

T.C.
İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İKTİSAT ANABİLİM DALI



İSTİHDAM, İŞSİZLİK VE AÇIK İŞLERİN
ANALİZİ: BEVERİDGE EĞRİSİ

DOKTORA TEZİ

DANIŞMAN

HAZIRLAYAN

Prof. Dr. Suzan ERGÜN

Mehmet TATAR

MALATYA - 2023

T.C.
İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İSTİHDAM, İŞSİZLİK VE AÇIK İŞLERİN
ANALİZİ: BEVERİDGE EĞRİSİ

DOKTORA TEZİ

HAZIRLAYAN
Mehmet TATAR

DANIŞMAN
Prof. Dr. Suzan ERGÜN

MALATYA 2023

ONUR SÖZÜ

Prof. Dr. Suzan ERGÜN'ün danışmanlığında Doktora Tezi olarak hazırladığım “İstihdam, İşsizlik ve Açık İşlerin Analizi: Beveridge Eğrisi” başlıklı bu çalışmanın, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın tarafımdan yazıldığını ve yararlandığım bütün kaynakların hem metin içinde hem de kaynakçada yöntemine uygun biçimde gösterilenlerden oluştuğunu belirtir, bunu onurumla doğrularım.

Mehmet TATAR

BİLDİRİM

Prof. Dr. Suzan ERGÜN'ün danışmanlığında hazırladığım “İstihdam, İşsizlik ve Açık İşlerin Analizi: Beveridge Eğrisi” başlıklı doktora tezimin tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, doktora tezimin kâğıt ve elektronik kopyalarının İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım.

- Tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.
- Tezim sadece İnönü Üniversitesi yerleşkelerinden erişime açılabilir.
- Tezimin süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.

Mehmet TATAR

ÖNSÖZ

“İstihdam, İşsizlik ve Açık İşlerin Analizi: Beveridge Eğrisi” başlıklı çalışma İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı Doktora Programı'nda Prof. Dr. Suzan ERGÜN'ün danışmanlığında hazırlamış olduğum doktora tezidir. Bu çalışmada; Türkiye’de istihdam, işsizlik ve açık işlerin analizi yapılarak 1961-2021 dönemi için Beveridge Eğrisi’nin varlığı sınanmış ve yorumlanmıştır.

Doktora tez çalışmamın planlanmasında ve yürütülmesinde öncelikle değerli zamanımı ayıran, bilgi ve tecrübelerini paylaşan, önerileriyle bana yol gösteren ve her türlü desteği esirgemeyen çok kıymetli danışman hocam Sayın Prof. Dr. Suzan ERGÜN’e sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Çalışmanın başından sonuna kadar bilgi ve tecrübelerini paylaşan ve yardımlarını esirgemeyen tez izleme komitesinin değerli üyeleri saygıdeğer hocalarım Sayın Prof. Dr. Ahmet UĞUR’a ve Sayın Prof. Dr. Nihat AKBIYIK’a gösterdikleri anlayış, öneri ve tavsiyeleri için teşekkürü bir borç bilirim. Ayrıca, çalışmamın uygulama kısmında değerli zamanlarını ayıran, bilgi ve tecrübelerini paylaşan, önerileriyle bana yol gösteren kıymetli hocalarım Sayın Prof. Dr. Yusuf Ekrem AKBAŞ’a, Sayın Prof. Dr. Halil ALTINTAŞ’a, Sayın Doç. Dr. Erdal ALANCIOĞLU’na, Sayın Doç. Dr. Melike ATAY POLAT’a ve Sayın Doç. Dr. Kadir KARAGÖZ’e çok teşekkür ederim.

Doktora eğitimim süresince kendilerinden ders aldığım tüm saygıdeğer hocalarıma ve bu süreçte Sosyal Bilimler Enstitüsü’nden emeği geçen idari personele teşekkür ederim.

Doktora çalışmamın başından sonuna kadar maddi ve manevi desteklerini esirgemeyen eşim Nurgül TATAR’a, oğlum Dr. Muhammed Yusuf TATAR’a, kızım Diş Hekimi Elif Büşra TATAR’a, Doktor adayı kızım Esra TATAR’a ve dualarını esirgemeyen engelli oğlum Abdulkadir TATAR’a sonsuz teşekkürler.

Mehmet TATAR

ÖZET

Ekonomik istikrarsızlığın nedenlerinden biri olan işsizlik sorununa daha etkin çözümler geliştirebilmek için düzenli analiz ve yorumlara ihtiyaç duyulmaktadır. İşgücü piyasasının arz ve talep yönleri hakkında bilgi veren “İstihdam, İşsizlik ve Açık İşlerin Analizi: Beveridge Eğrisi” başlıklı bu çalışmanın amacı; işgücü piyasasında yıllar içinde meydana gelen değişiklikleri incelemek, yorumlamak, işsizliğin türünü ve nedenlerini tespit etmek ve çözüm önerileri geliştirerek akademik çalışmalara ve güncel araştırmalara katkıda bulunmaktır.

Bu çalışmada, küreselleşme ile birlikte gelişen teknoloji ve artan nüfusun bir yansıması olarak işgücü piyasasındaki değişimin istihdam, işsizlik ve açık işler üzerindeki etkisi incelenmektedir. Daha sonra Türkiye’de açık iş, işe yerleştirme ve kayıtlı işsiz sayıları arasındaki ilişki zaman serileri ile analiz edilmiştir. ARDL modeli metodoloji olarak kullanılmıştır. Analiz sonucunda uzun dönemde işsiz sayısı ile açık iş sayısı arasında negatif bir ilişkinin saptanması, Türkiye’de Beveridge Eğrisi’nin varlığını doğrulamaktadır. Açık iş sayısı ile işe yerleştirme sayısı arasında uzun vadede pozitif bir ilişkinin varlığı ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla, ekonomik istikrarsızlığın nedenlerinden biri olan işsizlik sorununun çözümünde açık işler aktif bir role sahiptir.

Sağlıklı bir işgücü piyasasının oluşmasında, İŞKUR, il istihdam ve mesleki eğitim kurulları, özel istihdam büroları, yerel yönetimler, üniversiteler, meslek odaları, sendikalar, dernekler vb. aktörlerin ortak sorumluluk bilinciyle hareket etmeleri ve işsizliği azaltacak politikaların geliştirilmesi istihdama katkı sağlayacaktır.

Anahtar Kelimeler: İstihdam, İşsizlik, Açık İş, Beveridge Eğrisi

ABSTRACT

Regular analyzes and comments are needed in order to develop more effective solutions to the unemployment problem, which is one of the causes of economic instability. The aim of this study, titled "Analysis of Employment, Unemployment and Vacancies: The Beveridge Curve", which gives information about the supply and demand aspects of the labor market; To examine and interpret the changes in the labor market over the years, to identify the type and causes of unemployment, to contribute to academic studies and current research by developing solutions.

In this study, the effect of the change in the labor market on employment, unemployment and vacant jobs as a reflection of the developing technology and increasing population with globalization is examined. Then, the relationship between vacant jobs, job placements and the number of registered unemployed in Turkey was analyzed with time series. The ARDL model was used as a methodology. As a result of the analysis, the determination of a negative relationship between the number of unemployed and the number of job vacancies in the long run confirms the existence of the Beveridge curve in Turkey. There is a long-term positive relationship between the number of vacant jobs and the number of job placements. Therefore, vacant jobs have an active role in solving the unemployment problem, which is one of the causes of economic instability.

In the formation of a healthy labor market, İŞKUR, provincial employment and vocational education boards, private employment offices, local administrations, universities, professional chambers, unions, associations etc. acting with a sense of common responsibility and developing policies to reduce unemployment will contribute to employment.

Keywords: Employment, Unemployment, Vacancies, Beveridge Curve

İÇİNDEKİLER

ONUR SÖZÜ	ii
BİLDİRİM	iii
ÖNSÖZ.....	iv
ÖZET	v
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER.....	vii
TABLOLAR LİSTESİ.....	xi
GRAFİKLER LİSTESİ.....	xiv
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xv
KISALTMALAR LİSTESİ	xvi
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

TEMEL KAVRAMLAR VE TÜRKİYE'DE İŞGÜCÜ PİYASASININ GENEL GÖRÜNÜMÜ

1.1. Temel Kavramlar	3
1.1.1. Kurumsal Olmayan Nüfus.....	3
1.1.2. Kurumsal Olmayan Çalışma Çağındaki Nüfus	3
1.1.3. İşgücü	4
1.1.4. İşgücüne Dâhil Olmayanlar.....	4
1.1.5. İşgücüne Katılma Oranı	5
1.1.6. İşgücü Piyasası	5
1.1.7. İşgücü Arzı	5
1.1.8. İşgücü Talebi.....	5
1.1.9. Hanehalkı	6
1.1.10. İstihdam ve İstihdam Oranı	6
1.1.10.1. Tam İstihdam	6
1.1.10.2. Eksik İstihdam.....	7
1.1.10.3. Aşırı İstihdam	7
1.1.11. İşsizlik ve İşsizlik Oranı	7
1.1.12. İşsizlik Türleri.....	8
1.1.12.1. İradî İşsizlik	8
1.1.12.2. Gayri İradî İşsizlik	9
1.1.12.2.1. Geçici İşsizlik	9
1.1.12.2.2. Mevsimsel İşsizlik	9
1.1.12.2.3. Konjonktürel İşsizlik	10

1.1.12.2.4. Teknolojik İşsizlik	10
1.1.12.2.5. Yapısal İşsizlik	10
1.1.12.2.6. Gizli İşsizlik	11
1.1.12.2.7. Doğal İşsizlik.....	11
1.1.13. Açık İş ve Açık İş Oranı.....	11
1.2. Türkiye’de İşgücünün Genel Görünümü	12
1.2.1. Türkiye’de İşgücünün Cinsiyete ve Yaş Gruplarına Göre Dağılımı	16
1.2.2. Türkiye’de Genç İşgücü	19
1.2.3. Türkiye’de İşgücünün Eğitim Düzeyine Göre Dağılımı	21
1.3. Türkiye’de İstihdamın Genel Görünümü	24
1.3.1. Türkiye’de İstihdamın Cinsiyet ve Yaş Gruplarına Göre Dağılımı	30
1.3.2. Türkiye’de Çocuk İstihdamı	33
1.3.3. Türkiye’de Genç İstihdamı	35
1.3.4. Türkiye’de İstihdamın Eğitim Düzeyine Göre Dağılımı.....	37
1.3.5. Türkiye’de İstihdamın İşteki Durumuna Göre Dağılımı.....	40
1.3.6. Türkiye’de İstihdamın Sektörel Dağılımı	41
1.3.7. Türkiye’de İstihdamın Meslek Gruplarına Göre Dağılımı	44
1.3.8. Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdam.....	46
1.4. Türkiye’de İşsizliğin Genel Görünümü	50
1.4.1. Türkiye’de İşsizliğin Cinsiyet ve Yaş Gruplarına Göre Dağılımı	57
1.4.2. Türkiye’de Genç İşsizliği.....	60
1.4.3. Türkiye’de İşsizliğin Eğitim Düzeyine Göre Dağılımı	64
1.4.4. Türkiye’de İşsizliğin İş Arama Süresine Göre Dağılımı.....	67
1.4.5. Türkiye’de İşsizliğin Bölgelere Göre Dağılımı	68
1.4.6. Türkiye’de İşgücü Piyasasının Temel Sorunları ve İşsizliğin Nedenleri.....	70
1.4.7. İşsizliği Düşürmek İçin Gerekli Aşamalar	76
1.4.8. İşsizliğin Sonuçları.....	78
1.5. Türkiye’de Açık İşlerin Genel Görünümü	80
1.5.1. Türkiye’de Açık İşler.....	80
1.5.2. Türkiye’de Açık İş İstatistikleri	80
1.5.3. Türkiye’de Açık İş Oranı	81
1.5.4. Türkiye’de Açık İşlerin İşyeri Türüne Göre Dağılımı.....	83
1.5.5. Türkiye’de Açık İşlerin Sosyal Durum İtibariyle İncelenmesi.....	86
1.5.6. Türkiye’de Açık İşlerin Sektörel Dağılımı	87
1.5.7. Türkiye’de Açık İşlerin Meslek Gruplarına Göre Dağılımı	89
1.5.8. Türkiye’de Açık İşlerin Arama Kanallarına Göre Dağılımı	90
1.5.9. Türkiye’de Açık İşlerde İstenen Beceriler	92
1.5.10. Türkiye’de Açık İşlerin Karşılanamamasının Nedenleri.....	93

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE İŞGÜCÜ PİYASASINDA ROL ALAN AKTÖRLER: İŞKUR, İİMEK, ÖİB, ÜNİVERSİTE

2.1. Türkiye İş Kurumu (İŞKUR).....	94
2.1.1. Uygulanan İstihdam Politikaları ve Araçları.....	96
2.1.1.1. Pasif İstihdam Politikaları	97
2.1.1.1.1. İşsizlik Ödeneği (İÖ).....	98
2.1.1.1.2. İş Kaybı Tazminatı (İKT)	101
2.1.1.1.3. Kısa Çalışma Ödeneği (KÇÖ)	103
2.1.1.1.4. Ücret Garanti Fonu (ÜGF).....	105
2.1.1.1.5. Yarım Çalışma Ödeneği	106
2.1.1.2. Aktif İstihdam Politikaları.....	107
2.1.1.2.1. Aracılık Hizmeti, Eşleştirme ve İşe Yerleştirme Faaliyetleri	108
2.1.1.2.2. İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmeti.....	111
2.1.1.2.3. Mesleki Eğitim Kursları.....	113
2.1.1.2.4. İşbaşı Eğitim Programları.....	117
2.1.1.2.5. Toplum Yararına Programlar	120
2.2. İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları (İİMEK).....	123
2.2.1. İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarının Yapısı ve İşleyişi	124
2.2.2. İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarının Görevleri.....	126
2.2.3. İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarının İstihdama Katkıları	126
2.3. Özel İstihdam Büroları (ÖİB)	128
2.3.1. Özel İstihdam Bürolarının Yapısı ve Faaliyetleri	128
2.3.2. Özel İstihdam Bürolarının İstihdama Katkısı	129
2.4. Üniversite.....	132
2.4.1. Üniversitenin Tanımı	132
2.4.2. Üniversite Mezunlarının İşgücü, İstihdam ve İşsizlik Durumu.....	133
2.4.3. Üniversite Eğitiminin İstihdama Katkısı	136
2.4.4. Üniversite Sanayi İşbirliği	137

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BEVERIDGE EĞRİSİ: TÜRKİYE UYGULAMASI

3.1. Beveridge Eğrisi'nin Teorik Çerçevesi	139
3.2. Türkiye'de Beveridge Eğrisi'nin Ekonometrik Analizi	141
3.2.1. Literatür Taraması	142
3.2.1.1. İstihdam, İşsizlik ve Açık İşlerin Analizini Konu Alan Yurtiçi Çalışmaları.....	142

3.2.1.2. İstihdam, İşsizlik ve Açık İşlerin Analizini Konu Alan Yurtdışı Çalışmaları	143
3.2.2. Uygulama: Veri, Metodoloji ve Bulgular	145
3.2.2.1. Veri	145
3.2.2.1.1. Verilerin ve Veri Kaynaklarının Açıklanması	145
3.2.2.1.2. Çalışmanın Hipotezleri	145
3.2.2.2. Metodoloji	146
3.2.2.2.1. Durağanlık Analizi	146
3.2.2.2.1.1. Otokorelasyon ve Kısmi Korelasyon Fonksiyonu	146
3.2.2.2.1.2. Birim Kök Testleri	147
3.2.2.2.1.2.1. Augmented Dickey-Fuller (ADF) (1979-1981)	147
3.2.2.2.1.2.2. Phillips – Perron (PP) Birim Kök Testi (1988)	148
3.2.2.2.2. ARDL Sınır Testi	148
3.2.2.3. Bulgular	149
3.2.2.3.1. Durağanlık Analizi	150
3.2.2.3.1.1. Grafiksel Analiz ve Korelogram Analizi	150
3.2.2.3.1.2. Birim Kök Analizi: Augmented Dickey Fuller ve Phillips Perron Birim Kök Testleri	151
3.2.2.3.2. ARDL Sınır Testi Sonuçları	152
3.2.2.3.3. Ekonometrik Analizin Bulguları	156

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

GENEL DEĞERLENDİRME VE ÖNERİLER

4.1. Bulguların İktisadi Değerlendirmesi	157
4.2. Öneriler	157
KAYNAKÇA	162

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1.1 Türkiye’de ve Dünyada Nüfusun ve İşgücünün Durumu (2001-2021).....	13
Tablo 1.2 Seçilmiş Ülkelerde İşgücüne Katılma Oranları, % (2001-2021).....	14
Tablo 1.3 Nedenlerine Göre Türkiye’de İşgücüne Dâhil Olmayanlar, (2001-2021, bin)	15
Tablo 1.4 Türkiye’de ve Dünyada İşgücünün Cinsiyete Göre Dağılımı	17
Tablo 1.5 İşgücünün Yaş Gruplarına Göre Sayısal Dağılımı (2001-2021, bin)	18
Tablo 1.6 İşgücünün Yaş Gruplarına Göre Oransal Dağılımı, % (2001-2021)	19
Tablo 1.7 Türkiye’de Genç İşgücü Durumu (2001-2021)	20
Tablo 1.8 Türkiye’de İşgücünün Eğitim Düzeyine Göre Sayısal Dağılımı, (2001-2021, bin)	22
Tablo 1.9 Türkiye’de İşgücünün Eğitim Düzeyine Göre Oransal Dağılımı, % (2001- 2021).....	23
Tablo 1.10 Türkiye’de ve Dünyada İşgücünün İstihdam Durumu, (2001-2021).....	25
Tablo 1.11 Seçilmiş Ülkelere Göre İstihdam Oranları, % (2001-2021).....	26
Tablo 1.12 Türkiye’de ve Dünyada İstihdamın Cinsiyete Göre Dağılımı (2001-2021).31	
Tablo 1.13 Türkiye’de İstihdamın Yaş Gruplarına Göre Sayısal Dağılımı, (2001-2021, bin)	32
Tablo 1.14 Türkiye’de İstihdamın Yaş Gruplarına Göre Oransal Dağılımı, % (2001- 2021).....	33
Tablo 1.15 Türkiye’de Çocuk İşgücü Göstergeleri (2019)	34
Tablo 1.16 Türkiye’de Genç İstihdamı (2001-2021, 15-24 yaş).....	36
Tablo 1.17 Türkiye’de Eğitim Düzeyine Göre İstihdam Edilen Kişi Sayısı, (2001-2021, bin)	38
Tablo 1.18 Türkiye’de Eğitim Düzeyine Göre istihdamın Oransal Dağılımı, (2001- 2021, %).....	39
Tablo 1.19 Türkiye’de İstihdamın İşteki Durumuna Göre Dağılımı, (2001-2021, bin).41	
Tablo 1.20 Türkiye’de İstihdamın Sektörel Dağılımı (2001-2021)	44
Tablo 1.21 Türkiye’de İstihdamın Meslek Gruplarına Göre Dağılımı, (2001-2021, bin)	45
Tablo 1.22 Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdam (2001-2021).....	47
Tablo 1.23 Kayıt Dışı İstihdamın Nedenleri	48

Tablo 1.24 Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdamın Sektörel Dağılımı, % (2003-2021)	49
Tablo 1.25 Türkiye’de ve Dünyada İşsiz Sayıları ve İşsizlik Oranları (2001-2021)	53
Tablo 1.26 Seçilmiş Ülkelerde İşsizlik Oranları (2001-2021)	55
Tablo 1.27 Türkiye’de ve Dünyada İşsizliğin Cinsiyete Göre Dağılımı (2001-2021) ...	58
Tablo 1.28 Türkiye’de İşsizliğin Yaş Gruplarına Göre Sayısal Dağılımı, (2001-2021, bin)	59
Tablo 1.29 Türkiye’de İşsizliğin Yaş Gruplarına Göre Oransal Dağılımı, % (2001-2021).....	60
Tablo 1.30 Türkiye’de Genç İşsizliğin Sayısal ve Oransal Dağılımı (2001-2021, 15-24 yaş)	62
Tablo 1.31 Türkiye’de NEET’lerin Sayısal ve Oransal Dağılımı (2014-2021).....	64
Tablo 1.32 Türkiyede İşsizlerin Eğitim Düzeyine Göre Sayısal Dağılımı, (2001-2021, bin)	65
Tablo 1.33 Türkiye’de İşsizlerin Eğitim Düzeyine Göre Oransal Dağılımı, % (2001-2021).....	66
Tablo 1.34 Türkiye’de İşsizliğin İş Arama Süresine Göre Dağılımı (2001-2021, bin)..	67
Tablo 1.35 Bölgelere Göre İşsizlik Oranları, % (2011-2021).....	69
Tablo 1.36 II. Düzeyde Yer Alan 26 Bölgede İşsizlik Oranları, % (2011-2021)	70
Tablo 1.37 Türkiye’de İşsizliğin Nedenlerine Göre Dağılımı, (2001-2021, Bin).....	72
Tablo 1.38 İşsizliğin Neden Olduğu Sonuçlar	79
Tablo 1.39 Seçilmiş Ülkelerde Açık İş Oranları (%)	83
Tablo 1.40 Türkiye’de Açık İşlerin ve İşe Yerleştirmenin İşyeri Türüne Göre Dağılımı (2013-2021)	85
Tablo 1.41 Türkiye’de Açık İşlerin ve İşe Yerleştirmenin Sosyal Duruma Göre Dağılımı (2013-2021).....	87
Tablo 1.42 Türkiye’de Açık İşlerin ve İşe Yerleştirmenin Ana Sektörlere Göre Dağılımı (2013-2021)	88
Tablo 1.43 Türkiye’de Açık İşlerin ve İşe Yerleştirmenin Meslek Gruplarına Göre Dağılımı (2013-2021).....	90
Tablo 1.44 Türkiye’de Açık İş Taleplerinde İstenen Becerilerin Öncelik Sıralaması ...	93
Tablo 1.45 Türkiye’de Açık İş Taleplerinin Karşılanamamasının Nedenleri.....	93
Tablo 2.1 Türkiye’de İşsizlik Sigortasından Yararlanma Durumu (2002-2021).....	100

Tablo 2.2 İş Kaybı Tazminatı Ödemeleri (2002-2021)	102
Tablo 2.3 Kısa Çalışma Ödeneği (2005 – 2021)	104
Tablo 2.4 Ücret Garanti Fonu Ödemeleri (2005-021)	106
Tablo 2.5 Yarım Çalışma Ödemeleri (2016-2021).....	107
Tablo 2.6 Kayıtlı İşsiz, Açık İş ve İşe Yerleştirme Faaliyetleri (2001-2021).....	109
Tablo 2.7 İşyeri Türüne Göre İşe Yerleştirmeler (2001-2021)	110
Tablo 2.8 İşe Yerleştirmenin Sosyal Duruma Göre Dağılımı (2001-2021).....	111
Tablo 2.9 İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetleri (2002-2021)	113
Tablo 2.10 Mesleki Eğitim Kursları ve Katılımcı Sayısı (2001-2021)	115
Tablo 2.11 2025 Yılına Kadar Talebin Artacağı Meslekler.....	116
Tablo 2.12 İşbaşı Eğitim Programları ve Katılımcı Sayısı (2009-2021)	119
Tablo 2.13 Toplum Yararına Programlar ve Katılımcı Sayısı	121
Tablo 2.14 İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulunun Üyeleri	124
Tablo 2.15 Özel İstihdam Bürolarının Yıllara Göre Büro ve İşe Yerleştirme Sayıları	130
Tablo 2.16 Üniversite Mezunlarının İşgücü, İstihdam ve İşsiz Durumu (2001-2021).	133
Tablo 2.17 Üniversite Mezunlarının Mezun Oldukları Alana Göre İşgücü Durumu...	135
Tablo 3.1. Çalışmada Kullanılan Veriler ve Veri Kaynakları.....	145
Tablo 3.2. Değişkenlerin ADF ve PP ile Birim Kök Test sonuçları	152
Tablo 3.3. ARDL Sınır Testi Sonuçları	153
Tablo 3.4. Otokorelasyon Testi Sonuçları	154
Tablo 3.5. Değişen Varyans Testi Sonuçları.....	154
Tablo 3.6. Model Kurma Hatası Testi	154
Tablo 3.7. Kısa Dönem Hata Düzeltme Modeli Tahminleri.....	155

GRAFİKLER LİSTESİ

Grafik 1.1 Türkiye’de İşgücüne Katılım Oranları, %, (2001-2021)	21
Grafik 1.2 Türkiye’de Büyüme, İşsizlik ve İstihdam Oranları (2001-2021, %)..	27
Grafik 1.3 Büyüme Oranları (%)	28
Grafik 1.4 Türkiye’de 15+ Kurumsal Olmayan Nüfusun İstihdam Oranları (2001-2021 %)	30
Grafik 1.5 Türkiye’de İstihdam Oranları, (2001-2021, %)	37
Grafik 1.6 Türkiye’de İşsizlik Oranları, (15+ Yaş, %)	56
Grafik 1.7 Türkiye’de İşsizlik Oranları, (15+ ve 15-24 Yaş), %.....	63
Grafik 1.8 Çeyrek Dönemler İtibariyle Açık İş Oranları (%).....	81
Grafik 1.9 Açık İş Oranları ile İşsizlik Oranlarının Birlikte Değerlendirilmesi.....	82
Grafik 1.10 2020-2021 Yıllarında 10+ İşverenlerin Covid-19’dan Etkilenme Oranları	85
Grafik 1.11 Türkiye’de Açık İşlerin Arama Kanallarına Göre Dağılımı (2013-2021, %)	92
Grafik 2.1 ÖİB İşe Yerleştirme Sayıları (15-24 yaş)	131
Grafik 2.2 Türkiye’de Türlerine Göre Mevcut Üniversite Sayısı.....	132

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.1 İşgücünün Çatısı/Yapısı.....	4
Şekil 1.2 İşgücü Piyasasını Etkileyen Politikalar	71
Şekil 1.3 İşsizliği Düşürmek İçin Gerekli Aşamalar.....	77
Şekil 2.1 Türkiye İş Kurumunun Temel Organları.....	123
Şekil 2.2 İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulunun Organları	125
Şekil 2.3 Özel İstihdam Bürolarının İşgücü Piyasasındaki Yeri	128
Şekil 3.1 Beveridge Eğrisi.....	140
Şekil 3.2 Beveridge Eğrisi'nin Arka Planında Açık İşler ve İşsizliğe İlişkin Basit Model	141
Şekil 3.3 Açık İşler, Kayıtlı İşsiz ve İşe Yerleştirme Verilerine Ait Zaman Serisi Grafikleri.....	150
Şekil 3.4 LV-LU-LY Serilerinin Otokorelasyonu ve Kısmi Korelasyonu.....	151
Şekil 3.5 Normallik Varsayımı	154
Şekil 3.6 CUSUM ve CUSUMSQ Grafiği.....	155

KISALTMALAR LİSTESİ

AB	: Avrupa Birliği
ADF	: Augmented (Genişletilmiş) Dickey-Fuller
ARDL	: Autoregressive Distributed Lag
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
EUROSTAT	: Avrupa İstatistik Ofisi
GSS	: Genel Sağlık Sigortası
İEP	: İşbaşı Eğitim Programı
İİBK	: İş ve İşçi Bulma Kurumu
İİMEK	: İİ İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu
İKO	: İşgücüne Katılım Oranı
İKT	: İş Kaybı Tazminatı
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
İMD	: İş ve Meslek Danışmanı
İO	: İşsizlik Oranı
İÖ	: İşsizlik Ödeneği
İPA	: İşgücü Piyasası Araştırmaları
İşKUR	: Türkiye İş Kurumu
KÇÖ	: Kısa Çalışma Ödeneği
KHK	: Kanun Hükümünde Kararname
KOSGEB	: Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Bşk
MEK	: Mesleki Eğitim Kursu
NEET	: Ne İstihdamda Ne Eğitimde Olan Gençler
ÖİB	: Özel İstihdam Büroları
PP	: Phillips Perron
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
TYP	: Toplum Yararına Program
ÜGF	: Ücret Garanti Fonu
WB	: Dünya Bankası
WTO	: Dünya Ticaret Örgütü

GİRİŞ

İstihdam ve işsizlik, hem bireylerin hem de toplumun büyük çoğunluğunu ilgilendiren kavramlardır. Bir ülkede, ekonomik ve sosyal refah düzeyinin sağlanması için bu iki kavramın ve bu kavramları etkileyen açık işlerin detaylı olarak analiz edilmesi önem arz etmektedir. İstihdam, büyüme ve kalkınma için önemli bir unsur iken; işsizlik bireysel ve toplumsal sorunlara neden olan ve çözülmesi elzem bir olgudur. Açık işler ise ekonomi için büyüme potansiyelinin bir göstergesidir.

Ülke ekonomisi için hayati öneme sahip işgücü piyasasının temel göstergeleri olan istihdam, işsizlik ve açık işler, yaşanan savaşların, ekonomik krizlerin, şokların ve iktisadi olayların beraberinde getirdikleri belirsizliklerden sürekli etkilenmiştir. Küreselleşmenin ve gelişen teknolojinin hız kazandığı son yıllarda işgücü piyasasında meydana gelen olumsuzluklar, üretim ve talep yetersizliğine yol açarken açık iş taleplerinin azalmasına ve işsizliğin artmasına neden olmuştur. Ekonomik istikrarsızlığın nedenlerinden biri olan işsizlik sorununa karşı daha etkin politikalar veya çözüm önerileri geliştirmek için düzenli analizlere ve yorumlamalara ihtiyaç vardır. Türkiye’de istihdam, işsizlik ve açık işlerin zaman serileri yöntemiyle analiz edildiği bu çalışmanın temel amacı, işgücü piyasasında meydana gelen değişimleri yıllar itibariyle incelemek, yorumlamak, işsizliğin türünü ve nedenlerini tespit etmek ve çözüm önerileri geliştirerek akademik çalışmalara ve güncel araştırmalara katkıda bulunmaktır. Ayrıca, bu çalışmayı gerekli kılan diğer bazı nedenleri şu şekilde ifade etmek mümkündür: Türkiye’de işsizliğe çözüm aranması, konunun tüm kesimler tarafından ilgi çekmesi ve önemsenmesi, sürekli gündem oluşturması ve güncelliğini korumasıdır.

Bu çalışma, zihinleri meşgul eden şu sorulara cevap aramaktadır: Türkiye’de işsizlik ile açık işler arasında nasıl bir ilişki vardır? Ekonomik istikrarsızlığın nedenlerinden biri olan işsizlik sorununun çözümünde açık iş taleplerinin etkin bir rolü var mıdır? İşgücü piyasasında rol alan aktörlerden İŞKUR, İİMEK, ÖİB ve üniversitelerin işsizliği azaltmaya ve istihdamı artırmaya yönelik sağladıkları katkılar nelerdir? Sürekli gündemde olan işsizlik sorununun çözümü için ne tür politikalar geliştirilmelidir?

Bu çalışma, dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, işgücü piyasasında meydana gelen değişimleri ve ilgili politikaları anlamak ve değerlendirme yapabilmek amacıyla işgücü, istihdam, işsizlik ve açık işler ile ilgili temel kavramlar açıklanmıştır.

Sonrasında ise Türkiye’de işgücü, istihdam, işsizlik ve açık işlerin genel görünümü ayrı başlıklar altında detaylı olarak incelenmiştir. İkinci bölümde, Türkiye’de istihdamı artırmak ve kronikleşen işsizliği azaltmak amacıyla nitelikli işgücü arzının oluşmasında önemli bir role sahip olan aktörlerden kamu istihdam kurumu İŞKUR, İİMEK, ÖİB ve üniversitelerin işgücü piyasasına yönelik çalışmaları ve katkıları ele alınmıştır. Çalışmanın teorik kısmını oluşturan birinci ve ikinci bölümünde, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), Dünya Bankası, Avrupa İstatistik Kurumu (Eurostat) ve İŞKUR verileri kullanılmıştır. Türkiye’de istihdam ve işsizlik konusunda detaylı ve güncel veriler TÜİK tarafından üretilirken açık işler konusundaki veriler ise İŞKUR tarafından üretilmektedir. Ayrıca, çalışmanın teorik kısmında 2001-2021 dönemini kapsayan yirmibir yılın genel bir değerlendirmesi yapılırken daha çok işgücü piyasasının güncel durumu ele alınmıştır. Bu bağlamda, küreselleşmenin ve gelişen teknolojinin yansıması olarak işgücü piyasasında yaşanan değişim ve gelişmenin istihdam, işsizlik ve açık işler üzerindeki etkisi incelenmiştir. Ayrıca, değişim ve dönüşüme açık olan sağlıklı bir işgücü piyasasının geleceği için alınması gereken tedbirler konusunda değerlendirmeler yapılmıştır.

Üçüncü bölümde, açık işler ile işsizlik arasındaki ters yönlü ilişkiyi ifade eden Beveridge Eğrisi’nin teorik çerçevesi ele alınarak Türkiye’de Beveridge Eğrisi’nin geçerliliğini test etmek amacıyla ekonometrik analiz yapılmıştır. Bu kapsamda, literatür taramasında konu ile ilgili yurtiçi ve yurtdışı çalışmalarına yer verilmiştir. Daha sonra, Türkiye’de açık iş, işe yerleştirme ve kayıtlı işsiz sayıları arasındaki ilişki zaman serileri yöntemiyle analiz edilmiştir. Bu çalışmanın temel hipotezi, 1961-2021 dönemi için açık işler ile kayıtlı işsiz sayıları arasında uzun dönemde negatif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olabileceği ve açık işlerin işsizliği etkileği şeklindedir. Bu analiz ile Türkiye’de Beveridge Eğrisi’nin varlığı sınanmakta, işgücü piyasasında meydana gelen değişimler yorumlanmakta ve gelecek için tahminlerde bulunulmaktadır.

Dördüncü bölümde, işgücü piyasasının arz ve talep tarafı hakkında önemli bilgiler veren bu çalışmadan elde edilen bulguların genel bir değerlendirmesi yapılarak işsizlik sorununun çözümüne yönelik öneriler yer almaktadır.

Bu çalışmanın, doğrudan veya dolaylı olarak çalışma hayatının aktörleri olan kurum ve kuruluşlara, üniversitelere, sendikalara, derneklere, işverenlere, işçilere, araştırmacılara ve tüm kamuoyuna faydalı olacağı düşünülmektedir.

BİRİNCİ BÖLÜM

TEMEL KAVRAMLAR VE TÜRKİYE’DE İŞGÜCÜ PİYASASININ GENEL GÖRÜNÜMÜ

İşgücü, istihdam, işsizlik ve açık iş kavramları reel sektör açısından önem arz eden göstergelerdir. Sosyal ve ekonomik refah seviyesinin yükselmesinin temel taşları olan bu göstergelerin hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerin büyümelerinde etkin rolü vardır. İstihdam, işsizlik ve açık işlerin analizi için konunun teorik alt yapısının ve temel işgücü göstergelerinin detaylı olarak incelenmesi gerekir. Bu bölümde, işgücü piyasasında meydana gelen değişimleri ve ilgili politikaları anlamak ve değerlendirme yapabilmek amacıyla işgücü, istihdam, işsizlik ve açık işler ile ilgili temel kavramlar detaylı olarak açıklanmıştır. Sonrasında, küreselleşme ile birlikte teknolojik gelişmelerin giderek hız kazandığı 2001-2021 döneminde Türkiye’nin işgücü piyasası hakkında bilgi veren temel işgücü göstergelerinden işgücü, istihdam, işsizlik ve açık işlerin genel görünümü detaylı olarak ele alınmıştır.

1.1. Temel Kavramlar

Bir çalışmada temel kavramların belirlenmesi ve açıklanması konunun daha kolay anlaşılmasına katkı sunmaktadır. Bu bölümde, tanımlamalar yapılırken Uluslararası Çalışma Örgütü(ILO) standartlarını gözönünde bulunduran Türkiye İstatistik Kurumu’nun yapmış olduğu tanımlamalar yol gösterici olmuştur.

1.1.1. Kurumsal Olmayan Nüfus

Kurumsal olmayan sivil nüfus, TÜİK’in yaptığı tanımlamaya göre; okul, üniversite yurtları, huzurevi, yetiştirme yurtları, çocuk yuvaları, otel, hapisane, özel nitelikte olan hastahane, kışla veya orduevi gibi kurumsal yerlerde ikamet edenlerin dışında kalan yani kurumsal yerlerde değil, hanelerde ikamet eden nüfusu ifade etmektedir (TÜİK İşgücü istatistikleri, 2007: 8).

1.1.2. Kurumsal Olmayan Çalışma Çağındaki Nüfus

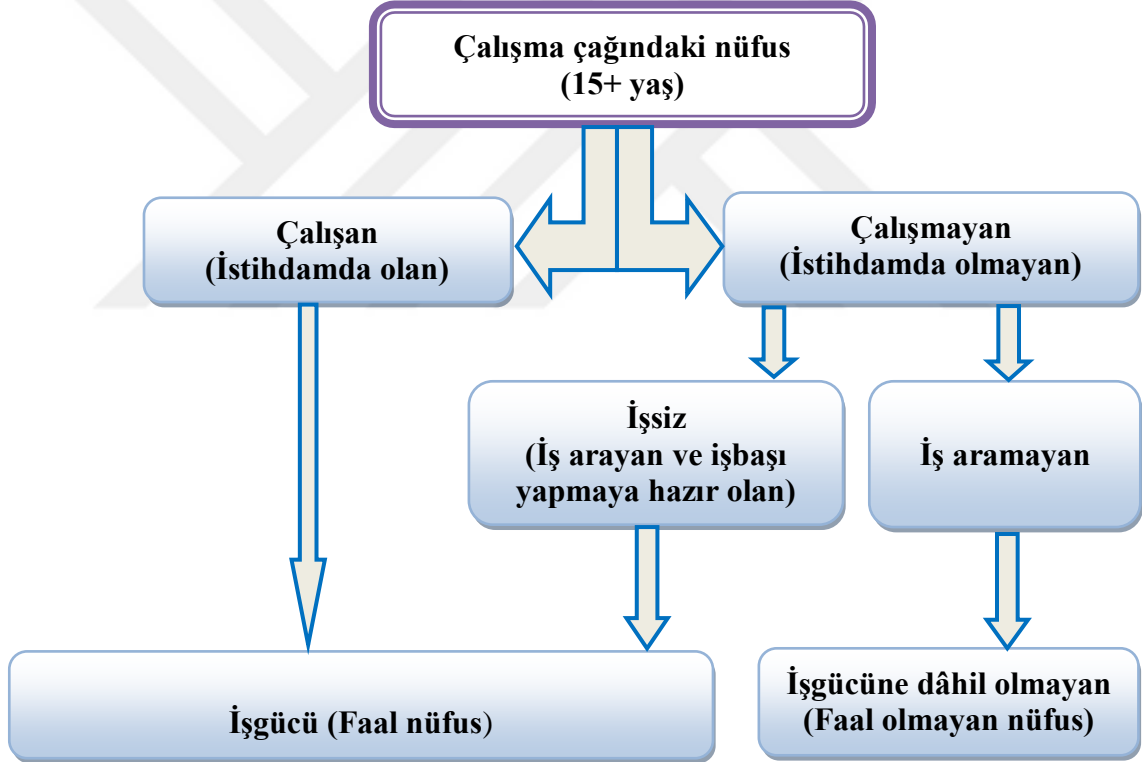
Kurumsal olmayan nüfus içerisinde yer alan 15 ve üzeri yaştaki nüfusu ifade eder. Bu nüfus, faal veya aktif nüfus olarak da bilinmektedir. Genelde, çoğu ülkede 15 ve üzeri yaştaki nüfus çalışma çağındaki nüfus olarak kabul edilirken İngiltere, Norveç, İzlanda ve İspanya gibi bazı ülkelerde 16 ve üzeri yaştaki nüfus çalışma çağındaki nüfusu oluşturmaktadır (TÜİK İşgücü İstatistikleri, 2007: 8).

1.1.3. İşgücü

İşgücü, referans döneminde ekonomik mal ve hizmetlerin üretimini sağlamak üzere emek arzında bulunan çalışma çağındaki nüfusu ifade eder. Diğer bir ifadeyle, işgücü, istihdam edilenlerin ve işsizlerin birlikte oluşturduğu nüfustur. Bu durumda çalışma çağında olduğu halde iş aramayanlar işgücü tanımı içerisinde yer almazlar (TÜİK İşgücü istatistikleri, 2019: 10).

$$\text{İşgücü Miktarı} = \text{İşsizlerin Sayısı} + \text{İstihdam Edilenlerin Sayısı}$$

İşgücü, çalışan ve çalışmayan nüfustan oluşmaktadır. Şekil 1.1'de çalışma çağında olan 15 ve üzeri yaştaki nüfusun oluşturduğu işgücünün çatısı/yapısı görülmektedir.



Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri, 2007: 24, (Şekil, yazar tarafından çizilmiştir.)

Şekil 1.1 İşgücünün Çatısı/Yapısı

1.1.4. İşgücüne Dâhil Olmayanlar

TÜİK'in tanımına göre, işsiz ya da istihdamda olmayan 15 ve üzeri yaştaki kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfusu ifade eder. İşgücüne dâhil olmayanlar aşağıdaki şekilde gruplandırılmıştır (TÜİK İşgücü istatistikleri, 2019: 11):

- İş aramayıp çalışmaya hazır olanlar,
- Mevsimlik çalışanlar,
- Ev işleriyle meşgul oldukları için iş aramayanlar,
- Eğitim ve öğretimde olanlar yani öğrenciler,
- Emekli olanlar,
- Çalışamaz halde (engelli, hasta ve yaşlı) olduğu için iş aramayanlar,
- Ailevi, kişisel ve diğer nedenlerden dolayı iş aramayan ve işbaşı yapmaya hazır olmayan kişilerden oluşmaktadır.

1.1.5. İşgücüne Katılma Oranı

İşgücünün, kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus içindeki oranını ifade etmektedir (TÜİK İşgücü istatistikleri, 2019: 10). İşgücü miktarının kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfusa oranı olarak bilinen işgücüne katılma oranı, sivil nüfusun ne kadarının çalışmak istediğini göstermektedir (Ünsal, 2017: 116).

$$\text{İşgücüne Katılma Oranı} = \frac{\text{İşgücü Miktarı}}{\text{Kurumsal Olmayan Çalışma Çağındaki Nüfus}} \times 100$$

1.1.6. İşgücü Piyasası

Emek piyasası olarak bilinen işgücü piyasası, çalışanların mesleki beceri ve yeterliliklerini yani emeklerini bir ücret karşılığında arz ettikleri, işverenlerin ise ihtiyacı olan işgücünü talep ettikleri piyasayı ifade etmektedir (İşgücü Piyasası Araştırması, 2019: 163). Diğer bir ifadeyle, işgücü arzı ile işgücü talebinin bulunduğu, işgücünün ücret ve çalışma şartlarının belirlendiği piyasadır.

1.1.7. İşgücü Arzı

İşgücü arzı, işgücü piyasasında farklı ücret düzeylerinde çalışmayı kabul ederek arz edilen yani sunulan işgücü/emek miktarıdır (Biçerli ve Canbey Özgüler, 2018: 4).

1.1.8. İşgücü Talebi

İşgücü talebi, bir firmanın mal veya hizmet üretimi için ihtiyaç duyduğu işgücü/emek miktarıdır. Diğer bir ifadeyle işgücü talebi, işverenler tarafından talep edilen işgücü/emek miktarıdır (Biçerli ve Canbey Özgüler, 2018: 3).

1.1.9. Hanehalkı

Hanehalkı, aralarında akrabalık bağı aranmaksızın aynı hanede ya da aynı hanenin bir bölümünde yaşayan, gelir ve harcamalarını ayırmayan, hanehalkı hizmet ve yönetimine katılan bir ya da daha fazla kişiden oluşan topluluğu ifade etmektedir (TÜİK İşgücü istatistikleri, 2007:8).

1.1.10. İstihdam ve İstihdam Oranı

İstihdam edilen nüfus, işbaşında olanlar ve işbaşında olmayanlar grubunda yer alan kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfusu ifade eder. İşbaşında olanlar; ücretli, maaşlı, yevmiyeli, kendi hesabına, işveren veya ücretsiz aile işçisi olarak referans döneminde en az bir saat iktisadi faaliyette bulunan kişileri kapsar. Kendi işi ile bağlantısı devam ederken, referans haftasında çeşitli sebeplerle işinin başında bulunmayan kendi hesabına ya da işveren olarak çalışan kişiler istihdamda sayılırken işbaşında olmayanlar olarak tanımlanır (TÜİK İşgücü istatistikleri, 2020: 10). Kısaca ifade etmek gerekirse istihdam, referans haftası içerisinde en az bir saat iktisadi faaliyette bulunan ve bir işle bağlantısı devam edenlerin oluşturduğu nüfustur. Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından belirlenen bir saat kriteri, uluslararası karşılaştırmaları sağlamak açısından önemlidir. Oldukça geniş bir kapsama sahip olan istihdam kavramı, üretim faktörlerini oluşturan emek, sermaye, girişimci ve doğal kaynakların optimal yani en uygun ve en iyi şekilde kullanılarak üretim sürecine katılmasıdır (Kasapoğlu ve Murat, 2018: 486). Dar anlamda istihdam, üretim faktörlerinden sadece emek faktörünün geniş anlamda ise üretim faktörlerinin tamamının üretim sürecinde kullanılmasıdır. İstihdam oranı, istihdam edilenlerin kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfusa oranıdır. Yani kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfusun % olarak kaçının istihdam edildiğini göstermektedir. İstihdam oranı aşağıdaki formül ile ifade edilmektedir (TÜİK İşgücü istatistikleri, 2020: 10).

$$\text{İstihdam Oranı} = \frac{\text{İstihdam Edilenlerin (Çalışanların) Sayısı}}{\text{Kurumsal Olmayan Çalışma Çağındaki Nüfus}} \times 100$$

1.1.10.1. Tam İstihdam

Tam istihdam, ekonomide yer alan üretim faktörlerinin (emek, toprak, sermaye ve girişimci) tamamının üretimde görev alarak çalışması ve hiç birinin boşa yani atıl durumda kalmamasıdır (Çelik, 2015: 186).

1.1.10.2. Eksik İstihdam

Eksik istihdam, ekonomide yer alan üretim faktörlerinin tamamının değil bir kısmının üretimde görev alması ve bir kısmının ise atıl yani boşta kalması durumudur. Dar anlamıyla eksik istihdam, çalışmak istediği halde iş bulamayan işsizlerin ekonomide yer almasıdır (Dinler, 2020: 529). TÜİK, eksik istihdamı, yetersiz ve zamana bağlı eksik istihdam şeklinde incelemiştir. Yetersiz istihdam, zamana bağlı eksik istihdamda olmayan, son dört hafta içerisinde işini değiştirmek ya da işine ilave olarak iş arayan ve işin bulunması halinde iki hafta içerisinde çalışabilecek kişilerin durumunu ifade eder. Zamana bağlı eksik istihdam, referans haftası içerisinde 40 saatten az çalıştığı ve daha fazla çalışmak isteyen kişilerin durumunu ifade etmektedir.

1.1.10.3. Aşırı İstihdam

Emek talebinin emek arzından fazla olması durumunu ifade eden aşırı istihdam, bir ekonomide emeğin tamamının kullanılması halinde karşılanamayan talebin bulunması halidir (Bilgili, 2020: 94).

1.1.11. İşsizlik ve İşsizlik Oranı

Referans dönemi içerisinde, istihdam halinde olmayan kişilerden son dört hafta içinde iş aramak için iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve iki hafta içinde işbaşı yapmaya hazır olan kurumsal olmayan çalışma çağındaki kişilere işsiz denilmektedir (TÜİK İşgücü istatistikleri, 2020:11). İşsizlik, çalışma istek ve yeteneğinde olup cari ücret düzeyinde iş bulamama durumudur (Gündoğan: 2019: 136). Çalışma istek ve arzusunda olduğu halde iş bulunamaması durumu açık işsizlik olarak da ifade edilmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), çalışabilir ve kurumsal olmayan nüfus içerisinde 15 ve üzeri yaş grubunda yer alan bir kişinin işsiz sayılması için üç koşulun sağlanması gerektiğini ifade etmiştir (TÜİK İşgücü istatistikleri, 2007: 28):

- Kişinin referans dönemi içerisinde bir işinin olmaması,
- Kişinin iş aramak için girişimde bulunmuş olması,
- Kişinin iş bulması halinde işbaşı yapabilecek durumda olması gerekir.

Referans dönemi, 2014 yılının Şubat ayına kadar her ayın Pazartesi günü ile başlayıp Pazar günü ile biten ilk haftası zaman dilimi olarak alınırken Avrupa Birliği'ne

uyum sağlamak amacıyla söz konusu tarihten itibaren yılın tüm haftaları referans dönemi olarak kabul edilmiştir (TÜİK İşgücü İstatistikleri, 2020: 5).

İşsizlik oranı, işsiz nüfusun işgücü miktarı içindeki oranı olarak tanımlanır. Başka bir ifadeyle, işsizlerin sayısının işgücüne bölümü işsizlik oranını vermektedir. İşsizlik oranını yüzde ile belirtmek için aşağıdaki formül kullanılır (Ertek, 2008: 44).

$$\text{İşsizlik Oranı (U)} = \frac{\text{İşsiz Sayısı}}{\text{İşgücü Miktarı}} \times 100$$

İşsizlik oranı, emek piyasasının durumunu gösterir. Bu oran, gerçek işsizlik seviyesini fazla gösterebilir. Çünkü, bir iş teklifi almasına rağmen iş aramaya devam eden insanları işsiz göstermektedir. Yine bu oran, işsizliğin gerçek seviyesini düşük de gösterebilir. Çünkü, caydırılmış işçiler, çalışmak istediği halde iş aramayan işçiler ve eksik istihdam edilenleri içermez (Krugman & Wells, 2013: 206).

1.1.12. İşsizlik Türleri

Günümüzün en önemli ekonomik sorunlarından biri olan işsizlik ile mücadele edebilmek için işsizliğin türlerini ve oluş sebeplerini bilmek ve ona göre tedbirler almak gerekir. Hem bireysel hem de toplumsal kayıplara ve huzursuzluklara yol açan işsizliğin nedenlerini bilmek ve gerekli tedbirleri almak için işsizlik türlerini incelemek gerekir. İşsizlik, iradi ve gayri iradi işsizlik olmak üzere iki ana grupta toplanmaktadır (Oğuz, 1992: 265).

1.1.12.1. İradi İşsizlik

İradi (gönüllü) işsizlik, cari ücret düzeyinde çalışma imkânı var olan yetişkin kişilerin çeşitli nedenlerle çalışmak istememeleri durumunda oluşan işsizlik haline denir. Ailede bir veya birden çok ferdin çalışması nedeniyle sosyal güvenceye sahip olan diğer fertlerin çalışma şartlarını (işyerini veya ücret düzeyini) bahane ederek çalışmak istememeleri sonucu işsiz duruma düşmeleri bu işsizlik türüne örnek olarak verilebilir. Bu durumda olan kişiler tembellik nedeniyle çalışma arzularını yitirirler (Dinler, 2020: 534).

İradi işsizlik türünde yer alan kişiler, cari ücret düzeyini ve çalışma şartlarını beğenmedikleri için işsiz kalmaktadırlar. Diğer bir ifadeyle, iradi işsizlik, cari ücret düzeyinden daha yüksek bir ücret istendiği veya mevcut iş olanaklarından daha iyi iş olanakları aranması nedeniyle oluşan işsizlik türüdür (Parasız, 2008: 450).

1.1.12.2. Gayri İradî İşsizlik

Ekonomide, cari ücret düzeyinde ve mevcut çalışma şartlarında çalışmak istediği halde iş bulamayanların içinde bulunduğu duruma gayri iradi (gönülsüz/açık) işsizlik denir (Dinler, 2020: 529). Bu işsizlik türü işgücü talep yetersizliği sonucunda ortaya çıkmaktadır. Yani, gayri iradi işsizliğin temel sebebi kişinin çalışmak istediği halde kendi isteği dışında işgücü piyasasında işgücüne olan talebin yetersizliği nedeniyle iş bulamamasıdır. Bu tür işsizliğin önlenmesi için yeni yatırımlara ve yeni iş alanlarının oluşturulmasına ihtiyaç vardır. Gayri iradi işsizliği, geçici (friksiyonel-arızı) işsizlik, mevsimsel işsizlik, konjonktürel işsizlik, teknolojik işsizlik, yapısal (strüktürel) işsizlik, gizli işsizlik ve doğal işsizlik şeklinde incelemek mümkündür (Oğuz, 1992: 265).

1.1.12.2.1. Geçici İşsizlik

Mevcut işini bırakıp yeni bir iş arayanların ve işgücüne yeni katılanların becerileri, yetenekleri ve tecrübeleri doğrultusunda uygun bir iş araması durumunda geçici bir süre işsizliğin artması geçici (friksiyonel/arızı/arama işsizliği) işsizlik olarak tanımlanmaktadır. Diğer bir ifadeyle geçici işsizlik, işgücünün arz ve talebi arasındaki kısa süreli dönemde işçilerin daha iyi bir çalışma imkânı ve daha yüksek bir ücret için yer ve meslek değiştirmeleri sırasında oluşan işsizliktir. İşgücüne yeni katılımların olması, işini beğenmeyerek işten ayrılıp iş aranması ve işletmenin iflası nedeniyle oluşan geçici işsizlik yaygın bir işsizlik türüdür. Bu işsizliğin sıfıra inmesi yani ortadan kaldırılması mümkün değildir. Türkiye’de İŞKUR’un uyguladığı aktif istihdam politikaları ile bu işsizlik türü en aza indirilmeye çalışılmaktadır. Her ülkede %2 - %4 arasında friksiyonel işsizliğin var olması normal görülmektedir (Dinler, 2020: 535).

1.1.12.2.2. Mevsimsel İşsizlik

Ekonomik faaliyetlerin, yıl içerisinde belirli dönemlerde yoğunluklarını kaybetmeleri nedeniyle oluşan işsizlik türüdür. Bu işsizlik türü, mevsime bağlı olarak daha çok turizm, tarım ve inşaat sektöründe görülmektedir. Örneğin, ölü mevsim olarak bilinen kış aylarında inşaat ve tarım sektöründeki işçiler işsiz kalır. Benzer şekilde, kış turizminde çalışan işçiler yaz aylarında ve yaz turizminde çalışan kişiler ise kış aylarında işsiz kalırlar (Dinler, 2020: 538). Yılın belirli mevsimlerinde ve belirli iş kollarında meydana gelen bu işsizlik türünün işgücünde uzun dönemde tarım sektöründen sanayi sektörüne doğru meydana gelecek kayma ile azalması mümkündür.

1.1.12.2.3. Konjonktürel İşsizlik

Bazı dönemlerde, üretim hacminde yaşanan daralmalar sonucu oluşan işsizlik türüne konjonktürel (dönemsel, devrevi, çevrimsel) işsizlik denilmektedir (Türkay ve Alkin, 2001: 163). 1929 yılında yaşanan küresel ekonomik kriz esnasında konjonktürel işsizlik yoğun olarak görülmüştür (Dinler, 2020: 538).

Ekonomik kriz ve resesyon durumunda görülen konjonktürel işsizlik, ekonomide meydana gelen dalgalanmalar nedeniyle çoğu sektörde işgücünün bir kısmının işsiz kalmasıdır. Bu tür işsizliği önlemek için hükümetler genişletici para ve maliye politikalarını uygulayarak ekonomiyi canlandırmaya, talebi artırmaya çalışırlar. Talep artışıyla yatırımları, üretimi ve işgücü talebini artırmayı hedef edinirler (Çelik, 2015: 193).

1.1.12.2.4. Teknolojik İşsizlik

Bir sektörde uzun bir süre emek yoğun üretim teknolojisi ile üretim yapılırken teknoloji yoğun üretim teknolojisine geçilmesi halinde ortaya çıkan işsizliktir. Üretimde emeğin yerine makinenin ikame edilmesi sonucu oluşan teknolojik işsizlik, gelişen teknolojinin üretimde maliyetleri düşürmesi ve daha az emek kullanılması durumunda meydana gelen işsizlik türüdür. Tarımda makineleşme ile birlikte traktörün kullanılması tarım işçilerinin işsiz kalması teknolojik işsizliğe neden olmaktadır (Bilgili, 2020: 103).

1.1.12.2.5. Yapısal İşsizlik

Yapısal (bünyevi/strüktürel/uyumsuzluk) işsizlik, işgücünün, ekonominin talep yapısına veya teknolojik gelişmelere hemen uyum sağlayamaması durumunda oluşan işsizlik türüdür. Açık işlerin gerektirdiği beceriler ile iş arayan işsizlerin becerilerinin farklı olması ve açık işler ile iş arayanların farklı adreslerde olması yapısal işsizliğe neden olmaktadır. Emek yoğun üretim yapısından sermaye yoğun üretim yapısına geçişi ifade eden makineleşme ve tüketim kalıplarının değişmesi sonucu bu işsizlik türü, ekonomi tam istihdam düzeyinde iken var olan bir işsizliktir. Örneğin, evlerde kalorifer sisteminin kullanılmaya başlanması ile birlikte soba yapımında çalışan işçinin işsiz kalması gibi. Bu işsizlik türünde yer alan işsiz insanların mesleki eğitim faaliyetleri sonucu işgücü piyasasında iş bulmaları sağlanabilir (Dinler, 2020: 536). Başka bir ifadeyle teknolojik ilerlemeler ya da özel bir mala olan talep değişimleri sonucu ortaya çıkan işsizlik türüdür (Alpar, 1988: 88).

İşgücü piyasasında uyumsuzluk işsizliği hem arz (işçi) hem de talepteki (işveren) kusurlardan ve işveren ile iş arayan ilişkisinden kaynaklanmaktadır. Açık işlerin doğası, işverenler tarafından talep edilen eğitim, deneyim ve kişisel beceriler ve işveren ile işsiz arasında yaşanan bilgi eksikliği uyumsuz işsizliğe yol açmaktadır (Adams vd., 1999: 6).

1.1.12.2.6. Gizli İşsizlik

Ekonomide, fiilen çalışır gibi görünen ancak üretime katkıda bulunmayan insanların olmasına rağmen üretimde bir azalmanın meydana gelmemesi durumunda oluşan işsizlik türüdür (Çelik, 2015: 191). Kırsal kesimdeki gizli işsizlerin bazen sayıca artması nedeniyle bu işsizlerden bir kısmı çalıştığı sektörü terk ederek kentlere göç ederler. İş olanaklarının kentlerde sınırlı olması nedeniyle herhangi bir mesleği olmayan niteliksiz bu işgücü seyyar satıcılık ve ayakkabı boyacılığı gibi düşük verimliliğe sahip işlerde çalışarak geçimlerini temin ederler. Verimliliği düşük olan bu işlerde çalışan işsizler gizli işsizler sınıfına dâhil edilmesi gerekir (Dinler, 2020: 533-534).

1.1.12.2.7. Doğal İşsizlik

Ekonomide görülen friksiyonel ve yapısal işsizliğin toplamından oluşan işsizlik türüdür. Doğal işsizlik oranı ise, friksiyonel ve yapısal işsizlik oranlarının toplamına eşittir. Gelişmiş ülkelerde doğal işsizlik oranı %3-4 iken gelişmekte olan ülkelerde ise bu oran %5-6 arasındadır (Dinler, 2020: 537).

$$\text{Doğal İşsizlik Oranı} = \text{Friksiyonel İşsizlik Oranı} + \text{Yapısal İşsizlik Oranı}$$

Diğer bir ifadeyle, ekonomide tam istihdam düzeyinde belirli bir oranda işsizliğin var olması durumuna doğal işsizlik denilmektedir (Gündoğan: 2019: 137).

1.1.13. Açık İş ve Açık İş Oranı

İşgücü piyasasında henüz ortaya çıkmış boş ve doldurulmamış, işverenin mevcut işyeri haricinde uygun bir çalışan bulmak için aktif adımlar atarak doldurmak istediği ücretli bir iştir (İşgücü Piyasası Araştırması, 2021: 31). İşgücü piyasasında talep tarafının bir göstergesi olan açık işler, işgücü talebi konusunda oluşturulacak politikalar için bir veri kaynağıdır (İşgücü Piyasası Araştırması, 2020: 35). Açık işlerin, açık işler ile mevcut çalışanların toplamına bölünmesi sonucu bulunan orana açık iş oranı denilmektedir (İPA, 2020: 108). Açık iş oranı, aşağıdaki şekilde formülize edilmiştir.

$$\text{Açık iş oranı} = \frac{\text{Açık iş}}{(\text{Açık iş} + \text{Mevcut çalışan sayısı})} \times 100$$

1.2. Türkiye’de İşgücünün Genel Görünümü

Üretim faktörü olan emeğin kaynağı nüfustur. Dolayısıyla işgücü, nüfus miktarıyla doğru orantılı olan bir kavramdır. Nüfus artarken işgücü artmakta, nüfus azalınca işgücü de azalmaktadır. Burada önemli olan, nüfusa bağlı olarak artan işgücünün istihdam edilip edilemediğidir. Eğer ekonomi, artan nüfusa istihdam sağlıyorsa nüfus önemli bir girdi ve avantaj sağlar. Aksi durumda artan nüfusa ekonomi istihdam sağlayamıyorsa fazla olan nüfus işsizliğin nedenlerinden biri haline gelir.

Tablo 1.1’de görüldüğü üzere, 2001-2021 döneminde Türkiye’de işgücünün arz yönünü belirleyen çalışma çağındaki nüfus artmaya devam ederken işgücü de doğru orantılı olarak artmaya devam etmiştir. Çalışma çağındaki nüfusta görülen artış beraberinde işsizlik sorununun büyümesine neden olmaktadır. Diğer önemli bir nokta ise yıllar itibariyle Türkiye’de işgücüne katılma oranlarının dünya genelinde işgücüne katılma oranlarının altında olduğu görülmektedir. 15 ve üzeri yaş grubunda yer alan kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus 2001 yılında 47 milyon 158 bin seviyesinden istikrarlı bir şekilde artış göstererek 2021 yılında 63 milyon 704 bin seviyesine yükselmiştir. İşgücü ise 2001 yılında 23 milyon 491 bin seviyesinden başlayarak daha düşük bir artış ile 2019 yılında 32 milyon 549 bin seviyesine ulaşmıştır. 2020 yılında etkin olan Covid-19 salgını sürecinde işgücü 30 milyon 873 bin seviyesine gerilemiştir. Türkiye’de işgücüne katılım oranları 2001 yılından 2009 yılına kadar küçük dalgalanmalarla birlikte düşme eğilimi gösterirken dünya genelinde bu düşme eğilimi devam etmektedir. 2001 yılında Türkiye’de işgücüne katılma oranı %49,8 iken bu oran 2019 yılına gelindiğinde %53’e yükselmiştir. Covid-19 salgını sebebiyle ekonomide daralmanın yaşanması, iş bulma beklentisinin zayıflaması ve bireylerin iş aramaktan vazgeçmesi neticesinde, 2020 yılında nüfusta görülen artışa rağmen işgücü sayısı 1 milyon 676 bin kişi azalırken işgücüne katılım oranı da bir önceki yıla göre %3,7 azalarak %49,3 olarak hesaplanmıştır. Salgın sebebiyle dünyada olduğu gibi Türkiye’de de ekonomik aktivitenin azalması ve alınan izolasyon tedbirleri işgücüne katılımı olumsuz etkilemiştir. İşgücünün bir bölümü işini kaybederken bir bölümü de ücretsiz izine gönderilmiştir. Çalışanların bir kısmı da işini kaybetmeme adına ücret kesintisine rıza göstermiştir. Bazı işkollarında çalışma saatlerinde artış görülürken çalışanlar fazla çalışmaya zorlanmıştır (Erdem, 2020: 149). Covid-19 salgınının çalışma hayatı üzerinde neden olduğu kısıtlamaların kısmen veya tamamen kalkması sonucu

2021 yılında bir önceki yıla kıyasla işgücünün sayısal ve oransal olarak arttığı görülmektedir. 2021 yılında işgücündeki 1 milyon 981 bin kişilik artış sonucu işgücüne dâhil olanların sayısı 32 milyon 716 bin seviyesine çıkmıştır. İşgücüne katılma oranı da %51,4 düzeyinde gerçekleşmiştir. Dünya nüfusu 2001 yılında 6 milyar 194 milyon iken mevcut işgücünün 2 milyar 789 milyon olduğu görülmektedir. 2020 yılında ise dünya nüfusu 7 milyar 764 milyon olmuştur. Ancak, 2020 yılında bir önceki yıla kıyasla işgücü sayısı 67 milyon azalarak 3 milyar 389 milyon seviyesine gerilemiştir. 2001 yılında işgücüne katılım oranı %64,2 iken 2019 yılına kadar süreklilik arzeden küçük azalmalar sonucu bu oran %60,5 düzeyine kadar inmiştir. Tüm dünyayı etkileyen Covid-19 salgınının işgücü piyasası üzerindeki olumsuz etkisi sonucu 2020 yılında işgücüne katılım oranı %1,9 azalarak %58,6 olarak hesaplanmıştır. 2021 yılında ise bu oran %59 seviyesine çıkmıştır.

Tablo 1.1 Türkiye’de ve Dünyada Nüfusun ve İşgücünün Durumu (2001-2021)

Yıl	Türkiye				Dünya			
	Nüfus (Bin)	15+Kurumsal Olmayan Nüfus (Bin)	İşgücü (Bin)	İKO (%)	Nüfus (Milyon)	15+ Nüfus (Milyon)	İşgücü (Milyon)	İKO (%)
2001	67.296	47.158	23.491	49.8	6.194	4.345	2.789	64.2
2002	68.393	48.041	23.818	49.6	6.273	4.426	2.832	64.0
2003	69.479	48.912	23.640	48.3	6.352	4.510	2.879	63.8
2004	66.379	47.544	22.016	46.3	6.432	4.594	2.928	63.7
2005	67.227	48.358	22.454	46.4	6.512	4.675	2.976	63.7
2006	68.066	49.174	22.751	46.3	6.593	4.753	3.012	63.4
2007	70.586	49.994	23.114	46.2	6.674	4.829	3.050	63.2
2008	71.517	50.772	23.806	46.9	6.757	4.903	3.082	62.9
2009	72.561	51.686	24.748	47.9	6.840	4.977	3.110	62.5
2010	73.722	52.541	25.641	48.8	6.922	5.050	3.137	62.1
2011	74.724	53.593	26.725	49.9	7.003	5.121	3.171	61.9
2012	75.627	54.724	27.339	50.0	7.089	5.195	3.203	61.7
2013	76.667	55.608	28.271	50.8	7.176	5.270	3.235	61.4
2014	77.695	56.986	28.786	50.5	7.262	5.346	3.270	61.2
2015	78.741	57.854	29.678	51.3	7.348	5.420	3.309	61.1
2016	79.814	58.720	30.535	52.0	7.434	5.494	3.344	60.9
2017	80.810	59.894	31.643	52.8	7.519	5.568	3.380	60.7
2018	82.003	60.654	32.274	53.2	7.602	5.640	3.414	60.5
2019	83.154	61.469	32.549	53.0	7.683	5.711	3.456	60.5
2020	83.614	62.579	30.873	49.3	7.764	5.783	3.389	58.6
2021	84.680	63.704	32.716	51.4	7.874	5.853	3.453	59.0

Kaynak: TÜİK, <https://databank.worldbank.org.>, Erişim: 07.05.2022

Tablo 1.2 incelendiğinde, 2001-2021 dönemini kapsayan yıllarda küçük dalgalanmalarla birlikte seçilmiş ülkelerin çoğunda ve dünya genelinde işgücüne katılma oranlarının düştüğü görülmektedir. Covid-19 salgınının işgücü piyasası üzerindeki yıkıcı etkisini gösterdiği 2020 yılında dünya genelinde ve Türkiye ile birlikte AB ve OECD ülkelerinde de işgücüne katılma oranlarında azalma olduğu görülmektedir. Covid-19 salgın hastalığının çalışma hayatı üzerinde neden olduğu kısıtlamaların kısmen veya tamamen kalkması sonucu 2021 yılında bir önceki yıla kıyasla dünyada ve seçilmiş ülkelerin genelinde işgücüne katılım oranlarının arttığı görülmektedir. Türkiye’de 2021 yılında bir önceki yıla göre %2,1 puanlık bir artış gösteren işgücüne katılma oranı %51.4 seviyesine çıkmıştır.

Tablo 1.2 Seçilmiş Ülkelerde İşgücüne Katılma Oranları, % (2001-2021)

Yıllar	Arjantin	Brezilya	Kanada	Çin	Fransa	Almanya	Hindistan	Japonya	Rusya	Türkiye	ABD	Euro Bölgesi	AB	OECD Üyeleri	Dünya
2001	61.7	63.7	65.9	76.3	55.5	57.5	57.3	62.0	59.9	49.8	65.8	55.0	55.7	60.1	64.2
2002	60.2	64.4	66.9	75.7	55.7	57.3	57.4	61.2	60.5	49.6	65.6	55.4	55.6	60.0	64.0
2003	61.1	64.4	67.6	75.2	56.4	57.3	57.6	60.8	60.1	48.3	65.2	55.8	55.7	59.9	63.8
2004	61.9	65.1	67.5	74.6	56.3	56.9	57.7	60.4	60.5	46.3	65.0	55.8	55.7	59.7	63.7
2005	61.5	65.7	67.1	74.0	56.2	58.4	57.8	60.4	60.9	46.4	65.0	56.3	56.0	60.0	63.7
2006	61.8	65.4	67.0	73.4	56.2	59.0	57.0	60.4	61.2	46.3	65.1	56.6	56.3	60.1	63.4
2007	61.1	65.1	67.4	72.8	56.3	59.2	56.1	60.4	62.0	46.2	65.0	56.8	56.4	60.1	63.2
2008	60.4	64.9	67.6	72.2	56.4	59.2	55.2	60.2	62.4	46.9	64.9	57.0	56.7	60.2	62.9
2009	60.8	65.1	67.1	71.6	56.6	59.4	54.4	59.9	62.5	47.9	64.3	57.0	56.7	60.1	62.5
2010	60.2	63.9	66.9	71.0	56.5	59.4	53.5	59.6	62.4	48.8	63.7	56.9	56.7	59.9	62.1
2011	60.7	62.7	66.7	71.1	56.3	60.1	52.6	59.3	62.7	49.9	63.1	56.9	56.6	59.9	61.9
2012	60.4	62.5	66.5	70.8	56.5	60.1	51.6	59.0	62.7	50.0	62.7	57.1	56.9	60.0	61.7
2013	60.0	62.3	66.5	70.6	56.4	60.3	51.0	59.3	62.6	50.8	62.3	57.0	56.9	59.9	61.4
2014	59.4	62.1	66.0	70.5	56.1	60.4	50.4	59.4	62.6	50.5	61.9	56.9	56.9	59.9	61.2
2015	59.2	62.2	65.8	70.3	56.0	60.2	49.8	59.6	62.6	51.3	61.7	56.8	56.8	59.9	61.1
2016	59.0	62.1	65.7	70.1	55.8	61.0	49.2	60.0	62.8	52.0	61.9	57.1	57.0	60.0	60.9
2017	58.8	62.4	65.8	69.8	55.6	61.2	48.6	60.5	62.8	52.8	61.9	57.1	57.2	60.2	60.7
2018	59.6	62.3	65.4	69.4	55.6	61.3	48.0	61.5	62.9	53.2	62.0	57.2	57.2	60.3	60.5
2019	60.3	62.6	65.7	69.1	55.3	61.9	48.1	62.1	62.2	53.0	62.2	57.4	57.4	60.5	60.5
2020	56.0	57.3	64.0	68.3	54.5	61.6	44.9	62.0	61.9	49.3	60.9	56.6	56.7	59.0	58.6
2021	60.4	58.4	65.2	68.1	55.6	61.4	45.6	61.9	61.4	51.4	60.7	57.0	57.1	59.6	59.0

Kaynak: TÜİK, <https://databank.worldbank.org.>, Erişim: 07.05.2022

Hanehalkı işgücü anketlerine göre işgücüne dâhil olmayan kesim; iş aramayıp çalışmak için hazır olanlar, ev işleri ile meşgul olanlar, mevsimlik çalışanlar, eğitim-öğretimde olan yani öğrenciler, emekli olanlar ve çalışamaz halde olanlar (engelliler, yaşlılar ve hastalar) dan oluşmaktadır. Tablo 1.3'te görüldüğü üzere Türkiye'de 2001 yılında işgücüne dâhil olmayan nüfus 23 milyon 667 bin iken bu sayı yıllar itibariyle artış göstererek 2019 yılında 28 milyon 920 bin olmuştur. Bu sayı, 2020 yılında yaşanan Covid-19 salgını sürecinde 2 milyon 786 bin artarak 31 milyon 706 bin seviyesine çıkmıştır. Salgının olumsuz etkisinin azalmasıyla birlikte 2021 yılında işgücüne dahil olmayan nüfus bir önceki yıla göre 717 bin kişi azalarak 30 milyon 989 bin seviyesine gerilemiştir.

Tablo 1.3 Nedenlerine Göre Türkiye'de İşgücüne Dâhil Olmayanlar, (2001-2021, bin)

Yıllar	Toplam İşgücüne Dâhil Olmayanlar	Neden							
		İş Aramayıp Çalışmaya Hazır Olanlar		Mevsimlik Çalışanlar	Ev İşleriyle Meşgul	Eğitim/Öğretim	Emekli	Çalışamaz Halde	Diğer
		İş Bulma Ümidi Olmayanlar	Diğer						
2001	23.667	108	255	765	12.363	3.024	2.455	3.474	719
2002	24.223	73	287	813	12.211	3.191	2.713	3.867	673
2003	25.272	84	267	893	12.578	3.458	2.982	4.026	620
2004	25.527	311	790	385	13.042	3.417	3.124	3.946	513
2005	25.904	486	1.077	391	12.703	3.453	3.112	4.061	623
2006	26.423	624	1.285	341	12.409	3.588	3.238	4.293	645
2007	26.879	612	1.130	289	12.124	3.680	3.520	4.616	909
2008	26.967	612	1.238	315	12.186	3.757	3.488	4.676	695
2009	26.938	757	1.304	87	12.101	3.967	3.622	4.861	239
2010	26.901	716	1.297	65	11.914	4.122	3.577	4.885	325
2011	26.867	678	1.267	64	11.872	4.219	3.617	4.848	303
2012	27.385	691	1.303	63	11.992	4.409	3.795	4.835	298
2013	27.337	638	1.441	50	11.463	4.465	3.837	5.136	308
2014	28.200	615	1.869	94	11.589	4.470	3.827	3.922	1.814
2015	28.176	676	1.726	94	11.498	4.486	4.082	3.878	1.736
2016	28.185	658	1.762	89	11.098	4.541	4.160	4.036	1.843
2017	28.251	637	1.627	85	11.133	4.467	4.366	4.009	1.926
2018	28.380	546	1.624	155	11.061	4.472	4.536	4.040	1.944
2019	28.920	627	1.659	103	11.359	4.375	4.959	3.906	1.932
2020	31.706	1.369	2.850	107	10.309	4.513	4.886	4.868	2.803
2021	30.989	1.629	2.925	100	9.917	4.879	4.995	4.998	1.546

Kaynak: <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>, Erişim: 10.05.2022

İşgücüne dahil olmayan nüfusun oranı ile işgücüne katılma oranı arasında ters yönlü bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Yani işgücüne katılma oranı artarken işgücüne dahil olmayan nüfusun oranı azalmaktadır. İşgücüne katılma oranı azalırken işgücüne dahil olmayan nüfusun oranı artmaktadır. Bireylerin işgücüne dâhil olmama nedenlerini veya işgücüne katılmayı engelleyen föktörler şöyle sıralanabilir (Türkan, 2005: 10):

- İş arama süresinin uzaması nedeniyle iş arayanların iş aramaktan vazgeçmesi ve işgücüne dâhil olmamaları,
- Bireylerin, düşük ücret nedeniyle işgücü piyasası dışında kalarak ev işleri ve çocuk bakım işleriyle uğraşmanın aile bütçesine daha çok katkı sağlayacağı inancıyla işgücüne dâhil olmamaları,
- Kreş ve çocuk bakım hizmetlerinin maliyetli olması nedeniyle kadınların işgücü piyasasına dâhil olmamaları,
- Kayıt dışı istihdamın yaygın olması sebebiyle bilhassa kadınların istihdamı sağlansa bile sosyal güvencelerinin bulunmaması nedeniyle bireylerin işgücü piyasasına dâhil olmamaları,
- Köyden kente göç eden çalışma arzusunda bulunmayan kadınların işgücüne dâhil olmamaları,
- Eğitim sürelerinin uzaması ve işgücünün eğitim seviyesinin düşük olması nedeniyle bireylerin işgücü piyasasına dâhil olmamaları,
- Mevsimlik çalışma kültürünün kısıtlı olması sonucu bireylerin işgücü piyasasına dâhil olmamaları.

1.2.1. Türkiye’de İşgücünün Cinsiyete ve Yaş Gruplarına Göre Dağılımı

İşgücünün cinsiyete göre dağılımının yer aldığı Tablo 1.4’te, Türkiye’de kadın işgücüne katılma oranında sürekli bir artış olduğu ve kadınların işgücüne katılma oranlarının erkeklerin işgücüne katılma oranlarından daha fazla arttığı görülmektedir. Gelişen teknolojiyle birlikte kadınların, eğitim düzeylerinin artması, girişimcilik ruhunun gelişmesi, mesleki eğitimler ile nitelik düzeylerinin gelişmesi ve kariyer beklentileri Türkiye’de kadın işgücünün artışı olumlu yönde etkilemiştir. Türkiye’de kadın işgücü oranında artış yaşanırken dünya genelinde bu oranda azalma olduğu görülmektedir. Ancak, yıllar itibariyle Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranlarının dünya geneli kadınların işgücüne katılım oranlarının altında olduğu görülmektedir. 2001 yılında kadın işgücüne katılma oranı %27,1 iken bu oran 2019

yılında %34,4 düzeyine çıkmıştır. 2020 yılında Covid-19 küresel salgın krizinin olumsuz etkisi nedeniyle kadın işgücüne katılma oranı %30,9 seviyesine gerilemiştir. Dünya genelinde ise 2001 yılında %50,7 olan kadınların işgücüne katılma oranı, 2020 yılında %45,9 düzeyine gerilemiştir. Türkiye’de ve dünyada cinsiyet bazında işgücüne katılım oranları 2020 yılında bulaşıcı hastalık endişesiyle azalmıştır. 2021 yılında ise Covid-19 salgın krizinin işgücü piyasası üzerindeki olumsuz etkilerinin azalmaya başlaması ile birlikte Türkiye ve dünya genelinde erkeklerin ve kadınların işgücüne katılma oranlarının yeniden artmaya başladığı görülmektedir. Türkiye’de ve dünyada yıllar itibariyle erkek işgücü miktarının oransal olarak kadın işgücü miktarından fazla olduğu görülmektedir.

Tablo 1.4 Türkiye’de ve Dünyada İşgücünün Cinsiyete Göre Dağılımı (2001-2021)

Yıl	Türkiye						Dünya		
	İşgücü (Bin)			İşgücüne Katılım Oranı (%)			İşgücüne Katılım Oranı (%)		
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
2001	23.491	17.040	6.451	49.8	72.9	27.1	64.2	77.7	50.7
2002	23.818	17.058	6.760	49.6	71.6	27.9	64.0	77.5	50.6
2003	23.640	17.086	6.555	48.3	70.4	26.6	63.8	77.2	50.5
2004	22.016	16.348	5.669	46.3	70.3	23.3	63.7	77.1	50.4
2005	22.454	16.704	5.750	46.4	70.6	23.3	63.7	76.9	50.4
2006	22.751	16.836	5.916	46.3	69.9	23.6	63.4	76.7	50.1
2007	23.114	17.098	6.016	46.2	69.8	23.6	63.2	76.5	49.9
2008	23.805	17.476	6.329	46.9	70.1	24.5	62.9	76.2	49.5
2009	24.748	17.898	6.851	47.9	70.5	26.0	62.5	75.8	49.2
2010	25.641	18.257	7.383	48.8	70.8	27.6	62.1	75.5	48.8
2011	26.725	18.867	7.859	49.9	71.7	28.8	61.9	75.4	48.5
2012	27.339	19.147	8.192	50.0	71.0	29.5	61.7	75.1	48.2
2013	28.271	19.597	8.674	50.8	71.5	30.8	61.4	74.8	48.0
2014	28.786	20.057	8.729	50.5	71.3	30.3	61.2	74.5	47.9
2015	29.678	20.453	9.225	51.3	71.6	31.5	61.1	74.3	47.9
2016	30.535	20.899	9.637	52.0	72.0	32.5	60.9	74.0	47.8
2017	31.643	21.484	10.159	52.8	72.5	33.6	60.7	73.7	47.7
2018	32.274	21.801	10.473	53.2	72.7	34.2	60.5	73.4	47.6
2019	32.549	21.863	10.686	53.0	72.0	34.4	60.5	73.3	47.8
2020	30.873	21.105	9.768	49.3	68.2	30.9	58.6	71.3	45.9
2021	32.716	22.156	10.560	51.4	70.3	32.8	59.0	71.7	46.3

Kaynak: TÜİK, <https://databank.worldbank.org>., Erişim: 07.05.2022

Çocuk bakımı, eğitim düzeyinin düşük olması, elverişli olmayan piyasa koşulları, kısmi çalışma imkânlarının sağlanamaması, çalışma hayatında ve ilgili

mevzuatta eksiklikler, gelenek ve göreneklerin değişiminde yavaşlama gibi faktörler kadınların işgücüne katılımını olumsuz yönde etkilemektedir (Karabulut, 2007: 30).

Tablo 1.5'te Türkiye'de işgücünün yaş gruplarına göre dağılımı incelendiğinde, en fazla işgücü 25-29 yaş grubunda iken 2011 yılından itibaren ise 30-34 yaş aralığında daha fazla işgücü yığılması olmuştur. En az işgücü miktarı ise 2010 yılına kadar 60-64 yaş aralığında iken 2010 yılından itibaren 65+ yaş grubunda yer almaktadır. Türkiye'de işgücünün yaş gruplarına göre dağılımı incelendiğinde 2020 yılında tüm yaş gruplarında salgın hastalığı nedeniyle azalma olduğu görülmektedir. 2020 yılında bir önceki yıla göre işgücü miktarının en fazla 15-19 yaş grubunda düştüğü ve sonrasında ise sırasıyla 20-24 ve 30-34 yaş gruplarında düşüş yaşandığı görülmektedir. 2020 yılında bir önceki yıla göre miktar olarak işgücünün en az azalmanın 60-64 yaş grubunda olduğu görülmektedir. Yaşanan salgının olumsuz yansımalarının azalmasıyla birlikte 2021 yılında tüm yaş gruplarında işgücü sayısının arttığı görülmektedir.

Tablo 1.5 İşgücünün Yaş Gruplarına Göre Sayısal Dağılımı (2001-2021, bin)

Yıl	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+
2001	2.164	3.159	3.876	3.394	2.934	2.528	1.944	1.240	867	627	759
2002	2.035	3.081	4.019	3.561	3.014	2.598	2.018	1.283	868	641	700
2003	1.796	2.956	4.063	3.661	3.068	2.636	2.027	1.333	833	590	677
2004	1.622	2.852	3.533	3.315	2.990	2.591	1.940	1.243	794	497	638
2005	1.647	2.789	3.674	3.370	3.060	2.669	2.050	1.318	801	472	604
2006	1.638	2.727	3.761	3.437	3.135	2.716	2.091	1.382	831	481	552
2007	1.649	2.715	3.860	3.493	3.210	2.770	2.134	1.410	835	500	537
2008	1.681	2.700	3.979	3.598	3.324	2.833	2.209	1.500	894	523	563
2009	1.699	2.755	4.033	3.806	3.427	2.984	2.320	1.595	981	567	582
2010	1.664	2.762	4.057	3.971	3.574	3.149	2.481	1.702	1.060	622	599
2011	1.637	2.892	4.084	4.152	3.676	3.284	2.643	1.848	1.173	678	658
2012	1.573	2.849	4.092	4.321	3.771	3.441	2.733	1.936	1.236	731	654
2013	1.632	2.952	4.137	4.456	3.940	3.567	2.861	2.013	1.293	747	671
2014	1.741	3.048	4.129	4.439	4.022	3.621	2.867	2.095	1.338	798	688
2015	1.784	3.173	4.148	4.432	4.199	3.762	2.890	2.280	1.414	847	749
2016	1.777	3.249	4.192	4.425	4.429	3.859	2.998	2.392	1.488	965	763
2017	1.791	3.355	4.266	4.415	4.637	3.988	3.215	2.512	1.611	1.032	821
2018	1.803	3.380	4.245	4.420	4.676	4.089	3.431	2.540	1.742	1.075	874
2019	1.756	3.426	4.259	4.449	4.642	4.164	3.586	2.560	1.785	1.045	877
2020	1.407	3.167	4.076	4.210	4.453	4.141	3.538	2.413	1.717	977	775
2021	1.511	3.473	4.330	4.348	4.471	4.423	3.696	2.581	1.910	1.057	916

Kaynak: <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>, Erişim: 10.05.2022

Tablo 1.6’da görüldüğü üzere, 2008 yılında yaşanan küresel ekonomik krizin etkisini 2009 yılında göstermesi nedeniyle tüm yaş gruplarında işgücüne katılma oranları yükseliş göstermiştir. 2020 yılında Covid-19 salgınının etkisini göstermesi nedeniyle işyerlerinin kısmen kapanması, faaliyetlerini durdurması ve hastalık endişesiyle tüm yaş gruplarında işgücüne katılma oranları düşmüştür. Oran olarak en fazla düşüş 20-24 yaş grubunda yaşanırken en az düşüşün ise 60-64 yaş grubunda olduğu görülmektedir. 2021 yılında ise hastalık riskinin işgücü piyasası üzerindeki olumsuz etkilerinin azalması sonucu tüm yaş gruplarında oransal olarak işgücü artmaya başlamıştır. En fazla artışın 20-24 yaş grubunda olduğu görülmektedir.

Tablo 1.6 İşgücünün Yaş Gruplarına Göre Oransal Dağılımı, % (2001-2021)

Yıl	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+	Toplam
2001	33,5	51,1	61,0	62,7	62,7	61,1	55,4	46,4	40,2	32,9	20,5	49,8
2002	31,7	50,4	62,0	63,4	62,9	61,3	55,5	45,5	39,4	33,4	18,4	49,6
2003	28,4	48,8	61,6	62,7	62,5	60,8	54,0	44,8	36,8	30,6	17,2	48,3
2004	26,2	50,5	61,5	61,8	62,7	59,7	51,6	41,1	33,9	26,4	14,3	46,3
2005	26,6	50,2	62,1	61,9	62,6	60,6	52,8	41,7	32,8	24,4	13,4	46,4
2006	26,6	49,5	61,7	62,5	62,6	60,7	52,3	42,0	32,5	24,2	12,0	46,3
2007	26,8	49,9	61,7	62,8	62,6	60,9	52,0	41,2	31,3	24,4	11,5	46,2
2008	27,3	50,6	62,7	63,5	63,7	61,4	52,8	42,4	32,1	24,7	11,7	46,9
2009	27,5	51,7	64,1	65,1	64,6	63,1	54,2	43,4	33,6	25,6	11,9	47,9
2010	26,6	52,2	65,0	65,9	66,5	65,0	57,0	44,8	34,8	27,0	12,0	48,8
2011	26,6	53,8	65,3	66,7	67,3	65,8	59,6	47,1	36,8	28,0	12,8	49,9
2012	25,4	52,9	65,6	67,3	67,5	67,0	60,3	47,8	37,0	28,7	12,4	50,0
2013	26,2	55,4	66,7	68,3	68,9	67,9	61,7	48,4	37,3	27,9	12,4	50,8
2014	27,8	55,9	67,0	68,5	68,9	67,3	61,4	48,5	37,2	28,5	11,5	50,5
2015	28,2	57,9	67,8	69,1	69,8	68,4	63,0	50,4	39,0	28,3	11,9	51,3
2016	28,2	58,6	68,8	70,2	70,4	69,6	64,8	51,2	40,7	29,9	11,8	52,0
2017	28,5	60,0	70,1	70,5	71,4	70,4	65,8	53,4	42,0	30,8	12,2	52,8
2018	29,1	60,4	70,2	70,7	71,7	71,0	66,5	54,4	42,9	31,6	12,5	53,2
2019	28,9	61,3	70,3	71,1	71,2	71,1	66,6	54,9	41,9	30,0	12,0	53,0
2020	23,6	55,1	66,5	67,2	68,6	68,2	64,0	52,3	38,4	27,4	10,0	49,3
2021	24,9	59,0	69,9	69,7	70,1	69,6	66,2	55,5	41,3	29,4	11,3	51,4

Kaynak: <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>, Erişim: 10.05.2022

1.2.2. Türkiye’de Genç İşgücü

İşgücüne katılımın yaş gruplarına göre dağılımında en fazla dikkat çeken grup gençlerdir. Tablo 1.7’de yer alan TÜİK verilerine göre, 2001 yılından itibaren küçük dalgalanmalarla birlikte genç nüfusta giderek bir azalmanın varlığı görülmektedir. 2001

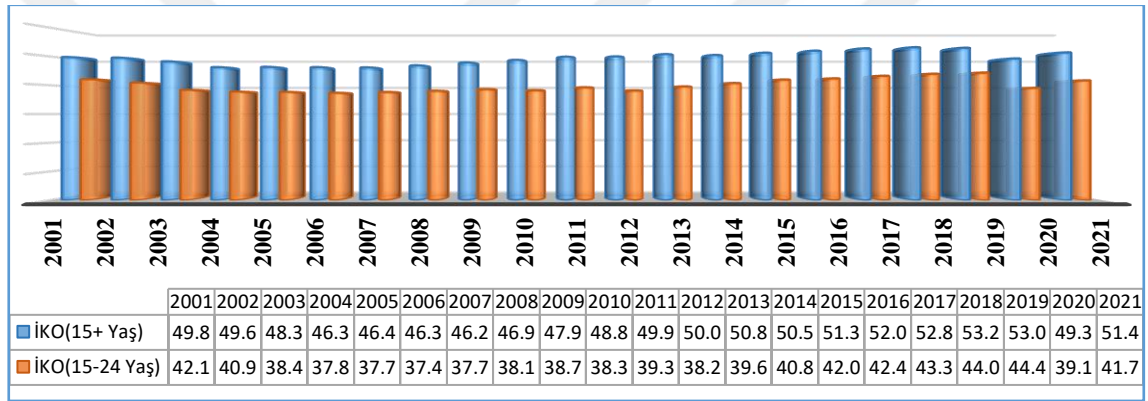
yılında 12 milyon 641 bin kişiden oluşan genç nüfusun 5 milyon 323 bin'i işgücü piyasasında yer almıştır. 2021 yılında ise 11 milyon 956 bin'e gerileyen genç nüfusun 4 milyon 983 bini işgücü piyasasında yer almıştır. Türkiye'de işgücü piyasasına dâhil olan gençlerin sayısında ve işgücüne katılım oranında yıllar itibariyle küçük dalgalanmaların yaşandığı görülmektedir. Gençlerin işgücüne katılım oranları 2001 yılında %42.1 iken bu oran 2006 yılına gelindiğinde %37,4'e gerilemiştir. 2007 yılından itibaren işgücüne yeni katılımların olması sonucu 2007 yılında %37,7'ye çıkmış ve artışın devam etmesi sonucu 2019 yılına gelindiğinde gençlerde işgücüne katılım oranı %44,4'e yükselmiştir. 2020 yılında ise yaşanan Covid-19 salgın hastalığının olumsuz etkisi sonucu bu oran %5,3 azalış ile %39,1 seviyesine gerilemiştir. 2021 yılında ise salgından kaynaklanan kısıtlamaların azalması ve kaldırılması neticesinde gençlerin işgücü piyasasına girişleri de artmaya başlamıştır. Aynı yılda gençlerin işgücüne katılma oranı %41,7 olarak gerçekleşmiştir.

Tablo 1.7 Türkiye'de Genç İşgücü Durumu (2001-2021)

Yıllar	15+ Yaş		15 – 24 Yaş	
	Kurumsal Olmayan Sivil Nüfus (Bin)	15 – 24 Arası Nüfus(Bin)	İşgücü (Bin)	İşgücüne Katılma Oranı(%)
2001	47.158	12.641	5.323	42.1
2002	48.041	12.520	5.116	40.9
2003	48.912	12.379	4.753	38.4
2004	47.544	11.840	4.474	37.8
2005	48.358	11.757	4.436	37.7
2006	49.174	11.670	4.365	37.4
2007	49.994	11.583	4.364	37.7
2008	50.772	11.490	4.381	38.1
2009	51.686	11.513	4.454	38.7
2010	52.541	11.548	4.426	38.3
2011	53.593	11.534	4.529	39.3
2012	54.724	11.574	4.422	38.2
2013	55.608	11.563	4.584	39.6
2014	56.986	11.724	4.789	40.8
2015	57.854	11.800	4.958	42.0
2016	58.720	11.845	5.025	42.4
2017	59.894	11.875	5.146	43.3
2018	60.654	11.785	5.182	44.0
2019	61.469	11.667	5.182	44.4
2020	62.579	11.711	4.574	39.1
2021	63.704	11.956	4.983	41.7

Kaynak: <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>, Erişim: 10.05.2022

Grafik 1.1'deki TÜİK verilerine göre, 2001-2021 dönemini kapsayan yıllarda 15 ve üzeri yaş grubunda yer alanların işgücüne katılım oranlarının 15-24 yaş grubuna göre daha fazla olduğu görülmektedir. 15 ve üzeri yaş grubunda yer alanların işgücüne katılım oranı en fazla 2018 yılında %53,2 iken 15-24 yaş grubunu oluşturan gençlerde ise en fazla işgücüne katılım oranı 2019 yılında %44,4 olmuştur. 2020 yılında hem 15 ve üzeri yaş grubunda yer alan nüfusta hem de 15-24 yaş aralığındaki gençlerde işgücüne katılım oranlarında Covid-19 salgını nedeniyle düşüş yaşandığı görülmektedir. 2021 yılında salgına karşı verilen etkin mücadele sonucu işgücü piyasasına girişlerde hareketlilik yaşanmıştır. Hem 15+ yaş grubunda yer alan kesimde hem de 15-24 yaş grubunda yer alan gençlerde işgücüne katılma oranları artmaya başlamıştır.



Kaynak: TÜİK, (Grafik, yazar tarafından çizilmiştir).

Grafik 1.1 Türkiye'de İşgücüne Katılım Oranları, %, (2001-2021)

1.2.3. Türkiye'de İşgücünün Eğitim Düzeyine Göre Dağılımı

Eğitim, sağlıklı bir işgücü piyasasının oluşmasında ve nitelikli bir işgücünün yetişmesinde payı büyük olan bir faktördür. Açık iş taleplerini karşılayacak nitelikli işgücünün bulunmaması işsizliğin artmasına neden olmaktadır. Dolayısıyla nitelikli işgücüne ihtiyaç vardır. Nitelikli işgücünün yetiştirilmesi ise iyi bir eğitim ile olur. Bu nedenle eğitim düzeyinin niteliksel olarak geliştirilmesi ülke ekonomisi için önem arz etmektedir. Ancak, Türkiye'de işgücü piyasasının talep ettiği işgücünün istenilen niteliğe sahip olmadığı, örgün ve yaygın eğitimler ile istenilen başarının henüz sağlanamadığı görülmektedir (Murat, 2007:200). Eğitim-istihdam ilişkisinin güçlenmesi adına işgücü piyasasının beklenti ve ihtiyaçlarını dikkate alan bir eğitim sistemine ihtiyaç vardır. Tablo 1.8'de işgücünün eğitim düzeyine göre sayısal dağılımı yıllar itibariyle incelendiğinde 2001 yılında okuryazar olmayanların sayısı 1 milyon 959 bin

kişi iken bu sayı daha sonraki yıllarda sürekli düşüşe geçerek 2019 yılında 1 milyon 5 bin'e ve 2020 yılında ise Covid-19 salgın kaynaklı sert bir düşüş ile 774 bin'e gerilemiştir. Okuryazar olmayan kesimde yıllar itibariyle sayısal olarak sürekli bir azalma söz konusudur. İşgücü içerisinde en yüksek payı ise yıllar itibariyle sürekli artış gösteren yüksek öğretim mezunları oluşturmaktadır. Tablodan da anlaşıldığı üzere Türkiye'de işgücünün eğitim düzeyinde sürekli bir artışın olduğu görülmektedir. Eğitim düzeyi yüksek bireyler, nitelikli işgücünü oluştururken istihdam olanakları da artmaktadır. 2020 yılında Covid-19 salgını nedeniyle işgücüne katılımın azalması sonucu eğitilmiş işgücü sayılarında da düşüşler yaşanmıştır. 2021 yılında ise salgın riskine karşı alınan önlemler neticesinde okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyenlerin haricinde tüm gruplarda işgücü sayısal olarak artmıştır.

Tablo 1.8 Türkiye'de İşgücünün Eğitim Düzeyine Göre Sayısal Dağılımı, (2001-2021, bin)

Yıllar	Okuma-Yazma Bilmeyen	Okuma Yazma Bilen Fakat Bir Okul Bitirmeyen	İlkokul	Ortaokul veya Dengi Meslek Okul	İlköğretim	Genel Lise	Lise Dengi Meslek Okul	Yüksekokul veya Fakülte	Toplam
2001	1.959	793	12.093	2.289	92	2.521	1.629	2.114	23.491
2002	1.728	722	11.885	2.488	140	2.560	1.889	2.406	23.818
2003	1.606	672	11.440	2.545	203	2.573	1.979	2.624	23.640
2004	1.306	780	10.017	2.439	354	2.792	1.804	2.524	22.016
2005	1.167	964	9.551	2.529	606	2.728	2.152	2.757	22.454
2006	1.115	1.000	9.330	2.539	764	2.689	2.335	2.980	22.751
2007	1.045	1.031	9.188	2.379	1.081	2.745	2.451	3.195	23.114
2008	1.025	1.110	9.215	2.278	1.428	2.742	2.504	3.503	23.805
2009	1.089	1.167	9.394	2.256	1.779	2.764	2.519	3.780	24.748
2010	1.151	1.244	9.562	2.207	2.182	2.727	2.511	4.057	25.641
2011	1.203	1.336	9.663	2.220	2.463	2.783	2.582	4.476	26.725
2012	1.164	1.295	9.478	2.225	2.642	2.846	2.692	4.996	27.339
2013	1.167	1.246	9.492	2.254	2.939	2.963	2.820	5.388	28.271
2014	1.170	1.146	9.411	2.373	3.170	2.977	2.847	5.691	28.786
2015	1.115	1.078	9.467	2.595	3.137	3.002	3.000	6.284	29.678
2016	1.038	1.085	9.358	2.921	2.965	3.100	3.177	6.892	30.535
2017	1.076	1.074	9.408	3.306	2.856	3.202	3.371	7.350	31.643
2018	1.045	1.126	9.281	3.619	2.709	3.311	3.508	7.676	32.274
2019	1.005	1.096	8.969	3.674	2.583	3.422	3.573	8.227	32.549
2020	774	887	8.068	3.532	2.315	3.317	3.489	8.492	30.873
2021	799	882	8.259	6.067	-	3.869	3.696	9.143	32.716

Kaynak: <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>, Erişim: 10.05.2022

Tablo 1.9’da işgücünün eğitim düzeyine göre oransal dağılımı incelendiğinde 2001 yılında okur yazar olmayanların işgücü içerisindeki oranı %30,3 iken bu oran daha sonraki yıllarda sürekli düşüşe geçerek 2019 yılında %18,2’ye ve 2020 yılında ise Covid-19 salgın kaynaklı sert bir düşüş ile %14,7 seviyesine gerilemiştir. İşgücü içerisinde en yüksek payı ise yıllar itibariyle sürekli artış gösteren yüksek öğretim mezunları oluşturmaktadır. Tabloda görüldüğü üzere yıllar itibariyle Türkiye’de işgücünün eğitim düzeyinde sürekli bir artışın olduğu görülmektedir. Türkiye’de eğitim düzeyi arttıkça işgücüne katılım oranı da beraberinde artmaktadır. 2020 yılında Covid-19 salgını nedeniyle eğitilmiş işgücü oranlarında düşüşler yaşanırken 2021 yılında salgının işgücü piyasası üzerindeki olumsuz etkilerinin azalmasıyla birlikte söz konusu oranlar da yeniden artmaya başlamıştır.

Tablo 1.9 Türkiye’de İşgücünün Eğitim Düzeyine Göre Oransal Dağılımı, % (2001-2021)

Yıllar	Okuma-Yazma Bilmeyen	Okuma Yazma Bilen Fakat Bir Okul Bitirmeyen	İlkokul	Ortaokul veya Dengi Meslek Okul	İlköğretim	Genel Lise	Lise Dengi Meslek Okul	Yükseköğretim veya Fakülte
2001	30,3	38,1	52,7	48,2	10,8	51,0	65,9	79,2
2002	28,8	34,1	52,1	50,7	12,5	49,8	64,5	79,5
2003	28,2	31,1	50,2	52,4	13,7	47,4	63,6	77,7
2004	21,6	31,7	48,3	56,7	14,7	49,7	65,2	78,9
2005	19,9	31	47,9	60,9	20,4	49,6	65	77,9
2006	18,7	30,2	47,9	61,1	22,9	49,7	63,8	77,2
2007	18,1	29,4	47,4	62,5	27,4	48,8	64,5	77,3
2008	18,1	30,2	47,8	62,7	30,7	49,9	65	77,6
2009	18,8	31,6	49,2	62,7	32,3	52	65,4	78
2010	19,8	32,8	50,4	63,3	35,2	51,4	65,8	78,8
2011	20,5	34,1	51,5	63,9	37,1	52,1	65,5	79,3
2012	19,7	33,4	51,4	64,1	37,4	51,9	64,6	79,1
2013	20,1	33,8	51,4	62,1	39,7	53,1	65,1	80,1
2014	19,1	33,6	50	53	45,4	53,5	65	79,2
2015	18,6	32,9	50,4	45,1	52,1	54,1	65,4	79,8
2016	17,8	32,8	50,6	41,3	60,8	54,4	65,9	79,7
2017	18,8	32,7	51	41,4	65,7	54,8	66,1	80,2
2018	18,6	32	51,1	43,4	66,7	55,3	66,1	79,5
2019	18,2	32,2	49,6	43,6	67,1	54,2	65,1	79,3
2020	14,7	28,5	44,8	40,1	62,6	49,5	61,6	75,0
2021	15,6	29,0	46,4	48,3	-	52,0	63,9	76,5

Kaynak: <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>, Erişim: 10.05.2022

1.3. Türkiye’de İstihdamın Genel Görünümü

Bu kısımda, Türkiye’de istihdamın genel görünümü ele alınarak istihdamın cinsiyete ve yaş gruplarına göre dağılımı, çocuk istihdamı, genç istihdamı, istihdamın eğitim düzeyine ve işteki durumuna göre dağılımı, sektörel dağılımı ve kayıt dışı istihdam konuları detaylı bir şekilde incelenmektedir.

Küreselleşmenin ve ileri teknolojinin gelişmesiyle birlikte üretim yapısının değişim gösterdiği günümüzde ülkelerin işgücü piyasaları da daha yenilikçi ve rekabetçi bir yapıya kavuşmuştur. Dolayısıyla, verimliliğin ve üretkenliğin kaynağı olan istihdamın büyüme ve kalkınmadaki önemi artmıştır. Üretim faktörlerinden biri olan emeğin etkin kullanılarak istihdamın sağlanması ekonomik büyümenin vazgeçilmezidir. İstihdam, bireyin ve toplumun refahı için gerekli olan geliri elde etmenin aracı ve kaynağıdır. Ancak, nüfus artışına bağlı olarak artmaya devam eden işgücünün istihdamı sadece Türkiye’de değil tüm ülkelerde çözüm aranan bir problem haline gelmiştir. TÜİK verilerine göre, Türkiye 783,582 km²’lik yüzölçümü olan ve 2021 yılı itibariyle 84 milyon 680 bin 273 kişiden oluşan nüfusa sahip bir ülkedir. Artan nüfus ile birlikte işgücüne katılımın da artması nedeniyle yeteri düzeyde istihdam alanı sağlanamamıştır. Yıllar itibariyle istihdam oranlarının işgücüne katılım oranlarının altında kalması işsizliğin sürekli hale gelmesine neden olmaktadır. Bu problemin çözümü için işgücü talebinin işgücü arzına eşit olmasının yanı sıra talep edilen işgücünün nitelik olarak uyumu da önem arz etmektedir.

Tablo 1.10’da 2001–2021 dönemini kapsayan yıllarda, dünya geneli istihdam oranlarının Türkiye istihdam oranlarından daha yüksek olduğu görülmektedir. İstihdam oranlarının yüksek olması işsizliğin azalmasında etkin rol oynamaktadır. İstihdam oranı, işgücünün ve nüfusun kalkınmışlık düzeyini gösterir. Yıllar itibariyle incelendiğinde, dünyada ve Türkiye’de 2009 yılına kadar düşme eğiliminde olan istihdam oranları 2009 yılından itibaren Türkiye’de tekrar artmaya başlamıştır. Dünya genelinde ise 2009 yılından sonra da istihdam oranları düşmeye devam etmiştir. Tabloya göre 2001 yılında Türkiye’de istihdam oranı %45,6 iken yaşanan küçük düşüşlerle birlikte 2009 yılında %41,2’ye gerilemiştir. Bu tarihten itibaren yaşanan artışlar ile 2019 yılına gelindiğinde istihdam oranı %45,7 seviyesine yükselmiştir. Ancak, 2020 yılında Covid-19 salgını nedeniyle bu oran 2,9 puanlık bir azalış ile %42,8’e gerilemiştir. 2021 yılında Covid-19 salgın sürecinde meydana gelen iyileşmenin ve normalleşmenin işgücü piyasası

üzerindeki olumlu yansımaları sonucu bir önceki yıla kıyasla istihdam edilen kişi sayısı 28 milyon 797 bin seviyesine yükselmiştir. Yani, 2021 yılında 2 milyon 797 bin kişi daha istihdam edilmiştir. İstihdam oranı da %45,2 düzeyinde gerçekleşmiştir. Türkiye'nin istihdam oranlarından yüksek olan dünya istihdam oranlarında ise yıllar itibariyle sürekli bir düşüşün yaşandığı görülmektedir. 2001 yılında dünya istihdam oranı %60,4 iken bu oran 2019 yılında %57,3'e kadar inmiştir. Ancak, tüm dünyayı etkileyen Covid-19 salgınının işgücü piyasası üzerindeki olumsuz etkisi sonucu istihdam oranı bir önceki yıla göre 2,5 puan azalarak 2020 yılında %54,8 olarak hesaplanmıştır. 2021 yılında ise bu oran %55,4 seviyesine çıkmıştır.

Tablo 1.10 Türkiye'de ve Dünyada İşgücünün İstihdam Durumu, (2001-2021)

Yıllar	Türkiye			Dünya		
	İşgücü (Bin)	İstihdam Edilenler (Bin)	İstihdam Oranı (%)	İşgücü (milyon)	İstihdam Edilenler (Milyon)	İstihdam Oranı (%)
2001	23.491	21.524	45.6	2.789	2.624	60.4
2002	23.818	21.354	44.4	2.832	2.659	60.1
2003	23.640	21.147	43.2	2.879	2.701	59.9
2004	22.016	19.632	41.3	2.928	2.752	59.9
2005	22.454	20.067	41.5	2.976	2.800	59.9
2006	22.751	20.423	41.5	3.012	2.843	59.8
2007	23.114	20.738	41.5	3.050	2.885	59.7
2008	23.805	21.194	41.7	3.082	2.916	59.5
2009	24.748	21.277	41.2	3.110	2.923	58.7
2010	25.641	22.594	43.0	3.137	2.952	58.5
2011	26.725	24.110	45.0	3.171	2.987	58.4
2012	27.339	24.821	45.4	3.203	3.020	58.1
2013	28.271	25.524	45.9	3.235	3.051	57.9
2014	28.786	25.933	45.5	3.270	3.087	57.8
2015	29.678	26.621	46.0	3.309	3.124	57.6
2016	30.535	27.205	46.3	3.344	3.153	57.4
2017	31.643	28.189	47.1	3.380	3.191	57.3
2018	32.274	28.738	47.4	3.414	3.230	57.3
2019	32.549	28.080	45.7	3.456	3.269	57.3
2020	30.873	26.812	42.8	3.389	3.165	54.8
2021	32.716	28.797	45.2	3.453	3.239	55.4

Kaynak: TÜİK, <https://databank.worldbank.org>, Erişim: 10.05.2022

Türkiye'de ve dünyada istihdam oranları, 2008 yılında yaşanan küresel ekonomik krizden ve 2019 yılı sonunda ortaya çıkan Covid-19 salgın sürecinden etkilendiği söylenebilir. Covid-19 salgın sürecinin istihdam oranı üzerindeki etkisi 2008

küresel ekonomik krizin etkisinden daha fazla olmuştur. Her iki kriz arasında büyüme oranlarında artış olmasına rağmen istihdam yeterince artırılamamıştır. Tablo 1.11 incelendiğinde, Covid-19 salgınının işgücü piyasası üzerindeki olumsuz yansımaları nedeniyle, 2020 yılında bir önceki yıla kıyasla AB ve OECD ülkeleri başta olmak üzere tüm ülkelerin istihdam oranları gerilemiştir. 2021 yılında ise, çalışma hayatında görülen iyileşme ile birlikte dünya genelinde ve seçilmiş ülkelerde istihdam oranlarının yeniden yükselişe geçtiği görülmektedir.

Tablo 1.11 Seçilmiş Ülkelere Göre İstihdam Oranları, % (2001-2021)

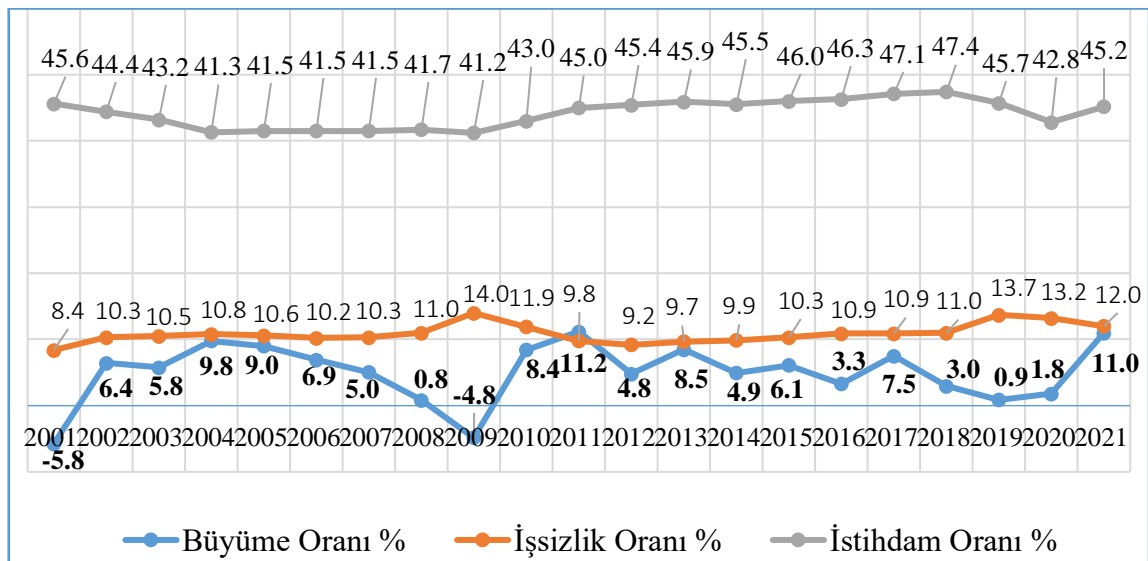
Yıllar	Arjantin	Brezilya	Kanada	Çin	Fransa	Almanya	Hindistan	Japonya	Rusya	Türkiye	ABD	Euro Bölgesi	AB	OECD Üyeleri	Dünya
2001	51.0	57.6	61.2	73.4	50.7	53.0	54.1	58.9	54.5	45.6	62.7	50.4	50.6	56.1	60.4
2002	48.4	58.4	61.7	72.5	50.9	52.4	54.3	57.9	55.7	44.4	61.8	50.6	50.3	55.7	60.1
2003	51.7	58.0	62.4	71.7	51.7	51.7	54.3	57.6	55.2	43.2	61.3	50.8	50.4	55.6	59.9
2004	53.6	59.2	62.6	71.2	51.2	50.8	54.4	57.6	55.8	41.3	61.4	50.7	50.2	55.5	59.9
2005	54.4	59.4	62.6	70.7	51.5	51.9	54.6	57.7	56.6	41.5	61.7	51.2	50.7	55.9	59.9
2006	55.6	59.7	62.8	70.2	51.4	52.9	53.8	57.9	56.8	41.6	62.1	51.9	51.4	56.3	59.8
2007	55.9	59.6	63.4	69.6	52.0	54.0	53.0	58.0	58.3	41.5	62.0	52.6	52.2	56.6	59.7
2008	55.7	60.1	63.4	68.9	52.4	54.8	52.3	57.8	58.6	41.7	61.2	52.8	52.6	56.5	59.5
2009	55.5	59.5	61.5	68.2	51.6	54.8	51.4	56.8	57.3	41.2	58.3	51.5	51.5	55.1	58.7
2010	55.5	59.3	61.5	67.7	51.5	55.2	50.6	56.5	57.8	43.0	57.5	51.1	51.1	54.9	58.5
2011	56.3	58.4	61.7	67.8	51.3	56.6	49.7	56.6	58.6	45.0	57.4	51.1	51.1	55.1	58.4
2012	56.0	58.0	61.7	67.6	51.2	56.8	48.8	56.4	59.3	45.4	57.7	50.7	50.7	55.2	58.1
2013	55.7	58.0	61.8	67.3	50.8	57.2	48.2	56.9	59.2	45.9	57.7	50.2	50.4	55.2	57.9
2014	55.1	58.0	61.4	67.2	50.3	57.4	47.7	57.3	59.4	45.5	58.1	50.3	50.7	55.4	57.8
2015	54.8	57.0	61.3	67.1	50.2	57.4	47.1	57.6	59.1	46.0	58.5	50.7	51.1	55.8	57.6
2016	54.2	54.9	61.1	66.9	50.2	58.5	46.5	58.1	59.3	46.3	58.8	51.4	51.8	56.2	57.4
2017	53.9	54.4	61.6	66.7	50.4	58.9	46.0	58.8	59.5	47.1	59.2	52.0	52.5	56.6	57.3
2018	54.1	54.6	61.6	66.4	50.6	59.2	45.4	60.0	59.8	47.4	59.5	52.5	53.1	57.0	57.3
2019	54.4	55.1	62.0	66.0	50.6	60.0	45.6	60.6	59.4	45.7	59.9	53.0	53.5	57.3	57.3
2020	49.6	49.4	58.0	64.8	50.2	59.3	41.3	60.3	58.4	42.8	56.0	52.2	52.7	54.8	54.8
2021	53.8	50.0	60.3	64.8	51.1	59.2	42.8	60.2	58.3	43.5	57.4	52.5	53.0	55.8	55.4

Kaynak: TÜİK, <https://databank.worldbank.org.>, Erişim: 10.05.2022

Yakın zamana kadar ekonomik büyüme ile istihdam arasında doğru yönlü ve güçlü bir ilişki söz konusuydu. Yani, yatırımların yeni istihdam alanları oluşturması nedeniyle ekonomik büyümenin işsizliği azaltacağı bilinmekteydi. Ancak, günümüzde yüksek büyüme oranlarına yüksek işsizlik oranlarının eşlik etmesi bu düşüncenin sorgulanmasına neden olmuştur. Günümüzde ekonomik büyümenin, istihdam için

gerekli fakat yeterli bir şart olmadığı anlaşılmıştır. Yani, büyüme ile istihdamın artırılabilmesi düşüncesinin her zaman geçerli olmadığı ve büyüme–işsizlik ilişkisinin büyümenin niteliğine bağlı değişebileceği sonucuna varılmıştır. İstihdam–büyüme ilişkisi, büyümenin oluşma şekline, büyümede iç pazarın mı yoksa dış pazarın mı daha etkili olduğuna, emek yoğun büyüme mi yoksa sermaye yoğun bir büyüme mi olduğuna ya da büyümenin hangi sektörlerde görüldüğüne bağlıdır (Butev, 2012: 42-46).

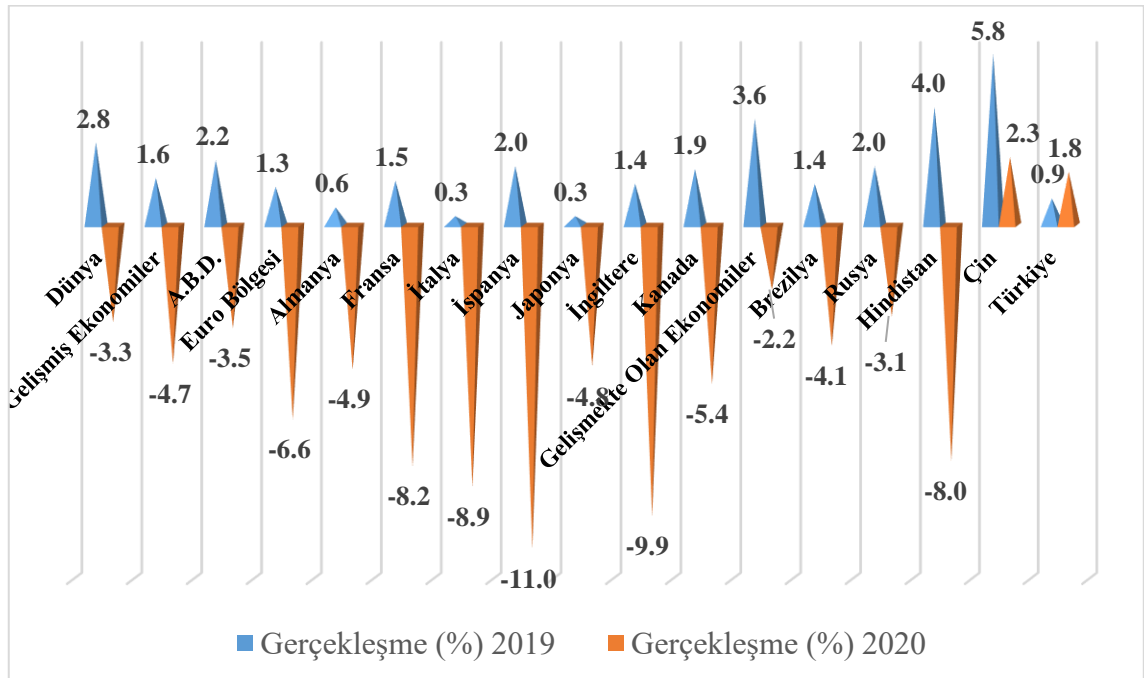
Grafik 1.2 incelendiğinde, 2002-2008 yıllarını kapsayan dönemde %6,2’lik büyümeyle rağmen işsizlik oranlarının %10,5 düzeyinde olduğu görülmektedir. Küresel ekonomik krizin ardından 2009-2020 yıllarını kapsayan dönemde ise yıllık ortalama ekonomik büyüme oranı %5 dolaylarında olmasına rağmen aynı dönemde işsizlik oranlarının yıllık ortalama %11,2 düzeyinde seyretmesi ekonomik büyümenin işsizlik oranlarını düşüremediğini göstermektedir. 2001-2021 dönemi değerlendirilecek olursa, iktisat politikalarında önemli değişiklikler olmasının yanı sıra ekonomideki büyümeyle rağmen ekonomide istihdam yaratma kapasitesi yeterince gelişmemiştir. Söz konusu dönemde istihdamsız büyüme devam etmiştir. Ekonomik büyüme, istenilen düzeyde istihdam yaratmamıştır. İşsizlik oranları, ekonomik büyümeyle aynı hızda tepki vermemektedir. Ekonomik büyüme, istihdamın gerekli olan ön koşuludur, ancak yeterli değildir. Ekonomik büyüme ile birlikte sosyal, kültürel ve siyasal içerikli çözümleri de gerektirmektedir. İstihdam odaklı yatırımlara, üretime ve büyümeyle ihtiyaç vardır (Alancıoğlu ve Utlu, 2012: 202).



Kaynak: <https://data.tuik.gov.tr>, (Grafik, yazar tarafından çizilmiştir.)

Grafik 1.2 Türkiye’de Büyüme, İşsizlik ve İstihdam Oranları (2001-2021, %)

Grafik 1.3 incelendiğinde, 2020 yılında Covid-19 salgınından hem dünya ekonomisi hem de Türkiye ekonomisi olumsuz etkilenmiştir. Salgın, üretimden satışa, pazarlamadan lojistiğe hemen tüm ekonomik faaliyetlerde yavaşlamaya neden olurken, işletmelerin kısmen veya tamamen kapanmasına yol açmıştır. Her ülkede, yaşanan olumsuzluklara karşı ekonomik ve sosyal içerikli tedbirler alınmıştır. Ekonomik tahribatın önüne geçmek amacıyla her ülke geliştirdiği farklı stratejiler ile salgına karşı mücadele etmiştir. Bu bağlamda, ülke sınırları kapatılmış, uluslararası uçuşlar yasaklanmış, karantina uygulanmış, uzaktan çalışma, mali teşvik ve parasal genişleme politikalarına başvurulmuştur. Salgına karşı alınan bütün önlemlere rağmen istihdamda daralma yaşanmıştır. Türkiye’de de benzer şekilde sokağa çıkma yasakları, esnek ve dönüşümlü çalışma, şehirlerarası seyahat kısıtlaması vb. uygulamalar devreye alınmıştır. 2019 yılında Türkiye’de ekonomik büyüme oranı %0,9 iken salgının bütün olumsuzluklarına rağmen 2020 yılında bu oran %1,8 seviyesine çıkmıştır. Ancak, büyüyen ekonomi yeterince istihdama yansımamıştır. Ekonomik büyümenin sağlanması halinde sosyal refah seviyesinin artması ve işsizliğin azalması beklenmektedir. Ekonomik, sosyolojik, psikolojik ve siyasal anlamda önemli etkilere sahip olan işsizlik bireylerin, toplumların ve ülkelerin kaderini etkilemesi nedeniyle ekonomi politikalarında öncelikli bir hedef haline gelmiştir (Öztürk, 2020: 61).



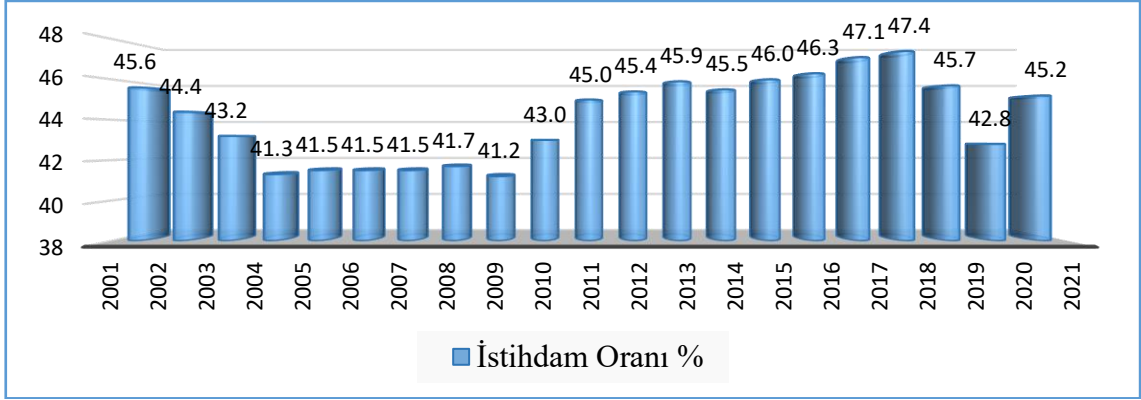
Kaynak: IMF Ekonomik Görünüm Raporu, 2021: 9 (Grafik, yazar tarafından çizilmiştir.)

Grafik 1.3 Büyüme Oranları (%)

Türkiye’de karşılaşılan istihdam sorunlarından bazılarını şöyle sıralamak mümkündür (Yaprak, 2009: 505):

- Nüfus artış hızının devam etmesi,
- Genç nüfusun fazla olması,
- İşgücü piyasasının gerektirdiği niteliklere sahip olmayan niteliksiz işgücünün fazla olması,
- Çalışma hayatında yer alan kadın işgücünün az olması,
- Kayıt dışı çalışanların sayı itibariyle fazla olması,
- İstihdam yaratmayan ekonomik büyümenin varlığı,
- İşçi maliyetlerinin yüksek olması nedeniyle işverenlerin istihdamı artırma yönündeki isteksiz tutumları,
- Tarım sektöründe çalışan olarak bilinen fakat gizli işsiz sayılanlarının sayısal büyüklüğü olarak sıralanabilir.

Grafik 1.4’e göre, Türkiye’de 2001 yılında yaşanan ekonomik krizden itibaren 2010 yılına kadar istihdam oranlarında düşüş yaşanmıştır. 2010 yılından 2018 yılına kadar istihdam oranlarında sürekli bir artış trendi görülürken istihdam olanaklarında kısmen artış sağlanmış ancak yeterli düzeyde olmamıştır. 2019 yılında %45.7 olan istihdam oranı 2020 yılında Covid-19 salgınının işgücü piyasası üzerindeki olumsuz yansımaları nedeniyle hizmet ve tarım sektöründe istihdamda daralma görülmüştür. Bu daralma sonucu işgücünde 1 milyon 676 bin kişi azalarak istihdam oranı %42.8 seviyesine gerilemiştir. Söz konusu bu oranın 2010 yılından sonraki en düşük istihdam oranı olduğu görülmektedir. 2020 yılında Covid-19 salgınının yayılmasını önlemek amacıyla sokağa çıkma yasağı ve kısıtlaması, seyahat kısıtlaması, işyerlerinin kısmi veya tam kapanması, karantina uygulaması, çalışma saatlerinin azaltılması, dönüşümlü çalışma gibi alınan tedbirler işgücü piyasasını ve çalışma hayatını olumsuz etkiledi. Yaşanan bu olumsuzluklar istihdamın daralmasına sebep olmuştur. Bu durum karşısında, işten çıkarmanın yasaklanması, esnek, dönüşümlü ve uzaktan çalışma, iflas riski olan işyerlerine finansal destek sağlanması, vergi indirimi, ücretsiz izin, kısa çalışma ödeneği ve işsizlik ödeneği vb. uygulamalar ile istihdam korunmaya çalışılmıştır. 2021 yılında işgücü piyasasında salgın kaynaklı kısıtlamaların sona ermesiyle birlikte istihdam oranı %45,2 seviyesine yükselmiştir.



Kaynak: TÜİK, (Grafik, yazar tarafından çizilmiştir.)

Grafik 1.4 Türkiye’de 15+ Kurumsal Olmayan Nüfusun İstihdam Oranları (2001-2021 %)

1.3.1. Türkiye’de İstihdamın Cinsiyet ve Yaş Gruplarına Göre Dağılımı

Yıllar itibariyle genel istihdam oranlarının artışıyla birlikte erkek ve kadın istihdam oranları da artış göstermiştir. Tablo 1.12’ye göre 2001 yılında, Türkiye’de istihdam edilen erkek sayısı 15 milyon 555 bin iken 2019 yılında bu sayının 19 milyon 156 bin olduğu görülmektedir. İstihdam edilen kadın sayısı ise 2001 yılında 5 milyon 969 bin iken 2019 yılında 8 milyon 924 bin olmuştur. Türkiye’de yıllar itibariyle erkek istihdamında bazı yıllarda iniş ve çıkışlar yaşanmıştır. Kadın istihdamında ise sürekli bir artış görülmesine rağmen 2001-2021 döneminde erkeklerin istihdam düzeyinin kadınların istihdam düzeyinden yüksek olduğu görülmektedir. Kadınların çalışma hayatına girmesiyle birlikte işgücüne katılımlarında artış yaşanmış ve çeşitli alanlarda istihdamları sağlanmıştır. Ancak, Türkiye’de nüfusun yarısını oluşturan kadınların istihdam oranlarının ortalamasının yaklaşık %28 seviyelerinde seyretmesi, kadın istihdamına yönelik istihdam politikalarına daha fazla ihtiyaç olduğunu göstermektedir. 2020 yılında yaşanan Covid-19 salgın sürecinde erkek ve kadın istihdamı miktar ve oran olarak olumsuz etkilenmiştir. 2001 yılında Türkiye’de kadın istihdam oranı %25,1 iken bu oran 2019 yılında %28,7’ye yükselmiştir. Eğitim düzeyinin artması, girişimcilik ruhunun gelişmesi, mesleki eğitimler ile nitelik düzeylerinin gelişmesi ve kariyer beklentileri Türkiye’de kadın istihdamının artışı pozitif yönde etkilemiştir. 2020 yılında ise küresel salgının olumsuz etkisi sonucu kadın istihdam oranı %26,3’e gerilemiştir. Ev işleri, çocuk, yaşlı ve hasta bakımının yanı sıra uzaktan/evden çalışma kadınların iş yükünü arttırırken istihdamlarında gerilemeye neden olmuştur. 2021 yılında istihdama engel olan Covid-19 kaynaklı nedenlerin ortadan kalkması veya azalmasıyla birlikte erkek ve kadınların istihdam düzeyleri de sayısal ve oransal olarak

artmaya başlamıştır. Erkeklerde istihdam oranı %62,8'e kadınlarda ise bu oran %28 düzeyine çıkmıştır. 2001-2021 döneminde istihdam oranları yıllar itibariyle incelendiğinde, Türkiye'de toplamda ve cinsiyet bazında dünya ortalamasının altında olduğu görülmektedir. Kadın istihdam oranları, erkek istihdam oranlarından daha düşük bir seyir izlemiştir. Tabloda dikkat çeken bir nokta, yıllar itibariyle Türkiye'de kadın istihdam oranlarında artış yaşanırken dünya kadın istihdam oranlarında düşüş yaşanmıştır. Ancak, Türkiye'de kadın istihdam oranlarında yaşanan artışa rağmen dünya geneli kadın istihdam oranlarına henüz ulaşamamıştır.

Tablo 1.12 Türkiye'de ve Dünyada İstihdamın Cinsiyete Göre Dağılımı (2001-2021)

Yıl	Türkiye						Dünya		
	İstihdam Edilenler (Bin)			İstihdam Oranı (%)			İstihdam Oranı (%)		
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
2001	21.524	15.555	5.969	45.6	66.5	25.1	60.4	73.3	47.7
2002	21.354	15.232	6.122	44.4	63.9	25.3	60.1	72.9	47.4
2003	21.147	15.256	5.891	43.2	62.9	23.9	59.9	72.6	47.3
2004	19.632	14.585	5.047	41.3	74.3	25.7	59.9	72.6	47.3
2005	20.066	14.958	5.108	41.5	74.6	25.5	59.9	72.6	47.3
2006	20.423	15.165	5.258	41.5	74.3	25.8	59.8	72.5	47.1
2007	20.738	15.382	5.356	41.5	74.2	25.8	59.7	72.5	47.1
2008	21.194	15.598	5.595	41.7	73.6	26.4	59.5	72.2	46.8
2009	21.277	15.406	5.871	41.2	72.4	27.6	58.7	71.3	46.2
2010	22.594	16.170	6.425	43.0	71.6	28.4	58.5	71.2	45.8
2011	24.110	17.137	6.973	45.0	71.1	28.9	58.4	71.1	45.6
2012	24.821	17.512	7.309	45.4	70.6	29.5	58.1	70.9	45.4
2013	25.524	17.883	7.641	45.9	70.1	29.9	57.9	70.6	45.2
2014	25.933	18.244	7.689	45.5	70.4	29.7	57.8	70.4	45.1
2015	26.621	18.562	8.058	46.0	69.7	30.3	57.6	70.2	45.1
2016	27.205	18.893	8.312	46.3	69.5	30.6	57.4	69.9	45.0
2017	28.189	19.460	8.729	47.1	69.0	31.0	57.3	69.7	45.0
2018	28.738	19.720	9.018	47.4	65.7	29.4	57.3	69.6	45.0
2019	28.080	19.156	8.924	45.7	63.1	28.7	57.3	69.4	45.1
2020	26.812	18.506	8.306	42.8	59.8	26.3	54.8	66.6	43.0
2021	28.797	19.792	9.005	45.2	62.8	28.0	55.4	67.3	43.4

Kaynak: TÜİK, <https://databank.worldbank.org>., Erişim: 07.05.2022

Türkiye'de istihdamın yaş gruplarına göre dağılımı önemlidir. Emeklilik yaşının ve eğitim süresinin uzaması istihdam edilme yaşında ileri doğru bir kaymaya neden olmuştur. Tablo 1.13'te Türkiye'de toplam istihdamın yaş gruplarına göre sayısal dağılımı yıllar itibariyle incelendiğinde, 15-19 ve 20-24 yaş gruplarının dışında kalan

bütün yaş gruplarının istihdamı sayısal olarak artış göstermiştir. 2001 yılında sayısal olarak en fazla istihdamın 3 milyon 506 bin ile 25-29 yaş grubunda olduğu görülmektedir. 2019 yılına gelindiğinde en fazla istihdam 4 milyon 137 bin kişi ile 35-39 yaş grubunda gerçekleşmiştir. 2020 yılında ise yine aynı yaş grubunda 3 milyon 990 bin kişinin istihdam edildiği görülmektedir. 2001 yılında en az istihdamın 618 bin kişi ile 60-64 yaş grubunda ve 2020 yılında ise 754 bin kişi ile 65 ve üzeri yaş grubunda olduğu görülmektedir. 2021 yılında ise işgücü piyasasında görülen iyileşmeye paralel olarak 65+ yaş grubunda yer alanların haricinde tüm yaş gruplarında istihdam miktarının sayısal olarak arttığı görülmektedir. 65+ yaş grubu için veri üretilmemiştir.

Tablo 1.13 Türkiye’de İstihdamın Yaş Gruplarına Göre Sayısal Dağılımı, (2001-2021, bin)

Yıl	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+
2001	1.847	2.613	3.506	3.165	2.744	2.404	1.844	1.188	842	618	753
2002	1.696	2.439	3.540	3.255	2.771	2.407	1.884	1.209	826	631	695
2003	1.475	2.302	3.545	3.331	2.839	2.463	1.894	1.253	795	576	672
2004	1.335	2.219	3.041	3.007	2.758	2.416	1.817	1.162	763	483	631
2005	1.348	2.207	3.188	3.056	2.823	2.486	1.909	1.227	765	459	599
2006	1.353	2.180	3.274	3.140	2.903	2.528	1.953	1.289	787	468	547
2007	1.324	2.168	3.381	3.189	2.974	2.583	1.984	1.324	794	484	533
2008	1.351	2.133	3.454	3.249	3.050	2.615	2.042	1.398	841	503	558
2009	1.298	2.030	3.328	3.327	3.044	2.681	2.100	1.448	905	543	574
2010	1.351	2.114	3.454	3.562	3.231	2.881	2.268	1.560	988	595	590
2011	1.378	2.319	3.573	3.795	3.399	3.054	2.459	1.722	1.104	657	650
2012	1.338	2.309	3.591	3.965	3.511	3.218	2.551	1.813	1.170	707	648
2013	1.364	2.363	3.614	4.065	3.633	3.328	2.679	1.878	1.218	716	664
2014	1.460	2.470	3.594	4.050	3.711	3.365	2.670	1.931	1.248	760	674
2015	1.490	2.549	3.600	4.037	3.856	3.470	2.689	2.090	1.313	797	730
2016	1.489	2.551	3.579	3.978	4.044	3.550	2.765	2.205	1.390	911	743
2017	1.486	2.591	3.649	3.982	4.226	3.682	2.976	2.322	1.491	981	803
2018	1.494	2.636	3.605	3.980	4.266	3.773	3.167	2.341	1.604	1.022	850
2019	1.385	2.481	3.488	3.871	4.137	3.735	3.218	2.312	1.630	973	850
2020	1.110	2.308	3.342	3.688	3.990	3.733	3.191	2.195	1.583	918	754
2021	1.234	2.621	3.600	3.859	4.064	4.035	3.382	2.366	1.755	993	-

Kaynak: <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>, Erişim: 10.05.2022

Tablo 1.14’te Türkiye’de toplam istihdamın yaş gruplarına göre oransal dağılımı incelendiğinde 2001 yılında oransal olarak en fazla istihdamın %58,6 ile 35-39 yaş grubunda olduğu görülmektedir. 2019 yılına gelindiğinde oransal olarak en fazla istihdam %63,8 ile 40-44 yaş grubunda yer almaktadır. 2020 yılında ise yine aynı yaş grubunda %61,5 oranında istihdamın gerçekleştiği görülmektedir. Diğer yaş gruplarına

kıyasla 15-19 ile 65 ve üzeri yaş gruplarında istihdam oranlarının daha düşük düzeyde olduğu görülmektedir. Bu duruma neden olarak 15-19 yaş grubunda yer alanların eğitim sürecinde olmaları ve 65+ yaş grubunda yer alanların ise emeklilik veya diğer sebeplerle istihdamdan ayrılmaları gösterilebilir. 2021 yılında çalışma hayatında görülen iyileşme ile birlikte 65+ yaş grubunda yer alanların haricinde tüm yaş gruplarında istihdam miktarının oransal olarak arttığı görülmektedir. 65+ yaş grubu için veri üretilmemiştir.

Tablo 1.14 Türkiye’de İstihdamın Yaş Gruplarına Göre Oransal Dağılımı, % (2001-2021)

Yıl	Toplam	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+
2001	45,6	28,6	42,3	55,2	58,5	58,6	58,1	52,6	44,5	39,0	32,4	20,4
2002	44,4	26,4	39,9	54,6	57,9	57,9	56,8	51,8	42,9	37,5	32,9	18,2
2003	43,2	23,3	38,0	53,8	57,1	57,9	56,8	50,5	42,1	35,2	29,8	17,1
2004	41,3	21,6	39,3	52,9	56,0	57,9	55,7	48,4	38,4	32,6	25,6	14,1
2005	41,5	21,7	39,7	53,9	56,1	57,8	56,4	49,2	38,8	31,3	23,7	13,2
2006	41,5	22,0	39,5	53,7	57,1	58,0	56,5	48,8	39,1	30,8	23,6	11,9
2007	41,5	21,6	39,9	54,1	57,4	58,0	56,8	48,3	38,7	29,7	23,6	11,4
2008	41,7	22,0	39,9	54,4	57,4	58,4	56,7	48,8	39,5	30,2	23,7	11,6
2009	41,2	21,0	38,1	52,9	56,9	57,4	56,7	49,1	39,4	31,0	24,5	11,7
2010	43,0	21,6	39,9	55,4	59,1	60,1	59,5	52,1	41,1	32,4	25,8	11,8
2011	45,0	22,4	43,2	57,1	60,9	62,2	61,2	55,5	43,9	34,6	27,1	12,6
2012	45,4	21,6	42,9	57,6	61,7	62,8	62,6	56,3	44,7	35,1	27,7	12,3
2013	45,9	21,9	44,3	58,3	62,3	63,5	63,4	57,8	45,2	35,1	26,8	12,3
2014	45,5	23,3	45,3	58,3	62,5	63,6	62,5	57,1	44,7	34,7	27,1	11,2
2015	46,0	23,6	46,5	58,8	62,9	64,1	63,1	58,6	46,2	36,2	26,7	11,6
2016	46,3	23,6	46,0	58,8	63,1	64,3	64,1	59,8	47,2	38,0	28,3	11,5
2017	47,1	23,7	46,3	60,0	63,6	65,1	65,0	60,9	49,4	38,9	29,3	11,9
2018	47,4	24,1	47,1	59,6	63,6	65,4	65,5	61,4	50,1	39,6	30,1	12,1
2019	45,7	22,8	44,4	57,6	61,8	63,5	63,8	59,7	49,6	38,3	27,9	11,6
2020	42,8	18,6	40,2	54,6	58,9	61,5	61,5	57,8	47,6	35,4	25,8	9,7
2021	45,2	20,3	44,5	58,1	61,8	63,7	63,5	60,6	50,9	37,9	27,7	-

Kaynak: <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>, Erişim: 10.05.2022

1.3.2. Türkiye’de Çocuk İstihdamı

Gelişmekte olan birçok ülkede sorun olan çocuk istihdamı, Türkiye’de de kayıt dışı istihdamın içerisinde yer alan önemli bir sorun olmuştur. Çocukların düşük ücret karşılığı ve sigortasız çalıştırılmasıyla işgücü maliyetlerini düşürmek mümkündür. Ancak, bu uygulama iş ve sosyal güvenlik yasalarına aykırı bir durumdur. Çocuk

istihdamı, yetişkinlere göre işgücü maliyeti daha düşük ve piyasaların durgunlaşması durumunda işten çıkarılmaları da daha kolaydır (Karabulut, 2007: 28).

2006 ve 2012 yıllarında yapılan araştırmalarda 6-17 yaş grubu çocuk sayılırken 2019 yılında 5-17 yaş aralığında yer alan kesim çocuk olarak değerlendirilmiştir. Uygulamada kapsam ve metodoloji değişikliği yapıldığından çocuk işgücü göstergelerinin önceki yılların sonuçları ile karşılaştırılması uygun değildir. Tablo 1.15'te yer alan TÜİK verilerine göre, 2019 yılında Türkiye'de kurumsal olmayan sivil nüfus içerisinde 5-17 yaş grubunda yer alan 16 milyon 457 bin çocuğun 720 bini istihdam edilmiştir. İstihdam oranı ise %20,3'tür. İstihdam edilen çocukların sektörel dağılımı incelendiğinde, çocukların istihdam miktarı sırayla en fazla 328 bininin hizmet sektöründe, 221 bininin tarım sektöründe ve 171 bininin ise sanayi sektöründe istihdam edildikleri görülmektedir. Diğer dikkat çeken bir nokta ise 2019 yılında istihdam edilen çocukların 455 bininin ücretli ve yevmiyeli, 4 bininin kendi hesabına ve 261 bininin de ücretsiz aile işçisi olarak çalıştığıdır. Türkiye'de çocukların önemli bir kısmının tarım sektöründe ücretsiz aile işçisi olarak çalıştığı bilinmektedir.

Tablo 1.15 Türkiye'de Çocuk İşgücü Göstergeleri (2019)

İşgücü Göstergeleri	2019	
	Sayı (Bin)	Oran (%)
Türkiye nüfusu	83.154	
Kurumsal Olmayan Sivil Nüfus (0-17 Yaş)	22,876	27,5
05-17 Yaş Grubundaki Nüfus	16.457	20,3
Erkek çocuk	8.449	
Kız çocuk	8.008	
İstihdam (0-17 yaş) (Bin kişi)	720	
05-17 Yaş Grubundaki Nüfus	720	4,4
Erkek	508	6,0
Kadın	212	2,6
Tarım	221	30,8
Sanayi	171	23,7
Hizmet	328	45,5
Ücretli veya yevmiyeli	455	63,3
Kendi hesabına çalışan	4	0,5
Ücretsiz aile işçisi	261	36,2

Kaynak: Çalışan Çocuk İstatistikleri, 2019: 21-22

Çocuk işçiliğinin veya çocukların istihdama katılmalarının temelinde yoksulluk, düşük gelir ve eğitimsizlik gibi faktörlerin etkili olduğu bilinmektedir. Bu nedenle

devlet, çocuk işçiliğini önlemek ve çocukların eğitimlerine devam etmeleri için gelir düzeyi düşük ailelere teşvik niteliğinde maddi destekler sunmaktadır.

Sanayi, inşaat ve tarım sektörlerinde çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılmasına yönelik ulusal ve yerel kapasitenin daha fazla güçlendirilmesi gerekir. Bu sektörlerde çalışma riski altında bulunan çocuklara ve ailelerine, çocuk işçiliği ile mücadele alanında kamu kurum/kuruluşları, meslek ve sivil toplum kuruluşlarıyla yakın işbirliği içerisinde çalışmaların yürütülmesi yarar sağlayacaktır. Özellikle, Adana, Mersin, Hatay, Şanlıurfa, Adıyaman, Diyarbakır ve Mardin illerinde tarım sektöründe yaygın olan mevsimlik çocuk işçiliği konusunda ailelerinin bilinçlendirilmesi ve kamu hizmetine erişimlerinin sağlanması önem arz etmektedir.

1.3.3. Türkiye’de Genç İstihdamı

İstihdamın yaş gruplarına göre dağılımında en fazla dikkat çeken yaş grubunu gençler oluşturmaktadır. Türkiye’de genç ve dinamik bir nüfusun olması işgücü piyasasında meydana gelen olumsuzluklardan gençlerin daha fazla etkilenmesine neden olmaktadır. Dolayısıyla, genç istihdamını destekleyen projelerin geliştirilmesine öncelik verilmelidir.

Tablo 1.16’da Türkiye’de 2001–2021 yılları itibariyle genç nüfusa ait istihdam miktarı ve oranları incelenmektedir. TÜİK verilerine göre, 2001 yılında kurumsal olmayan sivil nüfus 47 milyon 158 bin iken 15-24 yaş aralığındaki genç nüfus miktarı 12 milyon 641 bin kişiden oluştuğu görülmektedir. 2001 yılında 15-24 yaş aralığındaki genç nüfusun 5 milyon 323 bin’i işgücü piyasasında yer almış ve 4 milyon 460 bin genç istihdam edilmiştir. Aynı yıl istihdam oranı %35,3 olarak gerçekleşmiştir. 2020 yılında salgın sürecinde genç istihdam miktarında ve oranında düşüş yaşanmıştır. 2020 yılında bir önceki yıla kıyasla 15-24 yaş grubunda yer alan 11 milyon 711 bin gencin 4 milyon 574 bini işgücü piyasasında yer almış ve 3 milyon 418 bin genç istihdam edilmiştir. 2019 yılında %33,1 olan genç istihdam oranı 2020 yılında %29,2 seviyesine gerilemiştir.

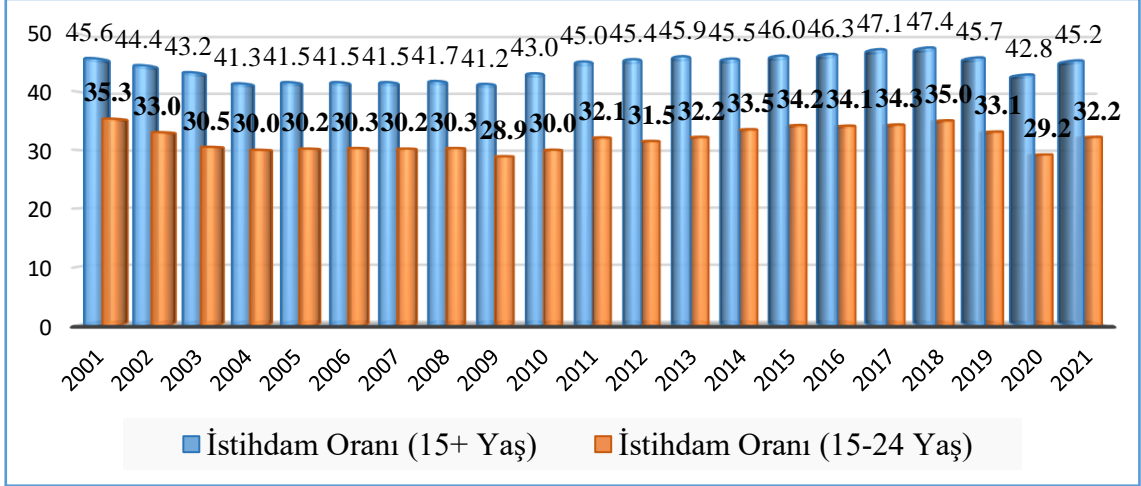
2021 yılında kurumsal olmayan sivil nüfusun artmasıyla birlikte 15-24 yaş grubunu oluşturan genç nüfus da artış göstermiştir. Salgın riskine karşı alınan tedbirler çalışma hayatına nefes aldırırken aynı zamanda genç nüfusun istihdamı hem sayısal hem de oransal olarak artış göstermiştir. 2021 yılında genç nüfusun istihdamı sayısal olarak 3 milyon 855 bine ve oran olarak ise %32,2 düzeyine çıkmıştır.

Tablo 1.16 Türkiye’de Genç İstihdamı (2001-2021, 15-24 yaş)

Yıl	Kurumsal Olmayan Sivil Nüfus (Bin) (15+ Yaş)	15-24 Arası Nüfus (Bin)	İşgücü (Bin)	İstihdam Edilenler (Bin)	İstihdam Oranı (%)
2001	47.158	12.641	5.323	4.460	35.3
2002	48.041	12.520	5.116	4.135	33.0
2003	48.912	12.379	4.753	3.777	30.5
2004	47.544	11.840	4.474	3.554	30.0
2005	48.358	11.757	4.436	3.554	30.2
2006	49.174	11.670	4.365	3.533	30.3
2007	49.994	11.583	4.364	3.493	30.2
2008	50.772	11.490	4.381	3.484	30.3
2009	51.686	11.513	4.454	3.328	28.9
2010	52.541	11.548	4.426	3.465	30.0
2011	53.593	11.534	4.529	3.697	32.1
2012	54.724	11.574	4.422	3.647	31.5
2013	55.608	11.563	4.584	3.727	32.2
2014	56.986	11.724	4.789	3.930	33.5
2015	57.854	11.800	4.958	4.039	34.2
2016	58.720	11.845	5.025	4.040	34.1
2017	59.894	11.875	5.146	4.077	34.3
2018	60.654	11.785	5.182	4.130	35.0
2019	61.469	11.667	5.182	3.866	33.1
2020	62.579	11.711	4.574	3.418	29.2
2021	63.704	11.956	4.983	3.855	32.2

Kaynak: <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>, Erişim: 10.05.2022

Grafik 1.5’te yer alan TÜİK verilerine göre, 2001-2021 dönemini kapsayan yıllarda 15 ve üzeri yaş grubunda yer alan kesimin genel istihdam oranlarının 15-24 yaş grubunda yer alan gençlerin istihdam oranlarından daha yüksek olduğu görülmektedir. 2001-2021 döneminde yıllar itibariyle hem genelde hem de gençlerin istihdam oranlarında küçük dalgalanmaların yaşandığı görülmektedir. 15 ve üzeri yaş grubunda genel istihdam oranının en fazla olduğu 2018 yılında %47,4 olarak gerçekleşmiş iken 15-24 yaş grubunu oluşturan gençlerde ise en fazla istihdam oranı 2001 yılında %35,3 seviyesinde gerçekleşmiştir. Covid-19 salgın hastalığı riski nedeniyle 2020 yılında genel istihdam oranı 2,9 puanlık bir azalma ile %42,8 seviyesine ve genç istihdam oranı ise 3,9 puan azalma ile %29,2 seviyesine gerilemiştir. Çalışma hayatında salgın kaynaklı risklerin azalmasıyla birlikte 2021 yılında 15 ve üzeri yaş grubunda yer alanların genel istihdam oranı ile genç nüfusun istihdam oranı tekrar yükselişe geçmiştir. Genel istihdam oranı %45,2’ye ve genç nüfusun istihdam oranı ise %32,2 düzeyine çıkmıştır.



Kaynak: TÜİK, (Grafik, yazar tarafından çizilmiştir).

Grafik 1.5 Türkiye’de İstihdam Oranları, (2001-2021, %)

1.3.4. Türkiye’de İstihdamın Eğitim Düzeyine Göre Dağılımı

Türkiye’de yıllar itibariyle eğitilmiş bireylerin sayısal olarak artış gösterdiği, ancak eğitim ile elde edilen nitelik ve becerilerin işgücü piyasasında yeteri kadar geçerli olmadığı tartışılır hale gelmiştir. Bir yandan eğitim sonucunda elde edilen nitelik ve beceriler ile açık işler arasında uyumsuz eşleşmenin varlığı söz konusu iken diğer yandan diplomalı işsizlerin sayısı giderek artmaktadır. Günümüzde teknolojik gelişmeleri takip eden nitelik ve beceri düzeyi yüksek olan donanımlı işgücünün işgücü piyasasında daha avantajlı olduğu görülmektedir. Dolayısıyla, yapısal bir sorun olan eğitim-istihdam ilişkisinin geliştirilmesi önem arz etmektedir.

Tablo 1.17’de 2001-2021 döneminde, istihdamın eğitim durumuna göre sayısal dağılımı görülmektedir. Tabloya göre, Türkiye’de işgücünün eğitim seviyesi arttığında istihdam edilme sayısı da artmaktadır. Ayrıca, istihdam edilen okuryazar olmayan sayısında yıllar itibariyle düşüş yaşanmıştır. Lise ve yükseköğretim mezunlarından istihdam edilenlerin sayılarında ise artışların olduğu görülmektedir. İstihdam edilen yükseköğretim mezunu sayısı 2001 yılında 1 milyon 950 bin iken 2021 yılında bu sayı 8 milyon 4 bin olarak gerçekleşmiş ve ciddi bir artış yaşanmıştır. Tabloda sayısal olarak yükseköğretim mezunlarının en yüksek istihdam düzeyine sahip olduğu görülmektedir. Yani, uzun dönemde eğitim düzeyi yüksek olanların daha fazla istihdam edildiği anlaşılmaktadır. Sayısal olarak en düşük istihdamın ise okuma ve yazma bilmeyenlerden sonra okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyenlerde olduğu

görülmektedir. Eğitim, işgücü arz ve talebi açısından büyük önem arz etmektedir. İyi bir eğitimle işgücü nitelik kazanabilir.

Türkiye’de istihdam yeterli düzeyde olmamakla beraber yükseköğretim mezunlarının lehine doğru bir gelişme arz etmektedir. Bu durum nitelikli elemanlara ihtiyaç duyan bir ekonomik yapının varlığını göstermektedir. Eğitim ile işsizlik arasındaki ilişkinin durumunu işgücü piyasası belirlemektedir. Eğitimli insanların işgücü piyasasında iş bulamamaları teknolojinin tam kullanılmadığı bir ekonomik yapının varlığını göstermektedir. 2021 yılında bir önceki yıla göre istihdam edilen kişi sayısı tüm eğitim düzeylerinde artış göstermiştir.

Tablo 1.17 Türkiye’de Eğitim Düzeyine Göre İstihdam Edilen Kişi Sayısı, (2001-2021, bin)

Yıllar	Okuma-Yazma Bilmeyen	Okuma Yazma Bilen Fakat Bir Okul Bitirmeyen	İlkokul	İlköğretim	Ortaokul veya Dengi Meslek Okul	Genel Lise	Lise Dengi Meslek Okul	Yüksekokul veya Fakülte	Toplam
2001	1.899	748	11.201	84	2.043	2.185	1.415	1.950	21.524
2002	1.649	678	10.794	125	2.174	2.186	1.609	2.140	21.354
2003	1.493	608	10.327	180	2.236	2.234	1.736	2.333	21.147
2004	1.250	722	9.109	307	2.132	2.382	1.515	2.215	19.632
2005	1.109	871	8.659	518	2.222	2.349	1.858	2.481	20.066
2006	1.062	907	8.485	648	2.256	2.312	2.059	2.695	20.423
2007	990	922	8.385	900	2.136	2.365	2.157	2.884	20.738
2008	960	976	8.345	1.175	2.030	2.356	2.212	3.140	21.194
2009	1.002	988	8.251	1.384	1.939	2.266	2.126	3.321	21.277
2010	1.082	1.089	8.602	1.783	1.954	2.294	2.179	3.612	22.594
2011	1.147	1.193	8.912	2.110	2.009	2.432	2.297	4.008	24.110
2012	1.119	1.166	8.814	2.272	2.025	2.512	2.420	4.493	24.821
2013	1.110	1.113	8.784	2.505	2.048	2.609	2.524	4.831	25.524
2014	1.097	1.018	8.676	2.730	2.160	2.623	2.544	5.085	25.933
2015	1.056	954	8.686	2.677	2.334	2.629	2.693	5.593	26.621
2016	978	958	8.564	2.532	2.617	2.685	2.808	6.064	27.205
2017	1.013	950	8.647	2.456	2.956	2.777	2.970	6.420	28.189
2018	985	997	8.491	2.329	3.223	2.879	3.109	6.725	28.738
2019	913	938	7.992	2.111	3.123	2.872	3.027	7.104	28.080
2020	704	749	7.252	1.910	3.006	2.801	2.986	7.404	26.812
2021	733	761	7.529	-	5.226	3.325	3.219	8.004	28.797

Kaynak: <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>, Erişim: 10.05.2022

Tablo 1.18’de 2001-2021 döneminde, istihdamın eğitim durumuna göre oransal dağılımı yer almaktadır. Tabloya göre, Türkiye’de işgücünün eğitim seviyesi arttığında istihdam edilme oranı da artmaktadır. Ayrıca, istihdam edilen okuryazar olmayan kesimde oransal olarak yıllar itibariyle düşüş yaşanmıştır. Lise ve yükseköğretim mezunlarından istihdam edilenlerde ise oransal olarak artışların olduğu görülmektedir. Tabloya göre oransal olarak en yüksek istihdam düzeyine yükseköğretim mezunları sahip iken en düşük istihdam düzeyine ise okuma yazma bilmeyenlerin sahip olduğu görülmektedir. 2021 yılında bir önceki yıla kıyasla tüm eğitim düzeylerinde istihdamın oransal olarak arttığı görülmektedir.

Tablo 1.18 Türkiye’de Eğitim Düzeyine Göre istihdamın Oransal Dağılımı, % (2001-2021)

Yıllar	Okuma-Yazma Bilmeyen	Okuma Yazma Bilen Fakat Bir Okul Bitirmeyen	İlkokul	İlköğretim	Ortaokul veya Dengi Meslek Okul	Genel Lise	Lise Dengi Meslek Okul	Yüksekokul veya Fakülte
2001	29,4	35,9	48,9	9,8	43,1	44,2	57,2	73,0
2002	27,5	32,0	47,3	11,1	44,3	42,5	54,9	70,7
2003	26,2	28,1	45,3	12,1	46,1	41,2	55,8	69,1
2004	20,6	29,3	43,9	12,7	49,6	42,4	54,8	69,2
2005	18,9	28,0	43,5	17,4	53,5	42,8	56,1	70,1
2006	17,8	27,4	43,6	19,4	54,3	42,7	56,3	69,8
2007	17,1	26,3	43,2	22,8	56,1	42,1	56,8	69,8
2008	16,9	26,6	43,3	25,3	55,9	42,9	57,4	69,5
2009	17,3	26,8	43,2	25,1	53,9	42,6	55,2	68,5
2010	18,6	28,7	45,3	28,8	56,0	43,3	57,1	70,1
2011	19,6	30,4	47,5	31,8	57,8	45,5	58,3	71,0
2012	18,9	30,1	47,8	32,2	58,4	45,8	58,1	71,1
2013	19,2	30,2	47,6	33,8	56,4	46,7	58,3	71,9
2014	17,9	29,9	46,1	39,1	48,2	47,1	58,1	70,7
2015	17,6	29,1	46,2	44,4	40,6	47,3	58,7	71,0
2016	16,8	28,9	46,3	51,9	37,0	47,2	58,2	70,1
2017	17,7	28,9	46,9	56,5	37,0	47,6	58,2	70,1
2018	17,6	28,3	46,7	57,3	38,6	48,0	58,6	69,6
2019	16,6	27,6	44,2	54,8	37,0	45,5	55,2	68,4
2020	13,4	24,0	40,3	51,6	34,1	41,8	52,7	65,4
2021	14,3	25,0	42,3	-	41,6	44,7	55,6	67,0

Kaynak: <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>, Erişim: 10.05.2022

1.3.5. Türkiye’de İstihdamın İşteki Durumuna Göre Dağılımı

İstihdamın işteki durumuna göre dağılımı, ülke ekonomisinin gelişimini gösterir. İşteki durumu, “ücretli, maaşlı ve yevmiyeli”, “işveren”, “kendi hesabına çalışanlar” ve “ücretsiz aile işçisi” olmak üzere dört kategoride incelemek mümkündür. Gelişen ülkelerde tarım sektöründen sanayi ve hizmet sektörüne geçiş yapıldığında kendi hesabına ve ücretsiz aile işçisi olarak çalışanların sayısında azalma olurken ücretli ve maaşlı çalışanların sayısında ise artış meydana gelir (İşgücü Piyasası Araştırması, 2020: 111).

Tablo 1.19’da istihdamın işteki durumuna göre sayısal dağılımı incelendiğinde, 2001 yılında 4 milyon 865 bin ücretsiz aile işçisi bulunurken bu sayı ilerleyen yıllarda tarım sektöründen diğer sektörlerle kayma olması nedeniyle düşüşe geçmiş ve 2020 yılında 2 milyon 473 bin seviyesine gerilemiştir. Tablodan da anlaşıldığı üzere Türkiye’de tarım sektöründen sanayi ve hizmet sektörlerine geçiş yapıldığı görülmektedir. Bu nedenle, yıllar itibariyle kendi hesabına ve ücretsiz aile işçisi olarak çalışanların sayısında azalma olurken ücretli ve maaşlı veya yevmiyeli çalışanların sayısında ise artış meydana gelmiştir. 2001 yılında 10 milyon 156 bin olan ücretli, maaşlı veya yevmiyeli çalışanların sayısı 2019 yılında 19 milyon 216 bin’e yükselmiştir. Tabloda dikkat çeken diğer bir nokta işverenlerin sayısının yıllar itibariyle düşük miktarda seyretmesidir. İşverenlere verilen teşvik ve desteklerin burada ne kadar önemli olduğu anlaşılmaktadır. 2001 yılında 1 milyon 139 bin olan işveren sayısı 2019 yılında 1 milyon 253 bine yükselmiştir. Ancak, 2020 yılında Covid-19 küresel salgın nedeniyle istihdamda meydana gelen daralma ile birlikte tüm çalışma gruplarında düşüş yaşanmıştır. 2021 yılında çalışma hayatında görülen iyileşme ile birlikte tüm çalışma gruplarında artış yaşanmıştır. 2001-2021 döneminde yıllar itibariyle ücretli, maaşlı ve yevmiyeli çalışanların sayısal olarak artış sergilediği, işveren ve kendi hesabına çalışanlarda sayısal olarak yaşanan küçük azalışların olduğu, ücretsiz aile işçisi olarak çalışanların sayısal olarak sürekli bir düşüş sergilediği görülmektedir. Bu tabloda en fazla artış ücretli, maaşlı ve yevmiyeli olarak çalışan kesimde görülmektedir. Kendi hesabına çalışanların miktarında sayısal olarak küçük çapta azalışların meydana gelmesinin nedeni, tarım sektörünün eski önemini koruyamamasından kaynaklanmaktadır. Diğer bir nedeni ise ücretli, maaşlı veya yevmiyeli bir işte çalışmak amacıyla kırsal bölgelerden kentsel alanlara göç edilmesidir.

Tablo 1.19 Türkiye’de İstihdamın İşteki Durumuna Göre Dağılımı, (2001-2021, bin)

Yıllar	(Ücretli, Maaşlı veya Yevmiyeli)	İşveren	Kendi Hesabına	Ücretsiz Aile İşçisi	Toplam
2001	10.156	1.139	5.365	4.865	21.524
2002	10.625	1.186	5.089	4.455	21.354
2003	10.707	1.052	5.250	4.138	21.147
2004	10.693	999	4.572	3.367	19.632
2005	11.436	1.101	4.689	2.841	20.066
2006	12.028	1.162	4.555	2.678	20.423
2007	12.534	1.189	4.386	2.628	20.738
2008	12.937	1.249	4.324	2.684	21.194
2009	12.770	1.209	4.429	2.870	21.277
2010	13.762	1.202	4.548	3.083	22.594
2011	14.876	1.244	4.687	3.303	24.110
2012	15.619	1.238	4.695	3.268	24.821
2013	16.353	1.182	4.773	3.217	25.524
2014	17.125	1.173	4.479	3.155	25 933
2015	17.827	1.175	4.468	3.150	26 621
2016	18.377	1.239	4.536	3.053	27 205
2017	18.960	1.279	4.815	3.134	28 189
2018	19.536	1.282	4.909	3.012	28 738
2019	19.216	1.253	4.709	2.902	28 080
2020	18.719	1.199	4.421	2.473	26 812
2021	20.137	1.318	4.647	2.695	28.797

Kaynak: <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>, Erişim: 10.05.2022

1.3.6. Türkiye’de İstihdamın Sektörel Dağılımı

Bir ülke için istihdamın sektörel dağılımı, ülkenin ekonomik yapısını ve gelişmişlik düzeyini açıklamada önemli bir göstergedir. İstihdamda olanlar, genel olarak üç sektörde (tarım, sanayi ve hizmet) toplanmaktadır. İstihdamın sektörel dağılımı her ülke için farklılık arz etmektedir. Bu farklılık ise gelişmiş ülkeler ile gelişmekte olan ülkeleri birbirinden ayırmaktadır. Tarım ve sanayi sektörleri mal üreten ana sektörlerdir. Hizmet sektörü ise söz konusu iki sektörün gelişmesine bağlıdır. Sanayi sektörünün fazla gelişme göstermediği gelişmekte olan ülkelerde çalışanların çoğu tarım sektöründe istihdam edilmiştir. Ancak, ülkenin sanayi sektöründe görülen gelişmeye bağlı olarak tarım sektöründen sanayi sektörüne doğru istihdamda bir kaymanın olduğu görülür. Sanayi sektörünün gelişmesiyle birlikte istihdamın hizmetler sektöründe gelişmeye başladığı görülür (Zaim,1997:147).

Gelişmekte olan ülkelerde ekonomi daha çok tarım ve tarıma dayalı sanayide yoğunlaşmıştır. Bu nedenle tarım sektörü istihdam açısından büyük bir öneme sahiptir. Ancak, Türkiye’de tarım sektöründe sürekli istihdamın sağlanamaması nedeniyle mevcut işgücünün bir kısmı mevsimlik tarım işçisi olarak çalışmakta ve diğer bir kısmı da tarım sektöründen diğer sektörlere geçiş yapmaktadır (Akbiyık, 2011: 133).

Tablo 1.20’de 2001-2021 dönemi için istihdamın sektörel dağılımı incelendiğinde, tarım sektöründe yıllar itibariyle sürekli düşüş yaşandığı ve istihdamın daha çok üretken sektörlere kaydığı görülmektedir. Tabloya göre, Türkiye’de söz konusu dönemde yıllar itibariyle tarım sektöründe istihdamda azalma yaşanırken sanayi sektöründe ise düşük düzeyde bir artışın olduğu görülmektedir. Hizmet sektöründe istihdamda meydana gelen artış sanayi sektöründen daha fazla olmuştur. Bu durum Türkiye’de sanayi sektörünün tam anlamıyla gelişmediğini ve tarım sektöründen ayrılan işgücünün hizmet sektörüne yöneldiğini göstermektedir. Dolayısıyla hizmet sektöründe istihdam daha fazla artış göstermiştir. TÜİK verilerine göre 2001 yılında Türkiye’de istihdamda olan 21 milyon 524 bin kişinin 8 milyon 89 bini (%37,5) tarım sektöründe çalışmakta iken 2020 yılında istihdamda olan 26 milyon 812 bin kişinin 4 milyon 716 bininin (%17,6) tarım sektöründe çalıştığı görülmektedir. Tarım sektöründe hem sayısal hem de oransal olarak önemli ölçüde azalma olmuştur. Tarım sektöründe istihdamın azalmasının temel bazı sebeplerini şu şekilde sıralamak mümkündür (Taşyürek, 2016: 4):

- Tarım arazilerinin miras nedeniyle küçülmesi, parçalı ve dağınık bir yapıya sahip olması,
- Sulanabilir arazinin yetersiz olması,
- Girdi maliyetlerinin yüksek olması,
- Çiftçilerin yetersiz eğitime sahip olması,
- Teknoloji ve yeniliklerde uyum problemlerinin yaşanması,
- Tarımı destekleme politikalarının yetersiz olması veya etkin olmaması,
- Üretici ile tüketici arasındaki aracılardan çok olması nedeniyle üreticinin doğrudan pazara erişememesi,
- Tarımsal verilerin düzenli bir şekilde toplanamaması ve tutarsız olması.

TÜİK verilerine göre, yıllar itibariyle tarım sektöründe küçülme yaşanırken inşaat ve hizmet sektörlerinde büyüme olduğu görülmektedir. Türkiye’de hizmet

sektörünün tarım sektöründen beslendiği bilinmektedir. Söz konusu dönemde tarım sektörü ile hizmet sektörünün yer değiştirdiği görülmektedir. Yıllar itibariyle hizmet sektöründe istihdam giderek artmıştır. Sanayi sektöründe istihdamın hizmet sektörüne kayması üretimde istihdamın azalmasına zemin hazırlamaktadır. Sanayi sektöründe istihdam oransal olarak fazla bir değişim göstermemiştir. 2001 yılında tarım sektöründe 8 milyon 89 bin olan istihdam sayısı 2019 yılına gelindiğinde 5 milyon 97 bine gerilemiştir. Sanayi sektöründe istihdam 2001 yılında yaklaşık 3 milyon 774 bin iken düşük bir hızla artarak 2019 yılında 5 milyon 561 bine çıkmıştır. Sanayi sektöründe yeteri kadar bir atışın olmadığı ve istihdam yaratma potansiyelinin tam anlamıyla gelişmediği görülmektedir. İnşaat sektörü de benzer şekilde yıllar itibariyle sürekli küçük artışlar göstermiştir. Hizmet sektöründe ise istihdam hızlı bir ivme kazanarak yaklaşık iki katına çıkmıştır. 2001 yılında hizmetler sektöründe 8 milyon 551 bin olan istihdam miktarı 2019 yılında 15 milyon 872 bin olmuştur. Türkiye’de işgücünün hizmetler sektöründe daha fazla yoğunlaştığı görülmektedir. 2020 yılında yaşanan salgın sürecinde, finansal destek verilmesi sebebiyle konut satışlarında artış yaşanmıştır. Bu nedenle, salgın sürecinden en az inşaat sektörü etkilenmiştir. İhracatın toparlanmasıyla birlikte sanayi üretimindeki artış sanayi sektöründe istihdama destek vermiştir. Covid-19 salgını nedeniyle uygulanan izolasyon tedbirleri ve kısıtlamalar, en çok hizmetler sektörünü ve sonrada tarım sektörünü olumsuz etkiledi. Hizmetler sektöründe 812 bin ve tarım sektöründe 381 bin istihdam kaybı yaşandığı ve iki sektörün de istihdamdaki payında azalma olduğu görülmektedir. Oransal olarak istihdamın sektörel dağılımı incelendiğinde, 2020 yılında çalışanların %17.6’sı tarım, %20.5’i sanayi, %5.7’si inşaat ve %56.2’sinin hizmetler sektöründe istihdam edildiği görülmektedir. 2020 yılı bir önceki yıl ile karşılaştırıldığında inşaat sektöründe 0,2 puanlık ve sanayi sektöründe ise istihdamda 0,7 puanlık bir artış yaşanırken tarım sektöründe 0,6 puanlık ve hizmetler sektöründe ise istihdamda 0,3 puanlık bir azalma olmuştur. Otel, kafeterya, sinema, lokanta, perakende ve toptan ticaret vb. alt sektörlerin oluşturduğu hizmet sektöründe karantina uygulaması sebebiyle işlerin çoğunun yüz yüze yapıldığı işyerlerinin kapanması hizmet sektörünü olumsuz etkilemiştir. 2021 yılında ise Covid-19 salgınından kaynaklı olumsuzlukların azalmasıyla birlikte tarım ve hizmetler sektöründe istihdam oranı azalırken sanayi ve inşaat sektöründe istihdam oranının arttığı görülmektedir.

Tablo 1.20 Türkiye’de İstihdamın Sektörel Dağılımı (2001-201)

Yıllar	İstihdam (bin)	Tarım (bin)	%	Sanayi (bin)	%	İnşaat (bin)	%	Hizmetler (bin)	%
2001	21.524	8.089	37,5	3.774	17,4	1.110	5,1	8.551	40,0
2002	21.354	7.458	34,9	3.954	18,5	958	4,5	8.984	42,1
2003	21.147	7.165	33,9	3.846	18,2	965	4,5	9.171	43,4
2004	19.632	5.713	29,1	3.929	20,0	967	4,9	9.023	46,0
2005	20.067	5.154	25,7	4.183	20,8	1.107	5,5	9.623	48,0
2006	20.423	4.907	24,0	4.283	21,0	1.196	5,9	10.037	49,1
2007	20.738	4.867	23,5	4.314	20,8	1.231	5,9	10.326	49,8
2008	21.194	5.016	23,7	4.440	20,9	1.242	5,9	10.495	49,5
2009	21.277	5.240	24,6	4.079	19,2	1.306	6,1	10.650	50,1
2010	22.594	5.683	25,2	4.496	19,9	1.431	6,3	10.986	48,6
2011	24.110	6.143	25,5	4.704	19,5	1.676	7,0	11.586	48,1
2012	24.821	6.097	24,6	4.751	19,1	1.709	6,9	12.266	49,4
2013	25.524	6.015	23,6	4.956	19,4	1.782	7,0	12.771	50,0
2014	25.933	5.470	21,1	5.316	20,5	1.912	7,4	13.235	51,0
2015	26.621	5.483	20,6	5.332	20	1.914	7,2	13.891	52,2
2016	27.205	5.305	19,5	5.296	19,5	1.987	7,3	14.617	53,7
2017	28.189	5.464	19,4	5.383	19,1	2.095	7,4	15.246	54,1
2018	28.738	5.297	18,4	5.674	19,7	1.992	6,9	15.774	54,9
2019	28.080	5.097	18,2	5.561	19,8	1.550	5,5	15.872	56,5
2020	26.812	4.716	17,6	5.497	20,5	1.538	5,7	15.060	56,2
2021	28.797	4.948	17,2	6.143	21,3	1.777	6,2	15.928	55,3

Kaynak: <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>, Erişim: 10.05.2022

1.3.7. Türkiye’de İstihdamın Meslek Gruplarına Göre Dağılımı

İstihdamın meslek gruplarına göre dağılımı, ülkenin ekonomik ve sosyal durumu hakkında bilgi vermektedir. Tablo 1.21’de Türkiye’de istihdamın yıllar itibariyle meslek gruplarına göre dağılımına yer verilmektedir. Yıllar itibariyle meslek gruplarına göre istihdamın dağılımı değişiklik göstermektedir. 2001 yılında en fazla istihdam edilen meslek grubu 7 milyon 773 bin kişi ile nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri çalışanları (F)’dir. Bunu 3 milyon 299 bin kişi ile sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanların (G) takip ettiği ve üçüncü sırada en fazla istihdamın ise 1 milyon 928 bin kişi ile hizmet ve satış elemanları (E) meslek grubunda olduğu görülmektedir. 2001 yılında en az istihdamın sağlandığı meslek grubu ise 952 bin kişi ile büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar (D) olduğu görülmektedir. 2020 yılına gelindiğinde, en fazla istihdam edilen meslek grubunu 5 milyon 190 bin kişi ile hizmet ve satış elemanları (E) oluştururken bunu 3 milyon 858 bin kişi ile nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar (I) meslek grubu takip etmiştir. 2020 yılında en az istihdamın

sağlandığı meslek grubu ise 1 milyon 502 bin kişi ile kanun yapıcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürlerin (A) oluşturduğu meslek grubudur. Tablodan da anlaşıldığı üzere 2020 yılına kadar tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri çalışanları (F) mesleğinde istihdam miktarında azalma yaşanırken diğer meslek gruplarında ise tam tersine istihdam miktarlarında artışın meydana geldiği görülmektedir. Bu tabloya göre, nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanların (I) oluşturduğu meslek grubunda yıllar itibariyle sürekli bir artışın olduğu görülmektedir. Bu durum nedeniyle nitelikli bir işgücü için mesleki eğitimlerin daha da artırılması ve geliştirilmesi önem arz etmektedir. 2021 yılında bir önceki yıla göre tüm meslek gruplarında istihdamın miktar olarak arttığı görülmektedir.

Tablo 1.21 Türkiye’de İstihdamın Meslek Gruplarına Göre Dağılımı, (2001-2021, bin)

Yıl	Toplam	A	B	C	D	E	F	G	H	I
2001	21.524	1.731	1.237	1.052	952	1.928	7.773	3.299	1.716	1.836
2002	21.354	1.755	1.324	1.037	1.140	2.172	6.784	3.079	1.764	2.299
2003	21.147	1.845	1.383	1.062	1.196	2.179	6.755	2.944	1.801	1.982
2004	19.632	1.802	1.288	1.062	1.111	2.102	4.967	2.892	2.007	2.401
2005	20.067	2.070	1.355	1.194	1.164	2.159	4.502	3.044	2.134	2.446
2006	20.423	1.932	1.405	1.289	1.292	2.421	4.138	3.025	2.211	2.710
2007	20.738	1.835	1.333	1.401	1.324	2.566	4.068	3.042	2.314	2.855
2008	21.194	1.860	1.322	1.506	1.406	2.553	4.121	3.022	2.282	3.120
2009	21.277	1.850	1.480	1.356	1.405	2.648	4.304	2.885	2.058	3.291
2010	22.594	1.883	1.607	1.341	1.535	2.758	4.692	3.08	2.334	3.363
2011	24.110	1.974	1.709	1.449	1.666	2.984	4.902	3.174	2.430	3.825
2012	24.821	1.911	1.931	1.575	1.736	3.181	4.868	3.208	2.539	3.872
2013	25.524	1.286	2.261	1.345	1.634	4.564	4.817	3.494	2.485	3.638
2014	25.933	1.339	2.383	1.391	1.732	4.752	4.324	3.691	2.413	3.908
2015	26.621	1.381	2.570	1.474	1.840	4.963	4.235	3.644	2.437	4.075
2016	27.205	1.402	2.786	1.531	1.945	5.130	4.044	3.689	2.519	4.159
2017	28.189	1.417	2.866	1.636	1.984	5.381	4.153	3.849	2.679	4.222
2018	28.738	1.487	2.998	1.716	2.011	5.585	4.106	3.884	2.749	4.202
2019	28.080	1.504	3.157	1.718	1.949	5.673	3.976	3.519	2.591	3.993
2020	26.812	1.502	3.297	1.642	1.874	5.190	3.647	3.378	2.424	3.858
2021	28.797	1.565	3.513	1.819	2.000	5.370	3.688	3.635	2.745	4.462

Kaynak: <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>, Erişim: 10.05.2022

A: Kanun yapıcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürler. **B:** Profesyonel meslek mensupları. **C:** Yardımcı profesyonel meslek mensupları. **D:** Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar. **E:** Hizmet ve satış elemanları. **F:** Nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri çalışanları. **G:** Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar. **H:** Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar. **I:** Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar.

1.3.8. Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdam

Birçok ülkede gelir ve üretim açısından önem arz eden kayıt dışı istihdam, kişinin referans haftası içerisinde yaptığı iş nedeniyle herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı olmaması durumunu ifade eder. Kayıt dışı istihdamın, toplam istihdama oranı kayıt dışı istihdam oranını verir. Bu oran ne kadar büyük olursa çalışma hayatı da o kadar sosyal güvenceden uzak olur (İşgücü Piyasası Araştırması, 2019: 165).

$$\text{Kayıtdışı İstihdam Oranı} = \frac{\text{Kayıtdışı İstihdam}}{\text{Toplam İstihdam}} \times 100$$

Diğer bir ifadeyle kayıt dışı istihdam, yapılan üretim faaliyetlerinin kamu kayıtlarında ve istatistiklerinde yer almaması veya eksik yer almasıdır. Türkiye’de kayıt dışı çalışmanın çeşitli şekilleri bulunmaktadır. Bunları şu şekilde sıralamak mümkündür (Yereli ve Karadeniz, 2004: 2-9):

- Çalışan kişinin çalışmasıyla ilgili kamu kurum/kuruluşlarına bildirimde bulunmaması.
- Çalışan kişinin çalışmasının karşılığı olan ücret ile ilgili eksik bildirimde bulunması.
- Çalışan kişinin çalışma süresinin gün olarak eksik bildirimde bulunması.
- İkinci bir işte çalıştığı halde bu işyerindeki çalışmalar hakkında kişinin bildirimde bulunmaması.
- Kişinin deneme süresi bahane edilerek kayıt dışı çalıştırılması.
- Ücretli çalışanların SGK’ya bildirilip vergi dairesine bildirilmemesi.
- Kendi iradesi dâhilinde kayıt dışı çalışan ücretliler (yabancı kaçak işçi, çocuk işçi, kayıt dışı çalışan emekli, yetim ve malullük aylığı aldığı halde kayıt dışı çalışanlar, işsizlik ödeneği aldığı halde kayıt dışı çalışanlar, yeşil kart sahibi olanların kayıt dışı çalışması).

Türkiye’de bilhassa kadınlar, çocuklar, emekliler, mülteciler ve ikinci bir iş yapanlar düşük ücret karşılığında sosyal güvenlik kapsamında olmadan sigortasız çalışarak kayıt dışı istihdamda yer almaktadırlar. İşgücü piyasasında açık iş taleplerinin azalması ile birlikte iş bulamayan işsizler kayıt dışı işlere yönelmektedir. Tablo 1.22’de Türkiye’de 2001-2021 dönemine ait kayıt dışı istihdam verileri incelendiğinde, 2001 yılında yaşanan ekonomik kriz sonrasında işten çıkarılanlar ve yapılan özelleştirmeler sonucunda işini kaybedenler kayıt dışı çalışmaya yönelmişlerdir. Dolayısıyla, 2001

yılında kayıt dışı istihdam oranı da yükselmiştir. 2001 yılında %53,2 seviyesinde olan kayıt dışı istihdam oranı takip eden yıllarda aşamalı olarak düşüşe geçerek 2020 yılında %30,6 düzeyine gerilemiştir. 2020 yılında yaşanan salgın sürecinde istihdamı korumak için alınan tedbirler (istihdam teşvikleri, kısa çalışma ödeneği, mesleki eğitimler, işbaşı eğitimleri vb. programlar) bir önceki yıla göre kayıt dışı istihdam oranını 3,9 puan düşürmüştür. Kayıt dışı istihdamda yaşanan düşüşe rağmen 2020 yılındaki oran (%30,6) ve 8,2 milyon olan kayıt dışı çalışan sayısı yüksektir. 2021 yılında ise kayıt dışı istihdam oranı %29'a düşmüştür. Sosyo ekonomik bir sorun olan kayıt dışı istihdamı önlemek için uygulanan politikaların kısmen başarılı olmasına rağmen Türkiye'de konunun halen önemini koruduğu ve tam anlamıyla bu sorunun çözüme kavuşmadığı anlaşılmaktadır. Türkiye'de işsizlik oranının yüksek olması, işgücünün kayıt dışı çalışmasını adeta teşvik etmekte ve desteklemektedir.

Tablo 1.22 Türkiye'de Kayıt Dışı İstihdam (2001-2021)

Yıllar	Toplam İstihdam (Bin)	Kayıtdışı İstihdam (Bin)	Kayıtdışı İstihdam Oranı (%)	Kadın Kayıtdışı İstihdam Oranı (%)	Erkek Kayıtdışı İstihdam Oranı (%)
2001	21.524	11.439	53,2	73,6	45,3
2002	21.354	11.133	52,1	71,3	44,0
2003	21.147	10.943	51,7	72,5	44,2
2004	19.632	9.843	50,1	67,1	44,3
2005	20.067	9.666	48,1	65,0	42,4
2006	20.423	9.593	47,0	63,0	41,4
2007	20.738	9.423	45,4	60,7	40,1
2008	21.194	9.220	43,5	58,5	38,2
2009	21.277	9.328	43,8	58,4	38,3
2010	22.594	9.772	43,3	58,5	37,2
2011	24.110	10.139	41,9	57,8	35,7
2012	24.821	9.686	39,0	54,2	32,7
2013	25.524	9.379	36,7	52,0	30,2
2014	25.933	9.069	34,9	48,4	29,3
2015	26.621	8.937	33,5	46,1	28,2
2016	27.205	9.111	33,5	44,3	28,8
2017	28.189	9.575	33,9	44,6	29,2
2018	28.738	9.604	33,4	42,2	29,5
2019	28.080	9.692	34,5	42,2	31,0
2020	26.812	8.202	30,6	37,1	27,6
2021	28.797	8.355	29,0	35,9	26,0

Kaynak: <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>, Erişim: 10.05.2022

Nüfus artışı, bir yandan işgücü arzının artmasına neden olurken diğer yandan kayıt dışı istihdamın temel kaynaklarından birini oluşturmaktadır. İşçi maliyetlerinin ve sosyal güvenlik giderlerinin yüksek olması, yüksek faiz oranları nedeniyle yatırımların azalması, yüksek enflasyon nedeniyle tüketicilerin satın alma gücünün ve buna bağlı olarak ürünlere olan talebin azalması sonucu işverenlerin maliyetleri düşürmek için işçi çıkarmaları kayıt dışı istihdamı artırmaktadır. Kayıt dışı istihdam, bireysel, toplumsal ve devletten kaynaklanan belli bazı nedenler sonucu ortaya çıkmaktadır.

Tablo 1.23'e göre, kayıt dışı istihdamın; ekonomik, sosyal, işletmelerden, kamudan, sosyal güvenlik ve vergi sistemi ile sosyal yardım sisteminden kaynaklanan altı ana nedeni vardır.

Tablo 1.23 Kayıt Dışı İstihdamın Nedenleri

1. Ekonomik Nedenler	<ul style="list-style-type: none"> a. İşsizlik ve formel sektörün işgücü arzını karşılayamaması b. İşgücü üzerindeki vergi ve sigorta primi gibi yükümlülüklerin yüksekliği c. Gelir ve vergi yükü dağılımında adaletsizlik ve yoksulluk d. Çalışma hayatında değişim ve yeni çalışma şekilleri e. İstihdamın sektörel yapısındaki değişiklik
2. Sosyal Nedenler	<ul style="list-style-type: none"> a. Göç ve çarpık kentleşme b. Nüfus artışı c. İşgücünün niteliği ile eğitim ve bilinç seviyesinin düşüklüğü
3. İşletmeden Kaynaklı Nedenler	<ul style="list-style-type: none"> a. Küçük işletmelerin yaygınlığı b. İşletmelerin rekabet gücünün düşüklüğü c. Kurumsallaşamama d. Marka yaratamama ve fason üretim
4. Kamudan Kaynaklanan Nedenler	<ul style="list-style-type: none"> a. Bürokratik işlemlerin fazlalığı/yoğunluğu b. Mevzuatın karışıklığı c. Kamu kurumları arasındaki koordinasyon eksikliği d. Kamu hizmetlerine ve kamu harcamalarına bakışın olumsuzluğu e. Denetim yetersizliği ve zorluğu ile cezanın eşitsizliği ve etkisizliği
5. Sosyal Güvenlik ve Vergi Sisteminden Kaynaklanan Nedenler	<ul style="list-style-type: none"> a. Sık çıkarılan vergi ve sosyal güvenlik afları ve borçlanma kanunları b. Prim ve edim arasındaki dengesizlik c. Sosyal güvenlik ve vergi sisteminin bazı çalışma şekillerini kapsam dışı bırakması d. Sosyal güvenlik hizmetlerinden memnuniyetsizlik e. Emeklilik yaşı ve emeklilik sistemi f. Asgari ücret
6. Sosyal Yardım Sisteminden Kaynaklanan Nedenler	<ul style="list-style-type: none"> a. Sosyal yardım ödemeleri b. Primsiz ödemeler c. İşsizlik ödemeleri

Kaynak: Karaarslan, 2010: 53

Tablo 1.24'te kayıt dışı istihdamın sektörel dağılımı incelendiğinde, 2003-2021 döneminde kayıt dışı istihdam oranlarının tüm sektörler bazında düştüğü ve düşme eğiliminin devam ettiği görülmektedir. Kayıt dışı istihdam, en fazla tarım ve inşaat sektörlerinde görülmektedir.

Türkiye'de kayıt dışı istihdam, uzun zamandan beri sosyo-ekonomik bir sorun haline gelmiştir. Bu sorunun gerçek büyüklüğünü ölçmek zordur. Yüksek işsizlik oranlarının ve kayıt dışı istihdamın hüküm sürdüğü Türkiye'de sosyal güvenlik programlarının (işsizlik yardımları, kısa çalışma ödeneği vb.) kapsam olarak genişletilmesi ve iyileştirilmesi kayıt dışı sektörün büyümesini önleyecek ve küçülmesine yol açacaktır. Aksi takdirde işsiz kalan nüfusa gerekli destek ve yardım sağlanamadığı durumda devletin sosyal korumasının azalması halinde kayıt dışı istihdam artış gösterecektir. Tarım ve sanayi sektöründe görülen kayıt dışı istihdamın olumlu ve olumsuz etkileri bulunmaktadır. Olumlu etkisi, gelir ve istihdam artışına yol açmasıdır. Olumsuz etkisi ise vergi gelirlerini azaltması ve gelir dağılımını bozmasıdır.

Tablo 1.24 Türkiye'de Kayıt Dışı İstihdamın Sektörel Dağılımı, % (2003-2021)

Yıllar	Tarım	Tarım Dışı	Sanayi	Hizmet	İnşaat	Genel
2003	91,2	31,6	36,4	29,0	-	51,8
2004	89,9	33,8	37,3	32,0	-	50,1
2005	88,2	34,3	38,1	32,3	-	48,2
2006	87,8	34,1	38,1	31,9	-	47,0
2007	88,1	32,3	35,5	30,6	-	45,4
2008	87,8	29,8	31,6	28,8	-	43,5
2009	85,8	30,1	33,4	28,4	-	43,8
2010	85,5	29,1	32,7	27,1	-	43,3
2011	83,9	27,8	31,5	25,7	-	42,1
2012	83,6	24,5	27,9	22,7	-	39,0
2013	83,3	22,4	25,2	20,9	-	36,8
2014	82,3	22,3	20,3	21,1	36,6	35,0
2015	81,2	21,2	19,1	20,1	35,6	33,6
2016	82,1	21,7	20,2	20,4	35,8	33,5
2017	83,3	22,1	20,0	21,0	35,8	34,0
2018	82,7	22,3	20,3	21,5	34,4	33,4
2019	86,6	23,0	20,0	22,6	37,7	34,5
2020	83,5	19,3	16,5	18,8	34,7	30,6
2021	84,6	17,5	14,2	17,2	32,0	29,0

Kaynak: Sosyal Güvenlik Kurumu, <http://www.sgk.gov.tr>, Erişim: 12.04.2022

1.4. Türkiye’de İşsizliğin Genel Görünümü

İşsizlik yıllardan beri birçok araştırmaya konu olmuştur. Bu konuyla ilgili çeşitli tezler, makaleler ve kitaplar yazılmış ve yazılmaya da devam etmektedir. Bilgi ve teknolojinin sınır tanımadığı günümüz dünyasında Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Dünya Bankası (WB), Dünya Ticaret Örgütü (WTO), Avrupa Birliği (AB) ve Birleşmiş Milletler (UN)’in farklı yaklaşımlarıyla sürekli gündeme gelen işsizlik sorunu, bireysel ve toplumsal düzeyde herkesin ilgi odağı olurken ülke ekonomilerini de tehdit eder hale gelmiştir. Türkiye’de de benzer şekilde ekonomistlerin, akademisyenlerin, siyasetçilerin, işveren ve işçi sendikaları gibi çeşitli sivil toplum örgütlerinin farklı yaklaşım ve açıklamaları ile işsizlik sorunu sürekli gündem olmaktadır. Dolayısıyla çalışmanın bu kısmında, Türkiye’de makroekonominin temel sorunlarından olan işsizliğin genel görünümü ele alınmıştır. Bu kapsamda işsizliğin cinsiyet ve yaş gruplarına göre dağılımı, genç işsizliği, işsizliğin eğitim düzeyine, iş arama süresine, bölgelere göre dağılımı, işsizliğin nedenleri, işsizliği düşürmek için gerekli aşamalar ve işsizliğin sonuçları detaylı olarak incelenmektedir.

Türkiye’de açık iş taleplerinin çoğaldığı, istihdamın artış ve işsizliğin düşüş gösterdiği sağlıklı bir işgücü piyasası için mevcut problemlerin doğru bir şekilde teşhis/tahlil edilmesine ve doğru politikaların geliştirilerek uygulanmasına ihtiyaç vardır. 2001 yılından bu yana Türkiye’nin milli gelir ve büyüme oranlarında meydana gelen artışa rağmen işsizlikte kalıcı ve sürekli bir başarı sağlanamamıştır. Ekonomide meydana gelen büyümeye rağmen Türkiye’de işsizlik oranlarının düşürülebilmesi iki ana değişkenden kaynaklanmaktadır. Bunlardan biri işgücü talebinden kaynaklanan faktörler, diğeri ise ekonomideki yapısal sorunlardır. Enflasyon, döviz kurlarındaki hareketlilik, küresel krizin neden olduğu geleceğe yönelik olan belirsizlik, talep daralması, yüksek reel faiz oranlarına bağlı uluslararası sermaye hareketleri yatırımların artmasını engellemiş ve görünürde büyüyen ekonomi her yıl artmakta olan işgücüne istihdam sağlayamamıştır (Mızırak, 2018: 195).

Döviz krizi olarak bilinen 2001 Şubat krizi ile birlikte yaşanan siyasi istikrarsızlık sonucu uluslararası derecelendirme kuruluşlarının Türkiye’nin kredi notunu düşürmesi, yabancı sermayenin yurt dışına çıkması, faizlerin yükselmesi ekonomiyi çökme noktasına getirmiştir. 2008 yılında ise ABD’de konut kredilerinde yaşanan kriz dünya genelinde ülke ekonomilerini olumsuz etkilemiştir. 2001 krizi daha çok

ekonominin finans piyasalarını olumsuz etkilerken aynı zamanda ekonominin reel kesimi olarak bilinen tarım, sanayi ve hizmetler sektöründe üretici ve tüketici konumundaki tüm bireyler üzerinde ciddi bir tahribata neden olmuştur. 2008 yılında yaşanan küresel ekonomik kriz ise ekonominin reel kesimini doğrudan etkilemiştir (Altaşlı ve Işık, 2017: 583).

15 Eylül 2008 tarihinde Amerikan yatırım bankasının çökmesiyle başlayan ve adeta salgın hastalık gibi tüm dünyayı etkileyen küresel ekonomik kriz, ekonomide daralmaya neden olurken işgücü piyasalarında işsizliği arttırmıştır. 2007-2009 yılları arasında yaklaşık 34 milyon insan işsiz kalmış ve küresel işsizlik oranı ise %6 seviyesine çıkmıştır (ILO, 2010: 47).

Küresel ekonomik kriz ve salgın dönemlerinde ilk önce iş kayıpları yaşanırken küresel ekonomiye bağlı ihracat ve turizm sektörlerinde istihdam kaybı yaşanmıştır. Örneğin, ülke ekonomilerini olumsuz etkileyen 2008 küresel kriz sonrası 2009 yılında Türkiye’de otomobil sektöründe çalışan işçilerin bir kısmının iş kaybına uğraması gibi. İşletmelerin ve bireylerin beklentilerini olumsuz etkileyen ekonomik krizlerin yaşandığı dönemlerde işçi maliyetleri artarken işsizliği de beraberinde getirmiştir. 2001 ve 2008 yıllarında yaşanan krizler istihdam üzerinde olumsuz bir hava yaratmıştır. Dolayısıyla, geçmişte sadece gelişmekte olan ülkelerin sorunu olarak görülen işsizlik, günümüzde gelişmiş ülkelerde de sorun haline gelmiştir. Özellikle, 2000 yılından itibaren küreselleşme ile birlikte meydana gelen hızlı teknolojik gelişmeler, ekonomik krizler, savaşlar, siyasi hesaplaşmalar ve 2019 yılının sonlarında Çin’de ortaya çıkan ve kısa sürede tüm dünyada yayılan Covid-19 salgını vb. nedenler ülkelerin ekonomilerini olumsuz yönde etkilemiştir. Dolayısıyla yaşanan tüm bu olumsuzluklar gelişmiş ülkeleri de etkileyerek dünyada istihdamı ve işsizliği sorun haline getirmiştir. Teknoloji çağının yaşandığı ve sanayinin geliştiği günümüz dünyasında ekonomik krize neden olan Covid-19 salgını, 1929 yılında yaşanan ekonomik krizden daha hızlı bir şekilde dünyada olumsuz etkilerini göstermiştir. Ülkeler yaşanan salgının ekonomik zararlarından korunmaya çalışırken belli bir büyüme yakalamalarına rağmen istihdama etkisi pek olmamıştır. 2020 yılında yaşanan Covid 19 salgını nedeniyle işsizlik oranları, 1929 dünya ekonomik krizinden bu yana kaydedilen tüm seviyelerin üstüne çıkmıştır.

Tablo 1.25’te 2001-2021 yıllarını kapsayan dönemde Türkiye’de ve dünyada işsizlik oranları yer almaktadır. Tabloya göre, 2001 yılında Türkiye’de işsizlik oranı

%8,4 iken dünyada %5,9 olarak hesaplanmıştır. 2001 ve 2008 yıllarında yaşanan ekonomik krizlerin olumsuz etkisinin sonraki yıllarda işsizliği arttırdığı görülmektedir. Dünya işsizlik oranlarında yıllar itibariyle küçük artış ve azalışlar yaşanmasına rağmen normal seyrini takip etmiştir. Türkiye’de ve dünyada işsizlik oranları, 2008 yılında yaşanan küresel ekonomik krizden ve 2019 yılı sonlarında ortaya çıkan Covid-19 salgın sürecinden olumsuz etkilenmiştir. Covid-19 salgın sürecinin işsizlik oranları üzerindeki etkisinin 2008 küresel ekonomik krizin etkisinden daha fazla olduğunu söylemek mümkündür. Yani yaşanan salgın hastalığı, işgücü piyasasını derinden etkilerken işsizliği de küresel bir sorun haline getirmiştir. Tablodaki verilere göre, yıllar itibariyle Türkiye’deki işsizlik oranları dünya işsizlik oranlarının üzerinde seyrederken bazı yıllarda ise dünya işsizlik oranlarının iki katı olduğu görülmektedir. Bu durumun nedeni olarak işsizlik ile mücadelede çözüm önerilerinin yeterince geliştirilememesi, yaşanan krizlerin olumsuz etkilerinin devam etmesi, yeteri düzeyde üretimin olmaması ve dışa bağımlılığın devam etmesi, dövizde yaşanan dalgalanmalar, enflasyon vb. sorunları saymak mümkündür. Tablo 1.25’e göre, 2001 ve 2008 yıllarında yaşanan ekonomik krizleri takip eden yıllarda ve Covid-19 salgınının etkin olduğu 2020 yılında işsiz sayılarında ve işsizlik oranlarında farkedilir bir artışın yaşandığı görülmektedir. 2001 yılında işsizlik oranı %8,4 iken 2002 yılında bu oran 1,9 puan artarak %10,3 seviyesine çıkmıştır. Benzer durum 2008 yılındaki ekonomik krizi takip eden 2009 yılında da yaşanmıştır. 2008 yılında işsizlik oranı %11 iken bu oran 2009 yılında 3 puanlık bir artış ile %14 seviyesine çıkmıştır. Özellikle, 2002 yılından itibaren işsizlik oranı %10’u aşmış ve 2011 yılına kadar bu oranın altına düşmemiştir. Ancak 2011 yılında ekonomideki iyimser havanın yakalanmasıyla birlikte işsizlik oranı %10’un altına tekrar düşmüş ve bu durum 2015 yılına kadar devam etmiştir. 2015 yılında işsizlik oranı tekrar artarak %10,3 seviyesine çıkmıştır. Bu artış devam ederek 2019 yılında işsiz sayısı 4 milyon 469 bin’e yükselirken 2020 yılında Covid-19 salgınının etkin olması nedeniyle insanların bir kısmının işgücü piyasasında iş aramamaları sonucu işsiz sayısı 408 bin azalarak 4 milyon 61 bine gerilemiştir. Oran olarak 2019 yılında %13,7 olan işsizlik oranı 0,5 puanlık bir azalma sonucu 2020 yılında %13,2’ye düşmüştür. Ancak, dünya genelinde işsizlik oranı artarken Türkiye’de bu oranın azalması konuyla ilgili çevrelerde tartışmalara neden olmuştur. Bu tartışmaların odak noktası ise salgının işgücü piyasası üzerindeki tüm olumsuzluklarına rağmen Türkiye’de işsizlik oranının nasıl düştüğü

sorusu olmuştur. Yapılan değerlendirmede söz konusu bu düşüşün temel nedeni; salgın sürecinde iş arayanların iş bulma ümitlerini yitirmeleri ve iş aramaktan vazgeçmeleridir. ILO kriterlerine göre, kişinin işsiz sayılması için kişinin iş araması ve bunun için girişimde bulunması gerekir. Dolayısıyla, 2020 yılında iş aramayan kişiler işsiz sayılmamıştır. Ayrıca, işsizlik oranında yaşanan bu düşüşün diğer bir nedeni de devletin salgın sürecinde tüm imkânlarını seferber ederek işgücü piyasasına sağladığı teşvik ve desteklerin yanında pasif ve aktif istihdam politikalarını etkin bir şekilde uygulamasıdır. Dünyanın birçok ülkesinde, ekonomik aksamalara neden olan ve işgücü piyasalarını derinden etkileyen Covid-19 salgınının işgücü piyasasındaki olumsuz etkilerinin azalması ile birlikte 2021 yılında bir önceki yıla kıyasla işsizlik sayısında ve oranında azalma görülmüştür. TÜİK verilerine göre 2021 yılında işsizlik sayısı 3 milyon 919 bin ve işsizlik oranı ise %12 olarak gerçekleşmiştir. Son yedi yılda (2015-2021) işsizlik oranlarının tek haneli rakamlara düşmediği dikkat çekmektedir.

Tablo 1.25 Türkiye’de ve Dünyada İşsiz Sayıları ve İşsizlik Oranları (2001-2021)

Yıllar	Türkiye				Dünya		
	İşgücü (Bin)	İşsiz Sayısı (Bin)	İşsizlik Oranı (%)	Tarım Dışı İşsizlik (%)	İşgücü (Milyon)	İşsiz Sayısı (Milyon)	İşsizlik Oranı (%)
2001	23.491	1.967	8,4	12,4	2.789	165	5,9
2002	23.818	2.464	10,3	14,5	2.832	173	6,1
2003	23.640	2.493	10,5	13,8	2.879	178	6,2
2004	22.016	2.385	10,8	14,2	2.928	176	6,0
2005	22.454	2.388	10,6	13,5	2.976	176	5,9
2006	22.751	2.328	10,2	12,7	3.012	169	5,6
2007	23.114	2.376	10,3	12,6	3.050	165	5,4
2008	23.805	2.611	11,0	13,6	3.082	166	5,4
2009	24.748	3.471	14,0	17,4	3.110	187	6,0
2010	25.641	3.046	11,9	14,8	3.137	185	5,9
2011	26.725	2.615	9,8	12,4	3.171	184	5,8
2012	27.339	2.518	9,2	11,5	3.203	183	5,7
2013	28.271	2.747	9,7	12,0	3.235	184	5,7
2014	28.786	2.853	9,9	12,0	3.270	183	5,6
2015	29.678	3.057	10,3	12,4	3.309	185	5,6
2016	30.535	3.330	10,9	13,0	3.344	191	5,7
2017	31.643	3.454	10,9	13,0	3.380	189	5,6
2018	32.274	3.537	11,0	12,9	3.414	184	5,4
2019	32.549	4.469	13,7	16,0	3.456	187	5,4
2020	30.873	4.061	13,2	15,3	3.389	224	6,6
2021	32.716	3.919	12,0	-	3.453	214	6,2

Kaynak: TÜİK, <https://databank.worldbank.org.>, Erişim: 07.05.2022

Her ülkenin gelişmişlik düzeyi, ekonomik, sosyal ve kültürel yapıları farklılık gösterirken işsizlik tüm ülkelerde benzer bir sorun haline gelmiştir. Tablo 1.26'da, yer alan seçilmiş ülkelerin işsizlik oranları 2001-2021 yılları itibariyle incelendiğinde işsizliğin, gelişme düzeyine bakılmaksızın tüm ülkelerin ortak sorunu haline geldiği görülmektedir. 2008 yılında yaşanan küresel ekonomik krizi takip eden 2009 yılında dünya genelinde ve ülkeler düzeyinde işsizlik oranlarının arttığı görülmektedir. Türkiye'de işsizlik oranlarının Arjantin ve Brezilya'daki gibi çift haneli rakamlardan oluşması dikkat çekmektedir. Çin ve Japonya'da işsizlik oranları yıllar itibariyle doğal bir düzeyde seyretmektedir. 2020 yılına gelindiğinde etkin olan Covid-19 salgın hastalığı nedeniyle bir önceki yıla göre, dünya genelinde ve seçilmiş birçok ülkede işsizlik oranlarının arttığı görülmektedir. ABD, Kanada, OECD ülkeleri, Avrupa Birliği ve Euro Bölgesi Covid-19 salgın sürecinden olumsuz etkilenmiştir. Salgın sürecinde işgücü piyasasına yönelik alınan sıkı tedbirler neticesinde Fransa (%-0,4) ve Türkiye'de (-0,5) işsizlik oranlarında düşüş yaşanmıştır. 2020 yılında salgın hastalığının hızlı bir şekilde yayılmasını önlemek amacıyla alınan tedbirler, üretimi olumsuz etkilemiş ve işgücü piyasasında talep daralmasına neden olmuştur. Üretilen malların bir kısmının satılamaması ve stokların artması sonucu işletmeler talep edildiği kadar mal üretirken üretim hacminde daralma yaşanmıştır. Mal üretiminin azalması bir kısım işgücünün işsiz kalmasına neden olurken istihdamın korunmasını zorlaştırmıştır. Türkiye'de salgın ile mücadele kapsamında devlet tüm imkânlarını seferber etmiştir. Bu kapsamda verilen teşvik ve destekler neticesinde bir önceki yıla göre işsizlik oranı 0,5 puan azalmıştır. Salgın sürecinde, pasif ve aktif istihdam politika araçlarının daha etkin kullanılması işsizlik oranının azalmasında önemli bir rolü vardır.

2021 yılında, dünya genelinde yaşanan salgından kaynaklanan kısıtlamaların kısmen veya tamamen kaldırılması ile birlikte işgücü piyasalarında görülen canlanma sonucu üretim artmaya başlamıştır. Çalışma hayatında meydana gelen iyileşmenin, işsizliğin azalması ve istihdamın artması yönünde kısmen de olsa olumlu yansıması olmuştur. Bu bağlamda, dünya genelinde olduğu gibi seçilmiş ülkelerin çoğunda işsizlik oranlarında küçük düşüşler yaşanmıştır. Ancak, tabloda yer alan Brezilya ve Faransa'da işsizlik oranlarının düşmediği aksine arttığı görülmektedir.

Tablo 1.26 Seçilmiş Ülkelerde İşsizlik Oranları, % (2001-2021)

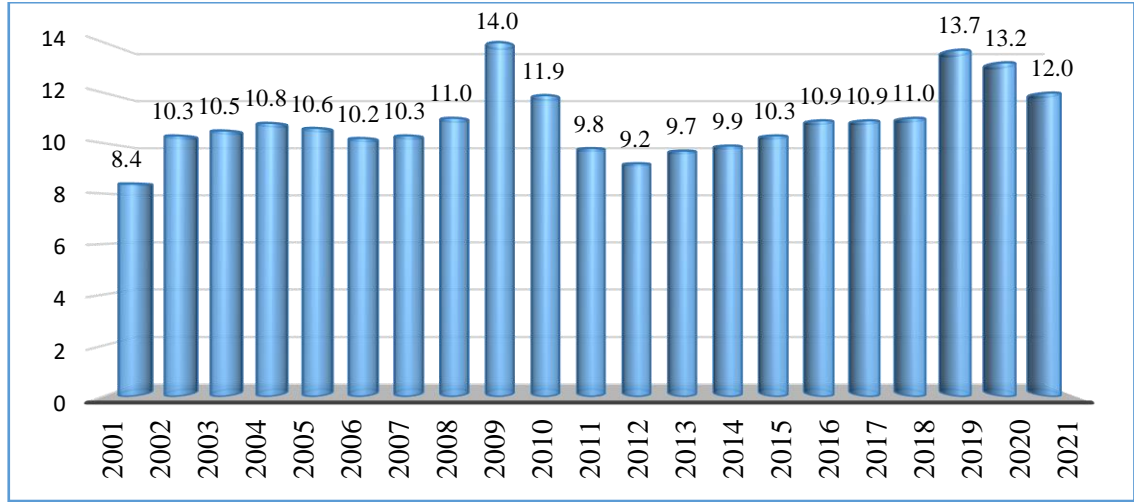
Yıllar	Arjantin	Brezilya	Kanada	Çin	Fransa	Almanya	Hindistan	Japonya	Rusya	Türkiye	ABD	Euro Bölgesi	AB	OECD Üyeleri	Dünya
2001	17.3	9.6	7.2	3.8	8.6	7.8	5.6	5.0	9.0	8.4	4.7	8.3	9.2	6.6	5.9
2002	19.6	9.4	7.7	4.2	8.7	8.5	5.5	5.4	7.9	10.4	5.8	8.6	9.5	7.1	6.1
2003	15.4	10.0	7.6	4.6	8.3	9.8	5.6	5.3	8.2	10.5	6.0	9.0	9.6	7.3	6.2
2004	13.5	9.1	7.2	4.5	8.9	10.7	5.6	4.7	7.8	10.8	5.5	9.2	9.9	7.1	6.0
2005	11.5	9.6	6.8	4.5	8.5	11.2	5.6	4.4	7.1	10.6	5.1	9.0	9.6	6.8	5.9
2006	10.1	8.6	6.3	4.4	8.4	10.3	5.6	4.2	7.1	8.7	4.6	8.3	8.6	6.3	5.6
2007	8.5	8.3	6.0	4.3	7.7	8.7	5.6	3.9	6.0	8.9	4.6	7.4	7.4	5.8	5.4
2008	7.8	7.3	6.1	4.6	7.1	7.5	5.4	4.0	6.2	9.7	5.8	7.5	7.2	6.1	5.4
2009	8.6	8.5	8.3	4.7	8.7	7.7	5.5	5.1	8.3	12.6	9.3	9.5	9.1	8.2	6.0
2010	7.7	7.3	8.1	4.5	8.9	7.0	5.5	5.1	7.4	10.7	9.6	10.1	9.8	8.4	5.9
2011	7.2	6.9	7.5	4.6	8.8	5.8	5.4	4.6	6.5	8.8	8.9	10.1	9.8	8.0	5.8
2012	7.2	7.2	7.3	4.6	9.4	5.4	5.4	4.4	5.4	8.1	8.1	11.3	10.8	8.0	5.7
2013	7.1	7.0	7.1	4.6	9.9	5.2	5.4	4.0	5.5	8.7	7.4	11.9	11.3	7.9	5.7
2014	7.3	6.7	6.9	4.6	10.3	5.0	5.4	3.6	5.2	9.9	6.2	11.6	10.9	7.4	5.6
2015	7.5	8.4	6.9	4.6	10.4	4.6	5.4	3.4	5.6	10.2	5.3	10.8	10.0	6.8	5.6
2016	8.1	11.6	7.0	4.5	10.1	4.1	5.4	3.1	5.6	10.8	4.9	10.0	9.1	6.4	5.7
2017	8.4	12.8	6.3	4.4	9.4	3.8	5.4	2.8	5.2	10.8	4.4	9.0	8.1	5.9	5.6
2018	9.2	12.3	5.8	4.3	9.0	3.4	5.3	2.4	4.8	10.9	3.9	8.2	7.3	5.5	5.4
2019	9.8	11.9	5.7	4.5	8.4	3.1	5.3	2.4	4.5	13.7	3.7	7.5	6.7	5.4	5.4
2020	11.5	13.7	9.5	5.0	8.0	3.8	8.0	2.8	5.6	13.2	8.1	7.8	7.0	7.1	6.6
2021	10.9	14.4	7.5	4.8	8.1	3.5	6.0	2.8	5.0	12.0	5.5	7.8	7.0	6.3	6.2

Kaynak: TÜİK, <https://databank.worldbank.org>., Erişim: 07.05.2022

Grafik 1.6’da görüldüğü üzere, 2001 yılında Türkiye’de yaşanan ekonomik krizden itibaren 2009 yılına kadar küçük dalgalanmalarla birlikte işsizlik oranlarında artış yaşanmış ve 2009 yılında zirveye ulaşmıştır. 2009 yılından itibaren işsizlik oranı azalışa geçmiş ve 2001 yılından sonraki en düşük seviyesine (%9,2) 2012 yılında inmiştir. 2012 yılından itibaren işsizlik ile yeterli düzeyde mücadele edilemediğinden tekrar artış trendi görülmüştür. 2019 yılında %13,7 olan işsizlik oranı 2020 yılında Covid-19 salgınının işgücü piyasası üzerindeki olumsuz yansımalarını önlemek amacıyla alınan tedbirler neticesinde işsizlik oranı %13,2 seviyesine gerilemiştir.

Türkiye’de 2008 küresel ekonomik kriz döneminde ve sonrasında kısa çalışma ödeneği, işgücü eğitim programları, toplum yararına programlar gibi etkin politika araçları kullanılarak işsizlik ile mücadele edilmiştir. Uygulanan bu programlar ile

işsizlik oranlarının kriz öncesindeki düzeyin altına inmesine katkı sağlanmıştır. Aynı şekilde Covid-19 salgın sürecinde de benzer politikalar uygulanmıştır. Bu süreçte çeşitli düzenlemeler ve uygulamalar ile işsizlik sorunuyla mücadele edilmiştir. İstihdamı artırmanın ve işsizliği azaltmanın temel yolu yatırımları ve üretimi artırmak, yeni iş alanlarını oluşturmak ve açık iş taleplerini artırmaktır.



Kaynak: TÜİK, (Grafik, yazar tarafından çizilmiştir.)

Grafik 1.6 Türkiye’de İşsizlik Oranları, (15+ Yaş, %)

Covid-19 salgınının işgücü piyasası üzerindeki olumsuz yansımalarını en az düzeye indirmek ve işsizliği kontrol altında tutmak amacıyla çeşitli düzenlemeler ve uygulamalar yürürlüğe konulmuştur. Bu uygulamalardan bazıları aşağıda yer almaktadır (CSBB Yıllık Ekonomik Rapor, 2020: 33):

- İşten çıkarma ve iş akitlerinin işveren tarafından feshi yasaklanmıştır.
- İşveren tarafından iş akitlerinin feshinin yasaklanması ile birlikte ücretsiz izin uygulaması devreye girmiştir. Bu uygulama ile çalışanların işyerleri ile bağlantılarının devam etmesi nedeniyle çalışanlar istihdamda sayılmıştır.
- Devlet, işverenlere sosyal güvenlik primi ödemelerinde kolaylık sağladı.
- Salgın sürecinde esnek, dönüşümlü, uzaktan ve evde çalışma uygulamasına geçilmiştir.
- Bazı çalışanlar, işlerini kaybetmemek için ücret kesintisine razı olmuştur.
- İşletmelerin ve çalışanların korunması amacıyla kısa çalışma ödeneği devreye alınarak yararlanma şartları iyileştirilmiştir.

Salgın nedeniyle, ekonomideki yavaşlama ile birlikte alınan izolasyon tedbirleri neticesinde insanların bir kısmı iş aramaktan vazgeçmiştir. Dolayısıyla, insanların işgücüne dahil olmaması sebebiyle işgücüne katılım oranında azalma olmuştur. Böylece, iş aramayanlar işsiz tanımı gereğince işsiz sayılmadığından işsizlik oranında meydana gelecek artış engellenmiştir.

1.4.1. Türkiye’de İşsizliğin Cinsiyet ve Yaş Gruplarına Göre Dağılımı

Türkiye’de işgücü göstergeleri cinsiyet bazında değişiklikler göstermektedir. Tablo 1.27’de 2001-2021 dönemini kapsayan yıllarda Türkiye’de ve dünyada işsizliğin cinsiyete göre dağılımı yer almaktadır. Tabloya göre, Türkiye’de ve dünyada kadın işsizlik oranlarının erkek işsizlik oranlarından daha fazla olduğu görülmektedir. Türkiye’de erkek işsizlerin sayısı 2001 yılında 1 milyon 485 bin düzeyinde iken bu tarihten itibaren erkek işsiz sayısı sürekli artarak 2021 yılında 2 milyon 364 bin seviyesine çıkmıştır. Kadın işsizlerin sayısı 2001 yılında 482 bin iken bu sayı hızla artarak 2021 yılında 1 milyon 554 bin olmuştur. Türkiye’de işgücünün büyük bir kısmını erkeklerin oluşturması nedeniyle 2001-2021 döneminde erkek işsiz sayısı çoğunluktadır. 2001 yılında kadın işsizlik oranı %7,5 iken 2021 yılında bu oran yaklaşık iki kat artarak %14,7’ye yükselmiştir. Bu yükselişin nedeni, kadınların işgücüne daha fazla katılım sağlamalarıdır. 2008 yılında yaşanan küresel ekonomik krizin olumsuz etkisiyle 2009 yılında erkeklerde işsizlik oranı tavan yapmıştır. Aynı yılda kadın işsizliği de oran olarak yükselmiş ancak 2019 yılında kadın işsizlik oranı %16,5 ile zirveye ulaşmıştır. 2008 küresel ekonomik krizinin hemen sonrası 2009 yılında işsiz sayıları ve oranları artarken 2010 yılından itibaren ekonomide görülen iyileşme ile birlikte işsiz sayıları ve oranları düşüşe geçmiştir. Bu düşüş 2013 yılına kadar devam etmiştir. 2013 yılından itibaren tekrar yükselişe geçmiştir. 2019 yılına gelindiğinde erkeklerde işsizlik oranı %12,4 iken kadınlarda %16,5 seviyesine yükselmiştir. 2020 Yılında Covid-19 salgınına karşı alınan tedbirler sonucu erkeklerde işsizlik oranı bir önceki yıla göre %0,1 puanlık bir azalma ile %12,3 seviyesine düşerken kadınlarda bu oran %1,5 puanlık bir azalma ile %15 seviyesine gerilemiştir. 2021 yılında işgücü piyasasında iyimser havanın yakalanmasıyla birlikte erkeklerde işsizlik oranı %10,7’ye, kadınlarda ise %14,7 seviyesine gerilemiştir. Yani, 2021 yılında genel işsizlik oranı ile birlikte cinsiyet bazında da işsizlik oranlarında düşüş yaşanmıştır.

Tablo 1.27 Türkiye’de ve Dünyada İşsizliğin Cinsiyete Göre Dağılımı (2001-2021)

Yıl	Türkiye						Dünya		
	İşsiz (Bin)			İşsizlik Oranı (%)			İşsizlik Oranı (%)		
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
2001	1.967	1.485	482	8.4	8.7	7.5	5.9	5.7	6.1
2002	2.464	1.826	638	10.3	10.7	9.4	6.1	5.9	6.3
2003	2.493	1.830	663	10.5	10.7	10.1	6.2	6.0	6.4
2004	2.385	1.762	622	10.8	10.8	11.0	6.0	5.8	6.3
2005	2.388	1.746	642	10.6	10.5	11.2	5.9	5.7	6.2
2006	2.328	1.671	658	10.2	9.9	11.1	5.6	5.4	5.9
2007	2.376	1.716	660	10.3	10.0	11.0	5.4	5.3	5.7
2008	2.611	1.877	734	11.0	10.7	11.6	5.4	5.3	5.6
2009	3.471	2.491	979	14.0	13.9	14.3	6.0	5.9	6.1
2010	3.046	2.088	959	11.9	11.4	13.0	5.9	5.8	6.1
2011	2.615	1.730	885	9.8	9.2	11.3	5.8	5.6	6.0
2012	2.518	1.635	883	9.2	8.5	10.8	5.7	5.6	5.9
2013	2.747	1.714	1.033	9.7	8.7	11.9	5.7	5.6	5.9
2014	2.853	1.813	1.040	9.9	9.0	11.9	5.6	5.5	5.8
2015	3.057	1.891	1.167	10.3	9.2	12.6	5.6	5.5	5.8
2016	3.330	2.006	1.324	10.9	9.6	13.7	5.7	5.5	5.9
2017	3.454	2.024	1.431	10.9	9.4	14.1	5.6	5.4	5.8
2018	3.537	2.082	1.455	11.0	9.5	13.9	5.4	5.3	5.6
2019	4.469	2.707	1.762	13.7	12.4	16.5	5.4	5.3	5.5
2020	4.061	2.599	1.462	13.2	12.3	15.0	6.6	6.6	6.5
2021	3.919	2.364	1.554	12.0	10.7	14.7	6.2	6.1	6.4

Kaynak: TÜİK, <https://databank.worldbank.org.>, Erişim: 07.05.2022

Tablo 1.28’de Türkiye’de işsizliğin yaş gruplarına göre sayısal dağılımı incelendiğinde, 2001 yılında Türkiye’de yaşanan ekonomik kriz sonrası 2002 yılında işsizliğin sayısal olarak tüm yaş gruplarında arttığı görülmektedir. Benzer durum, 2008 küresel ekonomik kriz sonrası 2009 yılında da yaşanmıştır. 2014 yılına kadar en fazla işsiz sayısal olarak 25-34 yaş grubunda yer aldığı ve 2014 yılından itibaren ise en fazla işsiz 35-54 yaş grubunda olduğu görülmektedir. Yıllar itibarıyla en az işsiz 55 ve üzeri yaş grubunda yer aldığı görülmektedir. Covid-19 salgınının etkin olduğu 2020 yılında bir önceki yıla göre tüm yaş gruplarında işsiz sayısının azaldığı görülmektedir. Bu durumun en büyük nedeni, salgın riski sebebiyle iş aramanın ertelenmesidir. Ancak, 2021 yılında çalışma hayatında görülen iyileşmeye bağlı olarak 55+ yaş grubu dışında kalan tüm yaş gruplarında işsizlik miktarı sayısal olarak azalış göstermiştir. Bulaşıcı hastalık endişesi nedeniyle 55+ yaş grubunda işsizlik oranı artmaya devam etmiştir.

Tablo 1.28 Türkiye’de İşsizliğin Yaş Gruplarına Göre Sayısal Dağılımı, (2001-2021, bin)

Yıllar	15-19	20-24	25-34	35-54	55+	Toplam
2001	317	546	599	466	40	1.967
2002	339	641	785	641	58	2.464
2003	321	654	847	614	57	2.493
2004	287	633	801	611	53	2.385
2005	299	582	800	651	55	2.388
2006	284	547	783	652	62	2.328
2007	325	547	783	660	62	2.377
2008	330	567	874	762	79	2.611
2009	401	725	1.184	1.054	107	3.471
2010	313	648	1.012	966	108	3.046
2011	258	574	868	816	98	2.615
2012	234	541	858	789	96	2.518
2013	268	589	914	862	114	2.747
2014	281	578	924	929	142	2.853
2015	294	625	942	1.027	169	3.057
2016	287	698	1.060	1.113	171	3.330
2017	305	764	1.051	1.146	189	3.454
2018	309	743	1.081	1.189	215	3.537
2019	371	945	1.349	1.549	255	4.469
2020	297	859	1.256	1.435	214	4.061
2021	277	851	1.220	1.324	247	3.919

Kaynak: <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>, Erişim: 10.05.2022

Tablo 1.29’da 2001-2021 döneminde Türkiye’de işsizliğin yaş gruplarına göre oransal dağılımı yer almaktadır. Tabloya göre, yıllar itibariyle en fazla işsizlik oranı 20-24 yaş grubunda görülürken en az işsizlik oranının ise 65 ve üzeri yaş grubunda olduğu görülmektedir. Söz konusu dönemde, en fazla işsizlik oranının gençlerin yer aldığı gruplarda olduğunu söylemek mümkündür. 2008 küresel ekonomik krizi etkisinin görüldüğü 2009 yılında tüm yaş gruplarında işsizlik oranlarının arttığı görülmektedir. 2020 yılında Covid-19 salgınının işgücü piyasası üzerindeki olumsuz etkisini daha fazla göstermesi nedeniyle işyerlerinin kısmen kapanması ve faaliyetlerini durdurmasına rağmen işgücüne katılımın azalması sonucu 15-19 yaş grubu haricindeki tüm yaş gruplarında işsizlik oranlarının düştüğü görülmektedir. 2020 yılında 15-19 yaş grubunda yer alan işsizliğin oransal dağılımı bir önceki yıla göre değişim göstermemiştir. 2021 yılında kapalı işyerlerinin açılması ile birlikte çalışma hayatının canlanması sonucu işsizliğin oransal olarak 55 ve üzeri yaş grubu haricinde diğer tüm yaş gruplarında gerilediği görülmektedir.

Tablo 1.29 Türkiye’de İşsizliğin Yaş Gruplarına Göre Oransal Dağılımı, % (2001-2021)

Yıl	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+
2001	14,6	17,3	9,6	6,7	6,5	4,9	5,1	4,1	2,9	1,5	0,8
2002	16,7	20,8	11,9	8,6	8,1	7,3	6,6	5,8	4,8	1,6	0,8
2003	17,9	22,1	12,7	9,0	7,4	6,5	6,5	6,0	4,5	2,5	0,7
2004	17,7	22,2	13,9	9,3	7,8	6,8	6,3	6,5	4,0	2,9	1,1
2005	18,2	20,9	13,2	9,3	7,7	6,9	6,9	6,9	4,6	2,9	0,8
2006	17,4	20,1	12,9	8,6	7,4	6,9	6,6	6,8	5,3	2,8	0,8
2007	19,7	20,1	12,4	8,7	7,4	6,8	7,0	6,2	5,0	3,2	0,8
2008	19,6	21,0	13,2	9,7	8,2	7,7	7,6	6,8	6,0	3,7	1,0
2009	23,6	26,3	17,5	12,6	11,2	10,2	9,5	9,2	7,7	4,1	1,4
2010	18,8	23,5	14,9	10,3	9,6	8,5	8,6	8,3	6,7	4,4	1,5
2011	15,8	19,8	12,5	8,6	7,5	7,0	7,0	6,8	5,9	3,1	1,2
2012	14,9	19,0	12,2	8,3	6,9	6,5	6,7	6,4	5,3	3,3	0,9
2013	16,4	20,0	12,6	8,8	7,8	6,7	6,4	6,7	5,8	4,2	1,1
2014	16,1	18,9	13	8,8	7,7	7,1	6,9	7,8	6,7	4,7	2,1
2015	16,5	19,7	13,2	8,9	8,2	7,8	7	8,3	7,2	5,8	2,5
2016	16,2	21,5	14,6	10,1	8,7	8	7,8	7,8	6,6	5,6	2,6
2017	17	22,8	14,5	9,8	8,9	7,7	7,4	7,6	7,5	4,9	2,2
2018	17,1	22	15,1	10,0	8,8	7,7	7,7	7,8	7,9	5	2,7
2019	21,1	27,6	18,1	13,0	10,9	10,3	10,3	9,7	8,7	6,9	3,1
2020	21,1	27,1	18,0	12,4	10,4	9,9	9,8	9,0	7,8	6,0	2,7
2021	18,3	24,5	16,9	11,3	9,1	8,8	8,5	8,3	8,1	6,0	-

Kaynak: <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>, Erişim: 10.05.2022

1.4.2. Türkiye’de Genç İşsizliği

Genç, Birleşmiş Milletlerin standart sınıflandırmasına göre 15-24 yaş aralığını kapsamaktadır. Bu sınıflandırmada kültürel, politik ve kurumsal faktörlere bağlı olarak ülkeden ülkeye farklılıklar görülebilmektedir. İngiltere’de bu yaş aralığı 16-18 yaş aralığını kapsarken İtalya’nın kuzeyi için 14-29 ve Güney İtalya için 14-32 yaş aralığını kapsamaktadır. Türkiye’de ise TÜİK 15-24 yaş aralığını genç olarak kabul etmiştir (Okur, 2014: 5). 15-24 yaş aralığında yer alan nüfusu genç nüfus olarak kabul eden uluslararası çalışma örgütü(ILO) sözkonusu yaş aralığında yer alan işsizleri de genç işsizler olarak tanımlar. Türkiye’de de genç nüfus olarak kabul gören yaş aralığı 15-24 yaşdır (Öztürk, 2012: 46).

Bir ülkenin geleceğini temsil eden gençlerin, ekonomik gelişme ve kalkınmada önemli bir rolü vardır. Ancak, nüfus içindeki payının yüksek olması, işgücü piyasasının ihtiyaçlarına cevap verecek niteliğe ve beceriye sahip olunmaması ve yeterli düzeyde

istihdam alanlarının oluşturulamaması nedeniyle günümüzde genç işsizliği küresel ekonominin bir problemi haline gelmiştir. Küresel işsizlikten en çok gençler etkilenmektedir. Türkiye’de de işsizliğin yaş gruplarına göre dağılımında en dikkat çeken yaş grubunu gençler oluşturmaktadır. Oran olarak yüksek olan genç nüfusun hem olumlu hem de olumsuz yönleri bulunmaktadır. Olumlu yönü, gençlerin harcama eğilimlerinin yüksek olması nedeniyle talebi canlandırması ve ekonomiye dinamik katkı sağlamasıdır. Olumsuz yönü ise, genç nüfusun artış hızının yüksek olması işgücüne katılma oranını düşük düzeyde bırakırken çalışan işgücü başına düşen bağımlı nüfusu arttırmaktadır. Dolayısıyla kişi başına düşen gelir ile hane halkının tasarruf oranının düşük düzeyde kalmasına neden olmaktadır (Şahin, 2002: 527).

Tablo 1.30’da 2001–2021 yılları itibariyle genç nüfusa ait temel işgücü verileri incelendiğinde, Türkiye’de 15-24 yaş arası işsizliğin, 2001 yılından itibaren artmaya başladığı görülmektedir. 2001’de %16,2 olan genç işsizlik oranı küresel ekonomik krizin yaşandığı 2008 yılında %20,5 seviyesine çıkmış ve kriz sonrası 2009 yılında ise %25,3 seviyesine kadar yükselmiştir. Takip eden sonraki yıllarda ekonomide görülen iyileşmeye bağlı olarak bu oran düşüşe geçmiştir. 2014 yılından sonra tekrar yükselişe geçen genç işsizlik oranı 2019 yılına gelindiğinde %25,4 seviyesine ulaşmıştır. 2020 yılı itibariyle genç işsizliği (%25,3), genel işsizliğin (%13,2) yaklaşık iki katıdır. Gençlerin işgücü piyasasına ilk kez giriş yapmaları, iş tecrübelerinin olmaması, işgücü piyasasını yeterince tanımamaları, uygulanan ücret politikaları, ek maliyet nedeniyle işverenler tarafından tercih edilmemeleri gibi etkenler genç işsizliğinin artmasına neden olmuştur. Genç işsizliğinin fazla olmasının arz ve talepten kaynaklandığı bilinmektedir. Bir taraftan genç işgücünün eğitimi ve yetiştirilmesinin külfet oluşturduğunu ifade eden işverenlerin diğer taraftan işgücü piyasasına ilk kez giriş yapan bilgi ve beceri eksikliği olan, yeterli deneyime sahip olmayan, iş ve ücret beklentisi yüksek olan gençlerin varlığı genç istihdamının artışını engellemektedir. Dolayısıyla, çalışma beklentisi içerisinde olan gençlerin işgücü piyasasından uzaklaşmaları işsizliği tetikleyerek olumsuzlukları beraberinde getirmektedir. 15-24 yaş grubunu oluşturan gençlerin 2021 yılında bir önceki yıla kıyasla nüfus ve işgücüne katılmaları sayısal olarak artarken işsizliğin hem sayısal hem de oransal olarak azaldığı görülmektedir. 2021 yılında 11 milyon 956 bin genç nüfusun 4 milyon 983 bin’i işgücü olarak çalışma hayatında yer alırken 1 milyon 128 bin genç işsiz kalmıştır. Genç işsizlik oranı %22,6 düzeyine

gerilemiştir. Genç işsizliği, diğer yaş gruplarından farklı olarak tartışılması ve araştırılması gereken bir konudur. Özel sektörde firmaların işçi alırken deneyimli, uzmanlaşmış, askerliğini yapmış yetişkin kişileri tercih etmeleri gençlerde var olan işsizlik oranını daha da artırmaktadır. Türkiye’de genç işsizliğin kronik bir hal alması okul sonrasında gençlerin işgücü piyasasında sorun yaşadıklarını göstermektedir.

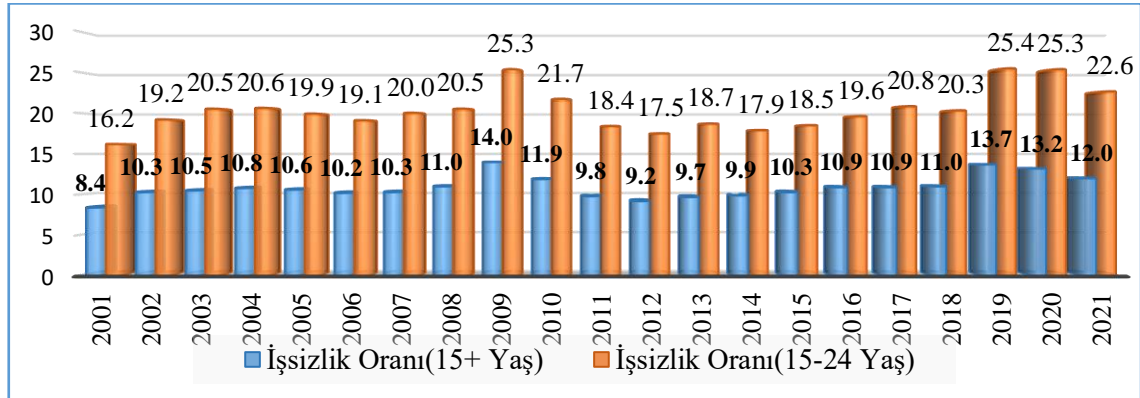
Tablo 1.30 Türkiye’de Genç İşsizliğin Sayısal ve Oransal Dağılımı (2001-2021, 15-24 yaş)

Yıl	Kurumsal Olmayan Sivil Nüfus (Bin, 15+ Yaş)	İşgücü (15+ Yaş, Bin)	15 – 24 Arası Nüfus (Bin)	İşgücü (Bin)	İşsiz (Bin)	İşsizlik Oranı (%)
2001	47.158	23.491	12.641	5.323	862	16.2
2002	48.041	23.818	12.520	5.116	980	19.2
2003	48.912	23.640	12.379	4.753	975	20.5
2004	47.544	22.016	11.840	4.474	919	20.6
2005	48.358	22.455	11.757	4.436	881	19.9
2006	49.174	22.751	11.670	4.365	832	19.1
2007	49.994	23.114	11.583	4.364	871	20.0
2008	50.772	23.805	11.490	4.381	897	20.5
2009	51.686	24.748	11.513	4.454	1.126	25.3
2010	52.541	25.641	11.548	4.426	961	21.7
2011	53.593	26.725	11.534	4.529	832	18.4
2012	54.724	27.339	11.574	4.422	775	17.5
2013	55.608	28.271	11.563	4.584	857	18.7
2014	56.986	28.786	11.724	4.789	858	17.9
2015	57.854	29.678	11.800	4.958	919	18.5
2016	58.720	30.535	11.845	5.025	985	19.6
2017	59.894	31.643	11.875	5.146	1.069	20.8
2018	60.654	32.274	11.785	5.182	1.052	20.3
2019	61.469	32.549	11.667	5.182	1.317	25.4
2020	62.579	30.873	11.711	4.574	1.156	25.3
2021	63.704	32.716	11.956	4.983	1.128	22.6

Kaynak: <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>, Erişim: 10.05.2022

Grafik 1.7 incelendiğinde, 2001 yılından 2021 yılına kadar geçen sürede işsizlik oranlarında düzenli olmayan bir seyir gözlenmektedir. 2008 yılına kadar olan süreçte işsizlik oranlarında biraz daha istikrarlı bir durum söz konusu iken küresel ekonomik krizin olumsuz etkisini gösterdiği 2009 yılında işsizlik oranı genel için 3 puanlık bir artış ile %14 seviyesine çıkarken, gençler için %20,5’ten %25,3 seviyesine yükselerek zirve noktasına ulaşmıştır. 2009 yılından sonraki dönemde ekonominin toparlanmasıyla birlikte istihdam oranında iyileşme görülmüştür. Genel ve genç işsizlik oranlarında

belirgin bir düşüş yaşanmasıyla işgücü piyasasında olumlu bir hava hissedilmiştir. Ancak, 2014 yılından itibaren ekonomide yaşanan olumsuzluklar nedeniyle genç işsizlik oranı tekrar yükselişe geçmiştir. 2019 yılında %25,4 olan genç işsizlik oranı 2020 yılında %0,1'lik bir azalma ile küresel ekonomik kriz sonrası 2009 yılındaki %25,3 seviyesine gerilemiştir. 2021 yılında ise bu düşüş devam ederken genç işsizlik oranı %22,6 seviyesine gerilemiştir.



Kaynak: TÜİK, (Grafik, yazar tarafından çizilmiştir.)

Grafik 1.7 Türkiye’de İşsizlik Oranları(15+ Yaş) ve Genç İşsizlik Oranları (15-24 Yaş), %

Genç nüfusun fazla olduğu Türkiye’de, her geçen gün gençlerin işgücü piyasasına dâhil olması işsizlik üzerinde yukarı yönlü baskı oluşturmaktadır (Ban, 2013: 40). Türkiye’de, genç nüfusun artmasıyla birlikte yeteri kadar istihdam alanlarının oluşturulamaması işsizliği kronik bir sorun haline getirmiştir. Bu sorun için geleneksel çözüm önerilerinin yanı sıra radikal çözüm önerilerinin de geliştirilmesi önem arz etmektedir. Türkiye’de kalkınmanın ve toplumsal refahın sağlanması için gençlerin eğitimleri, işgücüne katılımları, yeni iş imkânlarının oluşturulması ve açık iş taleplerinin artırılarak istihdamlarının sağlanması genç işsizlik sorununun çözümüne katkı sunacaktır. Son yıllarda, işgücü piyasasında kısaca NEET (youth not in employment, education or training) olarak bilinen yani ne eğitimde ne de istihdamda olan gençler dikkat çekmektedir. TÜİK’e göre NEET, işsiz ve işgücüne dâhil olmayan aynı zamanda örgün eğitim, yaygın eğitim ve çıraklık eğitimine devam etmeyen genç nüfusu ifade etmektedir. NEET oranı ise, ne istihdamda ne de eğitimde olan genç nüfusun toplam genç nüfusa oranı şeklinde hesaplanmaktadır. NEET, gençler için oluşturulan politikaları şekillendirmek, ekonomik ve sosyal politika süreçlerini izlemek açısından önemlidir. Tablo 1.31’de yer alan TÜİK verilerine göre, 2014-2021 yıllarında NEET

oranları incelendiğinde, Türkiye’de ciddi bir sorun haline geldiği görülmektedir. 2014 yılında NEET oranı %24,9 düzeyinde iken bu oran sonraki yıllarda da düşme eğilimi göstermemiştir. NEET’lerin cinsiyet bakımından sayısal ve oransal dağılımı incelendiğinde, 15-24 yaş grubunda yer alan genç erkeklerin düzey olarak kadınlardan daha düşük seviyede olduğu görülmektedir. İşgücü piyasasında NEET’lerin artması, iş bulmanın zorlaştığı anlamına gelmektedir. Bu nedenle İŞKUR, kuruma kayıtlı 15-24 yaş aralığındaki gençlerin; istihdamda, örgün ve yaygın eğitimde olup olmadıklarını sorguladıktan sonra eğitimde ve istihdamda olmayanları aktif hale getirmek ve işgücü piyasasında istihdamlarını desteklemek amacıyla danışmanlık hizmeti vermektedir. Bu bağlamda, öncelikle farkındalık eğitimi ile birlikte niteliklerinin geliştirilmesi için aktif işgücü programlarının yanı sıra iş ve meslek danışmanlığı kapsamında iş arama becerilerinden yararlandırılarak istihdamlarına katkı sunmaktadır.

Tablo 1.31 Türkiye’de NEET’lerin Sayısal ve Oransal Dağılımı (2014-2021)

Yıllar	15-24 Yaş NEET			15-24 Yaş Erkek NEET			15-24 Yaş Kadın NEET		
	15-24 Yaş (Bin)	NEET Sayısı (Bin)	NEET Oranı (%)	15-24 Yaş (Bin)	NEET Sayısı (Bin)	NEET Oranı (%)	15-24 Yaş (Bin)	NEET Sayısı (Bin)	NEET Oranı (%)
2014	11.724	2.914	24,9	5.866	862	14,7	5.858	2.052	35,0
2015	11.800	2.836	24,0	5.909	844	14,3	5.891	1.991	33,8
2016	11.845	2.838	24,0	5.965	868	14,6	5.881	1.970	33,5
2017	11.875	2.872	24,2	6.021	879	14,6	5.854	1.993	34,0
2018	11.785	2.882	24,5	5.983	936	15,6	5.802	1.947	33,6
2019	11.667	3.039	26,0	5.912	1.084	18,3	5.755	1.955	34,0
2020	11.711	3.317	28,3	5.971	1.266	21,2	5.740	2.051	35,7
2021	11.956	2.959	24,7	6.110	1.066	17,5	5.847	1.893	32,4

Kaynak: <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>, Erişim: 10.05.2022

1.4.3. Türkiye’de İşsizliğin Eğitim Düzeyine Göre Dağılımı

Eğitim ve işsizlik arasındaki ilişki, ülke gelişimi açısından önem arz etmektedir. Türkiye’de yıllar itibariyle eğitimli işsiz sayısında süreklilik arz eden bir artış görülmektedir. Özellikle üniversite sayısının artması ve mezuniyet sonrası istihdam beklentileri nedeniyle eğitimin önemsenmesi işsiz üniversite mezunlarının sayısını her geçen yıl artırmaktadır. Günümüz Türkiye’sinde eğitim, toplumun tüm kesimlerine yayılmıştır. Dolayısıyla, dijitalleşme ve teknolojik gelişmenin hız kazanması nedeniyle işverenler daha çok uzmanlaşmış işgücünü talep etmektedir. Yani, sadece beden gücü

değil zihinsel katkının etkin olduğu bir işgücü piyasası bulunmaktadır. Bu bağlamda mesleklerde branşlaşma ve uzmanlaşma önem kazanmıştır. Tablo 1.32’de 2001-2021 döneminde eğitim seviyesine göre işsiz sayıları yer almaktadır. Tüm eğitim düzeylerinde işsiz sayıları, yıllar itibariyle incelendiğinde küçük dalgalanmalar ile birlikte artışın olduğu görülmektedir. 2001 yılında okur yazar olmayan işsiz sayısı 60 bin iken bu sayı daha sonraki yıllarda sürekli artarak 2019 yılında 92 bin seviyesine ulaşmıştır. 2020 yılında ise Covid-19 salgını nedeniyle işsizliğin tüm eğitim düzeylerinde sayısal olarak gerilediği görülmektedir. Yükseköğretim mezunu işsizlerin sayısı 2001 yılında 164 bin iken bu tarihten sonra hızlı bir artış göstererek 2021 yılında 1 milyon 138 bin seviyesine ulaşmıştır. Türkiye’de eğitim düzeyi düşük kesimde işsiz sayısının düşük olduğu görülmektedir.

Tablo 1.32 Türkiye’de İşsizlerin Eğitim Düzeyine Göre Sayısal Dağılımı, (2001-2021, bin)

Yıllar	Okuma Yazma Bilmeyen	Okuma Yazma Bilen Fakat Bir Okul Bitirmeyen	İlkokul	İlköğretim	Ortaokul veya Dengi Meslek Okul	Genel Lise	Lise Dengi Meslek Okul	Yükseköğretim Veya Fakülte	Toplam
2001	60	46	892	9	246	336	214	164	1.967
2002	79	44	1.091	15	314	374	280	267	2.464
2003	113	64	1.113	23	308	339	243	290	2.493
2004	57	58	908	47	307	410	288	308	2.385
2005	58	94	892	88	308	378	294	277	2.388
2006	53	93	845	116	283	377	275	285	2.328
2007	55	110	803	181	243	380	294	311	2.377
2008	64	134	871	253	248	387	292	362	2.611
2009	87	179	1.143	395	317	498	393	459	3.471
2010	69	155	960	399	254	432	332	446	3.046
2011	56	143	751	352	210	351	285	467	2.615
2012	45	129	664	370	200	335	272	503	2.518
2013	57	133	709	434	206	355	296	557	2.747
2014	73	128	735	440	213	355	303	606	2.853
2015	59	124	781	460	262	373	307	692	3.057
2016	60	127	794	433	304	415	369	828	3.330
2017	63	124	761	400	350	425	401	930	3.454
2018	60	129	789	380	395	433	399	951	3.537
2019	92	158	976	472	551	550	546	1.123	4.469
2020	70	139	816	405	526	516	503	1.088	4.061
2021	66	122	731	-	841	544	477	1.138	3.919

Kaynak: <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>, Erişim: 10.05.2022

Tablo 1.33'te tüm eğitim düzeylerinde işsizlik oranları yıllar itibariyle incelendiğinde, küçük dalgalanmalar ile birlikte artışın olduğu görülmektedir. Eğitim düzeyinde artış yaşanmasına rağmen işsizlik oranında yeteri kadar azalmanın olmadığı göze çarpmaktadır. 2001-2021 döneminde Türkiye'de işsiz nüfusun eğitim düzeyine bakıldığında, eğitim düzeyi ile işsizlik arasında doğru yönlü bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Yani, nüfusun eğitim düzeyi artarken işsizlik oranında da aynı yönde bir artış meydana gelmektedir. İşgücünün eğitim düzeyi arttırılırken aynı zamanda yeni iş imkânı sağlanamıyorsa işsizlik sorunu çözüme kavuşmayacaktır. Eğitim maliyetleri göz önünde bulundurulduğunda, ülke için külfet teşkil eden yükseköğretim mezunları arasındaki işsizliğin çözümü için acil istihdam politikalarına ihtiyaç duyulmaktadır.

Tablo 1.33 Türkiye'de İşsizlerin Eğitim Düzeyine Göre Oransal Dağılımı, % (2001-2021)

Yıllar	Okuma Yazma Bilmeyen	Okuma Yazma Bilen Fakat Bir Okul Bitirmeyen	İlkokul	İlköğretim	Ortaokul veya Dengi Meslek Okul	Genel Lise	Lise Dengi Meslek Okul	Yüksekokul Veya Fakülte
2001	3,1	5,8	7,4	9,3	10,8	13,3	13,2	7,8
2002	4,6	6,1	9,2	10,7	12,6	14,6	14,8	11,1
2003	7,0	9,5	9,7	11,3	12,1	13,2	12,3	11,1
2004	4,3	7,5	9,1	13,3	12,6	14,7	16,0	12,2
2005	4,9	9,7	9,3	14,5	12,2	13,9	13,6	10,0
2006	4,8	9,3	9,1	15,2	11,2	14,0	11,8	9,6
2007	5,2	10,6	8,7	16,8	10,2	13,9	12,0	9,7
2008	6,3	12,1	9,4	17,7	10,9	14,1	11,7	10,3
2009	8,0	15,3	12,2	22,2	14,0	18,0	15,6	12,1
2010	6,0	12,5	10,0	18,3	11,5	15,9	13,2	11,0
2011	4,6	10,7	7,8	14,3	9,5	12,6	11,0	10,4
2012	3,9	10,0	7,0	14,0	9,0	11,8	10,1	10,1
2013	4,9	10,7	7,5	14,8	9,1	12,0	10,5	10,3
2014	6,3	11,1	7,8	13,9	9	11,9	10,6	10,6
2015	5,3	11,5	8,2	14,7	10,1	12,4	10,2	11
2016	5,7	11,7	8,5	14,6	10,4	13,4	11,6	12
2017	5,8	11,6	8,1	14	10,6	13,3	11,9	12,7
2018	5,8	11,5	8,5	14	10,9	13,1	11,4	12,4
2019	9,2	14,4	10,9	18,3	15	16,1	15,3	13,7
2020	9,1	15,6	10,1	17,5	14,9	15,6	14,4	12,8
2021	8,2	13,8	8,8	-	13,9	14,1	12,9	12,4

Kaynak: <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>, Erişim: 10.05.2022

1.4.4. Türkiye’de İşsizliğin İş Arama Süresine Göre Dağılımı

İş arama süresi, işsizlerin iş bulmak için bekledikleri süreyi ifade etmektedir. Bu sürenin uzaması işsizliğin kalıcı olmasına neden olmaktadır. Dolayısıyla, iş arayanların iş ararken kaybettikleri zamanı yorumlamak amacıyla işsizliği süresel olarak değerlendirmek gerekir. Bireylerin uzun süre iş bulamamaları yapısal sorunlara neden olmaktadır. Tablo 1.34’te yer alan verilere göre, 2001-2021 döneminde iş arama süresinin 1-2 aylık ve 3-5 aylık kategorilerde yoğunlaştığı görülmektedir. Bu kategorilerde iş arayanlar daha çok friksiyonel yani geçici işsizlerden oluşmaktadır. Uzun dönemli işsizlik olarak bilinen 1 yıl ve üzeri iş arama sürelerine bakıldığında bu kategoride 1–2 yıl arasında iş arayanların fazla olduğu görülmektedir. Söz konusu 2001-2021 döneminde iş arayanlardan iş bulmuş ve işe başlamak için bekleyenlerin sayılarında küçük miktarda artışlar olmakla birlikte düşük olduğu görülmektedir.

Tablo 1.34 Türkiye’de İşsizliğin İş Arama Süresine Göre Dağılımı (2001-2021, bin)

Yıllar	1-2 Ay	3-5 Ay	6-8 Ay	9-11 Ay	1 Yıl ve Daha Fazla 2 Yıllan Az	2 Yıl ve Daha Fazla 3 Yıllan Az	3 Yıl ve Daha Fazla	İş Bulmuş Başlamak için Bekleyen	Toplam
2001	648	595	208	65	264	90	54	43	1.967
2002	704	583	279	102	428	176	94	98	2.464
2003	781	660	288	83	323	156	104	97	2.493
2004	490	515	312	106	456	256	206	42	2.385
2005	513	520	289	90	429	261	241	46	2.388
2006	562	533	272	82	414	216	192	57	2.328
2007	658	578	274	99	402	170	139	57	2.377
2008	777	688	308	98	410	167	118	45	2.611
2009	957	929	502	175	538	199	135	37	3.471
2010	906	724	375	142	533	208	124	35	3.046
2011	862	611	315	108	428	168	91	31	2.615
2012	826	646	291	99	401	147	71	36	2.518
2013	904	709	327	99	452	138	76	43	2.747
2014	1.195	694	285	89	408	126	55	47	2.853
2015	1.265	709	327	111	462	131	52	45	3.057
2016	1.380	792	353	118	492	124	70	47	3.330
2017	1.382	792	390	134	534	150	72	59	3.454
2018	1.463	780	359	143	546	158	87	66	3.537
2019	1.640	1.058	519	203	712	222	116	61	4.469
2020	1.300	978	553	211	685	214	120	64	4.061
2021	1.261	814	424	199	859	228	134	-	3.919

Kaynak: <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>, Erişim: 10.05.2022

1.4.5. Türkiye’de İşsizliğin Bölgelere Göre Dağılımı

Türkiye’de her bölgenin kalkınma düzeyi farklıdır. Dolayısıyla, her bölgenin işsizlik oranlarında da farklılıklar görülmektedir. Bu farklılıkların bölgenin demografik yapısı, işgücü, eğitim düzeyi, göç, pazara yakın olması, sermaye yapısı, enerji kaynakları, bölgesel teşvikler, ulaşım ve güvenlik gibi temel belirleyicilerden kaynaklandığı bilinmektedir. Bölgesel bazda işsizlik iki düzeyde incelenmektedir.

Tablo 1.35’te 2011-2021 döneminde 1. düzeyde genel olarak sınıflandırılmış 12 bölgede işsizlik oranları yer almaktadır. Tabloya göre, işsizlik oranlarının tüm bölgelerde artış sergilediği görülmektedir. 2011 yılında en fazla işsizlik oranı %11,8 ile İstanbul’da görülürken 2021 yılına gelindiğinde en yüksek işsizlik oranı %16,8 ile Güneydoğu Anadolu’da görülmektedir. İşsizlik oranlarının %10 üzerinde olduğu diğer bölgelerde ise bu bölgede olduğu kadar bir yükseliş yaşanmamıştır. 2011-2021 döneminde Güneydoğu Anadolu, Ortadoğu Anadolu ve Akdeniz bölgelerinde işsizlik oranlarının diğer bölgelere göre yüksek olmasının nedenleri; bu bölgelerin ekonomik açıdan gelişmişlik düzeylerinin düşük olması, nüfus artış hızlarının yüksek olması ve coğrafi yapılarından kaynaklandığı bilinmektedir.

Tablo 1.35’e göre 2021 yılında İstanbul, Akdeniz, Orta Anadolu, Ortadoğu Anadolu ve Güneydoğu Anadolu’daki işsizlik oranları Türkiye işsizlik ortalamasının üzerinde iken Batı Marmara, Ege, Doğu Marmara, Batı Anadolu, Batı Karadeniz, Doğu Karadeniz ve Kuzeydoğu Anadolu’da işsizlik oranları Türkiye işsizlik ortalamasının altında kalmıştır. 2021 yılında işsizliğin en az görüldüğü bölge %8,1 ile Batı Karadeniz iken ardından %8,7 ile Batı Marmara Bölgesi gelmektedir. İşsizlik oranlarının düşük olduğu bölgelerde işsizlik oranlarının düşük olmasının başlıca nedenleri; nüfus artış hızının düşük olması, diğer gelişmiş bölgelere fazla göç vermeleri ve bu bölgelerde kırsal kesimde yaşayanların tarım ile uğraşması sonucu gizli işsizliğin yaşanması vb. sebeplerdir. Geri kalmış bölgelerde sanayi merkezlerinin oluşturulması, yatırımların artırılması, işgücünün eğitilerek nitelikli hale getirilmesi, vergi yükünün azaltılması ve girişimciliğin desteklenmesi gibi önlemlerin alınması açık iş taleplerinin ve istihdamın artmasına ve de işsizliğin azalmasına katkı sağlayacaktır.

Tablo 1.35 Bölgelere Göre İşsizlik Oranları, % (2011-2021)

Bölgeler	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
TÜRKİYE	9,8	9,2	9,7	9,9	10,3	10,9	10,9	11,0	13,7	13,2	12,0
İstanbul	11,8	11,3	11,2	11,9	12,9	13,5	13,9	12,5	14,9	14,7	12,3
Batı Marmara	7,1	6,5	6,8	6,7	6,4	7,1	7,3	6,7	9,8	8,5	8,7
Ege	10,0	9,6	10,1	9,1	9,4	9,3	9,8	9,8	12,2	12,4	11,1
Doğu Marmara	9,8	8,9	8,4	8,1	8,9	9,9	10,3	9,6	12,3	10,9	9,5
Batı Anadolu	8,6	8,4	8,6	9,8	9,8	9,9	9,8	8,9	12,4	12,8	11,9
Akdeniz	10,6	9,8	11,0	11,1	11,5	11,8	11,4	12,2	14,2	13,5	13,8
Orta Anadolu	9,7	7,6	8,4	8,9	9,8	10,4	11,7	12,2	14,0	12,4	12,2
Batı Karadeniz	6,0	6,1	6,7	6,2	6,7	7,7	6,4	6,5	8,4	8,2	8,1
Doğu Karadeniz	6,4	6,3	6,8	6,2	4,8	4,5	3,6	6,2	9,9	8,8	9,9
Kuzeydoğu Anadolu	8,3	6,9	6,7	5,3	4,9	4,9	5,5	6,4	10,5	10,8	11,9
Ortadoğu Anadolu	11,2	8,7	9,0	10,6	8,7	9,0	9,9	14,8	18,0	17,4	15,4
Güneydoğu Anadolu	11,7	12,4	14,5	15,6	16,5	18,7	17,0	18,1	22,4	20,7	16,8

Kaynak: <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>, Erişim: 10.05.2022

Türkiye’de işsizliği azaltmak ve istihdamı artırmak için yıllardan beri uygulanan teşvikler, destekler ve alınan benzeri önlemlerin bölgeler arasındaki dengeyi kuramadığı görülmektedir. Yani bölgeler arasındaki gelişmişlik farkı, dengesizliği beraberinde getirmiştir. Bölgeler arası ve kırsal kesimden kentlere olan göçler çarpık kentleşmeye neden olmuştur. Bütün bunlar işsizliği de beraberinde getirmiştir.

Tablo 1.36’da 2011-2021 döneminde, 2. düzeyde yer alan 26 bölgede işsizlik oranları yer almaktadır. Yıllar itibariyle tüm bölgelerde işsizlik oranlarının arttığı görülmektedir. Oran olarak işsizliğin en yüksek olduğu bölge TRC3 (Mardin, Batman, Şırnak, Siirt) bölgesidir. Bu bölgede 2021 yılında işsizlik oranı %29,8 seviyesine çıkmıştır. 2021 yılında işsizliğin en düşük olduğu bölge olan TR82 (Kastamonu, Çankırı, Sinop)’de işsizlik oranının %5,8 olduğu görülmektedir.

Tabloda dikkat çeken önemli bir nokta, 26 bölgenin çoğunda işsizlik oranları, 2001 yılında tek haneli rakamlardan oluşurken 2021 yılına gelindiğinde çift haneli rakamlardan oluşmasıdır. Yani, 2021 yılında bölgelerin çoğunda işsizlik oranlarının arttığı görülmektedir.

Tablo 1.36 II. Düzeyde Yer Alan 26 Bölgede İşsizlik Oranları, % (2011-2021)

Türkiye	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	9,8	9,2	9,7	9,9	10,3	10,9	10,9	11,0	13,7	13,2	12,0
TR10	11,8	11,3	11,2	11,9	12,9	13,5	13,9	12,5	14,9	14,7	12,3
TR21	8,8	7,4	7,5	7,6	7,3	7,5	8,3	7,5	11,0	9,0	9,3
TR22	5,3	5,4	6,0	5,6	5,3	6,7	6,0	5,7	8,3	7,8	7,9
TR31	14,7	14,8	15,4	13,9	15,0	14,0	14,0	13,8	16,0	17,1	14,7
TR32	8,5	7,7	6,9	7,2	6,9	6,7	7,1	6,9	9,2	9,6	10,2
TR33	4,7	4,4	5,4	3,9	4,1	4,8	6,2	6,8	9,8	8,3	6,9
TR41	7,6	7,4	7,0	6,2	7,8	9,2	9,8	9,0	11,2	9,6	9,4
TR42	11,9	10,5	9,8	10,0	10,1	10,7	10,8	10,2	13,5	12,2	9,6
TR51	9,4	9,5	10,2	11,5	11,2	11,4	11,3	10,1	14,2	14,8	13,4
TR52	6,8	6,1	4,7	5,6	6,5	6,1	5,9	5,9	8,0	8,0	7,9
TR61	9,3	8,2	7,9	8,3	9,6	11,5	12,1	11,6	13,3	12,2	11,8
TR62	10,7	10,6	12,8	10,7	9,8	10,4	10,7	11,2	11,9	13,4	13,2
TR63	12,0	10,4	12,2	15,4	16,4	14,4	11,5	14,1	18,1	15,2	17,1
TR71	8,0	6,8	6,5	7,7	9,9	13,4	11,4	10,9	13,3	12,0	13,0
TR72	10,7	8,2	9,6	9,6	9,7	8,4	11,9	13,2	14,5	12,8	11,7
TR81	7,6	7,3	7,4	6,0	7,0	8,6	7,2	8,0	9,6	9,3	10,9
TR82	5,7	5,6	6,4	6,5	6,8	5,8	4,6	5,1	7,6	6,6	5,8
TR83	5,3	5,7	6,5	6,2	6,5	7,9	6,7	6,4	8,3	8,3	7,9
TR90	6,4	6,3	6,8	6,2	4,8	4,5	3,6	6,2	9,9	8,8	9,9
TRA1	6,3	6,3	6,6	7,4	5,9	5,0	5,5	7,5	11,2	10,1	10,0
TRA2	10,2	7,4	6,7	3,4	3,9	4,9	5,5	5,3	9,8	11,4	13,7
TRB1	10,2	8,5	7,7	7,5	8,0	8,9	7,0	8,0	9,9	10,6	10,2
TRB2	12,3	8,9	10,6	13,5	9,5	9,2	12,8	21,5	25,9	23,6	20,4
TRC1	14,4	11,8	7,3	8,0	9,9	14,3	15,1	12,8	15,2	13,0	10,1
TRC2	8,4	6,9	17,5	17,4	17,5	17,2	13,8	18,6	23,4	20,1	15,0
TRC3	12,7	21,3	21,1	24,0	24,8	28,3	26,9	25,0	30,9	33,5	29,8

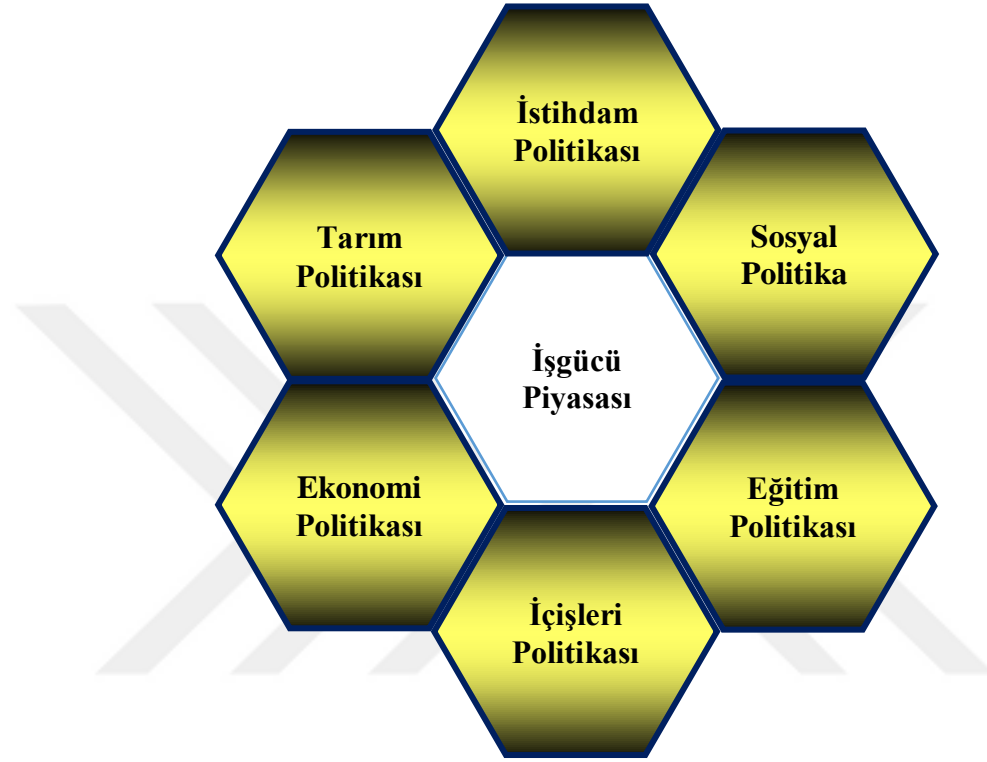
Kaynak: <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>, Erişim: 10.05.2022

TR10(İstanbul). **TR21**(Tekirdağ, Edirne, Kırklareli). **TR22**(Balıkesir, Çanakkale). **TR31**(İzmir). **TR32**(Aydın, Denizli, Muğla). **TR33**(Manisa, Afyon, Kütahya, Uşak). **TR41**(Bursa, Eskişehir, Bilecik). **TR42**(Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova). **TR51**(Ankara). **TR52**(Konya, Karaman). **TR61**(Antalya, Isparta, Burdur). **TR62**(Adana, Mersin). **TR63**(Hatay, Kahramanmaraş, Osmaniye). **TR71**(Kırıkkale, Aksaray, Niğde, Nevşehir, Kırşehir). **TR72**(Kayseri, Sivas, Yozgat). **TR81**(Zonguldak, Karabük, Bartın). **TR82**(Kastamonu, Çankırı, Sinop). **TR83**(Samsun, Tokat, Çorum, Amasya). **TR90**(Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane). **TRA1**(Erzurum, Erzincan, Bayburt). **TRA2**(Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan). **TRB1**(Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli). **TRB2**(Van, Muş, Bitlis, Hakkâri). **TRC1**(Gaziantep, Adıyaman, Kilis). **TRC2**(Şanlıurfa, Diyarbakır). **TRC3**(Mardin, Batman, Şırnak, Siirt).

1.4.6. Türkiye’de İşgücü Piyasasının Temel Sorunları ve İşsizliğin Nedenleri

İşsizliğin kontrol altına alınması ve problem haline gelen işsizlik sorununun çözümü için işgücü piyasasındaki temel sorunların tespit edilmesi önem arz etmektedir. Küreselleşme ile birlikte teknolojinin hız kesmediği günümüzde sağlıklı bir işgücü piyasasının oluşmasında istihdam, sosyal, eğitim, içişleri, ekonomi ve tarım politikalarının önemli bir yeri vardır. Şekil 1.2’de yer alan politikaların yeterince geliştirilememesi işgücü piyasasını olumsuz etkilerken aynı zamanda işsizlik oranlarının

azalmasını da engellemektedir. Adeta bir bal peteği gibi birbirleriyle ilintili olan bu politikaların topyekûn geliştirilmesi istihdamın gelişmesine katkı sağlayacaktır. Söz konusu politikalarda aksaklıkların yaşanması işgücü piyasasını olumsuz etkilerken aynı zamanda işsizliği de doğrudan veya dolaylı olarak olumsuz yönde etkilemektedir.



Kaynak: Şekil, yazar tarafından çizilmiştir.

Şekil 1.2 İşgücü Piyasasını Etkileyen Politikalar

İşsizlik, ekonomik istikrarın temel göstergelerinden biridir. Bir ekonomide mevsimsel nedenlerden kaynaklı çalışmayanlar olduğu gibi, ilk defa iş arayanlar veya mevcut işini bırakıp başka iş arayanlar da bulunmaktadır. Dolayısıyla, işsizlik sürekli var olan bir olgudur.

Tablo 1.37’de Türkiye’de işsizliğin nedenlerine göre dağılımı sayısal olarak yer almaktadır. Tablodaki verilere göre, 2001-2021 döneminde sayısal olarak işsizliğin en fazla olduğu grubun geçici bir işte çalışırken işin bitmesi nedeniyle işini kaybedenler olduğu görülmektedir. Bu grupta yer alan kişi sayısı 2001 yılında 475 bin iken 2021 yılında 1 milyon 328 bine çıkmıştır. İkinci sırada ise işten çıkarılarak işini kaybedenler oluşturmaktadır. 2008 küresel ekonomik krizin etkisini gösterdiği 2009 yılında işten çıkarılmak suretiyle işsiz kalanların sayısında büyük bir artış yaşanmıştır. 2020 yılında

Covid-19 salgın sürecinde işten çıkarılmanın yasaklanması nedeniyle işsiz kalanların sayısında kısmi artış yaşanmasına rağmen 2009 yılındaki kadar olmamıştır.

Tablo 1.37 Türkiye’de İşsizliğin Nedenlerine Göre Dağılımı, (2001-2021, Bin)

Yıllar	İşini kaybetti. Geçici bir işte çalışıyordu, iş bitti.	İşini kaybetti. İşten çıkarıldı.	İşini kaybetti. İşyerini kapattı/iflas etti.	İşten ayrıldı, kendi isteğiyle.	İşinden ayrıldı, Emekli oldu.	İşinden ayrıldı. Diğer	İlk kez iş arayan-Askerden yeni geldi.	İlk kez iş arayan – Diğer	İlk kez iş arayan – Ev işleriyle meşgul	İşinden ayrıldı. Ücretsiz aile işçisi olarak çalışıyordu.	İlk kez iş arayan – Öğrenime devam ediyordu.
2001	475	403	119	231	33	229	85	213	-	-	-
2002	604	498	194	295	51	310	90	111	103	-	-
2003	809	429	155	296	38	287	87	113	81	-	-
2004	579	405	169	311	50	260	103	100	97	28	95
2005	580	407	178	337	50	295	83	82	113	20	129
2006	585	356	176	358	58	318	73	69	106	19	49
2007	661	307	181	439	51	293	61	42	95	15	50
2008	743	389	208	455	65	346	50	39	96	12	60
2009	939	836	314	499	70	428	43	26	89	23	203
2010	903	534	241	508	85	414	35	19	97	17	193
2011	781	378	178	475	77	410	31	22	70	13	182
2012	746	324	156	502	77	423	24	21	64	11	171
2013	804	346	150	544	83	505	20	24	85	14	172
2014	941	312	160	594	96	489	14	8	59	12	166
2015	1045	332	156	626	121	513	12	9	58	5	181
2016	1141	379	189	638	92	637	8	7	67	5	166
2017	1214	360	170	612	102	699	8	10	74	4	201
2018	1294	359	169	606	110	730	7	7	76	9	170
2019	1712	578	216	684	114	837	10	9	101	8	201
2020	1472	630	224	607	99	769	9	9	67	12	163
2021	1.328	486	229	657	112	810	11	7	67	10	202

Kaynak: <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>, Erişim: 10.05.2022

İşsizliğin makroekonomik ve yapısal nedenleri kadar mikroekonomik düzeyde incelenmesi de önem arz etmektedir. İşsizliğin çeşitli kıstaslara göre gruplandırılması ve irdelenmesi işsizlik ile mücadelede yol göstericidir (Gürsel ve Ulusoy, 1999: 196). İşsizlik ile mücadele ederken öncelikle nedenleri üzerinde durulması gerekir. Türkiye’de yaşanan ekonomik krizler nedeniyle işyerlerinin küçülmesi veya kapanması,

ihracatta ve yatırımlarda düşüş yaşanması, vergi ve sigorta primlerinin ödenmesinde güçlük çekilmesi ve sanayi sektöründe rekabet gücünün azalması gibi nedenler işsizlik sorununu ağırlaştırmıştır (Eyuboğlu, 2003: 7).

İşgücü piyasasında, 2000 yılından sonra meydana gelen ekonomik krizler, şoklar ve iktisadi olaylar, üretim ve talep yetersizliğine yol açarken açık iş taleplerinin azalmasına, istihdamın daralmasına ve işsizliğin artmasına neden olmuştur. Çalışmak istediği halde iş bulamayan bireyler için işsizliğin nedenleri irdelendiğinde pek çok faktörün etkili olduğu görülmektedir. Bu faktörlerden bazıları işgücü piyasasını ve ülke ekonomisini ilgilendiren makro nedenler iken bazıları da işsiz bireylerden ve işverenlerden kaynaklanan mikro düzeydeki nedenlerdir (Murat ve Şahin, 2011: 42). İşsizliğe yol açan ya da işsizliği azaltmaya engel olan bazı nedenler şöyle sıralanabilir:

- *Ülkenin Demografik Yapısı:* İşsizliğe neden olan faktörlerden biri ülkenin sahip olduğu demografik yapıdır. Ülkedeki mevcut nüfusun büyüklüğü, yaş dağılımı ve cinsiyet gibi unsurlar demografik yapıyı oluşturmaktadır (Murat ve Şahin, 2011: 23). Türkiye’de nüfus artışına bağlı olarak işgücü artışının yüksek olduğu ancak buna karşılık işgücü talebinin aynı hızda artmadığı görülmektedir. Artan işgücünü tam anlamıyla istihdam edecek yeni iş alanları oluşturulamamaktadır (Şahin, 2002: 524).

TÜİK verilerine göre, Türkiye’nin 2021 yılındaki nüfusu 84 milyon 680 bin kişi iken kurumsal olmayan çalışabilir 15 ve üzeri yaştaki nüfusu 63 milyon 716 bin kişiden oluşmaktadır. Bu kişilerden 32 milyon 716 bini işgücü piyasasında yer almış ve 28 milyon 797 bin kişi istihdam edilmiştir. Aynı yıl itibarıyla 3 milyon 919 bin kişi işsiz kalmıştır. Çalışabilir yaştaki nüfusun fazla olması, yeni iş alanlarının oluşturulamaması ve yeteri kadar açık iş taleplerinin alınmaması işsizliği arttırmaktadır.

- *Yaşanan Ekonomik Krizler:* İşsizliğin diğer bir nedeni de iç ve dış krizlerden veya ekonomik dalgalanmalardan kaynaklanan durgunluklardır. 2001 yılında yaşanan yerli krizin 2008 yılında yaşanan dış kaynaklı küresel ekonomik kriz kadar işsizlik üzerinde etkisi olmamıştır. Kırılgan bir yapıya sahip olan Türkiye ekonomisinin dışa açıldığı 1980’lerden bu yana yaşanan ekonomik kriz ve durgunluklardan olumsuz etkilendiği ve istihdam kayıplarının yaşandığı bilinen bir gerçektir (Okur, 2014: 117).

Yaşanan ekonomik krizlerin işgücü piyasasına yansımaları sonucundan tüm bireyler olumsuz etkilenirken özellikle de dezavantajlı grupta yer alan gençler daha fazla etkilenmektedir. Yani deneyimli ve tecrübeli çalışanlara nazaran gençler daha

fazla iş kaybına uğramaktadır. İşverenler daha yüksek tazminatlar ödememek amacıyla İngilizce “last in first out” kelimelerinin baş harfleri olan LIFO (son giren ilk çıkar) politikasını uygulayarak öncelikle gençleri işten çıkarmaktadırlar. Bu durumu TÜİK verilerinin desteklediği görülmektedir. 2000 yılında %13,1 olan genç işsizliği 2001 yılında yaşanan krizde hızlı bir artışla %16,2’ye yükselmiştir. 2008 yılında ise %20,5 olan genç işsizlik oranı küresel ekonomik krizi takip eden 2009 yılında %25,3 olmuştur. 2009 yılından sonra düşüş gösteren genç işsizliği 2014 yılında %17,4’e gerilemiştir. Bu yıldan itibaren yeniden tırmanışa geçen genç işsizliği 2020 yılında %25,3’e yükselerek 2009 yılı seviyesine çıkmıştır.

- *Küresel Bazda Gelişen Teknoloji:* Teknolojiye bağlı olarak çalışanların yerini makinelerin alacağı ve işten çıkarılma endişesi istihdamı olumsuz yönde etkilemektedir. Günümüzde gelişen teknoloji ile birlikte işçilerin yerini makinaların alması ve dolayısıyla çalışanların işsiz kalması durumu söz konusudur. Türkiye’de özellikle gelişen teknolojinin istihdamı olumsuz etkilediği bilinen bir gerçektir. Günümüzde bilişim teknolojisindeki yeniliklerin ve değişikliklerin iş hayatına yansımaları nedeniyle iş arayanların söz konusu yeniliklere ve değişikliklere uyum sağlamaları zorunlu hale gelmiştir. Teknolojik gelişmelerin yaşandığı işgücü piyasasında bazı işler için eskisine nazaran daha az emek/işgücü kullanılması işsizliğin artmasına neden olmaktadır (Murat, 2007:199). Örneğin, üretim sürecinde insan yerine robotların kullanılması çalışanların işsiz kalmasına neden olabilmektedir. Ancak, gelişen teknolojinin verimlilik ile birlikte üretimi ve gelirleri artırması sonucunda yeni yatırım alanlarının oluşması yeni istihdam olanakları sağlayacaktır. Diğer bir ifadeyle, gelişen teknoloji ile birlikte yaşanan dijitalleşme süreci, kısa zaman diliminde istihdamı azaltırken uzun zaman diliminde ise işgücü piyasasında yeni çalışma alanlarının oluşmasına neden olacağından işgücünün istihdamına katkı sağlayacaktır. Günümüzde gelişen bilgisayar teknolojisi ile birlikte internet üzerinden e-ticaretin yaygınlaşması sonucu sanal bir sektör doğmuştur. Bu sanal sektörde; yazılım, donanım, tasarım ve e-ticaret gibi alanlarda yeni istihdam olanakları ortaya çıkmıştır.

- *İş Arayanlar ile Açık İşler Arasındaki Niteliksel Uyumsuzluk:* İşgücü piyasasında iş arayanların sahip oldukları nitelikler ile açık işler için gerekli olan niteliklerin uyuşmaması işsizliğe neden olmaktadır. Türkiye’de özellikle üniversite eğitime devam eden son sınıf öğrencilerinin akademik başarı düzeyleri, iş aramayı

mezuniyet sonrasına bırakmaları, iş deneyimlerinin olmaması, meslekleri ile ilgili gerekli bilgiye, yetkinliğe ve donanıma sahip olmamaları ve bölümlerin ihtiyaçtan fazla mezun vermeleri gibi nedenler işsizliğin kaynağını oluşturmaktadır (Demir, 2018: 55).

- *İşverenlerin ve İş Arayanların Tutumları:* İşverenlerin bir kısmı işe alımlarda; girişken, dinamik, yeniliğe açık, araştıran, azimli, öğrenmeye hevesli, nitelik ve beceriye sahip işsizleri tercih etmektedirler. İşverenlerin bir kısmı da düşük ücretle işçi çalıştırmak istemeleri, ilk etapta deneme amacıyla işçiyi çalıştırmak istemeleri iş arayanları olumsuz etkilemektedir. İşverenin nitelikten çok ne kadar az ücretle insan çalıştırabilirim düşüncesi işgücü piyasasını olumsuz etkilemektedir. İşverenlerin, çalıştırdıkları işçilerden birden fazla nitelik aramalarına ve birden çok alanda çalıştırmak istemelerine en bariz bir örnek, uluslararası ilişkiler bölümünden mezun ve yabancı dil bilen bir gencin ulusal bir markette kasiyer olarak çalıştırılması gösterilebilir. Ayrıca, işverenlerin ilk defa iş arayanlardan tecrübe ve referans aramaları da işsizliği olumsuz yönde etkilemektedir. Türkiye’de işe girmek için işverenler tarafından tecrübe aranması ama tecrübe için işe girmenin gerekliliği paradoksu yaşanmaktadır. İşverenlerin aradıkları işgücü niteliklerini işgücü piyasasına yansıtamamaları işsizliğin oluşmasında rol oynayan diğer bir etkidir (Sayın, 2011: 49).

İşsizlik oranının yüksek olmasının en büyük nedenlerinden biri de iş arayanlardan bir kısmının var olan açık işleri beğenmemeleridir. Özellikle, gençlerin iş beğenmemesi ve masa başı iş istemeleri, az çalışıp çok kazanmak istemeleri, mezun olan öğrencilerin kendi kapasiteleri altında çalışmak istememeleri, cari ücret düzeyinde çalışmayı arzu etmemeleri var olan işsizliği olumsuz etkilemektedir.

- *İşsizlerin İş Arama Sürecinde Kendi Kişisel Özelliklerini Bilmemeleri:* İşsizler, iş aramaya başlarken öncelikle kendi kişisel özelliklerini, neleri iyi yapabildiklerini, ne tür bir işte çalışmaktan hoşnut olabileceklerini tam anlamıyla bilemediklerinden kişisel özellikleri ile mesleğin niteliklerini ve şartlarını karşılaştırarak istek ve durumlarına uygun işi bulmakta sıkıntı çekmektedirler. Kendi kişisel özelliklerini bilmek kişinin seçeceği meslekte başarılı olmayı sağlayacak yeteneklerini, yapacağı mesleki faaliyetlerden keyif almasını sağlayacak ilgilerini, ayrıca kişilik yapısını, mesleki değerlerini, ekonomik ve psikolojik ihtiyaçlarını tanımasıdır (Pişkin, 2019: 9).

- *Yeni İş Alanlarının Oluşturulamaması:* İstihdam sağlayacak yeteri kadar yeni iş alanlarının oluşturulamaması ve açık iş taleplerinin artırılmaması bireysel anlamda gelir ve tüketimi azaltırken talebin de azalmasına neden olmaktadır. Yetersiz talep nedeniyle üretimin azalmaya başlamasıyla işgücü piyasasında aktif rol alan işverenler maliyetleri azaltmak amacıyla mevcut çalışan sayısını düşürme ve ürün fiyatlarını yükseltme yollarını tercih edeceklerdir. Bu durumda hem devletin vergi gelirleri azalırken hem de işsizlik ve enflasyon oranları artmaktadır.

- *İşgücü Piyasasında İş Arayan Mültecilerin Varlığı:* Türkiye’de son on yılda işsizliği olumsuz etkileyen faktörlerden biri de güney sınır komşusu olan Suriye’de 2011 yılının Mart ayında başlayan iç savaş sebebiyle Türkiye’ye gerçekleşen göçtür. Göç İdaresi Başkanlığı’nın verilerine göre, 2021 yılında Türkiye’de 3.7 milyon Suriyeli mülteci geçici koruma altında bulunmaktadır. Suriyeli mültecilerin bir kısmı çalışma izni alırken bir kısmı da çalışma izni alamamıştır. Söz konusu bu mültecilerin çoğunluğu işgücü piyasasında düşük ücretler karşılığında mevsimlik tarım işçisi, tekstil işçisi ve inşaat işçisi olarak asgari ücretin altında ve sigortasız çalışmaktadır. Bu durum bazı işverenler için memnuniyet sağlarken işgücü piyasasında iş arayan işsiz vatandaşları da olumsuz etkilemektedir. Dolayısıyla düşük ücret karşılığında çalışmak istemeyen ülke vatandaşının işsiz kalmasına ve işsizlik oranlarının artmasına neden olmaktadır (Koç, M. vd. 2016: 88).

- *Döviz Kuru, Enflasyon ve İşsizlik Arasındaki İlişki:* Döviz fiyatlarının artmasıyla birlikte fiyatlar genel seviyesi de artmaktadır. Dolayısıyla, fiyatlar genel seviyesinde meydana gelen bir artış (enflasyon) ithal ürünlerin fiyatı ile üretim maliyetlerini artırmaktadır. Enflasyonun yükselmesi ile birlikte girdi fiyatlarının artması yatırımcının alım gücünü düşürdüğünden üretim ve yatırımların azalmasına veya durmasına yol açmaktadır. Üretim ve yatırımların azalması veya durması istihdamı daraltarak işsizliği arttırmaktadır. Diğer bir ifadeyle maliyetten kaynaklanan enflasyon büyümeyi olumsuz etkilerken istihdam hacmini daraltarak işsizliğe neden olmaktadır.

1.4.7. İşsizliği Düşürmek İçin Gerekli Aşamalar

İşsizlik, günümüzde çözüm aranan öncelikli bir problemdir. İşsizliğin kontrol altına alınabilmesi ve işsizlik probleminin çözülebilmesi, sağlıklı bir işgücü piyasasının oluşması ile mümkündür. İşgücü arzı ile işgücü talebini buluşturan işgücü piyasası, ülke ekonomisi için en önemli makroekonomik göstergelerden biridir. Sağlıklı bir işgücü

piyasası, ekonomik ve sosyal refahın sağlanmasında etkin rol oynamaktadır. Dolayısıyla, istikrarlı bir işgücü piyasasının oluşması için hükümetlerin veya iktidarların temel hedefi, istihdamı koruyan, artıran ve işsizliği azaltan politikalara öncelik vermektir. İşsizliğe zemin hazırlayan nedenleri ortadan kaldırmak ve sağlıklı bir işgücü piyasasını oluşturmak için temel bazı aşamaların sağlanması gerekmektedir.

Şekil 1.3'te işsizliği düşürmek için gerekli olan aşamalar yer almaktadır. Öncelikli ve en önemli aşama, güçlü bir ekonomiye ve güven ortamına sahip olmaktır. Bu aşamanın gerçekleşmesiyle yerli ve yabancı sermaye yatırımları yukarı doğru harekete geçerek üretimi artıracaktır. Üretimin artması beraberinde iç ve dış talebe cevap verebilen istihdam odaklı büyümeyi sağlayacaktır. Büyüme ile birlikte yeni iş alanları ve açık iş talepleri oluşacaktır. Açık iş taleplerinin arttığı bir işgücü piyasasında, iş arayanların iş bulmaları daha kolay hale gelecektir. Dolayısıyla, istihdam artarken işsizliğin yönü aşağı doğru düşecektir.



Kaynak: Şekil, yazar tarafından oluşturulmuştur.

Şekil 1.3 İşsizliği Düşürmek İçin Gerekli Aşamalar

İstihdamın artırılması ve işsizliğin azaltılması konusunda gerekli olan aşamaları geçmek için devletin/hükümetin, muhalefetin, işverenlerin, sivil toplum örgütlerinin

ülke menfaatini göz önünde bulundurarak sorumluluk bilinciyle hareket etmeleri gerekmektedir. Bu kapsamda;

a) Devletin sorumlulukları:

- ✓ Maliye ve para politikalarının iyi yönetilmesi,
- ✓ Kamu kesiminin tüketim ve yatırım harcamalarında ihtiyatlı davranması,
- ✓ Kamuda tasarruf tedbirlerinin yeterince alınması ve uygulanması,
- ✓ Gelirin adil dağılımı,
- ✓ İhracata yönelik sanayileşme politikalarına önem verilmesi,
- ✓ Mali disiplin ve enflasyonun kontrol altına alınması,
- ✓ Kamu açıklarının kontrol altına alınması,
- ✓ Faiz, kur ve enflasyon ayarlamasının yapılması,
- ✓ İstihdam sağlayıcı politikalar geliştirmek,
- ✓ Bölgeler arası dengesizliği giderecek politikaların geliştirilmesi,
- ✓ İstihdamı engelleyen bürokrasi yoğunluğunun azaltılması,
- ✓ İstihdamı artıracak teşvik ve desteklerin sağlanması,
- ✓ İşgücü piyasasında esnek çalışma biçimleri geliştirilmeli,
- ✓ Girişimcilik programları geliştirilmeli ve girişimciler desteklenmeli,
- ✓ İstihdam odaklı ekonomik büyümenin sürdürülebilirliği sağlanmalı,
- ✓ İktidarın ve muhalefetin fikir birliği yaparak istihdama öncelik vermeleri.

b) Özel sektörün sorumlulukları:

- ✓ İşverenlerin devlete vergisini zamanında ödemeleri,
- ✓ İşverenlerin istihdam yaratıcı projelere öncelik vermeleri,
- ✓ Gelişen makine teknolojisi ile birlikte işgücünün de tercih edilmesi,
- ✓ Enerji kaynaklarının etkin kullanılması,
- ✓ Farklı bölgelerde uygun üretim ve yatırımların geliştirilmesi,
- ✓ Küreselleşmeden yararlanılarak ihracatın geliştirilmesi,
- ✓ İşgücü piyasasında, yatırımlar için verilen teşviklerin etkin kullanılması,

1.4.8. İşsizliğin Sonuçları

Çalışma istek ve yeteneğine sahip olup iş bulamamak insanı ekonomik, sosyal, psikolojik ve politik yönden olumsuz etkilemektedir. Bu bağlamda işsizlik bireyin barınma, beslenme, sağlık ve eğitim gibi birçok ihtiyacını karşılayamamasına neden olur. Dolayısıyla, söz konusu bu ihtiyaçların karşılanamaması bireysel ve toplumsal

refahın sağlanmasını da zorlaştırır. İşsizlik sadece ekonomik değil bireysel ve toplumsal sonuçları da olan bir olgudur. İşsizliğin var olması, üretim kaybı demektir. Bu durumda milli gelirden azalma olur. Milli gelire bağlı olarak kişi başına düşen gelir, tüketim harcamaları, tasarruflar ve yatırımlar azalır. Dolayısıyla, ekonomik büyüme hızında düşüş yaşanır. İşsizlik sonuç itibarıyla bireysel ve toplumsal refah düzeyini olumsuz etkileyerek sosyal patlamalara neden olabilir (Çelik, 2015: 188).

Tablo 1.38’de işsizliğin bireysel ve toplumsal açıdan sosyal, ekonomik, siyasal ve psikolojik sonuçları yer almaktadır.

Tablo 1.38 İşsizliğin Neden Olduğu Sonuçlar

Sosyal Sonuçlar	<ul style="list-style-type: none"> • Toplumsal baskıya maruz kalma • Aile içi iletişimi olumsuz etkilemesi ve huzurun bozulmasına neden olması • Kişinin çevresiyle ilişkilerini olumsuz etkilemesi, sosyal çevreden kopma ve asosyallığe neden olması • Boşanmalara sebebiyet vermesi • Sosyal itibarını ve arkadaş çevresini kaybetme, sosyal dışlanma • Sosyal barışı olumsuz etkilemesi • Ahlaki çöküntüye sebebiyet vermesi • Hırsızlık, kumar ve fuhuş gibi suç işleme eğilimini artırması • Göç ve çarpık kentleşme • Yaşam standardının bozulması
Ekonomik Sonuçlar	<ul style="list-style-type: none"> • Tasarrufların ve yatırımların azalması • Sağlık harcamalarının artması • Ülke ekonomisine ve kamu maliyesine ek yük getirmesi • Kayıt dışı istihdamın artması • Milli gelirden azalma • Gelir vergisinde azalma • Gelir dağılımında eşitsizliğe yol açması ve yoksulluğun artması
Siyasal Sonuçlar	<ul style="list-style-type: none"> • Politik istikrarsızlık • Siyasi tercihlerde belirleyici olması • Siyasal sisteme güvenmeme
Psikolojik Sonuçlar	<ul style="list-style-type: none"> • Sağlığı tehdit etmesi • İntihar olaylarının artmasına neden olması • Stres düzeyini artırması • Depresyona sebebiyet vermesi • Kişinin özgüven duygusunu yitirmesi • Kişinin zamanla çalışma alışkanlığını kaybetmesi • Kişiyi umutsuz ve çaresiz bırakması • Alkol gibi zararlı madde kullanımını artırması • Gelecek kaygısı oluşturması, gelecek korkusu • Şiddet eğilimini artırması

Kaynak: Tablo çeşitli okumalar sonucu yazar tarafından derlenmiştir.

1.5. Türkiye’de Açık İşlerin Genel Görünümü

Bu kısımda, açık işler, açık iş istatistikleri, açık iş oranı, açık işlerin işyeri türüne göre dağılımı ve açık işlerin sosyal durumu ele alınmıştır. Sonrasında, açık işlerin sektörel, meslek gruplarına, iş arama kanallarına göre dağılımı, açık işlerde aranan beceriler ve açık işlerin karşılanamamasının nedenleri detaylı olarak incelenmektedir.

1.5.1. Türkiye’de Açık İşler

Açık iş, İŞKUR’un işverenlerden aldığı işgücü taleplerini veya İŞKUR’a işverenler tarafından intikal eden işçi istemidir (İŞKUR, İstatistik Yıllığı 2012: 9).

İşverenin işgücü talebinin açık iş olarak değerlendirilebilmesi için söz konusu talebin kamu istihdam kurumuna veya özel istihdam bürolarına bildirilmesi ya da gazete, dergi, internet, akraba-eş-dost gibi değişik iş arama kanallarının kullanılarak ilan verilmesi gerekir. İşverenler, işgücü taleplerini şahsen, yazılı olarak, e-mail veya telefon ile İŞKUR’a bildirebilmektedirler. Ayrıca, İŞKUR’da görev yapan iş ve meslek danışmanlarınca yapılan işyeri ziyareti faaliyetleriyle de açık iş talebi alınmaktadır. Alınan açık iş talepleri kurum portalinde ve kurum web sayfasında ilan edilmektedir.

Açık iş ilanlarında beyaz ve mavi yakalılar ile birlikte tüm kesimler için iş imkânı sunulmaktadır. Sistemli ve planlı bir şekilde işverenlerin ziyaret edilerek daha çok açık iş talebinin alınması, işe yerleştirmeyi olumlu yönde etkilerken istihdamın da önemli bir ayağını oluşturmaktadır. Açık işler, ekonomi için büyüme potansiyelinin bir göstergesidir. Sağlıklı bir işgücü piyasasının oluşmasında açık işlerin artması ve doldurulması gibi işsizliği azaltacak politikaların geliştirilmesi istihdama katkı sağlayacaktır. Politikalar geliştirilirken işgücü piyasasına ilişkin arz ve talep verilerinin birlikte değerlendirilmesi önem arz etmektedir (İrdem, 2018: 107).

1.5.2. Türkiye’de Açık İş İstatistikleri

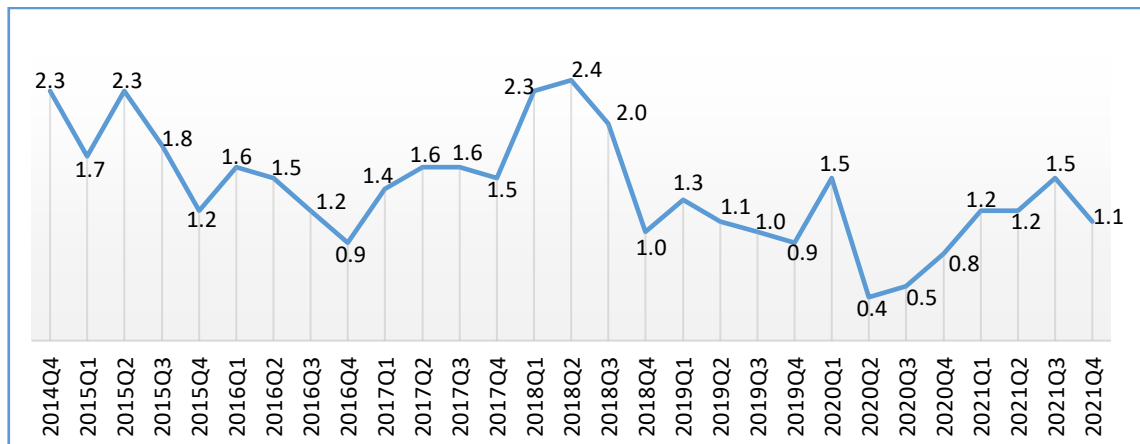
Açık iş istatistikleri, politikacıların karar almalarına ve uyguladıkları politikaların etkilerini gözlemlenmede yardımcı ve yol gösterici olmaktadır. Yani, politika yapıcıları kamuoyu ve araştırmacılar için işgücü piyasasının talep tarafındaki değişme ve gelişmeler hakkında bilgi veren önemli bir öncü göstergedir (Öz, 2013: 9).

Türkiye’de açık iş istatistiklerinin derlenmesi görevini İŞKUR yerine getirmektedir. Açık iş sayısına ilişkin veriler, İŞKUR tarafından yılda dört defa çeyrek

(üçer aylık) dönemler halinde derlenerek kurumun aylık bültenlerinde ve yıllık istatistiklerinde yayımlanmaktadır. Açık iş istatistikleri araştırması, işgücü piyasasında üretim, istihdam ve sektörün gidişatı hakkında bilgi verirken işveren tarafından talep edilen becerileri de belirlemektedir.

1.5.3. Türkiye’de Açık İş Oranı

Açık iş oranı, bir yandan işgücü arz ve talebi arasındaki dengesizliği belirlerken diğer yandan işgücü yetiştirme programlarının işgücü piyasası ihtiyaçlarına daha duyarlı olmasını sağlar. Grafik 1.8’de 2014Q4 - 2021Q4 zaman aralığındaki çeyrek dönemler itibariyle açık iş oranları yer almaktadır. 2014 MİT operasyonları, 2016 darbe girişimi, 2017 ve 2018 yıllarındaki siyasi belirsizlikler, dış ticaret ilişkileri, para piyasalarındaki dalgalanmalar, enflasyon, mülteci sorunları ve ekonomide yaşanan istikrarsızlıklar, 2019 yılı 4. çeyreğinde başlayan 2020 ve 2021 yıllarında da etkisini sürdüren Covid-19 salgın süreci işgücü piyasasını olumsuz etkilemiştir. Yaşanan iktisadi olayların olumsuz etkileri sonucu 2015Q4, 2016Q4, 2017Q4, 2018Q4, 2019Q4, 2020Q2, 2020Q3, 2020Q4 dönemlerinde meydana gelen üretim ve talep yetersizliği açık işleri azaltırken işsizliği de olumsuz yönde etkilemiştir. 2020 yılının ikinci çeyreğinde yüzde 0.4 olan açık iş oranı 2021 yılının üçüncü çeyreğinde 1.1 puan artarak yüzde 1.5 seviyesine çıkmıştır. 2020 yılında Covid-19 salgını, küresel bazda etkisini gösterirken devletin işgücü piyasasında aldığı sıkı tedbirler, açık iş taleplerini de olumsuz etkilemiştir. 2021 yılında Covid-19 hastalık riskinin devam etmesine rağmen işgücü piyasasında açık iş taleplerinde yaşanan küçük artışlar istihdamı desteklemiştir.

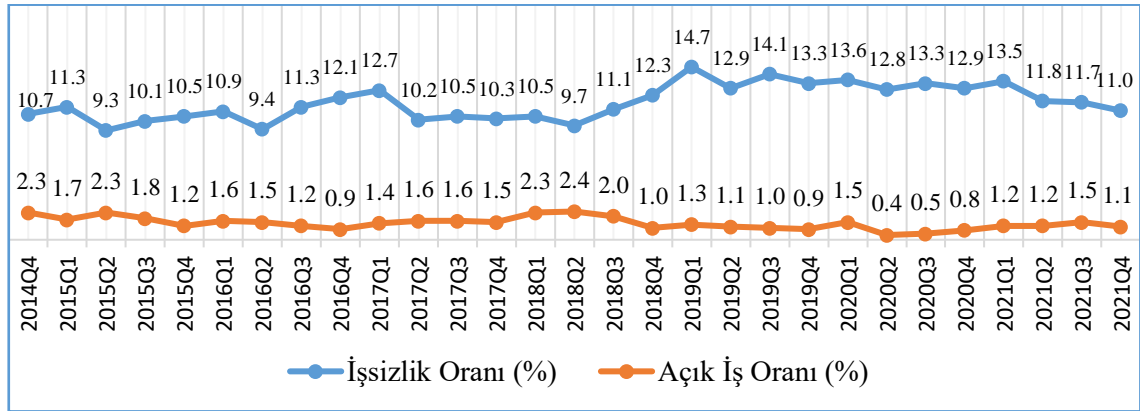


Kaynak: İŞKUR Açık İş İstatistikleri Araştırmaları (Grafik, yazar tarafından çizilmiştir.)

*: 2021Q1 öncesinde on ve üzeri istihdamlı işletmeler araştırma kapsamında yer alırken 2021 yılının 1. çeyreğinden itibaren bir ve üzeri istihdam sağlayan işletmeler araştırmanın kapsamına alınmıştır.

Grafik 1.8 Çeyrek Dönemler İtibariyle Açık İş Oranları (%)

Açık iş oranının yüksek düzeyde çıkması işgücü piyasasında işgücü ihtiyacının fazla olduğunu, açık iş oranının düşük düzeyde çıkması ise işgücü piyasasında işgücü ihtiyacının az olduğunu gösterir. Ekonomide yaşanan büyüme sürecinde açık iş oranında artış yaşanırken ekonomik büyümedeki yavaşlamayla birlikte söz konusu açık iş oranında da azalma görülmektedir (İşgücü Piyasası Araştırması, 2020: 108). Grafik 1.9'da açık iş oranları ile işsizlik oranları arasında ters yönlü bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Açık işlerde görülen artış, işsizliği azalması yönünde etkilemektedir.



Kaynak: TÜİK, İŞKUR (Grafik, yazar tarafından çizilmiştir.)

Grafik 1.9 Açık İş Oranları ile İşsizlik Oranlarının Birlikte Değerlendirilmesi

Tablo 1.39'da görüldüğü üzere başta Avrupa Birliği, Euro Bölgesi ve diğer seçilmiş ülkelerde Covid-19 salgını sürecinde işgücü piyasasında alınan tedbirler neticesinde kamu ve özel sektörde yatırımların azalması açık işleri olumsuz etkilemiştir. Tabloda yer alan ülkelerin tamamında 2020 yılında bir önceki yıla göre açık işlerin azaldığı görülmektedir. Avrupa Bölgesi ile Euro Bölgesi'nde 2020 yılında küresel salgın krizi nedeniyle açık işlerin azalma oranlarının (%-0,4) aynı olduğu göze çarpmaktadır. Tabloda yer alan seçilmiş ülkelerde 2020 yılında bir önceki yıla kıyasla açık iş oranlarının en fazla düşüş gösterdiği ülkeler sırasıyla Hollanda (%-0,8), Almanya (%-0,7) ve İtalya (%-0,6)'dır. Söz konusu tarihte açık işlerdeki en az düşüş ise Bulgaristan (%-0,1), İspanya (%-0,1), ve Yunanistan (%-0,2)'da olduğu görülmektedir. Türkiye'de ise 2020 yılında bir önceki yıla göre açık iş oranı %-0,3 azalma göstermiştir. 2021 yılında işgücü piyasalarında yer alan işletmeler üzerindeki Covid-19 salgın kaynaklı kısıtlamaların tamamen veya kısmen kalkması ile birlikte tüm ülkelerde açık iş oranları artmaya başlamıştır.

Tablo 1.39 Seçilmiş Ülkelerde Açık İş Oranları (%)

	2019	2020	2021
Avrupa Birliği (27 Ülke)	2,2	1,8	2,3
Euro Bölgesi – 19 Ülke	2,2	1,8	2,4
Belçika	3,5	3,1	4,3
Bulgaristan	0,9	0,8	0,8
Almanya	3,3	2,6	3,2
Yunanistan	0,6	0,4	0,6
İspanya	0,7	0,6	0,7
İtalya	1,4	0,8	1,7
Macaristan	2,5	2,0	2,3
Hollanda	3,3	2,5	3,8
Avusturya	3,0	2,6	3,5
Polonya	1,1	0,7	1,1
Portekiz	1,0	0,7	1,0
Romanya	1,1	0,8	0,9
İsveç	2,4	1,8	2,4
Norveç	2,5	2,2	3,0
İsviçre	1,6	1,3	1,7
Türkiye	1,1	0,8	1,3

Kaynak: <https://ec.europa.eu/eurostat>, Erişim: 30.04.2022

1.5.4. Türkiye’de Açık İşlerin İşyeri Türüne Göre Dağılımı

İŞKUR, iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerini daha aktif hale getirmek amacıyla 2012 yılında açıktan atama yoluyla mesleki yeterlilik belgesine sahip 4 bin iş ve meslek danışmanının 81 ilde istihdamını sağlamıştır. İş ve meslek danışmanlarının, Çalışma ve İş Kurumu il müdürlüklerinde göreve başlamalarıyla birlikte takip eden yıllarda açık iş sayılarında gözle görülür bir artış yaşanmıştır. Bu bağlamda, 2013 yılında bir önceki yıla kıyasla açık iş sayısı 489 bin 392 artarak 1 milyon 481 bin 196 seviyesine yükselmiştir.

Tablo 1.40’ta 2013 yılından 2017 yılına kadar geçen süre zarfında alınan açık iş sayıları yaklaşık iki kat artmıştır. Açık işlerde bir önceki yıla göre en fazla artışın 2017 yılında gerçekleştiği görülmektedir. 2017 yılındaki bu artışın nedeni aynı yılda istihdam seferberliği kapsamında verilen teşviklerin ve desteklerin işgücü piyasası üzerindeki olumlu yansımadır. Aynı yılda toplam 2 milyon 691 bin 257 açık iş talebi alınmıştır. Dolayısıyla, 2017 yılı açık işlerin en fazla alındığı yıl olmuştur. 2019 yılında İŞKUR tarafından 16 bin 884’ü kamu sektöründe ve 2 milyon 135 bin 164’ü özel sektörde

olmak üzere toplam 2 milyon 152 bin 48 açık iş talebi alınmıştır. 2019 yılı Aralık ayı başında Çin’de zuhur eden ve kısa sürede dünyanın geneline yayılan Covid-19 küresel salgın hastalığının Türkiye’de yayılmasını önlemek amacıyla alınan tedbirler, çalışma hayatını olumsuz yönde etkilemiş ve istihdamı tehdit ederek daralmaya neden olmuştur. Covid-19 küresel salgın sürecinde ekonomide yaşanan daralma nedeniyle 2020 yılında 1 milyon 371 bin 842’si özel sektörde ve 34 bin 299’u kamuda olmak üzere toplam 1 milyon 406 bin 141 açık iş talebi alınabilmiştir (İŞKUR Faaliyet Raporu, 2020: 51). Salgın riskinin devam ettiği 2021 yılında ise 1 milyon 903 bin 737’si özel sektörde ve 20 bin 214’ü kamu sektöründe olmak üzere toplam 1 milyon 923 bin 951 açık iş talebi alınmıştır. Aynı tabloda işe yerleştirmenin iş yeri türüne göre dağılımı incelendiğinde 2013 yılında 671 bin 578 kişi İŞKUR aracılığıyla işe yerleştirilmiştir. 2019 yılına kadar işe yerleştirmenin artış gösterdiği görülmektedir. 2019 yılında ise 9 bin 434’ü kamuda ve 1 milyon 480 bin 842 kişi özel sektörde olmak üzere toplam 1 milyon 490 bin 276 kişi işe yerleştirilmiştir. Covid-19 küresel salgını 2020 yılında işgücü piyasasını derinden etkilerken 35 bin 185 kişi kamuda ve 833 bin 559 kişi özel sektörde olmak üzere toplam 868 bin 744 kişinin istihdamı sağlanmıştır. 2021 yılında ise salgına rağmen, 24 bin 83’ü kamuda ve 1 milyon 268 bin 451’i özel sektörde olmak üzere toplam 1 milyon 292 bin 534 kişi işe yerleştirilmiştir.

2020 yılında yaşanan Covid-19 küresel salgın krizi nedeniyle ikinci çeyrekte itibaren açık iş istatistikleri araştırması dijital ortamda yürütülmeye başlanmıştır. Dolayısıyla, işgücü piyasasında meydana gelen olumsuzluklardan ötürü işyerlerindeki açık iş sayısında düşüş yaşanmıştır. Türkiye’de Covid-19 salgınından kaynaklanan belirsizlik nedeniyle birçok sektörde açık işlerin azaldığı görülmektedir. İşverenlerin bir kısmı, maliyetleri azaltmak için çalışanlarını işten çıkarma yoluna gitmişlerdir. Yaşanan bu süreç çoğu çalışanın evde kalmasına veya uzaktan çalışmasına ve açık iş taleplerinin azalmasına neden olmuştur.

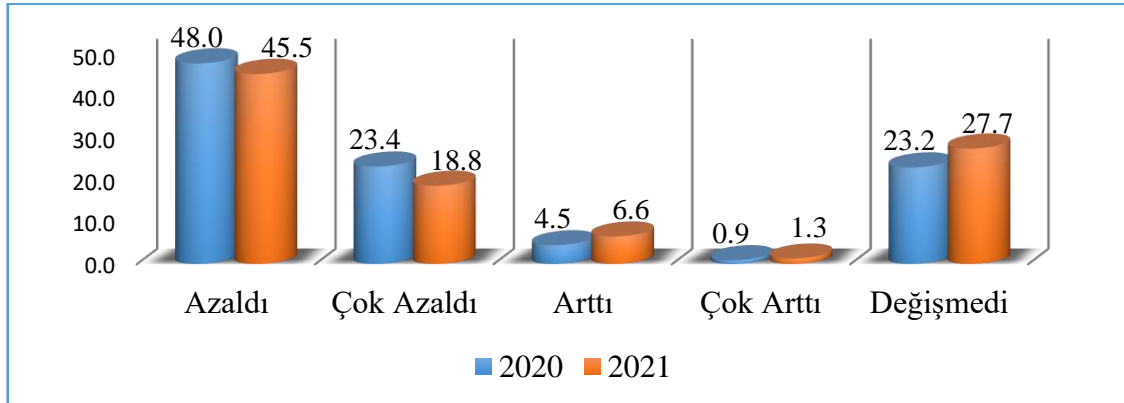
2020 yılında bir önceki yıla göre toplam açık iş ve işe yerleştirme sayılarında azalma yaşanırken 2021 yılında ise yeniden bir artışın olduğu görülmektedir. Ancak, salgın sürecinin etkisini 2021 yılında da sürdürmesi nedeniyle açık iş ve işe yerleştirme sayıları 2019 yılındaki seviyeyi yakalayamamıştır.

Tablo 1.40 Türkiye’de Açık İşlerin ve İşe Yerleştirmenin İşyeri Türüne Göre Dağılımı (2013-2021)

Açık İşler					
Yıllar	Toplam (bin)	Kamu (bin)	%	Özel (bin)	%
2013	1.481,196	66,267	4,47	1.414,929	95,53
2014	1.735,892	11,639	0,67	1.724,253	99,33
2015	2.043,256	12,653	0,62	2.030,603	99,38
2016	2.105,436	6,338	0,30	2.099,098	99,70
2017	2.691,257	8,273	0,31	2.682,984	99,69
2018	2.393,986	25,699	1,07	2.368,287	98,93
2019	2.152,048	16,884	0,78	2.135,164	99,22
2020	1.406,141	34,299	2,44	1.371,842	97,56
2021	1.923,951	20,214	1,05	1.903,737	98,95
İşe Yerleştirme					
Yıllar	Toplam (bin)	Kamu (bin)	%	Özel (bin)	%
2013	671,578	61,942	9,22	609,636	90,78
2014	701,435	10,420	1,49	691,015	98,51
2015	889,640	9,446	1,06	880,194	98,94
2016	789,133	4,566	0,58	784,567	99,42
2017	1.057,249	4,275	0,40	1.052,974	99,60
2018	1.247,188	6,880	0,55	1.240,308	99,45
2019	1.490,276	9,434	0,63	1.480,842	99,37
2020	868,744	35,185	4,05	833,559	95,95
2021	1.292,534	24,083	1,86	1.268,451	98,14

Kaynak: İŞKUR, İstatistik yıllıklarından derlenmiştir.

Grafik 1.10’da yer alan verilere göre, 10+ istihdam sağlayan işverenlerin 2020 yılında Covid-19 salgınından daha fazla olumsuz etkilendikleri, 2021 yılında ise salgının olumsuz etkisinin bir önceki yıla göre azalmasıyla birlikte işlerinin biraz daha arttığı görülmektedir.



Kaynak: İPA 2021: 67 (Grafik, yazar tarafından çizilmiştir.)

Grafik 1.10 2020-2021 Yıllarında 10+ İşverenlerin Covid-19’dan Etkilenme Oranları

1.5.5. Türkiye’de Açık İşlerin Sosyal Durum İtibariyle İncelenmesi

Özel sektördeki işverenlerin, işyerlerinde 50 ve üzeri işçi çalıştırmaları halinde 4857 sayılı iş kanunu’nun 30. Maddesi gereğince %3 engelli çalıştırma zorunluluğu bulunmaktadır. Elli ve daha fazla işçi çalıştıran kamu işyerlerinde ise %4 engelli ve %2 eski hükümlü veya askerlik görevini ifa ederken 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanununun 21. Maddesi kapsamında terör olaylarının sebep ve tesiri sonucu malul sayılmayacak şekilde yaralanan kişileri meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırma zorunluluğu bulunmaktadır. İşverenler, çalıştırmak zorunda oldukları kişileri İŞKUR aracılığı ile daha kolay temin edebilmektedirler (İŞKUR Faaliyet Raporu, 2020: 52).

Tablo 1.41’de açık işlerin sosyal durumuna göre dağılımına bakıldığında yıllar itibariyle, engelli, eski hükümlü ve terörle mücadelede yaralananlar için alınan açık iş taleplerinde 2018 yılı haricinde sürekli bir düşüşün olduğu görülmektedir. 2017 yılında istihdam seferberliğinin bir yansıması sonucu 2018 yılında sayılan bu kesimde açık iş talebi artmıştır. 2019 yılında tüm kesimler için açık iş sayısında azalış görülürken takip eden 2020 yılında Covid-19 salgın hastalığının etkisini daha çok hissettirmesi ile birlikte bu azalış devam etmiştir. 2021 yılında ise, salgın sürecinin devam etmesiyle birlikte 1 milyon 864 bin 131 açık iş talebi alınmıştır. Tabloya göre yıllar itibariyle tüm kesimler için alınan açık iş taleplerinin tamamen karşılanamadığı görülmektedir. Bunun nedeni işverenin aradığı nitelikler ile arz edilen işgücünün nitelikleri arasındaki uyumsuzluktan kaynaklanmaktadır. Tabloda yer alan verilere göre, istihdam seferberliği kapsamında en fazla açık iş talebinin alındığı yıl olan 2017 yılında 2 milyon 605 bin 708 kişilik açık iş talebi alınmış, ancak 1 milyon 44 bin 912 kişi işe yerleştirilmiştir. Aynı yıl 85 bin 129 engelli açık iş talebi alınırken bu talebe karşılık 12 bin 151 engelli işe yerleştirilmiştir. Yine aynı yılda eski hükümlü ve terörle mücadelede yaralananlar için 420 kişilik açık iş talebi alınmış ve 186 kişi işe yerleştirilmiştir. 2020 yılında 1 milyon 371 bin 950 normal kesim için açık iş talebi alınmış ancak yaşanan salgın nedeniyle 858 bin 384 kişi işe yerleştirilmiştir. Yine 2020 yılında engelli kesim için 33 bin 573 kişilik açık iş talebi alınmış ve 8 bin 853 engelli birey işe yerleştirilmiştir. 2021 yılında ise 1 milyon 864 bin 131 açık iş talebi alınırken 1 milyon 281 bin 676 kişi işe yerleştirilmiştir.

Tablo 1.41 Türkiye’de Açık İşlerin ve İşe Yerleştirmenin Sosyal Duruma Göre Dağılımı (2013-2021)

Açık İşler			
Yıllar	Normal	Engelli	Eski Hükümlü ve TMY*
2013	1.351,144	127.991	2.061
2014	1.599,502	135.197	1.193
2015	1.935,939	106.701	616
2016	2.012,883	91.987	566
2017	2.605,708	85.129	420
2018	2.298,758	92.334	2.894
2019	2.087,395	63.665	988
2020	1.371,950	33.573	618
2021	1.864.131	59.592	228
İşe Yerleştirme			
Yıllar	Normal	Engelli	Eski Hükümlü ve TMY*
2013	636.855	34.476	247
2014	674.701	26.350	384
2015	868.930	20.455	255
2016	773.860	15.031	242
2017	1.044.912	12.151	186
2018	1.231.871	14.930	387
2019	1.474.774	14.715	787
2020	858.384	8.853	1.507
2021	1.281,676	10.555	303

Kaynak: İŞKUR, iskur.gov.tr (Yazar tarafından derlenmiştir)

*Terörle mücadelede yaralananlar.

1.5.6. Türkiye’de Açık İşlerin Sektörel Dağılımı

Açık işlerin sektörel dağılımı, ülkenin ekonomik yapısını ve gelişmişlik düzeyini açıklamada önemli yere sahiptir. Çünkü açık işler, ekonomi için üretimin ve istihdamın artması anlamına gelir. Dolayısıyla, açık işler büyüme potansiyelinin bir göstergesidir. Sağlıklı bir işgücü piyasasının oluşmasında açık işlerin doldurulması gibi işsizliği azaltacak politikaların geliştirilmesi istihdama katkı sağlayacaktır.

Tablo 1.42’de açık işlerin sektörel dağılımı incelendiğinde, 2013 yılında tarım sektöründe 11 bin 463 olan açık iş sayısı 2017 yılına gelindiğinde bu sayı 18 bin 747’ye yükselmiştir. Sanayi sektöründe açık iş sayısı 2013 yılında 656 bin 341 iken 2017 yılında 1 milyon 143 bin 378’e çıkmıştır. İnşaat sektöründe 2019 yılı itibariyle açık iş talebi alınmaya başlanmıştır. Hizmet sektöründe ise açık iş sayısı 2013 yılından itibaren hızlı bir ivme kazanarak 2017 yılına gelindiğinde yaklaşık iki katına çıkmıştır. 2013 yılında hizmetler sektöründe 813 bin 392 olan açık iş miktarı 2017 yılında 1 milyon 529

bin 132'ye yükselmiştir. Türkiye'de açık işlerin hizmetler sektöründe daha fazla yoğunlaştığı görülmektedir. Türkiye'de sanayi sektörünün gelişmesiyle birlikte açık işlerin hizmetler sektöründe gelişmeye başladığı görülmektedir. İstihdam seferberliğinden kaynaklı olarak tüm sektörlerde en fazla açık iş talebinin alındığı 2017 yılında alınan açık iş taleplerinin tamamının karşılanamadığı görülmektedir. 2017 yılında hizmet sektöründe 1 milyon 529 bin 132 kişilik açık iş talebi alınırken 653 bin 67 kişi işe yerleştirilmiştir. Sanayi sektöründe aynı yıl 1 milyon 143 bin 378 kişilik açık iş talebi alınırken 395 bin 671 kişi işe yerleştirilmiştir. Tarım sektöründe ise 2017 yılında toplam 18 bin 747 kişilik açık iş talebi alınmış ve alınan bu talebe karşılık 8 bin 511 kişi işe yerleştirilmiştir. Tabloda son iki yıl haricinde tüm sektörlerde artışın olduğu görülmektedir. 2020 yılında Covid-19 küresel salgını ve diğer nedenlerden dolayı açık iş ve işe yerleştirme sayılarında düşüş yaşanırken 2021 yılında tüm sektörlerde açık iş ve işe yerleştirme sayıları artmaya başlamıştır.

Tablo 1.42 Türkiye'de Açık İşlerin ve İşe Yerleştirmenin Ana Sektörlere Göre Dağılımı (2013-2021)

Açık İşler				
Yıllar	Hizmet	Sanayi	İnşaat	Tarım
2013	813.392	656.341	-	11.463
2014	995.584	726.528	-	13.780
2015	1.183,933	846.969	-	12.354
2016	1.241,928	850.709	-	12.799
2017	1.529,132	1.143,378	-	18.747
2018	1.334,582	1.040,872	-	18.532
2019	1.152,575	787.057	195.955	16.461
2020	637.239	627.156	128.538	13.208
2021	868.019	887.155	148.482	20.295
İşe Yerleştirme				
Yıllar	Hizmet	Sanayi	İnşaat	Tarım
2013	367,732	296,553	-	7,293
2014	422,206	272,606	-	6,623
2015	558,865	324,585	-	6,190
2016	490,810	292,643	-	5,680
2017	653,067	395,671	-	8,511
2018	714,867	520,898	-	11,423
2019	790,983	509,225	177,042	13,026
2020	409,989	356,967	90,116	11,672
2021	657.148	501.724	119.028	14.634

Kaynak: İŞKUR, iskur.gov.tr (Yazar tarafından derlenmiştir)

1.5.7. Türkiye’de Açık İşlerin Meslek Gruplarına Göre Dağılımı

Açık işlerin mesleklere göre dağılımı, ülkenin ekonomik ve sosyal durumu hakkında bilgi vermektedir. Tablo 1.43’te 2013-2021 dönemi için Türkiye’de açık işlerin ve işe yerleştirmenin meslek gruplarına göre dağılımını gösteren tablo incelendiğinde, 2013 yılından 2017 yılına kadar geçen süre zarfında tüm meslek grupları için açık iş sayısında artış olduğu görülmektedir. 2017 yılında istihdam seferberliği kapsamında verilen teşvik ve desteklerin işgücü piyasası üzerindeki olumlu yansımaları sonucu tüm meslek gruplarında daha fazla açık iş talebi alınmıştır. Tabloda tüm yıllar için açık işlerin daha çok nitelik gerektirmeyen meslekler (I) grubunda olduğu görülmektedir. Bu durumda teknolojinin geliştirilmesine ve üretimin artırılmasına bağlı ekonomik büyümenin sağlanması için gerekli olan nitelikli bir işgücü piyasası ve nitelikli bir işgücüne ihtiyaç vardır. Bunun için mesleki eğitimlerin daha da artırılması ve geliştirilmesi önem arz etmektedir.

2020 yılına gelindiğinde, açık iş talebinin 13 bin 96 kişi olduğu yöneticiler (A) meslek grubunun dışında kalan tüm meslek gruplarında bir önceki yıla göre açık iş talebinde azalış olduğu görülmektedir. 2021 yılında, yöneticiler (A) meslek grubunun dışında kalan tüm meslek gruplarında bir önceki yıla göre açık iş talebinde artış olduğu görülmektedir. Gelişen teknoloji ile birlikte nitelik gerektirmeyen işlerin yer aldığı meslek grubunda açık iş taleplerinin azalacağı, yeni mesleklerin ortaya çıkacağı tahmin edilmektedir. Bu nedenle, nitelik gerektirmeyen meslek grubunda yer alanlar için meslek ve beceri programları geliştirilmelidir.

Tabloda dikkat çeken noktalardan biri de, yıllar itibarıyla açık işlerin ve işe yerleştirmenin meslek gruplarına göre dağılımı incelendiğinde alınan açık iş talep sayılarının işe yerleştirme sayılarından daha fazla olduğu görülmektedir. Alınan açık iş taleplerinin bir kısmı nitelik ve beceri uyumsuzluğu nedeniyle karşılanamamıştır. Dolayısıyla, aktif işgücü politikaları kapsamında yer alan mesleki eğitim kurs programlarının ve iş başı eğitim programlarının önemi bir kez daha kendini göstermiştir. Sayılan bu programlar ile herhangi bir vasfı olmayan işsizlere nitelik kazandırılarak işverenlerin açık iş taleplerinin karşılanması kolaylaşacaktır. Yani, söz konusu programların uygulanması açık işler ile iş arayanlar arasında uyumu sağlarken eşleştirmeyi de kolaylaştıracaktır.

Tablo 1.43 Türkiye’de Açık İşlerin ve İşe Yerleştirmenin Meslek Gruplarına Göre Dağılımı (2013-2021)

Açık İşler									
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
A	3.570	3.753	4.129	3.786	6.568	8.757	11.381	13.096	5.486
B	57.036	59.243	64.726	70.006	89.149	82.799	81.368	68.366	69.406
C	80.182	84.320	93.170	100.192	121.097	98.084	84.027	69.368	85.319
D	129.797	165.216	182.917	217.418	239.744	215.012	179.797	109.171	126.357
E	234.683	291.337	353.888	389.142	558.916	550.203	508.142	210.150	311.098
F	4.410	4.374	5.386	4.897	5.817	5.516	5.545	4.379	4.649
G	180.669	184.678	209.721	216.520	289.469	280.038	261.713	229.330	316.286
H	176,538	201.967	223.718	223.247	293.785	294.395	289.311	215.584	313.609
I	614.311	741.004	905.596	880.228	1.086.712	859.180	730.764	486.697	691.741
İşe Yerleştirme									
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
A	1,586	1,591	1,498	939	2,024	3,776	5,522	4,270	2.879
B	19,236	19,879	20,379	21,661	30,069	38,951	42,369	29,310	39.963
C	28,174	25,995	23,625	24,513	35,455	38,102	41,623	26,011	40.718
D	53,912	63,030	69,509	80,867	95,028	96,923	111,715	71,728	115.624
E	94,965	124,650	161,567	140,835	248,675	320,636	385,055	176,753	309.094
F	2,081	2,045	2,553	2,568	2,718	2,829	3,268	5,044	6.377
G	67,849	60,354	61,727	63,194	88,374	119,011	163,435	125,316	187.928
H	80,279	75,029	85,119	75,060	97,776	137,066	180,722	129,988	186.077
I	323,496	328,862	463,663	379,496	457,130	489,894	556,567	300,324	403.874

Kaynak: İŞKUR, iskur.gov.tr (Yazar tarafından derlenmiştir)

A: Yöneticiler. **B:** Profesyonel meslek mensupları. **C:** Teknisyenler, Teknikerler ve Yardımcı profesyonel meslek mensupları. **D:** Büro hizmetlerinde çalışan elemanlar. **E:** Hizmet ve satış elemanları. **F:** Nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleri çalışanları. **G:** Sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar. **H:** Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar. **I:** Nitelik gerektirmeyen işlerde meslekler.

1.5.8. Türkiye’de Açık İşlerin Arama Kanallarına Göre Dağılımı

İş arayanlar, iş aramaya başlarken öncelikle kendi kişisel özelliklerini iyi tanımalı, neleri iyi yapabildiklerini, ne tür bir işte çalışmaktan hoşnut olabileceklerini iyi bilmelidirler. Kişisel özellikleri ile mesleğin gerektirdiği nitelik ve şartları karşılaştırarak, istek ve durumlarına en uygun işi bulmak amacıyla aktif iş arama kanallarını kullanarak işgücü piyasasında daha aktif rol alabilir ve istihdamlarını sağlayabilirler.

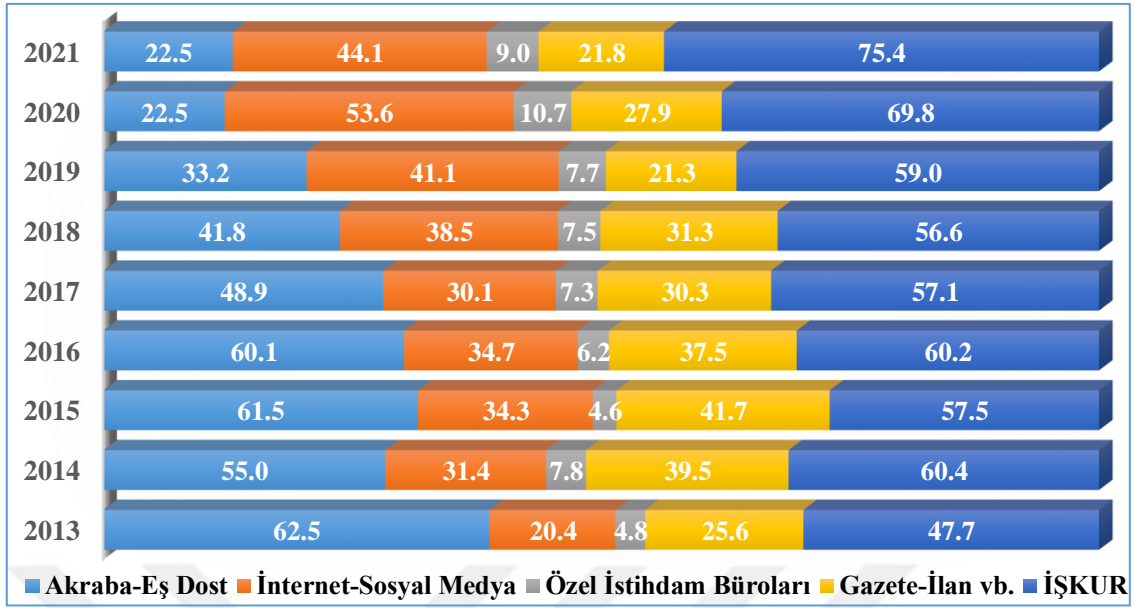
İşgücü piyasasında işverenler, açık iş taleplerini değişik kanallar yoluyla duyurmakta ve aynı kanallar ile talep ettikleri işgücünü istihdam etmektedirler. İş arayanlar ve işverenler aşağıda yer alan iş arama kanallarını kullanarak istek ve

durumlarına en uygun işi ve işçiyi bulmaya çalışırlar. İş ve işçi arama kanallarını aşağıdaki şekilde sıralamak mümkündür (Erdoğan, 2011: 446):

- Gazete, dergi, radyo ve televizyon,
- İŞKUR,
- İnternet siteleri,
- Özel istihdam büroları,
- Aile, eş – dost ve akrabalar,

Grafik 1.11'e göre, 2013 yılında işverenler en fazla %62,5 ile akraba-eş dost arama kanalını kullanırken 2016 yılından itibaren bu oran düşüşe geçmiştir. 2020 yılında ise bu oran Covid-19 salgınının etkisi ile %22,5 seviyesine kadar gerilemiştir. Bilgi iletişim teknolojisinde görülen gelişmeye paralel olarak internet-sosyal medya kanalının tercih edilmesi 2013 yılından günümüze kadar sürekli bir artış sergilemiştir. Bu kanal 2013 yılında %20,4 kullanılırken 2020 yılında salgın riski nedeniyle artışa geçen bu kanal %53,6 düzeyinde kullanılmıştır. Özel istihdam büroları ve gazete-ilan vb. arama kanalları küçük dalgalanmalar ile birlikte normal seyrini devam ettirmiştir. 2013 yılında %47,7 seviyesinde kullanılan İŞKUR arama kanalı 2020 yılında %69,8 düzeyinde kullanılırken 2021 yılında bu oran %75,4 olarak gerçekleşmiştir. 2020 yılında Covid-19 salgını nedeniyle bir önceki yıla göre en fazla internet-sosyal medya kanalı kullanılırken ikinci sırada ise İŞKUR arama kanalı kullanılmıştır. Ancak, 2020 ve 2021 yıllarında oran olarak ise en fazla İŞKUR ve sonrasında ise internet-sosyal medya arama kanalı kullanılmıştır. Son yıllarda dünyada meydana gelen dijitalleşmenin yansıması olarak internet-sosyal medya arama kanalının tercih edildiği görülmektedir. 2020 yılında bir önceki yıla kıyasla en az kullanılan arama kanalı ise akraba-eş dost kanalı %22,5 oranında kullanılırken 2021 yılında da aynı seviyede kullanılmıştır. 2020 yılında oran olarak en az kullanılan arama kanalı ise özel istihdam büroları (%10,7) olmuştur. 2021 yılında ise bu oran %9,0 seviyesine düşmüştür.

Son yıllarda, İŞKUR'un aktif istihdam politikaları kapsamında uyguladığı teşvik ve destekler işverenlerin ilgi odağı haline gelmiştir. İşgücü piyasasında yer alan 10 ve üzeri çalışanı bulunan işverenlerin, 2013 yılından bu yana açık iş taleplerini artan bir seyir ile İŞKUR aracılığıyla karşıladıkları görülmektedir. 2013 yılında işverenler tarafından açık iş taleplerini kapatmak üzere İŞKUR'un arama kanalı olarak tercih edilme oranı %47,7 iken bu oran 2021 yılında %75,4 seviyesine çıkmıştır.



Kaynak: İŞKUR İPA Raporu, 2021: 40 (Grafik Yazar tarafından oluşturulmuştur.)

Grafik 1.11 Türkiye’de Açık İşlerin Arama Kanallarına Göre Dağılımı (2013-2021, %)

1.5.9. Türkiye’de Açık İşlerde İstenen Beceriler

Küreselleşme, gelişen teknoloji, yaşanan göç, yetersiz ücret, demografik yapı, mevcut işler hakkında yetersiz bilgi vb. nedenler becerilerin yanlış eşleşmesine sebep olmaktadır. İşverenlerce talep edilen nitelikler ile işgücünün sahip olduğu nitelikler arasında farklılıkların olmasına uyumsuz eşleşme denilmektedir. İşgücünün arz ve talebi arasında meydana gelen uyumsuzluk eşleşmeyi engellerken aynı zamanda istihdamın azalmasına ve işsizlik oranlarının artmasına neden olmaktadır. Bireysel açıdan işsizlikle mücadelede en etkin yollardan biri kişisel becerileri geliştirmek ya da yeni beceriler edinmektir. Bireysel ilgi, bilgi ve yeterliliklerinin gelişmesi bireyin istihdamına katkı sağlayacaktır.

Tablo 1.44’te işverenlerin açık iş talebinde bulunurken istihdam edecekleri kişilerde aradıkları ilk on becerilerin öncelik sıralaması yer almaktadır. Tabloda işverenler tarafından en fazla tercih edilen on beceriden ilki yeterli düzeyde mesleki/teknik bilgiye ve tecrübeye sahip olmaktır. En son istenen beceri yabancı dil bilmektir. Tabloda sayılan becerilerin ve niteliklerin yanı sıra işverenler işine özen gösteren, güvenilir, uyumlu, ileri görüşlü, iletişim becerilerine sahip, verilen ücrete kanaat eden kişileri tercih etmektedirler. Uyumlu bir eşleşmenin sağlanması için bölgesel politikaların geliştirilmesi, desteklenmesi ve büyüme potansiyelinin bir göstergesi olan açık işlerin artırılması gerekir.

Tablo 1.44 Türkiye’de Açık İş Taleplerinde İstenen Becerilerin Öncelik Sıralaması

Beceriler	
1	Yeterli düzeyde mesleki/teknik bilgiye ve tecrübeye sahip olmak
2	İş tecrübesine sahip olmak
3	Takım çalışmasına uyum sağlamak
4	İletişim ve ifade yeteneğine sahip olmak
5	Fiziki ve bedensel yeterliliğe sahip olmak
6	Sorun çözüme ve inisiyatif alabilme
7	Analitik düşünebilme
8	Bilgisayar kullanma
9	İkna kabiliyetine ve pazarlama gücüne sahip olmak
10	Yabancı dil bilmek

Kaynak: İşgücü Piyasası Araştırma Raporu, 2021: 39

1.5.10. Türkiye’de Açık İşlerin Karşılanamamasının Nedenleri

İşgücü piyasasında arz tarafının (işçiler) özellikleri kadar talep tarafını oluşturan işverenlerin özellikleri ve işe alım uygulamaları da önem arz etmektedir. Açık iş taleplerinin karşılanamamasının temel nedenlerinden biri de işveren ve iş arayan beklentileri arasındaki uyumsuzluktur. Bu uyumsuzluk arz tarafı olan iş arayan ile açık iş talebinde bulunan işverenin beklentilerinin farklı olmasından ve her iki tarafın kusurlarından kaynaklanmaktadır. Açık iş taleplerinin karşılanmasında işveren ile iş arayan arasındaki uyumsuzluğun nedenleri Tablo 1.45’te yer almaktadır.

Tablo 1.45 Türkiye’de Açık İş Taleplerinin Karşılanamamasının Nedenleri

İş Arayandan Kaynaklı	İşverenden Kaynaklı
Gerekli mesleki beceri/nitelik eksikliği	Üst düzeyde yetenek ve beceri talebi
Yeterli iş tecrübesine sahip olmama	Deneyim ve tecrübe aranması
Talep edilen ücretin yüksek olması	Fazla çalıştırma ve düşük ücret
Çalışma ortam ve şartlarının beğenilmemesi	Yetersiz kurumsallaşma
Vardiyalı çalışmanın tercih edilmemesi	Vardiyalı çalıştırma talebi
İş beğenmeme	Kayıt dışı istihdam(Sigortasız çalıştırma)
Servis ve yemek hizmetlerini beğenmeme	Yol, Yemek vb. Sosyal hakların yetersizliği
İş arama kanallarının kullanılmaması	İş arama kanallarının kullanılmaması

Kaynak: İşgücü piyasası araştırmalarından yararlanılarak yazar tarafından derlenmiştir.

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE İŞGÜCÜ PİYASASINDA ROL ALAN AKTÖRLER: İŞKUR, İİMEK, ÖİB, ÜNİVERSİTE

Üretim faktörlerinden emeğin etkin kullanılmaması sonucu oluşan ve günümüzün çözüm aranan sorunlarından biri olan işsizlik, sonuçları itibariyle toplumun bütün kesimlerini doğrudan veya dolaylı olarak etkilemektedir. İşsizlik, hem birey hem de toplum tarafından arzulanmayan bir durumdur. Toplumsal düzenin ve refahın sağlanması amacıyla işgücü piyasasında rol alan tüm aktörlerin işsizlik konusunda çözüm odaklı sosyal sorumluluk bilinciyle hareket etmeleri gerekir.

İstihdamı artıran politikalar ile birlikte işsizliği azaltan tedbirlerin alınması da önem arz etmektedir. İşsizliğe karşı; nüfus, tarım ve iş yaratma politikaları, yeni bilgi ve beceri kazandırma programları, iş bulma hizmetleri, işsizlik sigortası gibi sosyal koruma araçları geliştirilmelidir (Işığışok, 2014: 158).

Geliştirilen çeşitli sosyal koruma araçlarıyla işsizliği düşük seviyelerde tutmak için sağlıklı bir işgücü piyasasına ve bu piyasada rol alan aktörlere her zaman ihtiyaç vardır. Bu bölümde, nitelikli işgücü arzının oluşmasında önemli bir role sahip olan aktörlerden kamu istihdam kurumu İŞKUR'un, il istihdam ve mesleki eğitim kurumlarının (İİMEK), özel istihdam bürolarının (ÖİB) ve üniversitelerin işgücü piyasasına yönelik çalışmaları ve katkıları ele alınmaktadır. Bu aktörler, istihdamı korumak, geliştirmek ve işsizliği önlenmek amacıyla işgücü piyasasına katkı sağlamaktadır.

2.1. Türkiye İş Kurumu (İŞKUR)

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) 1919 yılında Birleşmiş Milletler bünyesinde kuruldu. Türkiye'nin 1932 yılında ILO'ya üye olması beraberinde çalışma hayatının uluslararası düzeyde uyumunu zorunlu hale getirdi. Bu kapsamda hazırlanan 1936 tarih ve 3008 sayılı İş Kanunu, Türkiye'de kamu istihdam hizmetlerine yönelik ilk yasal düzenleme ve aynı zamanda ilk iş yasası olarak bilinmektedir. İlgili kanun gereği özel büroların iş ve işçi bulma aracılığı yapmaları yasaklanmıştır. Söz konusu hizmetin kamu tarafından verilmesi gerektiği ve bu nedenle İş ve İşçi Bulma Kurumu'nun üç yıl içinde kurulması öngörülmüştür. Ancak, 2. Dünya Savaşı nedeniyle söz konusu süre uzamış,

sonunda 21 Ocak 1946 tarih ve 4837 sayılı kanun ile kurulan ve kısa adı İİBK olan İş ve İşçi Bulma Kurumu, 15.03.1946 tarihinde kamu istihdam hizmeti sunmaya başlamıştır. Aynı yılda, İstanbul, İzmir, Bursa ve Eskişehir gibi büyük illerde şubeler oluşturulmuştur. İİBK, 1946 yılından itibaren işe yerleştirme ve mesleki eğitimler ile işgücü piyasasında hem işçilere hem de işverene uzun yıllar hizmet vermiştir. İİBK, 1960'lı yıllarda Almanya, Fransa, Belçika, Hollanda, İsveç, Avusturya ve Avusturya gibi sanayisi gelişmiş batılı ülkelere işçi gönderme görevini üstlenmiştir. 1966 yılında her ilde açtığı şubeler ile hizmet vermeye devam etmiştir. 1973 yılında yaşanan petrol krizi batılı ülkelerin ekonomilerini olumsuz etkilemesi nedeniyle söz konusu ülkelerin işgücü taleplerinin azalması ve yurtiçinde yaşanan ekonomik daralmaya bağlı olarak özel sektörde işgücü talebinin azalmasıyla birlikte kurumun sunduğu hizmetler de gerilemeye başlamıştır. 1980'lerden sonra küreselleşmenin başlamasıyla birlikte meydana gelen teknolojik gelişmeler sonucu kamu istihdam kurumlarının önemi de artmıştır (İŞKUR 11. Genel Kurul Raporu, 2021: 18)

Çağdaş bir yapı için 04.10.2000 tarih ve 617 sayılı KHK ile İİBK kapatılarak yerine yeni adıyla Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) kuruldu. Kurum, 05.07.2003 tarih ve 2519 sayılı resmi gazetede yayımlanan 4904 sayılı İŞKUR Kanunu'yla birlikte kuruluş yasasına kavuşmuştur. 02.11.2011 tarihli resmi gazetede 665 sayılı KHK ile İŞKUR'un taşra teşkilatı yeniden yapılandırılmıştır. İŞKUR, il düzeyinde "Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü" ve il müdürlüklerine bağlı "Hizmet Mekezi" şeklinde kamu istihdam hizmeti sunmaya devam etmektedir. Kuruluş amacı, istihdamı koruma, geliştirme, yaygınlaştırma ve işsizliği önleme faaliyetlerine yardımcı olmaktır. Diğer bir amacı da işsizlik sigortası hizmetlerini yürütmektir. 4904 sayılı yasa ile kurumun görev alanı genişlemiştir. Bu kapsamda, iş ve işçi bulma hizmeti sunmakla birlikte kurum aktif ve pasif işgücü politikalarını uygulayan bir yapıya kavuşmuştur (İŞKUR, <https://www.iskur.gov.tr>, erişim: 19.01.2022). İŞKUR'un ifa ettiği görevler şöyle sıralanabilir (İŞKUR Faaliyet Raporu, 2020: 2):

- İşsizliği önlemeye çalışmak,
- İstihdamı korumak ve artırmak,
- Aktif işgücü programları düzenlemek,
- Pasif istihdam politikaları kapsamında hizmet sunmak,
- İş ve meslek analizleri yapmak, yorumlamak, yayımlamak,

- İşgücü arz ve talebini belirlemek üzere işgücü ihtiyaç analizlerini yapmak,
- İş ve meslek danışmanlığı hizmeti vermek,
- Yurt içinde ve yurt dışında işe yerleştirme hizmeti sunmak,
- Özel politika gerektiren grupları işgücü piyasasına kazandırmak.

Kurumun misyonu, işsizliği azaltmak ve istihdamı artırmak amacıyla istihdam odaklı politikalar geliştirmektir. İşgücü piyasasında işverenlerin ihtiyaçlarını tespit ederek eşleştirme hizmetinin yanı sıra mesleki eğitimler ile işgücünün beceri ve niteliğini geliştirerek istihdamı sağlamak ve iş kaybına uğrayan işsizlere gelir desteği sunmaktır. Kurumun vizyonu ise, kamu istihdam hizmetleri kapsamında; işgücü piyasasına yönelik politikaların belirlenmesinde ve uygulanmasında öncülük etmek, işsizlik ile mücadelede daha etkin, akılcı, yenilikçi, kapsayıcı ve sürdürülebilir tedbirler ile istihdamı korumak ve artırmaktır (İŞKUR Faaliyet Raporu, 2021: 2).

İŞKUR, istihdamı koruma, geliştirme ve işsizliği azaltma konularında işgücü piyasasının en önemli aktörüdür. Öncelikle, İŞKUR'un bir fabrika misali, işsizler için yeni işler yaratamayacağı bilinen bir gerçektir. İŞKUR, istihdamın korunmasını ve artırılmasını hedef edinerek işveren ile iş arayan arasında adeta bir köprü görevini üstlenmiş ve bu sayede eşleştirme, işgücüne meslek ve iş tecrübesi kazandırma, dezavantajlı grubunda yer alanların sürdürülebilir istihdamlarını sağlama ve işsizlik riski altında olanların korunması vb. faaliyetler başta olmak üzere oldukça geniş bir yelpazede ülkenin tüm nüfusunu ekileyecek hizmetler sunmaktadır. Bu kapsamda İŞKUR'un sunduğu en önemli hizmetlerinden biri de işgücü piyasasında açık iş taleplerini almak ve alınan bu açık işlere işsizlerin daha hızlı bir şekilde yerleştirilmelerini sağlayarak istihdama katkı sunmaktır. İŞKUR düzenlediği aktif işgücü programları ile istihdama nicelik ve nitelik kazandırmaktadır. İŞKUR hem işverenlerin hem de iş arayanların talep ve beklentilerini karşılama yönünde hizmet vermektedir. İŞKUR, istihdamı korumayı ve işsizliği kontrol altına almayı temel hedef edinmiştir. Bu hedefe ulaşmak için işgücü piyasasına yönelik istihdam politikası araçlarını kullanmaktadır.

2.1.1. Uygulanan İstihdam Politikaları ve Araçları

Bir ekonomide yaşanan istikrarsızlığın en büyük nedenlerinden biri de işsizliktir. Ekonomik, sosyal, siyasal ve psikolojik sonuçları ile bireysel ve toplumsal huzursuzluklara neden olan işsizliği azaltmak ve istihdamı arttırmak için alınan tüm

önlemlere istihdam politikası denilmektedir (Çelik, 2015: 192). Dünya genelinde, 1980’li yıllardan itibaren sosyal ve ekonomik hayatta hız kazanan küreselleşme ile birlikte işsizlik, dünyanın ortak sorunu haline gelmiştir. Ülkelerin bir kısmı işsizlik ile mücadelede çözüm önerileri geliştirirken bir kısım ülkeler ise bu konuda başarısız olmuş ve işsizlik problemi daha derin bir sorun haline gelmiştir. Yaşanan küresel ve teknolojik gelişmelere bağlı olarak işgücü piyasaları da değişim ve gelişim göstererek daha rekabetçi bir yapıya kavuşmuştur. İstihdamın artırılması bütün ülkeler için gündem maddesi haline gelmiştir. Bireyin ve toplumun refahı için vazgeçilmez olan istihdam olgusu ekonomik büyümenin bir sonucudur. Dolayısıyla istihdam dostu büyümenin sağlanması önem arz etmektedir. İstihdam dostu büyüme için gerekli politikaları şöyle sıralamak mümkündür (Ataman ve Orhan, 2012: 35);

- Nitelikli işgücüne öncelik verilmesi,
- İstihdam vergilerinin düşürülmesi,
- İşgücü piyasasındaki katılıkların kaldırılması,
- İstihdam oluşturan işletmelere destek verilmesi,
- Eğitim-işsizlik ilişkisinin güçlendirilmesi,
- Dış ticareti arttıran önlemlerin alınması.

Dünyada olduğu gibi Türkiye’de de politika yapıcılarının temel hedefi işsizliği azaltmak ve istihdamı artırmak için politikalar geliştirmektir. Türkiye’de, yıllardan beri var olan işsizlik sorununun çözümü için işgücü piyasasının en önemli aktörlerinden biri olan İŞKUR tarafından etkin istihdam politikaları oluşturulmakta ve uygulanmaktadır. Pasif ve aktif istihdam politikaları şeklinde uygulanan bu politikalar, işsizliğin birey ve toplum üzerindeki olumsuz etkilerini kaldırmaya veya azaltmaya yönelik uygulamalardır. Devlet, pasif ve aktif istihdam politikası araçlarını kullanarak istihdamı korumaya ve işsizliği kontrol altına almaya çalışmaktadır.

2.1.1.1. Pasif İstihdam Politikaları

Pasif istihdam politikaları, istihdamı artırmak ve işsizliği azaltmak yerine işsizliğin birey ve toplum üzerinde meydana getirdiği olumsuz etkileri azaltmak için uygulanan politikalar olarak bilinmektedir. İşsizlere verdiği gelir desteği ile belirli bir ekonomik güvence sağlayan pasif istihdam politikalarının uygulanma amacı, işsizliğin sebep olduğu sosyal problemleri ve işsizlik sonucu ortaya çıkan gelir kaybını önlemektir. Pasif istihdam politikaları; işsizlik sigortası, kısa çalışma ödeneği, ücret

garanti fonu ödemeleri, iş kaybı tazminatı, işsizlik yardımı gibi uygulamaları içermektedir (Tekeli, 2013: 140). Türkiye’de pasif istihdam politikaları, işsizlik sebebiyle meydana gelen gelir kayıplarını önlemek amacıyla İŞKUR tarafından etkin bir şekilde uygulanırken işsiz kalan kişilere asgari düzeyde ekonomik güvence sağlanmaktadır (İŞKUR Faaliyet Raporu, 2020: 98). Örneğin, 2020 yılında Covid-19 salgını işgücü piyasasını fazlasıyla olumsuz etkilerken devlet yaşanan bu olumsuzlukları gidermek amacıyla çeşitli tedbirler almıştır. Devletin aldığı tedbirler kapsamında; pasif istihdam politikası araçları olan işsizlik ödeneği (işsizlik sigortası), kısa çalışma ödeneği, iş kaybı tazminatı, ücret garanti fonu, yarım çalışma ödeneği, nakdi ücret desteğinin yanısıra ücretsiz izin ve işten çıkarma yasağı gibi uygulamalar ile işgücü piyasasına destek verilerek işverenler ve çalışanlar korunmaya çalışılmıştır. Pasif istihdam politikası araçlarından yararlanan kişi sayısında yıllar itibariyle sürekli bir artış gözlenirken bu politikaların işgücü piyasası üzerindeki etkisinin sağlıklı bir şekilde ölçülmesi önem arz etmektedir. Özellikle son yıllarda daha fazla pasif istihdam politikalarının uygulanmasıyla birlikte geçici işsizlik oranlarının artması dikkat çekmektedir. Pasif istihdam politikaları kapsamında işsizlik sigortasının çok sayıda işsizi kapsamaması ve yapılan ödemelerin fazla olması iş bulma sürecini de uzatmaktadır (Yıldırım ve Özer, 2013: 181).

2.1.1.1.1. İşsizlik Ödeneği (İÖ)

İşsizlik ödeneği (İÖ), sigortalı işsizlere yasa da belirtilen şartları taşımaları halinde işsiz kaldıkları dönem için belirli süre ve miktarda yapılan ödemedir. 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu’na göre; işsizlik sigortası, bir işyerinde çalışırken çalışma istek, yetenek, sağlık ve yeterliliğinde olmasına rağmen kendi istek ve kusuru dışında işini kaybedenlere işsiz kalmaları sebebiyle uğradıkları gelir kaybını belli bir süre ve ölçüde kısmen de olsa karşılayan sigortacılık tekniği ile faaliyet gösteren ve devlet tarafından kurulmuş zorunlu bir sigorta kolunu ifade etmektedir. İşsizlik sigortası kapsamında yapılacak ödemeler, devlet güvencesinde kurulan işsizlik fonundan karşılanmaktadır. Bu fonun kaynağı, sigortalının prime esas brüt kazancının %1’i sigortalı, %2’si işveren ve %1’i devlet payı olarak fona aktarılan işsizlik sigortası primlerinden oluşmaktadır. İsteğe bağlı olarak işsizlik sigortası primi ödeyenlerden ise %1 sigortalı ve %2 işveren payı alınmaktadır. Türkiye’de işsizlik sigortası prim kesintileri ilk kez 01.06.2000 tarihinde başlamış olup 2002 yılının Mart ayı’nda işsiz

kalan sigortalılara ilk ödeme yapılmıştır. İşsizlik ödeneğinden yararlanabilmek için gerekli şartlar (İŞKUR Faaliyet Raporu, 2021: 100):

- Kişinin kendi isteği ve kusuru dışında işinden ayrılıp işsiz kalması,
- Kişinin, hizmet akdinin feshinden önceki son 120 gün hizmet akdine tabi olması,
- Kişinin, hizmet akdinin feshinden önceki son 3 yılda en az 600 gün işsizlik sigortası priminin ödenmiş olması,
- Hizmet akdinin feshinden sonra kişinin 30 gün içerisinde İŞKUR'a şahsen veya elektronik ortamda başvuru yapması gerekir. Mücbir sebepler dışında başvuruda gecikilen süre toplam hak sahipliği süresinden düşülmektedir.

Günlük işsizlik ödeneği, sigortalının son dört aylık prime esas kazancı üzerinden hesaplanan günlük brüt ücretin (kazancın) %40'ıdır. Hesaplanan bu işsizlik ödeneği, aylık asgari ücretin brüt tutarının %80'ini geçmemektedir. Yasa gereğince, damga vergisi kesintisi yapılır. Ancak, başka bir kesinti yapılmaz. İşsizlik ödeneği için yapılan başvurular, başvuru tarihini izleyen ayın sonuna kadar sonuçlanmaktadır. Ödemeler ise her ayın 5'inde yapılmaktadır. Ödeme tarihinin öne çekilmesi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakan'ının yetkisindedir. İşsizlik ödeneğinin süresi, hizmet akdinin feshinden önceki son 3 yılda;

- 600 gün sigortalı çalışıp işsizlik sigortası primini ödemiş olanlara 180 gün,
- 900 gün sigortalı çalışıp işsizlik sigortası primini ödemiş olanlara 240 gün,
- 1080 gün sigortalı çalışıp işsizlik sigortası primini ödemiş olanlara 300 gün

işsizlik ödeneği verilmektedir (İŞKUR Faaliyet Raporu, 2021: 101).

Tablo 2.1'de 2002 yılından 2021 yılına kadar geçen sürede işsizlik sigortasına başvuran, hak eden, ödeme yapılan kişi sayıları ve yapılan ödeme tutarları yer almaktadır. Tabloya göre, 2002 yılında toplam 79.563 kişiye 46 milyon 814 bin 448 TL işsizlik ödeneği verilmiştir. Bu tarihten itibaren başvuru ve hak eden sayıları artarken aynı zamanda ödeme tutarları da artmıştır. 2008 yılında yaşanan küresel ekonomik kriz nedeniyle başvuru ve ödeme miktarının yaklaşık 1,5 kat arttığı görülmektedir. 2002 yılının Mart ayı'ndan 31.12.2021 tarihine kadar 15 milyon 764 bin 867 kişi işsizlik ödeneğine başvuruda bulunmuş olup bunlardan 8 milyon 876 bin 767 kişi ödenek almaya hak kazanmıştır. Bugüne kadar hak eden kişilere işsizlik fonundan yapılan toplam ödeme tutarı 43 milyar 453 milyon 757 bin 579 TL'dir. 2020 yılında bir önceki yıla göre işsizlik ödeneğine hak kazanan kişi sayısının azaldığı görülmektedir. Bu

azalmanın nedeni, 17.04.2020 tarihinde yürürlüğe giren fesih yasağı sebebiyle işten çıkarılmaların azalması gösterilebilir. Fesih yasağının uygulanmaya başladığı tarihten önceki işten çıkıp ödemesi devam eden kişiler dahil olmak üzere 2020 yılında toplam 1.132.465 kişiye toplam 6 milyar 201 milyon 456 bin 449 TL ödenmiştir. 2021 yılında ise, üretimin yeniden artmaya başlaması ve talepte yaşanan daralmanın kısmen azalmasıyla birlikte işsizlik sigortası başvurularının azalışa geçmesi sonucu ödeme miktarında da azalmanın olduğu görülmektedir.

Tablo 2.1 Türkiye’de İşsizlik Sigortasından Yararlanma Durumu (2002-2021)

Yıllar	Başvuran Kişi Sayısı	Hak Eden Kişi Sayısı	Ödeme Yapılan Kişi Sayısı	Ödeme Miktarı
2002	91.554	82.880	79.563	46.814.448
2003	141.230	130.272	163.188	125.978.204
2004	162.417	147.273	209.043	199.889.834
2005	206.514	186.614	258.220	270.072.230
2006	220.810	199.628	291.331	316.988.579
2007	250.130	221.545	314.223	351.906.552
2008	380.338	331.088	436.945	517.054.113
2009	595.538	472.196	681.952	1.114.274.973
2010	459.394	331.747	554.804	807.411.810
2011	499.215	323.066	503.804	791.051.112
2012	609.534	372.319	559.754	966.184.883
2013	733.108	432.582	659.814	1.272.485.655
2014	901.978	515.673	776.856	1.657.723.367
2015	1.087.025	595.211	917.783	2.192.786.661
2016	1.521.533	807.315	1.197.537	3.682.650.659
2017	1.329.638	703.252	1.234.012	4.169.246.201
2018	1.636.904	847.896	1.314.856	4.824.135.690
2019	1.954.960	1.017.291	1.662.189	7.985.061.239
2020	1.511.567	511.704	1.132.465	6.201.456.449
2021	1.471.480	647.215	899.318	5.960.584.920
Toplam	15.764.867	8.876.767	13.847.657	43.453.757.579

Kaynak: İŞKUR 11. Genel Kurul Raporu, 2021: 76.

İŞKUR’un, işsizlik ödeneğini alanlara yönelik ayrıca sunduğu bir takım hizmetler şöyle sıralanabilir (İŞKUR 11. Genel Kurul Raporu, 2021: 76);

- GSS primlerinin Sosyal Güvenlik Kurumuna yatırılması,
- İş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinin sunulması,
- Meslek geliştirme, edindirme ve yetiştirme eğitimlerinin verilmesi,
- İş bulma ve işe yerleştirme hizmetlerinin sunulması.

ÇSGB'in 2017 yılında yaptığı bir araştırmaya göre, işsizlik ödeneği alan her yüz kişiden sekseninin istihdam sağlayıcı kurslara katılmadığı tespit edilmiştir. Ayrıca raporda, söz konusu ödeneği alanların %70'inin iş aradığı ifade edilirken bu kişilerden sadece %10'nun her türlü işi kabul ettiği belirtilmiştir (ÇSGB Araştırma Raporu, 2017: 121).

2.1.1.1.2. İş Kaybı Tazminatı (İKT)

İş kaybı tazminatı (İKT), özelleştirme kapsamında yer alan kuruluşlarda iş akdi ile bir ücret karşılığında çalışırken söz konusu bu kuruluşlarda özelleştirme için hazırlık yapılması, özelleştirilmenin yapılması, kuruluşun küçültülmesi veya faaliyetlerinin kısmi olarak ya da bütünüyle durdurulması, süreli/süresiz kapatılması ya da tasfiye edilmesi sebebiyle iş akitleri, tabi oldukları iş kanunları ve toplu iş sözleşmeleri gereği tazminata hak kazanacak şekilde sona erenlere İKT ödemesi yapılmaktadır (İŞKUR 11. Genel Kurul Raporu, 2021: 79). İş kaybı tazminatından yararlanabilmek için gerekli şartlar (İŞKUR Faaliyet Raporu, 2020: 103);

- Özelleştirme sebebiyle işsiz kalmış olmak,
- Özelleştirme kapsamında yer alan kuruluşta iş akdinin kesintisiz şekilde en az 550 gün devam etmiş olması,
- İş akdinin feshinden yani sona ermesinden sonraki 30 gün içerisinde en yakın İŞKUR birimine şahsen veya elektronik ortamda başvuruda bulunulması gerekir.

Özelleştirme kapsamında yer alan kuruluşlarda çalışırken iş akdi sona eren kişilerden, iş akdi aynı işveren ile kesintisiz olarak en az;

- 550 gün çalışan kişilere 90 gün,
- 1100 gün çalışan kişilere 120 gün
- 1650 gün çalışan kişilere 180 gün,
- 2200 gün çalışan kişilere 240 gün iş kaybı tazminatı ödenir.

İKT, günlük net asgari ücretin iki katı tutarı kadardır. Eğer kişi engelli ise günlük net asgari ücret tutarının dört katı İKT olarak ödenmektedir.

Tablo 2.2'de iş kaybı tazminatını hak eden kişi sayıları ve bu kişilere yapılan ödeme tutarları yer almaktadır. Bu tabloya göre, en yüksek hak eden sayısının 9.483 kişi ile 2010 yılında olduğu görülmektedir. Söz konusu yılda İKT hak eden bu kişilere

toplam 68 milyon TL'nin üzerinde ödeme yapılmıştır. 2020 yılında ise iş kaybı tazminatını hak eden 35 kişiye toplam 1.027.244 TL ödeme yapılırken 2021 yılında ise 82 kişiye 2.534.084 TL ödeme yapılmıştır. Bugüne kadar toplamda İKT hak eden 34.986 kişiye 246.571.762 TL ödeme yapılmıştır.

Tablo 2.2 İş Kaybı Tazminatı Ödemeleri (2002-2021)

Yıllar	Hak Eden Kişi Sayısı	Ödeme Miktarı
2002	234	928.059
2003	2.151	8.458.776
2004	5.725	24.890.579
2005	3.510	28.489.568
2006	2.433	12.155.690
2007	265	15.384.831
2008	671	4.920.378
2009	654	7.111.943
2010	9.483	68.004.713
2011	1.856	8.087.870
2012	532	6.627.655
2013	3.353	11.163.725
2014	1.214	13.214.800
2015	879	6.359.492
2016	300	3.764.761
2017	239	3.853.738
2018	1295	14.280.489
2019	75	5.313.367
2020	35	1.027.244
2021	82	2.534.084
Toplam	34.986	246.571.762

Kaynak: İŞKUR 11. Genel Kurul Raporu, 2021: 79.

İKT alanlara yönelik İŞKUR tarafından ayrıca bir takım hizmetler de verilmektedir (İŞKUR 11. Genel Kurul Raporu, 2021: 79). Bu hizmetler şöyle sıralanabilir;

- GSS primlerinin sosyal güvenlik kurumuna yatırılması,
- İş ve meslek danışmanlığı hizmeti sunulması,
- Meslek geliştirme, edindirme ve yetiştirme eğitimlerinin verilmesi,
- İş bulma ve işe yerleştirme hizmetlerinin sunulması.

2.1.1.1.3. Kısa Çalışma Ödeneği (KÇÖ)

Genel ekonomik, sektörel ya da bölgesel krizin oluşması ve zorlayıcı sebepler nedeniyle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olmak üzere en az 1/3 oranında azaltılması ya da süreklilik şartı aranmaksızın işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen en az dört haftalık süreyle geçici olarak durdurulması hallerinde işyerinde üç ayı geçmemek üzere kısa çalışma yapılabilmektedir. Kısa çalışmanın uygulandığı bu dönemde sigortalılara çalışmadıkları sürelerde KÇÖ ödenir. KÇÖ ödenirken aynı zamanda işçilerin GSS primleri de ödenmektedir. Gerekli şartları sağlayan bir işyerinde KÇÖ uygulanabilmesi için işverenin, İŞKUR'a başvurarak bildirimde bulunması gerekir. İş müfettişlerince yapılan inceleme sonucunda işyerine uygunluk verilmesi halinde kısa çalışma uygulanır. İşçiler kısa çalışma ödeneği başvurusunda bulunamazlar. İşçiler adına işverenler kısa çalışma başvurusunda bulunurlar. Bir işçinin KÇÖ'den yararlanabilmesi için (İŞKUR Faaliyet Raporu, 2020: 99);

- İşverenin, gerekli şartları sağlaması ve kısa çalışma talebinin yapılan inceleme sonucunda uygun bulunması,
- Kısa çalışmadan yararlanacak işçinin, çalışma süreleri ve işsizlik sigortası primi ödeme gün sayısı bakımından işsizlik ödeneğine hak kazanmış olması gerekir. Covid-19 salgın sürecinde yapılan başvurularda son 60 gün hizmet akdine tabi olmak şartıyla son üç yılda 450 gün primin ödenmiş olması gerekmektedir. Başka bir ifadeyle, son 3 yılda 600 günlük prim ödeme şartı 450 güne ve son 120 gün hizmet akdine tabi olma şartı ise 60 güne düşürülmüştür.
- Kısa çalışmaya katılacakların listesinde işçiye ait bilgiler yer almalıdır.

Günlük KÇÖ, sigortalının son on iki aylık prime esas kazançları üzerinden hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının %60'ıdır. Hesaplanan bu miktar, aylık asgari ücretin brüt tutarının %150'sini geçemez. Yasa gereğince, kısa çalışma ödeneğinden damga vergisi kesintisi yapılır (İŞKUR Faaliyet Raporu, 2020: 100).

Tablo 2.3'te 2005-2021 dönemi itibariyle KÇÖ almayı hak eden kişi sayısı ve bu kişilere ödenen ödeme miktarları yer almaktadır. 2008 küresel ekonomik krizi takip eden 2009 yılında krizin olumsuz yansımaları sonucu 190.066 kişiye 162 milyon 473 bin 91 TL ödeme yapılmıştır. Sonraki yıllarda ise hak eden kişi sayısında ve ödeme miktarlarında azalma olmuş hatta kriz öncesi seviyelere gerilemiştir. İşgücü piyasasını olumsuz etkileyen Covid-19 salgın sürecinde, KÇÖ devreye alınırken yararlanma

şartlarında da iyileştirilmeler yapılmıştır. Böylece işletmeler ve çalışanlar korunmaya çalışılmıştır. Salgın sürecinde KÇÖ hak eden sayılarında ve ödeme miktarlarında yeniden büyük artışların yaşandığı görülmektedir. 19.03.2020 tarihinde İŞKUR Yönetim Kurulu'nca alınan 31 sayılı karar ile Covid-19 salgını, “dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlardan ileri gelen sebep” kapsamına alındı. İdari tedbir ve talep daralması gerekçesiyle meydana gelen zaruriyet nedeniyle işyeri kapanmaları Covid-19 gerekçeli başvuru olarak alınmıştır (İŞKUR Yıllık Faaliyet Raporu, 2020: 100). 2020 yılında KÇÖ hak eden kişi sayısı 3 milyon 743 bin 473 iken bu kişilere İŞKUR tarafından ödenen miktar ise 25 milyar 565 milyon 353 bin 975 TL.'dir. 2021 yılında ise salgının olumsuz etkilerine rağmen işgücü piyasasında meydana gelen canlanmayla birlikte kısa çalışma ödemesinde de büyük bir azalma yaşanmıştır. 2021 yılında 1 milyon 721 bin 162 kişiye 13 milyar 851 milyon 773 bin 637 TL ödeme yapılmıştır. Kısa çalışma ödeneğinin ödenmeye başladığı 2005 yılının Eylül Ayı'ndan 31.12.2021 tarihine kadar 5 milyon 800 bin 351 kişi KÇÖ almaya hak kazanmıştır. Bugüne kadar hak eden kişilere yapılan kısa çalışma ödeneği için toplam ödeme tutarı 39 milyar 605 milyon 415 bin 126 TL'dir.

Tablo 2.3 Kısa Çalışma Ödeneği (2005 – 2021)

Yıllar	Hak eden Kişi Sayısı	Ödeme Miktarı (TL)
2005	21	10.566
2006	217	64.398
2007	40	22.051
2008	650	71.000
2009	190.066	162.473,091
2010	27.159	39.144,356
2011	5.814	4.243,884
2012	2.855	3.005,208
2013	968	824.581
2014	66	74.205
2015	115	304.470
2016	733	1.276.589
2017	494	759.961
2018	1.393	3.070.784
2019	105.125	181.808.909
2020	3.743.473	25.565.353.975
2021	1.721.162	13.851.773.637
Toplam	5.800.351	39.605.415.126

Kaynak: İŞKUR 11. Genel Kurul Raporu, 2021: 77.

KÇÖ uygulaması, işini kaybetme riski olan işçilerin istihdamda kalmalarını sağlarken işsizliğin artmasını da engellemektedir. Ayrıca KÇÖ uygulaması, işverenin işgücü maliyetini azaltmasına destek vermekte, yaşanan krizin veya şokun ardından işe alım maliyetini de engellemektedir (İŞKUR 11. Genel Kurul Raporu, 2021: 76).

2.1.1.1.4. Ücret Garanti Fonu (ÜGF)

Hizmet akdine tabi olarak sigortalıları çalıştıran işverenin konkordato ilan etmesi, işveren için aciz vesikası alınması, iflası ya da iflasın ertelenmesi nedenleriyle işverenin ödeme güçlüğüne düşmesi durumunda işçilerin iş ilişkisinden kaynaklanan üç aylık ödenmeyen ücret alacakları ücret garanti fonundan karşılanıp ödenmektedir. İşsizlik sigortası bünyesinde kurulan ÜGF, işverenlerce ödenen işsizlik sigortası primlerinin yıllık toplamının %1'inden oluşmaktadır. Bir işçinin ÜGF ödemesinden yararlanabilmesi için gerekli olan şartlar şöyle sıralanabilir (İŞKUR Faaliyet Raporu, 2021: 104);

- İşçinin, ücret alacağıının bulunduğu dönemde iş akdine tabi olarak 4447 sayılı İşsizlik Kanunu kapsamında çalışıyor olması,
- İşverenin ödeme güçlüğüne düşmüş olması (konkordato ilanı, aciz vesikası alınması, iflas ya da iflasın ertelenmesi kararının verilmiş olması),
- İşçinin, işverenin ödeme güçlüğüne düşmesinden önceki son bir yıl içerisinde aynı işyerinde 4447 sayılı Kanun kapsamında çalışmış olması,
- 5 yıllık zaman aşımına uğramamış ödenmeyen ücret alacağıının bulunması gerekir.

Tablo 2.4'te 2005-2021 yıllarını kapsayan dönemde, ücret garanti fonu ödemelerini hak eden kişi sayısı ve bu kişilere ödenen ödeme miktarı yer almaktadır. Tabloya göre, yıllar itibariyle küçük dalgalanmalarla birlikte hem hak eden kişi sayılarında ve hem de bu kişilere yapılan ödeme miktarlarında artışların olduğu görülmektedir. Özellikle 2008 küresel ekonomik krizin etkilerinin görüldüğü 2009 yılından itibaren söz konusu artış dikkat çekmektedir. 2008 yılında 827 kişiye toplam 1 milyon 71 bin 807 TL ödenirken takip eden yıllarda hem hak eden kişi sayıları hem de ödeme miktarlarında büyük artışlar olmuştur. Ücret garanti fonu ödeneğinin ödenmeye başladığı 2005 yılının şubat ayından 31.12.2021 tarihine kadar 149 bin 36 kişi ücret garanti fonundan ödenek almaya hak kazanmıştır. Bugüne kadar hak eden kişilere ücret garanti fonu ödeneğinden yapılan toplam ödeme tutarı 487 milyon 270 bin 961 TL.'dir.

Tablo 2.4 Ücret Garanti Fonu Ödemeleri (2005-021)

Yıllar	Hak eden Kişi Sayısı	Ödeme Miktarı (TL)
2005	1.269	3.352.331
2006	1.134	1.640.990
2007	2.223	3.602.134
2008	827	1.071.807
2009	12.371	22.338.534
2010	12.905	22.069.355
2011	5.807	9.361.525
2012	3.210	8.661.992
2013	5.671	15.042.730
2014	8.193	21.608.959
2015	5.547	16.081.304
2016	4.591	15.662.707
2017	5.809	25.848.107
2018	20.865	81.026.950
2019	41.535	156.954.353
2020	10.436	48.665.282
2021	6.643	34.281.901
Toplam	149.036	487.270.961

Kaynak: İŞKUR 11. Genel Kurul Raporu, 2021: 77

2.1.1.1.5. Yarım Çalışma Ödeneği

İş ile aile yaşamını uyumlu hale getirmek amacıyla 2016 yılında 4857 Sayılı İş Kanunu ve 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası kanunu'nda yapılan yeni düzenlemeler sonucu çalışma hayatında yarım çalışma ve yarım çalışma ödeneği yürürlüğe girmiştir. Doğum sonrasında kullandıkları analık izninin sona ermesinden itibaren kadın işçiler ile henüz üç yaşını tamamlamayan bir çocuğu evlat edinen kadın ya da erkek işçilere istemeleri halinde doğum sayısı ve çocuğun engellilik durumu göz önünde bulundurularak 60 ila 360 gün süreyle, haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin kullanma hakkı tanınmıştır. Gerekli şartları sağlayan işçilere verilen izin süresi için yarım çalışma ödeneği verilmektedir (İŞKUR 11. Genel Kurul Raporu, 2021: 77). Doğum yapan ve evlat edinen bir işçinin yarım çalışma ödeneğinden yararlanabilmesi için gerekli olan şartlar şöyle sıralanabilir (İŞKUR Faaliyet Raporu, 2021: 105);

- Hak sahipliğini sağlayan çocuğun yaşıyor olması,
- İşçinin, haftalık çalışma süresinin yarısını fiili olarak çalışması,
- Doğum ya da evlat edinmeden önce işçinin son üç yıl içinde en az 600 gün işsizlik sigortası priminin bildirilmiş olması,

- İşçi, analık hali izninin sona erdiği tarihi müteakiben 30 gün içerisinde doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma belgesiyle İŞKUR'a başvuruda bulunmalıdır.

Yarım çalışma ödeneği için günlük miktar, günlük asgari ücretin brüt tutarı olarak hesaplanmıştır. Bu ödenek, yarım çalışmanın yapıldığı ayı takip eden ayda ödenmektedir. Tablo 2.5'te 2016-2021 yıllarını kapsayan dönemde yarım çalışma ödeneğini hak eden toplam 35.173 kişiye 107.122.758 TL. ödeme yapıldığını göstermektedir

Tablo 2.5 Yarım Çalışma Ödemeleri (2016-2021)

Yıllar	Başvuran Kişi Sayısı	Hak Eden Kişi Sayısı	Ödeme Miktarı (TL)
2016	4.467	4.187	2.946.896
2017	7.855	7.462	17.052.239
2018	7.734	7.201	18.378.485
2019	7.640	7.134	23.531.969
2020	5.468	5.088	20.683.123
2021	4.495	4.101	24.530.046
Toplam	37.659	35.173	107.122.758

Kaynak: İŞKUR 11. Genel Kurul Raporu, 2021: 78.

2.1.1.2. Aktif İstihdam Politikaları

Aktif istihdam politikaları, işsizliği azaltmaya ve istihdamı artırmaya yönelik uygulamalardır. Bu politikalar kapsamında geliştirilen aktif işgücü programları, kişilerin kısa sürede iş bulmalarını sağlamayı amaçlamaktadır. Bu programlar, işgücü piyasasına yön vererek işsizlerin istihdamına katkı sağlamaktadır. İşsizlikle mücadelede yıllardan beri uygulanan aktif işgücü piyasası programları, özellikle son yıllarda işsizlik ile mücadelenin en önemli ayağı haline gelmiştir. Türkiye'de aktif işgücü piyasası programlarının tasarlanması ve yürütülmesi İŞKUR'un sorumluluğundadır. Yani, bu programların temel uygulayıcısı İŞKUR'dur. Türkiye İş Kurumu, hazinenin en önemli finansman kaynağı haline gelen işsizlik sigortası fonu ile aktif işgücü piyasası programlarına yönelerek işsizlerin kısa sürede işgücü piyasasına dönmelerine hizmet etmektedir. İŞKUR, aktif istihdam politikaları kapsamında; aracılık, eşleştirme, işe yerleştirme, iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerini sunarak doğrudan istihdama katkı sağlamaktadır. Öte yandan mesleği olmayanlara ve mesleğini geliştirmek isteyenlere de düzenlediği mesleki eğitim kurs programlarıyla yeni beceriler kazandırarak istihdamlarını kolaylaştırmaktadır.

2.1.1.2.1. Aracılık Hizmeti, Eşleştirme ve İşe Yerleştirme Faaliyetleri

İŞKUR'un işgücü piyasasında sunduğu hizmetlerden biri de aracılık hizmeti vermek ve eşleştirme işlemini yapmaktır. Uygun işle uygun kişiyi buluşturmaya aracılık hizmeti denilmektedir. İşverenlerin, talep ettikleri işgücü için aradıkları koşullar ile iş arayanların meslek ve niteliklerinin uyum sağlamasına eşleştirme denilmektedir. Eşleştirme sonucu işe yerleştirme faaliyeti gerçekleşir. İŞKUR vermiş olduğu aracılık hizmetiyle eşleştirme ve işe yerleştirme faaliyetlerini yerine getirmektedir (İŞKUR Faaliyet Raporu, 2020: 51).

Eşleştirmede verimliliğin düşüşüne neden olan uyumsuzlukların bazılarını şöyle açıklamak mümkündür (Christl, M. 2020: 9);

- İşgücü piyasasında talep edilen ve arz edilen becerilerin farklı olması halinde beceri uyumsuzluğu meydana gelir.
- Açık işler ile işsiz insanlar bir ülkenin aynı bölgesinde bulunmadığı zaman coğrafi ya da bölgesel bir uyumsuzluk meydana gelir.
- İşçiler tarafından iş arama yoğunluğunda bir azalmanın yaşanması, eşleştirme verimliliğini düşürebilir.
- Firmaların işe alım yoğunluğundaki bir azalma, eşleştirme verimliliğinde bir azalmaya yol açabilir.

Tablo 2.6'da 2001-2021 döneminde yıllar itibariyle İŞKUR'a kayıtlı işsiz, kurumun aldığı açık işler ile işe yerleştirme sayıları yer almaktadır. 2001 yılında yaşanan ekonomik krizi takip eden 2002-2003 döneminde kayıtlı işsiz, alınan açık iş ve işe yerleştirme sayılarında düşüş yaşanmıştır. 2012 yılında 4 bin iş ve meslek danışmanı İŞKUR bünyesinde istihdam edilerek iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinin daha aktif hale getirilmesiyle birlikte hem açık iş sayılarında hem de işe yerleştirme sayılarında gözle görülür bir artış yaşanmıştır. Bu bağlamda, 2012 yılında 991.804 olan açık iş sayısı 2013 yılında 489.392 artarak 1.481.196 olmuştur. 2013 yılından 2017 yılına kadar geçen süre zarfında alınan açık iş ve işe yerleştirme sayıları yaklaşık iki kat artmıştır. Açık işlerde bir önceki yıla göre en büyük artışın 2017 yılında gerçekleştiği görülmektedir. İstihdam seferberliğinin ilan edildiği 2017 yılında, verilen teşvik ve desteklerin işgücü piyasasına olumlu yansımaları sonucu toplam 2,691,257 açık iş talebi alınmıştır. 2001 yılından 2019 yılına kadar geçen sürede alınan açık iş sayısı dokuz kat artarken aynı süre içerisinde işe yerleştirme sayısı ise yedi kat

artmıştır. 2019 yılında 2,152,048 açık iş talebi alınırken aynı yılda 1,490,276 kişi işe yerleştirilmiştir. Her iki değişken arasındaki farkı oluşturan 661.772 açık işin doldurulamadığı görülmektedir. Yani eşleştirme sorunu yaşanmıştır. Eşleştirme sorununun nedeni ise ya işverenlerin taleplerini karşılayacak nitelikli iş gücünün bulunmaması veya iş arayanların daha iyi şartlarda iş aramalarıdır. Eşleştirmenin yapılamadığı durumda işverenler İŞKUR'un aktif işgücü programları kapsamında düzenlenen işbaşı eğitim programlarından veya istihdam garantili mesleki eğitim kurslarından yararlanma yoluna giderek ihtiyacı olan işgücünü karşılamaktadır. Covid-19 salgınının işgücü piyasası üzerindeki olumsuz etkisinin fazlasıyla hissedildiği 2020 yılında açık iş ve işe yerleştirme sayılarında büyük bir düşüş yaşanırken 2021 yılında tekrar artmaya başlamıştır. Yaşanan artışa rağmen 2019 seviyesine ulaşamamıştır.

Tablo 2.6 Kayıtlı İşsiz, Açık İş ve İşe Yerleştirme Faaliyetleri (2001-2021)

Yıllar	Kayıtlı İşsiz	Alınan Açık İş	İşe Yerleştirme		
	Toplam	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam
2001	718.665	226.899	170.767	43.231	213.998
2002	464.228	139.275	113.441	11.630	125.071
2003	587.479	129.258	56.742	8.656	65.398
2004	811.948	109.678	64.112	12.145	76.257
2005	881.261	113.827	68.942	12.743	81.685
2006	1.061.853	151.794	69.458	16.424	85.882
2007	696.538	186.922	87.975	23.400	111.375
2008	987.840	178.620	84.584	25.011	109.595
2009	1.689.349	165.890	88.825	29.453	118.278
2010	1.414.541	368.636	155.534	49.697	205.231
2011	1.844.965	660.623	261.964	101.708	363.672
2012	2.372.262	991.804	390.979	165.608	556.587
2013	2.610.969	1.481.196	466.155	205.423	671.578
2014	2.747.978	1.735.892	478.839	222.596	701.435
2015	2.128.495	2.043.256	628.792	260.848	889.640
2016	2.372.038	2.105.436	542.184	246.949	789.133
2017	2.599.292	2.691.257	700.039	357.210	1.057.249
2018	3.509.603	2.393.986	811.871	435.317	1.247.188
2019	3.872.211	2.152.048	1.001.707	488.569	1.490.276
2020	2.959.544	1.406.141	289.723	579.021	868.744
2021	3.171.600	1.923.951	827.851	464.683	1.292.534

Kaynak: İŞKUR İstatistik yıllıklarından derlenmiştir.

İŞKUR'un en önemli hizmetlerinden biri de işe yerleştirme faaliyetidir. Tablo 2.7'ye göre işe yerleştirmede kadınların erkeklere oranla daha az yerleştirildiği görülmektedir. Ancak, kadınların işe yerleştirme sayıları yıllar itibariyle erkeklere oranla daha fazla artış göstermektedir. 2019 yılında, kamu sektöründe 9.434 ve özel sektörde 1.480.842 olmak üzere toplam 1.490.276 kişi işe yerleştirilmiştir. 2020 yılında ise Covid-19 salgını, işgücü piyasasını derinden etkilerken 35.185'i kamuda ve 833.559'u özel sektörde olmak üzere toplam 868.744 kişi İŞKUR'un aracılığı ile istihdam edilmiştir. Özel sektörde istihdam edilen 833.559 kişinin 279.486'sı (%33,5) kadın iken 554.073'ü (%66,5) erkeklerden oluşmaktadır. 2021 yılında ise, salgının işgücü piyasası üzerindeki olumsuz etkisine rağmen kapanma ve yasaklanmaların kısmen veya tamamen kaldırılması sonucu bir önceki yıla kıyasla işe yerleştirme sayısı yeniden artışa geçmiştir. 2021 yılında 24.083'ü kamuda ve 1.268,451'i özel sektörde olmak üzere toplam 1.292.534 kişi işe yerleştirilmiştir.

Tablo 2.7 İşyeri Türüne Göre İşe Yerleştirmeler (2001-2021)

Yıl	İşe Yerleştirme Toplam	Kamu			Özel		
		Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam
2001	213.998	131.148	12.742	143.890	39.619	30.489	70.108
2002	125.071	93.502	7.087	100.589	19.939	4.543	24.482
2003	65.398	35.165	4.294	39.459	21.577	4.362	25.939
2004	76.257	36.754	5.999	42.753	27.358	6.146	33.504
2005	81.685	28.474	4.279	32.753	40.468	8.464	48.932
2006	85.882	19.416	4.763	24.179	50.042	11.661	61.703
2007	111.375	13.321	3.946	17.267	74.654	19.454	94.108
2008	109.595	8.129	1.625	9.754	76.455	23.386	99.841
2009	118.278	21.383	7.053	28.436	67.442	22.400	89.842
2010	205.231	36.957	9.224	46.181	118.577	40.473	159.050
2011	363.672	46.421	13.064	59.485	215.543	88.644	304.187
2012	556.587	105.519	32.129	137.648	285.460	133.479	418.939
2013	671.578	46.925	15.017	61.942	419.230	190.406	609.636
2014	701.435	9.322	1.098	10.420	469.517	221.498	691.015
2015	889.640	8.290	1.156	9.446	620.502	259.692	880.194
2016	789.133	3.853	713	4.566	538.331	246.236	784.567
2017	1.057.249	3.467	808	4.275	696.572	356.402	1.052.974
2018	1.247.188	5.788	1.092	6.880	806.083	434.225	1.240.308
2019	1.490.276	7.598	1.836	9.434	994.109	486.733	1.480.842
2020	868.744	24.948	10.237	35.185	554.073	279.486	833.559
2021	1.292.534	18.109	5.974	24.083	809.742	458.709	1.268,451

Kaynak: İŞKUR İstatistik Yıllıklarından derlenmiştir.

İşe yerleştirmenin sosyal duruma göre dağılımının yer aldığı Tablo 2.8’de son iki yılda salgın nedeniyle işe yerleştirmenin azaldığı görülmektedir. 2020 yılında İŞKUR tarafından 8.853’ü engelli, 1.507’si eski hükümlü ve terörle mücadelede malul sayılmayacak şekilde yaralanan kişi işe yerleştirilmiştir. 2021 yılında ise, 10.555’i engelli, 303’ü eski hükümlü ve terörle mücadelede malul sayılmayacak şekilde yaralanan kişi işe yerleştirilmiştir.

Tablo 2.8 İşe Yerleştirmenin Sosyal Duruma Göre Dağılımı (2001-2021)

Yıllar	Toplam İşe Yerleştirme	Normal Yerleştirme	Engelli Yerleştirme	Eski Hükümlü ve TMY*
2001	213,998	194.336	13,100	6,562
2002	125,071	108.441	10,883	5,747
2003	65,398	46.920	12,481	5,997
2004	76,257	53.434	17,175	5,648
2005	81,685	51.674	23,317	6,694
2006	85,882	55.647	23,781	6,454
2007	111.375	88.27	17.864	5.241
2008	109.595	85.117	21.967	2.511
2009	118.278	91.541	26.405	332
2010	205.231	172.751	32.257	223
2011	363.672	325.086	38.349	237
2012	556.587	520.786	35.531	270
2013	671.578	636.855	34.476	247
2014	701.435	674.701	26.35	384
2015	889.93	868.93	20.455	255
2016	789.133	773.86	15.031	242
2017	1.057.249	1.044.912	12.151	186
2018	1.247.188	1.231.871	14.930	387
2019	1.490.276	1.474.774	14.715	787
2020	868.744	858.384	8.853	1.507
2021	1.292,534	1.281.676	10.555	303

*: Terörle Mücadelede Yaralanan

Kaynak: İŞKUR İstatistik yıllıklarından derlenmiştir.

2.1.1.2.2. İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmeti

İŞKUR’un sunduğu iş ve meslek danışmanlığı hizmetinin üç temel hedef kitlesi bulunmaktadır. Hedef kitlesini iş arayanlar, işverenler ve öğrenciler oluşturmaktadır. Danışmanlık faaliyeti; iş arayanların iş bulmalarına, işleri ve mesleklerini değiştirmelerine, öğrencilerin meslek seçimi yapmalarına, mevzuat doğrultusunda işverenlerin bilgilendirilmesine, eleman teminine ve işgücü piyasasına yönelik taleplerin

karşılanmasına sistemli bir şekilde desteğin verildiği bir hizmet sürecini ifade etmektedir (Yazıcı, 2014: 3).

İşsizliğin en düşük düzeyde yaşandığı ülkelerden olan İsveç'te kamu istihdam kurumunda 2010 yılında çalışan 10.500 personelin 8000'i danışmanlık hizmeti verirken Türkiye'de kamu istihdam kurumu olan İŞKUR'da 2011 yılının Temmuz Ayı'nda görev yapan 3.297 personelin 393'ü danışmanlık hizmeti sunmaktaydı (İş ve Meslek Danışmanlığı, 2011: 3)

İŞKUR bünyesinde farklı ünvanlarda yaklaşık 400 personel tarafından yerine getirilen danışmanlık hizmetinin 2011 yılında İş ve Meslek Danışmanlığı Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibi olan kişilerce profesyonel olarak verilmesine karar verilmiştir. Daha sonra kademeli olarak 2012 ve 2013 yıllarında 4 bin İş ve Meslek Danışmanı İŞKUR bünyesinde istihdam edilerek danışmanlık hizmeti vermeye başlanmıştır (Yazıcı, 2014: 3).

İŞKUR'un iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri hem nicelik hem de nitelik olarak sürekli gelişim göstermektedir. Bu kapsamda daha etkin hizmet sunmak amacıyla iş ve meslek danışmanlığında branşlaşmaya gidilmiştir. İşveren, iş arayan, meslek, engelli ve hükümlü danışmanlığı şeklinde hizmet sunulmaktadır. Danışmanlık hizmetiyle, iş arayanlar kendilerine uygun iş ve mesleği seçerek istihdamları kolaylaşmaktadır. İŞKUR tarafından yürütülen danışmanlık faaliyetleri yoluyla kuruma kayıtlı iş arayanlara ve işverenlere sonuç odaklı hizmetler sunulmaktadır.

Tablo 2.9'da İŞKUR tarafından sunulan iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerine ilişkin faaliyetler yer almaktadır. Tabloda dikkat çeken nokta, 2012 yılında kurum bünyesinde istihdam edilen 4 bin iş ve meslek danışmanın göreve başlamasıyla birlikte verilen hizmetlerin aynı yıl içerisinde pik yapmasıdır. 2011 yılında 165.111 olan bireysel görüşme 2012 yılında 841.493'e; 2011 yılında 70.505 olan işyeri ziyareti 2012 yılında 183.373'e; 2011 yılında 589 olan eğitim öğretim kurumu ziyareti 2.090'a yükselmiştir. 2012 yılında başlayarak artmaya devam eden bu faaliyetler her yıl artışını sürdürmüştür. 2019 yılında işveren danışmanları tarafından 444.024 işyerine 728.657 ziyaret gerçekleştirilirken Covid-19 salgın sürecinin devam ettiği 2020 yılında ülke genelinde salgının bulaşma riskini azaltmak için çeşitli tedbirlerin alınması sonucu işyerlerinin kısmen veya tamamen kapalı olması işyeri ziyaretlerini kısıtlamıştır. Dolayısıyla, 2020 yılında 378.954 işyerine toplam 514.276 ziyaret yapılmıştır (İŞKUR,

Yıllık Faaliyet Raporu, 2020: 51). 2021 yılında işgücü piyasasında kısıtlamaların kısmen veya tamamen kaldırılmasıyla birlikte işyeri ziyaretleri de artmaya başlamıştır. 2021 yılında 634 bin 338 işyeri ziyareti yapılmıştır.

Tablo 2.9 İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetleri (2002-2021)

Yıllar	İş ve Meslek Danışmanlığı Bireysel Görüşmesi	İş ve Meslek Danışmanlığı Grup Görüşmesi (Kişi Sayısı)	İşyeri Ziyareti	Eğitim- Öğretim Kurumu Ziyareti
2002	8.915	-	40.749	-
2003	2.983	-	16.379	-
2004	4.066	-	15.291	-
2005	1.645	-	20.610	-
2006	2.124	41.111	19.117	274
2007	2.605	176.690	40.379	542
2008	4.154	214.585	35.939	404
2009	6.853	288.503	33.978	680
2010	19.724	320.219	42.025	583
2011	165.111	320.122	70.505	589
2012	841.493	271.326	183.373	2.090
2013	1.632.850	661.72	376.654	13.536
2014	2.564.340	981.238	410.734	19.854
2015	3.378.949	1.081.977	474.911	21.884
2016	4.072.924	1.185.264	552.505	23.528
2017	4.276.025	1.144.573	601.202	22.146
2018	5.928.010	1.122.636	663.715	28.786
2019	7.057.356	831.554	728.657	17.525
2020	2.663.432	292.703	514.276	7.668
2021	2.421.114	242.265	634,338	5.860

Kaynak: İŞKUR, Yıllık Faaliyet Raporu, 2021: 71

2.1.1.2.3. Mesleki Eğitim Kursları

Küreselleşme ile birlikte sürekli gelişen teknoloji, mesleklerin de değişim ve dönüşümüne neden olmaktadır. Geçmişte manuel ortamda gerçekleştirilen birçok meslek günümüzde otomasyon ve robotik sistemler ile yürütülmektedir. Dolayısıyla geçmişteki mesleklerin birçoğu günümüzde önemini yitirirken yerini emek yoğun teknolojiye dayalı daha popüler mesleklere bırakmıştır. Dijitalleşen bu meslekler beraberinde yeni istihdam imkânları sağlarken işgücünün de nitelik ve beceri yönünden değişimini zorunlu hale getirmiştir. Bu nedenle İŞKUR, işgücü piyasasının taleplerini dikkate alarak meslek kuruluşları ve işverenler ile birlikte düzenlediği mesleki eğitim

kurslarıyla kişilerin beceri ve niteliklerini arttırarak istihdamlarına katkı sağlamaktadır (İŞKUR, Yıllık Faaliyet Raporu, 2020: 58).

Mesleki eğitim kursları (MEK), istihdam garantli, istihdam garantisiz, çalışanların mesleki eğitimi, hükümlü kursları, engelli kursları, eski hükümlü kursları ve özel politika ve uygulama gerektiren kişi veya gruplara yönelik kurslar şeklinde düzenlenmektedir. İşgücü piyasasından veya işverenlerden gelen işgücü taleplerinin İŞKUR kayıtlarından karşılanamaması halinde karşılanamayan kısım için mesleki eğitim kursu düzenlenmektedir. Kamu kurum ve kuruluşları için talep alınmadan istihdam garantisiz mesleki eğitim kursu düzenlenebilmektedir. Mesleki eğitim kurslarının süresi en fazla 160 fiili gündür. Günlük en az 5 en fazla 8 saat ve haftada 6 günü geçmemek üzere en az 30 en fazla 40 saat düzenlenmektedir. Kurs süresince, günlük zaruri gider, GSS primi, iş sağlığı ve meslek hastalığı sigortası primi İŞKUR tarafından karşılanmaktadır. Kurs bitiminde, yapılan sınavda başarılı olan kursiyerlere mesleki yeterlilik belgesi veya MEB/üniversite onaylı kurs bitirme sertifikası verilmektedir (İŞKUR, Yıllık Faaliyet Raporu, 2020: 59).

Mesleki eğitim kurslarına katılmak için aranan şartlar (<https://www.iskur.gov.tr>);

- a) İŞKUR'a kayıtlı işsiz olmak,
- b) 15 yaşını tamamlamış olmak,
- c) Mesleğin gereklerine uygun özel şartlara haiz olmak,
- d) İŞKUR tarafından aynı meslekte düzenlenen kursu tamamlamamış olmak,
- e) Emekli olmamak,
- f) Kurslara katılmama yönünde yaptırım uygulanmıyor olmak,
- g) İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetlerinden faydalanmak,
- h) Mesleki kurs eğitimine katılma ve kurs sonunda istihdam edilme konusunda engel durumu bulunmayan yükseköğretim ve açık öğretim öğrencileri,
- i) Tarımsal faaliyette bulunanlar ve isteğe bağlı sigortalılar,
- j) Sosyal yardım, engelli maaşı, dul ve yetim aylığı alanlar,
- k) Ceza ve infaz kurumlarında bulunan ve tahliyesine 3 yıldan az bir süre kalan hükümlüler.

Tablo 2.10'da görüldüğü üzere, ilk yıllarda mesleki eğitim kurslarından yararlanan erkek sayısı 2010 yılından itibaren yerini kadınlara bırakmıştır. Yani 2010 yılından itibaren kadınlar erkeklerden daha fazla bu kurslardan yararlanmıştır. Covid-19

salgınının olumsuz etkisini fazlasıyla gösterdiği 2020 yılında kurs ve katılımcı sayılarında düşüş yaşanmıştır. 2021 yılında salgının olumsuz etkisinin azalmasıyla birlikte kurs ve katılımcı sayılarında artış yaşanmıştır. Aynı yılda MEK’i tamamlayan 101.501 katılımcıdan 16.415’i erkek ve 21.872’si kadın olmak üzere toplam 38.287 kişinin istihdamı sağlanırken 63.214 kişi MEK sertifikasına rağmen işsiz kalmıştır.

Tablo 2.10 Mesleki Eğitim Kursları ve Katılımcı Sayısı (2001-2021)

Yıllar	Kurs Sayısı	Katılımcı Sayısı		
		Erkek	Kadın	Toplam
2001	-	-	-	882
2002	87	926	571	1.497
2003	213	2.120	1.412	3.532
2004	301	-	-	8.585
2005	471	-	-	11.025
2006	782	11.212	4.668	16.458
2007	1.117	15.898	5.484	21.382
2008	1.533	18.992	8.397	27.389
2009	7.626	83.653	76.773	160.426
2010	7.805	74.274	82.31	156.584
2011	7.415	72.596	72.797	145.393
2012	10.001	100.861	114.538	215.399
2013	6.096	60.561	70.688	131.249
2014	5.552	48.467	61.199	109.666
2015	7.668	64.211	105.191	169.402
2016	5.715	41.275	77.897	119.172
2017	5.649	35.761	81.819	117.58
2018	5.648	32.173	85.066	117.239
2019	6.080	36.027	88.893	124.920
2020	3.888	27.245	60.127	87.372
2021	5.027	28.573	72.928	101.501

Kaynak: İŞKUR, <http://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/>, 19.01.2022

2022 yılına kadar istihdam garantili mesleki eğitim kurslarında, katılımcıların en az %50’sinin kursun bitiminden itibaren en geç 30 gün içerisinde iş başı yapmaları ve 120 günden az olmamak üzere en az fiili kurs süresi kadar istihdamda kalmaları şartı aranmaktaydı. Ancak, 08.04.2022 tarih ve 31803 nolu resmi gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren yönetmelikte yer alan mesleki eğitim kurs programları ile ilgili önemli değişiklikler yapılmıştır. Bu değişikliklerden bazıları şunlardır;

-Tüm kurslar için en az %70 istihdam taahhüdünün verilmesi kararlaştırılmıştır.

- Özel sektör işyerleri en az 5 sigortalıya sahip olmaları durumunda kurslardan yararlanabileceklerdir.

- Kursiyerler veya yerlerine istihdam edilecek kişiler, 120 günden az olmamak üzere en az fiili kurs gününün üç katı kadar süre ile istihdam edileceklerdir.

- İstihdam yükümlülüğünün sınav sonucunun açıklandığı tarihten itibaren fiili kurs süresinin en fazla dört katı kadar sürede tamamlanması gerekecektir. Süresi 120 günden az olan kurslar için bu süre 480 gün olarak uygulanacaktır.

İstihdamın korunması ve artırılması amacıyla düzenlenen MEK'ler, işgücüne nitelik kazandırarak işgücü piyasasında yapısal işsizliğin azalması yönünde katkı sağlamaktadır. Günümüz bilgi toplumunda dijitalleşmenin ön plana çıkması, yapay zekâ sistemlerinin kullanılması, üretimde robotların tercih edilmesi birçok mesleğin yok olmasına neden olurken aynı zamanda yeni meslekleri de gün yüzüne çıkarmaktadır. Dünyanın tanınmış iş adamlarının ve politikacılarının bir araya geldiği Dünya Ekonomik Forumu (VEF) tarafından Ekim 2020'de yayınlanan "Future of Jobs" İşlerin Geleceği Raporu'nda, 2025 yılına kadar gelişen teknolojiyle birlikte geleceğin meslekleri tablo 2.11'de yer almaktadır. Tabloda görüldüğü gibi, 2025 yılına kadar teknolojik gelişmelere bağlı geleceğin meslekleri; veri analistleri ve veri bilimciliği, yazılım ve uygulama geliştiriciliği gibi mesleklere talep artacak ve iletişim becerilerinin öne çıktığı alanlarda iş hacmi genişleyerek daha fazla sayıda çalışana ihtiyaç duyulacaktır. Rapordaki araştırmalarda, 2025 yılına kadar yapay zekâ ve makine öğrenimi uzmanlığı, büyük veri uzmanlığı, bilgi güvenliği analistliği, robotik mühendisliği gibi gelişen teknolojiye bağlı yeni mesleklerin de ortaya çıkacağı ifade edilmiştir.

Tablo 2.11 2025 Yılına Kadar Talebin Artacağı Meslekler

Meslekler			
1	Veri Analistleri ve Veri Bilimciler	11	Proje Yöneticileri
2	Yapay Zekâ ve Makine Öğrenimi Uzm.	12	İşletme Hizmetleri ve Yönetim Müd.
3	Büyük Veri Uzmanları	13	Veri Tabanı ve Ağ Uzmanları
4	Dijital Pazarlama ve Strateji Uzmanları	14	Robotik Mühendisleri
5	Süreç Otomasyon Uzmanları	15	Stratejik Danışman
6	İş Geliştirme Profesyonelleri	16	Yönetim ve Organizasyon Analistleri
7	Dijital Dönüşüm Uzmanları	17	Finans Teknolojisi Mühendisleri
8	Bilgi Güvenliği Analistleri	18	Mekanik ve Makine Tamircileri
9	Yazılım ve Uygulama Geliştiricileri	19	Organizasyonel Gelişim Uzmanları
10	Nesnelerin İnterneti Uzmanları	20	Risk Yönetimi Uzmanları

Kaynak: Future of Jobs Report 2020: 30

Covid-19 salgını, işgücü piyasasında neden olduğu durgunluk ile birlikte dijitalleşmeyi de ön plana çıkararak e-ticaretin (elektronik ticaret) gelişmesini sağlamıştır. Yeni süreç, mevcut işleri ve becerileri de dönüştürmeye başlamıştır. Çalışma hayatında dijitalleşme, yapılacak işlerin, bilgisayar, tablet ve akıllı telefon gibi teknolojik araçlar ile yerine getirilmesi veya yapılmasıdır. Gelişen teknoloji ile birlikte dijitalleşme süreci, çalışma hayatını da etkilemektedir. Çalışma hayatında dijitalleşmenin başlamasıyla birlikte, bilgi akışı hızlanmakta, para ve zaman tasarrufu sağlanmakta ve yeni kazanç yolları gelişmektedir. Dijitalleşme ile yeni fikirler geliştirilirken işlerin organize edilmesi ve yönetilmesi kolaylaşmaktadır. Dijitalleşmeyle birlikte işsizliğin artacağı düşüncesi hasıl olsa da gerçekte durumun böyle olmadığı bilinmektedir. Örneğin, zamanla gelişen teknoloji ile birlikte daktilo kullanımının yerini bilgisayara bırakması beraberinde birçok yeni mesleğin ve iş imkânlarının doğmasını da sağlamıştır. Benzer şekilde günümüzde dijitalleşme, birçok yeni mesleğin doğmasını ve Z kuşağı için yeni istihdam alanlarının oluşturulmasını sağlayacaktır. Dijitalleşme çağında, yetenek ve becerilere sahip donanımlı işgücü daha kolay iş bulma imkânına sahip olurken eğitimin önemi bir kez daha ön plana çıkmaktadır. Günümüz işgücü piyasasında, işletmelerin çoğu dijital dönüşüm yarışına dâhil olurken uzmanlaşmış işgücünü daha çok istihdam etmektedir. Teknolojiye bağlı gelişen dijitalleşme sürecinde vasıfsız, eğitimsiz ve yeterli donanıma sahip olmayan kişilerin işgücü piyasasında iş bulmaları da gün geçtikçe zorlaşmaktadır.

2.1.1.2.4. İşbaşı Eğitim Programları

İŞKUR'a kayıtlı işsizlerin, önceden edindikleri teorik bilgilerini, mesleki deneyim kazanmak amacıyla kuruma kayıtlı işyerlerinde uygulama yaparak pekiştirdikleri, pratiğe dönüştürdükleri ve mesleki tecrübe kazandıkları bir eğitim programıdır. Bu programlar ile katılımcılar, işgücü piyasasına uyum sağlarken işverenler de katılımcılarının özelliklerini ve yeteneklerini yakından tanıma fırsatı bulurlar (İŞKUR Faaliyet Raporu, 2020: 63).

Düzenlenen işbaşı eğitim programlarında işverenlerin talepleri kurum tarafından dikkate alınmaktadır. Yani işverenler, eğitime katılacak katılımcıları kendileri bulabilecekleri gibi İŞKUR'dan da talep edebilirler. Programdan yararlanacak katılımcılar ise programın düzenleneceği işyerini kendileri bulabilecekleri gibi İŞKUR'dan da eğitim için işyeri bulunması talebinde bulunabilirler.

Düzenlenen işbaşı eğitim program (İEP) katılımcılarına İŞKUR tarafından katılımcı zaruri gideri ödenmektedir. Ayrıca, katılımcıların GSS primi ile iş kazası ve meslek hastalığı sigortası primi İŞKUR tarafından karşılanmaktadır. İşbaşı eğitim programlarına katılmak için aranan şartlar (<https://www.iskur.gov.tr>);

- a) İŞKUR'a kayıtlı işsiz olmak,
- b) 15 yaşını tamamlamış olmak,
- c) İşverenin birinci veya ikinci dereceden akrabası ya da eşi olmamak,
- d) Programın başlama tarihinden önceki bir yıllık dönemde programın yapılacağı işyerinin çalışanı olmamak,
- e) Emekli olmamak
- f) İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetlerinden faydalanmak
- g) Eğitim için gerekli şartları taşıyan ve programa devam konusunda bir engeli bulunmayan öğrenciler de programa katılabilirler.
- h) Tarımsal faaliyette bulunanlar ve isteğe bağlı sigortalılar
- ı) Sosyal yardım, engelli maaşı, dul ve yetim aylığı alanlar
- i) Program başlangıcından önceki son bir ayda uzun vadeli sigorta kollarına ait primi yatırılmamış olmak,

Tablo 2.12'de 2009-2021 dönemini kapsayan yıllarda İŞKUR tarafından düzenlenen işbaşı eğitim programı ve katılımcı sayıları yer almaktadır. İEP 2008 yılından itibaren başlamıştır. 2009 yılında program sayısı 555 iken 2019 yılında 118.151'e; katılımcı sayısı ise 2009 yılında 1.285 iken 2019 yılında 402.393'e yükselmiştir. 2020 yılında Covid-19 salgını nedeniyle program sayısı 86,328'e düşerken düzenlenen bu programlardan 158.443'ü kadın ve 177,318'i erkek olmak üzere toplam 335,761 kişi yararlanmıştır. 2021 yılında ise, salgına rağmen işgücü piyasasındaki hareketlilik sonucu işbaşı eğitim program ve katılımcı sayıları da artmaya başlamıştır. 2021 yılında 93.840 program düzenlenmiş ve bu programlara 360.170 kişi katılım sağlamıştır. Aynı yılda İEP'i tamamlayan 360.170 katılımcıdan 93.954'ü erkek ve 87.007'si kadın olmak üzere toplam 180.961 kişinin istihdamı sağlarken 179.209 kişi İEP sertifikasına rağmen işsiz kalmıştır. Aktif işgücü politikaları kapsamında düzenlenen iş başı eğitim programlarını başarıyla tamamlayan katılımcıların belli bir oranda istihdamlarının sağlanması, işsizliğin çözümü konusunda büyük bir katkı

sunmaktadır. Ancak, son yıllarda daha fazla işbaşı eğitim programları uygulanmasına rağmen işsizlik oranlarının düşmemesi dikkat çekmektedir.

Tablo 2.12 İşbaşı Eğitim Programları ve Katılımcı Sayısı (2009-2021)

Yıllar	Program Sayısı	Katılımcı Sayısı		
		Erkek	Kadın	Toplam
2009	555	727	558	1.285
2010	1.796	2.643	2.028	4.671
2011	5.849	10.474	5.919	16.393
2012	11.407	18.011	13.762	31.773
2013	24.379	33.417	30.243	63.66
2014	26.283	30.028	29.428	59.456
2015	76.934	81.83	77.246	159.076
2016	103.852	131.000	107.205	238.205
2017	107.284	145.867	151.388	297.255
2018	95.445	141.306	159.206	300.512
2019	118.151	208.747	193.646	402.393
2020	86.328	177.318	158.443	335.761
2021	93.840	176.313	183.857	360.170

Kaynak: <http://www.iskur.gov.tr>, Yıllık istatistik bültenlerinden derlenmiştir.

2022 yılına kadar kuruma kayıtlı işyerlerinin işbaşı eğitim programlarından yararlanabilmesi için en az iki sigortalı çalışanın bulunması gerekiyordu. İki ile on arasında çalışana sahip işverenler bir, onbir ve üzeri çalışana sahip işverenler ise fiilen çalışan sigortalı sayısının onda biri kadar katılımcı talebinde bulunabiliyordu. Eğer işverenler, katılımcıların en az %50'sini program sonunda istihdam edeceklerini taahhüt ederlerse fiilen çalışan sigortalı sayısının en fazla %30'una kadar katılımcı talebinde bulunabiliyordu. İEP, günde en az 5 en fazla 8 saat olmak üzere haftada 6 günü ve 45 saati geçmeyecek şekilde düzenlenmekteydi. Ancak, 08.04.2022 tarih ve 31803 nolu resmi gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren yönetmelikte yer alan işbaşı eğitim programları ile ilgili önemli değişiklikler yapılmıştır. Bu değişikliklerden bazıları şunlardır;

- Sadece katılımcıların mesleki deneyim kazanmasını sağlayacak mesleklerde düzenlenecek olup Türk Meslekler Sözlüğü'nde nitelik gerektirmeyen meslekler grubunda yer alan mesleklerde program düzenlenemeyecektir.

- En az 5 sigortalıya sahip olan işverenlerle düzenlenecektir.

-Tüm programlar en az %70 istihdam taahhüdü verilmesi koşuluyla düzenlenebilecektir.

- Katılımcılar veya katılımcı yerine istihdam edilen kişiler 60 günden az olmamak üzere fiili program gününün en az üç katı kadar süreyle istihdam edileceklerdir.

- İşveren tarafından hesaplanan sigortalı sayısının en fazla %30'una kadar katılımcı talep edilebilecektir.

- İEP, günlük en az 5 en fazla 8 saat olmak üzere, haftalık 45 saat ve 6 gün, toplamda ise en fazla 240 fiili gün olarak düzenlenebilecektir.

2.1.1.2.5. Toplum Yararına Programlar

Geçici kamu istihdamı olarak bilinen toplum yararına programlar (TYP), işsizliğin daha fazla arttığı dönemlerde ya da yerlerde istihdamında güçlük çekilen işsizlerin çalışma alışkanlık ve disiplininden uzaklaşmalarını engellemek, işgücü piyasasına uyumlarını ve geçici gelir desteği sağlamak amacıyla düzenlenen programlardır. Uygulanan bu programlar ile doğrudan ya da yüklenici eliyle toplum yararına bir iş veya hizmet gerçekleştirilmektedir. İŞKUR'a kayıtlı olan işsizlerden 18 yaşını tamamlamış, öğrenci olmayan (açık öğretime devam eden öğrenciler hariç), emekli ve malul aylığı almayan kişiler TYP'ye başvurabilmektedirler. Uygulanacak programın niteliğine göre katılımcılar, noter kurası veya liste yöntemi ya da %80 noter kurası ve %20 liste yöntemi ile seçilmektedir (İŞKUR 11. Genel Kurul Raporu, 2021: 59). Uygulanan programlardan öncelikli olarak; kadınlar, 35 yaş üstü bireyler, engelliler, eski hükümlüler ve terörle mücadelede malul sayılmayacak şekilde yaralananlar faydalanmaktadır. TYP katılımcılarına asgari ücret düzeyinde ödeme yapılmaktadır. TYP uygulama süresi en fazla 9 aydır (İİMEK Faaliyet Raporu, 2020: 10). TYP'lerin uygulandığı alanlar aşağıda sıralanmıştır (İŞKUR 11. Genel Kurul Raporu, 2021: 59):

- Çevre temizlik hizmeti,
- Kamusal altyapıyı yenileme,
- MEB'e bağlı resmi okullarda çevre düzenlemesi,
- MEB'e bağlı resmi okullarda bakım onarım ve temizlik hizmeti,
- Restorasyon, tarihi ve kültürel mirası koruma hizmeti,
- Ağaçlandırma ve park düzenleme faaliyetleri,

- Vadi, dere ıslahı ve erozyonu önleme çalışmaları.

2008 yılında yaşanan küresel kriz sonrasında istihdamı korumak ve işsizliği azaltmak amacıyla TYP'ye daha fazla kaynak aktarılınca program ve katılımcı sayıları artmaya başlamıştır. Tablo 2.13'te 2009 yılında düzenlenen program sayısı 1.627 iken 2019 yılında 6,322'ye; katılımcı sayısı ise 2009 yılında 45.467 iken 2019 yılında 309,373'e yükselmiştir. Covid-19 salgını ve ekonomik nedenlerden dolayı 2020 ve 2021 yıllarında toplum yararına program ve katılımcı sayıları azalış göstermiştir. 2020 yılında düzenlenen 1.735 programa toplam 126.344 kişi katılırken bu programlardan %64.8 oranında kadın ve %35.2 oranında erkek katılımcı yararlanmıştır. 2021 yılında ise düzenlenen 1.286 programa toplam 72.132 kişi katılırken bu programlardan 52.401 kadın ve 19.731 erkek katılımcı yararlanmıştır.

Tablo 2.13 Toplum Yararına Programlar ve Katılımcı Sayısı

Yıllar	Program Sayısı	Katılımcı Sayısı		
		Erkek	Kadın	Toplam
2002	4	-	-	34
2003	29	-	-	417
2004	22	-	-	260
2005	21	-	-	266
2006	9	-	-	113
2007	18	182	11	193
2008	15	131	7	138
2009	1.627	33.229	12.238	45.467
2010	1.901	32.697	9.369	42.066
2011	2.424	50.434	13.651	64.085
2012	5.022	144.902	47.096	191.998
2013	4.722	141.925	55.257	197.182
2014	5.188	136.047	80.061	216.108
2015	7.38	241.496	187.737	429.233
2016	3.372	91.895	81.1	172.995
2017	5.16	122.793	144.131	266.924
2018	6,974	153,002	202,480	355,482
2019	6,322	127,067	182,306	309,373
2020	1,735	44,473	81,871	126,344
2021	1.286	19.731	52.401	72.132

Kaynak: İŞKUR İstatistik yıllıklarından derlenmiştir.

Toplum yararına programlar ile ilgili yönetmelikte yapılan yeni değişiklikler 29.05.2022 tarih ve 31850 nolu Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

TYP yönetmelik değişikliği ile programın aktif bir işgücü piyasası politikası olma vasfı öne çıkarılmıştır. Genel itibarıyla programın mevzuatına ve uygulanmasına dair özü korunmuş olup toplum yararına programlara dair yapılan önemli değişikliklerden bazıları şunlardır;

- Programların amacı değiştirilmiş olup afet, salgın, acil durum dönemlerinde ve diğer mücbir hallerde veya sosyal kriz durumlarında kamu hizmetlerinin desteklenmesi yoluyla özel politika gerektiren gruplar başta olmak üzere işsizlerin çalışma alışkanlık ve disiplininden uzaklaşmalarını engellemek ve bu kişilere geçici gelir desteği sağlamak amacıyla uygulanmasını tesis etmek şekline bürünmüştür. Bu kapsamda, ilgili makamlar tarafından alınan afet ve acil durum kararlarını müteakip veya bunlar beklenmeksizin meydana gelen sosyal kriz durumlarını aşmak için ihtiyaç görülmesi halinde TYP uygulanabilmesine olanak sağlanmıştır.

- Katılımcıların programlardan genel yararlanma süresi yirmi dört aydan dokuz aya düşürülerek sınırlı kamu kaynaklarıyla daha fazla kişinin programlardan yararlanması amaçlanmıştır. Bununla birlikte, 27.09.2017 tarihinden sonra programlardan 9 ay ve daha fazla süreyle faydalanan kişilerin, azami yararlanma hakkını tamamladığı kabul edilmiştir. Söz konusu tarihten sonra 9 aydan az yararlanan kişiler programdan 9 aydan kalan süreleri kadar yararlanabilecektir.

- Programların azami uygulama süresi dokuz aydan altı aya düşürülerek katılımcıların özel sektördeki işlerinden ayrılışlarının önüne geçilmesi ve program etkinliğinin artırılması hedeflenmiştir.

- Katılım şartları arasında yer alan son bir ay işsiz olma şartı, programa başvuru tarihinde işsiz olma şeklinde değiştirilmiştir.

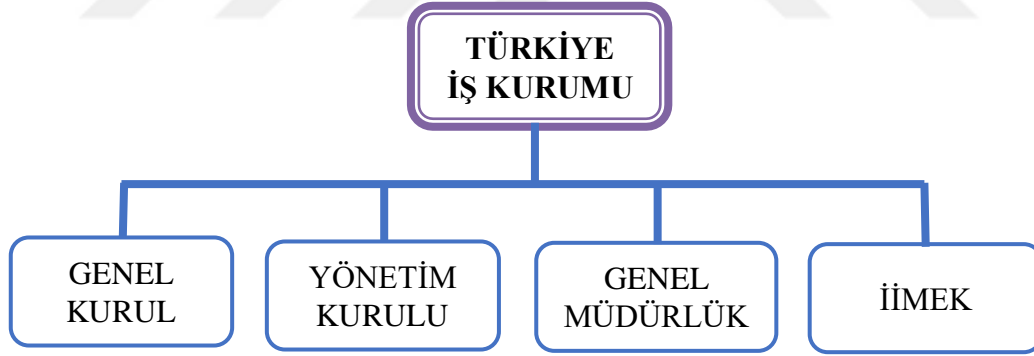
- Programlarda devamsızlık süresi 14 günden 5 güne indirilmiştir.

Aktif işgücü politikaları kapsamında düzenlenen toplum yararına programlar, iş arayanlar için geçici istihdam sağlarken, programdan yararlanan katılımcıların çoğunun programa bakış açıları programın amacıyla örtüşmemektedir. Bu bağlamda katılımcıların; kısmen kadro beklentisi içerisinde olmaları, programdan yararlanırken verimli olmamaları, özel sektörde çalışmak istememeleri ve özel sektörde çalışanların ise işlerinden ayrılmak istemeleri gibi birçok olumsuzluklar yaşanmaktadır. 2022 yılında yönetmelikte yapılan değişiklikler ile yaşanan olumsuzlukların kısmen azalacağı tahmin edilmektedir.

2.2. İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları (İİMEK)

Makro düzeyde uygulanan politikaların yeteri kadar başarı sağlamaması farklı çözüm arayışlarının gündeme gelmesine neden olmuştur. İl düzeyinde yerel dinamikleri harekete geçirerek istihdam ile ilgili strateji ve politika belirlemek ve uygulamak amacıyla yerel istihdam politikası modeli olarak İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları oluşturulmuştur (Kasapoğlu, 2018: 2).

İşsizliğin nedenlerinden biri olan bölgesel farklılıklar ve eşitsizlikler göz önünde bulundurulduğunda yerel düzeyde mevcut otoriteler tarafından oluşturulan etkin istihdam politikaları önem arz etmektedir. Birçok gelişmiş ülkede olduğu gibi Türkiye’de de istihdamın daha etkin hale getirilmesini sağlamak amacıyla yerelde oluşturulan otoriteye yetki verilmiştir. İİMEK’ler 26.05.2008 tarih ve 26887 sayılı resmi gazetede yayımlanan 5763 Sayılı Kanun’un 21. maddesi gereğince, iller düzeyinde istihdamı ve mesleki eğitimi geliştirme yönünde politikalar oluşturarak, yapılacak plan ve alınacak kararlar ile istihdamı korumak, artırmak ve işsizliği azaltmak amacıyla oluşturulmuştur. Şekil 2.1’de görüldüğü üzere İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları, Türkiye İş Kurumunun dört temel organından biridir.



Kaynak: İŞKUR, yazar tarafından çizilmiştir.

Şekil 2.1 Türkiye İş Kurumunun Temel Organları

Her bölgenin ve her ilin ülke ekonomisindeki yeri, yereldeki sektörel yapısı, mevcut işletmelerin ölçeği, iş arayanların nitelik ve nicelik düzeyleri farklılık arz etmektedir. Dolayısıyla yereldeki dinamiklerin harekete geçirilmesi gerekir. İşsizlik ile mücadele yöntemlerinden biri de yereldeki mevcut imkânları ve kaynakları kullanarak daha isabetli ve daha hızlı bir şekilde istihdama katkı sunmaya çalışan İİMEK’lerin varlığıdır. Bu kısımda; İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarının yapısı, işleyişi, görevleri ve istihdama katkıları incelenmektedir.

2.2.1. İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarının Yapısı ve İşleyişi

İİMEK, illerde var olan işsizliğe çözüm bulma konusunda politikalar üreten ve uygulayan sosyal diyalog mekanizmasıdır. İİMEK'lerin kamu ve sosyal taraf temsilcilerinden oluşan üyeleri Tablo 2.14'te yer almaktadır.

Tablo 2.14 İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulunun Üyeleri

	Kurumu	Unvanı	Kuruldaki Görevi
1	Valilik	Vali	Başkan
2	Belediye	Belediye Başkanı	Üye
3	İl Özel İdaresi	Genel Sekreter	Üye
4	Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü	İl Müdürü	Üye
5	İl Milli Eğitim Müdürlüğü	İl Müdürü	Üye
6	İl Sanayi ve Teknoloji Müdürlüğü	İl Müdürü	Üye
7	İl Ticaret ve Sanayi Odası Başkanlığı	Oda Başkanı/Başkanları	Üye
8	İşçi Konfederasyonları	Temsilci	Üye
9	İşveren Konfederasyonları	Temsilci	Üye
10	Türkiye Sakatlar Konfederasyonu	Temsilci	Üye
11	İl Esnaf ve Sanatkarlar Odaları Birliği Başk.	Başkan	Üye
12	Çalışma ekonomisi/Endüstri ilişkileri/Mesleki teknik eğitim bölümleri	*Öğretim Üyesi	Üye
13	İl Ticaret Müdürlüğü	Müdür	Üye
14	Kalkınma Ajansı	Temsilci	Üye

*: Valinin belirleyeceği bir öğretim üyesi.
2010/14 sayılı Başbakanlık genelgesi gereğince, kadın konusunda faaliyet gösteren sivil toplum kuruluşlarından bir temsilcinin toplantıya davet edilmesi zorunludur. Ayrıca, kurul başkanının gerekli görmesi halinde, kurul gündeminde yer alan konularda kurulu bilgilendirmek ya da görüş bildirmek üzere ilgili kamu kurum/kuruluşlarından bir temsilci davet edilebilir.

Kaynak: İİMEK Faaliyet Raporu, 2020: 5

İl düzeyinde istihdamı korumak, geliştirmek ve işsizliği önlemek amacıyla alınacak tedbirleri belirleyen ve ilin istihdam ve mesleki eğitim politikasını oluşturan il istihdam ve mesleki eğitim kurulu, ilin işgücü, istihdam ve mesleki eğitim ihtiyacını tespit etmektedir. Kurul, yerelde sağlıklı bir işgücü piyasası için paydaşların bir araya gelerek istihdam adına iş birliği yapmak, tecrübelerini paylaşmak ve önerilerde bulunmak üzere yılın belirli zamanlarında toplanmaktadır. Kurulun olağan toplantıları, yılın Ocak, Nisan, Temmuz ve Ekim aylarında olmak üzere yılda dört defa yani üç ayda bir yapılmaktadır. Kurul, valinin başkanlığında toplanır. İhtiyaç duyulması halinde

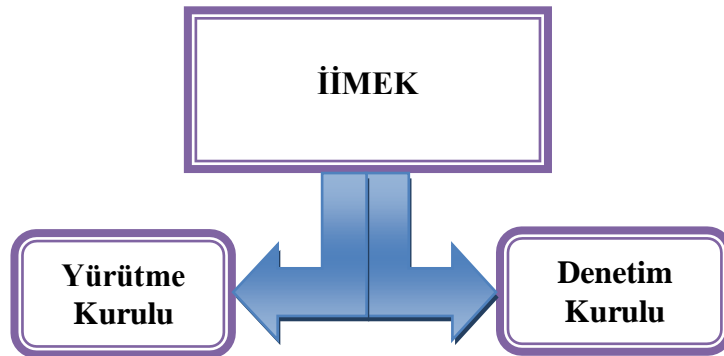
kurul, başkanın çağrısı üzerine olağanüstü toplanabilir. Üye sayısının salt çoğunluğu ile toplanan kurulun gündemi, yürütme kurulunca kurul başkanının görüşü alınarak hazırlanır. Toplantının tarihi, yeri ve gündemi sekreteryaya tarafından toplantıdan on gün önce kurul üyelerine bildirilir. Ayrıca varsa gündem dışı önerilerin gündeme alınması konusunda karar yetkisine sahiptir. Toplantı gündeminde bir önceki toplantıda alınan kararların uygulama sonuçlarına da yer verilir (İŞKUR Onuncu Genel Kurul Çalışma Raporu, 2019: 23).

İİMEK toplantılarında alınan kararların bağlayıcı özelliği vardır. Dolayısıyla, her ilde bu kurulların işsizliği azaltıcı ve istihdamı artırıcı daha etkin özel politikalar geliştirmeleri gerekir. İİMEK'in sekreteryaya hizmetleri, İŞKUR İl Müdürlüğü ve İl Milli Eğitim Müdürlüğü tarafından müşterek olarak görevlendirilen personel tarafından yürütülmektedir. İİMEK toplantı organizasyonlarının sekreteryaya hizmetleri ise İŞKUR İl Müdürlüğü'nce yürütülmektedir (iskur.gov.tr, erişim: 05.05.2022):

Şekil 2.2'de görüldüğü üzere, il istihdam ve mesleki eğitim kurulunun yürütme ve denetim olmak üzere iki alt kurulu bulunmaktadır.

Yürütme Kurulu: İİMEK'in aldığı kararların uygulanmasının takibini yaparken kurulun diğer faaliyetlerini de yürütür. Ayrıca işgücü piyasasına yönelik araştırmalar yapar. Yürütme kurulu, İİMEK'in icra organıdır. Yürütme kurulu biri başkan olmak üzere toplam beş kişiden oluşmaktadır.

Denetim Kurulu: İşgücü yetiştirme faaliyetlerini ve sonuçlarını denetleyen bir alt kuruldur. Denetim kurulu yaptığı denetim sonucunda denetim raporunu hazırlar ve İİMEK kuruluna sunar.



Kaynak: İŞKUR, (Şekil, yazar tarafından çizilmiştir.)

Şekil 2.2 İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulunun Organları

2.2.2. İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarının Görevleri

İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları, kamu, işçi ve işveren kuruluşları, üniversite, sanayi ve esnaf odalarının temsilcilerinin katılım sağladığı çok taraflı bir sosyal diyalog mekanizmasıdır. Cumhurbaşkanlığının 4 nolu kararnamesinin 625. maddesinde İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarının görevleri şöyle sıralanmıştır (İİMEK Faaliyet Raporu, 2021: 5):

- İl düzeyinde, istihdam ve mesleki eğitim konularında politika önerileri oluşturmak,
- İl genelinde, çeşitli sektörlerde ve branşlarda ihtiyaç duyulan işgücünü ve mesleki eğitimleri tespit etmek amacıyla, işgücü piyasası analizlerini yapmak veya yaptırmak,
- Kurum ve kuruluşların, işgücü, istihdam ve mesleki eğitim konularında bildireceği görüş ve önerilerin incelemesini ve değerlendirmesini yapmak ve sonuçlandırmak.
- İlin istihdam düzeyini koruyan, geliştiren ve işsizliği önleyen tedbirleri belirleyerek gereği için ilgili kurum ve kuruluşlara bildirmektir.
- İl Millî Eğitim ve İŞKUR tarafından İPA sonuçlarının dikkate alınması sonucu hazırlanan işgücü yetiştirme faaliyetlerine yönelik planları onaylamak ve bu planların uygulama sonuçlarını izlemektir.

2.2.3. İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarının İstihdama Katkıları

İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları, mevzuat gereği yerine getirdiği görevler ile istihdama katkı sunarken diğer bazı katkıları da kısaca şöyle sıralanabilir;

✓ İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları, ilin mevcut kapasitesini ve yerel kaynaklarını göz önünde bulundurarak istihdama yönelik politikalar geliştirmekte ve eylem planları hazırlamaktadır. Hazırlanan eylem planları ve alınan stratejik kararlar ile yerelde istihdamın desteklenmesi ve işsizliğin azaltılması hedeflenmektedir.

✓ Kamu kurum/kuruluşları ve sosyal tarafları temsil eden katılımcıların biraraya gelerek oluşturdukları İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları, yerelde işgücü piyasasının ihtiyaçlarının belirlenmesi konusunda önemli faaliyetleri yürütmektedir (Çelebi, 2020: 107).

✓ İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarının onayladığı yıllık eğitim programları ile İŞKUR İl Müdürlükleri, gençlere, kadınlara, işini kaybedenlere,

engellilere, eski hükümlülere kısaca işsiz bireylere ihtiyaç duyulan mesleklerde aranılan vasıfları kazandırmak amacıyla mesleki eğitimler vererek istihdamlarına katkı sunmaktadır. Ayrıca, yerelde mesleki eğitim veren okullarda açılacak veya kapatılacak bölüm ve alanların tespitine yönelik kararların kurulda verilmesiyle yerel düzeyde istihdam desteklenmektedir.

✓ İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları, Türkiye'nin en önemli sorunlarından biri olan işsizliğin çözümü için merkezde yapılan çeşitli çalışmaların ve alınan kararların yereldeki etkinliğini sağlama konusunda önemli bir role sahiptir. Sosyal diyalogun hayata geçirildiği bir kurul olan İİMEK, yerelde istihdamın önündeki engelleri aşma ve sorunları çözme konusunda yerel inisiyatif hareketine geçirecek daha hızlı ve isabetli kararlar verebilmekte ve gerekli tedbirleri alabilmektedir. Diğer bir ifadeyle İİMEK, yerelde oluşan sorunlara yerel çözümler üretilebilme potansiyeline sahiptir (Mütevellioglu ve Aksoy, 2010: 28). Bu bağlamda, özel politika gerektiren dezavantajlı gruplarda yer alan kadınlar, engelliler, gençler ve uzun süreli işsizlerin istihdamları konusunda yerelde daha hızlı ve etkin çözümlere ulaşılmaktadır.

✓ İİMEK, il düzeyinde istihdam ve mesleki eğitim konusunda oluşturduğu politikalar ile eğitim-istihdam ilişkisine katkı sunarken istihdamı geliştirerek yerel ekonomiye de katkı sağlamaktadır.

✓ Yerelde güçlendirilmiş sosyal diyalog mekanizması olarak işsizlik ile mücadele ederken çocuk işçiliği konusunda da gerekli çalışmalar yapmaktadır.

✓ İİMEK, sosyal taraf olarak bilinen sivil toplum kuruluşlarının temsilcileri ile kamu kesimi temsilcilerinin yerelde istihdam, işsizlik ve ekonomik kalkınma gibi konularda işbirliği içerisinde çalışmalarına fırsat vermektedir.

✓ İİMEK, yerelde işgücü piyasasında oluşan beklentilere ve sorunlara çeşitli öneriler ile çözüm aranan bir platformdur.

✓ İİMEK, bünyesinde görev yapan denetim kurulu vasıtasıyla işgücü piyasasında düzenlenen aktif işgücü programlarını denetleyerek söz konusu programların uygulamasına yönelik aksaklıkları gidermeye çalışmaktadır.

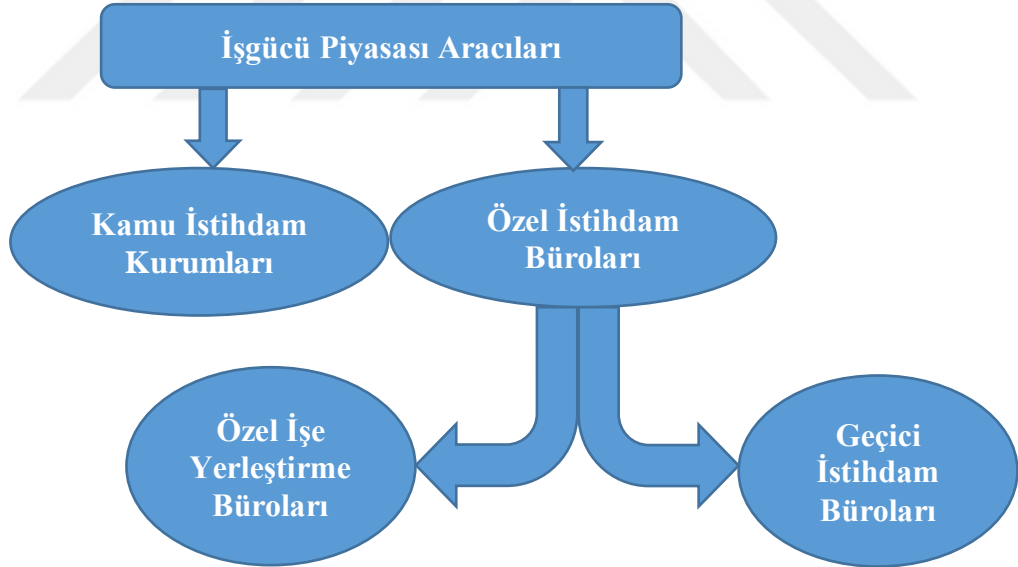
✓ İl istihdam ve mesleki eğitim kurullarının üyelerinden sosyal taraf olarak sivil toplum kuruluşlarının temsilcileri ile kamu kesimi temsilcilerinin istihdam, işsizlik ve ekonomik kalkınma gibi konularda yerelde mensubu buldukları kurumların imkânlarını yerel düzey için kullanmaları istihdama katkı sağlamaktadır.

2.3. Özel İstihdam Büroları (ÖİB)

Kamu istihdam kurumları ile birlikte özel hukuk kapsamında yerelde kurulan kuruluşlar da işsizlik ile mücadele etmektedir. Bu kuruluşlar, iş arayanlar ile işverenler arasında aracılık yaparak istihdamın geliştirilmesine ve işsizliğin azaltılmasına katkı sağlayan özel istihdam bürolarıdır. ILO'ya göre özel istihdam büroları, istihdam boşluğunu doldurma, istihdama girişi kolaylaştırma ve hızlandırma yönünde faaliyet gösteren, özel hukuk hükümlerine tabi olan hizmet kuruluşlarıdır (İŞKUR 11. Genel Kurul Raporu, 2021: 42).

2.3.1. Özel İstihdam Bürolarının Yapısı ve Faaliyetleri

Özel İstihdam Büroları, iş arayanlar ile işverenleri bir araya getiren, işgücü piyasasına ve toplumsal refahın sağlanmasına katkı sunma amacıyla oluşturulan kurumlardır. Şekil 2.3'te görüldüğü üzere işgücü piyasası aracılığı, kamu istihdam kurumları ve özel istihdam bürolarından oluşmaktadır. Özel istihdam büroları, özel işe yerleştirme büroları ve geçici istihdam büroları şeklinde hizmet vermektedir.



Kaynak: Eichorst vd., 2013: 17 (Şekil, yazar tarafından çizilmiştir.)

Şekil 2.3 Özel İstihdam Bürolarının İşgücü Piyasasındaki Yeri

Geçici iş ilişkisi, İŞKUR tarafından kendilerine izin verilen ÖİB'lerin, işveren ile yaptığı geçici işçi sağlama sözleşmesiyle işçisini geçici süreyle işverene devretmesidir. Örneğin, mevsimlik tarım ve ev işlerinde geçici iş ilişkisi kurulabilir.

Özel istihdam büroları, iş arayanları uygun işlere yerleştirme ve çeşitli işlere uygun işçilerin bulunması için aracılık yapma ya da iş ilişkisi kurma faaliyetlerini

yürütmek amacıyla İŞKUR tarafından kendilerine izin verilen gerçek ve tüzel kişilerin kurduğu bürolardır. ÖİB açmak için Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri'ne ya da hizmet merkezlerine başvuruda bulunan kişilerin bilgi ve belgeleri incelendikten sonra yapılan değerlendirme sonucu uygun bulunması halinde faaliyette bulunma izni verilir. İşgücü piyasasında iş arayanlar ile işçi arayan işverenler arasında aracılık hizmeti veren ÖİB'ler, özel hukukun koruması altında ve belirli bir sözleşme kapsamında ücret veya komisyon karşılığında hizmet vermektedir. Sunduğu hizmet karşılığında işverenden ücret alabilirken iş arayanlardan ücret ve komisyon alamazlar. 4857 Sayılı İş Kanunu ve 4904 Sayılı Kanununun 17. Maddesi gereğince Türkiye İş Kurumu tarafından kendilerine izin verilen özel istihdam büroları, iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyetinde bulunabilir, mesleki eğitim düzenleyebilir ve yetki verilmesi halinde geçici iş ilişkisi kurabilir. ÖİB yönetmeliği'nin 15. Maddesi gereğince, Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri, Özel İstihdam Bürolarına izin ve yetki verme, verilen izin ve yetkileri yenileme ve iptal etme, izleme, inceleme, idari para cezası uygulama konularında yetki ve sorumluluğa sahiptir. ÖİB'lerin faaliyetlerinin ve geçici iş ilişkilerinin denetimi, iş müfettişleri tarafından yapılmaktadır (www.iskur.gov.tr, erişim: 22.01.2022).

İŞKUR tarafından izin belgesi verilen Özel İstihdam Büroları, kamu kurum/kuruluşlarının kadro ve pozisyonları için aracılık faaliyetinde bulunması ve geçici iş ilişkisi kurması yasaklanmıştır (İŞKUR 11. Genel Kurul Raporu, 2021: 42).

Özel istihdam büroları, faaliyetlerini müşterisi konumunda bulunan işverenlerden aldığı ücret veya komisyon ile yürütmektedir. Bu büroların özel hukuka tabi bulunması, kamu istihdam hizmetlerinden farklılığını gösterirken istihdam olanaklarının yaratılması da esas faaliyetini oluşturmaktadır (Ekin, 2001: 58).

2.3.2. Özel İstihdam Bürolarının İstihdama Katkısı

Özel istihdam büroları, işgücü piyasasında işverenin ihtiyaçlarına uygun iş arayanları işe yerleştirme konusunda önemli bir rol üstlenmiştir. Kamu istihdam kurumu olan İŞKUR, vasıflı vasıfsız her kesimden iş arayan kişilerin işe yerleştirilmesine çalışırken, özel istihdam büroları daha çok nitelik ve beceri düzeyi yüksek olan iş arayanları işe yerleştirmeye çalışmaktadır. 14.06.2004 tarihinde Özel İstihdam Bürolarına ilk çalışma izni verilmiştir. Türkiye genelinde 2004 yılında 23 adet özel istihdam bürosu hizmet vermekte iken bu sayı işgücü piyasasındaki öneminin artması sonucu 2021 yılında 563'e yükselmiştir. Tablo 2.15'te görüldüğü üzere bu bürolar, 2004

yılında 930'u erkek ve 247'si kadın olmak üzere toplam 1.177 kişiyi işe yerleştirmiştir. Yıllar itibariyle işgücü piyasasındaki etkinliği giderek artan bu bürolar, 2020 yılına gelindiğinde 7 bin 158'i erkek ve 5 bin 275'i kadın olmak üzere toplam 12 bin 433 kişinin işe yerleştirilmesine aracılık yaparak istihdama katkı sağlamıştır (İŞKUR, Yıllık Faaliyet Raporu, 2020: 57). 2021 yılında ise toplam 32 bin 855 kişi ÖİB'ler tarafından işe yerleştirmiştir. Özel istihdam büroları, işgücü piyasasında yaptığı işe yerleştirmeler ile kamu istihdam kurumu olan İŞKUR'a ek bir destek sunmaktadır.

Tablo 2.15 Özel İstihdam Bürolarının Yıllara Göre Büro ve İşe Yerleştirme Sayıları

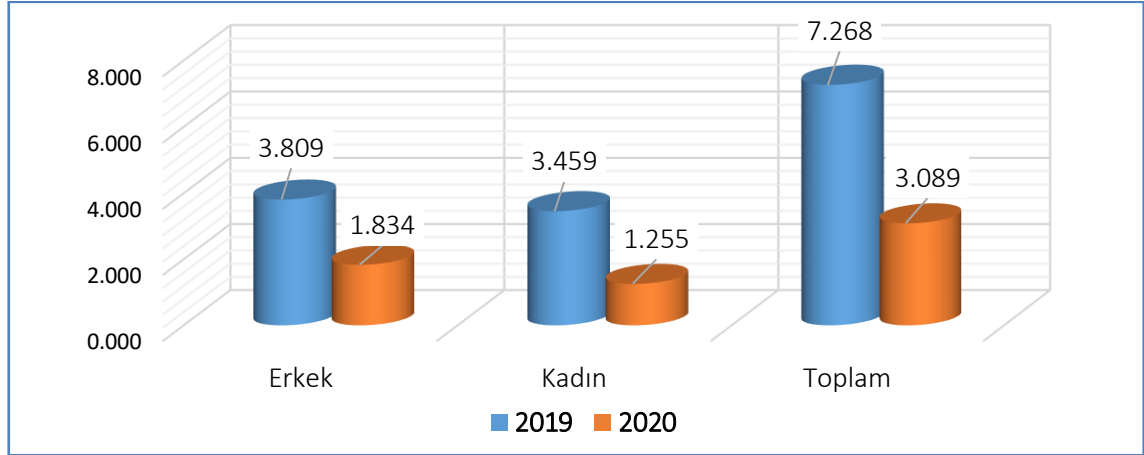
Yıllar	Büro Sayısı	İşe Yerleştirme		
		Erkek	Kadın	Toplam
2004	23	930	247	1.177
2005	79	6,571	4,009	10.580
2006	105	12,525	7,264	19.789
2007	51	72,321	18,203	90.524
2008	74	29,828	14,024	43.852
2009	54	10,993	10,412	21.405
2010	59	14,697	12,954	27.651
2011	312	18,349	17,215	35.564
2012	333	13,565	8,855	22.420
2013	364	11,509	7,275	18.784
2014	396	7,597	7,335	14.932
2015	443	7,663	6,221	13.884
2016	456	10,695	10,046	20.741
2017	439	10,164	12,793	22.957
2018	484	8,846	7,475	16.321
2019	456	10,657	9,542	20.199
2020	525	7,158	5,275	12.433
2021	563	-	-	32.855

Kaynak: İŞKUR, Yıllık Faaliyet Raporları, (yazar tarafından derlenmiştir.)

Özel istihdam büroları, bünyesinde çalıştırdığı uzman danışmanlar aracılığı ile nitelikli işgücünü işverenle buluşturmakta ve işgücü ile işveren arasında iletişimi sağlayarak alanlarına yönelik gelişimlerini desteklemektedir (Eğrioğlu, 2014: 69).

Özel istihdam büroları, genç işgücü ile işveren arasında etkin bir rol üstlenmiştir. Bir taraftan gençlere aradıkları ücret ve ulaşmak istedikleri kariyer konusunda yardım ederken işverene de genç işgücüne ulaşmada yardımcı olmaktadır. Yani her iki kesiminde memnuniyetini sağlamaya çalışmaktadır. Ancak, işgücü piyasasında meydana gelen olumsuzluklardan özel istihdam büroları da etkilenmektedir. Grafik

2.1'deki verilere göre, Covid-19 salgın krizinin etkilerini henüz tam göstermediği 2019 yılında 3 bin 809'u genç erkek ve 3 bin 459'u genç kadın olmak üzere toplam 7 bin 268 genç işe yerleştirilmiştir. 2020 yılında ise bir önceki yıla göre salgının olumsuz etkisini tam göstermesi sonucu işgücü piyasasında 1.834'ü genç erkek ve 1.255'i genç kadın olmak üzere toplam 3 bin 89 genç işe yerleştirilmiştir.



Kaynak: İŞKUR, yazar tarafından çizilmiştir.

Grafik 2.1 ÖİB İşe Yerleştirme Sayıları (15-24 yaş)

Küreselleşmenin bir sonucu olarak ortaya çıkan özel istihdam büroları, iş arayanlara herhangi bir maliyet yüklediğinden iş arayanların işgücü piyasasına girişlerini kolaylaştırmakta ve kalıcı işlere geçiş yapabilme imkânı sağlamaktadır (Ataman, 1999: 97). Özel istihdam bürolarının istihdama katkıları kısaca şöyle sıralanabilir (Ekin, 2001: 94-95):

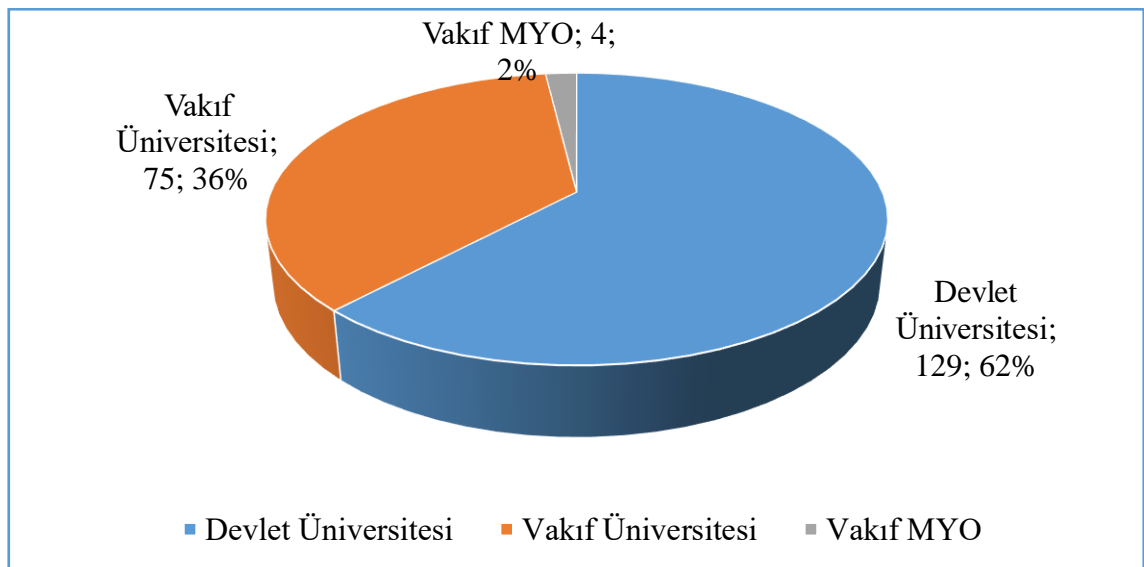
- ✓ Açık iş durumunda söz konusu açığın kapatılma sürecini kısaltmaktadır.
- ✓ İşgücü piyasasını açık pazar gibi kullanarak iş arayanlara iş imkânı sunmaktadır.
- ✓ Emek piyasasını ihtiyaç duyduğu değişime hazırlamakta ve değişimin olması halinde adaptasyonunu sağlamaktadır.
- ✓ Beceri ve nitelik değerlendirmesi yaptıktan sonra uygun eşleşme için işgücü arz ve talebini buluşturmaktadır. Ayrıca, çalışanların işletmeler arası yer değişikliğine neden olan hatalı istihdamı önlemeye çalışmaktadır.
- ✓ İşgücü piyasasına yönelik bilgi havuzu oluşturarak iş arayanlara iş imkânları hakkında kolaylıkla ulaşılabilecek bilgi kaynağı sağlamaktadır.
- ✓ İşverenlerin ihtiyaç duyduğu nitelikli işgücünü yetiştirmek amacıyla eğitim programları düzenlemektedir.

2.4. Üniversite

Bu kısımda, üniversitenin tanımı, üniversite mezunlarının işgücü, istihdam ve işsizlik durumu, üniversite eğitiminin istihdama katkısı, üniversite sanayi işbirliği/üniversite istihdam ilişkisi ve üniversite mezunlarının istihdamının sağlanmasına yönelik öneriler yer almaktadır.

2.4.1. Üniversitenin Tanımı

Üniversite, bilimsel özerkliğinin yanı sıra kamu tüzel kişiliğine sahip, yüksek düzeyde eğitim-öğretim hizmeti ile birlikte bilimsel araştırma ve yayın yapan, danışmanlık hizmeti veren, bünyesinde yüksekokul, fakülte, enstitü ve benzeri kuruluş ve birimlerin yer aldığı yükseköğretim kurumudur. Üniversiteler, eğitim-öğretim, araştırma ve geliştirme faaliyetlerinin yanı sıra kamu kaynaklarını kullanarak toplumun farklı kesimlerine de hizmetler sunan ve öğrencilerin mezuniyet sonrasında istihdamlarını arttırmak amacıyla endüstriyel projelere katılımlarını destekleyen kurumlardır (Koçak ve Günay, 2020: 1-6). Grafik 2.2’de görüldüğü üzere, Türkiye’de 2022 yılında 129’u devlet ve 75’i vakıf olmak üzere toplam 204 üniversitenin yanısıra vakıf bünyesinde 4 adet meslek yüksekokulu bulunmaktadır. Günümüzde, her ilde en az bir devlet üniversitesi bulunmaktadır. Üniversite mezunlarının sayısı artarken aynı zamanda eğitilmiş gençlerin, iş bulma konusunda beklentileri de azalmaktadır. Bu durum üniversite mezunlarında iş kaygısının ve umutsuzluğun artmasına neden olmaktadır.



Kaynak: <https://istatistik.yok.gov.tr>, erişim: 05.02.2023 (Grafik, yazar tarafından çizilmiştir.)

Grafik 2.2 Türkiye’de Türlerine Göre Mevcut Üniversite Sayısı

2.4.2. Üniversite Mezunlarının İşgücü, İstihdam ve İşsizlik Durumu

Türkiye’de üniversite mezunlarının işgücü, istihdam ve işsizlik durumları incelendiğinde yıllar itibariyle sürekli bir artışın olduğu görülmektedir. Dolayısıyla günümüzde işsizlik, üniversite mezunlarının korkulu rüyası haline gelmiştir. Tablo 2.16’da 2001-2021 döneminde Türkiye’de yıllar itibariyle üniversite mezunları arasında işsizlik oranlarının yüksek olduğu görülmektedir. 2001 krizinden sonra yüksek okul ve fakülte mezunu olanların işsizlik oranı %11 iken 2008 küresel ekonomik krizi sonrası 2009 yılında %12,1 düzeyine çıkmıştır. Takip eden yıllarda küçük dalgalanmalarla birlikte düşüş yaşansa da 2019 yılına gelindiğinde söz konusu oran %13,7’ye yükselmiştir. 2021 yılında 9 milyon 143 bin üniversite mezunu işgücünün 8 milyon 4 bin’i istihdamda iken geri kalan 1 milyon 138 bininin ise işsiz olduğu görülmektedir. Bu işsiz kalan her dört kişiden birinin üniversite mezunu olduğu anlamına gelmektedir. 2021 yılında işsizlik oranı %12,4 seviyesine gerilemiştir. Türkiye’de uygulanan istihdam politikalarının, genç işsizliğini yeterince azaltamadığı görülmektedir.

Tablo 2.16 Üniversite Mezunlarının İşgücü, İstihdam ve İşsiz Durumu (2001-2021)

Yıllar	İşgücü (Bin)	İstihdam (Bin)	İşsiz (Bin)	İşgücüne Katılma Oranı (%)	İstihdam Oranı (%)	İşsizlik Oranı (%)
2001	2.114	1.950	164	79,2	73,0	7,8
2002	2.406	2.140	267	79,5	70,7	11,1
2003	2.624	2.333	290	77,7	69,1	11,1
2004	2.524	2.215	308	78,9	69,2	12,2
2005	2.757	2.481	277	77,9	70,1	10,0
2006	2.980	2.695	285	77,2	69,8	9,6
2007	3.195	2.884	311	77,3	69,8	9,7
2008	3.503	3.140	362	77,6	69,5	10,3
2009	3.780	3.321	459	78,0	68,5	12,1
2010	4.057	3.612	446	78,8	70,1	11,0
2011	4.476	4.008	467	79,3	71,0	10,4
2012	4.996	4.493	503	79,1	71,1	10,1
2013	5.388	4.831	557	80,1	71,9	10,3
2014	5.691	5.085	606	79,2	70,7	10,6
2015	6.284	5.593	692	79,8	71,0	11,0
2016	6.892	6.064	828	79,7	70,1	12,0
2017	7.350	6.420	930	80,2	70,1	12,7
2018	7.676	6.725	951	79,5	69,6	12,4
2019	8.227	7.104	1.123	79,3	68,4	13,7
2020	8.492	7.404	1.088	75,0	65,4	12,8
2021	9.143	8.004	1.138	76,5	67,0	12,4

Kaynak: <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>, Erişim: 10.05.2022

Günümüzde üniversite kapısında bekleyen aday öğrenci sayısı azalırken, beyaz yakalı işsiz olarak bilinen diplomalı işsiz sayısı hızla artmaktadır. Üniversite ve bölüm sayılarının çok olması, üniversiteyi kazanmanın ve okumanın gençler için iş garantisi sağlamaması, yeni istihdam alanlarının oluşturulamaması, işgücüne katılan üniversite mezunlarının her yıl artması genç işsizliğine neden olmaktadır. Bu durum, gençlerde işgücü arz ve talep dengesizliğine yol açarken işsizliği arttırmaktadır. Gençlerde görülen yüksek işsizlik oranı, beraberinde bir takım ekonomik ve sosyal sorunu birlikte getirirken aynı zamanda yükseköğretim sisteminin sorgulanmasına da yol açmıştır. Dolayısıyla bu durum, üniversite mezunlarında görülen işsizliğe karşı bazı tedbirlerin acilen alınmasını gerekli kılmaktadır (Coşar, 2020: 2).

Tablo 2.17’de 2021 yılı itibariyle Türkiye’de yükseköğretim ve fakülte mezunlarının en son mezun oldukları alana göre işgücü, istihdam ve işsizlik durumları hem sayısal hem de oransal olarak yer almaktadır. Tabloda dikkat çeken önemli bir nokta; özel ve kamu sektöründe iş imkânı bulunan bölümleri bitiren üniversite mezunlarının daha çabuk istihdam edilmeleridir. Örneğin, güvenlik hizmetleri alanı mezunları, hem kamuda hem de özel sektörde daha çabuk iş bulabilmektedirler. Ipsos Sosyal Araştırmalar Enstitüsü’nün 2016 yılında yapmış olduğu Ipsos Kamuoyu İşsizlik Araştırması’nda eğitilmiş genç işsizliğin nedenleri şöyle sıralanmıştır:

- Bilgi ve teknolojiye yeterli düzeyde gelişmenin yaşanmaması,
- Eğitim sisteminde var olan eksiklikler ve eşitsizlikler,
- Ekonomide yaşanan istikrarsızlıklar ve krizler,
- İlk işe alımlarda iş deneyimi veya iş tecrübesinin aranması,
- Okul döneminde alınan eğitim, bilgi ve becerilere uygun işlere yerleşememe,
- Gençlerin işgücü piyasasında var olan işleri çeşitli nedenlerle beğenmemeleri,
- Yeterince desteklenmeyen genç girişimcilerin sayı itibariyle artmaması,
- İşverenlerle iş arayanları buluşturan hizmetlerin yeteri kadar etkin olmaması,
- İşverenlerin yasal anlamda mevcut yükümlülüklerinin azaltılmaması,
- Yaşanan nüfus artışı, kentleşme ve göç sorunu,
- Genç işsizliğin çözümüne yönelik uygulanan sosyal politikaların ve devlet politikalarının yetersiz kalması,
- Üniversite sayılarının fazla olması nedeniyle üniversite mezunlarının da her geçen yıl artmasıdır.

Tablo 2.17 Üniversite Mezunlarının Mezun Oldukları Alana Göre İşgücü Durumu

2021 Yılı	İşgücü (Bin)	İstihdam (Bin)	İşsiz (Bin)	İKO (%)	İstihdam oranı (%)	İşsizlik oranı (%)
Yüksekökol veya fakülte mezunu	9.143	8.004	1.138	76,5	67,0	12,4
Eğitim (Eğitim bilimleri, Okul öncesi öğretmenlerinin eğitimi, Temel seviyelerdeki öğretmenlerin eğitimi, Genel konularda uzmanlığı olan öğretmenlerin eğitimi, Mesleki konuların öğretmenlerinin eğitimi)	1.336	1.195	141	71,5	64,0	10,5
Sanat (Güzel sanatlar, Müzik ve sahne sanatları, İşitsel-görsel teknikler ve medya yapımı, Tasarım, El sanatları)	278	224	54	72,5	58,4	19,4
Beşeri bilimler (Din, Yabancı diller, Anadil, Tarih, felsefe ve ilgili konular, Tarih ve Arkeoloji, Felsefe)	336	285	51	67,9	57,6	15,2
Diller (Yabancı diller)	173	150	22	67,8	59,0	13,0
Sosyal bilimler ve davranış bilimleri (Psikoloji, Sosyoloji ve kültürel çalışmalar, Siyaset bilimi ve yurttaşlık, Ekonomi)	706	599	107	74,4	63,1	15,1
Gazetecilik ve enformasyon (Gazetecilik ve habercilik, Kütüphane, enformasyon, arşiv)	39	31	7	78,0	63,7	18,3
İş ve yönetim (Toptan ve perakende satışlar, Pazarlama ve reklamcılık, Finans, bankacılık, sigortacılık, Muhasebe ve vergilendirme, Yönetim ve idare, Sekreterlik ve Büro İşleri, Çalışma Hayatı)	2.567	2.258	308	77,5	68,2	12,0
Hukuk	260	239	21	80,5	74,0	8,1
Biyoloji, çevre ve ilgili birimler (Biyoloji ve biyokimya, Çevre bilimi)	73	64	9	75,0	65,7	12,4
Fiziki bilimler (Fizik, Kimya, Yer bilimleri)	165	146	19	78,5	69,6	11,3
Matematik ve istatistik	89	83	6	82,1	76,6	6,8
Bilişim ve iletişim teknolojileri (Bilgisayar bilimleri, Bilgisayar kullanımı)	125	105	20	76,0	64,0	15,8
Mühendislik ve işleri (Mekanik ve metal işleri, Elektrik ve enerji, Elektronik ve otomasyon, Kimyasal süreçler, Motorlu araçlar, gemiler ve uçaklar)	1.046	935	111	86,8	77,6	10,6
İmalat ve işleme (Gıda işleme, Tekstil, giyim, ayakkabı, deri, Malzemeler (ağaç, kağıt, plastik, cam), Madencilik ve maden çıkarılması)	165	143	22	74,1	64,2	13,3
Mimarlık ve inşaat (Mimarlık ve şehir planlama, İnşaat ve inşaat mühendisliği)	352	296	56	78,5	66,0	15,9
Tarım, ormancılık ve balıkçılık (Bitkisel üretim ve hayvan yetiştiriciliği, Bahçecilik, Ormancılık, Balıkçılık)	172	155	17	79,7	71,6	10,1
Veterinerlik	59	51	8	79,7	68,7	13,8
Sağlık (Tıp, Hemşirelik ve hasta bakımı, Dişçilik çalışmaları, Tıbbi teşhis ve tedavi teknolojisi, Terapi ve rehabilitasyon, Eczacılık)	720	635	85	80,7	71,2	11,9
Sosyal hizmetler (Çocuk bakımı ve gençlik hizmetleri, Sosyal hizmetler ve danışmanlık)	84	61	23	65,3	47,6	27,1
Kişisel hizmetler (Otel, lokanta ve catering hizmetleri, Seyahat, turizm ve boş zaman faaliyetleri, Spor, Ev hizmetleri, Saç bakımı ve güzellik hizmetleri)	200	168	32	70,2	59,1	15,8
İş sağlığı ve ulaştırma hizmetleri	80	67	13	84,2	70,3	16,5
Güvenlik hizmetleri	118	113	5	70,3	67,0	4,6

Kaynak: TÜİK, Andersson ve Olsson, 1999: 5-6

En değerli beşeri sermaye olan üniversite mezunları ülkenin geleceği ve umut ışığıdır. Dolayısıyla, ülke olarak kalkınmanın ve gelişmenin kaynağı olan eğitilmiş gençlerin işsizlik sorununun çözülmesi yönünde politikaların geliştirilmesi önemlidir. Öncelikle gençlerin, eğitim aşamasında dijital okuryazarlık ve e-becerilerle donanımlı hale gelmesi ve girişimcilik ruhunun geliştirilmesi işgücü piyasasında istihdamlarını kolaylaştıracaktır.

2.4.3. Üniversite Eğitiminin İstihdama Katkısı

Yerelde ve ulusal ölçekte önemli kurumlar olarak bilinen üniversiteler, bünyesinde çalıştırdıkları idari ve akademik personel sayısı ile işgücü piyasasında doğrudan ve dolaylı olarak istihdama katkı sağlamaktadır. Örneğin, YÖK'ün verilerine göre 2021-2022 eğitim öğretim yılında üniversiteler bünyesinde 100 bin 147'si erkek ve 84 bin 555'i kadın olmak üzere toplam 184 bin 702 öğretim elemanı çeşitli akademik kadrolarda istihdamda oldukları bilinmektedir (<https://istatistik.yok.gov.tr/>, Erişim: 31.05.2022).

Üniversiteler, bilimsel, teknik, ekonomik ve sosyal gelişme gibi itici güçlerin temel kaynağıdır. Üniversiteler, küreselleşme ile birlikte meydana gelen ekonomik ve teknolojik gelişmelerden ve değişimlerden etkilenen işgücü piyasalarının mevcut durumunun değerlendirilmesi ve geleceğe yönelik uygulanacak etkin istihdam politikalarının oluşturulmasında önemli bir role sahiptir. Çalışma hayatını, akademik ve bilimsel çalışmalarıyla destekleyen üniversiteler, işgücü piyasasında ihtiyaç duyulan nitelikli işgücünü yetiştirerek istihdama dolaylı olarak katkı sunmaktadır. Bünyesinde işin uzmanları olan akademisyenler ile genç işsizliğin temel nedenlerinin neler olduğu ve genç işsizliğin nasıl azaltılacağı konularında akademik ve güncel araştırmalarıyla işgücü piyasasına ve politika yapıcılarına yön vererek katkıda bulunmaktadır.

Küreselleşme ile birlikte bilgi, iletişim ve hizmet sektörlerinde yapılan işlerin niteliği değişirken bu değişime uyum sağlayacak eğitimler üniversiteler tarafından verilmektedir. Bu bağlamda, üniversite eğitimi, öğrencilere bir meslek kazandırarak onları çalışma hayatına hazırlayan bir süreç olarak bilinmektedir. Üniversiteler, öğrencilere bilgi, beceri ve yetkinlik kazandırırken aynı zamanda onları işgücü piyasasına hazırlayarak istihdamlarını desteklemektedir. Üniversiteler, bünyesindeki sürekli eğitim merkezlerince uyguladığı yaygın mesleki eğitim programları ile gençlerin istihdamlarına katkı sağlamaktadır.

Üniversite mezunu olmak, işgücü piyasasında ilk defa iş arayan gençler için iş bulmada bir avantaj sağlamasa da yükseköğretimin çalışma hayatında avantajlar sağladığı bilinen bir gerçektir. Üniversite mezunlarının işsiz kalma ihtimali zamanla düşmektedir. Diğer bir ifadeyle yükseköğretim, olumlu etkisini ilerleyen yıllarda göstermektedir.

2.4.4. Üniversite Sanayi İşbirliği

Üniversitelerin ürettiği bilimin işlenmesi, katma değer yaratması ve ticarileşmesi için sanayi işbirliğine ihtiyaç vardır. Dünyada, üniversite-sanayi işbirliği konusunda ilk adımı atan kişi olarak bilinen Francis Bacon'ın yaklaşımına göre, bilimin üreticiler ile buluşması halinde daha hızlı gelişim göstereceğini ifade etmiştir. 17. yüzyılın sonlarında atılan adımlar sonrasında Avrupa'daki şirketler üniversitelerdeki araştırmacılar ile birlikte çalışmaya başlamışlardır. Üniversite-sanayi işbirliğinde ilk resmi adımlar 1853 ve 1857 yıllarında ABD Kongresi'ne sunulan yasa taslakları ile atıldığı bilinmektedir. 1985 yılında Çin'de ekonomik reform ile birlikte özel sektör ile üniversiteler arasında yenilikçi işbirlikleri teşvik edilmiştir. 1990'lı yıllardan itibaren Güney Kore, üniversite-sanayi işbirliğine önem vermiş ve üniversitelerin teknoloji geliştirme süreçlerinde daha etkin rol almalarını sağlamıştır. Türkiye'de ise üniversite-sanayi işbirliği konusunda ilk düzenlemeler beş yıllık kalkınma planlarında yapılmıştır. 1985-1989 dönemini kapsayan Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda üniversite-sanayi işbirliği konusunda üniversitelerin ihtisaslaşmalarının ve üniversite sanayi işbirliğinin teşvik edilmesi ele alınmıştır (Çelik, 2021: 7-9).

Sanayinin ihtiyaç duyduğu nitelik ve becerilere sahip işgücünün yetiştirilmesi ve istihdam odaklı politikaların oluşturulması konusunda üniversite-sanayi işbirliği önem arz etmektedir. Bu nedenle YÖK bünyesinde üniversite-sanayi İşbirliği Komisyonu (YÖK ÜSİ) kurulmuştur. Bu komisyonda YÖK temsilcileri, Üniversite Araştırma Merkezleri, Kamu Kurum/Kuruluş temsilcileri ve özel sektör temsilcilerinden oluşan toplam 16 üye bulunmaktadır. Komisyon ilk toplantısını 2019 yılının Ocak Ayı'nda gerçekleştirmiştir. 2019-2020 yıllarını kapsayan dönemde söz konusu komisyon onüç defa toplanmıştır. Bu toplantılarda işbirliğine ilişkin sorunlar ele alınarak üniversite-sanayi işbirliğinin istihdam odaklı geliştirilmesi yönünde kararlar alınmıştır (Çelik, 2021: 3).

Günümüzde üniversite mezunları, bir yandan iş bulmada zorlanırken öte yandan ideal bir iş beklentileri bulunmaktadır. İdeal iş, günlük sekiz saat çalışılan, hafta sonu tatilinin, sosyal güvencesinin ve iş güvenliğinin olduğu, baskı ve hiyerarşinin olmadığı, alınan eğitimin iş ile uyumlu ve sendikal hakların olduğu işlerdir (Ipsos, 2016: 6).

Üniversitelerde açılacak programların içeriklerinin düzenlenmesinde eğitim istihdam ilişkisinin kurulması öncelikli alanlardan biri olmalıdır. Üniversitelerin program açarken işgücü piyasası verilerini dikkate alarak eğitim planlamalarını yapmaları önem arz etmektedir. Çünkü, ekonomik ve sosyal bir sorun haline gelen genç işsizliğini azaltmada eğitim önemli bir araçtır. Eğitim sistemi, işgücü piyasasının ihtiyaçlarına cevap verebilecek şekilde sürekli kendini yenilemelidir. Okullar ve eğitim programlarının değişen işgücü piyasası ihtiyaçlarını, teknolojiyi ve değerleri takip etmeleri gerekir. Eğitim süresince gençlerin pratik eğitim ve staj imkânlarına yeterince ulaşabilmeleri sağlanmalıdır (Kenar, 2011: 11). Bu bağlamda, okul sürecinde yapılan staj programları geliştirilerek daha yaygın hale getirilmeli ve işverenler tarafından iş deneyimi olarak kabul edilmelidir.

Özellikle özel sektörde aranan deneyim problemi nedeniyle işsizlik problemi yaşayan eğitilmiş işsizler İŞKUR bünyesinde işbaşı eğitim programlarına dâhil olabilirler. Üniversitenin sanayi sektörünün sorunlarıyla ilgili araştırmalar yapması, bilimsel çalışmalarla katkıda bulunması ve yakın işbirliği içerisinde olması, İŞKUR'un finansman desteği sağlaması genç istihdamına katkı sunacaktır. Ülke kalkınmasında ve hedeflere ulaşmada bu işbirliğini güçlendirmek ve yaygınlaştırmak gerekir. Bu bağlamda, işverenlerin iş bulma konusunda, üniversite mezunu gençlere karşı daha duyarlı olmaları ve destek vermeleri gerekmektedir. Üniversiteyi yeni bitiren tecrübesiz gençlerin istihdamına katkı sağlayan işverenlerin teşvikler ile desteklenmesi gerekir. Böylece yeni iş alanları açılarak açık işler çoğaltılacaktır. Üniversite ile sanayi arasında güçlü bir bağın kurulması sonucu üniversite mezunlarının işgücü piyasasında istihdamlarına katkı sunarken bireysel ve toplumsal ölçekte ekonomik ve sosyal sorunların çözümünü kolaylaştıracaktır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BEVERIDGE EĞRİSİ: TÜRKİYE UYGULAMASI

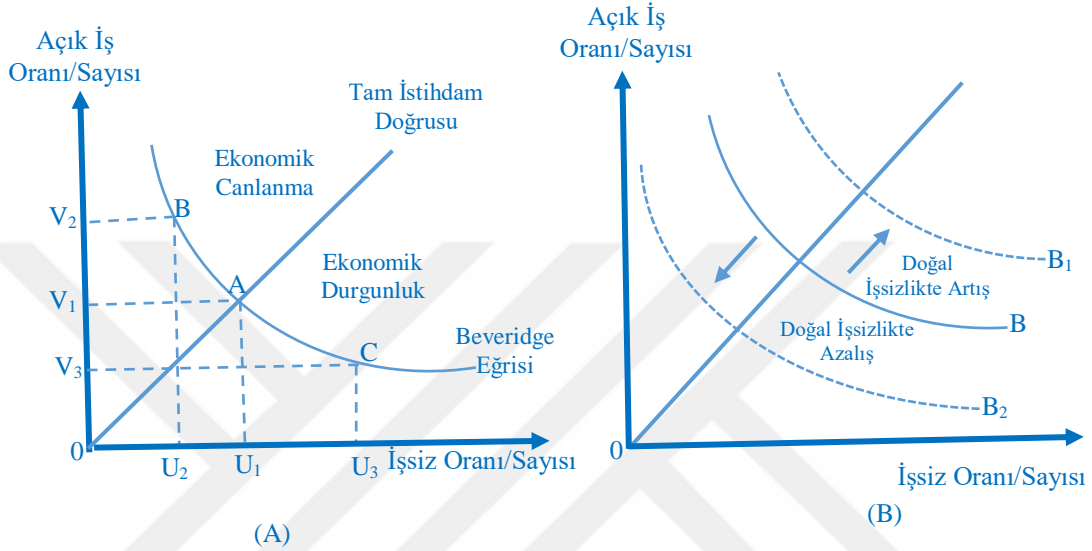
İstihdamı yakından ilgilendiren açık işler ile işsizlik arasındaki ilişkiyi ölçmede bir araç olarak kullanılan Beveridge Eğrisi, açık işler ve yaşanan işsizlik hakkında önemli bilgiler verirken işgücü piyasasında meydana gelen gelişmeleri izleme fırsatı sunmaktadır. Bu bölümde, açık işler ile işsizlik arasındaki ters yönlü ilişkiyi ifade eden Beveridge Eğrisi'nin teorik yapısı incelenerek 1961-2021 dönemi için Türkiye'nin Beveridge Eğrisi'nin geçerliliği ekonometrik analiz ile test edilmiş ve yorumlanmıştır.

3.1. Beveridge Eğrisi'nin Teorik Çerçevesi

Beveridge Eğrisi, açık iş oranı/sayısı ile işsizlik oranı/sayısı arasındaki negatif yönlü ilişkiyi gösteren eğriye denilmektedir. İngiliz iktisatçısı olan W. Henry Beveridge tarafından 1944 yılında İngiltere ekonomisi için hazırlanan Beveridge Raporu isimli çalışmaya konu olmuştur. Söz konusu raporda, açık iş oranı ile işsizlik oranı arasındaki ilişkiyi inceleyen W. Henry Beveridge, her iki değişken arasında negatif yönlü bir ilişkinin varlığını dile getirmiştir (Öz, 2013: 16).

Şekil 3.1'de A ve B kısmı olarak incelenen grafiğin dikey ekseninde açık iş oranı/sayısı yer alırken yatay ekseninde ise işsizlik oranı/sayısı yer almaktadır. Orijinden çıkan 45 derecelik istihdam doğrusu üzerinde açık iş oranı ile işsizlik oranının birbirine eşit olması nedeniyle ekonomi tam istihdam durumundadır. Şeklin A kısmında A noktasında açık iş oranı (V_1) ile işsizlik oranı (U_1) birbirine eşittir. Ekonomide genişleme yaşanması halinde açık iş oranı artarken işsizlik oranı ise düşmektedir. Bu durumda B noktasında açık iş oranı V_2 düzeyine yükselirken işsizlik oranı ise U_2 düzeyine düşmektedir. Ekonomik daralma döneminde ise açık iş oranı azalırken (V_3 'e düşmüş) işsizlik oranı artmaktadır (U_3 'e yükselmiş). Beveridge Eğrisi'nin tam istihdam doğrusunun üzerindeki kısımlarında ekonomide genişleme/canlanma süreci yaşanırken tam istihdam doğrusunun altındaki kısımlarda ekonomide durgunluk/daralma yaşandığını söylemek mümkündür. Beveridge Eğrisi, uzun dönemde doğal işsizliğin seyri hakkında bilgi vermektedir. Şeklin B kısmında ise Beveridge Eğrisi'nin orijinden uzaklaşması yani B eğrisinden B_1 eğrisine kayması halinde doğal işsizlik artmaktadır. Beveridge Eğrisi'nin orijine yaklaşması yani B eğrisinden B_2 eğrisine kayması halinde doğal işsizlik azalmaktadır. Beveridge Eğrisi, iş arayan işçilerin vasıflarıyla işçi arayan

işverenlerin aradığı vasıfların ne ölçüde uyduğunu göstermektedir. Beveridge Eğrisi'nin orijinden uzaklaşması halinde söz konusu vasıfların uyuşmadığını gösterir. Bu durumda doğal işsizlik artmaktadır. Beveridge Eğrisi'nin orijine yaklaşması ise söz konusu vasıfların uyuşduğunu gösterir. Bu durumda doğal işsizlik azalmaktadır (Kutlutürk, 2017: 33).



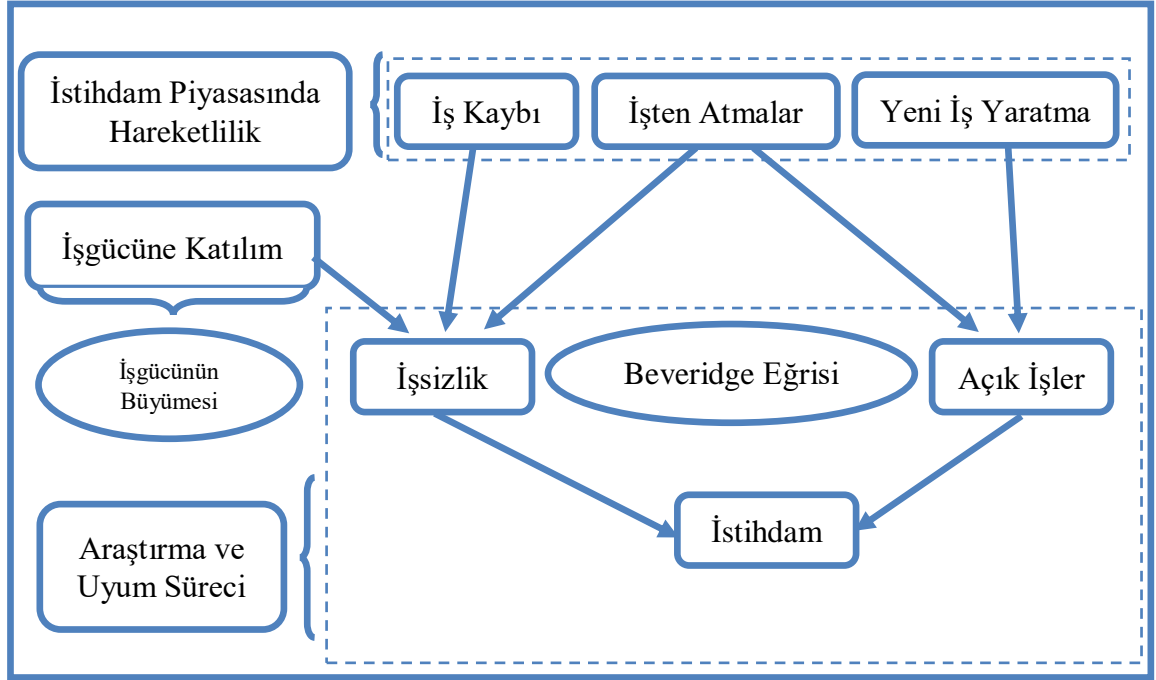
Kaynak: Kutlutürk, 2017: 33, (Yazar tarafından çizilmiştir.)

Şekil 3.1 Beveridge Eğrisi

Açık iş ve işsizlik oranları bileşimlerini gösteren noktalar işgücü piyasasının konjonktürel durumu hakkında bilgi verirken eğrinin orijine göre konumu ise açık iş ve işsiz eşleşmesi hakkında bilgi vermektedir. Açık işler ile işsizlik verileri arasındaki ilişki Beveridge Eğrisi yardımıyla analiz edilerek işgücü piyasasında işgücü arzı ile işgücü talebinin eşleşme durumu hakkında değerlendirme yapma imkânı sağlamaktadır (Yashiv, 2006: 2).

Şekil 3.2'de Beveridge Eğrisi'nin arka planında yer alan açık işler ve işsizliğe ilişkin basit bir modelde eğrinin kaymasını etkileyen faktörler açıklanmıştır. Şekle göre, iş kaybı, işten atılmalar ya da ayrılmalar ve işgücüne katılımların olması istihdam piyasasını hareketlendirirken işsizliğe de neden olmaktadır. Şeklin üst kısmında yer alan iş kaybı, işten atma veya iş bırakma ve yeni iş yaratma faktörlerinde azalma olması durumunda iş arayanların ve işçi arayan firmaların sayısı da azalacaktır. Bu azalmanın yaşanmasıyla Beveridge Eğrisi orijine yaklaşır. İşgücü piyasasına yeni katılımcıların girmesi modelde yer alan işgücüne katılım oranını yükseltirken bu durumda işsizliği

artırması sebebiyle Beveridge Eğrisi'ni sağa kaydırır. Araştırma ve uyum sürecinde çalışanlar ile mevcut işler arasında etkin bir eşleşme yapılması halinde açık işlerin ve işsizlerin sayısı da azalacaktır. Bu durumda Beveridge Eğrisi sola kayıp orijine yaklaşır (Bleakley ve Fuhrer, 1997: 7-8).



Kaynak: Bleakley ve Fuhrer, 1997: 7 (Şekil yazar tarafından çizilmiştir)

Şekil 3.2 Beveridge Eğrisi'nin Arka Planında Açık İşler ve İşsizliğe İlişkin Basit Model

İstihdam maliyetlerinin aşağıya çekilmesi için işverenlere ve girişimcilere teşvik ve desteklerin sağlanması gerekir. Böylece yeni istihdam alanları oluşacak ve açık iş talepleri artacaktır. Açık iş taleplerini kapatmak için işe yerleştirmenin gerçekleşmesiyle birlikte işsizlik azalacaktır. İşsizliğin azalması sonucunda bağımlı nüfus azalırken gelir dağılımında iyileşme görülecektir. Gelir dağılımındaki iyileşme ise ekonomik büyümeyi olumlu yönde etkileyecektir. İşgücü piyasasında emek arzı ile emek talebinin eşit olması işsiz sayısı ile açık iş sayısının eşit olması anlamına gelmektedir. Açık işlerin fazla olması emek talebinin fazla olduğu anlamına gelir (Öz, 2013:10).

3.2. Türkiye'de Beveridge Eğrisi'nin Ekonometrik Analizi

Bu bölümde konu ile ilgili literatür taramasından sonra yapılan ekonometrik analiz, işgücü piyasasının geleceği hakkında tahminlerde bulunmayı kolaylaştıracaktır.

3.2.1. Literatür Taraması

Bu kısımda, istihdam, işsizlik ve açık işlerin analizini konu alan yurtiçi ve yurtdışı çalışmalara yer verilmiştir. İncelenen ekonometrik çalışmalarda farklı metodolojiler ve zaman aralıkları kullanılmıştır.

3.2.1.1. İstihdam, İşsizlik ve Açık İşlerin Analizini Konu Alan Yurtiçi Çalışmaları

Keskin ve Şen (2010), Türkiye’de kronik işsizliğin yaşandığını ve radikal çözüm arayışlarının gündeme getirilmesinin elzem olduğunu dile getirmişler. Çalışmalarında, istihdam piyasasındaki gelişmeleri ve mevcut durumu ortaya koyan Beveridge Eğrisi’ni bir araç olarak kullanmışlardır. 1960’lı yıllarda Beveridge Eğrisi’nin orijinden uzaklaştığını ancak ilerleyen yıllarda tekrar orijine yaklaştığını ve 1960-2008 zaman aralığında açık iş oranlarının işsizlik oranlarından daha düşük düzeyde olduğunu belirtmişlerdir.

Aydın (2012), yaptığı çalışmada, işsizlik, işsizliğin nedenleri ve türleri hakkında bilgi verdikten sonra genel ve bölgesel işgücü piyasasını Beveridge Eğrisi yardımıyla değerlendirmiştir. Beveridge Eğrisi’nin, işgücü piyasasının genel görünümünü ortaya koymak için elverişli bir araç olduğunu ve işsizlik konusunda kalıcı çarelerin üretilmesinde kullanılabileceğini ifade etmiştir. Ayrıca çalışmada, 1990-2010 döneminde açık iş sayısının her zaman işsiz sayısının altında kaldığı belirtilmiştir.

Bayraktar Sağlam ve Günalp (2012), örneklem olarak seçtikleri Türkiye’de, 1951-2008 dönemi için işsizlik oranı ile açık iş oranı arasında istikrarlı bir ilişkinin olduğunu ve açık iş oranı ile işsizlik oranı arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğunu tespit etmişlerdir.

Kanık vd. (2012), Türkiye için Beveridge Eğrisi ve eşleşme fonksiyonu üzerinde durmuşlardır. 2005:A1–2012:A3 dönemi için aylık açık iş ve işsizlik oranlarını kullanarak Türkiye’de açık işler ile işsizlik arasında bir ilişkinin olup olmadığını test etmiş ve açık iş ile işsizlik arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğunu belirtmişlerdir.

Altunöz (2015), işsizliğin, tüm ekonomilerde ciddi bir problem olduğunu ve işsizlik ile açık işler arasındaki ilişkiyi ölçmeye yarayan Beveridge Eğrisi’nin önemini vurgulamıştır. Bulgular 2004-2014 döneminde, açık iş ile işsizlik arasında negatif yönlü bir ilişkinin varlığını ve Beveridge Eğrisi’nin geçerliliğini ortaya koymuştur.

Tanrıöver ve Biçer (2015), açık işler ile işsizlik arasındaki eşleşme uyumunu

Beveridge Eğrisi'ni kullanarak açıklamaya çalışmışlardır. 2005-2015 zaman aralığı için Türkiye'de, açık iş oranları ile işsizlik oranları arasında uzun dönemde asimetric bir ilişkinin olup olmadığını test etmişlerdir. Bulgular, açık iş ile işsizlik arasında uzun dönemde asimetric bir ilişkinin olmadığını ortaya koymuştur.

Tokatlıoğlu (2016), 2005:01-2014:07 dönemi için eşleşme fonksiyonunu ve Beveridge Eğrisi'ni incelemişlerdir. 2008 yılında yaşanan krizin ardından açık işlerde azalmanın ve işsizlik sayısında artışın meydana geldiğini ve bu durumun açık işlere işsizlerin daha kolay yerleşmelerini sağladığını belirtmişler. Yani, uygun eşleştirmeyi kolaylaştırdığını ve işsizlik ile açık iş oranı arasında uzun dönemde bir ilişkinin olduğunu belirtmişlerdir.

Bilen vd. (2018), 1961-2013 dönemi için işe yerleştirmede açık işlerde görülen artışın işsizlik sayısındaki artıştan daha önemli ve belirleyici olduğunu ifade etmişlerdir. Sonuç olarak açık işin, kendisinin ve eşleştirmenin iki yıl önceki performansından etkilendiğini ve işsizliğin de yalnızca geçmişte gösterdiği kendi performansından etkilendiğini ifade etmişlerdir.

Çağlarımak Uslu vd. (2019), Türkiye ekonomisi için 2005:Q1-2017:Q4 zaman aralığında, Beveridge Eğrisi'nin geçerliliğini test etmişlerdir. Sonuç olarak, açık iş oranı ile işsizlik oranı arasında kısa dönemde istatistiki anlamda bir ilişkinin olmadığını uzun dönemde ise açık işlerin işsizliği negatif yönde etkilediğini ifade etmişlerdir.

Çelebigiller (2020), Türkiye'de işsizliğin ciddi bir problem olduğunu ve bu problemin sosyal ve ekonomik sıkıntıları beraberinde getirdiğini ifade etmiş ve Beveridge Eğrisi'ni incelemiştir. Beveridge Eğrisi dağılımını grafikler ile göstermiştir. Sonuç olarak 2003-2018 zaman aralığında, işsizlik oranının 45 derecelik tam istihdam doğrusunun altında yer aldığını belirtmiştir.

Özçelik ve Akıncı (2020), 2006:01-2020:03 dönemi için Beveridge Eğrisi'nin Türkiye için geçerliliğini test etmişlerdir. İşsizlik oranı ile açık iş oranı arasında uzun dönemde eşbütünlük ilişkisinin var olduğunu ve uzun dönemde açık iş oranındaki %1'lik artışın, işsizlik oranını %-0.15 kadar düşürdüğünü ortaya koymuşlardır.

3.2.1.2. İstihdam, İşsizlik ve Açık İşlerin Analizini Konu Alan Yurtdışı Çalışmaları

Garcia (1998), İspanya için 1977-1996 aralığını kapsayan dönemde işsizlik oranı ile açık işler arasındaki ilişkiyi ifade eden Beveridge eğrisini incelemiştir. Sonuç olarak, açık işler ile işsizliğin eş zamanlı olarak artış sergilediğini ifade etmiştir.

Destefanis ve Fonseca (2006), örneklem olarak seçtikleri İtalya için 1993-2001 zaman aralığında üçer aylık veriler kullanarak Beveridge Eğrisi'ni elde etmeye çalışmışlardır. Genelleştirilmiş en küçük kareler (GLS) tekniği ile yaptıkları analizin sonucunda, ülkenin büyüklüğü ve bölgeler arası farklı eşleşme (işgücü arzı ve talebinin buluşması) düzeylerinin Beveridge Eğrisi'nin konumunu belirlediğini ifade etmişlerdir.

Kasrin ve Lang (2010), 2004-2010 dönemi çeyrek verileri ile Beveridge Eğrisi'ni, hem kamu hem de özel sektör için ayrı ayrı test etmişlerdir. Özel sektörde, Beveridge Eğrisi'ni tespit etmişlerdir. Ancak kamu için sözkonusu ilişkinin zayıf olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Bonthuis vd. (2013), Euro Bölgesi için işsizlik ile açık işlerde meydana gelen gelişmeleri toplu olarak incelemişlerdir. 1991Q1-2012Q1 döneminde yaşanan son krizin işgücü piyasaları ve özellikle bazı sektörlerde istihdam kayıplarına yol açtığını, 2008 yılında yaşanan finansal krizin, İspanya'da ve Fransa'da Beveridge Eğrisi'ni sağa, Almanya'da ise sola kaydırıldığını tespit etmişlerdir.

Tagkalakis (2016), Yunanistan için 2000Q1-2015Q2 dönemi için Beveridge Eğrisi'nin belirleyicilerini araştırmıştır. Sonuç olarak, 2008 yılında yaşanan finansal kriz sonrası yaşanan gelişmelerden kaynaklı açık işler ile işsizlik arasında negatif yönlü bir ilişkinin varlığını ortaya koymuştur.

Pater (2017), 1955Q1-2016Q1 zaman aralığında ABD'de, toplu işgücü talebi sonucu Beveridge Eğrisi'nin negatif eğimli olduğunu ve söz konusu şokun açık işler ve işsizlik üzerinde uzun süreli etkilere neden olduğunu ifade etmiştir. Belirli şokların, açık işler ile işsizliği aynı şekilde etkileyebileceğini ve açık işler ile işsizlik arasında olumlu bir hareket (pozitif ilişki) meydana getiren şokun, yapılan eşleştirme ve düşük verimlilikten kaynaklandığını belirtmiştir. Çalışmada, açık pozisyon ile işsizlik arasında pozitif ilişkinin durgunluktan sonra ve uzun vadede gerçekleşebileceğini ifade etmiştir.

Acuna vd. (2018), 1994Q1-2012Q4 zaman aralığında Şili'de, Asya Krizi ve finansal krizin Beveridge Eğrisi'ni farklı yönde etkilediğini vurgulamışlardır. İşsizlik ile açık işler arasındaki ilişkiyi küresel krizlerin aşamalarına odaklanarak incelemişlerdir. Sonuç olarak, Asya Krizi sonrasında işsizliğin yüksek seviyesini koruması nedeniyle Beveridge Eğrisi'nin sağa kayması sonucu eşleşme etkinliğinin azaldığını ve 2008 krizi sonrasında ise işsizlikte meydana gelen azalma nedeniyle eşleşme etkinliğinin arttığını ifade etmişlerdir.

3.2.2. Uygulama: Veri, Metodoloji ve Bulgular

Bu kısımda, Türkiye’de, açık iş, işe yerleştirme ve kayıtlı işsiz sayıları arasındaki ilişki zaman serileri yöntemiyle analiz edilmektedir. Bu yöntem, mevcut veriler ile sonraki zamanlarda meydana gelecek olayları veya durumu tahmin etmede kullanılan bir yöntemdir. Metodoloji olarak ARDL modeli kullanılmakta ve zaman aralığı olarak 1961 -2021 dönemini kapsamaktadır. Söz konusu üç değişken arasındaki ilişkinin analiz edildiği uygulama kısmında analiz ile ilgili veri, metodoloji ve bulgular yer almaktadır.

3.2.2.1. Veri

Bu kısımda, çalışmada kullanılan değişkenlere ait veriler, verilerin temin edildiği kaynaklar ve çalışma için oluşturulan hipotezlere yer verilmiştir.

3.2.2.1.1. Verilerin ve Veri Kaynaklarının Açıklanması

Çalışmada, 1961–2021 dönemini kapsayan yıllık veri seti kullanılmaktadır. Analizde kullanılan değişkenlere ait veriler, işgücü piyasasının tamamını temsilen İŞKUR’un her yıl için hazırlanmış olduğu istatistik yıllıklarından alınmıştır. 1961-2021 zaman aralığını kapsayan yıllık verilerden oluşan veri setine ilişkin açıklayıcı bilgiler Tablo 3.1’de yer almaktadır.

Tablo 3.1. Çalışmada Kullanılan Veriler ve Veri Kaynakları

Değişken	Kısaltma	Açıklama	Veri Kaynağı
Bağımlı değişken	U	Kayıtlı işsiz sayısı	İŞKUR
Bağımsız değişken	V	Açık işler sayısı	
Bağımsız değişken	Y	İşe yerleştirme sayısı	

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

İlk önce veri setinde yer alan serilerin doğal logaritmaları alınmıştır. Böylece seriler arasındaki farklar en aza indirilerek yorumlama kolaylaşmıştır.

3.2.2.1.2. Çalışmanın Hipotezleri

Türkiye ekonomisinde meydana gelen çeşitli iktisadi olaylar, açık iş, işe yerleştirme ve işsizlik sayılarını etkilerken, söz konusu değişkenler üzerinde kırılmalara neden olabilmektedir. Bu çalışmanın temel hipotezi, 1961-2021 dönemi için açık iş ile kayıtlı işsiz sayısı arasında uzun dönemde negatif ve istatistiksel olarak anlamlı bir

ilişkinin olabileceği şeklindedir. Dolayısıyla Türkiye’de, Beveridge Eğrisi’nin varlığı söz konusudur. Ayrıca bu araştırmada, açık iş, işe yerleştirme ve kayıtlı işsiz sayıları arasındaki ilişkinin varlığını ölçmek amacıyla aşağıdaki alt hipotezler test edilmektedir.

H1: Uzun dönemde açık iş sayısı ile kayıtlı işsiz sayısı arasında negatif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır. Uzun dönemde açık işler, işsizliği etkilemektedir.

H2: Kısa dönemde açık işler ile işsiz sayıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Kısa dönemde açık işler, işsizliği etkilememektedir.

H3: Uzun dönemde, açık iş sayısı ile işe yerleştirme sayısı arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

3.2.2.2. Metodoloji

Bu kısımda, açık iş, işe yerleştirme ve işsiz sayıları arasındaki ilişkiyi analiz ederken metodoloji olarak ARDL modeli kullanılmaktadır. Kullanılan serilerin durağanlığını tespit etmek için öncelikle değişkenlerin grafikleri, korelogram ve birim kök testleri incelenmektedir. Sonrasında, ARDL sınır testi yapılarak CUSUM ve CUSUMSQ grafikleri incelenmektedir.

3.2.2.2.1. Durağanlık Analizi

Bir zaman serisinin tüm zaman dönemi boyunca eğer ortalamasında sistematik bir değişme yoksa (sabit) (trend yapmıyorsa), eğer varyansında sistematik bir değişme yoksa (sabit) ve kovaryansı dönem farkına bağlı ise o seri durağandır. Yapılan analizde kullanılan serilerin durağan olması değişkenler arasında anlamlı ilişkiler elde etmek için önemlidir. Zaman serileri ile analiz yapılırken öncelikle serilerin birim kök içerip içermediklerine yani kullanılan serilerin durağan olup olmadıklarına bakılır. Bunun için birçok durağanlık testi yapılabilmektedir (Çınar, 2017: 2).

3.2.2.2.1.1. Otokorelasyon ve Kısmi Korelasyon Fonksiyonu

Otokorelasyon, bir zaman serisinin kendi geçmiş değerleri ile olan ilişkisini ifade etmektedir. İki dönem arasındaki gecikmenin 1 olması halinde 1. dereceden otokorelasyon, gecikmenin 2 olması halinde ise buna 2. dereceden otokorelasyon denilmektedir. Kısmi otokorelasyon (PACF), hesaba katılmayan gecikmeli değerlerin etkisini göz önüne alır. Korelogram analizinde ilk 3 veya ilk 5 ACF istatistiksel olarak

anlamli ise o zaman seri durağan dışıdır. Durağan seriler için ACF ve PACF'nin davranışı serinin model yapısı hakkında bilgi vermektedir (ınar, 2017: 5).

3.2.2.2.1.2. Birim Kök Testleri

Birim kök analizi, bir serinin durağanlığını test etmek için sık kullanılan bir yöntemdir. Bu testler, veri üretme mekanizması üzerinde şokların uzun dönemde etkisinin olmadığını söylemektedir. Başka bir ifade ile bu testler yapısal kırılmayı göz ardı etmektedir. Bu çalışmada kullanılan birim kök testleri;

- Genişletilmiş Dickey-Fuller (ADF; 1979)
- Philips-Perron Birim Kök Testi (PP, 1988)

3.2.2.2.1.2.1. Augmented Dickey-Fuller (ADF) (1979-1981)

$$AR(1) \quad Y_t = \varphi_1 Y_{t-1} + \varepsilon_t \quad (1)$$

$$Y_t = Y_{t-1} + \varepsilon_t \quad (2)$$

Bir serinin durağan dışı olması demek, rassal şokların etkisinin kalıcı olması demektir. Rassal şokların etkisinin kalıcı olması demek ise, serinin polinom birim köklerinin 1 olması demektir. $\varphi_1 = 1$ (birim kök) ADF'de durum;

AR(1) sürecini eşitliğin sol tarafına geçirmekte yani;

$$Y_t - \varphi_1 Y_{t-1} = \varepsilon_t \quad (3)$$

$$Y_t(1 - \varphi_1 L) = \varepsilon_t \quad (4)$$

Burada karakteristik denklem $1 - \varphi_1 L = 0$ olur. Yani karakteristik kök $z = 1/\varphi_1$ olacaktır. Eğer, $\varphi_1 = 1$ olursa, denklemin karakteristik kökü birim değerine eşit olacaktır. Yani rassal yürüyüş süreci, durağan dışı bir yapıya sahip olacaktır. Dolayısıyla, durağan bir sürecin karakteristik kökleri 1'den büyüktür. Aksi durumda, $-1 < \varphi_1 < 1$ arasında değerler aldığında denklemin karakteristik kökü birim değerden büyük çıkacaktır. Dolayısıyla hipotezler;

$$H_0: \delta = 0 \text{ (seri durağan dışı)}$$

$$H_1: \delta < 0 \text{ (seri durağan)}$$

Dickey-Fuller birim kök testi farklı model kalıpları dikkate alınarak test edilmektedir.

1. Model: Pr rassal yürüyüş modelidir. Yani serinin pr rassal yürüyüş gösterip göstermediği sınıanmaktadır. $\Delta Y_t = \delta Y_{t-1} + \varepsilon_t$ (Kesmesiz ve trendsiz) tau istatistiği

2. Model: Serinin kayan rassal yürüyüş gösterip göstermediğinin sınıanmasıdır. $\Delta Y_t = \mu + \delta Y_{t-1} + \varepsilon_t$ (Kesmeli model) tau_m istatistiği

3. Model: Zaman trendli kayan rassal yürüyüş gösterip göstermediği sınınamaktadır. $\Delta Y_t = \mu + \beta_t + \delta Y_{t-1} + \varepsilon_t$ (Kesme ve trendli model) tau_tau istatistiği

Bu üç modelde de $\varepsilon_t \sim IID(0, \sigma^2)$ $t=1,2,\dots,T$ dağılımı özdeştir.

Hata teriminin temiz dizi olmaması durumunda ise DF sınaması geçerli olmayacaktır. Bu durumda Genişletilmiş Dickey-Fuller (ADF) testi kullanılmaktadır. Burada bağımlı değişkenin gecikmeli değerini modele dahil ederek oto-korelasyon sorunun üstesinden gelinmiştir.

ADF modelleri şu şekilde gösterilir;

$$\Delta Y_t = \delta Y_{t-1} + \sum_{j=1}^p \delta_j \Delta Y_{t-j} + \varepsilon_t \text{ (kesmesiz ve trendsiz model)} \quad (5)$$

$$\Delta Y_t = \mu + \delta Y_{t-1} + \sum_{j=1}^p \delta_j \Delta Y_{t-j} + \varepsilon_t \text{ (kesmeli trendsiz model)} \quad (6)$$

$$\Delta Y_t = \mu + \beta_t + \delta Y_{t-1} + \sum_{j=1}^p \delta_j \Delta Y_{t-j} + \varepsilon_t \text{ (kesmeli ve trendli model)} \quad (7)$$

Burada gecikme uzunluğu (p), LM, AIC ve SIC kriterleri çerçevesinde belirlenmektedir. Burada maksimum gecikme uzunluğu Schwert (1989) yaklaşımı ile belirlenmektedir.

$$\text{Aylık verilerde: } P_{max} = 12 \left(\frac{T}{100} \right)^{1/4} \quad (8)$$

$$\text{Çeyreklik verilerde: } P_{max} = 4 \left(\frac{T}{100} \right)^{1/4} \quad (9)$$

- Eğer örneklem hacmi büyükse Akaike kullanılır.
- Eğer örneklem hacmi küçük ise Schwarz kullanılır.
- Schwarz her zaman tamsayı değerini kullanır. Örneğin gecikme uzunluğu 10.648 ise gecikme uzunluğunu 10 olarak alır (Çınar, 2017: 9-10).

3.2.2.2.1.2.2. Phillips – Perron (PP) Birim Kök Testi (1988)

Dickey-Fuller Testi'nde rassal şoklar temiz dizi değilse bağımlı değişkenin gecikmeli değerleri eklenir. Özellikle sonlu örneklemlerde (30, 25, 20, 15, 10 gibi) çalışma yapıldığında bağımlı değişkenlerin gecikmeli değerlerini modele katmak testin gücünü zaten zayıfken daha zayıflatacaktır. Philips-Perron burada Dickey-Fuller modelini bir düzeltme faktörü ile çıkartıp düzeltmektedir (Çınar, 2017: 21).

3.2.2.2.2. ARDL Sınır Testi

Eğer değişkenlerin bir kısmı I(0) bir kısmı I(1) ise ARDL yaklaşımıyla eşbütünleşme analizi kullanılabilir.

$$\Delta Y_t = \alpha + \sum_{j=1}^k \alpha_j \Delta Y_{t-j} + \sum_{j=0}^k \beta_j \Delta X_{t-j} + \gamma_1 X_{t-1} + \gamma_2 Y_{t-1} + \varepsilon_t \quad (10)$$

Burada yine optimal gecikme sayısı AIC, SIC kullanılarak belirlenebilir. Sınanacak temel hipotez; $H_0: \gamma_1 = \gamma_2 = 0$ şeklindedir. Doğal olarak bileşik sınaama olacaktır. Fakat buradaki F sınaaması standart olmayan bir sınaamadır. Bu sınaamada etkili olan temel faktörler şunlardır:

- ARDL modeline dahil edilen değişkenlerin, I(0) veya I(1) olmaları,
- Değişken sayısı
- Deterministik bileşenler (kesme ve/veya trend) olup olmaması
- Örneklem hacmi

Kritik değerler Peseran, Shin ve Smith (2001) ve Tumer (2006)'dan alınabilir.

Hesaplanan Sınır F istatistiği;

- ✓ I(0) ve I(1) kritik üst sınırının üstünde ise değişkenlerin eşbütünleşik olduğu sonucuna ulaşılır.
- ✓ I(0) ve I(1) kritik değerleri arasında ise belirsizlik vardır. Böyle bir durumda eşbütünleşme yoktur şeklinde yorumlanabilir.
- ✓ I(0) ve I(1) kritik değerlerinden küçükse eşbütünleşmenin olmadığı sonucuna ulaşılır.

Sınır testinde uzun dönem modeli Philips ve Loretan (1991) ARDL modeliyle aynıdır.

$$Y_t = \alpha + \sum_{j=1}^k \alpha_j Y_{t-j} + \sum_{j=0}^k \beta_j X_{t-j} + \varepsilon_t \quad (11)$$

Değişkenler için hata düzeltme modeli sınır testinde kullanılan model temel alınarak tahmin edilmektedir.

$$\Delta Y_t = \alpha + \sum_{j=1}^k \alpha_j \Delta Y_{t-j} + \sum_{j=0}^k \beta_j \Delta X_{t-j} + \lambda HDT_{t-1} + \varepsilon_t \quad (12)$$

Burada $-1 < \lambda < 0$ olması beklenmektedir (Çınar, 2017: 167).

3.2.2.3. Bulgular

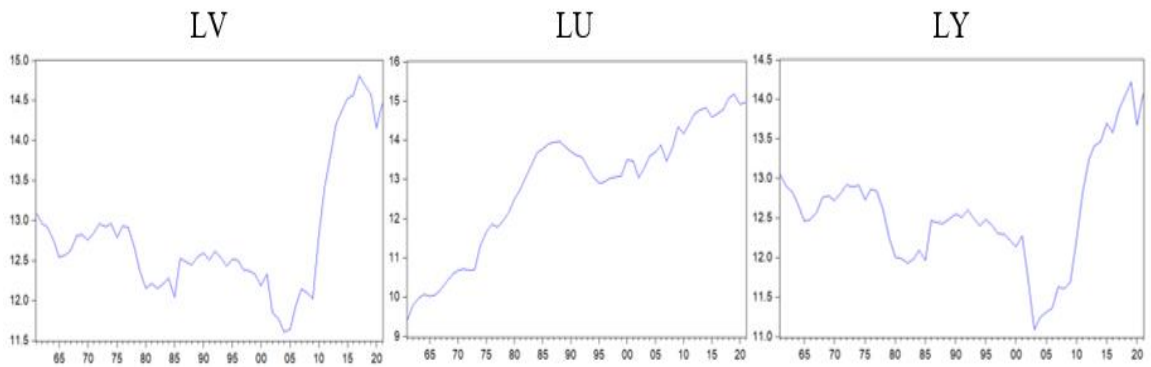
Bu kısımda, analiz sonucunda elde edilen bulgular değerlendirilmekte ve yorumlanmaktadır.

3.2.2.3.1. Durağanlık Analizi

Tüm zaman dönemi boyunca serinin ortalamasında sistematik bir değişimin olmaması serinin durağanlığını ifade eder. Yani, verilerin belirlenen zaman sürecinde sürekli artma veya azalma göstermemesi ve yatay bir eksen boyunca saçılım göstermesidir. Yapılan analizde kullanılan serilerin durağan olması değişkenler arasında anlamlı ilişkiler elde etmek için önemlidir. Durağan olmayan serilerle yapılan analiz ile tahminde veya öngöründe bulunmak hem tutarsız hem de yanlı/tafıllı sonuçlara neden olur. Dolayısıyla, modelde kullanılan seriler durağan olmalıdır. Durağan olmayan serilerin durağanlaştırılması gerekir. Bu uygulamada kullanılan zaman serilerinin durağanlığı, grafiksel analiz, korelogram analizi ve birim kök analizi ile tespit edilmektedir.

3.2.2.3.1.1. Grafiksel Analiz ve Korelogram Analizi

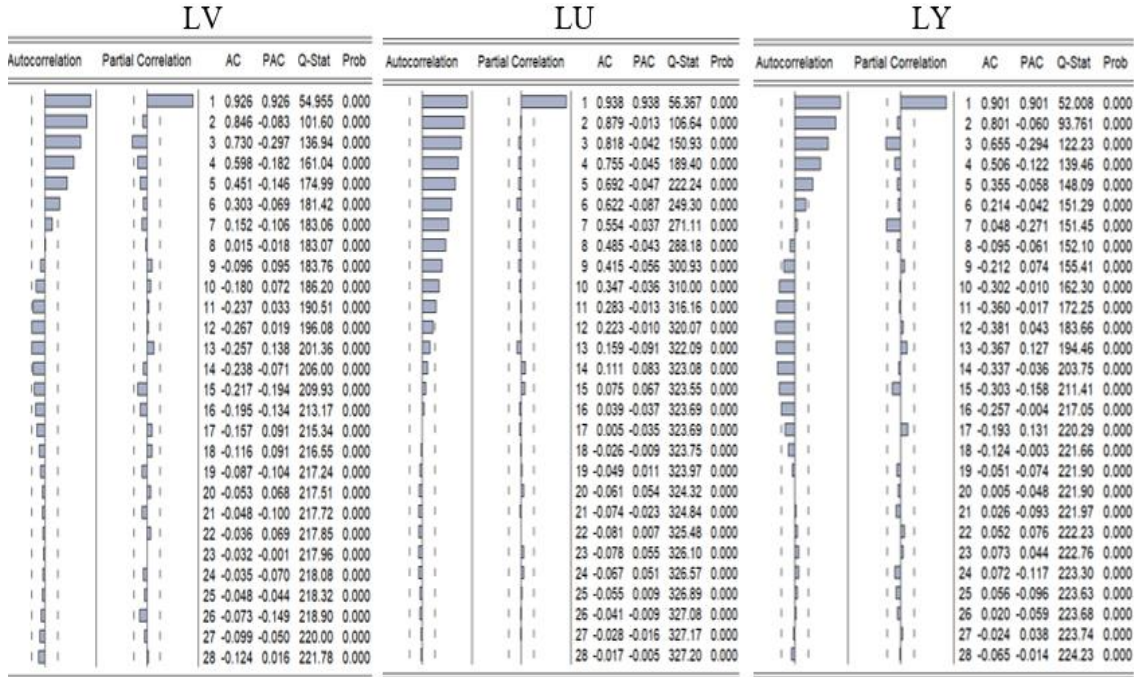
Analizde kullanılan üç değişkene ait serilerin durağanlığını tespit etmek için zaman serilerinin grafiklerinin incelenmesi en basit yöntemdir. 1961-2021 yılları arasında 61 gözlemden oluşan açık işler, işe yerleştirme ve kayıtlı işsiz verilerine ait zaman serilerinin grafikleri aşağıda yer almaktadır. Şekil 3.3'te görüldüğü üzere açık işler, işe yerleştirme ve kayıtlı işsiz serileri durağan bir seyir izlememiştir. Analizde kullanılan üç değişkene ait serilerin grafikleri incelendiğinde serilerin trendleri nedeniyle durağan olmadıkları görülmektedir.



Şekil 3.3 Açık İşler, Kayıtlı İşsiz ve İşe Yerleştirme Verilerine Ait Zaman Serisi Grafikleri

Korelogram analizi, otokorelasyon fonksiyonuna dayanan bir yöntem olarak bilinmektedir. Otokorelasyon ise bir zaman serisinin kendi geçmiş değerleri ile olan ilişkisidir. Bir zaman serisinin durağan olup olmadığı otokorelasyona (ACF) bakılarak

tespit edilebilir. ACF değerleri güven sınırının dışına düşüyorsa (yani otokorelasyonlar anlamlı ise) seri durağan değildir. Şekil 3.4'te yer alan üç serinin korelogram grafikleri incelendiğinde üç serinin de durağan olmadıkları görülmektedir. ACF'lerin %95 güven aralığında olmaması nedeniyle üç seri de durağan dışıdır.



Şekil 3.4 LV-LU-LY Serilerinin Otokorelasyonu ve Kısmi Korelasyonu

3.2.2.3.1.2. Birim Kök Analizi: Augmented Dickey Fuller ve Phillips Perron Birim Kök Testleri

Bu çalışmada, birim kök testinde değişkenlere ait olan serilerin durağan olup olmadığını tespit etmek için birim kök testleri olan Augmented (Genişletilmiş) Dickey Fuller(ADF) ve Phillips Perron(PP) testleri uygulanmaktadır. Birim kök testleri uygulanarak verilerin hangi düzeyde durağan oldukları belirlenmektedir. ADF ve PP birim kök test sonuçlarını yorumlarken t istatistik değerleri ile kritik değerler (%1, %5, %10) karşılaştırılır. Eğer t istatistik değeri kritik değerden küçük ise seri durağandır. Birim kök içeren zaman serileri ile yapılan analizler istatistiksel olarak anlamlı sonuçlar vermediği için serilerin öncelikle durağanlaştırılması ve trendin ortadan kaldırılması gerekir. ADF ve PP Birim kök testlerine ilişkin boş ve alternatif hipotez:

H0: Seri durağan değil(seri birim kök içermekte)

H1: Seri durağan(seri birim kök içermemekte)

Tablo 3.2’de görüldüğü gibi, analizde kullanılan üç değişken için öncelikle ADF testi uygulanmıştır. Schwarz Bilgi Kriteri temel alınarak, üç seçenek(sabit, sabit ve trend, hiçbiri) incelenmiştir. Seviyede (düzeyde) veriler $P > 0.05$ olduğundan “ H_0 : Seri durağan değildir (seri birim kök içermektedir)”. PP test istatistiği birim kök testi sonuçları ADF sonuçları ile paralellik göstermiş olup üç değişkene ait serilerin seviyede (düzeyde) durağan olmadığı görülmektedir. Değişkenlerin 1. farkları alındığında ADF test sonuçlarında tüm kombinasyonlarının $P < 0.05$ şeklinde olduğu yani üç serinin de durağan hale geldiği görülmektedir. Benzer şekilde PP test istatistiği incelendiğinde birim kök testi sonuçları ADF sonuçları ile paralellik göstermiş olup üç değişkene ait serilerin birinci farkta durağanlaştığı görülmektedir.

Tablo 3.2. Değişkenlerin ADF ve PP ile Birim Kök Test sonuçları

LV	ADF test istatistik		PP test istatistik		ADF test istatistik		PP test istatistik	
	Düzye		Düzye		Fark		Fark	
Trend ve Sabit	t-istatistik	Olasılık	t-istatistik	Olasılık	t-istatistik	Olasılık	t-istatistik	Olasılık
Kritik değerler:	-0.8282	0.9569	-1.2589	0.8884	-5.8791	0.000	-5.9085	0.000
1%	-4.1184		-4.1184		-4.1213		-4.1213	
5%	-3.4865		-3.4865		-3.4878		-3.4878	
10%	-3.1715		-3.1715		-3.1723		-3.1723	
LU	Düzye		Düzye		Fark		Fark	
Trend ve Sabit	t-istatistik	Olasılık	t-istatistik	Olasılık	t-istatistik	Olasılık	t-istatistik	Olasılık
Kritik değerler:	-1.6132	0.7761	-1.7048	0.7370	-6.2685	0.000	-6.2685	0.000
1%	-4.1184		-4.1184		-4.1213		-4.1213	
5%	-3.4865		-3.4865		-3.4878		-3.4878	
10%	-3.1715		-3.1765		-3.1723		-3.1723	
LY	Düzye		Düzye		Fark		Fark	
Trend ve Sabit	t-istatistik	Olasılık	t-istatistik	Olasılık	t-istatistik	Olasılık	t-istatistik	Olasılık
Kritik değerler:	-0.6725	0.9704	-1.0553	0.9277	-6.0887	0.000	-6.0934	0.000
1%	-4.1184		-4.1184		-4.1213		-4.1213	
5%	-3.4865		-3.4865		-3.4878		-3.4878	
10%	-3.1715		-3.1715		-3.1723		-3.1723	

Değişkenler durağan hale getirildikten değişkenler arasında eşbütünlüşme ilişkisinin bulunup bulunmadığını incelemek için ARDL sınır testi uygulanmaktadır.

3.2.2.3.2. ARDL Sınır Testi Sonuçları

ARDL için (1,1,1) modeli seçilmiştir. Bu model seçildikten sonra eşbütünlüşmenin varlığını analiz edebilmek için modele sınır testi uygulanmıştır. Bu test sonucunda elde edilen F istatistiği dikkate alınarak yorumlama yapılmaktadır. $P=8$ ve $q=4$ alınarak ARDL modeli aşağıda yer alan Tablo 3.3.’te görüldüğü gibi oluşturulmuştur. Tablo 3.3.’te $I(0)$ ve $I(1)$ için kritik değerler yer almaktadır.

Eşbütünlüğe olduğunu söyleyebilmek için hesaplanan F istatistik değeri I(1)'den büyük olmalıdır. Tabloda veri sayısı yani gözlem sayısı 60'a daha yakın olduğundan %1 için (I) değeri olan 5.59 değeri kullanılmaktadır. Yani, I(1) kritik değeri %1 için 5.59 hesaplanmıştır. F istatistik değeri olan 6.191 > 5.59 olduğundan H0 hipotezi red edilir. Yani değişkenler eşbütünlüktedir.

Tablo 3.3. ARDL(1,1,1) Modeli Tahmini ve Sınır Testi Sonucu

Koşullu Hata Düzeltme Regresyonu				
Değişken	Katsayı	Std. Hata	t-İstatistik	Olasılık
C	1.733517	0.598425	2.896802	0.0054
LU(-1)	-0.065110	0.020744	-3.138663	0.0027
LV(-1)	0.328150	0.133285	2.462021	0.0170
LY(-1)	-0.398538	0.151585	-2.629130	0.0111
D(LV)	-0.136090	0.229824	-0.592146	0.5562
D(LY)	0.111365	0.228287	0.487831	0.6276
Uzun Dönem İlişkisi				
Durum 2: Kısıtlı sabit ve Trend yok				
Değişken	Katsayı	Std. Hata	t-İstatistik	Olasılık
LV	5.039953	1.714736	2.939200	0.0048
LY	-6.121017	2.067556	-2.960508	0.0046
C	26.62456	8.699368	3.060517	0.0034
EC = LU - (5.0400*LV - 6.1210*LY + 26.6246)				
F-Sınır Testi				
Sıfır Hipotezi: Seviye ilişkisi yok				
Test istatistiği	Değer	Önem düzeyi	I(0)	I(1)
Asimptotik: n=1000				
F-istatistik	6.191760	10%	2.63	3.35
K	2	5%	3.1	3.87
		2.5%	3.55	4.38
		1%	4.13	5
Gerçek örnek boyutu	60	Sonlu/sınırlı örnek: n=60		
		10%	2.738	3.465
		5%	3.288	4.07
		1%	4.558	5.59

Değişkenler arasında uzun dönemli ilişki olduğu belirlendikten sonra kurulan ARDL (1,1,1) modelinin uyumunu sınamak amacıyla bazı varsayım testleri yapılmıştır. Otokorelasyon için Breusch-Godfrey LM Testi, hata terimlerinin sabit varyans varsayımını sağlayıp sağlamadığını görmek için Breusch-Pagan-Godfrey testi, hata terimlerinin normal dağılıma sahip olup olmadıklarını sınamak için Jarque-Bera testi yapılmıştır.

Tablo 3.4'te yer alan test sonucuna göre olasılık değeri $0.4799 > 0.05$ olduğundan otokorelasyon yoktur.

Tablo 3.4. Otokorelasyon Testi Sonuçları

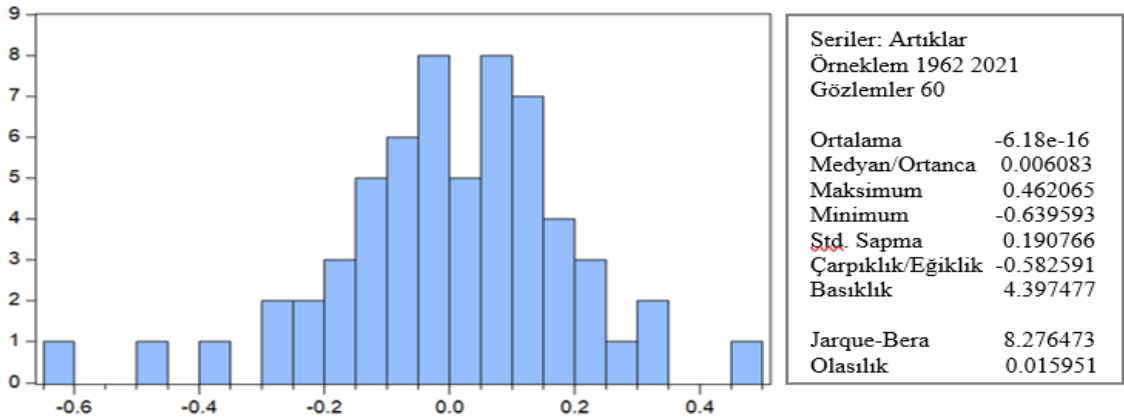
Breusch-Godfrey Seri Korelasyon LM Test:			
Sıfır Hipotezi:		2 gecikmeye kadar seri korelasyon yok	
F-statistic	0.744723	Prob. F(2,52)	0.4799
Obs*R-Kare	1.670736	Prob. Chi-Square(2)	0.4337

Tablo 3.5.'te yer alan test sonucuna göre olasılık değeri $0.3908 > 0.05$ olduğundan değişen varyans yoktur. Yani model sabit varyanslıdır.

Tablo 3.5. Değişen Varyans Testi Sonuçları

Heteroskedasticity Test: Breusch-Pagan-Godfrey			
F-istatistik	1.063438	Olasılık F(5,54)	0.3908
Obs*R-Kare	5.378398	Olasılık Ki-Kare(5)	0.3715
Ölçekli açıklama SS	7.400559	Olasılık Ki-Kare (5)	0.1925

Şekil 3.5'te yer alan test sonucuna göre olasılık değeri 0,05 ten küçük olduğundan hata terimleri normal dağılmamaktadır. Normallik testi sağlanamamaktadır.



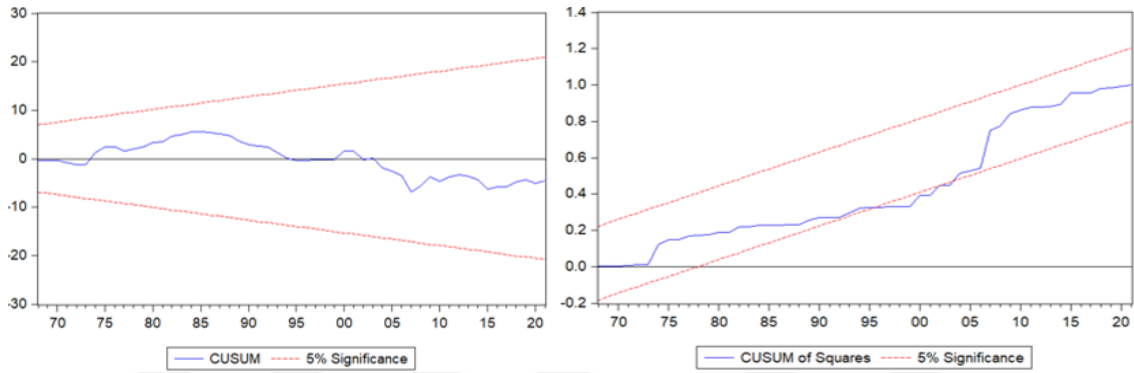
Şekil 3.5 Normallik Varsayımı

Tablo 3.6.'da yer alan test sonucuna göre olasılık değeri $0.0674 > 0.05$ olduğundan model kurma hatası yoktur.

Tablo 3.6. Model Kurma Hatası Testi

	Değer	df	Olasılık
t-istatistik	1.866990	53	0.0674
F-istatistik	3.485650	(1, 53)	0.0674

ARDL(1,1,1) modelinin katsayılarının kararlılığını test etmek amacıyla şekil 3.6'da CUSUM ve CUSUMSQ grafikleri incelenmektedir. Grafiklerde hem CUSUM hem de CUSUMSQ istatistiklerinin, değişkenlerin istikrarlılığını doğrulayacak şekilde %5 önem seviyesinde kritik sınırlar içinde yer aldığı görülmektedir. Katsayıların kritik değerlerin içinde hareket etmesi nedeniyle yapısal kırılma yoktur. CUSUMSQ testine göre, ARDL modeli 1995-2003 döneminde düşük düzeyde kırılmalar olsa da uzun dönemde kritik sınırlar arasında yer almaktadır. Söz konusu bu kırılmaların 1994 ve 2001 ekonomik krizlerin sonrasında yaşandığı düşünülmektedir. Düşük düzeyde yaşanan kırılmalar kalıcı bir etki bırakmamıştır.



Şekil 3.6 CUSUM ve CUSUMSQ Grafiği

Tablo 3.7'de hata düzeltme modeli tahmin sonuçları yer almaktadır. ECM(t-1) katsayısı (CointEq(-1)*)'nın değeri 1'den küçük ve işareti eksi ($-0.065110 < 1$) ve olasılık değeri 0.05'ten küçük olduğundan ARDL (1,1,1) modelinde hata düzeltme katsayısı negatif ve istatistiki olarak anlamlıdır.

Tablo 3.7. Kısa Dönem Hata Düzeltme Modeli Tahminleri

ECM Regresyon				
Durum 2: Kısıtlı sabit ve trend yok				
Değişken	Katsayı	Std. Hata	t-İstatistiği	Olasılık
D(LV)	-0.136090	0.218101	-0.623976	0.5353
D(LY)	0.111365	0.211036	0.527707	0.5999
CointEq(-1)*	-0.065110	0.012734	-5.113021	0.0000
R-kare	0.191044	Ortalama bağımlı değişken		0.092349
Düzeltilmiş R-kare	0.162659	Standart sapma bağımlı değişken		0.212099
Regresyonun standart hataları	0.194084	Akaike bilgi kriteri		-0.392346
Toplam kare	2.147107	Schwarz kriteri		-0.287629
Log-likelihood	14.77039	Hannan-Quinn kriteri		-0.351386
Durbin-Watson istatistiği	1.769021			

3.2.2.3.3. Ekonometrik Analizin Bulguları

Açık iş, işe yerleştirme ve kayıtlı işsiz sayıları arasındaki ilişkinin varlığını ölçmek amacıyla yapılan analizde elde edilen bulgular değerlendirildiğinde çalışmanın hipotezlerinin doğrulandığı görülmektedir. Analizde test edilen hipotezlere ilişkin sonuçlar aşağıda yer almaktadır:

H1: Uzun dönemde açık iş sayısının kayıtlı işsiz sayısı üzerinde negatif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olması ve Beveridge Eğrisi'nin varlığını doğrulamaktadır.

H2: Analizde kısa dönem hata düzeltme modelinin sonuçları incelendiğinde, açık iş ile işsiz sayıları arasında kısa dönem için istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülmüştür. Analizde kısa dönemde açık işlerin, işsizliği etkilemediği görülmektedir. Bu iki değişken arasında güçlü bir ilişki için işgücü piyasasında rol alan aktörler arasındaki ilişkinin de güçlü olması gerekir.

H3: Analizde, açık iş sayısı ile işe yerleştirme sayısı arasında uzun dönemde pozitif yönlü bir ilişkinin varlığı ortaya çıkmıştır.

Yapılan ekonometrik analizin sonucunda elde edilen bulguların literatür ile paralellik sağladığı görülmektedir. Örneğin, Bayraktar Sağlam ve Günalp (2012), Altunöz (2015), Tokatlıoğlu (2016), Çağlarımak Uslu vd. (2019), Özçelik ve Akıncı (2020)'nin yapmış oldukları çalışmalar ile bu çalışmanın ortak bulgusu Türkiye'de Beveridge Eğrisi'nin geçerliliğinin kanıtlanmış olmasıdır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

GENEL DEĞERLENDİRME VE ÖNERİLER

4.1. Bulguların İktisadi Değerlendirmesi

Ülke ekonomisinde üretimin artmasına bağlı olarak artan açık işler işgücü piyasasının önemli bir göstergesidir. Uzun dönemde işsizliği azaltan açık işler, ülkenin ekonomik büyüme ve kalkınmasında önemli bir katkı sağlarken bireysel ve toplumsal bazda yaşanan işsizlik sorununun çözümünde de etkin bir role sahiptir. İşgücü piyasasının talep tarafını oluşturan açık işler ile arz tarafını oluşturan işsizlik arasındaki ilişkinin analizi bu yönüyle önem arz etmektedir. Söz konusu bu ilişkiyi ölçmede bir araç olarak kullanılan Beveridge eğrisi, işgücü piyasasında yer alan açık işler ve yaşanan işsizlik hakkında önemli bilgiler vermektedir.

Yapılan analizde, Türkiye’de uzun dönemde açık işler ile işsizlik arasında negatif yönlü bir ilişkinin var olmasının temel nedeni yıllar itibariyle artan nüfusa yeteri kadar istihdam sağlayacak açık işlerin oluşturulamamasıdır. İşsiz sayısının açık iş sayısından fazla olması ve açık işler ile işsizler arasında eşleştirme probleminin yaşanması yapısal işsizliğe yol açarken işgücüne yeni katılımların olması ve daha yüksek bir ücret için yer ve meslek değiştirme friksiyonel işsizliğe neden olmaktadır. Ekonomide yapısal ve friksiyonel işsizliğin bir arada görülmesi Türkiye’de doğal işsizliğin olduğunu göstermektedir. Ancak, yaşanan ekonomik krizler ve iktisadi olaylar nedeniyle işyerlerinin kısmen küçülmesi, kapanması, ihracatta ve yatırımlarda düşüş yaşanması, vergi ve sigorta primlerinin ödenmesinde güçlük çekilmesi, istihdamı artıracak teşvik ve desteklerin yetersiz kalması, sanayi sektöründe rekabet gücünün azalması, bürokraside yaşanan yoğunluk, teknolojide meydana gelen hızlı değişmelere mesleki eğitim ve iş gücünün uyumsuzluğu gibi nedenler işgücü piyasasını olumsuz etkilemektedir. Yaşanan bu olumsuzluklar, üretim ve talep yetersizliğine, istihdam sağlayan açık işlerin azalmasına ve doğal işsizliğin artmasına neden olmaktadır.

4.2. Öneriler

Türkiye’de doğal işsizliğin yegâne çözümü, işsizliği doğuran nedenleri dikkate alarak geliştirilecek çözüm önerileriyle ekonomiyi canlandırmak ve yeni istidam alanları oluşturmaktır. İşgücü piyasasında yer alan tüm aktörlerin ortak sorumluluk bilinciyle hareket etmeleri, kaynakların etkin kullanılması, işsizliği azaltacak makro ve

mikro düzeyde politikaların geliştirilmesi ve desteklenmesi istihdama katkı sağlayacaktır. Bu kapsamda; ihracata yönelik kalkınma stratejilerinin geliştirilmesine, istihdam sağlayan işletmeler üzerindeki vergi yükünün hafifletilmesine, iş sözleşmelerinin, yasal düzenlemelerin, sosyal politikaların, bilginin ve teknolojinin istihdamı destekleyici olmasına önem verilmelidir. Sağlıklı bir işgücü piyasasının oluşmasında açık işlerin artması ve doldurulması gibi işsizliği azaltacak politikaların geliştirilmesi istihdama katkı sağlayacaktır. Türkiye’de, istihdamı sağlayan açık işlerin artırılması ve işsizlik konusunda var olan sorunların çözüme kavuşturulması için geliştirilen öneri niteliğindeki mücadele yöntemleri şöyle sıralanabilir:

1-) Aktif istihdam politika araçlarının, iş arayanlar ile açık işler arasındaki uyumsuzluğu gidermeye yönelik istihdam odaklı kullanılması: Aktif işgücü programlarının işsizliği azaltma ve istihdamı artırma yönündeki pozitif etkisi gözardı edilemez. Ancak, bu programlar uygulanırken fayda maliyet analizleri mutlaka yapılmalıdır. Bu programlar, uzun dönemli istihdama katkı sağlayacak şekilde düzenlenmeli ve bu yönde önlemler alınmalıdır. İşgücü piyasasının taleplerine cevap verecek donanımlı işgücünü yetiştirmek için düzenlenen mesleki eğitim ve işbaşı eğitim programları geliştirilmelidir.

2-) Mesleki eğitim ve işgücünün teknolojik gelişmelere uyumunun sağlanması: Son yıllarda yapılan işgücü piyasası araştırmalarına göre mesleklerde dijital bir dönüşümün yaşandığı, birçok geleneksel mesleğin kaybolmaya yüz tuttuğu ve açık işlerin giderek teknolojik işlerden oluştuğu görülmektedir. Dolayısıyla, dijital yeniliklerin ve teknolojik gelişmelerin hız kazandığı günümüzde eğitim sisteminin dijital dönüşüme uyumu sağlanmalıdır. Eğiticilerin, eğitim programlarının ve yöntemlerinin dijitalleşmeye uyumu ile birlikte işgücüne dijital yeterlilik ve becerilerle nitelik kazandırılması kaçınılmaz hale gelmiştir. Yaşanan bu dijital dönüşüm sürecinde, donanımlı dijital danışmanlarının, yazılım, donanım, tasarım ve e-ticaret gibi konularda sağlayacağı destekler ile mesleki eğitim ve işgücünün teknolojik gelişmelere uyumu sağlanmış olacaktır. Üretim faktörlerinden olan emeğin etkin ve verimli hale gelmesi istihdam edilmede kolaylık sağlayacaktır.

3-) Pasif istihdam politika araçlarının daha etkin kullanılması: Pasif istihdam politikalarının daha işlevsel hale gelmesi, kaynakların israfını önleyerek daha etkin kullanılması sağlanmalıdır. Kaynak tasarrufu için bu politikalardan yararlanan kişilerin

istihdamlarına öncelik verilmelidir. İşsizlik ödeneği alan kişilerin kayıt dışı çalışmalarını önlemek için istihdam sağlayıcı mesleki eğitim kurs programlarına ve iş başı eğitim programlarına katılmaları zorunlu hale getirilmelidir.

4-) *Eğitim-öğretim kurumlarının, öğrencilerin ve işverenlerin sorumluluklarını gözden geçirmeleri:* Eğitim-öğretim kurumları, eğitim-öğretim programlarını işgücü piyasasına cevap verecek şekilde revize etmeleri, doğru bir planlama ve uygulama sürecine girmeleri gerekir. Öğrencilerin ise, teknik, pratik ve sosyal becerilerini geliştirmeleri önem arz etmektedir. İşverenlerin de bilgi ve teknoloji çağında işbirliğine açık olmaları gerekir. Bütün bu sorumlulukların yerine getirilmesi halinde işe girmek için tecrübe aranması ama tecrübe için işe girmenin gerekliliği paradoksu çözülecektir.

5-) *İŞKUR'un sunduğu iş ve meslek danışmanlığı hizmetinin geliştirilmesi:* İŞKUR bünyesindeki İMD kadrosunun sayısal olarak artırılması ve nitelik itibarıyla geliştirilmesi gerekir. İş ve meslek danışmanlığı daha etkin hale getirilerek adeta bir aile hekimliği gibi hizmet vermelidir. İŞKUR bünyesinde istihdam edilmek üzere alınacak iş ve meslek danışmanlarının, işverene, iş arayana ve öğrencilere hitap edebilecek, mesleğin gerekleri olan bilgiye ve beceriye sahip kişilerden seçilmesi önem arz etmektedir. Bu nedenle İMD'ler, her bölümden değil, iktisadi ve idari bilimler bünyesinde yer alan bölümlerden veya sosyoloji, psikoloji, halkla ilişkiler gibi bölümlerden mezun adaylardan seçilmeleri daha faydalı olacaktır. İMD hizmetlerinin geliştirilmesi işveren ile iş arayan arasındaki uyumu ve doğru eşleşmeyi sağlayacaktır.

6-) *İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarının daha işlevsel hale getirilmesi:* İİMEK'lerin yerelde oluşturulacak istihdam politikalarında daha etkin rol alarak daha işlevsel hale gelmesi istihdamın artırılması ve işsizliğin azaltılması açısından önemlidir. Kurul üyelerinin alınan kararlar noktasında aktif rol almaları, sorumluluk ve iş yükünü paylaşmaları gerekir. Ayrıca, kurul üyelerinin rutin yapılan toplantılar dışında istihdam ve mesleki eğitime ilişkin konularda iletişim ve işbirliği içerisinde olmaları istihdam için fayda sağlayacaktır.

7-) *Üniversite-Sanayi-İŞKUR işbirliğinin geliştirilmesi:* Üniversitenin sanayi sektörünün sorunlarıyla ilgili araştırmalar yapması, bilimsel çalışmalarla katkıda bulunması ve yakın işbirliği içerisinde olması, İŞKUR'un finansman desteği sağlaması genç istihdamının artmasını sağlayacaktır. Bilgi ve teknoloji çağının yaşandığı günümüzde üniversite-sanayi-İŞKUR işbirliğinin geliştirilerek AR-GE faaliyetlerinde

özel sektöre destek verilmesi, bilginin sanayiye ve üretime aktarılmasının sağlanması, eğitim programlarının gelişen teknolojiyi takip etmesi istihdama katkı sunacaktır.

8-) Bürokratik süreçlerin ve işlemlerin azaltılması: İstihdamın önünde engel teşkil eden bürokratik süreçlerin ve işlemlerin azaltılması, formalitelerin kaldırılması, izin ve yetkilerin kolaylaştırılması önem arz etmektedir. Bu bağlamda, sanayinin yoğunlaştığı bölgelerde hizmet sunumunun daha hızlı ve etkin olması için SGK, İŞKUR, Maliye, KOSGEB, Kalkınma ajansı ve Belediye gibi hizmet birimlerinin birer hizmet noktası oluşturulmalıdır. Söz konusu bu kurumlar arasındaki koordinasyon güçlendirilmeli ve teşvik edici bir yaklaşımla hizmet verilmelidir. İstihdam odaklı yatırım ve üretim faaliyetleri esas alınmalı ve desteklenmelidir. İşsizleri istihdam etmek üzere açık iş talebinde bulunan işyerlerine teknoloji desteği, enerji desteği, hammadde temini, teknik danışmanlık hizmeti, işyeri için düşük fiyatlar ile arsa temini, kredi imkânı, vergi ve sigorta primi indirimi gibi teşviklerin ve kolaylıkların sağlanması önem arz etmektedir.

9-) Devletin verdiği istihdam teşvikleri hakkında işverenlerin bilgilendirilmesi: Devlet, işsizlerin istihdamını sağlayan ve belirli şartlara haiz işverenlere farklı süreler ve tutarlar ile istihdam teşvikleri adı altında prim, vergi ve ücret desteği sağlamaktadır. Ancak, işgücü piyasasına yönelik uygulanan teşviklerden yararlanma şartlarının karmaşık olması ve işverenlerce tam anlaşılabilmesi yeni istihdam alanlarının oluşmasını sınırlandırmaktadır. İşveren danışmanlarının ve mali müşavirlerin istihdam teşvikleri konusunda işverenleri detaylı bir şekilde bilgilendirmeleri daha fazla işsiz istihdamını sağlayacaktır. Diğer bir önemli husus, verilen teşviklerin istihdam odaklı ve birçok sektörü kapsayıcı olmasıdır.

10-) İstihdam deposu olan tarımın desteklenmesi: Doğal işsizliğin diğer bir nedeni de kırdan kente yaşanan göç sonucu tarım sektöründen hizmet sektörüne geçişin yaşanmasıdır. Çünkü, tarım sektöründe istihdam edilenlerin sanayi sektöründe hemen iş bulmaları kolay olmadığından bir süre işsizliğin yaşanmasına neden olacaktır. Tarımın kronik hale gelen sorunlarının kamu ve özelde yer alan tüm kesimlerin katkılarıyla acilen çözülmesi gerekir. Bu bağlamda; çiftçilere teknolojik desteklerin yanı sıra yeterli güncel eğitimlerin verilmesi, arazinin sulanabilirliğinin sağlanması, girdi maliyetlerinin düşürülmesi, tohum, gübre ve enerji desteğinin sağlanması, üreticilerin doğrudan pazara erişimlerinin sağlanması, hayvancılık ve yem desteğinin sağlanması gibi destekler tarım

sektöründe yer alan nüfusun kent merkezlerine olan göçünü engelleyecektir. Devletin tarımla uğraşan kesime sunacağı teşvikler ile birlikte modern teknik desteği ve pazarlama imkânlarının sağlanması önem arz etmektedir. Aksi takdirde tarım sektöründe gerekli desteği alamayan işgücünün hayat standartlarını yükseltmek amacıyla kentlere göçü devam edecek ve işsizlik sorunu çözülemeyecektir.



KAYNAKÇA

KİTAPLAR

- Alpar, C., (1988), İktisat, (5. Baskı), Alfa Basım Yayıncılık, İstanbul.
- Ataman, B.C., (1999), İşgücü Piyasasında Kurumsallaşma-Avrupa Birliği Modeli ve Türkiye, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayını, Ankara.
- Biçerli, M.K. ve Canbey Özgüler, V., (2018), İstihdam ve İşsizlik, Anadolu Üniversitesi Yayını, Eskişehir.
- Bilgili, Y., (2020), Makro İktisat, (11. Baskı), 4T Yayınları, İstanbul.
- Çelik, K., (2015), Genel Ekonomi, (6. Baskı), Celepler Matbaacılık, Trabzon.
- Çınar, M., (2017), Zaman Serileri Analizi Ders Notları.
- Dinler, Z., (2020), İktisada Giriş, (26. Baskı), Ekin Kitabevi, Bursa.
- Ekin, N., (2001), Türkiye’de İş Piyasasının Yeniden Yapılanması: Özel İstihdam Büroları, İTO Yayınları, İstanbul.
- Erdem Ziya., (2020), İşgücü Piyasası, COVID-19 Pandemisinin Ekonomik, Toplumsal ve Siyasal Etkileri, Ed. Dilek Demirtaş, Veysel Bozkurt ve Sayım Yorgun, İstanbul Üniversitesi Yayınevi, İstanbul.
- Erdoğan, N. (2011). “İş ve Meslek Danışmanlığı”, İş ve Meslek Danışmanları Derneği, Birinci Baskı, Altan Özyurt Matbaacılık, Ankara.
- Ertek, T., (2008), Makro İktisat, (1. Baskı), Beta Yayıncılık, İstanbul.
- Eyuboğlu, D., (2003), 2001 Krizi Sonrasında İşsizlik ve Çözüm Yolları, Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, Ankara.
- Gündoğan, N., (2019), “İşsizlik”, Çalışma Ekonomisi II, ed. Naci Gündoğan ve Mustafa Kemal Biçerli, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.
- Gürsel, S. ve Ulusoy, V., (1999), Türkiye’de İşsizlik ve İstihdam, Yapı Kredi Yayınları, İstanbul.
- Işığışok, Ö., (2014), İstihdam ve İşsizlik, (2. Basım), Dora Basım-Yayın, Bursa.
- Krugman, P ve Wells, R., (2013), Makro İktisat, (2. Baskı), Çev. Fuat Oğuz, M. Murat Arslan, K. Ali Akkemik, Koray Göksal, Palme Yayıncılık, Ankara.
- Mızırak, Z., (2018), “İstihdam Sorunu ve Politikaları Kapsamında Türkiye’de İstihdamın Görünümü (2006-2016)”, Makroekonomik Göstergelerin Analizi, ed. Zekeriya Mızırak ve Tahsin Karabulut, Çizgi Kitabevi Yayınları, İstanbul.

Murat, S., (2007), Dünden Bugüne İstanbul'un İgücü ve İstihdam Yapısı, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, İstanbul.

Oğuz, O., (1992), İktisada Giriş: Temel Kavramlar ve Prensipler, Marmara Üniversitesi Yayınları, İstanbul.

Okur, A., (2014), Türkiye'de Genç İşsizliği ve Nedenleri, Gazi Kitabevi, Ankara.

Öztürk, M., (2020), "Türkiye'nin Kriz Dönemlerinde Ekonomik Büyüme ve İşsizlik Oranları Arasındaki İlişkinin Analizi", Küreselleşme ve Ekonomik Krizler, Ed. Yavuz Özek, Gazi Kitabevi, Ankara.

Parasız, İ., (2008), İktisada Giriş, (9. Baskı), Ezgi Kitabevi Yayınları, Bursa.

Şahin, H., (2002), Türkiye Ekonomisi, (Genişletilmiş 7. Baskı), Ezgi Kitabevi Yayınları, Bursa.

Tekeli, Seda (2013), İstihdam ve İşsizlik-İşsizlikle Mücadele ve İstihdam Politikaları, Anadolu Üniversitesi Yayını, Eskişehir.

Türkay, O. ve Alkin, E. (Ed.), 2001, İktisada Giriş, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.

Ünsal, E.M., (2017), Makro İktisat, (11. Baskı), Murat Yayınları, Ankara.

Yazıcı N., (2014), "Sunuş, I. Uluslararası İMD Kongresi", Bildiri Kitabı, Ankara.

Yıldırım, K. ve Özer, M., (2013), Makro İktisat, Anadolu Üniversitesi Yayını, Eskişehir.

Zaim, S., (1997), Çalışma Ekonomisi, (10. Baskı), Filiz Yayınevi, İstanbul.

MAKALELER

Acuna, H., D. Carrasco, F. Caro., (2018). "Dynamics of the Beveridge Curve and Global Crises", *Advances in Economics and Business*, 6 (4): 218-231.

Adams J, Greig M and McQuaid R, (1999). "Mismatch and Unemployment in Local Labour Markets", Regional Science Association International 29th European Congress, Dublin, 24.08.1999-27.08.1999

Akbıyık, N. (2011). "Malatya'da Çalışan Mevsimlik Tarım İşçilerinin Sosyal Ve Ekonomik Sorunlarının İncelenmesi", *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 10 (36): 132-154.

Alancioğlu, E. ve S. Utlı, (2012). “İstihdam ve Ekonomik Büyüme: Türkiye Örneği”, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 9(2):189-206.

Altaşlı, Y. ve Işık M. (2017). “Türkiye’de Yaşanan Ekonomik Krizlerin İstihdam Üzerine Etkileri (1980-2013)”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 22(2): 567-585.

Altunöz, U., (2015). “Beveridge Eğrisi ile Türkiye’nin İşgücü Piyasası Analizi”, *Kamu –İş*, 14 (2): 47-65.

Andersson, R. ve Olsson, A.K. (1999). “Fields of Education and Training”, Statistics Sweden.

Aydın, N., (2012). “İşsizlik, Beveridge Eğrisi ve Türkiye İşgücü Piyasasına İlişkin Bir Değerlendirme”, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2(35): 119 - 134.

Ban, Ü. (2013). Türkiye’de İstihdam, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü İstihdamda 3İ Dergisi, Sayı:11, S: 38-44.

Bayraktar Sağlam, B. ve B. Günalp, (2012). " Türkiye'de Beveridge Eğrisi ve İşgücü Piyasası Dinamikleri ," *Applied Economics , Taylor & Francis Journals*, 44 (24): 3195-3202.

Bilen, Ö., L. Bilen Kazancık, İ., Doğan, (2018). “Türkiye işgücü piyasasında arama ve eşleştirme modeli”, *Sayıştay Dergisi*, sayı:108: 73-97.

Bleakley, H. ve Jeffrey C. F. (1997). “Shifts in the Beveridge Curve, Job Matching and Labor Market Dynamics”, *New England Economic Review*, September/October, pp. 3-19.

Bonthuis, B. Jarvis, V. & Vanhala, J. (2013). “What’s Going on Behind the Euro Area Beveridge Curve(s)?”. Working Paper Series, 1586: 1- 44.

Christl, Michael.(2020). “A Beveridge Curve Decomposition for Austria: Did the Liberalisation of the Austrian Labour Market Shift the Beveridge Curve?” *Journal for Labour Market Research* 54, Article number: 7.

Çağlarımak Uslu, N., Karahan-Dursun, P. ve Çer, Ş. (2019). “Türkiye’de Beveridge Eğrisi’nin Geçerliliğine İlişkin Ampirik Bir Analiz”, *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(1): 43-52.

Çelebigiller, G. (2020), “Beveridge Etkisiyle Türkiye’de İşgücü Piyasasının Durumu ve Analizi”, *Uluslararası Finansal Ekonomi ve Bankacılık Uygulamaları Dergisi*, 1(1): 70-102.

Demir, Ö. (2018). “İİBF Mezun Adaylarının İş Bulma Ümitlerini Etkileyen Faktörler Üzerine Nicel Bir Araştırma”, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, Cilt 9, Sayı 1, s. 42-57.

Destefanis, S. & Raquel, F. (2006). “Labour- Market Reforms and the Beveridge Curve: Some Macro Evidence for Italy”, *Centre for Studies in Economics and Finance*, 168.

Eğrioglu, T. (2014). “Özel İstihdam Bürolarının Önemi ve Geleceği”, *Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, İstihdamda 3İ Dergisi*, Sayı: 13, S: 67-69.

Garcia, G. (1998). " İspanya'da işsizlik ve açık pozisyonlar: İşçi uyumsuzluğu ve aktif işgücü piyasası politikası ", *ERSA konferans raporları ersa 98p182*, Avrupa Bölgesel Bilim Derneği.

Ipsos Sosyal Araştırmalar Enstitüsü, (2016). “Türkiye’de Diplomalı Gençlerin İşsizliği Kamuoyu Araştırması”, sayfa: 16

İrdem, E. (2018). Açık İş İstatistiklerinin Önemi ve Hesaplanma Yöntemi, *Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü İstihdamda 3İ Dergisi*, Sayı: 28, S: 106-109.

Kanık, B., Sunel E. ve Taşkın T. (2012). “Beveridge Eğrisi ve Eşleşme Fonksiyonu: Türkiye örneği”, *TCMB Ekonomi Notları*, ss: 24.

Karaarslan, Erkan, (2010). “Kayıt Dışı İstihdam ve Neden Olduğu Mali Kayıpların Bütçe Üzerindeki Etkileri-Türkiye Örneği”, *Mali Hizmetler Derneği Yayın No:7*, Ankara.

Kasapoğlu, M. M. ve Murat, S. (2018). “Aktif İstihdam Politikaları ve Türkiye’de İş Kur Tarafından Uygulanan Aktif İstihdam Politikalarına Güncel Bir Bakış”, *Mehmet Akif Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10 (25): 485-502.

Kasrin, Z. & Lang G. (2010). “Estimating the Beveridge Curve of Egypt: An Econometric Study for the Period 2004 to 2010”, *German University in Cairo. Working Paper*, 21:1-24.

Kenar, Necdet, (2011). “Genç İstihdamı”, *Çankaya Üniversitesi Gündem Dergisi*, Ankara, Sayı:39: 6-15.

Keskin, A. ve Şen, H. (2010). “Beveridge Eğrisi: Teori ve Türkiye Uygulaması”, TİSK Akademi, (II): 199-219.

Koç, M., Görücü, İ. ve Akbıyık, N. (2016). “Suriyeli Sığınmacılar ve İstihdam Problemleri”, Birey ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi, 5 (1): 63-94.

Murat, S. ve Şahin, L. (2011), “Nedenleri ve Sonuçları Bakımından Gençler Arasında Yaygınlaşan İşsizlik”, Istanbul Journal of Sociological Studies, Sayı:44: 1-48.

Mütevellioğlu, N. ve Aksoy, B. (2010). “İşsizlikle Mücadelede İl İstihdam Ve Mesleki Eğitim Kurullarının İşlevi”, Çalışma İlişkileri Dergisi, 1 (1): 13-35.

Özçelik Ö. ve Akıncı A. (2020). “İşgücü Piyasasında Beveridge Eğrisi’nin Geçerliliği: Türkiye Uygulaması”, Balkan Sosyal Bilimler Dergisi, 9(17):152-161.

Öztürk, Ö. (2012). “Türkiye’de Genç İstihdamı”, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, İŞKUR İstihdamda 3İ Dergisi, Ekim-Kasım-Aralık, s. 46-49

Pater, R. (2017). “Is there a Beveridge Curve in the Short and the Long Run?”, Journal of Applied Economics, XX (2): 283-303.

Pişkin, M. (2019). Kariyer, İŞKUR Meslek Seçimine Destek Dergisi, (6): 8-9.

Sayın, F. (2011). “Türkiye’de 1988-2010 Döneminde Eğitim ve Büyümenin Genç İşsizliğine Etkisinin Analizi” Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt: 13, Sayı:4 s. 33-53.

Tagkalakis, A. O. (2016). “Unemployment Dynamics and the Beveridge Curve in Greece”, Journal of European Labor Studies, 5(13): 1-34.

Tanrıöver, B. ve Biçer B. (2015). “Yapısal Şokların Emek Piyasası Üzerindeki Etkileri: Türkiye İçin Beveridge Eğrisi tahmini”, International Journal of Academic Value Studies, 1(1): 12-25.

Tokatlıoğlu, İ. (2016). “Küresel Kriz Öncesi ve Sonrası Dönem İçin Türkiye’nin Beveridge Eğrisi Tahmini”, Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 34(3): 73-105.

Türkan, E. (2005). “Türkiye’de İşgücünün Yapı ve Nitelikleri: Gelişme ve Değerlendirmeler”, Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası, Ankara.

Yaprak, Ş. (2009). “Avrupa Birliği Üyelik Sürecinde Türkiye’de İstihdam Sorunu”, Turgut Özal Uluslararası Ekonomi ve Siyaset Kongresi II, ss. 501-516.

Yashiv, Eran. (2006). “The Beveridge Curve, The Institute for the Study of Labor (IZA)”, Discussion Paper no: 2479. Bonn-Germany. PP. 2

Yereli, A. B. ve Karadeniz, O. (2004). “Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdamın Vergi Kayıp ve Kaçakları Üzerine Etkileri”, *Yaklaşım Dergisi*, (138): ss.14.

ARAŞTIRMA RAPORLARI

Ataman B.C. ve Orhan K. (2012) “İstihdam Politikaları Geliştirme Eğitimi”, Ankara.

ÇSGB, (2017) “İşsizlik Sigortası Ödemelerinin Yararlanıcılarının İş Arama Eğilimlerine Etkisi Araştırma Raporu”, Ankara.

Çelik, M. (2021) “Üniversite Sanayi İşbirliğinin Geliştirilmesi Eylem Planı”, Yükseköğretim Kurulu, Ankara.

Eichhorst, W., . Braga, . Huemer, A. Coen, A. Broughton, B. Vandeweghe, J.L. Pedersen, M.J. Kendzia , U. Famira-Mühlberger, H., E. Slezak, F. Dorsemon (2013). “The Role and Activities of Employment Agencies.” I Z A Research Report No. 57

IMF, (2021) “Ekonomik Görünüm Raporu” The International Monetary Fund

İŞKUR, (2020) “Faaliyetlere İlişkin Bilgi ve Değerlendirme” Faaliyet Raporu, Türkiye İş Kurumu, Ankara.

İŞKUR, (2021) “Faaliyetlere İlişkin Bilgi ve Değerlendirme” Faaliyet Raporu, Türkiye İş Kurumu, Ankara.

İŞKUR, (2020) “İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu Faaliyet Raporu”, Türkiye İş Kurumu, Ankara.

İŞKUR, (2019), “Onuncu Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu”, Türkiye İş Kurumu, Ankara.

İŞKUR, (2021), “Onbirinci Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu”, Türkiye İş Kurumu, Ankara.

İŞKUR, (2019), “İşgücü Piyasası Araştırması Türkiye Raporu”, Türkiye İş Kurumu, Ankara.

İŞKUR, (2020), “İşgücü Piyasası Araştırması Türkiye Raporu”, Türkiye İş Kurumu, Ankara.

İŞKUR, (2021), “İşgücü Piyasası Araştırması Türkiye Raporu”, Türkiye İş Kurumu, Ankara.

Koçak K. ve Aslı G. (2020) “Üniversite İzleme ve Değerlendirme Genel Raporu”, Ankara Üniversitesi Basımevi, Ankara.

Taşyürek, S. (2016) "Tarım Raporu", Ekonomik ve Sosyal Düşünce Araştırma ve Geliştirme Vakfı, Ankara.

Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, (2020), “Salgının Etkilerine Karşı Alınan Tedbirler ve İşgücü Piyasasında Esneklik”, Yıllık Ekonomik Rapor, ss: 87, Ankara.

World Economic Forum, (2020), The Future of Jobs report, page: 163

İSTATİSTİKLER

ILO, (2010), Global Employment Trends, International Labour Organization, Geneva, January, ss. 47.

İŞKUR, (2012). İstatistik Yıllığı, Türkiye İş Kurumu, Ankara.

TÜİK. (2007). İstihdam ve İşsizlik İstatistikleri; Sorularla resmi İstatistikler Dizisi-1, Türkiye İstatistik Kurumu Matbaası, Ankara.

TÜİK. (2019). İşgücü İstatistikleri Mikro Veri Seti, Türkiye İstatistik Kurumu Matbaası, Ankara.

TÜİK. (2020). İşgücü İstatistikleri Mikro Veri Seti, Türkiye İstatistik Kurumu Matbaası, Ankara.

TÜİK. (2019). Çalışan Çocuk İstatistikleri, Türkiye İstatistik Kurumu Matbaası, Ankara.

TEZLER

Butev, S. (2012) Türkiye Ekonomisinde İstihdamsız Büyüme Sürecinin Ekonomik Analizi (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Anadolu Üniversitesi, İktisat Anabilim Dalı/İktisat, Eskişehir (Türkiye).

Coşar, K., (2020) Üniversite Öğrencileri İçin İşgücü Piyasasına Uyum Programları, Uzmanlık Tezi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara (Türkiye).

Çelebi, C., (2020) İstihdam Politikalarının Bölgesel Esaslı Farklılaştırılmasına İlişkin Ülke Örneklerinin İncelenmesi ve İŞKUR İçin Öneriler, (Uzmanlık Tezi), Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara (Türkiye).

Karabulut, A., (2007) Türkiye’deki İşsizliği Önlemede Aktif İstihdam Politikalarının Rolü ve Etkinliği, (Uzmanlık Tezi), Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara (Türkiye).

Kasapoğlu, M. M. (2018) Yerel İstihdam Politikası Modeli Olarak İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu, (Doktora Tezi), çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, İstanbul (Türkiye).

Kutlutürk, D. S. (2017) Beveridge Eğrisi ve Kocaeli TAYSAD Bölgesinde Deneysel Bir Uygulama, (Yüksek Lisans Tezi), Kocaeli Üniversitesi, İktisat Anabilim Dalı/İktisat Politikası, Kocaeli (Türkiye).

Öz, V., (2013) Açık İş Oranının Seçilmiş Avrupa Birliği Üyesi Ülkelerde Hesaplanma Yöntemi ve Türkiye için Alternatif Bir Metodoloji Önerisi, (Uzmanlık Tezi), Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara (Türkiye).

İNTERNET KAYNAKLARI

ILO İstatistik Veri Tabanı <<https://ilostat.ilo.org/data/>> (28.09.2021).

İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları Çalışma ve Usul Esasları Hakkında Yönetmelik, <<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2008/10/20081021-11.htm>> (15.01.2022).

İŞKUR, <<https://www.iskur.gov.tr>> (19.01.2022).

Özel İstihdam Büroları, <<https://www.iskur.gov.tr/ozel-istihdam-burolari/basvuru-bilgileri/>> (22.01.2022).

Sosyal Güvenlik Kurumu Kayıtdışı İstihdam <http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/kayitdisi_istihdam/kayitdisi_istihdam_oranlari/kayitdisi_istihdam_orani> (12.04.2022).

TÜİK <https://tuikweb.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007> (31.05.2021).

TÜİK <<https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>> (10.05.2022).

TÜİK <<https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=Istihdam,-Issizlik-ve-Ucret-108>> (13.03.2021).

Türlerine Göre Mevcut Üniversite Sayısı <<https://istatistik.yok.gov.tr>> (12.02.2022).

Ülkelerin açık iş oranları, <<https://ec.europa.eu/eurostat>> (30.04.2022).

World Development Indicators, <<https://databank.worldbank.org/source/world-development-indicators#>>(07.05.2022).

