



Türkiye’de İşgücü Piyasasının Boyutları ve Covid-19 Döneminin İşgücü Piyasasına Etkileri

Didem KOCA^{1,*}

¹ Dr. Arş. Gör. – Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyal Politika Anabilim Dalı, Ankara, Türkiye – ORCID 0000-0001-5236-2677

Sosyal Çalışma Dergisi (2020) 4 (2), 69-83

Copyright © 2020 İZU

YAYIN BİLGİSİ
Yayın geçmişi:
Gönderilen tarih: 08 Kasım 2020
Kabul tarihi: 29 Kasım 2020
Yayımlanma tarihi: 05 Aralık 2020
Anahtar kelimeler:
İş gücü
İşsizlik
İstihdam politikaları
Covid-19
Key words:
Labor
Unemployment
Employment policies
Covid-19

ÖZ

Bu çalışmada Türkiye'nin işgücü piyasası yapısının boyutları detaylı olarak ele alınarak, işgücü piyasası yapısında ortaya çıkan sorunlara yönelik çözüm mekanizmalarının neler olduğu incelenmiştir. Özellikle işsizlikle mücadele noktasında aktif ve pasif istihdam politikaları ayrıntılı bir biçimde ele alınmıştır. Ayrıca 11 Mart 2020 tarihinde Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) tarafından pandeminin ilan edilmesi, her alanda olduğu gibi işgücü piyasalarını da derinden etkilemiştir. Bu amaçla çalışmada, Covid-19'un işgücü piyasası üzerindeki etkileri ve muhtemel çözüm önerilerine de yer verilmiştir.

ABSTRACT

In this study, the size of the structure of Turkey's labor market is discussed in detail. The solution mechanisms for the problems occurring in the structure of the labor market were examined. Particularly active and passive employment policies in the fight against unemployment point is discussed in detail. In addition, the announcement of the pandemic by the World Health Organization (WHO) on 11 March 2020 has deeply affected the labor markets as in every field. For this purpose, the effects of the pandemic on the labor market and possible solution suggestions are included in the study.

1. Giriş

Ülke ekonomilerinin temeli ve itici gücü işgücü piyasasıdır. Ekonomilerin sahip olduğu istikrarlı bir istihdam yapısı, her türlü ekonomik şoklara karşı daha az duyarlı hale gelmektedir. Diğer yandan üretim seviyelerinde yaşanan düşüşler, işsizlik oranlarının artışı, düşük gelir seviyeleri ve düşük tüketim seviyeleri gibi bazı göstergeler, ekonomileri kırılgan hale getirmektedir. Bu nedenle, dünyanın dört bir yanındaki politika yapıcıların temel amacı, işsizlik oranlarını mümkün olan en düşük sınırlarda tutmaktır. Çünkü, işgücü piyasası yapısı sosyo-ekonomik politikaların başarı veya başarısızlığının temel göstergelerinden birini temsil etmektedir.

İşgücü piyasasının dengeli hale getirilmesi, istikrarlı yapısı ve düzgün işleyişi tüm ekonomiler için gereklidir. İyi işleyen bir işgücü piyasası, mal ve hizmetlerin üretiminin ve dolayısıyla mal ve hizmetlere olan talebin yeterince karşılanması yoluyla, sürdürülebilir ekonomik büyümenin sağlanmasında kritik öneme sahiptir. İşgücü piyasası dengesinin sağlanması, iki ana perspektife bağlıdır. Bunlar işgücü arzı ve talebidir. İşgücü talebi ve arzı dengesi, iki bileşenin eşit olduğu bir ücret seviyesiyle kurulmasına bağlıdır.

İşgücü piyasası diğer bir ifade ile emek piyasası, emeğini arz eden, çalışma istek ve arzusunda olan bireyler ve emeği talep eden

işverenleri buluşturan bir yapıyı ifade etmektedir. İşgücü piyasasında, emek gücünün fiyatı üzerinden ne kadar emek arz edileceği belirlenmektedir (Gündoğan ve Biçerli 2003). Bu bağlamda işgücü piyasası arz ve talebin bulunduğu, yapılan işlerin fiyatının ve miktarının belirlendiği bir yapı olarak tanımlanmaktadır (Bosworth, Peter ve Thorsten, 1996).

2. Türkiye’de İşgücü Piyasasının Boyutları

Türkiye'nin işgücü piyasasının boyutları, demografik ve ekonomik faktörlerin etkileşimini yansıtmaktadır. Bu açıdan bakıldığında Türkiye'nin işgücü piyasasının boyutları ele alınırken demografik yapı ve ekonomik faktörler göz ardı edilemez. Günümüzde Türkiye, demografik yapının giderek değiştiği bir süreçten geçmektedir. Temelde halk sağlığı ve beslenmedeki gelişmeler, doğurganlık ve ölüm hızında yaşanan düşme eğilimleri bu değişimlerin somut göstergeleridir.

TÜİK 2019 Doğum İstatistik verilerine göre Türkiye’de, doğum hızı ve doğum sayısı giderek düşme eğilimi göstermektedir. Nitekim 2001 yılında 2,38 olan toplam doğurganlık hızı 2019 yılında 1,88’e düşmüştür (TÜİK, 2019). Diğer yandan Avrupa ülkelerine nazaran, birçok gelişmekte olan ülke gibi, Türkiye’de de işgücü piyasasına yeni dahil olan gençlerde bir artışın yaşandığı görülmektedir. Buna göre Türkiye’de 15-24 yaş grubundaki gençlerin işgücüne katılım oranı 2014 yılında %40,8 iken, 2019 yılında %44,4’e yükselmiştir

* Sorumlu yazar e-mail adresi: didem.koca@hotmail.com

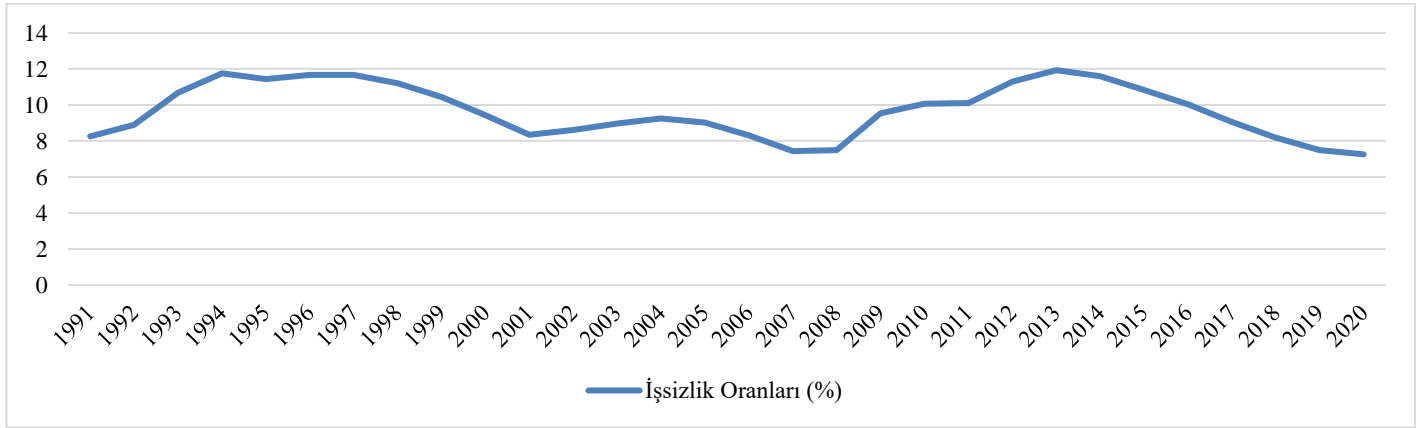
(TÜİK, 2019). Türkiye'nin hala sahip olduğu genç ve dinamik nüfus yapısı ile giderek artan çalışma çağındaki nüfus yapısı açık olan demografik fırsat penceresinin temellerini oluşturmaktadır.

Türkiye'nin değişen demografik yapısının önemli göstergelerinden bir diğeri de yaşlı nüfus yapısıdır. Temel sağlık hizmetlerindeki gelişmeler, erken yaş ölümlerinin kontrol altına alınabilirliği ve giderek düşen doğurganlık hızı gibi gelişmeler demografik yapının yeniden şekillenmesine neden olmuştur. Diğer yandan yaşlı nüfus oranının toplam nüfus içindeki payının %10 seviyelerine yükselmesi, yaşlı bağımlılık oranlarının yüksek ivme kazanmasını tetiklemiştir. 1935 yılında %7,1 seviyelerinde bulunan yaşlı bağımlılık oranı 2019 yılında 13,4'e yükselmiştir (TÜİK, 2019).

Ülkelerin makro ekonomik göstergelerinden birini oluşturan işgücü piyasası yapısı; işsizlik oranları, işgücüne katılım oranları ve

istihdam oranları gibi önemli göstergeler ile analiz edilmektedir. Söz konusu bu göstergeler, ülkelerin işgücü piyasası yapısı durumunun daha net anlaşılabilmesi bakımından dikkate değer ipuçları vermektedir. İşgücü piyasasının en temel göstergelerinden biri olan işsizlik oranları incelendiğinde, özellikle son yıllara kadar küresel anlamda işsizliğin en önemli toplumsal sorunlardan biri olduğu ve işsizlik oranlarının ortalama olarak %10 seviyelerinde gerçekleştiği belirtilmektedir. Diğer yandan yaşanan ekonomik şoklar ve krizler, işgücü piyasasını derinden sarsmıştır. 2001 ve 2008 kriz dönemlerinden sonraki yıllarda işsizlik oranlarında gözle görülür ölçüde artışların yaşandığı söylenebilir. Örneğin 2007 yılının son çeyreğinde etkisini hissettirmeye başlayan 2008 küresel ekonomik krizin etkisinin 2008'in ikinci yarısından sonra yaşandığı görülmektedir (Grafik 1).

Grafik 1: Avrupa Bölgesi İşsizlik Oranları (%)



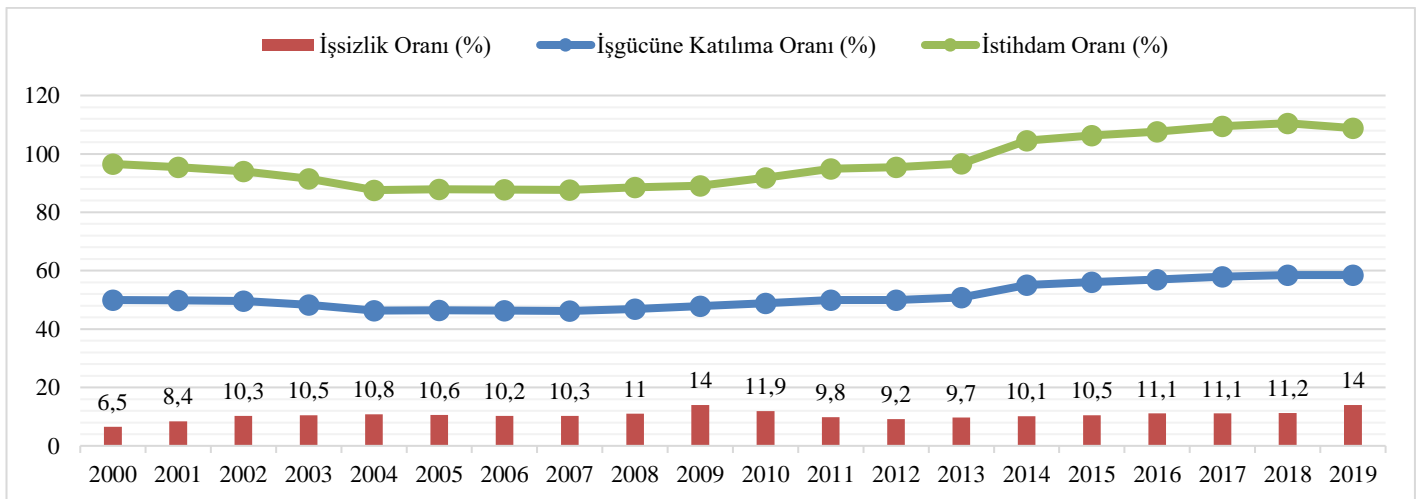
Kaynak: World Bank, 2020

AB'de özellikle 2005-2008 yıllarında 9,7 milyon yeni iş yaratılmasının ardından yaşanan 2008 küresel kriz, hane halklarını, işletmeleri ve işleri derinden etkilemiştir (European Commission, 2009). O dönemde AB bölgesinde yaklaşık olarak 16,7 milyon işsiz birey bulunmaktaydı (Kölmek, 2014). Yaşanan kriz, en çok işçi gruplarını etkilemiştir. Özellikle erkeklerin yoğun olarak istihdam edildiği sektörlerde etkisini daha yoğun hissettirirken, genç erkekler arasında nispeten daha yüksek işsizlik oranlarının ortaya çıktığı belirtilmektedir (European Commission, 2009).

Küresel anlamda tüm dünyada etkisini hissettiren ekonomik şoklar

ve krizlerin Türkiye'nin işgücü piyasasını da etkilediği görülmüştür. Nitekim Türkiye'de yıllara göre işsizlik verileri incelendiğinde, 2009 yılında işsiz sayısının 233 bin kişi artarak %14'e yükseldiği görülmektedir (TÜİK, 2019). Diğer yandan aynı yıllar özelinde istihdam oranları incelendiğinde ise istihdam oranlarının %41 düzeyine gerilediği görülmektedir. Diğer yandan, işgücüne katılım oranlarının ise 2000 yılından günümüze kadar %40'ın altına inmediği ve özellikle 2014 yılından 2019 yılına kadar önemli ölçüde artışların yaşandığı ifade edilebilir (Grafik 2). Aynı yıllar arasında, istihdam oranlarında ve işgücüne katılım oranlarında aynı doğrultuda artışların yaşandığı görülmektedir.

Grafik 2: Türkiye'de İşgücü Piyasası Göstergeleri (2000-2019)



Kaynak: TÜİK, 2019

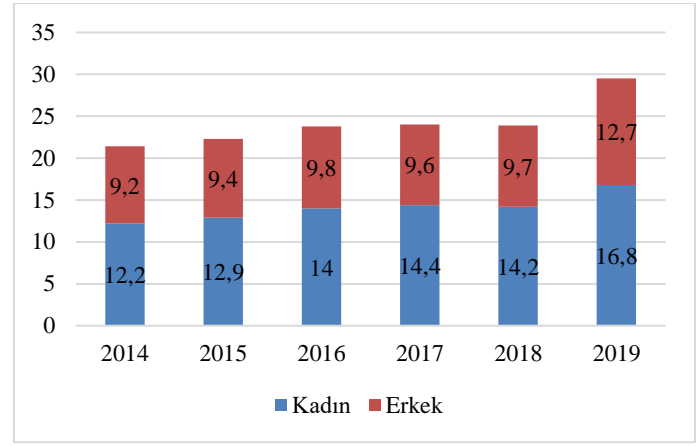
Küreselleşme ile birlikte yaşanan sosyo-ekonomik değişim ve dönüşümler, işgücü piyasalarını da etkisi altına almıştır. İşgücü piyasaları kapsamında şu tespitlerin yapılabilmesi mümkündür: Öncelikli olarak 1975’li yıllardan sonra özellikle gelişmiş refah devletlerin sahip olduğu yüksek işsizlik seviyeleri, işsizliğin yapısal bir sorun olma özelliği kazanmasına neden olmuştur. Diğer yandan yüksek vasıflı işgücü ve vasıfsız/az vasıflı işgücü arasında önemli ölçüde ücret farklılıkları yaşanmaya başlamıştır. Teknolojide yaşanan gelişmelerin üretim alanlarında kullanılmaya başlanması neticesinde iş modelleri ve üretim yapısında ortaya çıkan değişimler, esnek çalışma modellerinin doğmasına vesile olmuştur. Bu değişimlerin yanı sıra, işgücü piyasasındaki çalışanlar arasındaki dayanışma ve yardımlaşmanın bir tezahürü olarak doğan sendikacılığın giderek güç kaybetmeye başladığı görülmüştür (Özdemir, 2015).

İşsizlik kavramının işgücü piyasaları ve ülke ekonomileri için önemli bir olgu haline gelmesi, özellikle 18. yy. ikinci yarısı itibarıyla adımlarının duyulmaya başlandığı sanayi devrimi ile olmuştur. Sanayi devrimi sonrasında ülkeler işsizlik sorunu ile yüzleşmiştir. 1980 ve 1990’lı yıllar itibarıyla işsizlik olgusu, yalnızca gelişmemiş ya da gelişmekte olan ülkelerin problemi olmaktan çıkmış, aynı zamanda gelişmiş ülkeler ekonomisi için de önemli bir risk faktörü olmaya başlamıştır. Günümüzde ise işsizlik sorunu tüm dünyada yaşanan bir sorundur (Özdemir, 2006).

İşsizlik sorunu, ekonomik büyüme ve kalkınmayı etkileyen en ciddi engellerden biridir (Raheem,1993). İşsizlik, ekonomik ve sosyal birçok problemi beraberinde getirmektedir. İşsizlik sonucunda bireylerin elde ettikleri gelirlerin düşmeye başlaması, refah düzeyinin de düşmesine ve doğrudan yoksulluk problemlerinin ortaya çıkmasına neden olabilmektedir. Diğer bir ifade ile işsizlik sorununun bireyler üzerinde psikolojik ve finansal olarak yıkıcı etkisi olduğu söylenebilir. İşsizlik sadece işsiz kalan bireyin kendisini değil, aynı zamanda işsiz bireyin ailesini de etkilemektedir (Powell, 1973).

İşsizlik sorunu ele alınırken, cinsiyet bazlı işsizlik oranlarının analizlerin edilmesi de oldukça önemlidir. Çünkü Türkiye’de kadınların erkeklere nazaran işgücüne katılma oranları ve istihdam oranları ciddi oranda daha düşük olup işsizlik oranları daha yüksektir. 2014-2019 yılları arasında kadınların ve erkeklerin işsizlik oranları Grafik 3’de gösterilmektedir. Bu kapsamda söz konusu yılları kapsayan dönemde genel itibarıyla erkeklere kıyasla kadınların işsizlik oranlarının yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. 2014-2019 yıllarında erkeklerin işsizlik ortalaması yaklaşık olarak %9 iken, kadınların işsizlik ortalaması ise yaklaşık olarak %13 düzeyindedir. Diğer yandan aynı dönem içerisinde kadınların işsizlik oranlarının giderek artış gösterdiği ifade edilebilir. Nitekim 2014 yılında %12,2 olan kadın işsizlik oranları, 2019 yılında %16,8’e yükselmiştir.

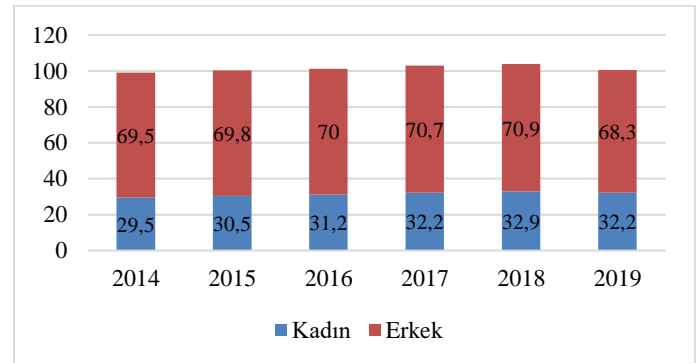
Grafik 3: Cinsiyete Göre İşsizlik Oranları (15-64) (%)



Kaynak: TÜİK, 2019

Cinsiyet bazlı istihdam oranlarını gösteren Grafik 4’de görüldüğü üzere, kadın istihdam oranları erkek istihdam oranlarının neredeyse yarısı seviyesinde kalmıştır. 2014 ve 2019 yılları arasında erkek istihdam oranları ortalama olarak %69 düzeyinde iken, kadınların istihdam oranı ise ortalama olarak %31 düzeyindedir. Kadınların istihdam oranlarında 2014 yılından günümüze kadar olan süre içerisinde artış yaşandığı ifade edilebilir. Nitekim 2014 yılındaki kadın istihdam oranı %29,5 iken 2019 yılında %32,2’ye yükseldiği görülmektedir. Ancak Türkiye’de kadın istihdam oranlarının hala istenilen düzeyde olmadığı söylenebilir. Toplam nüfusun yarısını oluşturan kadınların istihdam oranlarının %30 düzeylerinde seyretmesi, Türkiye’de kadın istihdamının artırılmasına yönelik politikalara daha fazla ihtiyaç duyulduğuna işaret etmektedir. Akgeyik (2017)’e göre Türkiye’de “eğitim” faktörü kadınların işgücüne katılma noktasında önemli bir değişkendir. Ailelerin sosyo-ekonomik özellikleri, eşlerin eğitim düzeyleri ve doğurganlık oranları, kadınların işgücüne dahil olmasında etkili önemli diğer faktörler arasında yer almaktadır.

Grafik 4: Cinsiyet Bazlı İstihdam Oranları 15-64 (%)



Kaynak: TÜİK, 2020

Türkiye’de istihdam edilen işgücünün işteki durumu Tablo 1’de gösterilmiştir. Buna göre istihdam edilen işgücünün büyük bölümünün ücretli veya yevmiyeli olarak çalıştığı görülmektedir. İstihdam edilenlerin işteki durumları sırasıyla kendi hesabına çalışma, ücretsiz aile işçisi ve son olarak işveren olma statüsü gelmektedir. Bu verilere göre Türkiye’deki işgücünün işteki statüsünde, işveren payının oldukça düşük olması ve ücretsiz aile işçisi payının nispeten yüksek olması dikkat çekicidir. Işın ve diğerleri (2010)’ne göre Türkiye’de istihdam edilen işgücü arasında işveren payının düşük seviyede olması eğitim düzeyinin düşük olmasından kaynaklanmaktadır. Diğer yandan tarım sektörü istihdamının yüksek olması, işgücünün işteki statüsü dağılımında

ücretsiz aile işçisi payının yüksek düzeyde olmasında önemli etkenlerdir (Işın vd., 2010). Ayrıca ücretli veya yevmiyeli işgücünün yıllar itibarıyla giderek yükseldiği, ücretsiz aile işçisi payının da giderek azaldığı görülmektedir. Kentsel alandan kırsal alanlara doğru yaşanan göçler, işgücünün tarım sektöründen hizmet sektörüne kaymasına neden olmuştur. Dolayısıyla ücretsiz aile işçiliği statüsü giderek azalma eğilimi göstermektedir.

Tablo 1: İstihdam edilenlerin yıllara göre işteki durumu (15+)

Yıllar	Ücretli veya yevmiyeli	İşveren	Kendi hesabına	Ücretsiz aile işçisi
2014	17 125	1 173	4 479	3 155
2015	17 827	1 175	4 468	3 150
2016	18 377	1 239	4 536	3 053
2017	18 960	1 279	4 815	3 134
2018	19 536	1 282	4 909	3 012
2019	19 216	1 253	4 709	2 902
2020	19 058	1 253	4 596	2 360

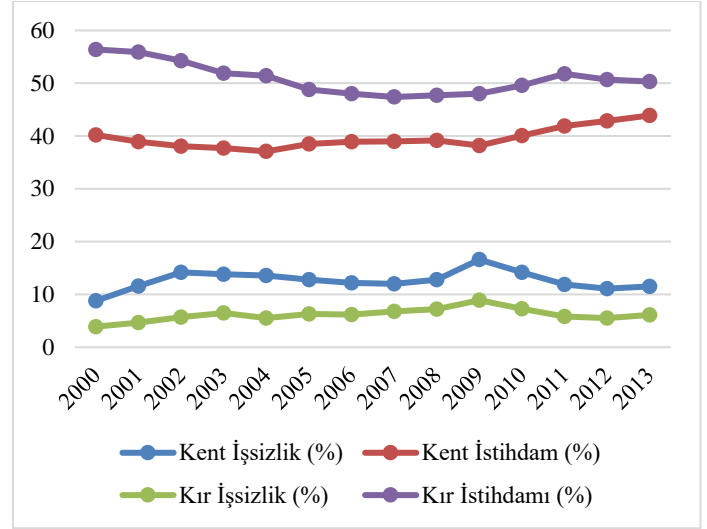
Kaynak: TÜİK, 2020

İstihdamın çalışanların statülerine göre dağılımları, ülkelerin ekonomik gelişmişlik düzeyleri hususunda şu bilgileri vermektedir: Buna göre gelişmemiş ve gelişmekte olan ülkelerde sanayi sektörünün gelişmemiş olması nedeniyle ücretli veya yevmiyeli statüsündeki çalışanların oranları düşüktür. Diğer yandan gelişmiş ekonomilerde ise tarım istihdamının düşük olması nedeniyle ücretsiz aile işçi statüsünde çalışanların oranlarının düşük olduğu belirtilmektedir (Özdemir, 2006). Ücretsiz aile işçisi statüsünde çalışan işgücü, gelişmiş ya da gelişmekte olan ülkelerde neredeyse hiç rastlanmayan “ücretsiz aile işçisi” statüsü, Türkiye’de istihdamın yaklaşık olarak beşte birini oluşturmaktadır (Şahin, 2011).

Grafik 5’de yer alan kent-kır ayrımına göre işgücü göstergeleri incelendiğinde; kentsel ve kırsal alanlarda işgücü göstergelerinin farklılaştığı görülmektedir. Nitekim kırsal alanda istihdam oranlarının kentsel alanlardaki istihdam oranlarından daha fazla olduğu söylenebilir. Bu bağlamda Türkiye’nin işgücü piyasası yapısında kent-kır ayrımına dayanan bir ikilikten bahsedilmektedir. Türkiye’de kent ve kır ayrımına göre işgücü göstergeleri Grafik 5’de gösterilmiştir. Bu doğrultuda kırsal alanda istihdam oranlarının kent istihdamına göre yüksek olduğu görülmektedir. Diğer yandan kent işsizlik oranlarının ise kır işsizlik oranlarından daha yüksek düzeyde olduğu ifade edilebilir.

2019 yılında kırsal alanda işsizlik oranı %6,1 iken, kentsel alanda bu oran %11,5’dir. Kentsel alandaki işsizlik oranı kırsal alandaki işsizlik oranının neredeyse iki katı düzeyindedir. Kırsal alanda tarıma dayalı istihdam olanaklarının giderek azalması neticesinde işsizlik oranları, kentsel alana nazaran daha düşüktür. Kırsal alanda tarım sektöründe istihdam edilen işgücünün kırsal alanda kentsel alanlara doğru kayması sonucunda kent nüfusu artmış ancak işgücü istenilen düzeyde istihdam edilememiştir. Dolayısıyla kentsel işsizlik oranlarında kırsal alanlara kıyasla artış yaşanmıştır (Şahin, 2009). Kırsal alanda tarım sektöründe istihdam edilen işgücünün kentsel alanlara göç etmesi neticesinde, nitelik noksanlığı ve düşük eğitim düzeyi gibi nedenlerle kentsel alanlarda işsiz oldukları belirtilmektedir (Yazar, 2014).

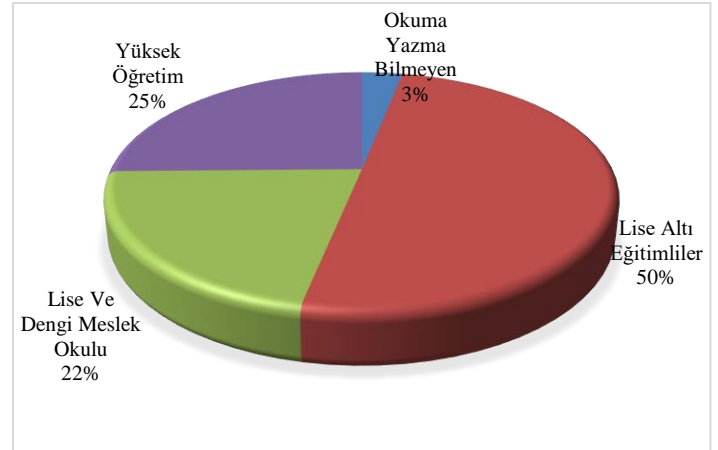
Grafik 5: Kent ve Kır Ayrımına Göre İşgücü Göstergeleri



Kaynak: TÜİK, 2013

İşgücü piyasasının yapısının özelliklerini belirleyen diğer bir gösterge ise işgücüne katılan bireylerin eğitim durumlarıdır. Bu kapsamda işgücünün eğitim durumuna göre dağılımı Şekil 1’de gösterilmiştir. Şekil 1’de Türkiye’deki işgücünün yarısı lise ve altı eğitimlilerin oluşturduğu görülmektedir. Yüksek öğretim kurumlarından mezun bireylerin ise işgücü içerisindeki payı %25 iken lise ve dengi meslek okulundan mezun bireylerin işgücü içerisindeki payı ise %22’dir. Ayrıca okuma yazma bilmeyen bireylerin işgücü içerisindeki payı da %3’dür. Bu doğrultuda özellikle lise ve altı eğitim düzeyindeki bireylerin işgücünün çoğunluğunu oluşturduğu söylenebilir.

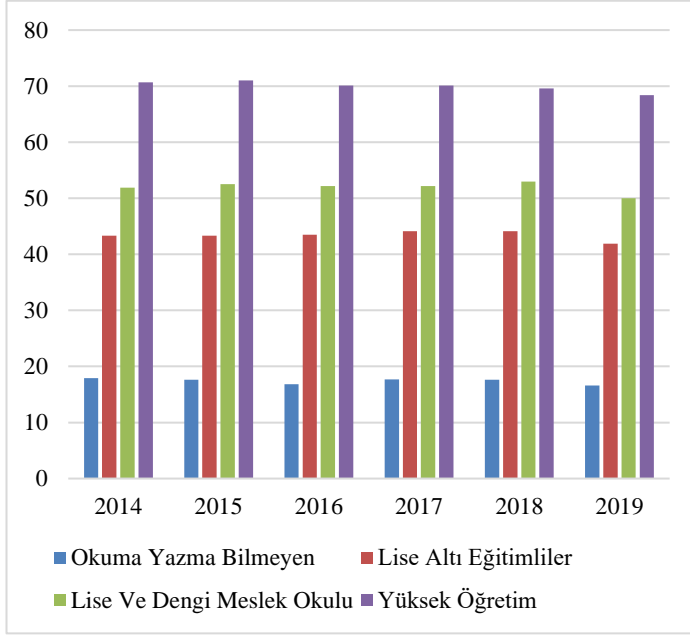
Şekil 1: İşgücünün Eğitim Durumuna Göre Dağılımı (2019)



Kaynak: TÜİK, 2019

Eğitim durumuna göre istihdam oranları incelendiğinde ise yükseköğretim kurumlarından mezun bireylerin en yüksek istihdam oranlarına sahip olduğu, bu sırayı lise ve dengi meslek okullarından mezun bireyler, lise altı eğitimli bireyler ve okuma yazma bilmeyen bireylerin takip ettiği görülmektedir (Grafik 6). Dolayısıyla işgücünün eğitim düzeyinin yükselmesi ile istihdam olanakları arasında doğrudan bir ilişkinin söz konusu olduğu belirtilebilir. Diğer bir deyişle, eğitim seviyesi yüksek bireylerin nitelikli işgücünü oluşturduğu düşünüldüğünde, işgücü piyasasında giderek daha fazla nitelikli işgücü için istihdam olanaklarının arttığı ifade edilebilir.

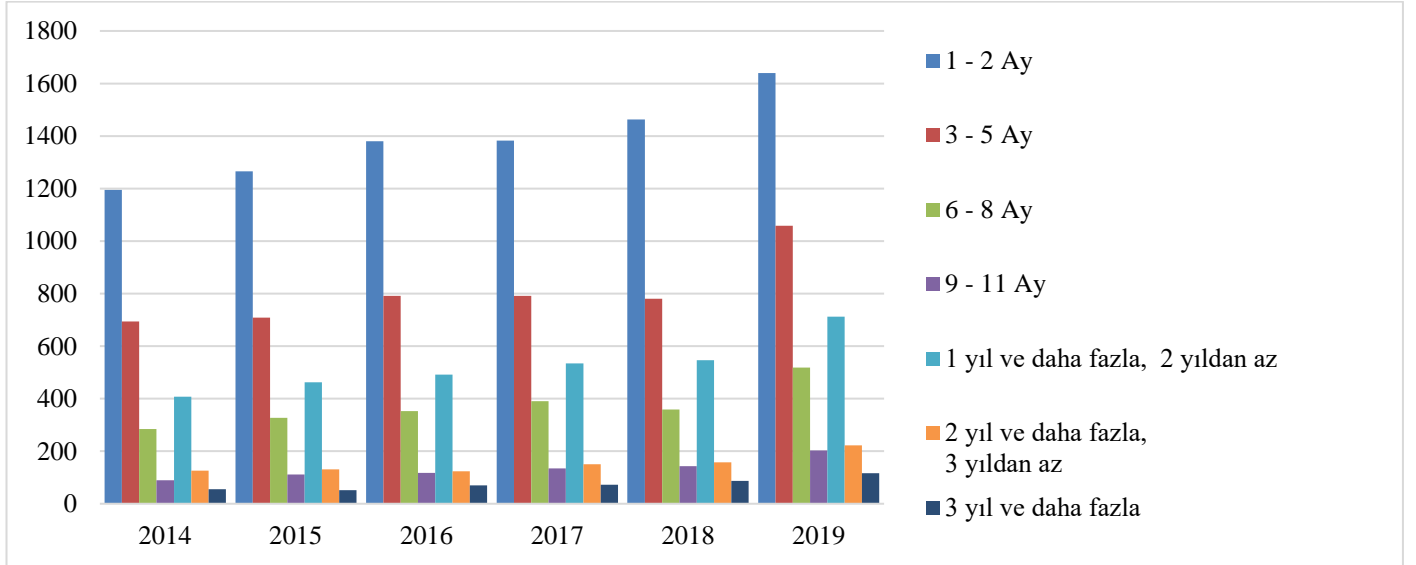
Grafik 6: Eğitim Durumuna Göre İstihdam Oranları (2014-2019)



Kaynak: TÜİK, 2019

İşgücü piyasasındaki bireylerin eğitim düzeylerini etkileyen çeşitli faktörler bulunmaktadır. Bireyin eğitim yılları, ulaşılan eğitim seviyesi, belirli bir yeteneğin kazanılması, eğitim sistemi, eğitime yatırımlar, okulun kalitesi, eğitim yolu, müfredat türü ve faaliyet sektörü gibi birçok değişken bireylerin istihdam edilmesinde eğitimin etkisini açıklamaktadır. Bireylerin istihdamının sağlanmasında eğitim faktörü üzerinde yapılan çalışmalar, yüksek öğrenimin lise diplomasına göre önemli bir avantaj sağladığını (Pascarella ve Terenzini, 2005), lise ve lise sonrası eğitim ise lise altı eğitim seviyelerinden daha iyi bir mesleki statü sağladığını (Hauser ve diğerleri, 2000) ortaya koymuştur. Bu bağlamda eğitime yapılan yatırımlar eğitime erişimi genişletirken, bireylerin daha iyi işler bulmasını sağlar ve işgücü piyasasının ihtiyacı olan becerilerin bireylere kazandırılmasına yardımcı olmaktadır. Dolayısıyla insan sermayesinin niteliğinin artırılması, eğitime yapılan yatırımlar neticesinde ortaya çıkmaktadır (Fasih, 2008).

Grafik 7: İş arama sürelerine göre işsizler 15+ (Bin)

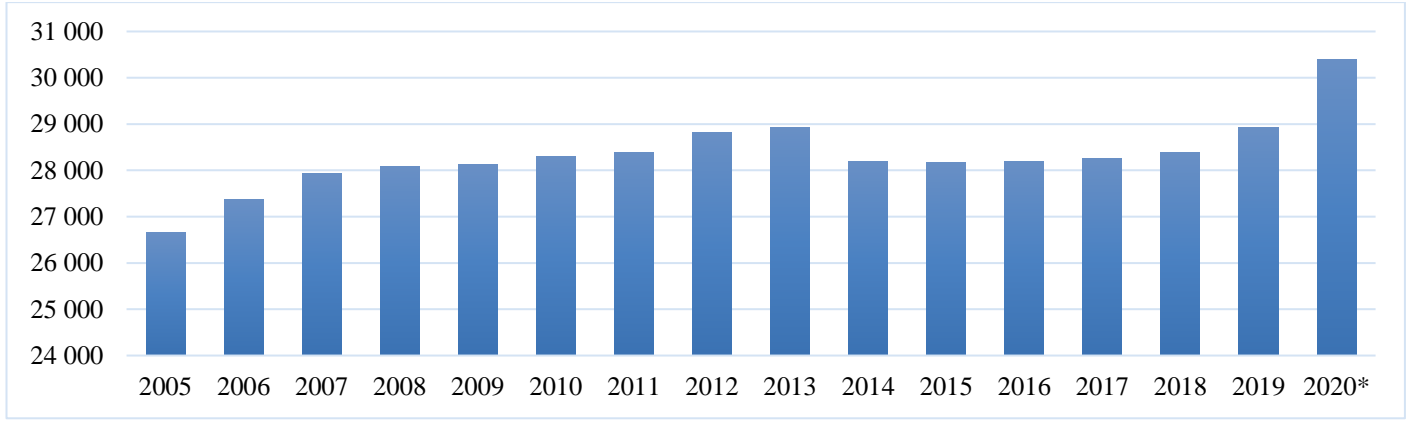


Kaynak: TÜİK, 2019

Türkiye’de işgücü piyasası yapısının özelliklerini belirleyen diğer bir göstergesi işsiz bireylerin iş arama süreleridir. İşsiz bireylerin iş arama süreleri Grafik 7’de gösterilmektedir. Bu kapsamda işsiz bireylerin önemli bir bölümünün iş arama sürelerinin 1 yıldan az olduğu görülmektedir. İşsiz bireylerin çoğunluğunun iş arama zamanının 1-2 ay sürdüğü görülmektedir. Diğer yandan 3 yıl ve daha fazla sürelerde iş arayan bireylerin daha düşük seviyelerde bulunduğu ifade edilebilir. İşsiz bireylerin iş arama sürelerinin uzaması ümidi kırılmış işgücü (discouraged workers) kavramını ortaya çıkarmaktadır. Ümidi kırılmış işgücü veya iş bulma ümidi

olmayanlar, uzun sürelerdir iş bulamadıkları için işgücü piyasasından çekilmeyi tercih etmektedir. Söz konusu grup, yapılan çalışmalara göre tekrar işgücüne dahil olma eğilimi göstermemektedir. Bu nedenle iş bulma ümidi olmayanların, işgücüne dahil olmayan gruplardan farklı olmadıkları kanıtlanmıştır (Özkaplan, 1999). Ümidi kırılmış işgücü (iş bulma ümidi olmayanlar) TÜİK hesaplamalarına göre işsiz kategorisinde yer almamaktadır.

Grafik 8: İşgücüne dahil olmayan nüfus 15+ (Bin)



*2020 TÜİK Ocak ayı verileri esas alınmıştır.

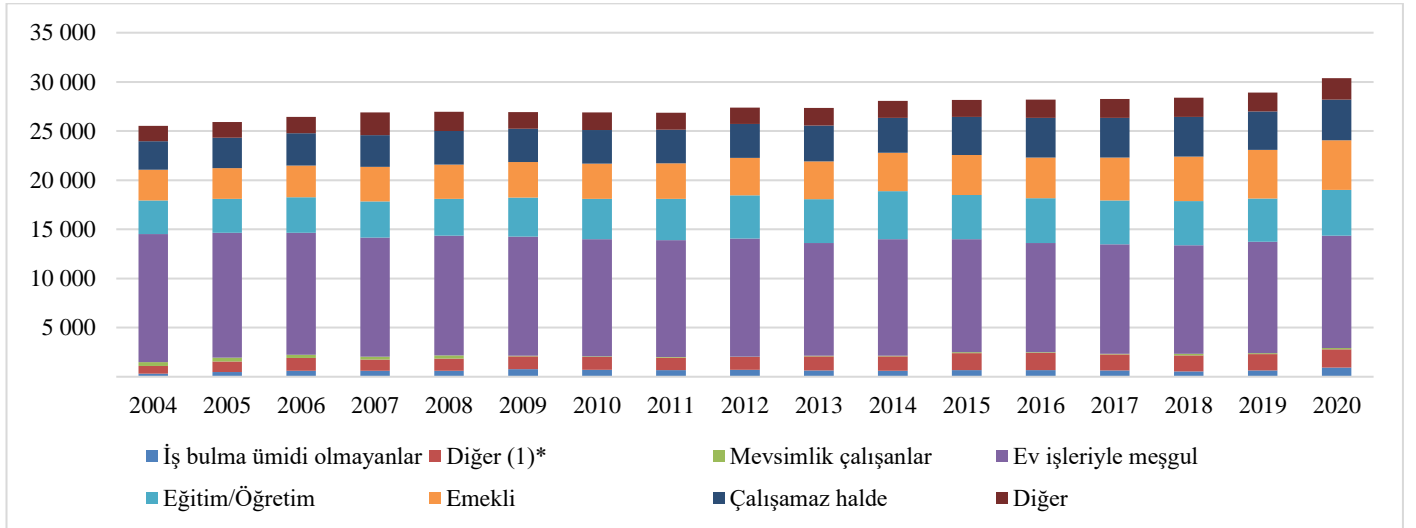
Kaynak: TÜİK, 2020

Grafik 8’de işgücüne dahil olmayan nüfus gösterilmektedir. 2015-2020 yıllarını kapsayan 15 yıllık süre içerisinde 2015- 2013 ve 2018-2020 yılları arasında işgücüne dahil olmayan nüfusta artışların yaşandığı görülmektedir. Diğer yandan 2013-2016 yılları arasında ise işgücüne dahil olmayan nüfusta gözle görülür ölçüde düşüşlerin yaşandığı söylenebilir. Bireylerin işgücüne dahil olmamasına neden olan birçok faktör bulunmaktadır (Türkan, 2005, s.10).

- İş arama sürelerinin uzayarak iş aramaktan vazgeçen bireyler işgücüne dahil olmamaktadır.
- Ücret seviyelerinin düşük olması gerekçesi ile işgücü piyasasına dahil olmak yerine, çocuk bakım ya da ev işleri ile hane halkına daha fazla katkı sunacağı düşüncesi ile işgücüne dahil olmamak tercih edilmektedir.

- Özellikle kentsel alanlarda çocuk bakım hizmetlerinin ve kreşlerin pahalı olması nedeniyle işgücünden uzakta kalmak tercih sebebi olabilmektedir.
- Kayıt dışı istihdamın sonucu olarak, özellikle kadın işgücünün istihdam edilse bile sosyal güvencesinden yoksun bırakılması noktasında bireylerin işgücüne dahil olmayı reddetmesi durumu ortaya çıkmaktadır.
- İç göçler neticesinde, kırsal alandan kente göçün bir sonucu olarak kadınların çalışma istek ve arzusunda bulunmamları işgücüne dahil olmalarını engellemektedir.
- Bireylerin eğitim sürelerinin uzaması veyahut bireylerin eğitim düzeyinin düşük olması işgücüne dahil olmayı engelleyen faktörler arasında sıralanabilir.

Grafik 9: İşgücüne Dahil Olmayanların Yıllara Göre İşgücüne Dahil Olmama Nedenleri (15+ Bin Kişi)



* Diğer: Mevsimlik çalışma, ev kadını olma, öğrencilik, irad sahibi olma, emeklilik ve çalışamaz halde olma gibi nedenlerle iş aramayıp ancak işbaşı yapmaya hazır olduğunu belirten kişilerdir.

Kaynak: TÜİK, 2020.

İşgücüne dahil olmayan bireylerin yıllara göre işgücüne dahil olmama nedenleri Grafik 9’de gösterilmektedir. Bu doğrultuda bireylerin işgücüne dahil olmama nedenlerinin başında “Ev İşleri ile Meşgul” olma gerekçesi gelmektedir. Özellikle kadınların istihdam, işgücüne katılım ve işsizlik oranları göz önünde bulundurulduğunda, kadınların büyük bir bölümünün ev işleriyle meşgul olmaları gerekçesi ile işgücüne dahil olmadıkları belirtilmektedir. İşgücüne dahil olmama nedenlerinin ikincisi olarak “Eğitim/Öğretim” gelmektedir. Nitekim eğitim sürelerinin uzaması bireylerin işgücü

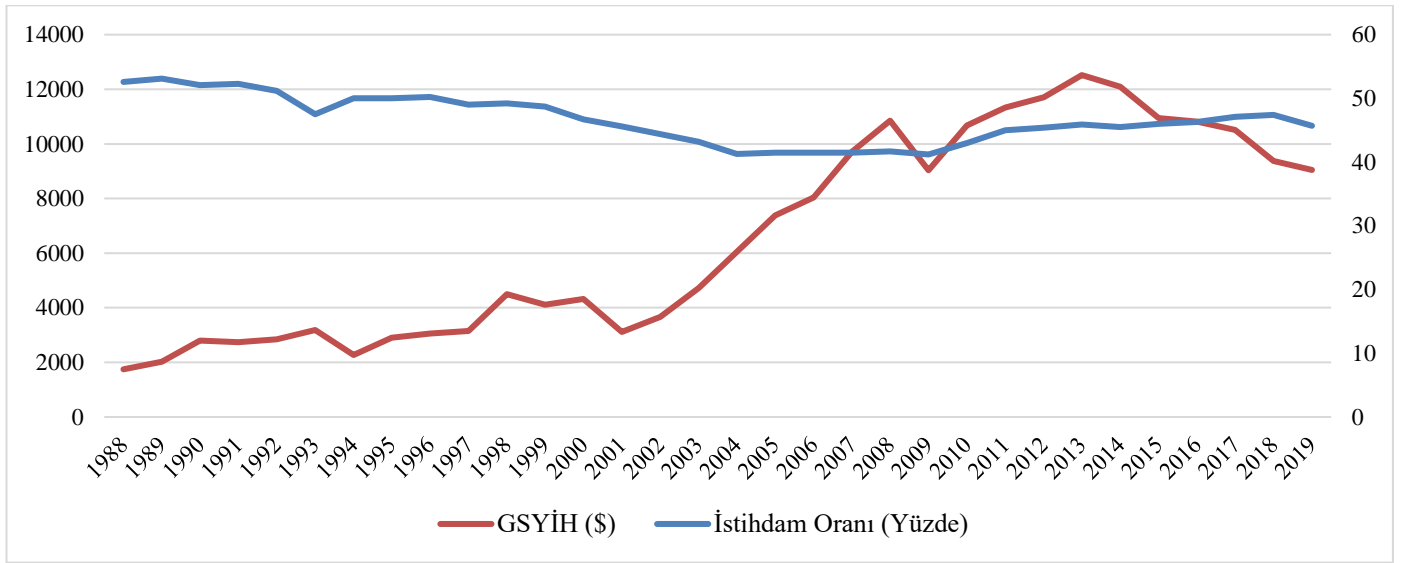
piyasasına daha geç dahil olmalarına neden olmaktadır. Diğer yandan işgücüne dahil olmama nedenleri sırasıyla emeklilik, çalışamaz halde olma ve diğer nedenler gibi gerekçeler şeklinde sıralanmaktadır.

İşsizlik olgusu, bir ülkenin farklı ekonomik ve sosyal boyutlarını gösteren olumsuz bir fenomen olarak bilinir. Bu kapsamda olumsuz bir gösterge olan işsizlik oranlarındaki artışlar, ekonomik yapı ile doğrudan ilişkilidir. “Okun Yasası” olarak bilinen bir teoriye göre

işsizlik ve GSYH arasında üretim ve işsizlik düzeyi gibi negatif bir ilişkinin söz konusu olduğu ileri sürülmüştür (Fischer, 2000). Okun yasasına göre ekonomik büyümenin %2,5'in üzerinde olduğu dönemlerde, büyümedeki her %1'lik artış için işsizlikte %0,5'lik bir düşüşe neden olduğu varsayılmaktadır (Guisinger, 2018). Buna göre ekonomik büyümenin normal şartlarda işsizliği düşüren bir etkiye sahip olması beklenmektedir.

Türkiye'nin işgücü piyasası yapısının özelliklerinden birisi de ekonomik büyümenin istenilen ölçüde istihdam yaratamamasıdır. İstihdam yaratmayan büyüme (jobless growth), ekonomilerde yüksek büyüme oranlarına rağmen, işsizliği azaltma noktasında yeterli ölçüde istihdam olanaklarının oluşturulamaması neticesinde ortaya çıkan olgudur (Butev, 2012, s.42).

Özellikle 1980 yılından sonra küreselleşme ile birlikte hız kazanan istihdamsız büyüme olgusunu ortaya çıkaran birçok neden **Grafik 10:** Türkiye'de GSYH ve İstihdam Oranı (%) (1988-2019)



Kaynak: Dünya Bankası, 2019

Türkiye'de 1988-2019 yılları arasında GSYH ile istihdam arasındaki ilişki Grafik 10'da gösterilmektedir. 1993, 1994, 1999, 2000, 2002, 2003, 2009, 2011, 2017, 2018 yıllarında GSYH ve istihdam oranları arasında negatif yönde bir ilişkinin gerçekleşmiş olduğu söylenebilir. Daha açık bir ifade ile Türkiye'de söz konusu yıllarda GSYH oranlarının yükselmiş olmasına karşın istihdama etkisinin olmadığı görülmektedir. Diğer yandan 1994, 1999, 2009, 2015 ve 2017 yıllarında ise GSYH oranlarında düşüşlerin yaşanmasına karşın istihdamın arttığı ifade edilebilir. Türkiye'de diğer dönemlerde ise GSYH oranları ile istihdamın eşdeğer olduğu söylenebilir.

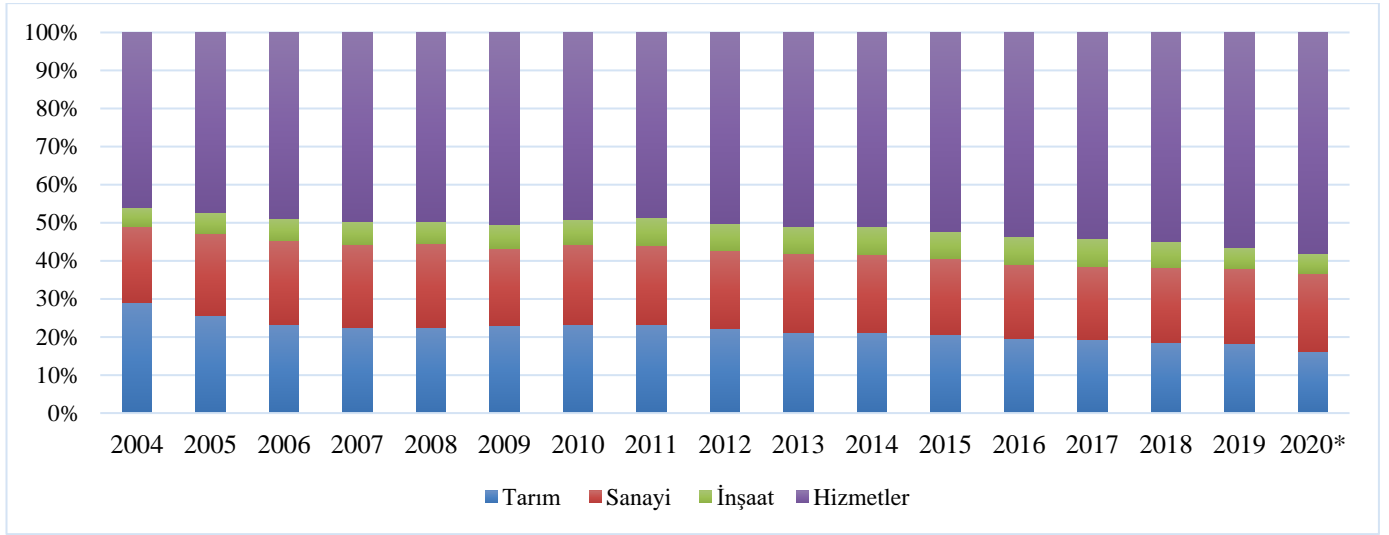
İşgücü piyasası yapısının özelliklerini belirleyen diğer bir gösterge ise istihdam edilenlerin iktisadi faaliyet kollarına göre dağılımlarıdır. Grafik 11'de istihdam edilenlerin yıllara göre iktisadi faaliyet kolları ve dağılımı gösterilmektedir. Bu bağlamda Türkiye'de istihdam edilen işgücünün yüksek oranda hizmetler sektöründe yoğunlaştığı görülmektedir. Bu dağılımı sırasıyla 14 yıllık süreç ortalamasının birbirlerine eşit olduğu sanayi ve hizmet

bulunmaktadır. İşgücünün yüksek maliyetleri, hizmetler sektörünün payı, işgücü piyasasındaki düzenlemeler, kur hareketlilikleri, işgücü piyasasındaki esneklik gibi etkenler istihdamsız büyüme olgusunu ortaya çıkarmaktadır (DPT, 2007). Küreselleşme sonrasında yaşanan değişimler esnek çalışmayı ön plana çıkarırken, işgücünün çevresel ve çekirdek olmak üzere ikiye ayrılmasına neden olmuştur. Bu kapsamda bir yandan işyeri bağımlılığı ve istihdam güvencesinin mevcut olduğu çekirdek işgücü, diğer yanda ise nispeten daha az olan iş güvencesinin bulunduğu çevresel işgücünü meydana getirmiştir. Ayrıca teknoloji alanında yaşanan gelişmeler ise nitelikli işgücü talebini artırarak yüksek nitelikli işgücü için istihdam olanakları sağlamıştır. (Yavuz, 1995; Murat ve Eser, 2013). Ancak vasıfsız işgücü için istihdam olanaklarında düşüşlerin yaşanması neticesinde işsizlik oranları artmıştır. Bu durum istihdamsız büyüme sürecini tetiklemiştir (Butev, 2012; Murat ve Eser, 2013)

sektörü ve son olarak inşaat sektörü izlemektedir. İstihdamın sektörel dağılımı, ülkelerin gelişmişlik düzeyi ve ekonomik yapısı noktasında önemli ipuçları vermektedir. TÜİK verilerine göre istihdamın sektörel dağılımı cinsiyet bazında ele alındığında hem kadın hem de erkeklerin yoğun olarak hizmet sektöründe istihdam edildiği görülmektedir. Hizmet sektöründen sonra kadınların en çok istihdam edildiği alan tarım sektörü iken erkeklerde en çok istihdam edilen alan sanayi sektörüdür (TÜİK, 2020).

İstihdam edilenlerin yaptıkları işler esas alınarak genellikle üç sektörde toplandıkları görülmektedir. Bu noktada istihdam edilenlerin yoğunlaştığı sektörler analiz edildiğinde, ülkelerin gelişmişlik düzeyleri de yorumlanabilmektedir. Nitelikli gelişmekte olan ülkelerde istihdam sanayi sektörüne nazaran tarım sektöründe yoğunlaşmaktadır. Ülkelerin ekonomik gelişmişlik düzeylerinin yükselmesi neticesinde, tarım istihdamı sanayi istihdamına doğru kaymaktadır. Diğer yandan sanayi sektörünün gelişmeye başlaması ile birlikte, istihdam hizmetler sektöründe yoğunlaşmaya başlar. Bu kurala üç sektör kanunu adı verilmektedir (Zaim, 1997).

Grafik 11: İstihdam edilenlerin yıllara göre iktisadi faaliyet kolları ve dağılımı (2004-2020)

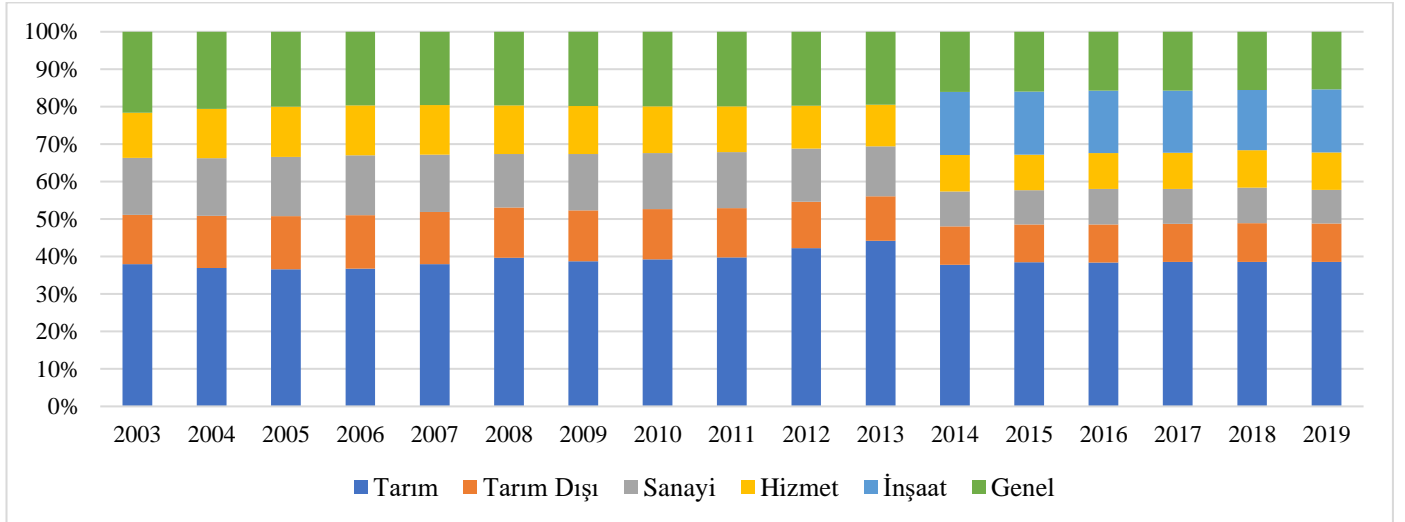


Kaynak: TÜİK, 2020

İşgücü piyasası yapısının önemli göstergelerinden biri de kayıt dışı istihdamdır. Türkiye'deki kayıt dışı istihdam oranları Grafik 12'de gösterilmiştir. Bu kapsamda Türkiye'de en yüksek kayıt dışı istihdamın yoğunlaştığı sektör tarım sektörü olmuştur. Tarım sektöründe kayıt dışı istihdamın yüksek olmasının en temel nedeni ücretsiz aile işçiliğinin yüksek olmasından kaynaklanmaktadır. Kayıtdışı istihdam veya enformal sektör kavramı ilk olarak 1970 yılında ILO tarafından kullanılmıştır (TOBB, 1994). 2003 yılında 17. Uluslararası Çalışma İstatistikçileri Konferansı (ICLS)'nda kayıtdışı istihdam kategorileri belirlenmiştir. Buna göre (Trebilcock, 2005);

- Kayıt dışı sektör işletmelerinde kendi hesabına çalışanlar (çalışanı olmayan kendi hesabına çalışanlar);
- İşverenler (çalışanları ile birlikte serbest meslek sahibi) kendi kayıt dışı sektör işletmelerinde;
- Katkıda bulunan aile işçileri (işletmenin türüne bakılmaksızın);
- İstihdam ilişkisine göre tanımlanan kayıt dışı işlerde çalışanlar (yasada veya uygulamada, ulusal çalışma mevzuatına tabi olmayan işler, sosyal koruma veya belirli istihdam yardımlarına (yıllık ücretli veya hastalık izni, vb) hak kazanmaktan yoksun olanlar).

Grafik 12: Kayıtdışı İstihdam Oranları (2003-2019)



Kaynak: SGK, 2019

Kayıtdışı istihdama bağlı olarak ortaya çıkan güvencesiz istihdamın önlenmesi için "insana yakışır iş" (decent work) kavramı ortaya çıkmıştır. İnsana yakışır işin sağlanabilmesi için on temel unsuru içermesi gerekmektedir (ILO, 2013): (i) Uluslararası çalışma standartları ve işte temel ilkeler ve haklar, (ii) İstihdam yaratma, (iii) Sosyal koruma, (iv) Sosyal diyalog, (v) istihdam fırsatları, (vi) yeterli kazanç ve verimli çalışma, (vii) makul çalışma süresi, (viii) iş, aile ve kişisel hayatı birleştirmek, (ix) kaldırılması gereken işler, (x) işin istikrarı ve güvenliği, (xi) istihdamda fırsat eşitliği, (xii) güvenli çalışma ortamı, (xiii) sosyal güvenlik ve (xiv) işveren ve işçi temsili.

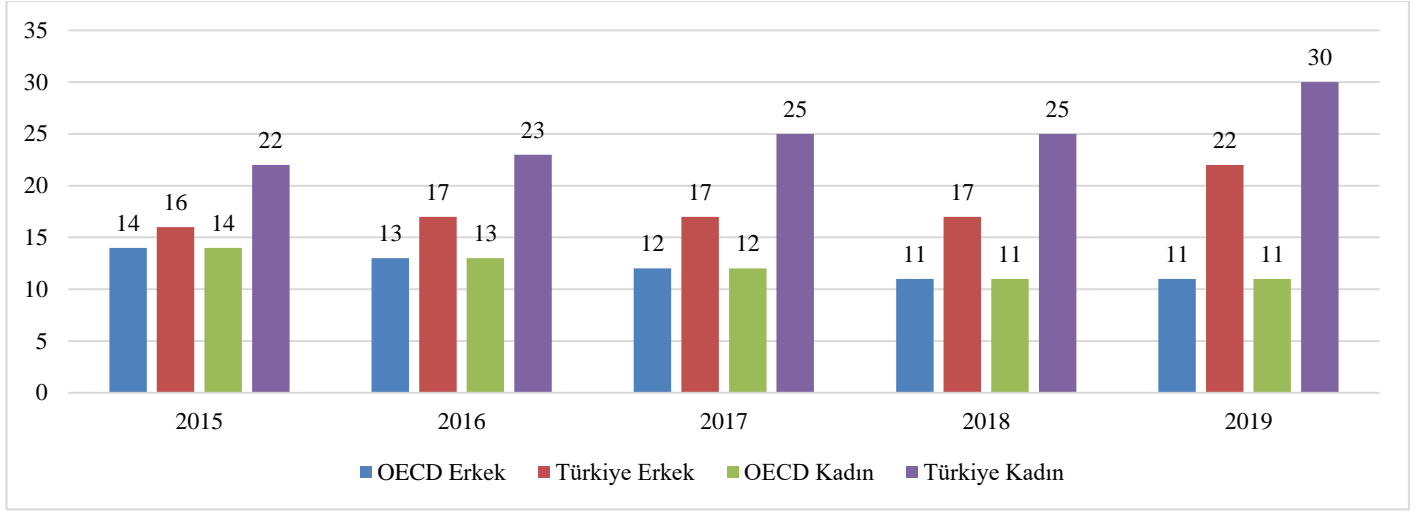
Türkiye'de işgücü yapısının özellikleri incelendiğinde en önemli sorunlardan birinin genç işsizliği olduğu söylenebilir. Türkiye'de genç nüfus oranı, toplam nüfusun %15,6'sına denk gelmektedir (TÜİK, 2019). TÜİK göstergeleri genç nüfusu 15-24 yaş grubu olarak değerlendirirken, OECD genç nüfusu 15-29 olarak analiz etmektedir. Türkiye sahip olduğu genç ve dinamik nüfus yoğunluğu bakımından birçok gelişmiş ülkeye nazaran avantajlı bir konumdadır. Bu bağlamda yüksek genç nüfus oranı ile açık olan demografik fırsat penceresinin etkili ve verimli bir biçimde değerlendirilmesi gerekmektedir (Özdemir, 2019). Ancak Türkiye'nin yüksek genç nüfus oranına rağmen yüksek işsizlik

oranları dikkat çekmektedir.

Grafik 13’de Türkiye ve OECD ülkelerinde genç işsizliğin cinsiyet bazlı oranlarına yer verilmiştir. Bu bağlamda OECD ülkelerinde toplam genç işsizlik oranlarının, Türkiye’deki toplam genç işsizlik oranlarından düşük olduğu görülmektedir. Göstergeler cinsiyet bazlı

analiz edildiğinde ise genç kadınların işsizlik oranlarının 2015 yılından 2019 yılına kadar sürekli artış eğilimi gösterdiği ifade edilebilir. Genç kadınlara göre nispeten daha az değişkenlik gösteren genç erkeklerde de işsizlik oranlarında yıllar bazında artışların yaşandığı görülmektedir.

Grafik 13: Türkiye ve OECD ülkelerinde Genç İşsizliğin Cinsiyet Bazlı Oranları

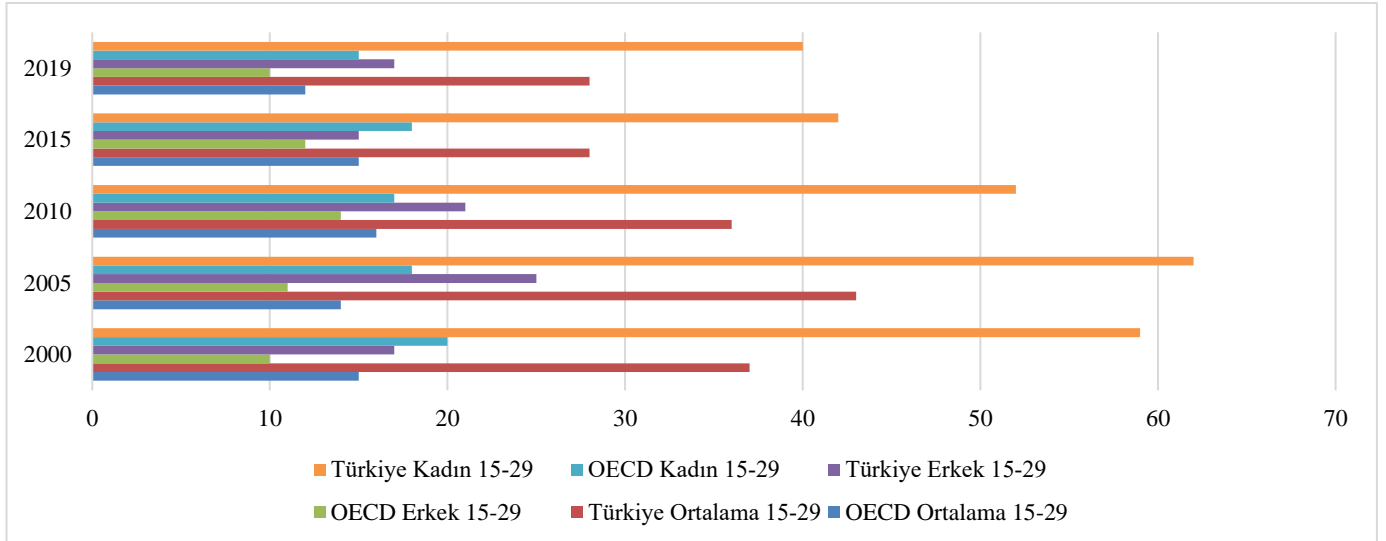


Kaynak: OECD, 2019

Türkiye’de genç işsizliği konusunda öne çıkan bir diğer gösterge ise NEET (Neither in Education, Employment, Training) oranlarıdır. Türkiye için yeni bir kavram olan NEİY, ne eğitimde ne istihdamda ne de yetiştirmede olan 15-29 yaş grubundaki gençleri temsil etmektedir (Elder, 2015). Grafik 14’de Türkiye ve OECD ülkelerinde 15-29 yaş aralığında cinsiyet bazlı NEET oranları gösterilmiştir. 15-29 yaş aralığındaki genç kadınlarda NEET oranı 2000 yılından 2005 yılına kadar artış eğilimi gösterse de 2005 yılından 2019 yılına kadar düşme eğiliminde olmuştur. Ancak 15-29

yaş grubu genç kadınların NEET oranları OECD ülke ortalamasına göre oldukça yüksek düzeydedir. Diğer yandan 15-29 yaş grubu genç erkeklerde NEET oranı kadınlara kıyasla daha düşük düzeyde olmasına karşın OECD ülke ortalamasının üzerinde seyretmektedir. Ayrıca 2019 yılında OECD ülkelerinin NEET ortalaması %12 iken Türkiye’nin NEET ortalaması %28’dir. Göstergeler ışığında Türkiye’de ciddi anlamda genç işsizliği sorununun varlığından söz edilmektedir.

Grafik 14: Türkiye ve OECD ülkelerinde 15-29 yaş aralığında Cinsiyet Bazlı NEET oranları



Kaynak: OECD, 2020

Türkiye’de işsizlik olgusunun en temel karakteristik özellikleri arasında yer alan yapısal işsizlik sorunu, işsizliğin kronikleşmesi ve en önemlisi de genç işgücü arasında yoğunlaşmasıdır. Genç işgücü için yeterli ölçüde istihdam olanaklarının sunulamaması, genç işsizliğini derinleştirmektedir. Tüm bunların yanı sıra eksik istihdam edilen genç işgücü ve istihdam edildiği halde iş arayan genç işgücü de eklendiğinde genç işsizlik sorunu büyümektedir (Murat, 1995). İslamoğlu ve Elif (2018)’e göre Türkiye’de genç işgücünün eğitim

düzeyi arttıkça eğitim-işgücü piyasası ilişkisi güçlenmektedir. Genç işgücünün eğitim bittikten sonra ilk iş hayatına geçiş sürelerinin uzun olduğu ve ilk iş deneyimlerinin genellikle geçici işler olduğu belirtilmiştir.

Genel itibarıyla Türkiye’deki işgücü piyasasına dair temel göstergeler, işsizliği azaltmak ve istihdam olanaklarını ve işgücüne katılım oranlarını artırmak açısından etkili ve hızlı sonuç alınabilir

mücadele araçlarına ihtiyaç duyulmaktadır. Özellikle kadın ve genç işgücünün işgücüne katılım oranlarının artırılması ve yeni istihdam alanlarının oluşturulması elzem görülmektedir. Dolayısıyla tüm bu göstergeler ve veriler aktif ve pasif istihdam politikalarına dikkat çekmeyi gerektirmektedir.

3. Türkiye’de Aktif ve Pasif İşgücü Piyasası Politikaları

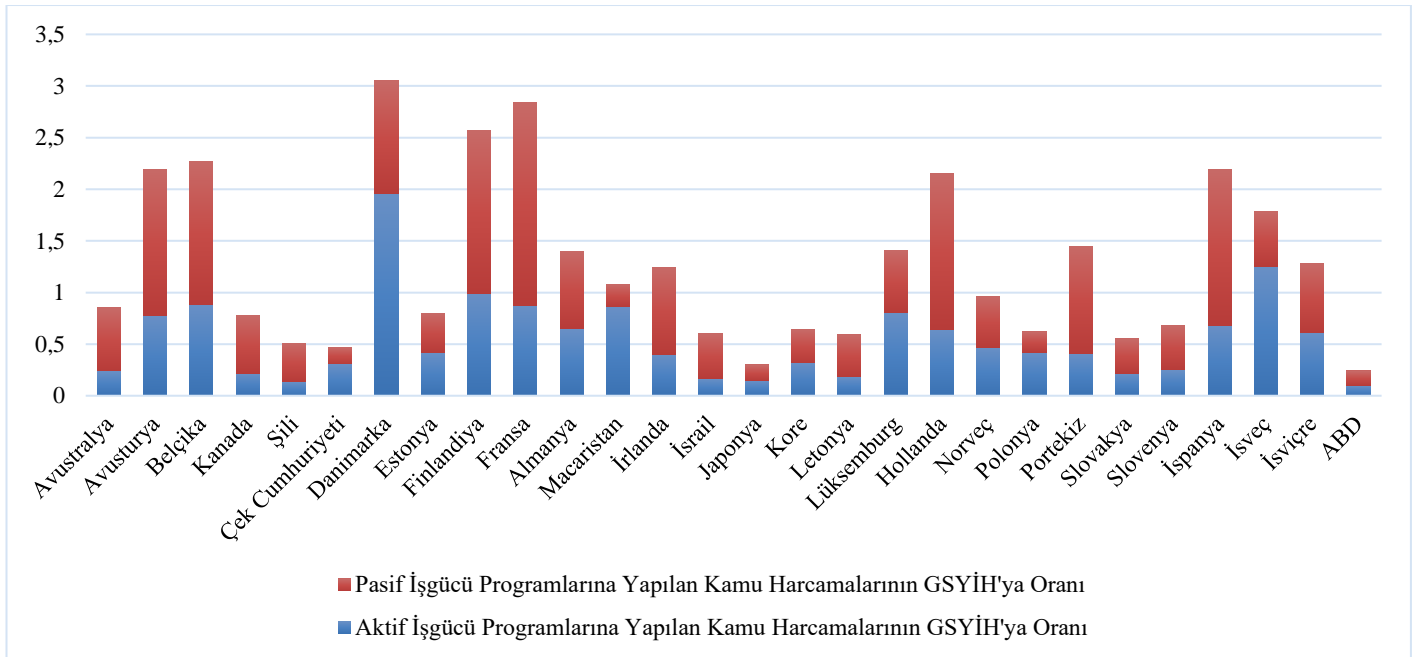
Türkiye’de işgücü piyasasının yapısal özellikleri incelendiğinde, işsizliğin önemli bir sorun olarak ortaya çıktığı görülmüştür. İşsizlikteki artışlar, kaçınılmaz olarak işsizlikle mücadele politikalarını yeniden merkeze almıştır. İşgücü piyasasında yaşanan sorunlar ekonomik büyüme ve kalkınmanın önünde engel teşkil etmektedir. Bu sebeple işsizlik sorunun ortadan kaldırılması veya en makul seviyelere getirilebilmesi açısından işsizlikle mücadele politikaları ön plana çıkmaktadır. İşgücü piyasası politikaları geleneksel olarak aktif ve pasif müdahaleler olarak kategorize edilmiştir. İşsizlikle mücadele noktasında uygulanan aktif ve pasif istihdam politikaları, ülkelerin işgücü piyasası yapısına göre değişmektedir.

Pasif işgücü piyasası politikalarının en temel amacı işsiz kalan bireylere ekonomik güvence sağlamaktır. Bu noktada pasif işgücü piyasası politikalarının amacı işsizliği azaltmak ya da istihdamı artırmak değildir. Pasif işgücü piyasası politikaları, işsizlik nedeniyle ortaya çıkan toplumsal ve bireysel sorunları ortadan kaldırmaya yardımcı olmaktadır (Biçerli, 2004). Pasif işgücü piyasası politikaları yararlanıcıları genellikle işsiz bireyler iken, aktif işgücü piyasası politikaları da çoğu durumda işsizlere açıktır, ancak aynı zamanda daha iyi iş arayan veya okuldan işe geçiş yapan gençleri de kapsamaktadır.

Aktif işgücü piyasası politikalarının temel amacı ise pasif işgücü piyasası politikalarının aksine işsiz kalan bireylere istihdam olanakları sunmaktır. İşsizlikle mücadelede sadece işsizliğin zararlarını hafifletmek ya da tedavi etmek değil, aynı zamanda sorunu gidermeye yönelik aktif işgücü piyasası politikaları ile istihdam sağlanmalıdır. Aktif politikalar işgücü piyasasına (yeniden) entegrasyonu vurgulamaktadır. Böylelikle yapısal işsizlik sorununun çözümüne katkı sağlayacaktır.

Aktif işgücü piyasası politikalarına yönelik olarak kamu harcamaları ve yoğunlukları ülkeler arasında farklılık göstermektedir. İskandinav ülkelerindeki göstergelere göre nispeten yüksek aktif işgücü piyasası politikaları uygulandığı görülmektedir. Diğer yandan Avustralya, Kanada, Yeni Zelanda, Birleşik Krallık, Amerika Birleşik Devletleri, Japonya, Kore ve İsrail’de aktif işgücü piyasası politikaları harcamaları ortalamasının altında kalmaktadır. Ancak “Büyük Durgunluk” sonrasında birçok ülkede aktif istihdam politikalarına yönelik kamu harcamaları artış eğilimi gösterse de aktif işgücü piyasası politikaları harcamaları pasif işgücü piyasası politikalarından halen daha düşük düzeydedir (Martin, 2015). OECD ülkelerinin aktif ve pasif işgücü piyasası politikalarına yönelik yapılan kamu harcamalarının GSYH oranı Grafik 15’de gösterilmiştir. Bu kapsamda pasif işgücü piyasası politikalarına yapılan kamu harcamalarının aktif işgücü piyasası politikalarına yapılan kamu harcamalardan daha yüksek olduğu görülmektedir. Hem aktif hem de pasif işgücü piyasası politikaları kapsamında en yüksek kamu harcamaları yapan ülkeler sırasıyla; Danimarka, Fransa, Finlandiya, Belçika gelmektedir. Diğer yandan Japonya ve ABD ise aktif ve pasif işgücü piyasası politikalarına yönelik kamu harcamalarının en düşük olduğu ülkelerdir.

Grafik 15: Aktif ve Pasif İşgücü Programlarına Yapılan Kamu Harcamalarının GSYİH'ya Oranı



Kaynak: OECD, 2017

Aktif işgücü piyasası politikaları kapsamında şu çalışmalar yapılarak işsizliğin azaltılması ve istihdamın artırılması sağlanmaktadır: (i) doğrudan iş arama yardımı veya bilgi sağlama yoluyla iş arayanları mevcut açık pozisyonlarla eşleştirmek; (ii) istihdam edilebilirliklerini artırmak için mevcut iş arayanların becerilerini geliştirmek ve uyarlamak; (iii) bireylere veya firmalara belirli kategorilerdeki çalışanları işe almaları için teşvikler sağlamak; ve (iv) ya kamu sektöründe istihdam ya da özel sektör

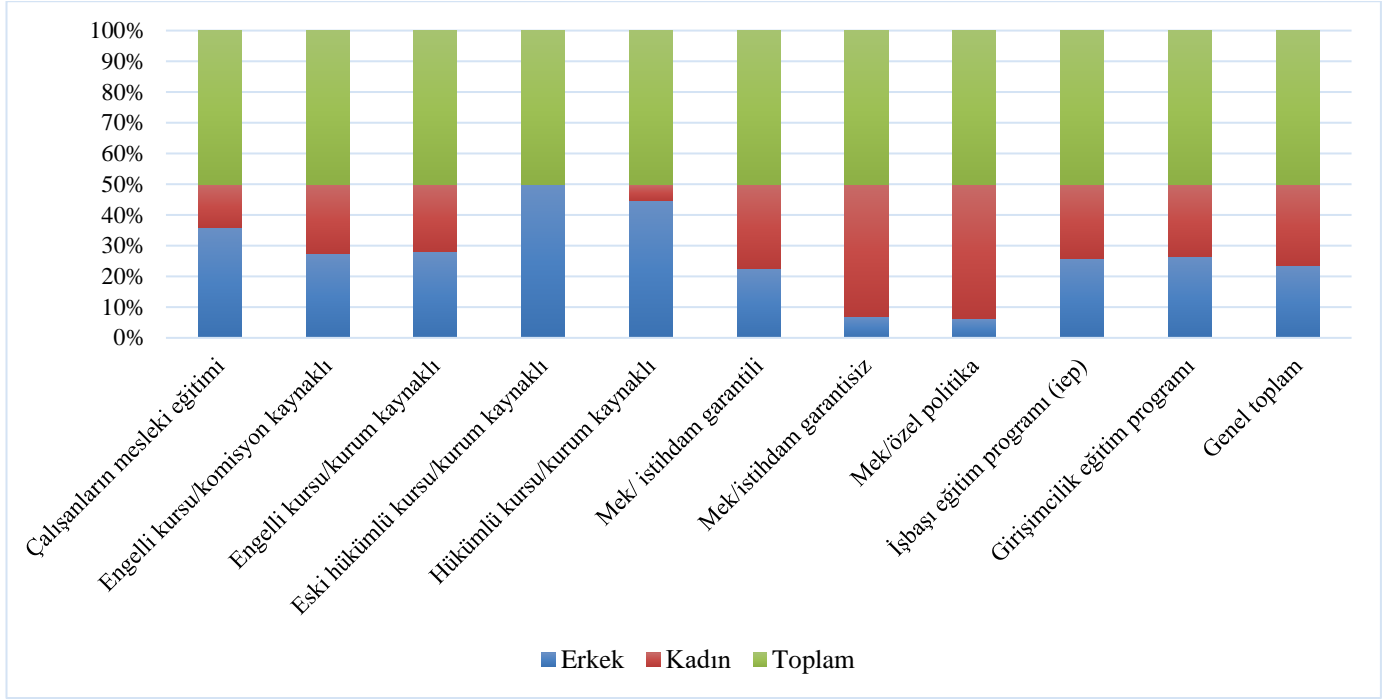
istihdamı için sübvansiyon sağlanması şeklinde işler yaratmaktır (Auer, 2005)

Tarihsel olarak, aktif işgücü piyasası politikaları bu yollarla işsizliğin azaltılmasında katkı sağladılar. Ancak aktif işgücü piyasası politikaları son yıllarda daha geniş bir istihdam yelpazesi ve sosyal hedefler üstlendiler. Zamanla, aktif ve pasif programlar arasındaki ayrım daralmaya başladı. Örneğin, işsizlik yardımlarının alıcıları da giderek artan bir şekilde aktif işgücü piyasası politikalarından

faidalanmaktadır ve aktif işgücü piyasası politikaları (özellikle yükselen ve gelişmekte olan ülkelerde) genellikle bir tür gelir desteği sağlamaktadır. Başlangıçta, aktif işgücü piyasası politikaları insanları işgücü piyasasında aktif tutmayı, işgücü piyasasının yeniden entegrasyonunu geliştirmeyi amaçlamıştır. Artık, aktif işgücü piyasası politikalarının gittikçe farklılaşan doğalarından kaynaklanan birden fazla işlevi bulunmaktadır. Örneğin, işçilerin bir sektörden diğerine geçişi noktasında destek olmakta veya yoksulluğu veya eşitsizlikleri azaltmak amacıyla bireylerin gelirlerini durgunluk dönemlerinde korumayı veya savunmasız grupların ücretlerini artırmayı amaçlayan çeşitli program türlerini içerebilmektedir (Escudero, Mourelo ve Pignatti, 2016).

Türkiye’de uygulanan aktif işgücü politikaları program türlerine göre Grafik16’da gösterilmiştir. Uygulanan aktif işgücü piyasası politikalarından bazıları: mesleki eğitim kursları, istihdam garantili kurslar, iş başı eğitim programları, girişimcilik eğitim politikalarıdır. Aktif işgücü piyasası politikalarının cinsiyet bazlı katılımcıları incelendiğinde ise; kadınların en yoğun katılım sağladığı aktif işgücü piyasası politikaları, istihdam garantisiz mesleki eğitim kursları ve özel politika gerektiren kişilerin katıldığı mesleki eğitim kurslarıdır. Diğer yandan erkeklerin yoğun olarak katılım sağladığı aktif işgücü piyasası politikaları ise eski hükümlülere yönelik kurum kaynaklı kurslar, hükümlülere yönelik mesleki eğitim kursları ve çalışanların mesleki eğitim kurslarıdır.

Grafik 16: Program Türlerine Göre Aktif İşgücü Piyasası Programları

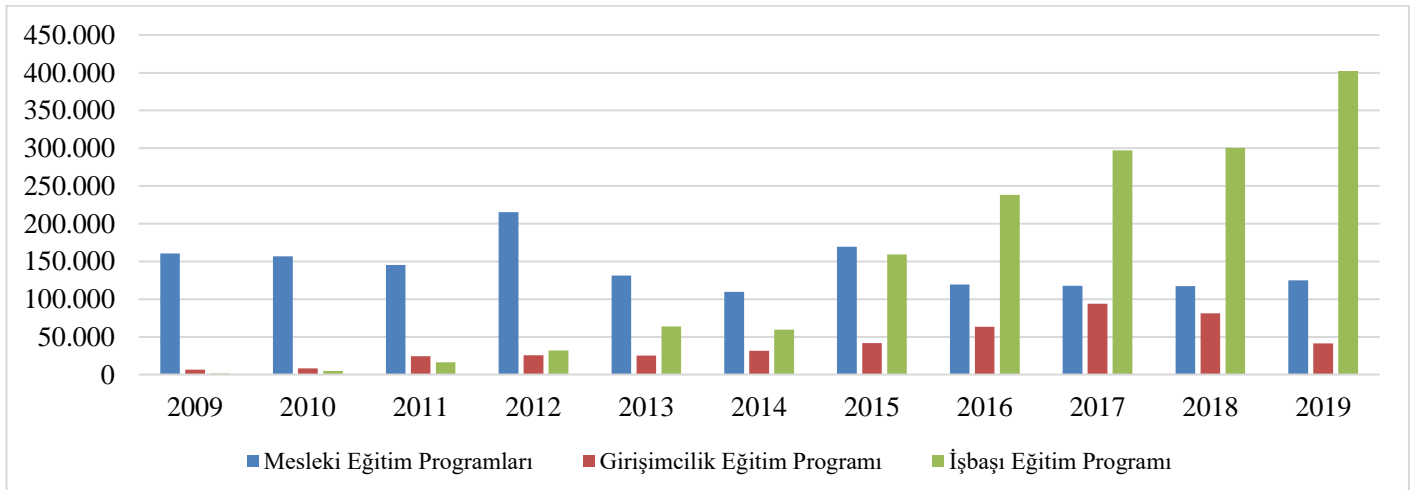


Kaynak: İŞKUR, 2019 Faaliyet Raporu

Türkiye’de uygulanan aktif işgücü politikaları genel olarak; mesleki eğitim programları, girişimcilik eğitim programları ve işbaşı eğitim programlarından oluşmaktadır. Grafik 17’de bu programların yıl bazlı kursiyer katılımcıları gösterilmiştir. 2009-2019 yılları arasındaki aktif işgücü piyasası politikalarına katılan kursiyer verileri incelendiğinde, en az katılımın girişimcilik eğitim

programlarında olduğu görülmektedir. Diğer yandan işbaşı eğitim programları kursiyerlerinin özellikle 2015 yılından 2019 yılına kadar önemli ölçüde artış gösterdiği söylenebilir. Mesleki eğitim programlarına katılan kursiyerlerin ise en yüksek olduğu dönem 2012 yılı olmuştur.

Grafik 17: Kursiyer Sayılarına Göre Aktif İşgücü Politikaları



Kaynak: İŞKUR, 2019 Faaliyet Raporu

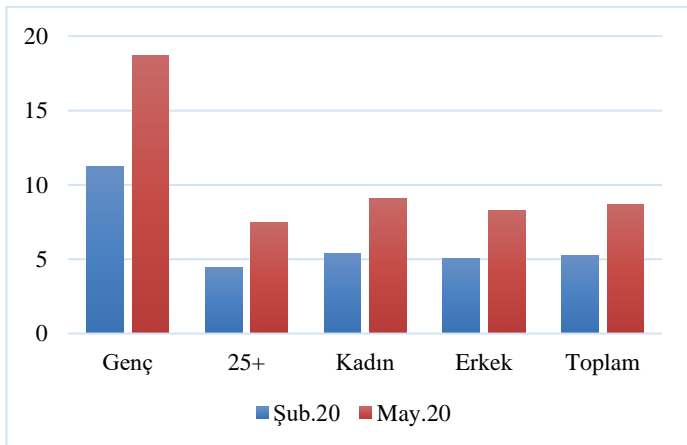
Genel olarak aktif işgücü piyasası politikalarında; işsizliğin azaltılması, istihdamın artırılması, eşitliğin sağlanması, yoksulluğun azaltılması, eğitim ve istihdam sübvansiyonlarının sağlanması gibi hedefleri bulunmaktadır. İşsizliğin azaltılması kapsamında (i) doğrudan iş arama yardımı veya bilgi sağlama yoluyla iş arayanları medvut açık pozisyonlarla eşleştirmek; (ii) istihdam edilebilirliklerini artırmak için mevcut iş arayanların becerilerini geliştirmek; (iii) bireylere veya firmalara belirli işleri almaları veya belirli kategorilerdeki çalışanları işe almaları için teşvikler sağlamak; ve (iv) kamu ya da özel sektör istihdamı için sübvansiyon sağlanması şeklinde işler yaratmaktır (Bonoli, 2013).

Aktif işgücü piyasası politikalarının istihdamın artırılması kapsamında (i) doğrudan ve dolaylı olarak iş yaratma; (ii) iş arama yardımı ve diğer destekler yoluyla bireylerin becerilerine ve ihtiyaçlarına uygun işler bulmalarına yardımcı olmak; ve (iii) bireylerin becerilerini talep edilenlerle eşleşecek şekilde yükseltmek gibi amaçları bulunmaktadır (ILO, 2019). Diğer yandan aktif işgücü piyasası politikaları eşitliğin artırılmasını sağlamaktadır. Bu kapsamda işgücü piyasasında belirli engellerle karşılaşan dezavantajlı grupları hedefleyerek eşitliğin artırılması sağlanabilir. Eşitliğin sağlanması kapsamında; (i) aktif kalma veya işgücüne katılma teşvikleri (örneğin, bazı işçi kategorileri için istihdam sübvansiyonları); (ii) bu işçilerin beceri eksikliklerini ve diğer zorlukları aşmaları için araçlar (örneğin, düşük vasıflı bireyler gibi belirli gruplara ayrılmış eğitim kursları) geliştirmek; veya (iii) firmaların bu hassas grupları işe almaları için teşvikler sağlanmalıdır (Calmfors, 1995). Ayrıca aktif işgücü piyasası politikaları yoksulluğun azaltılması açısından önemlidir. 1980'lerin ortalarından beri istihdam, yoksulluğun azaltılmasında giderek artan bir şekilde temel bir itici güç olarak kabul edilmektedir (Todaro, 1989).

4. Covid-19 Döneminin İşgücü Piyasasına Etkileri

1 Aralık 2019 tarihinde Çin'de ortaya çıkan Covid-19 salgınının Türkiye'de 10 Mart tarihi itibarıyla tespit edilen ilk vakası (wikipedia.org) neticesinde ekonomik, sosyal ve politik yönden birçok alanda etkisini göstermiştir. Neredeyse her alanı etkisi altına alan Covid-19 salgını şüphesiz ki işgücü piyasalarını da derinden etkilemiştir. Koronavirüs (Covid-19) krizi, benzeri görülmemiş bir işgücü piyasası şoku ve işsizlik kriziyle sonuçlanmıştır. Salgın sürecinde işgücü piyasasında, işini kaybetme, çalışma sürelerinin kısalması, esnek çalışma, ücretsiz izin gibi risk ve etkenler ile karşı karşıya kalmıştır (Kara, 2020). Ayrıca evden çalışma şekli pandemi öncesinde sadece belirli meslek ve iş kolları için mümkün iken Covid-19 döneminde işgücünün önemli bir bölümü evden ya da kısmi zamanlı çalışmaya başlamıştır.

Grafik 18: OECD İşsizlik Oranları (%)



Kaynak: OECD, 2020

Tüm dünyayı etkisi altına alan Covid-19 sürecinin işgücü piyasasına olan etkisi başta işsizlik oranlarında olmak üzere sosyo-ekonomik değişimlerin yaşanmasına neden olmuştur. Covid-19 salgınında Şubat-Mayıs 2020 süresinde OECD ülkelerindeki işsizlik oranlarındaki değişimler Grafik 18'de gösterilmiştir. OECD ülkelerinde işsizlik oranları incelendiğinde Şubat 2020 döneminde %5,22 iken Mayıs 2020 döneminde %8,65'e yükselmiştir. İşsizlik oranları cinsiyet bazında incelendiğinde kadın işgücünde erkek işgücüne kıyasla işsizlik oranlarında daha yüksek artışın yaşandığı görülmektedir. Bu durum kadınların işgücü piyasasında yaşanan krizler veya şoklarda işten çıkarılma noktasında ilk tercih edilen grup olduklarını kanıtlar niteliktedir. Kadın işgücüne benzer durum genç işgücü için de söz konusu olmaktadır. Genç işgücü açısından incelendiğinde ise salgın sürecinden en çok etkilenen grubun genç işgücü olduğu söylenebilir. Nitekim Şubat 2020 döneminde %11,25 olan işsizlik oranı Mayıs 2020 döneminde %18,68'e yükselmiştir. 25+ yaş grubunun gençler ile kıyaslandığında daha düşük işsizlik artışının yaşanmış olduğu söylenebilir. Bu bağlamda analiz edildiğinde işgücü piyasasının her türlü şoklara karşı savunmasız ve kırılgan bir yapıya sahip olduğu ifade edilebilir. Genel itibarıyla Şubat – Mayıs 2020 döneminde yaşanan salgın süreci en çok genç işgücünü etkilemiştir. Ardından kadın işgücünü etkilemiştir. Bu anlamda genç ve kadın işgücünün yaşanan kriz ve şok dönemlerinde işsiz kalma ihtimalinin yüksek olduğu grubu oluşturdukları ifade edilebilir.

Covid-19 sürecinde ekonominin bazı sektörleri diğerlerinden daha fazla etkilenmiştir. Örneğin, konaklama ve gıda sektörleri, sosyal mesafe kısıtlamalarından ciddi şekilde etkilenirken, profesyonel hizmetler sektörü, uzaktan çalışma için nispeten uygun özellikte olduğu için daha az etkilenmiştir. Diğer yandan toptan ve perakende sektörü, karantina dönemlerinde en fazla etkilenen sektör olmuştur. Perakende ticaret (motorlu araçlar hariç) en çok etkilenen sektör olup, işten ayrılan veya işten çıkarılan toplam işçilerin beşte birini (%20) oluşturmaktadır. Toptan ve perakende sektörünü, toplam istihdamın yalnızca %3'ünü oluşturduğu yiyecek ve içecek hizmeti faaliyetleri izlemiştir. Diğer yandan süpermarketler ve eczaneler gibi temel malları satan perakendeciler faaliyetlerine devam etmişlerdir. (Mark ve Mcpeake, 2020).

Türkiye'de Covid-19 döneminde negatif yönde en çok etkilenen sektörler; sağlık, ev hizmetleri, spor medyası, ulaşım, otel-konaklama ve kültür-sinema sektörleri olmuştur. Ayrıca söz konusu dönemde çalışanlar ve öğrencilerin uzaktan eğitim ve evden çalışma uygulamalarına kolaylıkla adapte olunduğu belirtilmiştir. Diğer yandan yüksek istihdam olanakları sunan ulaşım, otel-konaklama hizmet alanlarında, Covid-19 etkisi daha yüksek olurken bu etkileşim endişe yaratmaktadır (Deloitte, 2020).

Dünyada olduğu gibi Türkiye'de de Covid-19 sürecinin işgücü piyasalarına etkisini azaltacak tedbirler ve önlemler alınmıştır. Öncelikle kamu ve özel sektörde uzaktan ve esnek çalışma modelleri hayata geçirilmiştir. Salgın döneminde işçileri korumak amacıyla kısa çalışma ödenekleri devreye alınarak böylelikle işten çıkarmalar engellenmiştir (<https://www.hmb.gov.tr>).

İşgücü piyasasında, her kriz dönemlerinde olduğu gibi bazı grupların daha fazla etkilendiği bilinmektedir. Nitekim Covid-19 sürecinde de işgücü piyasasında nispeten daha fazla etkilenen gruplar ortaya çıkmıştır. Salgınlar ve ekonomik krizler, nüfusun belirli kesimleri üzerinde orantısız bir etkiye sahip olabilir ve bu da eşitsizliği derinleştirebilir (Lee ve Cho, 2016). Geçmiş deneyimlere, COVID-19 salgını hakkındaki mevcut bilgilere ve önceki krizlerden elde edilen bilgilere dayanarak, bir dizi kırılgan ve hassas grup belirlenmiştir (ILO, 2020):

- Halihazırda daha yüksek işsizlik ve eksik istihdam oranlarıyla karşı karşıya olan gençler, küresel mali kriz sırasında görüldüğü gibi, düşen işgücü talebine karşı daha savunmasız kalmıştır.
- Yaşlı işçiler de ekonomik kırılganlıklardan muzdarip olmaktadır. MERS salgınından sonra yaşlı işçilerin daha yüksek işsizlik ve eksik istihdam oranlarının yanı sıra azalan çalışma saatlerini deneyimleme olasılıkları, erişkin yaştaki bireylere göre daha muhtemeldir (Lee ve Cho, 2016).
- Kadınlar, daha fazla etkilenen sektörlerde (hizmetler gibi) veya pandemiyle mücadelenin ön saflarında yer alan mesleklerde (örneğin hemşireler) temsil edilmektedir. ILO, erkeklerin yüzde 45,4'üne kıyasla, dünya genelinde istihdam edilen kadınların yüzde 58,6'sının hizmetler sektöründe çalıştığını tahmin ediyor. Kadınlar ayrıca sosyal koruma imkanlarına daha az erişime sahiptir (ILO, 2018).
- Bazı serbest meslek sahipleri ve geçici çalışanlar, sahip olmadıkları sosyal koruma mekanizmaları nedeniyle daha fazla etkileneceklerdir.
- Göçmen işçiler, hem hedef ülkelerdeki iş yerlerine erişimlerini hem de ailelerine geri dönmelerini kısıtlayacak olan COVID-19 krizinin etkisine daha fazla açıktır.

Uluslararası Çalışma Standartlarına göre COVID-19 sürecinde işgücü piyasasına yönelik tedbirler 4 başlıkta özetlenmiştir. İlk olarak ekonomiyi ve istihdamı canlandırmak amacıyla; aktif maliye politikalarının uygulanması ve sağlık sektörü dahil olmak üzere belirli sektörlere kredi imkanları ve finansal destek sağlanmalıdır. İkinci tedbir, işletmeleri ve işleri korumaya yöneliktir. Bu bağlamda herkes için sosyal koruma mekanizmalarının devreye sokulması, istihdamın sağlanması, işletmeler için mali/vergi yardımları sağlanmalıdır. Üçüncü tedbir çalışanların korunmasına yöneliktir. Bu kapsamda iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin güçlendirilmesi, yeni iş düzenlemelerinin hayata geçirilmesi (tele çalışma, esnek çalışma vb.), ayrımcılığın önlenmesi, ücretli izne erişim olanaklarının genişletilmesinin sağlanmasıdır. Son olarak dördüncü tedbir ise kriz dönemlerinin işgücü piyasası üzerindeki etkilerini azaltmak için sosyal diyalog mekanizmalarının güçlendirilmesi gerekmektedir. İşveren ve işçi örgütlerinin kapasiteleri güçlendirilerek, çalışma ilişkileri kurumlarının ve süreçlerinin güçlendirilmesine ihtiyaç duyulmaktadır (ILO, 2020).

5. Sonuç

Türkiye'nin işgücü piyasasının yapısı tüm detayları ile ele alındığında, başlıca problemin işsizlik olduğu görülmektedir. İşsizlik sadece işgücü piyasasını etkileyen bir olgu olmadığı, ekonomik ve sosyal açıdan birçok olumsuz yansımalarının da olduğu görülmektedir. Kronikleşen ve artan işsizlik beraberinde kırsaldöngü halini alabilmektedir. Diğer yandan yüksek işsizlik oranlarına bağlı olarak artacak bağımlı nüfus, yoksulluk riski ile karşı karşıya kalacaktır. Dolayısıyla işsizlikle mücadelede etkili istihdam politikaları hayati derecede önemlidir. Sadece Türkiye'de değil aynı zamanda küresel bir sorun olarak karşımıza çıkan işsizlik sorunu ile mücadelede her ülke, kendi işgücü piyasasının özelliklerine göre mücadele etmekte ve bir takım tedbirler almaktadır.

İşsizlik her bireyi aynı oranda etkilememektedir. Bu kapsamda işsizlik, eğitim, cinsiyet, yaş, yaşadıkları bölge, iş arama süreleri gibi çeşitli değişkenlere bağlı olarak bireyleri farklı oranda etkilemektedir. Eğitim ve işsizlik arasında güçlü bir bağ olup, eğitim seviyesinin yükselmesi istihdam oranlarını artırmaktadır. Diğer yandan cinsiyet, işsizlik probleminde temel değişkenlerden biridir. Çünkü kadın işsizlik oranları erkek işsizlik oranlarının neredeyse iki katı düzeyindedir. Kadın işsizlik oranlarının yüksek düzeyde seyretmesinin ya da kadınların işgücüne dahil olmayı tercih

etmemelerin en temel nedenleri arasında; bakım (çocuk/yaşlı), ev işleriyle meşguliyet ya da iş-aile hayatı uyumsuzluğu bulunmaktadır.

İşsizliğin önemli belirleyicilerinden bir diğeri ise yaş faktörüdür. Türkiye'yi diğer birçok gelişmiş ülkeden ayıran en temel nokta hala genç ve dinamik bir nüfus yapısına sahip olmasıdır. Toplam nüfusun %15,6'sına denk gelen genç nüfusun aktif bir şekilde değerlendirilmesine ihtiyaç duyulmaktadır. Nitekim, ne eğitimde ne istihdamda ne de yetiştirmede (NEİY) olan 15-29 yaş grubundaki gençlerin oranı %28'dir. Dolayısıyla yüksek genç işsizliğin nedenleri sadece uzun süren eğitim hayatı ile ilişkilendirilmemelidir. İşsizlik sorununa kent-kır ayrımından bakıldığında ise en temel sorunun kırsal alanlarda yoğun olarak görülen ücretsiz aile işçiliğidir. Ancak kırdan kente göçün artması neticesinde, işgücünün istihdam edildiği statüleri incelendiğinde ücretsiz aile işçiliği statüsünde istihdam edilenlerin payının giderek düştüğü görülmektedir. Ancak kırsal alanda ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadın, kente göç ettiğinde işsiz olmakta ve işgücü piyasasına dahil olmamaktadır. Diğer bir değişken ise iş arama süreleridir. Türkiye'de bireylerin iş arama süreleri en fazla 1-2 ay zaman diliminde gerçekleşmektedir. Dolayısıyla bu noktada uzun süren iş arama sürelerinin ortaya çıkardığı "ümidini kırılmış işgücü" statüsünde yer alan bireylerin iş arama sürelerinin uzun olmasından kaynaklanmadığı ifade edilebilir.

İşsizlikle mücadelede en önemli mekanizmalardan biri aktif işgücü piyasası politikalarıdır. Aktif işgücü piyasası politikaları ile işsizliğin azaltılması ve istihdamın artırılması mümkündür. Önemli olan işgücü piyasasının ihtiyacı olan nitelikte işgücünün yetiştirilebilmesidir. Bu kapsamda eğitim kurumları ile işgücü piyasası kurumlarının koordinasyonu hayati önem taşımaktadır. Söz konusu ilişki sağlam temeller üzerinde kurulduğunda, genç ve dinamik işgücü daha aktif olarak kullanılacaktır. Aynı zamanda eğitime yapılan yatırımlar neticesinde yüksek nitelikli insan kaynağının alt yapısı oluşturulmuş olacaktır.

Çalışmada dikkat çekilen bir diğer husus ise Covid-19 döneminde işgücü piyasasında yaşanan değişimler ve alınan tedbirlerdir. Bu kapsamda salgınlar, ekonomik krizler ve şoklar karşısında işgücü piyasasının en az etkilenmesini sağlayacak önlemlerin alınması elzemdir. Ancak ne yazık ki söz konusu dönemlerde, işgücü piyasasında derinden etkilenen belirli gruplar olmuştur. Bu grupların başında kadınlar ve gençler gelmektedir. Yüksek oranda ikincil piyasa ekonomilerinde ve sosyal güvencesiz çalışan kadınlar, böylesi olağanüstü ekonomik dönemlerde işverenler tarafından ilk işten çıkarılan gruplardan birini oluşturmaktadır. Diğer yandan "son işe giren işten ilk çıkar" yöntemini kullanan işverenlerin, söz konusu dönemlerde genç işgücünün işsiz kalmasına neden olmaktadır.

İşgücüne katılım oranlarının artırılması, işsizlik oranlarının makul bir düzeye getirilmesi, özellikle kadın ve genç istihdam oranlarının artırılması, aktif istihdam politikalarının sürekli güncellenerek işgücü piyasası ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde yenilenmesi için etkili istihdam mekanizmaları geliştirilmelidir. Aksi halde konu edilen sorunların kronikleşme riski ortaya çıkmaktadır. Sürdürülebilir ekonomik büyüme ve kalkınmada kritik öneme sahip olan işgücü piyasası politikalarının, özellikle savunmasız gruplar lehine güçlendirilmelidir.

Kaynakça

Akgeyik, T. (2017). Türkiye'de kadınların işgücü piyasasına katılımını etkileyen faktörler: TÜİK verileri üzerine bir analiz. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (70), 31-53.

- Auer, P., Efendioglu, U., ve Leschke, J. (2005). *Active labour market policies around the world: Coping with the consequences of globalisation* (Geneva, International Labour Office).
- Biçerli, M. K. (2004). Çalışma paylaşımı işsizlikle mücadelede etkili bir politika mıdır?, *Ege Academic Review*, 4 (1-2), 59-68.
- Bonoli, G. (2013). *The origins of active social policy: Labour market and childcare policies in a comparative perspective*. Oxford University Press.
- Bosworth, D. Peter, D., ve Thorsten, S. (1996). *The economics of the labor market*. FT/Prentice Hall.
- Butev, S. (2012). *Türkiye ekonomisinde istihdamsız büyüme sürecinin ekonomik analizi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Calmfors, L. ve Skedinger, P. (1995). Does active labour-market policy increase employment? Theoretical considerations and some empirical evidence, in *Oxford Review of Economic Policy*, (11), s. 91-109.
- Deloitte. (2020). Küresel Covid-19 salgınının Türkiye’de farklı kategorilere etkileri. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/tr/Documents/consulting/kuresel-covid-19-salgininin-turkiyede-farkli-kategorilere-etkileri.pdf> adresinden 15.10.2020 tarihinde erişim sağlandı.
- DPT.(2013). 9. Kalkınma Planı (2007-2013), Ankara: DPT Yayınları.
- DünyaBankası.(2019) <https://data.worldbank.org/indicator/SL.EMP.TOTL.SP.ZS?locations=TR> 18.10.2020 adresinden tarihinde erişim sağlandı.
- Dünya Bankası.(2019).<https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.CD?locations=TR> adresinden 18.10.2020 tarihinde erişim sağlandı.
- Elder, S. (2015). *What does NEETs mean and why is the concept so easily misinterpreted?*.
- Escudero, V., Mourelo, E., ve Pignatti, C. (2016). What works active labour market policies in Latin America and the Caribbean. *Studies on Growth with Equity*
- European Commission (2009). *Employment in Europe Report 2009*, Directorate-general for employment, social affairs and equal opportunities.
- Fasih, T. (2008). Linking education policy to labor market outcomes. The World Bank.
- Fischer, R. D. (2000). *Makro ekonomia*. Tiranë:DITURIA.
- Guisinger, Y. (2018). A state-level analysis of Okun's Law. *Regional Science and Urban Economics*, 68, s. 239--248.
- Gündoğan N. ve Biçerli M. K. (2003). *Çalışma ekonomisi*. AÜ Yayınları: 1461, Eskişehir
- Hauser, R. M., Warren, J. R., Huang, M. H. ve Carter, W. Y. (2000). Occupational status, education, and social mobility in the meritocracy. *Meritocracy and economic inequality*, 5(13), s.179-229
- https://tr.wikipedia.org/wiki/COVID19_pandemisi#:~:text=COVID%2D19%20pandemisi%20veya%20koronavir%3BCs,da%20ortaya%20C3%A7%C4%B1kan%20vir%3BCs%20salg%C4%B1n%C4%B1 adresinden 03.10.2020 tarihinde erişim sağlandı.
- <https://www.hmb.gov.tr> adresinde 25.10.2020 tarihinde erişim sağlandı.
- International Labour Organization (ILO). (2013). Decent work indicators.
- International Labour Organization (ILO). (2015). Global employment trends for youth 2015.
- International Labour Organization (ILO). (2018) Care work and care jobs for the future of decent work. ILO, Geneva.
- International Labour Organization (ILO). (2020). COVID-19 and the world of work: Impact and policy responses. 18 March 2020.
- International Labour Organization (ILO). (2020). ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Second edition Updated estimates and analysis. 7 April 2020.
- International Labour Organization (ILO). (2019). Active labour market programmes in Latin America and the Caribbean: Evidence from a meta-analysis.
- Işın, F., Keskin, G., Kılıç, M., Türkekul, B., ve Ateş, H. C. (2010). Türkiye’de Tarımsal İşgücü Piyasası ve Sosyal Güvenlik Politikaları. *Ziraat Mühendisleri Odası VII. Teknik Kongre*, s.1-22.
- İslamoğlu, E., ve Elif, A. L. P. (2018). Türkiye’de okuldan işe geçiş: TÜİK’in Gençlerin işgücü piyasasına geçişi araştırma sonuçları üzerine bir değerlendirme. *SGD-Sosyal Güvenlik Dergisi*, 9(1), s.103-121.
- İŞKUR. (2019). Faaliyet Raporu. <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/istatistikler/> adresinden 10.10.2020 tarihinde erişim sağlandı.
- Kara, E. (2020). Covid-19 Pandemisi: İşgücü üzerindeki etkileri ve istihdam tedbirleri. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 7(5), s.269-282.
- Kölmek, A. (2014). *2008 Küresel ekonomik krizinde işgücüne yönelik tedbirler: AB ve Türkiye*. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Avrupa Birliği Uzmanlık Tezi
- Lee, A., ve Cho, J. (2016). The impact of epidemics on labor market: identifying victims of the Middle East Respiratory Syndrome in the Korean labor market. *International journal for equity in health*, 15(1), s.196.
- Mark, M. ve McPeake, M. (2020). Labour market implications of COVID-19. Ulster University.
- Martin, J. P. (2015). Activation and active labour market policies in OECD countries: stylised facts and evidence on their effectiveness. *IZA Journal of Labor Policy*, 4(1), 4.
- Murat, S. (1995). Gençlerin İşsizliğine Genel Bir Bakış. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (40), s.175-194.
- Murat, S. ve Yılmaz-Eser, B. (2013). Türkiye’de ekonomik büyüme ve istihdam ilişkisi: İstihdam yaratmayan büyüme olgusunun geçerliliği. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 2(3), s.92-123.
- OECD. (2020). Employment Outlook 2020. Facing the jobs crisis.
- OECD.(2020). <https://data.oecd.org/youthinac/youth-not-in-employment-education-or-training-neet.htm> adresinden 18.10.2020 tarihinde erişim sağlandı.
- OECD (2017). <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=LMPEXP> adresinden 15.10.2020 tarihinde erişim sağlandı.
- Özdemir, C. (2019). Türkiye’de demografik fırsat penceresi ve eğitimin yaygınlaşmasının sosyoekonomik etkileri. *Nüfusbilim Dergisi*, 41(1), s.7-25.
- Özdemir, S. (2006). Refah devletinin gelime ve bunalım dönemlerinde piyasalar, *İstanbul Üniversitesi İktisat*

- Fakültesi Mecmuası*, Prof. Dr. Toker Dereli'ye Armağan, 55(1), s. 695-733.
- Özdemir, S. (2015). Refah Devleti Analizi. İstanbul Üniversitesi açık ve uzaktan eğitim fakültesi.
- Özkaplan, N. (1999). İşgücü piyasasına ait kavramların sorgulanması. *Ekonomik Yaklaşım*, 10(32), s.61-85.
- Pascarella, E. T. ve Terenzini, P. T. (2005). *How college affects students: a third decade of research. Volume 2*. Jossey-Bass, An Imprint of Wiley. 10475 Crosspoint Blvd, Indianapolis, IN 46256.
- Powell, A. (1973). *Temporary kings: a novel*, heinemann, London, s.3
- Raheem, M. I. (1993). Nigeria for Africa: A case for labour export. *Applied Economics and Economic Policy-In Honour of Emmanuel C. Edozien*, Ibadan University Press, Ibadan.
- Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK). (2019). http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/kayitdisi_is_tihdam/kayitdisi_istihdam_oranlari adresinden 20.10.2020 tarihinde erişim sağlandı.
- Şahin, L. (2009). AB ve Türkiye işgücü piyasalarının karşılaştırmalı analizi. *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 10(3): s.131-175.
- Şahin, L. (2011). Türkiye işgücü piyasasının yapısal özellikleri ve işsizlik sorunu. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (53), s.543-575.
- Todaro, M. (1989). *Economic development in the third world* (New York and London, Longman).
- Trebilcock, A. (2005). *Decent work and the informal economy* (No. 2005/04). WIDER Discussion Paper.
- Türkiye İstatistik Kurumu. (TÜİK). (2013). İşgücü İstatistikleri
- Türkiye İstatistik Kurumu . (TÜİK). (2019). İşgücü İstatistikleri
- Türkiye İstatistik Kurumu . (TÜİK). (2020). Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi.
- Türkiye İstatistik Kurumu . (TÜİK). (2020). İşgücü İstatistikleri
- Türkan, E. (2005). Türkiye'de işgücünün yapı ve nitelikleri: gelişme ve değerlendirmeler, Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası: Ankara.
- Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB). (1994) Ekonomik rapor 1993. Ankara: TOBB Yayını, No: 285
- Yavuz. A. (1995). *Esnek çalışma ve endüstri ilişkilerine etkisi*, İstanbul: Filiz Kitabevi, s. 86-87.
- Yazar, A. B. (2014). *Türkiye'de genç işsizliğe yönelik bir alan araştırması: üniversite öğrencileri arasında kaygı ve umutsuzluk düzeylerinin belirlenmesi*. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi, Uzmanlık Tezi.
- Zaim, S.(1997). *Çalışma ekonomisi*. İstanbul: Filiz Kitabevi (10. Basım).