T.C
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

İŞGÜCÜ ARZ VE TALEBİ ARASINDAKİ EŞLEŞTİRME SORUNSALI ve TÜRKİYE İŞ KURUMU EŞLEŞTİRME SİSTEMİ ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

Yiğit UYAN
İSTİHDAM UZMAN YARDIMCISI

Ankara 2016

T.C.
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

İŞGÜCÜ ARZ VE TALEBİ ARASINDAKİ EŞLEŞTİRME SORUNSALI ve TÜRKİYE İŞ KURUMU EŞLEŞTİRME SİSTEMİ ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

(Uzmanlık Tezi)

Tezi Hazırlayan:
Yiğit UYAN
İSTİHDAM UZMAN YARDIMCISI

Tez Danışmanı:
Mustafa TİRYAKİ
İSTİHDAM UZMANI

KABUL SAYFASI

TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜNE

İstihdam Uzman Yardımcısı Yiğit UYAN 'a ait "**İşgücü Arz Ve Talebi Arasındaki Eşleştirme Sorunsalı Ve Türkiye İş Kurumu Eşleştirme Sistemi Üzerinde Bir Araştırma**" adlı bu Tez, Yeterlik Sınav Kurulu tarafından UZMANLIK TEZİ olarak kabul edilmiştir.

	Unvanı	**Adı ve Soyadı**	**İmzası**
Başkan :			
Üye :			
Üye :			
Üye :			
Üye :			

Tez Savunma Tarihi: …/…/ 20…

TEZDEN YARARLANMA

Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü İstihdam Uzman Yardımcısı UYAN tarafından hazırlanan bu Uzmanlık Tezinden yararlanma koşulları aşağıdaki şekildedir:

1. Bu Tez fotokopi ile çoğaltılabilir.
2. Bu Tez, pdf formatında internet ortamında yayınlanabilir.
3. Bu Tezden yararlanılırken kaynak gösterilmesi zorunludur.

Adı Soyadı:

Yiğit UYAN

İstihdam Uzman Yardımcısı

..…/……/20…..

İmza

ÖNSÖZ

Çalışma hayatının sorunlarının başında işgücü piyasasının ihtiyacı ile işgücünün niteliği arasında yaşanan uyumsuzluk ve bunun sonucunda ortaya çıkan işsizlik sorunu gelmektedir. Bu kapsamda işgücü piyasasının ihtiyaçları ile iş arayanların niteliğinin eşleştirilmesine yönelik politikalar önem arz etmektedir. Ülkemizde söz konusu uyumsuzluğu giderilmesi amacıyla aktif istihdam politikaları başta olmak çeşitli politikalar uygulanmaktadır.

Çalışmada İŞKUR'un iş ve meslek danışmanları aracığıyla sunduğu eşleştirme hizmetinin etkinliğinin artırılması, söz konusu hizmetin sunumunda ortaya çıkan sorunların tespit edilerek çözüm önerileri sunulması amacıyla iş ve meslek danışmanları ile İŞKUR'a kayıtlı açık iş talepleri karşılanamayan işverenler üzerinde nicel bir araştırma yapılmıştır. Araştırma sonuçları değerlendirilerek çözüm önerileri sunulmuştur.

Çalışmanın hazırlanması sürecinde katkılarından dolayı Türkiye İş Kurumu İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi Başkanı Sayın Sinan TEMÜR 'e, Tez Danışmanım İstihdam Uzmanı Mustafa TİRYAKİ' ye ve katkı sağlayan çalışma arkadaşım Mustafa IŞIK' a ayrıca çalışmamda gerekli destek ve sabrı göstererek çalışma sürecimi kolaylaştıran eşim Şeyma UYAN' a teşekkürü bir borç bilirim.

İÇİNDEKİLER TABLOSU

KABUL SAYFASI v
ÖNSÖZ i
İçindekiler Tablosu iii
Tablolar Listesi vi
Şekil Listesi i
KISALTMALAR ii
GİRİŞ 1
Birinci Bölüm 3
Kavramsal Çerçeve 3
1.1 İŞGÜCÜ 3
1.2 İşgücü Arzı 3
1.3 İşgücü Talebi 4
1.4 İşgücü Arz ve Talebinin Eşleştirilmesi 6
1.5 İşsizlik 8
1.5.1 Yapısal İşsizlik 9
1.5.2 Konjonktürel (Devrevi) İşsizlik 10
1.5.3 Friksiyonel (Arızi) İşsizlik 10
1.5.4 Mevsimlik İşsizlik 11
1.5.5 Teknolojik İşsizlik 11
1.5.6 Gizli İşsizlik 11
1.6 İstihdam 12
1.6.1 Tam İstihdam 12
1.6.2 Eksik İstihdam 12
1.6.3 Aşırı İstihdam 14
İkinci Bölüm 15
Dünya ve Türkiye İşgücü Piyasasının Görünümü 15
2.1 Dünya İşgücü Piyasası 15
2.1.1 İşgücüne Katılma Oranları 16
2.1.2 İstihdam Oranları 18
2.1.3 İşsizlik Oranları 20
2.2 Türkiye İşgücü Piyasasının Görünümü 22
2.2.1 Nüfus ve İşgücüne Katılma Oranları 23
2.2.2 Türkiye İşgücü Piyasasında İstihdamın Yapısı ve İstihdam Oranı 24
2.2.3 Eğitim Durumuna Göre İşgücüne Katılım 25

2.2.4 Eğitim Durumuna Göre İstihdam Düzeyi 26
2.2.5 İstihdam Edilenlerin Sektörel Dağılımı 27
2.2.6 İstihdam Edilenlerin Meslek Gruplarına Göre Dağılımları 30
2.2.7 Türkiye de İşsizlik Oranları 31
2.2.7.1 Eğitim Durumuna Göre İşsizlik 33
2.2.7.2 İşsizlerin Mesleki Dağılımları 34
Üçüncü Bölüm 36
İşgücü Arz ve Talebinin Eşleştirilmesinde Uygulanan Politikalar 36
3.1 ABD 36
3.2 Güney Kore 37
3.3 Portekiz 39
3.3.1 Eşleştirme İçin Müdahale Modeli 39
3.3.1.1 Modelin rehber prensipleri 40
3.3.1.2 Modelin temel araçları 40
3.3.1.3 Online BİP 40
3.3.1.4 Profil Sistemi: 41
3.3.1.5 Kariyer Yöneticisi 41
3.3.2 Geliştirilmiş Eşleştirme Sistemi 42
3.4 Türkiye 42
3.4.1 Ulusal İstihdam Politikaları 42
3.4.1.1 Hükümet Programları 42
3.4.1.1.1 61. Hükümet Programı 42
3.4.1.1.2 62. Hükümet Programı 43
3.4.1.1.3 64. Hükümet Programı 44
3.4.1.2 Onuncu Kalkınma Planı 45
3.4.1.3 Ulusal İstihdam Stratejisi 47
3.4.1.3.1 UİS 'in Temel Hedefleri 48
3.4.2 Türkiye İş Kurumu Aktif İstihdam Politikaları 49
3.4.2.1 İşbaşı Eğitim Programı (İEP) 51
3.4.2.2 Mesleki Eğitim Kursları 54
3.4.2.3 Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri Projesi (UMEM) 55
Dördüncü Bölüm 60
İŞKUR Eşleştirme Hizmetleri 60
4.1 Türkiye İş Kurumu Eşleştirme Hizmeti 60

4.1.1 İş Arayan Kaydı 62
4.1.2 İşveren Kaydı 63
4.1.3 Türk Meslekler Sözlüğü 63
4.2 İş ve Meslek Danışmanlarının Sunduğu Eşleştirme Hizmeti Üzerine Bir Araştırma 65
4.2.1 Yöntem 65
4.2.2 Bulgular ve Tartışma 65
4.2.2.1 Birliktelik Kuralı Madenciliği 70
4.3 Açık İş Talepleri Karşılanamayan İşverenler Üzerine Bir Araştırma 73
4.3.1 Yöntem 73
4.3.2 Bulgular ve Tartışma 74
4.4 Sonuç ve Değerlendirme 89
Öneriler 92
KAYNAKÇA 94
EKLER 97

Tablolar Listesi

Tablo 1: İşgücüne Katılma Oranları (2008-2014) 17
Tablo 2: İstihdam Oranları (2008-2014)..... 19
Tablo 3: İşsizlik Oranları (2008-2014) 21
Tablo 4: Türkiye Nüfusu ve İşgücüne Katılma Oranları 23
Tablo 5: Türkiye de İstihdam Oranı (Kır- Kent, Kadın Erkek) 25
Tablo 6: Eğitim Durumuna Göre İşgücüne Katılım 26
Tablo 7: Eğitim Durumuna Göre İstihdam Düzeyi 27
Tablo 8: İstihdam Edilenlerin Sektörel Dağılımı (Bin) 28
Tablo 9: İstihdam Edilenlerin Meslek Gruplarına Göre Dağılımları..... 31
Tablo 10: Türkiye de İşsizlik Oranları..... 32
Tablo 11: Eğitim Durumuna Göre İşsizlik 33
Tablo 12: Aranılan Meslek Grubuna Göre İşsizler..... 35
Tablo 13: Öğrenim Durumuna Göre Aktif İşgücü Piyasası Programlarından Faydalanan Sayısı..... 51
Tablo 14: İşbaşı Eğitim Programı (2010-2015)..... 52
Tablo 15: İşbaşı Eğitim Programının En Çok Düzenlenen 10 Meslek..... 53
Tablo 16: İŞKUR'un Açtığı Mesleki Eğitim Kurslarının Yıllar İtibarıyla Dağılımı 55
Tablo 17: UMEM Yararlanıcı Sayısı(2011-2015)..... 57
Tablo 18: Kursiyerlerin Cinsiyet Dağılımı 58
Tablo 19: Açık İş Karşılanma Oranları..... 61
Tablo 20: Ankete Katılan İş ve Meslek Danışmanlarının İl Bazında Dağılımı..... 66
Tablo 21: Açık İş - İş Arayan Eşleştirmesinde yaşanan Sorunların Kaynakları 68
Tablo 22: Eşleştirme Sorunu Kaynağının Önem Sırası 69
Tablo 23: İşveren Anketine Katılım Sağlayan İşverenlerin İl Bazlı Dağılımı 74
Tablo 24: Yönlendirme Yapılamayan Açık İş İlanlarının Meslek Bazında İlk 5 Meslek 77
Tablo 25: İşverenin Yönlendirilen Kişiyi İstihdam Etmeme Nedeni 79
Tablo 26: Büyükşehir ile Büyükşehir Dışında Kalan İllerde Talebi Karşılanamayan İşverenlerin Kullandıkları Diğer Kanallar 83
Tablo 27: İşverenlerin Temin Edemedikleri İlk 5 Meslek..... 84
Tablo 28: İşverenlerin Eş-Dost-Akraba Aracılığıyla Temin Edilen İlk 5 Meslek..... 84
Tablo 29: Gazete & İnternet İlanıyla Temin Edilen İlk 5 Meslek 85
Tablo 30: Özel İstihdam Bürosu Aracılığıyla Temin Edilen İlk 5 Meslek..... 85
Tablo 31: İşverenin İstenilen Nitelikte Bulamadığı İlk 10 Meslek 86
Tablo 32: Ücret Konusunda Anlaşamaması İlk 10 Meslek 86
Tablo 33: İşverenler Tarafından Deneyimsiz Görülen 10 Meslek 87
Tablo 34: İşverenle Çalışma Saatleri Konusunda Anlaşılamayan 10 Meslek 88

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1: İMD Anketi Birlikte Görülen Değişkenlerin Gösterimi 71
Şekil 2: İMD Anketi Birlikte 20 ve Üzeri Sayılarda Görülen Yanıtlar 72
Şekil 3: Talebi Karşılanamayan İşverenlerin Açık İş Taleplerine İŞKUR'un İş Arayan Yönlendirme Durumu 76
Şekil 4: Açık İş Talebine Yönlendirilen İş Arayanların İstihdam Edilme Durumu 78
Şekil 5: İşveren Anketi Birlikte Görülen Değişkenlerin Gösterimi 80
Şekil 6: İşveren Anketi Birlikte 20 ve Üzeri Sayılarda Görülen Yanıtlar 81
Şekil 7: İŞKUR tarafından Temin Edilemeyen Talebin Hangi Kanalla Temin Edildiği 82

KISALTMALAR

a.g.e.: adı geçen eser

AİPP: Aktif İşgücü Piyasası Programları

BTSB: Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı

EUROSTAT: Avrupa İstatistik Ofisi

GSMH: Gayri Safi Milli Hasıla

GSYİH: Gayri Safi Yurtiçi Hâsıla

ICLS: Uluslararası Çalışma İstatistikçileri Konferansı

ILO: Uluslararası Çalışma Örgütü

İEP: İşbaşı Eğitim Programı

İİMEK: İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları

İMD: İş ve Meslek Danışmanı

İPBS: İşgücü Piyasası Bilgi Sistemi

İKO: İşgücüne Katılım Oranı

İPA: İşgücü Piyasası Analizi

İŞKUR: Türkiye İş Kurumu

KİK: Kamu İstihdam Kurumu

KOBİ: Küçük ve Orta Ölçekli işletmeler

MEVKA: Mevlana Kalkınma Ajansı

No: Numara

S. : Sayı

s. : sayfa

SGK: Sosyal Güvenlik Kurumu

OECD: İktisadi İşbirliği ve Gelişme Teşkilatı

ÖİB: Özel İstihdam Bürosu

SETA: Siyaset, Ekonomi ve Toplum Araştırmaları Vakfı

TMS: Türk Meslekler Sözlüğü

TOBB: Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği

TÜİK: Türkiye İstatistik Kurumu

UMEM: Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri

UMS: Ulusal Meslek Standardı

vb. : ve benzeri

vd. : ve diğerleri

GİRİŞ

Günümüz dünyasında ülkelerin en büyük sorunlarının başında işsizlik sorunu gelmektedir. İşsizliğin temel nedenlerinden biride işgücü arz ve talebini eşleştirme sorunsalıdır. Bu durum nicelik ve nitelik uyumsuzluğundan kaynaklandığı kadar eşleştirmenin kurgusal hatalarından da kaynaklanabilmektedir. İşgücü arzının veya talebinin birbirinden eksik ya da fazla olması ülkelerin ekonomik durumu ile alakalı olup, niteliksel olarak ise ihtiyaç duyulan işgücü talebinin mevcut işgücü arzı tarafından sağlanamamasını ifade etmektedir.

Değişen dünyada ortaya çıkan yeni çalışma düzeni ve yeni teknolojik gelişmelere paralel olarak işgücü piyasasında da hızlı değişiklikler olmaktadır. Bu değişiklikler de işgücü piyasasının ihtiyacı ile işgücünün niteliği arasında uyumsuzluğu ve bunun sonucunda işsizlik olgusunu ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bu nedenle son yıllarda işgücü piyasasının ihtiyaçları ile iş arayanların niteliğinin eşleştirilmesine yönelik politikalar birçok ülkenin gündemindedir. İşgücü arz ve talebini eşleştirilmesine yönelik doğru politikalar üretmek işsizliği azaltmada önemli rol oynayacaktır.

İşgücü piyasasında iş arayanlardan bazıları işgücü piyasasında iş aramaya ilişkin bilgilere sahip olmayabilir ya da söz konusu bilgileri etkin bir şekilde kullanamayarak işsiz kalabilmektedir. Eşleştirme hizmeti, istihdam kurumlarının işverenlerden aldıkları açık iş talepleri ile kayıtlı iş arayanların özgeçmişlerini yani müracaat edenin; kişisel özellikleri, mesleki ilgileri, eğitimi, çalışma geçmişi ve varsa kişilik test sonucu (Mesleki Yönelim Test Bataryası) vb. bilgileri içeren bilgilerini karşılaştırarak açık işlere uygun işsizleri yönlendirilmesi hizmetidir.

Türkiye İş Kurumu işgücü arzı ve talebi arasında aracılık yaparak, iş arayanların meslek ve nitelikleri ile işverenlerin işgücü taleplerini eşleştirerek uygun işe uygun işsizin eşleşmesini sağlamaktadır. İşverenlerin işgücü ihtiyacı ile iş arayanların iş ihtiyacını eşleştirme işlemi, istihdam kurum/kuruluşlarının en temel hizmetidir. Birçok ülkede Kurumumuz gibi kamu istihdam kurumlarının çok çeşitli görevleri bulunmaktadır. Ancak temel hizmet olarak eşleştirme, iş arayan ve işverenlere sunabileceği en önemli hizmettir.

Bu kapsamda İŞKUR'un yürüttüğü eşleştirme hizmeti faaliyetleri Kuruma başvuran iş arayan sayısı, alınan açık iş sayısı, işe yerleştirme sayısı, açık işe göre karşılama oranları ve başvuruya göre karşılama oranları incelendiğinde, 2014 yılında alınan açık iş sayısı 1.735.892, Kuruma başvuran iş arayan sayısı 2.375.583, işe yerleştirme sayısı ise 701.435, açık işe göre karşılama oranı %40, başvuruya göre

karşılama oranı %30 olmuştur.[1] 2015 yılında ise alınan açık iş sayısı 2.043.256, Kuruma başvuran iş arayan sayısı 2.642.512 işe yerleştirme sayısı 889.640, açık işe göre karşılama oranı %43, başvuruya göre karşılama oranı %34 olmuştur. Söz konusu karşılama oranları değerlendirildiğinde İŞKUR un açık iş-iş arayan eşleştirmesinde etkinliğinin istenilen seviyelerde olmadığı, söz konusu karşılama oranlarını yükseltecek çalışmaların yapılmasını gerektiği görülmektedir.

Söz konusu eşleştirme hizmetinin etkinliğini sağlanması amacıyla yapılacak çalışmanın konusu işgücü arzı ve talebinin eşleştirilmesi sorunsalı, Türkiye İş Kurumunun eşleştirme hizmeti yapısının incelenmesidir. Bu kapsamda çalışmada işgücü arz ve talebinin eşleştirilmesinde yaşanan sorunların genel olarak tespiti ile İŞKUR'un eşleştirme sisteminin incelenmesi, eşleştirme hizmeti sunulurken yaşanan sorunların belirlenmesi ve sorunlara çözüm önerileri getirilmesi amaçlanmaktadır.

Bu amaç doğrultusunda çalışmanın birinci bölümünde işgücü arz ve talebi, işgücü arz ve talebinin eşleştirilmesi, işsizlik ve istihdam kavramları açıklanarak teze ilişkin kavramsal çerçeve çizilecektir. İkinci bölümde Dünya ve Türkiye işgücü piyasalarının genel görünümü hakkında genel değerlendirme yapılacaktır. Üçüncü bölümde Türkiye ve seçilmiş ülkelerde işgücü arz ve talebi arasındaki eşleştirme sorunun çözümüne ilişkin uygulanan politikalar incelenecektir.

Son bölümde ise İŞKUR'un eşleştirme hizmeti ile kurumsal portalı incelenecek, İŞKUR'un da eşleştirme hizmetini sunan iş ve meslek danışmanları unvanlı personelinin hizmeti sunumunda yaşanan sorunların tespiti edilmesi amacıyla hazırlanan anket formu uygulanarak görüşleri alınacaktır. Söz konusu eşleştirme hizmeti sunulurken yaşanan sorunların belirlenmesi için yapılacak bir başka çalışma ise İŞKUR üzerinden açık iş talebinde bulunan ve söz konusu talepleri karşılanamayan işverenlerin taleplerinin karşılanamama nedenlerinin belirlenmesi amacıyla hazırlanan anket formunun işverenlere uygulanması ve görüşlerinin alınmasıdır.

Son olarak çalışmanın sonuç ve öneriler kısmında, baştan bu yana incelenen eşleştirme hizmetine ilişkin hususlar ile İŞKUR'un hizmetlerin değerlendirilmesi ile iş ve meslek danışmanları ile açık iş talepleri karşılanamayan işverenlere uygulanan anketlerin sonuçları değerlendirilerek eşleştirme sorununa çözümüne ilişkin öneriler sunulacaktır.

---

[1] İŞKUR **İstatistik Bültenleri** 2014-2015

BİRİNCİ BÖLÜM
KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1 İŞGÜCÜ

"İşgücü bir ülkedeki emek arzını insan sayısı yönünden ifade eden bir kavramdır. İşgücü; bir ülkedeki nüfusun üretici durumda bulunan yani ekonomik faaliyete katılan bölümü olarak da tanımlanmaktadır". [2]

Daha kapsamlı bir tanımlama ile işgücü kavramı, bir ülkedeki toplam nüfusun kışla, hapishane ve hastane gibi yerlerde ikamet edenler dışında kalan kısmın 15 yaş üzerindeki kısmına Kurumsal olmayan sivil nüfus denir. Kurumsal olmayan sivil nüfus ise üç kısma ayrılır: Çalışanlar, işsiz olan ve iş arayanlar ve işsiz oldukları halde iş aramayanlar. Kurumsal olmayan sivil nüfusun çalışanlar ve işsizler toplamından oluşan kısmına işgücü denir. Dolayısıyla da kurumsal olmayan sivil nüfusun işsiz olan ve iş arayamayanlar kısmı, sivil nüfusun işgücünde olmayan kısmını kapsar. Kurumsal olmayan sivil nüfusun bu kısmı işgücünde olmayanlar olarak tanımlanmaktadır.[3]

1.2 İŞGÜCÜ ARZI

Kişilerin çalışıp çalışmama durumu, çalışmaları halinde ne kadar süre çalışacakları konularında verecekleri karar sadece kendileri açısından değil, aynı zamanda ekonomimin geneli açısından da oldukça önemlidir. Bireyler gelir elde etmek ve hayatlarını idame etmek için emeklerini arz etmek zorundadır. Ayrıca emek arzı bir ülkede ekonominin üretim potansiyelinin belirleyen unsurların başında gelmektedir. Hem nitelik hem de nicelik boyutu olan emek arzının nicelik boyutunu emek piyasalarında çalışan kişilerin sayısı veya çalışma süreleri toplamı gösterirken, nitelik boyutunu işgücünün vasıf derecesi göstermektedir.[4]

Üretim faktörlerinin önemli bir unsuru olan emek arzı emeğin iş piyasasına çıkışını ifade etmektedir. On Sekizinci ve On Dokuzuncu Yüzyılların liberal İktisadî görüşlerine göre emeğin fiyatı da diğer mallar gibi, piyasadaki arz ve talep kanununa göre teşekkül edecektir. Nitekim Cobden in meşhur formülüne göre iki işveren bir işçinin peşinde koşarsa ücretler yükselecek, ihtiyaçtan iki kat fazla işçinin bir işverene başvurması halinde ise ücretler düşecektir.[5]

Günümüzde ücretlerin belirlenmesinde birçok faktörün etkisi bulunmaktadır. İşgücü piyasasında tam rekabet koşulları olmadığı gibi, işçilerin sendikalar aracığıyla

---

[2] IŞIĞIÇOK, Özlem; **İstihdam ve İşsizlik,** Ekin Yayınevi, 1.Baskı, Bursa 2011, s.14.
[3] ÜNSAL Erdal, **Makro İktisat**, İmaj Yayınları, 8.Basım Ankara: 2009,s.87
[4] BİÇERLİ M. Kemal; **Çalışma Ekonomisi,** Beta Yayınevi, 6. Baskı, Ankara 2011, s.15.
[5] http://www.biraz.gen.tr/ekonomi/emek-arzi-nedir (Erişim tarihi: 12.02.2016)

teşkilatlanmaları, toplu hareket ederek güç kazanmaları emek arzını diğer malların arzından farklı kanunlara yöneltmiştir. Günümüzde artık emek arzı bir mal olarak görülmemektedir. Ayrıca ILO tarafından emeğin bir mal olmadığı açıkça ifade edilmiştir.[6]

Bir ülkede emek arzını belirleyen başlıca faktörler şunlardır; [7]

i) Nüfus miktarı, emek arzının temelini oluşturmaktadır. Toplam nüfustan, çalışma çağında olmayan ile çalışma istek ve gücüne sahip olamayanlar çıkartıldığında geriye işgücü miktarı kalmaktadır.

Bir ülkede nüfus miktarı ve bunun içindeki işgücü miktarı, emek arzına tesir eden ana faktörler olmakta beraber, fiili emek arzı istihdam hacmine bağlı kalmaktadır. Zira çalışma çağında, arzu ve iktidarında olmakla beraber iş bulamayan açık işsizler o ülkenin iktisadi hayatına olumsuz etkiler yapmaktadırlar. Şu halde emek arzını incelerken emek talebini de gözden uzak tutmamak gerekmektedir. Esasen İkinci Dünya Savaşından sonra bütün ülkelerin en önemli iktisadi hedefi haline gelen tam istihdam, toplam emek arzını tamamen karşılayabilecek emek talebi yaratmak şeklinde özetlenmektedir.

iii) İşgücü katılma oranı, faaliyet halindeki işgücünün toplam nüfus içindeki yeridir. Bu oran toplumların iktisadi gelişmesine sosyal ve kültürel seviyesine göre değişmektedir.

iv) Göç hareketleri, işgücü katılma oranı emek arzına tesir eden faktörlerdendir. Göç hareketleri yüzbinlerce kişinin doğrudan doğruya aktif nüfusa katılması suretiyle emek arzında ani ve önemli değişmeler yaratabilmektedir. Böylece işgücü katılma oranında göç kabul eden ülkeler lehine önemli artışlar meydana gelmektedir. Buna mukabil dış ülkelere işgücü gönderen ülkelerin emek arzında hissedilir bir düşme kendini göstermektedir. Mesela 1951-1955 yılları arasında Federal Almanya'da faal erkek nüfusun % 30 dan fazla artışının en önemli sebebini Doğu Almanya'dan gelenler teşkil etmiştir. 1914 yılına kadar A.B.D. ne ve bugün belli başlı Avrupa ülkelerine doğru devam eden işgücü akımını bu arada zikretmek mümkündür.

Tüm bu açıklamalar ışığında bir ülkede işgücü arzının temel kaynağı nüfustur. Bu kapsamda ülkelerdeki nüfusun yapısı önem kazanmaktadır. İşgücü arzının belirleyen faktör toplam nüfus içinde işgücüne aktif olarak katılan nüfusun sayısıdır.

1.3 İŞGÜCÜ TALEBİ

İşgücü piyasasında çalışanlar emeklerini sunmakta, işverenler de emek talep etmektedir. Bireyler işgücü piyasasına girip girmemeye diğer bir deyişle, çalışıp

---

6 http://www.biraz.gen.tr/ekonomi/emek-arzi-nedir (Erişim tarihi: 12.02.2016)
7 http://www.iktisatsozlugu.com/nedir-855-EMEK%20ARZI (Erişim tarihi: 12.02.2016)

çalışmamaya, çalışma kararı verirlerse ne kadar süre, diğer bir değişle, kaç saat çalaracaklarına ve ne zaman emekli olacaklarına karar verirler. Bu kararlar bireylerin işgücü arzını belirler. İşverenler ise ne kadar ürün üreteceklerine, bu ürünü üretirken ne kadar işgücü talep edeceklerine karar verirler.

İşgücü piyasasının talep tarafında tüm özel ve/veya kamu işletmeleri ve kar amacı gütmeyen kuruluşlar yer alır. Burada işverenler ya mal üretmeleri için işçi istihdam eder veya kendi hesaplarına çalışıyorlarsa bu görevleri kendileri yerine getirirler. İşverenlerin işgücü talebi, firmalar tarafından üretilen mal veya hizmetlere yönelik talepten türeyen bir anlamda "türev" taleptir. Modern bir ekonomide üretilen mal ve hizmetlerin geniş bir yelpazede oluşu ve bu üretimin gerektirdiği arz özelliklerinin çeşitliliğinden dolayı, işverenlerin talepleri oldukça heterojendir. Belli bir sektörde işgücü talebini etkileyen faktörler arasında, üretimin mevcut ve beklenen düzeyi (ürüne olan talep ve üretimde kullanılan işgücüne göre belirlenir); işgücü maliyetleri (piyasadaki ücretler ve sosyal güvenlik katkıları gibi ücret dışı maliyetlerle ölçülür); sermaye mallarına yatırım düzeyi (o sektördeki üretimin sermaye yoğunluğu ile ölçülür); üretimde kullanılan teknoloji ve o sektörde işverenin aradığı mesleki beceriler gibi etmenler bulunur. Firmalar üretimi genişlettiklerinde veya işten ayrılan çalışanların yerlerine yenilerini aradıkça iş olanakları ortaya çıkar.[8]

Bir firma kaç tane işçi istihdam etmelidir? İktisat teorisinin bu soruya basit bir cevabı vardır: işçileri firmanın karına katkıları 1TL bile olsa istihdam etmek gerekir. Bu çözüm ekonominin tümünde karşılaştığımız temel marjinal karar alma teorisidir. "Bir şeyi onu yapmaktan meydana gelecek kar onun maliyetini aştığı müddetçe, yapmaya devam edin." Karını en yükseğe çıkarmaya çalışan bir firma bir işçi daha istihdam etmenin marjinal getirisi ile o işçinin maliyetini (ücreti) mukayese etmelidir. İlave işçi maliyetinden çok gelir sağladığı müddetçe firma istihdamı artırarak karları artırabilir. En son istihdam ettiği işçinin getirisi maliyetine eşitse, firma bu durumda karını maksimize etmiş olacağından, istihdamı durdurur.[9]

Yukarıda açıklanan işgücü talebi sadece bir firma için geçerlidir. İşgücü piyasasında faaliyet gösteren firmaların ihtiyaç duyduğu işgücü talebi ise toplam işgücü talebini oluşturmaktadır. Toplam işgücü talebini üretimdeki değişmeler, verimlilik artışı ve işveren sayısı belirler.

---

8 AKYILDIRIM, Oğuzhan, vd., **İşgücü Piyasası Analiz Rehberi**, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, 2013, Yayınlanmamış Çalışma, s.8.
9 BİÇERLİ, a.g.e., s.87.

Ürünlere olan toplam talep arttığında, artan talebi karşılamak için ekonomideki firmalar üretimi artırırlar. Bu süreçte işgücüne ihtiyaç hâsıl olur. İstihdam artar. Toplam talep özel tüketimden, kamu harcamalarından, toplam sabit sermaye yatırımlarından ve ihracattan oluşur. Özel tüketimin, yatırım harcamalarının, kamu harcamalarının ve ihracatın artışı ürünlere olan talebi ve milli geliri artırır. Milli gelir artarsa istihdam artar, işsizlik azalır. Verimlilik, bir işgücünün belli bir zamanda ürettiği ürün ile ölçülür. İşçi verimliliği artarsa ilave işçileri işe almaya gerek kalmaz, hatta bazı durumlarda işçi çıkarılabilir. İşçi verimliliğini artıran faktörler işçinin eğitimi, tecrübesi ve teknoloji kullanımıdır. Verimlilik artışı işgücüne olan talebi genellikle azaltan bir unsurdur. İşveren sayısı artıkça toplam işgücü talebi artar. İstihdamın büyük bir kısmını firmaların önemli bir yüzdesini oluşturan Küçük ve Orta Ölçekli işletmeler (KOBİ) oluşturur.[10]

1.4 İŞGÜCÜ ARZ VE TALEBİNİN EŞLEŞTİRİLMESİ

İşgücü piyasalarında ücretler ve istihdam düzeyleri işgücü arzı ve işgücü talebinin dengelenmesi yoluyla ortaya çıkar. İşte bu denge işgücü piyasalarının işgücü eşleştirme işlevini yerine getirmesiyle sağlanır. Bu durumda iş arayan kişiler kolayca iş bulabilirler ve işverenler açık işlerini kolayca karşılayabilirler. Piyasadaki bu denge durumu, işgücü talebinde bulunan firmaların aradıkları şartların işgücü arzını oluşturan çalışanların özellikleriyle eşleşmesi halinde ortaya çıkar. İşgücü piyasaları, işgücü eşleştirme işlevini ne kadar etkin bir şekilde yaparlarsa, en yüksek düzeyde ücret veren işlere giren çalışan sayısı o denli yüksek olacak ve en uygun çalışanı bulan işveren sayısı da o denli artacaktır. Bundan da öte, piyasalar bu işlevi ne kadar etkin bir şekilde yerine getirirse, tüm ekonominin mal ve hizmet üretimindeki üretkenlik de o kadar yüksek olacaktır. Bu sebeple, işgücü piyasaları iş eşleştirme sürecinin etkin bir şekilde yerine getirdiği takdirde, sadece işgücü piyasası katılımcıları daha iyi koşullara kavuşmuş olmakla kalmayacak, tüm ülke ekonomisinde sosyal refah artmış olacaktır.[11]

İşgücü piyasalarının etkin bir biçimde işleyişini güçleştiren bir takım uyuşmazlıklar vardır. Bu nedenle piyasalar hiçbir zaman tam olarak etkin bir şekilde çalışamazlar. Bu sürtünmelerin bazıları bilgi problemlerinden kaynaklanır. İşgücü piyasası katılımcıları karar alırken ellerindeki bilgiler ne kadar iyiyse, işgücü piyasaları o kadar iyi işler. Ancak bilgi problemleri, işgücü piyasalarında eşleştirme sorunlarına yol açabilir. Örneğin; iş başvurusunda bulunan bir işgücü piyasası katılımcısının nitelikleri konusunda işverene

---

[10] Mevlana Kalkınma Ajansı(MEVKA), **İşverenin Mevcut İşgücünün Yeterliliği ve Emek Talebi İle Beklentilerinin Nedenselliği,** Konya, 2012, s.6.
[11] AKYILDIRIM, a.g.e., s.8.

yaptığı başvuruda dürüst olmadığı halde katılımcının işe alındığı durumda; işverenin yanlış beyana aldanarak işe alım yapması bir eşleşme sorununa yol açacaktır. Benzer bir şekilde, çalışanlar açık işler hakkında tam ve doğru bilgiye sahip değillerse, o işleri bulmaları daha uzun bir süre alabilir ya da işverenin iş arayanlara, talebinin gerçek niteliği hakkında yeterli bilgi vermemesi halinde, kişi işe alındıktan sonra işverenin işe alım sürecinde belirttiğinden daha yüksek düzeyde bir hizmet bekleyebilir. Diğer uyuşmazlık kaynakları, yanlış coğrafi konum eşleştirmesi (çalışanlar ve açık işler arasındaki coğrafi mesafeden dolayı) ve yanlış iş-beceri eşleştirmeleri (çalışanların becerileri ile firmaların aradıkları beceriler arasındaki farklılıklar sonucunda) gibi yapısal dengesizlikler olabilir. İşgücü piyasalarında bilgi problemlerinin azaltılması, coğrafi konum ve iş-beceri eşleştirmelerinin daha iyi etkin bir biçimde gerçekleşmesiyle işgücü piyasaları eşleştirme işlevini daha etkin bir biçimde yerine getirecek, böylece işveren ve çalışanın birbirini bulma süreleri azalacaktır.[12]

İşgücü arz ve talebini eşleştirilmesi birçok ülkede kamu istihdam kurumlarının görevidir. Kamu İstihdam kurumları işgücü arz ve talebini eşleştirmek ve İşgücü piyasasının gelecekteki görünümü hakkında bilgi edinilmesinde baş aktördür. Kamu istihdam kurumları, ülke düzeyinde, devlet eliyle işgücü arz ve talebinin eşleştirilmesi, aktif ve pasif işgücü piyasası politikalarının belirlenip uygulanması, iş ve meslek danışmanlığı, iş arayan ve işverenlerin buluşturulması konularının yanında, işgücü piyasasına ait verilerin toplanması, analizi, yorumlanması konularında da faaliyet gösterir.

İşgücü arz ve talebini eşleştirilmesi ülkemizde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının ilgili kuruluşu ve Türkiye'nin kamu istihdam kurumu olan İŞKUR'un görevidir. Türkiye İş Kurumu kanununda kurumun görevleri arasında özetle aşağıdaki alanlarda yer almaktadır.

1. istihdam politikalarının oluşturulmasına katkı sağlamak,
2. işsizliği önleyici faaliyetler düzenlemek,
3. işsizlik sigortasını yürütmek,
4. işgücü piyasası bilgi sistemleri oluşturmak,
5. işgücü arz talebi dengesi için gereken işgücü ihtiyaç analizlerini yapmak,
6. iş ve meslek analizleri ile iş ve meslek danışmanlığı faaliyetleri yapmak,
7. iş arama (bireyler için) ve işçi arama (kurumlar için) faaliyetlerini düzenlemek,

[12] AKYILDIRIM, a.g.e., s.8.

8. İşgücü piyasasındaki ihtiyaçlara yönelik mesleki eğitimler düzenlemek.

Bu görevlerin tamamı işgücü piyasasındaki işgücü arz ve talebinin eşleştirilmesiyle ilgili faaliyetlerdir. Bu açıdan işgücü arz ve talebinin eşleştirilmesinde İŞKUR, iş arayanların meslek ve nitelikleri ile işverenlerin işgücü taleplerini eşleştirerek uygun işe uygun işsizin eşleşmesini sağlamaktadır.

Kamu istihdam kurumları söz konusu eşleştirme hizmetlerini etkin ve verimli bir şekilde yerine getirmedikleri durumda işsizlik olgusunun etkileri de daha fazla olacaktır. İşgücü arz ve talebi arasında ortaya çıkan niteliksel eşleştirme sorunları, işsizliğin temel nedenleri arasında görülmektedir.

1.5 İŞSİZLİK

İşsizliğin kendisi ve sonuçları tüm ülkeler için bir problem olduğundan ve sosyal bir olgu olduğundan birçok farklı tanımlarının ortaya çıkmasına neden olmuştur.
Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ne göre İşsizlik, belirli bir gün ya da hafta bazında, belirli bir yaş grubunda bulunan aktif olarak iş arayan kişiler iş bulamama durumu olarak tanımlanır. ILO ya göre;

- İş akdi sona erdiğinden, ya da geçici olarak tatil edildiğinden dolayı istihdama elverişli konuma giren, herhangi bir işe sahip olmayan ve ücretli bir iş arayanlar
- Daha önce hiçbir zaman istihdam edilmemiş olan ya da önceki statü durumu itibariyle bağımlı olmayan veya emekli edilmiş ancak belirli bir dönem için çalışmaya elverişli olan kişiler,
- Belirli bir döneme nazaran gelecek bir tarihte yeni bir işe başlama konusunda anlaşma yapmış olup da, halen bir işe sahip olamayan ve çalışmaya elverişli olan kişiler,
- Geçici ve belirsiz bir süreyle ve kendilerine herhangi bir ödeme yapılmadan tensikata tabi olan kişiler,

işsiz olarak kabul edilir.[13]

Avrupa İstatistik Ofisi (EUROSTAT) ne göre işsizlik; 15 – 74 yaş arası çalışmayan, geçmiş dört haftada faal olarak iş arayıp iş bulamayan durumunu işsizlik olarak tanımlanmaktadır.[14]

---

[13] ILO, (1982). **Main Statistics (Annual)- Unemployment** http://laborsta.ilo.org/applv8/data/c3e.html.
[14] http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-02042013- AP/DE/3-02042013-AP-DE.PDF (Erişim Tarihi: 10.09.2015)

Türkiye İstatistik Kurumunun (TÜİK) 'in tanımlamasına göre; referans dönemi içinde istihdam halinde olmayan (kâr karşılığı, yevmiyeli, ücretli ya da ücretsiz olarak hiç bir işte çalışmamış ve böyle bir iş ile bağlantısı da olmayan) kişilerden iş aramak için son üç ay içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve 15 gün içinde işbaşı yapabilecek durumda olan tüm kişiler işsiz olarak tanımlanmaktadır.[15]

Türkiye İş Kurumuna (İŞKUR) göre işsizlik, çalışma istek ve yeterliliğinde olmasına karşın geçerli ücret üzerinden iş bulunamaması durumunu işsizlik olarak tanımlamaktadır. Yani; Çalışma çağında ve gücünde olan, çalışmak isteyen, Kuruma başvurduğunda asgari ücret düzeyinde gelir getirici bir işi olmayan, Kurum tarafından henüz kendisine iş bulunamayan "aktif kayıtlardaki" kişilerdir. Kayıtlı işgücünden, daha iyi şartlarda iş arayanlar ve belli bir işyerinde çalışmak isteyenler çıkarıldığında geri kalanlar kayıtlı işsiz sayılmaktadır."[16]

Tüm bu tanımlar ışığında işsizlik; Çalışma yaşında (15-65) olup herhangi bir işi olmayan, belirli bir ücret düzeyinde çalışma istek ve arzusunda olan ve aktif olarak iş arayan kişilerin iş bulamama durumu olarak tanımlanabilir. Ayrıca işsizliğin çeşitli türleri bulunmaktadır. Bunlar aşağıda tanımlanmaktadır.

1.5.1 Yapısal İşsizlik

Toplumun ekonomik, sosyal ve kültürel yapısındaki değişimlere bağlı olarak ortaya çıkan işsizliğe yapısal işsizlik denilmektedir. Tarıma dayalı ekono-miden makineli tarıma geçilmesi tarımda geleneksel tarım alet ve araçları üreten işyerlerinin kapanmasına, pek çok mesleğin kaybolmasına ve dolayısıyla işsizliğe yol açmıştır. Yine tarım sektörüne dayalı ekonomiden sanayiye ve hizmetler sektörüne dayalı bir ekonomik yapıya geçilmesi yapısal işsizliğe yol açmaktadır. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde ortaya çıkan bu işsizlik türü ekonomik yapıda sanayi sektörünün ağırlıklı hale gelmesinden kaynaklanmaktadır.[17]

Gelişmiş ülkelerde ise teknolojik değişime bağlı olarak yapısal işsizlik ortaya çıkmaktadır. Bilindiği gibi, yüksek teknolojiler ihtiyaç duyulan işgücü miktarını azaltırken nitelikli işgücüne olan gereksinimi artırmaktadır. Üretimde insanın yerini giderek artarak bilgisayarların robotların alması işsiz sayısını çoğaltmaktadır. Yine ileri

---

15 "Tanım ve Kavramlar", "www.tuik.gov.tr" (Erişim Tarihi: 15.02.2016).
16 ALABAŞ Aydın, "**Uzun Süreli İşsizler ve Uzun Süreli İşsizliği Azaltmada İŞKUR'un Önemi**", Uzmanlık Tezi, Ankara, 2007, s.125.
17 ÖZDEMİR Süleyman, ERSÖZ Halis Yunus, SARIOĞLU İbrahim**, İşsizlik Sorununun Çözümünde KOBİ'lerin Desteklenmesi**, İTO Yayınları, İstanbul 2006, s.70.

teknoloji kullanımıyla oluşan yeni işlerde istihdam olunacak yüksek vasıflı işgücü yetersizliği yapısal işsizliğe yol açmaktadır. Yapısal işsizlik, bir ülkedeki kaynakların tükenmesine ve uluslararası rekabetin şiddetine bağlı olarak da ortaya çıkabilir. Ayrıca, bu işsizlik ülke genelinde tüm sektörlerde ya da belirli sektör veya bölgelerde görülebilir.[18]

1.5.2 Konjonktürel (Devrevi) İşsizlik

Piyasa ekonomilerinde ekonomik etkinlikler zaman içinde dalgalanır. Bu dalgalanmanın duraklama ve bunalım dönemlerinde ortaya çıkan işsizliğe konjonktürel işsizlik denir. Konjonktürel işsizlik, efektif talebin ekonominin üretim hacmine göre düşük düzeyde kalmasının bir sonucudur. Ülkedeki ekonomik-iktisadi dalgalanmalarda üretilen mal ve hizmet miktarının yani reel Gayri Safi Milli Hasıla (GSMH)'nın yıllar itibariyle dalgalanmalar göstermesi (reel GSMH, doğal/potansiyel GSMH'den küçük olması) nedeniyle konjonktürel işsizlikte ortaya çıkar.[19]

Bu işsizlik türü sanayii toplumumun doğal bir sonucudur. Konjonktürel işsizlik kapitalist sistemin ortaya çıkardığı olumsuz sonuçlardan biridir. Dış piyasalar için yapılan üretim, piyasaların şeffaf olmayışı, yığın üretim ve dolambaçlı üretim süreci bu işsizliğin çeşitli sebeplerindendir.[20]

1.5.3 Friksiyonel (Arızi) İşsizlik

Arızi işsizlik, bir toplumda toplam emek arzı ve emek talebinin denk olması halinde bile, yani tam istihdamın olması durumunda bile, çalışanların meslek veya işyeri değiştirmesinden dolayı oluşan kısa vadeli işsizliktir.[21]

İş arama süresi olarak da tanımlanabilen bu işsizlik "iş ile iş arayanları eşleştirme" sorunundan kaynaklanır. Bu nedenle işgücü piyasasındaki örgütlenme ve bilgi yetersizliği ile akışkanlık sorunu arızi işsizlik düzeyi üzerinde etkili olmaktadır. Arızi işsizliğin oranı konusunda farklı düşünceler ortaya atılmakla birlikte genellikle bir ülkede % 2-3 oranındaki arızi işsizliğin varlığı normal kabul edilir.[22]

---

18 ÖZDEMİR vd. a.g.e., s.70
19 ÖZDEMİR vd. a.g.e., s.71
20 KARABULUT Alparslan, "**Türkiye'deki İşsizliği Önlemede Aktif İstihdam Politikalarının Rolü Ve Etkinliği**", Uzmanlık Tezi, Ankara, 2007, s.13.
21 ZAİM Sebahattin, **Çalışma Ekonomisi**, Filiz Kitapevi, 10.Basım, İstanbul 1997, s.112
22 ÖZDEMİR vd., a.g.e., s.72.

1.5.4 Mevsimlik İşsizlik

Mevsimlik işsizlik, ekonomik faaliyetlerin yılın belirli dönemlerinde yoğunluklarını kaybetmelerinden doğan işsizliktir. Mevsimlik işsizlik, ekonomisi tarıma dayalı ülkelerde yasayan bireylerin tarımsal faaliyetlerin olmadığı ölü dönemlerde, cari ücret koşullarında çalışmak istedikleri halde iş bulamamaları halidir. En çok turizm, tarım ve inşaat gibi mevsime bağlı islerde görülen dönemlik işsizliktir.[23]

Bazı sektörlerde belirli mevsimlerde işgücü talebi artarken, yılın kalan dönemlerinde işgücü talebi çok düşük düzeylere indiğinden, mevsimlik işsizlik görülür. Örneğin tarım ve inşaat sektörlerinde çalışanlar, ölü mevsim olarak nitelendirilen kış aylarında işsiz kalırlar. Öte yandan kış turizminde çalışanlar yaz mevsiminde, yaz turizminde çalışanlar da kış mevsiminde işsiz kalırlar[24]

1.5.5 Teknolojik İşsizlik

Teknolojik işsizliğin ortaya çıkış nedeni, insan gücü yerine makinenin kullanılması veya daha verimli ve üretken metotların uygulanmasındır. Teknolojinin ilerlemesi, sibernetik biliminin gelişmesiyle elektronik beyinlerin yaygınlaşmasıyla, birçok alanda özellikle üretim alanında otomatikleşme ile birçok hizmet ve üretim sektöründe insan yerine makineler ve bilgisayarlar kullanılmaya başlamıştır. Ancak teknolojik gelişmenin uzun vadede yeni iş sahaları açmak suretiyle kısa vadede meydana getirdiği işsizliği bertaraf edeceğini belirtmiştir. Çünkü uzun dönemde yan çalışma kolları ortaya çıkmakta ve işgücünü yeniden kullanma olanakları doğmaktadır.[25]

1.5.6 Gizli İşsizlik

Gizli işsizlik diğer işsizlik türlerinden farklı bir işsizlik türüdür. Gizli işsizlik Herhangi bir üretim alanında işgücünün bir kısmı üretimden çekildiğinde üretimde önemli bir azalma meydana gelmiyorsa, gizli işsizlik söz konusudur.[26] Gizli işsizlik daha çok tarım kesiminde ve kamu sektöründe yaygındır. Tarım kesiminde kendi hesabına çalışan ücretsiz aile işçileri büyük ölçüde gizli işsiz olarak çalışmaktadır. Kamu kesiminde ise popülist bir yaklaşımla, sırf işsizliği önlemek amacıyla aşırı istihdama yönlenmektedir.[27]

---

23 TATAR Mehmet, "**Türkiye'de İstihdam – İşsizlik Ve Çözüm Önerileri: Adıyaman İli Örneği**" Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş 2006, s.8.
24 DİNLER Zeynel, **İktisada Giriş**, Ekin Yayınları, 15. Baskı, Bursa 2009, s.478.
25 KAFKAS Emir Timur, "**Avrupa Birliği İşsizlikle Mücadele Stratejisi Işığında Türkiye İçin İşsizlik Sorununda Yeni Bir Paradigma: Çalışma Kredisi**" Uzmanlık Tezi, 2014, s.12.
26 BİÇERLİ, a.g.e., s.438.
27 ÖZDEMİR vd., a.g.e., s.73.

Gizli işsizliğin kaynağı sadece tarım kesimi ve kamu kuruluşları değildir. Bazılarına göre "gücenmiş işçileri" de gizli işsizlik kapsamında ele almak gerekir.[28]

1.6 İSTİHDAM

İstihdam, geniş anlamda ülkedeki emek, sermaye ve toprak faktörlerinin üretimde kullanılma derecesini ifade ederken; dar anlamdaysa, ülkede ekonomik faaliyetlere katılacak emek faktörünün kullanılma derecesidir. Ayrıca üretim faktörlerinin kullanılma düzeyine göre tam istihdam, eksik istihdam ve aşırı istihdam olarak üçe ayrılmaktadır.[29]

1.6.1 Tam İstihdam

Bir ekonomide üretim faktörlerinin tümünün çalışması ve etkin bir şekilde üretime katılması halinde ekonomi tam istihdama ulaşmış demektir. Tam istihdamın gerçekleştiği bir ekonomide mevcut çalışma şartlarında ve cari ücret düzeyinde çalışmak isteyen tüm emek sahipleri iş bulabilirler. Tam istihdam durumunda hiçbir üretim faktörü boşta olmayıp tam aksine tamamen üretime katılmış durumdadır. Bu durum ise istihdamın teorik çerçevesini oluşturmaktadır. Uygulamada hiçbir üretim faktörünün boşta olmadığı bir durumu düşünmek gerçekçi olmayabilir. Çünkü bu durum mümkün değildir. Bu nedenle tam istihdama ulaşmış bir ekonomide de %2 ve %3 gibi düşük oranlarda işsizlik görülebilir. Buna bağlı olarak da bir kısım sermaye boşta olabilir. Tam istihdam durumunda önemli olan açık iş alanlarının o anda iş arayanlardan daha fazla olmasıdır.[30] Dar anlamda tam istihdam işgücü arz ve talebinin tam olarak kesiştiği, piyasadaki açık işler ile iş arayanların tam olarak eşleştiği durum olarak da tanımlanabilir.

1.6.2 Eksik İstihdam

Çok sayıda yeni gelişen ülkede kriz, yoksulluğu azaltma ve resmileştirme hızını azaltmış, ülkelerin çoğunu kronik derecede yüksek yapısal eksik istihdam düzeyleriyle karşı karşıya bırakmıştır. Eksik istihdam, her ülkede potansiyel işgücü kaynaklarından tam yararlanmamanın farklı unsurlarını kapsamaktadır. Ayrıca talep edilenden birkaç saat daha az çalışmayı ve erişilebilir beceri ve yetenek havuzlarından tamamen faydalanmamayı içermektedir. Bu unsurlardan birincisi,-bazen zaman ile ilgili eksik istihdam şeklinde nitelendirir- gayri iradi nedenlerle tam zamandan daha az çalışan işgücü payının bir ölçümü ile yansıtılabilir.[31]

---

[28] BİÇERLİ, a.g.e., s.438.
[29] AYDIN Noyan, "**Türkiye'de İşsizlik Olgusu ve Çözümüne İlişkin Politikaların Etkinliği**" Doktora Tezi, İstanbul 2012, s.6.
[30] TATAR, a.g.e., s.3.
[31] OECD, İşsizliğin ve eksik istihdamın Yapısallaşmasını Engellemek Raporu, 2014

Eksik istihdam kavramı genelde üç durumu gösterir. Bunlar: Daha uzun sürelerde çalışmaya uygun oldukları halde haftada 40 saatten az çalışanlar, mesleği dışında başka işlerde çalışanlar ve çalıştığı halde işinden memnun olmayıp iş arayanlardır. Tanımdan anlaşılacağı gibi bu istihdam türünde işgücü görünürde çalıştırmakla birlikte bu tür istihdam "sorunlu" bir istihdamdır.[32] Eksik istihdam yarı zamanlı veya tam zamanlı çalışan işgücünün ne kadarının mevcut çalışma saatlerinden daha fazla çalışmak istediğini ölçmektedir, dolayısıyla da ekonomide işgücünün, potansiyelin ne kadar altında istihdam edildiğini ölçmede faydalanılan göstergelerdendir.

Uluslararası Çalışma İstatistikçileri Konferansının (ICLS) 1982 yılında gerçekleştirilen 13. toplantısında; eksik istihdam; "görülebilir" ve "görülemeyen" eksik istihdam olmak üzere iki kategoriye ayrılmıştır.

Görülebilir eksik istihdam, çalışma sürelerinin normal çalışma sürelerinden daha kısa olması; çalışanların arzuları dışında kısmi süreli çalışmaya mecbur olmalarıdır. Bir başka değişle görülebilir eksik istihdam, emeğin iradesi dışında daha kısa süre çalışmaya mecbur edilmesi nedeniyle temsil ettiği üretken kapasitesini kullanamamasıdır. Görülemeyen istihdam ise, bireyin çalışma süresinin aşırı derecede kısa olmasına rağmen gelirinin aşırı şekilde düşük veya çalıştığı işin niteliğinin çalışanın kapasitesini ve vasfını tam olarak kullanmasına olanak vermemesidir. Bu tür eksik istihdam "gizli eksik istihdam" olarak da adlandırılır.[33]

Görülebilir eksik istihdam istatistiksel bir kavram olup, doğrudan iş miktarındaki bir yetersizliği ifade eden işgücü istatistikleri ile ölçülebilirken; görülemeyen eksik istihdam ise işgücü kaynağının yanlış kullanımını veya diğer üretim faktörleri arasında temel bir dengesizliği yansıtan analitik bir kavram olarak değerlendirilmektedir.[34]

ILO, bir bireyin durumunun eksik istihdam olarak tanımlanabilmesi için şu şartları sağlanması gerektiğini belirtmiştir:

- Mevcut iş durumunu değiştirmesinin gönüllü-lük esaslı olması,
- İşini değiştirmeyi belirlenen bazı nedenlere dayanarak tercih etmesi veya istemesi,
- İş faaliyetini değiştirmeye uygun olması ve/veya değiştirmek için iş araması.

Ülkemizde TÜİK 2009 Ocak ayından itibaren zamana bağlı eksik istihdam ve yetersiz istihdam göstergelerini yayımlamaktadır. TÜİK 'in zamana bağlı eksik istihdamı,

---

32 BİÇERLİ, a.g.e., s.161.
33 IŞIĞIÇOK, a.g.e., s.95.
34 Gündoğan Naci ve BİÇERLİ M. Kemal, **Çalışma Ekonomisi**, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir 2003, s.9.

referans haftasında istihdamda olan, esas işinde ve diğer işinde/işlerinde toplam olarak 40 saatten daha az süre çalışmış olup, daha fazla süre çalışmak istediğini belirten ve mümkün olduğu takdirde daha fazla çalışmaya başlayabilecek olan kişiler olarak tanımlanmaktadır. Yetersiz istihdamı ise; zamana bağlı eksik istihdam kapsamında yer almamak koşuluyla, referans haftasında istihdamda olan, son 4 hafta içinde mevcut işini değiştirmek için veya mevcut işine ek olarak bir iş aramış olan ve böyle bir iş bulduğu takdirde 2 hafta içinde çalışmaya başlayabilecek olan kişileri kapsıyor. Yani diğer bir deyişle işinden veya ücretinden memnun olmayan kişileri olarak tanımlanmaktadır.[35]

1.6.3 Aşırı İstihdam

Emek faktörünün bir ekonomide veya bir bölgede belirli bir dönemde tam kapasite ile üretim sürecinde olduğu halde, miktar itibariyle daha çok emek gücüne ihtiyaç duyulduğu eko-nomik durum aşırı istihdam olarak tanımlanmaktadır.[36]

Aşırı istihdam, bir ülkede işverenler tarafından üretilen mal ve hizmetlere yönelik aşırı bir talebin oluşması nedeniyle söz konusu talebi karşılayacak işgücünü temin edememe durumu olarak da tanımlanabilir. Bu durumda işverenler söz konusu mal ve hizmeti işgücü maliyetlerinin düşük ve işgücünün yoğun olduğu ülkelere kaydırabilecektir.

---

[35]"Tanım ve Kavramlar", "www.tuik.gov.tr" (Erişim Tarihi: 12.02.2016)

[37]KAYA Dilek Göze, KAYGISIZ Ayşe Durgun, ALTUNTEPE Nihat, " **Türkiye'de Kamu Harcamalarının Toplam İstihdama Etkisi Üzerine Bir Değerlendirme**", AKÜ İİBF Dergisi Haziran 2015, s.83-96.

İKİNCİ BÖLÜM
DÜNYA VE TÜRKİYE İŞGÜCÜ PİYASASININ GÖRÜNÜMÜ

İşgücü piyasasını etkileyen çok fazla faktör bulunmaktadır. Bu faktörlerin bir kısmı işgücü piyasasını direkt olarak etkilerken bazıları ise dolaylı olarak etkilemektedir. Bu bölümde temel bazı göstergeler ile işgücü piyasasının Dünya'da ve Türkiye özelinde genel görünümü çeşitli açılardan ele alınacaktır.

2.1 DÜNYA İŞGÜCÜ PİYASASI

Dünya, büyüyen işgücü için üretken alanlar yaratma sorunuyla karşı karşıyadır. Küresel ekonomik büyümeyi sürdürme veya küresel ticari dengesizlikleri düzeltme sorunlarından farklı olarak küresel istihdam sorunu kolay fark edilmemekte; doğası ve büyüklüğü anlaşılamamaktadır. Bu gün istihdam birçok bakımdan önemli bir küresel sorundur.[37]

2008 küresel krizi sonrası dünya işgücü piyasası koşulları önemli ölçüde iyileşme göstermiş olmasına rağmen tam manasıyla bir toparlanmanın gerçekleştiğini söylemek oldukça güçtür. OECD bölgesinde istihdam oranlarında çok düşük oranlarda artış olmuştur.

İşsizlik oranına ilişkin projeksiyonlarda yavaş bir toparlanma ile 2016 yılının son çeyreğinde bu oranın %6,6 olması beklenmektedir. Bununla birlikte İspanya ve Yunanistan'da işsizlik oranlarının %20'nin üzerinde olacağı tahmin edilmektedir. Uzun dönemde ise, işsizlik oranlarının oldukça yüksek olacağı ve bu durumun işgücü piyasasına dâhil olamayan bireylerin istihdamının artırılması çalışmaları noktasında önemli bir risk haline dönüşeceği öngörülmektedir. Çalışmayan ve eğitim hayatında yer almayan gençlerin sayısının oldukça yüksek olması genç işsizliğinin OECD ülkeleri için önemli bir sorun olmaya devam edeceğinin bir işareti olarak değerlendirilmektedir. Ayrıca Euro Bölgesinde yer alan ülkelerde, ücretlerdeki zayıf artışlar da bir diğer endişe kaynağıdır.

Çalışma hayatıyla ilgili referans organizasyonlar arasında yer alan ILO'nun İşgücü Piyasasının Genel Görünümü Raporu tespitleri gelecek beş yıl içerisinde küresel istihdamın genel görünümünde iyimser bir havanın gerçekleşmeyeceği yönündedir.[38]

ILO verileri itibarıyla; 2014 yılında kriz öncesi dönemden 31 milyon fazla olan işsiz sayısı tüm dünyada 201 milyonu aşmıştır. Bu sayıya ilaveten, küresel boyutta

---

[37] ÇOLAK Ömer Faruk, **Küresel İstihdam Sorunu**, Elif Yayınevi, Ankara,2010, s.1.
[38] İŞKUR, **8. Genel Kurul Çalışma Raporu**, 2015, s.4.

işsizliğin 2015 yılında 3 milyon ve izleyen dört yıl içinde ise 8 milyon kişi kadar daha artması beklenmektedir. Kaybolan işlerin sayısı ile ölçülen küresel istihdam açığı şu an itibarıyla 61 milyondur. Bu veriler krizin başladığı 2008'den bu yana yaklaşık 61 milyon kişilik istihdam alanının kaybolduğunu göstermektedir. ILO raporunda; önümüzdeki beş yıl içerisinde işgücü piyasasına yeni dâhil olacak kişiler de düşünüldüğünde krizden kaynaklanan küresel istihdam açığının kapatılması için ilave 280 milyon yeni işin yaratılmasına ihtiyaç duyulacağı belirtilmektedir.[39]

Dünya ekonomisinde yaşanan gelişmeler az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde kırılgan istihdam alanının genişlemesine yol açmıştır. Kriz öncesi dönemde gözlemlenen düşüşlerin aksine kırılgan istihdam durumunun önümüzdeki iki yıldan fazla bir süre toplam istihdamın %45'i civarında olacağı ve bu düzeyde durağan kalacağı tahmin edilmektedir. Kırılgan istihdamda yer alan çalışan sayısı 2012'den beri yaklaşık 27 milyon kadar artmış ve dünya genelinde yaklaşık 1 milyar 44 milyon kişiye ulaşmıştır. Her dört işçiden üçünün kırılgan istihdamda olduğu Sahra Altı Afrika ve Güney Asya, dünyadaki kırılgan istihdam oranının yarısından fazlasını oluşturmaktadır.[40]

İşgücü piyasasında görülen bu karmaşık tablo ancak temel yapısal zayıflıkların ortadan kaldırılması halinde iyileşebilecektir. Bu kapsamda; istihdamın, gelirin ve sosyal politikaları da kapsayacak şekilde toplam talebin ve yatırımların desteklenmesi gerekliliği dile getirilirken, küçük işletmeler başta olmak üzere, finansal desteklerin yeniden düzenlenmesi zaruret haline gelmiştir. Ücretlerdeki dengesizlik, genç işsizliği, uzun dönemli işsizlik ve özellikle kadınların işgücü piyasasından çıkışı nedeniyle meydana gelen sosyal kırılganlıkların giderilmesi gibi sorunların çözülmesi ve kaliteli işlerin yaratılması aciliyet arz ederken, becerilerin artırılmasına yönelik işgücü piyasası politikalarının önemi gün geçtikçe daha da artmaktadır.[41]

2.1.1 İşgücüne Katılma Oranları

Dünya işgücü piyasası görünümünde işgücüne katılma oranı 2014 yılı itibariyle bir önceki yıla kıyasla dünyada 0,2 puan azalmıştır. Bölgesel bazda işgücüne katılma oranının bir önceki yıla kıyasla 2014 yılında azaldığı bölgeler; Gelişmiş Ekonomiler ve Güney Asya'dır. Gelişmiş ekonomiler açısından işgücüne katılma oranının kriz öncesine kıyasla gerilemesinin temel sebebinin nüfus artış hızının yavaşlaması olduğu düşünülmektedir.

---

39 İŞKUR, **2015 Yılı İşgücü Piyasası Araştırma Sonuç Raporu**, 2015/1
40 İŞKUR, **8. Genel Kurul Çalışma Raporu**, 2015
41 İŞKUR, **8. Genel Kurul Çalışma Raporu**, 2015

Tablo 1: İşgücüne Katılma Oranları (2008-2014)

Ülkeler	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
AB 28	70,7	70,8	71	71,1	71,7	72	72,3
Almanya	75,9	76,3	76,6	77,3	77,2	77,6	77,7
Fransa	69,9	70,3	70,3	70,1	70,7	71,1	71,1
İspanya	72,7	73,1	73,5	73,9	74,3	74,3	74,2
Danimarka	80,7	80,2	79,4	79,3	78,6	78,1	78,1
Belçika	67,1	66,9	67,7	66,7	66,9	67,5	67,7
Çek Cumhuriyeti	69,7	70,1	70,2	70,5	71,6	72,9	73,5
İrlanda	72,1	70,6	69,4	69,2	69,2	69,8	69,8
Yunanistan	66,7	67,4	67,8	67,3	67,5	67,5	67,4
Bulgaristan	67,8	67,2	66,5	65,9	67,1	68,4	69
Estonya	74,2	74	73,9	74,7	74,8	75,1	75,2
Hırvatistan	65,8	65,6	65,1	64,1	63,9	63,7	66,1
İtalya	62,9	62,3	62	62,1	63,5	63,4	63,9
Letonya	74,2	73,5	73	72,8	74,4	74	74,6
Litvanya	68,4	69,6	70,2	71,4	71,8	72,4	73,7
Macaristan	61,2	61,2	61,9	62,4	63,7	64,7	67
Finlandiya	76	75	74,5	74,9	75,2	75,2	75,4
Avusturya	73,9	74,3	74,4	74,6	75,1	75,5	75,4
Romanya	62,9	63,1	64,9	64,1	64,8	64,9	65,7
Portekiz	73,9	73,4	73,7	73,6	73,4	73	73,2
Hollanda	79,3	79,7	78,2	78,1	79	79,4	79
Slovakya	68,8	68,4	68,7	68,7	69,4	69,9	70,3
Polonya	63,8	64,7	65,3	65,7	66,5	67	67,9
İsveç	79,3	78,9	79,1	79,9	80,3	81,1	81,5
Norveç	80	78,9	78,1	77,8	78,2	78,2	78
Japonya	73,8	73,9	74	73,8	73,9	74,9	75,5
ABD	75,3	74,6	73,9	73,3	73,1	72,8	72,7
Türkiye	49,8	50,8	51,9	53,2	53,3	54,4	55,1
İngiltere	75,8	75,7	75,4	75,5	76,1	76,4	76,7
İzlanda	86,2	84,6	84,7	84,5	84,9	85,8	86
Meksika	63,6	62,8	63,7	63,3	64,5	64,3	63,7
İsrail	71	71,2	71,3	71	71,5	71,6	72,2

Kaynak: OECD

2014 yılında OECD ülkeleri arasında %86 ile İzlanda işgücüne katılım oranı/aktif nüfus oranı en yüksek ülkedir. İzlanda'yı sırasıyla İsveç ve Hollanda takip etmektedir. Türkiye, OECD grubundaki ülkeler arasında %55,1 ile işgücüne katılım oranının en düşük olduğu ülkedir. Türkiye'yi yaklaşık %64'lük oranlarla İtalya ve Meksika takip etmektedir.

OECD verilerine göre 2015 yılı ilk çeyrek döneminde en yüksek işgücüne katılım oranı %84,1 ile İzlanda'da görülmektedir. İzlanda'yı yine %80'in üzerinde gerçekleşmeler ile İsviçre ve İsveç izlemektedir. Bu dönemde OECD ortalaması %71,1, AB 28 ortalaması ise %72,4 olarak gerçekleşmiştir. Türkiye önceki yıllara kıyasla önemli bir artış kaydetmiş olmakla birlikte, grup içerisinde işgücüne katılım oranı en düşük ülkelerden biri olmaya devam etmektedir.

2.1.2 İstihdam Oranları

OECD grubunda 2015 yılı ilk çeyreğinde ise en yüksek istihdam oranı %84,1 ile İzlanda'da görülmektedir. İzlanda'yı sırası ile İsviçre ve İsveç takip etmektedir. Bu dönemde istihdam oranı AB 28 grubunda %65,3, OECD ülkeleri toplamı ortalamasında %66,1 ve G7 grubunda %69 olarak gerçekleşmiştir.

Tablo 2: İstihdam Oranları (2008-2014)

Ülkeler	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
AB 28	65,7	64,5	64,1	64,2	64,1	64,1	64,8
Almanya	70,1	70,3	71,1	72,7	73	73,5	73,8
Fransa	64,9	64,1	64	63,9	64	64,1	63,8
İspanya	64,5	60	58,8	58	55,8	54,8	56
Danimarka	77,9	75,3	73,3	73,1	72,6	72,5	72,8
Belçika	62,4	61,6	62	61,9	61,8	61,8	61,9
Çek Cumhuriyeti	66,6	65,4	65	65,7	66,5	67,7	69
İrlanda	67,4	61,9	59,6	58,9	58,8	60,5	61,7
Yunanistan	61,4	60,8	59,1	55,1	50,8	48,8	49,4
Bulgaristan	64	62,6	59,7	58,4	58,8	59,5	61
Estonya	70,1	63,8	61,2	65,3	67,1	68,5	69,6
Hırvatistan	60	59,4	57,4	55,2	53,5	52,5	54,6
İtalya	58,6	57,4	56,8	56,8	56,6	55,5	55,7
Letonya	68,2	60,3	58,5	60,8	63	65	66,3
Litvanya	64,4	59,9	57,6	60,2	62	63,7	65,7
Macaristan	56,4	55	54,9	55,4	56,7	58,1	61,8
Finlandiya	71,1	68,7	68,1	69	69,4	68,9	68,7
Avusturya	70,8	70,3	70,8	71,1	71,4	71,4	71,1
Romanya	59	58,6	60,2	59,3	60,2	60,1	61
Portekiz	68	66,1	65,3	63,8	61,4	60,6	62,6
Hollanda	77,2	77	74,7	74,2	74,4	73,6	73,1
Slovakya	62,3	60,2	58,8	59,3	59,7	59,9	61
Polonya	59,2	59,3	58,9	59,3	59,7	60	61,7
İsveç	74,3	72,2	72,1	73,6	73,8	74,4	74,9
Norveç	78	76,4	75,3	75,3	75,7	75,4	75,2
Japonya	70,7	70	70,1	70,3	70,6	71,7	72,7
ABD	70,9	67,6	66,7	66,6	67,1	67,4	68,1
Türkiye	44,9	44,3	46,3	48,4	48,9	49,5	49,5
İngiltere	71,5	69,9	69,4	69,3	69,9	70,5	71,9
İzlanda	83,6	78,3	78,2	78,5	79,7	81,1	81,7
Meksika	61,3	59,4	60,3	59,8	61,3	61	60,4
İsrail	65,5	64,3	65,2	65,8	66,5	67,1	67,9

Kaynak: OECD

OECD ülkelerinin 2014 yılında %81,7 ile istihdam oranı en yüksek olan ülke İzlanda'dır. İzlanda'yı sırası ile Norveç, İsveç, Almanya ve Japonya takip etmektedir. Ele alınan ülkeler içerisinde istihdam oranı en düşük olan ülke %49,4'lük oran ile Yunanistan'dır. Türkiye, Hırvatistan, İspanya ve İtalya ise istihdam oranı %60'ın altında kalan diğer ülkelerdir.

2.1.3 İşsizlik Oranları

2014 yılı itibariyle gerek dünya gerekse de bölgesel bazda işsizlik oranı incelendiğinde işsizliğin sadece gelişmiş ülkelerin değil gelişmekte olan ülkeler ile yükselen piyasa ekonomilerinin de problemi olmaya devam ettiği görülmektedir. 2008 küresel krizi sonrasında işgücü piyasasında yaşanan sınırlı iyileşmeye rağmen işsizlik oranlarında sürekli olarak bir artış görülmektedir. Bu durum, kriz sonrasında tam anlamıyla bir toparlanmanın gerçekleşmediğini göstermektedir. 2014 yılında %3,5 ile işsizlik oranı en düşük olan ülke Norveç'tir. Norveç'i sırasıyla Japonya, İzlanda ve Almanya takip etmektedir. Yunanistan ve İspanya ise işsizlik oranı en yüksek iki ülkedir.

Tablo 3: İşsizlik Oranları (2008-2014)

Ülkeler	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
AB 28	7	8,9	9,5	9,6	10,4	10,8	10,2
Almanya	7,5	7,8	7,1	5,8	5,4	5,2	5
Fransa	7,1	8,7	8,9	8,8	9,4	9,9	10,3
İspanya	11,3	17,9	19,9	21,4	24,8	26,1	24,5
Danimarka	3,4	6	7,5	7,6	7,5	7	6,6
Belçika	7	7,9	8,3	7,2	7,6	8,4	8,5
Çek Cumhuriyeti	4,4	6,7	7,3	6,7	7	7	6,1
İrlanda	6,4	12	13,9	14,7	14,7	13,1	11,3
Yunanistan	7,8	9,6	12,7	17,9	24,5	27,5	26,5
Bulgaristan	5,6	6,8	10,2	11,3	12,3	13	11,4
Estonya	5,5	13,5	16,7	12,3	10	8,6	7,4
Hırvatistan	8,6	9,2	11,7	13,7	16	17,3	17,3
İtalya	6,7	7,8	8,4	8,4	10,7	12,2	12,7
Letonya	7,7	17,5	19,5	16,2	15	11,9	10,8
Litvanya	5,8	13,8	17,8	15,4	13,4	11,8	10,7
Macaristan	7,8	10	11,2	11	11	10,2	7,7
Finlandiya	6,4	8,2	8,4	7,8	7,7	8,2	8,7
Avusturya	4,1	5,3	4,8	4,6	4,9	5,4	5,6
Romanya	5,8	6,9	7	7,2	6,8	7,1	6,8
Portekiz	7,7	9,6	11	12,9	15,8	16,4	14,1
Hollanda	2,8	3,4	4,5	5	5,8	7,3	7,4
Slovakya	9,5	12	14,4	13,6	14	14,2	13,2
Polonya	7,1	8,2	9,7	9,7	10,1	10,3	9
İsveç	6,2	8,4	8,6	7,8	8	8,1	8
Norveç	5,6	7,6	3,5	3,2	3,1	3,4	3,5
Japonya	4,1	4,2	5,3	4,8	4,6	4,3	3,8
ABD	5,8	9,4	9,8	9,1	8,2	7,5	6,3
Türkiye	9,8	12,6	10,7	8,8	8,2	8,8	9,9
İngiltere	5,6	7,6	7,8	8,1	7,9	7,6	6,1
İzlanda	2,9	7,2	7,6	7	6	5,4	4,9
Meksika	3,6	5,4	5,3	5,4	5	5,2	5,1
İsrail	7,8	9,6	8,6	7,2	7	6,3	6

Kaynak: OECD

Genel olarak bakıldığında, ülkelerin 2014 yılı işsizlik oranları 2008'e göre yüksek görülmektedir. 2014 yılında, küresel kriz öncesi işsizlik oranlarının altında işsizlik oranına sahip ülkeler Almanya, Macaristan, Japonya ve İsrail'dir. İşsizlik oranları genç ve kadın işsizliği üzerinden değerlendirildiğinde daha olumsuz sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Bu olumsuz durumun en aza indirilmesi noktasında ulusal ve uluslararası kuruluşlar özel politikalar uygulamakta ve çeşitli önlemler geliştirmeye çalışmaktadır. Dünya işgücü piyasası verilerine bakıldığında, halen 2008 yılında yaşanan küresel mali krizin etkilerinin sürdüğü görülmektedir. OECD ve ILO gibi istihdam ve işgücü piyasaları hakkında referans konumda olan uluslararası kuruluşlar bu etkinin önümüzdeki yıllarda da süreceğini öngörmektedir.[42]

2.2 TÜRKİYE İŞGÜCÜ PİYASASININ GÖRÜNÜMÜ

Türkiye'deki işgücü piyasası ve istihdam yapısı incelendiğinde, üzerinde durulması gereken ilk önemli nokta, temelde işgücü talebi ve işgücü arzı arasındaki farklılıktan oluşan birçok sorunun bulunduğu ve bu sorunların çözümü için geçerli politikaların uygulanamayışıdır.

Türkiye işgücü piyasasında; çalışma çağındaki nüfusun istihdamdan daha hızlı artması, yeni istihdam imkânlarının yaratılamaması, toplam istihdam içinde tarımın payının yüksekliğini koruması, kayıt dışı istihdamın büyüklüğü, vasıf seviyesi düşük bir işgücü, başta gençlerde olmak üzere, yüksek işsizlik oranları ve işsizlikle mücadelede etkin politikaların oluşturulamaması önemli sorunların başında gelmektedir[43]. Örgün eğitim yoluyla edinilen beceriler ile işletmelerin ihtiyaç duyduğu beceriler arasındaki bu uyumsuzluk üretime yönelik istihdam yaratmanın önündeki önemli bir engeldir. Yükseköğretim mezunları arasındaki işsizlik oranı 2000 ile 2015 yılları arasında önemli ölçüde artmıştır. Bu durum, yükseköğretimde edinilen beceriler ile işgücü piyasasında ihtiyaç duyulan beceriler arasındaki uyumsuzluğu yansıtmaktadır Ayrıca, işletme sahipleri ile üst düzey yöneticiler boş pozisyonları dolduramamanın önemli sebeplerinden birisi olarak ihtiyaç duyulan mesleki ve sosyo-duygusal becerilere sahip çalışanların eksikliğini bildirmiştir.[44]

Aşağıda Türkiye işgücü piyasasının genel özellikleri, nüfus, işgücü, işgücüne katılım, istihdam ve işsizlik bağlamında ayrıntılı olarak incelenmiştir.

---

42 İŞKUR, **8. Genel Kurul Çalışma Raporu**, 2015
43 Özdemir vd., a.g.e., s.93.
44 İŞKUR, **8. Genel Kurul Çalışma Raporu**, 2015

2.2.1 Nüfus ve İşgücüne Katılma Oranları

Türkiye, günümüzde "demografik geçiş dönemi" olarak ifade edilen ve hızı giderek düşen nüfus artışının devam ettiği süreci yaşamaktadır. TÜİK tarafından yapılan 2015 yılı adrese dayalı genel nüfus sayım sonuçlarına göre Türkiye nüfusu 78 milyon 741 bin kişi olarak tespit edilmiştir. Ayrıca nüfusun yaklaşık yarısı kadınlardan, yaklaşık 13 milyonu ise ülkemiz için "fırsat penceresi" olarak nitelendirilen, 15-24 yaş grubunda yer alan gençlerden oluşmaktadır.

Tablo 4: Türkiye Nüfusu ve İşgücüne Katılma Oranları

	2014	**2015**
Toplam Nüfus	77.695	78.741
Çalışma Çağındaki Nüfus (15-64 yaş)	52.640	53.359
İşgücüne Dâhil Olmayan Nüfus	28.200	28.176
İşgücü	28.786	29.678
İşsiz Sayısı	2.853	3.057
Çalışan Sayısı	25.933	26.621
İşgücüne Katılma Oranı (%)	50,5	51,3

Kaynak: TÜİK Sürekli Hane halkı İşgücü Araştırması, 2015

İşgücüne katılma oranı belirli bir yaş, cinsiyet ve ırktaki kişinin işgücünde olma ihtimalini gösteren önemli bir kavramdır. Bireylerin işgücüne katılma kararlarını yansıtan bu oran ekonomi politikalarının uygulanmasında göz önünde tutulan temel göstergelerden birisidir. Örneğin, işgücünün tam istihdamını sağlamaya yönelik politikaları oluşturup uygulamak için toplumda kaç kişinin çalışmak istediğinin bilinmesi gerekir. Bu bilgiyi bize "ekonomik aktivite oranı" olarak da bilinen işgücüne katılma oranı (İKO) sağlar. İşgücüne katılma oranının artması ekonomik faaliyet oranının artması anlamına gelirken, azalması aktif nüfusun daha büyük bir kısmının ekonomik aktivitenin dışında kaldığını göstermektedir.[45]

[45] BİÇERLİ, a.g.e., s.53.

Türkiye de işgücüne katılım oranları son yıllarda artış trendine geçmiştir. Türkiye'de her yıl çalışma çağındaki nüfus yaklaşık 1 milyon artmaktadır. Türkiye'nin hem genç bir nüfusa sahip olması hem de çalışabilir yaştaki nüfusun her yıl artış göstermesi, artan işgücüne daha fazla istihdam oluşturma gereğini ortaya koymaktadır. Bu yüzden eğitimi geliştirecek ve istihdamı arttıracak politikalar Türkiye'de öncelikli konumda olmalıdır.

2015 yılında işgücüne katılma oranı geçen yılın aynı dönemine göre 1,3 puan artarak yüzde 51,3 olarak gerçekleşmiştir. 2005 yılından itibaren oluşturulan temel işgücü göstergeleri serisi incelendiğinde, 2015 yılına ait yüzde 51,3'lük işgücüne katılma oranının 2005 yılından bu yana yıllık bazda gerçekleşen en yüksek işgücüne katılma oranı olduğu görülmektedir. Bir önceki yıla kıyasla 2015 yılında işgücü 892 bin kişilik artışla 29 milyon 678 bin kişiye ulaşmıştır. Geçen yılın aynı döneminde kıyasla 2015 yılında işgücü yüzde 3,1 artış göstermiştir. 2015 yılında erkeklerde işgücüne katılma oranı yüzde 71,3, kadınlarda ise yüzde 30,3 olarak gerçekleşmiştir.

Türkiye'nin çalışma çağındaki nüfusunun neredeyse yarısı işgücüne katılamamaktadır. Türkiye de işgücüne katılım oranının düşük olmasının nedenlerinin başında kadınların işgücüne katılım oranlarının düşük seviyelerde olmasıdır.

2.2.2 Türkiye İşgücü Piyasasında İstihdamın Yapısı ve İstihdam Oranı

Birçok ülke, istihdamın arttırılması konusunda önemli sorunlar yaşamaktadır. Türkiye de bu sorunu yaşayan ülkelerden biridir. Türkiye 2001 krizinden bu yana önemli bir büyüme sergilemiş ve bu büyüme, enflasyonun düşürülmesini, kamu harcamalarının iyileştirilmesini ve ihracat ile doğrudan yabancı yatırımların arttırılmasını sağlayan bir dizi reformla desteklenmiştir. Ancak istihdam yaratma süreci yavaş kalmış, yani istihdamsız büyüme gerçekleşmiştir.

Türkiye'de istihdam oranları (istihdam edilenlerin çalışma çağındaki nüfusa oranı), 2004 yılında %41,3 iken, 2005, 2006 ve 2007 yılında %41,5 olarak gerçekleşmiştir. 2008 yılında küçük bir artışla %41,7'ye yükselen istihdam oranı, 2009 yılında bir önceki yıla göre 0,5 puanlık azalışla %41,2'ye düşmüştür. Böylece 2009 yılında istihdam oranı, yaşanan ekonomik krizin de etkisiyle son beş yılın en düşük değeri olmuştur. 2010 yılında ekonominin toparlanmasıyla birlikte istihdam oranında yükselme eğilimi görülmüş ve bu durum 2015 yılında da devam etmiştir.

Tablo 5: Türkiye de İstihdam Oranı (Kır- Kent, Kadın Erkek)

Yıllar	Türkiye	Kır	Kent	Kadın	Erkek
2005	40,6	38,4	48,8	20,7	63,2
2006	40,5	38,9	48	21	62,9
2007	40,3	39	47,4	21	62,7
2008	40,4	39,2	47,7	21,6	62,6
2009	39,8	38,2	48	22,3	60,7
2010	41,3	40,1	49,6	24	62,7
2011	43,1	41,9	51,8	25,6	65,1
2012	43,6	50,7	42,9	26,3	65
2013	43,9	50,3	43,6	27,1	65,2
2014	45,5	-	-	26,7	64,8
2015	46	-	-	27,5	65

Kaynak: TÜİK Veri Tabanı

Türkiye'de istihdam oranları kent ve kırsal alanlarda farklılık göstermektedir. Tablo 5 incelendiğinde ülkemizde kentteki istihdam oranları son yıllarda kırdaki istihdam oranlarından daha düşük olduğu görülmektedir. Ayrıca Türkiye'de istihdam oranlarına cinsiyet bağlamında bakıldığında, kadın istihdam oranlarının erkek istihdam oranlarına göre oldukça düşük düzeylerde seyrettiği görülmektedir.

2.2.3 Eğitim Durumuna Göre İşgücüne Katılım

Nüfus artışı işgücünün niceliğini etkilerken, eğitim işgücünün niteliğini etkilemektedir. Bu yüzden işgücünün eğitim durumunun bilinmesi, işgücünün niteliğinin ortaya konması açısından önemlidir. Türkiye'de 2015 yılı itibariyle işgücünün eğitim düzeyine göre dağılımı, lise altı eğitimlilerin payının oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum, Türkiye'de işgücünün önemli bir bölümünün eğitim ve vasıf düzeyinin düşük olduğunu göstermektedir. Bu nedenle ülkemizde işgücü piyasasında gerekli niteliklerde iş arayanların bulunması zorlaşmakta ve işgücü arz ve talebi arasında etkin bir eşleştirme sağlanamamaktadır.

Tablo 6: Eğitim Durumuna Göre İşgücüne Katılım

Eğitim Durumu	İşgücü (bin)						İşgücüne Katılma Oranı					
	Erkek		Kadın		Toplam		Erkek		Kadın		Toplam	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015
Okur-Yazar Olmayanlar	361	315	809	800	1170	1115	33,6	30,9	16	16,1	19,1	18,6
Lise Altı Eğitimliler	11831	11867	4269	4410	16100	16277	68,9	68,8	25,8	26,6	47,8	48,1
Lise	2182	2192	795	810	2977	3002	71	71,3	31,9	32,7	53,5	54,1
Mesleki veya Teknik Lise	2184	2273	664	728	2848	3001	80,4	81,1	39,8	40,8	65	65,4
Yükseköğretim	3498	3807	2193	2477	5975	6284	85	86,2	71,3	71,6	79,2	79,8

Kaynak: TÜİK Veri Tabanı

Ülkemizde nüfusun eğitim durumu göz önünde bulundurulduğunda işgücünün vasıflarını arttıracak politikaların geliştirilmesinin elzem olduğu görülmektedir. Tablo 6 da yer aldığı üzere eğitim durumuna göre işgücüne katılım oranlarına incelediğimizde eğitim düzeyi arttıkça işgücüne katılım oranlarının arttığı görülmektedir. 2015 yılında yükseköğretim mezunlarının işgücüne katılım oranları %79,8 ile en yüksek iken, en düşük işgücüne katılım oranları okur-yazar olmayan eğitimliler arasındadır.

2.2.4 Eğitim Durumuna Göre İstihdam Düzeyi

Eğitim düzeyi ile istihdam edilebilirlik arasında güçlü bir ilişki bulunmaktadır. Tablo 7'de görüleceği üzere eğitim düzeyi arttıkça istihdam oranları yükselmektedir. Bu da eğitim düzeyi ile istihdam edilebilirlik arasında güçlü bir ilişki olduğunu göstermektedir.

Tablo 7: Eğitim Durumuna Göre İstihdam Düzeyi

Yıllar	Okuma-Yazma Bilmeyenler	Okuma Yazma Bilen Fakat Okul Bitiremeyen	İlkokul	İlköğretim	Ortaokul veya Dengi Meslek Okul	Genel Lise	Lise Dengi Meslek Okul	Yüksekokul veya Fakülte
2010	18,6	28,7	45,3	28,8	56	43,3	57,1	70,1
2011	19,6	30,4	47,5	31,8	57,8	45,5	58,3	71
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

Kaynak: TÜİK Veri Tabanı

Yüksekokul veya fakülte mezunlarının istihdam oranlarının %70'ler düzeyinde olması eğitimin iş bulmada ne kadar önemli olduğunu göstermektedir. Ayrıca meslek lisesi mezunlarının genel lise mezunlarına göre daha çok istihdam edildiği de görülmektedir. İstihdam oranlarının en düşük olduğu eğitim düzeyleri ise okuma-yazma bilmeyenler, okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyenler ve ilköğretim mezunlarıdır.

2.2.5 İstihdam Edilenlerin Sektörel Dağılımı

2015 yılında 26 milyon 620 bine ulaşan istihdamın sektörel dağılımı incelendiğinde; istihdam edilenlerin yüzde 52,2'inin hizmetler, yüzde 20,6'nun tarım, yüzde 20,02'sinin sanayi ve yüzde 7,2'sinin de inşaat sektöründe çalıştığı görülmektedir.

İstihdam edilenlerin iktisadi faaliyet kollarına göre dağılımına bakıldığında; Tablo 8'da görüleceği gibi Türkiye'de tarım sektöründeki istihdam 2013-2015 yılları arasında ölçüde küçülürken, küçülmenin en önemli sebebi tarımsal nüfusun çözülmesi sonucu kırda yaşayan kişilerin kente göç etmesi olduğu değerlendirilmektedir.

Tablo 8: İstihdam Edilenlerin Sektörel Dağılımı (Bin)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
TARIM (%20,59)	**5683**	**6143**	**6097**	**6015**	**5470**	**5483**
Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık	5683	6143	6097	6015	5470	5483
SANAYİ (%20,02)	**4496**	**4731**	**4751**	**4955**	**5315**	**5331**
Madencilik ve Taş Ocakçılığı	115	125	113	105	134	118
İmalat Sanayi	4216	4367	4420	4632	4936	4956
Elektrik, Gaz, Buhar, Su Temini, Kanalizasyon	165	212	218	218	245	257
İNŞAAT (%7,19)	**1431**	**1676**	**1709**	**1782**	**1912**	**1914**
İnşaat ve Bayındırlık işleri	1431	1676	1709	1782	1912	1914
HİZMETLER (%52,18)	**3256**	**11586**	**12266**	**12771**	**13234**	**13892**
Toptan ve Perakende Ticaret	3 326	3476	3502	3518	3586	3692
Ulaştırma ve Depolama	1 009	1044	1095	1152	1119	1108
Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri	1 084	1141	1206	1308	1351	1449
Bilgi ve İletişim	204	211	238	254	227	251
Finans ve Sigorta Faaliyetleri	273	280	264	288	301	294
Gayrimenkul Faaliyetleri	61	154	184	186	205	212

Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler	429	427	507	553	684	750
İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri	766	777	924	1020	1154	1291
Kamu Yönetimi ve Savunma	1 292	1337	1458	1462	1384	1441
Eğitim	1 019	1106	1224	1247	1320	1411
İnsan Sağlığı ve Sosyal Hizmet Faaliyetleri	590	693	808	858	972	1051
Kültür, Sanat, Eğlence, Dinlence ve Spor	102	100	108	121	131	149
Diğer Hizmet Faaliyetleri	831	840	748	804	800	793

Kaynak: TÜİK

Sanayi sektöründeki istihdam 2011-2012 yılları arasında çok düşük bir büyüme göstermiştir. Sanayi sektöründe 2010 yılında düşük olması temel sebebi dünyada yaşanan küresel krizin etkisi olduğu düşünülmektedir. İnşaat sektörünün istihdamdaki payı 2010-2015 yılları arasında sürekli artmıştır.

Tablo 8 de de görüleceği üzere hizmetler sektörü tüm istihdamın 2010-2015 yılları arasında ortalama yarısını içermektedir. İktisadi faaliyet kolları ve işteki durum açısından dağılımını gösteren söz konusu Tablo 8 de ülkemizde istihdamdaki payı en yüksek hizmetler alt sektörü toptan ve perakende ticaret iken onu toplum hizmetleri, sosyal ve kişisel hizmetler takip etmektedir.

Hizmetler sektörü dünya ekonomisi içindeki payı giderek artan bir sektördür. Bu artışın başlıca sebebi hızlı şehirleşmedir. Kentleşme; eğitim, sağlık, eğlence gibi pek çok alanda talebin artması anlamına gelmektedir (Wagner Yasası). Ayrıca iletişim sektöründeki hızlı teknolojik gelişmeler yerli piyasalarla sınırlı kalan tedarikçiler için uluslararası faaliyetlerde bulunmayı mümkün hale getirmiştir. Banka ve sigorta şirketleri haberleşmedeki hızlı gelişmeler sayesinde çok daha etkin faaliyetlerde bulunabilmektedir.[46] Günümüzde mühendisler bilgisayar destekli tasarımlarını uzak ülkelerdeki müşterilerine maliyetsiz ve çabuk bir biçimde iletebilmekte, dünyanın bir

[46] Siyaset Ekonomi ve Toplumsal Araştırmalar Vakfı(SETA), **Türkiye'nin İnsan Kaynaklarının Belirlenmesi Projesi**, Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı Baskısı, 2012, s.79.

ucundaki ülkeler çağrı merkezlerini dünyanın diğer ucunda oluşturabilmekte, hatta bir ülkedeki tıbbi tahlil sonuçları çok kısa sürede bir başka ülkedeki doktorlara ulaştırılarak onların yorumlamaları sağlanabilmektedir. Ayrıca ekonomide mal üretim kapasitesinin artmasına bağlı olarak finansman, sigorta ve pazarlama ile ilgili hizmetlere olan ihtiyaçların artması da hizmetler sektörünün ekonomi içindeki payını arttırmaktadır.[47]

Türkiye'de ise durum bundan oldukça farklıdır. Türkiye'de köyden kente doğru yaşanan yoğun göç -hemen tamamı vasıfsız olan ve bu özelliği sebebiyle sanayi sektöründe çalışma imkanı bulamayan- işgücünün kentsel alanlarda pazarcılık, seyyar satıcılık, boyacılık, inşaat işçiliği vb. marjinal hizmet sektörü işlerinde yığılmaları sonucunu doğurmuştur. Bu nedenle Türkiye'de hizmetler sektörü istihdamının fazlalığı ile gelişmiş ülkelerdeki durum arasında bire bir ilişki kurmak zordur.[48]

2.2.6 İstihdam Edilenlerin Meslek Gruplarına Göre Dağılımları

Türkiye'de istihdamın gelişimi ve istihdamın hangi alanlarda dağıldığını görmek açısından istihdam edilenlerin meslek gruplarına göre dağılımını önem arz etmektedir. 2015 yılında istihdam edilenlerin meslek grupları incelendiğinde; çalışanların %15,9'unun nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünlerinde, %15,3'unun nitelik gerektirmeyen işlerde, 13,7'sinin sanatkâr ve ilgili işlerde, %18,7'sinin ise hizmet ve satış elemanı olarak çalıştığı görülmektedir (Tablo 9). Yıllar itibariyle de nitelik gerektirmeyen işlerde istihdam edilenlerin payı artmaktadır.

---

[47] Siyaset Ekonomi ve Toplumsal Araştırmalar Vakfı(SETA), **Türkiye'nin İnsan Kaynaklarının Belirlenmesi**, Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı Baskısı, 2012, s. 80

[48] Siyaset Ekonomi ve Toplumsal Araştırmalar Vakfı(SETA), **Türkiye'nin İnsan Kaynaklarının Belirlenmesi**, Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı Baskısı, 2012, s. 81

Tablo 9: İstihdam Edilenlerin Meslek Gruplarına Göre Dağılımları

KATEGORİ	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Kanun yapıcılar üst düzey yöneticiler ve müdürler	8,3	8,2	5,8	4,95	5,2	5,2
Profesyonel meslek mensupları	7,1	7,1	8,4	8,7	9,2	9,7
Yardımcı profesyonel meslek mensupları	5,9	6	5,1	5,2	5,4	5,6
Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar	6,8	6,9	5,7	6,3	6,7	6,9
Hizmet ve satış elemanları	12,2	12,4	15,8	17,5	18,3	18,7
Nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri çalışanları	20,8	20,3	18,9	18,5	16,6	15,9
Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar	13,6	13,2	13	13,4	14,2	13,7
Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar	10,3	10,1	9,2	9,6	9,3	9,2
Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	14,9	15,9	13,6	14	15	15,3

Kaynak: TÜİK

2.2.7 Türkiye de İşsizlik Oranları

İşsizlik diğer ülkelerde olduğu gibi Türkiye'nin de en önemli sorunların başında gelmektedir. Türkiye ekonomisinde 90'lar da ve 2000'lerin başında yaşanan krizler ve işsizlik sorununu derinleştirmiş ve işsizlik oranlarında artışa neden olmuştur. 2008 yılında başlayan ve tüm dünyada etkisini yoğun bir şekilde hissettiren küresel ekonomik krizin etkisinin Türkiye'ye yansımalarıyla ülkemizde de işsizlik oranlarında kademeli bir

yükseliş yaşanmıştır. Küresel kriz döneminde gelişmiş ülkelerde bile işsizlik en önemli gündem maddelerinden biri olmuştur.[49]

2009 yılı Nisan ayında %15 gibi rekor seviyeye ulaşan işsizlik oranı, ekonomide 2009 yılı ikinci çeyrek itibarıyla başlayan toparlanma ile birlikte düşme eğilimine girmiş ve sonraki dönemlerde gelen yüksek büyüme rakamlarının katkısıyla 2011 yılı üçüncü çeyreğinde tek haneye kadar inmiştir. 2012 yılı boyunca ekonomide gerçekleşen yumuşak iniş dönemi işsizlikte düşme eğilimini durdurmuş ve düşen büyümeye rağmen istihdamda meydana gelen yüksek artışlar işsizliğin ortalama %9.2 seviyesinde yatay bir seyir izlemesine neden olmuştur.[50]

2010-2015 yılları arasındaki işsizlik oranlarına bakıldığında; işsizlik oranının 2008 yılı küresel krizinden sonra azaldığı görülmektedir (Tablo 10). 2011 yılında Türkiye'de işsizlik oranı 2 puanlık düşüş ile %9,1 seviyesine, tarım dışı işsizlik oranı ise %11,3 seviyesinde gerçekleşmiştir. 2012 yılında ise işsizlik oranı 0,7 düşüş ile son yılların en düşük seviyelerine inmiştir. Aynı şekilde tarım dışı işsizlik oranı 10,3' e, genç nüfusta işsizlik oranı ise 15,8'lere kadar düşmüştür.

Tablo 10: Türkiye de İşsizlik Oranları

	2010	**2011**	**2012**	**2013**	**2014**	**2015**
İşsizlik (bin)	2.737	2.328	2.204	2.445	2.853	3.103
İşsizlik Oranı (%)	11,1	9,1	8,4	9	9,9	10,03
Tarım Dışı İşsizlik Oranı (%)	13,7	11,3	10,3	10,9	12	
Genç Nüfusta İşsizlik Oranı (%)	19,9	16,8	15,8	17,1	17,9	18,5

Kaynak: TÜİK Veri Tabanı

2012 yılından sonra ülkemizin içinde bulunduğu coğrafya ve konjonktürler durumlar nedeniyle ekonomik büyümenin düşüşü ve işgücüne katılma oranlarında da ortaya çıkan yükseliş ülkemizde işsizlik oranlarının yükselmesini beraberinde getirmiştir. 2015 yılında işsizlik oranı 10,3'e ulaşarak son dört yılın en yüksek oranına çıkmıştır. Ülkemizde işsizlik en çok gençleri etkilemekte ve genç işsizlerin yetişkin işsizlere oranının en az iki kat şeklinde olduğu ortaya çıkmaktadır.

---

49 Maliye Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı, "**Türkiye'de İşgücü Piyasası Sorunları Ve Çözüm Önerileri**", Araştırma Raporu, 2011, s.3.

50 Türkiye Sanayi ve İşadamları Derneği Ekonomik Araştırmalar Bölümü, **Türkiye Ekonomisi 2014**, Aralık 2013, s.32.

Özellikle küreselleşme ile birlikte günümüz ekonomisindeki işletmeler bilgi ve teknoloji kullanımına yönelirken, fiziksel ve geleneksel işlerin de azalmasına sebep olmaktadır. Bu eğilim sürecinde eğitim ve mesleki bilgi ve beceriden yoksun genç nüfusun istihdamı da zorlaşmaktadır. Köyden kente göç eden nüfusun genç, dinamik yaş grubu içinde yer alması, eğitim seviyesi düşük, kentsel sektörün talep ettiği bilgi ve beceriden yoksunluk genç işsizlik oranlarını arttırmaktadır.[51]

2.2.7.1 Eğitim Durumuna Göre İşsizlik

İşsizlik oranları farklı eğitim düzeylerinde değişiklik göstermektedir. Türkiye'de 2015 yılı itibariyle işsizlik oranının en yüksek olduğu eğitim düzeyi ilköğretim mezunlarıdır. Bunu Genel Lise mezunları takip etmektedir. İşsizlik oranının en düşük olduğu eğitim düzeyi ise okur-yazar olmayanlardır.

Tablo 11: Eğitim Durumuna Göre İşsizlik

Eğitim Durumu	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Okur-Yazar Olmayanlar	6	4,6	3,9	4,9	6,3	5,3
Okuma Yazma Bilen Fakat Okul Bitiremeyen	12,5	10,7	10	10,7	11,1	11,5
İlkokul	10	7,8	7	7,5	7,8	8,2
İlköğretim	11,5	9,5	9	9,1	13,9	14,7
Ortaokul veya Dengi Meslek Okul	15,9	12,6	11,8	12	9	10,1
Genel Lise	13,2	11	10,1	10,5	11,9	12,4
Lise Dengi Meslek Okul	11	10,4	10,1	10,3	10,6	10,2
Yüksekokul veya Fakülte	18,3	14,3	14	14,8	10,6	11

Kaynak: TÜİK

Türkiye'de genel lise mezunları üniversiteyi kazanabilme umutları ile yıllarca kapıda beklemekte, umutları tükenince de emek piyasasına neredeyse vasıfsız bir şekilde

51 Siyaset Ekonomi ve Toplumsal Araştırmalar Vakfı(SETA), **Türkiye'nin İnsan Kaynaklarının Belirlenmesi Projesi**, Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı Baskısı, 2012, s. 92

girmektedir. Ayrıca Türkiye'de genel lise eğitimi alanların işsizlik oranlarının yüksek olması genel lise eğitiminin kişilere piyasadaki işlerin gerektirdiği vasıfları veremediğini de göstermektedir. Diğer taraftan mesleki veya teknik liselere yeterince önem verilmemekte, işgücü piyasasına ara eleman yetiştirme amacı olan bu okullar işlevlerini yerine getirememekte ve toplum tarafından çok fazla tercih edilmemektedir.

Bu anlatılanlar Türkiye'de lise ve mesleki veya teknik lisesi eğitimi alanların işsizlik oranlarının yüksek olmasını bir parça açıklamaktadır. Yani lise ve meslek lisesi eğitimi gençlere piyasada iş bulmalarını sağlayacak bir eğitim vermemektedir.[52]

Görüldüğü üzere ülkemizde lise altı eğitimliler konusunda da ciddi sorunlar mevcuttur. Türkiye'de ilköğretimin sekiz yıla çıkması genel olarak önemli bir adım olarak kabul edilse de, ortaöğretimin gerekli yapılandırmayı gerçekleştirememiş olması büyük sorunlar yaratmıştır. Diğer taraftan işsizliğinin sadece lise mezunları ve lise altı eğitim görmüş olanlar için değil yükseköğretim mezunları için de önemli bir sorun olduğu görülmektedir. (Tablo 11). Bu soruna hem arz hem de talep yönünden bakılabilir. Bir taraftan verilen eğitim işgücü piyasasında talep edilen nitelikleri karşılamazken, diğer bir taraftan ekonomi, eğitimli işsizlere uygun işler yaratamamaktadır. Bu da işgücü arz ve talebi arasında eşleştirme sorununa yol açmaktadır.[53]

2.2.7.2 İşsizlerin Mesleki Dağılımları

2011 yılı itibariyle işsizlerin aradıkları işin meslek gruplarına göre dağılımına bakıldığında; nitelik gerektirmeyen işleri arayan işsizlerin oranı %19'luk bir oranlar ilk sırada yer almaktadır (Tablo 13).

---

52 Siyaset Ekonomi ve Toplumsal Araştırmalar Vakfı(SETA), **Türkiye'nin İnsan Kaynaklarının Belirlenmesi**, Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı Baskısı, 2012, s. 95

53 Siyaset Ekonomi ve Toplumsal Araştırmalar Vakfı(SETA), **Türkiye'nin İnsan Kaynaklarının Belirlenmesi**, Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı Baskısı, 2012, s. 91

Tablo 12: Aranılan Meslek Grubuna Göre İşsizler

Kategori	2014	2015
Yöneticiler	65	56
Profesyonel meslek mensupları	291	345
Teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları	204	220
Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar	402	406
Hizmet ve satış elemanları	677	752
Nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünlerinde çalışanlar	24	20
Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar	419	430
Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar	272	310
Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	500	520

Kaynak: TÜİK

Bunu hizmet ve satış işleri arayan işsizler takip etmektedir. Sanatkâr ve ilgili işleri arayan işsizler üçüncü sırada; büro ve müşteri hizmetleri işleri arayan işsizler ise dördüncü sırada yer almaktadır. Kanun yapıcılık, üst düzey yöneticilik ve müdürlük, profesyonel ve yardımcı profesyonel meslekleri arayan işsizlerin oranı düşük düzeylerdedir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
İŞGÜCÜ ARZ VE TALEBİNİN EŞLEŞTİRİLMESİNDE UYGULANAN POLİTİKALAR

3.1 ABD

İşgücü arz ve talebinin eşleştirilmesinde ABD'deki yapı incelendiğinde güçlü bir işgücü piyasası bilgi sitemi oluşturulduğu gözlemlenmektedir. Söz konusu işgücü piyasası bilgi sisteminin temelini ise İşgücü İstatistikleri Bürosu (Bureau of Labor Statistics-BLS) oluşturmaktadır. İşgücü İstatistikleri Bürosu (Bureau of Labor Statistics-BLS) emek piyasası hakkında oldukça kapsamlı istatistikler hazırlayan bir kurumdur. BLS'nin istihdamla ilgili sunduğu istatistikler şunlardır:[54]

- Cari istihdam istatistikleri
- Çeyreklik istihdam ve ücretler sayımı
- İstihdam ve çalışan özellikleri
- İstihdam projeksiyonları
- Açılan işler ve işgücü devri araştırması
- Mesleğe göre istihdam
- Uluslararası istihdam karşılaştırmaları
- İstihdam araştırmaları

İstihdam projeksiyonları yukarıda yer alan BLS istatistiklerin büyük bir kısmını kullanılarak oluşturulmaktadır. Projeksiyon verileri iş ve meslek danışmanlığı hizmetinde, eğitim-öğretim kurumlarının faaliyetlerinin içeriğini ve istihdam politikalarının belirlenmesinde kullanılmaktadır. Ayrıca projeksiyonda yer alan istihdamın sektörlere ve mesleklere göre dağılımını gösteren Ulusal İstihdam Matrisi de projeksiyonun temelini oluşturmaktadır. Söz konusu projeksiyonlar iki yılda bir yenilenmekte ve on yılı kapsayacak şekilde hazırlanmaktadır.[55]

BLS mesleki istihdamı belirlemede altı aşama içeren bir model kullanmaktadır. BLS'nin projeksiyon süreci şu ana unsurlardan oluşmaktadır:

- İşgücünün ölçeği ve demografik yapısı
- Ekonominin büyümesi
- Nihai mal talebi

---

54 ALPAYDIN Yusuf, **Türkiye'de Yükseköğrenimli İşgücünde Vasıf ve Beceri Uyumsuzluklarının Azaltılmasında Beceri İhtiyacı Tahmin ve Araştırmalarının Rolü**, Doktora Tezi, İstanbul 2013, s.70.
55 ALPAYDIN, a.g.e., s.70.

- Endüstri içi ilişkiler (girdi/çıktı tabloları şeklinde)
- Endüstri üretimi ve istihdamı
- Mesleki istihdam ve açılan işler

İşgücü arz ve talebini eşleştirmesinin sağlanmasında yardımcı olacak temel model mesleki istihdam projeksiyonu ve açılacak işler verilerdir. Bu veriler eğitim planlamaları ile iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerine temel kaynak oluşturmaktadır. Bu kapsamda oluşturulan mesleki istihdam projeksiyonları çalışmalarında örneğin bir mesleğin ülkedeki istihdam sayısını, hangi sektörlerde istihdam edildiği, hangi işletmelerde hangi pozisyonlarda istihdam edildiği, istihdam projeksiyonlarına göre 5 yıl sonra ve 10 yıl sonra söz konusu meslekte kaç kişinin istihdam edileceği gibi bilgiler yer almaktadır. Online olarak yayımlanan bu veriler belirli aralıklarla güncellenmektedir.[56]

Sonuç olarak Amerika birleşik devletlerinde oluşturulan mesleki istihdam projeksiyonları işgücü arz ve talebi arasındaki eşleştirmenin sağlanmasında önemli bir politika oluşturulmasına kaynak oluşturduğu görülmektedir.

3.2 GÜNEY KORE[57]

Güney Kore, işgücü piyasasının ihtiyaçları ile iş arayanların sahip oldukları nitelikler arasındaki uyumsuzluğun giderilmesi için bireylerin işgücü piyasasına geçmeden önce söz konusu uyumsuzluğu giderecek politikaların uygulanması gerektiğini ortaya koymaktadır. Bu kapsamda kamu istihdam kurumlarının kariyer rehberliği uygulayıcılarına işgücü piyasası verileri ve meslekler hakkında bilgiler sağlayarak bireylerin kariyer planlamalarını oluşturulmasında anahtar rol üstleneceğini belirtmiştir.

Kore istihdam ve çalışma bakanlığı, Kore istihdam bilgi servisi, insan kaynakları planlaması departmanı ve Engellilerin istihdamı birimleri işgücü arz ve talebi arasındaki uyumsuzluğu giderilmesi amacıyla işbirliğine giderek Kore Job World programını başlatmışlardır. Ayrıca programa özel sektörden firmalarını da dahil edilmiştir.

---

56 ALPAYDIN, a.g.e., s.71.

57 Andersen Tine, Feiler Lizzi and Schulz Gregor, **The Role Of Employment Servıce: Provıders Guıde To Antıcıpatıng And Matchıng Skılls And Jobs Volume 4**, 2015, s.99. http://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/79916772E4565452C1257F09005F4F07/$file/Vol.%204%20Employment%20service%20providers.pdf

Programın amacı her yaştan bireylerin katılım sağlayabileceği eğlendirici bilgilendirici ve geleceğin iş dünyası ile iş fırsatlarının keşfedileceği aynı zamanda kariyer rehberliği hizmeti sunulacak bir merkez oluşturmaktır.

Kore Job World 2012 Mayıs ayından beridir halka hizmet vermekte ve genellikle toplu taşıma alanlarına yakın ve Seul'un ana caddelerinde bulunmaktadır. Her bir öğrencinin en iyi kariyer keşfi deneyimini sağlaması için bu hizmetten sadece randevulu yararlanılabilmektedir. Okullar tarafından gezi düzenlenmesi ya da ebeveynlerin öğrencilere eşlik etmesi de mümkündür. Çalışmanın değeri ve anlamını anlamak, sıradan meslekten en üst kariyer gerektiren mesleklerin de aralarında bulunduğu 100'den fazla mesleğin keşfetmek ve gençlerin ilgi ve beklentilerine uygun gerçekçi bir eşleşme sağlanması için profesyonel rehberlik danışmanından yardım alabilmek amaçlarıyla her yaştan öğrenciye göre dizayn edilmiştir.

Kore Job World programının temel mantığı, gençlerin çalışma dünyası ve birçok kariyer ve iş fırsatını interaktif ve eğlenceli bir şekilde keşfedebilmelerini sağlamaktır. Yapı dört kattan ve beş farklı alandan oluşmaktadır. Gençler öncelikle hayallerini tanımlayabilmeleri için "iş sergisi salonuna" davet edilmekte ve işin onların yaşamında ne kadar önemli olduğunu anlamalarına yardımcı olunmaktadır. Bu salon dört bölgeden ve içinde 4 doyutlu dinamik sinemanın da yer aldığı 14 farklı görsel alandan oluşmaktadır. Bu interaktif filmler gençlere, hayatlarında birçok zorluk ve engellerle karşılaşmış ve kariyer hayallerini gerçekleştirmede başarıya ulaşmış kişileri tanımalarına imkan vermektedir.

Genç deneyimi salonu, 40'tan fazla el becerisine dayalı toplamda da 60'tan fazla mesleğin icra edilebilmesi yoluyla gençlerin gelecek kariyer yolu seçebilmelerine yardım edilmektedir.

Çocuk deneyimi salonunda, oyun oynayarak işler hakkında bilgi sahibi olmaları sağlanmaktadır. Bu salonda, iki maskot bulunmakta ve çocuklara hayallerini kurmada yardımcı olmaktadırlar. Aynı zamanda uygulamalı rollerle bir restoran, polis merkezi, diş kliniği vb. yerlerde çalışan bir kişiyi deneyimle fırsatı yakalamaktadırlar. Tüm çalışmalar ve oyun istasyonları detaylı bir şekilde dizayn edilmiş; çocuklara uygun üniforma ya da kostüm verilmekte ve bir kariyeri sürdürmek için gerçekçi görevler yüklenmektedir.

Kore Job World programı aynı zamanda kariyer rehberliği ve planlama hizmeti de vermektedir. Kariyer planlama salonu farklı deneyimler sunmakta; online yetenek testi

yapabilecekleri bireysel test köşesi, ilgi testi alanı, ergenlere yönelik geleneksel danışmanlık seansları ve her bir öğrencinin beyin haritasının çıkarıldığı bir yetenek aracı bulunmaktadır.

Bu yapı bünyesinde çalıştayların ve seminerlerin düzenlenebileceği konferans ve toplantı odaları bulunmakta, geniş bir kariyer bilgi kütüphanesinin yer aldığı bir kariyer bilgilendirme alanı ve internet kafe gibi faaliyet gösteren bir "iş kafe" bulunmaktadır.

Kore Job World kısa bir süreliğine hizmet vermekte ve gelen kişiler kayıt altına alınmaktadır. İlk defa gelenler, ikinci ve daha fazla defa gelenler şeklinde kırılımlar mevcuttur. İlk defa gelen gelenlerin sayısı "İş Dünyası" gençlerin ilgisini çekme konusunda bir gösterge olarak, iki ve daha fazla gelenlerin sayısı ise hizmetin başarısı ve değerinin göstergesi olarak kullanılmaktadır.

Kariyer planlama salonunda, işgücü piyasası ve meslekler hakkında bilgiler kullanılarak interaktif gösterimler, kaynak havuzu ve çeşitli araçlar tasarlanmaktadır. Bu bilgiler, endüstri sektörü ve diğer istihdam hizmeti sağlayıcılarından elde edilerek çoğaltılmıştır. Bu girişim, genel itibariyle maliyetli olmasına rağmen, konsept olarak özel sektörün aktif katılımının sağlanabildiği yerlerde mümkün olmaktadır.

3.3 PORTEKİZ[58]

3.3.1 Eşleştirme İçin Müdahale Modeli

Portekiz kamu istihdam kurumu, İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurumu(IEFP), Ekonomi ve İstihdam Bakanlığı için birçok görevi yerine getirmektedir. IEFP ulusal çapta örgütlenmiş bir kurumdur. Hem bölgesel ofisleri hem de iş ve mesleki eğitim merkezi ve iş merkezlerinden oluşan yerel hizmet birimleri bulunmaktadır. IEFP sosyal tarafların da yer aldığı üçlü bir yönetim kurulu kademesi ile yönetilmektedir.

2012'nin son çeyreği itibariyle genel işsizlik oranı %15, 25 yaş altındakiler için ise işsizlik oranı %35,5 olarak gerçekleşmiştir. Bunun yanında iş yaratma düzeyinin durgun bir hal alması hükümeti istihdam hizmetlerinin geliştirilmesi için çalışmalar yapmaya itmiştir. İş arayanların güncel bilgi teknolojileriyle düzenli ve etkin bir biçimde izlemek, büyüme katkıda bulunmak, rekabet edebilirlik ve istihdam üzerine odaklanan Kamu İstihdam Hizmetlerinin İyileştirilmesi Programını 2012 Mart ayında sunmuştur.

İyileştirme programı 8 eksen oluşmakta olup, ilk eksende iş arayanların istihdam edilebilirliklerini genişleten becerilerin eşleştirilmesi ve öngörülmesi ekseni, ve dördüncü eksende bilgilendirme sistemlerinin modernize edilmesi yer almaktadır. Bu eksenler ile

---

58 Andersen, a.g.e., ss.112-115

yeni bir performans modeli olan "eşleştirme için müdahale modeli"nin tanıtımı yapılmıştır. Bu modelle IEFP merkezleri iş arayanlar ile işverenler arasında etkileşimi ve eşleştirme için fırsatların arttırılmasını geliştirmektedir. Bu modelin amacı:

- Sunulan hizmetlerin kalitesini arttırıcı hizmet merkezlerinin kaynaklarını çoğaltmak, hizmet süreçlerini kolaylaştırmak ve hızlandırmak,
- Hizmet merkezlerine yeni kayıt yapanlar için randevu sisteminin geliştirmek,
- Farklı grup iş arayanların ihtiyaçlarını karşılamak,
- İş arayanların uzun süreli işsizliğe girmelerini önlemek için iş arayanların süreçlerinin takip edilmesi
- İş arayanların işgücü piyasasına katılmaları için sorumluluklarını ve yaklaşımlarını geliştirmek
- İş arayanlar ve işverenler arasında etkileşimi arttırmak
- Açık işlerin tanımlanması ve kayıt alınması

3.3.1.1 Modelin rehber prensipleri

Model merkezlerdeki açık işler ile iş arayanlar için faaliyet süreci hazırlamaktadır;

- Hedef grubun profiline dayalı olarak sunulan hizmetlerin belirlenmesi,
- Uzun süreli işsizlik riskini azaltıcı erken müdahale,
- İş arayanlar ile hizmet merkezleri arasındaki etkileşimi hızlı ve uygun hizmet sunumu ile sistematik hale getirmek,
- İş arayanların aktif katılımını sağlayarak sorunlarının tespit edilmesi,
- Hizmet sunumunun geliştirilmesi için işbirliğinin güçlendirilmesi,
- İş arayanların ve işverenlerin ihtiyaçlarını karşılayacak BİT tabanlı hizmet sunumunu teşvik etmek

3.3.1.2 Modelin temel araçları

- Online bireysel istihdam planı (BİP)
- Profil sistemi
- Kariyer yöneticisi
- Geliştirilmiş eşleştirme sistemi

3.3.1.3 Online BİP

Bu araç işsiz iş arayanların işgücü piyasasına entegrasyonlarının sağlanması öngörülen bir yol haritası hazırlanması için geliştirilmiştir. Hem iş arayanlar hem de

hizmet merkezi arasında planın uygulanması için karşılıklı sorumluluk yüklemektedir. İş arayanlar online olarak başvuru yapıp, farklı hizmet kategorilerini ve aktif istihdam önlemlerinin tanımlanması ve planın gerekliliklerini karşılamak için gerekli adımları tanımlayabilmektedir. Aynı zamanda online BİP'in sürdürülebilirliğini sağlamak için kendilerine uygun olan kursları seçebilmektedirler.

3.3.1.4 Profil Sistemi:

Profil sistemi, her bir iş arayanın işsiz kalma risklerini hesaplayarak onların ihtiyaçlarına uygun çözümler üretme amacıyla kategorileştirilmesini içermektedir. Bu profil sitemi; bir istatistik (logit) modeli vasıtasıyla, iş arayanların 12 ay ve daha fazla süre için işsiz kalma risklerini hesaplayarak onların durumlarına göre üç kategoriye yerleştirmek ve ona göre hizmet sunmak amacını taşımaktadır. Cinsiyetin çeşitli etkilerini de hesaba katmak adına model erkek ve kadın için ayrı ayrı hesaplama yapmaktadır. Bu istatistik modeli IEFP tarafından iş arayan için sağlanan; yaş, çalışma deneyimi, şimdiki ve geçmişteki işsizlik yardımı başvurusu, sosyal yardım geçmişi, eğitim, coğrafi durum, işgücü piyasasına coğrafi uzaklığı, engellilik durumu ve medeni durumu gibi faktörleri hesaba katarak hesaplama yapmaktadır. Model, iş arayan kişileri uzun süreli işsiz kalma ihtimaline göre üç kategoriye ayırmaktadır.

- Düşük-risk, danışmanlık ve işe yerleştirme
- Orta-risk, danışmanlık ve beceri geliştirme girişimleri
- Yüksek-risk, yoğunlaştırılmış destek programı

Son risk grubu daima hizmet merkezinde görevli danışmanın onayına, iş arayan kişinin merkezle ne sıklıkla iletişim kurduğuna ve her grup için en uygun önlemlerin tanımlanmasına bağlı olmaktadır.

3.3.1.5 Kariyer Yöneticisi

Kariyer yöneticisi her bir iş arayan işsizin entegrasyonunun sağlanması için sorumlu kişidir. Bu yol haritasında; izleme; iş arayanın sürdürülebilir işlere entegrasyonunun takip edilmesi ve aktif istihdam tedbirleri; iş arayana atanmış açık işlerin yönetimi ve onaylanması; ek açık işlerin aranması yer almaktadır.

Kariyer yöneticisinin görevleri arasında;

- İş arayana atanan online kayıt süreçlerinin tamamlanmasının yönetimi,
- Sistem tarafından otomatik üretilen profilin onaylanması,
- Online BİP'in onaylanması,
- İşsiz iş arayanla BİP anlaşmasını yapmak,

- BİP sürecinin yerine getirilip getirilmediğini kontrol etmek, BİP'in değerlendirilerek iş arayan için uygun olup olmadığına karar vermek, gerekiyorsa yeni bir BİP hazırlamak,
- İş arayanın işgücü piyasasına entegrasyonunu takip etmek yer almaktadır.

3.3.2 Geliştirilmiş Eşleştirme Sistemi

Eşleştirme sisteminin geliştirilmesi, otomatik olmayan eşleştirme araçlarının kademeli bir şekilde otomatik eşleştirme araçlarına yerini bırakması sürecini ifade etmektedir. İş arayanların mevcut ve gelecek planlamalarına yönelik çıkarımlarda bulunabilecek bir eşleştirme sistemi geliştirilmek istenmektedir. Bunun yanında bu girişim uygulamada erken aşamada olduğu için çıktılarının sağlıklı bir şekilde değerlendirilmesi henüz mümkün değildir.

3.4 TÜRKİYE

Seçilmiş ülkelerde işgücü arz ve talebi arasındaki eşleştirme sorununu azaltmaya yönelik yapılan çalışmaların ardından, Türkiye de eşleştirme sorunu ile ilgili ulusal istihdam politikaları ile Türkiye İş Kurumu tarafından eşleştirme sorununu azaltmaya yönelik izlediği aktif istihdam politikaları ele alınacaktır.

3.4.1 Ulusal İstihdam Politikaları

Ulusal istihdam politikalarının incelendiği bu bölümde, önce hükümet programlarında işgücü arz ve talebini eşleştirilmesine yönelik istihdam politikaları incelenecek, sonrasında onuncu kalkınma planı ile ulusal istihdam stratejisinde işgücü arz ve talebinin eşleştirilmesine yönelik çalışmalar ele alınacaktır.

3.4.1.1 Hükümet Programları

Hükümet programları, sorunların tespitini yaptıktan sonra bu tespite yönelik olarak hükümetin ne yapmayı planladığını ifade eden programlardır. Programlar, hükümetlerin politika çerçevesini oluşturmaktadır. Bu bölümde hükümet programlarının işgücü arz ve talebinin eşleştirilmesindeki politika çerçevesi ile bu alanda ne yapmayı planladıklarını incelenecektir.

3.4.1.1.1 61. Hükümet Programı

Altmış birinci hükümet programında da eğitim, istihdam ve emek piyasası ilişkileri önemli bir yer tutmaktadır. İstihdamı arttırmak için en önemli faktör olarak yüksek büyüme hızı vurgulanmaktadır. Programda büyümenin daha fazla istihdam sağlaması için işgücü piyasasında reformlar yapılması gerektiği belirtilmektedir. Bu kapsamda ilgili tüm tarafların katılımı ile ulusal istihdam stratejisini hazırlanmıştır. Programda 2008

yılından bu yana uygulanan istihdam teşviklerinin ve aktif işgücü piyasası programlarının devam edeceği istihdamın artırılması ve kayıt dışılığın azaltılması amacıyla güvenceli esneklik anlayışı ve "işi değil insanı koruma" ilkesi çerçevesinde işgücü piyasamızın katılıklarının gidererek başta genç, kadın ve vasıfsız işgücümüz olmak üzere işsizlerimize nitelik kazandırarak işe girişleri kolaylaştırılması hedeflenmiştir.

Hükümet programında ayrıca işsizlik sorununun aynı zamanda bir mesleksizlik sorunu olduğundan hareketle işsizlere beceri kazandırmak amacıyla başlatılan Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri Projesinden 1 milyon işsizin yararlanmasının sağlanacağı belirtilmiştir.

Hükümet programının işgücü arz ve talebi arasındaki eşleştirme sorununun çözümüne yönelik olarak İŞKUR üzerinden yürütülecek eşleştirme ve danışmanlık hizmetlerinin ön plana çıkarıldığı söylenebilir. Bu kapsamda programda, İŞKUR'a kayıtlı her işsizin bir "iş ve meslek danışmanı" olacak sloganıyla İŞKUR'a 2011 yılında 2.000, 2012 yılında da 2.000 olmak üzere toplam 4.000 sözleşmeli "İş ve Meslek Danışmanı" istihdam edilmesi hedefidir. İş ve meslek danışmanları aracılığıyla mesleksiz tüm iş arayanları mesleğe yönlendirme ve iş bulma hizmeti sunulması, kişilerin mesleki ve kişisel özelliklerini dikkate alarak iş ortamına daha iyi uyum sağlamaları için yardımcı olacaklardır. Böylece meslek edinme, iş arama, bulma ve işte kalma konusunda birebir kişiye özgü ve yakından takip edilen bir süreç planlanmıştır.[59]

3.4.1.1.2 62. Hükümet Programı

Altmış ikinci hükmet programında daha önce hazırlanan Ulusal İstihdam Stratejisi, İstihdam Mesleki Eğitim İlişkisinin Güçlendirilmesi Eylem Planını ve Mesleki ve Teknik Eğitim Stratejisi ile Hayat Boyu Öğrenme Stratejilerin uygulanmasına devam edileceği belirtilmiştir. Programda, eğitim-istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi; işgücü piyasalarında güvenceli esnekliğin sağlanması; özel politika gerektiren grupların istihdamının artırılması ve istihdam-sosyal koruma ilişkisinin güçlendirilmesi hedeflerine hizmet eden söz konusu stratejilerin uygulanacağı belirtilmiştir.

İşgücü arz ve talebi arasında uyumsuzluğu gidermek amacıyla İŞKUR da 3.914 iş ve meslek danışmanı istihdam edilmiş ve danışmanlar iş arayanla iş arama, bulma ve işte kalma konusunda birebir, kişiye özgü ve yakından takip edilen etkin bir hizmet sunmaktadır.

---

59 TBMM, "61. Hükümeti Programı", http://www.tbmm.gov.tr/hukumetler/HP61.htm, (Erişim Tarihi: 02.03.2016)

Söz konusu programda ayrıca işgücü arz ve talebi arasındaki eşleştirme sorununun çözüm sağlayacak İşgücü Piyasasının Etkinleştirilmesi Programı, Nitelikli İnsan Gücü İçin Çekim Merkezi Programı ve Temel ve Mesleki Becerileri Geliştirme Programı başlıklarında öncelikli dönüşüm programları belirlenmiş ve uygulanma konulmuştur.[60]

3.4.1.1.3 64. Hükümet Programı

Altmış dördüncü hükümet programında eğitim-istihdam ilişkisinin güçlendirilmesine yönelik politikaların uygulanacağını, işgücü arz ve talebi arasında uyumun sağlanmasına yönelik olarak iş dünyasının ihtiyaç duyduğu meslek ve alanlarda kaliteli elaman yetiştirilmesini sağlayacak şekilde mesleki eğitimin kalitesini artıracak tedbirlerin alınacağı belirtilmiştir. Bu kapsamda 62. Hükümet programından eğitim-istihdam bağını güçlendirme çerçevesinde hazırlanan 'Temel ve Mesleki Becerileri Geliştirme Öncelikli Dönüşüm Programı ile işgücü piyasasındaki insan gücüne olan talep ile yükseköğretimin de dâhil olduğu eğitim sistemimizin o alanlarda sağlayabileceği arz arasındaki uyumun sağlanması hedeflenmiştir.

Programda ayrıca genç işsizliğinin önem atfedilmiş ve bu soruna ilişkin olarak 'Ulusal Genç İstihdamı Strateji Belgesi' hazırlanacağı belirtilmiştir. Gençlerin ortaöğretimden yükseköğretime geçişte eğitim ve kariyer planlamasına yardımcı olacak Kariyer Merkezlerinin kurulacağı ifade edilmiştir.

62. Hükümet programında hazırlanan 'İşgücü Piyasasının Etkinleştirilmesi Öncelikli Dönüşüm Programı'nı hayata geçirileceği belirtilmiş ve nüfus dinamiklerinin sunduğu fırsattan en yüksek düzeyde yararlanmak amacıyla, işgücüne katılımı oranın artırılacağı belirtilmiştir. Ayrıca işgücü piyasasında işgücü talebine uyumlu bir biçimde, beşeri sermayenin geliştirilmesine yönelik eğitim politikaların yanı sıra, uygun çalışma ortamı sağlanarak nitelikli insan gücünün ülkemize çekilmesini sağlanacağı belirtilmiştir.[61]

İşgücü arz ve talebi arasındaki eşleştirme sorununu azaltmak için aktif işgücü politikaları kapsamında ilk kez iş bulan her gencimizin maaşının bir yıl boyunca devlet tarafından karşılanmasını ve gençlerimizin iş başında eğitimini de temin ederek beceri kazanmalarını sağlayacak, işverenin de personel maliyetini düşürülmesi hedeflenmiştir.

---

[60] Resmi Gazete "62. Hükümeti Programı", http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/09/20140907-1-1.pdf (Erişim Tarihi: 02.03.2016)

[61] Başbakanlık, "64. Hükümeti Programı", http://www.tbmm.gov.tr/hukumetler/HP61.htm (Erişim Tarihi: 02.03.2016)

3.4.1.2 Onuncu Kalkınma Planı

2014-2018 dönemini kapsayan Onuncu Kalkınma Planı, ülkemizin 2023 hedefleri doğrultusunda, toplumumuzu yüksek refah seviyesine ulaştırma yolunda hazırlanan önemli bir plandır. Planda, ülkemizin ekonomik ve sosyal kalkınma süreci bütüncül ve çok boyutlu bir bakış açısıyla ele alınmış, insan odaklı kalkınma anlayışı çerçevesinde katılımcı bir yaklaşım benimsenmiştir.[62]

Planın hedefleri ve politikaları ana başlığının İstihdam ve Çalışma Hayatı alt başlığında amacında Toplumun tüm kesimlerine insana yaraşır iş fırsatlarının sunulduğu, işgücünün niteliğinin yükseltilip etkin kullanıldığı, toplumsal cinsiyet eşitliği ile iş sağlığı ve güvenliği şartlarının iyileştirildiği ve güvenceli esneklik yaklaşımının benimsendiği bir işgücü piyasasının oluşturulması amaçlanmıştır bu amaç doğrultusunda aşağıdaki politikalar belirlenmiştir.[63]

- İşgücünün eğitim düzeyi yükseltilerek istihdam edilebilirliği artırılacak ve işgücü piyasasının talep ettiği becerilerin kazandırılması için yaşam boyu eğitim faaliyetlerine önem verilecektir kayıt dışı istihdamla etkin mücadele edilecek, bu kapsamda elde edilen kazanımlar işgücü maliyetlerinin azaltılmasında kullanılacaktır.
- Mesleki rehberlik ve danışmanlık hizmetleri başta olmak üzere aktif işgücü politikaları etki analizlerine dayandırılarak yaygınlaştırılacaktır.
- İnsana yakışır iş bağlamında, çalışma koşulları iyileştirilecek ve ücret-verimlilik ilişkisi güçlendirilecektir.
- Sosyal taraflarla diyalog içerisinde tüm işçiler açısından erişilebilirliğin sağlanacağı, bireysel hesaba dayanan bir kıdem tazminatı sistemi oluşturulacaktır.
- Alt işverenlik uygulaması işçi haklarını dikkate alacak şekilde gözden geçirilecektir.
- AB normları çerçevesinde özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisi uygulamaları yaygınlaştırılacaktır.
- Çalışma hayatında iş sağlığı ve güvenliği kültürü geliştirilecek, denetim ve teşvik uygulamaları ile iş sağlığı ve güvenliği standartlarına uyum artırılacak ve bu alanda yeterli sayı ve nitelikte uzman personel yetiştirilecektir.

---

62 Kalkınma Bakanlığı, Onuncu Kalkınma Planı, Ankara 2013, s.1. http://www.kalkinma.gov.tr/Lists/Kalknma%20Planlar/Attachments/12/Onuncu%20Kalk%C4%B1nma%20Plan%C4%B1.pdf (Erişim Tarihi: 12.03.2016)

63 A.e., s.47.

Onuncu kalkınma planında İşgücü arz ve talebi arasındaki eşleştirme sorununun çözümüne yönelik olarak 62. Hükümet planında geçen "İşgücü Piyasasının Etkinleştirilmesi Programı" ile "Temel ve Mesleki Becerileri Geliştirme Programı" "öncelikli dönüşüm programlarının uygulanacağı belirtilmektedir.

İşgücü Piyasasının Etkinleştirilmesi Programı;

Son yıllarda işgücü piyasasını etkinleştirmeye yönelik alınan tedbirler neticesinde önemli ilerlemeler kaydedilmiş olmakla birlikte, işsizler ile açık işlerin etkin bir biçimde eşleştirilememesi sorununa ilişkin hususlar işgücü piyasasının etkinliğini azalttığı belirtilmiştir. Hedef kitlesi işsizler, işgücü piyasası dışındaki kadınlar, kayıt dışı çalışanlar ve işverenler olan bu programla işgücü piyasası daha etkin hale getirilerek, rekabetçi bir ekonominin gerektirdiği nitelikli ve insana yaraşır istihdamın artırılması, işsizliğin azaltılması, işgücü verimliliğinin yükseltilmesi amaçlanmıştır.[64]

Programın hedefinde, kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranlarının Plan dönemi sonunda sırasıyla yüzde 34,9 ve yüzde 31'e yükseltilmesi, Esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaştırılması Sosyal yardım istihdam bağlantısının güçlendirilmesi istihdam teşviklerinin etkinliğinin artırılması yer almaktadır. Programın işgücü arzını işgücü talebiyle uyumlu hale getirmesine yönelik bileşenlerinde AİP'lerin etki değerlendirmesinin yapılması ve ihtiyaçlara göre yeniden tasarlanması ile iş ve meslek danışmanlarının sayılarının artırılarak niteliklerinin yükseltilmesi yer almaktadır. Ayrıca programın Koordinatör ve Sorumlu Kurum/Kuruluşları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile İŞKUR olarak belirlenmiştir.[65]

Temel ve Mesleki Becerileri Geliştirme Programı;

Bu programda bireylerin, mesleki becerilerin yanında iş yaşamının gerektirdiği temel becerilere sahip olması, eğitim sistemi ile çalışma hayatı arasındaki ilişkinin güçlendirilmesi ülkemiz insan kaynağının geliştirilmesi açısından önem arz ettiği belirtilmiştir. Programla bireylerin, çalışma hayatının gerektirdiği bilgi ve iletişim teknolojileri, yabancı dil, finansal okuryazarlık, problem çözme, eleştirel düşünme, iletişim, liderlik, kariyer planlama ve iş arama gibi temel beceriler ile sanatsal ve sportif becerilere sahip olması amaçlanmıştır.[66]

Programın hedefi, eğitim kademelerinde temel becerilerin ağırlığının artırılması temel becerileri kazandıran hayat boyu öğrenme programlarının geliştirilmesi, işgücü

---

64 A.e., 164
65 A.e., 164
66 A.e., s.186.

piyasası ile eğitim sistemi arasındaki bağın güçlendirilmesi ve istihdamda ve eğitimde olmayan gençlerin sayısının azaltılmasını içermektedir.[67]

İşgücü arz ve talebinin birbiriyle uyumlu hale getirmek amacıyla programın bileşenlerinde,

- İşgücü piyasasında talep edilen temel becerilerin ve gençlerin sahip olduğu yetkinliklerin tespit edilmesi
- Staj süreçleri iyileştirilerek okul-iş dünyası işbirliğinin güçlendirilmesi
- İŞKUR'da görevli iş ve meslek danışmanlarının lise ve üniversite mezunu gençlerin tamamına ulaşmasının ve İŞKUR tarafından düzenlenecek beceri eğitimlerinden yararlanmalarının sağlanması
- İşgücü piyasası ve eğitim sistemine ilişkin istatistikî verilerin iyileştirilmesi, etkin bir izleme ve değerlendirme sisteminin kurulması
- Etkin işgücü piyasası ihtiyaç analizlerinin yapılması yoluyla mesleki eğitim programlarının piyasa ihtiyaçlarına uygun planlanması
- Eğitimin tüm kademelerindeki müfredatın temel becerileri içerecek ve geliştirecek şekilde güncellenmesi
- Ortaokul ve liselerde bireysel yeteneklere göre öğrencileri yönlendirebilecek bir rehberlik sisteminin hayata geçirilmesi
- Halk eğitim merkezleri ile yerel yönetimlerin meslek edindirme merkezlerinin hayat boyu öğrenme merkezi olarak yeniden yapılandırılması ve bu merkezlerde sunulan temel beceri eğitim faaliyetlerinin nicelik ve nitelik olarak artırılması

bileşenleri yer almaktadır. Söz konusu bu programındın Genel koordinatör Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı olarak belirlenmiştir.[68]

3.4.1.3 Ulusal İstihdam Stratejisi

Türkiye'de istihdam politikaları ile ilgili önemli bir gelişme 60. Hükümet döneminde Ulusal İstihdam Stratejisi'nin (UİS) hazırlanması olmuştur. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB), "Ulusal İstihdam Stratejisi" hazırlık çalışmalarına 2009 yılının Ekim ayında başlamıştır. Hazırlık çalışmaları, istihdam alanında uzman akademisyenler ile kamu görevlilerinin katılımıyla oluşturulan "İstihdam Danışma Kurulu" tarafından yürütülmüştür. Kurul temel çalışma alanlarını belirleyerek bürokrat akademisyen, İşçi-işveren sendikaları, özel sektör temsilcileri, meslek örgütleri, STK'lar, siyasal

---

[67] A.e., s.186
[68] A.e., s.187

parti temsilcileri, gazetecilerden katılımın olduğu iki çalıştay düzenlenmiş, çalıştayda belirlenen tespitler ile ortaya ulusal istihdam stratejisi çıkmıştır.

Ulusal istihdam stratejisinde işsizliği kalıcı bir şekilde çözmeyi amaçlayan, 22 adet somut hedef ile 102 politika ve tedbirden oluşmaktadır. Ulusal istihdam stratejisi, 2023 yılına kadar işgücü piyasasındaki yapısal sorunların çözülmesi ve işsizlik sorununa kalıcı çözüm bulunmasına yönelik uygulanacak strateji, politika ve tedbirleri içermektedir. [69]

İstihdam stratejisinin dayandığı politika çerçevesinde istihdamın artırılması, işgücü piyasasının geliştirilmesi, eğitimin işgücü talebine duyarlılığının artırılması ve aktif işgücü piyasası politikalarının geliştirilmesi politika öncelikleri olarak belirlenmiştir.

3.4.1.3.1 UİS 'in Temel Hedefleri

Ulusal İstihdam Stratejisinin temel hedefleri aşağıdaki şekilde belirlenmiştir:[70]

1. İşsizlik oranı, 2023 yılı itibarıyla yüzde 5 düzeylerine indirilecektir.
2. İstihdam oranı, 2023 itibarıyla yüzde 55 düzeylerine yükseltilecektir.
3. Tarım dışı sektörde kayıt dışı istihdam oranı, 2023 yılında yüzde 15'in altına indirilecektir.

Ulusal istihdam stratejisinin temel politika eksenleri dört başlık altında belirlenmiştir. Bunlar;

- Eğitim-İstihdam İlişkisinin Güçlendirilmesi
- İşgücü Piyasasında Güvence ve Esnekliğin Sağlanması
- Özel Politika Gerektiren Grupların İstihdamının Artırılması
- İstihdam ve Sosyal Koruma İlişkisinin Güçlendirilmesi

olarak belirlenmiştir.

İşgücü arz ve talebi arasındaki eşleştirme sorununun kaynaklarından başında istihdam ve eğitim arasındaki uyumsuzluk gelmektedir. Bu kapsamda ulusal istihdam stratejisinde bu soruna ilişkin olarak eğitim istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi politika ekseni önem arz etmektedir. Eğitim istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi politika ekseninde işgücü arz ve talebi arasındaki eşleştirme sorununun çözümüne yönelik olarak yer alan tedbirlerde;[71]

---

[69] Ulusal İstihdam Stratejisi, 2014, http://www.uis.gov.tr/Media/Books/UIS-tr.pdf (Erişim Tarihi: 07.04.2016)
[70] A.e. ss.67-86.
[71] A.e., s.67.

- ✓ İşgücü talebinin ihtiyaçlarını karşılama konusunda yeterli olmayan meslek yüksekokulları yeniden yapılandırılacağı, yüksekokul müfredatlarının işgücü piyasası taleplerine göre yeniden belirlenmesine yönelik mekanizmalar geliştirilmesi ile iş başı eğitimlerinin müfredata ekleneceği,
- ✓ Ulusal İstihdam Stratejisi'nin önceliklerine uyumlu olarak hazırlanan İKGSOP kapsamında, "Hayat Boyu Öğrenme ve Uyum Yeteneklerinin Geliştirilmesi" başlığı altında işgücü piyasası ile eğitim arasındaki bağlantıların kuvvetlendirilmesi alanlarında projeler yürütecek olan kurum ve kuruluşlara fon desteği sağlanacağı,
- ✓ İŞKUR'un işgücü piyasası ihtiyaç analizlerinin periyodik olarak ve etkin bir şekilde yapması, işgücü piyasası ihtiyaç analizi modeli revize edilerek yıllık olarak yapılacak analizlerde işgücü piyasasının gerçek ihtiyaçlarının belirlenmesi ve uygun politikaların uygulanmasını sağlanacağı ve özellikle il bazlı işgücü piyasası analizlerinin yapılmasında kalkınma ajansları ile işbirliği halinde çalışılacağı,
- ✓ Tüm AİPP' lere ilişkin bir analiz yapılıp, veri bankası oluşturulacağı, AİPP'lerin hedef gruplara göre özelleştirilmesi ve aktif işgücü piyasası programları için izleme ve değerlendirme sistemi geliştirilerek programlar daha etkin hale getirileceği,
- ✓ Yerel düzeyde hedef gruplara yönelik hizmetlerin daha aktif ve etkin bir şekilde yerine getirilebilmesi için nitelikli personel alımı yapılacağı belirtilmiştir.

3.4.2 Türkiye İş Kurumu Aktif İstihdam Politikaları

Değişen dünyada ortaya çıkan yeni çalışma düzeni yeni teknolojik gelişmelere paralel olarak işgücü piyasasında da hızlı değişiklikler olmaktadır. Bu değişiklikler de işgücü piyasasının ihtiyacı ile işgücünü niteliği arasında uyumsuzluğu ve bunun sonucunda işsizlik olgusunu ortaya çıkmasına neden olmaktadır. İşgücü arz ve talebi arasında ortaya çıkan niteliksel eşleştirme sorunları, işsizliğin temel nedenleri arasında görülmektedir.

Tamda bu konuda kamu istihdam kurumlarının faaliyetlerinin temelini oluşturan eşleştirme hizmetlerinin yeni politikalar ve bu politikalarla örtüşen uygulamalar ile desteklenmesini zorunlu kılmaktadır. Bu uygulamaların başında aktif istihdam politikaları gelmektedir.

Aktif işgücü piyasası politikalarının amacı istihdamı yaratma ve yeniden istihdamı sağlamak ve birçok önlem ile uygulamayı içermektedir. Bunların bir kısmı iş ve istihdam yaratma, işgücü piyasası talebi geliştirilmesine yönelik işsizliği önleyici uygulamalardır. Diğer bir kısmı ise yeniden eğitim ve işgücü hareketliliğinin sağlanması gibi işsizliği sınırlandırıcı politikalardan oluşmaktadır. Bu politikalar kapsamında uygulanan üçüncü tür uygulamalar işgücü arzı ile talep yanlarının eşleştirmesini kolaylaştırarak işgücü piyasasına işlerlik kazandıran programlardır.[72]

Eşleştirme sürecinin kolaylaştırılması geleneksel mantığa göre, AİPP' nin başta gelen fonksiyonlarındadır. Bu, danışmanlık ve istihdam hizmetleri, eğitim, iş arayanların niteliklerinin taleple uyuşturulması, iş arama davranışları ve destekleri ve farklı sektörel ve bölgesel alt piyasalar arasındaki eşleşme mekanizmalarıyla gerçekleşmektedir. Bu programlar iş ve çalışan arasındaki eşleştirmeyi kolaylaştırarak işsizlik sürelerini kısaltmakta, bireylerin daha kısa sürede iş bulmalarını sağlayarak emek piyasasında olan yapısal dengesizlikleri ortadan kaldırmaktadır. AİPP 'nin eşleşme süreci üzerindeki pozitif etkisi işsizlik oranında ve açık kontenjanlarda düşüş sağlamaktadır.[73]

Ülkemizde işgücü piyasamızda çalışanların ve işsizlerin eğitim seviyelerinin genellikle düşük düzeylerde olması işgücü piyasamızı olumsuz yönde etkilemektedir. Bu da aktif işgücü piyasası politikalarının önemini artırmaktadır.

Ülkemizde aktif işgücü piyasası politikalarının yürütümü kamu istihdam kurumu olan İŞKUR tarafından yürütülmektedir. İŞKUR kamu istihdam hizmetlerinin bir parçası olan aktif istihdam politikalarına büyük önem vermektedir. Bu kapsamda ekonomik ve sosyal sorunların yaşanmasına neden olan işsizlikle mücadele etmek üzere aktif istihdam politikaları çerçevesinde çeşitli faaliyetler yürütülmektedir.

Temel amacı istihdamın korunması ve artırılması, işsizlerin mesleki niteliklerinin geliştirilmesi, işsizliğin azaltılması ve özel politika gerektiren grupların işgücü piyasasına kazandırılması ve en önemlisi işgücü arz ve talebi arasında yaşanan eşleştirme sorununa ilişkin aktif işgücü piyasası programları kapsamında aşağıda yer alan programlar uygulanmaktadır.

- Mesleki Eğitim Kursları
- Girişimcilik Eğitim Programları

---

72 TAGHİZADEH Rahim, "**Ab İstihdam Stratejisi Kapsamında Aktif İşgücü Piyasası Politikaları Etkinliği: Meta-Analiz Yöntemiyle Bir Değerlendirme**" Doktora Tezi, ANKARA 2014, s.20.
73 TAGHİZADEH, a.g.e., s.29.

- İşbaşı Eğitim Programları
- Toplum Yararına Programlar

Tablo 13: Öğrenim Durumuna Göre Aktif İşgücü Piyasası Programlarından Faydalanan Sayısı

KURS/PROGRAM TÜRÜ	ÖĞRENİM DURUMU								
	Okur Yazar Olmayan	Okur Yazar	İlköğretim	Ortaöğretim (Lise ve Dengi)	Ön lisans	Lisans	Yüksek Lisans	Doktora	Genel Toplam
MEK (MESLEKİ EĞİTİM KURSU)	1.429	6.787	90.490	45.687	15.018	9.884	106	1	169.402
GEP (GİRİŞİMCİLİK EĞİTİM PROGRAMI)	473	222	13.887	13.500	4.381	8.919	505	20	41.907
İEP (İŞ BAŞI EĞİTİM PROGRAMI)	241	1.072	58.108	57.503	23.774	18.175	203	0	159.076
TOPLAM	**2.143**	**8.081**	**162.485**	**116.690**	**43.173**	**36.978**	**814**	**21**	**370.385**

Kaynak: İŞKUR

Tablo 13'te görüleceği üzere öğrenim durumuna göre aktif işgücü piyasası programlarından faydalananlar sayısı incelendiğinde en çok ilköğretim mezunu olan kişiler faydalandığı görülmektedir. Türkiye'de eğitime göre işsizlik oranlarına da baktığımızda işsizlik oranın en yüksek olan grubun ilköğretim mezunları olduğu görülmektedir.(Tablo 14) bu da göstermektedir ki Türkiye İş Kurumu düzenlediği aktif işgücü piyasası politikalarının doğru hedef kitleye yönelik olduğu görülmektedir.

Bu bilgilerden sonra aşağıda işgücü arz ve talebi arasındaki eşleştirme sorununa önemli derecede çözüm sunan aktif işgücü politikalarından Mesleki Eğitim Kursları ve İşbaşı Eğitim Programlarının yanında diğer önemli bir proje olan Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri (UMEM) Projesi başlıklarından bahsedilecektir.

3.4.2.1 İşbaşı Eğitim Programı (İEP)

İşgücü arz ve talebi arasındaki eşleştirme sorunun en önemli nedenlerinin başında işsizlerin yeterli mesleki beceri edinememesi ve mesleki tecrübe eksikliği olması yer almaktadır. Bu kapsamda İŞKUR tarafından 2009 yılında uygulamaya konulan işbaşı eğitim programları ile Kuruma kayıtlı işsizlerin yine Kuruma kayıtlı işyerlerinde, daha

önceden edindikleri teorik bilgileri uygulama yaparak pekiştirmeleri ve mesleki deneyim kazanmaları amaçlandığından, söz konusu programla eşleştirme sorununun çözümüne önemli katkı sağlamaktadır.

Mevcut düzenlemeler kapsamında İşbaşı eğitim programından;

4857 sayılı İş Kanunu veya 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4/a maddesine tabi olarak en az iki sigortalı çalışanı bulunan, Kuruma kayıtlı işverenler, dernekler, vakıflar, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, meslek birlikleri, sendikalar, ticaret ve sanayi odaları, noterler, kamunun payının %50'nin altında olduğu iktisadi teşekküller, vb. işverenler işbaşı eğitim programlarından faydalanabilmektedir.

İşbaşı Eğitim Programı ile işverenler yeni işe alacakları kişileri önceden iş başında tanıma imkânı bulabilmekte, işsizler ve özellikle de üniversite öğrencileri işe girerken karşılarına çıkan "iş tecrübesizliği" engelini aşabilmektedir.

Tablo 14: İşbaşı Eğitim Programı (2010-2015)

Yıllar	**Kurs Sayısı**	**Kadın**	**Erkek**	**Toplam**
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	**63.660**
2014	26.283	30.028	29.428	**59.456**
2015	75.908	80.027	75.503	**155.530**

Kaynak: İŞKUR

Tablo 14 te işbaşı eğitim programı yıllar itibariyle sayısının önemli oranda yükseldiği görülmektedir. 2015 yılı Nisan ayında açıklanan teşvik paketi kapsamında, işbaşı eğitim programı ile ilgili olarak yapılan düzenleme ile programa katılan kişilere verilen ücret, net asgari ücret düzeyine çıkarılmıştır.

Tablo 15: İşbaşı Eğitim Programının En Çok Düzenlenen 10 Meslek

Meslek	Kurs Sayısı	Kadın	Erkek	Toplam
BÜRO MEMURU (GENEL)	5100	3082	4328	**7410**
SATIŞ DANIŞMANI	4043	3262	3807	**7069**
SATIŞ ELEMANI (PERAKENDE)	2130	3089	3616	**6705**
ÖN MUHASEBECİ	5054	2005	3512	**5517**
GARSON (SERVİS ELEMANI)	2309	2715	1114	**3829**
SEKRETER	2916	473	3259	**3732**
ÇAĞRI MERKEZİ MÜŞTERİ TEMSİLCİSİ	338	1184	2211	**3395**
KONFEKSİYON İŞÇİSİ	650	868	2501	**3369**
REYON GÖREVLİSİ	936	1770	1258	**3028**
MUHASEBE MESLEK ELEMANI	2703	1154	1719	**2873**

Kaynak: İŞKUR

İşbaşı eğitim programının düzenlendiği meslekler incelendiğinde (Tablo 15) İŞKUR un en çok açık iş talebi aldığı mesleklerde düzenlediği görülmektedir. Buda işbaşı eğitim programının işgücü arz ve talebi arsındaki eşleştirme sorununun çözümüne önemli derecede katkı sağladığı söylenebilir.

23 Nisan 2015 tarih ve 29335 sayılı Resmi Gazete' de yayımlanarak yürürlüğe giren 6645 sayılı Kanun ile işbaşı eğitim programının tamamlanmasının ardından katılımcıların istihdam edilmeleri durumunda imalat sektöründe faaliyet gösteren işverenler için 42 ay, diğer sektörlerde faaliyet gösteren işverenler içinse 30 ay süreyle işveren tarafından ödenmesi gereken sigorta primlerinin İŞKUR tarafından karşılanması imkânı getirilmiştir. Bu sürelere ilave olarak 30 Haziran 2015 tarihine kadar başlatılan programlara katılan kişilerin istihdam edilmeleri durumunda ise sigorta primlerinin karşılanma süresinin 6 ay daha uzatılarak, 48 ve 36 ay olarak uygulanması sağlanmıştır. Ayrıca işverenlere, işbaşı eğitim programı süresince katılımcıya yapılan harcamaların vergiden indirilmesi imkânı getirilmiştir.

3.4.2.2 Mesleki Eğitim Kursları

Mesleki eğitim kursları ile; işgücü piyasası ihtiyaçları doğrultusunda herhangi bir mesleği olmayan işsizlerin meslek sahibi olmaları, mesleği olan kişilerin beceri düzeylerinin geliştirilmesi, mevcut mesleklerin geçerliliğini yitirdiği durumlarda ise kişilerin yeni meslek sahibi olmaları, özellikle işgücü piyasasının dışında kalmış kadınlar, engelliler, gençler, uzun süreli işsizler gibi dezavantajlı gruplara öncelik verilerek bu kişilerin işgücü piyasasına entegre olmaları amaçlanmaktadır.

Düzenlenen eğitimler yoluyla kişilerin işgücü piyasası ihtiyaçlarına uygun birer meslek sahibi olmaları ve bu yolla istihdamın korunması ve artırılması hedeflenmektedir. Bu eğitim programları, işgücünün nitelikli hale gelmesi ve işgücü piyasasında işgücü arz ve talebi arasındaki uyumsuzluğu azaltılması hedeflenmektedir.

Mesleki eğitim kursları sadece işsizlere verilmemekte aynı zamanda çalışanların mesleki bilgi ve becerilerini geliştirmek ve yeni teknolojilere uyum sağlamalarına yardımcı olmak amacıyla mesleki eğitim kursları düzenlemektedir. İşyerlerinde hizmet alımı ya da işbirliği kapsamında bir mesleki eğitim kursu açıldığında işyerinin çalışanları mesleki bilgi ve becerilerini geliştirmek amacıyla bu kurslara katılabildiği gibi sadece çalışanlara yönelik olarak da işbirliği yöntemi ile mesleki eğitim kursu düzenlenebilmektedir. Çalışanların mesleki eğitimi kurslarında herhangi bir gider ödenmemekle birlikte, yüklenicinin eğiticiyi kendi bünyesinden temin edememesi halinde eğitici gideri ödenebilmektedir. Mevzuat değişikliği ile birlikte kamu kurum ve kuruluşları veya kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarıyla da protokol yapılması halinde çalışanlara yönelik mesleki eğitim kursları düzenlenebilmektedir.

Tablo 16: İŞKUR'un Açtığı Mesleki Eğitim Kurslarının Yıllar İtibarıyla Dağılımı

Yıllar	Kurs Sayısı	Toplam Katılımcı Sayısı
2004	301	8.585
2005	471	11.025
2006	816	16.458
2007	1.117	21.382
2008	1.533	27.389
2009	7.626	160.426
2010	7.805	156.584
2011	7.415	145.393
2012	10.001	215.399
2013	6.096	131.249
2014	5.552	109.666
2015	7.668	169.402
Genel Toplam	**46.401**	**1.172.958**

Kaynak: İŞKUR

Mesleki eğitim kursları sonrasında sınavlara girerek başarı gösterenlere Milli Eğitim Bakanlığı veya üniversiteler tarafından düzenlenen resmi geçerliliği olan sertifikalar verilmektedir. Ayrıca eğitim verilen meslekte Mesleki Yeterlilik Kurumu Belgesi veriliyorsa kursiyerlerin bu sınavlara girmesi ve belge alması sağlanmaktadır. Başarılı olanların belge ve sertifika ücretleri de İŞKUR tarafından ödenmektedir.

Eğitimlere ilişkin eğitici giderleri, temrin giderleri ile kursiyer zaruri gideri ve iş kazası meslek hastalığı ile genel sağlık sigortası primleri İŞKUR tarafından karşılanmaktadır.

3.4.2.3 Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri Projesi (UMEM)

İstihdam sorunun altında yatan en önemli nedenlerden biri de "mesleksizlik"dir. Türkiye'de vasıfsız işgücü fazlalığı olduğu görülmekte diğer yandan firmalar da kaliteli eleman bulma sıkıntısı çekmektedir. Bu kapsamda işgücü piyasasında arz talep arasındaki eşleştirme sorunundan kaynaklanan işsizliğe çözüm getirmek amacıyla "Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri (UMEM) Beceri'10 Projesi" başlatılmıştır.[74]

Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri (UMEM) Beceri'10 Projesi; Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı

[74] UMEM BECERİ'10 Resmi Sitesi, http://www.beceri.org.tr/index.php/becerinedir.html (Erişim Tarihi: 15.04.2016)

ve TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi (TOBB-ETÜ) arasında imzalanan protokol kapsamında ilk etapta 19 ilde başlatılmış olup, daha sonra 81 ilde uygulanmaya başlanmıştır.

"Projenin belki de en önemli kısmı illerde hangi alanlarda beceri kazandırma kurslarının açılacağına kamu-özel sektör işbirliği ile birlikte karar verilmesidir. Bu proje ile Ticaret ve Sanayi Odaları'nın Türkiye'de ilk kez mesleki eğitim sisteminde aktif rol oynaması öngörülmüştür. Proje kapsamında 19 ilde işgücü piyasası ihtiyaç analiz yapılmış, bütün illerde TOBB'a bağlı işyerlerinden işgücü talepleri toplanılarak buna uygun kurslar açılmıştır. İllerde açılacak kursları belirlemek üzere kurs yönetimleri kurulmuş, bu kurullara Okul Müdürü, İŞKUR ve İl Milli Eğitim Müdürlüğü temsilcilerinin yanı sıra, Ticaret ve Sanayi Odası temsilcilerinin de katılması öngörülmüştür. Kurs yönetimlerinin başkanlıkları Ticaret ve Sanayi Odalarından katılan temsilcilere verilmiştir. Bu sayede, işverenlerin mesleki eğitim sisteminde söz sahibi olmaları, kursların programlarının hazırlanması ve kursların yönetiminde aktif rol oynamaları hedeflenmektedir. Buna ek olarak, UMEM projesi İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları'nın (İİMEK) yönetişim mekanizmasını güçlendirmeyi amaçlamaktadır."[75]

"UMEM Projesi ile gelen bir diğer yenilik de mesleki eğitim faaliyetlerinin ilk defa ihtiyaç planlaması ile paralel olarak yürütülmesidir. Bugüne kadar mesleki eğitim kurslarının tasarlanmasında ihtiyaç planlamasına dayalı bir eşleştirme sistemi izlenmemiş, bu nedenle meslek kurslarına devam eden kişilerin çoğunluğuna kurs sonrasında istihdam garantisi sağlanamamıştır. UMEM Projesi'nde kurslara alınacak işsizlerin işveren talepleri doğrultusunda firmalar ile eşleşmeleri sağlanmakta, işgücüne bu firmalarda staj deneyimi kazandırılarak başarılı kursiyerlerin yüzde 90'ının firmalarda istihdam edilmeleri hedeflenmektedir."[76]

UMEM Projesi ile firmalara; eleman ihtiyacı duydukları mesleklerde kursların açılmasının sağlanması, bu kurslarda eğitim görenlere hiçbir mali yükümlülük altına girmeden işbaşı eğitim imkânı sağlanması, işverenlerin istihdam etmeyi planladıkları kişiyi iş başında görme imkânı elde etmeleri, bu kurslarda yetişen elemanları istihdam etmekle, hem nitelikli elemanlara kavuşmaları hem de teşviklerden yararlanmaları amaçlanmıştır.

---

[75] Siyaset Ekonomi ve Toplumsal Araştırmalar Vakfı(SETA), **Türkiye'nin İnsan Kaynaklarının Belirlenmesi**, Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı Baskısı, 2012, s. 114

[76] Siyaset Ekonomi ve Toplumsal Araştırmalar Vakfı(SETA), **Türkiye'nin İnsan Kaynaklarının Belirlenmesi**, Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı Baskısı, 2012, s. 114

Tablo 17: UMEM Yararlanıcı Sayısı(2011-2015)

YIL	AÇILAN KURS/ PROGRAM	KURSİYER		
		ERKEK	KADIN	TOPLAM
2011	4.961	27755	10967	38.722
2012	5.814	35757	19627	55.384
2013	5.061	31.557	24.148	55.705
2014	1.981	11.998	12.122	24.120
2015	2.442	14.602	13.934	28.536
TOPLAM	**20.259**	**121.669**	**80.798**	**202.467**

Kaynak: İŞKUR

Beş yıllığına uygulanacak projede beceri kazandırma kurslarına 2011 yılının ilk aylarında başlanılmıştır. Yılda 200 bin, 5 yılda 1 milyon işsizin sanayi ile ilgili işlerde eğitilerek istihdama kazandırılması hedeflenen projenin ilk yılında şu ana kadar hedefin oldukça uzağında kalındığı gözlenmektedir. Bunun iki sebebi olduğu düşünülebilir. Birincisi böylesi çok ortaklı bir projede ortak çalışma kültürünün oluşması zaman alan bir süreçtir. O sebeple projenin başlangıç yılı için daha makul bir hedef konularak ilerleyen yıllarda istihdam hedefinin kademeli bir şekilde arttırılması daha doğru olurdu. İkinci sebep ise emek arzı ile ilgilidir. 2011 yılında işverenin talep verdiği alanlarda İŞKUR il müdürlükleri çok sayıda kurs açmış ancak işsizlerden yeterince katılım olmadığı için kurslar başlayamamıştır. İstihdam garantisinin oldukça yüksek olduğu böylesi bir projeye işsizlerin fazla iltifat etmemeleri sosyolojik olarak incelenmeye değer bir konudur. Türkiye ekonomisinin yapısı ve özellikleri göz önünde bulundurularak yine de bu durumun olası sebeplerini tahmin etmek mümkündür. Bu anlamda; sanayi istihdamının zorluğu, sanayide ücret ve çalışma koşullarının ağırlığı, Türkiye'de son yıllarda sosyal yardımların çeşitlenmesi ve artması, ekonomik büyümeye bağlı olarak tarım ve hizmetler sektörlerinde kolay iş bulma imkânının olması, tembellik kültürünün yerleşmesi gibi sebepler bu olguyu açıklamakta ileri sürülebilir.[77]

[77] Siyaset Ekonomi ve Toplumsal Araştırmalar Vakfı(SETA), **Türkiye'nin İnsan Kaynaklarının Belirlenmesi**, Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı Baskısı, 2012, s. 115

2011 yılında uygulanmaya başlanan UMEM BECERİ'10 projesi kapsamında yıllar itibariyle çeşitli sebeplerle dalgalanmalar olmakla birlikte 194.736 kişi gibi gayet yüksek sayıda kişinin yararlanmış olduğu görülmektedir. 2014 yılı ve sonrasında sayılarda bir düşüş olduğu görülmektedir. Bu yılda kapsamlı bir mevzuat değişikliği çalışması yürütülmüş ve yılın sonlarına doğru çalışmalar tamamlanarak değişiklikler resmi gazetede yayınlanmıştır. Yapılan çalışmalar sonrasında düzenlenecek kurs ve programlarda nicelikten çok niteliğin artırılması amaçlanmıştır. Bu nedenlerle kursiyer sayılarında görece bir azalma olmakla birlikte etkinlik ve nitelik arttırılmıştır.[78]

Tablo 18: Kursiyerlerin Cinsiyet Dağılımı

YIL	KURSİYER		
	ERKEK	KADIN	TOPLAM
2011	27.755	10.967	38.722
2012	35.757	19.627	55.384
2013	31.557	24.148	55.705
2014	11.998	12.122	24.120
2015	14.602	13.934	28.536
TOPLAM	**121.669**	**80.798**	**202.467**

Kaynak: İŞKUR

Proje kapsamında düzenlenen kursiyer ve katılımcılara baktığımızda 194.736 kişiden 117.697'sinin erkek 77.039 kişisinin ise kadın olduğu görülmektedir. Tablo 18 de dikkatli bir şekilde incelendiğinde kadın ve erkek sayılarının 2014 ve 2015 yıllarında birbirine çok yakın olduğu hatta 2014 yılında kadın sayısının daha fazla olduğu görülmektedir.2011 ile 2013 yılları arasına baktığımızda ise erkek sayısının çok daha

[78] Türkiye İş Kurumu, Aktif İşgücü Hizmetleri Dairesi Başkanlığı, **Yayınlanmamış Bilgi Notları.**

fazla olduğu görülmektedir. Bunun sebeplerine baktığımızda proje başlangıcında sadece sanayi sektörünün faydalanıcı olduğu dolayısıyla sanayi sektöründe ağır iş kollarının yer alması kadın katılımcının az olmasına neden olmuştur.

2014 yıllında proje, sanayi, tarım ve hizmet sektörlerini kapsayacak şekilde genişletilmiş ve tüm sektörlerin yararlanması sağlanmıştır. Bunun sonucunda tabloda da görüldüğü üzere kadın yararlanıcı sayıları artarak erkekler ile aynı seviyeye ulaşmıştır. Ülkemizin en büyük sorunlarından bir tanesinin işsizlik sorunu olduğu herkesçe bilinen bir gerçektir. Kurum olarak da en büyük amacımız çeşitli enstrümanları kullanarak işsizliği en aza indirmektir. Bu enstrümanlardan bir tanesi UMEM Projedir. Proje başlangıcından bu yana binlerce kurs ve program düzenlenmiş olup bu kurs ve programlardan on binlerce kişi faydalanmıştır. Sonuçlarına baktığımızda ise projeden faydalanan 194.736 kişiden 134.310 kişinin istihdam edildiği görülmektedir. Bu da toplam yararlanıcıların %69'unun istihdam edildiğini göstermektedir.[79]

[79] Türkiye İş Kurumu, Aktif İşgücü Hizmetleri Dairesi Başkanlığı, **Yayınlanmamış Bilgi Notları.**

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM
İŞKUR EŞLEŞTİRME HİZMETLERİ

Türkiye de işgücü arz ve talebi arasında eşleştirme faaliyeti kamu istihdam kurumu olan Türkiye İş Kurumu tarafından verilmektedir. Bu bölümde Türkiye İş Kurumunun işgücü arz ve talebi arsındaki eşleştirme faaliyetlerine ilişkin sorunlardan bahsedilecek ve eşleştirme sorununa ilişkin iş ve meslek danışmanları ile açık iş talebi karşılanamayan işverenlere uygulanan anket sonuçları değerlendirilecektir.

4.1 TÜRKİYE İŞ KURUMU EŞLEŞTİRME HİZMETİ

Eşleştirme hizmeti, kamu istihdam kurumlarının işverenlerden aldıkları açık iş talepleri ile kuruma kayıtlı iş arayanların özgeçmişlerini yani müracaat edenin mesleki ilgileri, eğitimi, çalışma geçmişi ve varsa kişilik test sonucunu (Mesleki Yönelim Test bataryası) vb. bilgileri içeren bilgilerini karşılaştırarak açık işlere uygun işsizleri eşleştirmesi hizmetidir.

Kamu istihdam kurumları iş bulmaları zor işsizlerin ve işçi bulmakta zorlanan işverenlerin eşleşmelerini sağlayarak işsizlik oranlarının azalmasını amaçlamaktadır.[80] Türkiye'nin kamu istihdam kurumu olan Türkiye İş Kurumu, işgücü arz ve talebi arsında eşleştirme görevini yürüterek açık işler ile iş arayanları eşleştirerek işsizliği azaltmayı hedeflemektedir.

Bu kapsamda Türkiye İş Kurumu 61. Hükümet Programında ve Ulusal İstihdam Stratejisinde yer alan hedef kapsamında 2012 ve 2013 yıllarında kurumsal kapasitesini geliştirerek yaklaşık 4.000 İş ve meslek danışmanı istihdam etmiştir. İş ve Meslek Danışmanları, İŞKUR'a kayıtlı iş arayanların iş bulmalarına, mesleki uyum problemlerini gidermelerine, mesleki becerilerini geliştirmelerine, mesleklerini/işlerini değiştirmelerine, işverenlerin ise mevzuat çerçevesinde bilgilendirilmeleri ile taleplerini karşılamalarına sistemli olarak yardım eden kişiler olarak tanımlanmaktadır.

İŞKUR tarafından istihdam edilen yaklaşık 4.000 İş ve Meslek Danışmanın göreve başlamasıyla İŞKUR'un sunduğu işgücü arz ve talebi arsındaki eşleştirme hizmetinin etkinliği artırmıştır. Ayrıca İş ve Meslek Danışmanlarının daha etkin hizmet verebilmeleri amacıyla her iş ve meslek danışmanına iş arayan, işveren ve okul portföyü oluşturularak İŞKUR'a kayıtlı her iş arayanın, işverenin ve okulun bir danışmanının olması sağlanmıştır.

---

80 Biçerli, M.Kemal; Aktif İstihdam Politikaları İşsizliği Azaltır mı?, **İşveren Dergisi**, Kasım 2005, ss. 8-9.

İş meslek danışmanları işgücü arz ve talebi arasında eşleştirme hizmeti kapsamında portföyünde yer alan işverenleri ziyaret ederek ihtiyaç duydukları işgücü taleplerini almakta, söz konusu taleplere portföyünde yer alan işverenlerin ihtiyaç duyduğu nitelikte iş arayanları yönlendirerek işgücü piyasasının arz tarafı ile talep tarafı arasında eşleştirme hizmeti sunmaktadır. Ayrıca İŞKUR'un online sistemi üzerinden iş arayanlar kayıt yaparak iş talebinde bulunmakta, işverenler ise ihtiyaç duydukları nitelikte iş arayanlar için açık iş talebinde bulunmaktadır. Eşleştirme sistemi otomasyonu söz konusu işverenlerin açık iş taleplerinde belirttikleri niteliklere uygun iş arayanları sistemde otomatik olarak eşleştirmektedir.

İŞKUR'un online eşleştirme hizmeti sistemi üzerinden iş arayanlar açık iş taleplerinden kendilerine uygun iş ilanlarına başvurabilmekte, işverenler ise yine sistem üzerinden verdiği açık ilanlarına başvuran iş arayanların özgeçmişlerini görebilmekte ve uygun iş arayanları görüşmeye davet edebilmektedir. Ayrıca işverenler tarafından verilen açık iş ilanları meslek bazında sistem tarafından kayıtlı özgeçmiş havuzunda yer alan aktif iş arayanların meslekleri ile birebir eşleştirme yaparak bir açık iş talebi için 30 iş arayanın özgeçmişinde belirttiği iletişim adresine iş ilanı ile ilgili SMS veya e mail göndererek bilgilendirme yapılmaktadır.

Bu kapsamda İŞKUR'un son beş yılda yürüttüğü eşleştirme hizmeti faaliyetleri Kuruma başvuran iş arayan sayısı, alınan açık iş sayısı, işe yerleştirme sayısı, açık işe göre karşılama oranları ve başvuruya göre karşılama oranları Tablo 19 da incelenmiştir.

Tablo 19: Açık İş Karşılanma Oranları

Yıllar	**Başvuru**	**Açık İş**	**İşe Yerleştirme**	**Açık İşe Göre Karşılama Oranı**	**Başvuruya Göre Karşılama Oranı**
2015	2.642.512	2.043.256	889.640	**%43**	**%34**
2014	2.375.583	1.735.892	701.435	**%40**	**%30**
2013	2.359.304	1.481.196	671.578	**%45**	**%28**
2012	2.296.325	991.804	556.587	**%56**	**%24**
2011	1.398.355	660.623	363.672	**%55**	**%26**

Kaynak: İŞKUR

Söz konusu tabloda İŞKUR iş ve meslek danışmanlarının göreve başladıkları 2012 yılından sonra açık iş sayısının yükseldiği görülmektedir. Ancak açık işlerin karşılanma

oranları değerlendirildiğinde İŞKUR un açık iş-iş arayan eşleştirmesinde etkinliğinin artırılabileceği değerlendirilmektedir. Bu kapsamda açık iş - iş arayan eşleştirilmesinde yaşanan sorunların tespit edilmesi ve hizmetlerin geliştirilmesi gereği ortaya çıkmaktadır.

4.1.1 İş Arayan Kaydı

Türkiye İş Kurumunun işgücü arz ve talebi arasında eşleştirmeyi etkili bir şekilde sağlaması için öncelikli olarak kuruma yeterince iş arayan kişinin kayıt olmasını sağlaması yani portföyünde işverenlerin talep ettikleri nitelikte iş arayanın bulundurması önem arz etmektedir. İş arayanlar, İŞKUR'a kayıt olmak için herhangi bir İŞKUR il müdürlüğü/hizmet merkezinden ya da kurumsal internet sitesi üzerinden kayıt yapabilmektedir.

Günümüzde kitle iletişim araçlarında yaşanan hızlı gelişmeler İŞKUR un kurumsal internet sitesinin önemini artırmıştır. İş arayanların kurumsal internet sitesi üzerinden kayıt yapmaları daha tercih edilebilir olmaktadır. İŞKUR kurumsal internet sitesi incelendiğinde iş arayanların kayıt yapmaları için ana sayfada "İŞKUR İnternet Şubesi" den giriş yapmaları sonrasında gelen ekrandan "İş Arayan Üye Ol" sekmesine tıkladıktan sonra kayıt ekranına ulaşabilmektedir. Kayıt ekranında iş arayanlardan istenilen bilgiler ve kayıt aşamaları incelendiğinde kaydolma süresinin uzun sürdüğü, kayıt ekranların karmaşık ve kullanışsız olduğu gözlemlenmektedir.

Örneğin kayıt olmak için İŞKUR ana sayfasına, sonra internet şubesine sekmesine, sonra iş arayan üye ol sekmesine sonra üyelik sözleşmesi onayına ve en sonunda kayıt ekranına ulaşılmaktadır. Kayıt ekranına ulaşmak için söz konusu aşamalar uzun sürmektedir. Ayrıca kayıt ekrandaki bilgiler doldurulduktan sonra adres bilgisi ekranı gelmekte sonrasında da özgeçmiş düzenleme ekranı gelmektedir. Özgeçmiş düzenleme aşaması da 13 aşamadan oluşmakta ve aynı şekilde çok uzun sürmektedir. Kayıt yapıldıktan sonra gelen ekran çok basit ve kullanışsız olarak görünmektedir.

İŞKUR'un iş arayan ekranına iş arayanlar kayıt olurken meslek bilgisi girerken en fazla beş meslek bilgisi girebilmektedir. Bu durum iş arayanların açık işlerle eşleştirmesini sınırlandırmaktadır. Bu sınırlama nedeniyle iş ve meslek danışmanları iş arayanların özgeçmişlerine beden işçisi mesleğini eklemekte ve açık iş taleplerini beden işçisi olarak açmakta böylece iş arayanların daha çok iş ilanı ile eşleşmesini sağlamaktadır.

İş arayan ve işveren arasında eşleştirme hizmeti sunan diğer web siteleri incelendiğinde örneğin kariyer.net, yenibiris.com ve secretcv.com vb. gibi sitelerde iş

arayanlar kaydı kolay bir şekilde yapılabilmektedir. Kayıt esnasında ad-soyad, e-posta adresi, deneyim, son çalıştığı pozisyon bilgileri girildikten sonra kullanıcı adı ve şifre oluşturularak basit bir şekilde kayıt yapılabilmektedir. Ayrıca iş arayanlar kayıt oluştururken meslek bilgisi bölümünü doldurduğunda sitemde kayıtlı mesleklerden herhangi bir sınırlama olmaksızın istediği kadar meslek girebilmektedir ve kayıt oluştuktan sonra iş arayanın girdiği meslekler doğrultusunda açık iş ilanları ile otomatik bir şekilde eşleştirilmekte, iş arayana uygun açık iş ilanları iş arayan ekranına yansıtılmaktadır. Ayrıca iş arayanlar oluşturdukları özgeçmişlerini dilerse pdf olarak indirebilir veya e-posta yolu ile paylaşabilmektedir. İş arayan "Açık Özgeçmiş" özelliğini kullandığı takdirde kendisine özel bir özgeçmiş linkine sahip olabilmekte, bu link ile özgeçmişlerini paylaşmak istediği alanlarda yayınlayabilmektedir.

4.1.2 İşveren Kaydı

Türkiye İş Kurumu işgücü arzı ve talebi arasında aracılık yaparak, iş arayanların meslek ve nitelikleri ile işverenlerin işgücü taleplerini eşleştirerek uygun işe uygun işsizin eşleşmesini sağlamaktadır. İşverenlerin işgücü ihtiyacı ile iş arayanların iş ihtiyacını eşleştirme işlemi, istihdam kurum/kuruluşlarının en temel hizmetidir. Bu kapsamda işverenler İŞKUR'a kayıt olmak için herhangi bir İŞKUR il müdürlüğü/hizmet merkezinden ya da kurumsal internet sitesi üzerinden kayıt yapabilmektedir.

İŞKUR'a kayıt olan işverenler ihtiyaç duydukları nitelikte iş arayanlar için açık iş talebinde bulunabilmekte ve iş ve meslek danışmanları aracılığıyla İŞKUR hizmetlerinden yararlanabilmektedir. İşverenler İŞKUR sistemi üzerinden verdiği açık ilanlarına başvuran iş arayanların özgeçmişlerini görebilmekte ve uygun iş arayanları görüşmeye davet edebilmektedir. İŞKUR eşleştirme hizmeti işverenler tarafından verilen açık iş ilanları meslek bazında sistem tarafından kayıtlı özgeçmiş havuzunda yer alan aktif iş arayanların meslekleri ile birebir eşleştirme işverenin talebine uygun kişileri yönlendirmektedir.

4.1.3 Türk Meslekler Sözlüğü

Teknolojide, üretim anlayışında ve iş hayatında meydana gelen gelişmelere paralel olarak, işgücü piyasasında ortaya çıkan yeni meslekleri tespit etmek ve var olan mesleklerin görev tanımlarında oluşan değişiklikleri belirleyip Türk Meslekler Sözlüğü'ne aktarmak amacıyla yürütülen meslek araştırma, bilgi toplama ve iş analizi çalışmaları sonucunda, meslek bilgi yaprakları hazırlanarak, mesleklerin standart tanım ve görevleri çıkartılmakta ve Uluslararası Meslek Sınıflandırma Sistemine (ISCO-08)

göre sınıflandırılıp, kod verilmektedir. 2015 yılı sonu itibariyle, Türk Meslekler Sözlüğü'nde 6.735'e meslek yer almaktadır.

Türk meslekler sözlüğü Kurumun iş aryan- açık iş eşleştirmesi sisteminin temelini oluşturmaktadır. İş arayanlar İŞKUR'a kayıt yaptıklarında TMS de yer alan kendilerine uygun meslekleri seçmekte, eşleştirme sistemi de iş arayanları seçtikleri meslek bazında açık işler ile otomatik olarak eşleştirmektedir. Ancak TMS nin yapısı incelendiğinde bir mesleğin birçok alt uzmanlık alanları bulunmaktadır. Örneğin Güvenlik Görevlisi mesleğini inceleyelim. Güvenlik Görevlisi ile ilgili TMS' de yer alan meslekler aşağıda sırlanmıştır.

- Güvenlik Görevlisi
- Güvenlik Görevlisi (Eğitim Kurumları)
- Güvenlik Görevlisi (Hastane)
- Güvenlik Görevlisi (Tren)
- Güvenlik Görevlisi (Banka)
- Güvenlik Görevlisi (Silahlı)
- Güvenlik Görevlisi (Silahsız)
- Güvenlik Görevlisi (Kayak Pisti)

Eşleştirme sistemi meslekler bazında bire bir eşleştirme yaptığından yukarda yer alan Güvenlik Görevlisi (Eğitim Kurumları) mesleğinde açık iş talebi açıldığında sistem özgeçmişinde Güvenlik Görevlisi (Eğitim Kurumları) mesleği olmadığı sürece iş arayanı açık iş ile eşleştirememektedir. Örneğin iş arayanın özgeçmişinde meslek olarak Güvenlik Görevlisi, Güvenlik Görevlisi (Hastane), Güvenlik Görevlisi (Banka) meslekleri dahi bulunsa sistem iş arayanı Güvenlik Görevlisi (Eğitim Kurumları) mesleği ile eşleştirememektedir. Bu nedenle iş arayanlar söz konusu açık iş ilanlarına başvuramamaktadır. Bu sorun iş arayan- açık iş eşleştirmesinin etkin bir şeklide yapılamadığını göstermektedir.

Ayrıca 2015 yılında İŞKUR'un aldığı açık iş ilanları TMS de yer alan meslekler bazında incelendiğinde 3.328 farklı meslekte ilan açıldığı görülmüştür. TMS de kayıtlı 6.735 farlı meslek kaydı olduğu göz önüne alındığında 3.407 meslekte açık iş ilanının alınamadığı görülmektedir. Bu kapsamda TMS' nin yapısının gözden geçirilerek açık iş ilanı alınamayan mesleklerin talep alamama nedenlerini araştırılması gereken bir konudur.

4.2 İŞ VE MESLEK DANIŞMANLARININ SUNDUĞU EŞLEŞTİRME HİZMETİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Türkiye İş Kurumu iş arayanlar ve işverenler arasında aracılık görevi yaparak işgücü arz ve talebi arasında eşleştirme hizmeti sunmaktadır. İŞKUR söz konusu eşleştirme hizmetini sunarken yukarıda da belirtildiği üzere en önemli araç olarak iş ve meslek danışmanlığı hizmetini kullanmaktadır. İŞKUR'un eşleştirme hizmetini sunan iş ve meslek danışmanlarının hizmetin sunumunda yaşanan sorunların tespiti açısından görüş ve önerileri önem arz etmektedir. Bu kapsamda araştırmanın hedef kitlesi olarak iş ve meslek danışmanları belirlenmiştir. İş ve meslek danışmanlarının görüş ve önerileri alınarak söz konusu eşleştirme hizmetinin yürütümünde karşılaşılan sorunların tespiti yapılacaktır.

4.2.1 Yöntem

İŞKUR' un sunduğu temel hizmetlerden olan açık iş - iş arayan eşleştirilmesinde yaşanan sorunların tespit edilmesi ve hizmetlerin geliştirilmesi amacıyla eşleştirme faaliyetini yürüten İş ve meslek danışmanlarının görüşleri alınması önem arz etmektedir. Bu kapsamda anket formu hazırlanarak İŞKUR da görev yapan tüm iş ve meslek danışmanlarına görüşlerinin alınması amacıyla gönderilmiştir. İş ve meslek danışmanlarından alınan yanıtlar SPSS' in veriş madenciliği modülü olan Clementine programı kullanılarak incelenmiştir. Veri madenciliği; büyük miktarda veri içinden gelecekle ilgili tahmin yapılmasını sağlayacak bağlantı ve kuralların bilgisayar programları kullanılarak aranmasıdır[81].

4.2.2 Bulgular ve Tartışma

İŞKUR' un verdiği temel hizmetlerden olan açık iş - iş arayan eşleştirilmesinde yaşanan sorunların tespit edilmesi ve hizmetlerin bu kapsamda geliştirilmesi için hazırlanan ve görüşleri alınması amacıyla İŞKUR da görev yapan İş ve meslek danışmanlarına gönderilen ankete 659 iş ve meslek danışmanı katılım sağlamıştır.

---

81 Timor, Mahpare-U. Tuğba Şimşek; **Veri Madenciliğinde Sepet Analizi ile Tüketici Davranışı Modellenmesi**", Yönetim Dergisi, Yıl:19 sayı 59, Şubat 2008, s.5

Tablo 20: Ankete Katılan İş ve Meslek Danışmanlarının İl Bazında Dağılımı

İl	Anketi Cevaplayan Kişi Sayısı	Ankete Katılım Oranı
İSTANBUL	89	13,51%
BURSA	36	5,46%
BALIKESİR	29	4,40%
ANKARA	28	4,25%
İZMİR	28	4,25%
ANTALYA	23	3,49%
SAKARYA	20	3,03%
MANİSA	19	2,88%
KAYSERİ	18	2,73%
KOCAELİ	15	2,28%
AYDIN	15	2,28%
MERSİN	15	2,28%
ESKİŞEHİR	15	2,28%
ADANA	15	2,28%
GAZİANTEP	14	2,12%
ŞANLIURFA	14	2,12%
SAMSUN	12	1,82%
MALATYA	12	1,82%
TRABZON	11	1,67%
HATAY	11	1,67%
TEKİRDAĞ	11	1,67%
KIRKLARELİ	10	1,52%
SİVAS	10	1,52%
MARDİN	9	1,37%
KONYA	9	1,37%
BATMAN	9	1,37%
DENİZLİ	8	1,21%
KAHRAMANMARAŞ	8	1,21%
ÇANAKKALE	8	1,21%
ISPARTA	7	1,06%
ADIYAMAN	7	1,06%
DİYARBAKIR	7	1,06%
ERZURUM	6	0,91%
ZONGULDAK	6	0,91%
MUĞLA	6	0,91%
YOZGAT	5	0,76%
OSMANİYE	5	0,76%
AMASYA	4	0,61%

GİRESUN	4	0,61%
KIRŞEHİR	4	0,61%
DÜZCE	4	0,61%
TOKAT	4	0,61%
MUŞ	4	0,61%
ÇORUM	4	0,61%
ORDU	4	0,61%
KASTAMONU	4	0,61%
ÇANKIRI	3	0,46%
NİĞDE	3	0,46%
KARS	3	0,46%
AFYON	3	0,46%
GÜMÜŞHANE	3	0,46%
AKSARAY	3	0,46%
KIRIKKALE	3	0,46%
BİNGÖL	2	0,30%
KÜTAHYA	2	0,30%
RİZE	2	0,30%
YALOVA	2	0,30%
BOLU	2	0,30%
VAN	2	0,30%
UŞAK	2	0,30%
BAYBURT	2	0,30%
SİNOP	2	0,30%
EDİRNE	2	0,30%
KİLİS	1	0,15%
ARTVİN	1	0,15%
ERZİNCAN	1	0,15%
IĞDIR	1	0,15%
HAKKARİ	1	0,15%
SİİRT	1	0,15%
KARAMAN	1	0,15%
KARABÜK	1	0,15%
BURDUR	1	0,15%
ŞIRNAK	1	0,15%
BARTIN	1	0,15%
ARDAHAN	1	0,15%
Toplam	**659**	**100.00**

Ankete katılım sağlayan iş ve meslek danışmanlarının il bazında dağılımları incelendiğinde 75 İl Müdürlüğü/Hizmet Merkezinden iş ve meslek danışmanının ankete

katıldığı, 6 İl Müdürlüğü/Hizmet Merkezinden ise hiç katılım olmadığı görülmektedir. Ankete en çok sayıda katılım sağlayan ilk beş İl Müdürlüğü/Hizmet Merkezi incelendiğinde bunların sırasıyla İstanbul (89 İMD), Bursa (36 İMD), Balıkesir (29 İMD), Ankara (28 İMD) ve İzmir (28 İMD) olduğu tespit edilmiştir.

Almış Olduğunuz Açık İş ve Yönlendirme Faaliyetlerinizi Genel Olarak Değerlendirdiğinizde Sizce Açık İş - İş Arayan Eşleştirmesi Sorunu Aşağıda Yer Alan Hangi Nedenlerden Kaynaklanmaktadır?

İş ve meslek danışmanlarına Açık iş-İş arayan eşleştirmesi hizmeti sunduklarında karşılaşılan sorunların belirlenmesi açısından yukarda yer alan anket sorusu yöneltilmiştir. İMD' lerin Tablo 21 de sorunlardan hangisi veya hangilerinin Açık İş- İş Arayan eşleştirmesinde etkinliği azalttığına ilişkin sonuçlar yer almaktadır.

Tablo 21: Açık İş - İş Arayan Eşleştirmesinde yaşanan Sorunların Kaynakları

	Sorunun Kaynağı	İMD Sayısı	Oran
1	**Açık iş talebi alınırken sadece bir meslekten talep alınabilmesi ve sadece bu meslekte iş arayanların yönlendirilebilmesi, benzer mesleklerdeki iş arayanların bu mesleğe yönlendirilememesi.**	445	67,42
2	**Sistemsel sıkıntılar (İş arayanlara gönderilen toplu SMS sayısının 30 ile kısıtlanması, vb.)**	375	56,82
3	**İŞKUR kayıtlarında işverenlerin talep ettiği nitelikte iş arayanın bulunmaması.**	303	45,91
4	**Açık işe yönlendirilen iş arayanların talep edilen niteliğe uygun olup olmadığını ölçecek araç olmaması / kullanılamaması**	295	44,7
5	**İşverenlerin açık iş talebini doğru meslekte verememesi ya da talep ettiği mesleğin Türk Meslekler Sözlüğünde olmaması**	275	41,67
6	**Açık işe yönlendirilen iş arayanların talep edilen işe uygun nitelikte olmaması**	272	41,21
7	**Açık İş ilanı ekranlarının kullanışsız olması**	258	39,09
8	**Diğer (lütfen belirtin)**	201	30,45
9	**İş arayanların CV 'lerinde belirttiği bilgilerin doğruluğunun kontrol edilememesi**	170	25,76

Tablo 21 de Açık İş- İş Arayan eşleştirmesine yaşanan sorunların kaynağı olarak İMD' ler en çok "*Açık iş talebi alınırken sadece bir meslekten talep alınabilmesi ve sadece bu meslekte iş arayanların yönlendirilebilmesi, benzer mesleklerdeki iş arayanların bu mesleğe yönlendirilememesi*" sorunu olduğu, ikinci sorun olarak " *Sistemsel sıkıntılar (İş arayanlara gönderilen toplu SMS sayısının 30 ile kısıtlanması,*

vb.)" ve devamında "*İŞKUR kayıtlarında işverenlerin talep ettiği nitelikte iş arayanın bulunmaması.*" en çok yaşanan sorun olarak gördüklerini belirtmiştir.

Ankette iş ve meslek danışmanlarının eşleştirme sorunun kaynaklarına ilişkin olarak "Diğer" seçeneğinde, işverenlere yönlendirilen iş arayanların söz konusu işveren ile anlaşıp- anlaşamadığı konusunda işverenden ya da iş arayandan geri dönüşün olmaması ile işverenlerin yönlendirilen iş arayanlardan birden çok vasıf talep etmeleri olduğunu belirtmiştir. Ayrıca iş ve meslek danışmanlarının sayısın yetersiz olması ve bundan kaynaklanan iş yoğunluğundan dolayı iş arayanlara yeterli derecede danışmanlık hizmeti verilememesinden ve iş arayanın işe uygunluğunun kontrol edilememesi diğer sorun kaynakları olarak belirtilmiştir.

Aşağıdaki Seçenekleri Eşleştirme Sorununda 1 En Çok Öneme Sahip 8 En Az Öneme Olmak Üzere Önem Sırasına Göre Derecelendiriniz?

Ankette iş ve meslek danışmanlarına eşleştirme sorunun kaynakları olarak belirlenen seçeneklere önem derecesine göre puan verilmesi amacıyla yukarda yer alan soru yöneltilmiştir. İMD' ler tarafından belirtilen sonuçlar Tablo 22 de yer almaktadır.

Tablo 22: Eşleştirme Sorunu Kaynağının Önem Sırası

Sorunun Kaynağı	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**
Açık iş talebi alınırken sadece bir meslekten talep alınabilmesi ve sadece bu meslekte iş arayanların yönlendirilebilmesi, benzer mesleklerdeki iş arayanların bu mesleğe yönlendirilememesi.	23,19%	14,79%	10,25%	11,76%	10,59%	9,92%	9,75%	9,75%
Açık İş ilanı ekranlarının kullanışsız olması	19,74%	9,47%	9,15%	9,79%	9,79%	10,59%	10,75%	20,71%
İŞKUR kayıtlarında işverenlerin talep ettiği nitelikte iş arayanın bulunmaması.	14,12%	7,82%	12,76%	13,44%	13,78%	9,52%	11,73%	16,84%
Sistemsel sıkıntılar (İş arayanlara gönderilen toplu SMS sayısının 30 ile kısıtlanması, vb.)	11,60%	18,14%	13,40%	11,93%	11,93%	12,75%	13,07%	7,19%
Açık işe yönlendirilen iş arayanların talep edilen niteliğe uygun olup olmadığını ölçecek araç olmaması / kullanılamaması	10,68%	12,02%	13,52%	12,85%	15,19%	13,86%	11,85%	10,02%

Açık işe yönlendirilen iş arayanların talep edilen işe uygun nitelikte olmaması	9,65%	13,81%	12,81%	14,81%	14,31%	16,47%	11,48%	6,66%
İşverenlerin açık iş talebini doğru meslekte verememesi ya da talep ettiği mesleğin Türk Meslekler Sözlüğünde olmaması	8,52%	12,70%	13,04%	16,00%	12,17%	13,04%	13,04%	11,48%
İş arayanların CV 'lerinde belirttiği bilgilerin doğruluğunun kontrol edilememesi	7,04%	10,31%	15,38%	10,31%	12,11%	12,93%	16,04%	15,88%

Tablo 22 de İMD 'ler sorunun kaynağı ile ilgili en önemli kaynak olarak "*Açık iş talebi alınırken sadece bir meslekten talep alınabilmesi ve sadece bu meslekte iş arayanların yönlendirilebilmesi, benzer mesleklerdeki iş arayanların bu mesleğe yönlendirilememesi*" eşleştirme hizmetinin sunumunda yaşanan temel sorun olarak gösterilmektedir. Bu sonuç önceki bölümde belirtilen eşleştirme sisteminin tek meslek düzeyinde birebir eşleştirme yapmasından kaynaklanan sorunu desteklemektedir.

Eşleştirme hizmetinde yaşanan sorunlardan ikinci öneme sahip sorun olarak "*Açık İş ilanı ekranlarının kullanışsız olması"* sorunu yer almaktadır. Ancak bu sorunun seçeneklerde en az öneme sahip seçenek olması bu sorunla ilgili ayrıca bir araştırmanın yapılmasını gerektiğini ortaya çıkarmıştır. Üçüncü öneme sahip sorun "*Sistemsel sıkıntılar (İş arayanlara gönderilen toplu SMS sayısının 30 ile kısıtlanması, vb.)"* olması iş ve meslek danışmanlarına anketin birinci sorusunda sorunun kaynağına ilişkin olarak verdikleri cevapları doğrular niteliktedir.

4.2.2.1 Birliktelik Kuralı Madenciliği

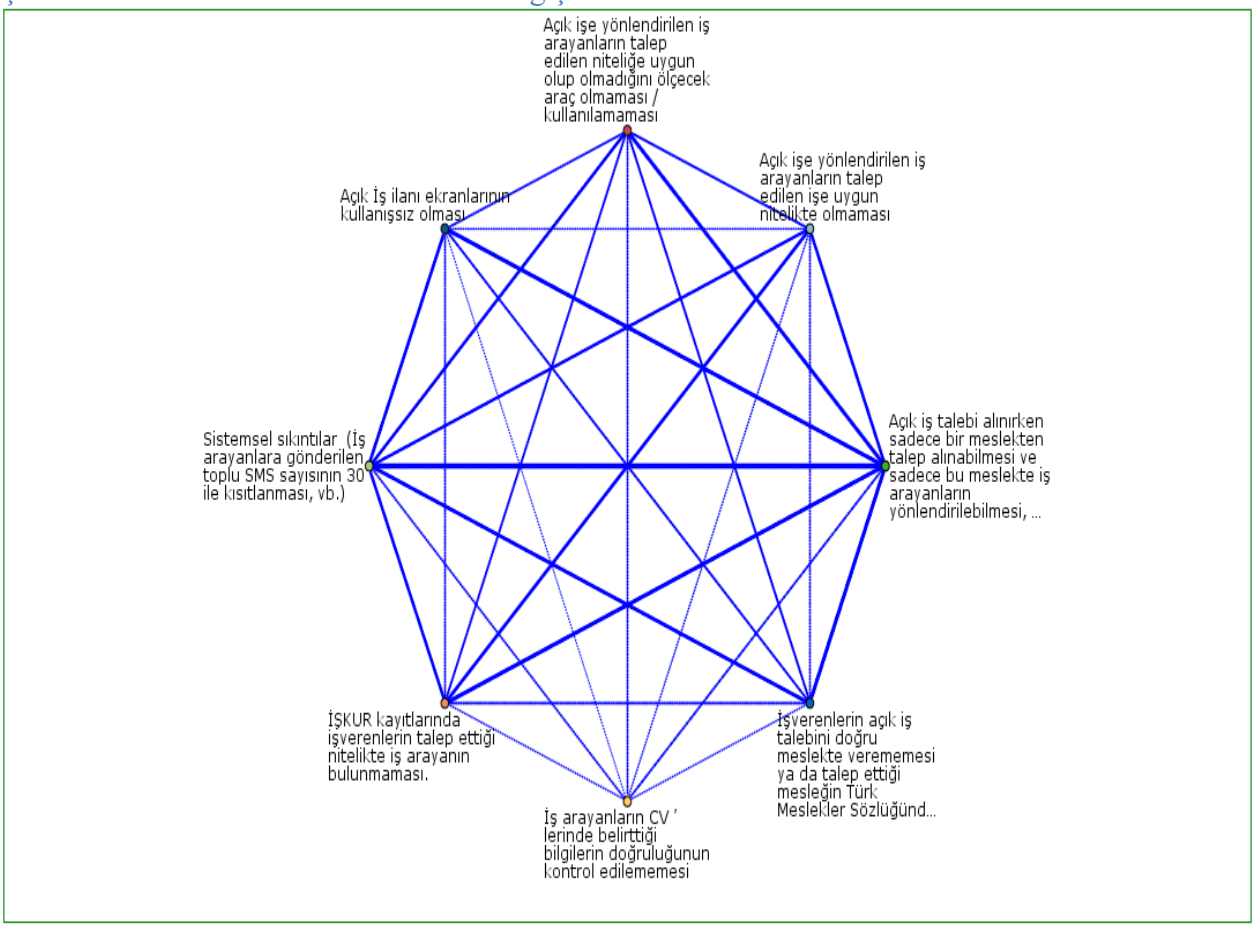
Çok sayıda verinin depolandığı bir veri tabanı içinde çeşitli nitelikler arasında hemen fark edilmeyen bir takım ilişkiler mevcut olabilir. Bu tip ilişkilerin ortaya çıkarılması stratejik kararların alınmasına yardımcı olabilir. Ancak, bu ilişkilerin çok sayıda verinin içinden elde edilmesi basit bir süreç değildir. Bu süreç, Birliktelik Kuralı Madenciliği (assocation rule mining) olarak adlandırılır. Bu kapsamda iş ve meslek danışmanlarına söz konusu eşleştirme sorunun kaynaklarına ilişkin yapılan anketin sonuçları Birliktelik Kuralı Madenciliği yöntemiyle Şekil 1de yer alan web grafiği ile incelenmiştir.[82]

---

82 SUNER Aslı ve ÇELİKOĞLU Can Cengiz, "**Toplum Tabanlı bir çalışmada Çoklu Uygunluk Analizi ve Kümeleme Analizi ile Sağlık Kurumu Seçimi"**, Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF Dergisi, 2. Sayı, 2010, ss.43-55.

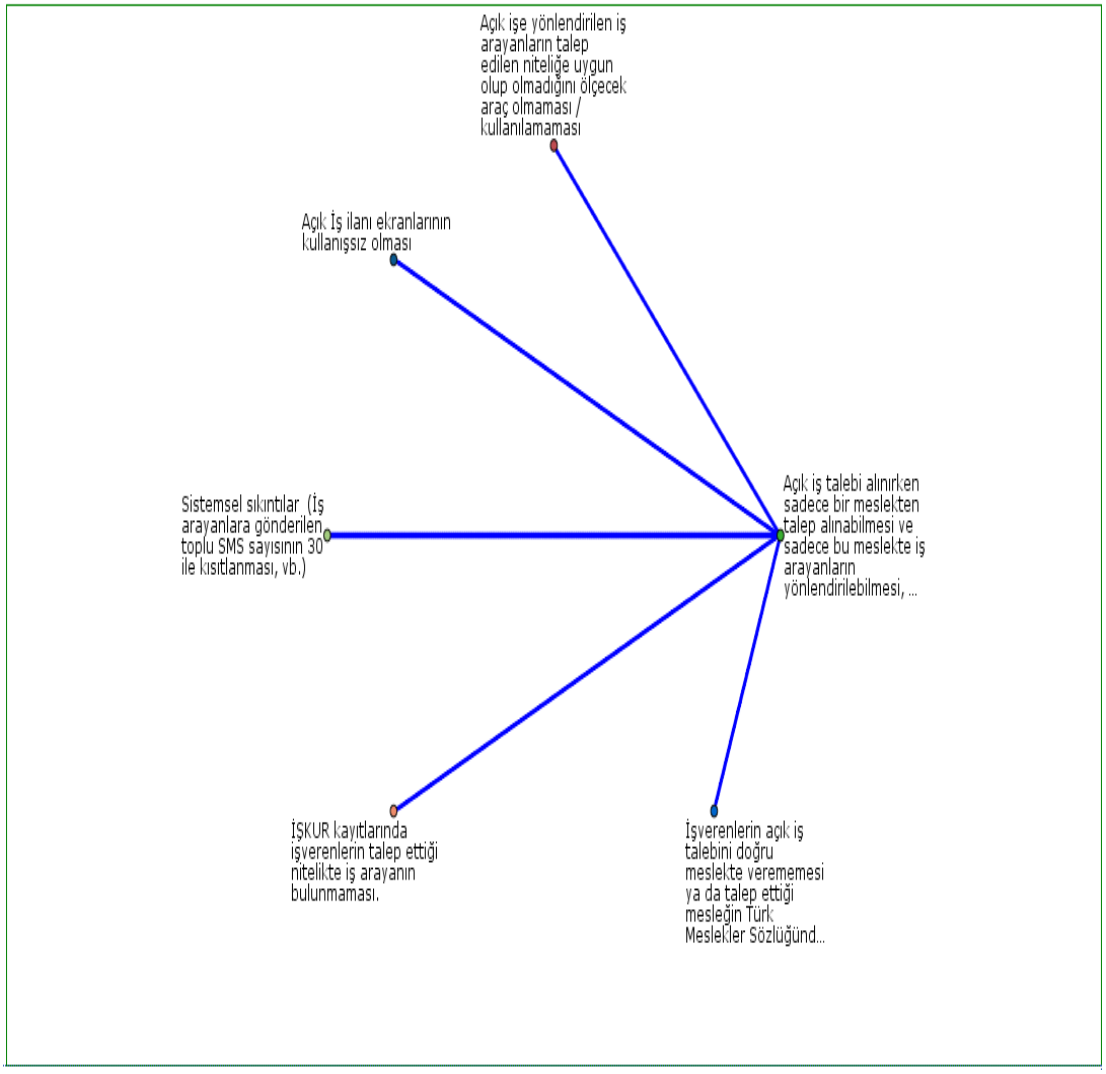
Şekil 1 de yer alan web grafiğinde iş ve meslek danışmanlarının eşleştirme sorunun kaynağı ile ilgili olarak verdiği yanıtlardan birlikte görülme sayılarına göre tüm veri seti incelendiğinde, en çok sayıda birlikte görülen yanıtların koyu çizgilerle, en az sayıda birlikte görülen yanıtların daha ince çizgilerle gösterilmiştir.

Şekil 1: İMD Anketi Birlikte Görülen Değişkenlerin Gösterimi



Şekil 2 de ise iş ve meslek danışmanları tarafından sorunun kaynaklarına ilişkin 20 ve üzeri sayılarda birlikte verilen yanıtlar incelendiğinde "*Açık iş talebi alınırken sadece bir meslekten talep alınabilmesi ve sadece bu meslekte iş arayanların yönlendirilebilmesi*" sorununu diğer sorunlarla anlamlı bir ilişkinin olduğu görünmektedir. Diğer sorunları işaretleyen İMD' lerin mutlaka *Açık iş talebi alınırken sadece bir meslekten talep alınabilmesi ve sadece bu meslekte iş arayanların yönlendirilebilmesi*" sorununu da işaretledikleri görülmektedir.

Şekil 2: İMD Anketi Birlikte 20 ve Üzeri Sayılarda Görülen Yanıtlar



Sonuç olarak Şekil 1 ve Şekil 2 den elde edilen sonuçlar incelendiğinde iş ve meslek danışmanlarının Tablo 21 ve Tablo 22 de verdikleri yanıtlar ile uyumlu olduğu, iş ve meslek danışmanları eşleştirme sorununun kaynağı olarak işverenlerden aldıkları açık iş taleplerini sadece bir meslekte açabilmeleri temel sorun olarak görüldüğü bunun yanında sitemsel sıkıntılar ve kayıtların da işverenin talep ettiği nitelikte iş arayanların olmaması sorunlarının yer aldığı tespit edilmiştir.

4.3 AÇIK İŞ TALEPLERİ KARŞILANAMAYAN İŞVERENLER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Türkiye İş Kurumu işgücünün talep kısmını oluşturan işverenlere ilişkin işveren danışmanlığı kapsamında iş ve meslek danışmanlığı hizmeti sunmaktadır. İş ve meslek danışmanları portföylerinde yer alan işverenleri belirli bir plan çerçevesinde ve belirli periyotlarla ziyaret ederek İŞKUR hizmetleri hakkında bilgilendirme yapmakta ve işverenlerin personel taleplerini alarak işgücünün talep kısmını arz tarafı ile eşleştirilmesi hizmeti vermektedir.

Türkiye İş Kurumunun en önemli hedef kitlesi olan ve işgücünün talep tarafı olan işverenlerin açık iş taleplerini karşılamak İŞKUR un temel görevidir. İŞKUR işverenlerin açık iş taleplerini karşılayabildiği ölçüde verdiği hizmetin etkinliği artmış olacaktır. İşverenler açık iş taleplerini kurum internet sitesi üzerinden yayınlayabilmekte veya işgücü istem formunu doldurarak şahsen kuruma başvurarak ya da ziyarete gelen iş ve meslek danışmanları aracılığıyla yapabilmektedir.

Türkiye İş Kurumu işverenlerden alınan açık iş taleplerine iş ve meslek danışmanları aracılığıyla kuruma kayıtlı iş arayanları yönlendirerek işgücü arz ve talebi arasında eşleştirme hizmeti sunmaktadır. Bu kapsamda İŞKUR eşleştirme hizmetinin temelini iş ve meslek danışmanlığı hizmeti ile işverenlerin açık iş talepleri yer aldığı görülmektedir. Bir önceki bölümde İŞKUR un işgücü arz ve talebi arasındaki eşleştirme hizmetini sunmakla görevli olan iş ve meslek danışmanlarının söz konusu eşleştirme hizmetlerinin yürütülmesinde yaşanan sorunların kaynağının belirlenmesi ve daha etkin bir eşleştirme hizmeti verilmesi amacıyla 659 İş ve meslek danışmanına anket uygulanmıştır. Eşleştirme hizmetinin bir diğer tarafı olan açık iş talebinde bulunan işverenlerden söz konusu açık iş talepleri karşılanamayanların, taleplerin karşılanamama nedenlerinin belirlenmesi eşleştirme hizmetinin etkinliği açısından önem arz etmektedir.

4.3.1 Yöntem

Bu çalışmada 2015 yılının Ekim Kasım ve Aralık döneminde 77 ilde yer alan 650 farklı meslekte açık iş talebinde bulunan ve İŞKUR kayıtlarında açık iş talepleri karşılanamamış olarak yer alan 1030 işverenin söz konusu taleplerinin karşılanamama nedenlerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu kapsamda işverenlere söz konusu açık iş talepleri ile ilgili;

- Açık iş taleplerine ilişkin İŞKUR tarafından personel yönlendirilmesinin yapılıp-yapılmadığı,

- İŞKUR tarafından personel yönlendirilmesi yapılmışsa, yönlendirilen personeli istihdam edilip-edilmediği
- İstihdam edilmemişse istihdam edilmeme nedeni
- İŞKUR tarafından yönlendirilen personel istihdam edilmemişse söz konusu açık iş talebini hangi kanalla temin ettiği,
- Son olarak gelecekte personel ihtiyacı olduğunda söz konusu ihtiyacı karşılamak için İŞKUR u tercih edip-etmeyeceği,

gibi Ek 1 de yer alan anket hazırlanmış olup telefon mülakatı yöntemiyle işverenlere uygulanmıştır. İşverenlere uygulanan söz konusu anket sonuçlarının değerlendirilmesinde SPSS' in veri madenciliği modülü olan Clementine programı kullanılmıştır. Veri madenciliği; büyük miktarda veri içinden gelecekle ilgili tahmin yapılmasını sağlayacak bağlantı ve kuralların bilgisayar programları kullanılarak aranmasıdır.[83] Ayrıca anket sonuçları veri madenciliği yöntemlerinden biri olan İlişki Analizinin içerisinde yer alan Birliktelik Analizi kullanılmıştır. Birliktelik analizi eş zamanlı olarak gerçekleşen ilişkilerin tamamlanmasında kullanılan analiz yöntemidir.

4.3.2 Bulgular ve Tartışma

İŞKUR kayıtlarında açık iş talebinde bulunan ve talepleri karşılanamayan 1030 işverene anket uygulanmıştır.

Tablo 23: İşveren Anketine Katılım Sağlayan İşverenlerin İl Bazlı Dağılımı

İL	İşveren Sayısı	Oran
BURSA	56	5,44%
ADANA	46	4,47%
ANTALYA	44	4,27%
ANKARA	37	3,59%
AYDIN	37	3,59%
İSTANBUL	31	3,01%
SAKARYA	30	2,91%
BALIKESİR	28	2,72%
İZMİR	26	2,52%
ORDU	25	2,43%
KASTAMONU	24	2,33%
ISPARTA	24	2,33%
ZONGULDAK	22	2,14%
DENİZLİ	22	2,14%
TEKİRDAĞ	21	2,04%
MERSİN	21	2,04%
KOCAELİ	20	1,94%

83 Timor, Mahpare-U. Tuğba Şimşek; Veri Madenciliğinde Sepet Analizi ile Tüketici Davranışı Modellenmesi", Yönetim Dergisi, Yıl:19 sayı 59, Şubat 2008, s.5

KONYA	19	1,84%
BURDUR	19	1,84%
MANİSA	18	1,75%
TOKAT	18	1,75%
TRABZON	17	1,65%
KARABÜK	17	1,65%
ÇANAKKALE	16	1,55%
GİRESUN	16	1,55%
AMASYA	16	1,55%
HATAY	15	1,46%
DÜZCE	14	1,36%
KÜTAHYA	14	1,36%
UŞAK	14	1,36%
SİVAS	13	1,26%
KAYSERİ	13	1,26%
ESKİŞEHİR	13	1,26%
BARTIN	12	1,07%
MUĞLA	11	1,07%
ERZİNCAN	11	1,07%
GAZİANTEP	10	0,97%
BOLU	10	0,97%
YOZGAT	10	0,97%
KIRŞEHİR	10	0,97%
EDİRNE	10	0,97%
KARAMAN	10	0,97%
KAHRAMANMARAŞ	9	0,87%
ÇORUM	9	0,87%
YALOVA	9	0,87%
KIRIKKALE	9	0,87%
ÇANKIRI	8	0,78%
ARTVİN	8	0,78%
KIRKLARELİ	8	0,78%
BATMAN	7	0,68%
SAMSUN	7	0,68%
GÜMÜŞHANE	7	0,68%
BAYBURT	6	0,58%
VAN	6	0,58%
AKSARAY	6	0,58%
MALATYA	6	0,58%
MARDİN	5	0,49%
OSMANİYE	5	0,49%
AFYONKARAHİSAR	5	0,49%
NİĞDE	5	0,49%
BİLECİK	4	0,39%
IĞDIR	4	0,39%
RİZE	4	0,39%
KARS	4	0,39%
SİNOP	4	0,39%
ERZURUM	4	0,39%
ADIYAMAN	3	0,29%
SİİRT	2	0,19%
BİTLİS	2	0,19%

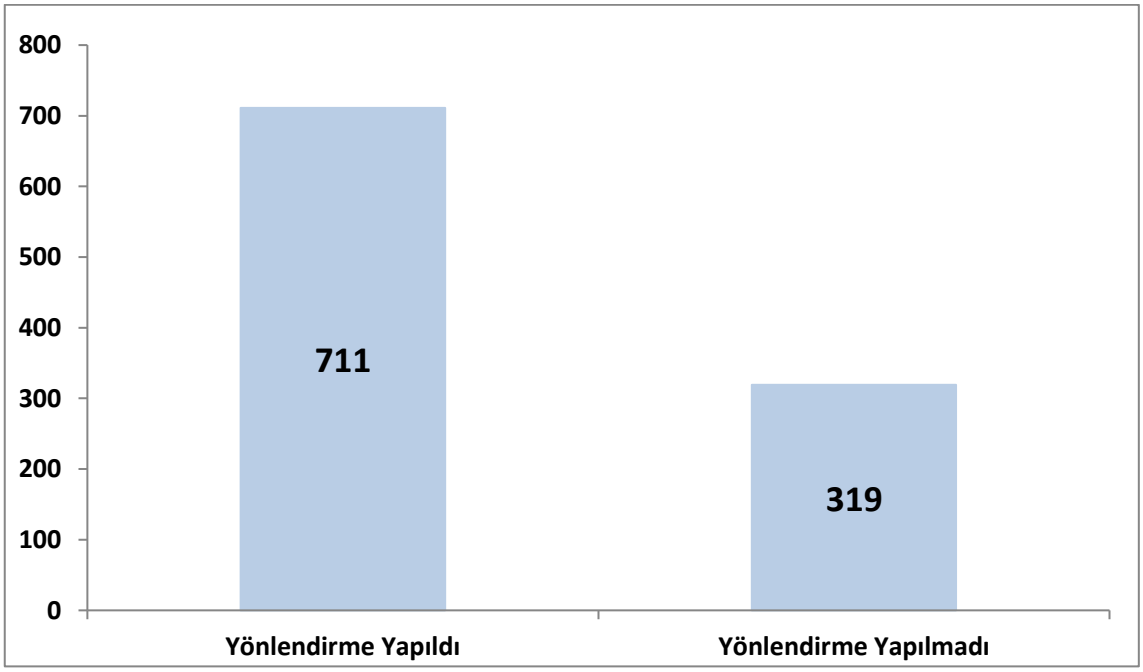
NEVŞEHİR	2	0,19%
MUŞ	2	0,19%
AĞRI	2	0,19%
ELAZIĞ	2	0,19%
ŞANLIURFA	2	0,19%
DİYARBAKIR	1	0,10%
TUNCELİ	1	0,10%
KİLİS	1	0,00%

Ankete katılım sağlayan işverenlerin il bazlı dağılımı incelendiğinde en çok katılım sağlayan ilin Bursa (56) olduğu görülmektedir. Bursa'yı sırasıyla Adana (46), Antalya (44), Ankara (37), Aydın (37) ve İstanbul (31) takip etmektedir. İşverenler uygulanan anketin sonuçları yönlendirilen sorular başlığı altında aşağıda değerlendirilmektedir.

İş ilanınızla ilgili İŞKUR tarafından personel yönlendirmesi yapıldı mı?

İŞKUR'dan açık iş talebini karşılanmayan işverenle iş ilanlarına ilişkin olarak İŞKUR tarafından iş arayan yönlendirilmesi yapılıp-yapılmadığı sorulmuştur.

Şekil 3: Talebi Karşılanamayan İşverenlerin Açık İş Taleplerine İŞKUR'un İş Arayan Yönlendirme Durumu



1030 işveren ile yapılan telefon anketinde işverenlerin **%30.97**'sinin (319 kişi) açık iş ilanlarıyla ilgili İŞKUR tarafından hiç iş arayan yönlendirilmesinin yapılmadığını,

işverenlerin **% 69,03'**ü (711 kişi) ise söz konusu açık iş ilanına iş arayan yönlendirildiğini belirtmiştir. (Şekil 3)

Şekil 3 te hiç iş arayan yönlendirmesi yapılamayan işverenlerinin oranı (%30.97) incelendiğinde İŞKUR a açık iş talebinde bulunan her 10 işverenden 3 ünün açık iş talebine yönlendirme yapılamadığı ve İŞKUR'un açık iş taleplerine iş arayan yönlendirmesinde yeterince etkin olamadığı gözlemlenmektedir. İŞKUR un iş arayan yönlendirmede etkinliği artıracak bir açık iş talepleri takip sisteminin gereği ortaya çıkmıştır.

Tablo 24: Yönlendirme Yapılamayan Açık İş İlanlarının Meslek Bazında İlk 5 Meslek

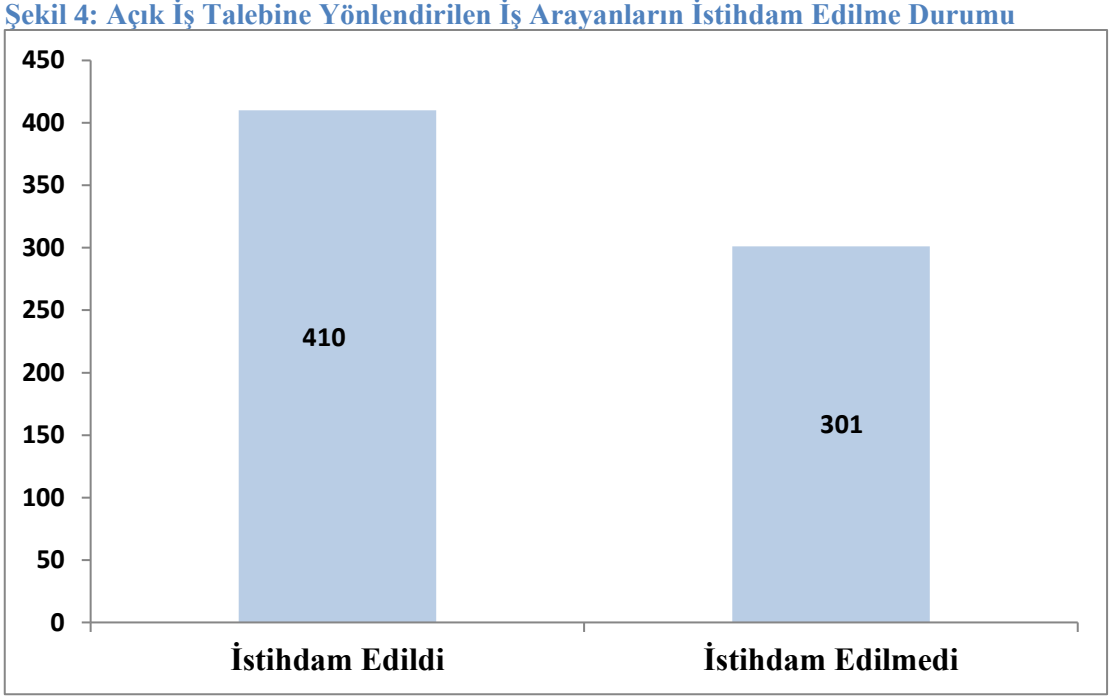
Meslek
Makine Mühendisi
Muhasebeci
Elektrik Teknisyeni
Garson (Servis Elemanı)
Satış Danışmanı

Tablo 24 te hiç yönlendirme yapılamayan açık iş ilanlarının meslek bazında il beş meslek gösterilmektedir. Söz konusu meslekler incelendiğinde bu mesleklerin genellikle nitelik gerektiren meslekler olduğu gözlemlenmektedir. İŞKUR söz konusu mesleklerde kayıtlı iş arayanın bulunamaması ya da söz konusu iş arayanları yönlendirmede sorun yaşadığı görülmektedir.

İŞKUR Tarafından Yönlendirilen Kişiyi İşe Aldınız mı?

Açık iş ilanına İŞKUR tarafından iş arayan yönlendirmesi yapıldığını belirten 711 işverene, yönlendirilen iş arayanları istihdam edilip- edilmediği sorulmuştur.

Şekil 4: Açık İş Talebine Yönlendirilen İş Arayanların İstihdam Edilme Durumu



Açık iş talebi İŞKUR kayıtlarında karışlanamamış olarak görünen ve iş arayan yönlendirmesi yapılan işverenlerin %57,67'sinin yönlendirilen iş arayanı istihdam edildiğini belirtmiştir. Buna karşılık işverenlerin %42,33 ü ise İŞKUR tarafından yönlendirilen personeli istihdam edilemediğini bildirmiştir.

Şekil 4 yer alan veriler incelendiğinde İŞKUR kayıtlarında açık iş talepleri karşılanmadı olarak gözüken, iş arayan yönlendirmesi yapılan işverenlerin %57,67 sinin yönlendirilen iş arayanların istihdam edildiğini belirtmesi ve bu istihdam ettiği kişilerin İŞKUR kayıtlarına yansımaması, İŞKUR tarafından açık iş ilanlarına yönlendirilen kişilerin takibinin etkin bir şekilde yapılamadığını göstermektedir.

İŞKUR kayıtlarında açık iş talepleri karşılanamadı olarak gözüken işverenlerin açık iş taleplerine yönlendirilen iş arayanların aslında yarsından fazlasının işe yerleştiği, İŞKUR un eşleştirme sisteminin etkinliğinin var olan durumdan daha yüksek olduğunu gerçeğini ortaya çıkarmaktadır.

Yönlendirilen kişiyi İstihdam Edilememe nedeninizi sayacaklarım arasından belirtebilir misiniz?

İŞKUR tarafından açık iş ilanlarına iş arayan yönlendirmesi yapılan ve söz konusu iş arayanları istihdam edilmediğini belirten 301 işverene istihdam edilememe nedenleri sorulmuştur.

Tablo 25: İşverenin Yönlendirilen Kişiyi İstihdam Etmeme Nedeni

İşe Almama Nedenleri	İşveren Sayısı	Oran %
İstenilen Nitelikte Olmaması	168	64,86
Deneyimsiz Olması	89	34,36
İkamet Adresi–İşyeri Adresi Arasındaki Ulaşımının Zor Olması	50	19,31
Ücret Konusunda Anlaşılamaması	39	15,06
Yönlendirilen Kişiyle Anlaştım Ancak Geri Dönüş Olmadı	35	13,51
Çalışma Saatleri Konusunda Anlaşamadık	32	12,36

Tablo 25' te işverenlerin %64,86' sı yönlendirilen iş arayanın istenilen nitelikte olmaması, İMD' lerin iş arayanları meslek bazında açık işler ile eşleştirdiklerini ancak yönlendirdikleri iş arayanların işverenlerin istediği nitelikte olmasını yeterince kontrol edilemediğini göstermektedir.

İşverenlerin %34,36'sının ise yönlendirilen iş arayanın deneyimsiz olması nedeniyle istihdam edilmediğini bildirmiştir. İMD'ler işverenler tarafından deneyimsiz olarak görülen iş arayanları takip ederek söz konusu iş arayanları işverenlere İşbaşı Eğitim Programı kapsamında istihdam edebilmelerini önerebilmesi yararlı olacağı düşünülmektedir.

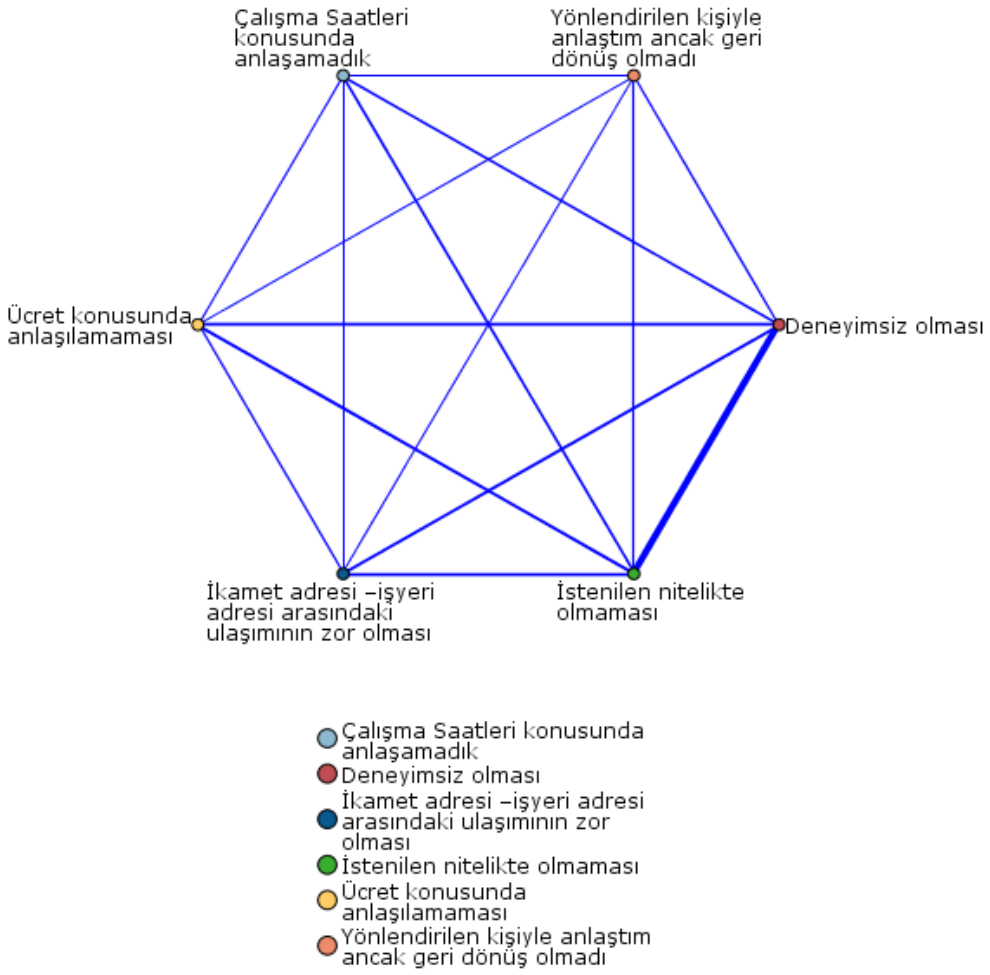
Diğer yanıtlarda ise işverenlerin %19,31'i "İkamet Adresi–İşyeri Adresi Arasındaki Ulaşımının Zor Olması", %15,06'sı "Ücret Konusunda Anlaşılamaması", %13,51' i "Yönlendirilen Kişiyle Anlaştım Ancak Geri Dönüş Olmadı", %12,36 sı ise "Çalışma Saatleri Konusunda Anlaşamadık" gibi nedenlerle yönlendirilen iş arayanların istihdam edilmediğini belirtmiştir. (Tablo 25)

İşverenlerin yönlendirilen iş arayanlar ile "Ücret Konusunda Anlaşılamaması" nedeniyle istihdam edilememesinin oranı, iş arayanların işverenler tarafından sunulan

ücreti yetersiz buldukları nedeniyle işe yerleşemedikleri algısının çok ta etkili olmadığını göstermektedir.

İŞKUR'dan açık iş talepleri karşılanamayan işverenlere, söz konusu taleplerinin karşılanamama nedenlerinin belirlenmesi amacıyla uygulanan anketin sonuçları Ayrıca Birliktelik Kuralı Madenciliği yöntemiyle de Şekil 5 ve 6 da yer alan web grafiği ile incelenmiştir.

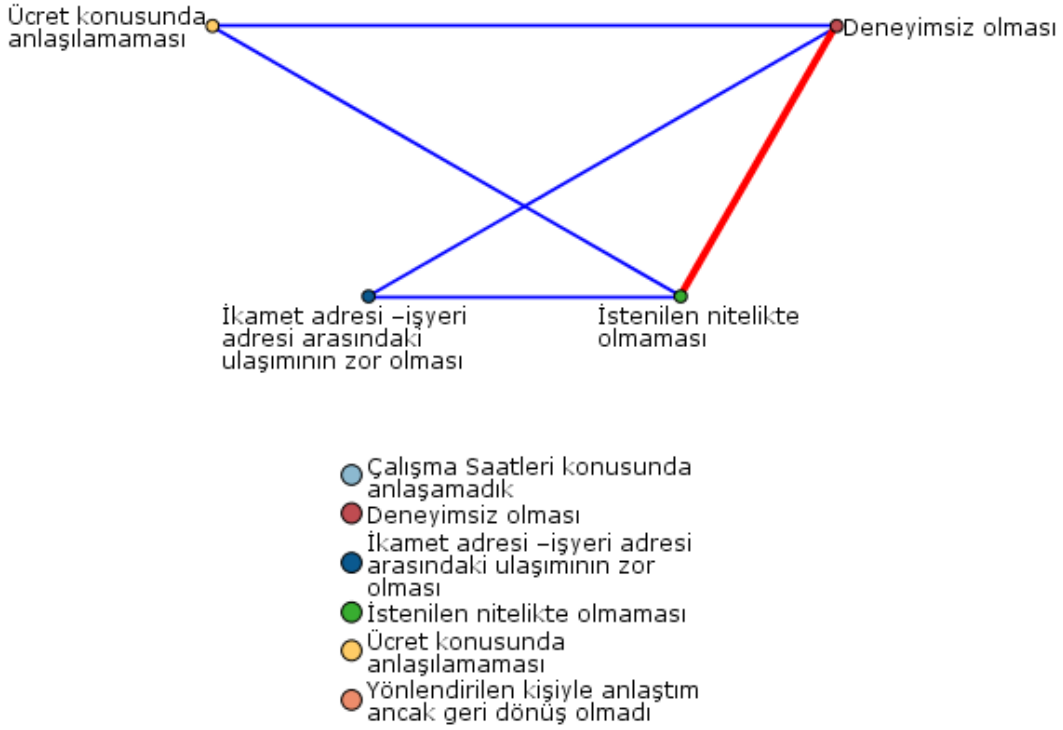
Şekil 5: İşveren Anketi Birlikte Görülen Değişkenlerin Gösterimi



Şekil 5 te yer alan web grafiğinde işverenlerin açık iş taleplerinin karşılanmama nedenlerine verdiği yanıtlardan birlikte görülme sayılarına göre tüm veri seti incelendiğinde, en çok sayıda birlikte görülen yanıtların koyu çizgilerle, en az sayıda birlikte görülen yanıtların daha ince çizgilerle gösterilmiştir. Talebi karşılanamayan işverenlerin, İŞKUR tarafından yönlendirilen iş arayanları istihdam edememe nedeni

olarak yönlendirilen iş arayanların istenilen nitelikte olmaması ile Deneyimsiz olması nedenleri öne çıkan yanıtlar olmuştur.

Şekil 6: İşveren Anketi Birlikte 20 ve Üzeri Sayılarda Görülen Yanıtlar

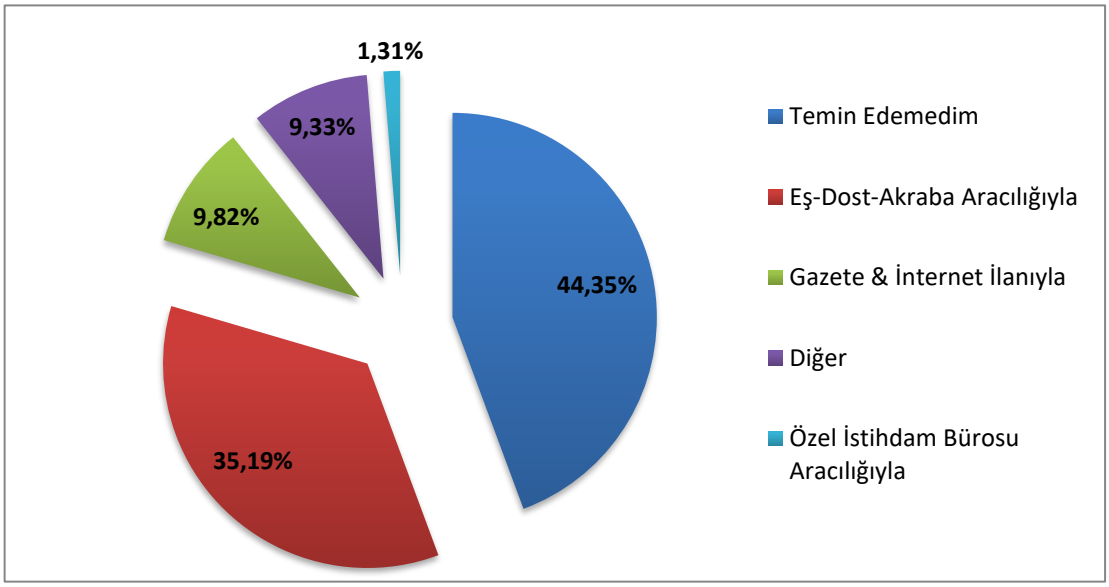


20 ve üzeri sayılarda yanıtların birlikte görülme sıklıklarının gösterildiği Şekil 6 incelendiğinde işverenlerin yönlendirilen iş arayanı istihdam edilmeme nedeni olarak *"İstenilen Nitelikte olmaması"* yanıtı ile "*Deneyimsiz olması*" yanıtının en çok birlikte işaretlendiği görülmektedir. Bu yanıtlardan anlaşılacağı üzere İŞKUR tarafından açık iş talepleri karşılanamayan işverenlerin söz konusu taleplerinin karşılanamama nedenin kaynağı yönlendirilen iş arayanların işverenlerin istedikleri nitelikte bulmaması ve deneyimsiz bulması sonucu ortaya çıkmaktadır.

İŞKUR'dan temin edemediğiniz personeli hangi kanalla temin ettiniz?

Açık İş talebini İŞKUR'dan karşılayamayan işverenlere söz konusu açık iş talebini hangi kanalla temin ettikleri sorulmuştur.

Şekil 7: İŞKUR tarafından Temin Edilemeyen Talebin Hangi Kanalla Temin Edildiği



Şekil 7 de işverenlerin %44,35 i söz konusu personeli hala temin edemediğini bildirmiştir. Söz konusu personeli temin eden işverenlerin ise %35,19 unun "Eş-Dost-Akraba Aracılığıyla", %9,82 sinin Gazete & İnternet İlanıyla, %1,31'i Özel İstihdam Bürosu Aracılığıyla, % 9,33 ü ise Diğer kanallar aracılığıyla ile personel temin ettiğini bildirmiştir.

Söz konusu veriler ışığında, İŞKUR tarafından personel ihtiyacı karşılanamayan işverenlerin büyük bir kısmı söz konusu personel ihtiyacını başka kanlalar aracığıyla da karşılayamadığı görülmektedir. Personel ihtiyacını İŞKUR dışında temin eden işverenlerin çoğunluğu ise İŞKUR'dan sonra eş-dost-akraba aracılığıyla söz konusu taleplerini karşıladığı tespit edilmiştir.

Ayrıca İŞKUR dan açık iş taleplerini karşılayamayıp özel istihdam büroları aracığıyla taleplerini karşılayan işverenlerin oranının çok düşük olduğu görülmektedir. Bu da İŞKUR üzerinde açık talebinde bulunan işverenlerin büyük çoğunluğunun özel istihdam büroları çalışmadığını göstermektedir.

Açık İş Talebi Karşılanamayan İşverenlerin İŞKUR'dan sonra En Çok Kullandığı Kanallar (Ankara İstanbul ve İzmir ile Diğer Kalan İller)

Açık iş talebini İŞKUR'dan temin edemeyen işverenlerin kullandığı diğer kanallar 3 büyük şehir olan Ankara İstanbul, Ankara-Diğer Kalan İller ayırımı yapılarak Tablo 26'da incelenmiştir.

Tablo 26: Büyükşehir ile Büyükşehir Dışında Kalan İllerde Talebi Karşılanamayan İşverenlerin Kullandıkları Diğer Kanallar

Temin Ettiği Kanal	**3 Büyük şehir (Ankara, İstanbul, İzmir) Oran %**	**Diğer Kalan İller Oran %**
Temin Edemedim	43,6	49,2
Eş-Dost-Akraba Aracılığıyla	34,5	39,4
Gazete & İnternet İlanıyla	20	10
Özel İstihdam Bürosu Aracılığıyla	1,9	1,4
Toplam	**100**	**100**

Üç büyük şehirde (Ankara, İstanbul, İzmir) bulunan işverenlerin İŞKUR'dan tenim edilemeyen açık iş taleplerini "Gazete & İnternet İlanı" aracığıyla karşılama oranlarının diğer kalan illerin oranının iki katı olduğu görülmektedir. (Tablo: 26) Ayrıca Diğer Kalan İllerde işverenlerin "Eş-Dost-Akraba Aracılığıyla" taleplerini karşılama oranları Büyükşehirlerin oranından yüksek olduğu görülmektedir.

İşverenlere uygulanan ankette yöneltilen soruların aşağıda meslekler bazında incelenecektir.

Tablo 27 de açık iş talebi karşılanamayan işverenlere uygulanan ankette "*İŞKUR dan temin edemediğiniz personeli hangi kanalla temin ettiniz?"* sorusu sorulduğunda söz konusu personeli temin edemediğini bildiren işverenlerin temin edemedikleri açık iş talepleri meslekler bazında incelendiğinde ilk beş mesleğin Muhasebeci, Makine Mühendisi, Oto Bakım-Onarımcısı, Sekreter ve İnşaat Mühendisi meslekleri olduğu görülmektedir.(Tablo 27)

Tablo 27: İşverenlerin Temin Edemedikleri İlk 5 Meslek

Meslek
Muhasebeci
Makine Mühendisi
Oto Bakım-Onarımcısı (Oto Mekanikeri)
Sekreter
İnşaat Mühendisi

Tablo 27 de belirlenen 5 meslek incelendiğinde söz konusu mesleklerin genellikle nitelik gerektiren meslekler olduğu görülmektedir. Bu durum işverenlerin nitelik gerektiren mesleklerle ilgili açık iş taleplerini İŞKUR'dan temin edemedikleri durumda söz konusu taleplerini başka bir kanal aracığıyla da karşılayamadıklarını göstermektedir.

Tablo 28: İşverenlerin Eş-Dost-Akraba Aracılığıyla Temin Edilen İlk 5 Meslek

Meslek
Garson (Servis Elemanı)
Aşçı
Kalorifer Ateşçisi (Katı ve Sıvı Yakıt)
Resepsiyon Görevlisi (Ön Büro Elemanı)
Ön Muhasebeci

İşverenlerin İŞKUR'dan temin edemedikleri ancak eş dost akraba aracığıyla temin ettikleri açık iş talepleri meslekler bazında incelendiğinde ilk 5 mesleğin Garson (Servis Elemanı), Aşçı, Kalorifer Ateşçisi (Katı ve Sıvı Yakıt), Resepsiyon Görevlisi (Ön Büro Elemanı) ve Ön muhasebeci meslekleri olduğu görülmektedir. Bu meslekler incelendiğinde ise eş dost akraba aracılığıyla temin edilen mesleklerin genellikle nitelik gerektirmeyen meslekler olduğu görülmektedir.(Tablo 28)

Tablo 29: Gazete & İnternet İlanıyla Temin Edilen İlk 5 Meslek

Meslek
Muhasebeci
Büro Yönetimi Ve Sekreterlik/Büro Yönetimi Ve Yönetici Asistanı
Grafiker
Şoför (Yolcu Taşıma)
Bekçi

İşverenlerin İŞKUR tarafından temin edemeyip Gazete ve internet ilanları aracığıyla temin ettiği açık iş taleplerinin meslek bazında incelendiğinde ilk beş mesleğin Muhasebeci, Büro Yönetimi ve sekreterlik/Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanı, Grafiker, Şoför (Yolcu Taşıma) ve Bekçi mesleklerinin olduğu görülmektedir. (Tablo 29) Söz konusu beş mesleğin de nitelik gerektiren meslekler olduğu gözlemlenmektedir.

Tablo 30: Özel İstihdam Bürosu Aracılığıyla Temin Edilen İlk 5 Meslek

Meslek
Sigortacılık Meslek Elemanı
Dokuma Konfeksiyon Makineci
Mobilya Döşeme İşçisi
Büro İşçisi
Elektrik Ark Kaynakçısı (Makine İle)

Açık iş taleplerini İŞKUR aracılığıyla karşılamayıp Özel İstihdam büroları aracılığıyla karşılayan işverenlerin talepleri meslekler bazında incelendiğinde söz konusu mesleklerin Sigortacılık Meslek Elemanı, Dokuma Konfeksiyon Makineci, Mobilya Döşeme İşçisi, Büro İşçisi ve Elektrik Ark Kaynakçısı (Makine İle) meslekleri olduğu görülmektedir.(Tablo 30)

Tablo 31: İşverenin İstenilen Nitelikte Bulamadığı İlk 10 Meslek

Meslek
Pazarlamacı
Aşçı
Ön Muhasebeci
Çaycı
Garson (Servis Elemanı)
Kasiyer
Kaynakçı (Oksijen Ve Elektrik)
Marangoz
Oto Bakım-Onarımcısı (Oto Mekanikeri)
Bulaşıkçı (Stevard)

İŞKUR'dan açık iş talebinde bulunup iş ve meslek danışmanları aracılıya söz konusu talebe iş arayan yönlendirmesi yapılan ve işveren tarafından yönlendirilen iş arayanların istenilen nitelikte bulmadığı ilk 10 meslek Tablo 31 da sıralanmıştır. İşverenler tarafından İŞKUR kayıtlarında söz konusu 10 meslekte kayıtlı iş arayanların mesleğin gerektirdiği nitelikleri taşımadığı belirtilmiştir.

Tablo 32: Ücret Konusunda Anlaşamaması İlk 10 Meslek

Meslek
Sigortacılık Meslek Elemanı
Grafiker
Marangoz
Ön Muhasebeci
Büro Yönetimi Ve Sekreterlik/Büro Yönetimi Ve Yönetici Asistanı
Çocuk Bakıcısı/Çocuk Bakım Elemanı
Alüminyum Doğramacı
Büro İşçisi
Beden İşçisi (Genel)
Bulaşıkçı (Stevard)

Tablo 32 de, işverenlerin açık iş talebine yönlendirilen iş arayanların işveren ile ücret konusunda anlaşamaması nedeniyle talepleri karşılanamayan işverenlerin açık iş talebinde bulundukları ilk on meslek yer almaktadır.

Tablo 33: İşverenler Tarafından Deneyimsiz Görülen 10 Meslek

Meslek
Aşçı
Grafiker
Elektronik Teknisyeni
Argon Kaynakçısı (Tığ Kaynakçısı)
Lojistik Elemanı
Makine Teknikeri
Sigortacılık Meslek Elemanı
Büro Yönetimi Ve Sekreterlik/Büro Yönetimi Ve Yönetici Asistanı
Çocuk Bakıcısı/Çocuk Bakım Elemanı
Bulaşıkçı (Stevard)

Açık iş talebi karşılanamayan ve taleplerinin karşılanamama nedeni olarak yönlendirilen iş arayanların deneyimsiz olduğunu belirten işverenlerin açık iş talepleri meslekler bazında incelendiğinde söz konusu ilk on meslek Tablo 33'te sırlanmıştır. İŞKUR söz konusu mesleklerde açık iş talebinde bulunan işverenler için İşbaşı eğitim programı önerebilmesi söz konusu taleplerinin karşılanmasını sağlayabileceği değerlendirilmektedir.

Tablo 34: İşverenle Çalışma Saatleri Konusunda Anlaşılamayan 10 Meslek

Meslek
Bulaşıkçı (Stevard)
Şoför (Yolcu Taşıma)
Aşçı
Beden İşçisi (Genel)
Büro İşçisi
Demir Doğramacı
Güvenlik Görevlisi
Kurye
Laboratuvar Teknikeri
Mobilya ve Dekorasyon Montaj İşçisi

Açık iş talebinin karşılanmama nedeni olarak iş arayan ile çalışma saatleri konusunda anlaşılmaması olarak belirten işverenlerin açık iş talepleri meslek bazında tablo 33 sıralanmıştır. Söz konusu meslekler incelendiğinde bu mesleklerin genellikle nitelik gerektirmeyen meslekler olduğu görülmektedir.

4.4 SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

İşsizlik meselesinin altında barındırdığı bir önemli meselede eşleşme problemidir. Bu durum özellikle Dünya işgücü piyasası görünümü incelendiğinde anlaşılmaktadır. 2008 küresel krizi tüm dünyayı etkilerken global olarak da işsizlik rakamlarını arttırmıştır. Bu yönüyle krizin etkililerinin tam olarak atlatılmış olduğu söylenememektedir. Global anlamda iş gücü piyasası yapısal sorunlarının başında işgücü arz ve talebi arasındaki uyumsuzluğun yer aldığı söylenebilmektedir. Birçok ülke söz konusu uyumsuzlukları bertaraf etmek için çeşitli politikalar izlemektedir. Bu politikalardan öne çıkan bir uygulama olarak Amerika Birleşik Devletleri'nin eşleştirmenin sağlanması amacıyla etkin bir işgücü piyasası bilgi sistemlerinin var olduğu görülmektedir. Söz konusu ülke işgücü arz ve talebi arasındaki uyumu sağlamak için sorun daha ortaya çıkmadan pro-aktif bir şekilde müdahale ettiği görülmektedir. Amerika Birleşik Devletleri'nde meslek ve eğitime göre istihdam projeksiyonları oluşturulması ve bu oluşumlar üzerinden etkin danışmanlık ve yönlendirme sistemi kurulması diğer ülkelere başarılı bir örnek olarak gösterilebilir.

Türkiye'deki işgücü piyasası ve istihdamın yapısı incelendiğinde temel sorun alanlarından birisinin de işgücü talebi ve işgücü arzı arasındaki eşleştirmenin etkin olarak sağlanamaması olduğu görülmektedir. Yapısal bir sorun olan eşleştirme sorunsalı, iş arayanların sahip olduğu nitelikler ile işverenlerin talep ettikleri nitelikler arasında yaşanan uyumsuzluk olarak ortaya çıkmaktadır. Bu durum işsizliğinde temel nedenini oluşturmaktadır. Bu uyumsuzluğu gidermek amacıyla kalkınma planları, hükümet programları ve ulusal istihdam stratejisinde yer alan politikalar izlenerek soruna çözüm bulunmaya çalışılmıştır. Bunun yanında kamu istihdam kurumu olan İŞKUR'un izlediği aktif istihdam politikalarının söz konusu uyumsuzluğun giderilmesinde katkısı önem arz etmektedir.

Aktif politikalar; iş arayanların istihdam edilebilirliklerini arttıran kişisel ve mesleki gelişim imkanı sunan faaliyetlerdir. Bu faaliyetler kapsamında uyumsuzluğu gidermek amacıyla son yıllarda yapılan çalışmalar incelendiğinde, uygulanan en kapsamlı çalışmanın UMEM Beceri'10 projesinin olduğu değerlendirilmektedir. Söz konusu proje ile işverenlere istedikleri nitelikte işgücünü yetiştirmelerinin sağlanması amaçlanmıştır. Böylece iş arayanların sahip olduğu nitelikler ile işverenlerin talep ettikleri nitelikler arasında yaşanan uyumsuzluk giderilmeye çalışılmıştır. Son dönemde UMEM Beceri 10 projesinden yararlanan sayısında düşüş yaşandığı gözlemlenmektedir. Projenin işgücü arz ve talebi arasındaki eşleştirme sorununa ne derecede çözüm sunduğu tartışmalı bir

konudur. Ancak projeden yararlanan iş arayan sayısı incelendiğinde, projenin işgücü arz ve talebi arasındaki eşleştirme sorununun çözümüne önemli bir katkı sağladığı gerçeği göz ardı edilmemelidir.

İşgücü arz ve talebi arasındaki eşleştirme sorunun çözümünde izlenen bir diğer uygulama ise İŞKUR tarafından düzenlen işbaşı eğitim programları (İEP) olarak ifade edilen programlardır. İş başı eğitim programlarının amacı, işgücü arz ve talebi arasındaki eşleştirme sorunun önemli nedenlerinden olan iş arayanların yeterli mesleki beceri edinememesi ve mesleki tecrübe eksikliğine çözüm bulmaktır. 2015 yılında düzenlenen iş başı eğitim programları meslekler ve yararlanan sayısı itibari ile incelendiğinde işgücü arz ve talebi arasındaki uyumsuzluğu gidermede başarılı bir program olduğu gözlemlenmektedir. Ancak İEP başvurularında üniversiteden yeni mezun olmuş iş arayanlara öncelik verilmesi söz konusu uyumsuzluğu gidermede daha etkili olacağı düşünülmektedir.

Kitle iletişim araçlarında yaşanan hızlı teknolojik gelişmelere paralel olarak işgücünün arz tarafı ile talep tarafını buluşturmada işgücü piyasasında önemli aktörlerin başında gelen kamu istihdam kurumu İŞKUR'un, online otomatik eşleştirme hizmetinde yenilikçi bir yaklaşımla etkin hizmet vermesi gereğini ortaya çıkartmıştır. İŞKUR'un iş arayan ve işveren kayıt sisteminin daha kullanışlı hale getirilmesi, özelliklede kayıt ve özgeçmiş düzenleme sürelerinin kısalması gerekmektedir. Ayrıca İŞKUR'un meslek bazında eşleştirme hizmetinin temelini oluşturan Türk Meslek Sözlüğü' nün yapısından ve iş arayanların özgeçmişlerine en fazla beş meslek ekleneme sınırlamasından kaynaklanan eşleştirme sorununun çözümü aciliyet gerektiren bir konudur.

Bu kapsamda İŞKUR'da eşleştirme hizmetini sunmakla görevli iş ve meslek danışmanlarına eşleştirme sisteminin yapısında yaşanan sorunların belirlenmesi amacıyla uygulanan anket sonuçları değerlendirildiğinde, iş ve meslek danışmanları, eşleştirmede sisteminde yaşanan temel sorunun açık iş talebinin sadece bir meslekte alınabilmesi, bire bir eşleştirme olması nedeniyle sadece bir meslekteki iş arayanın yönlendirilmesini sorunun kaynağı olarak gördüklerini belirtmiştir. İş ve meslek danışmanları diğer sorun kaynağı olarak da sistemsel sıkıntılar olduğunu belirtmişlerdir.

İş ve meslek danışmanlarının belirttiği sorun kaynakları, eşleştirme sistemin altyapısında yapılan incelemede tespit edilen sorunları yaşandığını kanıtlamaktadır.

Eşleştirme hizmetinin sunulmasında yaşanan sorunların belirlenmesi amacıyla yapılan bir diğer çalışma olan talebi karşılanamayan işverenlerin taleplerinin

karşılanamama sebeplerinin belirlenmesi için işverenlere uygulanan anket sonuçları değerlendirildiğinde;

- İŞKUR tarafından talebi karşılanamayan işverenlerin % 30,97 sine iş arayan yönlendirmesi yapılamadığı, bu verilerden yola çıkarak İŞKUR'a açık iş talebinde bulunan 10 işverenden 3'ünün söz konusu talebine ilişkin hiç yönlendirme yapılmadığı görülmektedir. İŞKUR' a açık iş talebinde bulunup söz konusu talebine hiç personel yönlendirilemeyenlerin oranı dikkat çekicidir. Söz konusu verilerden İŞKUR tarafından açık iş taleplerine iş arayanların yönlendirilmesinde sorun yaşadığı söylenebilir.
- İş arayan yönlendirmesi yapılan işverenlerin %57,96 sı yönlendirilen iş arayanı istihdam ettiğini bildirdiği halde bunların İŞKUR kayıtlarında yer almadığı,
- İş arayan yönlendirmesi yapılan işverenlerin %64,98'i iş arayanları istenilen nitelikte bulamadığından, %33,85'i ise deneyimsiz olmasından dolayı istihdam etmediği,
- Talebi karşılanamayan işverenlerin %44,15 in söz konusu pozisyona hala personel temin edemediği,
- Talebi karşılanamayan işverenlerin %35,26 sının Eş-Dost Akraba kanalı ile taleplerini karşıladıkları,

sonuçlarına ulaşılmıştır.

İŞKUR'un iş arayan yönlendirdiği işverenlerin %57,96 sının söz konusu kişileri istihdam ettiğini bildirmesi aslında İŞKUR'un eşleştirme hizmetinin var olan durumdan daha başarılı olduğunu göstermektedir. Ancak işverenlerin % 30,97'sine iş arayan yönlendirmesi yapılamaması, iş arayan yönlendirme sistemindeki eksikliğini göstermektedir. Ayrıca işverenler tarafından yönlendirilen personelin niteliksiz ve deneyimsiz olarak görülmesi aynı zamanda İŞKUR'un açık iş-iş arayan eşleştirmesindeki sorunu göstermektedir.

ÖNERİLER

1- İŞKUR tarafından yönlendirilen iş arayanların takibini yapacak bir otomasyon sistemi bulunmadığından işe yerleşen iş arayanların sisteme yansımadığı tespit edilmiştir. Bu sorunun çözümü için açık iş talebine yönlendirilen iş arayanların işe yerleşme durumunu takip edecek SGK ile entegreli bir otomasyon sisteminin kurulmasını gerekmektedir.

2- Türkiye İş Kurumunun iş arayan kayıt sistemi kullanışlı sade ve anlaşılabilir olacak bir şekilde yenilenmelidir. Örnek olarak online eşleştirme hizmeti veren web sitelerinin kayıt sitemi model alınabilir.

3- İş arayanların özgeçmişlerini oluştururken meslek bilgisi girdiklerinde sistem tarafından oluşturulan 5 meslek girişi kotasının kaldırılması, iş arayanların söz konusu alana istedikleri sayıda meslek girişi yapabilmesinin sağlaması gerekir. Bu sayede İŞKUR'a kayıt yapan iş arayanların "bana uygun işler" sekmesini tıkladıklarına kendilerine uygun daha fazla açık iş ilanla eşleşmeleri sağlanacaktır.

4- Eşleştirme sitemi özgeçmiş-açık iş arasında bire bir eşleştirme yapacaksa TMS yer alan mesleklerin gruplandırılması, açık iş ilanlarının söz konusu gruplandırılmış meslekler bazında açılmasının sağlanması eşleştirme hizmetinin etkinliğini artıracaktır.

5- Açık iş talebi alınırken iş arayanlara gönderilen toplu SMS sayısının 1/30 yerine 1/60 olarak gönderilmesinin sağlanması daha çok iş arayanın iş ilanlarından haberdar olmasını sağlayacak, işe yönlendirilen iş arayanların sayısında artış olmasını sağlayacaktır.

6- İŞKUR'un açık iş ilanları ekranının kurum imajını olumsuz yönde etkilediği düşünülmektedir. İŞKUR'un açık iş ilanlarının yayınladığı ekranda açık iş ilanlarının sektörel bazda gösterimi, il bazında gösterimi, meslekler bazında gösteriminin sağlanması iş arayanın gözünde İŞKUR'un imajını olumlu yönde etkileyeceği düşünülmektedir.

7- Online eşleştirme hizmeti sunan web sitelerinde, mezun olunan bölüm ve meslek bazında iş arayanların hangi sektörde ve hangi ilde işe yerleştiklerini gösteren kariyer haritası uygulamasının İŞKUR un açık iş ilanları ekranına ya da iş arayan ekranlarda oluşturulması İŞKUR'un imajını güçlendirecektir.

8- Açık iş talebi karşılanamayan işverenlere uygulanan anketin, belirli dönemlerde tekrarlanması ve sonuçlarının analiz edilmesi verilen hizmetin yürütülmesinde yaşanan sorunların tespit edilmesi açısından önem arz edecektir.

9- İş ve meslek danışmanları tarafından işveren taleplerinin doğru alınması; işverenin talep ettiği nitelikleri eksiksiz sisteme kaydedilmesi ve bu doğrultuda iş arayanları yönlendirmesi yapılması önem arz etmektedir.

KAYNAKÇA

AKYILDIRIM, Oğuzhan, vd., **İşgücü Piyasası Analiz Rehberi**, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, 2013, Yayınlanmamış Çalışma.

ALABAŞ Aydın, "**Uzun Süreli İşsizler ve Uzun Süreli İşsizliği Azaltmada İŞKUR'un Önemi**", Uzmanlık Tezi, Ankara, 2007

ALPAYDIN Yusuf, **Türkiye'de Yükseköğrenimli İşgücünde Vasıf ve Beceri Uyumsuzluklarının Azaltılmasında Beceri İhtiyacı Tahmin ve Araştırmalarının Rolü**, Doktora Tezi, İstanbul 2013

Andersen Tine, Feiler Lizzi and Schulz Gregor, **The Role Of Employment Servıce: Provıders Guıde To Antıcıpatıng And Matchıng Skılls And Jobs Volume 4**, 2015 http://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/79916772E4565452C1257F09005F4F07/$file/Vol.%204%20Employment%20service%20providers.pdf

AYDIN Noyan, "**Türkiye'de İşsizlik Olgusu ve Çözümüne İlişkin Politikaların Etkinliği**" Doktora Tezi, İstanbul 2012

BİÇERLİ M. Kemal; **Çalışma Ekonomisi,** Beta Yayınevi, 6. Baskı, Ankara 2011

BİÇERLİ, M. Kemal; "Aktif İstihdam Politikaları İşsizliği Azaltır mı?"**, İşveren Dergisi**, Kasım 2005. http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale13.pdf

ÇOLAK Ömer Faruk, **Küresel İstihdam Sorunu**, Elif Yayınevi, Ankara,2010

DİNLER Zeynel, **İktisada Giriş**, Ekin Yayınları, 15. Baskı, Bursa 2009

Gündoğan Naci ve BİÇERLİ M. Kemal, **Çalışma Ekonomisi**, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir 2003

IŞIĞIÇOK Özlem**; İstihdam ve İşsizlik**, Ekin Yayınevi, 1.Baskı, Bursa, 2011.

ILO, (1982). **Main Statistics (Annual)- Unemployment** http://laborsta.ilo.org/applv8/data/c3e.html.

İŞKUR, **8. Genel Kurul Çalışma Raporu**, 2015

KAFKAS Emir Timur, "**Avrupa Birliği İşsizlikle Mücadele Stratejisi Işığında Türkiye İçin İşsizlik Sorununda Yeni Bir Paradigma: Çalışma Kredisi**" Uzmanlık Tezi, 2014

KARABULUT Alparslan, "**Türkiye'deki İşsizliği Önlemede Aktif İstihdam Politikalarının Rolü Ve Etkinliği**", Uzmanlık Tezi, Ankara, 2007

KAYA Dilek Göze, KAYGISIZ Ayşe Durgun, ALTUNTEPE Nihat, " **Türkiye'de Kamu Harcamalarının Toplam İstihdama Etkisi Üzerine Bir Değerlendirme**", AKÜ İİBF Dergisi Haziran 2015

Maliye Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı, "**Türkiye'de İşgücü Piyasası Sorunları Ve Çözüm Önerileri**", Araştırma Raporu, 2011

Mevlana Kalkınma Ajansı(MEVKA), **İşverenin Mevcut İşgücünün Yeterliliği ve Emek Talebi İle Beklentilerinin Nedenselliği,** Konya, 2012.

ÖZDEMİR Süleyman, ERSÖZ Halis Yunus, SARIOĞLU İbrahim**, İşsizlik Sorununun Çözümünde KOBİ'lerin Desteklenmesi**, İTO Yayınları, İstanbul 2006

Ünsal, M. Erdal, **Makro İktisat**, İmaj Yayınevi, 2005, Ankara, 6.Baskı.

Siyaset Ekonomi ve Toplumsal Araştırmalar Merkezi(SETA), **Türkiye'nin İnsan Kaynaklarının Belirlenmesi Projesi**, Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı Baskısı, 2012.

SUNER Aslı ve ÇELİKOĞLU Can Cengiz, "**Toplum Tabanlı bir çalışmada Çoklu Uygunluk Analizi ve Kümeleme Analizi ile Sağlık Kurumu Seçimi"**, Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF Dergisi, Cilt 25,2. Sayı, 2010

TAGHİZADEH Rahim, "**Ab İstihdam Stratejisi Kapsamında Aktif İşgücü Piyasası Politikaları Etkinliği: Meta-Analiz Yöntemiyle Bir Değerlendirme**" Doktora Tezi, ANKARA 2014

TATAR Mehmet, "**Türkiye'de İstihdam – İşsizlik Ve Çözüm Önerileri: Adıyaman İli Örneği**" Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş 2006

TBMM, "**61. Hükümeti Programı**", http://www.tbmm.gov.tr/hukumetler/HP61.htm, (Erişim Tarihi: 02.03.2016)

Türkiye İş Kurumu, **İşgücü Piyasası Araştırması Sonuç Raporu**, 2015/1

Türkiye Sanayi ve İşadamları Derneği Ekonomik Araştırmalar Bölümü, **Türkiye Ekonomisi 2014**, Aralık 2013

Türkiye İş Kurumu, Aktif İşgücü Hizmetleri Dairesi Başkanlığı, **Yayınlanmamış Bilgi Notları.**

Timor, Mahpare-U. Tuğba Şimşek; **Veri Madenciliğinde Sepet Analizi ile Tüketici Davranışı Modellenmesi**", Yönetim Dergisi, Yıl:19 sayı 59, Şubat 2008

ZAİM Sebahattin, **Çalışma Ekonomisi**, Filiz Kitapevi, 10.Basım, İstanbul 1997

Resmi Gazete "**62. Hükümeti Programı**", http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/09/20140907-1-1.pdf (Erişim Tarihi: 02.03.2016)

Başbakanlık, "**64. Hükümeti Programı**", http://www.tbmm.gov.tr/hukumetler/HP61.htm (Erişim Tarihi: 02.03.2016)

Kalkınma Bakanlığı, **Onuncu Kalkınma Planı**, Ankara 2013 http://www.kalkinma.gov.tr/Lists/Kalknma%20Planlar/Attachments/12/Onuncu%20Kalk%C4%B1nma%20Plan%C4%B1.pdf (Erişim Tarihi: 12.03.2016)

Ulusal İstihdam Stratejisi, 2014, http://www.uis.gov.tr/Media/Books/UIS-tr.pdf (Erişim Tarihi: 07.04.2016)

UMEM BECERİ'10 Resmi Sitesi, http://www.beceri.org.tr/index.php/becerinedir.html (Erişim Tarihi: 15.04.2016)

http://www.biraz.gen.tr/ekonomi/emek-arzi-nedir

http://www.iktisatsozlugu.com/nedir-855-EMEK%20ARZI

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-02042013- AP/DE/3-02042013-AP-DE.PDF

http://dergipark.ulakbim.gov.tr/akuiibfd/article/download/5000141371/5000129216 (Erişim Tarihi 12.02.2016)

http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007

https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=102&locale=tr

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-02042013- AP/DE/3-02042013-AP-DE.PDF (Erişim Tarihi: 10.09.2015)

EKLER

Ek 1: İş ve Meslek Danışmanlarına Uygulanan Anket Formu

İŞKUR
TÜRKİYE İŞ KURUMU

Açık İş-İş Arayan Eşleştirme Sorunları

Bilindiği üzere, iş arayanların uygun oldukları işlere yerleştirilmesine ve çeşitli işler için, uygun iş arayanların bulunmasına aracılık edilmesi Kurumumuzun başlıca görevlerindendir.

İş arayanların meslek ve nitelikleri ile işverenlerin işgücü taleplerini eşleştirerek uygun işe uygun işsizin eşleşmesini sağlamak iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri sürecinin ve sonucundaki işe yerleştirmelerin etkinliğinde büyük önem arz etmektedir.

Bu bağlamda, **açık iş - iş arayan eşleştirilmesinde yaşanan sorunların** tespit edilmesi ve hizmetlerin bu minvalde geliştirilmesi adına alanda eşleştirme faaliyetini yürüten sizlerin görüşleri alınmak üzere bu çalışma yapılmaktadır.

1. Görev Yaptığınız İli Seçiniz

1

2.

Almış olduğunuz açık iş ve yönlendirme faaliyetlerinizi genel olarak değerlendirdiğinizde sizce**Açık İş - İş Arayan Eşleştirmesi sorunu** aşağıda yer alan hangi nedenlerden kaynaklanmaktadır. (Birden Fazla Seçenek İşaretlenebilir)

- ☐ İŞKUR kayıtlarında işverenlerin talep ettiği nitelikte iş arayanın bulunmaması.
- ☐ Açık iş talebi alınırken sadece bir meslekten talep alınabilmesi ve sadece bu meslekte iş arayanların yönlendirilebilmesi, benzer mesleklerdeki iş arayanların bu mesleğe yönlendirilememesi.
- ☐ Açık işe yönlendirilen iş arayanların talep edilen işe uygun nitelikte olmaması
- ☐ Açık işe yönlendirilen iş arayanların talep edilen niteliğe uygun olup olmadığını ölçecek araç olmaması / kullanılamaması
- ☐ İşverenlerin açık iş talebini doğru meslekte verememesi ya da talep ettiği mesleğin Türk Meslekler Sözlüğünde olmaması
- ☐ İş arayanların CV 'lerinde belirttiği bilgilerin doğruluğunun kontrol edilememesi
- ☐ Sistemsel sıkıntılar (İş arayanlara gönderilen toplu SMS sayısının 30 ile kısıtlanması, vb.)
- ☐ Açık İş ilanı ekranlarının kullanışsız olması
- ☐ Diğer (lütfen belirtin)

3. Lütfen Aşağıdaki seçenekleri Eşleştirme Sorununda 1 en az öneme 8 en çok öneme sahip olmak üzere önem sırasına göre derecelendiriniz.

⠿	İŞKUR kayıtlarında işverenlerin talep ettiği nitelikte iş arayanın bulunmaması
⠿	Açık iş talebi alınırken sadece bir meslekten talep alınabilmesi ve sadece bu meslekte iş arayanların yönlendirilebilmesi, benzer mesleklerdeki iş arayanların bu mesleğe yönlendirilememesi.
⠿	Açık işe yönlendirilen iş arayanların talep edilen işe uygun nitelikte olmaması
⠿	Açık işe yönlendirilen iş arayanların talep edilen niteliğe uygun olup olmadığını ölçecek araç olmaması / kullanılamaması
⠿	İşverenlerin açık iş talebini doğru meslekte verememesi ya da talep ettiği mesleğin Türk Meslekler Sözlüğünde olmaması
⠿	İş arayanların CV 'lerinde belirttiği bilgilerin doğruluğunun kontrol edilememesi
⠿	Sistemsel sıkıntılar (iş arayanlara gönderilen toplu SMS sayısının 30 ile kısıtlanması, açık iş-CV eşleşmesinde ki sorun.)
⠿	Açık iş ilanı ekranlarının kullanışsız olması

2

Ek 2: Açık İş Talebi Karşılanamayan İşverenlere Uygulanan Anket Formu

Talebi Karşılanamayan İşveren Anketi

İyi Günler ismim .....

Sizi Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğünden Aramaktayım,

Konuşmalarımız idari uygulama gereği kayıt altına alınmaktadır.

Müsade ederseniz İŞKUR üzerinden verdiğiniz iş ilanı ile ilgili değerlendirme yapmanızı istiyoruz.

* 1. Anket Numarasını giriniz.

2. İli Seçiniz (karşı tarafa sorulmayacak)

3. İş ilanınızla ilgili İŞKUR tarafından personel yönlendirmesi yapıldı mı?

- Evet
- Hayır

1

Talebi Karşılanamayan İşveren Anketi

4. İŞKUR Tarafından yönlendirilen kişiyi işe aldınız mı?

- Evet
- Hayır

2

Talebi Karşılanamayan İşveren Anketi

5. Yönlendirilen kişiyi İşe almama nedeninizi sayacaklarım arasından belirtebilir misiniz?

- [ ] İstenilen nitelikte olmaması
- [ ] Ücret konusunda anlaşılamaması
- [ ] Deneyimsiz olması
- [ ] Çalışma Saatleri konusunda anlaşamadık
- [ ] Yönlendirilen kişiyle anlaştım ancak geri dönüş olmadı
- [ ] İkamet adresi –İşyeri adresi arasındaki ulaşımının zor olması

Diğer (lütfen belirtin)

3

Talebi Karşılanamayan İşveren Anketi

6. İŞKUR dan temin edemediğiniz personeli hangi kanalla temin ettiniz?

- ◯ Eş-Dost-Akraba Aracılığıyla
- ◯ Gazete & İnternet İlanıyla
- ◯ Özel İstihdam Bürosu Aracılığıyla
- ◯ Temin edemediim
- ◯ Diğer (lütfen belirtin)

4

Talebi Karşılanamayan İşveren Anketi

7. Tekrar bir eleman ihtiyacınız olduğunda İŞKUR'dan temin etmek ister misiniz?

- Evet
- Hayır

5

Talebi Karşılanamayan İşveren Anketi

!!!Aşağıdaki Kapanış Cümlesidir Lütfen Okuyunuz!!!

"Anketimiz Sona Ermiştir. İlginiz İçin Teşekkür Eder, İyi Günler Dileriz"

6