

# **2050'YE DOĞRU NÜFUSBİLİM VE YÖNETİM: İŞGÜCÜ PİYASASINA BAKIŞ**

**Prof. Dr. Aysıt TANSEL**

**Kasım 2012  
Yayın No: TÜSİAD-T/2012-11/536**

© 2012, TÜSİAD

*Tüm hakları saklıdır. Bu eserin tamamı ya da bir bölümü,  
4110 sayılı Yasa ile değişik 5846 sayılı FSEK uyarınca,  
kullanılmazdan önce hak sahibinden 52. Maddeye uygun  
yazılı izin alınmadıkça, hiçbir şekil ve yöntemle işlenmek, çoğaltılmak,  
çoğaltılmış nüshaları yayılmak, satılmak,  
kiralananmak, ödünç verilmek, temsil edilmek, sunulmak,  
telli/telsiz ya da başka teknik, sayısal ve/veya elektronik  
yöntemlerle iletilmek suretiyle kullanılamaz.*

ISBN: 978-9944-405-90-4

Kapak Tasarımı: Hakan Ferit HOŞGÖR

SİS MATBAACILIK PROM. TANITIM HİZ. TİC. LTD. ŞTİ.  
Eğitim Mah. Poyraz Sok. No:1 D.63 Kadıköy - İSTANBUL  
Tel: (0216) 450 46 38 Faks: (0216) 450 46 39

# ÖNSÖZ

*TÜSİAD, özel sektörü temsil eden sanayici ve işadamları tarafından 1971 yılında, Anayasamızın ve Dernekler Kanunu'nun ilgili hükümlerine uygun olarak kurulmuş, kamu yararına çalışan bir dernek olup gönüllü bir sivil toplum örgütüdür.*

*TÜSİAD, insan hakları evrensel ilkelerinin, düşünce, inanç ve girişim özgürlüklerinin, laik hukuk devletinin, katılımcı demokrasi anlayışının, liberal ekonominin, rekabetçi piyasa ekonomisinin kurum ve kurallarının ve sürdürülebilir çevre dengesinin benimsendiği bir toplumsal düzenin oluşmasına ve gelişmesine katkı sağlamayı amaçlar.*

*TÜSİAD, Atatürk'ün öngördüğü hedef ve ilkeler doğrultusunda, Türkiye'nin çağdaş uygarlık düzeyini yakalama ve aşma anlayışı içinde, kadın-erkek eşitliğini, siyaset, ekonomi ve eğitim açısından gözeten iş insanlarının toplumun öncü ve girişimci bir grubu olduğu inancıyla, yukarıda sunulan ana gayenin gerçekleştirilmesini sağlamak amacıyla çalışmalar gerçekleştirir.*

*TÜSİAD, kamu yararına çalışan Türk iş dünyasının temsil örgütü olarak, girişimcilerin evrensel iş ahlakı ilkelerine uygun faaliyet göstermesi yönünde çaba sarf eder; küreselleşme sürecinde Türk rekabet gücünün ve toplumsal refahın, istibdamın, verimliliğin, yenilikçilik kapasitesinin ve eğitimin kapsam ve kalitesinin sürekli artırılması yoluyla yükseltilmesini esas alır.*

*TÜSİAD, toplumsal barış ve uzlaşmanın sürdürüldüğü bir ortamda, ülkemizin ekonomik ve sosyal kalkınmasında bölgesel ve sektörel potansiyelleri en iyi şekilde değerlendirerek ulusal ekonomik politikaların oluşturulmasına katkıda bulunur. Türkiye'nin küresel rekabet düzeyinde tanıtımına katkıda bulunur, Avrupa Birliği (AB) üyeliği sürecini desteklemek üzere uluslararası siyasal, ekonomik, sosyal ve kültürel ilişki, iletişim, temsil ve işbirliği ağlarının geliştirilmesi için çalışmalar yapar. Uluslararası entegrasyonu ve etkileşimi, bölgesel ve yerel gelişmeyi hızlandırmak için araştırma yapar, görüş oluşturur, projeler geliştirir ve bu kapsamda etkinlikler düzenler.*

*TÜSİAD, Türk iş dünyası adına, bu çerçevede oluşan görüş ve önerilerini Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM) ne, hükümete, diğer devletlere, uluslararası kuruluşlara ve kamuoyuna doğrudan ya da dolaylı olarak basın ve diğer araçlar aracılığı ile ileterek, yukarıdaki amaçlar doğrultusunda düşünce ve hareket birliği oluşturmayı hedefler.*

*TÜSİAD, misyonu doğrultusunda ve faaliyetleri çerçevesinde, ülke gündeminde bulunan konularla ilgili görüşlerini bilimsel çalışmalarla destekleyerek kamuoyuna duyurur ve bu görüşlerden hareketle kamuoyunda tartışma platformlarının oluşmasını sağlar.*

*Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu (UNFPA) dünyada nüfus konusunda uluslararası finanse edilen en büyük yardım kaynağıdır. UNFPA sürdürülebilir kalkınmayı destekleyen nüfus politikaları ve stratejileri oluşturulması konularında faaliyet göstermektedir.*

*UNFPA her kadının, erkeğin ve gencin sağlıklı ve eşit bir hayat sürdürmesi için çalışmaktadır. UNFPA devletleri yoksulluğu azaltma politikaları geliştirme sürecinde nüfus verilerinin kullanılması için desteklemekte, her hamileliğin istenilen, her doğumun güvenli ve her gencin HIV/AIDS'den korunmuş olması için faaliyet göstermekte, kadınların ve genç kızların hak ettiği saygılı muameleyi görmesi için destek vermektedir.*

*UNFPA Türkiye'de faaliyetlerine 1971 yılında başlamıştır. 2003 yılından beri UNFPA Türkiye Ofisi; Azerbaycan, Gürcistan ve Ermenistan ülke programlarını da koordine etmekte, bölgesel ölçekte projeleri yürütmektedir.*

*Türkiye'de UNFPA'nın ilk faaliyetleri proje ölçeğinde gerçekleştirilmiş, kısa süre içerisinde kapsamlı beş yıllık ülke programları yürütülmeye başlanmıştır. Bu çalışma sırasında Türkiye Cumhuriyeti ile birlikte 4. Ülke Programını (2006-2010) yürüten UNFPA; 2011 başından itibaren Türkiye'deki 5. Ülke Programı'nı (2011-2015) başlatmıştır. UNFPA, bu çerçevedeki çalışmalarını kamu kurumları, sivil toplum, üniversiteler ve özel sektörle işbirliği halinde yürütmeye devam edecektir.*

*30 seneden uzun bir süredir UNFPA Türkiye'de:*

- 1. Özellikle gençlerin ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde üreme sağlığının iyileştirilmesi*
- 2. Toplumsal Cinsiyet eşitliğinin desteklenmesi ve*
- 3. Nüfus ve kalkınma alanı ile ilgili veri toplanması, bunların paylaşılması ve kullanımının teşvik edilmesi konularında çalışmaktadır.*

*Ülke Programı, UNFPA'nın ilkeleri çerçevesinde; yoksulluğun azaltılması, anne sağlığının iyileştirilmesi,*

*Cinsel Yolla Bulaşan Enfeksiyonlar ve HIV/AIDS'le mücadele edilmesi, toplumsal cinsiyet eşitliğinin teşvik edilmesi, kadınlara eşit haklar sağlanması ve kadınların yetkilerinin artırılması başta olmak üzere, Binyıl Kalkınma Hedeflerine ulaşılmasında Türkiye Cumhuriyeti'ne katkı ve destek vermeyi amaçlamaktadır.*

*Türkiye, 20. yüzyıldaki gelişmiş ülkeler gibi demografik açıdan bir değişim sürecinin içinde bulunmaktadır. Nüfusun yaş yapısındaki değişiklikler, sosyal ve ekonomik sistemleri ve politikaları yakından ilgilendirmektedir. Türkiye'nin, her ülkenin tarihinde bir kez gerçekleşen demografik geçiş sürecini nasıl yaşadığı ve bu geçiş sürecinin 2050 yılına doğru neler getireceği, kamu ve özel sektörde alınacak karar ve uygulanacak politikalar açısından büyük önem taşımaktadır.*

*Bu anlayış çerçevesinde, UNFPA ve TÜSİAD tarafından "2050'ye Doğru Nüfusbilim ve Yönetim" başlıklı bir araştırma projesi başlatılmıştır. Demografik değişimler ve bu değişimlerin özellikle sosyal politika alanlarına izdüşümelerini ele almak üzere planlanan araştırma projesi "2050'ye Doğru Nüfusbilim ve Yönetim: Eğitim, İşgücü, Sağlık ve Sosyal Güvenlik Sistemlerine Yansımalar" başlıklı bir ana rapor ile demografik değişimin eğitim, işgücü, sağlık ve sosyal güvenlik alanlarına etkilerini ayrı ayrı irdeleyen dört sektörel rapordan oluşmaktadır.*

*Söz konusu araştırma projesi çerçevesinde hazırlanan "2050'ye Doğru Nüfusbilim ve Yönetim: İşgücü Piyasasına Bakış" adlı bu rapor, Orta Doğu Teknik Üniversitesi öğretim üyesi Prof. Dr. Aysıt Tansel tarafından hazırlanmıştır. Kitabın ana amacı nüfusbilim ile işgücü piyasası arasındaki ilişkiyi irdelemektir. Bu çalışmada; işgücü piyasasında veriye dayalı yönetimin özendirilmesi, bu bağlamda nüfusbilim verilerinin işgücü piyasası planlamasında yöneticiler ve uygulayıcılar tarafından kullanılmasına yol gösterici olunması, demografik değişimin işgücü piyasası ile ilgili sonuçlarına dikkat çekilmesi, yapılan projeksiyonlarla işgücü piyasasının gelecekteki eğilimleri konusunda öngörüler oluşturulması ve işgücü piyasası politikaları önerilmesi amaçlanmıştır.*

**Kasım 2012**

# ÖZGEÇMİŞ

## **Prof. Dr. Aysıt TANSEL**

Aysıt Tansel, Orta Doğu Teknik Üniversitesi (ODTÜ)'nde İktisat Profesörüdür. Adana Kız Lisesini birincilikle bitirmiş ve lisans derecesini ODTÜ'den yüksek iftiharla almıştır. MA derecesini University of Minnesota'dan, doktorasını ise State University of New York'tan almış ve Cornell University ve Yale University'de doktora sonrası çalışmalar yapmıştır. Bonn'daki Institute for the Study of Labour (IZA) ve Kahire'deki Economic Research Forum (ERF)'un araştırmacı üyesidir.

Çalışma alanları eğitim iktisadı yoğunluğu ile işgücü piyasası iktisadıdır. Ekonomik büyüme modelleri ve eğitim, eğitimde toplumsal cinsiyet ve eşitsizlik, toplumsal cinsiyet ve eğitimin getirisi, eğitime ulaşımın belirleyicileri, sağlık sorunları, dersane eğitimi, işgücüne katılım, işsizlik ve beyin göçü ilgi alanlarının alt başlıklarıdır. Makaleleri; Career Development International, Economics of Education Review, Journal of Development Economics, Economic Development and Cultural Change, Applied Economics ve Public Choice gibi dergilerde yayımlanmıştır. Aysıt Tansel Economics of Education Review, Equality Diversity and Inclusion, Turnalar Uluslararası Türk Dili Edebiyat ve Çeviri Dergisi, İktisat, İşletme ve Finans ile International Journal of Education, Economics and Development gibi dergilerin yayın kurulundadır.



# YAZARIN ÖNSÖZÜ

***Bu kitabı, sevgi, destek ve katkılarımı sözlerle ifade edemediğim, zamansız kaybettiğim, kardeşim Çiğdem Tansel'in anısına sonsuz sevgi ve özlemlerimle adarım.***

Kitabın hazırlanması sürecinde değerli katkılarda bulunan bir çok kişiye, bütün yanlış ve eksikliklerin sorumluluğu bana ait olmak üzere, teşekkür etmek istiyorum. UNFPA ekibinden Selen Örs Reyhanioğlu, Tavbiy Tunga Tüzer, Gökhan Yıldırım kaya ve Elif Elçi Çarıkçı'ya; TÜSİAD ekibinden Ebru Dicle, Berna Toksoy Redman ve Deniz Karataş'a; çalışma taslak raporunun tartışma toplantısına katılarak görüş ve önerilerini ileten TÜSİAD Genel Sekreteri Zafer Ali Yavan, TÜSİAD İstihdam ve Sosyal Güvenlik Çalışma Grubu Başkanı Dr. Gül den Türktan ve tüm çalışma grubu üyelerine teşekkür ederim.

Ayrıca gençlik ve çalışma çağı nüfus projeksiyonlarıyla ilgili tüm verileri sağlayan, işgücüne katılım ve işsizlik projeksiyonlarına katkıda bulunan ve kitabın hazırlanmasını her aşamada destekleyen değerli meslektaşım Yrd. Doç. Dr. Şeref Hoşgör'e; çalışmanın projeksiyon aşamasında görüşlerine başvurduğum Doç. Dr. Hakan Ercan, Prof. Dr. Yüksel Kavak, Prof. Dr. Serdar Sayan ve Prof. Dr. Fikret Şenses'e teşekkür ederim.

Son olarak, bu kitabın hazırlanmasında en büyük teşekkürü Hakan Ferit Hoşgör'e borçluyum. Hakan Ferit Hoşgör; büyük bir yetkinlik ve özveriyle tablo ve şekilleri hazırlamış, işgücü piyasası ile ilgili projeksiyonlara katkı sağlamış, eleştiri ve görüş bildirmiş ve yazımı gerçekleştirmiştir; sağ olsun, var olsun.

**Aysıt TANSEL**

**Kasım 2012**





# İÇİNDEKİLER

|   |           |
|---|-----------|
| <b>1. GİRİŞ .....</b>   | <b>17</b> |
| 1.1. Kitabın Amacı ve Kapsamı .....                                     | 17        |
| 1.2. Veri Kaynakları .....  | 19        |
| 1.3. İşgücü Piyasası.....   | 19        |
| 1.4. İşgücü Piyasası Neden Önemlidir?.....                              | 20        |
| 1.5. İşgücü Piyasası Neden Ürün Piyasasından Farklıdır?.....            | 20        |
| 1.6. İşgücü Piyasasında Arz ve Talep .....                              | 20        |
| <b>2. NÜFUS, EKONOMİK BÜYÜME VE İŞGÜCÜ PİYASASI.....</b>                | <b>27</b> |
| 2.1. Ekonomik Büyümenin Kaynakları .....                                | 27        |
| 2.2. Nüfusbilim ve İşgücü Piyasası .....                                | 28        |
| 2.3. Nüfus ve Ekonomik Büyüme İlişkisi.....                             | 29        |
| 2.3.1. Malthus'un Nüfus Kapanı Modeli.....                              | 30        |
| 2.3.2. Doğurganlığın Mikro Ekonomik Kuramı .....                        | 31        |
| 2.4. Nüfus ve Demografik Geçiş Süreci .....                             | 33        |
| 2.5. Demografik Fırsat Penceresi ve Örnekleri .....                     | 37        |
| 2.5.1. Genç Nüfus Şişkinliği.....                                       | 40        |
| 2.5.2. Çalışma Çağı (15-64 Yaş) Nüfusundaki Eğilimler.....              | 41        |
| 2.6. Demografik Fırsat Penceresinin Üç Ayağı.....                       | 41        |
| 2.6.1. Çalışma Çağındaki Nüfusun Artması.....                           | 41        |
| 2.6.2. Tasarrufların Artması.....                                       | 42        |
| 2.6.3. İnsan Sermayesi Birikimi .....                                   | 43        |
| 2.7. Türkiye'de Nüfusun Yaş Yapısı ve Demografik Fırsat Penceresi ..... | 44        |
| 2.8. Demografik Fırsat Penceresi, Olası Fırsat ve Riskler .....         | 45        |
| 2.9. Nesiller Arası Transferler.....                                    | 46        |
| 2.10. Yöneticiler Nelere Odaklanmalı? .....                             | 47        |
| 2.11. Göç ve İşgücü Piyasası.....                                       | 48        |
| 2.11.1. İç Göç ve Kentleşme.....  | 48        |
| 2.11.1.1. İç Göçün İşgücü Piyasalarına Etkileri.....                    | 50        |
| 2.11.1.2. Türkiye'de Kentleşme ve Mersin Örneği.....                    | 50        |
| 2.11.1.3. İç Göç, İstihdam ve Antalya Pilot Uygulaması.....             | 51        |
| 2.11.2. Uluslararası Göç .....  | 52        |
| 2.11.2.1. Beyin Göçü .....  | 54        |
| <b>3. İŞGÜCÜ PİYASASINDA YAKIN DÖNEMDEKİ GELİŞME VE EĞİLİMLER .....</b> | <b>59</b> |
| 3.1. Türkiye Ekonomisinde Son Gelişmeler.....                           | 59        |
| 3.2. Türkiye İşgücü Piyasasında Son Gelişmeler .....                    | 60        |
| 3.3. İşgücüne Katılım.....  | 62        |
| 3.3.1. İşgücüne Katılımın Genel Özellikleri.....                        | 62        |
| 3.3.2. Yaş ve İşgücüne Katılım .....                                    | 63        |
| 3.3.3. Eğitim ve İşgücüne Katılım.....                                  | 66        |

|   |     |
|---|-----|
| 3.3.4. Kadınların İşgücüne Katılımının U-Biçimi .....         | 69  |
| 3.3.5. İşgücüne Katılım ve Uluslararası Karşılaştırmalar..... | 69  |
| 3.4. İstihdam .....   | 74  |
| 3.4.1. İstihdamda Genel Eğilimler .....                       | 74  |
| 3.4.2. İstihdamın Sektörel Dağılımı .....                     | 75  |
| 3.4.3. Sektörel İstihdamda Cinsiyet Dağılımı .....            | 80  |
| 3.4.4. Yaş ve İstihdam.....                                   | 82  |
| 3.4.5. İstihdam ve Uluslararası Karşılaştırmalar .....        | 83  |
| 3.4.6. Kayıt Dışı İstihdam ve Enformel Sektör.....            | 88  |
| 3.4.7. Mevsimlik Tarım İşçileri.....                          | 90  |
| 3.5. İşsizlik .....   | 93  |
| 3.5.1. Toplam İşsizlik Oranındaki Eğilimler.....              | 93  |
| 3.5.2. Kır-Kent Ayrımında İşsizlik Oranları .....             | 95  |
| 3.5.3. İşsizliğin Nedenleri.....                              | 96  |
| 3.5.4. İşsizliğin Süresi .....                                | 98  |
| 3.5.5. Yaş ve İşsizlik .....                                  | 100 |
| 3.5.6. Eğitim ve İşsizlik .....                               | 101 |
| 3.5.7. Eğitimli Gençlerin İşsizliği .....                     | 104 |
| 3.5.8. İşsizlik ve Uluslararası Karşılaştırmalar .....        | 104 |
| 3.6. İşgücü Piyasasında Kadınlar .....                        | 107 |
| 3.7. İşgücü Piyasasında Gençler .....                         | 108 |
| 3.8. Çalışan Çocuklar.....                                    | 110 |
| 3.9. İşgücü Piyasasında Engelliler.....                       | 111 |
| 3.10. Teknolojik İlerleme ve İşgücü Piyasası .....            | 111 |
| 3.11. Eksik İstihdam .....                                    | 113 |

#### **4. DEMOGRAFİK DEĞİŞİM SÜRECİNİN İŞGÜCÜ PİYASASINA YANSIMALAR**

|  |            |
|--|------------|
| <b>(2010-2050).....</b>  | <b>117</b> |
| 4.1. Toplam Nüfustaki Eğilimler (2010-2050).....                               | 117        |
| 4.2. İşgücü Piyasası Göstergelerinde Uzun Dönemli Senaryolar (2010-2050) ..... | 117        |
| 4.2.1. Projeksiyon Yöntemi.....  | 117        |
| 4.2.2. Senaryolarda Dikkate Alınan Politika Belgeleri.....                     | 119        |
| 4.3. İşgücüne Katılım: Senaryolar ve Öngörüler.....                            | 121        |
| 4.3.1. Erkeklerin İşgücüne Katılımı .....                                      | 121        |
| 4.3.2. Kadınların İşgücüne Katılımı .....                                      | 124        |
| 4.3.3. Toplam İşgücüne Katılım.....  | 125        |
| 4.4. İstihdam: Senaryolar ve Öngörüler.....                                    | 126        |
| 4.4.1. Erkeklerin İstihdamı .....  | 127        |
| 4.4.2. Kadınların İstihdamı.....   | 127        |
| 4.4.3. Toplam İstihdam .....   | 130        |
| 4.5. İşsizlik: Erkek, Kadın ve Toplam Öngörüler.....                           | 130        |

|   |            |
|---|------------|
| <b>5. GENEL DEĞERLENDİRME VE İŞGÜCÜ PİYASASI POLİTİKA ÖNERİLERİ .....</b> | <b>137</b> |
| 5.1. Genel Değerlendirme .....  | 137        |
| 5.2. İşgücü Piyasası Politika Önerileri.....                              | 138        |
| 5.2.1. Eğitimi Geliştirme .....   | 139        |
| 5.2.2. İstihdam Yaratma .....   | 140        |
| 5.2.2.1. İşgücü Piyasasında Kadınlar.....                                 | 142        |
| 5.2.2.2. İşgücü Piyasasında Gençler.....                                  | 143        |
| 5.2.2.3. İşgücü Piyasasında Yaşlılar.....                                 | 144        |
| 5.2.2.4. Yeşil İstihdam.....  | 145        |
| 5.2.3. Teknolojik Atılım.....   | 146        |
| 5.3. Cumhuriyet'in 100'ncü Yıldönümü ve 2050 Yılı Perspektifi .....       | 147        |
| <b>KAYNAKLAR .....</b>  | <b>149</b> |
| <b>EKLER .....</b>  | <b>170</b> |

## TABLolar

|   |     |
|---|-----|
| Tablo 2.1. Ana Yaş Gruplarına Göre Nüfus, Türkiye, 1950-2050, (Bin) .....   | 44  |
| Tablo 2.2. Ana Yaş Gruplarının Toplam İçerisindeki Oranı, Türkiye, 1950-2050, (%) .....   | 44  |
| Tablo 3.1. Yaşa Göre İşgücüne Katılım Oranları, Türkiye, 1988 ve 2010, (%) .....  | 65  |
| Tablo 3.2. Seçilmiş Ülkelerde Yaşa Göre İşgücüne Katılım Oranları, 2010, (%) .....  | 71  |
| Tablo 3.3. Seçilmiş Ülkelerde Eğitime Göre İşgücüne Katılım Oranları, 2009, (%),<br>(25-64 Yaş Grubu) .....                       | 73  |
| Tablo 3.4. İstihdamda Genel Eğilimler, Türkiye, 1988, 1998, 2008 ve 2010 (%) .....  | 74  |
| Tablo 3.5. İşteki Durumuna Göre İstihdamın Dağılımı, Türkiye, 1988 ve 2010, (%) .....   | 75  |
| Tablo 3.6. İstihdamın Sektörel Dağılımı, Türkiye, 1988, 2000 ve 2010<br>(15+ Yaş, Bin Kişi ve %) .....                            | 77  |
| Tablo 3.7. Sabit Fiyatlarla Sektörlerin GSYH İçindeki Payları, İktisadi Faaliyet Kollarına ve<br>1998 Fiyatlarına Göre, (%) ..... | 78  |
| Tablo 3.8. Kadınların ve Erkeklerin İstihdamının Sektörel Dağılımı, Türkiye, 2010,<br>(Bin Kişi, %) .....                         | 81  |
| Tablo 3.9. Seçilmiş Ülkelerde Yaşa Göre İstihdam Oranları, 2010, (%) .....  | 84  |
| Tablo 3.10. Seçilmiş Ülkelerde Eğitime Göre İstihdam Oranları, 2009,<br>(%), (25-64 Yaş Grubu) .....                              | 86  |
| Tablo 3.11. Kayıt Dışı İstihdam Türkiye, 1988-2010 (Bin, %) .....   | 90  |
| Tablo 3.12. Tarım Dışında İşteki Durumuna Göre Kayıt Dışı İstihdam, Türkiye, 2010,<br>(Bin, %) .....                              | 90  |
| Tablo 3.13. Eğitim Seviyesi ve Yaş Gruplarına Göre Kentsel İşsizlik Oranları, Türkiye,<br>2010, (%) .....                         | 104 |
| Tablo 3.14. Seçilmiş Ülkelerde Yaşa Göre İşsizlik Oranları, 2010, (%) .....   | 105 |
| Tablo 3.15. Seçilmiş Ülkelerde Eğitime Göre İşsizlik Oranları, 2009, (%),<br>(25-64 Yaş Grubu) .....                              | 107 |
| Tablo 3.16. Zamana Bağlı Eksik İstihdam ve Yetersiz İstihdam, Türkiye, 2010,<br>(Bin Kişi, %) .....                               | 114 |
| Tablo 4.1. 15+ Yaş Kurumsal Olmayan Sivil Nüfus, 2010-2050, (Bin) .....   | 121 |

## ŞEKİLLER

|               |   |     |
|---------------|---|-----|
| Şekil 2.1.    | Genç Nüfus (15-24 yaş) Eğilimi, Türkiye, 1950-2050, (Bin, %)  | 40  |
| Şekil 2.2.    | Çalışma Çağı (15-64 yaş) Nüfus Eğilimi, Türkiye, 1950-2050, (Bin, %)                                  | 41  |
| Şekil 3.1.    | Toplam, Kırsal ve Kentsel İşgücüne Katılım Oranları, Türkiye, 1988, 1995, 2000 ve 2010, (%)           | 63  |
| Şekil 3.2.    | Yaşa Göre İşgücüne Katılım Oranları, Türkiye, 1988 ve 2010, (%)                                       | 64  |
| Şekil 3.3.    | İşgücünün Eğitim Düzeylerine Göre Dağılımı, Türkiye, 1988 ve 2010, (%)                                | 67  |
| Şekil 3.4.    | Eğitime Göre İşgücüne Katılım Oranları, Türkiye, 1988, 2000 ve 2010, (%)                              | 68  |
| Şekil 3.5.    | Yaşa Göre İşgücüne Katılım Oranları, Türkiye ve OECD, 2010, (%)                                       | 70  |
| Şekil 3.6.    | Eğitime Göre İşgücüne Katılım Oranları, Türkiye ve OECD, 2009, (%), 25-64 Yaş Grubu                   | 72  |
| Şekil 3.7.    | İstihdamın Sektörel Dağılımı, Türkiye, 1988, 2000 ve 2010, (15+ Yaş, %)                               | 79  |
| Şekil 3.8.    | Sektörel İstihdamda Cinsiyet Dağılımı, Türkiye, 2010, (%)   | 81  |
| Şekil 3.9.    | İstihdamın Yaş Gruplarına Dağılımı, Türkiye, 1988 ve 2010, (%)  | 82  |
| Şekil 3.10.   | Yaşa Göre İstihdam Oranları, Türkiye ve OECD, 2010, (%)   | 83  |
| Şekil 3.11.   | Eğitime Göre İstihdam Oranları, Türkiye ve OECD, 2009, (%), (25-64 Yaş Grubu)                         | 86  |
| Şekil 3.12.A. | İşsizlik Oranı, Türkiye, 1988-1999, (Altışar Aylık Dizi), (%)   | 93  |
| Şekil 3.12.B. | İşsizlik Oranı, Türkiye, 2000-2004, (Üçer Aylık Dizi), (%)  | 94  |
| Şekil 3.12.C. | İşsizlik Oranı, Türkiye, 2005-2010, (Üçer Aylık Dizi), (%)  | 94  |
| Şekil 3.13.   | Kentsel İşsizlik Oranları, Türkiye, 1988 ve 2010, (%)   | 95  |
| Şekil 3.14.   | Kırsal İşsizlik Oranları, Türkiye, 1988, 1995, 2000 ve 2010, (%)                                      | 96  |
| Şekil 3.15.   | İşsizlik Nedenlerine Göre Kentsel İşsizlerin Dağılımı, Türkiye, 1991 ve 2010, (%)                     | 97  |
| Şekil 3.16.   | Kentsel İşsizlerin İşsizlik Sürelerinin Dağılımı, Türkiye, 1988 ve 2010, (%)                          | 98  |
| Şekil 3.17.   | Kentsel İşsizlerin, Eğitim Düzeylerinde İşsizlik Sürelerinin Dağılımı, Türkiye, 2010, (%)             | 99  |
| Şekil 3.18.   | Kentsel İşsizliğin Yaş Gruplarına Dağılımı, Türkiye, 1988 ve 2010, (%)                                | 100 |
| Şekil 3.19.   | Yaş Gruplarına Göre Kentsel İşsizlik Oranları, Türkiye, 1988, 1995, 2000 ve 2010, (%)                 | 101 |
| Şekil 3.20.   | Kentsel İşsizliğin Eğitim Düzeylerine Dağılımı, Türkiye, 1988 ve 2010, (%)                            | 102 |
| Şekil 3.21.   | Eğitime Göre Kentsel İşsizlik Oranları, Türkiye, 1988 ve 2010, (%)                                    | 103 |
| Şekil 3.22.   | Yaşa Göre İşsizlik Oranları, Türkiye ve OECD, 2010, (%)   | 105 |
| Şekil 3.23.   | Eğitime Göre İşsizlik Oranları, Türkiye ve OECD, 2009, (%), (25-64 Yaş Grubu)                         | 106 |
| Şekil 4.1.    | İşgücüne Katılım Oranı ve İşgücü Sayıları: Uzun Dönemli Öngörüler 2010-2050 (Bin, %)                  | 123 |
| Şekil 4.2.    | Toplam İşgücüne Katılma Oranları ve Toplam İşgücü Sayıları: Uzun Dönemli Öngörüler 2010-2050 (Bin, %) | 126 |
| Şekil 4.3.    | İstihdam Oranı ve İstihdam Sayıları Uzun Dönemli Öngörüler 2010-2050                                  | 129 |
| Şekil 4.4.    | Toplam İstihdam Oranı ve Toplam İstihdam Sayıları Uzun Dönemli Öngörüler 2010-2050                    | 130 |
| Şekil 4.5.    | İşsizlik Oranları ve İşsizlik Sayıları Uzun Dönemli Öngörüler 2010-2050                               | 132 |
| Şekil 4.6.    | Toplam İşsizlik Oranı ve Toplam İşsizlik Sayıları Uzun Dönemli Öngörüler 2010-2050                    | 133 |

## KISALTMALAR

|         |   |
|---------|---|
| AB      | : Avrupa Birliği  |
| ABD     | : Amerika Birleşik Devletleri   |
| AİP     | : Aktif İşgücü Politikaları   |
| OECD    | : Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü                                 |
| FAO     | : Gıda ve Tarım Örgütü  |
| ADNKS   | : Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi                                     |
| GSYH    | : Gayri Safi Yurtiçi Hasıla   |
| TDH     | : Toplam Doğurganlık Hızı   |
| TNSA    | : Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırması                                   |
| UNDP    | : Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı                                 |
| UNFPA   | : Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu  |
| MDG     | : Binyıl Kalkınma Hedefleri   |
| BM      | : Birleşmiş Milletler   |
| ILO     | : Uluslararası Çalışma Örgütü   |
| HİA     | : Hanehalkı İşgücü Anketi   |
| AİS     | : Avrupa İstihdam Stratejisi  |
| KOBİ    | : Küçük ve Orta Boy İşletmeler  |
| BİT     | : Bilgi İletişim Teknolojileri  |
| DPT     | : Devlet Planlama Teşkilatı   |
| İKO     | : İşgücüne Katılım Oranı  |
| IOM     | : Uluslararası Göç Örgütü   |
| İŞKUR   | : Türkiye İş Kurumu   |
| KOSGEB  | : Küçük Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı |
| PISA    | : Uluslararası Öğrenci Değerlendirme Programı                           |
| STK     | : Sivil Toplum Kuruluşu   |
| TÜBİTAK | : Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu                       |
| DİE     | : Devlet İstatistik Enstitüsü   |
| TÜİK    | : Türkiye İstatistik Kurumu   |
| AR-GE   | : Araştırma ve Geliştirme   |
| YEN     | : Gençlik İstihdam Ağı  |
| YİBO    | : Yatılı İlköğretim Bölge Okulu   |

# B Ö L Ü M

## GİRİŞ





# 1. GİRİŞ

## 1.1. Kitabın Amacı ve Kapsamı

Elinizdeki kitap, UNFPA ve TÜSİAD tarafından başlatılan "2050'ye Doğru Nüfusbilim ve Yönetim" başlıklı çalışmanın bir parçasıdır. Bu çalışmanın amacı sosyal politika alanlarında sorumluluk üstlenen yöneticilere, "kararlarında nüfusbilim bakış açısını ve gerekliliğini kazandırmaktır". Bu amaçla çalışmanın birinci aşamasında Yard. Doç. Dr. Şeref Hoşgör ve Prof. Dr. Aysıt Tansel tarafından hazırlanan 2050'ye Doğru Nüfusbilim ve Yönetim: Eğitim, İşgücü, Sağlık ve Sosyal Güvenlik Sistemlerine Yansımalar (Hoşgör ve Tansel, 2010) başlıklı ana rapor yayımlanmıştır. Çalışmanın ikinci aşamasında dört sektörel kitap planlanmıştır. Bu kitaplar, eğitim, işgücü, sağlık ve sosyal güvenlik alanlarındadır. Amaçları, demografik değişimin, bu alanlara etkilerini ayrı ayrı incelemektir. Ayrıca, nüfusbilimin bu alanlarda karar alınmasında nasıl kullanılabileceğine yol gösterici olmaktadır.

"2050'ye Doğru Nüfusbilim ve Yönetim: İşgücü Piyasasına Bakış" kitabının ana amacı nüfusbilim ile işgücü piyasası arasındaki ilişkiyi irdelemektir. Nüfusun yaş yapısındaki değişiklikler ekonomik bakımdan önemlidir. Yöneticiler ve politika yapıcılar açısından demografik değişiklikler; istihdam ve işgücü üretkenliğinin etkilerini anlamak önemlidir. Bu çalışma, nüfusun yaş yapısındaki değişiklik dönemleri boyunca, kuvvetli ekonomik büyüme ve istihdam sağlamanın, eğitim ve sağlığa yatırım yapmanın önemine değinmektedir. Diğer amaçlar aşağıda belirtilen biçimde sıralanabilir:

- 1) İşgücü piyasasında veriye dayalı yönetimi özendirmek.
- 2) Bu bağlamda, nüfusbilim verilerinin işgücü piyasası planlamasında yöneticiler ve uygulayıcılar tarafından kullanılmasına yol gösterici olmak.
- 3) Demografik değişimin işgücü piyasası ile ilgili sonuçları hakkında farkındalık sağlamak, bilgilendirmek ve bu sonuçların politika oluşturulmasında kullanılmasını sağlamak.
- 4) Yapılan projeksiyonlarla işgücü piyasasının gelecekteki eğilimleri konusunda öngörüler oluşturmak.
- 5) Gerek işgücü arzı gerekse işgücü talebi ile ilgili olarak işgücü piyasası politikaları önermek.

Bu amaçlar çerçevesinde işgücü piyasası kitabının, aşağıda belirtilen kişi ve kuruluşlara yol gösterici olması amaçları arasındadır. Bu kişiler, işgücü piyasası ile ilgilenen ve işgücü piyasası için politika oluşturan kamu ve özel sektördeki her düzeydeki yöneticileri içerir. İlgili kamu kuruluşları ise Kalkınma Bakanlığı, Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB), Milli Eğitim Bakanlığı (MEB), Yükseköğretim Kurulu (YÖK), Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası (TCMB), Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Çevre ve Şehircilik Bakanlığı, Gençlik ve Spor Bakanlığı gibi kuruluşlardır. Ayrıca üniversiteler, Sivil Toplum Kuruluşları (STK'lar), sendikalar ve özel sektörün bu kitabı faydalı bulması umulmaktadır.

Kitap, nüfusbilimciler ve ekonomistlerin yanı sıra, genel kamuoyuna da hitap etmek amacı ile düzenlenmiştir. İşgücü piyasasının işleyişi ile ilgili olarak Neoklasik ekonomi kuramına (Bölüm 1.6'ya bakınız) ve doğurganlığın mikro iktisat kuramına (Bölüm 2.3.2.'ye bakınız) kısaca ve basit bir anlatı ile yer verilmiştir. Ayrıca, birçok nüfusbilim ve ekonomik kavramlar, kitap içine serpiştirilmiş kutularda açıklanmıştır.

Bu temel amaçlar doğrultusunda bu çalışma beş ana bölümden oluşmaktadır. Girişi izleyen ikinci bölümde nüfusbilim ile işgücü piyasası arasındaki ilişki incelenmiştir. Üçüncü bölümde Türk işgücü piyasasının temel göstergeleri üzerinde durulmuştur. Dördüncü bölümde işgücü piyasasının geleceğine yönelik öngörüler gerçekleştirilmiş ve son bölümde politika önerilerine yer verilmiştir.

Bu kitapta işgücü piyasasının, "işgücü arzı" yönünün irdelenmesine ağırlık verilmiştir. Çünkü nüfusbilim ve nüfus, işgücü arzı ile ilgilidir. İşgücü talebine istihdam göstergeleri ve istihdam yaratma bağlamında değinilmekle birlikte, bazı işgücü piyasası kavramlarına yer verilmemiştir. Böylece ücretler, işgücü üretkenliği, çalışma saatleri, işgücü piyasasında kurumsal yapı, işçi sendikaları, işgücü piyasasını düzenleyen kural ve yasalar, asgari ücret, işgücü maliyeti, istihdam vergileri ve kaçak işçiler konuları bu kitabın çerçevesi dışında tutulmuştur. Elinizdeki kitapta tablo ve şekiller bu kitabın hazırlandığı sırada elde bulunan verilerin en son yılı olan 2010 yılı verileri ile hazırlanmıştır. Kitabın gözden geçirilmesi aşamasında 2011 yılına ait elde bulunan verilere metin içerisinde yer verilmiştir. Kitaptaki bölümlerin içerikleri aşağıda özetlenmektedir.

**Bölüm 1 - Giriş:** Bu kitabın bir parçası olduğu projenin amacı ve kitabın amacı konusunda bilgi verilmektedir. Ayrıca, bu bölümde işgücü piyasasının önemi, işgücü piyasasının yapısı ve işgücü piyasasının diğer piyasalardan farkı kısaca açıklanmaktadır.

**Bölüm 2 - Nüfus, Ekonomik Büyüme ve İşgücü Piyasası:** Bu bölümde, nüfus ve ekonomik büyüme ilişkisi, demografik geçiş süreci, Demografik Fırsat Penceresi, fırsat ve riskler ve bu süreçlerin işgücü piyasasına yansımaları ele alınmaktadır. Türkiye’de nüfusun yaş yapısı ve gelişimi incelenmekte ve Demografik Fırsat Penceresi yönünden değerlendirilmektedir. Ayrıca, önemli bir nüfus dinamiği olan iç göç ve uluslararası göç ile göçlerin işgücü piyasasına etkileri irdelenmektedir.

**Bölüm 3 - İşgücü Piyasasında Yakın Dönemdeki Gelişme ve Eğilimler:** Bu bölümde, önce Türkiye ekonomisindeki ve işgücü piyasasındaki son dönem gelişmeler özetlenmiştir. İşgücüne katılım, istihdam ve işsizlik ana başlıkları altında, işgücü piyasasındaki 1988’den beri gelişme ve eğilimlere yer verilmektedir. Bu tartışmalarda, işgücüne katılım, istihdam ve işsizliğin, cinsiyet, yaş ve eğitim düzeylerine göre dağılımı ele alınmakta ve bu konularda uluslararası karşılaştırmalara yer verilmektedir. Bu tartışmalarda 1988 yılı ve 2010 yılı istatistiksel bilgileri kullanılmıştır. 2010 yılı verileri kitap hazırlanırken elde olan en son verilerdir. Metin içerisinde 2011 yılı verilerine de yer verilmiştir.

**Bölüm 4 - Demografik Değişim Sürecinin İşgücü Piyasasına Yansımaları (2010-2050):** Bu bölümde, işgücüne katılım, istihdam ve işsizlik gibi üç temel işgücü piyasası göstergesinin, cinsiyet bazında ve toplam olarak, 2010-2050 dönemi için projeksiyonları sunulmakta ve yorumlanmaktadır. Ayrıca, projeksiyonlarda kullanılan yöntem anlatılmakta ve öngörülerin tutarlılığı tartışılmaktadır.

Burada önemli bir noktaya değinmekte fayda var; uluslararası istatistiklerde ve kaynaklarda çalışma çağı nüfusu, 15-64 yaş grubundaki nüfus olarak ele alınmaktadır. Buna karşılık, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) ürettiği verilerde çalışma çağı nüfus olarak 15 ve üzeri yaş grubunu ele almaktadır. TÜİK istatistikleriyle uyumlu olmak amacıyla, bu bölümde üretilen projeksiyonlarda çalışma çağı nüfusu, 15 ve üzeri yaş grubundaki nüfus olarak belirlenmiştir.

**Bölüm 5- Genel Değerlendirme ve İşgücü Piyasası Politika Önerileri:** Bu bölümde işgücü piyasası konusunda genel bir değerlendirme yapılmakta, işgücü piyasasının sorunlarına değinilmekte ve işgücü piyasasının geliştirilmesine yönelik önerilerde bulunmaktadır. Bu öneriler işgücü arzını ve işgücü talebini etkileyen önerilerdir. İşgücü piyasasında önemli gruplar olan kadınlar, gençler ve yaşlılar ayrı ayrı olarak irdelenmektedir.

Ayrıca raporun eklerinde Türkiye’de işgücü piyasasının özelliklerini irdeleyen bazı özet tablolara yer verilmiştir. Eğitime göre işgücü piyasası özelliklerini gösteren erkek, kadın ve toplam tabloları da burada yer almaktadır.

## 1.2. Veri Kaynakları

Bu kitapta kullanılan bütün veriler 2005’ten önce Devlet İstatistik Enstitüsü (DİE) ve 2005’ten sonra TÜİK kaynaklarına dayanmaktadır. Bu kaynaklar arasında özellikle değişik yıllara ait Hane Halkı İşgücü Anketi (HİA) sonuçları kullanılmıştır. Bu anketler 1988’de bir kez (Ekim), 1989-1999 döneminde yılda iki kez (Nisan ve Ekim), 2000 yılından başlayarak yılda dört kez ve yıllık, 2005 yılından başlayarak üçer aylık hareketli ortalamalar halinde aylık ve yıllık olarak açıklanmaktadır.

TÜİK tarafından Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi (ADNKS) kullanılarak açıklanan nüfus göstergeleri Türkiye nüfus projeksiyonlarının geriye dönük düzeltilmesi gerekliliğini ortaya çıkarmıştır. TÜİK, HİA sonuçlarını yeni projeksiyonlara göre düzeltmiştir. 1988-2003 yılları, 2000 Nüfus Sayımına göre düzeltilmiştir. 2004 yılı, yıllık olarak ADNKS Nüfus Sayımına göre düzeltilmiştir. 2005 yılından günümüze ise, dönemsel olarak, aylık sonuçlar ADNKS Nüfus Sayımına göre düzeltilmektedir.

HİA sonuçlarına dayalı tabloları oluşturmakta TÜİK’in internet sayfası kullanılmıştır. Uluslararası karşılaştırmalarda kullanılan veriler için Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD)’nin çeşitli kaynaklarından faydalanılmıştır. Özellikle Bölüm 3’teki uluslararası veriler, OECD’nin Employment Outlook başlıklı yayınının istatistiksel eklerinden alınmıştır. Bu işlemde OECD’nin internet sayfası kullanılmıştır.

Ayrıca, Şeref Hoşgör (2010)’ün hazırladığı 2010-2050 dönemi için nüfus projeksiyonları çeşitli tablolarda ve Bölüm 4’te verilen, işgücü piyasasında uzun dönemli projeksiyonların gerçekleştirilmesinde kullanılmıştır. Hoşgör’ün nüfus projeksiyonları, "2050’ye Doğru Nüfusbilim ve Yönetim: Eğitim, İşgücü, Sağlık ve Sosyal Güvenlik Sistemlerine Yansımalar" (Hoşgör ve Tansel, 2010) adlı kitaptan alınmıştır. Hoşgör (2010) projeksiyonlarında, en düşük düzey, düşük düzey, orta düzey, yüksek düzey ve en yüksek düzey nüfus projeksiyonu seçenekleri vardır. Elinizdeki kitapta çeşitli bölümlerde ve Bölüm 4’te verilen işgücü piyasasında uzun dönemli projeksiyonlarda baz olarak Hoşgör (2010)’un "orta düzey" nüfus projeksiyonu seçeneği kullanılmıştır. Orta düzey nüfus projeksiyonunda kullanılan varsayımlar için Hoşgör ve Tansel (2010)’e bakınız.

## 1.3. İşgücü Piyasası

İşgücü piyasasında belirlenen istihdam ilişkileri yaşamımızdaki en temel ilişkilerden biridir. Bu nedenle yasalarla düzenlenmiştir. İşgücü piyasasının organizasyonu ve işleyişini anlamamız birçok toplumsal ve ekonomik sorunu, politika ve programları anlamamız ve değerlendirmemiz için gereklidir. İşgücü piyasası kanalı ile ekonominin en önemli kaynağı olan işgücü, mesleklere, firmalara ve bölgelere dağıtılır. Hem bireyler hem de toplum, işgücü piyasasının nasıl çalıştığı ile yakından ilgilidir. Gerekli durumlarda yöneticiler işgücü arzını veya talebini etkileyen politikaları uygulamaya koyarlar.

Toplam işgücü arzı demografik değişikliklerden etkilenecek artar veya azalır. Örneğin, birçok batı Avrupa ülkesinde çalışma çağı nüfustaki azalmadan dolayı işgücü arzı azalmaktadır. Türkiye’de ise çalışma çağındaki nüfus artmaktadır. Bu durum işgücü arzını artırmaktadır. Demografik Fırsat Penceresi adı verilen bu durum, istihdam yaratılabildiği takdirde ekonomik büyüme için itici güç oluşturacaktır.

İşgücü piyasasının iki önemli göstergesi olan istihdam ve işsizlik istatistikleri ekonominin makro düzeyde sağlıklı işleyip işlemediği konusunda bilgi verir. İşgücü piyasasında belirlenen istihdam ve işsizlik gibi olgular insanların yaşamlarıyla ve refah düzeyleriyle doğrudan ilgilidir. İstihdam bireylerin yaşamında önemli olduğu kadar toplumsal yaşamda da önemlidir. Dünya Bankası’nın 2013 yılı Dünya Kalkınma Raporu (World Development Report)’nun konusu "İstihdam"dır (Dünya Bankası, 2012b). İşsizliğin hem bireysel hem de toplumsal maliyeti yüksektir. Yüksek işsizlik oranları bireysel düzeyde birçok insanın kendilerini ve ailelerini geçindiremediğini gösterir. Toplumsal düzeyde ise ülkenin işgücü kaynağının tamamının kullanılmadığını ve milli gelire katkı yapmadığını gösterir. Bu durumda yöneticiler çeşitli işgücü piyasası politikaları ile işgücü talebini artırmaya ve istihdam yaratmaya çalışırlar. Bu nedenle işgücü piyasasında olup bitenler, işgücü piyasasındaki gelişmeler hem bireyleri hem de toplumu yakından ilgilendirmektedir.

## **1.4. İşgücü Piyasası Neden Önemlidir?**

Birçok insanın gelir kaynağı işgücü piyasasında ücret karşılığı sunduğu emeği ve beyin gücüdür. Ekonomi genelinde toplam ücretler, yaratılan milli gelirin önemli bir kısmını oluşturur. Türkiye’de 2010 yılında toplam maaş ve ücretler %43,7 ile milli gelirin en büyük kısmını oluşturmuştur (TÜİK, 2011e). Eğitim işgücü piyasasında değerlendirilmekte ve kazançlar işgücü piyasasında belirlenmektedir. Bu nedenle işgücü piyasası nüfusun büyük bir bölümünü ilgilendirir.

İşgücü piyasasının organizasyonu, çalışması ve ortaya çıkan sonuçlar, istihdam ve ücretlerle ilgili kamu politikalarını oluşturan yöneticileri yakından ilgilendirir. İşgücü piyasasının işleyişini izlemek, sosyo-ekonomik ve demografik gelişmelerin işgücü piyasası ile ilgili neden ve sonuçlarını anlamak yöneticiler açısından önemlidir. Bu bağlamda, birçok güncel konu örneğin kırdan kente göç, kentsel alanlarda kadınların işgücü piyasasına düşük katılımı, hizmet sektöründe istihdamın son yıllardaki artışı ve işsizlik işgücü piyasası ile ilgili önemli konulardır. İşgücü piyasasında belirlenen ücret toplumda refah düzeyini belirler. Bu nedenle toplumun kalkınması ile yakından ilişkilidir.

## **1.5. İşgücü Piyasası Neden Ürün Piyasasından Farklıdır?**

İşgücü piyasasının özellikleri, sıradan bir ürünün alınıp satıldığı piyasadaki farklı olmanın yanında daha karmaşık, daha önemli ve daha ilginçtir. Bu farklılıklar birçok nedene bağlanabilir. İlk olarak, işgücünü işverene sunan bir çalışanın emeği, kendisinin ayrılmaz bir parçasıdır. Bu nedenle işin ücreti yanında parasal olmayan yönleri de önemlidir. Örneğin çalışma koşulları, kaza riskinin olup olmaması vs. önemlidir. İkinci olarak, işgücünün talebi, işgücünün mal ve hizmet üretimine katkısından kaynaklanan dolaylı bir taleptir. Son olarak, işgücü piyasasının işleyişi bazı kurum ve kurallara yönlendirilir. Devlet ve sendikalar gibi kurumlar, asgari ücret kanunu, işsizlik sigortası ve sosyal güvenlik gibi düzenlemeler işgücü piyasasının işleyişini etkiler.

## **1.6. İşgücü Piyasasında Arz ve Talep**

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

verirlerse ne kadar süre, diğer bir deyişle, kaç saat çalışacaklarına 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. Aşağıda önce bireylerin davranışlarına göre işgücü arzının, sonra işverenlerin davranışlarına göre işgücü talebinin Neoklasik ekonomi kuramına göre belirleyicileri anlatılacaktır. Neoklasik ekonomi kuramı ürün piyasasında, işgücü piyasasında ve diğer faktör piyasalarında tam rekabetçi bir ortamın olduğunu varsayar.

Ücretli çalışma kararını inceleyen Neoklasik ekonomi kuramına göre bireyler kısıtlı zamanlarını, çalışarak veya boş (hoş) zaman geçirerek harcayabilir. Karar bu iki seçenek arasındadır. Diğer bir deyişle birey çalıştığında elde edeceği geliri kullanarak satın alabileceği hizmet ya da tüketim mallarından elde edeceği fayda ile çalışmadığında elde edeceği boş zamanın sağlayacağı fayda arasında tercih yapar. Bu tercihi yaparken, zaman, fiyat, ücret düzeyi kısıtlamaları ile boş zaman ve tüketim mallarından elde edeceği faydayı ençoklaştırır. Bu süreç sonunda en uygun boş zaman süresine ve dolaylı olarak da çalışma süresine diğer bir deyişle işgücü arzına karar verir. Boş zamanın fırsat maliyeti, o zaman çalışarak geçirildiğinde elde edilen ücret miktarıdır.

Bireylerin işgücü arzını incelerken "gelir etkisi" ve "ikame etkisi" olmak üzere iki etkiden bahsedebiliriz. Ücretlerin ve diğer etmenlerin değişmediği (sabit tutulduğu) durumda gelir artarsa talep edilen boş zaman artar ve çalışmak istenilen zaman miktarı diğer bir deyişle işgücü arzı düşer. Gelir etkisine göre, ücret düzeyi ve diğer etmenler değişmediği zaman, gelir ile çalışmak istenilen saat (işgücü arzı) arasında ters yönlü bir ilişki vardır. Diğer bir deyişle gelir etkisi negatiftir. Buna karşılık ikame etkisi, gelir ve diğer etmenler değişmezken, ücretlerdeki artışın, çalışma saatleri üzerine olan etkidir. İkame etkisine göre ücretler artarken, boş zamanın fiyatı artar ve boş zamana olan talep düşer. Böylece çalışma saatleri diğer bir deyişle işgücü arzı artar. İkame etkisi pozitiftir. İkame etkisi, artan ücret ile işgücü arzı arasında doğru yönlü bir ilişki olduğunu gösterir.

Ücret artışı hem gelir hem de ikame etkisi yaratır. Bu iki etki eşanlıdır ve karşıttır. Gelir etkisi geliri artırır. Gelir etkisine göre gelir artarken işgücü arzı düşer. Ücret artışı ile aynı zamanda, ikame etkisi de oluşur. Boş zamanın fiyatı artarken boş zamana olan talep düşer ve işgücü arzı artar. Ücretler artarken işgücü arzına ne olacağı hangi etkinin daha baskın olduğuna göre değişir. Ortalama ücret düzeylerinde ikame etkisi baskındır ve işgücü arzı ücret düzeyi ile birlikte artar. Çok yüksek ücret düzeylerinde gelir etkisi baskındır ve ücretler artarken, işgücü arzı düşer. Saklanan ücret (reservation wage) bu ücretin altında işgücü arzının sıfır olduğu ücrettir. Diğer bütün etmenler sabitken faaliyet dışı gelir (unearned income) işgücü arzının önemli bir belirleyicisidir. Faaliyet dışı gelirin artması işgücü arzını azaltacaktır.

Bireylerin işgücü arzının toplamı ekonominin toplam işgücü arzını verir. Toplam işgücü arzı eğrisi, işgücü arzını etkileyen diğer etmenler değişmediği zaman farklı ücret düzeylerinde arz edilen işgücü düzeyini gösterir. Ekonominin toplam işgücü arzı eğrisi pozitif eğimlidir. Diğer bir deyişle ücret artarken sunulan işgücü miktarı da artar.

Şimdi firmaların işgücü talebinin nasıl belirlendiğini inceleyelim. Firmaların işgücüne olan talebi, diğer girdilere olan talebi gibi, çıkarsanmış bir taleptir. Tüketicilerin isteklerinden çıkarsanmıştır. Diğer bir deyişle işgücüne olan talep, üretilmesine yardım ettiği ürüne olan talepten kaynaklanan dolaylı bir taleptir. İmalat sanayinde, örneğin, televizyona olan talebin artması, televizyon üreten işçilere olan talebi artıracaktır. Benzer biçimde, hizmet sektöründe de işgücüne talep vardır çünkü işgücü doğrudan tüketicilere fayda sağlarlar. Örneğin, uçuşlara olan talep artışı, uçak hostesleri için çıkarsanan talebi artıracaktır. Eğer, bir işgücü çeşidi, toplum tarafından değerli tutulmayan bir ürünün üretilmesinde, etkin olmayarak kullanılıyorsa, bu çeşit işgücüne talep zayıf olacaktır.

İşgücü piyasası firmaların ilişki içerisinde olduğu üç piyasadandır. Diğerleri sermaye piyasası ve ürün piyasasıdır. İşgücü piyasasında ve sermaye piyasasında firmalar girdileri satın alırlar. Sermaye ve işgücünü birleştirerek ürün piyasasında sattıkları mal ve hizmetleri üretirler. Ne kadar ürün ürettikleri ve nasıl ürettikleri (sermaye ve işgücünü nasıl birleştirdikleri) üç etmene dayanır. Bu etmenler, ürüne olan talep, sermaye ve işgücünün maliyeti ve teknolojik seçeneklerdir. İşgücünün talebi bu etmenlerdeki değişikliklerle belirlenir. İzleyen tartışmada bu etmenleri tek ele alacağız ve diğer etmenlerin değişmediğini varsayacağız. Örneğin, ücretler değiştiği zaman (diğer etmenler sabit kalarak) işgücüne olan talep nasıl değişir? Ücretlerin arttığını düşünelim. Bu durum, ilk olarak, ürün fiyatının artmasına yol açar. Tüketiciler fiyatı yükselen ürünü daha az satın alır. Böylece firma daha az üretir ve sonuç olarak istihdamı düşürür. İkinci olarak, ücretlerin artmasıyla, firmalar üretim biçimini daha çok sermaye ve daha az işgücü kullanan teknolojiye çevirme eğilimine girerler. Böylece, istihdam düşer. Bu iki etki dolayısı ile işgücüne olan talep düşer. Sonuç olarak, ücretler ile talep edilen işgücü miktarı arasında ters yönlü bir ilişki vardır. İşgücü talebi eğrisi, talebi etkileyen diğer etmenler değişmediği zaman, farklı ücret düzeylerinde talep edilen işgücü düzeyini gösterir.

Ücret dışındaki diğer etmenler değiştiği zaman işgücü talebine ne olur? Örneğin üretilen ürünün fiyatı azalmış olsun. Sermaye ve işgücü maliyetleri ve teknolojinin değişmediğini varsayalım. Bu durumda, üretilen ürün azalacak ve sonuç olarak işgücüne olan talep her ücret düzeyinde azalacaktır. Başka bir deyişle işgücü talebi eğrisi sola kayacaktır. Başka bir örnek olarak, sermayenin fiyatının arttığını ve diğer etmenlerin değişmediğini varsayalım. Bu durumda iki etki vardır. Birinci olarak, sermayenin fiyatının artması, üretimin maliyetini artırır, üretim azalır ve her ücret düzeyinde işgücü talebi azalır. İkinci olarak, sermayenin fiyatının artması ile firmalar emek-yoğun teknolojiler (daha az sermaye daha çok işgücü) kullanmaya başlarlar. İşgücü talebi her ücret düzeyinde artar, işgücü talebi eğrisi sağa kayar. Ters yönlü olan birinci etki ile doğru yönlü olan ikinci etkinin, işgücü talebi üzerine etkisi belirsizdir. Bu nedenle sermayenin fiyatının artmasının işgücü talebi üzerine etkisi belirsizdir.

Çalışanların ve işverenlerin istemleri işgücü piyasasında arz ve talep eşitliği ile dengeye varır. Firmalar ve çalışanlar işgücü piyasasında aldıkları kararlarla kendi faydalarını ençoklaştırmaya çalışırlar. Bireylerin kararlarının toplamı ekonominin işgücü arzını, firmaların kararlarının toplamı ekonominin işgücü talebini ortaya çıkarır. İşgücü talebinin, işgücü arzına eşit olduğu ücret düzeyinde, denge ücret düzeyi ve denge istihdam düzeyi (Tam istihdam, Full Employment) belirlenir. Bu düzeyde ücretler üzerine bir baskı veya işgücü eksikliği veya işgücü fazlalığı (işsizlik) yoktur.

Yukarıda anlatılan Neoklasik tam rekabetçi işgücü piyasası denge modeline karşı çıkışlar olmuştur. Neoklasik modelin gerçek yaşamda birçok ekonomide görülen işsizliği açıklayamaması zayıf yönünü oluşturmaktadır. Keynesgil ekonomi yaklaşımı işsizliği açıklamak için talep yönlü bir kuram geliştirmiştir. Bunların dışında son yıllarda işsizlik konusunu birçok biçimde açıklayan kuramsal gelişmeler olmuştur.

Keynesgil yaklaşım işsizliğin bir "efektif toplam talep" sorunu olduğunu savunmuştur. Buna göre yeterli olmayan efektif toplam talep ve ücretlerin düşme eğiliminde olmamaları işsizliği ortaya çıkaracaktır. Keynesgil ekonomi kuramı 1930'larda Büyük Buhran ile birlikte yaşanan işsizlik ortamında ortaya çıkmıştır. Phillips eğrisi enflasyon ile işsizlik arasında ters yönlü bir ilişki öngörür. 1970'lerde enflasyonla işsizlik birlikte seyretmiştir. Bu dönemde ortaya çıkan yaklaşımlar enflasyonu artıran talep politikalarının işsizliği azaltmayacağını ve uzun dönemde Phillips eğrisinin dik bir çizgi olarak "doğal işsizlik oranını" tanımlayacağını savunmuşlardır.

(Phelps, 1968). Bu görüşe göre doğal işsizlik oranı bir denge durumudur. Piyasalarda tam rekabetçiliğin olmaması, işgücü piyasasında hem işgücü hem de işveren açısından bilgi eksikliği, sendikalar, işten çıkarma ve iş değiştirme maliyetlerinin yüksekliği ve asgari ücret gibi ekonominin yapısal ve kurumsal özellikleri doğal işsizlik oranını belirler (Layard ve Nickell, 1986).

Son yıllarda işsizlik oranının zaman içerisinde değişebileceği görüşü ortaya çıkmıştır. (Phelps, 1992; Juhn ve diğerleri, 1991). Borjas (2010), çoğu gelişmiş ülkelerde 1970'lerden sonra kadınların işgücüne katılım oranlarının artması ile doğal işsizlik oranının arttığını savunmuştur. 1980'lerden sonra ortaya çıkan teknolojik gelişmeler ve değişen uluslararası ticaret yapısı da, gelişmiş ülkelerde nitelsiz işgücü talebinde azalmaya neden olmuş ve doğal işsizlik oranını artırmıştır (Juhn ve diğerleri, 1991).

İşgücü piyasasında denge durumundaki işsizlik oranını açıklamaya çalışan modeller son zamanlarda geliştirilmiştir. Bunlar arasında "etkinlik ücreti" (efficiency wages) modeli (Stiglitz, 1974; Katz, 1986), "zımni sözleşme" (implied contract) modeli (Azariadis, 1975), "içeridekiler ve dışarıdakiler" (insiders and outsiders) modeli (Lindbeck ve Snower, 1987) ve Marksist model (Bowles, 1985) gibi modelleri sayabiliriz. Bu konudaki yaklaşımların bir değerlendirilmesi Ansal ve diğerleri (2000)'de bulunabilir.

#### **Kutu 1.1.**

**Tam İstihdam (Full Employment):** Gerçekleşen ücret düzeyinde çalışmak isteyen herkesin iş bulabildiği düzeydir. İşgücü piyasasında denge ücreti ile birlikte gerçekleşir. Bu ücret düzeyinde işgücü fazlası (işsizlik) veya işgücü kıtlığı yoktur.

**Doğal İşsizlik Oranı (Naturel Rate of Unemployment):** İşgücü piyasasında denge durumunda bile var olan işsizlik oranı olarak tanımlanmaktadır. Bu durum, piyasalarda tam rekabetçilik olmaması, iş değiştirmenin maliyetinin yüksek olması, işgücü piyasasında tam bilgi (perfect information) olmaması gibi durumlarda açıklanmaktadır.

**Denge Ücreti (Equilibrium Wage):** Denge ücreti işgücünün talep ve arzını eşitler. Bu ücrette çalışmak isteyen herkes iş bulabilir ve aynı zamanda, işverenler bu ücrette istihdam etmek istedikleri bütün işçileri bulabilirler. Denge ücreti düzeyinde işgücü piyasasında tam istihdam vardır. Bu ücret düzeyinde işgücü fazlası (işsizlik) veya işgücü eksikliği yoktur.

**Saklanan Ücret (Reservation Wage):** İşçiler, bu ücret düzeyinin altında bir ücret düzeyinde çalışmayı kabul etmez. Saklanan ücret düzeyi altında işgücü arzı sıfırdır. Saklanan ücret aynı zamanda çalışmakla kaybedilen bir saatlik boş zamanın değeridir.

*Kaynak: Borjas (2010) ve Ebreng ve Smith (2012)'den faydalanılmıştır.*





# B Ö L Ü M 2

## NÜFUS, EKONOMİK BÜYÜME VE İŞGÜCÜ PİYASASI



## 2. NÜFUS, EKONOMİK BÜYÜME VE İŞGÜCÜ PİYASASI

### 2.1. Ekonomik Büyümenin Kaynakları

Son yıllarda "kalkınma" ve "ekonomik büyüme" Gayri Safi Yurtiçi Hasıla (GSYH) 'nın büyümesi ile eş anlamlı görülmeye başlanmıştır. Bu gelişmeler ışığında ekonomik büyümenin nedenlerini anlamak önemlidir. Bu nedenle bu bölümde ekonomik büyümenin kaynaklarını, ulusal gelirin (üretim) düzeyi, bileşenleri ve büyümesi konularını kısaca inceleyeceğiz. Ekonomik büyümenin üç önemli kaynağı vardır. Bunlardan birincisi nüfus artışı ve böylece biraz gecikme ile işgücü artışıdır. Ekonomik büyümenin ikinci önemli kaynağı sermaye birikimidir. Ekonomik büyümenin üçüncü önemli kaynağı ise teknolojik ilerlemedir.

Nüfus artışı ve biraz gecikmeyle bunu izleyen işgücü artışı ekonomik büyümenin önemli bir girdisidir. Hızla büyüyen nüfusun ve dolayısı ile işgücünün ekonomik büyümeyi nasıl etkileyeceği tartışma konusudur (Bölüm 2.3'e bakınız). Hızla büyüyen işgücü emilebilir ve kazançla istihdam edilebilirse ekonomik büyümeyi olumlu etkileyecektir.

Sermaye birikimi ekonomik büyümenin ikinci önemli girdisidir. Günümüz gelirin bir kısmı gelecekteki üretim ve geliri artırmak amacıyla tasarruf edilir ve yatırıma dönüştürülürse sermaye birikimi oluşur. Böylece günümüz tüketimi ile gelecekteki daha çok tüketim arasında bir tercih yapılır. Sermaye birikimi toprağa, fiziksel sermayeye ve insan kaynaklarına yatırımları içerir.

Tarımsal toprağın niteliğini iyileştirerek dönüm başına üretkenliği artırmak bir yatırımdır. Bu çeşit yatırımlar özellikle sulama olanaklarını sağlamayı, kimyasal gübre kullanımını ve zararlı böceklerle savaşmayı içerebilir. Yeni fabrikalar, makine ve teçhizatlar fiziksel sermaye yatırımları stokunu artırır ve artan üretim ve geliri olanaklı kılar. Bu çeşit fiziksel sermaye yatırımları altyapı yatırımları (elektrik, su, yol, köprü, ulaşım ve iletişim yatırımları) ile desteklenmelidir.

İnsan kaynaklarına yatırım da çok önemlidir ve bu kaynakların niteliğini iyileştirir. İnsan kaynaklarının niteliğini, becerilerini ve üretkenliğini iyileştiren en önemli iki yatırım sağlığa ve eğitime yapılan yatırımlardır. Hali hazırda var olan kaynakların niteliğini iyileştirmek ve miktarlarını artırmak için yapılacak yatırımlar uzun dönemde ekonomik büyümenin hızını artıracak başlıca yoldur.

Baro ve Sala-i-Martin (1999) ve birçok yazarın gösterdiği gibi, insan sermayesinin ekonomik büyüme üzerine etkisi önemli ve yüksektir. Eğitimin ekonomik büyümeyi olumlu etkilediğini gösteren çalışmalar arasında şunları sayabiliriz: Bills ve Klenow (2000), Ranis ve diğerleri (2000) Lee ve Mason (2010), Becker ve diğerleri (1990), Mankiw ve diğerleri (1992), McMahon (1987). Ayrıca Knowles ve diğerleri (2002), kadın ve erkeğin eğitiminin arasındaki farklılığın ekonomik büyümeyi olumsuz etkilediğini göstermişlerdir.

Tansel ve Güngör (2012) de bu konuyu inceleyen çalışmalardan biridir. Bu noktada eğitimin kalitesi ile çocuk sayısı arasındaki değiş-tokuşun varlığına dikkat çekmek gerekir. Heyneman ve Loxley (1983) ve Dünya Bankası (2007) çocukların eğitimi ile eğitimin niteliğinin kalkınma ve büyümedeki önemine dikkat çeken çalışmalardır. Becker ve Lewis (1973) çocuk sayısı arasındaki değiş-tokuşu inceleyen çalışmalardan biridir. Behrman ve Birdsall (1983) eğitimin niteliğine dikkat çeken diğer bir çalışmadır. Castello ve Domenech (2002), insan sermayesinin dağılımındaki eşitsizliğin ekonomik büyümeyi olumsuz etkilediğini göstermiştir. Lohner (2011),

eğitimin toplumsal yaşamdaki olumlu etkilerini inceleyen çalışmalardan biridir. Sağlığa yapılan yatırımın ekonomik büyümeyi olumlu etkilediğini gösteren çalışmalar arasında ise şunları sayabiliriz: Currie (2009), Weil (2005), Bloom ve Canning (2000; 2008), Shultz (2005). Örneğin Shultz ve Tansel (1997), batı Afrika ülkelerinde bazı hastalıkların işgücü piyasasında ücretler ve işgücüne katılım üzerine olumsuz etkisini göstermişlerdir.

Üçüncü olarak ekonomik büyümenin en önemli kaynağı teknolojik ilerlemedir. Teknolojik ilerleme, tarihsel olarak gelişmiş ülkelerin büyümelerinde çok önemli bir rol oynamıştır ve halen de oynamaktadır.

## 2.2. Nüfusbilim ve İşgücü Piyasası

Nüfusbilim işgücü piyasası ile yakından ilgili bir alandır. İşgücü arzını belirleyen etmenler nüfusbilim dinamikleri tarafından belirlenir. Bu dinamikler doğum, ölüm ve göç gibi olayları içerir. Nüfusbilim ve işgücü arzı sıkı bir ilişki içerisinde. İşgücü arzını etkileyen demografik bulguların başında nüfusun doğurganlık hızı gelir. Doğurganlık uzun dönemde işgücünün büyüklüğünü belirleyen en önemli etmendir. Toplam işgücü arzı, önceki nesillerin doğurganlık kararlarına, diğer bir deyişle, kaç çocuk sahibi olacağı kararlarına bağlıdır. Çünkü önceki nesillerin doğurganlık kararları günümüz nüfusunun büyüklüğünü belirler. Nüfusun büyüklüğü ile birlikte, bireylerin işgücüne katılma kararları ve çalışma süresi konusundaki kararları toplam işgücü arzını belirler.

İşgücü talebi işverenlerin kararlarını yansıtır. İşgücü arzı çalışanların kararlarını aksettirir. Talep ve arz etkileşerek ücretleri ve istihdamı belirler. İstihdam yaratmak için sürekli ekonomik büyüme gereklidir. Düzenli bir makroekonomik çerçeve, yatırımlarda gelişme, fiziksel sermayeye ve insan sermayesine yatırım büyüme için gerekli yapıtaşlarıdır. İşgücü piyasasında belirlenen ücretler toplumda refah düzeyini, yaşam standardını belirler. Bu nedenle kalkınma ile ilişkisi önemlidir. İşgücü, üretim ilişkisinin önemli bir girdisidir ve üretimin büyüklüğünü belirler. Ekonomik büyüme ve istihdam arasında iki yönlü bir ilişki vardır. İstihdamın artması üretimi artırır ve ekonomik büyüme istihdamı artırır. Böylece işgücü ve işgücü piyasasında belirlenen istihdam, yaşam standardının ve kalkınmanın önemli belirleyicilerindendir.

İşgücünün talep ve arzı arasındaki uyumsuzluk işsizlik yaratır. Türkiye’de boş pozisyonlara eleman bulunamayışı ve aynı zamanda nitelikli elemanların iş bulamayışı gibi bir sorun yaşanmaktadır. Burada eğitilmiş işsiz gençler ile çalışan arayanları birleştirecek bir mekanizmanın eksikliği duyulmaktadır. İŞKUR bu eksikliği giderecek bir kuruluştur. İşgücü piyasasında talep ve arz arasında dengesizliğe yol açan ve hem işsizliğe hem de boş iş pozisyonlarına neden olan en önemli iki etmen, eğitim ile işgücü piyasası arasındaki bağın yeterince kurulamaması ve mesleki eğitimin işgücü ihtiyaçları doğrultusunda verilememesidir (DPT, 2010).

Eğitim işgücü piyasasında anahtar bir rol oynar. Eğitimin işgücü piyasasına etkisi, sadece işgücünün üretkenliğini ve becerilerini artırmak değildir. Eğitim uzun dönemde bireylerin doğurganlık kararlarını, böylece nüfus artış hızını ve dolayısıyla direkt olarak işgücü arzını etkilemektedir. Nüfusbilim ve işgücü piyasası ilişkilerinin eğitim boyutu önemlidir. Eğitim politikaları, işgücü piyasası politikalarının önemli bir boyutunu oluşturur.

İşgücü piyasasının planlanmasında nüfusun büyüklüğü yanında, nüfusun eğitimi, yaş yapısı, cinsiyet yapısı ve coğrafi dağılımı önemli bir rol oynar. Nüfusun yaş yapısı çalışma çağındaki nüfus hakkında bilgi verir. Çalışma çağındaki nüfus işgücü arzının belirleyicisidir. Nüfusun yaş

yapısını ve dağılımını bilmek ve bu dağılımın nasıl gelişeceğini öngörmek, karar vericiler ve planlamacılar açısından vazgeçilmezdir. Nüfusun ekonomik sektörlere ve mesleklere dağılımı konusunda edinilen bilgi, bu konuda planlama yapılmasında ve hedefler belirlenmesinde yararlı olur. Nüfusun coğrafi dağılımı da işgücü piyasası planlayıcıları açısından faydalı bilgiler içerir. Örneğin, işgücü talebi yaratmak amacıyla ekonomik teşviklerin hangi bölgelerde verileceği nüfusun coğrafi dağılımı ile ilgilidir. Benzer biçimde özel sektör yatırımlarını planlarken nüfusun coğrafi dağılımını da göz önüne alır.

Yöneticiler işgücü talebini etkileyen politikalar uygulayabilirler. Örneğin, Demografik Fırsat Penceresi sürecinde işgücü talebini artıran, istihdam yaratan politikaların uygulamaya konması esastır. Politika yapıcılar ve yöneticiler, vergi koyarak veya destek sağlayarak, kuralları belirleyerek veya değiştirerek hem çalışanların hem de işverenlerin davranışını dolayısı ile toplam işgücü arzını ve talebini etkiler. Örneğin, yöneticiler işgücü piyasasında ihtiyaç duyulan belirli bir meslek eğitiminde üniversite kontenjanını artırarak bu mesleğin arzını artırabilir. Bu bağlamda, Türkiye’de günümüzde, sağlık personelinin artırmak amacı ile tıp fakülteleri kontenjanları artırılmıştır (Tansel, 2012).

### **2.3. Nüfus ve Ekonomik Büyüme İlişkisi**

Nüfusbilimciler, iktisatçılar ve politika yapıcılar, yıllar boyu, nüfus artışının ekonomik büyümeyi nasıl etkilediğini tartıştılar. Bu tartışmalar nüfusun büyüklüğü ve artış hızı üzerine odaklanmıştı. Bir grup araştırmacı nüfus artışının ekonomik büyüme için zararlı olabileceği, diğer bir grup ise faydalı olabileceği sonucuna varmıştı. Birinci grup "kötümserler", ikinci grup ise "iyimserler" olarak anıldı. Kötümserler, düşüncelerinde Thomas Malthus’a yakındırlar. Malthus, 1790’larda nüfus artışı ve gıda üretimi konusunda kötümser bir görüş savunmuş; nüfus artışının net etkisinin olumsuz olacağını ileri sürmüştü. Malthus’un görüşü Bölüm 2.3.1’de açıklanmıştır. Zaman içerisinde kötümserlerin öngörülerinin gerçekleşmediği görülmüş, bir sonraki aşamada iyimserlerin görüşü ön plana çıkmıştır.

İyimserlere göre nüfus artışı değerli bir varlık oluşturup ekonomik büyümeyi olumlu etkileyebilir. Bu görüşün savunucularından 1971 Nobel İktisat ödülünü alan Kuznets’e göre nüfus artarken, yaratıcı insan stoku da artmaktadır. Böylece, yeni buluşlar ve gelişmeler ekonomik büyümeyi olumlu etkileyecektir. Nüfus artışının ekonomik büyümeyi olumlu etkileyeceği görüşü Kuznets (1973; 1974) ve Tabah (1976) gibi çalışmalarda görülebilir. 1980’lerin ortasında bu görüş de etkisini kaybetmiş, nüfus artışının "tarafsız" olduğu, ekonomik büyümeyi olumlu veya olumsuz etkilemeyeceği görüşü ortaya çıkmıştır.

Yakın zamanlarda ise, sadece nüfus büyüklüğü ve nüfus artış hızı üzerine odaklanmanın dar bir görüş açısı oluşturduğu görüşü ön plana çıkmış, nüfusun yaş yapısındaki değişikliklerin ihmal edildiği vurgulanmaya başlanmıştır. Nüfusun yaş yapısı, nüfusun değişik yaş gruplarına dağılımını göstermektedir. Doğurganlık ve ölüm hızları değişirken nüfusun yaş yapısı da değişir. Son yıllardaki araştırmacılar, yaş yapısı dikkate alındığı zaman nüfusun ekonomik büyümeyi etkilediği sonucuna varmıştır. Özellikle "nüfusun yaş yapısı işgücü piyasası, eğitim, sağlık ve istihdam politikaları ile etkileşim içerisinde olarak ekonomik büyümeye katkıda bulunabilir" görüşü savunulmaya başlanmıştır.

Üretken olmayan nüfus olarak düşünülen çocuklar ve yaşlılar nüfusun büyük bir kısmını yaşlılardan oluşturuyorsa, bu grupların gereksinimlerini karşılamak için büyük kaynaklara ihtiyaç olacaktır. Kaynakların bu desteğe ayrılması, ekonomik büyümeyi

olumsuz etkileyecektir. Fakat 0-14 yaş grubunun aksine, yaşlılar işgücüne katılabilirler. Yaşlılar yaşam boyu eğitimden faydalanarak becerilerini tazeleyebilir ve çalışabilirler. Uygun ve doğru politikalarla, yaşlı nüfustan faydalanılabilir ve bu durum ekonomik açıdan bir fırsata dönüşebilir. Yaşlı nüfusun aktif bir yaşam sürmesi ve kalkınmaya katkıda bulunabilmesi için Bölüm 5.2.2.3'de verilen önerilere bakınız.

Çalışma çağındaki nüfus artarken "Demografik Fırsat Penceresi" adı verilen ekonomik büyüme fırsatı ortaya çıkmaktadır. Bu fırsat, ancak istihdam için doğru ekonomik politikaların uygulamaya konması ile gerçekleşebilir. Bu nedenle, politika yapıcılar ve yöneticiler nüfusun yaş yapısı ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi anlamak ve değerlendirmek zorundadırlar. Nüfusun yaş yapısındaki değişiklikler, ekonomik büyüme için tekrar edilmeyen ve eşsiz bir fırsat sunabilir. Fakat bu fırsat politika yapıcılarının ve yöneticilerin bunu değerlendirebildiği ölçüde vardır. Bu fırsatı kullanabilmek ülkenin toplumsal ve ekonomik gelişmesi için yaşamsal bir önem taşır. Demografik Fırsat Penceresine Bölüm 2.5'te yer verilecektir.

### **2.3.1. Malthus'un Nüfus Kapanı Modeli**

Malthus'un Nüfus Kapanı modeli nüfus artışı ve ekonomik büyüme arasındaki anlamlı ilişki üzerinedir. Malthus 1798'de yazdığı An Essay on the Principle of Population adlı kitabında nüfus artışı ile ekonomik büyüme arasında bir ilişki olduğunu savunmuştur. Malthus'un modeline göre bir toplumun nüfusu "geometrik" oran ile artarken gıda üretimi ancak "aritmetik" oranda artabilir. Gıda üretiminin, nüfustan daha az artmasının nedeni üretim faktörü olan toprağın miktarının sabit olmasıdır. Sabit toprak miktarı artan nüfus tarafından işlendiğinde toprağın getirisi azalacaktır. Gıda miktarındaki artış, artan nüfusa göre daha az olacağı için kişi başına düşen gelir azalacak ve sonunda ancak geçinme (subsistence) düzeyine düşecektir. Bu düşük yaşam düzeyi ve yoksulluk bir denge durumundadır, bunun üzerine çıkmak imkânsızdır. Malthus'a göre düşük yaşam düzeyi ve yoksulluktan kaçınmanın tek yolu nüfus artışını kontrol etmek ve sınırlamaktır. Bu yapılmadığı durumda, açlık, hastalıklar ve savaşlar kaçınılmaz olacak ve nüfus artışını sınırlayacaktır.

Malthus'un "Nüfus Kapanı" öngörüsü zaman içerisinde gerçekleşmemiştir. Malthus modern ekonomik büyüme ile eş zamanlı gerçekleşen teknolojik ilerlemeyi öngörememiş; teknolojik ilerlemenin rolünü ve etkisini dikkate almamıştır. Teknolojik ilerleme ile sabit toprağa azalan getiriler yerine artan getiriler geçerli olmuştur. Teknolojik ilerleme ile kişi başına gelir artmış ve böylece olası nüfus kapanından kurtulmak mümkün olmuştur.

Teknolojik ilerlemeyi dikkate almaması Malthus'un modelinin önemli bir eleştirisidir. Malthus'un modeline yönelik ikinci eleştiri ise Malthus'un nüfus artış hızı ile kişi başına gelir arasında aynı yönlü, direkt bir ilişki olduğunu varsaymasıdır. Buna göre nüfus artış hızı, kişi başına gelir ile birlikte artar. Fakat böyle bir ilişki makro düzeyde doğrulanmamıştır. Ölüm oranlarının düşmesi kişi başına artan gelirden daha çok sağlıktaki gelişmeler yüzündendir. Doğum oranları da kişi başına gelir ile bir ilişki göstermemektedir. Nüfus artış hızının esas belirleyicisi olarak kişi başına gelir düzeyini almak yerine nüfus artışı ve büyüme arasındaki ilişkiyi anlamak için mikro ilişkileri incelemek daha doğru bir yaklaşım olacaktır. Nüfus artışında toplumun kişi başına geliri yerine ailenin gelir düzeyi daha önemli bir etmendir. Doğurganlığın mikro ekonomik kuramına göre ailenin gelir düzeyi, ailedeki çocuk sayısının önemli bir belirleyicisidir. Bu kuram izleyen bölümde açıklanacaktır.

### Kutu 2.1.

**Fırsat Maliyeti (Opportunity Cost):** Üretimde fırsat maliyeti bir ürünün üretilmesinde kullanılan kaynakların gerçek değeridir. Örneğin bir fazla birim tereyağı üretiminin fırsat maliyeti, kaynakları tereyağı üretiminden bilgisayar üretimine aktararak üretilbilecek bilgisayar sayısıdır. Tüketimde fırsat maliyeti bir başka malı tüketmek için, tüketiminden vazgeçilen diğer bir malın miktarıdır.

**Kadının Zamanının Fırsat Maliyeti (Opportunity Cost of Women's Time):** Bir kadının ücretli çalışmak veya kendi işinde kâr amaçlı çalışmak yerine ev işleri yapmak ve çocuk büyütme için vazgeçtiği ücret veya kâr miktarıdır. Mikro Ekonomik Kuramına göre bir kadının çocuk yetiştirmeye harcadığı zamanın fırsat maliyeti ne kadar yüksek olursa, çocuk yetiştirmeye o kadar az zaman ayıracaktır veya o kadar az çocuk sahibi olacaktır. Kadının işgücü piyasasında elde ettiği ücret eğitimi ile artar. Bu nedenle kadının zamanının fırsat maliyeti eğitim ile artar. Eğitimli kadınlar için çocuk yetiştirmenin fırsat maliyeti yüksektir. Bu nedenle talep edilen çocuk sayısı kadının eğitimi ile azalır.

**Boş (Hoş) Zamanın Fırsat Maliyeti (Opportunity cost of Leisure):** Bir saat televizyon izleyerek harcanan boş zamanın fırsat maliyeti, o bir saatte çalışarak kazanılabilecek ücret miktarıdır.

*Kaynak: Borjas (2010) ve Ehrenberg ve Smith (2012)'den faydalanılmıştır.*

### 2.3.2. Doğurganlığın Mikro Ekonomik Kuramı

"Doğurganlığın Mikro Ekonomik Kuramı" Neoklasik Tüketici Davranışları Kuramına dayanır, Neoklasik kuramın, ailelerin çocuk yapma kararlarına bir uygulamasıdır. Ailelerin doğurganlık kararlarının mikro ekonomik belirleyicilerini inceler. Son yıllarda, araştırmacılar arasında Doğurganlığın Mikro Ekonomik Kuramının, demografik geçiş modelinin üçüncü evresinde düşen doğurganlık oranlarını daha iyi açıkladığı görüşü ağırlık kazanmıştır. Bu kuram nüfus artışı ve ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi irdelemektedir.

Neoklasik Tüketici Davranışı Kuramına göre, kişiler tüketim malları için tercih, zevk ve beğenilerine göre fayda (fayda fonksiyonu), kendi gelirin ve bütün malların göreceli fiyatlarının kısıtlamasını göz önüne alarak, bu malların tüketiminden sağlayacağı faydayı (satisfaction) ençoklaştırır. Bu kuramın doğurganlık kararlarına uygulanmasında çocuklar bir tüketim malı gibi görülür. Bu uygulama çocuk talebi kuramını ortaya çıkarır.

Doğurganlığın mikro ekonomik kuramı konusunda daha fazla bilgi için Schultz (1974), Nerlove (1974) ve Cochrane (1975) gibi çalışmalara başvurulabilir. Böylece doğurganlığın mikro ekonomik kuramına göre çocuğa olan talep, diğer mallara olan talep gibi, ailenin tercihleri, ailenin geliri ve çocuğu yetiştirmenin parasal maliyeti (fiyatı) ve fırsat maliyetine bağlıdır. Diğer bütün etmenler sabit tutulduğunda istenen çocuk sayısı ailenin geliri ile aynı yönde ilişkilidir. Diğer bir deyişle, diğer bütün etmenlerin sabit olduğu durumda, ailenin geliri artarken istenen çocuk sayısı da artacaktır. Bu da çocuk sayısı ile gelir arasındaki aynı yönlü ilişkiyi mikro düzeyde açıklar.

Diğer bütün etmenler sabit tutulduğu durumda istenen çocuk sayısı, çocukların parasal maliyeti (fiyatı) ve fırsat maliyeti ile ters yönde ilişkilidir. Ek olarak, aynı koşullar altında, istenen çocuk sayısı ile diğer malların göreceli tercihi ters yönde ilişkilidir.

Doğurganlığın mikro ekonomik kuramına göre, kadınların ücretlerinin artması veya istihdam olanaklarının artması, çocuk yetiştirmenin fırsat maliyetini artırır. Diğer bir deyişle kadının zamanının fırsat maliyeti artar. Bu nedenle, daha az çocuk talebine neden olur. Bilindiği gibi kadınların eğitim düzeyinin artması, onların işgücüne katılımlarını, ücretlerini ve istihdam olanaklarını artırmaktadır. Bu durum çocuk yetiştirmenin fırsat maliyetini artırır. Bu nedenle kadınların eğitimi artarken doğurganlığın düştüğü gözlemlenmektedir. Elinizdeki kitabın izleyen bölümlerinde bu ilişkiye atıfta bulunulacaktır.

Gelişmekte olan tarımsal toplumlarda ise, çocuklar Neoklasik kuramda olduğu gibi bir tüketim malı olarak değil bir yatırım malı olarak görülürler. Çocuklardan beklenen faydalar, çocuk işçiliği yanında, gelecekte parasal destektir. Bu destek sosyal sigortanın olmadığı bir ortamda, yaşlılıklarında anne-babaya parasal destek biçimindedir. Ayrıca, diğer bütün etmenler sabit tutulduğunda Neoklasik kuramın öngördüğü, istenen çocuk sayısı ile aile geliri arasındaki aynı yönlü (direkt) ilişki gelişmekte olan ülkelerde geçerli olmayabilir.

Schultz (1997)'un bulgularına göre gelişmekte olan ülkelerdeki ailelerin doğurganlık davranışları bu ülkelerde değişen ekonomik koşullara bağlı olarak değişmektedir.

## **Kutu 2.2.**

**Nüfus Büyümesinin Momentumu (Momentum of Population Growth):** Bir toplumda nüfus artış hızının düşmesinden sonra bile nüfus artışının devam etmesine verilen addır. Doğurganlığın düşmesi ile daha az çocuk birkaç nesil devam etse de bu daha küçük nüfus anlamına gelmez. Çünkü doğurganlığın yüksek olduğu dönemde oluşan büyük genç nüfus, anne-baba olma yaşına gelir ve bu geniş nüfus grubu nüfusu artırır. Bu nedenle, bir ülkenin nüfus artış hızı düşse bile birkaç nesil geçinceye kadar ülke nüfusu durağanlaşmaz. Örneğin günümüzde, Türkiye'de nüfus artış hızı düşmüştür; fakat nüfus artmaktadır ve öngörülere göre ülke nüfusu 2050'den önce durağanlaşmayacaktır.

**Toplam Doğurganlık Hızı (TDH) (Total Fertility Rate):** Doğurgan olan 15-49 yaş grubundaki kadınların, yaşlara özel doğum hızları dikkate alındığında, bu süre boyunca doğurabilecekleri çocuk sayısıdır.

**Yenilenme Hızı (Replacement Rate):** Kadınların kendilerinin yerine geçecek sayıda kız çocuğu sahibi olmaları durumundaki toplam doğurganlık hızıdır. Veya yetişkinlerin kendilerinin yerine geçecek sayıda bebek sahibi olmaları durumundaki toplam doğurganlık hızıdır. Günümüzde birçok ülkede yenilenme hızının, kadın başına 2,1 çocuk olduğu tahmin edilmiştir.

**Doğuşta Yaşam Ümidi (Life Expectancy at Birth):** Doğan bir bebeğin yaşaması beklenen yıl sayısıdır. Örneğin, Türkiye'de 2010 yılında doğuştaki yaşam ümidi erkeklerde 69,3 yıl, kadınlarda ise 76,5 yıldır (Hoşgör, 2010 orta düzey projeksiyonu).

*Kaynak: Hoşgör ve Tansel (2010) ve Shorter (1995)'den faydalanılmıştır.*



## 2.4. Nüfus ve Demografik Geçiş Süreci

Demografik Geçiş Kuramı günümüz modern devletlerinin, nüfus gelişimi ile ilgili olarak hemen hemen aynı evrelerden geçiyor olmaları gözlemine dayanır. Demografik Geçiş Süreci toplumların yüksek doğum ve yüksek ölüm hızlarından düşük doğum ve düşük ölüm hızlarına geçiş sürecidir. Nüfusbilim yazınında bu geçiş süreci üç evrede incelenir. Birinci evre, yüksek doğum ve yüksek ölüm hızının olduğu evredir. İkinci evre, hızla düşen ölüm hızı ile daha yavaş düşen doğum hızı sürecidir. Üçüncü evre ise düşük doğum ve düşük ölüm hızlarının hüküm sürdüğü evredir. Son yıllarda bazı nüfusbilimciler üçüncü evreyi üç kısma ayırmışlardır; böylece Demografik Geçiş Süreci toplam beş evreden oluşmaktadır. Demografik Geçiş kuramının beş evresi aşağıda sıralanmaktadır. Ayrıntılı tartışma, Hoşgör ve Tansel (2010, ss. 51-53)'de verilmiştir.

1. Birinci evrede yüksek doğum ve yüksek ölüm oranları vardır. Bunun sonucu olarak nüfus durağandır veya çok az büyür. Modernleşmeden önce günümüz gelişmiş ülkeleri yüzyıllarca bu evreyi yaşadılar. Endüstrileşmeden önceki tarımsal toplumlar bu evreye örnektir.
2. İkinci evre hızlı düşen ölüm hızı ile daha yavaş düşen doğum hızı dönemidir. Bunun sonucu olarak nüfus artış hızı yükselmekte ve nüfus hızla artmaktadır. Gelişen sağlık hizmetleri, daha iyi beslenme ve yüksek gelir dolayısı ile ölüm oranları düşmektedir. Avrupa'da 18'inci yüzyıldaki sanayi devriminden sonra girilen nüfus evresi bu durum için bir örnektir.
3. Üçüncü evrede ölüm hızı ile beraber doğum hızı da düşmüştür. Nüfus artış hızı çok düşüktür fakat nüfus büyümesinin momentumu dolayısı ile toplam nüfus artmaktadır.
4. Dördüncü evrede doğum ve ölüm hızları yaklaşık eşit ve beraberce düşük düzeydedir. Toplam nüfus yüksek ve durağandır. Günümüzde ABD, Kanada ve bazı Avrupa ülkeleri bu evreye örnektir.
5. Beşinci evrede doğum hızı ölüm hızından düşüktür. Nüfus azalmaktadır. Yaşlı nüfus hızla artmakta çalışma çağı nüfus azalmaktadır. Günümüzde Almanya, Fransa, Litvanya ve Macaristan gibi bazı Avrupa ülkeleri ve Doğu Asya ülkeleri bu evreye örnektir.

Türkiye'de gözlemlenen Demografik Geçiş Sürecinin aşamaları Hoşgör ve Tansel (2010, s. 55-57)'de ayrıntıları ile verilmiştir. Bu aşamalar özet olarak şöyle açıklanabilir. Birinci aşama 1923-1955 yılları arasında yaşanmıştır. Bu aşamanın en önemli özelliği, doğum ve ölüm hızlarının çok yüksek olduğu bir evre olmasıdır. Bu dönemde doğurganlık 5,5 çocuktan 7 çocuğa yükselmiştir. Nüfus, 30 yıllık bir sürede ikiye katlanmıştır. 1927'de 13,7 milyon iken 1955'te 24 milyon olmuştur. Demografik Geçiş Sürecinin ikinci aşaması 1955-1985 yılları arasında yaşanmıştır. Bu dönemin başlangıcında yıllık nüfus artış hızı %2,8 ile en yüksek düzeyine ulaşmıştır. Nüfus 30 yıllık bir sürede yine yaklaşık ikiye katlanmıştır. 1955'te 24 milyondan 1985'te 51 milyona yükselmiştir. Bu dönem içerisinde doğurganlık hızı yüksektir. Ölüm hızı ise düşüktür. Demografik Geçiş Sürecinin üçüncü aşamasına 1985'te girilmiştir. Bu evrenin özelliği doğurganlık hızının çok hızlı bir biçimde düşmesidir. Düşen ölüm ve doğurganlık hızlarının sonucu olarak nüfus artış hızı azalmaktadır. 1985-1990 döneminde yıllık nüfus artış hızı %1,5 olmuştur (Hoşgör ve Tansel, s. 74). Nüfus büyümesinin momentumu dolayısı ile nüfus artmaktadır.

Türkiye’de Demografik Geçiş Sürecinin üçüncü aşaması henüz tamamlanmamıştır. Dördüncü evrede doğum ve ölüm hızları düşük ve birbirine eşittir. Böylece nüfus artış hızı sıfırdır. Dördüncü evrenin iki koşulundan birisi, net yenilenme hızının bir olmasıdır ve bu koşul 2014’te sağlanacaktır. İkinci koşul olan nüfusun durağanlaşması ise 2050’de gerçekleşecektir. Böylece Türkiye Demografik geçiş sürecinin dördüncü evresine 2050’de girecektir. (Hoşgör ve Tansel, 2010).

Avrupa ve Kuzey Amerika’da yüksek ölüm ve doğum oranlarından düşük ölüm ve doğum oranlarına geçiş süreci 18. yüzyılda Sanayi Devrimi ile başlamış ve hemen hemen iki yüz yıl sürmüştür. Bugün gelişmekte olan ülkelerde bu süreç daha kısa sürede gerçekleşmektedir. Örneğin, Türkiye’de yüksek ölüm ve doğum hızlarından düşük ölüm ve doğum hızlarına geçiş süreci 50 yıl kadar alarak, göreceli olarak çok kısa bir sürede gerçekleşmiştir.

Türkiye’nin nüfusu ve nüfus yapısı Cumhuriyet’in kuruluş yıllarından beri birçok değişiklikler geçirmiştir. Cumhuriyet’in ilk genel nüfus sayımına göre 1927 yılında nüfus sadece 13,7 milyon idi. ADNKS sonuçlarına göre 2011 yılında Türkiye’nin nüfusu 74,7 milyondur (TÜİK, 2011b). Hoşgör (2010) orta düzey tahminlerine göre 2050 yılında Türkiye’nin nüfusu 99,8 milyona ulaşacaktır. Nüfus artış hızı yıllar içerisinde büyük değişiklikler göstermiştir. Nüfus artış hızı 1955-1960 döneminde ulaştığı en yüksek değeri olan %2,85’ten, 1990-2000 döneminde %1,83’e düşmüştür (Hoşgör ve Tansel 2010). Hoşgör (2010) orta düzey tahminlerine göre 2050 yılında yıllık nüfus artış hızı %0,1 olacaktır. Toplam doğurganlık hızı (TDH), Türkiye’de 1970 yılında kadın başına 5,5 çocuk idi. Bu sayı 2000’de kadın başına 2,53 çocuğa düşmüştür (DİE, 2000, Genel Nüfus Sayımı). 2010 yılında ise kadın başına 2,12 çocuk olarak tahmin edilmiştir (Hoşgör, 2010, orta düzey). Bu oran TDH’de yenilenme düzeyi olan 2,10’a çok yakındır.

Aşağıda bazı ülkelerin Demografik Geçiş Sürecinin hangi aşamasında oldukları belirtilecek ve 2000 yılı için bu aşamayı belirleyen ana demografik göstergeler verilecektir. Ayrıca, bu göstergelerin 2050 yılı için öngörülen değerleri, gelecekte beklenen gelişmeleri göstermesi amacıyla belirtilecektir. Aksi belirtilmediği durumda hem 2000 hem de 2050 yılları ile ilgili demografik veriler Hoşgör ve Tansel (2010) Tablo 10A, 10B ve 10C’den alınmıştır.

Türkiye’nin Demografik Geçiş Sürecinin üçüncü aşamasına 1985 yılında girdiği ve günümüzde de üçüncü aşamada olduğu yukarıda belirtilmişti. Türkiye’de bazı demografik göstergelerin 2000 yılında şu değerleri aldığını görüyoruz. Toplam doğurganlık hızı kadın başına 2,53 çocuktur. Nüfusun doğal artış hızı ise %1,55’tir. Doğustaki yaşam ümidi 70,8 yıldır. Toplam nüfusun %29,83’ü çocuk (0-14 yaş), %64,47’si çalışma çağı (15-64 yaş) ve %6,69’u da yaşlı (65 ve üzeri) yaş grubundadır. 2050 yılı için yapılan öngörülere göre aynı demografik göstergeler şu değerleri alacaktır. Toplam doğurganlık hızı kadın başına 1,85 çocuk olacaktır. Nüfusun doğal artış hızı %0,11’e düşecek ve nüfus durağanlaşacaktır. Doğustaki yaşam ümidi 77,8 yıla yükselecektir. 0-14 yaş grubunun toplam nüfus içerisindeki oranı %18,18’e gerileyecektir. Benzer oran 15-64 yaş grubu için %64,5 olacaktır. 65 yaş üzeri yaşlı nüfus oranı ise %17,32’ye yükselecektir. Ortanca yaş 2000 yılında 25 yıl iken 2050 yılında 40 yıl olacaktır (Hoşgör ve Tansel, 2010, Tablo 10.A).

Farklı ülkelerin demografik geçiş sürecindeki konumlarına bakacak olursak; Nijerya Demografik Geçiş Sürecinin ikinci evresindedir. Yüksek doğurganlık ve düşük ölüm oranları vardır. 2010-2015 dönemi için toplam doğurganlık hızı, kadın başına 5,4 çocuk olarak tahmin edilmiştir. Doğusta yaşam ümidi 53 yıldır. Yüksek doğurganlık ve düşük bebek ölümlülüğü, genç bir nüfus yapısı oluşturmaktadır. 2010-2015 döneminde 0-19 yaş grubunun toplam nüfus içerisindeki payının %53 olacağı tahmin edilmiştir. Ayrıca, çalışma çağı nüfusun (20-64 yaş grubu), %43 ve yaşlı nüfusun (65 yaş ve üzeri) ise %3 olacağı tahmin edilmiştir (East-West Center, 2011).

Demografik Geçiş Sürecinin ikinci evresinde olan diğer bir ülke Irak'tır. 2000 yılı için toplam doğurganlık hızı kadın başına 5,09 çocuk olarak tahmin edilmiştir. Nüfusun doğal artış hızı %3,15'tir. Doğumda yaşam ümidi 70,6 yıldır. 2000 yılında, 0-14 yaş grubunun toplam nüfus içindeki payı %42,9'dur. Bu oran ile Irak aynı yılda en çok çocuk nüfus oranına sahip ülkelerden biridir. Çalışma çağı nüfusun (15-64 yaş) payı %53,65 ve yaşlı nüfusun (65 ve üzeri) payı ise %3,45'tir (Hoşgör ve Tansel, 2010, Tablo 10.C). 2050 yılı için yapılan öngörülere göre adı geçen demografik göstergeler şu değerleri alacaktır. Toplam doğurganlık hızı %2,13'e düşecektir. Nüfusun doğal artış hızı %1,05'e düşecektir. Doğustaki yaşam ümidi 76,8 yıla yükselecektir. 0-14 yaş grubunun toplam nüfus içerisindeki oranı %24,28'e gerileyecektir. 15-64 yaş grubunun toplam nüfusa oranı ise %67,29'a yükselecektir. 65+ yaş grubunun toplam nüfus içerisindeki oranı ise %8,44'e yükselecektir. Ortanca yaş 2000 yılında 18 iken 2050 yılında 31 yıla yükselecektir (Hoşgör ve Tansel, 2010, Tablo 10.C). Irak için 2050 yılında beklenen bu özellikler Türkiye'nin 2000 yılındaki demografik özelliklerine yaklaşık olarak benzemektedir.

Avrupa, Kuzey Amerika ve Doğu Asya ülkeleri ya Demografik Geçiş Sürecinin dördüncü evresindedir ya da bu evreyi tamamlamış bulunmaktadır. Örneğin Japonya'da 2000 yılında toplam doğurganlık hızı, 1,34'tür. Nüfusun doğal artış hızı ise %0,01 ile nüfus neredeyse durağandır. Bu nedenle Japonya Demografik Geçiş Sürecinin dördüncü evresindedir. Doğustaki yaşam ümidi 81,2 yıldır. Toplam nüfusun %14,6'sı çocuk (0-14 yaş grubu), %68,16'sı çalışma çağı (15-64 yaş grubu) ve %17,24'ü yaşlı (65 ve üzeri) yaş grubundadır (Hoşgör ve Tansel, 2010, Tablo 10.C). Benzer özelliklerin 2050 yılı için öngörülen değerlerine bakacak olursak şu biçimde olduğunu görürüz. 2050 yılında toplam doğurganlık hızı 1,63 çocuğa yükselecektir. Nüfusun doğal artış hızı ise % -0,76 olarak nüfusun azalacağını göstermektedir. Doğumda yaşam ümidi 91,6 yıla yükselecektir. Nüfusun yaş yapısının önemli ölçüde değişeceği öngörülmüştür. 0-14 yaş grubunun toplam nüfus içerisindeki oranı %11,63'e gerileyecektir. Çalışma çağı olan 15-64 yaş grubunun oranı ise %52,84'e gerileyecektir. Yaşlı nüfusun (65+ yaş) toplam içerisindeki oranı önemli ölçüde artarak %35,53'e yükselecektir. Ortanca yaş 2000 yılında 41 yıl iken 2050 yılında 54 yıl olacaktır (Hoşgör ve Tansel, 2010, Tablo 10.C). Bu yaşlı nüfus oranı ile Japonya yaşlı nüfus oranı en yüksek ülkelerden biri olacaktır.

Almanya'da 2000 yılında toplam doğurganlık hızı 1,34'tür. Nüfusun doğal artış hızı % -0,21'dir. Diğer bir değişle nüfus azalmaktadır. Bu nedenle, Almanya Demografik Geçiş Sürecinin beşinci evresindedir. Doğustaki yaşam ümidi 77,8 yıldır. Toplam nüfusun %15,62'si çocuk (0-14 yaş grubu), %68,03'ü çalışma çağı (15-64 yaş grubu) ve %16,36'sı yaşlı (65 ve üzeri) yaş grubundadır (Hoşgör ve Tansel, 2010, Tablo 10.C). Bu demografik göstergelerin Almanya için 2050 yılı öngörülleri şu değerleri almaktadır. 2050 yılında toplam doğurganlık hızı 1,72 çocuğa yükselecektir. Nüfusun doğal artış hızı 2000 yılına göre daha da düşerek % -0,72 değerini alacak ve nüfus azalmaya devam edecektir. Doğumdaki yaşam ümidi 86,7 yıla yükselecektir. Nüfusun yaş yapısı göstergeleri şu değerleri alacaktır. 0-14 yaş grubunun toplam nüfus içerisindeki %13,1'e gerileyecektir. Çalışma çağı nüfus oranı (15-64 yaş) %57,05'e gerileyecektir. Yaşlı nüfus oranı (65 ve üzeri) ise %29,84'e yükselecektir. Ortanca yaş 2000'de 40 yıl iken 2050 yılında 50 yıla yükselecektir (Hoşgör ve Tansel, 2010, Tablo 10.C)

Diğer bir örnek olarak Yunanistan'ı inceleyecek olursak, 2000 yılında toplam doğurganlık hızının kadın başına 1,29 çocuk ve nüfusun doğal artış hızının %0,03 olduğunu görmekteyiz. Diyer bir değişle, kaba doğum ve ölüm hızlarının yaklaşık birbirine eşit olması dolayısı ile toplam

nüfus durağıdır. Bu nedenle, Yunanistan Demografik Geçiş Sürecinin dördüncü evresindedir. Doğuştaki yaşam ümidi 77,6 yıldır. Toplam nüfusun %15,25'i çocuk (0-14 yaş), %68,26'sı çalışma çağı (15-24 yaş) ve %16,49'u da yaşlı (65 yaş ve üzeri) yaş grubundadır (Hoşgör ve Tansel, 2010, Tablo 10.B). 2050 yılı için öngörülere göre Yunanistan'da beklenen demografik özellikler şu biçimde özetlenebilir. 2050 yılında toplam doğurganlık hızı 1,78 çocuğa yükselecektir. Nüfusun doğal artış hızı % -0,49 olacak, diğer bir deyişle nüfus azalacaktır. Doğuştaki yaşam ümidi 85,9 yıla yükselecektir. Nüfusun yaş yapısındaki değişiklikler şu özellikleri içerecektir. 0-14 yaş grubunun toplam nüfus içerisindeki payı %13,99'a gerileyecektir. Çalışma çağı (15-64 yaş) nüfusun toplam içerisindeki payı %55,79'a gerileyecektir. Yaşlı nüfusun (65 ve üzeri) oranı ise %30,21'e yükselecektir. Ortanca yaş 2000'de 38 yıl iken 2050'de 49 yıl olacaktır (Hoşgör ve Tansel, 2010, Tablo 10.B).

Yukarıda incelenen örneklerin gösterdiği gibi 2000'den 2050'ye doğumda yaşam ümidi artmakta ve çocuk nüfus oranı azalırken yaşlı nüfus oranı artmaktadır. Diğer bir deyişle ülkelerin nüfuslarının yaş yapısı yaşlı nüfusa doğru bir eğilim göstermektedir. Nitekim Hoşgör ve Tansel (2010), Tablo 10.D'deki dünya için öngörülen demografik göstergelere göre de dünya nüfusu yaşlanmaktadır. Toplam doğurganlık hızı düşmekte ve doğuştaki yaşam ümidi artmaktadır. Nüfusun doğal artış hızı düşmektedir. Nüfusun yaş yapısı değişmekte ve yaşlı nüfusa doğru bir eğilim göstermektedir. Dünyada 0-14 yaş grubu nüfus oranı 2000'deki %30,32'den 2050'de %20,64'e düşecektir. 65 ve üzeri olan yaşlı nüfus oranı ise 2000'deki %6,82'den 2050'de %13,47'ye yükselecektir (Hoşgör ve Tansel, 2010, Tablo 10.D).

### Kutu 2.3.

**Nüfusun Yaş Yapısı (Age Structure of Population):** Bir ülkenin nüfusunun yaş yapısı, nüfusun çeşitli yaş gruplarına dağılımını gösterir. Nüfusun yaş yapısı zaman içerisinde değişmektedir ve demografik geçiş süreçlerine göre farklılıklar göstermektedir. Örneğin, gelişmekte olan bir ülkenin nüfusunun büyük bir kısmı 15 yaş altındadır. 15-64 yaş grubundaki nüfus düşüktür. 65 ve üzeri yaş grubundaki nüfus ise çok düşüktür.

**Toplam Bağımlılık Oranı (Total Dependency Ratio):** Nüfusun genç (0-14 yaş grubu) ve yaşlı (65 ve üzeri yaş grubu) sayısının, çalışma çağı (15-64 yaş grubu) nüfusuna oranıdır. 0-14 ve 65 ve üzeri yaş grupları ekonomik olarak üretken değildir ve genelde işgücünün içerisinde sayılmazlar. 65+ yaş grubunun işgücüne katılımı ve etkin bir yaşam sürmesi ile ilgili olarak Bölüm 5.2.2.3'e bakınız. Özellikle, üretime katılmayan 0-14 yaş grubunun yüksekliği hem devlete hem de işgücüne bir yük getirir. Aileler veya çalışan nüfus bu yaş grubunun ihtiyaçlarını karşılamak durumundadır. Devlet ise bu yaş grubunun eğitim ve sağlık gereksinimlerine kaynak ayırmak durumundadır.

**Çocuk Bağımlılık Oranı (Child Dependency Ratio):** Ekonomik yönden üretken olmayan 15 yaş altı genç nüfusun, ekonomik yönden etkin olan çalışma çağı nüfusuna (15-64 yaş grubu) oranıdır.

**Yaşlı Bağımlılık Oranı (Old Dependency Ratio):** Ekonomik yönden üretkenliği tartışmalı olan (Bölüm 5.2.2.3'e bakınız) yaşlı (65 ve üzeri) nüfusun ekonomik yönden etkin olan çalışma çağı nüfusuna (15-64 yaş grubu) oranıdır.

**Ortanca Yaş (Median Age):** Bir nüfusu iki eşit gruba, ortadan bölen yaşa verilen addır. Örneğin Hoşgör (2010) öngörüsüne göre Türkiye'de 2010 yılında ortanca yaş 28 yıldır. Bu durum nüfusun yarısının 28 yaşın altında ve yarısının da 28 yaşın üstünde olduğunu gösterir.

*Kaynak: Hoşgör ve Tansel (2010)'den faydalanılmıştır.*

## 2.5. Demografik Fırsat Penceresi ve Örnekleri

Nüfusun artış hızı azalırken, çalışma çağındaki nüfusun artması ve yüksek sayılara ulaşması Demografik Fırsat Penceresi veya Demografik Armağan olarak anılmaktadır. Demografik Fırsat Penceresi terimi ilk defa Barlow (1994) tarafından kullanılmıştır. Demografik Fırsat Penceresi ülkelerin tarihlerinde sadece bir kez karşılaşılabilen bir durum olarak bir fırsattır. Çünkü, nüfusun yaş yapısındaki değişiklikler sürecinde çalışma çağındaki nüfus sadece bir kez artarak en yüksek değerini alır; bundan sonra azalmaya başlar ve bu oluşum bir daha tekrarlanmaz. Japonya'nın 1960'larda ve diğer Doğu Asya ülkelerinin 1970'lerde yaşadığı hızlı büyüme dönemi ve üretimlerindeki artış, bu ülkelerde oluşan Demografik Fırsat Penceresi ile ilişkilendirilmektedir (Dowrick, 1996; Bloom ve Williamson, 1998; Mason ve diğerleri, 1999; Mason, 2001a; 2001b).

Demografik Fırsat Penceresi paradigması, toplumun geçirdiği yaş yapısındaki değişimler ile ilgilidir. Bu evreler Bölüm 2.4'te Demografik Geçiş Süreci çerçevesinde ayrıntılı olarak irdelenmiştir. Başlangıç evrelerinde, genç nüfusun ağırlığı yüksektir. Orta evrede, çalışma çağındaki nüfus

ağırlıktadır. Son evrede ise yaşlı nüfusunun ağırlığı yüksektir. Demografik Fırsat Penceresi orta evrede görülür. Bu evrede çalışma çağındaki nüfusun ağırlıklı olması yanında toplam bağımlılık oranı düşüktür. Diğer bir deyişle, bağımlı genç nüfus oranı azalmış ve bağımlı yaşlı nüfus oranı ise henüz artmamıştır. Çalışma çağındaki nüfus, çalışma, üretme ve kazanma potansiyeline sahiptir. Çalışanlar artarken vergi tabanı genişleyecek ve kamu tasarrufları artacaktır. Bu da ülkenin toplumsal ve ekonomik gelişmeye daha çok yatırım yapabileceği anlamına gelir. Bağımlı genç nüfus oranının azalması ile birlikte, eğitimde nicelik yerine niteliğe yoğunlaşma fırsatı doğacaktır. Doğurganlık düştüğü ve çocuk sayısı azaldığı için aileler çocuklarının eğitime ve sağlığına daha çok para harcayabilecektir. Böylece geleceğin işgücü daha eğitilmiş, sağlıklı, becerili ve üretken olarak ekonomik büyümeye katkıda bulunacaktır. Çalışma çağındaki nüfustaki artış, kişi başına üretimi ve ekonomik büyümeyi artırırken özel tasarruflar da artacaktır. Bu durum, yatırımlara yönelmeyi ve böylece ekonomik büyümeyi mümkün kılar. Doğru politikalar geliştirilebilir, uygulanabilir ve çalışma çağındaki nüfusa istihdam yaratılabilirse, daha yüksek üretkenlik ve ekonomik büyüme mümkün olacaktır. Fakat işgücü piyasasına girenler iş bulamazlarsa, işgücü piyasasına girenlerin çokluğu ücretleri düşürecek, işsizlik ve yoksulluk artacak, toplumsal huzursuzluk ve karmaşa ortamı baş gösterebilecektir.

Demografik Fırsat Penceresinin olumlu ekonomik sonuçları otomatik olarak elde edilemez. Demografik Fırsat Penceresinden faydalanabilmek için bilinçli bazı politikaların yürürlüğe konması gerekir. Örneğin, Latin Amerika ülkelerinde çalışma çağındaki nüfus arttı; fakat Doğu Asya ülkelerindeki gibi bir büyüme gerçekleşmedi (Lunderberg ve Lam, 2007). Latin Amerika deneyimi olumlu sonucun garanti olmadığını göstermektedir. Hong Kong, Singapur, Güney Kore ve Tayvan gibi Doğu Asya ülkelerinde eğitim ve sağlık sistemlerindeki gelişmeler, talep yaratan dış ticaret düzenlemeleri, tasarrufların teşvik edilmesi ile birleşince büyüyen çalışma çağındaki nüfus istihdam edilebilmiştir. Doğu Asya ülkeleri önce ortaöğretime, sonra yükseköğretime yatırım yapmıştır. Halbuki birçok Latin Amerika ülkesi önceliği yükseköğretime yatırıma vermiştir. De Ferranti ve diğerleri (2003)'nin gösterdiği gibi sonuç olarak Latin Amerika'da daha yüksek gelir ve eğitim eşitsizliği ortaya çıkmıştır. 1965'te Hong Kong, Güney Kore ve Singapur ilköğretim düzeyinde tüm ülkede tam okullaşma sağlamışlardır. 1970-1989 döneminde Güney Kore'de ilköğretim düzeyinde reel harcamalar %355 artmış, 1987'de ortaöğretimde okullaşma oranında cinsiyet eşitliği sağlanarak %88'e ulaşılmıştır. (Dünya Bankası, 1993, s.43). Bu açıklamalar göstermektedir ki Doğu Asya ülkeleri eğitime doğru zamanda ve doğru düzeyde büyük yatırımlar yapmışlar ve bu durum Demografik Fırsat Penceresinden faydalanmalarını sağlayan önemli bir etmen olmuştur.

Bloom ve Williamson (1998), Mason ve diğerleri (1999), Mason (2001a; 2001b) gibi çalışmalar, Demografik Fırsat Penceresinin, Doğu ve Güneydoğu Asya'nın ekonomik başarısına önemli katkısı olduğunu göstermektedir. Bloom ve Williamson (1998) Doğu ve Güneydoğu Asya'nın kişi başına gelirindeki artışın üçte-birinin Demografik Fırsat Penceresinden dolayı olduğunu hesaplamışlardır. Mason (2001a)'nın tahminlerine göre ise, bu bölgenin büyümesinin dörtte biri Demografik Fırsat Penceresinden dolayıdır.

#### Kutu 2.4.

**Çalışma Çağındaki Nüfus (Working Age Population):** İşgücünde olanlar ile işgücüne dâhil olmayanlardan oluşur. Genelde ve uluslararası istatistiklerde çalışma çağındaki nüfus 15-64 yaş arası nüfus olarak anılır. TÜİK, çalışma çağındaki nüfus için 15 ve üzeri yaş grubunu kullanmaktadır.

**Kurumsal Olmayan Nüfus (Non-Institutionalized Population):** Okul, yurt, otel, çocuk yuvası, huzurevi, özel nitelikteki hastane, hapishane, kışla ya da orduevinde ikamet edenler dışında kalan nüfustur.

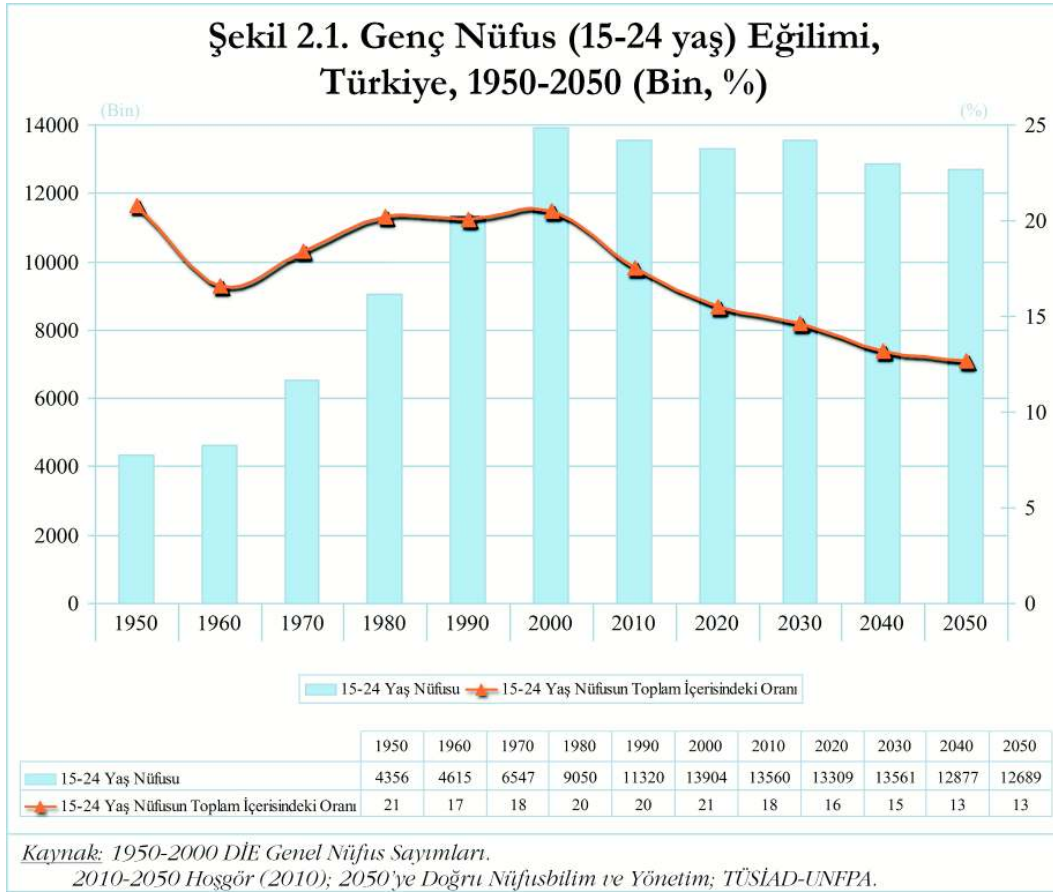
**Kurumsal Olmayan Çalışma Çağındaki Nüfus (Non-Institutionalized Working Age Population):** TÜİK'in tanımına göre kurumsal olmayan nüfus içerisinde 15 ve daha yukarı yaştaki nüfustur. Uluslararası yayınlarda ise çalışma çağı nüfus olarak 15-64 yaş grubu ele alınmaktadır.

*Kaynak: Ünalın (2003) ve TÜİK internet sayfasından faydalanılmıştır.*

Demografik Fırsat Penceresi farklı ülkelerde farklı zamanlarda başlamaktadır. Ayrıca ne kadar süreceği yine ülkelere göre farklılık göstermektedir. Khalifa (2009), Birleşmiş Milletler kaynaklarına dayanarak bazı Arap ülkeleri için Demografik Fırsat Penceresinin başlayış ve sona eriş yıllarını vermektedir. Örneğin, bu süreç Birleşik Arap Emirlikleri'nde 1975'te başlamıştır, 50 yıl sürerek 2025'te sona erecektir. Kuveyt'te 1995'te başlamıştır, 35 yıl sürerek 2030'da sona erecektir. Tunus ve Lübnan'da 2005'te başlamıştır, 30 yıl sürerek 2035'te sona erecektir. Mısır, Suriye ve Ürdün'de 2020'de başlayıp, 30 yıl sürerek 2050'de sona erecektir. Filistin'de 2045'te başlayıp, 25 yıl sürerek 2070'te sona erecektir. Yemen'de 2060'ta başlayıp 35 yıl sürerek 2095'te sona erecektir. Sivakumar ve Dhanya (2011)'in tahminlerine göre ise Demografik Fırsat Penceresi Hindistan'da 2015'te başlayıp, 35 yıl sürerek 2050'de sona erecektir. Türkiye'de Demografik Fırsat Penceresi'nin 2010 yılında başladığı ve 31 yıl sürerek 2041 yılına kadar devam edeceği tahmin edilmektedir (Hoşgör, 2010). Bu tarihlerde çalışma çağı nüfus artmakta, genç bağımlı nüfus oranı azalmaktadır; fakat yaşlı bağımlı nüfus oranı henüz çok artmamıştır. Bu tarihler kesin yıllar olmayıp yaklaşık tarihlerdir. Ülkeler arasındaki farklılıklar, demografik geçiş sürecini farklı zamanlarda yaşıyor olmaları, doğurganlık ve ölüm hızlarının düşüşlerinde ve zamanında farklılıklar olması ile ilgilidir.

Demografik Fırsat Penceresini değerlendirmek için zamanlama önemlidir. Brezilya, Çin ve Vietnam gibi bazı ülkelerde, Demografik Fırsat Penceresi kapanmaktadır. Bu ülkelerde, çalışma çağındaki nüfus azalmaya ve yaşlı bağımlılık oranı artmaya başlamıştır.

Demografik gelişmeleri anlamak, değerlendirebilmek ve bu gelişmelerin yaratacağı fırsatlara ve risklere hazırlıklı olmak, politika yapımcıların ve yöneticilerin öncelikleri arasında yer almalıdır.



### 2.5.1. Genç Nüfus Şişkinliği

Son yıllarda bazı yazarlar genç nüfus (15-24 yaş grubu) şişkinliğinden bahsetmektedir (Bloom, 2002; Lam 2006 ve 2007; Khalifa, 2009; Sivakumar ve Dhanya, 2011). Bu durum genç nüfusun toplam nüfus içerisindeki yüksekliğine verilen addır. Günümüzde, genel olarak dünyada, özel olarak ise birçok gelişmekte olan ülkede genç nüfus şişkinliği yaşanmaktadır. Genç nüfus şişkinliği dolayısı ile işgücü piyasasına giren gençler artmakta ve ilk işlerini bulmakta zorlanmaktadır. Bu durum gençler arasında işsizlik oranlarının yüksek olmasına neden olmaktadır. Genç olan nüfusun olgunlaşması ile çalışma çağındaki nüfus artar ve Demografik Fırsat Penceresi ortaya çıkar. Politika yapımcılar ve yöneticiler olgunlaşan nüfusun işgücü piyasasında emilmesine, istihdam edilmesine olanak sağlayacak politikalar izlemelidir.

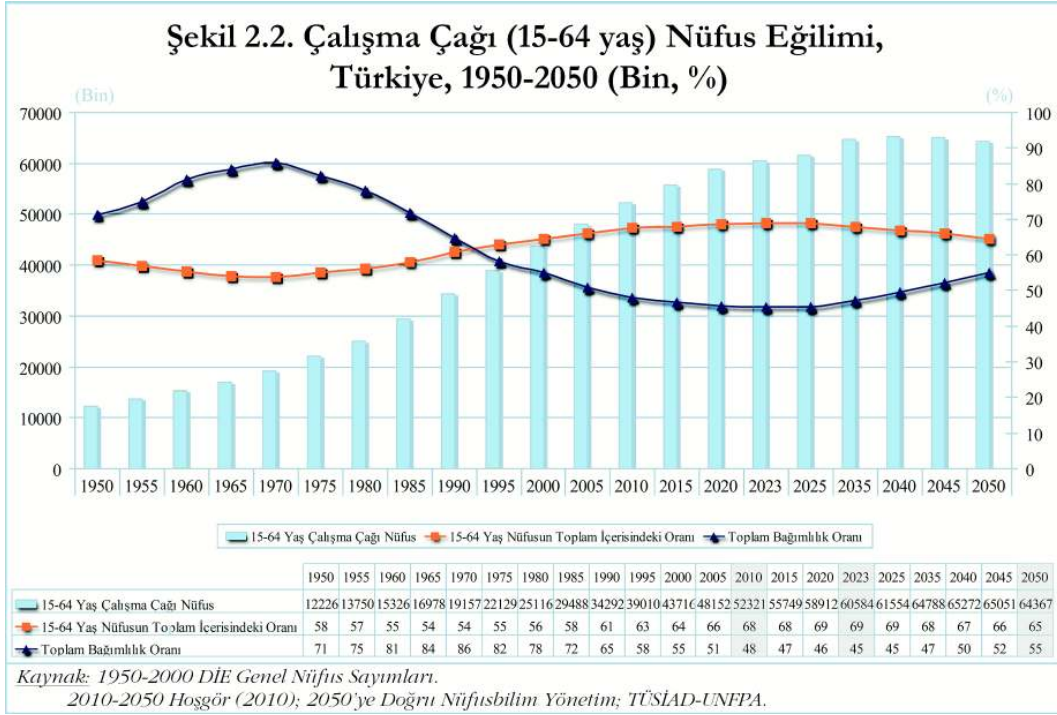
Türkiye’de de genç nüfus şişkinliği yaşanmaktadır. Türkiye’deki 15-24 yaş grubu genç nüfusun büyüklüğü, toplam nüfus içerisindeki payı ve zaman içerisindeki gelişimi Tablo 2.1, Tablo 2.2 ve Şekil 2.1’de görülebilir. 15-24 yaş arası genç nüfus 2000 yılında 13,9 milyon ile en yüksek değerine ulaşmıştır. Bu tarihten sonra hafif azalmalarla 2050 yılında 12,7 milyon olacaktır. Genç nüfusun toplam nüfus içerisindeki payı 1950, 1980, 1990 ve 2000 yıllarında %20-21 ile en yüksek değerini almıştır. Genç nüfusun toplam nüfus içerisindeki payı 2000 yılından sonra azalmaktadır ve 2050 yılında %12,7 olacaktır.

Türkiye’deki genç nüfusun işgücü piyasasındaki göstergeleri özellikle yüksek işsizlik oranı ile ilgili bilgiler Bölüm 3.7 ve 5.2.2.2’de verilmektedir.



## 2.5.2. Çalışma Çağı (15-64 Yaş) Nüfusundaki Eğilimler

Türkiye'deki çalışma çağındaki (15-64 yaş) nüfusun 2010-2050 projeksiyonunun (Hoşgör, 2010, Orta düzey) eğilimi ve aynı dönem için toplam nüfus içerisindeki payı Şekil 2.2'de verilmektedir. Şekilden görüldüğü gibi, çalışma çağındaki nüfusun toplam içerisindeki payı önce artacak, daha sonra 2020-2025 yıllarında en yüksek değerini aldıktan sonra azalmaya başlayacak fakat çalışma çağı nüfus artmaya devam edecektir. Çalışma çağı nüfusu 2041 yılında en yüksek değerini aldıktan sonra azalmaya başlayacaktır. Bu durum daha önceki bölümlerde Demografik Fırsat Penceresinin kapanması olarak tartışılmıştır. Toplam bağımlılık oranı 1970'lerden itibaren azalmaya başlamıştır. En düşük değerini 2020-2023 döneminde aldıktan sonra artmaya başlayacaktır. Bu artışta genç bağımlılık oranı azalırken yaşlı bağımlılık oranının artması etkili olacaktır.



## 2.6. Demografik Fırsat Penceresinin Üç Ayağı

Bloom ve diğerleri (2003), üç oluşumun Demografik Fırsat Penceresini ortaya çıkardığını yazmışlardır. Bu oluşumlar, çalışma çağındaki nüfusun artması, tasarrufların artması ve insan sermayesi birikiminin artması olarak sıralanmaktadır. Bu bölümde bu oluşumlar sırası ile irdelenecektir.

### 2.6.1. Çalışma Çağındaki Nüfusun Artması

Demografik Fırsat Penceresinin birinci ayağı, daha önce üzerinde durulan çalışma çağındaki nüfusun, bağımlı nüfusa göre yüksek düzeylere ulaşmasıdır. Demografik Fırsat Penceresi sürecinde artan bu nüfusu işgücü piyasası emebilir ve istihdam yaratılabilirse, kişi başına üretim artacak ve ekonomik büyüme gerçekleşecektir.

### Kutu 2.5.

**Tasarruf (Savings):** Tasarruflar hane halkları, firmalar ve devlet tarafından yapılır. Hanehalkları tasarrufları, hanehalklarının harcanabilir gelirlerinin tüketime harcanmayan kısmıdır. Büyük firmalar açısından tasarruf dağıtılmayan kârlardır. Kamu tasarrufu ise devletin vergi vs. yollarla topladığı gelirdir.

**Yatırım (Investment):** Ulusal gelirin (fiziksel) sermaye malları (fabrika, makine ve teçhizat) üretimine ayrılan kısmıdır. Brüt yatırım sermaye malları üretimine yapılan toplam harcamadır. Net yatırım ise yıpranan, eskijen ve yerine konması gereken sermaye malları üretiminden ayrı olarak üretilen ilave sermaye mallarıdır.

**İşgücü Üretkenliği (Labor Productivity):** Bir birim işgücüne düşen toplam ürün miktarıdır. Çalışılan saat başına toplam ürün veya çalışan insan başına toplam ürün olarak hesaplanır. Bu kavrama, çoğunlukla, kısaca "üretkenlik" de denmektedir.

**Toplam Girdi Üretkenliği (Total Factor Productivity):** Bir ekonomide üretimde kullanılan bütün girdilerin ortalama üretkenliğidir. Toplam girdi üretkenliği ekonomide üretilen toplam ürünün parasal değerinin, bütün üretim girdilerinin parasal değerine bölünmesi ile bulunur.

*Kaynak: McConnell, Bruce ve Flynn (2010) ve McConnell, Bruce ve Macpherson (2010)'dan faydalanılmıştır.*

## 2.6.2. Tasarrufların Artması

Demografik Fırsat Penceresinin ikinci ayağı tasarruflardır. Demografik Fırsat Penceresi ile hem hanehalkı hem de kamu tasarrufları artar. Çalışan nüfus daha çok kazanır ve tasarruf yapar. Bireysel tasarruflar ekonomik büyümeyi sağlayacak yatırımlar için kaynak oluşturabilir. Birçok araştırmacı, bağımlılık oranı düşük olduğu zaman toplam tasarruf oranlarının yüksek olduğu sonucuna varmışlardır. Kelley ve Schmidt (1996), Higgins ve Williamson (1997), Higgins (1998), Mason ve diğerleri (1998), Lee ve diğerleri (2000), ve Bloom ve diğerleri (2003) gibi birçok araştırmacı nüfusun yaş yapısı ile toplam tasarruflar, arasındaki ilişkiyi irdelemişlerdir. Genç ve yaşlı nüfusun aksine, çalışma çağındaki nüfus tükettiklerinden daha çok üretir ve tasarruf yapar. Çalışma çağındaki nüfusun tasarruf yapma eğilimi özellikle, çalışma çağıının sonlarına doğru belirgin olarak ortaya çıkar. Bu dönemde çocuklar evi terk etmiş ve çocuk bağımlı nüfusu azalmıştır. Ayrıca, doğurganlığın azalması dolayısı ile yaşlılara bakacak çocuk sayısı azalacak, emeklilik için tasarruf yapmak önem kazanacaktır. Çocuk sayısının azalması dolayısı ile yaşlıların bakımının aile dışında gerçekleşmesi daha yaygınlaşabilir. Yaşam ümidi arttığı için daha uzun bir emeklilik süresi yaşanacaktır. Bu nedenle, insanlar emekliliklerini finanse etmek için, çalışma dönemlerinde daha çok tasarruf yapmak zorunda kalacaktır. Bu nedenlerle özel tasarruflar artacaktır. Ayrıca, çalışanlar artarken vergi tabanı da genişleyeceği için kamu tasarrufları da artacaktır. Böylece, Doğu Asya ülkelerinde olduğu gibi, hane halkı tasarrufları, büyümeyi finanse edecek gerekli sermaye birikimlerini sağlayabilir. Bu durum Krugman (1994), Kelley ve Schmidt (1996), ve Higgins (1998) tarafından ayrıntılı olarak incelenmiştir.

Lee ve diğerlerine (2000) göre Doğu Asya'daki tasarruf artışının bir nedeni de bölgede yaşam ümidinin artmasıdır. Daha uzun süren emeklilik dönemi için daha çok tasarruf yapılması gerekecektir. Bloom ve diğerleri (2003), Doğu Asya'da yaşam ümidinin artmasının, tasarrufları

etkileyip etkilemediğini incelemiş ve önemli derecede etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca, Tsai ve diğerleri (2000) de Tayvan'da daha uzun yaşam umudunun tasarrufları artırdığını bulmuşlardır. Daha önce değinildiği gibi tasarruflar, yatırımları ve böylece ekonomik büyümeyi finanse edebilir. Fakat tasarrufların gerçekleşmesi ve üretken bir biçimde yatırıma dönüşmesi otomatik değildir. Tasarrufların gerçekleşmesi ve üretken bir biçimde yatırıma dönüşmesi için uygun tasarruf araçları geliştirilmeli, mali kurumlar ve makro-ekonomik politikalar düzenlenmelidir. Örneğin, Türkiye'de günümüzde altın, ev ve arsaya yatırım, hane halklarının önemli tasarruf araçlarıdır. Özellikle bu tasarrufların üretken yatırımlara dönüşmesini sağlayabilecek tasarruf araçlarına gereksinim vardır. Yöneticiler ve politika yapımcılar bu konuda gerekli önlemleri almalıdır.

Lee ve Mason (2006) ve Mason (2007) çalışma çağındaki nüfusun artışını Birinci Demografik Armağan ve tasarrufların artışını İkinci Demografik Armağan olarak adlandırmışlardır. Birinci Demografik Armağan ülkelerin tarihinde sadece bir kez karşılaşılabılır; 30-50 yıl sürebilir fakat geçicidir. Çalışma çağındaki nüfus azalmaya başlayınca Demografik Fırsat Penceresi kapanır. İkinci Demografik Armağan ise, daha geç başlar ve insanlar emeklilik dönemleri için tasarruf yaptıkları sürece devam eder. Bu tasarruflar yurtiçi veya yurt dışında yatırılabilir. Her iki durumda da ekonomik büyümeye olumlu katkı yapacaktır (Lee ve diğerleri, 2001; 2003). İkinci Demografik Armağanın gerçekleşmesi toplumun yaşlı nüfusu nasıl desteklediğine bağlıdır. Eğer yaşlılar emekliliklerini çalışma çağında yaptıkları tasarruflar ile karşılıyorsa, İkinci Demografik Armağanın etkisi büyük olacaktır. Buna karşılık, eğer yaşlılar yetişkin çocuklarından veya devletten aldıkları transferlere bağlı iseler, böyle toplumlarda İkinci Demografik Armağanın etkisi belirsiz olacaktır. Mason (2007)'in 1970-2000 dönemi için yaptığı simülasyonlar, İkinci Demografik Armağanın olumlu etkisinin önemli olabileceğini ve hatta Birinci Demografik Armağanın etkisini geçebileceğini göstermiştir.

### **2.6.3. İnsan Sermayesi Birikimi**

Bloom ve diğerlerine (2003) göre Demografik Fırsat Penceresinin üçüncü ayağı insan sermayesi oluşumudur. Son zamanlardaki çalışmalar örneğin Jensen ve Ahlburg (2001) Demografik Fırsat Penceresinin insan sermayesi üzerine olumlu etkileri olduğunu göstermiştir. Doğurganlığın azalması ile çocuk sayısı azalacağı için, aileler her bir çocuğun eğitim ve sağlığına daha çok zaman ve parasal kaynak ayıracaklardır. Yaşam umudunun artması eğitime yapılan yatırımları artıran diğer bir etmendir. Eğer sağlık ve eğitim imkânları sağlanırsa, aileler çocuklarının sağlık ve eğitimine daha çok yatırım yapacaklar ve insan sermayesi birikimi artacaktır. Kamu açısından ise çocuk bağımlı nüfusun azalması ile yöneticiler bu nüfusun sağlık ve eğitime yapacakları harcamaları artırabilecektir. Eğitimde nicelikten daha çok niteliğe yoğunlaşma fırsatı doğacaktır. Çocuk nüfusun eğitim fırsatlarının artması ile geleceğin yetişkin nüfusu daha sağlıklı ve eğitilmiş olacak ve işgücü piyasasında daha avantajlı bir durumda olacaktır.

## 2.7. Türkiye’de Nüfusun Yaş Yapısı ve Demografik Fırsat Penceresi

**Tablo 2.1. Ana Yaş Gruplarına Göre Nüfus, Türkiye, 1950-2050, (Bin)**

|             | 0-14   | 15-64  | 65+    | 15-24  | Bağımlı Nüfus<br>(0-14)+(65+) | TOPLAM<br>NÜFUS |
|-------------|--------|--------|--------|--------|-------------------------------|-----------------|
| <b>1950</b> | 8 028  | 12 226 | 691    | 4 356  | 8 720                         | 20 947          |
| <b>1960</b> | 11 447 | 15 326 | 980    | 4 615  | 12 428                        | 27 754          |
| <b>1970</b> | 14 881 | 19 157 | 1 566  | 6 547  | 16 447                        | 35 605          |
| <b>1980</b> | 17 499 | 25 116 | 2 121  | 9 050  | 19 620                        | 44 736          |
| <b>1990</b> | 19 760 | 34 292 | 2 419  | 11 320 | 22 180                        | 56 473          |
| <b>2000</b> | 20 227 | 43 716 | 3 860  | 13 904 | 24 087                        | 67 803          |
| <b>2010</b> | 20 267 | 52 321 | 4 884  | 13 560 | 25 151                        | 77 473          |
| <b>2020</b> | 20 144 | 58 912 | 6 805  | 13 309 | 26 950                        | 85 863          |
| <b>2030</b> | 19 295 | 63 358 | 10 086 | 13 561 | 29 381                        | 92 740          |
| <b>2040</b> | 18 953 | 65 272 | 13 358 | 12 877 | 32 312                        | 97 584          |
| <b>2050</b> | 18 145 | 64 367 | 17 281 | 12 689 | 35 426                        | 99 794          |

*Kaynak: 1950-2000 DİE Genel Nüfus Sayımları.*

*2010-2050 Htgör (2010); 2050’ye Doğru Nüfusbilim ve Yönetim; TÜSLAD-UNFPA.*

**Tablo 2.2. Ana Yaş Gruplarının Toplam İçerisindeki Oranı, Türkiye, 1950-2050, (%)**

|             | 0-14 | 15-64 | 65+  | 15-24 | Bağımlı Nüfus<br>(0-14)+(65+) | TOPLAM |
|-------------|------|-------|------|-------|-------------------------------|--------|
| <b>1950</b> | 38,3 | 58,4  | 3,3  | 20,8  | 41,6                          | 100    |
| <b>1960</b> | 41,2 | 55,2  | 3,5  | 16,6  | 44,8                          | 100    |
| <b>1970</b> | 41,8 | 53,8  | 4,4  | 18,4  | 46,2                          | 100    |
| <b>1980</b> | 39,1 | 56,1  | 4,7  | 20,2  | 43,9                          | 100    |
| <b>1990</b> | 35,0 | 60,7  | 4,3  | 20,0  | 39,3                          | 100    |
| <b>2000</b> | 29,8 | 64,5  | 5,7  | 20,5  | 35,5                          | 100    |
| <b>2010</b> | 26,2 | 67,5  | 6,3  | 17,5  | 32,5                          | 100    |
| <b>2020</b> | 23,5 | 68,6  | 7,9  | 15,5  | 31,4                          | 100    |
| <b>2030</b> | 20,8 | 68,3  | 10,9 | 14,6  | 31,7                          | 100    |
| <b>2040</b> | 19,4 | 66,9  | 13,7 | 13,2  | 33,1                          | 100    |
| <b>2050</b> | 18,2 | 64,5  | 17,3 | 12,7  | 35,5                          | 100    |

*Kaynak: 1950-2000 DİE Genel Nüfus Sayımları.*

*2010-2050 Htgör (2010); 2050’ye Doğru Nüfusbilim ve Yönetim; TÜSLAD-UNFPA.*

21'inci yüzyılın ilk yarısında Türkiye'de nüfusun artması yanında aynı derecede önemli bir nokta nüfusun yaş yapısında meydana gelecek değişikliklerdir. Bu değişiklikler Tablo 2.1 ve 2.2'de görülebilir. Özet olarak söylemek gerekirse 0-14 yaş grubunun toplam içerisindeki payı azalacak; çalışma çağı olan 15-64 yaş grubunun toplam içerisindeki payı önce artacak sonra azalacak ve 65 ve üzeri yaş grubunun toplam içerisindeki payı ise sürekli olarak artacaktır.

Ekonomik bakımdan bağımlı olan 0-14 yaş grubuna çocuk bağımlı yaş grubu denir. Bu grubun toplam nüfus içerisindeki payı %42 ile 1970 yılında en yüksek olmuştur. Bu yaş grubunun sayısı ise 2000 yılında 20,227 milyon ile en yüksek değere ulaşmış ve bu tarihten sonra azalmaya başlamıştır (Tablo 2.1 ve 2.2). Hoşgör (2010)'ün orta düzey tahminlerine göre 2010 yılında 0-14 yaş grubu toplam nüfusun %26,2'sini oluşturmuştur. Aynı kaynağa göre, 2050 yılında bu yaş grubunun toplam içerisindeki payı %18,2'ye gerileyecek ve bu yaş grubunun sayısı ise 2010'daki 20,3 milyondan yaklaşık 18 milyona gerileyecektir.

65 ve üzeri yaş grubunun toplam içerisindeki payı 1950'de sadece %3,3 idi. Hoşgör (2010) orta düzey tahminlerine göre bu oran 2010 yılında %6,3 olmuştur. Aynı kaynağa göre, 65 ve üzeri yaş grubunun toplam içerisindeki payı 2050 yılında %17,3'e yükselecektir. Bu yaş grubunun sayısı ise 2010'daki yaklaşık 4,9 milyondan 2050'de 17,3 milyona çıkacaktır (Hoşgör, 2010). 65 ve üzeri yaş grubu hem oran hem de sayı olarak sürekli artan tek yaş grubu olacaktır.

İşgücü piyasası açısından önemli olan, çalışma çağındaki nüfusu oluşturan 15-64 yaş grubudur. Türkiye 2010 yılı itibariyle Demografik Fırsat Penceresi sürecine girmiş bulunmaktadır. Çalışma çağı nüfusun toplam içerisindeki payı 2000'de %65 iken 2010'da %67,5 olmuştur (Hoşgör, 2010). Hoşgör (2010) orta düzey tahminlerine göre bu yaş grubunun toplam nüfus içerisindeki payı 2020 yılında %68,6 ile en yüksek değerini aldıktan sonra azalmaya başlayacak fakat nüfus sayı olarak artmaya devam edecektir. Çalışma çağı grubu nüfus 2000'de 44 milyon, 2010'da 52,3 milyon iken yıllar içerisinde artarak 2041 yılında 65,3 milyon ile en yüksek değerine ulaşacaktır (Hoşgör, 2010). Bu yıldan sonra azalmaya başlayacak ve böylece Demografik Fırsat Penceresi kapanacaktır.

## **2.8. Demografik Fırsat Penceresi, Olası Fırsat ve Riskler**

Nüfusun yaş yapısında beklenen değişiklikler Türkiye'ye önemli fırsatlar sunduğu kadar beraberinde bazı riskler de getirmektedir. Bu fırsat ve risklerin değerlendirilebilmesi yöneticilere önemli görevler yüklemektedir. Ülkelerin tarihinde sadece bir kez karşılaşılabilen Demografik Fırsat Penceresinden nasıl yararlanılabilir? Bu soruyu yanıtlarken iki önemli nokta ortaya çıkmaktadır. Bunlardan birincisi, artan çalışabilir çağ nüfusu için istihdam olanaklarının yaratılması, ikincisi ise bu nüfusun eğitim düzeyinin artırılabilmesidir. Birincisi işgücüne olacak talep ile ilgilidir. Çalışma çağındaki nüfus artarken, istihdam fırsatlarının gelişmesi ile bu nüfusun kazançlı biçimde istihdamı mümkün olacak, üretim artacaktır. İstihdam olanaklarının artırılması yatırım planlamasından geçer. Böylece üretimin arttığı ve büyümenin hızlandığı bir dönemi yaşamak olanaklı olacaktır. Eğer, gerekli istihdam imkânları yaratılamaz, işgücüne olan talep, işgücü arzından az olursa, işsizlik ortaya çıkacak, ücretler düşecektir. Bu durum yoksulluğu artıracak ve toplumsal dirlik düzenliği olumsuz etkileyebilecektir. İkinci nokta ise işgücü arzı ile ilgilidir. Bu nokta ile ilgili olarak, çalışabilir çağ nüfusunun sağlık ve eğitimi önem kazanacaktır. İyi bir eğitim ve sağlık politikası ve planlamasıyla 15-64 yaş grubunun eğitim düzeyi ve becerileri gelişen teknolojilere uygun biçimde artırılmalıdır.

Böylece bu yaş grubunun istihdam edilebilirliğini artıracaktır. İşgücünün eğitim düzeyinin artırılması eğitim planlamasından geçer. Bunun yanında 0-14 yaş grubunun eğitim ve sağlığına



yatırım yapılarak geleceğin işgücünün becerileri artırılmalıdır. Eğitimi ve sağlığına yatırım yapılan bugünün genç nüfusu geleceğin eğitilmiş ve sağlıklı çalışma çağı nüfusunu oluşturacaktır.

Nüfusun yaş yapısında görülecek olan diğer önemli değişiklik 0-14 yaş grubu ile ilgilidir. Bu yaş grubu hem oran hem de sayı olarak azalacaktır. Ekonomik açıdan üretken olmayan, bağımlı bir yaş grubu olan 0-14 yaş grubu daraldıkça bu grubun toplumsal yükü azalacaktır. Eğitim çağındaki nüfus azaldığı için, eğitimin niteliğine yoğunlaşmak mümkün olacaktır. Eğitim harcamalarının Gayri Safi Yurtiçi Hâsıla (GSYH) içerisindeki payı sabit kalsa bile öğrenci başına düşen harcamalar artabilecek; bu da gelecek yıllarda eğitimin niteliğini olumlu yönde etkileyecektir. Eğitimde son yıllara kadar nicelik artışına öncelik verilmiştir. Bundan sonra nitelikte artışa odaklanmak mümkün olabilecektir.

Nüfusun yaş yapısında görülebilecek olan diğer bir önemli değişiklik 65 ve üzeri yaş grubu ile ilgilidir. Yaşlı nüfus artarken sağlık ve sosyal güvenlik hizmetlerine olan talep de artacak ve bu durumda bu sistemlerin güçlendirilmesi gerekecektir. Bununla birlikte, yaşlı nüfus, yaşam boyu eğitim olanakları ile becerilerini geliştirip, güncelleyebilir ve işgücüne katılabilir. Böylece, uygun sosyal ve ekonomik politikalarla yaşlı nüfus bir fırsata dönüşebilir.

## 2.9. Nesiller Arası Transferler

Çalışma çağı nüfus, tükettiklerinden daha çok üretir. Hâlbuki gençler ve yaşlılar ürettiklerinden daha çok tüketirler. Bu tüketim süreci kaynakların nesiller arası transferi ile sağlanır. Devlet nesiller arası transferde önemli bir rol oynar. Gençlere verilen eğitim ve sağlık harcamaları, yaş grupları arasında kaynak transferi sağlayan kamu programlarıdır. Benzer biçimde sosyal güvenlik sistemi yaşlı gruplara kaynak transferi sağlar.

Yaşlılar yaşamlarını dört türlü desteği kullanarak sürdürebilir. Birincisi, çalışmaya devam ederek elde ettikleri faaliyet geliridir. İkincisi, emeklilik ve sağlık hizmetleri biçiminde kamu transferleridir. Üçüncüsü, genç aile üyelerinden aldıkları (genç aile üyelerine verdikleri hariç) özel transferlerdir. Dördüncüsü ise çalışma çağında yapmış oldukları tasarruflar, kendilerine kalan miras ve yatırımlarından elde ettikleri gelirlerdir.

Örneğin ABD’de yaşlılar daha çok, değerli mal varlıklarından elde ettikleri gelir ile geçimlerini sağlamaktadırlar. Avrupa’da emeklilik ve sağlık hizmetleri biçiminde kamu transferleri yaşlıların tüketim gereksinimlerinin üçte ikisini karşılamaktadır (East-West Center, 2011). Buna karşılık, Çin, Güney Kore, Tayvan ve Tayland gibi ülkelerde özel transferler önemlidir. Brezilya ve Meksika’da yaşlılar, genç aile üyelerine, onlardan aldıklarından daha fazla kaynak aktarmaktadırlar (East-West Center, 2011). Fakat iki ülke arasında bazı önemli farklılıklar vardır. Brezilya’da yaşlılar, Meksika’da olduğundan daha fazla emeklilik biçiminde kamu transferi almakta, Meksika’da ise yaşlılar Brezilya’da olduğundan daha uzun süre işgücü piyasasında kalmaktadır. Meksika’da, 2004 yılında 65-75 yaş arası yaşlıların %36’sı işgücü piyasasındaydı. Ayrıca, Meksika’da yaşlılar kendilerini daha çok değerli mal varlığı geliri ile desteklerler (East-West Center, 2011). Türkiye’de yaşlıların yaşamlarını sürdürmek için hangi kaynakları, hangi düzeyde kullandıkları konusunda yeterli araştırma yoktur. Türkiye’de yaşlıların çok az bir kısmının çalışmaya devam ettiği buna karşılık, kamu ve aile içi transferlere ve tasarruflarına dayandıkları düşünülmektedir.

## 2.10. Yöneticiler Nelere Odaklanmalı?

Demografik Fırsat Penceresi ve Demografik Fırsat Penceresinin kapanması gibi demografik olayları, yöneticiler ve politika yapımcılar nasıl değerlendirmeli ve hangi noktalara odaklanmalıdırlar? Önceki bölümlerde tartışılan konuları özetleyecek olursak, yöneticiler ve politika yapımcılar aşağıda belirtilen noktalara odaklanmalı ve önlemler almalıdırlar.

1. Artan çalışma çağı nüfusu, ekonomik büyümeyi artırmak için nasıl kullanabiliriz? Diğer bir değişle Demografik Fırsat Penceresinden nasıl yararlanabiliriz? Bu dönemin, ücretlerin düştüğü, işsizliğin arttığı bir yoksulluk ve karmaşa dönemi olmasını nasıl önleyebiliriz? Bu soruların yanıtları üretken işlerde daha çok istihdam yaratılmasında yatmaktadır. Bunun için üretken yatırımlar yapılmalıdır. Yöneticiler ve politika yapımcılar, artan çalışma çağı nüfusunu artan üretkenlik ve istihdam ile desteklemelidir. Ayrıca, şimdiki genç nüfusa eğitim ve sağlık yatırımları yapılması, geleceğin artan çalışma çağı nüfusunun işgücü piyasasının gerektirdiği beceriler ile donanmış olmasını sağlayacaktır.
2. İkinci nokta daha uzun dönemli bir konudur. Çalışma çağı nüfusun azalmaya başladığı (Demografik Fırsat Penceresinin kapandığı) ve yaşlı nüfusun arttığı dönem ile ilgilidir. Bu dönemde yöneticiler ve politika yapımcılar iki önemli soru ile karşılaşacaklardır. Birincisi, çalışma çağı nüfus azalırken ekonomik büyümeyi nasıl sürdürebiliriz? Hangi önlemler azalan çalışma çağı nüfusun olumsuz etkilerini azaltabilir? İkincisi, yaşlı nüfus artarken onların sağlık ve emeklilik gereksinimlerini nasıl karşılayabiliriz? Sağlığa, eğitime altyapıya ve fiziksel sermayeye yatırım yapmak, işgücü üretkenliğini artırmak ekonomik büyümeyi sağlayacak ve yukarıdaki iki soru ile başa çıkmaya yardımcı olacaktır. East-West Center (2011)'e göre çalışma çağı nüfus azalırken ve nüfus yaşlanırken en iyi ve ümit verici strateji insan sermayesine yatırımı artırmaktır. Çocukların eğitim ve sağlığına yapılacak yatırımlarla, geleceğin çalışma çağı nüfusu daha eğitilmiş, sağlıklı ve becerili olacaktır. Çalışma çağı nüfus azalsa bile daha üretken olacak ve ekonomik büyümeye katkısı daha büyük olacaktır.

## 2.11. Göç ve İşgücü Piyasası

Hem iç göç hem de uluslararası göç akademisyenler arasında en çok ilgi çeken konulardan biridir. Günümüzde göç olayı, ekonomistler, coğrafyacılar, sosyologlar ve nüfusbilimciler tarafından geniş bir biçimde incelenmektedir. Bir bölgenin veya ülkenin, nüfus büyüklüğü ve nüfus yapısı doğal nüfus artış hızına bağlı olduğu kadar, o ülkenin aldığı ve verdiği göçe de bağlıdır.

İnsan sermayesi kuramı göçü bir yatırım olarak görür. Bu yatırımın hem parasal hem de psikolojik masrafları vardır. İnsanlar göç kararında göçün masrafları ile göçten gelecekte beklenen faydaları karşılaştırırlar.

Göç olasılığı bulunulan yer ile gidilecek yer arasındaki ekonomik koşullardan etkilenir. Bölgeler veya ülkeler arasındaki kazanç farklılıkları göçün önemli nedenlerinden biridir. İnsan sermayesi kuramına göre göç göreceli düşük kazanç fırsatı bölgelerinden fırsatların daha iyi olduğu yüksek kazanç fırsatı olan bölgelere doğrudur. Göç etme kararını etkileyen etmenler çok çeşitli ve karmaşıktır. Bulunulan yerdeki yüksek işsizlik oranları kişiyi göç etmeye iter. Bireyler bulundukları yerdeki yerel işsizlik düzeyi ile gidilecek yerdeki işsizlik düzeyini karşılaştırırlar. Göç edilecek yere uzaklık göç kararında önemli bir etmendir. Uzaklığın artmasıyla göçün hem parasal hem de psikolojik (arkadaş ve akraba çevresinden uzaklaşma gibi) maliyeti artar. Bu etmenler hem iç göç hem de uluslararası göç kararlarında önemlidir. Yaş önemli bir

faktördür ve göç edenler çoğunlukla gençtir çünkü, genç bir insanın, yaşlı bir insana göre daha uzun bir süre göçün faydalarını yaşama olasılığı olacaktır. Ayrıca, yaşlılar için göçün psikolojik maliyeti gençlerinkine göre daha yüksektir. Eğitim önemlidir ve göç edenler çoğunlukla diğer gruplara göre daha eğitilidir. Çünkü eğitim bilgiye erişimde kolaylık sağlar ve göç edilecek yerler ve olanaklar konusunda bilgi edinmeyi ve değerlendirmeyi kolaylaştırır. Gelir bir diğer önemli faktördür çünkü göç edeceklerin, göçün parasal maliyetini karşılayabilecek gelirleri olması gerekir. Göç etme kararında ve göç edilecek yer seçiminde, göç edilecek yerde akraba ve tanıdıkların bulunması da önemli bir diğer etmendir ve "hemşehri etmeni" olarak adlandırılır.

Gerek iç göçün gerekse uluslararası göçün, göç alan yerdeki yerel işgücü piyasasına olası etkileri önemlidir ve birçok çalışmaya konu olmuştur. Göç ile birlikte, göç alan yerde işgücü arzı artar. Bu durumun yerel işsizlik, istihdam ve ücretler üzerine etkisi vardır. Bu etkiler kısa dönemde ve uzun dönemde farklıdır. Bu etkiler kısa dönemde işsizliği artırma ve ücretleri düşürme yönünde baskı oluşturabilir. Friedberg ve Hunt (1995), Schultz (1998), Borjas, Freeman ve Katz (1992; 1996; 1997) ve Borjas (2003) göçün yerel işgücü piyasasına etkilerini inceleyen son zamanlardaki bazı çalışmalardır. Ottaviano ve Peri (2006) özellikle göçün ücretler üzerine etkisini araştırmıştır. Bu etki göçmen işgücünün yerel işgücü ile ikame edilebilir olup olmamasına bağlıdır. Göçmen işgücü ile yerel işgücünün ikame edilebilir olması durumunda yerel işgücünün ücretinin düşme ihtimali yüksektir.

İzleyen bölümlerde Türkiye’de iç göç ve örnekleri, uluslararası göç ve beyin göçü konularında bilgi verilecektir. Türkiye’de iç göç ve uluslararası göç üzerine kapsamlı ve değerli çalışmalar vardır. Bu çalışmaların hepsine ve göç olgusunun bütün yönlerine yer vermek olanaklı olmadığı için yalnızca son zamanlarda yapılan bazı çalışmalardan örneklerle değinilecektir.

### **2.11.1. İç Göç ve Kentleşme**

Türkiye’de iç göç ile ilgili bilgiler ilk defa 1980 sayımında ve sonrasındaki Genel Nüfus Sayımlarında TÜİK tarafından toplanmıştır. TÜİK’in yaptığı 2000 Genel Nüfus Sayımında 1995-2000 döneminde gerçekleşen iç göç ile ilgili bilgiler TÜİK (2005)’te verilmektedir. Bu yayında kullanılan tanıma göre, sayım günündeki (2000) daimi ikametgah yeri ile sayımdan 5 yıl önceki (1995) daimi ikametgah yeri farklı olan 5 ve üzeri yaştaki kişiler göç etmiş sayılır. Aşağıda 1995-2000 döneminde göç eden nüfusun özellikleri ile ilgili bilgi verilecektir. 1995-2000 döneminde 6,7 milyon kişi il, ilçe, bucak ve köy gibi yerleşim yerleri arasında göç etmiştir. Buna göre göç edenler toplam nüfusun %11’idir. Bu oran Türkiye’de iç göçün boyutunun büyük olduğunu göstermektedir. Göçün gerçekleştiği yer büyük farklılıklar göstermektedir. Örneğin göç edenlerin %57,8’i kentten kente , %4,7’si köyden köye, %17,5’i köyden kente ve %20’si kentten köye göç etmiştir (TÜİK, 2005, s.21).

Daha önceki yıllarda olduğu gibi İstanbul yine en çok göç alan illerden biri olmuştur. 1995-2000 döneminde göç eden nüfusun beşte biri İstanbul’a göç etmiştir. Net göç hızı bir ilin aldığı göç ile verdiği göçün farkı olarak tanımlanır. 1995-2000 döneminde net göç hızına göre en fazla göç alan üç il Tekirdağ, Muğla ve Antalya’dır. Net göç hızına göre en fazla göç veren üç il Ardahan, Bartın ve Sinop’tur. Daha önceki dönem net göç hızına göre en fazla göç alan il olan Kocaeli’nin 1995-2000 döneminde net göç hızı sıfır olmuştur. Bu durum Kocaeli’nin 1999 yılında yaşadığı büyük deprem ile ilgilidir.

Göç yazınında üzerinde durulduğu gibi göç eden nüfus genelde genç, eğitilmiş ve çok yoksul olmayan kişilerden oluşur. Bu durum, Türkiye’de 1995-2000 dönemi göç eden nüfusta da



görülmektedir. Göç eden nüfus Türkiye ortalamasından daha gençtir. Göç eden nüfusun yaklaşık yarısı 24 yaşın altındadır. Buna karşılık Türkiye nüfusunun yarısı 30 yaşın altındadır. Ayrıca, 20-24 yaş grubundaki her 5 kişiden biri göç etmiştir. Göç eden nüfusun okur-yazarlık oranı Türkiye ortalamasından yüksektir. Göç eden erkek nüfusta okur-yazar olmayanların oranı % 2,48 iken ülke genelinde %6,1'dir. Aynı sayılar göç eden kadınlarda %8,33 iken ülke genelinde ise 19,4'tür (TÜİK, 2005). Göç eden nüfusun Türkiye ortalamasından daha eğitilmiş olduğu şu karşılaştırmalardan da görülebilir. 25 ve üstü yaştaki göç eden erkek nüfusun %24,4'ü, kadınların %14,9'u lise mezunudur. Benzer oranlar Türkiye genelinde erkeklerde %16, kadınlarda %9,1'dir (TÜİK, 2005). Göç eden erkek ve kadın nüfusta üniversite mezunu oranı ise ülke ortalamasının iki katından fazladır (TÜİK, 2005).

1995-2000 döneminde göç eden nüfusun işgücüne katılım oranı erkeklerde %75,6 kadınlarda ise %36'dır (TÜİK, 2005). Bu durum özellikle göç eden kadınlar arasında işgücüne katılım oranının ülke genelinden yüksek olduğunu göstermektedir. Göç eden erkek nüfus arasında işsizlik oranı ülke genelinden yüksektir (TÜİK, 2005). 1995-2000 döneminde göç eden nüfusun istihdamda sektörel dağılımı erkek ve kadınlar arasında farklılık göstermektedir. Göç eden erkek nüfusun %13'ü tarımda, %15'i sanayide, %10'u inşaat ve %62'si hizmetler sektöründe çalışmaktadır. Benzer oranlar göç eden kadınlar için şöyledir: %53 tarımda, %10 sanayide, %0 inşaat ve %37 hizmetlerde (TÜİK, 2005, s.164). Görüldüğü gibi göç eden kadınların yarısından fazlası tarım sektöründe çalışmaktadır.

Köyden kente göç edenler toplam göç edenlerin %18'i olmakla beraber özellikleri bakımından önemli bir gruptur. Tarımdan kopup kente göçenlerin en önemli özelliği istihdam için gerekli eğitim ve becerilerden yoksun olmalarıdır. 1995-2000 yılları arasında köyden kente göç eden nüfusun eğitim düzeyi çok düşüktür. Köyden kente göç eden erkeklerin %5'i, kadınların ise %17'si okuma yazma bilmemektedir. Bu göç grubu içerisinde sadece ilköğretim mezunu olanlar erkeklerde %41, kadınlarda ise %48'dir (TÜİK, 2005, s.149). Genelde düşük eğitim ve beceri yoksunluğu ve kadınlara yüklenen toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle, bu nüfus kentte işgücü dışına çıkmakta ve böylece işgücüne katılım oranı düşmektedir. Köyden kente göçen erkeklerin %6'sı tarımda, %22'si imalat sanayinde, %14'ü inşaat ve %62'si hizmetler sektöründe çalışmıştır. Aynı oranlar bu göç grubundaki kadınlar için sırasıyla %30, %31 %0 ve %39 olmuştur (TÜİK, 2005, s.64)

Tarımdan kopup kente göçenlerin ikinci önemli özelliği genç olmalarıdır. Uluslararası göçte olduğu gibi iç göçte de göç olgusu genç nüfusu ilgilendiren bir konudur. 10-29 yaş grubu köyden kente göç edenlerin %62'sini oluşturmaktadır. Bu da köylerdeki doğurgan yaş grubunun küçüleceği ve dolayısı ile çocuk sayısının azalacağı anlamına gelmektedir. Geçmiş yıllarda kentsel nüfusun artışı, doğal nüfus artışından olduğu kadar kırdan-kente göçten de kaynaklanmaktaydı. İstatistikler 1950, 1965 ve 1980'lerde göç dalgalarının yüksek düzeylere ulaştığını göstermektedir (Hoşgör ve Tansel, 2010, s.41, Şekil. 5). Ayrıca 1980'lerin ortasında şehir nüfusu artarak köy nüfusunu aşmıştır (Hoşgör ve Tansel, 2010, s.40, Şekil.4). Bu konuda bir çalışma olmamakla birlikte iç göçün kentsel işgücü piyasasına etkisinin işgücü arzını artırması ve istihdam olanaklarının sınırlı olması dolayısı ile işsizliği artırması biçiminde olması beklenir. Ayrıca, iç göç yerel işgücü piyasalarında ücretler üzerine aşağı doğru baskı oluşturur.

Mevsimsel olarak göç eden, mevsimsel tarım işçilerinin durumu çok önemlidir ve yöneticilerin ilgisini bekleyen bir konudur. Mevsimsel göçmenler, uzak mesafelere gitmekte, gittikleri yerlerde çadırlarda, kötü yaşam koşullarında yaşamakta ve çocukları okula gidememektedir. Mevsimlik tarım işçileri ile daha ayrıntılı bilgi Bölüm 3.4.7'de verilmektedir.

### **2.11.1.1. İç Göçün İşgücü Piyasalarına Etkileri**

Göçün işgücü piyasalarına etkileri olumlu veya olumsuz olabilir. Göç genelde işgücünün marjinal verimliliğinin düşük olduğu yerlerden yüksek olduğu yerlere doğrudur. Bu yüzden olumlu bir süreçtir. İç göç tarımdan, sanayi ve hizmetler sektörlerine geçişi sağlayarak işgücü piyasasını olumlu etkiler. İç göç aynı zamanda kentsel işgücü arzını artırır. Kentsel işgücü arzındaki artış, eğer gereksinim varsa işgücü talebini karşılayarak işgücü piyasasını olumlu etkiler. Eğer gereksinim yoksa kentsel işgücü arzındaki artış, işgücü talebinin üzerine çıkar. Bu durum istihdama baskı yaratabilir ve kentsel işsizliği artırır. İşsizliğin artışı kentsel işgücü piyasasını olumsuz etkiler. Bu nedenlerle göç ve işgücü piyasaları sürekli etkileşim içindedir.

Bahar ve Bingöl (2010) Türkiye’de 1995-2000 dönemindeki iç göçü incelemişler ve göç eden nüfus ile göç edenler dışındaki nüfusu işgücüne katılım oranı (İKO), istihdam oranı ve işsizlik oranı açısından karşılaştırmışlardır. Bahar ve Bingöl’ün bulgularına göre hem kadınlarda hem de erkeklerde kente göç edenlerin (kentten kente ve köyden kente) İKO’ları kentsel kadın ve erkeklerin İKO’sundan yüksektir. Göç edenlerin işgücünde yer alma isteklerinin Türkiye kent ortalamasından daha yüksek olduğunu gösteren bu durum göçün kentlerde İKO’yu artırdığını göstermektedir. İstihdam oranına bakıldığı zaman, kente göç eden nüfusun istihdam oranının, hem kadın hem de erkeklerde göçten arındırılmış kentsel istihdam oranının çok üzerinde olduğu görülmektedir. İşsizlik oranları incelendiği zaman görülmektedir ki kente göç eden işgücünün işsizlik oranı hem kadın hem de erkeklerde göçten arındırılmış kentsel işsizlik oranının altındadır. Dolayısıyla kente göç eden nüfus istihdam olanaklarına kentte yaşayan nüfustan daha kolay ulaşmaktadır. Bu bulgulardan Bahar ve Bingöl’ün ulaştığı sonuca göre iç göç, kentlerde istihdama baskı yapmakta ve işsizliğin azalmasına engel olmaktadır. Bulutay ve Taştı (2004)’nın bulgularına göre kırsal alandan göç eden nüfus kentlerde daha çok enformel sektörde iş bulmaktadır.

### **2.11.1.2. Türkiye’de Kentleşme ve Mersin Örneği**

Türkiye’de kentleşme genellikle üç dönem çerçevesinde incelenmektedir (Erjem, 2009; Işık, 2005). Bu dönemler 1923-1950, 1950-1980 ve 1980 sonrasıdır. 1923-1950 döneminde kente yönelik önemli bir göç gözlenmemiş ve kentleşme yavaş seyretmiştir. TÜİK kaynaklı verilere göre Türkiye’de 1927’de kırsal nüfus oranı %75,8 iken 1950’de %75, 1960’ta %68,1, 1980’de %56,1 ve 2000’de %35 olmuştur (Erjem, 2009). 1950’den sonra hem mevcut kentlerin nüfusu hızla artmış hem de birçok yerleşim yeri kent olmuştur. 1950-1980 döneminde kentsel nüfus %25’ten %43,9’a çıkmıştır. Bu dönemdeki hızlı kentleşme, kentlerdeki doğal nüfus artışından daha çok kırdan kente göçün sonucu olmuştur. Kırsal nüfus artışı, tarımda makineleşme ile yapısal dönüşüm, ulaşım ve iletişim olanaklarının artması ile birleşince iç göç hızlanmıştır.

1980 sonrasında kentsel nüfus oranı artmaya devam etmiş fakat kentleşme hızı düşmüştür. Aynı zamanda bu dönemde kırdan kente göç, kentten kente göçe dönüşmüştür (Erjem, 2009). 1980 sonrası gerçekleşen hızlı kentleşmede, sanayi ve hizmetlerin özellikle turizmin gelişmesi ve terör olaylarının başlaması etkili olmuştur. 1980 sonrasında sanayisi hızla gelişen Denizli, Kayseri, Konya, Gaziantep ve Manisa illerinde kentleşme hızlanmıştır. Güneydoğu ve Doğu Anadolu’daki terör olayları Batman, Diyarbakır, Şanlıurfa, Siirt ve Van illerinin göç alarak, kent nüfusunun artmasına neden olmuştur. Turizmin gelişmesi ise Antalya ve Muğla’nın kent nüfusunun artmasında etkili olmuştur (Akarca ve Tansel, 2012).

Göç alarak nüfusu artan kentlerden bir örnek de Mersin’dir. Erjem (2009) Mersin’in kentleşmesini, göç eden nüfusun özelliklerini ve göç etme nedenlerini ayrıntılı olarak incelemiştir. Bu çalışmanın

önemli bulguları aşağıda özetlenmektedir. 1975'ten beri Mersin'in net göç hızı hep pozitiftir. 1987-1997 yıllarını kapsayan on yıllık dönemde Mersin'in kentsel nüfusu %40 artmıştır. Bu artışın bir kısmı doğal nüfus artışı olmakla birlikte büyük bir kısmı iç göç dolayısıyladır. Göç edenlerin büyük çoğunluğu, %83 ile, Güneydoğu ve Doğu Anadolu köy, kasaba ve kentlerinden gelmiştir. Bu grubun büyük çoğunluğu, %61 ile, köylerden gelmiştir. Ortalama aile büyüklüğü 5,8 ile kalabalıktır. Mersin'de okuma yazma bilmeyenlerin oranı %10 olmasına rağmen göç edenler arasında %20'dir. Göç edenlerin %37'si ilkokul, %16'sı ortaokul mezunudur. Nüfusun çoğunluğunu %71 ile çocuk ve gençler (19 yaş ve altı) oluşturmaktadır. Göç edenlerin %59'u Mersin'e gelmeden önce işsiz olduğunu ve %24'ü çiftçilik ve hayvancılık ile uğraştığını belirtmiştir. Mersin'de ise göç edenlerin %14'ü işsiz olduğunu, % 43'ü tarım veya inşaat işçisi olduğunu ve %19'u düzensiz işlerde çalıştığını belirtmiştir. Göç nedenleri arasında ekonomik etmenler ön sırada gelmektedir. Göç edenlerin %70,3'ü işsizlik, topraksızlık ve geçim güçlüğü, %9,3'ü ise can güvenliği ve terörü göç nedeni olarak belirtmiştir. Katılımcılar Mersin'i seçme nedenini iş olanaklarına (%55) ve akrabalarının bulunmasına (%30) bağlamışlardır. Göç edenlerin geliri düşüktür. Göç edenler arasında %81 ile yeşil kartı olanlar yüksek fakat SSK veya Bağ-Kur'a kayıtlı olanlar ise çok düşüktür. 2003'ten beri Şartlı Nakit Transferi uygulanmaktadır. Ancak, Erjem'in görüşüne göre, bu programlar kent ile bütünleşmeyi sağlamak için yeterli değildir. Erjem, kente göç edenleri kentli bireyler yapmada en etkili yöntemin eğitim olduğunu belirtmektedir. Kısa dönemde, meslek kursları ve mikro kredi programları ile göç edenler desteklenmelidir.

Verme (2010), Doğu ve Güneydoğu Anadolu'dan batıya göç eden Kürt, Arap ve diğer etnik grupları incelemiş ve işgücü piyasasında bu gruplara karşı bir ayrımcılık olmadığı sonucuna varmıştır. Fakat Verme'nin bulgularına göre bu gruplar arasında önemli derecede beceri eksikliği olması onların işgücü piyasasında dezavantajlı olmalarına neden olmaktadır.

Yukarıdaki örneklerde görüldüğü gibi, yöneticiler ve politika yapıcıların, göç edenlerin meslek ve beceri sahibi olmalarını destekleyen programlar geliştirmeleri, eğitim programları ile kentlileşmelerini ve kentle bütünleşmelerini sağlamaları gereklidir.

### **2.11.1.3. İç Göç, İstihdam ve Antalya Pilot Uygulaması**

Türkiye'de işgücü piyasasında en sorunlu iki alan işgücü piyasasında gençlerin ve kadınların konumudur. Kadınların işgücüne katılım oranı çok düşüktür. Gençlerde ise işsizlik oranı genel işsizlik oranının çok üstündedir. Türkiye'de genç ve kadın işsizliğinin üç sorun ile ilişkili olduğu düşünülmektedir. Birincisi, ekonominin istihdam yaratma kapasitesinin düşük olması; ikincisi, gençlere yönelik istihdamın enformel ve mevsimlik olması; üçüncüsü, kadınların işgücüne katılımının düşük olmasıdır (UNDP, 2009). Bu saptamaya göre işgücü piyasasında en kırılgan gruplar göçmen ailelerden gelenler de dahil olmak üzere gençler ve genç kadınlardır (UNDP, 2009; Dünya Bankası, 2006). Bu grupların bilgiye ulaşımı kısıtlıdır. Gerek bu gruplar gerekse işverenler İŞKUR gibi kurumların hizmetlerinden habersizdirler. Bu bölümde 2009-2012 yıllarını kapsayan ve Antalya'da başlatılan, Birleşmiş Milletler Ortak Programı hakkında bilgi verilecektir. Aşağıda özetle verilecek olan bilgiler Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP)'nin çalışmasına (2009) dayanmaktadır. Bu konuyla ilgili diğer bir çalışma ILO tarafından yapılmıştır (2011). Antalya'nın işgücü piyasası ile ilgili bilgilerine ulaşmak için TÜİK (2012) ve Toksöz (2011) çalışmalarına başvurulabilir.

Eylül 2012'de sonlanan Birleşmiş Milletler Ortak Programının başlığı "Herkes için İnsana Yaraşır İş: Ulusal Gençlik İstihdam Programı ve Antalya Pilot Bölge Uygulaması"dır. Bu program UNDP'den sağlanan kaynaklarla desteklenmektedir UNDP (2009) çalışmasına göre; "İnsana

yakışır iş, emeğin hak ettiği ücreti aldığı, sürekli ve sosyal güvenli bir iştir. Böyle bir iş, iş sağlığı, sendikal örgütlenme ve bütün temel insan haklarını kapsar. Devlet, işçi ve işveren diyalogunu öngörür". Program kapsamında, İŞKUR ile İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarının kapasite ve hizmet alanları genişletilerek bu kurumların uygulamada önemli görevler üstlenmesi hedeflenmiştir. Programın işgücü piyasasında talep ve arz uyumsuzluğu giderilerek ve mesleki eğitim sağlayarak işsizliğin azaltılması, genç kadınların işgücüne katılımının artırılması, genç ve göçmen işsizlerin insana yakışır işlere yerleştirilmesi gibi amaçları vardır. Söz konusu program, Bin Yıl Hedefleri No 3 ve No 1.B kapsamındaki yerleştirilmiş hedeflerin gerçekleştirilmesine de katkıda bulunmayı amaçlamaktadır.

BM Ortak Programı için dört BM kuruluşu İŞKUR ile yakın işbirliği içerisinde. Bu dört BM kuruluşu şunlardır: Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP), Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Gıda ve Tarım Örgütü (FAO) ve Uluslararası Göç Örgütü (IOM). BM Ortak Programı'nın ulusal düzeydeki sonucu olarak bir "Ulusal Gençlik İstihdam Eylem Planı" oluşturulmuştur. Bu plan 16 Kasım 2011 günü Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı tarafından açıklanmıştır (Cumhuriyet, 2011). 15-24 yaş arası 12 milyon genci ilgilendiren bu planın işgücü piyasasındaki gençler, kadınlar ve göçmenler dahil olmak üzere kırılgan gruplar arasında yoksulluğu azaltmak (Bin Yıl Kalkınma Hedefi 1.B), onların insana yakışır işlere yerleşmelerini sağlamak ve kadınların işgücüne katılımını artırmak (Bin Yıl Kalkınma Hedefi 3.2) gibi hedefleri vardır. BM Ortak programı Antalya'da başarılı olduğu takdirde diğer iller ve diğer gelişmekte olan ülkelerdeki politika yapıcılar için bir örnek oluşturacaktır. Benzeri programlar üzerinde önemle durulması ve gençlere yönelik eğitim, beceri geliştirme, sağlık ve istihdam kapasitesini artırma programlarına öncelik verilmesi gerekmektedir.

### **2.11.2. Uluslararası Göç**

Uluslararası göçün bir ülkenin işgücü piyasasına etkileri iç göçün işgücü piyasasına etkilerine benzer. Bir ülkeye uluslararası göçün gelmesi, o ülkede işgücü arzını artıracaktır. İşgücü arzındaki artışın işgücü piyasasına etkisi ise işgücü talebine bağlıdır. Yeterli işgücü talebi olduğu durumda göç işgücü piyasası açısından olumlu olacaktır: 1960'larda Türkiye'den Almanya'ya göçün Almanya'ya sağladığı yarar bu duruma bir örnektir. Fakat yeterli işgücü talebi olmadığı durumda göç istihdam üzerinde baskı yaratacak ve işsizliği artıracaktır: 1970'lerde Türkiye'den Almanya'ya göçün Almanya'da yarattığı baskı gibi. Diğer taraftan Türkiye'den Almanya'ya 1960'lardaki göç, o yıllarda Türkiye'de işgücü piyasasında olan işsizlik baskısını hafifletmiştir. Böylece bu yıllardaki göç her iki ülke için de faydalı olmuştur.

Türkiye'den Avrupa Birliği ülkelerine özellikle Almanya'ya göç edenlerin sayısı 1970'lerin ilk yarısında en yüksek düzeyine ulaşmış fakat ikinci yarısında, bu ülkelerde görülen ekonomik sıkıntılar nedeniyle duraklamıştır. İzleyen dönemde Türk işçileri Orta Doğu ülkelerine yönelmişlerdir. 1990'lardan sonra ise Rusya ve diğer eski Sovyet Cumhuriyetleri, yeni çalışma olanakları sağlayan ülkeler olmuştur.

Önümüzdeki yıllarda uluslararası göç örüntüleri Türk işgücü piyasasının performansına bağlı olduğu kadar dış ülkelerdeki fırsatlara da bağlı olacaktır. Türkiye'den Avrupa Birliği ülkelerine göç, günümüzde en çok tartışılan konulardan biridir.

Bu tartışmalarda Türk işgücü piyasasının durumu, Avrupa Birliği ve diğer ülkelere olası göçü belirleyen önemli bir etmen olarak öne çıkmaktadır. Enformel sektör ve kayıt dışılık Türkiye'de yaygındır. Bölüm 2.11'de göçün özellikle gençleri ilgilendiren bir olgu olduğuna dikkat çekilmişti.

Yüksek işsizlik, istihdama geçişte uzun süreler olması, istihdamın niteliği ve bölgesel farklılıklar genç yaş grubundakiler için işgücü piyasası ile ilgili önemli sorunları oluşturmaktadır. Uluslararası göç, gelecekte Türk işgücü piyasasında oluşacak demografik ve ekonomik baskıları hafifletebilir.

Türkiye dışarıya göç veren bir ülke olarak bilinmekle birlikte 1980'lerden itibaren yüksek oranlarda göç alan bir ülke olmuştur. 1975-1995 döneminde 1,3 milyon göç alarak dünyada en çok göç alan dokuzuncu ülke olmuştur (Hoşgör ve Tansel, 2010, s.39). Özellikle 1989'daki Bulgaristan'dan Türkiye'ye politik nedenlerle olan göç dikkat çekicidir. 1989'da 314 bin etnik Türk Bulgaristan'dan Türkiye'ye göçmüş ve kısa sürede çoğunluğu İstanbul, Bursa, Tekirdağ ve İzmir olmak üzere çeşitli illere yerleştirilmiştir. Aydemir ve Kırdar (2011) bu göçün işgücü piyasasındaki etkisini incelemiş ve göçmen olmayanların işsizliğini artırdığı sonucuna varmışlardır. Bulgularına göre, işgücü piyasasında %10'luk bir göçmen artışı, yerel nüfusun işsizliğini %4 oranında artırmıştır. Uluslararası göçün yerel nüfusun işsizliği ve ücretleri üzerine etkisini inceleyen birçok çalışma vardır. Bunlar arasında Hanson (2009), Card (1990), Cohen-Goldner ve Paserman (2006) ve Varejao ve diğerleri (2012) sayılabilir. Card, 1980'de 125 bin Küba'lının Miami, ABD'ye göç etmesinin, Miami işgücü piyasasına etkilerini incelemiştir. Card'ın bulgularına göre bu göç Miami'deki işgücünü 6 aydan kısa bir sürede %7 artırmıştır. Card bu göçün sonucu olarak ücretler ve işsizlik üzerine olumsuz bir etki bulamamıştır. Bunun nedeni olarak, işgücü arzı artarken işgücü talebinin de artmış olduğunu ve bazı yerel nüfusun ve göç eden nüfusun Miami'den ayrılarak başka yerlere yerleşmelerini göstermiştir. Cohen-Goldner ve Paserman ve Varejao ve diğerleri ise İsrail'e büyük göçün yerel nüfus üzerine etkilerini incelemişlerdir.

TÜİK'in 2000 yılında yaptığı Genel Nüfus Sayımında yurt dışından gelen göç ile ilgili bilgiler toplanmıştır (TÜİK, 2005). Bu kaynağa göre 1995-2000 döneminde yurtdışından toplam 234 bin kişi gelmiştir. Bu nüfusun toplam nüfus içindeki payı binde 3,8'dir. 1980-1985 döneminde göç ile gelen nüfusun toplam nüfus içindeki payı ise binde 9,2 ile daha yüksektir. Göç edenlerin %31,5'i Almanya'dan, %11,7'si Bulgaristan'dan ve %5,9'u Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nden gelmiştir. 1995-2000 döneminde yurt dışından göç edenler genç ve eğitimlidir. Göç edenlerin yaklaşık yarısı 20-39 yaş grubundadır. Göç edenlerin %41'i lise ve dengi veya yükseköğretim mezunudur. Ayrıca, bu dönemde göç eden 15 yaş ve üzeri erkek nüfusun işgücüne katılım oranı %69,59 ile yerli erkek nüfusun işgücüne katılım oranına yakın olmakla birlikte, kadın nüfusun işgücüne katılım oranı %41,15 ile yerli kadın nüfusun işgücüne katılım oranından çok daha yüksektir (TÜİK, 2005).

Bölüm 2.7'de önümüzdeki yıllarda nüfusun yaş yapısındaki değişikliklerle birlikte, çalışma çağındaki nüfusta büyük artışlar yaşanacağından bahsedilmiştir. İşgücü piyasasının performansının zayıf olması, yeterli ve nitelikli istihdam yaratılamaması durumu, Avrupa Birliği ülkelerindeki yaşlanan nüfus sorunu ile birleşince Türkiye ile Avrupa Birliği arasında uluslararası göçün hızlanması söz konusu olabilir. Önümüzdeki yıllarda, gelişmiş ülkeler yaşlanan nüfusları dolayısı ile işgücü kıtlığı yaşayacaktır. İşgücü talebini karşılamak, sosyal güvenlik sistemlerini finanse etmek gibi sorunlarla karşı karşıya olacaklardır. Avrupa ülkelerinde yaşlı ve emekli nüfus artarken çalışan nüfus azalmaktadır. Avrupa'da 0-14 yaş nüfus oranı 2000'de %17,6 iken 2050'de %15,4 olacaktır. 15-64 çalışma çağındaki nüfus oranı 2000'de %67,7 iken 2050'de %59,1 olacaktır. 65 ve üzeri yaş grubu ise 2000'de %14,8'den 2050'de %25,5'e çıkacaktır (Hoşgör ve Tansel, 2010, Tablo-10.D). Bu durum Türkiye'ye katkı sağlayabilir ve her iki tarafa da faydalı bir göç ortaya çıkabilir. Böyle bir göç sürecinde Avrupa ülkelerindeki çekici etmenler diğer bir deyişle demografik etmenler ve gelişmekte olan ülkelerdeki itici etmenler diğer bir deyişle hem demografik hem de ekonomik etmenler belirleyici olacaktır.

Burada, dikkat edilmesi gereken nokta şudur: Günümüzde, gelişmiş ülkeler işgücü taleplerinde nitelikli işgücünün göçünü teşvik etmektedirler. Böylece göçten en yüksek faydayı sağlamaktadırlar. Avrupa, eğitim düzeyi yüksek ve deneyimli işgücü alımına yönelecektir. Bu yönelimin ileriki yıllarda da devam edeceği düşünülmelidir. Kahanec ve Zimmerman (2011)'e göre, işgücünü kuvvetlendirmek için Avrupa'nın eğitilmiş ve becerili göçmene gereksinimi vardır. Bu durum Türkiye'de önümüzdeki yıllarda eğitime yeni yatırımlar yapılması için bir diğer nedeni oluşturmaktadır. Eğitim düzeyi yükselterek Avrupa ülkeleri standartları düzeyine getirilmelidir. Olası bir dış göçte işgücünün eğitimi kritik bir etmen olacaktır. 1960 ve 1970'lerde olduğu gibi vasıfsız işgücü göçü beklenmemelidir.

### **2.11.2.1. Beyin Göçü**

Eğitimlerini ülke içinde veya dışında almış olan yüksek eğitimli ve becerili insanların ülke dışına göç etmelerine beyin göçü denir. Bu durum göç veren ülke açısından değerli insan kaynaklarının kaybı demektir. Beyin göçü özellikle gelişmekte olan ülkelere gelişmiş ülkelere doğrudur. Yetişmiş, yüksek eğitimli insan gücü gelişmiş ülkelerin büyümelerine katkıda bulunurlar. Çünkü göç eden yüksek eğitimliler, insan sermayesini birlikte götürürler. Beyin göçü olayını önlemek için bazı kontrollerin veya vergilendirmenin yapılması önerilmiştir. Örneğin Bhagwati ve Dellalfer (1973) göç eden profesyonellerin bulundukları ülkede vergilendirilip, toplanan kaynağın yurt içinde yatırımını önermişlerdir. Bu bağlamda yüksek vergi beyin göçünü önleyecektir. Fakat bu konu devletlerarası işbirliğini gerektirir ve ayrıca hassas bir konudur. Çünkü kişilerin, neyin eğitimini almak ve nerede yaşamak istek ve özgürlükleri ile çatışabilir. Diğer taraftan, kıt kamu kaynaklarını insanların eğitime harcayan bir ülkenin, eğitimli bireylerin katkısını yurt içinde tutma isteği anlayışla karşılanmalıdır. Haque (2005) beyin göçünü finansal kaynakların yurtdışına çıkışına benzetmiştir. Haque'e göre nasıl ki finansal kaynakların uluslararası hareketi bazı kurallara bağlı ise, beyin göçü de benzer biçimde kurallara bağlanmalıdır.

Son yıllarda beyin göçü yazınında beyin göçünün, göç veren ülke açısından da faydalı olabileceği savunulmuştur. Mountford (1997), Kahn ve Mc Ausland (2006) ve Beine ve diğerleri (2008) bu yazarlardan bazılarıdır. Bu görüşe göre, beyin göçü, göç veren ülkeye üç biçimde faydalı olabilir: Birinci olarak beyin göçü, göç veren ülkede eğitimi özendirerek toplam eğitim düzeyinin yükselmesine katkıda bulunabilir. İkinci olarak beyin göçü, göç veren ülkeye döviz sağlayabilir. Üçüncü olarak da beyin göçü ile birlikte göç veren ülkeye bilgi ve teknoloji transferi mümkün olabilir. Bununla birlikte Schiff (2005) beyin göçü ile göç veren ülkeye olası faydaların büyüklüğü konusunda çekinceleri olduğunu yazmıştır.

Türkiye'de beyin göçü 1960'larda özellikle doktor ve mühendislerin Avrupa ülkelerine göç etmeleri ile başlamıştır. Bu kişiler, eğitimlerini Türkiye'de almış profesyonellerdi. Yakın zamanda, beyin göçü, yüksek eğitim almak amacıyla yurtdışına giden ve eğitimleri bittikten sonra geri dönmeyen öğrenciler biçiminde gerçekleşmektedir. Son yıllarda, Türkiye'den beyin göçü konusu, görsel ve yazılı medyada, hem araştırmacıların hem de yöneticilerin ve politika yapımcıların dikkatini çekmiştir. ABD'deki göçmen Türk grubu bu ülkedeki göçmenler arasında en eğitilmiş gruplardan biridir. Özden (2005)'e göre ABD'deki göçmen Türkler arasında yüksek eğitimli olanların oranı Türkiye'deki yüksek eğitimlilerin oranından çok daha yüksektir. UNESCO kaynaklarına göre 2006'da yurtdışında okuyan 52.000 Türk öğrenci vardır ve Türkiye ABD'ye yükseköğretim için en çok öğrenci yollayan ilk 10 ülke arasındadır (Tansel ve Güngör (2003; 2006; 2009) ve Güngör ve Tansel (2008a; 2008b; 2012)).

Tansel ve Güngör (2003; 2006; 2009) ve Güngör ve Tansel (2008a; 2008b; 2012) Kuzey Amerika'da yükseköğrenim gören Türk ğrencilerin ve oraya yerleşmiş Türk profesyonellerin geri dönüş niyetlerini ve bu niyetleri etkileyen etmenleri incelemişlerdir. Tansel ve Güngör'n bulgularına göre gidilen ülkedeki yüksek kazançlar bu ülkede yerleşme kararında önemli bir etmendir. Fakat Tansel ve Güngör, Türk ğrencilerin veya yerleşen profesyonellerin dönme ve kalma kararlarında parasal olmayan etmenlerin de; örneğın ailenin ve gitmeden önceki niyetlerin önemli olduğunu bulmuşlardır. ABD'deki aldıkları uzmanlaşmış eğitimi Türkiye'de kullanma olanağı bulamayacakları kaygısı bu kişilerin eğitim aldıkları ülkede yerleşme olasılığını artırmaktadır. Yurtdışındaki ğrenci ve profesyonellerin çoğunluğu, yabancı dilde eğitim veren lise veya niversite çıkışlıdır. Yurtdışında çalışan akademisyenlerin Türkiye'ye geri dönme olasılıklarının diğeri gruplara göre daha düşük olduğu bulunmuştur. Benzer durum kadınlar için (erkeklere göre) geçerlidir. Devlet burslarının gereğı olan mecburi hizmet, geri dönüş olasılığını artırmaktadır. En önemli bulgulardan birisi yurtdışında uzun süre kalmanın geri dönüş olasılığını azaltmasıdır. Bu bulgu ile uyumlu olarak son yıllarda verilen devlet burslarının kısa süreli burslar olması, geri dönmeyi özendiren önemli bir adım olarak yorumlanabilir. Yöneticiler ve politika yapıcılar Türkiye'den beyin göçü konusuna eğilmeli ve geri dönmeyi özendiren politikalar uygulamaya konmalıdır.





# B Ö L Ü M

## İŞGÜCÜ PİYASASINDA YAKIN DÖNEMDEKİ GELİŞME VE EĞİLİMLER



### 3. İŞGÜCÜ PİYASASINDA YAKIN DÖNEMDEKİ GELİŞME VE EĞİLİMLER

#### 3.1. Türkiye Ekonomisinde Son Gelişmeler

Türkiye, 1960 ve 1970'lerde içe dönük ve devlet güdümünde iktisadi politikalar izlemiştir. 1979'da yaşanan kriz ekonominin büyük oranda küçülmesine neden olmuştur. 1980'lerin başında, IMF ve Dünya Bankası destekli yapısal uyum ve istikrar programları uygulanmıştır. İzleyen dönemde Türkiye dışa dönük ve piyasa mekanizmalarına dayalı bir gelişme modeli izlemiştir. Ticaretin serbestleşmesi ile ihracatta büyük gelişmeler kaydedilmiştir. 1980'lerin sonunda finansal serbestleşmeye geçilmiştir. İzleyen dönemde ekonomiyi olumsuz yönde etkileyen birkaç krizden bahsedebiliriz. İlk olarak, Türkiye'nin 1990'ların başındaki Körfez Savaşından olumsuz olarak etkilendiğini görüyoruz. İkinci olarak, 1994'te finansal bir kriz yaşanmış: GSYH %6,1 düşmüş; Türk Lirası, Amerikan dolarına karşı %70 değer kaybetmiş ve enflasyon %90'lara yükselmiş ve bu dönemde IMF destekli bir istikrar programı uygulanmıştır. GSYH'de üçüncü önemli düşüş 1999'da meydana gelmiştir. Bu dönem, iki büyük deprem ile Rusya kaynaklı finansal kriz ekonomiyi olumsuz etkilemiştir. Depremler ülkenin sanayi merkezinde oluşmuş; binlerce kişinin ölümünün yanında, birçok işyerinin yok olmasına da neden olmuştur. Dördüncü olarak, 2001 yılında Türkiye tarihinin en büyük ekonomik krizini yaşamıştır. Bu yılda gerileyen talep sonucu, kişi başına GSYH %9,6 düşmüştür. Çabucak toparlanan ekonomi 2002'de %8 büyümüş ve büyük büyüme oranları 2008'e kadar devam etmiştir. Bu dönemin önemli bir özelliği, IMF destekli yapısal uyum ve istikrar programları sonucu, enflasyon ile başarılı bir biçimde savaşılmış olmasıdır. 1980'lerden beri makroekonomik bir sorun olan enflasyon tek haneli rakama düşmüştür. Son olarak, 2008'de ve 2009'da Türkiye'nin küresel krizden etkilendiği görülmektedir. 2008'de büyüme %1'den az olmuştur. 2009'un birinci çeyreğinde GSYH %14,7 düşmüş, yıllık olarak ise %4,8 düşmüştür. Ekonomi 2010'da toparlanmış ve %9,2 büyüme gerçekleşmiştir. İşsizlik oranları 2009'da %14'ten 2010'da %11,9'a gerilemiştir.

2011'de ise ekonomik büyüme %8,5 olmuş, kişi başına GSYH 10.444 ABD dolarına ulaşmıştır. 2011'de güçlü büyüme devam ederken enflasyon yükselmiş ve çift haneli düzeylerde seyretmiştir. 2011 yılında ihracatı olumsuz etkileyebilecek iki önemli olay olarak Arap Baharı ve Avrupa borç krizi yaşanmıştır. Avrupa borç krizi ihracatı etkilememiş ve AB'ye yapılan ihracat 2011 yılında 2010'a göre yaklaşık %18,3 artmıştır.

2011 yılındaki güçlü büyümede iç talepteki artış etkili olmuştur. 2011'deki güçlü büyüme iş olanakları yaratarak işsizliğin gerilemesini sağlamıştır. İşsizlik oranı 2010'daki %11,9'dan 2011'de %9,8'e düşmüştür. 2011'in son çeyreğinde ekonomik büyüme %5,2'ye düşmüş ve yukarıda açıklandığı üzere net ihracattaki artış bunda önemli olmuştur.

2008-2009 küresel krizin ardından Türkiye'ye kısa vadeli sermaye akımları artmış, Türk lirası değerlenmiştir. Bankacılık sektörü artan iç talebi tüketici kredileri ile karşılamıştır. Artan iç talebin bir kısmının ithal mallara yönelik olması cari işlemler açığını artırmış, bu durumun sürdürülemez olduğu kaygısı oluşmuştur. Hem büyümedeki artışın sürdürülmesi hem de cari açığın azaltılması için politikalar uygulanmaya başlanmıştır. Sıkı para politikası ile iç talep daraltılmaya çalışılmış, büyüme 2011'in son çeyreğinden itibaren düşmeye başlamıştır. 2011'in son çeyreğinde büyüme hızı %5,2'ye düşmüş, 2012 yılı birinci çeyreğinde ise GSYH bir önceki yılın aynı dönemine göre %3,2 artmıştır. 2012 yılı birinci çeyreğindeki yurtiçi talep yavaşlamış ve net ihracattaki artış büyümeyi sağlamıştır. 2012 yılında %4-5 büyüme hedeflenmektedir. Bu durum cari işlemler açığını finanse edecek sermaye akımının olmasına bağlıdır.

Ekonominin en önemli sorunu dış finansmana bağımlı olmasıdır. Yurtiçi talep, büyümenin güçlü olmasını sağlamaktadır. Fakat yurtiçi talep dış tasarruflar ile finanse edilmektedir. 2010 ve 2011 yıllarında küresel finansal piyasa koşulları Türkiye'nin cari işlemler açığını finanse etmesini mümkün kılmıştır. Avrupa'da görülen kamu borç krizi finansal piyasaları olumsuz etkilemiştir. 2012'nin ilk aylarında likidite sağlanmasına rağmen olumsuz etki sürmektedir. Türkiye'nin cari açığını finanse eden yabancı sermayenin çoğunluğu kısa vadeli ve ülkeyi kısa sürede terk edebilecek türdendir. Yabancı sermayeye bağımlılık, ekonomiyi kırılgan yapmaktadır. Cari hesaplar açığı 2011'de ortalama GSYH'nin %10'u olmuştur. 2012'nin birinci çeyreğinde aynı oran %9,3 olarak gerçekleşmiştir. Yüksek cari açığın nedeni iç tasarrufların kısıtlı olmasıdır. Türkiye iç tasarrufları artıracak, özendirerek önlemler almalıdır.

### 3.2. Türkiye İşgücü Piyasasında Son Gelişmeler

Ekonomide bir önceki bölümde anlatılan gelişmelerin işgücü piyasası üzerine etkileri ne olmuştur? İşgücü piyasası krizlere nasıl uyum sağlamıştır? İlk olarak belirtelim ki 1980'lerde ve 1990'larda işgücü piyasası uyumu çoğunlukla, istihdamdaki değişikliklerle değil, ücretlerdeki değişikliklerle sağlanmıştır. Bu dönemlerdeki krizlerde reel ücretlerde büyük düşüşler yaşanmış ve istihdamda esneklik gözlenmemiştir. 2000'ler de ise, başarılı istikrar programları sonucu düşen enflasyondan dolayı işgücü piyasasında uyumun, düşen istihdam ile sağlandığını görüyoruz. Nitekim 2001 kriziyle, istihdamda önemli bir düşme yaşanmış ve işsizlik artmıştır. 2002'deki ve izleyen yıllardaki büyük büyüme oranlarına rağmen istihdam düşük düzeylerde ve işsizlik ise yüksek oranlarda kalmaya devam etmiştir. Bu durum "istihdamsız büyüme" olarak adlandırılmıştır. 1990'larda %8 olan işsizlik oranı, 2002'de %10,3'e yükselmiştir. 2004'te ise kentlerde işsizlik oranı %16 olmuşken, eğitilmiş gençlerin işsizliği %30'lara ulaşmıştır. Böylece 2002-2004 döneminde ortalama %7 olan ekonomik büyüme istihdam artışı sağlamamıştır. İstihdam artırmadan ekonomik toparlanma, üretkenlik artışları ile mümkün olabilmektedir. 2001'den beri, özellikle sanayi ve hizmetlerde üretkenliğin arttığı gözlemlenmektedir. Üretkenlikteki bu artışın, özel sektörün yaptığı makine ve donanım yatırımları sonucunda meydana geldiği düşünülmektedir (Ercan, 2007, s.5).

Türkiye'de 1980'lerden beri işgücü piyasasının istihdam yaratma performansı zayıf olmuştur. Bu durum üç etmene bağlanmıştır (Dünya Bankası, 2006). Birincisi, nüfusun kırsal alanlardan kentlere göçü ile ekonomide yapısal bir değişiklik yaşanmaktadır. 1970'lerde tarımın istihdamdaki payı yaklaşık %60 iken zaman içerisinde tarımda istihdam azalmaktadır. 2011 yılında tarımın istihdamdaki payı %25,5 olmuştur. Aynı yılda istihdam edilenlerin %19,5'i sanayide, %7'si inşaat ve %48,1'i hizmetler sektöründedir. 2000'lerin başından beri tarımdaki desteklerin gözden geçiriliyor olması ile tarımda istihdamın daha da azalacağı beklenmektedir. Bu nedenle istihdamdaki artış, sanayi ve hizmet sektörlerindeki istihdam artışı ile mümkün olacak, bu da bu sektörlerdeki büyüme ve üretkenlikteki artış ile mümkün olacaktır. İkinci olarak, Türkiye'de işgücü piyasasında istihdamın düşük büyüme hızı, sanayi ve hizmet sektörlerindeki istihdam ve üretkenlik ilişkisi ile açıklanmaktadır. Üçüncü olarak, işgücü piyasasını düzenleyen kural ve kurumların istihdamın düşük büyüme hızında etkili olduğu düşünülmektedir (Dünya Bankası, 2006). GSYH hızla büyürken istihdamın yavaş büyümesi, ücretlerin artmadığı bir ortamda, firmaların yeni çalışanları işe almaya tereddütte olduğunu gösterir.

Küresel krizin işgücü piyasasına etkileri büyük olmuştur. 2009'da hem işsizlik artmış hem de ücretler düşmüştür. Ekonomi 2010'da toparlanmış ve %9,2 büyüme gerçekleşmiştir. İşsizlik oranı 2009'da %14'ten, 2010'da %11,9'a ve 2011'de %9,8'e düşmüştür. Tarım dışı işsizlik oranı 2009'da

%17,4'ten, 2010'da %14,8'e ve 2011'de 12,4'e (erkeklerde %10,7 ve kadınlarda %17,7) gerilemiştir. Genç nüfusta (15-24 yaş) işsizlik oranı 2009'da %25,3 iken, 2010'da %21,7 ve 2011'de %18,4 olmuştur. İşsiz sayısı 2010'da 3,1 milyon ve 2011 de 2,6 milyon olmuştur. 2011'de işsizlik oranının en yüksek olduğu bölge %11,8 ile İstanbul, en düşük olduğu bölge ise %6 ile batı Karadeniz'dir. 2010 yılında çalışanların %43,3'ü yaptığı işten dolayı sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı değildir. 2011'de ise sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olmayanların oranı %42,1'dir. Bu oran tarımda %83,9 ve tarım dışı sektörlerde %27,8 olarak gerçekleşmiştir.

Zaman içerisinde Türkiye'de tarımın istihdamdaki payı azalmakla birlikte son üç yıldır tarımın istihdamdaki payı artmıştır. 2011 yılında tarımda istihdam edilenler 460 bin kişi artmıştır. Tarımın istihdamdaki payı ise 0,3 puan artarak %25,5 olmuştur. Bu durum küresel kriz nedeniyle tarım dışı sektörlerde istihdam olanaklarının azalmasıyla ve dünya gıda fiyatlarının artmasıyla ilgilidir. Bu nedenle tarımdan kentlere göç azalmış ve tarımda yapay bir istihdam artışı olmuştur. Ocak 2012'den itibaren ise tarımsal istihdam azalmaktadır. Bu durumun daha ayrıntılı anlatımı için Bölüm 3.4.2'ye bakınız. Ekonomik toparlanmanın başladığı 2010 yılında tarımın toplam istihdam içerisindeki payı %25,2 (2011'de %25,5), sanayinin %19,9 (2011'de %19,5), inşaatın %6,3 (2011'de %7) ve hizmetlerin %48,6 (2011'de %48,1) olmuştur (TÜİK, 2011c).

İşgücüne katılım oranı 2010 da %48,8 iken 1,1 puanlık artışla 2011'de %49,9 olmuştur. İstihdam oranı 2010'da %43 iken 2011'de %45 olmuştur. 2011 yılında erkeklerde işgücüne katılım oranı %71,7'dir. Türkiye'de kadınların işgücüne katılım oranı uluslararası karşılaştırmalara göre çok düşüktür. 1988'de %34,3 iken 1998'de 29,3 ve 2008'de %24,5 olmuştur. Son yıllarda ise bir artış gözlenmektedir. 2008'de %24,5, 2009'da %26, 2010'da %27,6 ve 2011'de %28,8 olmuştur. 2008-2009 döneminde küresel kriz etkisiyle, erkekler işlerini kaybettikleri zaman, aile gelirini artırmak amacıyla söz konusu kadınların işgücüne katılmış olduğu sanılmaktadır. Bu duruma "ek işçi etkisi" denmektedir ve bu etki özellikle kriz dönemlerinde görülmektedir. Bir önceki yıla göre 2010'daki %6,2'lik artışın başlıca nedeninin tarımda ücretsiz aile işçisi kadın sayısındaki artış olduğu sanılmaktadır. Yine de bütün bunlar kadınların işgücüne katılımında bir artış dönemine geçişin bir göstergesi de olabilir.

Azalma eğiliminde olan istihdam oranı 2010'da artmıştır. 2009'a göre istihdam oranı iki puan artarak 2010'da %43 2011'de ise %45 olmuştur. TÜİK verilerine göre Ocak 2012 döneminde (Aralık 2011, Ocak ve Şubat 2012 aylarını kapsar), bir önceki yılın aynı dönemine göre, tarım dışı işgücü 615 bin (%3,1), tarım dışı istihdam 999 bin kişi (%5,9) artmış ve tarım dışı işsiz sayısı ise 384 bin kişi azalarak 2 milyon 556 bine gerilemiştir. Tarım dışı işsizlik ise %12,4 düzeyindedir. Tüm iktisadi sektörlerde bir önceki döneme göre istihdam artışları gerçekleşmiştir. Hizmetler sektöründe güçlü istihdam artışları oluşmaktadır. Bu noktalara Gürsel ve diğerleri (2012) de dikkat çekmiştir.

Türkiye'de işgücünün üretkenliği düşüktür. Bu durum birçok etmen ile ilgilidir. Eğitim düzeyinin düşüklüğü ve eğitimin niteliğinin düşüklüğü bu etmenlerin başında gelir. Ayrıca hizmet içi eğitim ve yaşam boyu eğitim etkinliklerinin yetersizliği diğer önemli etmenlerdir. İşgücünün üretkenliğinin düşüklüğü, "sermaye birikimi ve teknolojik yenilenme süreçlerindeki eksikliklere" (DPT, 2009, s. 19) de bağlanabilir. İşgücünün üretkenliğinin bir ölçütü çalışan saat başına düşen GSYH'dır. Bu tanım kullanılarak, GSYH cari fiyatlarla ABD doları cinsinden ölçüldüğünde, işgücünün üretkenliği 2010 yılında Türkiye'de 26,3 dolardır (OECD, 2012). Buna karşılık aynı yılda işgücü üretkenliği Almanya'da 53,6 dolar, Güney Kore'de 27,2 dolar ve Yunanistan'da 33,6 dolardır (OECD, 2012). OECD ülkeler ortalaması ise 2010 yılında 43,9 dolar olmuştur (OECD, 2012). Türkiye'deki düşük işgücü üretkenliği yöneticilerin bu konuda önlemler alması gerektiğini göstermektedir.

Türkiye’de 2004 ve 2005 yıllarında düşük gelirli illerde, yatırım ve istihdamı özendirmek amacıyla istihdamı destek programları uygulamaya konmuştur. 2004’te 5084 No’lu kanun ile destek programı 36 ili kapsamıştır. 2005’te ise 5350 No’lu kanun ile 13 il daha destek programının kapsamına alınmıştır. Bu iki kanun destek miktarı ve gereklilikleri bakımından farklılık göstermelerine rağmen aynı dört alanı kapsamışlardır. Bu alanlar, işverenin ödediği sosyal sigorta primlerinde indirim, gelir vergisi stopajı, enerji desteği ve bedelsiz arsa tahsis biçimlerinde olmuştur. Betcherman ve diğerleri (2010) bu iki programın işgücü piyasasındaki etkinliğini incelemişlerdir. Betcherman ve diğerlerinin bulgularına göre birinci destek programı uygulamanın yapıldığı illerde kayıtlı çalışan oranını net olarak %5-13 artırmıştır. İkinci destek programında ise aynı etkiler %11-15 olmuştur. Destek programlarının etkileri toplam istihdamı artırmaktan daha çok kayıtlı istihdamı artırmak biçiminde olmuştur. Türkiye’de sosyal sigorta vergilerinin ve asgari ücretin, istihdam üzerine etkisini Papps (2011) incelemiştir. Ayrıca 2008’den bu yana çıkarılan istihdam paketleri de benzer düzenlemeler içermektedir.

### Kutu 3.1.

**İşgücü (Labor Force):** İşgücü, çalışma çağındaki istihdamda olan nüfus ile işsizlerden oluşur. Çoğunlukla, 15-64 yaş grubu çalışma çağındaki nüfus olarak adlandırılır. TÜİK, işgücü tanımlamasında 15-64 yaş grubu yerine 15 ve üzeri yaş grubunu kullanmaktadır.

**İşgücüne Katılım Oranı (İKO) (Labor Force Participation Rate):** İşgücüne katılım oranı, işgücünü oluşturan kişi sayısının çalışma çağındaki nüfusa oranıdır. TÜİK, işgücüne katılım oranı tanımlamasında, 15-64 yaş grubu yerine, 15 ve üzeri yaş grubunu kullanmaktadır.

**İşgücüne Dahil Olmayanlar (Out of the Labor Force):** İstihdamda olmayan veya işsiz olmayan kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfustur. İşgücüne dâhil olmayanlar şu gruplardan oluşur: iş aramayıp çalışmaya hazır olanlar, iş bulma ümidi olmayanlar, mevsimlik çalışanlar (mevsimsel çalışması nedeniyle), ev işleriyle meşgul olanlar, öğrenci ve emekli olanlar, çalışamaz halde olanlar.

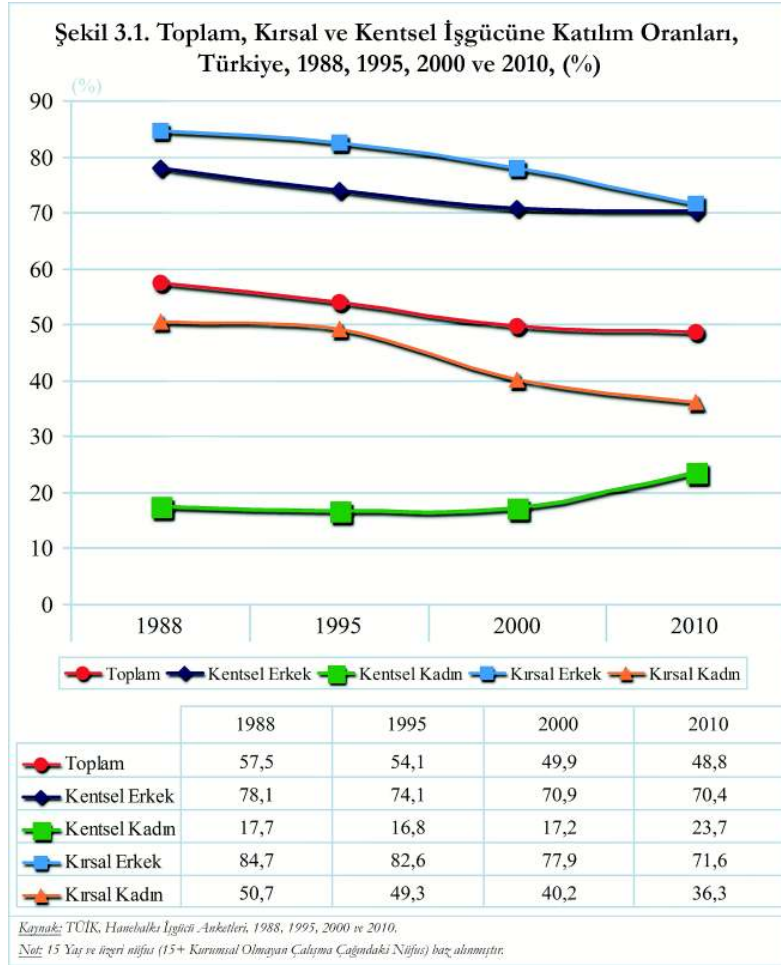
*Kaynak: TÜİK internet sayfasından ve McConnell, Brue ve Macpherson (2010)’dan faydalanılmıştır.*

## 3.3. İşgücüne Katılım

### 3.3.1. İşgücüne Katılımın Genel Özellikleri

Türkiye’de işgücü piyasasının en önemli özelliklerinden birisi genel işgücüne katılım oranının ve kadınların işgücüne katılım oranının uluslararası karşılaştırmalara göre düşük olmasıdır. Ayrıca kentte ve kırsalda işgücüne katılım oranları farklılık göstermektedir. Özellikle kentlerdeki kadınların işgücüne düşük katılımı ciddi bir sorundur. Türkiye’de işgücüne katılım ile ilgili genel bilgiler 1988-2010 yılları için Şekil 3.1. ve Ek Tablo 1’de verilmiştir. Şekil 3.1’de görüldüğü gibi, kentsel kadınların işgücüne katılım oranı dışında diğer üç kategoride işgücüne katılım oranları zaman içerisinde düşme eğilimi göstermektedir. Bu durumu birçok toplumsal, kültürel ve kurumsal etmen belirlemektedir. Bunların başında kırsal ve kentsel alanlardaki istihdam biçimlerinin farklılığı ile kırdan kente göç olgusu gelmektedir. Kırsalda tarımsal istihdamda bütün aile fertleri üretime katılırlar. Tarımda küçük aile işletmeleri yaygındır; emek yoğun üretim ve işgücüne yüksek katılım oranları vardır. Özellikle kadınlar hem ev işlerini hem de tarımsal etkinliklerini

bir arada yürütebilmektedir. Köyden kente göç eden erkekler çalışma yaşamına devam edebilmekle birlikte, kadınlar çoğunlukla çalışmayı bırakıp sadece ev işleri, çocuk ve yaşlı bakımı ile uğraşmaktadırlar. Kırsal alandan göç eden kadınların düşük eğitim düzeyine sahip olmaları ve kültürel etmenler iş bulmalarını zorlaştırmaktadır. Böylece kadınların tarımda istihdamda iken, kentlerde işgücü dışına çıktıklarını ve işgücüne katılım oranının zaman içerisinde düştüğünü gözlemliyoruz. Kentlerde doğurganlığın kırsal alanlardan daha düşük olması ve eğitim düzeyinin yükselmesi zaman içerisinde kadınların işgücüne katılımını artıracaktır.

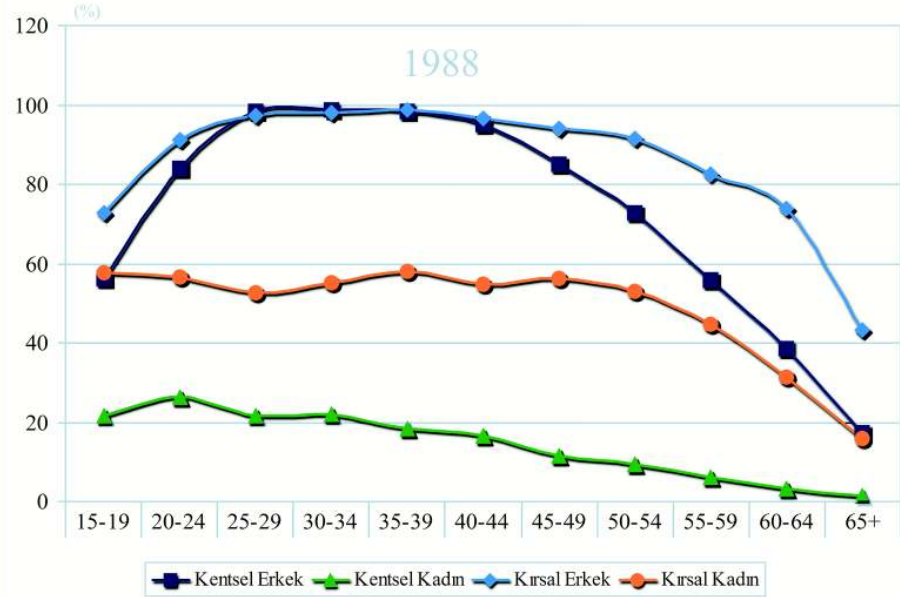


İşgücüne katılım oranlarındaki düşüşün "kentsel kadınlar dışında" diğer nedenleri şöyle sıralanabilir. Birincisi, erken emeklilik tercihidir. Erkeklerde özellikle kentlerde 54 yaşından sonra işgücüne katılım oranı düşmektedir. Bu durum Şekil 3.2 ve Tablo 3.1'den görülebilir. İkinci neden, kırlardan kentlere göç ile tarımdaki küçük aile işletmeleri kapanmakta ve kentlerde sanayi ve hizmetlerde gerekli hızda iş yaratılamamaktadır. Üçüncü neden, zaman içerisinde gençlerin işgücüne katılım oranlarının düşüyor olmasıdır.

### 3.3.2. Yaş ve İşgücüne Katılım

Bu bölümde yaşa göre işgücüne katılım oranları, kadın-erkek ve kır-kent işgücüne katılım oranları bakımından ayrı ayrı ele alınacaktır. Böyle bir incelemenin amacı, Türkiye'de işgücüne giriş ve işgücünden çıkış örüntüleri konusunda bilgi vermektir. Bu çerçevede, yaşa göre işgücüne katılım oranları kadın-erkek ve kır-kent ayrımında 1988 ve 2010 yılları için Tablo 3.1 ve Şekil 3.2'te verilmiştir.

Şekil 3.2. Yaşa Göre İşgücüne Katılım Oranları, Türkiye, 1988 ve 2010, (%)



|                 |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |      |
|-----------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------|
| 1988            | 15-19 | 20-24 | 25-29 | 30-34 | 35-39 | 40-44 | 45-49 | 50-54 | 55-59 | 60-64 | 65+  |
| ■ Kentsel Erkek | 56,1  | 83,9  | 98,2  | 98,8  | 98,4  | 95,1  | 84,9  | 72,8  | 55,8  | 38,7  | 17,2 |
| ▲ Kentsel Kadın | 21,6  | 26,3  | 21,5  | 22,0  | 18,2  | 16,4  | 11,5  | 9,4   | 6,1   | 3,3   | 1,4  |
| ◆ Kırsal Erkek  | 72,8  | 91,2  | 97,4  | 98,1  | 98,6  | 96,6  | 94,0  | 91,6  | 82,7  | 74,0  | 43,4 |
| ● Kırsal Kadın  | 57,7  | 56,6  | 52,7  | 55,0  | 57,9  | 54,8  | 56,3  | 53,1  | 44,7  | 31,3  | 15,9 |



|                 |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |      |
|-----------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------|
| 2010            | 15-19 | 20-24 | 25-29 | 30-34 | 35-39 | 40-44 | 45-49 | 50-54 | 55-59 | 60-64 | 65+  |
| ■ Kentsel Erkek | 33,1  | 70,1  | 93,1  | 96,5  | 96,4  | 94,4  | 83,5  | 60,6  | 41,1  | 27,6  | 10,7 |
| ▲ Kentsel Kadın | 14,1  | 35,1  | 36,9  | 33,1  | 33,3  | 30,4  | 20,0  | 12,9  | 7,8   | 4,0   | 1,5  |
| ◆ Kırsal Erkek  | 40,9  | 75,9  | 89,8  | 92,5  | 92,8  | 91,9  | 88,8  | 79,0  | 70,2  | 60,9  | 30,8 |
| ● Kırsal Kadın  | 22,9  | 38,6  | 41,4  | 43,1  | 47,8  | 51,0  | 48,9  | 46,5  | 40,4  | 32,4  | 11,5 |

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketleri, 1988 ve 2010.



İlk olarak, kadınların işgücüne katılım oranının her yaş grubunda erkeklerinkinden daha düşük olduğu görülmektedir. Bu durum hem kırsal hem de kentsel ayırım için doğrudur. İkinci olarak, kırlarda hem kadın, hem de erkek katılım oranları kentlerdekinden daha yüksektir. Üçüncü olarak hem 1988'de hem de 2010'da, hem kırsal hem de kentsel kadınların işgücüne katılım oranlarının yaşa göre görünümü birbirine benzemektedir.

**Tablo 3.1. Yaşa Göre İşgücüne Katılım Oranları, Türkiye, 1988 ve 2010, (%)**

|               | 15-19 |      | 20-24 |      | 25-29 |      | 30-34 |      | 35-39 |      | 40-44 |      | 45-49 |      | 50-54 |      | 55-59 |      | 60-64 |      | 65+  |      |
|---------------|-------|------|-------|------|-------|------|-------|------|-------|------|-------|------|-------|------|-------|------|-------|------|-------|------|------|------|
|               | 1988  | 2010 | 1988  | 2010 | 1988  | 2010 | 1988  | 2010 | 1988  | 2010 | 1988  | 2010 | 1988  | 2010 | 1988  | 2010 | 1988  | 2010 | 1988  | 2010 | 1988 | 2010 |
| <b>TOPLAM</b> | 52,3  | 26,6 | 61,2  | 52,2 | 66,5  | 65,0 | 67,9  | 65,9 | 67,8  | 66,5 | 65,0  | 65,0 | 62,4  | 57,0 | 57,1  | 44,8 | 50,6  | 34,8 | 39,0  | 27,0 | 21,8 | 12,0 |
| <b>ERKEK</b>  | 64,2  | 35,6 | 87,5  | 71,6 | 97,9  | 92,3 | 98,5  | 95,5 | 98,5  | 95,4 | 95,8  | 93,7 | 89,0  | 85,0 | 82,4  | 66,4 | 71,0  | 50,7 | 58,1  | 40,0 | 33,3 | 19,9 |
| <b>KADIN</b>  | 40,5  | 17,0 | 40,8  | 36,0 | 35,9  | 38,0 | 36,4  | 35,7 | 36,5  | 37,4 | 34,5  | 36,0 | 34,3  | 28,7 | 34,1  | 23,4 | 27,3  | 19,1 | 19,8  | 15,0 | 10,1 | 5,9  |
| <b>KENT</b>   | 39,3  | 24,0 | 51,3  | 51,0 | 60,6  | 64,9 | 61,1  | 65,5 | 60,2  | 65,1 | 57,8  | 62,2 | 51,4  | 52,1 | 41,5  | 36,7 | 32,1  | 24,6 | 21,7  | 15,4 | 9,2  | 5,5  |
| <b>ERKEK</b>  | 56,1  | 33,1 | 83,9  | 70,1 | 98,2  | 93,1 | 98,8  | 96,5 | 98,4  | 96,4 | 95,1  | 94,4 | 84,9  | 83,5 | 72,8  | 60,6 | 55,8  | 41,1 | 38,7  | 27,6 | 17,2 | 10,7 |
| <b>KADIN</b>  | 21,6  | 14,1 | 26,3  | 35,1 | 21,5  | 36,9 | 22,0  | 33,1 | 18,2  | 33,3 | 16,4  | 30,4 | 11,5  | 20,0 | 9,4   | 12,9 | 6,1   | 7,8  | 3,3   | 4,0  | 1,4  | 1,5  |
| <b>KIR</b>    | 64,9  | 32,2 | 71,9  | 55,3 | 73,9  | 65,2 | 76,8  | 67,0 | 77,6  | 70,1 | 74,2  | 72,1 | 74,5  | 68,7 | 70,4  | 62,8 | 65,2  | 54,7 | 52,4  | 45,7 | 29,9 | 20,1 |
| <b>ERKEK</b>  | 72,8  | 40,9 | 91,2  | 75,9 | 97,4  | 89,8 | 98,1  | 92,5 | 98,6  | 92,8 | 96,6  | 91,9 | 94,0  | 88,8 | 91,6  | 79,0 | 82,7  | 70,2 | 74,0  | 60,9 | 43,4 | 30,8 |
| <b>KADIN</b>  | 57,7  | 22,9 | 56,6  | 38,6 | 52,7  | 41,4 | 55,0  | 43,1 | 57,9  | 47,8 | 54,8  | 51,0 | 56,3  | 48,9 | 53,1  | 46,5 | 44,7  | 40,4 | 31,3  | 32,4 | 15,9 | 11,5 |

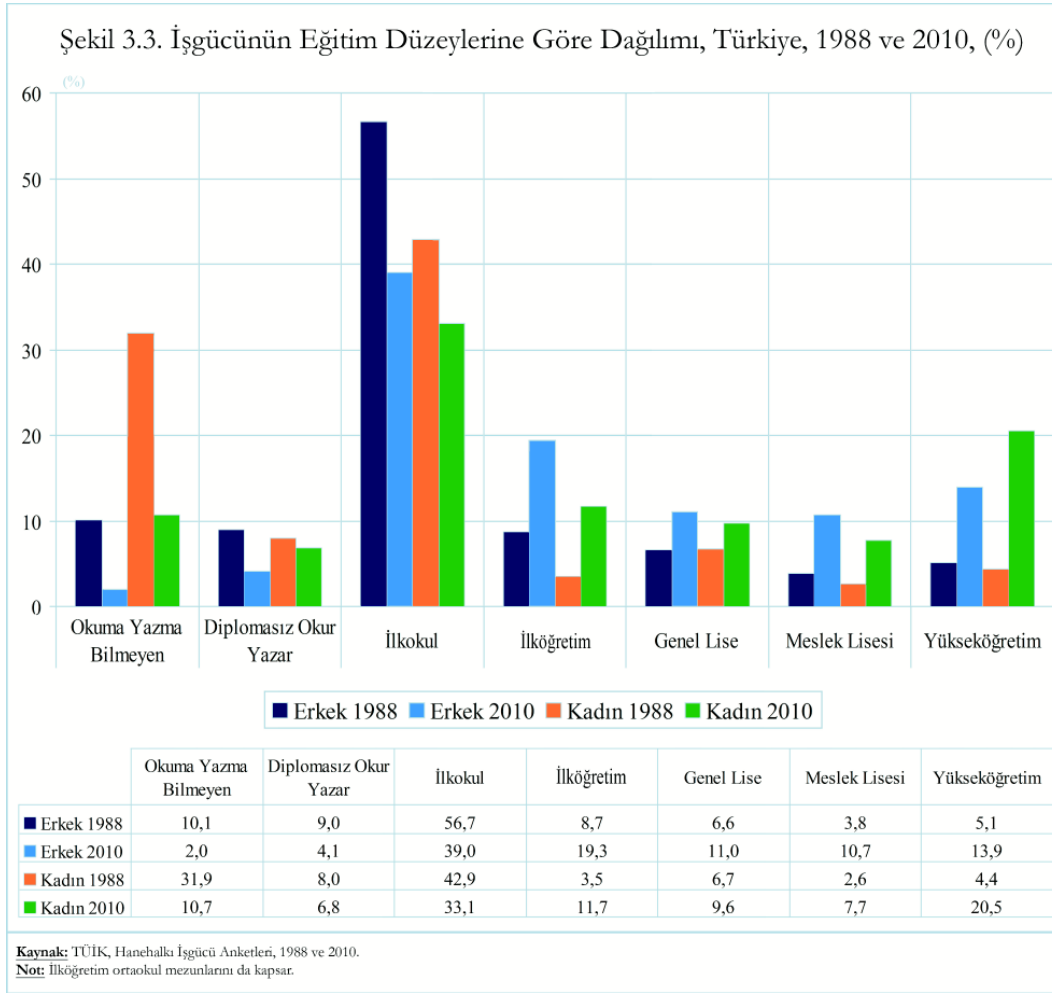
Kaynak: TÜİK, *Hanehalkı İşgücü Anketleri, 1988 ve 2010*.

2010 yılında kentlerde yaşayan kadınların 20-29 yaş aralığında işgücüne katılım oranı ufak bir zirveye ulaşmakta ve daha sonra hep azalmaktadır. Bu durum genç kadınların önce işgücüne katılımı ve evlendikten sonra ise işgücünü terk etmeleri gözlemleri ile uyumludur. Genç yaşlarda işgücüne katılımın kırsal kesimde daha yüksek olması, kırsal kesimde işgücüne katılımın daha erken başladığı anlamına gelir. Aynı zamanda, kırsal işgücüne katılım oranları ileri yaşlarda da yüksekliğini korumaktadır. Bu da kırsalda hem erkek hem de kadınların ileri yaşlarda da işgücüne katılmaya devam ettiklerini gösterir. 2010 yılı verilerine göre kentsel erkeklerin işgücüne katılım oranı 30-34 yaş grubunda %96,5 ile en yüksek, kırsal erkeklerinki 35-39 yaş grubunda %92,8 ile en yüksektir. 2010'da 65 ve üzeri yaş grubunda kentsel erkeklerin işgücüne katılım oranı yaklaşık %10 iken; kırsal erkeklerinkinin %31 olduğu görülmektedir. 1988 ve 2010 şekillerinin karşılaştırmasının gösterdiği üzere gençlerin 2010'da işgücüne katılım oranları 1988'e göre daha kabul edilen 4447 sayılı yasa "1999 Reformu" diye bilinir. Bu yasa en az 7000 gün prim ödeme koşulu ile emeklilik yaşını kadınlarda 58'e erkeklerde ise 60'a yükseltmiştir. İstihdama 8 Eylül 1999'da başlayanlar emeklilik hakkını kazanabilmek için yeni kuralları yerine getirmek zorundadır. 1999 Reformu halihazırdaki işgücünün erken emeklilik haklarını koruyan fakat aşamalı olarak artan asgari yaş sınırları getiren bir düzenlemedir (Sural, 2009, s. 263). 2006'da çıkarılan ve 2008'de gözden geçirilen 5510 sayılı yasa 2037 yılından sonrası için emeklilik yaşını düzenlemiştir. Bu düzenlemeye göre 2037 yılından itibaren emeklilik yaşı kademeli olarak artacak ve 2048'den itibaren hem kadınlar hem de erkekler için 65 yaş olacaktır. Yeni yasalar dolayısı ile 44 ve sonrası yaş grubunda işgücüne ve istihdama katılımda bir artış beklenebilir; fakat bu yavaş ilerleyecektir. Bu yaş grupları için işgücüne katılımı ve istihdamı özendirmek yöneticiler için bir mücadele alanı olarak görünmektedir.

### 3.3.3. Eğitim ve İşgücüne Katılım

Türkiye’de 1990’ların başlarından beri bütün eğitim düzeylerinde olanaklar ve fırsatlar artmıştır. 1997’de 4306 sayılı yasa ile zorunlu eğitim, ilkokuldan sonra ortaokulu da içerisine alarak sekiz yıla çıkarılmıştır. Bu dönem içerisinde birçok kamu üniversiteleri ve özel üniversiteler açılmıştır. Okullaşma oranları bütün düzeylerde artmıştır. Buna rağmen OECD ülkeleri ile karşılaştırıldığında okullaşma oranlarının düşük düzeyde kaldığı görülmektedir. Bu durum özellikle yükseköğretim düzeyinde göze çarpmaktadır. Okullaşma oranları 2010-2011 öğretim yılında ilköğretimde erkeklerde ve kızlarda %99, ortaöğretimde erkeklerde %72, kızlarda %66 olarak gerçekleşmiştir. 2009-2010 öğretim yılında, yükseköğretimde okullaşma oranı erkeklerde %31 ve kadınlarda %30 olarak gerçekleşmiştir. 2012’de yapılan düzenlemeyle zorunlu eğitim süresinin liseyi de kapsayarak 12 yıla çıkarılması okullaşma oranlarının artmasına katkıda bulunacaktır.

Şekil 3.3, 1988 ve 2010’da Türkiye’de erkek ve kadın işgücünün eğitim düzeyi hakkında bilgi vermektedir. Toplam işgücü içerisinde, okuma yazma bilmeyenlerin, diplomasız okuryazarların ve ilkokul mezunlarının payları 1988’den 2010’a zaman içerisinde azalmıştır. 1988’de erkeklerde işgücünün yarıdan fazlası (%53) ilkokul mezunu iken; yirmi iki yıl sonra, 2010’da bu oran erkeklerde %39’a düşmüştür. Bu düşüşe karşın hem 1988 hem de 2010’da ve hem erkekler hem de kadınlar arasında işgücü piyasasında en kalabalık grubu ilkokul mezunları oluşturmaktadır. İlköğretim düzeyi hem ortaokul mezunlarını hem de ilköğretim mezunlarını kapsamaktadır. Genel lise ve meslek lisesi mezunlarının toplam işgücü içerisindeki payı artmaktadır. Hem erkeklerde hem de kadınlarda 1988’den 2010’a genel lise mezunlarının payı yaklaşık iki kat, meslek lisesi mezunlarının payı ise yaklaşık üç kat artmıştır. Benzer biçimde yükseköğretim mezunu olan erkeklerin payı 1988’den 2010’a yaklaşık iki buçuk kat ve kadınlarda ise yaklaşık beş kat artmıştır. 2010’da yükseköğretim mezunu kadınların toplam işgücü içerisindeki payı %21 ile erkeklerinkinden (%14) yüksektir. Şekildeki bilgilerden görüldüğü üzere 2010’da okuma yazma bilmeyen kadınların toplam işgücü içerisindeki oranı %11 ile (erkeklerinki sadece %2) oldukça yüksek olmasına rağmen diğer eğitim kategorilerinde kadınların payı oldukça artmıştır. İşgücünde, ilköğretim ve yükseköğretim düzeylerinde kadınların paylarındaki artış erkeklerinkinden daha yüksektir.

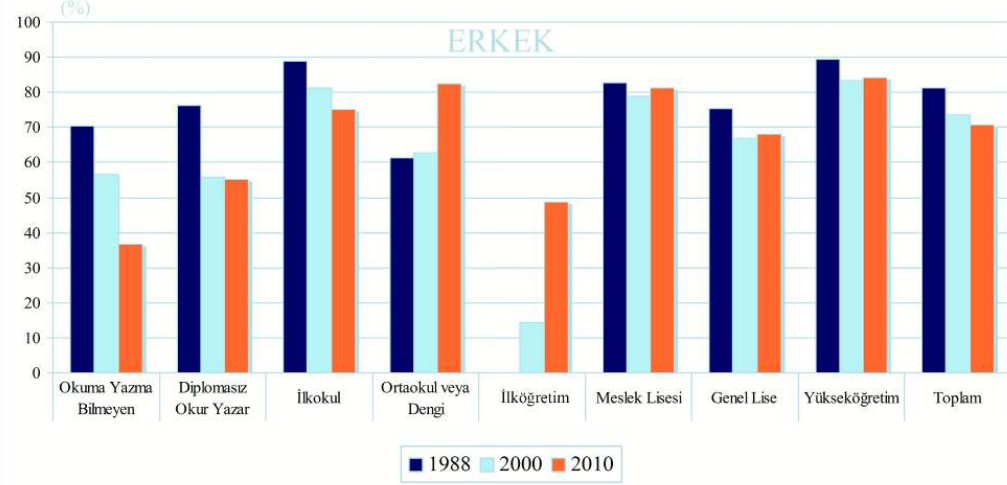


Şekil 3.4, eğitime göre işgücüne katılım oranlarını cinsiyet bazında, 1988, 2000 ve 2010 yılları için vermektedir. Daha önce değinilen bazı özellikler bu şekillerde de görülmektedir. Bütün eğitim düzeylerinde erkeklerin işgücüne katılım oranı kadınlarınkinden yüksektir. Kadınların işgücüne katılım oranları, yükseköğretim dışında bütün eğitim düzeylerinde çok düşüktür. İşgücüne katılım oranı bazı eğitim düzeyleri dışında, genelde eğitimi düzeyi ile birlikte artmaktadır. Kural dışı olan eğitim düzeyi 1988’de ortaokul, 2010’da erkeklerde ortaokul ve genel lisedir. Kadınlarda, işgücüne katılım oranı yükseköğretim düzeyinde göze çarpacak bir biçimde diğer eğitim düzeylerinden yüksektir. Bu da yükseköğretimin işgücüne katılımı artırıcı bir rol oynadığının göstergesidir.

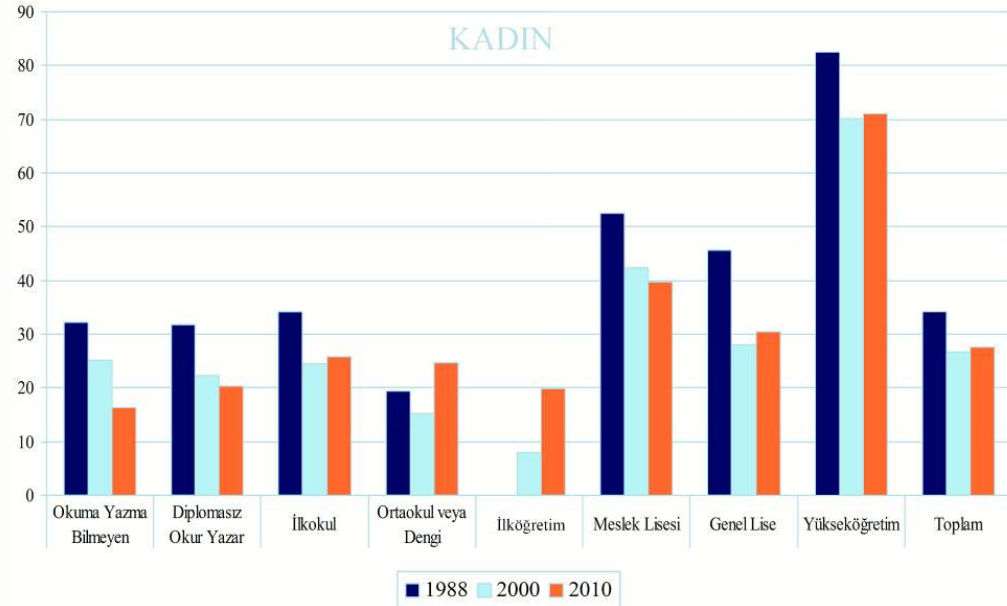
Şekil 3.4’te görülen diğer bir önemli nokta, işgücüne katılım oranının 1988’den 2010’a zaman içerisinde düştüğüdür. Bu durum hem erkeklerde hem de kadınlarda bütün eğitim düzeylerinde (ortaokul dışında) gözlenmektedir. Örneğin, okuma yazma bilmeyenlerin işgücüne katılım oranı 1988’de erkeklerde %71, kadınlarda %32 iken; bu oranlar 2010’da erkeklerde %37 kadınlarda %16 olarak yarı yarıya inmiştir. Genel lise, meslek lisesi ve yükseköğretim düzeylerinde de düşüş olmakla birlikte düşüş yüzdesi daha küçük oranlarda gerçekleşmiştir. Burada dikkat çeken bir nokta şudur: Yükseköğretim düzeyinde işgücüne katılım oranı 1988’den 2010’a erkeklerde %8 azalırken, kadınlarda %18 azalmıştır. Yükseköğrenimli kadınlardaki bu azalış dikkat çekmektedir. Bu nokta, nedenlerinin incelenmesi gereken bir konudur.

Türkiye’de kadınların işgücüne katılımını her yönüyle inceleyen çok kapsamlı bir çalışma Dünya Bankası ve Devlet Planlama Teşkilatı (2009) tarafından yapılmıştır. Aran ve diğerleri (2009) çalışması da kadınların işgücüne katılımının son yıllardaki eğilimini ayrıntılı inceleyen bir çalışmadır.

**Şekil 3.4. Eğitime Göre İşgücüne Katılım Oranları, Türkiye, 1988, 2000 ve 2010, (%)**



|        |                      |                       |         |                     |            |               |            |               |        |
|--------|----------------------|-----------------------|---------|---------------------|------------|---------------|------------|---------------|--------|
|        | Okuma Yazma Bilmeyen | Diplomasız Okur Yazar | İlkokul | Ortaokul veya Dengi | İlköğretim | Meslek Lisesi | Genel Lise | Yükseköğretim | Toplam |
| ■ 1988 | 70,5                 | 76,3                  | 88,9    | 61,4                | 0,0        | 82,8          | 75,5       | 89,5          | 81,2   |
| ■ 2000 | 56,7                 | 55,8                  | 81,1    | 62,8                | 14,4       | 79,0          | 67,0       | 83,2          | 73,7   |
| ■ 2010 | 36,8                 | 55,2                  | 75,1    | 82,3                | 48,7       | 81,2          | 68,1       | 84,3          | 70,8   |



|        |                      |                       |         |                     |            |               |            |               |        |
|--------|----------------------|-----------------------|---------|---------------------|------------|---------------|------------|---------------|--------|
|        | Okuma Yazma Bilmeyen | Diplomasız Okur Yazar | İlkokul | Ortaokul veya Dengi | İlköğretim | Meslek Lisesi | Genel Lise | Yükseköğretim | Toplam |
| ■ 1988 | 32,3                 | 31,7                  | 34,3    | 19,5                | 0,0        | 52,5          | 45,7       | 82,5          | 34,3   |
| ■ 2000 | 25,2                 | 22,2                  | 24,5    | 15,3                | 7,9        | 42,4          | 28,1       | 70,1          | 26,6   |
| ■ 2010 | 16,3                 | 20,4                  | 25,7    | 24,6                | 19,9       | 39,8          | 30,4       | 71,0          | 27,6   |

Kaynak: TÜİK, Hanşalkat İşgücü Anketleri, 1988, 2000 ve 2010.

### 3.3.4. Kadınların İşgücüne Katılımının U-Biçimi

Birçok araştırmacı ekonomik gelişme süreci boyunca kadınların işgücüne katılımının U-biçimli olduğunu yazmıştır. Bu konuda yazan yazarlar arasında Durand (1975), Schultz (1990; 1991) Goldin (1995) ve Tansel (2002b)'i sayabiliriz. Bu konudaki en son çalışmalardan bir olan Tam (2011) kadınların işgücüne katılımının gelişme süreci boyunca U-biçimi aldığını göstermiştir. Kadınların işgücüne katılım oranının U-biçimli olmasının kanıtı hem gelişmiş ülkelerin tarihsel deneyimlerine dayanmakta hem de yatay-kesit ülke verilerinde görülmektedir. Örneğin, Amerika Birleşik Devletleri'nde (ABD), ekonomik gelişmenin başlangıç aşamalarında, kadınların işgücüne katılımı önce düşmüş, sonra artarak U-biçimini almıştır (Goldin, 1995). Gelir düşüken ve tarım yayginken kadınların işgücüne katılımı yüksektir. Kadınlar çoğunlukla ücretsiz aile işçisidir. Pazarların genişlemesi ve yeni teknolojilerin kullanılmaya başlaması ile gelir artar ve kadınların işgücüne katılımı düşer. Tarımda makineleşme ile hem erkek hem de kadınlar için istihdam olanakları azalır. Kirlardan kentlere göç başlar. Gelenekler veya işveren tercihi, kadınların düşük eğitimi, ev işi, çocuk ve yaşlı bakımı sorumlulukları nedeniyle işgücüne katılımı düşük kalabilir. Kadınların öğrenim düzeyleri yükseldikçe, doğurganlık azaldıkça ve aldıkları ücret arttıkça, hizmet sektörünün gelişmesi ile kadınların işgücüne katılımı U-biçimli eğrinin yükselen kısmına uygun olarak artar.

Bölüm 3.3.1'de değinilen nedenlerle Türkiye'de kadınların işgücüne katılım oranları uzun süredir düşmektedir. Türkiye'nin uzun süredir, U-biçiminin sol kanadında (inişte olan kısmında) olduğu düşünülmektedir. Günümüzde, Türkiye'de kadınların işgücüne katılımının U-biçiminin tabanında olduğu, önümüzdeki yıllarda ise U-biçiminin yükselen kısmına geçiş sürecinde olacağı düşünülmektedir. Bölüm 4'te, 2010-2050 dönemini kapsayan kadınların işgücüne katılımı öngörülerinde kadınların işgücüne katılımının U-biçiminin yükselen kısmında olacağı varsayılmıştır.

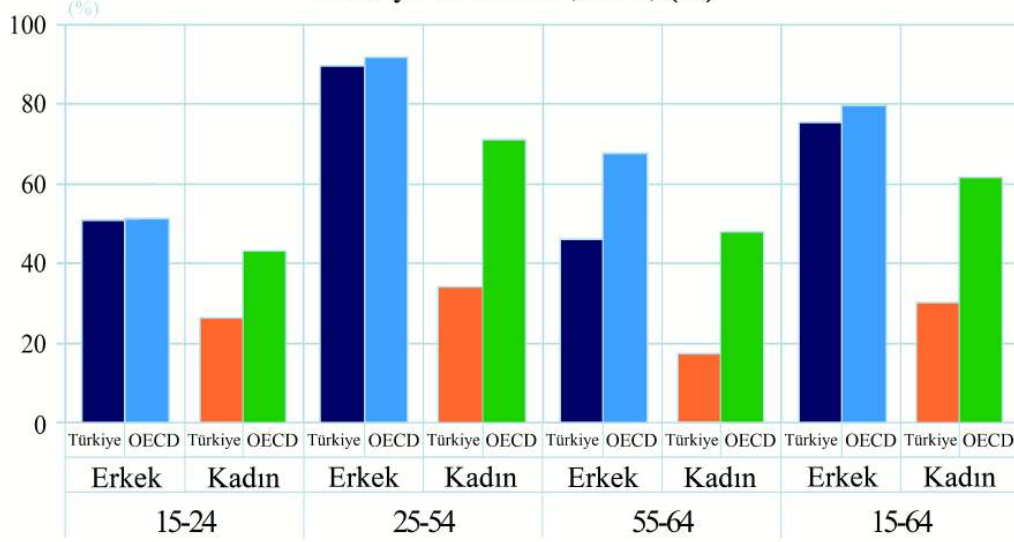
### 3.3.5. İşgücüne Katılım ve Uluslararası Karşılaştırmalar

Bu bölümde Türkiye'nin işgücüne katılım oranları seçilmiş bazı ülkeler ve ülke grupları ile karşılaştırılacaktır. Karşılaştırmalar önce yaş gruplarına, sonra eğitime göre işgücüne katılım için yapılacaktır. Seçilen ülkeler Almanya, Güney Kore ve Yunanistan'dır. Almanya gelişmiş bir Avrupa ülkesi olması dolayısı ile seçilmiştir. 1980 yılında Almanya'da kişi başına GSYH'sı ABD'ninkinin %96'sı iken 2011 yılında %90'ı olmuştur. Güney Kore hızla büyüyen bir ülkedir. 1980 yılında Türkiye'de ve Güney Kore'de kişi başına GSYH, ABD'nin kişi başına GSYH'sının sırası ile %13 ve %7'si iken 2011'de Türkiye'nin kişi başına GSYH'sı ABD'ninkinin %22'si olmuş, Güney Kore'ninki ise %46'ya yükselmiştir. Yunanistan ise komşu bir ülke olması dolayısı ile seçilmiştir. 1980 yılında Yunanistan'ın kişi başına GSYH'sı ABD'ninkinin %46'sı iken 2011 yılında %55'i olmuştur (Bu paragraftaki karşılaştırmalar için Dünya Bankası kaynakları kullanılmıştır). Uluslararası karşılaştırmaların yapıldığı iki ülke grubu ise, AB-21 ve OECD ülkeleridir. Bu ülke gruplarının istatistiklerine göreceli olarak kolay erişilmesi ve bu istatistiklerin düzenli bulunabilmesi bu seçimde etkili olmuştur. AB-21 grubuna ve OECD grubuna giren ülkelerin listesi, Tablo 3.2'nin not kısmında verilmiştir.

Şekil 3.5'te 2010 yılı için yaşa göre işgücüne katılım oranları Türkiye ve OECD üye ülkeler grubu için verilmiştir. Tablo 3.2'de ise aynı bilgiler seçilmiş ülkeler ve ülke grupları için verilmiştir. Tablo 3.2'deki bilgilere göre, 2010 yılında 15-64 yaş grubunda Türkiye'de işgücüne katılım oranı %53 ile tabloda gösterilen ülkeler arasında en düşüktür. Ayrıca bu oran AB-21 ve OECD ülkeler ortalamasından yaklaşık 20 puan daha düşüktür. Türkiye'nin genel işgücüne katılım oranının düşük olması, Türkiye'de kadınların işgücüne katılım oranının çok düşük olmasından kaynaklanmaktadır.

Türkiye’de erkeklerin işgücüne katılım oranında Tablo 3.2’de gösterilen üç yaş grubu arasında farklılıklar vardır. 15-24 yaş grubundaki genç erkeklerin işgücüne katılım oranı %51’dir. Bu oran Almanya ve OECD toplamında gözlemlenen orana yakındır. Fakat Güney Kore ve Yunanistan’da gözlemlenen orandan daha yüksektir. Bu genç yaş grubunda işgücüne katılım eğitim seçeneklerinden ve Türkiye’de zorunlu askerlik hizmetinden etkilenmektedir. 25-54 yaş grubu genelde insanların ekonomik olarak en etkin oldukları dönemdir ve asal yaş grubu olarak nitelendirilir. Türkiye’de bu yaş grubunda erkeklerin işgücüne katılım oranı diğer ülke ve ülke gruplarından biraz düşük olmakla beraber %90 ile yüksek bir düzeydedir. 55-64 yaş grubuna gelindiğinde ise bu oran yarıya inerek %46’ya düşmektedir. Diğer ülkelerde de bu yaş grubunda düşüşler olmakla birlikte Türkiye’deki kadar yüksek bir düşüş yoktur. Avrupa ülkelerinde 65 ve üzeri yaş grubu işgücüne katılmaya teşvik edilmektedir. Bu yaş grubunun yaşam boyu eğitim ile becerileri güncellenmekte ve esnek çalışma saatleriyle işgücüne katılımı sağlanmakta, toplum içine aktif katılımları öngörülmektedir. Türkiye’de 65 ve üzeri yaş nüfusunun zaman içerisinde artacağı ve toplam nüfus içerisindeki payının 2000’deki %5,7’den 2050’de %17,3’e yükseleceği konusuna daha önceki bölümlerde değinilmişti. Bu konu ile ilgili olarak yaşlı nüfusun aktif bir yaşam sürmesi ve işgücüne katılarak kalkınmaya katkı sağlaması ile ilgili öneriler için Bölüm 5.2.2.3’e bakınız.

**Şekil 3.5. Yaşa Göre İşgücüne Katılım Oranları, Türkiye ve OECD, 2010, (%)**



|                 | 15-24 | 25-54 | 55-64 | 15-64 |
|-----------------|-------|-------|-------|-------|
| ■ Türkiye Erkek | 50,9  | 89,5  | 46,1  | 75,4  |
| ■ OECD Erkek    | 51,5  | 91,6  | 67,6  | 79,7  |
| ■ Türkiye Kadın | 26,3  | 34    | 17,3  | 30,2  |
| ■ OECD Kadın    | 43,2  | 71,3  | 47,9  | 61,8  |

Kaynak: OECD, *Employment Outlook, 2011, Statistical Annex*.



**Tablo 3.2. Seçilmiş Ülkelerde Yaşa Göre İşgücüne Katılım Oranları, 2010, (%)**

|                   | 15-24 | 25-54 | 55-64 | 15-64 |
|-------------------|-------|-------|-------|-------|
| <b>Türkiye</b>    | 38,3  | 61,8  | 31,4  | 52,7  |
| <b>Erkek</b>      | 50,9  | 89,5  | 46,1  | 75,4  |
| <b>Kadın</b>      | 26,3  | 34,0  | 17,3  | 30,2  |
| <b>Almanya</b>    | 51,8  | 87,3  | 62,5  | 76,6  |
| <b>Erkek</b>      | 54,7  | 93,1  | 70,7  | 82,4  |
| <b>Kadın</b>      | 48,9  | 81,3  | 54,5  | 70,8  |
| <b>Güney Kore</b> | 25,5  | 76,4  | 62,7  | 65,8  |
| <b>Erkek</b>      | 20,2  | 90,3  | 77,7  | 77,1  |
| <b>Kadın</b>      | 30,4  | 62,2  | 48,1  | 54,5  |
| <b>Yunanistan</b> | 30,3  | 83,3  | 45,1  | 68,2  |
| <b>Erkek</b>      | 33,4  | 94,2  | 60,2  | 78,9  |
| <b>Kadın</b>      | 27,2  | 72,2  | 30,9  | 57,6  |
| <b>AB-21</b>      | 45,0  | 85,2  | 50,0  | 71,7  |
| <b>Erkek</b>      | 48,1  | 92,0  | 59,2  | 78,4  |
| <b>Kadın</b>      | 41,7  | 78,3  | 41,3  | 65,1  |
| <b>OECD</b>       | 47,4  | 81,4  | 57,5  | 70,7  |
| <b>Erkek</b>      | 51,5  | 91,6  | 67,6  | 79,7  |
| <b>Kadın</b>      | 43,2  | 71,3  | 47,9  | 61,8  |

Kaynak: OECD, Employment Outlook, 2011, Statistical Annex.

Not: -AB-21 Grubuna şu ülkeler girmektedir: Almanya, Avusturya, Belçika, Çek Cumhuriyeti, Danimarka, Estonya, Finlandiya, Fransa, Hollanda, Birleşik Krallık, İrlanda, İspanya, İsveç, İtalya, Lüksemburg, Macaristan, Polonya, Portekiz, Slovakya, Slovenya, ve Yunanistan.

-OECD Üye ülkeleri ise şu ülkeleri içerir: Amerika Birleşik Devletleri, Almanya, Avustralya, Avusturya, Belçika, Çek Cumhuriyeti, Danimarka, Estonya, Finlandiya, Fransa, Güney Kore, Hollanda, Birleşik Krallık, İrlanda, İspanya, İsrail, İsveç, İsviçre, İtalya, İzlanda, Japonya, Kanada, Lüksemburg, Macaristan, Meksika, Norveç, Polonya, Portekiz, Slovakya, Slovenya, Şili, Türkiye, Yeni Zelanda ve Yunanistan.

Şekil 3.5. ve Tablo 3.2’de görüldüğü üzere 2010’da 15-64 yaş grubu için Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranı %30 ile Yunanistan’daki ve OECD’deki kadınların işgücüne katılım oranının yaklaşık yarısıdır. Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranındaki düşüklük, ele alınan üç yaş grubunda da göze çarpmaktadır. 15-24 genç yaş grubundaki işgücüne katılım oranı, %26 ile Yunanistan’inkine yakın olmakla beraber, Almanya’dakinin yarısı ve OECD ülkeler ortalamasının yarısına yakındır. Asıl yaş grubu olarak nitelendirilen 25-54 yaş grubunda işgücüne katılım oranının yüksek olması beklenir. Oysa bu yaş grubunda Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranı %34 iken; bu oran Almanya’da %81, Güney Kore’de %62, Yunanistan’da %72 ve OECD’de %71’tir. 55-64 yaş grubunda Türkiye’de kadınların işgücüne katılıma oranı yarıya düşerek %17 olmaktadır. Bu yaş grubundaki oranlar Almanya’da %55, Güney Kore’de %48, Yunanistan’da %31 ve OECD ortalaması %48’dir.

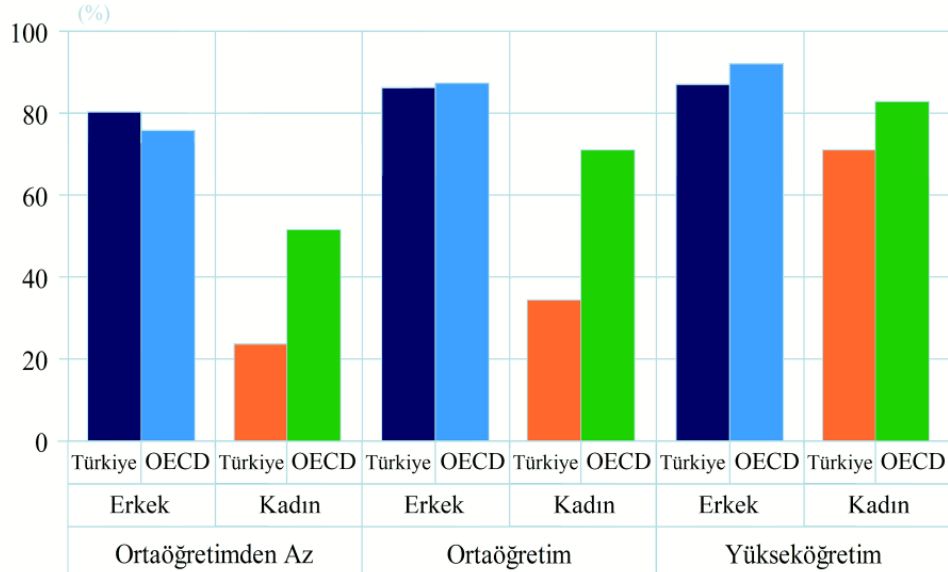
Bu bölümün geri kalan kısmında işgücüne katılımın eğitime göre dağılımı konusunda Türkiye diğer ülkeler ile karşılaştırılacaktır. Şekil 3.6.’da eğitime göre işgücüne katılım oranları Türkiye ve OECD ülkeler grubu için verilmiştir. Tablo 3.3’te ise aynı bilgiler seçilmiş bazı ülkeler ve ülke grupları için verilmiştir. Şekil 3.6. ve Tablo 3.3’teki sayılar 2009 yılı içindir ve 25-64 yaş grubunu kapsamaktadır. Tablo 3.3’teki bilgilerden görüldüğü üzere Türkiye’nin genel işgücüne katılım oranı, ortaöğretimden az eğitim düzeyinde tabloda görülen diğer ülke ve ülke gruplarınınkinden en az on puan daha düşüktür. Ortaöğretim düzeyinde ise Türkiye ile diğer ülke ve ülke grupları

arasında en az 6 puanlık fark vardır. Bu durum, daha önce de değinildiği gibi, bu eğitim düzeylerinde kadınların işgücüne katılım oranının Türkiye’de çok düşük olmasından kaynaklanmaktadır.

Tablo 3.3’deki bütün ülkelerde işgücüne katılım oranı eğitim düzeyinin artması ile artmaktadır ve en yüksek katılım oranları yükseköğretim düzeyinde görülmektedir. Ortaöğretimden az eğitim düzeyinde, erkeklerde işgücüne katılım oranı Türkiye’de %80’dir. Bu oran Almanya, Güney Kore ve Yunanistan’inkine benzemektedir. AB-21 ve OECD ülke gruplarında ise bu eğitim düzeyinde daha düşük bir ortalama katılım oranı gözlenmektedir. Ortaöğretim düzeyinde Türkiye’de erkeklerin işgücüne katılım oranı %86’dır. Bu oran da Almanya, Güney Kore ve Yunanistan’daki oranlara benzemektedir. Ayrıca AB-21 ve OECD ülkeler gruplarında da benzer katılım oranları görülmektedir. Yükseköğretim düzeyinde Türkiye’de erkeklerin işgücüne katılım oranı %87’dir. Bu oran diğer ülkelerde yaklaşık beş puan daha yüksektir. Bu oranın Almanya’da %93, Güney Kore, Yunanistan, AB-21 ve OECD ülkeler grubunda %92 olduğu görülmektedir.

Kadınlarda ise eğitime göre işgücüne katılım oranları erkeklerinkinden farklıdır. Ortaöğretimden az eğitim düzeyinde Türkiye’de kadınlarda işgücüne katılım oranı %24 ile diğer ülkelerinkinin yarısından daha azdır. Ortaöğretim düzeyinde kadınların işgücüne katılım oranı %34’e yükselmekle beraber diğer ülkelerinkinin yaklaşık yarısı kadardır. Yükseköğretim düzeyinde ise, Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranı büyük bir sıçrama yaparak %71 olmuştur. Bu durum eğitimin işgücü arzını belirlemedeki önemli rolünü göstermektedir. Bu sayı oldukça yüksek olmakla beraber, Güney Kore dışındaki diğer ülkelerinkinden 12-14 puan düşüktür.

**Şekil 3.6. Eğitime Göre İşgücüne Katılım Oranları, Türkiye ve OECD, 2009, (%), (25-64 Yaş Grubu)**



|                 | Ortaöğretimden Az | Ortaöğretim | Yükseköğretim |
|-----------------|-------------------|-------------|---------------|
| ■ Türkiye Erkek | 80,2              | 86,3        | 87,0          |
| ■ OECD Erkek    | 75,9              | 87,4        | 92,1          |
| ■ Türkiye Kadın | 23,6              | 34,3        | 71,0          |
| ■ OECD Kadın    | 51,5              | 71,1        | 82,8          |

Kaynak: OECD, *Employment Outlook, 2011, Statistical Annex*.



**Tablo 3.3. Seçilmiş Ülkelerde Eğitime Göre İşgücüne Katılım Oranları, 2009, (%), (25-64 Yaş Grubu)**

|                   | Ortaöğretimden Az | Ortaöğretim | Yükseköğretim |
|-------------------|-------------------|-------------|---------------|
| <b>Türkiye</b>    | 50,7              | 66,2        | 80,5          |
| <b>Erkek</b>      | 80,2              | 86,3        | 87,0          |
| <b>Kadın</b>      | 23,6              | 34,3        | 71,0          |
| <b>Almanya</b>    | 65,9              | 81,9        | 90,0          |
| <b>Erkek</b>      | 79,7              | 87,3        | 93,0          |
| <b>Kadın</b>      | 56,4              | 76,6        | 86,0          |
| <b>Güney Kore</b> | 67,3              | 72,3        | 78,9          |
| <b>Erkek</b>      | 80,5              | 87,9        | 91,8          |
| <b>Kadın</b>      | 58,8              | 57,2        | 61,8          |
| <b>Yunanistan</b> | 65,5              | 75,3        | 88,2          |
| <b>Erkek</b>      | 83,7              | 88,5        | 91,5          |
| <b>Kadın</b>      | 45,9              | 63,2        | 84,9          |
| <b>AB-21</b>      | 61,5              | 80,1        | 88,2          |
| <b>Erkek</b>      | 73,2              | 86,3        | 91,9          |
| <b>Kadın</b>      | 51,1              | 73,5        | 84,9          |
| <b>OECD</b>       | 63,0              | 79,6        | 87,4          |
| <b>Erkek</b>      | 75,9              | 87,4        | 92,1          |
| <b>Kadın</b>      | 51,5              | 71,1        | 82,8          |

*Kaynak: OECD, Employment Outlook, 2011, Statistical Annex.*

*Not: AB-21 ve OECD ülkeleri için Tablo 3.2'deki ilgili nota bakınız.*

### Kutu 3.2.

**İstihdam (Employment):** Referans dönemi içerisinde en az bir saat bir iktisadi faaliyette bulunan ücretli, maaşlı, yevmiyeli, kendi hesabına çalışan, işveren veya ücretsiz aile işçisi olarak çalışanlar istihdamda kabul edilir. Referans dönemi içerisinde işinin başında olmayan; fakat işi ile bağlantısı devam eden kendi hesabına çalışanlar ile işverenler istihdamda kabul edilir. Referans dönemi içerisinde işinin başında olmayan ücretli ve maaşlı çalışanlar, üç ay içerisinde işlerinin başına geri döneceklerse veya işten uzak kaldıkları süre zarfında maaş veya ücretlerinin en az %50 veya daha fazlasını almaya devam ediyorsa istihdamda kabul edilir. Üretici kooperatifi üyeleri ile mesleki bilgilerini artırmak amacıyla belirli bir menfaat karşılığında çalışan çırak, stajyer vs. istihdamda kabul edilir.

**İstihdam Oranı (Employment Ratio):** İstihdamın kurumsal olmayan 15+ yaş nüfusu içerisindeki oranıdır.

**Tarım Dışı İstihdam (Non-Agricultural Employment):** Tarım dışı sektörler olan, sanayi, inşaat ve hizmetler sektörlerindeki toplam çalışanlar.

*Kaynak: Ünalın (2003) ve TÜİK internet sayfasından faydalanılmıştır.*

## 3.4. İstihdam

### 3.4.1. İstihdamda Genel Eğilimler

Bu bölümde, 1988-1998-2010 döneminde istihdamdaki genel eğilimler ele alınacaktır. Tablo 3.4.'ten görüldüğü üzere, 15 ve üzeri yaş grubunun istihdamı 1988'de 18 milyondan 1998'de 22 milyona çıkmıştır. Tabloda görülmemekle birlikte, 2000-2001 yılında yaşanan finansal ve ekonomik kriz dolayısıyla istihdamda 2001-2003 döneminde düşmeler yaşanmıştır. 2004'te ise istihdam kriz öncesi düzeyini yakalayarak artmaya başlamıştır. Küresel kriz istihdam üzerine etkisini 2008 yılında göstermiş ve istihdam 21 milyona düşmüştür. 2010 yılında ise ekonominin toparlanması ile istihdam yaklaşık 23 milyon, 2011'de ise 24 milyon olmuştur.

Buna karşılık, 15 ve üzeri yaş nüfus önemli ölçüde artmıştır. Son yıllardaki 15 ve üzeri yaş nüfusun artış hızı ile istihdamın artış hızını karşılaştırmak anlamlı olacaktır. Daha önce değinildiği gibi kurumsal olmayan 15 ve üzeri yaş nüfusu TÜİK istatistiklerinde çalışma çağı nüfus olarak ele alınmaktadır. 1988-1998 döneminde 15 ve üzeri yaş nüfus, yılda ortalama %3 artarak 1988'de 33,8 milyondan 1998'de 44,2 milyona çıkmıştır. Bu dönem içerisinde istihdam ise yılda ortalama %2,3 büyümüştür. 1998-2008 döneminde 15 ve üzeri yaş nüfus, yılda ortalama %1,5 artarak 1998'de 44,2 milyondan 2008'de 50,8 milyona yükselmiştir. Bu dönem içerisinde istihdam ise yılda ortalama %0,28 küçülmüştür. 2008-2011 döneminde 15 ve üzeri yaş nüfus yılda ortalama %1,8 artarak 2008'de 50,8 milyondan 2011'de 53,6 milyona çıkmıştır. Bu dönem içerisinde

**Tablo 3.4. İstihdamda Genel Eğilimler,  
Türkiye, 1988, 1998, 2008 ve 2010 (%)**

|   | 1988 | 1998  | 2008   | 2010  |
|---|------|-------|--------|-------|
| <b>İstihdam (milyon)</b>                | 17,8 | 21,8  | 21,2   | 22,6  |
| Büyüme Hızı (%)                         | -    | 22,47 | -2,75  | 6,58  |
| <b>Kırsal İstihdam (milyon)</b>         | 10,5 | 11,3  | 7,2    | 7,9   |
| Büyüme Hızı (%)                         | -    | 7,62  | -36,28 | 9,93  |
| Toplam İçindeki Payı (%)                | 59,0 | 51,8  | 34,0   | 35,0  |
| <b>Kentsel İstihdam (milyon)</b>        | 7,2  | 10,4  | 14,0   | 14,7  |
| Büyüme Hızı (%)                         | -    | 44,44 | 34,62  | 4,85  |
| Toplam İçindeki Payı (%)                | 40,5 | 47,7  | 66,1   | 65,0  |
| <b>Erkek İstihdamı (milyon)</b>         | 12,5 | 15,7  | 15,6   | 16,2  |
| Büyüme Hızı (%)                         | -    | 25,60 | -0,64  | 3,65  |
| Toplam İçindeki Payı (%)                | 70,2 | 72,0  | 73,6   | 71,6  |
| <b>Kadın İstihdamı (milyon)</b>         | 5,2  | 6,1   | 5,6    | 6,4   |
| Büyüme Hızı (%)                         | -    | 17,31 | -8,20  | 14,73 |
| Toplam İçindeki Payı (%)                | 29,2 | 28,0  | 25,7   | 28,4  |
| <b>Kırsal Erkek İstihdamı (milyon)</b>  | 6,4  | 7,1   | 4,7    | 5,1   |
| <b>Kırsal Kadın İstihdamı (milyon)</b>  | 4,2  | 4,3   | 2,5    | 2,9   |
| Büyüme Hızı (%)                         | -    | 2,38  | -41,86 | 14,00 |
| Toplam İçindeki Payı (%)                | 40,0 | 38,1  | 34,7   | 36,0  |
| <b>Kentsel Erkek İstihdamı (milyon)</b> | 6,2  | 8,6   | 10,9   | 11,1  |
| <b>Kentsel Kadın İstihdamı (milyon)</b> | 1,1  | 1,8   | 3,1    | 3,6   |
| Büyüme Hızı (%)                         | -    | 63,64 | 72,22  | 15,32 |
| Toplam İçindeki Payı (%)                | 15,3 | 17,3  | 22,2   | 24,4  |
| <b>İstihdam Oranı (%)</b>               |      |       |        |       |
| Toplam                                  | 52,6 | 49,2  | 41,7   | 43,0  |
| Erkek                                   | 75,1 | 71,5  | 62,6   | 62,7  |
| Kadın                                   | 30,6 | 27,3  | 21,6   | 24,0  |

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İlgili Anketleri 1988, 1998, 2008 ve 2010.

Not: Yıllık Büyüme Hızları, 1988-1998, 1998-2008 ve 2008-2010 dönemleri için ortalama olarak hesaplanmıştır. Kentsel yerler nüfusu 20 000'in üzeri olan yerleşimlerdir.

istihdam ise yılda ortalama %4,8 büyümüştür. İstihdam 2011 yılında 2010'a göre %4,3 büyümüştür. Bu karşılaştırmalardan görüldüğü üzere, 2008-2011 dönemi dışındaki dönemlerde 15 ve üzeri yaş nüfusun artış hızı istihdamın artış hızından hep yüksek olmuştur.

Tablo 3.4. istihdamın kırsal ve kentsel dağılımını ve gelişmesini göstermektedir. Bu bağlamda bazı önemli farklılıklar görmekteyiz. Kırsal istihdamın 1988-1998 döneminde büyüme hızı %7,6 idi. 1998-2008 döneminde ise %36 küçülmüştür. Aynı zamanda kırsal istihdamın toplam içerisindeki payı 1988'de %59'dan 1998'de %52'ye, 2008'de %34'e düşmüş, 2010'da %35 ve 2011'de ise %36 olmuştur. Buna karşılık kentsel istihdamın büyüme hızı oldukça yüksektir. Kentsel istihdam 1988-1998 döneminde %44, 1998-2008 döneminde ise %35 büyümüştür. Kentsel istihdamın toplam içerisindeki payı 1988'de %41'den 2008'de %66'ya yükselmiş, 2010'da %65 ve 2011'de ise %64 olarak gerçekleşmiştir.

Tablo 3.4. istihdamın cinsiyet bazında dağılımı ve gelişimini de göstermektedir. Erkeklerin istihdamı 1988-1998 döneminde %26 büyümüş; 1998-2008 döneminde hemen hemen aynı kalmış, 2008-2010 döneminde ise %4 büyümüştür. Erkek istihdamının toplam içerisindeki payı 1988-2010 döneminde %70'ten %72'ye çıkmıştır. Kadınların istihdamı ise 1988-1998 döneminde %17 büyümüş; 1998-2008 döneminde %8 küçülmüş, 2008-2010 döneminde ise yaklaşık %15 büyümüştür. Kadınların istihdamının toplam içerisindeki payı 1988-2010 döneminde %29'dan %28'e düşmüştür. Tablo 3.4.'te ilginç olan gelişmeler kentsel kadınların istihdamında görülmektedir. Kentsel kadınların istihdam sayıları çok yüksek olmamakla beraber artış hızları çarpıcıdır. 1988-1998 döneminde yaklaşık %64, 1998-2008 döneminde %72 ve 2008-2010 döneminde %15 artmıştır. Toplam kentsel istihdam içerisinde kadınların payı 1988-2010 döneminde %15'ten %24'e yükselmiştir. Bu oranlar son yıllarda kentsel kadınların işgücüne katılım oranları artarken istihdamlarında da önemli artışlar olduğuna işaret etmektedir.

İstihdam oranları zaman içerisinde düşme eğilimi göstermiştir. 1988'den 2008'e yirmi yıllık süre içerisinde 10 puanın üzerinde bir düşüş olmuştur. 2008-2010 döneminde ise 1,3 puan artmıştır. Bu durum erkek ve kadınlara ayrı ayrı bakıldığında da görülmektedir. Erkeklerin istihdam oranı 1988'de %75'ten 2008'de %63'e düşmüş ve 2008-2010 döneminde hemen hemen aynı kalmıştır. Kadınlarda aynı yirmi yıllık dönemde %31'den %22'ye azalmış 2008-2010 döneminde ise 2 puan artmıştır. İstihdam oranının düşüklüğü ve zaman içerisinde azalması, Bölüm 3.2'de tartışılan işgücüne katılımın düşüklüğü ve zaman içerisinde azalması ile ilgilidir. İşgücüne katılım kişisel, toplumsal, kültürel ve ekonomik birçok etmenden etkilenmektedir. İstihdam ise, işgücüne katılım, diğer bir deyişle işgücü arzı ile işgücü talebinin etkileşimi sonucu belirlenir. İşgücüne katılımın düşük olması, istihdamın da düşük olması sonucunu doğuracaktır.

Tablo 3.5. kentsel ve kırsal alanlarda istihdamın dağılımını, kişilerin işteki durumuna göre vermektedir. Kentlerde, hem 1988 hem de 2010'da ücretli ve yevmiyeli çalışmanın hem erkekler hem de kadınlar için yaygın olduğunu görüyoruz. Ücretli/yevmiyeli çalışanlar oranı erkeklerde 1988'den 2010'a yaklaşık 10 puan, kadınlarda ise yaklaşık 3 puan yükselmiştir. İşverenlerin oranı bu dönemde bir miktar artış göstermiştir. Kendi hesabına çalışanların oranı hem erkek hem kadınlarda düşmüştür. Ücretsiz aile işçisi olarak çalışanların oranları da 1988-2010 döneminde önemli ölçüde, neredeyse yarı yarıya azalmıştır. Bu durum, son 22 yıllık dönemde kentsel istihdamın niteliğinde önemli ölçüde iyileşme olduğunu göstermektedir.

**Tablo 3.5. İsteki Durumuna Göre İstihdamın Dağılımı, Türkiye, 1988 ve 2010, ( % )**

| <b>KENT</b>                 |              |              |              |              |
|-----------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| <b>İsteki Durumu</b>        | <b>1988</b>  |              | <b>2010</b>  |              |
|                             | <b>Erkek</b> | <b>Kadın</b> | <b>Erkek</b> | <b>Kadın</b> |
| <b>Ücretli-Yevmiyeli</b>    | 66,6         | 74,9         | 76,2         | 78,2         |
| <b>İşveren</b>              | 7,7          | 0,1          | 8,3          | 2,0          |
| <b>Kendi Hesabına</b>       | 21,2         | 10,7         | 13,6         | 11,1         |
| <b>Ücretsiz Aile İşçisi</b> | 4,4          | 13,4         | 2,0          | 8,8          |
| <b>Toplam</b>               | 100          | 100          | 100          | 100          |
| <b>KIR</b>                  |              |              |              |              |
| <b>İsteki Durumu</b>        | <b>1988</b>  |              | <b>2010</b>  |              |
|                             | <b>Erkek</b> | <b>Kadın</b> | <b>Erkek</b> | <b>Kadın</b> |
| <b>Ücretli-Yevmiyeli</b>    | 29,5         | 9,2          | 40,4         | 16,3         |
| <b>İşveren</b>              | 2,2          | 0,1          | 3,9          | 0,5          |
| <b>Kendi Hesabına</b>       | 46,0         | 5,8          | 43,8         | 14,9         |
| <b>Ücretsiz Aile İşçisi</b> | 22,3         | 85,0         | 11,9         | 68,3         |
| <b>Toplam</b>               | 100          | 100          | 100          | 100          |

*Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketleri, 1988 ve 2010.*

Kırsal alanlarla ilgili yüzdeler incelendiğinde erkeklerde hem 1988’de hem de 2010’da kendi hesabına çalışmanın kadınlarda ise ücretsiz aile işçisi olarak çalışmanın yaygın olduğu görülmektedir. Ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların oranı 1988’de %85 gibi çok büyük bir orandan 2010’da %68,3’e inmiştir. Bu önemli bir gelişme olmakla birlikte, hala yüksek bir orandır. Ücretli ve yevmiyeli olarak çalışan erkeklerin 1988’de %30’dan 2010’da %40’a kadınlarda ise %9’dan %16’ya çıktığını görüyoruz. İşverenlerin oranı artmakla birlikte hem erkeklerde hem de kadınlarda çok düşük düzeydedir. Bu değerlendirmeler kırsal istihdamın niteliğinin son 22 yılda az da olsa iyileştğine işaret etmektedir.

İstihdamın isteki duruma göre dağılımı gelişmiş ülkeler ile Avrupa Birliği’nde Türkiye’dekinden farklı bir dağılım göstermektedir. 2009 yılında gelişmiş ülkeler ile Avrupa Birliği’nde ücretli ve maaşlı çalışanların toplam içerisindeki oranı kadınlarda %89 ve erkeklerde %84, işverenlerin oranı kadınlarda %2 ve erkeklerde %5, kendi hesabına çalışanların oranı kadınlarda %6 ve erkeklerde %10 ve ücretsiz aile işçisinin oranı kadınlarda %2,4 ve erkeklerde %0,7 olarak gerçekleşmiştir (ILO, 2010, s. 92).Görüldüğü gibi, kendi hesabına çalışanlar ile ücretsiz aile işçisi oranları Türkiye’ye göre çok düşüktür.

### 3.4.2. İstihdamın Sektörel Dağılımı

Türkiye ekonomisinin yapısı 1960’lardan beri önemli değişiklikler geçirmektedir. Tarımın toplam istihdam içerisindeki payı 1960’lardan beri azalmaktadır. Tarımsal istihdam ve üretimin azaldığı yapısal değişim 1990’lardan sonra hız kazanmıştır.

2010’da toplam istihdamın hemen hemen yarısı hizmetler sektöründedir. Tarımsal istihdamdaki azalma 2008-2011 döneminde tersine çevrilmiş ve tarımsal istihdamda üç yıl boyumca ciddi bir



artış yaşanmıştır. Tarımın istihdam payı 2008’de %23,7 ve 2011’de %25,5 olmuştur. Bu durum küresel kriz ile tarım dışı sektörlerde istihdam ve gelir fırsatlarının azalmasının yarattığı tersine göç ile açıklanmaya çalışılmıştır. Gürsel ve İmamoğlu (2011) bunun tek etmen olamayacağını yazmışlardır. Gürsel ve İmamoğlu’nun bulgularına göre hem tarım dışı istihdam fırsatlarının azalması hem de dünya gıda fiyatlarının artması, Türkiye’de tarımsal istihdamın artmasında önemli bir rol oynamıştır. Ayrıca OECD (2011)’ye göre Türkiye’de tarımsal fiyatlar 2008-2010 döneminde dünya fiyatlarından %26 daha yüksektir. Tarımda istihdamın 2008-2011 döneminde artmasına karşılık, tarımda istihdam Ocak 2012 döneminde başlayarak yeniden azalmaya başlamıştır.

Türkiye dünyanın yedinci büyük tarımsal üreticisi olmasına rağmen tarımda üretkenlik ve verimlilik düşüktür (OECD, 2011). Bunda, düşük eğitim düzeyi ve küçük toprak sahipliğinin etkisi vardır. Sektörlerin GSYH içindeki payları Tablo 3.7’de verilmektedir. Bu tabloda görüldüğü gibi tarımın GSYH içerisindeki payı yıllar içerisinde yaklaşık %10’lar civarında olmuştur. Tablo 3.6 ve Şekil 3.7’den görüldüğü gibi, 1988’de tarım sektörü 8,3 milyon kişi ile en yüksek istihdama sahipti. Bu toplam istihdamın yaklaşık %47’si idi. Tarım sektörünün toplam istihdam içerisindeki payı, 22 yıl sonra, 2010’da %25 ile yaklaşık yarıya inmiştir. Bu süre içerisinde tarımda istihdam 2.6 milyon azalarak yaklaşık 5,7 milyona inmiştir.

2000’lerden itibaren tarımsal desteklerin önce kaldırılması ve sonra 2008’de yeniden gözden geçirilmesi ve diğer sektörel ve sosyo-ekonomik dinamiklerle birlikte tarımın toplam istihdam içindeki payında gerilemenin devam edeceği tahmin edilmektedir. Uzun dönemde tarımın toplam istihdam içindeki payının azalmakta olmasına karşın tarım hala nüfusun önemli bir kısmını barındırmaktadır. Bu nedenle yöneticiler ve politika yapıcılar tarımda üretkenliği artırmak için beceri eğitimi, Ar-Ge desteği ve danışmanlık hizmetlerine önem vermelidir.

Sonuç olarak günümüzde toplam istihdamın yaklaşık dörtte biri tarımda düşük üretkenlik ve düşük kazanç ile çalışmaktadır. Bu çalışanların, yüksek üretkenlikli ve yüksek kazançlı tarım dışı istihdama geçirilmesi üretkenliği artıracak, yaşam düzeyini yükseltecek ve yoksulluğu azaltacaktır. Tarımdan daha üretken sektörlerle geçiş önerisi ekonomi yazınında eskidir (Bkz. Chenery ve Syrquin, 1975) ve son zamanlarda Foster ve Rosenzweig (2007) ve Arias-Vazques (2012) tarafından incelenmiş ve işgücünün sektörler arasındaki geçişken (mobil) olmasının önemine dikkat çekilmiştir.

**Tablo 3.6. İstihdamın Sektörel Dağılımı, Türkiye, 1988, 2000 ve 2010, (15+ Yaş, Bin Kişi ve %)**

| Sektör           | 1988       |               | 2000       |               | 2010       |               |
|------------------|------------|---------------|------------|---------------|------------|---------------|
|                  | %          | Bin           | %          | Bin           | %          | Bin           |
| <b>Tarım</b>     | 46,5       | 8 249         | 36,0       | 7 769         | 25,2       | 5 683         |
| <b>Sanayi</b>    | 15,8       | 2 806         | 17,7       | 3 811         | 19,9       | 4 496         |
| <b>İnşaat</b>    | 5,7        | 1 012         | 6,3        | 1 364         | 6,3        | 1 431         |
| <b>Hizmetler</b> | 32,0       | 5 687         | 40,0       | 8 638         | 48,6       | 10 985        |
| <b>Toplam</b>    | <b>100</b> | <b>17 754</b> | <b>100</b> | <b>21 582</b> | <b>100</b> | <b>22 594</b> |

*Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketleri, 1988, 2000 ve 2010.*

Tablo 3.7. Sabit Fiyatlarla Sektörlerin GSYH İçindeki Payları, İktisadi Faliyet Kollarına ve 1998 Fiyatlarına göre, (%)

| Sektör                   | 1998       | 2000       | 2005       | 2010       |
|--------------------------|------------|------------|------------|------------|
| <b>Tarım</b>             | 12,5       | 12,2       | 10,6       | 9,5        |
| <b>Sanayi</b>            | 26,8       | 26,3       | 26,2       | 27,0       |
| <b>İnşaat</b>            | 5,8        | 5,7        | 5,8        | 5,6        |
| <b>Hizmetler</b>         | 46,7       | 47,7       | 49,0       | 49,5       |
| <b>Vergi-Sübvansiyon</b> | 8,2        | 8,0        | 8,4        | 8,4        |
| <b>GSYH</b>              | <b>100</b> | <b>100</b> | <b>100</b> | <b>100</b> |

Kaynak: TÜİK, GSYH İstatistikleri, Üretim ve Harcama Hesapları Takımı, 1998, 2000, 2005 ve 2010.

### Kutu 3.3.

**Gayri Safi Yurtiçi Hasıla (GSYH) (Gross Domestic Product - GDP):** GSYH belirli bir zaman dilimine, genellikle bir yıl ve belirli bir ülke için tanımlanır. Bir ülkenin, bir yıl içerisinde iktisadi faaliyetlerden yarattığı toplam net hasılayı gösterir. GSYH bir ülkede üreticilerin bir yıl içerisindeki yurtiçi iktisadi etkinlikleri sonucu üretmiş oldukları tüm mal ve hizmetlerin üretim değerleri toplamından bu üretimde kullanılan girdilerin toplam değerinin çıkarılması sonucu elde edilen değerdir.

GSYH bir ülkenin ekonomik gelişme durumunu gösteren önemli bir ölçüttür. Bu konu ile ilgili olarak kullanılan diğer ölçütler şunlardır: Gayri Safi Milli Hasıla (GSMH) (aşağıya bakınız), Milli Gelir (MG), Kişisel Gelir ve Harcanabilir Gelir.

Ayrıca bu ölçütler "kişi başına" (aşağıya bakınız) olarak da tanımlanır ve kullanılır. Bu ölçütler bir ülkenin ekonomik gelişme düzeyini yıllar içerisinde karşılaştırmak için kullanılabilir. Bunun yanında, bir ülkenin ekonomik gelişme düzeyini başka ülkelerin ekonomik gelişme düzeyleri ile karşılaştırmak için de kullanılabilir. Bir ülkenin ekonomik düzeyini yıllar içerisinde karşılaştırmak için örneğin GSYH'yi veya kişi başına GSYH'yi o ülkenin para birimi cinsinden sabit fiyatlarla ölçmek gerekir. Kişi başına GSYH'yi sabit fiyatlarla ifade etmek, yıllar içerisinde gerçekleşen enflasyonun kişi başına GSYH üzerine etkisini ortadan kaldırır.

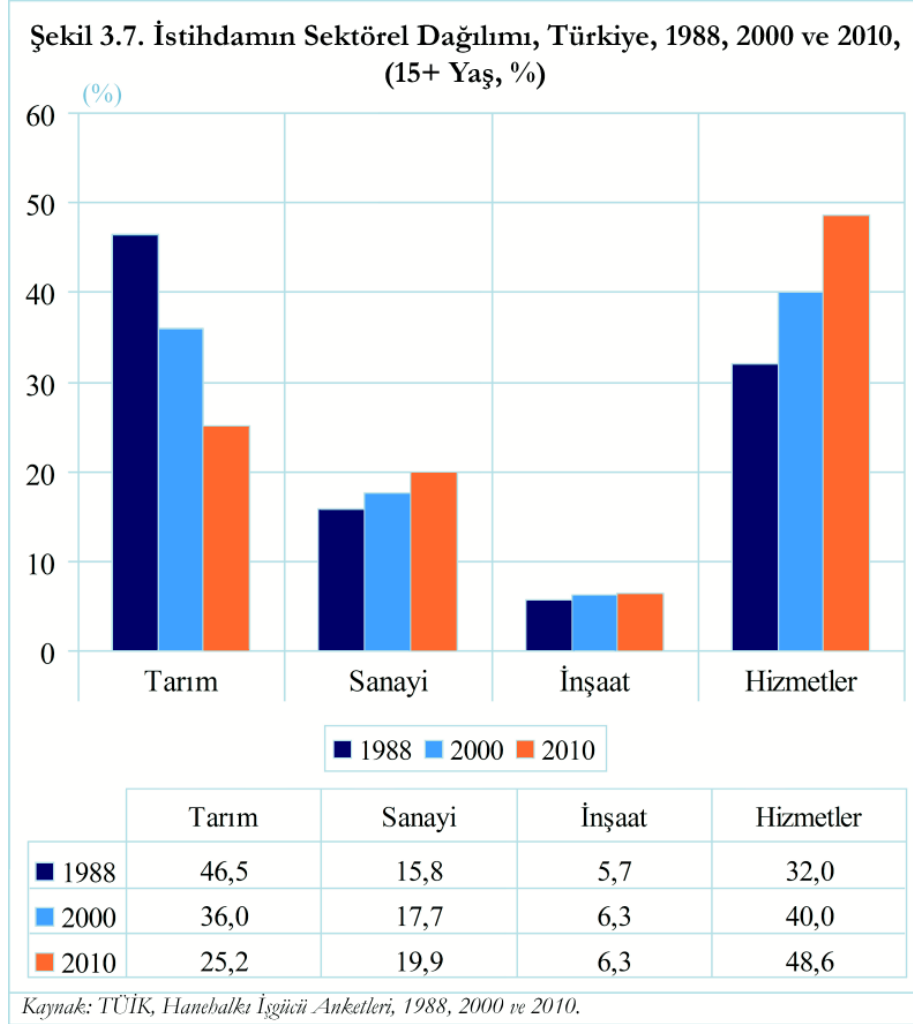
Bir ülkenin ekonomik gelişme düzeyini başka ülkelerin ekonomik gelişme düzeyleri ile karşılaştırmak için bütün ülkelerin kişi başına GSYH'lerini aynı döviz kuru cinsinden ifade etmek gerekir. Geçmiş yıllarda, ülkelerin ABD doları cinsinden ifade edilen kişi başına GSYH'leri kullanılmaktaydı. Ülkeler arası fiyat farklılıkları, resmi ve serbest döviz kurları arasındaki farklılıklar bu tür uluslararası karşılaştırmaların güvenilirliğini ortadan kaldırmaktadır. Bu nedenle uluslararası karşılaştırmalarda kullanılmak üzere Satın Alma Gücü Paritesi (SGP) (Purchasing Power Parity, PPP) oluşturulmuştur. SGP cinsinden ifade edilen kişi başına GSYH uluslararası karşılaştırmaların güvenilir olmasını sağlamaktadır. SGP cinsinden ifade edilen GSYH veya kişi başına GSYH ölçütleri Dünya Bankası yayınlarında verilmektedir.

### Kutu 3.3. (devamı)

**Gayri Safi Milli Hasıla (GSMH) (Gross National Product - GNP):** Gayri safi Milli Hasıla (GSMH), GSYH'ye Dış Alem Net Faktör Gelirleri'nin eklenmesi ile bulunur. Dış Alem Net Faktör Gelirleri yerleşik olmayan nüfusun geliridir. GSYH maddesinde açıklandığı üzere, GSMH de bir ülkenin ekonomik etkinliklerinin bir ölçütüdür. Benzer biçimde, bir ülkenin ekonomik gelişmesini yıllar içinde karşılaştırmak üzere veya başka ülkelerle karşılaştırmak üzere kullanılabilir. Bu amaçla, ülkenin para birimi cinsinden sabit fiyatlarla veya SGP cinsinden ifade edilebilir.

**Kişi Başına Gayri Safi Yurtiçi Hasıla (Per Capita Gross Domestic Product):** GSYH değerinin ülkenin yıl ortası nüfusuna bölünmesi ile elde edilir.

**Kişi Başına Gayri Safi Milli Hasıla (Per Capita Gross National Product):** GSMH değerinin ülkenin yıl ortası nüfusuna bölünmesi ile elde edilir.



Tarım sektörünün istihdam payının küçülmesi ile birlikte sanayi ve hizmetler sektörlerinin istihdam payları artmıştır. Sanayi sektöründe istihdam 1988'de 2,8 milyon iken, 1,6 milyon artarak yirmi iki yıl sonra 2010'da 4,5 milyona ulaşmıştır. Bu durum, bu dönem içerisinde sanayi sektörü istihdamında %61'lik bir büyüme anlamına gelmektedir. Aynı süre içerisinde sanayinin toplam istihdamdaki payı 1988'de %16'dan, 2000'de %18'e ve 2010'da %20'ye yükselmiştir. GSYH içerisindeki payı hizmetler sektöründen düşük olmakla birlikte, sanayi sektörü çok önemlidir. Sanayi sektörünün GSYH içindeki payı 1988-2000 döneminde yaklaşık %27 civarında seyretmiştir. Sanayi, imalat, madencilik, elektrik, gaz ve alt gruplarından oluşmaktadır. İmalat alt grubu çok çeşitli üretimleri içermektedir.

Hizmetler sektöründe istihdam 1988'de 5,7 milyon iken artarak yirmi iki yıl sonra 2010'da 11 milyona ulaşmış diğer bir deyişle yaklaşık ikiye katlanmıştır. Böylece hizmetler sektörü istihdamda en hızlı büyüyen sektör olmuştur. Bu süre içerisinde hizmetlerin toplam istihdam içerisindeki payı 1988'de %32'den 2010'da %49'a yükselmiştir. Böylece, günümüzde toplam istihdamın yaklaşık yarısı hizmetler sektöründedir. 1988'de tarım en yüksek istihdam payına sahip iken 2010'da hizmetler en yüksek istihdam payına sahip olmuştur. Hizmetler sektörünün GSYH içerisindeki payı 1998'de %47'den 2010'da %50'ye yükselmiştir ve diğer sektörlerle göre en yüksek paya sahiptir.

İstihdamın sektörel dağılımı 2010'dan 2011'e önemli bir değişiklik göstermemektedir. 2011 yılında istihdamda sektörel dağılım, tarımda %25,5, sanayide %19,5, inşaatta %7 ve hizmetlerde %48,1 olarak gerçekleşmiştir.

Tablo 3.8'de 2010'da kadınların ve erkeklerin istihdamlarının sektörel dağılımları ayrı ayrı verilmiştir. Kadınlar ve erkekler için dağılımda önemli farklılıklar vardır. Erkeklerin %18'i kadınların %42'si tarımda çalışmaktadır. Erkeklerin %22'si ve kadınların %15'i sanayide çalışmaktadır. Erkeklerin %8,5'i inşaatta çalışırken kadınların bu sektörde istihdamı %1'dir. Erkeklerin yaklaşık yarısı (%51) kadınların ise %42'si hizmetler sektöründe çalışmaktadır.

İstihdamın sektörler arasındaki payları, gelişmiş ülkeler ile Avrupa Birliği'nde Türkiye'dekinden farklı bir dağılım göstermektedir. 2008 yılında gelişmiş ülkeler ve Avrupa Birliği'nde toplam istihdam içerisinde tarımda kadınların payı %3 ve erkeklerin payı %4,4, sanayide kadınların payı %12 ve erkeklerin payı %37 ve hizmetlerde ise kadınların payı %85 ve erkeklerin payı %61 olarak gerçekleşmiştir (ILO, 2010, s.91). Burada tarımın toplam istihdam içerisindeki düşük payı özellikle dikkat çekmektedir. Diğer dikkat çeken bir nokta ise kadınların istihdamının hizmetler sektöründe yoğunlaşmasıdır.

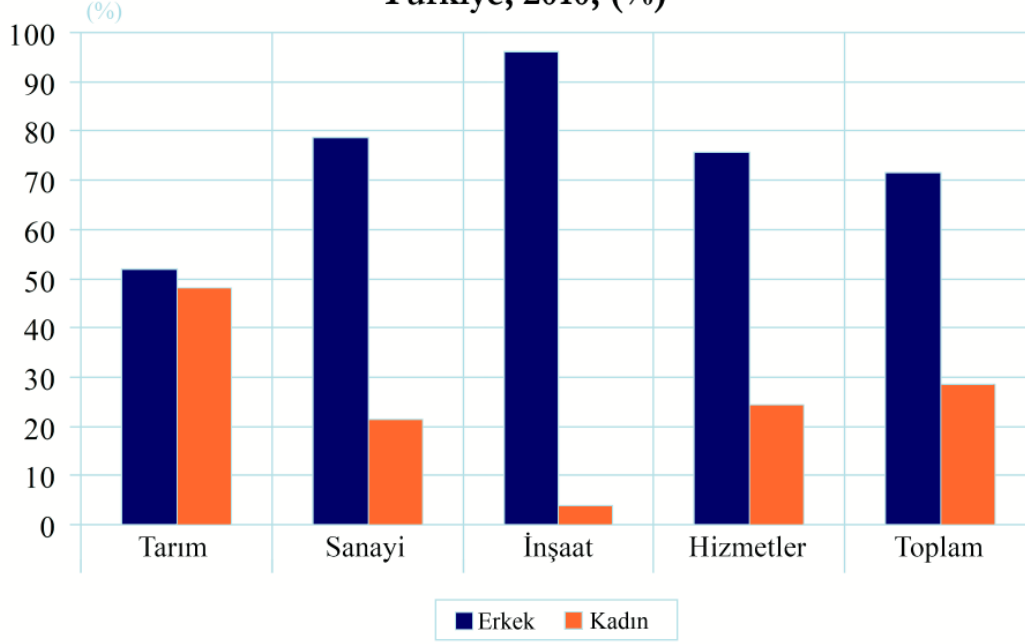
### **3.4.3. Sektörel İstihdamda Cinsiyet Dağılımı**

Sektörel istihdam paylarındaki cinsiyet farklılıkları 2010 yılı için Şekil 3.8'de görülmektedir. Tarım sektöründe kadınlarla erkeklerin istihdam payı yaklaşık %50 ile hemen hemen birbirine yakındır.

Diğer bütün sektörlerde ise erkeklerin istihdam payı kadınlarınkinden önemli ölçüde yüksektir. Örneğin, 2010'da sanayide kadınların payı %22 iken erkeklerinki %79 ve hizmetlerde kadınların payı %24 iken erkeklerinki %76'dır.



**Şekil 3.8. Sektörel İstihdamda Cinsiyet Dağılımı,  
Türkiye, 2010, (%)**



|         | Tarım | Sanayi | İnşaat | Hizmetler | Toplam |
|---------|-------|--------|--------|-----------|--------|
| ■ Erkek | 52,1  | 78,5   | 96,1   | 75,6      | 71,6   |
| ■ Kadın | 47,9  | 21,5   | 3,9    | 24,4      | 28,4   |

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi, 2010.

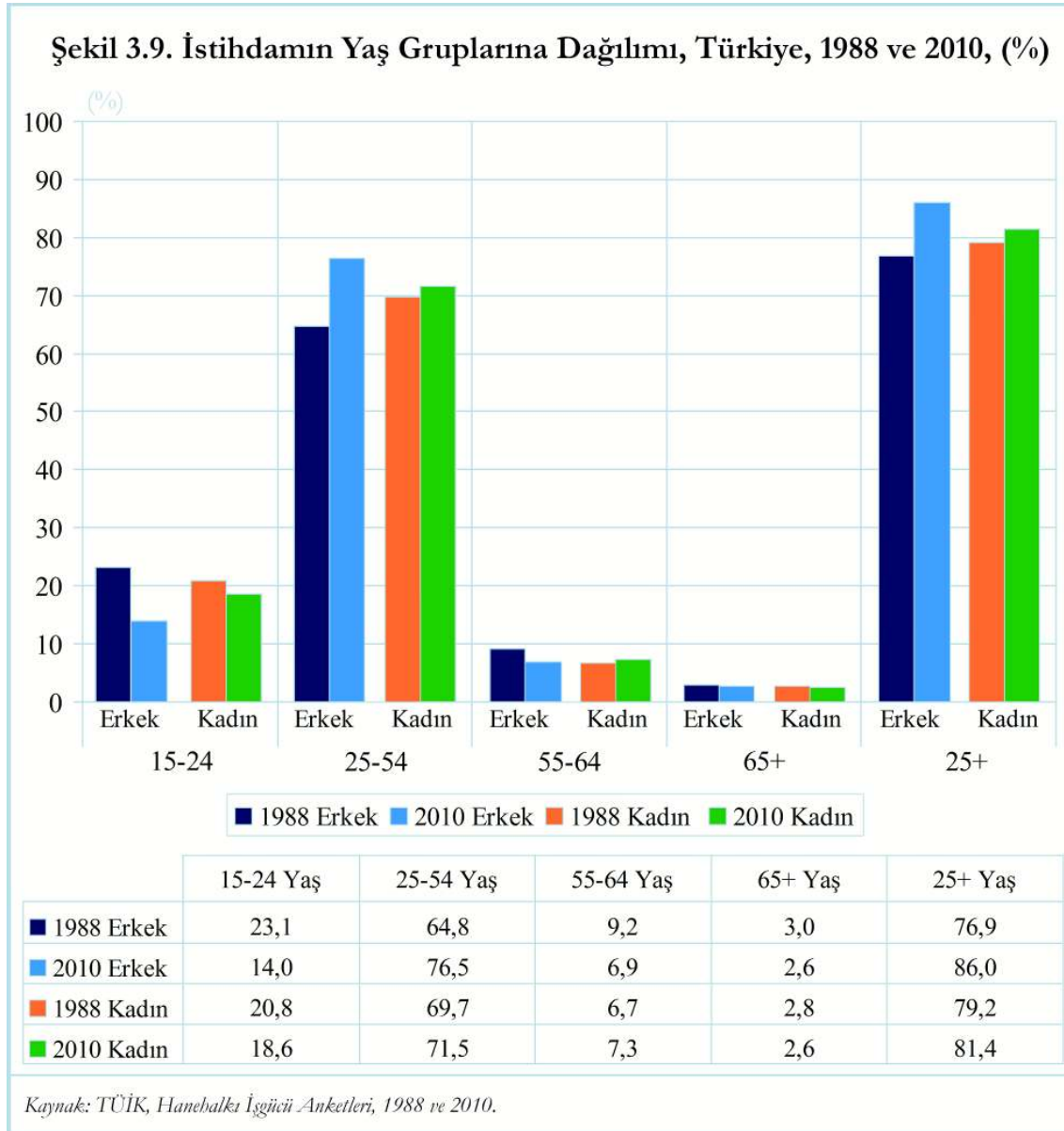
**Tablo 3.8. Kadınların ve Erkeklerin İstihdamının  
Sektörel Dağılımı, Türkiye, 2010, (Bin Kişi, %)**

| Sektör           | Erkek        |            | Kadın       |            | Toplam       |            |
|------------------|--------------|------------|-------------|------------|--------------|------------|
|                  | Bin          | %          | Bin         | %          | Bin          | %          |
| <b>Tarım</b>     | 2959         | 18,3       | 2724        | 42,4       | 5683         | 25,2       |
| <b>Sanayi</b>    | 3528         | 21,8       | 966         | 15,0       | 4496         | 20,0       |
| <b>İnşaat</b>    | 1376         | 8,5        | 56          | 0,9        | 1431         | 6,3        |
| <b>Hizmetler</b> | 8306         | 51,4       | 2679        | 41,7       | 10985        | 48,6       |
| <b>Toplam</b>    | <b>16169</b> | <b>100</b> | <b>6425</b> | <b>100</b> | <b>22595</b> | <b>100</b> |

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi, 2010.

### 3.4.4. Yaş ve İstihdam

İstihdamın yaş yapısı ve zaman içerisinde bu yapıdaki değişiklik işgücü piyasası hakkında önemli bilgiler verebilir. Şekil 3.9'da görüldüğü gibi, istihdama giriş yaşı olarak nitelenebilen 15-24 genç yaş grubunun istihdamı zaman içerisinde büyük bir düşüş göstermiştir. Bu yaş grubunun toplam istihdam içerisindeki payı 1988'de %26'dan, 2010'da %15'e düşmüştür (erkeklerinki %23'ten %14'e, kadınlarınsı ise %34'ten %19'a düşmüştür). Bu düşüşte, bu yaş grubunun daha çok eğitime katılması ve eğitimde kalma sürelerinin uzamasının etkili olduğu düşünülmelidir. Hem 1988 hem de 2010'da ve hem erkeklerde (%65-76) hem de kadınlarda (%56-72) istihdamın çoğunluğu 25-54 yaş grubundadır. Bu yaş grubu asal yaş grubu olarak adlandırılır.



### Kutu 3.4.

**Kayıt Dışı İstihdam (Unregistered Employment):** Referans haftasında yaptığı işten dolayı herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı olmayanlardır.

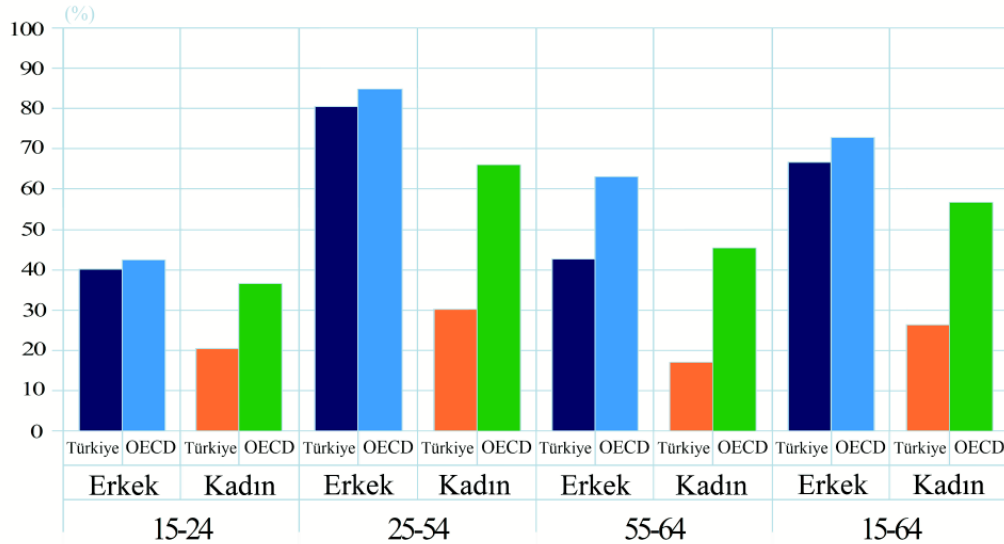
**Enformel Sektör (Informal Sector):** Şirketleşmemiş (hukuki durumu ferdi mülkiyet ya da adi ortaklık olan), basit usulde vergilendirilen veya hiç vergi vermeyen ve 1-9 kişi arasında çalışanı olan tarım dışı tüm iktisadi birimlerdir.

Kaynak: Ünalın (2003) ve TÜİK internet sayfasından faydalanılmıştır.

### 3.4.5. İstihdam ve Uluslararası Karşılaştırmalar

Bu bölümde Türkiye'nin istihdam oranları uluslararası karşılaştırmalar açısından ele alınacaktır. Bu amaçla Türkiye'nin istihdam oranları seçilmiş bazı ülkelerinki ve ülke gruplarınınki ile karşılaştırılacaktır. Bu ülkeler daha önceki bölümlerde olduğu gibi Almanya, Güney Kore ve Yunanistan'dır. Ülke grupları ise AB-21 ve OECD üyesi ülkelerdir. Bu iki ülkeler grubunun kapsadığı ülkeler Tablo 3.2'nin not kısmında verilmektedir. Önce yaş gruplarına göre istihdam oranları sonrasında eğitime göre istihdam oranları üzerinde durulacaktır.

Şekil 3.10. Yaşa Göre İstihdam Oranları, Türkiye ve OECD, 2010, (%)



|                 | 15-24 | 25-54 | 55-64 | 15-64 |
|-----------------|-------|-------|-------|-------|
| ■ Türkiye Erkek | 40,2  | 80,4  | 42,7  | 66,7  |
| ■ OECD Erkek    | 42,5  | 84,7  | 63,0  | 72,7  |
| ■ Türkiye Kadın | 20,3  | 30,1  | 17,1  | 26,2  |
| ■ OECD Kadın    | 36,4  | 66,0  | 45,4  | 56,7  |

Kaynak: OECD, Employment Outlook, 2011, Statistical Annex.

Kaynak: McConnell, Bruce ve MacPherson (2010), Ünalın (2003) ve TÜİK internet sayfasından faydalanılmıştır.

Şekil 3.10'da yaş gruplarına göre istihdam oranları, Türkiye ve OECD üye ülkeler grubu için verilmiştir. 2010 yılı için olan bu bilgiler Tablo 3.9'da Almanya, Güney Kore ve Yunanistan ile AB-21 ve OECD ülkeler grupları için verilmiştir. Şekil ve Tablo beraber tartışılacaktır. Önce, Tablo 3.9'daki 15-64 yaş grubunun bilgileri ele alınacaktır.

| <b>Tablo 3.9. Seçilmiş Ülkelerde Yaşa Göre İstihdam Oranları, 2010, (%)</b> |              |              |              |              |
|---|--------------|--------------|--------------|--------------|
|   | <b>15-24</b> | <b>25-54</b> | <b>55-64</b> | <b>15-64</b> |
| <b>Türkiye</b>  | 30,0         | 55,4         | 29,6         | 46,3         |
| Erkek   | 40,2         | 80,4         | 42,7         | 66,7         |
| Kadın   | 20,3         | 30,1         | 17,1         | 26,2         |
| <b>Almanya</b>  | 46,8         | 81,5         | 57,7         | 71,2         |
| Erkek   | 49,0         | 86,5         | 65,0         | 76,1         |
| Kadın   | 44,5         | 76,3         | 50,5         | 66,1         |
| <b>Güney Kore</b>   | 23,0         | 73,8         | 60,9         | 63,3         |
| Erkek   | 17,9         | 86,8         | 75,1         | 73,9         |
| Kadın   | 27,7         | 60,3         | 47,1         | 52,6         |
| <b>Yunanistan</b>   | 20,4         | 73,3         | 42,3         | 59,6         |
| Erkek   | 24,5         | 85,3         | 56,5         | 70,9         |
| Kadın   | 16,2         | 61,1         | 28,9         | 48,1         |
| <b>AB-21</b>  | 35,8         | 77,8         | 46,6         | 64,8         |
| Erkek   | 38,0         | 83,4         | 54,8         | 70,8         |
| Kadın   | 33,5         | 71,4         | 38,8         | 58,7         |
| <b>OECD</b>   | 39,5         | 75,3         | 54,0         | 64,6         |
| Erkek   | 42,5         | 84,7         | 63,0         | 72,7         |
| Kadın   | 36,4         | 66,0         | 45,4         | 56,7         |

Kaynak: OECD, Employment Outlook, 2011, Statistical Annex.  
Not: AB-21 ve OECD ülkeleri için Tablo 3.2'deki ilgili nota bakınız.

Bu bilgilere göre 15-64 yaş grubunda Türkiye'de istihdam oranı %46 ile %65 olan OECD ülkeler ortalamasından yaklaşık 20 puan, Almanya'dakinden 25 puan daha düşüktür. Türkiye'den sonra en düşük istihdama sahip Yunanistan ile arasında da 13 puan fark vardır. Bu durum Türkiye'de kadınların istihdam oranının çok düşük olmasından kaynaklanmaktadır. Gerçekten de kadınların istihdam oranı %26 ile uluslararası karşılaştırmalara göre çok düşüktür. Bu oran AB-21 ve OECD ülkelerinininkinin yarısından da azdır. Kadınların istihdam oranı Almanya'da %66, Güney Kore'de %53 ve Yunanistan'da %48'tir.

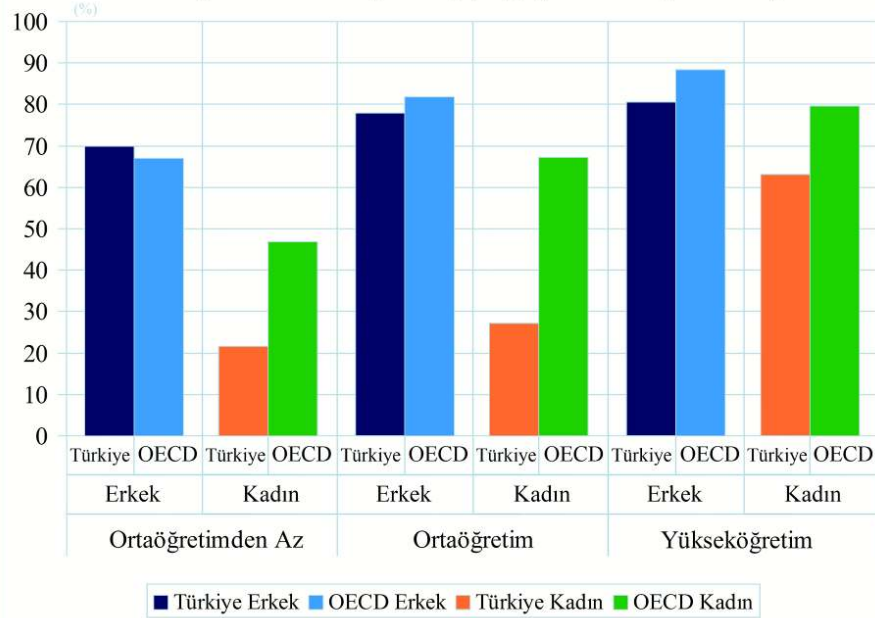
15-24 genç yaş grubunda Türkiye'de erkeklerin istihdam oranı %40'tır. Bu oran AB-21 ve OECD ülkeler gruplarınıninkine benzemektedir. En yüksek oran %49 ile Almanya'da gözlenmektedir. Yunanistan ve Güney Kore'de ise erkeklerin istihdam oranı bu yaş grubunda Türkiye'dekinden daha düşüktür. İşgücüne katılım oranında olduğu gibi bu yaş grubunda da, istihdam oranının eğitim seçeneğinden etkilendiği düşünülmelidir. Bu yaş grubunda kadınların istihdam oranı Türkiye'de %20, Yunanistan'da %16'dır. Bu oran Almanya'da %45, Güney Kore'de ise %28'dir.

15-24 yaş grubundaki istihdam örüntüsü aynı yaş grubundaki işgücüne katılım örüntüsüne benzemektedir. Bu yaş grubunda hem istihdam oranı hem de işgücüne katılım oranı diğer yaş gruplarına göre bütün ülkelerde düşüktür. Bu durum, daha önce tartışıldığı gibi, bu yaş grubunun eğitime katılmasından kaynaklanmaktadır. Bu yaş grubunda 2010'da en düşük işgücüne katılım oranı (%26) ve istihdam oranı (%23 ile) Güney Kore'de görülmektedir. Bu durum bu ülkede 15-24 genç yaş grubunun yoğun olarak eğitime katılması ile ilgilidir.

İnsanların ekonomik olarak en etkin olduğu yaş grubu 25-54 yaş grubu olan asal yaş grubudur. En yüksek işgücüne katılım oranı ve en yüksek istihdam oranı asal yaş grubunda görülmektedir. Bu yaş grubunda bütün ülkelerde istihdam oranı en yüksek düzeyine ulaşmaktadır. Asal yaş grubunda Türkiye'de erkeklerin istihdam oranı ise %80 ile oldukça yüksektir. Fakat bu oran Yunanistan ve OECD ülkelerindekinden yaklaşık 5 puan, Almanya'da ve Güney Kore'dekinden altı puan düşüktür. Asal yaş grubunda Türkiye'de kadınların istihdam oranı %30 ile çok düşüktür. Bu oran OECD ülkelerinde %66, Almanya'da ise Türkiye'nin 2,5 katı olarak %76 düzeyindedir. Bu oran Güney Kore'de %60 ve Yunanistan'da %61'dir. 55-64 yaş grubunda ise istihdam oranları bütün ülkelerde düşmekte fakat en büyük düşüş Türkiye'de gözlemlenmektedir. Benzer durum, bu yaş grubunda işgücüne katılım oranında da görülmektedir (Bölüm 3.3.2). Türkiye'de bu yaş grubunda istihdam oranı erkeklerde ve kadınlarda asal yaş grubundakinin yaklaşık yarısına inmektedir. OECD üye ülkelerinde bu yaş grubunda ortalama istihdam oranı Türkiye'dekinin erkeklerde 1,5 ve kadınlarda üç katıdır. Bu durum Türkiye'de geçmişteki erken emeklilik yasasından kaynaklanmaktadır. 1992'de asgari emeklilik yaşının kaldırılması, işgücü piyasasından erken ayrılmayı teşvik edici önemli bir etmen olmuştur. Genç emeklilerin sayısı artmıştır. Bu yaş grubu için istihdamı özendirmek yöneticiler için bir mücadele alanı olmalıdır.

Şekil 3.11 ve Tablo 3.10'da eğitime göre istihdam oranları verilmektedir. Burada verilen bilgiler 2009 yılını ve 25-64 yaş grubunu kapsamaktadır. İstihdam oranlarındaki eğitim düzeyine göre farklılıklar Bölüm 3.3.3'te tartışılan eğitime göre işgücüne katılım oranlarındaki farklılıklara benzemektedir. İşgücüne katılım oranlarında olduğu gibi istihdam oranları da hem kadınlar hem de erkekler için eğitim düzeyinin yükselmesi ile artmaktadır ve en yüksek istihdam oranları yüksek öğretim düzeyinde görülmektedir. Ortaöğretimden az eğitim düzeyinde, Türkiye'de istihdam oranı %45 ile diğer bütün ülkelerinkinden daha düşüktür. Benzer durum ortaöğretim düzeyinde de söz konusudur. Bu durum Türkiye'de kadın istihdam oranının düşüklüğünden kaynaklanmaktadır. Çünkü bu eğitim düzeylerinde erkeklerin istihdam oranı yüksektir. Tüm ülke/ülke gruplarında en yüksek erkek istihdam oranları yükseköğretim düzeyinde görülmektedir. Yükseköğretim düzeyinde Türkiye'de erkeklerde istihdam oranı %81'e yükselmektedir. Bu oran AB-21 ve OECD ülkeler grubunda %88'dir.

**Şekil 3.11. Eğitime Göre İstihdam Oranları,  
Türkiye ve OECD, 2009, (%), (25-64 Yaş Grubu)**



|                 | Ortaöğretimden Az | Ortaöğretim | Yükseköğretim |
|-----------------|-------------------|-------------|---------------|
| ■ Türkiye Erkek | 70,0              | 77,9        | 80,6          |
| ■ OECD Erkek    | 67,1              | 81,8        | 88,4          |
| ■ Türkiye Kadın | 21,5              | 27,1        | 63,2          |
| ■ OECD Kadın    | 46,8              | 67,3        | 79,7          |

Kaynak: OECD, *Employment Outlook, 2011, Statistical Annex.*

**Tablo 3.10. Seçilmiş Ülkelerde Eğitime Göre İstihdam  
Oranları, 2009, (%), (25-64 Yaş Grubu)**

|                   | Ortaöğretimden Az | Ortaöğretim | Yükseköğretim |
|-------------------|-------------------|-------------|---------------|
| <b>Türkiye</b>    | 44,7              | 58,3        | 73,5          |
| <b>Erkek</b>      | 70,0              | 77,9        | 80,6          |
| <b>Kadın</b>      | 21,5              | 27,1        | 63,2          |
| <b>Almanya</b>    | 54,7              | 75,9        | 86,9          |
| <b>Erkek</b>      | 64,4              | 80,4        | 90,0          |
| <b>Kadın</b>      | 48,0              | 71,4        | 82,8          |
| <b>Güney Kore</b> | 65,3              | 69,6        | 76,1          |
| <b>Erkek</b>      | 77,2              | 84,1        | 88,3          |
| <b>Kadın</b>      | 57,6              | 55,6        | 60,1          |
| <b>Yunanistan</b> | 59,7              | 68,4        | 82,4          |
| <b>Erkek</b>      | 78,0              | 83,1        | 86,9          |
| <b>Kadın</b>      | 40,0              | 54,8        | 77,7          |
| <b>AB-21</b>      | 53,3              | 74,1        | 84,4          |
| <b>Erkek</b>      | 63,2              | 80,0        | 88,0          |
| <b>Kadın</b>      | 44,4              | 67,9        | 81,1          |
| <b>OECD</b>       | 56,4              | 74,7        | 84,0          |
| <b>Erkek</b>      | 67,1              | 81,8        | 88,4          |
| <b>Kadın</b>      | 46,8              | 67,3        | 79,7          |

Kaynak: OECD, *Employment Outlook, 2011, Statistical Annex.*

Not: AB-21 ve OECD ülkeleri için Tablo 3.2'deki ilgili nota bakınız.



Kadınların eğitime göre istihdam oranlarına baktığımız zaman, erkeklerinkinde olduğu gibi bu oranların bütün ülkelerde eğitim düzeyi ile birlikte arttığını ve en yüksek oranın yükseköğretim düzeyinde olduğunu görürüz. Türkiye’de kadınların ortaöğretim düzeyinde istihdam oranı %27 iken yükseköğretim düzeyinde iki kattan fazla artarak %63’e yükselmiştir. Kadınların istihdam düzeyinde görülen bu sıçrama dikkat çekicidir. Türkiye’de kadınlarda yükseköğretim düzeyinde görülen bu oran Güney Kore’ninkine benzemekle birlikte AB-21 ve OECD ülke ortalamaları oranından, Almanya ve Yunanistan’inkinden yaklaşık 15-20 puan geridedir.

Bu bölümdeki istihdam oranları karşılaştırmaları bazı önemli ipuçları vermektedir. Birincisi, bütün ülkelerde istihdam oranı eğitim düzeyi ile birlikte artmaktadır. Türkiye’de kadınların istihdam oranı OECD ortalamasının çok altındadır. Yükseköğretim düzeyinde bu oran yükselmekte bununla birlikte OECD ortalamasının altında kalmaktadır. İkincisi, asal yaş grubu olan 25-54 yaş grubunda, bütün ülkelerde istidam oranı hem kadınlarda hem de erkeklerde diğer yaş gruplarına göre en yüksektir Türkiye’de erkeklerin istihdam oranı özellikle 25-54 asal yaş grubunda OECD ortalamasına yakın olmakla birlikte 55-64 yaş grubuna gelindiğinde istihdamda Türkiye’de diğer ülkelere kıyasla daha büyük bir düşüş görülmektedir. Bu durum daha önce tartışıldığı gibi, Türkiye’de 1992’de asgari emeklilik yaşının kaldırılması ve böylece erken emekliliğin özendirilmesi ile ilgilidir.

### **Kutu 3.5.**

**İşsiz (Unemployed):** TÜİK’in tanımına göre işi olmayan, iş aramak için son üç ay içerisinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve iki hafta içinde işbaşı yapabilecek durumda olan kurumsal olmayan çalışma çağındaki tüm kişilerden oluşur.

**İşsizlik Oranı (İO) (Unemployment Rate):** İşsiz olarak kabul edilen kişilerin sayısının toplam işgücü sayısına oranıdır. Bu oran yüzde cinsinden ifade edilir. TÜİK’in HİA’de 1988-1999 döneminde, son altı ay içerisinde iş arama koşulu aranırken, 2000 ve sonraki dönemde, son üç ay içerisinde iş arama koşulu aranmaktadır.

**İş Bulma Ümidi Olmayanlar (Those Who Have No Hope of Finding a Job):** Daha önce iş aradığı halde bulamayan veya kendi vasıflarına uygun bir iş bulabileceğine inanmadığı için iş aramayan; ancak işbaşı yapmaya hazır olduğunu belirten kişilerdir. Bu kişiler sınıflandırılırken işsiz kabul edilmezler.

**Ek Çalışan Etkisi (Added Worker Effect):** Ekonomik kriz dönemlerinde erkekler işlerini kaybettikleri zaman veya ücretleri düştüğü zaman diğer aile bireylerinin, özellikle kadınların işgücü piyasasına girmelerine verilen addır. Örneğin, Türkiye’de 2008-2009 döneminde kadınların işgücüne katılımının artmasının ek çalışan etkisinden kaynaklandığı sanılmaktadır.

**Ümidi Kırılan Birey Etkisi (Discouraged Worker Effect):** Ekonomik kriz dönemlerinde iş bulma ümidini kaybeden bireyler işgücü piyasasının dışına çıkarlar. Bu duruma ümidi kırılan birey etkisi denir. Bu durum işgücü sayısının düşmesine neden olacağı için bu dönemlerde işsizlik oranı azalabilir. Bu grup işgücü piyasasının dışına çıktığı için işsizler arasında sayılmazlar.

Ekonomik kriz dönemlerinde hem ek çalışan etkisi hem de ümidi kırılan birey etkisi aynı anda görülebilir. Birinci etki işsizlik oranını artıracak; ikinci etki ise işsizlik oranını azaltacaktır. Böylece kriz dönemlerinde işsizlik oranının nasıl değişeceği hangi etkinin daha kuvvetli olduğuna bağlıdır.

### 3.4.6. Kayıt Dışı İstihdam ve Enformel Sektör

Kayıt dışı istihdam, çalışanın herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olmaması olarak tanımlanır. 2012 Yılı Programında, kayıt dışılık Türkiye’de "ekonomik hayatın önemli bir yapısal sorunu" (Kalkınma Bakanlığı, 2011, s. 95) olarak nitelendirilmektedir. Türkiye’de yeterince formel istihdam yaratılamamaktadır. Üretkenliğin önemli ölçütlerinden olan eğitim seviyelerindeki yetersizlik de dikkate alındığında, kayıt dışı sektörde düşük üretkenlik ve düşük ücretle çalışma ortaya çıkmaktadır. Türkiye’de işgücü piyasası kayıtlı ve kayıtsız olarak ikiye bölünmüş durumdadır. İşgücü piyasasının kayıt dışı bölümü kurlsız olup, özellikle kırdan kente göç kayıt dışı istihdamı beslemektedir (Ercan,2007, s.33).

Tablo 3.11, kayıt dışı istihdamın yıllar içerisindeki seyrini göstermektedir. Toplam istihdamın yaklaşık yarısının kayıt dışı olduğu görülmektedir. Bu oran yıllar içerisinde düşmüştür. Toplam istihdamın 1988’de %58’i kayıt dışı iken, 2010’da bu oran %43’e düşmüştür. Tarımdışı istihdamda da kayıt dışılık ciddi bir sorundur. 1988-2010 döneminde tarım dışı istihdamda kayıt dışılık %25 ile %34 arasında değişiklik göstermiş, küresel kriz sonrasında 2010’da %29 ve 2011’de %27,8 olmuştur.

Kayıt dışı istihdam oranı sektörler arasında farklılık göstermektedir. En yüksek kayıt dışılık tarımdadır. 2011 yılında sosyal güvenlikten yoksun çalışanların oranı tarımda %83,9, tarım dışı sektörlerde ise %27,8 olmuştur. Tarım dışı sektörlerde en yüksek kayıt dışı istihdam inşaat sektöründedir. 2009’da bu sektörde çalışanların %56’sı kayıt dışıdır. Kayıt dışılığın yoğun olduğu diğer bir sektör ise otel ve restoranlar sektörüdür (Kan ve Tansel, 2012).

Tansel ve Kan (2012a)’ın çalışmasına göre Türkiye’de kayıt dışılık özellikle kadınlar ve gençler arasında yaygındır. Tansel (1997; 1999; 2001) ve Tansel ve Kan (2012b) kayıtlı ve kayıt dışı çalışanların ücret farklılıklarını incelemişler ve kayıtlı sektör lehine büyük farklılıklar bulmuşlardır. Baskaya ve Hülağü (2011) ve Başkaya ve diğerleri (2012) Türkiye’de sektörler arası ücret farklılıklarını inceleyen diğer çalışmalardır.

Tablo 3.12, 2010 yılında, tarım dışında çalışanların, işteki durumuna göre kayıt dışılık durumunu göstermektedir. 2010 yılında ücretli, maaşlı, yevmiyeli çalışanların %23’ü, kendi hesabına ve işveren olarak çalışanların %46’sı kayıt dışı çalışmaktadır. Ücretsiz aile işçileri %3 ile tarım dışı istihdamın küçük bir bölümüdür fakat en yüksek kayıt dışılık oranı %77 ile ücretsiz aile işçileri arasında görülmektedir. Özellikle yevmiyeli çalışan mevsimlik tarım işçileri savunmasız ve yoksul bir grubu oluşturmaktadır. Bu konuda daha fazla bilgi için Bölüm 3.4.7’ye bakınız.

Kayıt dışı çalışma eğitim düzeyi ile yakından ilgilidir. Eğitim düzeyi arttıkça kayıt dışı çalışma oranı azalmaktadır. 2003 yılında, ücretli çalışanlarda öğrenim düzeyi lise altı olanların %43’ü kayıt dışı çalışırken; lise ve dengi okul mezunlar arasında bu oran %16’da kalmaktadır. Öğrenim düzeyi lise üstü olanların ise sadece %4’ü kayıt dışı çalışmaktadır (TÜSİAD, 2004, s. 42) Bu nedenle, eğitim, sosyal güvenlik sistemine kayıtlı olup olmamanın en başlıca etmeni olarak ortaya çıkmaktadır. Tansel (2000) eğitim düzeyi yüksek olduğu zaman kayıtlı olma olasılığının da yüksek olduğunu göstermiştir.

Kayıt dışılığı ortaya çıkaran etmenler ekonomik, toplumsal ve yapısal olarak sınıflandırılabilir. 2012 Yılı Programı’nda bu nedenler ayrıntılı olarak irdelenmiştir (Kalkınma Bakanlığı, 2011, s. 95). Ekonomik nedenler arasında, geçmişte yaşanan makroekonomik istikrarsızlık ve yüksek enflasyon, işveren ve işgücü üzerindeki yüksek vergi ve prim oranları, yüksek işsizlik gibi



etmenler sayılabilir. Yapısal nedenler olarak, işyerlerinin çoğunluğunun küçük ölçekli olması, işyerlerinin denetiminin sağlanamaması, kurumlar arası bilgi akışının ve işbirliğinin eksikliği, nakit kullanımının yüksekliği dolayısı ile kayıt tutulmaması gibi etmenler belirtilebilir. Toplumsal nedenler olarak, yolsuzluklar, kamu harcamalarında israf olduğu yaygın inancı dolayısı ile vergi ve prim ödemede isteksizlik, vergi ödeme bilincinin eksikliği ve sıkça çıkarılan afların toplumdaki adalet duygusunu zedelemesi sayılabilir. Bunlar arasında kayıt dışılığın en önemli nedenlerinden biri olarak istihdam üzerindeki vergi ve sosyal güvenlik prim oranlarının yüksekliği gösterilmektedir.

Kayıt dışılık sosyal güvencesiz çalışanlar açısından toplumsal bir sorundur. Toplumsal bir sorun olması yanında bu kesim vergilendirilemediği için kamu gelirlerinin düşük kalmasına neden olmaktadır. Kayıt dışı ile mücadelede amaçlardan birisi kamu gelirlerinin artırılması ve kamu mali kaynaklarının sağlıklı bir yapıya kavuşturulmasıdır. Ayrıca kayıt dışılık benzer mal ve hizmet üretimi yaparken kayıtlı veya kayıt dışı çalıştıran işletmeler arasında haksız rekabete yol açmaktadır.

Son zamanlarda kayıt dışılığı azaltacak dolaylı ve dolaysız bazı düzenlemeler yapılmıştır. Şubat 2011'de 2011-2013 yıllarını kapsayan Kayıt Dışı Ekonomiyle Mücadele Stratejisi Eylem Planı hazırlanmıştır (Kalkınma Bakanlığı, 2011, s. 97). Son yıllarda gelir vergisinde, kurumlar vergisinde ve katma değer vergisinde yapılan indirimler kayıt dışılığı önlemede etkili olabilir. Ayrıca istihdamı artırmak ve kadınların, gençlerin ve özürllülerin istihdamını teşvik etmek amacıyla alınan önlemler ve düzenlemeler kayıt dışılıkla başa çıkmaya katkıda bulunacaktır. Bu düzenlemeler arasında istihdamın işverene maliyetini azaltmak amacıyla yapılan 5 puanlık prim indirimi, 18-29 yaş arası erkekler ve 18 ve üzeri yaş kadınların istihdamı durumunda 5 yıl süre ile işverenlerin sigorta priminin ve ilave istihdam sağlayan işverenlerin sigorta priminin devletçe ödenmesi gibi düzenlemeler vardır. Bu düzenlemelerin ayrıntıları için Bölüm 4.2.2'de anlatılan 61'nci Hükümet Programına bakınız. Bu düzenlemeler dolaylı olarak kayıt dışılığı önlemede etkili olacaktır. Yöneticilerin kayıt dışılığı önlemede etkin mücadele yürütmeleri ve dolaylı önlemler yanında dolaysız önlemlerde uygulamaya koymaları gerekmektedir.

Kayıt dışılık ile ilgili diğer bir kavram enformel sektör kavramıdır. İki kavram ilişkilidir. Kayıt dışı çalışanların büyük bir kısmı enformel sektörde çalışmaktadır ve enformel sektörde çalışanların büyük bir kısmı kayıt dışı çalışmaktadır. Enformel sektör ilk defa 1970'lerde gelişmekte olan ülkelerde gözlenmiş ve büyüme ile ortadan kalkacağı düşünülmüştür. Fakat zaman içerisinde enformel sektör ortadan kalkmadığı gibi, gelişmiş ülkelerde de görülmeye başlanmıştır. Küreselleşme ve artan uluslararası rekabet enformel sektör koşullarının yeniden ortaya çıkmasına neden olmuştur. Dünya Bankası (2010) Türkiye'de enformel sektör ile ilgili önemli çalışmalardan biridir.

Enformel sektörde ortalama işte kalma süresi kısadır. Düşük ücret, düşük verimlilik, iş güvencesinin yokluğu, kayıt dışılık, enformel sektörün önemli özellikleridir. Küresel ekonomik kriz dolayısı ile 2008-2009 döneminde ekonomik büyüme yavaşlarken ve düşerken hem istihdam hem de ücretler olumsuz etkilenmiştir. Ekonomik kriz dolayısı ile enformel istihdam artma eğilimi göstermektedir. Jütting ve Laiglesia (2009)'a göre Latin Amerika'da tarım dışı istihdamın yarısından fazlası enformel sektördedir. Bu oran Sahra-Güneyi Afrika'da ve Güney Asya'da %80'e kadar yükselmektedir Schneider ve Buehn (2012) enformel sektörü artıran etmenleri gelişmiş OECD ülkelerinde incelemişlerdir. Saydam ve diğerleri (2012) enformel sektörü yarattığı sorunlar ve çözüm yollarını Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyetinde incelemişlerdir.

**Tablo 3.11. Kayıt Dışı İstihdam, Türkiye, 1988-2010 (Bin, %)**

| Yıllar | Toplam                 |                                      |      | Tarım Dışı             |                                      |      |
|--------|------------------------|--------------------------------------|------|------------------------|--------------------------------------|------|
|        | İstihdam<br>(Bin Kişi) | Kayıt Dışı<br>İstihdam<br>(Bin Kişi) | (%)  | İstihdam<br>(Bin Kişi) | Kayıt Dışı<br>İstihdam<br>(Bin Kişi) | (%)  |
| 1988   | 17 754                 | 10 320                               | 58,1 | 9 545                  | 2 609                                | 27,3 |
| 1990   | 18 539                 | 10 314                               | 55,6 | 10 076                 | 2 465                                | 25,0 |
| 1995   | 20 586                 | 10 134                               | 49,2 | 11 506                 | 3 040                                | 26,4 |
| 2000   | 21 581                 | 10 925                               | 50,6 | 13 812                 | 4 038                                | 29,2 |
| 2004   | 19 631                 | 9 843                                | 50,1 | 13 919                 | 4 708                                | 33,8 |
| 2008   | 21 194                 | 9 220                                | 43,5 | 16 177                 | 4 815                                | 29,8 |
| 2010   | 22 594                 | 9 772                                | 43,3 | 16 911                 | 4 915                                | 29,1 |

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketleri, 1988 ve 2010 yılları arası.

**Tablo 3.12. Tarım Dışında, İşteki Duruma Göre Kayıt Dışı İstihdam, Türkiye, 2010 (Bin, %)**

| İşteki Durum             | Toplam<br>Tarım Dışı<br>İstihdam<br>(Bin Kişi) | Tarım Dışı<br>Kayıt Dışı<br>İstihdam<br>(Bin Kişi) | Tarımdaki<br>Kayıt<br>Dışı Oranı<br>(%) |
|--------------------------|--|--|---|
| Ücretli-Maaşlı-Yevmiyeli | 13 235   | 3 080  | 23,3                                    |
| İşveren-Kendi Hesabına   | 3 237  | 1 497  | 46,2                                    |
| Ücretsiz Aile İşçisi     | 440  | 338  | 76,8                                    |
| <b>Toplam</b>            | <b>16 911</b>                                  | <b>4 915</b>                                       | <b>29,1</b>                             |

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi, 2010.

### 3.4.7. Mevsimlik Tarım İşçileri

Daha önceki bölümlerde değinildiği gibi mevsimlik tarım işçileri özellikle dikkate alınması, önem verilmesi gereken bir gruptur. Bunun nedeni mevsimlik tarım işçilerinin yoksulluk içerisinde yaşamaları, barınma, eğitim ve sağlık gibi temel insan haklarından faydalanmamalarıdır. Mevsimlik tarım işçiliği Türkiye’de hem insan hakları hem de çalışma hakları açısından en önemli konulardan biridir.

İstanbul Bilgi Üniversitesi Göç çalışmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi, Mevsimlik İşçi Göçü İletişim Ağı (MİGA)’nı örgütlemiştir. MİGA’nın amacı, mevsimlik tarım işçilerinin sorunlarına dikkat çekerek kamuoyu oluşturmak, sorunların çözümüne yönelik sosyal politikalar üretmek ve ilgili bütün gruplarda farkındalık yaratmaktır. Son yıllara kadar mevsimlik tarım işçiliği geçici bir iş olarak görülmüştür. Halbuki, son yıllardaki çalışmalar, mevsimlik tarım işçilerinin kendi illerinde az topraklı veya topraksız olduğunu göstermektedir (MİGA, 2012). Bu nedenle önceleri geçici bir iş olarak değerlendirilen bu işler şimdi asıl meslek olarak görülmektedir. UNFPA (2012) çalışmasına göre Türkiye’de Kuzey, Güney, Batı ve İç Anadolu’da 48 ilde yaklaşık 3 milyon mevsimlik tarım işçisinin çalıştığı tahmin edilmiştir.

Mevsimlik tarım işçiliği gelişmiş ülkelerde de görülen bir olgudur. Fakat gelişmiş ülkelerde mevsimlik işgücü organizasyon ve yönetimi düzenli bir biçimde yapılmaktadır. Günümüzde

örneğin Kanada'da mevsimlik işgücü, Meksika, Barbados ve diğer doğu Karayip ülkelerinden gelen işçiler ile sağlanmaktadır. Sayıları 25-30 bin civarında olan bu çalışanlar 18 yaşından büyük olmalıdır. 65 yaşını dolduran ve yeterli prim ödeyenlere emekli aylığı, sakatlık durumunda özürlü aylığı ve ölüm durumunda ailelerine ölüm aylığı bağlanmaktadır (Preibisch, 2010).

ABD'de, resmi olmayan sayılara göre 3-5 milyon mevsimlik tarım işçisi vardır. Bu işçilerin çoğu Meksikalıdır ve kayıt dışıdır. Dil bilmeme, tarımda kullanılan kimyasallar, kötü barınma koşulları ve yoksulluk bu grubun önemli sorunlarıdır. Göçmen sözleşmesi ve mevsimlik tarım işçileri sözleşmesi ile korunmaktadırlar; fakat bu sözleşmelerde çalışma koşulları ve ücretler belirtilmemektedir (MİGA, 2012; Pena, 2009). İspanya'da Afrikalı göçmen işçiler (Hoggart ve Mendoza, 1999) ve Norveç'te Doğu Avrupalı işçiler (Rye ve Andrzejewska, 2010) mevsimlik çalışan gereksinimi karşılamaktadır. Avrupa Birliği ülkelerinde 4,5 milyon mevsimlik tarım işçisi bulunduğu belirtilmiştir ve Uluslararası Göç Örgütü (IOM) 2006 yılında mevsimlik tarım işçilerinin çalışma koşulları ile ilgili bir rapor hazırlatmıştır (MİGA, 2012). Hindistan ve Pakistan gibi gelişmekte olan ülkelerde ise gereksinim duyulan mevsimlik işgücü, Türkiye'de olduğu gibi, ülke içerisindeki mevsimlik göçlerle sağlanmaktadır.

Mevsimlik tarım işçileri gezicidir. Mart-Kasım aylarını göçmen olarak geçirirler. Mevsimlere bağlı olarak gerçekleşen göç, işgücü arzı ile talebi arasındaki açığın kapatılmasını sağlamaktadır. Daha çok Doğu ve Güneydoğu Anadolu'dan diğer bölgelere gitmektedirler. Karadeniz'de fındık, Orta Anadolu'da soğan, kayısı, şeker pancarı, Ege'de zeytin, Çukurova'da pamuk gibi ürünlerin ekim, çapa, sulama, bakım ve toplamasını yapmaktadırlar. Elçi, çavuş, dayı başı vb. adlar verilen araçlar vardır. Araçlar, iş bulur, yaşam ve çalışma koşullarını belirler, ulaşımı düzenler, işveren ile ücret pazarlığı yapar ve ücretler üzerinden komisyon alırlar. İşveren, aracı ve işçiler arasında genelde yazılı resmi bir sözleşme yoktur. Güvene dayalı, enformel ilişkiler vardır. Bu durum ücretlerin ödenmesinde bazen sorunlara neden olmaktadır (Karaman ve Yılmaz, 2011, Pelek, 2010)

Mevsimlik tarım işçiliğinin kökenleri hem bu çeşit işçiliğe olan talepte hem de arzda aranmalıdır. Talep yönünde tarımsal işletmelerin aile girişimi olmaktan çıkıp pazara dönük üretime yönelmeleri üretim ilişkilerinde birçok değişime neden olmuştur. Arz yönünde ise, 1950'lerde tarımda yaşanan yapısal değişiklikler etkili olmuştur. 1950'lerde tarımda makineleşme ve toprak sahipliği yapısındaki değişimler ile birlikte kırsal üretim ilişkilerinin çözülme süreci başlamıştır. Özellikle, ortakçı ve yarıcılar ile toprak sahiplerinin ilişkileri çözülmüştür. Ortakçılık düzeninin kaybolması ile küçük toprak sahipleri kente göçü finanse edebilmişler; fakat topraksızlar kente göçememiş, böylece tarımda ücretli işçilik ile kentlerdeki benzer marjinal bir kesim ortaya çıkmıştır (Çınar ve Lordoğlu, 2010 ve 2011). Bu kırsal dönüşüm ile topraksız köylüler mevsimlik tarım işçiliğine yönelmiştir. Topraksız aile oranının en yüksek olduğu kentler, %40 ve üzeri ile Güneydoğu Anadolu'dadır. Örneğin, Şanlıurfa'da %55 oranında topraksız aile olduğu bulunmuştur (Oral, 2006). İşgücü arzını etkileyen ikinci etmen ise Güneydoğu Anadolu'da yaşanan terör olaylarıdır. Bu nedenle, bu bölgenin kırsalından, Diyarbakır, Şanlıurfa ve Van gibi büyük kentlere göç yaşanmıştır. Bu illerde istihdam olanaklarının sınırlı olması dolayısı ile göç edenler mevsimlik tarım işçiliğine yönelmişlerdir. Böylece, kırsal dönüşüm ve terör, mevsimlik tarım işçiliğinin daha çok Doğu ve Güneydoğu Anadolu'dan çıkmasına neden olmuştur.

Mevsimlik tarım işçilerinin, kötü koşullarda ulaşım ve kent dışında naylon çadırlarda barınma, temiz su ve elektriğe ulaşamama, çalışma saatlerinin uzunluğu, genelde olumsuz çalışma koşulları ve sosyal güvenlik yoksunluğu gibi çok yönlü sorunları vardır. Mevsimlik tarım işçileri yoksulluk sınırının altında yaşamaktadırlar (Özbekmezci ve Sahil, 2004). Ayrıca ayrımcılığın da bir sorun

olduğu belirtilmiştir. Mevsimlik tarım işçileri kentlere uzak yerlerde yaşamaları nedeniyle, sağlık, eğitim ve sosyal hizmetler gibi kamu hizmetlerine ulaşamamaktadır. Mevsimlik tarım işçilerinin sağlıksız yaşam ve çalışma koşullarının başında, naylon çadırlarda yaşamaları, uzun süre güneş altında kalmaları ve tarım ilaçlarına maruz kalmaları sayılabilir. Bu nedenle yöneticiler çalışma koşullarının kurallara bağlanmasını sağlamalıdır.

Son yıllarda mevsimlik tarım işçileri ile ilgili bazı konularda yasal düzenlemeler yapılmaktadır. Örneğin, Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), 2011 yılında, araçlarla ilgili olarak "Tarım İşinde Aracı Yönetmeliği"ni yürürlüğe koymuştur. Buna göre araçlar kayıt altına alınmış ve yükümlülükleri belirlenmiştir. Toplam 304 aracı onay almıştır. Ayrıca, "Mevsimlik Gezici Tarım İşçilerinin Çalışma ve Yaşam Koşullarının İyileştirilmesi Projesi" (METİP) 2010'da yürürlüğe girmiştir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) (2010) tarafından "Gezici Mevsimlik Tarım İşçilerinin Çalışma ve Sosyal Hayatlarının İyileştirilmesi Stratejisi Eylem Planı" oluşturulmuştur.

Son zamanlarda yapılan diğer bir düzenleme, 6111 sayılı torba kanunla mevsimlik tarım işçilerinin sigortalılık kapsamına alınmalarıdır. 1 Mart 2012 tarihinde yürürlüğe giren bu kanun ile 18 yaşını doldurmuş, mevsimlik tarım işçileri isteklerine bağlı olarak sigortalı olabileceklerdir. Bu çerçevede, iş kazası, meslek hastalığı, genel sağlık sigortası ve emeklilik haklarından yararlanabileceklerdir (Mevsimlik Tarım İşçileri de Sigortalı Olacak, 2012).

Mevsimlik tarım işçileri arasında aynı işi yapmalarına rağmen, erkek, kadın ve çocuk ücretleri farklıdır. Kadın ve çocuklar erkeklerden daha az ücret almaktadır. TÜİK (2010) Tarımsal İşletmelerde Ücret Yapısı Araştırmasına göre mevsimlik tarım işçileri arasında 2010 yılında kadınların ortalama günlük ücreti 24,75 TL, erkeklerin 34,58 TL olarak gerçekleşmiştir. Çocuk işçiliği yasal olmamakla birlikte, yoksulluktan dolayı çocuklar da çalışmaktadır. Bu çocukların haklarının korunması ve eğitimlerine devamlarını sağlayacak düzenlemelerin yapılması yöneticilerin dikkatini çekecek konuların başında gelmelidir.

Son yıllarda bazı çalışmalar mevsimlik tarım işçilerinin 0-6 yaş arası çocuklarına dikkat çekmişlerdir (Artar, 2011; Onlar da Çocuk, 2011). Bilindiği gibi, çocukluğun ilk yılları büyüme ve gelişme açısından önemli bir dönemdir. Fakat bu çocuklar gerek beslenme gerekse içinde bulundukları ortam açısından birçok olumsuzlukla karşı karşıyadır. Genelde aileler 8-10 kişiden oluşmaktadır ve çocuk sayısı 6-7 civarındadır (Onlar da Çocuk, 2011).

UNFPA'nın Harran Üniversitesi ile ortaklaşa hazırladığı "Mevsimlik Tarım İşçilerinin İhtiyaçlarının Belirlenmesi Araştırması" (UNFPA, 2012) ve "Mevsimlik Göçte Çocuk Olmak 1. İzleme Toplantısı Raporu" (2011), mevsimlik tarım işçileri için önemli öneriler içermektedir. Kavak (2010, s. 120) mevsimlik tarım işçisi çocukların eğitimleri konusuna değinmektedir. Kavak bu çocukların okula devamlarının izlenmesi yanında, onlar için alternatif eğitim seçeneklerinin oluşturulmasını önermektedir. Bu öneriye göre, mevsimlik tarım işçileri kendi yerleşim birimlerine döndüklerinde, kısaltılmış eğitim yılı ile hafta sonları da kullanılarak hızlandırılmış eğitim verilmelidir.

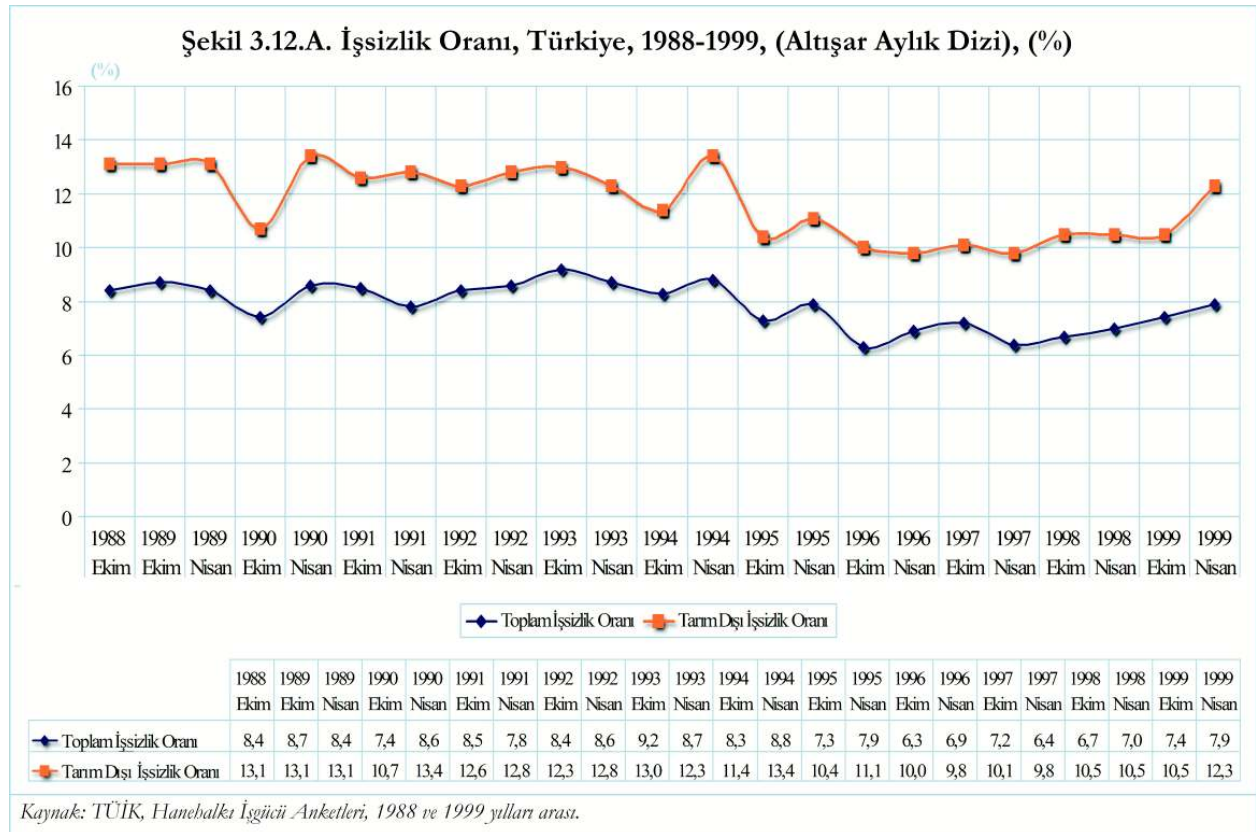
Mevsimlik tarım işçilerinin okul çağı çocuklarına Yatılı İlköğretim Bölge Okullarında (YİBO) yer açılmalıdır. Mevsimlik tarım işçilerinin sendikalaşması özendirilmeli ve işverenlerin yükümlülüklerini yerine getirmeleri sağlanmalıdır. En önemlisi, çalıştıkları yerlerden birinde yerleşmek isteyen mevsimlik tarım işçilerine yerleşme imkânı ve parasal destek sağlanmalıdır.

## 3.5. İşsizlik

### 3.5.1. Toplam İşsizlik Oranındaki Eğilimler

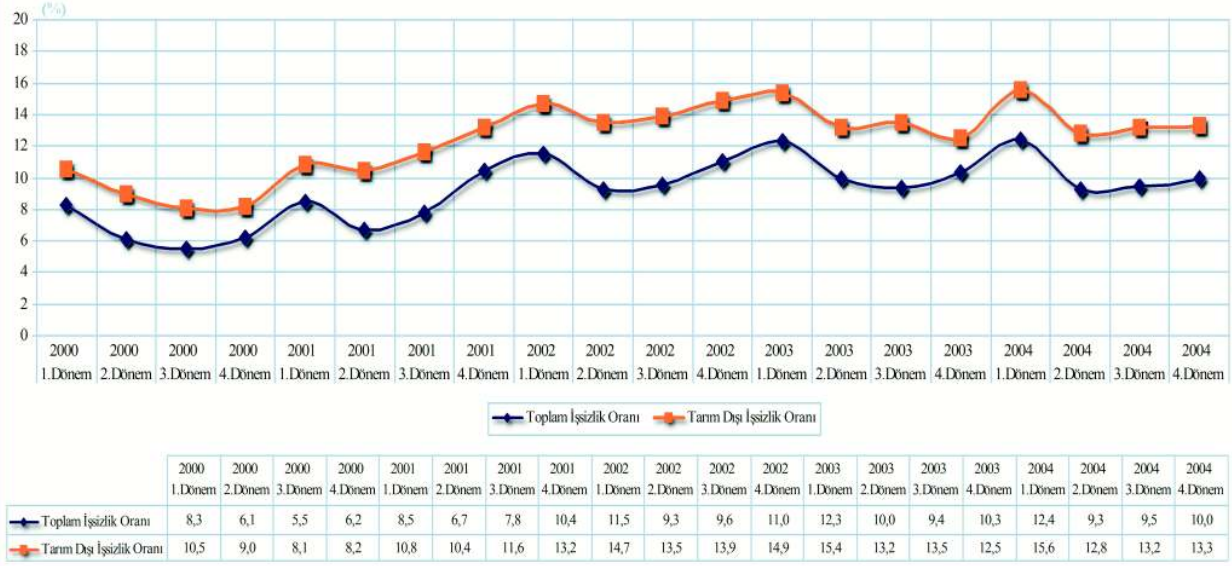
Şekil 3.12-A toplam işsizlik oranını, altışar aylık dizi olarak 1988-1999 dönemi için vermektedir. Şekil 3.12-B ve C ise toplam işsizlik oranını üçer aylık dizi olarak 2000-2010 dönemi için vermektedir. Bu bilgilerin kaynağı olan HİA 1988'de Ekim'de bir defa, 1989-1999 döneminde, Nisan ve Ekim aylarında olmak üzere yılda iki kere uygulanmıştır. 2000-2004 döneminde ise HİA'lar üçer ayda bir olmak üzere yılda dört defa uygulanmıştır. 2005 yılından itibaren, HİA'lar aylık olarak uygulanmaktadır.

1988-1999 döneminde işsizlik oranında dalgalanmalar görülmektedir. Bilindiği gibi 1991'de Körfez Savaşından olumsuz etkilenen Türkiye'de GSMH'nin artış hızı büyük ölçüde düşmüştür. 1994'teki finansal krizde GSMH'nin artış hızı % -6,5 olmuştur. 1999'da ise Türkiye ekonomisi Rusya finansal krizi ve iki büyük deprem dolayısı ile GSMH'de yine bir düşüş yaşamıştır. Şekil 3.12-B'de ekonomideki 2001 finansal krizinin ve Şekil 3.12-C'de 2008-2009 küresel krizin işsizlik üzerine etkisini görmek mümkündür (Finansal kriz dönemlerinde GSMH'lerdeki gelişmeler için Bölüm 3.1'e bakınız). 1990'larda işsizlik oranı %8-9 düzeyinde seyretmiştir. 2001 finansal krizi ile işsizlik oranı yükselmiş ve 2002-2007 döneminde %11 civarına yerleşmiştir. Bu dönemde yüksek büyüme oranlarına karşın işsizliğin yüksek olması "istihdamsız büyüme" olarak adlandırılmıştır. Küresel krizin işsizliğe etkisi 2008'in son döneminde görülmüş ve küresel krizin en şiddetli olduğu 2009 yılında işsizlik oranı yüksek düzeylere ulaşmıştır. Ekonominin toparlandığı 2010-2011 döneminde işsizlik oranı düşmeye başlamıştır.





Şekil 3.12.B. İşsizlik Oranı, Türkiye, 2000-2004, (Üçer Aylık Dizi), (%)



Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketleri, 2000 ve 2004 yılları arası.

Şekil 3.12.C. İşsizlik Oranı, Türkiye, 2005-2010, (Üçer Aylık Dizi), (%)



Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketleri, 2005 ve 2010 yılları arası.

Şekil 3.12 A, B ve C’de görüleceği üzere, tarım dışı işsizlik, toplam işsizlik oranından hep daha yüksek olmuştur. Örneğin 2008 yılında toplam işsizlik %11 iken, tarım dışı işsizlik %13,6 olmuştur. Bu durum işsizliğin özellikle tarım dışı alanlarda bir sorun olduğunu göstermektedir. 2011 yılında toplam işsizlik oranı 9,8 iken tarım dışı işsizlik 12,4 olmuştur. Bu oran erkeklerde %10,7 kadınlarda ise %17,7 olarak gerçekleşmiştir. 2010 yılında Türkiye genelinde işsiz sayısı 2009’a göre 425 bin kişi azalarak 3,1 milyon olmuştur (TÜİK, 2011c). 2011 yılında ise işsiz sayısı 2010’a göre 431 bin kişi azalarak 2,6 milyona düşmüştür (TÜİK, 2012).

### Kutu 3.6.

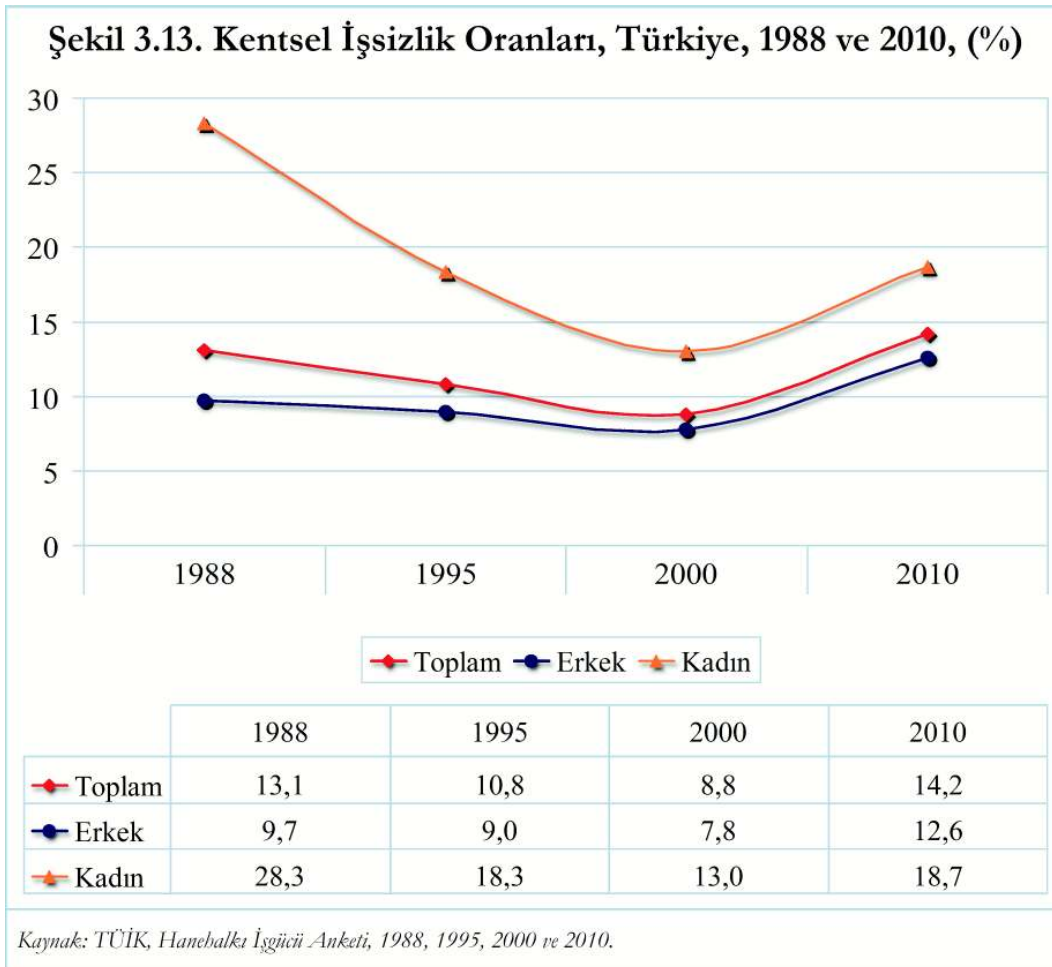
**Kentsel Kesim:** TÜİK'in Hanehalkı İşgücü Araştırmalarında kullandığı tanıma göre nüfusu 20 000'in üzeri olan nüfuslu yerleşim yerleridir. TÜİK'in nüfus sayımı gibi bazı çalışmalarında ise "Kent" kavramı, il ve ilçelerdeki nüfusu da kapsamaktadır.

**Kırsal Kesim:** TÜİK'in Hanehalkı İşgücü Araştırmalarında kullandığı tanıma göre nüfusu 20 000 ve daha az olan yerleşim yerleridir. TÜİK'in nüfus sayımı gibi bazı çalışmalarında ise "Kırsal Nüfus" köy ve bucak nüfusunu kapsamaktadır.

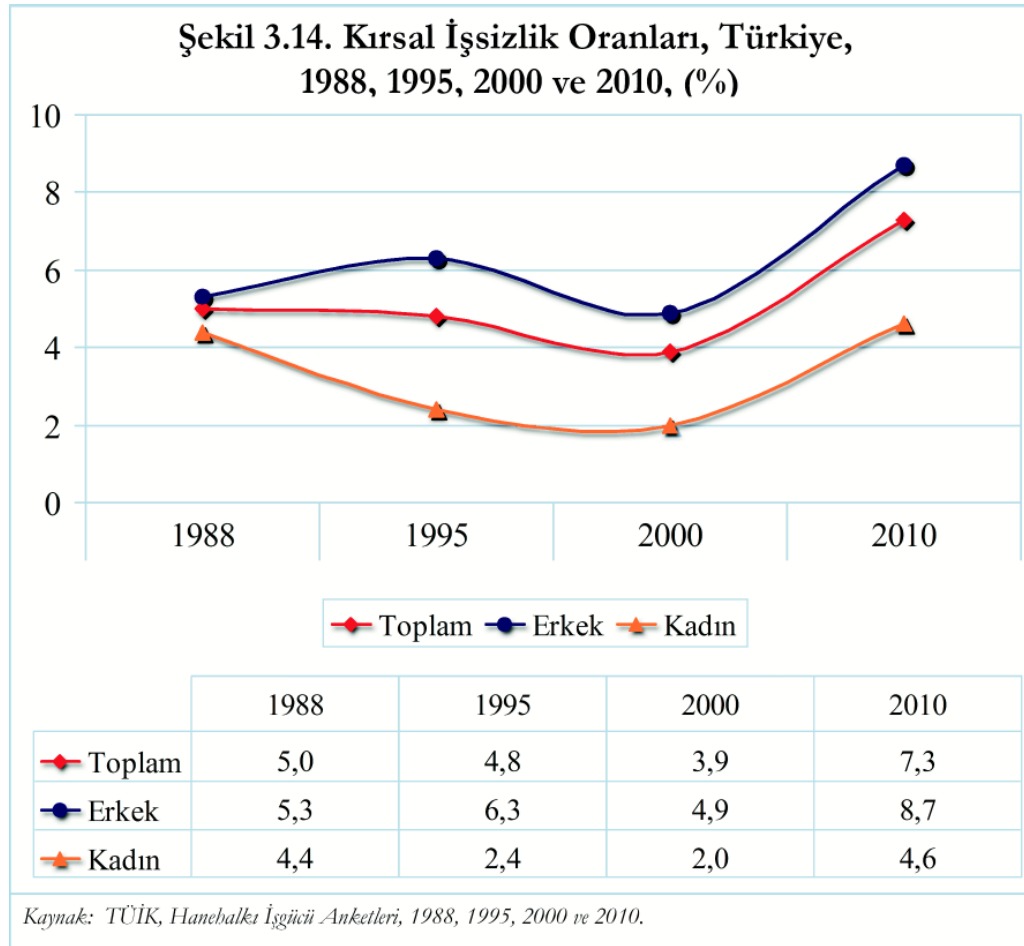
Kaynak: Ünalın (2003) ve TÜİK internet sayfasından faydalanılmıştır.

### 3.5.2. Kır-Kent Ayrımında İşsizlik Oranları

Şekil 3.13, kadın-erkek ayrımında, 1988-2010 dönemi için kentsel işsizlik oranlarını vermektedir. Benzer bilgi Şekil 3.14'te kırsal işsizlik oranları için verilmektedir. Bu iki şekilde görüldüğü üzere kentsel işsizlik oranları kırsal işsizlik oranlarından oldukça yüksektir. Örneğin, 2010 yılında kentsel işsizlik oranı %14,2 iken, kırsal işsizlik oranı sadece %7,3 olmuştur. Bu durum tarımsal ekonomik etkinliklerde istihdamda olma kriterinin daha kolay sağlanmasından kaynaklanmaktadır.



Kırsal işgücünün büyük bir kısmı tarımda çalışmaktadır. Kadın-erkek ayrımına bakıldığında zaman görüldüğü gibi kırsal alanlarda kadınların işsizlik oranı erkeklerinkinden düşüktür. Örneğin 2010 yılında aradaki fark %4,1 puandır. Kentlerde ise tam tersi görülmektedir. Kentlerde kadınların işsizlik oranı erkeklerinkinden oldukça yüksektir. Örneğin, 2010 yılında kentsel erkek işsizlik oranı %12,6 iken; kentsel kadın işsizlik oranı %18,7 olmuştur. Kentlerde oldukça yüksek olan kadın işsizlik oranının kadınları işgücüne katılmaktan caydıran etmenlerden biri olduğu düşünülmektedir. Hem kentsel kadın ve erkek hem de kırsal kadın ve erkek işsizlik oranlarının zaman içerisinde düşme eğiliminde iken 2001 finansal krizinden sonra yükselme eğilimine geçtiği görülmektedir. Kasım 2009 küresel kriz döneminde, işsizlik oranı kentlerde %15,3, kırsal yerlerde ise %8,9 olarak gerçekleşmiştir. Mart 2012 döneminde kentsel işsizlik oranı %11,6, kırsal işsizlik oranı ise %6,4 olarak gerçekleşmiştir (TÜİK, 2012).



Hızlı kentleşme dolayısı ile kentsel işsizlik daha önem kazanmaktadır. 2011 yılında toplam 26,7 milyon olan toplam işgücünün %66'sı (17,6 milyon) kentlerde yaşamaktadır (TÜİK, 2012). Bu nedenle kentsel işsizlik, işgücünün daha büyük bir bölümü ile ilgilidir. Bu bölümü izleyen tartışmalarda kentsel işsizlik üzerinde durulacaktır.

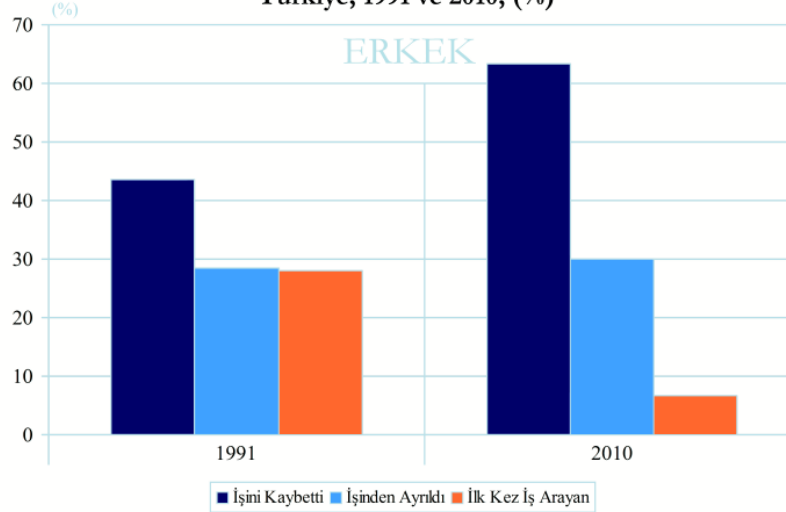
### 3.5.3. İşsizliğin Nedenleri

Kentsel işsizlerin üç ana nedene göre dağılımı, 1991 ve 2010 yılları için Şekil 3.15'te verilmiştir. Başlangıç yılı olarak 1991 yılının verilmesinin nedeni bu konu ile ilgili verilerin ancak 1991 ve sonrasında toplanıyor olmasıdır. Kadınlarla erkekler arasında, işini kaybetme nedenleri bakımından

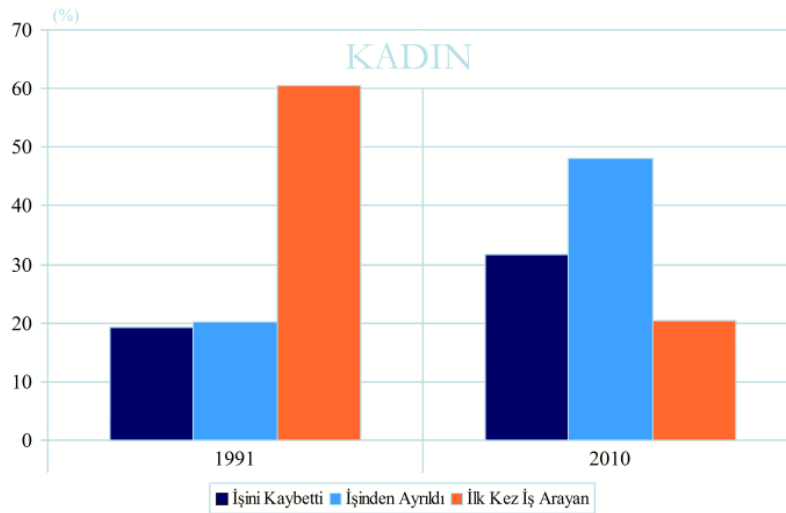


önemli farklar vardır. Erkekler için, 1991 ve 2010'da işini kaybedenler en yüksek kategoriye oluşturmuştur. Kadınlar arasında, 1991'de ilk kez iş arayanlar %60 oranıyla en büyük kategoriye oluşturmuştur. 2010'da ise işinden ayrılanlar, %48 ile en büyük kategoriye oluşturmuştur. İlk kez iş arayanlar ise 2010'da erkeklerde %7 ve kadınlarda %20'dir.

**Şekil 3.15. İşsizlik Nedenlerine Göre Kentsel İşsizlerin Dağılımı, Türkiye, 1991 ve 2010, (%)**



|                   | 1991 | 2010 |
|-------------------|------|------|
| İşini Kaybetti    | 44   | 63   |
| İşinden Ayrıldı   | 28   | 30   |
| İlk Kez İş Arayan | 28   | 7    |



|                   | 1991 | 2010 |
|-------------------|------|------|
| İşini Kaybetti    | 19   | 32   |
| İşinden Ayrıldı   | 20   | 48   |
| İlk Kez İş Arayan | 61   | 20   |

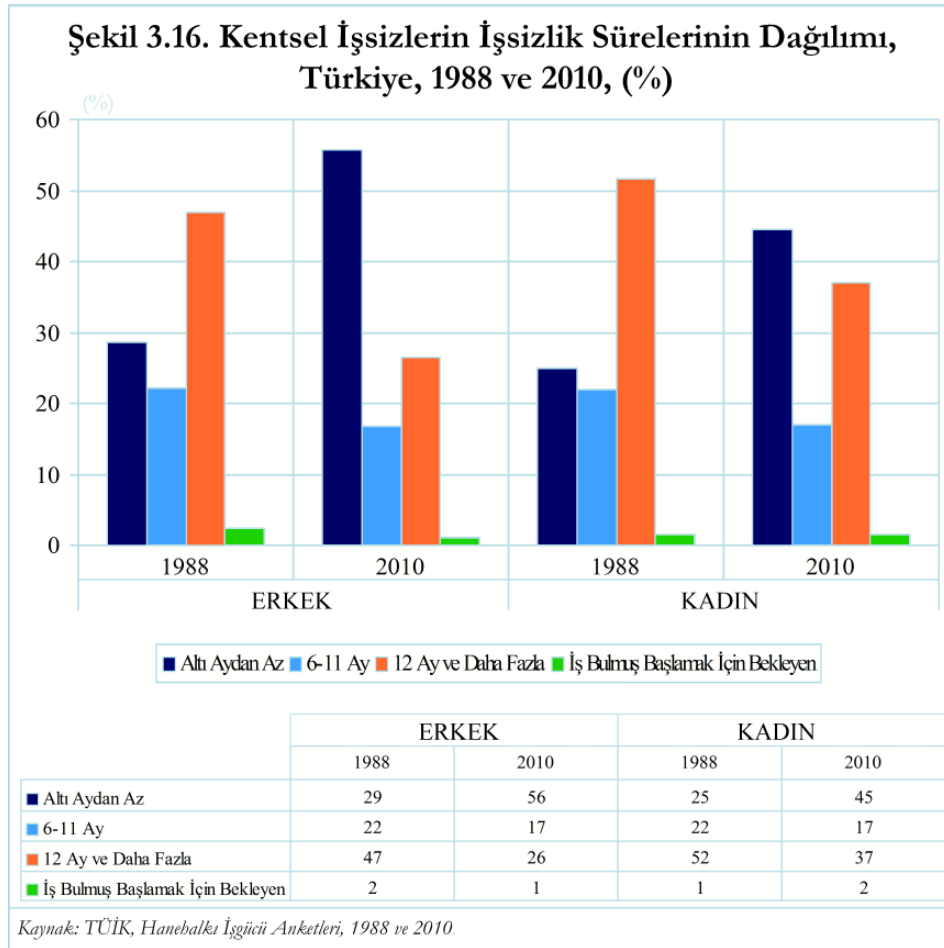
*Not: İşini kaybetti grubu içerisinde "Çevresel bir işte çalışıyordum, iş bitti-İşten çıkartıldı-İyerini kapattı/İflas etti" nedenlerini kapsamaktadır.  
İşinden ayrıldı grubu içerisinde "Kendisi istediğiyle-Emekli oldu-Diğer" nedenlerini kapsamaktadır.  
İlk kez iş arayan grubu içerisinde "Okuldan yeni mezun oldu-Arskenden yeni geldi-Diğer" nedenlerini kapsamaktadır.  
-2010 yılında 1991 yılından farklı olarak, İşinden ayrıldı grubu içerisinde "Ücretsiz aile işçisi olarak çalışıyordu" ve  
İlk kez iş arayan grubu içerisinde "Öğrenimine devam ediyordu" nedenleri eklenmiştir.*

Kaynak: TCİİK, Hanehalkı İlgüsü Anketleri, 1991 ve 2010.

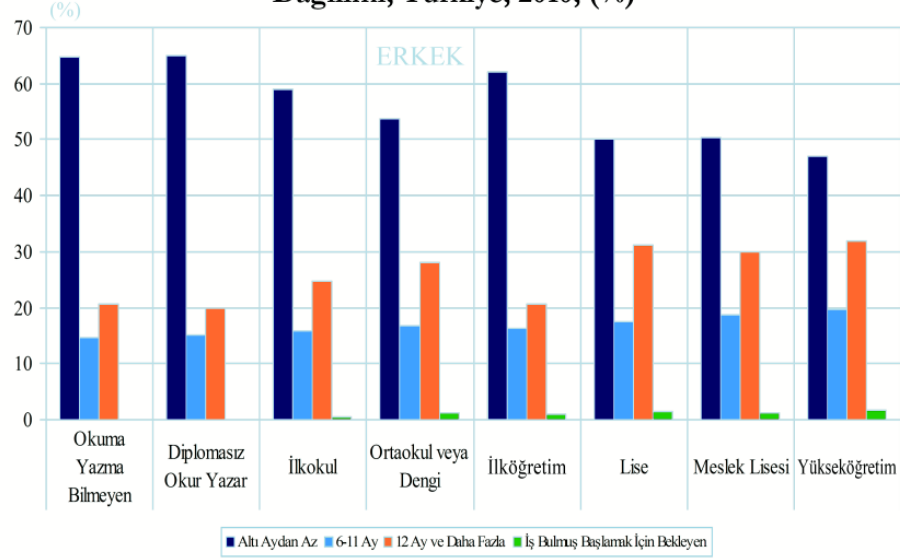
### 3.5.4. İşsizliğin Süresi

Şekil 3.16'da görüldüğü gibi 1988'de erkeklerde kısa süreli işsizliğin (6 aydan az) toplam içerisindeki payı 1988'de %29 iken; 2010'da bu pay %56 olmuştur. Kadınlarda ise kısa süreli işsizliğin payı 1988'de %25 iken; 2010'da %45 olmuştur. 12 ay ve daha uzun süreli işsizlik, "uzun süreli" işsizlik olarak tanımlanır. Erkeklerde uzun süreli işsizliğin toplam içerisindeki payı 1988'de %47'den 2010'da %26'ya düşmüştür. Kadınlarda ise aynı dönemde %52'den %37'ye düşmüştür. Sonuç olarak 1988'den 2010'a hem erkeklerde hem de kadınlarda kısa süreli işsizlik artmış; uzun süreli işsizlik ise azalmıştır. Hem 1988'de hem de 2010'da kadınlar erkeklerle göre daha yüksek oranda uzun süreli işsizlik yaşamışlardır. Hem erkeklerde hem de kadınlarda 1988'de uzun süreli işsizlik yaygın iken 2010'da kısa süreli işsizlik yaygın olmuştur. Zaman içerisinde yaşanan işsizlik sürelerinin kısalması işgücü piyasasının işleyişi açısından olumlu bir gelişmedir.

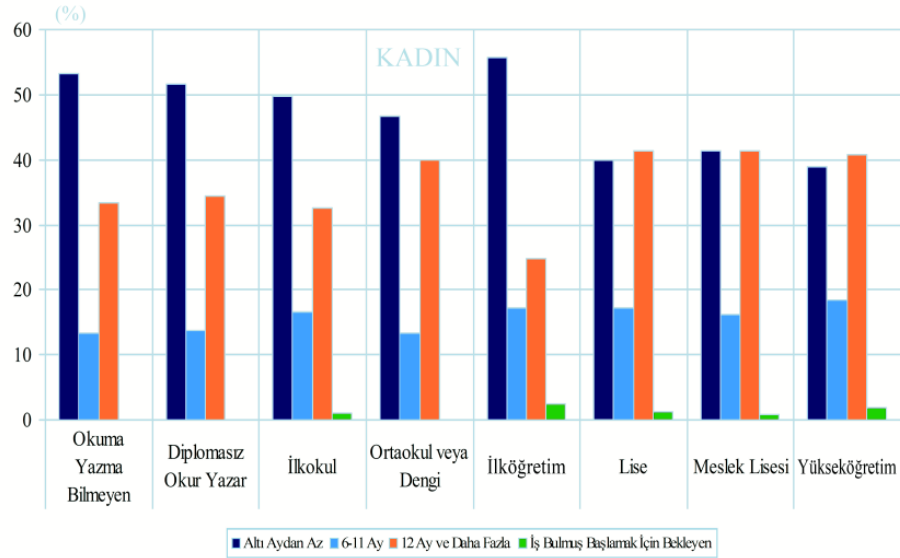
Şekil 3.17, 2010'da kentsel işsizlerin işsizlik sürelerinin eğitime ve cinsiyete göre dağılımını vermektedir. Erkeklerde bütün eğitim gruplarında kısa süreli işsizlik yaygındır. Benzer biçimde, kadınlarda da bütün eğitim gruplarında kısa süreli işsizlik yaygındır. Hem kadınlar hem de erkekler için ortaokul ve dengi, lise, meslek lisesi ve yükseköğretim düzeylerinde uzun süreli işsizlik yüksektir. Tansel ve Taşçı (2010) Türkiye'de kadın ve erkeklerde işsizlik süresini belirleyen eğitim, deneyim ve yaş gibi bireysel etmenlerin yanında işsizlik oranı gibi bölgesel etmenleri de incelemişlerdir.



**Şekil 3.17. Kentsel İşsizlerin, Eğitim Düzeylerinde İşsizlik Sürelerinin Dağılımı, Türkiye, 2010, (%)**



|                                    | Okuma Yazma Bilmeyen | Diplomasız Okur Yazar | İlkokul | Ortaokul veya Dengi | İlköğretim | Lise | Meslek Lisesi | Yükseköğretim |
|------------------------------------|----------------------|-----------------------|---------|---------------------|------------|------|---------------|---------------|
| ■ Altı Aydan Az                    | 64,7                 | 65,0                  | 58,9    | 53,8                | 62,0       | 50,0 | 50,3          | 46,9          |
| ■ 6-11 Ay                          | 14,7                 | 15,0                  | 15,8    | 16,9                | 16,4       | 17,5 | 18,6          | 19,6          |
| ■ 12 Ay ve Daha Fazla              | 20,6                 | 20,0                  | 24,8    | 28,1                | 20,7       | 31,1 | 29,9          | 31,8          |
| ■ İş Bulmuş Başlamak İçin Bekleyen | 0,0                  | 0,0                   | 0,5     | 1,3                 | 0,9        | 1,5  | 1,2           | 1,7           |

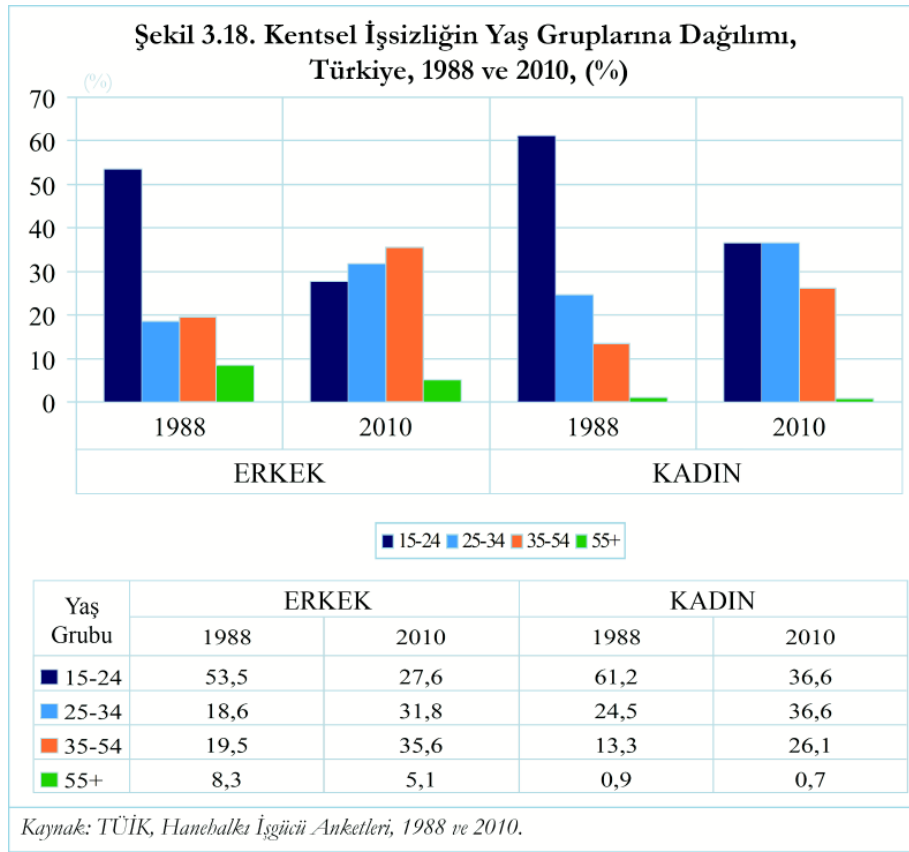


|                                    | Okuma Yazma Bilmeyen | Diplomasız Okur Yazar | İlkokul | Ortaokul veya Dengi | İlköğretim | Lise | Meslek Lisesi | Yükseköğretim |
|------------------------------------|----------------------|-----------------------|---------|---------------------|------------|------|---------------|---------------|
| ■ Altı Aydan Az                    | 53,3                 | 51,7                  | 49,7    | 46,7                | 55,6       | 40,0 | 41,4          | 38,9          |
| ■ 6-11 Ay                          | 13,3                 | 13,8                  | 16,6    | 13,3                | 17,3       | 17,3 | 16,2          | 18,5          |
| ■ 12 Ay ve Daha Fazla              | 33,3                 | 34,5                  | 32,6    | 40,0                | 24,7       | 41,3 | 41,4          | 40,8          |
| ■ İş Bulmuş Başlamak İçin Bekleyen | 0,0                  | 0,0                   | 1,1     | 0,0                 | 2,5        | 1,3  | 0,9           | 1,9           |

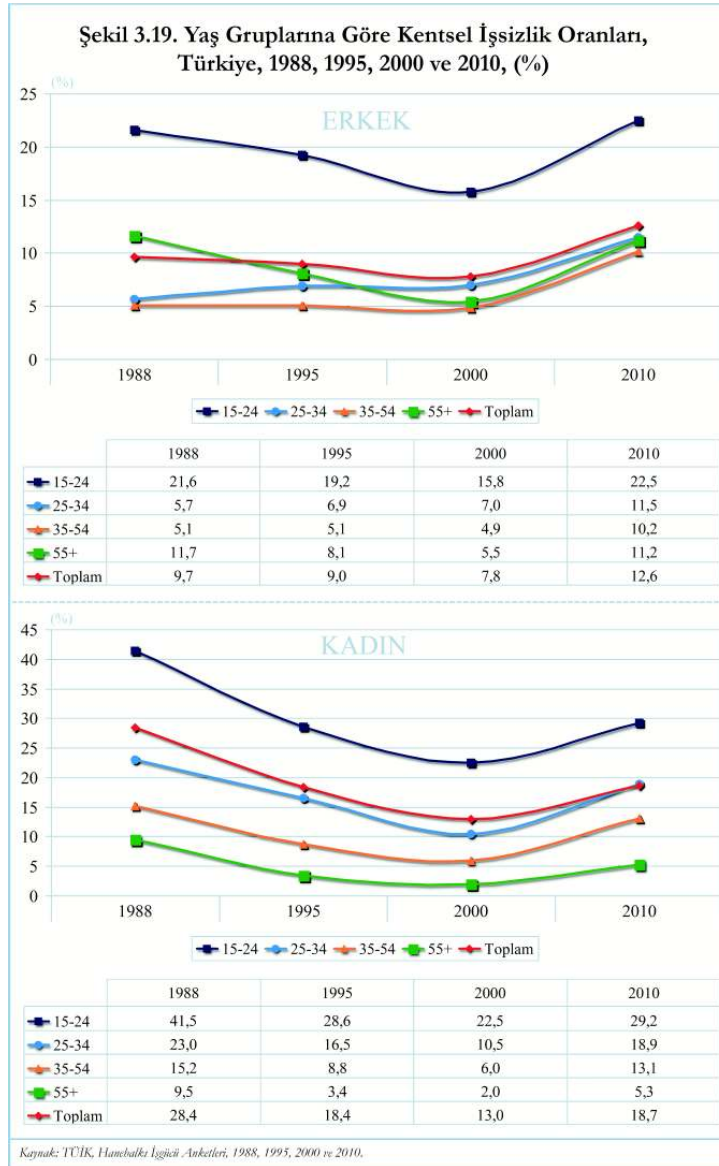
Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi, 2010.

### 3.5.5. Yaş ve İşsizlik

Kentsel işsizliğin yaş gruplarına dağılımı erkekler ve kadınlar için Şekil 3.18’de verilmiştir. Diğer bir deyişle toplam işsizler içerisinde yaş gruplarının payları verilmektedir. 15-24 yaş grubu, işgücü piyasasına giriş dönemi deneyimlerini yansıtmaktadır. 25-34 yaş grubu meslekte ilk deneyler, 35-54 yaş grubu meslekte olgunluk dönemi ve 55+ yaş grubu ise meslekte son deneyimler dönemi olarak adlandırılabilir. Şekil 3.18’den görüldüğü üzere 1988’den 2010’a toplam işsizler içerisinde 15-24 yaş grubunun payı hem erkeklerde hem de kadınlarda düşmüştür. Fakat aynı süre içerisinde toplam işsizler içerisinde 25-34 ve 35-54 yaş gruplarının payları hem erkeklerde hem de kadınlarda artmıştır. 2010 yılında 15-24 yaş grubunun toplam nüfus içerisindeki oranı %17,5 olarak tahmin edilmiştir (Hoşgör, Orta Düzey, 2010). Görüldüğü gibi 15-24 genç yaş grubunun toplam işsizler içindeki payı, bu yaş grubunun toplam nüfus içerisindeki payından yüksektir.



Yaşa göre kentsel işsizlik oranının 1988-2010 dönemindeki gelişimi erkekler ve kadınlar için Şekil 3.19.’da verilmektedir. Şekilden görüldüğü üzere en yüksek işsizlik oranı hem erkeklerde hem de kadınlarda işgücü piyasasına giriş döneminde diğer bir deyişle 15-24 genç yaş grubunda yaşanmaktadır. En düşük işsizlik oranı ise erkeklerde 35-54 yaş grubunda, kadınlarda ise 55 ve üzeri yaş grubunda görülmektedir. Bölüm 3.3.2’de tartışıldığı gibi 55 ve üzeri yaş grubunda işgücüne katılım çok düşük düzeydedir ve 1992’de emekli olmak için en düşük yaş sınırını kaldıran sosyal güvenlik yasası bu durumda etkili olmuştur. 15-24 genç yaş grubunun işsizlik oranının diğer yaş gruplarınınkinden yüksek olması bu yaş grubunun meslekte ilk deneyimlerini yaşıyor olması ve böylece işgücü piyasasında deneyimden yoksun olmaları ile açıklanmaktadır. 2001 finansal krizinden sonra bütün yaş gruplarında hem erkeklerde hem de kadınlarda işsizlik oranlarının yükseldiği görülmüştür.



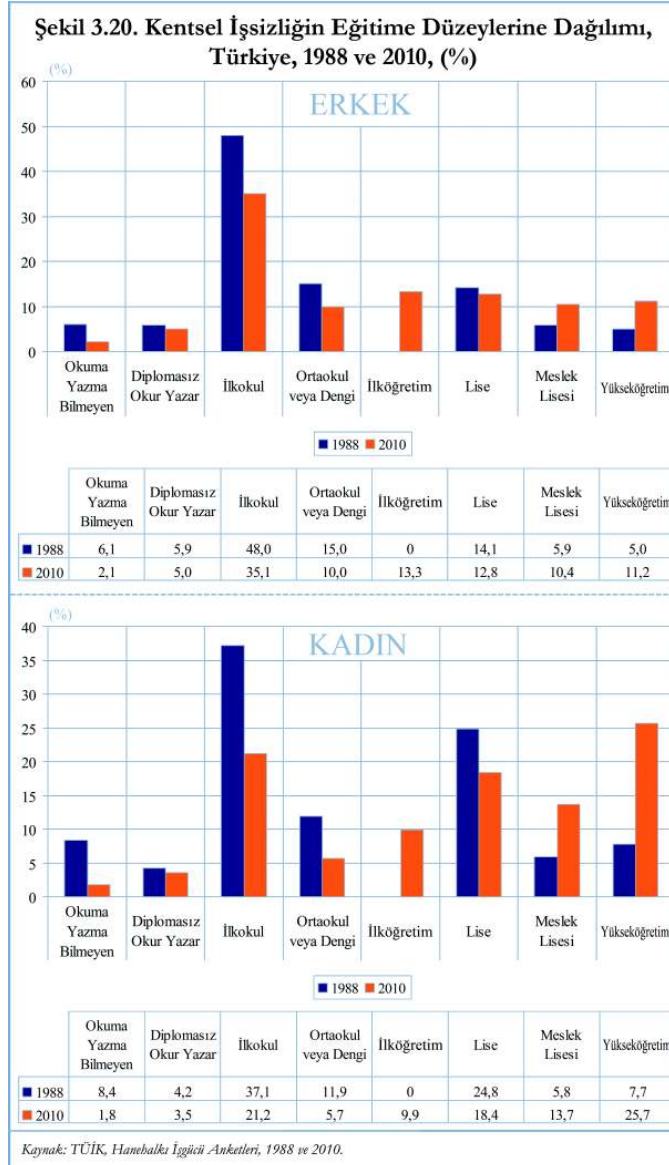
### 3.5.6. Eğitim ve İşsizlik

Kentsel işsizliğin eğitim düzeylerine dağılımı 1988 ve 2010 yıllarında erkekler ve kadınlar için Şekil 3.20'de gösterilmektedir. Erkeklerde hem 1988'de hem de 2010'da kentsel işsizler arasında ilkökul mezunlarının payı en yüksektir. Bu paylar 1988'de %48 ve 2010'da %35,1 olmuştur. Kadınlarda ise 1988'de kentsel işsizler arasında ilkökul mezunları %37 ile en yüksek paya sahiptir. Kadınlarda durum 2010'da farklıdır. 2010'da kadınlarda kentsel işsizler içerisinde, yükseköğretim mezunlarının payı %26 ile en yüksektir. Erkeklerde 1988'de kentsel işsizler arasında en düşük paya %5 ile yükseköğretim mezunları ve 2010'da ise %2,1 ile okuma yazma bilmeyen grup sahip olmuştur. Kadınlarda ise kentsel işsizler arasında en düşük paya 1988'de diplomasız okur-yazar grubu ve 2010'da ise okuma yazma bilmeyenler grubu sahip olmuştur.

Şekil 3.21'de eğitime göre kentsel işsizlik oranları erkekler ve kadınlar için verilmektedir. Erkeklerde, ortaokul veya dengi meslek okulu, lise ve meslek lisesi düzeyleri dışında olmak üzere diğer bütün eğitim düzeylerinde işsizlik oranı 1988'e göre 2010'da daha yüksektir. 2010'da

erkeklerde işsizlik oranlarındaki en yüksek artış, okuma yazma bilmeyenler ile diplomasız okuryazar gruplarında görülmektedir. Kadınlarda ise bütün eğitim düzeylerinde (meslek lisesi dışında) işsizlik oranı 1988'e göre 2010'da düşmüştür.

Kentlerde, erkeklerde en yüksek işsizlik oranı 1988'de lise düzeyinde, 2010'da okuma yazma bilmeyen grupta gerçekleşmiştir. Erkeklerde en düşük işsizlik oranı 1988'de ve 2010'da yükseköğretim düzeyinde gerçekleşmiştir. Kentlerde, kadınlarda en yüksek işsizlik oranı 1988'de ortaokul veya dengi meslek okulu ve 2010'da lise düzeyinde görülmektedir. Kadınlarda en düşük işsizlik oranı 1988'de yükseköğretim düzeyinde ve 2010'da okuma yazma bilmeyen grupta görülmektedir. Erkeklerin ve kadınların işsizlik oranlarını 2010 yılında karşılaştıracak olursak, okuma yazma bilmeyen ve diplomasız okur-yazar gruplarında erkeklerin işsizlik oranının kadınlarınkinden yüksek olduğunu görürüz. Diğer bütün eğitim düzeylerinde ise kadınların işsizlik oranı erkeklerinkinden yüksektir. Bu şekilde dikkat çeken diğer önemli bir nokta, meslek lisesi mezunlarının işsizlik oranlarının, lise mezunlarınınkine kıyasla daha düşük olmasıdır. Meslek lisesi mezunlarının işgücü piyasasında bu ve benzer bakımlardan lise mezunlarına göre daha avantajlı bir durumda olmaları Tansel (2002a) çalışmasında irdelenmiştir. Tansel (1994) meslek lisesi mezunlarının eğitimlerine getirinin genel lise mezunlarınınkinden daha yüksek olduğunu göstermiştir.





### 3.5.7. Eğitimli Gençlerin İşsizliği

Tablo 3.13, 2010 yılında yaş ve eğitime göre kentsel işsizlik oranlarını vermektedir. Bu tablodan görüldüğü üzere, işsizlik oranı daha çok genç yaş gruplarında (15-19 ve 20-24) yüksektir. Bu iki yaş grubunda işsizlik oranı bütün eğitim düzeylerinde yüksektir. Yaş arttıkça işsizlik oranı bütün eğitim düzeylerinde düşmektedir. En düşük işsizlik oranları 55 ve üzeri yaş grubundadır.



Bu tabloda ikinci dikkat çeken nokta eğitilmiş gençlerin yüksek işsizlik oranıdır. Örneğin 20-24 yaş grubundaki yükseköğretim mezunları arasında işsizlik oranı %32,2'dir. Aynı yaş grubundaki lise mezunları arasında işsizlik oranı %28,3'tür. Eğitilmiş gençler arasındaki işsizlik, onların işgücü piyasasına girişlerinde sorunlar olduğuna, onların deneyimden yoksun olmalarına veya gençlerin becerileri ile işgücü piyasası gereksinimleri arasında uyumsuzluk olduğuna işaret eder.

Diğer bir nokta lise ve meslek lisesi mezunlarının işsizlik oranları ile ilgilidir. Bütün yaş gruplarında meslek lisesi mezunlarının işsizlik oranları, lise mezunlarının işsizlik oranlarından daha düşüktür. Bu gözlemlere ve Tansel bulgularına, bir önceki bölümde değinilmişti.

**Tablo 3.13. Eğitim Seviyesi ve Yaş Gruplarına Göre Kentsel İşsizlik Oranları, Türkiye, 2010, (%)**

|               | Okuma Yazma<br>Bilmeyen | Diplomasız<br>Okur Yazar | İlkokul     | Ortaokul veya<br>Dengi | İlköğretim  | Lise        | Meslek Lisesi | Yükseköğretim | Toplam      |
|---------------|-------------------------|--------------------------|-------------|------------------------|-------------|-------------|---------------|---------------|-------------|
| <b>15-19</b>  | 28,6                    | 25,8                     | 0,0         | 0,0                    | 20,3        | 32,0        | 29,8          | 50,0          | <b>22,9</b> |
| <b>20-24</b>  | 21,4                    | 18,6                     | 20,3        | 12,5                   | 24,3        | 28,3        | 23,2          | 32,2          | <b>25,8</b> |
| <b>25-34</b>  | 18,2                    | 17,8                     | 13,6        | 14,5                   | 17,0        | 14,8        | 12,4          | 12,2          | <b>13,5</b> |
| <b>35-54</b>  | 15,8                    | 17,9                     | 13,5        | 11,7                   | 13,6        | 10,5        | 9,0           | 3,9           | <b>10,9</b> |
| <b>55+</b>    | 11,0                    | 13,0                     | 11,4        | 11,6                   | 0,0         | 11,8        | 7,3           | 4,9           | <b>10,1</b> |
| <b>Toplam</b> | <b>16,1</b>             | <b>18,8</b>              | <b>13,4</b> | <b>12,9</b>            | <b>21,5</b> | <b>16,5</b> | <b>13,8</b>   | <b>11,0</b>   | <b>14,2</b> |

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi 2010 verileri kullanılarak yazar tarafından hesaplanmıştır.

### 3.5.8. İşsizlik ve Uluslararası Karşılaştırmalar

Bu bölümde Türkiye'nin işsizlik oranları seçilmiş bazı ülkelerinki ve ülke gruplarınınkiyle karşılaştırılacaktır. Önce yaş gruplarına göre işsizlik oranları karşılaştırılacak sonra eğitime göre işsizlik oranları ele alınacaktır. AB-21 ve OECD ülkeler gruplarının kapsadığı ülkeler Tablo 3.2'nin not kısmında verilmektedir.

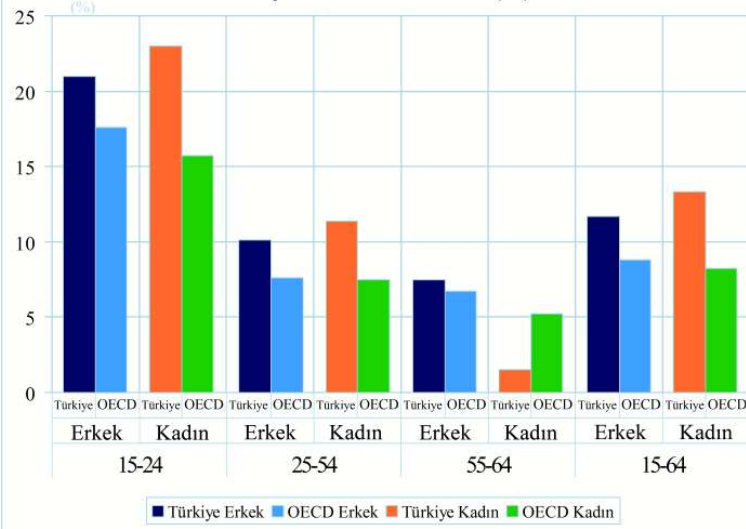
Şekil 3.22'de yaş gruplarına göre işsizlik oranları Türkiye ve OECD ülkeler grubu için verilmiştir. Tablo 3.14'te ise aynı bilgiler seçilmiş ülkeler ve ülke grupları için verilmektedir. Bu bilgiler 2010 yılı içindir. Tablo 3.14'deki bilgilere göre 15-64 yaş grubunda Türkiye'de işsizlik oranı %12,1'dir. Bu oran Almanya'nın işsizlik oranından yaklaşık beş puan, Güney Kore'ninkinden yaklaşık sekiz puan, OECD ortalamasından ise dört puan yüksektir. 15-24 genç yaş grubunda bütün ülkelerde işsizlik oranı diğer yaş gruplarından yüksektir. Bu yükseklik hem erkeklerde hem de kadınlarda gözlenmektedir. 15-24 genç yaş grubunda Türkiye'de kadınlarda işsizlik oranı %23 ile erkeklerinkinden iki puan kadar yüksektir. Günümüzde yüksek genç işsizlik oranı birçok ülkede önemli bir sorundur. Bu sorun Bölüm 3.7 ve Bölüm 5.2.2.2'de irdelenmektedir.

Asal yaş grubu olan 25-54 yaş grubunda genel olarak işsizlik oranının 15-24 yaş grubuna göre önemli ölçüde az olduğu görülmektedir. Asal yaş grubunda Türkiye'de işsizlik oranı %10,4 (erkeklerde %10, kadınlarda %11,4) olup Yunanistan (yüksek kadın işsizliğinden dolayı) dışındaki tüm ülkelerinkinden daha yüksektir.

55-64 yaş grubunda işsizlik oranları Almanya dışında diğer bütün ülkelerde diğer yaş gruplarına kıyasla en düşüktür. Bu yaş grubunda Türkiye'de işsizlik oranı erkeklerde %7,5, kadınlarda %1,5'tir. Bu yaş grubunda en yüksek işsizlik oranları Almanya'da, en düşük işsizlik oranları ise Güney Kore'de görülmektedir.



Şekil 3.22. Yaşa Göre İşsizlik Oranları,  
Türkiye ve OECD, 2010, (%)



|                 | 15-24 | 25-54 | 55-64 | 15-64 |
|-----------------|-------|-------|-------|-------|
| ■ Türkiye Erkek | 21,0  | 10,1  | 7,5   | 11,7  |
| ■ OECD Erkek    | 17,6  | 7,6   | 6,7   | 8,8   |
| ■ Türkiye Kadın | 23,0  | 11,4  | 1,5   | 13,3  |
| ■ OECD Kadın    | 15,7  | 7,5   | 5,2   | 8,2   |

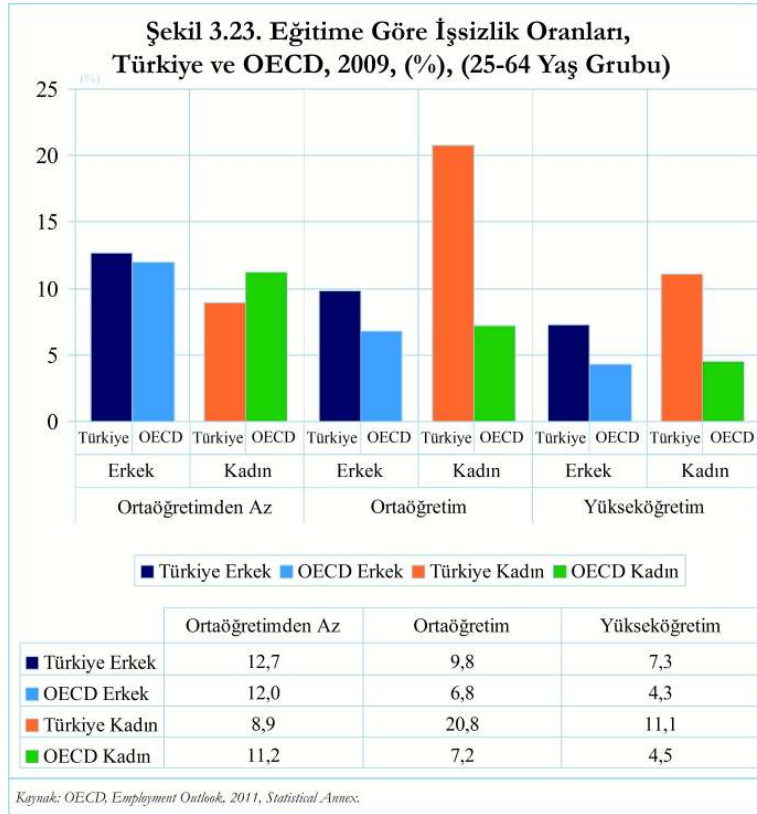
Kaynak: OECD, *Employment Outlook, 2011, Statistical Annex*.

Tablo 3.14. Seçilmiş Ülkelerde Yaşa Göre  
İşsizlik Oranları, 2010, (%)

|                   | 15-24 | 25-54 | 55-64 | 15-64 |
|-------------------|-------|-------|-------|-------|
| <b>Türkiye</b>    | 21,7  | 10,4  | 5,8   | 12,1  |
| Erkek             | 21,0  | 10,1  | 7,5   | 11,7  |
| Kadın             | 23,0  | 11,4  | 1,5   | 13,3  |
| <b>Almanya</b>    | 9,7   | 6,6   | 7,7   | 7,2   |
| Erkek             | 10,4  | 7,1   | 8,1   | 7,6   |
| Kadın             | 8,8   | 6,2   | 7,3   | 6,6   |
| <b>Güney Kore</b> | 9,8   | 3,5   | 2,9   | 3,8   |
| Erkek             | 11,2  | 3,8   | 3,4   | 4,1   |
| Kadın             | 9,0   | 2,9   | 2,2   | 3,4   |
| <b>Yunanistan</b> | 32,9  | 12,0  | 6,3   | 12,7  |
| Erkek             | 26,7  | 9,4   | 6,2   | 10,1  |
| Kadın             | 40,6  | 15,5  | 6,5   | 16,4  |
| <b>AB-21</b>      | 20,4  | 8,6   | 6,9   | 9,7   |
| Erkek             | 21,1  | 8,4   | 7,4   | 9,7   |
| Kadın             | 19,7  | 8,8   | 6,2   | 9,7   |
| <b>OECD</b>       | 16,7  | 7,5   | 6,1   | 8,5   |
| Erkek             | 17,6  | 7,6   | 6,7   | 8,8   |
| Kadın             | 15,7  | 7,5   | 5,2   | 8,2   |

Kaynak: OECD, *Employment Outlook, 2011, Statistical Annex*.

Not: AB-21 ve OECD ülkeleri için Tablo 3.2'deki ilgili orta bakanlık.



Şekil 3.23 ve Tablo 3.15, 2009 yılı için Türkiye ve seçilmiş ülkeler ile ülke gruplarında eğitime göre işsizlik oranlarını vermektedir. En yüksek işsizlik oranları (Güney Kore ve Türkiye’de kadınlar dışında) ortaöğretimden az eğitim düzeyinde görülmektedir. Bu düzeyde Yunanistan dışında tüm ülke ve ülke gruplarında kadın işsizlik oranları erkeklerinkinden daha düşüktür. Yunanistan’da ise kadınların işsizlik oranı erkeklerinkinin yaklaşık iki katıdır. Tüm eğitim düzeylerinde AB-21 ve OECD ülkeler gruplarında işsizlik ortalamaları kadınlar ve erkekler için birbirine yakındır.

En düşük işsizlik oranları bütün ülkelerde (Türkiye ve Güney Kore’deki kadınlar dışında) yükseköğretim düzeyinde görülmektedir. Bu düzeyde erkeklerin ve kadınların işsizlik oranı bütün ülke ve ülke gruplarında düşük (%5’in altında) ve birbirine yakındır (Türkiye ve Yunanistan dışında). Bu eğitim düzeyinde Türkiye’de işsizlik oranı erkeklerde %7, kadınlarda %11 olarak gerçekleşmiştir.

**Tablo 3.15. Seçilmiş Ülkelerde Eğitime Göre İşsizlik Oranları, 2009, (%), (25-64 Yaş Grubu)**

|                   | Ortaöğretimden Az | Ortaöğretim | Yükseköğretim |
|-------------------|-------------------|-------------|---------------|
| <b>Türkiye</b>    | 11,8              | 12,0        | 8,7           |
| Erkek             | 12,7              | 9,8         | 7,3           |
| Kadın             | 8,9               | 20,8        | 11,1          |
| <b>Almanya</b>    | 17,0              | 7,4         | 3,5           |
| Erkek             | 19,3              | 8,0         | 3,3           |
| Kadın             | 14,8              | 6,8         | 3,7           |
| <b>Güney Kore</b> | 3,0               | 3,7         | 3,5           |
| Erkek             | 4,1               | 4,3         | 3,8           |
| Kadın             | 2,0               | 2,8         | 2,9           |
| <b>Yunanistan</b> | 8,8               | 9,2         | 6,7           |
| Erkek             | 6,8               | 6,1         | 5,0           |
| Kadın             | 12,8              | 13,3        | 8,5           |
| <b>AB-21</b>      | 13,7              | 7,5         | 4,3           |
| Erkek             | 14,0              | 7,3         | 4,2           |
| Kadın             | 13,5              | 7,7         | 4,5           |
| <b>OECD</b>       | 11,6              | 6,9         | 4,4           |
| Erkek             | 12,0              | 6,8         | 4,3           |
| Kadın             | 11,2              | 7,2         | 4,5           |

Kaynak: OECD, *Employment Outlook*, 2011, *Statistical Annex*.

Not: AB-21 ve OECD ülkeleri için Tablo 3.2'deki ilgili nota bakınız.

### 3.6. İşgücü Piyasasında Kadınlar

Yakın zamanda "İstatistiklerle Kadın 2011" başlıklı bir kitap TÜİK tarafından yayımlanmıştır (TÜİK, 2012a). Bu kitap toplumsal, kültürel ve ekonomik alanlarda kadın ve erkek arasındaki farklılıkları vurgulayan göstergelere yer vermektedir. Kadınların işgücü piyasası ile ana göstergeleri, bu kitap kullanılarak aşağıda özetlenmektedir. Günümüzde Türkiye'de okuryazar olmayanların oranı, kadınlarda erkeklere göre çok yüksektir. Yukarıda bahsedilen kaynağa göre 2010 yılında Türkiye'de okuryazar olmayan oranı kadınlarda %9,9 iken erkeklerde %2,2 olmuştur. Kadınlarda okuma yazma bilmeyenlerin sayısı 3,3 milyon ile (erkeklerde 732 bin) yüksek bir sayıdır. Aynı yılda net okullaşma oranı kadınlarda ortaöğretimde %66,1, yükseköğretimde ise %32,7'dir. Aynı oranlar erkeklerde, %72,4 ve %33,4 olarak gerçekleşmiştir.

Son yıllarda kadınların işgücüne katılım oranı artmaktadır. İşgücüne katılım oranı kadınlarda 2004'te %23,3 iken 2011'de %28,8 olarak gerçekleşmiştir. Kadınların işgücüne katılım oranının artmasının, küresel ekonomik kriz döneminde ilave çalışan etkisinden dolayı olduğu düşünülmüştür. Fakat kadınların işgücüne katılımının küresel ekonomik kriz sonrasında devam ettiği görülmektedir. 2011 yılında işgücüne katılmayan kadınların büyük çoğunluğu (%61,2) ev kadını olduğu için işgücü dışında olduğunu belirtmiştir.

Çalışan kadınların yaklaşık yarısı (%51,6) ücretli, maaşlı veya yevmiyeli olarak, %35'i de ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır. Çalışan kadınlarda işveren (%1,2) veya kendi hesabına çalışanların payı (%11,7) oldukça düşüktür. Çalışan erkeklerin %65,8'i ücretli maaşlı veya yevmiyeli, %6,8'i işveren ve %22,6'sı kendi hesabına çalışmaktadır. Buna karşılık çalışan erkeklerin sadece %4,9'u ücretsiz aile işçisidir. 2011 yılında çalışan kadınların %42,2'si tarımda iken %57,8'i tarım dışı sektörlerde çalışmaktadır. Benzer oranlar erkeklerde %18,7 ve %81,3'tür. 2011 yılında

tarım dışı işsizlik oranı kadınlarda %17,7, erkeklerde %10,4'tür. Kadınlarda bilgisayar ve internet kullananların oranı erkeklerdekinden önemli oranda düşüktür. 2011 yılında bu oranlar kadınlarda sırası ile %36,9 ve %35,3 olarak erkeklerde ise %56,1 ve %54,9 olarak gerçekleşmiştir.

Türkiye'de günümüzde, kentlerde kadınların işgücüne katılım oranı ve istihdam oranı çok düşüktür. Kadınların kentlerde işgücüne katılmama nedenleri arasında, eğitim ve beceriden yoksun olmaları (özellikle köyden kente göç eden kadınlar için) yanında, kentlerdeki yüksek işsizlik dolayısı ile ümitlerinin kırılması da gösterilmektedir. Kadınların eğitiminin artması özellikle üniversite eğitimi almaları, işgücüne katılımlarını yükseltecektir (Tansel, 2001). Bir taraftan azalan doğurganlık, diğer taraftan eğitim düzeylerinin yükselmesi kadınların işgücüne katılımını kolaylaştıracak ve artıracaktır. Bunlarla birlikte kadının işgücüne bu kadar düşük oranlarda katılmasının bir başka önemli nedeni, cinsiyete dayalı toplumsal işbölümü ve kadın ile erkeğe biçilen farklı rollerdir. Örneğin çocuk bakım hizmetlerinin kurumsallaşamaması, kadınların işgücüne katılımlarını engelleyen arz yanlı nedenlerin en önemlilerinden biridir. Okul öncesi eğitimin zorunlu olmaması ve kreş ve bakım evlerinin yaygınlaşmaması, aile içindeki geleneksel rol dağılımıyla birleştğinde, erken yaştaki çocukların bakımını sadece annelerin sorumluluğuna bırakmaktadır. Ghose ve diğerleri (2008) kadınların işgücüne katılımında özellikle toplumsal değerlerin önemine dikkat çekmektedir. Göksel (2010) Türkiye'de çeşitli kültürel etmenlerin özellikle muhafazakarlık olarak nitelendirdiği görüşlerin kadınların işgücüne katılımı üzerine etkilerini incelemiştir. Bu etmenlerin kırlarda önemsiz fakat kentlerde önemli olduğunu bulmuştur.

Gürsel ve diğerleri (2011) Güney Avrupa ülkeleri ve Türkiye'deki kadının işgücüne katılım oranlarını karşılaştıran bir çalışma yapmışlardır. Çalışmanın sonuçlarına göre eğitim seviyesi işgücüne katılımın ana belirleyicisi olmakla birlikte Türkiye ile söz konusu ülkeler arasındaki büyük farkın önemli bir kısmı eğitim dışındaki faktörlerden kaynaklanmakta olup, eğitim dışı faktörlerin toplam fark içindeki payı %70'in üzerindedir. Örneğin Yunanistan ile Türkiye'de kadının işgücüne katılım oranları arasında 28,6 yüzde puanlık bir fark bulunmaktadır. Bu farkın 8,7 yüzde puanı eğitim seviyeleri arasındaki farklardan, 19,8 yüzde puanı ise her bir eğitim seviyesinde katılım oranlarının düşüklüğünden kaynaklanmaktadır.

Gürsel ve arkadaşlarının çalışması Türkiye'de kadının işgücüne katılımında ve kadın istihdamında kurumsal ve kültürel faktörlerin önemli olduğunu; gerek çocuk bakımı, işe ulaşım gibi zorluklar, gerekse toplumsal cinsiyet rollerini belirleyen kültürel değerlerin kadınların işgücüne katılımının önünde aşılması güç engeller oluşturduğunu vurgulaması açısından önemlidir. Bu nedenle eğitimi artıran politikalar yanında, kurumsal politikalara da yer verilmelidir. Bu politikalar, çocuk bakımı için kreşlere yapılacak ödemelerin desteklenmesini içerebilir. Buğra (2010) kadın istihdamının aldığı biçimleri etkileyen etmenler ile bu etmenlerin ne derece dönüştürülebileceği konusunu işlemektedir.

### **3.7. İşgücü Piyasasında Gençler**

15-24 yaş arası genç nüfus 2010 yılında, 11,6 milyon ile toplam nüfusun %15,7'sini oluşturmaktadır (TÜİK, 2011d). Genç nüfusun sayısı ve toplam nüfus içindeki oranı 2010'dan itibaren azalmaya başlamıştır, 2050'de 12,7 milyon ile toplam nüfusun %12,7'sini oluşturacaktır (Hoşgör, 2010, orta düzey). Eğitimli gençlerde (üniversite ve yüksek okul mezunları) işsizlik oranı yüksektir. Bu durum daha önce değinildiği gibi eğitimli gençlerin işgücü piyasasına girişlerinde sorunlar olduğuna onların deneyim eksikliğine veya onların becerileri ile işgücü piyasası gereksinimleri arasında uyumsuzluk olduğuna işaret etmektedir. İşverenlerin nitelikli çalışan aradığı bir ortamda, eğitimli gençlerin yüksek işsizliği bir çelişki oluşturur (UNDP, 2008).

TÜİK 2011 verilerine göre genç nüfusun işgücüne katılım oranı %39,3, istihdam oranı %32,1 olarak gerçekleşmiştir. Genç nüfusta işsizlik oranı 2009 küresel kriz yılında %25,3 iken 2011 yılında %18,4 olmuştur. Genç nüfusta tarım dışı işsizlik oranı ise 2009'da %29,8 iken 2011'de %22,1'e gerilemiştir. Ayrıca, 2011 yılı TÜİK verileri gençlerde zamana bağlı eksik istihdamın %2 ve yetersiz istihdamın %2,2 olarak gerçekleştiğini göstermektedir.

Geçirdiğimiz aylarda, Birleşmiş Milletler (UN) (2012) Dünya Gençlik Raporu'nu (World Youth Report) yayımlamıştır. Bu rapor gençlerin okuldan işgücü piyasasına geçişleri ile ilgilidir ve gençlerin istihdam sorunlarını onların ağızından dile getirmektedir. Raporda, küresel ekonomik kriz ile gençlerin istihdamının daha da zorlaştığı, yetişkinlere göre deneyim ve becerilerinin daha az olmasının gençlerin iş bulmakta daha fazla zorlanmalarına neden olduğu vurgulanmaktadır. Rapor 2010 yılında küresel düzeyde genç işsizlik oranı %12,6 iken küresel yetişkin işsizlik oranının %4,8 olduğuna dikkat çekmektedir

BM raporunda Arap baharına ve Orta Doğu ve Kuzey Afrika (ODKA) bölgesindeki yüksek genç işsizliğine de dikkat çekilmektedir. Kendzia, 2012). ODKA ülkeleri genç nüfus şişkinliği yaşamaktadır ve bu durum işgücü piyasasında genç kuşak işgücü arzını artırmıştır. 2010 yılında, Orta Doğu'da toplam genç işsizliği %25,5 ve Kuzey Afrika'da %23,5'tir . Genç kadınların işsizliği ise daha yüksek olup, aynı yılda, Orta Doğu'da genç kadınların işsizlik oranı %39,4 ve Kuzey Afrika'da %34,1 olmuştur. Bu da gösteriyor ki genç kadınlar, genç erkeklere göre daha çok işsiz kalmakta ve çalıştıkları zaman da, işleri daha istikrarsız, yarı zamanlı ve daha az ücretli işlerde çalışmaktadır. Günümüzde, dünyada 152 milyon genç çalışan yoksulluk sınırı altındaki (günde 1,25 US doları) ailelerde yaşamakta, toplam çalışan yoksulların %24'ünü gençler oluşturmaktadır (UN, 2012).

TÜİK, 2009 yılı ikinci çeyreğinde Hanehalkı İşgücü Anketi (HİA) ile birlikte gençler ile ilgili bir anket uygulamıştır. AB'ye uyum çalışmaları kapsamında uygulanan bu anket gençlerin işgücü piyasasına geçiş deneyimlerini araştırmaktadır. Genel olarak, 15-24 yaş grubu genç nüfus olarak adlandırılmakla birlikte bu çalışmada hedef kitle olarak 15-34 yaş grubu seçilmiştir. Söz konusu yaş grubu 2009 yılı ikinci çeyreğinde kurumsal olmayan sivil nüfusun %33,5'ini oluşturmaktadır.

15-34 yaş grubu (toplam 23,6 milyon) nüfusun %23'ü eğitime devam etmektedir. Bu yaş grubunda bir okul bitirmeyenler %10 civarındadır.

Eğitimi tamamlamış bireylerin %54,4'ü lise altı eğitilmiş, %28,8'i lise veya dengi okul mezunu ve %16,9'u yükseköğretim mezunudur.

Eğitimi tamamlayanların %68,1'i üç aydan uzun süreli bir işte istihdam edilmiş, bir işte çalışanların %76,7'si ücretli, maaşlı veya yevmiyeli olarak çalışmıştır. Eğitimi tamamlayanların %64,5'i erkektir. Eğitimi tamamlayanların %62,6'sı ilk işini aile, akraba veya arkadaş yardımı ile bulmuştur.

TÜİK 2011 yılında "İstatistiklerle Gençlik, 2011" çalışmasını gerçekleştirmiştir (TÜİK, 2012b). Gençlerin işgücü piyasası ile ilgili özellikleri aşağıda özetlenmektedir. 15-24 yaş aralığındaki nüfus 2011 yılında 12,5 milyondur ve toplam nüfusun %16,8'ini oluşturur. Bu yılda gençlerde işgücüne katılma oranı %39,3'tür. Gençlerin işsizlik oranı %18,4 ve gençlerde tarım dışı işsizlik oranı %22,1'dir. Yükseköğretilmiş gençlerde işsizlik oranı erkeklerde %24 ve kadınlarda %35,6 olarak kaygı verici ölçüde yüksektir.

Söz konusu çalışmaya göre gençlerin %67,7'si bilgisayar ve %65,8'i internet kullanmaktadır. Aynı oranlar yetişkinlerde ise %35,6 ve %34'tür. Gençlerin internet kullanımına ayırdığı ortalama süre bir ayda 5 saat 11 dakikadır. Yetişkinler ise ayda 1 saat 12 dakika internet kullanımına ayırmaktadır. Gençlerin kitap okuma alışkanlıklarına gelince, gençler yetişkinlere göre kitap okumaya daha uzun süre ayırmaktadır. Gençler kitap okumaya, ayda ortalama olarak 5 saat 18 dakika ayırmaktadır. Buna karşılık yetişkinler ise kitap okumaya ayda 2 saat 14 dakika ayırmaktadır.

Biavaschi ve diğerleri (2012) gelişmiş ve gelişmekte olan bir dizi ülkede gençlerin işsizliği ile savaşıma konusunda mesleki eğitimin ne derece etkili olduğu konusunu incelemişlerdir. Bu yazarlar mesleki eğitimin genel eğitim ve iş deneyimi ile birleştirilerek uygulanmasını önermektedirler. Son yıllarda Avrupa'da genç işsizliğinin yüksek olması dolayısı ile genç işsizliği ile savaşmak için birçok ülke AİP'lere başvurmuştur. Bu nedenle, genç işsizliği ve AİP'ler konusunda yakın zamanlarda birçok çalışma yapılmıştır. Caliendo ve diğerleri (2011) Almanya'da AİP'ye katılan işsiz gençlerin durumunu incelemektedir. AİP'lerin gayesi gençleri en kısa sürede istihdama veya eğitim kurumlarına yerleştirmektir. Bu yazarlar AİP'lerin kısa ve uzun dönem etkilerini incelemişlerdir. Brown ve Koetti (2012) değişik AİP'lerin etkinliğini incelemişler ve maliyet yönünden istihdam desteklerinin daha iyi olduğu sonucuna varmışlardır.

### 3.8. Çalışan Çocuklar

TÜİK çalışan çocuklar ile ilgili olarak 1994, 1999 ve en son 2006 yılında araştırmalar gerçekleştirmiştir. 2006 yılında Kasım dönemi Hanehalkı İşgücü Anketi (HİA) ile birlikte Çocuk İşgücü Araştırması yapılmıştır (TÜİK, 2007). Bu anket Çocuk İşçiliğinin Sona Erdirilmesi Uluslararası Programı (IPEC) çerçevesinde ILO ve TÜİK işbirliği ile gerçekleştirilmiştir. Türkiye, 1992'de örgütlenen IPEC'e katılan ilk ülkelerden biridir. 2006 Çocuk İşgücü Araştırması 6-17 yaş grubundaki çocukları kapsamıştır. Bu yaş grubu 2006'da kurumsal olmayan sivil nüfusun %23,2 sini oluşturmaktadır. Bu yaş grubundaki çocuk sayısı 16,3 milyondur. Bu çocukların %84,7'si bir okula devam ederken geri kalanı bir okula devam etmemektedir. Bir okula devam etmeyenlerin %58,8'ini kız çocukları oluşturmaktadır.

TÜİK'in 2006 araştırmasına göre, 6-17 yaş grubundaki 16,3 milyon çocuğun %5,9'u (958 bin çocuk) ekonomik bir işte çalışmaktadır. Çalışan çocukların %66'sı erkek, %34'ü kız çocuğudur. 6-17 yaş grubundaki çalışan çocuk oranı zaman içerisinde düşmüştür. Bu oran 1994'te %15,2 iken; 1999'da %10,3'e ve 2006'da %5,9'a düşmüştür. Bu sayılar Türkiye'de çocuk işçiliği ile savaşmada önemli gelişmeler kaydedildiğini göstermektedir.

1994'te daha çok çocuk tarımda çalışırken, 2006'da daha çok çocuk tarım dışı işlerde çalışmaktadır. 2006'da çalışan çocukların %40,9'u tarımda, %59,1'i tarım dışı sektörlerde çalışmaktadır. Çalışan çocukların %53'ü ücretli veya yevmiyeli çalışırken, %43,8'i ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır.

Çalışan çocuklar konusunda Türkiye'de ve yurtdışında pek çok çalışma vardır. Bunlar arasında Ertürk ve Dayıoğlu (2004) sayılabilir. Çocuk işçiliği çocukların gelişimini ve eğitimini engeller. Çocuk işçiliği yöneticilerin ve politika yapımcıların ilgilenmesi gereken bir konudur.

### Kutu 3.7.

**Çocuk İşçiliği:** Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nun tanımına göre "çocuk işçiliği" çocukları, çocukluklarını yaşamaktan alıkoyan, potansiyellerinden ve onurlarından mahrum eden, fiziksel ve zihinsel gelişmelerine zararlı olan işlerdir. Bu çeşit işler, zihinsel, fiziksel, toplumsal ve ahlaksal yönlerden çocuklar için tehlikeli ve zararlıdır. Ayrıca onların okula gitme fırsatlarını engellemekte, okulu zamanından önce bırakmalarına neden olmakta, okul ve çalışma yaşamını birlikte yürütmek zorunda kalmalarına neden olmaktadır. Çocukların işgücüne katılması, bir yandan onların eğitim fırsatlarını engellerken diğer yandan onların gelecekteki iş imkânlarını sınırlar. Aynı zamanda çocukların çalışması kayıt dışı olacağı için, bu durum enformel ekonominin genişlemesine sebep olur.

*Kaynak: TÜİK ve ILO'nun internet sayfalarından faydalanılmıştır.*

## 3.9. İşgücü Piyasasında Engelliler

Engelliler, ortopedik engelli, görme veya işitme engelli, dil-konuşma engelli veya zihinsel engelli olabilirler. 2002 yılında toplam erkek nüfus içerisinde engelli olanlar %11,1 ve kadın nüfus içerisinde engelli olanlar %13,5 düzeyindedir. Engellilerin %63,7'si okuma yazma bilmektedir. Engellilerin işgücüne katılımı, özellikle engelli kadınlarda düşüktür. İşgücüne katılım oranı engelli kadınlarda %6,7 ve engelli erkeklerde ise %32,2'dir. 2002 yılında engellilerin işsizlik oranları kadınlarda %21,5 ve erkeklerde %14,6 olarak gerçekleşmiştir. Toplam engellilerin %52,5'inin sosyal güvenliği yoktur. Engellilerin eğitim olanaklarından yararlanmaya ve iş bulma konusunda etkili destek mekanizmalarına ihtiyaçları vardır. Yasal haklarını savunma, evde bakım ve tedavi hizmeti verilmesi konusunda beklentileri vardır. Engelli nüfus yöneticilerin ve politika yapıcılarının ilgilenmesi gereken bir gruptur.

## 3.10. Teknolojik İlerleme ve İşgücü Piyasası

1980'lerden beri bütün dünya ülkelerinde Bilgi ve İletişim Teknolojileri'nin (BİT) (Information and Communication Technologies, ICT) kullanımında çeşitli derecelerde yaygınlaşma yaşanmıştır. 1980'lerden sonra firmaların üretimde ve ofis işlerinde bilgisayar kullanımları artmıştır. Son on yıl içerisinde ise bilgisayarların fiyatı düşerken işlem yapma kapasiteleri artmış ve kullanımları yaygınlaşmıştır. Bu noktada BİT'lerin işgücü piyasasına etkilerinin ne olduğu sorusu önem kazanmıştır. BİT'ler özellikle işgücü talebini ve ücretleri etkilemektedir. Bu tür teknolojiler işgücünün ikame ettiği ölçüde işsizliği artıracaktır. Diğer taraftan yeni teknolojiler sermaye yatırımını artırmakta, yeni iş alanlarının açılmasını sağlamakta ve istihdamı artırmaktadır. Böylece yeni teknolojilerin istihdam ve işsizlik üzerine etkileri kurumsal düzeyde belirsizdir.

BİT'lerin kullanımının yaygınlaşmasının Türkiye'de işgücü piyasasına etkilerini inceleyen çalışmalar çok sınırlıdır. Yeni teknolojilerin Türkiye'de bazı sektörlerde istihdam üzerine etkisini inceleyen çalışmalar olmakla beraber, bu satırların yazarı yeni teknolojilerin Türkiye'de ücretler üzerine etkisini inceleyen bir çalışmaya rastlamamıştır. Ansal (1991) yeni teknolojilerin sanayide kadın istihdamına etkilerini incelemiştir. Ansal ve Karaömeroğlu (1996) yeni teknolojilerin Türkiye'de istihdam etkilerinin olumsuz olabileceği bulgusuna ulaşmışlardır.



ABD’de, BİT’lerdeki gelişmelerin özellikle işgücü talebi ve ücretler üzerine etkilerini inceleyen birçok çalışma vardır. Teknolojik ilerleme işgücü talebinde gerçekleşen değişikliğin önemli nedenlerinden biridir. Beceri-yanlı teknolojik ilerlemeler dolayısı ile ABD’de yüksek-becerili (nitelikli) işgücünün üretkenliği artmış ve bu tür işgücüne olan talep eğrisi sağa kayarak hem talebi hem de ücretleri artırmıştır. Buna karşılık düşük becerili (niteliksiz) işgücü talebi ve ücretleri düşmüştür. Bu durumun, ABD’de 1980’lerde artan, ücret eşitsizliğinin nedeni olduğu savunulmuştur. Bound ve Johnson (1992) ve Berman, Bound ve Griliches’in (1994) çalışmalarına göre beceri-yanlı teknolojik ilerleme ABD’deki ücret eşitsizliğini açıklar. Krueger (1993) ABD’de bilgisayar kullanan çalışanların bilgisayar kullanmayanlardan %10-15 daha fazla kazandığını tahmin etmiştir. Beceri-yanlı teknolojik gelişmenin istihdam ve ücretler üzerine etkisini inceleyen diğer çalışmalar şunlardır: Autor, Kutz ve Krueger (1998), Diwan ve Walton (1997), Bartel ve Sicherman (1999), Doms, Dunne ve Troske (1997). Machin ve van Reenen (1998) teknolojik gelişmenin işgücü piyasasına etkilerini yedi OECD ülkesinde incelemişlerdir. Acemoğlu (2002) bu konudaki yazını taramıştır. Card ve Di Nardo (2002) ve Goos ve Mainning (2007) teknolojik gelişme ve ücretler konusuna son yıllarda katkıda bulunan çalışmalardır.

Bölüm 2.1’de teknolojik ilerlemenin büyümenin en önemli kaynaklarından biri olduğuna ve gelişmiş ülkelerin büyümelerinde önemli bir rol oynadığına değinilmişti. Teknolojik ilerleme yani yeni teknolojilerin geliştirilmesi Ar-Ge etkinliklerinin artırılması ve araştırmacı yetiştirilmesine ile mümkündür. Bu nedenle yöneticiler ve politika yapıcılar Ar-Ge etkinliklerine kaynak ayrılmasına, eğitimde temel bilimlere vurgu yapılmasına ve araştırmacı yetiştirilmesine önem vermelidir.

Ar-Ge alanında yeterliliğin bir ölçütü Ar-Ge alanında çalışan araştırmacı sayısıdır. Bu araştırmacılar "yeni bilgilerin, ürünlerin, süreçlerin, metod veya sistemlerin yaratılmasını veya kavrayışını yapan profesyonellerdir" (Dünya Bankası, 2011). Türkiye’de Ar-Ge alanında çalışan (milyon kişi başına düşen) araştırmacıların sayısı 2007’de 680 kişidir. Buna karşılık, aynı yılda bu sayı Almanya’da 3.532, Güney Kore’de 4.627 ve Yunanistan’da 1.873 kişidir (Dünya Bankası, 2011). Türkiye’de 2011 yılında Tam Zaman Eşdeğeri (TZE) cinsinden toplam 92.801 kişi Ar-Ge personeli olarak çalışmıştır. Bir önceki yıla göre TZE cinsinden Ar-Ge personel sayısındaki artış %13,5’tir. 2011 yılında istihdam edilen 10.000 kişiye düşen Tam Zaman Eşdeğeri (TZE) Ar-Ge personeli sayısı 38,5 kişidir (TÜİK, 2011).

Türkiye’de Ar-Ge harcamalarının GSYH içerisindeki payı 2007’de %0,76 iken 2009’da %0,85 olmuştur (Eurostat, 2012a). Toplam Ar-Ge harcamaları içerisinde özel sektörün payı 2005’te %34 ve 2009’da %47 olarak gerçekleşmiştir (Kalkınma Bakanlığı, 2011, s. 136). Dokuzuncu Kalkınma Planı’na (DPT, 2006) göre Ar-Ge harcamalarının GSYH içerisindeki payının 2013 yılında %2’ye çıkması hedeflenmektedir. Bu harcamaların en az %60’ını özel sektörün gerçekleştireceği düşünülmektedir. Türkiye’nin 2023 yılında ilk 10 ekonomi arasına girebilmesi için bu tarih itibarıyla Ar-Ge harcamalarının GSYH oranının %3’e yükselmesi ve bu harcamanın üçte ikisinin özel sektör tarafından gerçekleştirilmesi hedeflenmiştir (TÜBİTAK, 2011).

Türkiye’nin Ar-Ge harcamaları Avrupa ülkeleri (Yunanistan hariç) ile karşılaştırıldığında zaman oldukça düşüktür. Ar-Ge harcamalarının GSYH içerisindeki payı Almanya’da %2,1, Yunanistan’da %0,58 ve AB-27 ülkelerinde %2,01 olarak gerçekleşmiştir (Eurostat, 2012a). Bu oran Güney Kore’de %3,21 OECD ülkelerinde ise %2,29 olduğu görülmektedir (Dünya Bankası, 2012). En yüksek Ar-Ge harcamaları yapan ülkeler arasında Finlandiya ve Japonya vardır. Ar-Ge harcamalarının GSYH içindeki payı 2009’da Finlandiya’da %3,96 ve 2008’de Japonya’da %3,45’tir (Eurostat, 2012a). Türkiye’de Ar-Ge harcamaları son yıllarda artmaktadır. Bu eğilimin devam etmesi, bu konuda kapsamlı politikalar geliştirilmesi ve özel sektörün teşvik edilmesi önem taşımaktadır.



Avrupa Birliği Komisyonu 2011’de Avrupa Araştırma Alanı (European Research Area, ERA) gerçekleştirme kararı almışlardır (Eurostat, 2012b). Avrupa Araştırma Alanı, Ar-Ge etkinlikleri, programları ve politikalardan oluşur. Bilgi, araştırma ve yenilik için Avrupa’da tek bir alan oluşturmayı amaçlamakta ve Avrupa’da araştırma gayretlerinin önündeki engelleri kaldırmayı hedeflemektedir. ERA için 2020 vizyonu kabul edilmiştir. Buna göre bütün ülkeler 2020’de Beşinci Özgürlük’ten faydalanacaktır. Beşinci Özgürlük, ERA içerisinde, araştırmacıların, bilgi ve teknolojinin serbest dolaşımını içerir. Benzer biçimde Türkiye’de yöneticiler bilgi ve teknolojinin gelişmesine, bilimsel deneyimlerin pazarlanabilir ürün ve hizmetlere dönüşmesine önem vermelidir.

### Kutu 3.8.

**Teknolojik İlerleme (Technical Progress):** Günümüz gelişmiş ülkelerinin ekonomik büyümelerinde teknolojik ilerleme önemli bir etmen olmuştur. Fiziksel veya insan sermayesi ile ilgili icat ve yeniliklerin uygulanması olarak tanımlanabilir. Teknolojik ilerleme üç ana biçimde olabilir. Bunlar, "tarafsız", "işgücü tasarruf eden" ve "sermaye tasarruf eden" teknolojik ilerleme biçimleridir. Girdilerin aynı miktar ve bileşimi ile daha yüksek üretim düzeyi elde edilebilirse teknolojik ilerleme tarafsızdır. Daha yüksek ürün elde etmeyi sağlayan modern makine ve teçhizat işgücü tasarruf eden tür teknolojik ilerlemedir. Gelişmiş ülkelerdeki teknolojik ilerleme bu türdür. Sermaye tasarruf eden teknolojik ilerleme ise daha seyrek görülür.

**Yenilik (Innovation):** Yeni üretim icatlarının üretim etkinliklerine uygulanması veya yeni ürünlerin üretilmesi. Yenilikler aynı zamanda, organizasyon veya iş idaresi yöntemlerinde yeni biçimleri de içerir.

**Ar-Ge (Araştırma - Geliştirme) (Research and Development) (R & D):** Araştırma ve deneysel geliştirme bilgi birikimini artırmak amacıyla sistematik bir temelde yürütülen yaratıcı çalışmalardır. Ar-Ge Harcamaları ise, böyle çalışmalara yapılan harcamalardır.

*Kaynak: Ünalın (2003) ve TÜİK internet sayfasından faydalanılmıştır.*

## 3.11. Eksik İstihdam

Türkiye’de işsizlik sigortası sistemi 1999’da kurulmuştur. Fakat işsizlik sigortası ödeneği alan işsizlerin sayısı çok azdır. İŞKUR’dan işsizlik ödeneği alanların sayısı Ekim 2011’de 23,4 bin olarak açıklanmıştır. Bu dönemde işsiz sayısı 2,5 milyon, işsizlik ödeneği alanların işsiz sayısına oranı ise ancak %1 civarında olmuştur. İŞKUR’dan işsizlik ödeneği almaya hak kazananların sayısı Ocak 2011-2012 döneminde %16 artmış, Ocak 2012 döneminde 39 bine ulaşmıştır. Bu dönemde işsiz sayısı yaklaşık 2,5 milyon, işsizlik ödeneği alan işsizlerin oranı %1,56’dır (TEPAV, 2012). İşsizlik sigortasının yaygınlaştırılması yöneticilerin ve politika yapıcıların üzerinde durması gereken bir konudur.

İşsizlik sigortasından işsizlerin sadece küçük bir kısmının yararlanması dolayısı ile işsiz kalan bireyler, buldukları iş konusunda çok seçici davranmayabilirler. Diğer bir deyişle işsiz bireyler ücretin düzeyini veya işin niteliğini göze almaksızın buldukları işe girmek zorunda kalabilirler. Bu nedenle "Eksik İstihdam" ölçütü işgücü piyasası hakkında önemli bilgiler vermektedir. İşgücü piyasası hakkında tam bir bilgi sahibi olabilmek için işsizlik oranı eksik istihdam ile birlikte değerlendirilmelidir. Eksik istihdamın bu anlamdaki önemine Ansal ve diğerleri (2000) ve Gürsel ve Ulusoy (1999) da değinmiştir.

TÜİK eksik istihdam sayılarını en son 2008 yılında yayınlamıştır. Bu verilere göre 2008 yılında toplam 779 bin kişi eksik istihdamda bulunmaktadır. Bu sayı aynı yılda toplam işgücünün (21.194 bin) %3,7'sini oluşturmaktadır. Taşçı ve Darıcı (2010) Türkiye’de eksik istihdamın belirleyicilerini incelemişlerdir.

TÜİK, ILO tanımları ile uyumluluk çerçevesinde 2009’dan itibaren eksik istihdam verileri yerine "Zamana Bağlı Eksik İstihdam" ve "Yetersiz İstihdam" verilerini yayımlamaktadır. Bu kavramların tanımları Kutu 15’te, kavramlar ile ilgili sayı ve oranlar Tablo 3.16’da verilmektedir.

**Tablo 3.16. Zamana Bağlı Eksik İstihdam ve Yetersiz İstihdam, Türkiye, 2010, (Bin Kişi, %)**

| Yıl  | İşgücü<br>(Bin Kişi) | Zamana Bağlı Eksik<br>İstihdam (Bin Kişi) | Zamana Bağlı Eksik<br>İstihdam (%) | Yetersiz İstihdam<br>(Bin Kişi) | Yetersiz İstihdam<br>(%) |
|------|----------------------|---|------------------------------------|---------------------------------|--------------------------|
| 2009 | 24 748               | 787                                       | 3,3                                | 407                             | 1,7                      |
| 2010 | 45 641               | 754                                       | 2,9                                | 412                             | 1,6                      |
| 2011 | 26 725               | 617                                       | 2,3                                | 391                             | 1,5                      |

Kaynak: TÜİK, *Hamhalkı İşgücü Anketi 2010*.

Bu tablodaki yüzdeler "Zamana bağlı eksik istihdam"ın ve "Yetersiz İstihdam"ın toplam işgücü içerisindeki payını göstermektedir. Zamana bağlı eksik istihdamın özellikle küresel kriz yılı olan 2009’da daha yüksek boyutlarda olduğu görülmektedir. İşgücü piyasasındaki işsizlik ile daha iyi bilgi edinmek için Zamana Bağlı Eksik İstihdam toplam işsizliğe eklenebilir.

### **Kutu 3.9.**

**Gizli İşsizlik (Disguised Unemployment):** Bu durumda olan kişiler tam zamanlı istihdamdaymış gibi görünürler; fakat zamanlarının çoğunu üretken olmadan ve üretime bir katkı yapmadan geçirirler. Bu bireylerin üretimden çekilmeleriyle toplam üretimde bir azalma olmaz. Diğer bir değişle bu çalışanların toplam üretime marjinal katkısı (ilave katkısı) sıfırdır. Az gelişmiş ülkelerde tarım sektöründe gizli işsizlik vardır. Gizli işsizlik dolayısı ile kişi başına toplam üretim, diğer bir değişle üretkenlik düşük ve yeterli değildir. Gizli işsizlik tarımdan (kırdan) kente göçün bir nedenidir.

**Eksik İstihdam (Underemployment):** TÜİK’in tanımına göre şu üç gruptaki bireylerin toplamı eksik istihdamı oluşturur: Birinci grup, kendi istekleri dışında yarı zamanlı çalışanlar veya kendi istediklerinden daha az süre ile çalışanlardır. İkinci grup, şimdiki işleri yeterli gelir kazandırmadığı için başka bir iş arayanlardır. Üçüncü grup ise şimdiki işleri, kendi becerilerini uygun biçimde kullandırmadığı için başka bir iş arayanlardır. (TÜİK 2009 yılından bu yana, ILO tanımları ile uyumluluk çerçevesinde eksik istihdam tanımında veri üretmemiştir. Onun yerine "Zamana Bağlı Eksik İstihdam" ve "Yetersiz İstihdam" tanımlarında veri üretmiştir.)

**Zamana Bağlı Eksik İstihdam (Time Related Underemployment):** 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 kişilerdir.

**Yetersiz İstihdam (Inadequate Employment):** Zamana Bağlı Eksik İstihdam 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 kişilerdir.

Kaynak: Ünalın (2003) ve TÜİK internet sayfasından faydalanılmıştır.

# B Ö L Ü M

DEMOGRAFİK DEĞİŞİM SÜRECİNİN  
İŞGÜCÜ PİYASASINA YANSIMALARI  
(2010-2050)



## **4. DEMOGRAFİK DEĞİŞİM SÜRECİNİN İŞGÜCÜ PİYASASINA YANSIMALARI (2010-2050)**

Bu bölümde Türkiye'nin demografik değişim sürecinin işgücü piyasasına yansımaları ve 2010-2050 dönemi için işgücü piyasasının ana göstergeleri olan işgücüne katılım, istihdam ve işsizlik ile ilgili projeksiyonlar sunulacaktır.

### **4.1. Toplam Nüfustaki Eğilimler (2010-2050)**

Türkiye toplam nüfus projeksiyonu 2000-2050 dönemi için Hoşgör (2010) tarafından yapılmıştır. Bu projeksiyona (orta düzey) göre Türkiye'nin nüfusu 2050 yılında 99,8 milyona ulaşacaktır. Bu süre içerisinde toplam doğurganlık hızı 2,12'den 1,85'e düşecektir. Nüfus artış hızı 2010'da %1,2 iken 2050'de % 0,1'e düşecek ve nüfus durağanlaşacaktır. 0-14 yaş grubunun sayısı 2010'da 20,3 milyondan 2050'de 18,2 milyona gerileyecektir. Bu yaş grubunun toplam nüfus içerisindeki payı ise 2010'da %26,2'den 2050'de %18,2'ye düşecektir. Çalışma çağındaki nüfus olan 15-64 yaş grubu ise sayı olarak 2010'da 52,3 milyondan 2050'de 64,4 milyona yükselecektir. Bu süre içerisinde çalışma çağındaki nüfusun toplam nüfus içerisindeki payı ise % 67,5'ten %64,5'e düşecektir. 65 ve üzeri yaş grubunun sayısı 2010'da 4,9 milyondan 2050'de 17,3 milyona çıkacaktır. Bu süre içerisinde, yaşlı nüfusun toplam nüfus içerisindeki payı %6,3'ten %17,3'e yükselecektir.

### **4.2. İşgücü Piyasası Göstergelerinde Uzun Dönemli Senaryolar (2010-2050)**

Bu bölümde, Türkiye'deki işgücüne katılım, istihdam ve işsizlik oranları ve sayılarının uzun vadeli öngörüsü için kurgulanan senaryo ve projeksiyonlara yer verilecektir. Yapılan öngörülerin amacı, özel sektörün ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı, Kalkınma Bakanlığı, Ekonomi Bakanlığı, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Çevre ve Şehircilik Bakanlığı, Gençlik ve Spor Bakanlığı, İŞKUR gibi bakanlık ve kamu kurumlarının planlama, politika üretme ve strateji belirleme çalışmalarına yardımcı olmaktır.

#### **4.2.1. Projeksiyon Yöntemi**

Önce 15 ve üzeri yaştaki kurumsal olmayan, sivil erkek, kadın ve toplam nüfus elde edilmiştir. Bunun için Hoşgör (Hoşgör ve Tansel, 2010) tarafından Türkiye için yapılan 2010-2050 dönemi orta düzey kadın ve erkek nüfus projeksiyonları kullanılmıştır. Bu kaynaktan 15 yaş ve üzeri kadın ve erkek nüfus alınmıştır. 15 yaş ve üzeri kurumsal olmayan, sivil kadın ve erkek nüfusa ulaşmak için TÜİK'in Hanehalkı İşgücü Anketleri sonuçlarından ve Genel Nüfus Sayımlarından faydalanılmıştır. Bu kaynaklardan, kurumsal olmayan, sivil kadın ve erkek nüfusların 15 ve üzeri yaş erkek ve kadın nüfus içerisindeki oranlarının 1990 ve 2000 yıllarının aritmetik ortalaması bulunmuştur. 15 ve üzeri yaş kurumsal olmayan sivil erkek nüfusu bulmak için bu aritmetik ortalama oranından biraz düşük bir oran olan %2,65 oranının kullanılması tercih edilmiştir. Bu oran 15 ve üzeri yaş erkek nüfus projeksiyonlarına uygulanarak, 15 ve üzeri yaş kurumsal olmayan, sivil erkek nüfusa ulaşılmıştır.

15 ve üzeri yaş kurumsal olmayan, sivil kadın nüfusu bulmak için aynı yöntem izlenmiştir. Önce 2010-2050, 15 ve üzeri yaş kadın nüfus projeksiyonları Hoşgör'ün orta düzey projeksiyonlarından alınmıştır (Hoşgör, 2010). Sonra HİA ve Genel Nüfus Sayımları kullanılarak 15 ve üzeri yaş kurumsal olmayan sivil kadın nüfusun toplam 15 ve üzeri yaş kadın nüfus

içerisindeki oranları 1990 ve 2000 yılları için bulunmuş ve bu iki oranın aritmetik ortalaması alınmıştır. Aritmetik ortalama 1,65 olarak bulunmuştur. Bu oran 15 ve üzeri yaş grubu kadın nüfus projeksiyonlarına uygulanarak kurumsal olmayan, sivil 15 ve üzeri yaş grubu kadın nüfusa ulaşılmıştır. Toplam kurumsal olmayan, sivil, 15 ve üzeri yaş nüfus ise yukarıda hesaplanan bu özelliklerdeki erkek ve kadın nüfusların toplamı olarak bulunmuştur. Bu hesaplamaların sonuçları Tablo 4.1’de verilmektedir.

İşgücüne katılım, istihdam ve işsizlik ile ilgili öngörüler 2010-2050 dönemini kapsamaktadır. Bu öngörüler, bu bölümdeki şekil ve tablolarla, beşer yıllık aralıklarla verilmektedir. İşsiz sayıları ve işsizlik oranı ise işgücüne katılım ve istihdam öngörülerden çıkarsanarak artık (residual) olarak bulunmuştur. Öngörüler erkekler ve kadınlar için ayrı ayrı yapılarak toplama ulaşılmıştır. Bu bölümde üç farklı senaryoya göre uzun dönemli işgücü ve istihdam öngörülerini yapılmakta ve bu öngörüler kullanılarak işsizlik öngörülerini türetilmektedir. Öngörülerde çıkış noktası olarak 2010 yılı alınmıştır. 2008-2010 döneminde Türkiye işgücü piyasasında yaşanan iki önemli değişiklik dikkate alınmamıştır. Bu değişiklikler küresel krizin yarattığı işsizlik patlaması ve daha önce Bölüm 3.4.2’de değinilen tarımsal istihdamdaki artıştır. Bu iki olayın kısa dönemli olduğunun düşünülmesinden ve uzun dönemli öngörülerde genel eğilimin önemli olmasından dolayı bu iki olay dikkate alınmamıştır. Nitekim işsizlik oranı 2009’daki %14 düzeyinden 2011’de %9,8’e düşmüştür ve tarımsal istihdam artışı ise Ocak 2012’den beri artık devam etmemektedir.

İşgücü sayısı öngörülerini, işgücüne katılım oranlarının kestirimine dayanmaktadır. Benzer biçimde istihdam sayısı öngörülerini, istihdam oranının kestirimine dayanmaktadır. İşgücü sayısı ve istihdam sayısı öngörülerinden, işsizlerin sayısı ve bundan da işsizlik oranı öngörülerini türetilmiştir. Her bir aşamada öngörüler kadınlar ve erkekler için ayrı ayrı yapılmıştır. Kadınlar ve erkekler için yapılan öngörüler kullanılarak toplam işgücü sayısı, toplam işgücüne katılım oranı, toplam istihdam sayısı, toplam istihdam oranı, toplam işsiz sayısı ve toplam işsizlik oranı öngörülerini çıkarsanmıştır.

Önce işgücüne katılım oranı ve istihdam oranı için çeşitli varsayımlara dayanarak öngörüler yapılmıştır. Bu öngörülerde, Türkiye’de işgücüne katılım oranı ve istihdam oranındaki son yıllardaki eğilimler göz önüne alınmıştır. Ayrıca gelişmiş ülkelerin bu oranlarla ilgili günümüzdeki düzeyleri dikkate alınmıştır. Bunların dışında ulusal ve uluslararası belgelerdeki açıklamalar ve hedefler de yol gösterici olmuştur. Dikkate alınan ulusal belgeler arasında Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (DPT, 2003) ve Uzun Vadeli Gelişme Stratejisi (DPT, 2000), Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı (DPT, 2006), Orta Vadeli Program (DPT, 2010), 61. Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti Programı ve bu bağlamda çıkarılan istihdam paketleri, BETAM (2011) gibi belgeler vardır. Dikkate alınan uluslararası belgeler arasında, Lizbon Stratejisi (Porte, de la C., ve diğerleri, 2001), Economic Outlook (OECD, 2009) ve Avrupa 2020 Stratejisi (Council of the European Union, 2012) gibi belgeler bulunmaktadır.

Bu değerlendirmeler ışığında, işgücüne katılım oranı ve istihdam oranı için üç ayrı senaryo oluşturulmuştur. Senaryo-1 (SEN-1) düşük düzeyde bir eğilime, Senaryo-2 (SEN-2) orta düzeyde bir eğilime, Senaryo-3 (SEN-3) yüksek düzeyde bir eğilime göre kurgulanmıştır. Senaryoların ayrıntıları, izleyen bölümlerde verilmektedir. İşgücüne katılım oranı için yapılan senaryo ve öngörülerin, 15 ve üzeri yaştaki kurumsal olmayan sivil nüfusa uygulanması ile işgücü sayısı elde edilmiştir. İstihdam oranı için yapılan senaryo ve öngörülerin, 15 ve üzeri yaştaki kurumsal olmayan sivil nüfusa uygulanması sonucu istihdam sayısı bulunmuştur. İşsizlik oranı için bir senaryo yapılmamıştır. İşsizlik oranı ve işsiz sayısı öngörülerini, işgücü ve istihdam ile ilgili öngörülerden türetilmiştir. Önce işgücünden istihdam sayısı çıkarılarak işsizlerin sayısı bulunmuştur. İşsiz sayısı işgücü sayısına bölünerek işsizlik oranı bulunmuştur.

#### 4.2.2. Senaryolarda Dikkate Alınan Politika Belgeleri

Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (DPT, 2003) ve Uzun Vadeli Gelişme Stratejisi (DPT, 2000) Cumhuriyetin 100'üncü yıldönümü olan 2023 yılına kadar uzanan uzun vadeli bir gelişme stratejisi sunar. Türkiye'yi 21. yüzyıla hazırlamanın altyapısını oluşturmak amacıyla hazırlanmıştır. 2001-2023 dönemini kapsayan Uzun Vadeli Gelişme Stratejisi'nin amaçları arasında, Türkiye'yi dünya standartlarında üreten, gelirini adil paylaşan, bilgi toplumuna dönüşümü sağlamış, toplumun yaşam kalitesini yükseltmiş ve küresel düzeyde etkili bir dünya devleti haline gelmiş olmak gibi amaçlar yer almaktadır. Bu belgeye göre, 2001-2023 döneminde yıllık ortalama %7 dolayında büyüme hızı sağlanması ve büyümenin yaklaşık %30'unun toplam faktör verimliliğinden kaynaklanması öngörülmüştür. Dönem sonunda Türkiye'nin, dünyanın ilk on ekonomisi arasına girmesi hedeflenmektedir. 2023'te tarımın istihdamdaki payının %10'lara gerilemesi hedeflenmiştir. Ayrıca 2023'te tarım, sanayi ve hizmetler sektörlerinin toplam katma değer içerisindeki paylarının sırasıyla %5, %30 ve %60 olması beklenmektedir. Kentsel nüfus payının 2023'te %90 düzeyine ulaşacağı beklenmektedir. Okullaşma oranının 2023 yılında ilköğretim ve ortaöğretimde %100 ve yükseköğretimde %50 düzeyine ulaşması planlanmaktadır.

Senaryoların kurgulanmasında göz önünde bulundurulmuş diğer bir belge, 2007-2013 dönemini kapsayan Dokuzuncu Kalkınma Planı'dır (DPT, 2006). Dokuzuncu Kalkınma Planı'nda 2013 yılı için hedef olarak, erkeklerin işgücüne katılım oranı %72,2 ve kadınların işgücüne katılım oranı %29,6 olarak belirlenmiştir (Tablo 6.13, s. 62). Kadınların işgücüne ve istihdama katılımlarının artırılması amacıyla, kadınların çocuk bakım hizmetlerine erişimlerinin kolaylaştırılacağı (s. 84) belirtilmiştir. Ayrıca işgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda Aktif İşgücü Politikaları (AİP)'nin uygulanarak geliştirileceği ve bu programlara ayrılan kaynakların artırılacağı (s. 85) belirtilmiştir. Dokuzuncu Kalkınma Planında, 2013 yılı için hedef olarak, istihdam oranı %46,8 ve işsizlik oranı %7,7 olarak belirlenmiştir (Tablo 6.13, s. 62). Aynı belgede, tarımın toplam istihdam içerisindeki payının 2013'te %18,9'a gerileyeceğinin hedeflendiği belirtilmektedir. Tarımda çözülme ile bu sektörden gelen işgücünün tarım dışı sektörlerde istihdam edilmesi konusuna ağırlık verilmiştir. Dokuzuncu Kalkınma Planı'nda, istihdamın artırılması için hedefler, işgücü piyasasının geliştirilmesi, eğitimin işgücü talebine duyarlılığının artırılması ve AİP'lerin geliştirilmesi olarak belirlenmiştir.

Senaryoların kurgulanmasında faydalanan diğer bir belge, 2011-2013 dönemini kapsayan Orta Vadeli Program'dır (DPT, 2010). Bu programa göre 2013 yılında büyümenin %5,5, işgücüne katılım oranının %48,5, istihdam oranının %43 (istihdamın 23,6 milyon kişi olması) ve işsizlik oranının %11,4 olması hedeflenmiştir. Orta Vadeli Program döneminde tarım dışında 1,5 milyon kişiye ilave istihdam yaratılması hedeflenmektedir. Bu dönemde tarım istihdamında beklenen çözülmenin etkisiyle toplam istihdam artışının 1,1 milyon kişi olacağı tahmin edilmektedir.

Ayrıca 61. Hükümet Programı ve hükümet tarafından çıkarılan istihdam paketleri ile ilgili bilgiler senaryoların kurgulanmasında göz önüne alınmıştır. 61. Hükümet Programında, 2023 yılında işsizliğin %5 düzeyine indirilmesinin hedeflendiği bildirilmiştir. Bu nedenle işsizlik ile mücadele için bir dizi önlem önerilmiştir. Söz konusu hedeflere göre, 2013 yılından itibaren her yıl 400 bin işsiz AİP'lerden yararlanacak, Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri Projesi ile beş yılda toplam 1 milyon işsiz eğitimden geçecek ve işe yerleşecektir. 61. Hükümet Programında Ulusal İstihdam Stratejisi'nden bahsedilmektedir; fakat bu belge kamuoyuna resmi bir biçimde açıklanmamıştır. Henüz kamuoyuna açıklanmayan Ulusal İstihdam Stratejisi'nin 2023 yılına kadar işgücü piyasasındaki yapısal sorunların ve işsizlik sorununun çözümüne ilişkin strateji, politika ve tedbirleri içermesi beklenmektedir. Ele alınması beklenen düzenlemelere göre, istihdamın artırılması ve kayıt dışılığın azaltılması için işgücü piyasasında katılıkların giderilerek güvenceli

esneklik anlayışı yerleştirilmeye çalışılacaktır. Özellikle gençlerin ve kadınların istihdamının artırılmasına önem verilmektedir. Kadınların çalışma yaşamına katılımını artırmak amacıyla çocuk bakım hizmetlerinin artırılmasına yönelik tedbirler alınacağı belirtilmektedir. 2008 yılından itibaren istihdamı korumak ve artırmak amacıyla, kamuoyunda istihdam paketleri olarak da bilinen bazı yasal düzenlemeler yapılmıştır. Bu düzenlemeler kapsamında işverenin ödediği sigorta prim payında 5 puanlık indirim yapılmıştır. 31/12/2015 tarihine kadar işe alınan her bir sigortalı için geçerli olmak üzere gençlerin, kadınların ve mesleki eğitim alan işsizlerin istihdamı halinde 54 aya kadar işveren sigorta primleri devletçe karşılanacaktır.

Kadınların işgücüne katılımı konusu siyasal partilerin de ilgi odağı olmuştur. 12 Haziran 2011'de yapılan genel seçimlerden önce bazı partiler kadınların işgücüne katılımını artırma konusunu seçim beyannamelerinde işlemişlerdir. Bu beyannamelerde kadınların işgücüne katılım oranının 2011'deki %28,8 düzeyinden, Cumhuriyetin 100'üncü yıldönümü olan 2023'te %35'e hatta %40'a çıkarılması hedeflenmiştir. Ayrıca, bu beyannamelerde AİP'lere vurgu yapılmakta ve çocuklarını kreşe gönderen kadınlara çocuk bakım desteği verilmesi öngörülmektedir.

Ercan (2010) farklı gelişmişlik düzeyinde bir dizi ülkeyi ele almış, erkek ve kadınların değişik yaş gruplarına göre işgücüne katılımlarını inceleyerek Türkiye için öngörüler yapmıştır. Ercan Türkiye için iki farklı senaryo varsaymıştır. Bunlar gelirin ve eğitimin büyümesinin düşük olduğu ve gelirin ve eğitimin büyümesinin yüksek olduğu senaryolardır. Erkeklerde her iki senaryoda da işgücüne katılım oranı 2010'dan 2030'a bütün yaş gruplarında düşmektedir. Kadınlarda ise her iki senaryoda da, aynı dönemde 15-19 yaş grubu dışında diğer bütün yaş gruplarında işgücüne katılım oranı artmaktadır. Her iki senaryoda 25-44 yaş grubunda, 2030 yılında işgücüne katılım oranı kadınlarda %55, erkeklerde %93 olarak öngörülmüştür.

Faydalanılan uluslararası belgelerden OECD (2009a) Economic Outlook'a göre Türkiye'nin 2011-2017 döneminde yıllık ortalama reel GSYH büyüme hızının %6,7 olacağı ve böylece Türkiye'nin OECD üye ülkeleri arasında en hızlı büyüyen ekonomi olacağı tahmin edilmiştir. Dünya Bankası (2012) ekonomi notu ise Türkiye ekonomisi için 2013'te %4 ve 2014-2016 dönemi için her yıl %5 büyüme öngörmüştür. OECD (2012a) küresel ekonomik büyüme için orta (2030) ve uzun dönem (2050) senaryoları geliştirmiştir. Türkiye için geliştirilen senaryoda GSYH'nin 2012-2030 döneminde yılda ortalama %4,4 büyüyeceği, yetişkin nüfusun ortalama eğitim süresinin 2012'deki 7 yıl seviyesinden 2030'da 9,5 yıla çıkacağı ve işgücüne katılım oranının 2012'deki %49 seviyesinden 2030'da %55'e yükseleceği öngörülmüştür (OECD, 2012b, ss. 104-106). Aynı çalışmadaki daha iyimser bir senaryoya göre, 2012-2030 döneminde GSYH yılda ortalama %5,7 büyüyecek, yetişkin nüfusun ortalama eğitim süresi 2030'da 10 yıl olacak, işgücüne katılım oranı 2030'da %60'a yükselecek ve işsizlik oranı %9,2 olacaktır.

Uluslararası Para Fonu (2012) veri kaynağına göre Türkiye ekonomisi büyümesi 2012'de %3, 2013'te %3,5, 2014'te %4, 2015'te %4,3 ve 2016-2017'de %4,4 olacaktır. Aynı çalışmaya göre işsizlik oranı 2012'de %9,4, 2013'te %9,8 ve 2014-2017 döneminde %10,1 olacaktır.

Avrupa Birliği'nin işgücü piyasası ile ilgili durumu hakkında bir fikir edinmek amacıyla, son yıllarda Avrupa Birliği için geliştirilen bazı hedeflere değinilecek olursa şu noktalar vurgulanabilir: Bilindiği gibi Lizbon Zirvesi 23-24 Mart 2000 tarihinde gerçekleştirilmiş ve zirvede 2010 yılına kadar, Avrupa Birliği'ni dünyadaki en rekabetçi ve dinamik bilgi ekonomisi durumuna getirme vizyonuyla Lizbon Stratejisi kabul edilmiştir. Daha çok ve daha nitelikli işler, toplumsal birliktelik (social cohesion) ve sürdürülebilir ekonomik büyüme stratejinin hedefleri arasındadır (Larsson, 2002). Strateji kapsamında 2010 yılı için 20 milyon yeni iş ve kadın istihdamı için %60, toplam



istihdam için %70 oranları hedeflenmiştir (Porte, de la C., ve diğerleri, 2001; Bannerman, 2001). Ancak bu hedeflere ulaşamamıştır (Reinfeldt, 2009; Gray, 2005). Bununla birlikte Lizbon Zirvesi tam istihdam, yoksullukla savaş ve toplumsal dışlanma konularını öne çıkardığı için önemlidir. Lizbon Stratejisi'nin değerlendirilmesi Mart 2010 tarihinde yapılmış ve başarısızlıkla sonuçlandığı kabul edilmiştir. Bu tarihte, istihdamı ve ekonomik büyümeyi artırmak için Avrupa 2020 Stratejisi kabul edilmiştir. Bu tarihten sonra hazırlanan Avrupa 2020 Stratejisi, 20-64 yaş grubu için istihdam oranını en az %75'e yükseltmeyi, Ar-Ge yatırımlarını GSYH'nin %3'üne çıkarmayı ve iş yapma ortamını iyileştirmeyi hedefleri arasına almıştır (Avrupa Birliği Konseyi, 2012).

### 4.3. İşgücüne Katılım: Senaryolar ve Öngörüler

| Tablo 4.1. 15+ Yaş Kurumsal Olmayan<br>Sivil Nüfus, 2010-2050, (Bin) |        |        |        |
|--|--------|--------|--------|
| YILLAR   | TOPLAM | ERKEK  | KADIN  |
| 2010   | 56 002 | 27 949 | 28 053 |
| 2015   | 60 132 | 29 950 | 30 182 |
| 2020   | 64 337 | 31 915 | 32 422 |
| 2023   | 66 795 | 33 050 | 33 745 |
| 2025   | 68 376 | 33 772 | 34 604 |
| 2030   | 71 904 | 35 377 | 36 527 |
| 2035   | 74 759 | 36 675 | 38 084 |
| 2040   | 76 983 | 37 692 | 39 291 |
| 2045   | 78 694 | 38 500 | 40 194 |
| 2050   | 79 938 | 39 116 | 40 822 |

*Kaynak: - Senaryo çalışması ve öngörüler; Yrd. Doç. Dr. Şerif HOŞGÖR, Hakan Ferit HOŞGÖR ve yazarı tarafından ortaklaşa yapılmıştır.*

İşgücüne katılımı etkileyen etmenler çok çeşitli ve karmaşıktır. Bu etmenler, ekonomik olduğu kadar davranışsal, kültürel, hukuki ve kurumsal olabilir. Bu nedenle bir öngörü yapılırken bütün bu etmenlerin dikkate alınması gerekir.

#### 4.3.1. Erkeklerin İşgücüne Katılımı

Türkiye'de erkeklerin işgücüne katılım oranı zaman içerisinde düşmektedir. Daha önce Şekil 3.2 ve Tablo 3.1'den görüldüğü gibi özellikle 15-19 ve 20-24 yaş gruplarında işgücüne katılım oranı 1988'den 2008'e önemli miktarda düşmüştür. Bu durum hem okullaşma oranlarının artmasından hem de okula katılım süresinin uzamış olmasından kaynaklanmaktadır. Erkeklerin işgücüne katılım oranı 2004'ten itibaren %70-71 dolaylarında dengeye oturmuş görünmektedir.

Erkeklerin işgücüne katılım oranı 2010 yılı için %71'dir. Zorunlu eğitim süresinin 1997'de 8 yıla ve 2012'de 12 yıla çıkarılmış olması dolayısı ile gelecekte 15-24 yaş grubu erkeklerin okula devam süreleri artacağı için işgücüne katılımları düşecektir. Hem eğitimin hem de GSYH'nin artması, 25-44 yaş grubu erkeklerin işgücüne katılım oranını artıracaktır. Daha önceki bölümlerde değinildiği gibi, 1999'da ve 2006 (revizyon tarihi 2008)'da çıkarılan sosyal güvenlik yasaları ile asgari emeklilik yaşı ilk aşamada erkekler için 60, kadınlar için 58'e çıkarılmış, daha sonra da

kademeli olarak yükseltilerek hem kadınlar hem de erkekler için 2048'de 65 olacak şekilde düzenlenmiştir. Böylece, 45-65 yaş grubunun işgücüne katılım oranının artması ve toplam işgücüne katılım oranını artırması öngörülmektedir.

Bu değerlendirmeler göz önüne alınarak erkeklerin işgücüne katılımı için aşağıda belirtilen üç senaryo öngörülmüştür.

**Senaryo-1 (Düşük Düzey):** Bu senaryoda GSYH'nin yılda ortalama %3 düzeyinde artacağı varsayılmıştır. Eğitimdeki gelişmelerin ise yavaş seyredeceği düşünülmüştür. Buna göre 12 yıllık zorunlu eğitimin yaygınlaşması, bu düzeyde %100 brüt okullaşma oranına ulaşılması zaman alacaktır. Yükseköğretimde ise brüt okullaşma oranı 2023'te %40 ve 2050'de %50 olarak düşük düzeylerde artacaktır. Bu varsayımlar altında 2010'da %71 olan erkeklerin işgücüne katılım oranının 2023'te %72 ve 2050'de %74 olacağı düşünülmüştür. Buna göre 2010'da 19.844 milyon olan erkek işgücü 2050'de 28.946 milyona ulaşacaktır.

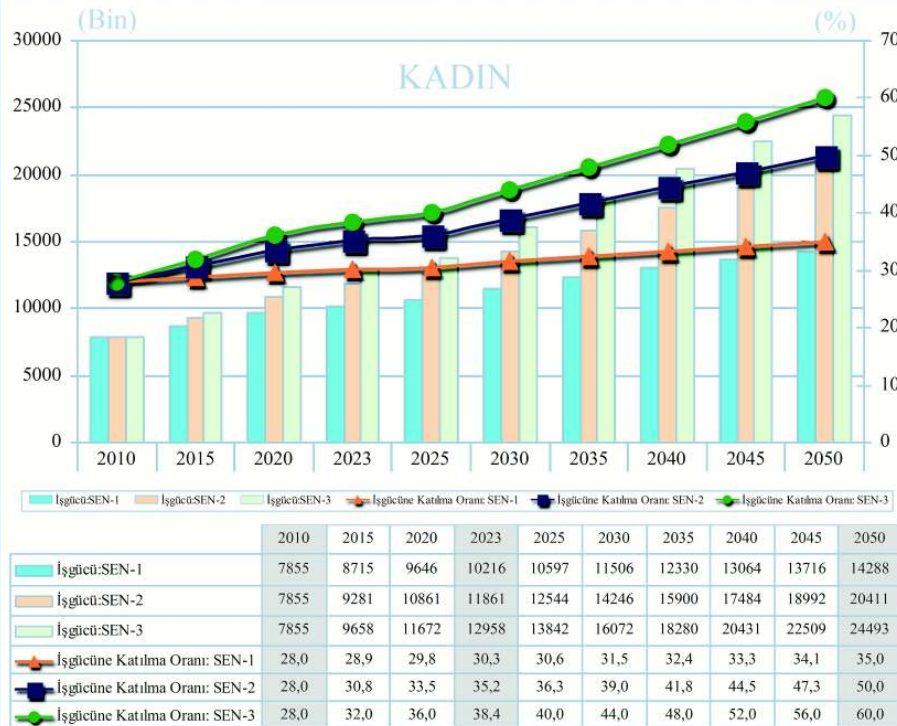
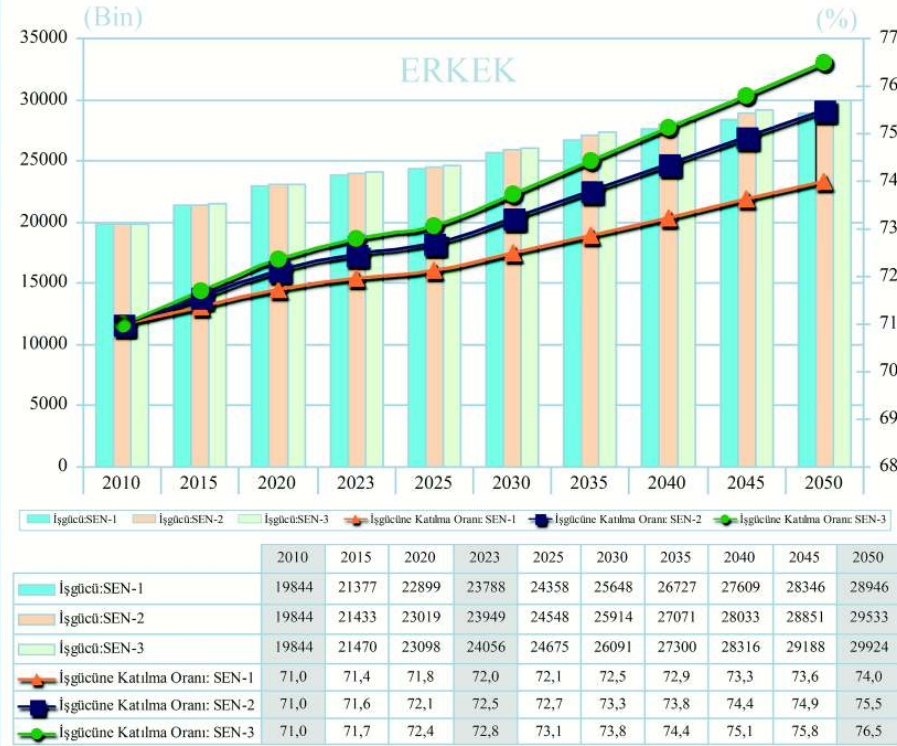
**Senaryo-2 (Orta Düzey):** Bu senaryoda GSYH'nin yılda ortalama %5 düzeyinde artacağı varsayılmıştır. Eğitimdeki gelişmelerin ise orta düzeyde seyredeceği ve Kavak (2010)'da öngörülen orta düzey senaryoya göre artacağı varsayılmıştır. Buna göre ortaöğretimde brüt okullaşma oranı kısa sürede %100'e ulaşacaktır. Yükseköğretimde ise brüt okullaşma oranı 2023'te %45 ve 2050'de %70 olacaktır. Bu varsayımlar altında 2010'da %71 olan erkeklerin işgücüne katılım oranının 2023'te %72,5 ve 2050'de %75,5 olacağı düşünülmüştür. Buna göre 2010'da 19.844 milyon olan erkek işgücü 2050'de 29.533 milyona ulaşacaktır.

**Senaryo-3 (Yüksek Düzey):** Bu senaryoda GSYH'nin yılda ortalama %7 düzeyinde artacağı varsayılmıştır. Eğitimdeki gelişmelerin ise yüksek düzeyde seyredeceği ve eğitimde okullaşma oranlarının Kavak (2010)'da öngörülen yüksek düzey senaryoya göre artacağı varsayılmıştır. Böylece, ortaöğretimde brüt okullaşma oranı kısa sürede %100'e ulaşacaktır. Yükseköğretimde ise brüt okullaşma oranı 2023'te %60 ve 2050'de %90 olacaktır. Asgari emeklilik yaşının 2048'den itibaren 65 olacağı göz önüne alınırsa ileri yaşlarda işgücüne katılımın artacağı öngörülmüştür. Bu varsayımlar altında 2010'da %71 olan erkeklerin işgücüne katılım oranının 2023'te %72,8 ve 2050'de %76,5 olacağı düşünülmüştür. Buna göre 2010'da 19.844 milyon olan erkek işgücü 2050'de 29.924 milyona ulaşacaktır.

Senaryo-1'de Türkiye'de erkeklerin işgücüne katılım oranı AB-21 ve OECD ülkelerinininkinin 2010'daki değerinden daha düşük olacaktır. Senaryo-2 ve Senaryo-3'te ise Türkiye'de erkeklerin işgücüne katılım oranının 2050 yılında, AB-21 ve OECD ortalamalarının 2010'daki düzeyine, sırası ile %78,4 ve 79,7'ye (Tablo 3.2'ye bakınız) yaklaşacağı varsayılmıştır. Senaryo 1, 2 ve 3'teki öngörüler Şekil 4.1'de gösterilmiştir.

Not: AB-21 ve OECD ile Türkiye oranlarının karşılaştırılmasında AB-21 ve OECD oranlarının 15-64 yaş grubunu ve Türkiye oranlarının ise 15 ve üzeri yaş grubunu kapsadığı göz önüne alınmalıdır.

**Şekil 4.1. İşgücüne Katılım Oranı ve İşgücü Sayıları:  
Uzun Dönemli Öngörüler 2010-2050 (Bin, %)**



Kaynak: - Senaryo çalışması ve öngörüler; Yrd. Doç. Dr. Şeref HOŞGÖR, Hakan Ferit HOŞGÖR ve yazar tarafından ortaklaşa yapılmıştır.  
- 15+ Yaş Kırımsal Olmayan Sivil Nüfus için Tablo 4.1'e bakınız.

### 4.3.2. Kadınların İşgücüne Katılımı

Gelişme süreci boyunca kadınların işgücüne katılımının U-biçimli olduğu Bölüm 3.3.4'te açıklanmıştır. Türkiye'de uzun süredir azalan kadınların işgücüne katılımının U-biçiminin inişte olan kısmında olduğu ve günümüzde ise U-biçiminin tabanında olup, yükselen kısma geçiş sürecinde olacağı düşünülebilir. Türkiye'de uzun süredir azalmakta olan kadınların işgücüne katılım oranı son birkaç yıldır tersine dönmüş ve artmaya başlamıştır. Bu oran 2008'deki %24 değerinden 2009'da %25,5'e, 2010'da %27,1'e ve 2011'de de %28,8'e yükselmiştir. Buna göre, bu bölümde ele alınan senaryolarda, kadınların işgücüne katılımının önümüzdeki yıllarda önce yavaş sonra hızlı olarak hep artacağı varsayılmıştır.

Zaman içerisinde Türkiye'de kadınların eğitimi artmakta ve doğurganlık oranları düşmektedir. Son on yılda tüm eğitim kademelerinde kız öğrencilerin artış oranı erkek öğrencilerden yüksek olmuştur (Kavak, 2010). Okullaşma oranları ve okulda geçirilen süre özellikle kadınların işgücüne katılım oranını belirlemede etkilidir ve bu nedenle üç senaryoda da ileriki yıllarda hafif artışlar öngörülmüştür. Yine Kavak (2010)'ın çalışmasında yer alan uzun vadeli tahminlere göre de, küresel ve ulusal hedefler bağlamında ortaöğretimde cinsiyet eşitliğinin 2015 yılında, yükseköğretimde de 2020'li yıllarda gerçekleşmesi hatta bu tarihlerde kız öğrenci sayısının erkek öğrenci sayısını aşması beklenmektedir. Eğitimli kadınlar daha yüksek kazanç elde edeceklerinden çocuk sahibi olmanın fırsat maliyeti artacak, bu durum da kadınların işgücüne daha yüksek oranlarda katılmasına neden olacaktır. Ayrıca iş-aile hayatının dengelenmesine katkıda bulunacak düzenlemeler de kadınların tam veya yarı zamanlı işgücüne katılımını artıracak bir başka faktördür. Şüphesiz kadınların işgücüne katılımında toplumsal cinsiyet kalıp yargılarının önlenmesi, eğitim ve ev içindeki geleneksel rollerdeki dönüşüm gibi faktörlerin de önemli etkisi bulunmaktadır.

Bölüm 3.3'te ele alındığı gibi, eğitim kadınların işgücüne katılımında önemli bir belirleyicidir fakat tek etmen değildir. Dünya Bankası ve Devlet Planlama Teşkilatı'nın (2009, s. 29) raporunda (2009, s.29) belirtildiği gibi, Türkiye'de tüm kentli kadınların tamamının üniversite eğitimi aldığı senaryoda bile kadınların işgücüne katılımı %47'ye yükselmektedir. Bu durum kadınların işgücüne katılımında kültürel etmenlerin de çok önemli olduğunu göstermektedir. Kadınların işgücüne katılımını engelleyen kültürel etmenlerin değişmesinin yavaş seyredeceği düşünülebilir.

Daha önceki bölümlerde değinildiği gibi 15-24 yaş grubu genç kadınların işgücüne katılım oranı, eğitime daha çok katılmaları dolayısı ile aynı kalabilir veya azalabilir. Yine daha önceki bölümlerde değinildiği gibi asgari emeklilik yaşının yükseltilmesi (1999 reformu ve 2006 tarihli yasa), erkeklerde olduğu gibi kadınlarda da 44-64 yaş grubunun işgücüne katılımını artıracaktır.

Kadınların işgücüne katılımında son yıllarda gözlenen artışlar ve yukarıda değinilen nedenler göz önüne alınarak üç senaryo oluşturulmuştur. Aşağıda belirtilen üç senaryoda da ileriki yıllarda kadınların işgücüne katılım oranlarında önemli artışlar öngörülmüştür.

**Senaryo-1 (Düşük Düzey):** Bu senaryoda GSYH'nin yılda ortalama %3 düzeyinde artacağı varsayılmıştır. Eğitimdeki gelişmelerin ise yavaş seyredeceği düşünülmüştür. Buna göre okul öncesi eğitimde net okullaşma oranının 2023'te %40 olacağı varsayılmıştır. Ayrıca, yükseköğretimde brüt okullaşma oranının 2023'te %40 ve 2050'de %50 olarak düşük düzeyde seyredeceği varsayılmıştır. Bu varsayımlar altında 2010'da %28 olan kadınların işgücüne katılım oranının 2023'te %30,3 ve 2050'de %35 olacağı düşünülmüştür. Buna göre 2010'da 7.855 milyon olan kadın işgücü 2050'de 14.288 milyona ulaşacaktır.

**Senaryo-2 (Orta Düzey):** Bu senaryoda GSYH'nin yılda ortalama %5 düzeyinde artacağı varsayılmıştır. Eğitimdeki gelişmelerin ise orta düzeyde seyredeceği ve Kavak (2010)'da öngörülen orta düzey senaryoya göre artacağı varsayılmıştır. Buna göre okul öncesi eğitimde net okullaşma oranı 2023'te %50 ve 2050'de %95 olacaktır. Bilindiği gibi okul öncesi eğitimin yaygınlaşması kadınların işgücünü artıracak bir etmendir. Ayrıca, yine Kavak'a göre yükseköğretimde brüt okullaşma oranı 2023'te %45 ve 2050'de %70 olacaktır. Bu senaryoda ayrıca çocuk bakım evleri ve kreşlerin sayısının artırılması ve devlet desteği sağlanarak bakım hizmetlerinden yararlanmanın ekonomik açıdan erişilir hale getirilmesi öngörülmüştür. Çocuk bakımevi ve kreşlerin yaygınlaşmasının orta derecede olacağı varsayılmıştır. Son olarak ise, asgari emeklilik yaşının önce 58'e ve daha sonra 2048'den itibaren 65'e çıkması ileri yaş gruplarında kadınların işgücüne katılımını artıracak bir etmendir. Bu varsayımlar altında 2010'da %28 olan kadınların işgücüne katılım oranının 2023'te %35,2 ve 2050'de %50 olacağı düşünülmüştür. Buna göre 2010'da 7.855 milyon olan kadın işgücü 2050'de 20,411 milyona ulaşacaktır.

**Senaryo-3 (Yüksek Düzey):** Bu senaryoda GSYH'nin yılda ortalama %7 düzeyinde artacağı varsayılmıştır. Eğitimdeki gelişmelerin yüksek düzeyde seyredeceği ve Kavak (2010)'da öngörülen yüksek düzey senaryoya göre artacağı varsayılmıştır. Buna göre kadınların işgücüne katılımını artıracak olan okul öncesi eğitimde net okullaşma oranı 2023'te %70 ve 2050'de %95 olacaktır. Ayrıca, yine Kavak'a göre yükseköğretimde brüt okullaşma oranı 2023'te %60 ve 2050'de %90 olacaktır. Asgari emeklilik yaşının önce 58'e, daha sonra 2048'den itibaren 65'e çıkacak olması ileri yaş gruplarında kadınların işgücüne katılımını artıracak bir etmendir. Bu senaryoda çocuk bakımevi ve kreşlerin yaygınlaşması ve devlet desteği sağlanarak bakım hizmetlerinden yararlanmanın ekonomik açıdan erişilir hale getirilmesi öngörülmüştür. Ayrıca, kadınların işgücüne katılımının önündeki kültürel engeller ile savaşıldığı ve kadın istihdamına karşı önyargıların ortadan kaldırıldığı varsayılmıştır. Bu varsayımlar altında 2010'da %28 olan kadınların işgücüne katılım oranının 2023'te %38,4 ve 2050'de %60 değerlerini alacağı düşünülmüştür. Buna göre 2010'da 7.855 milyon olan kadın işgücü 2050'de 24.493 milyona ulaşacaktır.

Senaryo-2'nin gerçekleşme olasılığı diğer senaryolara göre daha yüksektir. Senaryo 1, 2 ve 3'teki öngörüler Şekil 4.1'de gösterilmiştir.

Senaryo-1, 2 ve 3'e göre 2050'de kadınların işgücüne katılım oranları sırası ile %35, %50 ve %60 olarak öngörülmüştür ve bu oranlar AB-21 ve OECD ortalamalarının 2010'daki düzeylerinden (sırası ile %65,1 ve %61,8 değerlerinden) düşük senaryoda 27-30, orta senaryoda 12-15, yüksek senaryoda ise 2-5 puan kadar geride olacaktır (detaylı bilgi için Tablo 3.2'ye bakınız).

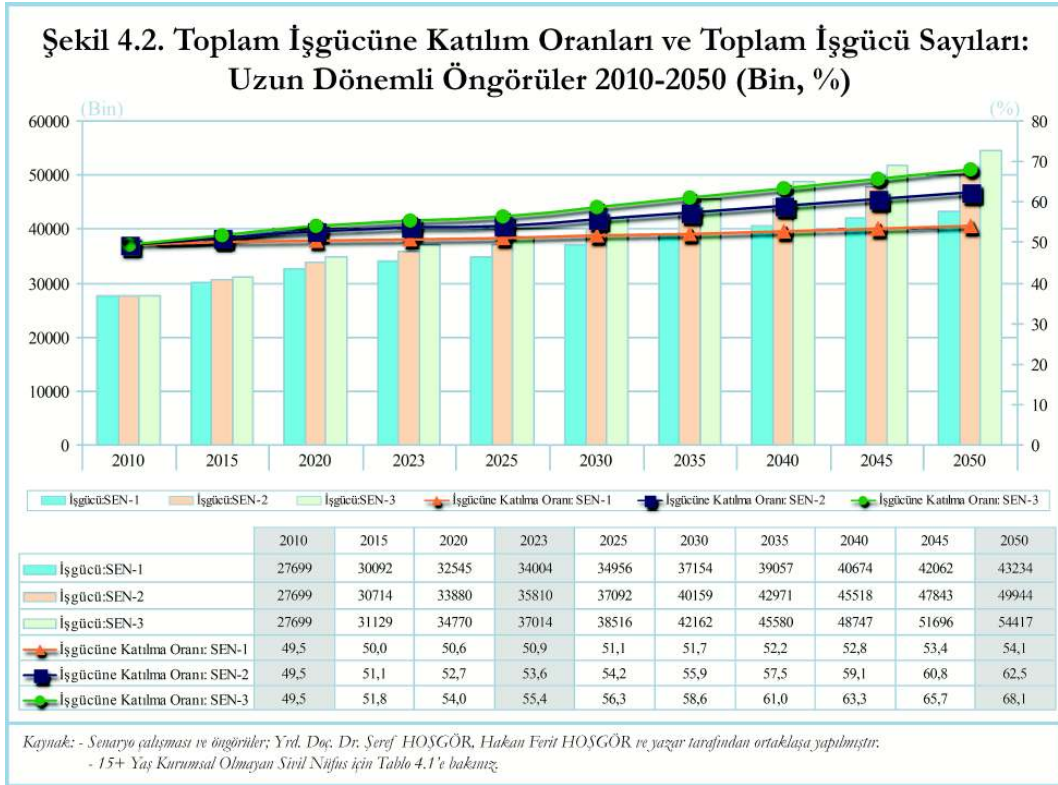
Not: AB-21 ve OECD oranları 15-64 yaş grubunu, Türkiye oranları ise 15 ve üzeri yaş grubunu kapsamaktadır.

### 4.3.3. Toplam İşgücüne Katılım

Toplam işgücüne katılım oranı ve toplam işgücü sayıları öngörülerini kadın ve erkek işgücü sayılarından çıkarsanmış ve Şekil 4.2'te sunulmuştur. Bu işlem için önce erkek işgücü ve kadın işgücü toplanarak toplam işgücü bulunmuştur. Daha sonra toplam işgücü, toplam kurumsal olmayan, sivil 15 ve üzeri yaş nüfusuna bölünerek toplam işgücüne katılım oranı hesaplanmıştır. Toplam işgücüne katılım oranı 2023'te düşük, orta ve yüksek senaryoda %50,9, %53,6 ve %55,4 ve işgücü sayıları ise 34.004 milyon, 35.810 milyon ve 37.014 milyon olarak öngörülmüştür. 2050'de ise toplam işgücüne katılım oranı düşük, orta ve yüksek senaryolarda sırası ile %54,1, %62,5 ve %68,1; işgücü sayıları ise 43.234 milyon, 49.944 milyon, 54.417 milyon olarak öngörülmüştür. Öngörüler Şekil 4.2'te görülmektedir.

Düşük, orta ve yüksek senaryolardaki toplam işgücüne katılım oranları AB-21 ve OECD ortalama oranları ile karşılaştırılabilir. Bu ülke gruplarının 2010'daki toplam işgücüne katılım oranları sırası ile %71,7 ve %70,7 olmuştur (Tablo 3.2'ye bakınız). Türkiye'nin 2050'de ulaşacağı düşük senaryodaki toplam işgücüne katılım oranı (%54,1), AB-21 ve OECD gruplarının 2010'daki değerinden yaklaşık 17-18 puan geridedir. Orta senaryodaki aynı oran, yaklaşık 8-9 puan geridedir. Yüksek senaryodaki aynı oran yaklaşık 3-4 puan geridedir. Diğer bir deyişle, Türkiye'nin toplam işgücüne katılım oranının 2050'de ulaşacağı değer, en iyimser senaryoda bile AB-21 ve OECD oranlarının 2010'daki değerinden geridedir.

Not: AB-21 ve OECD oranları 15-64 yaş grubunu, Türkiye oranları ise 15 ve üzeri yaş grubunu kapsamaktadır.



#### 4.4. İstihdam: Senaryolar ve Öngörüler

Daha önceki bölümde değinildiği gibi ileriki yıllarda GSYH büyüme oranlarının Senaryo-1'de %3 civarında olacağı varsayılmıştır. Bu oranın Senaryo-2'de %5 ve Senaryo-3'te ise %7 dolayında olacağı varsayılmıştır. Büyümenin istihdam yaratma kapasitesi önem taşımaktadır. 2008-2009 küresel krizi sırasında ekonomi küçülmüş ve istihdamda kayıplar yaşanmıştır. Krizden sonra iç talebe dayalı yüksek büyüme yaşanmıştır. Böylece bu kayıplar, kriz sonrasında yaşanan yüksek büyüme ve istihdamdaki yüksek artışlarla telafi edilmiştir. İşsizlik oranı kriz öncesi düzeyinin gerisine düşmüştür. Bu gelişmelerde büyümenin istihdam yaratma kapasitesi önemli olmuştur (Gürsel ve İmamoğlu, 2012). Büyümenin istihdam yaratma kapasitesinin bir göstergesi "Esneklik Katsayısı"dır. Bu katsayı, istihdam yüzde artışının, GSYH yüzde artışına oranıdır. Gürsel ve İmamoğlu'nun hesaplamalarına göre küresel kriz öncesinde, 2005-2008 döneminde, büyümenin tarım dışı istihdam yaratma kapasitesini gösteren esneklik katsayısı %45'tir. Küresel kriz sonrasında ise esneklik katsayısı artmaya başlamıştır. Aynı kaynağa göre, bu katsayı 2010-2011 birinci



çeyrekte %52, ikinci çeyrekte %57 ve üçüncü çeyrekte %73 değerlerine ulaşmıştır. Son yüzdenin gösterdiğine göre, 2010-2011 üçüncü çeyrekte, %10'luk bir büyüme istihdamda %7,3'lük bir artış yaratmıştır. Yukarıda görüldüğü gibi esneklik katsayısı zaman içerisinde değişiklik gösterebilir, düşebilir veya artabilir. Tuncer ve diğerleri (2012) çalışması, Türkiye'de imalat sanayinde esneklik katsayısının %37 olduğunu hesaplamışlardır. Kapsos'un (2005) çalışmasına göre esneklik katsayısı Batı Avrupa'da %42 ve Kuzey Amerika'da %23 düzeyindedir.

#### 4.4.1. Erkeklerin İstihdamı

İstihdam oranları önemli ölçüde ekonominin büyüme oranlarından etkilenir. İstihdam ile ekonominin büyümesi arasındaki ilişkiye yukarıda değinilmişti. Türkiye'nin istihdam yaratma konusunda deneyimi zayıftır. İstihdam oranındaki artışın, geçmişteki deneyimler doğrultusunda yavaş seyredeceği düşünülebilir. Bölüm 3.5'te tartışıldığı gibi erkeklerin istihdam oranı 2004'ten sonra %62-63 dolaylarında seyretmiştir. Aşağıda istihdam oranında hafif artışlar içeren üç senaryo oluşturulmuştur.

**Senaryo-1 (Düşük Düzey):** Bu senaryoda GSYH'nin yılda ortalama %3 düzeyinde artacağı varsayılmıştır. Bu varsayım altında 2010'da %63 olan erkeklerin istihdam oranının 2023'te %64 ve 2050'de %66,2 değerlerini alacağı düşünülmüştür. Buna göre 2010'da 17.608 milyon olan erkek istihdam sayısı 2050'de 25.895 milyona ulaşacaktır.

**Senaryo-2 (Orta Düzey):** Bu senaryoda GSYH'nin yılda ortalama %5 düzeyinde artacağı varsayılmıştır. Bu varsayım altında 2010'da %63 olan erkeklerin istihdam oranının 2023'te %65,1 ve 2050'de %69,5 değerlerini alacağı düşünülmüştür. Buna göre 2010'da 17.608 milyon olan erkek istihdam sayısı 2050'de 27.186 milyona ulaşacaktır.

**Senaryo-3 (Yüksek Düzey):** Bu senaryoda GSYH'nin yılda ortalama %7 düzeyinde artacağı varsayılmıştır. Bu varsayım altında 2010'da %63 olan erkeklerin istihdam oranının 2023'te %65,9 ve 2050'de %71,9 olacağı düşünülmüştür. Buna göre 2010'da 17.608 milyon olan erkek istihdam sayısı 2050'de 28.124 milyona ulaşacaktır.

Senaryo-1, 2 ve 3'teki öngörüler Şekil 4.3'te görülmektedir. Senaryo-2'nin gerçekleşme olasılığının diğer senaryolara göre daha yüksek olduğu düşünülmektedir.

AB-21 ve OECD ülke gruplarının 2010'da erkek istihdam oranları sırası ile %70,8 ve %72,7 olarak gerçekleşmiştir (Tablo 3.9'a bakınız). Senaryo 1, 2 ve 3'e göre 2050'de erkeklerin istihdam oranı sırası ile %66,2, %69,5 ve %71,9 olarak öngörülmüştür. Bu oranlar düşük senaryoda AB-21 ve OECD oranlarından yaklaşık 5-6 puan geridedir. Orta düzey senaryoda ise yaklaşık 1-3 puan geridedir. Yüksek düzey senaryoda ise Türkiye'nin erkek istihdam oranı OECD ortalaması ile aynı olmuştur.

Not: AB-21 ve OECD oranları 15-64 yaş grubunu, Türkiye oranları ise 15 ve üzeri yaş grubunu kapsamaktadır.

#### 4.4.2. Kadınların İstihdamı

Türkiye'de kadınların istihdam oranı uluslararası karşılaştırmalara göre çok düşüktür ve zaman içerisinde düşmektedir. Bu durum Bölüm 3.3.4'te tartışılmıştır. Kadınların istihdam oranı 1988'de %30,6 iken 1998'de %27,3 ve 2008'de %21,6 olmuştur. 2008'deki düşüş küresel kriz ile ilgilidir.

Kriz sonrasında ise 2010'da %24 ve 2011'de %25,6 olarak gerçekleşmiştir. Aşağıda belirtilen üç senaryoda ileriki yıllarda, kadınların işgücüne katılımındaki artışa paralel olarak, istihdam oranında da önemli artışlar kaydedileceği düşünülmektedir. Bu senaryolarda büyüme hızı konusunda erkek istihdam oranındaki senaryolarla aynı varsayımlar yapılmıştır. İstihdamın büyüme esnekliği konusunda ise kadınlar için varsayılan değerler erkekler için varsayılan değerlerden önemli ölçüde yüksektir.

**Senaryo-1 (Düşük Düzey):** Bu senaryoda GSYH'nin yılda ortalama %3 düzeyinde artacağı varsayılmıştır. Bu varsayım altında 2010'da %24 olan kadın istihdam oranının 2023'te %25,9 ve 2050'de %29,8 değerlerini alacağı düşünülmüştür. Buna göre 2010'da 6.733 milyon olan kadın istihdam sayısı 2050'de 12.165 milyona ulaşacaktır.

**Senaryo-2 (Orta Düzey):** Bu senaryoda GSYH'nin yılda ortalama %5 düzeyinde artacağı varsayılmıştır. Bu varsayım altında 2010'da %24 olan kadın istihdam oranının 2023'te %31 ve 2050'de %45,4 değerlerini alacağı düşünülmüştür. Buna göre 2010'da 6.733 milyon olan kadın istihdam sayısı 2050'de 18.533 milyona ulaşacaktır.

**Senaryo-3 (Yüksek Düzey):** Bu senaryoda GSYH'nin yılda ortalama %7 düzeyinde artacağı varsayılmıştır. Bu varsayım altında 2010'da %24 olan kadın istihdam oranının 2023'te %34,2 ve 2050'de %55,5 olacağı düşünülmüştür. Buna göre 2010'da 6.733 milyon olan kadın istihdam sayısı 2050'de 22.656 milyona ulaşacaktır.

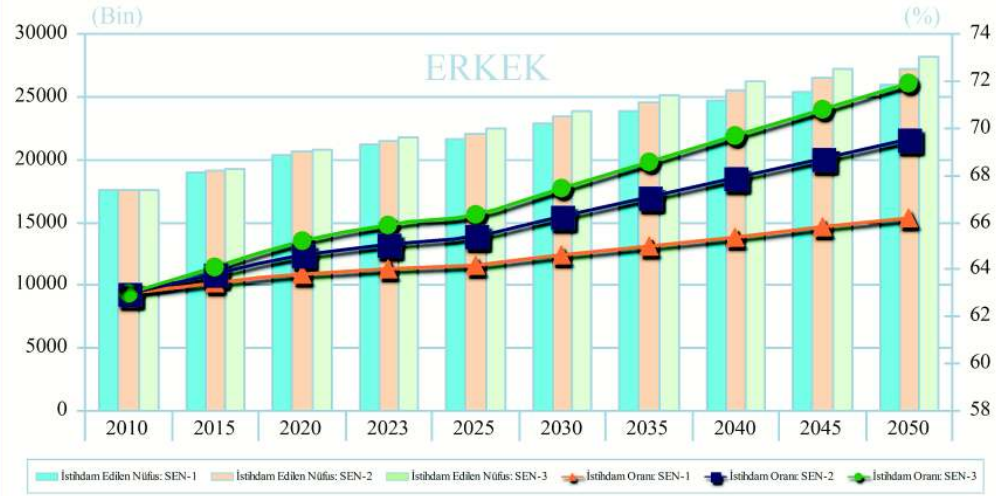
Senaryo-1, 2 ve 3'teki öngörüler Şekil 4.3'te görülmektedir. Senaryo-2'nin gerçekleşme olasılığının diğer senaryolara göre daha yüksek olduğu düşünülmektedir.

AB-21 ve OECD ülke gruplarının 2010'da kadın istihdam oranları sırası ile %58,7 ve %56,7 olarak gerçekleşmiştir (Tablo 3.9'a bakınız). Senaryo-1, 2 ve 3'e göre 2050'de kadınların istihdam oranı sırası ile %29,8, %45,4 ve %55,5 olarak öngörülmüştür. Bu oranlar düşük senaryoda AB-21 ve OECD oranlarından yaklaşık 30 puan geridedir. Orta düzey senaryoda yaklaşık 12 puan geridedir. Yüksek düzey senaryoda ise yaklaşık 1-3 puan geridedir.

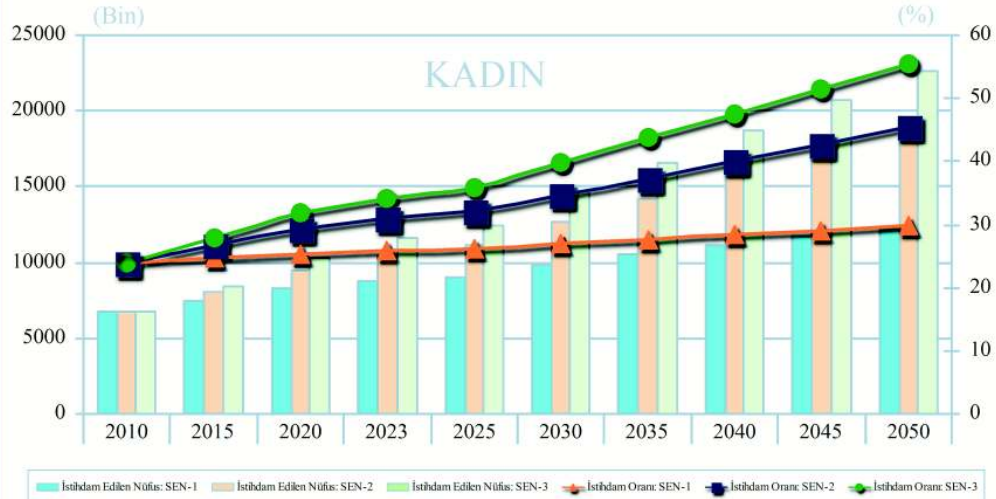
Not: AB-21 ve OECD oranları 15-64 yaş grubunu, Türkiye oranları ise 15 ve üzeri yaş grubunu kapsamaktadır.



**Şekil 4.3. İstihdam Oranı ve İstihdam Sayıları:  
Uzun Dönemli Öngörüler 2010-2050 (Bin, %)**



|                              | 2010  | 2015  | 2020  | 2023  | 2025  | 2030  | 2035  | 2040  | 2045  | 2050  |
|------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| İstihdam Edilen Nüfus: SEN-1 | 17608 | 18988 | 20362 | 21165 | 21682 | 22854 | 23839 | 24651 | 25333 | 25895 |
| İstihdam Edilen Nüfus: SEN-2 | 17608 | 19112 | 20625 | 21509 | 22100 | 23437 | 24595 | 25583 | 26445 | 27186 |
| İstihdam Edilen Nüfus: SEN-3 | 17608 | 19202 | 20817 | 21767 | 22404 | 23862 | 25145 | 26262 | 27251 | 28124 |
| İstihdam Oranı: SEN-1        | 63,0  | 63,4  | 63,8  | 64,0  | 64,2  | 64,6  | 65,0  | 65,4  | 65,8  | 66,2  |
| İstihdam Oranı: SEN-2        | 63,0  | 63,8  | 64,6  | 65,1  | 65,4  | 66,3  | 67,1  | 67,9  | 68,7  | 69,5  |
| İstihdam Oranı: SEN-3        | 63,0  | 64,1  | 65,2  | 65,9  | 66,3  | 67,5  | 68,6  | 69,7  | 70,8  | 71,9  |



|                              | 2010 | 2015 | 2020  | 2023  | 2025  | 2030  | 2035  | 2040  | 2045  | 2050  |
|------------------------------|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| İstihdam Edilen Nüfus: SEN-1 | 6733 | 7462 | 8251  | 8735  | 9058  | 9826  | 10521 | 11139 | 11686 | 12165 |
| İstihdam Edilen Nüfus: SEN-2 | 6733 | 8051 | 9516  | 10446 | 11082 | 12675 | 14234 | 15736 | 17173 | 18533 |
| İstihdam Edilen Nüfus: SEN-3 | 6733 | 8432 | 10335 | 11553 | 12393 | 14519 | 16638 | 18712 | 20725 | 22656 |
| İstihdam Oranı: SEN-1        | 24,0 | 24,7 | 25,5  | 25,9  | 26,2  | 26,9  | 27,6  | 28,4  | 29,1  | 29,8  |
| İstihdam Oranı: SEN-2        | 24,0 | 26,7 | 29,4  | 31,0  | 32,0  | 34,7  | 37,4  | 40,1  | 42,7  | 45,4  |
| İstihdam Oranı: SEN-3        | 24,0 | 27,9 | 31,9  | 34,2  | 35,8  | 39,8  | 43,7  | 47,6  | 51,6  | 55,5  |

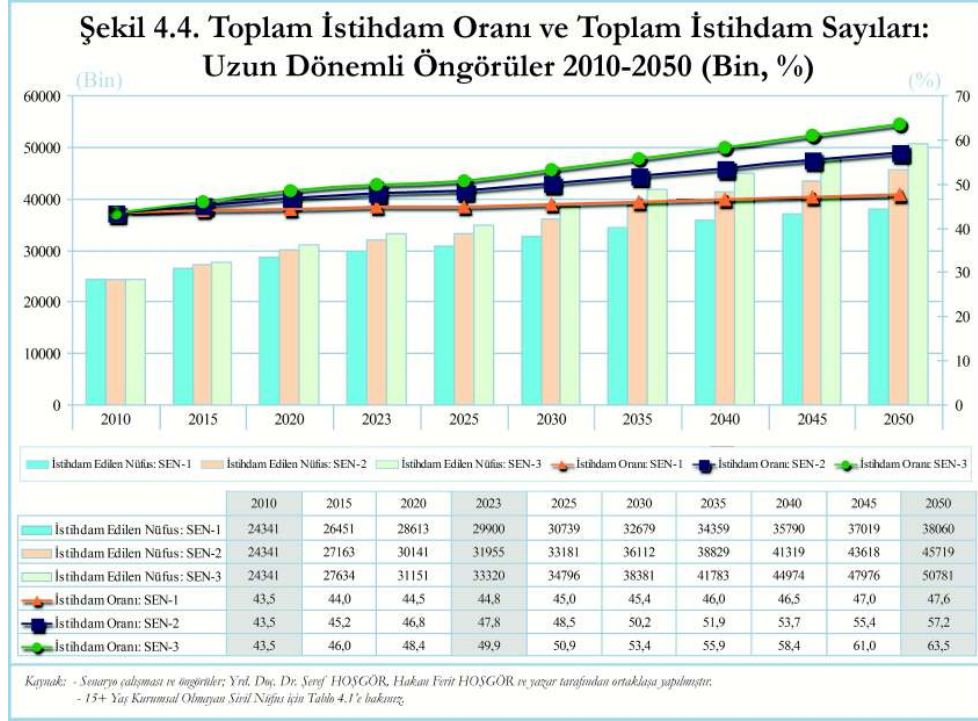
Kaynak: Senaryo çalışması ve öngörüler; Yrd. Doç. Dr. Şeref HOŞGÖR, Hakan Ferit HOŞGÖR ve yazarı tarafından ortaklaşa yapılmıştır.  
- 15+ Yaş Kurumsal Olmayan Sivil Nüfus için Tablo 4.1'e bakınız.

### 4.4.3. Toplam İstihdam

Toplam istihdam oranı ve istihdam sayıları öngörülleri kadın ve erkek istihdam sayılarından çıkarsanmış ve Şekil 4.4'te sunulmuştur. Bu işlem için önce erkek ve kadın istihdam sayıları toplanarak toplam istihdam bulunmuştur. Daha sonra toplam istihdamın, toplam kurumsal olmayan, sivil 15 ve üzeri yaş nüfusuna bölümü ile toplam istihdam oranı elde edilmiştir. 2023'te toplam istihdam oranı düşük, orta ve yüksek senaryolarda sırası ile %44,8 %47,8 ve %49,9 ve istihdam sayıları ise 29.9 milyon, 32 milyon ve 33.3 milyon olarak öngörülmüştür. 2050'de ise istihdam oranı düşük, orta ve yüksek senaryolarda sırası ile %47,6, %57,2 ve %63,5 ve istihdam sayıları ise 38.1 milyon, 45,7 milyon ve 50,8 milyon olarak öngörülmüştür. Öngörüler Şekil 4.4'te görülmektedir. Söz konusu senaryolara göre büyümenin istihdam yaratma kapasitesini gösteren esneklik katsayısı 2010-2050 dönemi için ortalama olarak %40-%50 aralığındadır.

AB-21 ve OECD ülke gruplarında toplam istihdam oranları 2010 yılında sırası ile %64,8 ve %64,6 olarak gerçekleşmiştir. Türkiye'de 2050'de bu oranlar düşük senaryoda yaklaşık 17 puan geridedir. Orta senaryoda ise yaklaşık 7-8 puan geridedir. Yüksek senaryoda ise 1 puan geridedir.

Not: AB-21 ve OECD oranları 15-64 yaş grubunu, Türkiye oranları ise 15 ve üzeri yaş grubunu kapsamaktadır.



### 4.5. İşsizlik: Erkek, Kadın ve Toplam Öngörüler

Bu çalışmada işsizlik oranları için bir senaryo yapılmamış fakat işsizlik oranı ve işsiz sayısı kadın ve erkek için ayrı ayrı olarak istihdam ve işgücü öngörülerinden faydalanarak bulunmuştur. Kadın, erkek ve toplam işsiz sayılarını bulmak için, öngörülen kadın, erkek ve toplam işgücü sayılarından, sırası ile öngörülen kadın erkek ve toplam istihdam sayıları çıkarılmıştır. Kadın, erkek ve toplam işsizlik oranlarını bulmak için, kadın erkek ve toplam işsiz sayıları, sırası ile

kadın, erkek ve toplam işgücü sayılarına bölünmüştür. Diğer bir deyişle, işsiz sayıları artık (residual) olarak hesaplanmıştır. İşsizlik oranları ise öngörülen işsiz sayılarının, öngörülen işgücü sayıları içerisindeki oranları olarak bulunmuştur.

Öngörülerde, tek haneli sayılara inen işsizlik oranları düşük görülebilir. Fakat unutulmamalıdır ki bu sayılar uzun dönemli eğilimleri göstermektedir. Arada kriz dönemleri yaşanabilir ve işsizlik oranları yükselebilir. Bu durumlar öngörülmemiştir.

İstihdam ve işgücü öngörülerinden çıkarsanan işsiz ve işgücü sayılarına göre erkek işsizlik oranı 2023'te düşük, orta ve yüksek senaryolarda yaklaşık %11, %10,2, %9,5 olacaktır. İşsiz sayıları ise üç senaryoda sırası ile 2.6 milyon, 2.4 milyon ve 2.3 milyon olacaktır. 2050'de işsizlik oranları üç senaryoda sırası ile %10,5, %7,9 ve %6; işsiz sayıları ise sırası ile 3.1 milyon, 2.4 milyon ve 1.8 milyon olacaktır. Benzer biçimde bu oran ve sayılar kadınlar için şöyledir: İşsizlik oranı 2023'te düşük, orta ve yüksek senaryoya göre sırası ile %14,5, %11,9 ve %10,83; işsiz sayıları ise sırası ile 1.5, 1.4 ve 1.4 milyon olarak öngörülmiştir. 2050'de ise kadın işsizlik oranları sırası ile %14,9, %9,2 ve %7,5 ve işsiz sayıları 2.1 milyon, 1.9 milyon ve 1.8 milyon olarak öngörülmiştir. Öngörüler Şekil 4.5'te görülmektedir.

Toplamda işsizlik oranları 2023'te düşük, orta ve yüksek senaryolarda sırası ile %12,1, %10,8 ve %10 olmuş; işsiz sayıları ise 4.1 milyon, 3.8 milyon ve 3.7 milyon olmuştur. 2050'de ise toplam işsizlik oranları düşük, orta ve yüksek senaryolarda sırası ile %12, %8,5 ve %6,7 ve işsiz sayıları ise 5.2 milyon, 4.2 milyon ve 3.6 milyon olarak öngörülmiştir. Öngörüler Şekil 4.6'da görülmektedir. Görüldüğü gibi işsizlik oranları Senaryo-1'e göre 2010-2050 dönemi boyunca hemen hemen yatay bir seyir izlemektedir. İşsizlik oranları Senaryo-2 ve Senaryo-3'e göre aynı dönem boyunca sürekli azalmaktadır.

Sonuç olarak; 4. bölümde geliştirilen Senaryo 1, 2 ve 3 şu biçimde değerlendirilebilir: Senaryo-1 ekonomi için ve işgücü piyasası konusunda kötümser; Senaryo-2 orta düzey bir gelişmeyi göstermektedir. Senaryo-3 ise ekonomi için ve işgücü piyasası konusunda özellikle kadınların işgücüne katılımı ve istihdamı açısından iyimser bir gelişmeyi göstermektedir. Bu üç senaryo içerisinde Senaryo-2'nin gerçekleşme olasılığının diğer iki senaryoya göre daha yüksek olduğu düşüncemizi belirtebiliriz. Yine de bu senaryoların uzun dönemli öngörüler olduğunu ve 2010-2050 dönemi boyunca arada, varsayılandan daha iyi veya varsayılandan daha kötü ekonomik ve işgücü piyasası koşullarının yaşanabileceğini ve bu durumların öngörülmediğini belirtmekle yetinelim.

**Şekil 4.5. İşsizlik Oranları ve İşsiz Sayıları:  
Uzun Dönemli Öngörüler 2010-2050, (Bin, %)**



|                       | 2010 | 2015 | 2020 | 2023 | 2025 | 2030 | 2035 | 2040 | 2045 | 2050 |
|-----------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| İşsiz Nüfus: SEN-1    | 2236 | 2389 | 2537 | 2623 | 2676 | 2795 | 2888 | 2959 | 3013 | 3051 |
| İşsiz Nüfus: SEN-2    | 2236 | 2321 | 2394 | 2440 | 2448 | 2476 | 2476 | 2450 | 2406 | 2347 |
| İşsiz Nüfus: SEN-3    | 2236 | 2269 | 2282 | 2290 | 2271 | 2229 | 2155 | 2054 | 1937 | 1799 |
| İşsizlik Oranı: SEN-1 | 11,3 | 11,2 | 11,1 | 11,0 | 11,0 | 10,9 | 10,8 | 10,7 | 10,6 | 10,5 |
| İşsizlik Oranı: SEN-2 | 11,3 | 10,8 | 10,4 | 10,2 | 10,0 | 9,6  | 9,1  | 8,7  | 8,3  | 7,9  |
| İşsizlik Oranı: SEN-3 | 11,3 | 10,6 | 9,9  | 9,5  | 9,2  | 8,5  | 7,9  | 7,3  | 6,6  | 6,0  |



|                       | 2010 | 2015 | 2020 | 2023 | 2025 | 2030 | 2035 | 2040 | 2045 | 2050 |
|-----------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| İşsiz Nüfus: SEN-1    | 1122 | 1253 | 1394 | 1481 | 1540 | 1680 | 1809 | 1925 | 2030 | 2123 |
| İşsiz Nüfus: SEN-2    | 1122 | 1230 | 1346 | 1416 | 1462 | 1571 | 1666 | 1748 | 1819 | 1878 |
| İşsiz Nüfus: SEN-3    | 1122 | 1226 | 1337 | 1405 | 1449 | 1552 | 1642 | 1719 | 1784 | 1837 |
| İşsizlik Oranı: SEN-1 | 14,3 | 14,4 | 14,5 | 14,5 | 14,5 | 14,6 | 14,7 | 14,7 | 14,8 | 14,9 |
| İşsizlik Oranı: SEN-2 | 14,3 | 13,3 | 12,4 | 11,9 | 11,7 | 11,0 | 10,5 | 10,0 | 9,6  | 9,2  |
| İşsizlik Oranı: SEN-3 | 14,3 | 12,7 | 11,5 | 10,8 | 10,5 | 9,7  | 9,0  | 8,4  | 7,9  | 7,5  |

Kaynak: - Senaryo çalışması ve öngörüler; Yrd. Doç. Dr. Şeref HOŞGÖR, Hakan Ferit HOŞGÖR ve yazar tarafından ortaklaşa yapılmıştır.  
- 15+ Yaş Kurumsal Olmayan Sivil Nüfus için Tablo 4.1'e bakınız.



**Şekil 4.6. Toplam İşsizlik Oranı ve Toplam İşsiz Sayıları:  
Uzun Dönemli Öngörüler 2010-2050, (Bin, %)**



Kaynak: - Senaryo çalışması ve öngörüler; Yrd. Doç. Dr. Şerif HOŞGÖR, Hakan Ferit HOŞGÖR ve yazar tarafından ortaklaşa yapılmıştır.  
- 15+ Yaş Kurumsal Olmayan Sivil Nüfus için Tablo 4.1'e bakınız.



# B Ö L Ü M

## GENEL DEĞERLENDİRME VE İŞGÜCÜ PİYASASI POLİTİKA ÖNERİLERİ





## 5. GENEL DEĞERLENDİRME VE İŞGÜCÜ PİYASASI POLİTİKA ÖNERİLERİ

### 5.1. Genel Değerlendirme

Dünya Bankası sınıflandırmasına göre Türkiye üst-orta gelirli ülkeler grubu içerisinde yer almaktadır. 2011 yılında, Türkiye'nin Gayri Safi Yurtiçi Hâsılası (GSYH) 772 milyar ABD doları ve kişi başına düşen milli gelir 10.444 ABD doları olarak gerçekleşmiştir (TÜİK, 2012c). 2011 yılında Türkiye dünyada 16'ncı en büyük ekonomidir. AB ülkeleri ile karşılaştırıldığında ise Avrupa'nın 6'ncı büyük ekonomisi olduğu görülmektedir (Yatırım Desteği ve Tanıtım Ajansı, 2012).

İnsani Gelişmişlik Endeksi (Human Development Index-HDI), Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) tarafından hazırlanan İnsani Gelişme Raporu'nda sunulmakta ve ülkelerin toplumsal ve ekonomik gelişmesini ölçmeyi amaçlamaktadır. İnsani Gelişme Endeksi, gelir düzeyi ve ekonomik büyüme hızı gibi bir ülkenin kalkınmasını gösteren geleneksel ölçütlere bir seçenek olarak getirilmiştir. İnsani Gelişmişlik Endeksi, insani gelişmenin üç temel göstergesi olan gelir, sağlık ve eğitimi tek bir endekste birleştiren toplumsal ve ekonomik gelişmişlik ölçütüdür. 2011 yılı İnsani Gelişme Raporu'na göre İnsani Gelişmişlik Endeksi'nin Türkiye için değeri 0,699'dur. Buna göre Türkiye, karşılaştırmalı verisi bulunan 187 ülke arasında 92'inci sıradadır. Bu sıralama ile Türkiye yüksek insani gelişmişlik gösteren ülkeler arasında olmakla birlikte, AB ülkeleri ortalamasından geridedir. Örneğin, Avrupa ve Orta Asya'nın bir bölge olarak İnsani Gelişmişlik Endeksi değeri 2011 için 0,751'dir. Bölüm 3'te karşılaştırma yaptığımız ülkeler hakkında ise şu bilgileri verebiliriz. Almanya, İnsani Gelişmişlik Endeksi için 0,905 değeri ile 9'uncu sırada, Güney Kore 0,897 değeri ile 15'inci sırada ve Yunanistan ise 0,861 değeri ile 29'uncu sırada bulunmaktadır (UNDP, 2011).

Gelir dağılımı eşitsizliğinin bir sorun olduğu Türkiye'de 2011 yılı Gini katsayısı 0,404 olmuştur (TÜİK, 2012d). Gini katsayısı, bir ülkede gelir dağılımının tam eşit dağılımından ne kadar uzak olduğunu ölçer. Gini katsayısının 0 değeri gelir dağılımında tam eşitliği, 100 değeri ise tam eşitsizliği gösterir. Özellikle Latin Amerika ve Afrika ülkelerinde eşitsiz gelir dağılımı ciddi bir sorundur. Gelir dağılımındaki eşitsizlik farklı nüfus gruplarının toplam gelirden aldığı payların karşılaştırılmasında da görülebilir. Türkiye'de son %20'lik grubun toplam gelirden aldığı pay, ilk %20'lik grubunun 8 katıdır (TÜİK, 2012d). Ayrıca, Türkiye'de bölgesel ve kır-kent gelir farklılıkları büyük ve zaman içerisinde inatçı bir yapı sergilemektedir.

2011 İnsani Gelişme Raporu'na göre Türkiye'de 25 yaş üzeri yetişkinlerin eğitim gördüğü ortalama yıl sayısı 6,5 yıldır. Bu gösterge Almanya'da 12,2 yıl, Güney Kore'de 11,6 yıl ve Yunanistan'da 10,1 yıl olarak gerçekleşmiştir. İnsani Gelişme Endeksi'nin üzerine inşa edildiği üç endeksten birisi Eğitim Endeksi'dir. Eğitim Endeksi, yetişkinlerin ortalama okul yılına ve 7 yaş altı çocukların beklenen okul yılına dayanır. 2011 yılında Türkiye'de Eğitim Endeksi 0,583 değerini almıştır. Aynı yılda Eğitim Endeksi, Almanya'da 0,928, Güney Kore'de 0,934 ve Yunanistan'da 0,861 olarak gerçekleşmiştir. Bu ülkelerle karşılaştırıldığında Türkiye'nin Eğitim Endeksi değeri bir hayli düşüktür.

Türkiye'nin nüfusu ve nüfus yapısı Cumhuriyet'in kuruluş yıllarından beri birçok değişiklikler geçirmiştir. TÜİK'e göre 2011 yılında Türkiye'nin nüfusu 74,7 milyondur (TÜİK, 2011a). Hoşgör (Hoşgör ve Tansel, 2010)'ün orta düzey tahminlerine göre 2050 yılında Türkiye'nin nüfusu 99,8 milyona ulaşacaktır.

Türkiye Demografik Geçiş Sürecinin üçüncü aşamasında bulunmaktadır (Shorter, 1995; Behar, 1999; Hoşgör ve Tansel, 2010). Bu süreç ölüm hızının düştüğü ve doğurganlık hızının hızlı biçimde azaldığı bir süreçtir. Bu süreçte toplam nüfus artış hızı düşmüştür fakat nüfus artmaya devam etmektedir. Bu evrenin 2050'de tamamlanacağı öngörülmüştür. Toplam doğurganlık hızı 1950'lerdeki 6,9 çocuktan 2010'da 2,03 çocuğa düşmüştür (TÜİK, 2012a). Hoşgör (Hoşgör ve Tansel, 2010)'ün tahminlerine göre 2050 yılında yıllık nüfus artış hızı %0,1 olacak ve nüfus durağanlaşacaktır.

## 5.2. İşgücü Piyasası Politika Önerileri

Nüfusun artış hızı azalırken, çalışma çağındaki nüfusun artması ve yüksek sayılara ulaşması Demografik Fırsat Penceresi veya Demografik Armağan olarak anılmaktadır. Söz konusu süreçte toplam bağımlılık oranı düşüktür. Diğer bir deyişle, bağımlı genç nüfus oranı azalmış ve bağımlı yaşlı nüfus oranı ise henüz artmamıştır. Ülkelerin tarihinde bir kez gerçekleşen bu durum üretimi artırmak, kalkınmayı sağlamak, daha yüksek yaşam düzeyini yakalayabilmek ve hem kamu hem de özel tasarrufları artırmak için bir fırsattır. Politika yapımcılar ve yöneticiler bu fırsattan faydalanmayı hedeflemelidir. Artan çalışabilir çağ nüfusu ile birlikte, bu nüfusun istihdam edilebilmesi durumunda vergi tabanı genişleyecektir. Genişleyen vergi tabanı ile birlikte kamu tasarrufları artacak, bu durum eğitim, sağlık ve sosyal güvenlik alanlarında harcamaların artmasına olanak sağlayacaktır.

Türkiye, Demografik Fırsat Penceresinin sunmuş olduğu fırsatları şimdiye dek yeterince değerlendirememiştir. Fakat Demografik Fırsat Penceresi 2041 yılına kadar devam edecek bir süreçtir. Demografik Fırsat Penceresinden yararlanılabilmesi, bu konuda farkındalık yaratılmasını ve bilinçli politikaların uygulanmasını gerektirir. Demografik Fırsat Penceresi'nin bir fırsat olması ancak doğru politikaların doğru zamanda uygulanması ile mümkündür.

Yöneticiler ve politika yapımcılar daha uzun dönemde çalışma çağı nüfusun azalacağını ve yaşlı nüfusun artacağını dikkate alarak, bu dönem için de gerekli hazırlıkları yapmalıdır. Çalışma çağı nüfus azalırken ekonomik büyümenin sürdürülebilmesi yöneticiler için bir mücadele alanı olacaktır.

Yaşlı nüfus artarken sağlık ve sosyal güvenlik sistemlerine olan talep de artacaktır. Sağlık ve sosyal güvenlik sistemlerinin yaşlı nüfusun gereksinimlerine yanıt verebilecek biçimde düzenlenmeleri gerekmektedir. Yaşlıların bakım ihtiyaçları göz önünde bulundurularak, sağlık personelinin yetiştirilmesi planlanmalı, yaşlı nüfusun ihtiyaç duyabileceği emeklilik fonları ve diğer finansal araçlar geliştirilmelidir. Sağlık ve sosyal güvenlik sistemlerinin uygun biçimde genişletilmesi ve güçlendirilmesi yöneticilerin odaklanması gereken diğer bir uğraştırıcı alan olacaktır.

Geleceğin sağlıklı, eğitilmiş ve becerili işgücünü yetiştirmek için eğitimde gerekli adımların atılması önemlidir. Eğitim ile ilgili politikalar, işgücünün niteliğini, becerilerini ve istihdam edilebilirliğini artıracak şekilde oluşturulmalı, meslek liseleri ve meslek yüksekokullarında ve üniversitelerde verilen eğitimde işgücü piyasasının ihtiyaçları ve gelişen teknoloji göz önünde bulundurulmalı, sanayi ve hizmet alanlarında faaliyet sürdüren kuruluşlar ile mesleki eğitim arasında işbirliği sağlanmalıdır.

İşgücü arzı kadar işgücüne olan talebin artması da demografik fırsat penceresinden yararlanmak için bir önkoşuldur. Bu ise yasal düzenlemeler dahil çok yönlü politikaların geliştirilmesini gerektirir. Ayrıca makroekonomik istikrarın sağlandığı kuvvetli ekonomik büyüme, yatırımların

ve üretimin artması dolayısıyla, işgücüne olan talebin artması için temel bir unsurdur. Sosyal paydaşlar ve sivil toplum kuruluşları (STK) da dahil olmak üzere tüm taraflar aktif bir şekilde hedef ve politika belirleme sürecinde yer almalıdır.

İşgücü piyasasında kırılgan gruplar, kadınlar gençler ve göçmenlerdir. Bu grupların durumu aşağıdaki bölümlerde ayrıca ele alınacaktır. Bunların yanında mevsimlik tarım işçilerinin yaşam ve çalışma koşulları ve çocuklarının eğitimi özel bir ilgiyi gerektirmektedir. Mevsimlik tarım işçilerinin çocuklarının YİBO'lara yerleştirilerek eğitim görmeleri sağlanmalı ve yerleşik yaşama geçmek isteyen mevsimlik tarım işçilerine destek verilmelidir. Günümüzde işsizlerin sadece yüzde bir buçuğu kadarını kapsayan işsizlik sigortası yaygınlaştırılmalıdır.

Tarımda istihdam zaman içerisinde azalıyor olmasına rağmen, günümüzde tarım hala işgücünün önemli bir kısmını barındırmaktadır. Tarımda üretkenlik düşüktür. Tarımda üretkenliği artırmak için üreticilere beceri eğitimi, Ar-Ge desteği ve danışmanlık hizmetleri verilmelidir.

Kayıtdışı istihdam ciddi bir sorun olmaya devam etmektedir. Kayıtdışı istihdamın payı azalmakla birlikte, Türkiye'de çalışanların %42'si herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı değildir. İnsana yakışır iş, sosyal güvence, adil gelir dağılımı gibi konularda bir çok sorunsal içinde barındıran kayıtdışı ekonomiyle mücadelede etkili politikaların geliştirilmesi gereklidir.

Enformel sektörde üretkenliğin düşük olduğu, tam zamanlı veya kendi hesabına çalışmada düşük gelir elde edildiği bilinmektedir. Yöneticiler ve politika yapıcılar istihdamın formel sektörde yaratılması konusuna eğilmelidir.

### **5.2.1. Eğitimi Geliştirme**

Türkiye'de günümüzde işgücünün eğitim düzeyi düşük olup, işgücünün ortalama eğitim süresi sekiz yıldan azdır. TÜİK (2012e)'e göre Mart 2012 döneminde istihdam edilenlerin %57,3'ü diğer bir deyişle yaklaşık beşte üçü lise altı eğitimlidir. İşgücünün eğitim ve becerilerinin kısıtlılığı, uzun dönemde demografik fırsat penceresinden yararlanmayı engelleyecek bir faktördür.

Günümüzde uluslararası rekabette en önemli unsurlardan biri yeni teknolojilerin kullanımıdır. Yeni teknoloji uygulamaları ise iyi eğitilmiş ve becerili işgücünü gerekli kılmaktadır. Bu çerçevede, eğitimin niteliği ve okulda kalma süresi artırılmalı, beceri geliştirici, problem çözücü, temel bilimleri vurgulayan ve kavrama becerilerini (cognitive skills) geliştiren eğitim özendirilmelidir.

Kadınların işgücüne katılımının artırılmasında eğitimin önemine daha önceki bölümlerde dikkat çekilmişti. Kadınların her düzeyde eğitim fırsatlarından eşit olarak yararlanabilmesi öncelikli bir politika olmalıdır.

Günümüzde meslek lisesi mezunlarının becerileri ile işverenlerin taleplerinin uyuşmadığı gözlemlenmektedir. Bu nedenle, mesleki eğitim programları, işgücü piyasasında talep edilen becerileri kazandırmaya yönelik biçimde yeniden düzenlenmelidir.

Bu çerçevede eğitim etmeninin değişik boyutları ile ilgili dört önemli nokta ortaya çıkmaktadır.

Birinci önemli nokta; çalışma çağı nüfusun ve işgücünün azaldığı ve yaşlı nüfusun artmaya başladığı (Demografik Fırsat Penceresinin kapandığı) dönemde bile eğitimin toplum ve ekonomi açısından çok önemli olacağı noktasıdır. Çalışmalar, doğurganlığın azaldığı döneme girildiğinde

ek kaynakların insan sermayesinin niteliğini geliştirilmesine yönlendirmenin önemli olduğuna işaret etmektedir. Çalışma çağı nüfusu azalıp yaşlı nüfus artarken insan sermayesine daha fazla yatırım yapılması, belirtilen demografik koşulların olumsuz etkilerinin giderilmesi açısından önemlidir (Lee ve Francisco, 2010).

Eğitim ve beceri kazandırma ile ilgili ikinci önemli nokta günümüz çalışma çağı nüfusu ile ilgilidir. Çalışma çağındaki nüfusa hayat boyu eğitim programları ile becerilerini tazeleme, yenileme ve geliştirme imkanı sağlanarak istihdam edilebilirliği artırılmalıdır.

Eğitim ve beceri kazandırma ile ilgili üçüncü önemli nokta eğitimin niteliğine yatırım yapılmasıdır. Uluslararası Öğrenci Başarılarını Değerlendirme Programı (PISA) sonuçlarına göre Türkiye’de eğitimin niteliği düşüktür. PISA’da okuma, matematik ve fen alanlarında Türkiye’nin puanları OECD ortalamasının altındadır. 15 yaşında Türkiye’deki bir gencin eğitim düzeyi AB’deki çağdaşınkinden en az bir yıl geridedir. Birçok çalışma, tamamlanan eğitim yılının yanında asıl önemli olanın öğrencilerin kazandıkları bilgi, yetenek ve kavrama becerileri (cognitive skills) olduğunu vurgulamaktadır. Örneğin, Hanusek ve Woessmann(2007) kazanılan eğitim düzeyinden daha çok kavrama yetilerinin ekonomide büyümeyi etkilediğini göstermiştir. Bu nedenle zorunlu eğitim yılının artırılması yanında, her düzeyde eğitimin niteliği yükseltilmeli, eğitim kurumları arasındaki kalite farklılıkları giderilmeli ve eğitimin niteliği düşük olan kurum ve bölgelere yönelik özel politikalar geliştirilmelidir. Eğitim, gelişen teknolojiyle uyumlu olmalı, Bilişim ve İletişim Teknolojileri (BİT)’nden yararlanılmalı ve bilgi ekonomisinin gereksinimlerine cevap verebilmelidir. Yabancı dil becerilerinin geliştirilmesi öncelikli bir politika olmalıdır. Temel bilimlere vurgu yapılmalı, eleştirel düşünce ve kavrama becerileri geliştirilmelidir. Üretkenlik artışı sağlamanın baş koşulu çağdaş bir eğitimidir. Eğitimin niteliğinin artırılması kentlerde istihdam edilebilirliği artıracak, kırsal alanlarda ise tarımsal etkinliklerin modernleşmesine katkıda bulunacak ve tarımsal endüstrinin gelişmesinde etkili olabilecektir.

Eğitim ve beceri kazandırma ile ilgili dördüncü önemli nokta okul öncesi eğitimidir. Nitelikli okul öncesi eğitim, ailelerin sosyo-ekonomik konumlarının çocukların ilerideki yaşamları üzerine etkisini azaltmakta, çocukların ileride eğitim ve iş yaşamlarında başarılı bireyler olmalarında kilit bir rol oynamaktadır. Birçok araştırmacı okul öncesi eğitimin, yoksulluk ve eşitsizliğin nesilden nesile geçmesini engellemenin en etkili araçlarından biri olduğunu belirtmiştir. Okul öncesi eğitim yaygınlaştırılmalı ve zorunlu olmalıdır. Bekman ve Gürlesel (2005) Türkiye’de okul öncesi eğitimi irdeleyen ve politika önerileri sunan çalışmalardan biridir.

Nüfusbilim gelişmeleri ışığında eğitim konusunun daha detaylı değerlendirmesi ve politika önerileri için TÜSİAD-UNFPA Nüfusbilim ve Yönetim: Eğitim Sistemine Bakış (Y. Kavak, 2010) raporuna bakılabilir.

### **5.2.2. İstihdam Yaratma**

Demografik Fırsat Penceresinden faydalanmak için, çalışma çağındaki nüfusa istihdam olanakları yaratmak, hem toplumsal huzur hem de ekonomik büyüme açısından büyük önem taşımaktadır. Nüfusun yaş yapısındaki değişim dolayısıyla çalışma çağındaki nüfus (15-64 yaş grubu) 2041 yılında en üst düzeye ulaşarak 65,3 milyon (Hoşgör, 2010, orta düzey) olacak, bu tarihten sonra azalmaya başlayacak ve Demografik Fırsat Penceresi kapanacaktır. İstihdam yaratılabildiği takdirde vergi tabanı ile kamu ve özel tasarruflar genişleyecek, toplumsal refah artacaktır. Aksi takdirde ise işsizlik, yoksulluk ve toplumsal huzursuzluğun ortaya çıkması kaçınılmazdır.

Günümüzde, Türkiye'nin işgücü piyasası özellikleri şöyle sıralanabilir: Tarımın düşen fakat yüksek olan istihdam payı, genelde düşük işgücüne katılım ve istihdam oranı, yüksek tarım dışı işsizlik oranı, özellikle kadınların işgücüne düşük katılımı, kadınlar ve gençler arasında yüksek işsizlik, işgücünün düşük insan sermayesi düzeyi, istihdamın küçük ölçekli işletmelerde yaygınlığı, enformel sektör ve önemli boyutta bir kayıtdışı ekonomi. Bunun yanında tarımsal istihdamın uzun dönemde düşmeye devam etmesi ve kırdan kente göçün hızlanması, yeni üretim biçimlerinin gerektirdiği beceriden yoksun işgücü arzının kentlerde artmasına yol açacaktır. Yönetici ve politika yapıcıların bu özellik ve gelişmeleri dikkate alarak politikalar tasarlamaları önemlidir.

BM'nin öncülüğünde, 2000 yılında dünya liderleri tarafından benimsenen Binyıl Kalkınma Hedefleri (MDG) arasında birinci hedef "Aşırı yoksulluğu ve açlığı ortadan kaldırmak"tır. Bu hedefin bir boyutu şöyle ifade edilmiştir. "Kadınlar ve gençler dahil olmak üzere bütün insanlara üretken ve yeterli istihdam sağlamak". Bu hedefin de vurguladığı gibi, işgücü piyasasında özellikle önem verilmesi gereken ve sorunlarına çözümler üretilmesi gereken iki önemli gruptan birisi kadınlar diğeri gençlerdir. Kadınların ve gençlerin istihdama katılımı Demografik Fırsat Penceresinden yararlanılabilmesi için, politika yapıcıların ve yöneticilerin önemle üzerinde durması gereken bir konudur. Yaşlanan nüfus dikkate alındığında, yaşlılara yönelik özel politikalar geliştirilmesi de üzerine eğilimesi gereken başka bir alan olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bu üç grubu aşağıda ayrı ayrı ele alacağız. Bu üç grubun da işgücüne katılımı, iş bulabilirlik yanında, toplumda izlenen politikalar ve bu grupların çalışması ile ilgili toplumsal düşünce, davranış ve önyargılardan etkilenir. Bazı ülkelerde gençler işgücü piyasasına erken girerler. Bazı ülkelerde ise eğitimlerine devam edip işgücü piyasasına girişlerini ertelerler. Gençlerin eğitim ve beceri kazanmak amacıyla, işgücü piyasasına girişlerini ertelemeleri daha olumlu olup, Türkiye'de de bu yöne doğru bir eğilim vardır. Toplam işgücüne katılımı etkileyen ikinci demografik grup kadınlardır. Kadınların işgücüne katılımı düşen doğurganlık gibi etmenlerin yanında kurumsal etmenlerden de etkilenir. Örneğin, annelik ve doğum izni, çocuk bakımı, okul öncesi eğitim ile ilgili politikalar kadınların işgücüne katılımını etkiler. Ülke işgücüne katılımını etkileyen üçüncü demografik grup yaşlılardır. Birçok ekonomide yaşlıların formel sektörde çalışmasını engelleyen zorunlu emeklilik yaşı vardır. Bazı ekonomilerde ise sosyal güvenlik ile ilgili kurallar erken emekliliği özendirir. Türkiye'de 1992'de asgari emeklilik yaşının kaldırılması sonucu böyle bir durum oluşmuştur.

Söz konusu üç grubun ayrı ayrı ele alınmasından önce işgücü piyasasının etkinliği açısından önemli olan aktif işgücü politikalarına (AİP'ler) ve İŞKUR'un konumuna değinilecektir. İstihdamın artırılmasında bir araç olarak değerlendirilen, birçok Avrupa ülkesinde yaygın olarak uygulanan AİP'ler, eğitim programları, özel sektör teşvik programları, kamuda doğrudan istihdam programları ve danışmanlık hizmetleri gibi çeşitli biçimler alabilir. AİP'ler genellikle işgücü piyasasına girişte zorluk yaşayan bireylerin niteliklerinin artırılmasını içermektedir. AİP özellikle kadınlara ve gençlere yönelik olmalı ve onların AİP'lere erişimleri artırılmalıdır. İşgücü piyasasının düzenlenmesinde, istihdamın korunması ve geliştirilmesinde ve AİP'lerin uygulanmasında İŞKUR önemli bir role sahiptir. İŞKUR'un işgücü arzı ile talebi arasında etkin bir köprü görevi görmesi için kurumsal kapasitesinin uzman personel desteği ile güçlendirilmesi ve kamoyunda tanınırlığının artırılması çalışmalarına devam edilmelidir. Ayrıca AİP'ler kapsamında dezavantajlı gruplara göre düzenlenmiş sosyal güçlendirme eğitimleri verilmelidir. İŞKUR tarafından AİP'ler izlenmeli, etkinlikleri analiz edilmeli ve değerlendirilmelidir. İller düzeyinde istihdam ve mesleki eğitim politikalarının oluşturulması hedeflenmeli, AİP'lerin belirlenmesi, mesleki eğitim uygulamalarının izlenmesi ve değerlendirilmesi İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurumları tarafından aktif bir şekilde yürütülmelidir.

Bunun dışında istihdamı artırmak için, istihdamın üzerindeki maliyetlerin azaltılmasına devam edilmesi önemli olacaktır. Ayrıca, formel işgücü piyasasında yüksek olduğu düşünülen katılıkların giderilmesi ve yarı zamanlı çalışma gibi güvenceli ve esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaştırılması gibi işgücü piyasası reformları, özellikle dezavantajlı grupların çalışma hayatına girmesi ve çalışma hayatında kalması açısından önemlidir. Bu politikaların Türkiye’de işgücüne katılım ve istihdamı ne yönde etkiledikleri konusunda çalışmalar henüz çok azdır.

### **5.2.2.1. İşgücü Piyasasında Kadınlar**

Beijing’de 1995’te kadınlar üzerine yapılan 4’ncü Dünya Konferansında, "Kadın ve Ekonomi" başlığı altında bazı amaçlara yer verilmiştir. Bu amaçlar ILO (2010)’da "Kadınların ekonomik haklarını ve bağımsızlıklarını sağlamak" biçiminde özetlenmiştir. Bu özet şu koşulları içermektedir: İstihdama katılım, uygun çalışma koşulları, ekonomik kaynakların kontrolüne eşit katılım, kadınların ekonomik kapasitesini ve ticaret ağını genişletmek, istihdamda ayrımcılığı ve mesleki ayrımcılığı ortadan kaldırmak, kadınların eğitim, bilgi ve teknolojiye erişimlerini olanaklı kılmak ve aile yaşamı ile çalışma yaşamının uyumlu olmasını sağlamak. Yöneticiler ve politika yapıcılar kadın istihdamına ilişkin politika önerileri oluştururken bu noktaları göz önünde bulundurmalıdır.

2000 yılında benimsenen Binyıl Kalkınma Hedefleri (MDG) arasında üçüncü hedef "Cinsiyet eşitliğini teşvik etmek ve kadınların güçlendirilmesini sağlamak" olarak belirlenmiştir. İnsani Gelişme Raporu 2011’de verilen Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi, kadınlarla erkekler arasında üç boyuttaki eşitsizliği ölçen birleşik bir ölçüttür. Bu indekste ele alınan boyutlar, üreme sağlığı, yetkinleştirme (empowerment) ve işgücü piyasasıdır. Cinsiyet Eşitsizlik Endeksi 2011’de Türkiye’de 0,443 gibi oldukça yüksek bir değerdir (UNDP, 2011). Toplumsal cinsiyetçi yaklaşım ve önyargılar kadınların fırsatlarını kısıtladığı için hassasiyetle ele alınması gereken bir husustur. TÜİK (2012a) çalışması, kadınların işgücüne katılımını engelleyen kültürel etmenlerin etkilerinin kuvvetli olduğunu göstermektedir. Kadınlara yönelik cinsiyet ayrımcılığı kadınların eğitime erişmesinde, toplumsal, ekonomik ve siyasi yaşama aktif katılımında eşitsizlikler yaratmaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin ilgili tüm politikalara yansıtılması ve söz konusu politikaların hayata geçirilmesi politika yapıcılarının ve yöneticilerin öncelikle ele alması gereken bir konudur.

Kadınların işgücüne katılımının artması Demografik Fırsat Penceresinden faydalanılmasının ön koşuludur. Ancak, gerekli istihdam yaratılamadığı takdirde bu durum kadın işsizliğini artıracaktır. Kadınların çalışma hayatına katılımını artırmak ve kadın işsizliği ile mücadele edebilmek için kısa dönemde AİP’ler ve mikrokredi programları etkili olabilir. AİP’ler beceri eğitimlerinin yanı sıra, iş arama eğitimi, girişimcilik, iş yönetimi gibi eğitimleri de içermelidir. Uzun dönemde ise kadınların eğitime yatırım politikaları ağırlık kazanmalıdır. Bergemann ve van den Berg (2006)’e göre AİP’ler Avrupa’da kadınların istihdamına olumlu etki yapmaktadır. Dahası, özellikle kadınların işgücüne katılımının düşük olduğu ekonomilerde, bu etkiler, erkeklerin istihdamına olan etkilerden daha büyüktür. En kuvvetli etki, beceri geliştiren programlarda görülmüştür.

Kadınların işgücüne katılımını artırmak için çocukların kreşlerde veya evlerde bakımlarının devlet tarafından desteklenmesi biçiminde bazı politikalar hali hazırda birçok AB ve Kuzey Amerika ülkelerinde uygulanmaktadır. Tekin (2007), Le Febre ve Merrigan (2008) devletin çocuk bakım desteklerinin işgücü piyasasına etkileri ve özellikle bu desteklerin annenin işgücüne katılımını nasıl etkilediğini araştıran çalışmalardan bazılarıdır. Bettendorf ve diğerleri (2012) Hollanda’da büyük bir çocuk bakım destek programının değerlendirmesini yapmışlardır. Bu araştırmanın bulgularına göre çocuk bakımının sabit masraflarını ortadan kaldıran destekler halihazırda işgücü piyasası dışında olan annelerin işgücüne katılımını özendirecektir. Halihazırda

çalışan anneler üzerine etkisi ise çalışma saatlerini azaltmaları biçiminde olacaktır. Devletin çocuk bakım desteğinin saatlik olması durumunda, devlet desteği çocuk bakım masrafını sıfıra indirirse, bu durumun işgücü arzına etkisi ücretlerdeki artışın etkisi ile aynı olacaktır. Bölüm 1.4'te tartışıldığı gibi ücret artışının gelir ve ikame etkileri karşıt yönlerde olduğundan halihazırda çalışan anneler için devlet desteğinin etkisi belirsizdir. Bununla birlikte, halihazırda çalışmayan anneler için devlet desteğinin etkisi işgücüne katılımı artırma yönündedir. Devlet desteğinin en büyük etkisi özellikle düşük gelirli kesimler arasında bulunmuştur.

Kadınların iş ve aile yaşamını dengelemelerini sağlayacak çocuk ve yaşlı bakım mekanizmaları yaygınlaştırılmalı ve devlet desteği sağlanarak, bu mekanizmalar ekonomik bakımdan karşılanabilir olmalıdır.

#### **5.2.2.2. İşgücü Piyasasında Gençler**

Genç bir nüfusa sahip olan Türkiye'de gençlerin sorunlarına ve beklentilerine cevap veren politikalar üretilmesi önemlidir. Gençlik ile ilgili politikalar hazırlanırken genç nüfusun gelişimine, bedensel ve ruhsal sağlığına, kişisel yaşamına, öğrenim yaşamına, çalışma yaşamına ve gelir durumuna da yer verilmelidir.

Günümüzde, yüksek işsizlik oranları önemli bir toplumsal sorun durumundadır. İşgücü piyasasına ilk defa katılan gençler, iş deneyiminden yoksundur. İşsiz gençlerin %40'a yakını ilk kez iş arayanlardır. Bu gençler eğitimden istihdama geçişte önemli zorluklar yaşamaktadırlar.

Gençlerin işsiz kalma olasılığı yetişkin yaş gruplarına göre daha yüksektir. Bu nedenle, gençlerin işsizliği ile başa çıkabilmek için kısa dönemde AİP'ler uygulamaya konulabilir. AİP'ler beceri eğitimlerinin yanı sıra, iş arama eğitimi, girişimcilik, iş yönetimi gibi eğitimleri de içermelidir. Uzun dönemde ise gençlerin eğitim seviyelerinin yükseltilmesi ve becerilerinin artırılmasına yönelik politikalar önemli olacaktır. Gençler gelecek mesleklerini planlıyorken; girişimcilik bir seçenek olarak sunulmalı, başlangıç sermayesi/girişim sermayesi gibi finansman olanaklarından faydalanmaları sağlanmalıdır.

Bir eğitim kurumunda yer almayıp işgücü piyasası dışında, atıl durumda olan gençler (15-24 yaş grubu) 2010 da gençliğin %62 sini oluşturmuştur (TÜİK, 2011d). Bu grup "Görünmeyen Gençler" olarak anılmaktadır (UNDP, 2008). Toplam 7,1 milyon olan bu grubun 4,4 milyonu (%62 si) genç kadınlardır (TÜİK, 2011d). Bu gençlere yönelik mesleki eğitim, uzaktan eğitim programları ve AİP'ler işgücü kapasitesini artıracak ve Demografik Fırsat Penceresinden yararlanılmasını sağlayacaktır. "Görünmeyen Gençler" Avrupa'da NEET (Not in Education, Employment or Training) olarak adlandırılmaktadır. İstihdamda veya eğitimde olmayan bu gençlerin durumu birçok AB ülkesinde de bir sorundur (Avrupa Birliği, 2012g).

Avro bölgesinde küresel kriz ile birlikte karşılaşılan en büyük sorunlardan biri bölgede artan genç işsizliği olmuştur. Thomas (2012)'ın belirttiği gibi İspanya'da 16-24 yaş grubunda işsizlik %50'ye yaklaşmış, Yunanistan'da %48, Portekiz'de %30, Birleşik Krallık'ta %22,3 seviyelerine çıkmıştır. Bu oran ABD'de %18 olmuştur. Bu ülkelerde iş başında eğitim ve çıraklık programlarının kamuda tasarruf amacı ile kesilmiş olması durumu kötüleştirmektedir.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Dünya Bankası ve diğer Birleşmiş Milletler örgütleri, gençlerin istihdam sorunları ile ilgili olarak Gençlik İstihdam Ağını (Youth Employment Network, YEN) kurmuşlardır. YEN, gençlik istihdamı konusunda ülkeleri kendi ulusal eylem planlarını

hazırlamaya teşvik etmektedir. Gençlik için istihdam fırsatları yaratmanın yanında, eğitim, sağlık, konut, topluma katılım, özgüven geliştirme ve toplumsal içerme alanlarında politikalar üretilip yaşama geçirilmelidir (UNDP, 2008). Yentürk ve diğerleri (2008) tarafından derlenen kitapta, gençlerle ilgili, gençlik politikaları üretme sürecine katkıda bulunmak amacıyla radikal ve kapsamlı öneriler bulunmaktadır.

Birleşmiş Milletler Gençlik Raporunda (UN, 2012) gençler iş fırsatlarının yokluğundan yakınmakta ve bu alanda yatırım yapılması için çağrıda bulunmaktadır. Ayrıca, gençler aldıkları eğitimin niteliğini sorgulamakta, yükseköğretim sisteminin, işgücü piyasasının gereksinimlerini göz önüne almadığını düşünmektedirler. Bu nedenle, işverenler ile eğitim kurumları arasındaki ilişkinin geliştirilmesi ve kuvvetlendirilmesi çok önemlidir. Gençler, örgün eğitime katılamayanlar için yaygın eğitimin önemini vurgulamakta, staj olanaklarının, kendilerine beceri ve deneyim kazandıracağını düşünmektedirler. Ayrıca, girişimcilik için pratik bilgi ve rehberliğin, danışmanlığın ve finansal fırsatların bulunmadığına dikkat çekmişlerdir. Bu öneriler gençlerin işgücü piyasasına katılımları konusunda uygulanacak politikalara yansıtılmalıdır.

Doğu ve Güney Doğu Anadolu'dan ülkenin batısına olan göçün özellikle ekonomik nedenler dolayısı ile olduğuna ve özellikle göçmen gençlerin ayrımcılıktan değil fakat eğitim ve beceri eksikliği dolayısı ile işgücü piyasasında dezavantajlı durumda olduklarına daha önceki bölümlerde dikkat çekilmişti. Göçmenlerin kent yaşamı ile bütünleşmeleri için konut, istihdam ve diğer toplumsal hizmetlere ulaşabilmeleri sağlanmalıdır. Ayrıca, terörden etkilenen Doğu ve Güneydoğu Anadolu bölgelerindeki gençlerin durumu da özel bir ilgi gerektirmektedir.

Yöneticiler ve politika yapıcıların gençlerin istihdamına yönelik etkili politikalar geliştirmeleri, gençlerin gelecekte başarılı olmalarını, sağlıklı aile kurmalarını, toplumu ve ulusal ekonomiyi olumlu etkileyecektir.

### **5.2.2.3. İşgücü Piyasasında Yaşlılar**

Eurofound tarafından 2012 yılı etkin yaşlanma ve nesiller arası dayanışma yılı olarak belirlenmiştir (AB, 2012e).

Yaşlı nüfus (65 ve üzeri) genelde bağımlı nüfus olarak düşünülür. Fakat yaşlı nüfus yaşam boyu eğitim olanaklarıyla, becerilerini geliştirip güncelleyebilir. Esnek çalışma biçimleriyle işgücüne katılabilir. Uygun sosyal ve ekonomik politikalarla yaşlı nüfus bir fırsata dönüşebilir. Avrupa Birliği nüfusun yaşlanması güçlüklerine karşılık aktif yaşlanma politikası geliştirmekte ve yaşlıların işgücüne katılımını özendirmektedir. BM'ye üye ülkelerin, 2002'de Madrid'de imzalamış oldukları "Yaşlanma Üzerine İkinci Dünya Konferansı Raporu" (BM, 2002) ve Devlet Planlama Teşkilatı'nın 2007'de yayımlamış olduğu "Yaşlanma Ulusal Eylem Planı" (DPT, 2007), yaşlıların yaşamın tüm yönlerine katılmaları için fırsatların yaratılmasının önemine dikkat çekmektedir. Birleşmiş Milletler raporunda bu kapsamda birinci hedef olarak "Yaşlıların toplumsal, kültürel ekonomik ve politik katkılarının tanınması" ve ikinci hedef olarak da "Yaşlıların bütün düzeylerde karar verme süreçlerine tam ve eşit katılımının sağlanması, gereksinim ve ilgilerinin dikkate alınması" yer almaktadır.

Aktif yaşlanma, yaşlıların toplum ile bütünleşmelerini, teknoloji kullanımı da dahil olmak üzere sosyal hayatın her alanına etkin katılımlarını gerektirir. Ekonomik büyümenin faydalarının toplumun bütün kesimlerine eşit dağılımı için gerekli politikalar uygulanmalıdır. Yaşlılara topluma katkı yapmaya devam etme fırsatı verilmelidir. Bunu sağlamak için, onları dışlayan ve ayrımcılığa



uğratan politikalar ortadan kaldırılmalı, yaşlıların ailelerine ve gönüllülük kapsamında çevrelerine yaptıkları katkılar, aile, çevre ve toplum tarafından tanınır ve görülür olmalıdır.

Yaşlılar gelir yaratan işlerini, istedikleri ve üretken olarak çalışabildikleri sürece sürdürmelidirler. Yaşlıların üretken kapasitesi konusunda işverenler bilgilendirilmeli ve bilinçlendirilmelidir. Ayrıca yaşlıların deneyim ve becerilerini gençlere aktarması da genç ve yeni çalışmaya başlayanların eğitiminde önemli bir fırsat olup, bu potansiyelden faydalanılmalıdır. Gelişmekte olan ülkelerde birçok yaşlı genellikle, çalışma koşulları yetersiz ve sosyal güvenlikten yoksun olarak enformel sektörde çalışmaktadır. Gelişmiş ülkelerde ise yaşam ümidi artmakta, nüfus yaşlanmakta ve doğurganlığın azalması nedeniyle işgücüne yeni katılım sınırlı sayıda olmaktadır. Bu durum yaşlı nüfusun çalışma hayatına aktif katılımını daha da önemli kılmakta, yaşlıların çalışma yaşamını uzatmak için esnek emeklilik düzenlemeleri ve yarı zamanlı iş gibi çalışma modelleri önem kazanmaktadır.

İşgücü piyasasında yaşlı kadınların durumu yaşlı erkeklerden farklılık göstermektedir. Zamanında çocuk yetiştirmek için çalışma yaşamlarına ara vermiş olabilirler ve bu nedenle ücretleri düşük ve mesleki gelişimleri eksik olabilir. Etkin çalışma dönemindeki düşük gelirleri veya sosyal güvencesiz çalışmaları onların emeklilikte yoksul olmalarına yol açabilir. Kadınların erkeklere göre daha az taşınmaz ve parasal kaynakları vardır. Erkeklerden daha uzun süre yaşadıkları için özellikle en yaşlı grupta nüfusun çoğunluğunu oluşturan kadınların durumu özel ilgi gerektirmektedir.

Şirketler, yaşlı çalışanlarının özel gereksinimlerini dikkate almalı ve çalışma koşullarını uygun biçime getirmelidir. BM (2002, s. 12)'deki amaçlardan birinde, çalışmak isteyen tüm yaşlılar için istihdam fırsatlarının yaratılmasına vurgu yapılmıştır. Bunu sağlayabilmek için, istihdamın artırılması ve işsizliğin azaltılması makroekonomik politikaların ana hedefi olmalıdır. İleri yaşlarda dışlanma ve bağımlı olma riskini önlemek için çalışma çağı nüfusun işgücüne katılımı ve istihdamı sağlanmalıdır. Yaşlıların kendi işlerini kurmaları ve girişimcilik faaliyetleri desteklenmelidir. Bu amaçla yaşlılara, ayrımcılığa maruz kalmadan kredi alabilmeleri olanağı sağlanmalıdır. Son zamanlardaki bir çalışma, Kurek ve Rachwai (2011), yaşlıların girişimciliğini artırmak için Avrupa Birliğinde neler yapılması gerektiğini tartışmaktadır. Bu çalışmaya göre, erken emekliliğin teşvik edilmesi gözden geçirilmeli, emeklilik yaşından sonra çalışmayı engelleyen kurallar ortadan kaldırılmalı, kazanılmış emeklilik ve sağlık haklarının korunması sağlanmalı, emeklilik sonrası çalışmanın olumsuz yönleri ortadan kaldırılmalıdır. Ayrıca, yaşlılar daha uzun süre çalışma kararı verirken, onları bu kararlarının olası parasal, sağlık ve diğer etkileri hakkında bilgilendirerek kendileri için doğru karar vermeleri sağlanmalıdır. Yaşlıların beceri ve yetenekleri konusunda toplumdaki önyargıları da düzeltmek önemlidir. BM (2002) ve DPT (2007)'de ayrıntıları verilen bu açıklamalardan görüldüğü gibi yönetici ve politika yapıcılarının yaşlılar ve onların işgücüne ve istihdama katılımlarını teşvik etmekle ilgili göz önünde bulundurabilecekleri pek çok nokta bulunmaktadır.

#### **5.2.2.4. Yeşil İstihdam**

Son yıllarda AB'de "yeşil istihdam" konusunda birçok belge yayımlanmıştır. Avrupa Komisyonu (2012) "Green Economy" belgesi bunlardan biridir. Bu belgeye göre yeşil büyüme, 2020'ye kadar 20 milyonun üstünde yeni ve eski iş anlamına gelmektedir. Düşük karbonlu ekonomiye geçişte yeni iş alanları yaratmak AB'nin öncelikli istihdam politikalarından biridir. Bunlar enerji, bio-çeşitlilik hizmetleri, atık işletmeciliği, geri dönüşüm ve karbon gelirlerinin kullanımı gibi alanları içermektedir. İstihdam açısından yeşil ekonominin potansiyelinden faydalanmak için, yeni iş

alanlarının ihtiyaçlarının belirlenmesi, işgücüne yeni gelişen becerilerin eēitiminin verilmesi ve kazandırılması gerekmektedir. Bu bağlamda, AİP'ler, hayat boyu eēitim ve eēitimde firmaların iřbirliēi önemlidir. Kaynakların etkin kullanıldığı dūřuk karbonlu ekonomiye geçişte, bir evre fonu yaratılmalıdır. Bu fondan elde edilen gelir, dūřuk karbonlu teknolojiye yatırımda ve vergileri dūřürmede kullanılabilir. Söz konusu sūrete teknolojiye yatırım, insan sermayesine yatırım ve bireysel girişimcilere mikro-finans yoluyla destek saēlanması önemlidir. Avrupa 2020 stratejisinin önemli bir parçası olan "Yeřil ekonomi ve istihdam" Tūrkiye'de de yöneticiler ve politika yapıcıların gūndeminde olmalıdır

### 5.2.3. Teknolojik Atılım

Makroekonomik politikalar, teknolojik kapasiteyi ve yeni teknolojileri geliřtirme alanlarını da kapsamalıdır. Uluslararası rekabet edebilirlik teknolojik dnūřūmū gūndeme getirmektedir. Bu bağlamda, özel sektör Ar-Ge etkinlikleri, teknolojik kapasite geliřtirilmesi, arařtırmacı yetiřtirilmesi ve kamusal Ar-Ge etkinlikleri yöneticilerin üzerine eēilmesi gereken konulardır. Gūnümüzde Tūrkiye'de ileri teknolojiye sahip ūrnler būyk ölçüde ithal edilmekte ve yeni teknolojilerin yerli olarak ūretilmesi sınırlı kalmaktadır. Tūrkiye'nin toplam ūretim ve ihracatı içinde teknoloji yoēun sektörlerin payı, Avrupa Birliēi ile karřılařtırıldığında azdır. Tūrkiye'de, 2008'de teknoloji yoēunluēu yūksek ūrnlerin ūretim içerisindeki payı %4,1 ve ihracat içerisindeki payı %3,1 olmuřtur. Halbuki AB'de teknoloji yoēunluēu yūksek ūrnlerin toplam ihracat içerisindeki payı 2006'da %21,6 olarak gerçekleřmiřtir (DPT, 2009, s. 157). Buna karřın, 2001 yılı krizinden sonra, imalat sanayinde yařanan yapısal dnūřūmün etkisiyle, Tūrkiye'de ortanın ūstū teknolojikli ūrnlerin toplam ūretim içerisindeki payı artmıřtır. Bu paylar 2008'de ūretimde %24,8 ve toplam ihracat içerisinde %31 olarak gerçekleřmiřtir. Ortanın ūstū teknolojikli ūrnlerde AB'nin ihracattaki payı ise 2006 verilerine göre %41,1 olarak gerçekleřmiřtir (DPT, 2009, s. 157). Ŭlkemizde toplam ūretim ve ihracat içerisindeki orta ve yūksek teknolojikli ūrnlerin payının artırılması önemlidir.

2011-2014 yılları için hazırlanan Tūrkiye Sanayi Stratejisi Belgesi'nin de ana hedefi "Orta ve yūksek teknolojikli ūrnlerde Avrasya'nın ūretim ūssū olmak" (Sanayi ve Ticaret Bakanlıēı, 2010, s. 10) biçiminde belirlenmiřtir. Yine aynı belgede "Orta ve yūksek teknolojikli sektörlerin ūretim ve ihracat içindeki payının artırılması, dūřuk teknolojikli sektörlerde katma deēeri yūksek ūrnlere geçiřin saēlanması řeklinde ū temel stratejik hedef tespit edilmiřtir. Tūrkiye Sanayi Stratejisi'nin genel amacını ve dolayısıyla stratejik hedefleri gerçekleřtirmek ūzere, Kalkınma Planı'nda (DPT, 2006) yer alan öncelikler ve Tūrk sanayisinin gūlū ve zayıf yönleri ile sahip olduēu fırsatlar ve karřı karřıya kaldıēı tehditler göz nūnde bulundurularak bazı temel sanayi politikası öncelikleri ile yatay ve sektörel olmak ūzere çeřitli politika alanları tespit edilmiřtir. Yatay ve sektörel sanayi politikası alanlarına iliřkin olarak belirlenen politikaların eēēudūm içinde yařama geirileceēi belirtilmiřtir. (Sanayi ve Ticaret Bakanlıēı, 2010, s. 11).

Yeni ūretim teknolojilerinin ūlke içerisinde ūretilmesi, geliřtirilmesi ve yaygınlařtırılması gerçekleřtirilmelidir. Bunlar, ekonominin istihdam yaratma kapasitesini geniřletir. Bu nedenle, bilim ve teknolojiye egemenlik kazanmak önemlidir. Bilgi ekonomisinin nitelik ve özellikleri ile uyumlu politikalar izlenmeli, teknoloji odaklı ūretime dnūřūm saēlanmalıdır.

Teknolojik yeniliklerin uygulanması, yeni istihdam olanakları yaratır, ūretkenliēi artırarak ekonomik būyūmenin kaynaēını oluşturur. Ar-Ge etkinliklerinin artırılması, Ar-Ge'ye ayrılan kamu ve özel kaynakların ve Ar-Ge araştırmacı sayısının uluslararası ortalamaları yakalaması, eēitimde temel bilimlere vurgu yapılması ve devlet, özel sektör ve ūniversiteler arası iřbirliēi

yapılması sağlanmalıdır. Üniversitelerin araştırma etkinlikleri güçlendirilmeli, araştırma ağlarına katılım özendirilmelidir. Bunun yanında bilimsel deneyimlerin pazarlanabilir ürün ve hizmetlere dönüşmesi için gereken eğitim, altyapı, finans vb. alanlarda politikalar geliştirilmelidir. Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler (KOBİ) teknoloji ihtiyaçları konusunda desteklenmelidir. TÜBİTAK (2005), 2023 Vizyonu, bilim ve teknolojiye öncelik verilmesi, eğitici ve AR-GE personeli yetiştirilmesi ve teknolojik dönüşüm yaratmada üniversitelere etkin görevler verilmesini öngörmektedir.

Kato (2012) Japonya'nın, Bae (2012) Güney Kore'nin ve Qiu ve Xu (2012) de Çin'in bilim ve teknoloji alanında üstün yetenekli bilim adamları ve araştırmacı yetiştirmek için günümüzde uyguladıkları stratejileri anlatmaktadır. Çin, yüksek eğitimli yabancıların Ar-Ge sektöründe çalışmalarını teşvik etmekte; yurtdışında üniversiteler ile firmalar arasında işbirliğini teşvik etmekte; yurtdışında eğitim gören Çinli'lerin ve Çinli bilim adamlarının geri dönüşünü sağlamaya çalışmaktadır. Japonya çocuklar arasında bilim ve teknolojiye ilgiyi artırmak ve bilim adamları yetiştirmeyi amaçlayan programlar uygulamaktadır. Güney Kore ise 2020'ye kadar yüksek lisans ve lisanüstü eğitilmiş 10.000 yaratıcı bilim ve teknoloji elemanı yetiştirmeyi planlamaktadır. Qiu ve Xu (2012)'ya göre Çin, yeniliklerde (innovation) dünya lideri olmaya aday bir ülke olarak GSYH'sinin %15'ini bu amaçla harcamayı planlamaktadır. Türkiye'de yöneticiler ve politika yapıcılar benzer biçimde bilim ve teknolojiye becerili insan sermayesi yetiştirmeye, yerel araştırmaların niteliğini artırmaya, yurtdışında çalışan veya eğitim gören bilim adamlarının (beyin göçünü önleyerek) Türkiye'ye dönmelerine yönelik özendirici politikalar uygulamaya konmalıdır.

BIT teknolojileri yeni bilgi ekonomilerinin temelini oluşturmakta, daha becerili işgücünün istihdamını gerektirdiğinden işgücü talebini etkilemektedir. Teknolojik ilerleme toplam faktör verimliliğini artırarak büyümeye katkı yapmaktadır. Teknolojik gelişme istihdam çeşitliliğini geliştirdiği gibi işsizliği de artırabilir. Söz konusu süreçte yeni iş sahalarının açılması ile nitelikli çalışana ihtiyaç artarken, niteliksiz çalışanların işsiz kalma riski vardır. Bu çalışanların istihdam edilebilirliğini artıracak, niteliklerini yükseltecek AİP'lerin etkili şekilde uygulanması önem taşımaktadır.

### **5.3. Cumhuriyet'in 100'ncü Yıldönümü ve 2050 yılı Perspektifi**

Türkiye, Cumhuriyet'in kuruluşunun 100'ncü yıldönümünün kutlanacağı 2023 ve sonrasını izleyecek döneme çok iyi hazırlanmalı ve geniş kapsamlı bir dizi hedef belirlemelidir. Bu hedefler, ileri bir kalkınma ile birlikte gelir düzeyini yükseltme, eğitim düzeyini yükseltme, sağlığı geliştirme, istihdamı artırma, gelir dağılımını düzeltme, yoksullukla mücadele, bilgi ekonomisine geçiş stratejisi oluşturma ve diğer konuları içermelidir. TÜBİTAK'ın hazırladığı 2023 Vizyonu belgesi, 2023 yılına, eğitim, Ar-Ge çalışmaları ve üniversiteler ile ilgili hedefler koymuştur. Bu hedefler ortaöğretimde %100 ve yükseköğretimde %50 okullaşma oranlarını içermektedir. Kavak (2010)'ın projeksiyonlarına (Senaryo 2) göre, okul öncesi eğitimde, 2023'te, %70 ve 2050'de %95 net okullaşma oranlarına ulaşılacaktır. Ortaöğretimde, 2023'te %110, yükseköğretimde %60 ve 2050'de %90 brüt okullaşma oranları öngörülmüştür. TÜBİTAK hedefleri ve Kavak projeksiyonlarına göre 2023'te ortaöğretim bütün çağ nüfusunu kapsayacaktır.

Türkiye'nin, ileride sağlıklı ve eğitilmiş çalışma çağı nüfusa sahip olabilmesi için, bugünden gençlerin sağlık ve eğitime daha çok yatırım yapılmalıdır. Zira, işgücünün niteliğinin geliştirilmesi, ortaöğretimin yaygınlaştırılması ile birlikte yükseköğretimde genişlemesini gerektirir. Halihazırda, uzun dönemli ulusal hedefler (DPT, Uzun Vadeli Gelişme Stratejisi, TÜBİTAK, 2023 Vizyonu) ve AB "Eğitim ve Yetiştirme 2020 Çalışma Programı" da yükseköğrenim görmüş işgücünün artırılmasını hedeflemektedir.

Türkiye 2041 yılına kadar sürecek olan bir Demografik Fırsat Penceresi süreci yaşamaktadır. Bu süreçte çalışma çağındaki nüfus artmakta, genç bağımlı nüfus azalmakta ve yaşlı nüfusun henüz çok artmamıştır. Çalışabilir çağ nüfusunun yüksek değerlere ulaşması ülkelerin tarihlerinde bir kez oluşan bir fırsattır. Bu fırsat, ülke üretimini artırmayı ve daha yüksek yaşam düzeylerini mümkün kılabilir. Politika yapıcılar ve yöneticiler Demografik Fırsat Penceresinden en iyi biçimde faydalanmayı hedeflemelidir. Bunun için, çalışma çağındaki nüfusun eğitilmiş, sağlıklı, istihdam edilebilir olması yanında onlara istihdam olanakları sağlamak önemli olacaktır. Türkiye, temel bilimleri vurgulayan hayat boyu eğitimi ve mesleki eğitimi de içeren kapsamlı bir eğitim reformu gerçekleştirmelidir. Bu konuda Milli Eğitim Bakanlığı'na önemli görevler düşmektedir. Milli Eğitim Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın işbirliği önem taşımaktadır. Kısa dönemde gerekli eğitim ve beceriler, kadınlara, gençlere ve kırdan kente göçmüş eğitimsiz ve beceriden yoksun yetişkin kadın ve erkek göçmenlere Aktif İşgücü Politikaları (AİP) ile kazandırılabilir. AİP'leri geliştirecek ve uygulayacak bir kurum olarak İŞKUR'un kurumsal kapasitesinin genişletilmesi ve güçlendirilmesi gerekmektedir.

İstihdam yaratacak kapsamlı politikaların yürürlüğe konması büyük önem taşımaktadır. Avrupa Birliği'nin "Avrupa İstihdam Stratejisi" 1997'de Lüksemburg'da yapılan zirvede ortaya konmuş ve daha sonra birçok defalar geliştirilmiştir. Türkiye, Avrupa Birliği adaylık süreci gerekliliği olarak ulusal istihdam programı hazırlayacaktır. Henüz kamuoyuna açıklanmayan "Ulusal İstihdam Stratejisi"nin ana hatları şu şekildedir: işgücü piyasasında eğitim-istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi, güvence ve esnekliğin sağlanması, özel ilgi gerektiren grupların istihdamının artırılması ve istihdam-sosyal koruma ilişkisinin güçlendirilmesi. Uzun dönemi kapsayan bir istihdam belgesi yürürlüğe konmalıdır. İşgücüne olan talebin artacağı bir ortam geliştirmek için işgücü piyasasında gerekli düzenlemelerin yapılması gerekir. Bunların yanında, makro ekonomik istikrarın sağlandığı bir ortam, iç yatırımlar ve doğrudan yabancı yatırımlar, üretkenlik artışı ve kuvvetli ekonomik büyüme istihdamın artmasını sağlayacak temel unsurlardır. İstihdam yaratmada özellikle yatırımlar anahtar bir rol oynamaktadır. Yatırım kararları ile ilgili risklerin azalmasını sağlayacak ve yatırım ortamını iyileştirecek tedbirler alınabilir. Tüm bu konularla ilgili olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Kalkınma Bakanlığı, Gümrük ve Ticaret Bakanlığı, Ekonomi Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ve Merkez Bankası gibi devlet kuruluşları, toplumsal ortaklar ve sivil toplum kuruluşları gerekli politikaların belirlenmesine ve uygulanmasına birlikte katkıda bulunabilirler.

## KAYNAKLAR

Acemoğlu, D. (2002) "Technical Change, Inequality and the Labor Market," *Journal of Economic Literature*, 40: 7-72.

Ahlburg, D. A. ve E. R. Jensen (2001) "Education and the Eastern and South-Eastern Asian Miracle," in *Population Change and Economic Development in Eastern and South-Eastern Asia: Challenges Met, Opportunities Seized*, (Ed. A. Mason). Palo Alto, California: Stanford University Press. Ss.231-255.

Akarca, A. T. ve A. Tansel (2012) "Southwest as the New Internal Migration Destination in Turkey" *Institute for the Study of Labor (IZA) Çalışma Raporu No. 6627*.

Ansal, H. (1991) "The Turkish Textile and Clothing Industry: Technological Change, International Competitiveness and Employment," Cenevre: Uluslararası Çalışması Örgütü (ILO), Çalışma Raporu No. 212.

Ansal, H. (1996) "Teknolojik gelişmenin Sanayide Kadın İstihdamına Etkileri," Ankara: Birleşmiş Milletler Gelişme Programı (UNDP) ve Devlet Bakanlığı Kadın Sorunları ve Statüsü Genel Müdürlüğü.

Ansal, H. ve D. Karaömerlioğlu (1999) "New Technology and Employment: Industry and Firm Level Evidence from Turkey," *New Technology Work and Employment*, 14 (2): 82-99.

Ansal, H., S. Küçükçiftçi, Ö. Onaran ve B. Z. Orbay (2000) *Türkiye Emek Piyasasının Yapısı ve İşsizlik*, İstanbul: Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı (Friedrich Ebert Vakfı'nın katkılarıyla).

Aran, M., S. Capar, M. Hüsamoğlu, D. Susalmış ve A. Uraz (2009) "Recent Trends in Female Labor Force Participation in Turkey," Ankara ve Washington D. C.: Devlet Planlama Teşkilatı ve Dünya Bankası, Refah ve Sosyal Politika Çalışma Raporu No.2.

Arias-Vazques, F. J., J. N. Lee ve D. Newhouse (2012) "The Role of Sectoral Growth Patterns in Labor Market Development," Washington, D. C.: Dünya Bankası, World Development Report 2013, için hazırlanan rapor.

Autor, D. H., L. F. Katz ve A. B. Krueger (1998) "Computing Inequality: How Computers Changed the Labor Market?," *Quarterly Journal of Economics*, 113: 1169-1213.

Avrupa Birliği (AB) (European Foundation) (2012e) "Active Ageing and Solidarity Between Generations, European Year 2012," Eurofound.

Avrupa Birliği (AB) (European Foundation) (2012g) "Youth Unemployment in Europe-NEETS- Young People not in Employment, Education or Training," Eurofound.  
Azariadis, C. (1975) "Implicit Contracts and Underemployment Equilibria," Journal of Political Economy, 83: 1183-1202.

Avrupa Komisyonu (European Commission) (2012) "Green Economy, Jobs for Europe: Employment Policy Conference," Brüksel: 6-7 Eylül 2012.

Bae, S. (2012) "Korea Needs to Groom More Top Scientists and Engineers," SERI Quarterly, July, 2012. Samsung Economic Research Institute.

Barlow, R. (1994) "Population Growth and Economic Growth and Economic Growth: Some more Correlations," Population and Development Review, 20(1): 153-165.

Bartel, A. P. ve N. Sicherman (1999) " Technological Change and Wages: An Interindustry Analysis," Journal of Political Economy, 107: 285-325.

Başkaya, Y. S. ve T. Hülagü (2011) "Informal-Formal Worker Wage Gap in Turkey:Evidence from a Semi-Parametric Approach," Ankara: T.C. Merkez Bankası Çalışma Raporu No.2011/15.

Başkaya, Y. S., B. H. Baltağı ve T. Hülagü (2012) "How Different are the Wage Curves for Formal and Informal Workers? Evidence from Turkey," Ankara: T.C. Merkez Bankası Çalışma Raporu No. 2012/16.

Becker, G. S. ve H. G. Lewis (1973) "On the Interaction Between the Quantity and Quality of Children," The Journal of Political Economy, 81 (2): s279-288.

Becker, G. S., K. M. Murphy ve R. Tamura (1990) "Human Capital, Fertility and Economic Growth," The Journal of Political Economy, 98 (2): s12-37.

Behar, C. (1999a) Türkiye'nin Kapısındaki Fırsat: 2025'e Doğru Nüfus, Eğitim ve Yeni Açılımlar. İstanbul: Eğitim Reformu Girişimi. Sabancı Üniversitesi.

Behar, C. (1999b) "Türkiye Nüfusunun Genel Panaroması: 1923-2023" İçerisinde: C.Behar (editör) TÜSİAD Türkiye'nin Fırsat Penceresi, Demografik Dönüşüm ve İzdüşümleri. İstanbul: Capital.

Behrman, J. R. Ve N. Birdsall (1983) "The Quality of Schooling: Quantity Alone is Misleading," American Economic Review, 73: 928-46.

Beine, M., F. Docquier and H. Rapoport (2008) "Brain Drain and Economic Growth: Theory and Evidence," Journal of Development Economics 64(1): 275-289.

Bekman, S. ve C. F. Gürlesel (2005) Doğru Başlangıç: Türkiye’de Okul Öncesi Eğitim, İstanbul, TÜSİAD Yayın No: TÜSİAD-T/2005-05/396.

Berman, E., J. Bound ve Z. Griliches (1994) "Changes in the Demand for Skilled Labor within U.S. Manufacturing Industries: Evidence from the Annual Survey of Manufacturing," Quarterly Journal of Economics, 109: 367-398.

Bergemann, A. ve G. J. van der Berg (2006) Active Labour Market Policy Effects for Women in Europe: A Survey" Bonn, Almanya: Institute for Study of Labor (IZA) Çalışma Raporu No: 2365, IZA.

BETAM (Bahçeşehir Üniversitesi Ekonomik ve Toplumsal Araştırma Merkezi) (2011) "Büyüme Sorunu ve Reform Ajandası", İstanbul: BETAM Araştırma Notu.

Betcherman, G, N.M. Daysal ve C.Pages (2010) Do Employment Subsidies Work? Evidence from Regionally Targeted Subsidies in Turkey, Labor Economics, 17(4): 710-722.

Bettendorf, L.J.H., E.L. Jongen ve P. Miller (2012) "Childcare Subsidies and Labor Supply: Evidence from a Large Dutch Reform," CPB Netherlands Bureau for Economic Policy Analysis Çalışma Raporu No. 217.

Bhagwati J. ve W. Dellalfar (1973) The Brain Drain and Income Taxation, World Development, 1(1-2) : 94-101.

Biavaschi, C., W. Eichorst, C. Giuliatti, M.J. Kendzia, A. Murayev, J. Pieters, N. Rodriguez-Planas, R. Schmidl ve K.F. Zimmerman (2012) "Youth Unemployment and Vocational Training," Bonn: Institute for the Study of Labor (IZA) Çalışma Raporu No. 6890. IZA.

Bills, M. Ve P. S. Klenow (2000) "Does Schooling Cause Growth," American Economic Review, 90 (5): 1160-1183.

Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) (2009) "Birleşmiş Milletler Ortak Programı, Herkes için İnsana Yakışır İş: Ulusal Gençlik İstihdam Programı ve Antalya Pilot Bölge Uygulaması," Ankara: UNDP. <http://www.undp.org.tr/Gozlem3.uspx?websayfano=3176>

Bloom, D. E. (2002) Youth and the Demographic Divident, RAND, Population Matters, A RAND Program of Policy-Relevant Research Communication. Santa Monica, California: RAND.

Bloom, D. E. ve J. G. Williamson (1998) "Demographic Transitions and Economic Miracles in Emerging Asia," The World Bank Economic Review, 12(3): 419-456.

Bloom, D. E. ve J. G. Williamson (1999) "Demographic Transitions and Economic Miracles in Emerging Asia," The World Bank Economic Review, 12(3): 419-455.

Bloom, D. E. ve D. Canning (2000) The Health and Wealth of Nations, Science, 287: 1207-1209.

Bloom, D. E., D. Canning ve P. Malaney (2000) "Demographic Change and Economic Growth in Asia," Population and Development Review, 26: 257-290.

Bloom, D. E. ve D. Canning (2003) "The Health and Poverty of Nations: From Theory to Practise," Journal of Human Development, 4(1): 47-71.

Bloom D. E., D. Canning ve B. Graham (2003) "Longerity and Life Cycle Savings," Scandinavian Journal of Economics, 105(3): 319-338.

Bloom, D. E., D. Canning ve J. Sevilla (2003) The Demographic Divident : A New Perspective on the Economic Consequences of Population Change. RAND, Santa Monica, California: MR: 1274.

Bloom, D. E. ve D. Canning (2008) "Population Health and Economic Growth," Washington D. C.: Commission on Growth and Development Çalışma Raporu No. 24.

BM (Birlesmis Milletler) (2002) A Report of the Second World Assembly on Aging, 8-12 Nisan 2002, Madrid. New York: United Nations.

Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu (UNFPA) (2012) "Mevsimlik Tarım İşçilerinin İhtiyaçlarının Belirlenmesi Araştırması," Ankara: UNFPA.



Borjas, G. J., R. B. Freeman ve L. F. Katz (1992) "On the Labor Market Effects of Immigration and Trade," içinde: Immigration and the Work Force, editörler: G. J. Borjas ve R. B. Freeman. Chicago:University of Chicago Pres (ss.213-244).

Borjas, G. J., R. B. Freeman ve L. F. Katz (1996) "Searching for the Effect of Immigration on the Labor Market," American Economic Review, 1996: 246-251.

Borjas, G. J., R. B. Freeman ve L. F. Katz (1997) "How Much Do Immigration and Trade Affect Labor Market Outcomes?," Brookings Papers on Economics Activity: 161-226.

Borjas, G. J. (2003) "The Labor Demand Curve is Downward Sloping: Reexamining the Labor Market," Quarterly Journal of Economics, 118: 1335-1374.

Borjas, G. J. (2010) "Labor Economics," 5.Basım, Boston: Mc Graw-Hill.

Bound, J. ve G. Johnson (1992) "Changes in the Structure of Wages in the 1980's: An Evaluation of Alternative Explanations," American Economic Review, 82: 1-92.

Bowles, S. (1985) "The Production Process in a Competitive Economy: Walrasian, Neo-Hobbesian and Marxian Models," American Economic Review, 75 (1): 16-36.

Buğra, A. (2010), Toplumsal Cinsiyet , İşgücü Piyasaları ve Refah Rejimleri: Türkiye’de Kadın İstihdamı, İstanbul: TÜBİTAK Proje No: 108K524

[http://www.spf.boun.edu.tr/content\\_files/proje\\_raporlari/AyseBugra\\_KadinIstihdami\\_TUBITAK.pdf](http://www.spf.boun.edu.tr/content_files/proje_raporlari/AyseBugra_KadinIstihdami_TUBITAK.pdf)

Caliendo, M., S. Künn ve R. Schmidl (2011) "Fighting Youth Unemployment The Effects of Active Labor Market Policies," Bonn: Institute for The Study of Labor (IZA) Çalışma Raporu No.6222 IZA.

Card, D. (1990) "The Impact of the Mariel Boatlift on the Miami Labor Market," Industrial and Labor Relations Review, 43: 245-257.

Card, D. and J. E. DiNardo (2002) "Skill-Biased Technological Change and Rising Wage Inequality: Some Problems and Puzzles," Journal of Labor Economics, 20: 733-783.

Castello, A. ve R. Domenech (2002) "Human Capital Inequality and Economic Growth: Some New Evidence," The Economic Journal, 112: C187-C200.

Chenery, H. ve M. Syrquin (1975) "Patterns of Development, 1950-1970," London: Oxford University Press.

Cochrane, S. H. (1975) "A Review of Some Micro-Economic Models of Fertility" Population Studies, 29(3).

Cohen-Goldner, S. ve M. D. Paserman (2006) "Mass Migration to Israel and Natives Employment Transitions," Industrial and Labor Relations Review, 59: 630-652.

Currie, J. (2009) "Health, Wealthy and Wise: Socioeconomic Status, Poor Health in Childhood and Human Capital Development," Journal of Economic Literature, 47 (1): 87-122.

Cumhuriyet (2011) "Ulusal Gençlik İstihdam Eylem Planı Açıklanıyor," 14 Kasım, 2011.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) (2010) "Gezici Mevsimlik Tarım İşçilerinin Çalışma ve Sosyal Hayatlarının İyileştirilmesi Stratejisi Eylem Planı," Ankara: ÇSGB.

Çınar, S. ve K. Lordoğlu (2010) "Mevsimlik Tarım İşçiliğinde Tekil bir Analiz: Karasu Fındık Toplama İşçileri," TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, 38: 23-33.

Çınar, S. ve K. Lordoğlu (2011) "Mevsimlik Tarım İşçileri: Marabadan Ücretli Fındık İşçiliğine," III. Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu Bildirileri. Kocaeli Üniversitesi. Petrol-İş Yayın No: 116 : 419-448.

Daflo, E. (2012) "Women Empowerment and Economic Development," Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research (NBER) Working Paper No: w17702.

De Ferranti, D., G. Perry ve F. H. G. Ferreira (2003). Inequality in Latin America and the Caribbean: Breaking with History, The World Bank, Latin American and the Caribbean Studies.

Diwan, I ve M. Walton (1997) "How International Exchange, Technology and Institutions Affect Workers: An Introduction," World Bank Economic Review, 11 (1): 1-16.

Doms, M., T. Dunne ve K. Troske (1997) "Workers, Wages and Technology," Quarterly Journal of Economics, 112: 217-252.

Dowrick, S. (1996) "Technological Catch-Up and Diverging Incomes: Patterns of Economic Growth, 1960-1988," Economic Journal, 102(412): 600-610.

DPT (Devlet Planlama Teşkilatı) (2000) Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı; 2001-2006. Uzun Vadeli Gelişme Stratejisi: 2001-2023. Ankara: DPT Yayınları.

Cochrane, S. H. (1975) "A Review of Some Micro-Economic Models of Fertility" Population DPT (Devlet Planlama Teşkilatı) (2003) Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, Ankara: DPT Yayınları.

DPT (Devlet Planlama Teşkilatı) (2006); Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı; 2007-2013. Ankara: DPT Yayınları.

DPT (Devlet Planlama teskilati) (2007) Türkiye’de Yaslıların Durumu ve Yaslanma Ulusal Eylem Planı. Ankara: DPT, Sosyal Sektörler ve Koordinasyon Genel Mudurlugu Yayın No: DPT:2741.

DPT (Devlet Planlama teskilati) (2009) 2010 Yılı Programı, Ankara: DPT Yayınları.

DPT (Devlet Planlama Teşkilatı) (2010) Orta Vadeli Program 2010-2012. Ankara: DPT Yayınları.

Dünya Bankası (1993) The East Asian Miracle. New York: Oxford University Press.

Dünya Bankası (2005) Turkey: Education Sector Study. Sustainable Path Ways to an Effective, Equitable and Efficient Education System for Pre-School Through Secendary School Education. Report No: 32450-TU. (<http://www.worldbank.org.tr>).

Dünya Bankası (2006) Turkey Labor Market Study (Türkiye İşgücü Piyasası Çalışması), Dünya Bankası, Rapor No: 33254-TR. Ankara: Dünya Bankası.

Dünya Bankası ve Devlet Planlama Teşkilatı (2009) Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı: Eğilimler, Belirleyici Faktörler ve Politika Çerçevesi, Ankara: Beşeri Kalkınma Sektörü Avrupa ve Orta Asya Bölgesi Rapor No: 48508-TR.

Dünya Bankası (2010) "Informality: Causes, Consequences, Policies, Turkey, Washington, D. C.: Ülke Ekonomik Raporu No: 48523-TR.

Dünya Bankası (2010) "Turkey Country Economic Memorandum, Informality: Causes consequences, Policies. Washington, D. C.: Management Unit, Europe and Central Asia Region, World Bank.

Dünya Bankası (2010) World Development Indicators, 2009 <http://data.worldbank.org/indicator>

Dünya Bankası (2011a) "Türkiye’de Temel Eğitimde Kalite ve Eşitliğin Gerçekleştirilmesi: Zorluklar ve Seçenekler, Dünya Bankası Rapor No: 54131-TR. Washington, DC: World Bank Human Development Department Europe and Central Asia Region.

Dünya Bankası (2012) World Development Indicators 2011. <http://data.worldbank.org/indicator/GB.XPD.RSDV.GD.ZS> (İndirilme tarihi 14.01.2012)

Dünya Bankası (2012a) "Sustaining High Growth: The Role of Domestic Savings," Washington, D. C.: Ülke Ekonomik Raporu, Sentez Raporu.

Dünya Bankası (2012b) Türkiye Ekonomi Notu, Sayı: 2012-1, Ankara: Dünya Bankası.

Dünya Bankası (2012c) "World Bank Development Report 2013: Jobs, Washington, DC: The World Bank.

East-West Center (2011) Economic Consequences of Population Aging: Report on a Technical Policy Seminar, National Transfer Accounts Bulletin No:3. Population and Health Studies East-West Center. Honolulu, Hawaii.

Ehrenberg, R. G. ve R. S. Smith (2012) "Modern Labor Economics," 11.Basım, Boston: Prentice Hall, Pearson Education Inc.

Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı (Organization for Economic Cooperation and Development) (OECD) (2012) OECD Economic Surveys: Turkey, 2012, Paris: OECD Publishing.

Elgin, C. (2012) "Vergiler ve Kayıtdışı Ekonomi: Bir Değerlendirme ve Türkiye Örneği", ODTÜ Gelişme Dergisi, 39 (2), 237.

Ercan, H. (1999) "Türkiye’de İşgücü: 1998-2023," içinde: Türkiye’nin Fırsat Penceresi, Demografik Dönüşüm ve İzdüşümler, İstanbul: TÜSİAD ve Capital.

Ercan, H. (2007) Türkiye’de Gençlerin İstihdamı, Ankara: Uluslar arası Çalışma Ofisi (ILO).

Ercan, H. (2010) "Expected Labor Force Participation Rates in Turkey" Tekbik Not, Ankara: Orta Doğu Teknik Üniversitesi.

ERG (Eğitim Reformu Girişimi) (2009) "Eğitimde Eşitlik: Politika Analizi ve Öneriler," İstanbul: ERG Bilgi Notu.

ERG (Eğitim Reformu Girişimi) (2011) "PISA 2009 Sonuçlarına İlişkin Değerlendirme," İstanbul: ERG Bilgi Notu.

Ertürk, Y. ve M. Dayıoğlu (2004) Gender, Education and Child Labour in Turkey, Genevre: Uluslararası Çalışma Örgütü Yayınları.

Eurostat (2012a) "Gross Domestic Expenditure on R&D (GERD) % of GDP"; [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=t2020\\_20](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=t2020_20) (İndirilme tarihi 14.01.2012)

Eurostat (2012b). "R&D Expenditure"; [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/R\\_%26\\_D\\_expenditure](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/R_%26_D_expenditure) (İndirilme tarihi 14.01.2012).

Foster, A. ve M. Rosenzweig (2007) "Economic Development and the Decline of Agricultural Employment," içinde: Handbook of Development Economics volume:4. T. P. Schultz ve J. Strauss (editörler). Amsterdam, Hollanda: Elsevier.

Friedberg, R. M. Ve J. Hunt (1995) "the Impact of Immigrants on Host Country Wages, Employment and Growth," Journal of Economic Perspectives, 1995: 23-44.

Ghose, A. K., N. Majid and C.Ernst (2008) The Global Employment Challenge, Geneva: Uluslar arası Çalışma Örgütü.

Goos, M. Ve A. Manning (2007) "Lausy and Lovely Jobs: The Rising Polarization of Work in Britain," Review of Economics and Statistics, 89: 118-133.

Göksel, I. (2010) "Reasons of Decreasing Trend of Female Labor Force Participation in Turkey: The Role of Conservatism," İzmir: İzmir Ekonomi Üniversitesi Çalışma Raporu.

Gürlesel, C. (2004) "Türkiye'nin Kapısındaki Fırsat: 2025'e Doğru Nüfus, Eğitim ve Yeni Açılımlar," İstanbul: Sabancı Üniversitesi, Eğitim Reformu Girişimi.

Gürsel, S. ve V. Ulusoy (1999) "Türkiye'de İşsizlik ve İstihdam," İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.

Gürsel, S. ve Z. İmamoğlu (2011) "Why is Agricultural Employment Increasing in Turkey?" İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi Ekonomik ve Toplumsal Araştırma Merkezi (BETAM) Çalışma Raporu No: 004.

Hanson, G. H. (2009) "The Economic Consequences of the International Migration of Labor," American Review of Economics, 1: 179-208.

Heyneman, S. P. ve W. A. Loxley (1983) "The Effect of Primary School Quality on Academic Achievement Across Twenty-nine High and Low Income Countries," The American Journal of Sociology, 88 (6): 1162-1194.

Higgins, M. (1998) "Demography, National Savings and International Capital Flows," International Economic Review, 39: 343-369.

Higgins, M. ve J. Williamson (1997) "Age Dynamics in Asia and Dependence on Foreign Capital," Population and Development Review, 23: 261-93.

Hoşgör, Ş. ve A. Tansel (2010) 2050'ye Doğru Nüfusbilim ve Yönetim: Eğitim, İşgücü Sağlık ve Sosyal Güvenlik Sistemine Yansımalar. İstanbul: Türkiye Sanayicileri ve İşadamları Derneği ve Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu. Yayın No: TUSİAD-T/2010/11/505.

Hoşgör, Ş. (2010) Türkiye Nüfus Projeksiyonları, içerisinde: 2050'ye Doğru Nüfus Bilim ve Yönetim: Eğitim, İşgücü, Sağlık ve Sosyal Güvenlik Sistemlerine Yansımalar. Ş. Hoşgör ve A. Tansel İstanbul: TÜSİAD ve UNFPA. Yayın No: TÜSİAD-T/2010/11/505.

ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü, International Labor Organization) (2010) Women in Labor Markets: Measuring Progress and Identifying Challenges. Geneva: ILO.

Juhn, C., K. M. Murphy ve R. H. Topel (1991) "Why Has the Natural Rate of Unemployment Increased over Time?," Brookings Paper on Economic Activity, 2: 75-142.

Jütting J. P. ve J. R. Laiglesia (2009) Is Informal Normal? Towards More and Better Jobs in Developing Countries (Enformel Normal mi? Gelişmekte olan ülkelerde daha çok ve daha iyi istihdama doğru) Centre studies. Paris: Organization for Economic Cooperation and Development.

Kahanec, M. ve K. F. Zimmerman (2011) "High Skilled Immigration Policy in Europe," Bonn: Institute for the Study of Labor (IZA) Working Paper No: 5399, IZA.

Kalkınma Bakanlığı (2011) 2012 Yılı Programı, Ankara: Kalkınma Bakanlığı.

Kan E. Ö. Ve A. Tansel (2012) "Defining and Measuring Labor Market Informality in Turkey," Mimeo. Ankara: İktisat Bölümü, Orta Doğu Teknik Üniversitesi.

Kato, Y. (2012) "Japan: The Dilemma of a Technology Power," SERI Quarterly, July, 2012. Samsung Economic Research Institute.

Katz, L. F. (1986) "Efficiency Wage Theories: A partial Evaluaiton," içinde: National Bureau of Economic Research (NBER) Macroeconomics Annual, S. Fisher (editör), Cambridge, MA: Massachusetts Institute of Technology (MIT) Yayınları.

Kavak, Y. (2010) 2050'ye Doğru Nüfusbilim ve Yönetim: Eğitim Sistemine Bakış. İstanbul: Türkiye Sanayicileri ve İşadamları Derneği ve Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu. Yayın No: TÜSİAD-T/2010/11/506.

Kelley, A. C. ve R. M. Schmidt (1996) "Savings, Dependency and Development," Journal of Population Economics, 9(4): 365-386.

Kendzia, M. J. (2012) "Combatting Youth Unemployment in Middle East and North African Countries (MENA)," Bonn: Institute for the Study of Labor (IZA) Çalışma Raporu (IZA).

Khalifa, A. M. (2009) "Youth Bulge and the Demographic Window of Opportunity in the Arab World," UN Economic and Social Council, Economic and Social Comission for Western Asia. Expert Group Meeting, Beirut.

Kıray, M.B. (2003) Kentleşme Yazıları, İstanbul: Bağlam Yayıncılık.

Kluve, J. (2010) "The Effectiveness of the European Active Labor Market Programs" Labor Economics, 17(6): 904-918.

Knowles, S., P. K. Lorgelly ve P. D. Owen (2002) Are Educational Gender Gaps a Break on Economic Development? Some Cross-Country Emprial Evidence," Oxford Economic Papers, 54: 118-149.

Kök, R. Ve G. Günel, (2012), "Türkiye'de İstihdam Yaratmayan Büyüme ve İstihdamın Sektörler Arası Yayılma Etkisi", Para, Kur, Maliye Politikaları ve Reel Ekonomi, Öztürk F. ve Göksel T. (Ed), Ankara, Türkiye Ekonomi Kurumu.

Krueger, A. B. (1993) "How Computers Have Changed the Wage Structure: Evidence from Microdata, 1984-1989," Quarterly Journal of Economics, 108: 33-60.

Krugman, P. (1994) "The Myth of Asia's Miracle," Foreign Affairs, 736: 62-78.

Kurek, S. ve T. Rachwai (2011) "Development of Entrepreneurship in Aging Populations of the European Union" Procedia-Social and Behavioral Sciences, 19: 397-405.

Kuznets, S. (1973) "Population Trends and Modern Economic Growth: Notes Toward a Historical Perspective" New Haven: Yale University, Economic Growth Center Discussion Paper No: 191.

Kuznets, S. (1974) "Fertility Differentials between Less Developed and Developed Regions: Components and Implications" New Haven: Yale University, Economic Growth Center Discussion Paper No: 217.

Lam, D. (2006) The Demography of Youth in Developing Countries and its Economic Implications. Washington D.C.: World Bank Policy Research Working Paper.

Layard, R. ve S. Nickell (1986) "Unemployment in Britain," *Economica*, 53 (210): 121-169.

Lee, J-W. ve Francisco R. (2010), Human Capital Accumulation in Emerging Asia, 1970-2030, Asian Development Bank (ADB) Economics Çalışma Raporu No: 216.

Lee, R. A. Miller ve T. Miller (2000) "Life Cycle Saving and Demographic Transition: The Case of Taiwan," *Population and Development Review*, 26: 194-222.

Lee, R. ve A. Mason (2006) "What is the Demographic Divident?" *Finance and Development*. 43(3): 1-9.

Lee, R., A. Mason ve T. Miller. (2001) "Saving, Wealth and Population," in *Population Does Matter: Demography, Poverty and Economic Growth*, N. Birdsall, A. C. Kelley ve S. W. Sinding (editörler) Oxford: Oxford University Press. Ss. 137-164.

Lee, R., A. Mason ve T. Miller (2003) "From Transfers to Individual responsibility: Implications for Savings and Capital Accumulation in Taiwan and the United States" *Scandinavian Journal of Economics*, 105(3): 339-357.

Lee, R. Mason A. (2010) Fertility, Human Capital and Economic Growth Over the Demographic Transition, *European Journal of Population*, 26 (2): 159-182.

Lefebvre P. And P. Merrigan (2008), Child Care Policy and the Labor Supply of Mothers With Young Children: A Natural Experiment from Canada, *Journal of Labor Economics*, 26: 519-548.

Lindbeck, A. ve D. J. Snower (1987) "Efficiency Wages Versus Insiders and Outsiders," *European Economic Review*, 31 (1-2): 407-416.



Lohner, L. (2011) "Non-Production Benefits of Education: Crime, Health and Good Citizenship," Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research (NBER) Çalışması Raporu No.16722. NBER.

Lunderberg, M. Ve D. Lam (2007) "Harnessing the Demographic Dividend: Lessons from the World Development Report 2007," Environmental Change and Security Program, April, 2007. Washington, D.C.: Woodrow Wilson International Center for Scholar.

Machin, S. ve J. van Reenen (1998) "Technology and Changes in Skill Sturcture: Evidence from Seven OECD Countries," Quarterly Journal of Economics, 113: 1215-1244.

Mankiw, N., G. D. Romer ve D. N. Weil (1992) "A Contribution to the Empirics of Economic Growth," Quarterly Journal of Economics, 107: 407-438.

Mason, A. (2001a) "Population and Economic Growth in Eastern and South-Eastern Asia," in Population Change and Economic Development in Eastern and South-Eastern Asia: Challenges Met, Opportunities Seized. A. Mason (editör). Palo Alto. California: Stanford University Press.

Mason, A. (2001b) Population Change and Economic Development in Eastern and South-Eastern Asia: Challenges Met, Opportunities Seized. Palo Alto, California: Stanford University Press.

Mason, A. (2007) "Demographic Transition and Demographic Dividends in Developed and Developing Countries" in United Nations Expert Group Meeting on social and Economic Implications of Changing Population Age Structure. Mexico City.

Mason, P. R., T. Bayoumi ve H. Samiel (1998) "International Evidence on the Determinants of Private Saving," World Bank Economic Review, 12: 483-501.

Mason, A., T. Merrick ve R. P. Shaw (1999) Population Economics, Demographic Transition and Development: Research and Policy Implications. Washington, D.C.: the World Bank Institute.

Mc Connell, C. R., S. L. Brue ve D. A. Macpherson (2010) Contemporary Labor Economics, 9. Basım. Boston: Mc Graw-Hill and Irwin.

Mc Connell, C. R., S. L. Brue ve D. Flynn (2010) "Economics, Microeconomics and Macroeconomics," 18. Basım, Boston: Mc Graw-Hill and Irwin.

Mc Mahon, W. W. (1987) "The Relation of Education and R&D to Productivity Growth in Developing Countries of Africa," *Economics of Education Review*, 6: 183-194.

Nerlove, M. (1974) "Household and Economy: Toward a New Theory of Population and Economic Growth" *Journal of Political Economy*, 82(2) Pt.2.

OECD (Organization for Economic Cooperation and Development) (2009) *PISA 2009 Results: Volume 1, What Students Know and Can Do: Student Performance in Reading Mathematics and Science*. Paris: OECD.

Organization for Economic Cooperation and Development (OECD), (2009a)

OECD (Organization for Economic Cooperation and Development) (2011) *Evaluation of Agricultural Policy Reforms in Turkey*, Paris: OECD.

Qiu, J. ve L. Xu (2012) "China's Strategy for Nurturing Core Workers as a Global Talent Power," *SERI Quarterly*, July, 2012. Samsung Economic Research Institute.

OECD (2012). "Country Statistical Profiles 2011"; [http://www.oecd.org/document/29/0,3746,en\\_2649\\_29964795\\_48571357\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/document/29/0,3746,en_2649_29964795_48571357_1_1_1_1,00.html) (İndirilme tarihi 14.01.2012)

Organization for Economic Cooperation and Development (OECD) (2012a), *OECD Economic Outlook*, Vol. 2012/1, Paris: OECD Yayınları.

Organization for Economic Cooperation and Development (OECD) (2012b), *OECD Economic Surveys: Turkey*, 2012, Paris: OECD Yayınları.

Organization for Economic Cooperation and Development ve Uluslararası Çalışma Örgütü (OECD-ILO) (2011) "Turkey-Supporting Employment Through Reduced Social Security Contributions," *Ülke Raporu*. G-20 Ülkeler Çalışma Bakanları Toplantısı, Paris: 26-27 Eylül.

Ortega, F. ve G. Peri (2012) "Role of Income and Immigration Policies in Attracting International Migrants" *Institute for the Study of Labor (IZA) Çalışma Raporu* No: 6655.

Ottaviano, G. Ve G. Peri (2006) "Rethinking the Effects of Immigration on Wages," Cambridge MA, National Bureau of Economic Research (NBER) Working Paper No. 12497.

Özgenç ve S. Arslanhan (2010) "PISA 2009 Sonuçlarına İlişkin Bir Değerlendirme," Ankara: TEPAV (Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı) Araştırma Notu.

Papps, K. (2011) "The Effects of Social Security Taxes and Minimum Wages on Employment: Evidence from Turkey" Bonn: Institute for the Study of Labor (IZA) Çalışma Raporu No: 6214.

Phelps, E. S. (1968) "Phillips Curves, Expectations of Inflation and Optimal Unemployment over Time," *Economica*, 34: 254-281.

Phelps, E. S. (1992) "A Review of Unemployment," *Journal of Economic Literature*, 30: 1476-1490.

Ranis, G., F. Stewart and A. Ramirez (2000) "Economic Growth and Human Development," *World Development*, 28 (2): 197-219.

Sahn, D.E. ve H. Alderman (1996), "The Effect of Food Subsidies on Labor Supply in Sri Lanka" *Economic Development and Culture Change*, 45(1):125-145, 1996 (co-author: Harold Alderman)

Saydam, G., A. Gürpınar, Z. Mungan ve M. Besim (2012) KKTC'de Kayıtdışı Ekonomi, Tanımı, Nedenleri, Yarattığı Sorunlar ve Çözüm Yolları, KKTC: Kıbrıs Türk Ticaret Odası.

Schultz, T.P. (1974) "Fertility Determinants: A Theory, evidence and an Application to Policy Evaluation" Rand Corporation Monograph R-106.

Schultz, T.P. (1981) *Economics of Population*, Reading, MA: Addison-Wesley Publishing Co.

Schultz, T.P. (1997) "Demand for Children in Low Income Countries" içinde: M.R. Rosenzweig ve O. Stark (derleyenler) *Handbook of Population and Family Economics*, Amsterdam: Elsevier Science B.V.

Schultz, T. P. ve A. Tansel (1997) "Wage and Labor Supply Effects of Illness in Cote d'Ivoire and Ghana: Instrumental Variables Estimates for Days Disabled," *Journal of Development Economics*, 53: 251-286.

Schultz, T.P. (1998) "Immigrant Quality and Assimilation: A Review of the U.S. Literature," *Journal of Population Economics*, 1998: 239-252.

Schultz, T.P. (2005) "Productive Benefits of Health: Evidence from Low Income Countries," içinde: Health and Economic Growth: Findings and Policy Implications, G. Lopez-Casasnovas, B. Rivas ve L. Currais (editörler), Cambridge, MA: Massachusetts Institute of Technology (MIT) Yayınları.

Shultz, T. P. (1993) Investments in the Schooling and Health of Women and Men: Quantities and Returns Journal of Human Resources, 28: 694-734.  
Schneider, F. ve A. Buehn (2012) "Shadow Economies in Highly Developed OECD Countries: What are the Driving Forces," Bonn: Institute for the Study of Labor (IZA) Çalışma Raporu No. 6891. IZA.

Shorter, F. (1995). "The Crisis of Population Knowledge in Turkey," New Perspectives on Turkey, 12 (Spring): 1-35.

Sivakumar, P. ve M. B. Dhanya (2011). "Indian Youth and Demographic Transition," Amrita School of Business. Amrita University, Amritapuri, Kerala, India. <http://ssrn.com/abstract=1762130>.

Stiglitz, J. E. (1974) "Alternative Theories of Wage Determination and Unemployment in the Less Developed Countries: The Labor Turnover Model," Quarterly Journal of Economics 88: 194-227.

Strauss, J. (1986) Does Better Nutrition Raise Farm Productivity, Journal of Political Economy, 94:297-320.

Tabah, L. (1976) Population Growth and Economic Development in the Third World, Belgium: Ordina.

Tam, H. (2011) "U-Shaped Female Labor Participation with Economic Development: Some Panel Data Evidence" Economics Letters, 110(2): 140-142.

Tansel, A. (1991) "Household Saving, Income and Demographic Interactions" ODTÜ Gelişme Dergisi, 18(3): 255-281.

Tansel, A. (1994) "Wage Employment, Earnings and Returns to Schooling for Men and Women in Turkey," Economics of Education Review, 13 (4): 305-320.

Tansel, A. (1997) "Informal Sector Earnings Determination in Turkey," içerisinde: ERF Regional Trade, Finance and Labor Markets in Transition, Conference Proceedings, September, 7-9, 1997 Beirut Lebanon. ss.153-161.

Tansel, A. (2000) "Türkiye’de Ücretlilerin Formel ve Enformel Kesim Seçimleri ve Ücretleri," içerisinde: Tuncer Bulutay (ed.); Enformel Kesim I; Ankara: Devlet İstatistik Enstitüsü.

Tansel, A. (2001) "Economic Development and Female Labor Force Participation in Turkey: Time-Series Evidence and Cross-Province Estimates," Orta Doğu Teknik Üniversitesi, ERC Çalışma Raporu No: 01/05. [www.erc.metu.edu.tr](http://www.erc.metu.edu.tr)

Tansel, A. (2002) "Wage-Earners, Self-Employment and Gender in the Informal Sector in Turkey," Background paper for Engendering Development; World Bank, Washington, D.C. : ERC Working Paper No: 00/15, Ankara: Orta Doğu Teknik Üniversitesi.

Tansel, A. (2002a) "General versus Vocational High Schools and Labor Market Outcomes in Turkey," içinde: Human Capital: Population Economics in the Middle East, I. Sirageldin (editör). Kahire Amerikan Üniversitesi Yayınevi.

Tansel, A. (2002b) "İktisadi Kalkınma ve Kadınların İşgücüne Katılımı: Türkiye’de Zaman Serisi Kanıtları ve İllere Göre Yatay Kesit Kestirimleri," içinde: Kadın İstihdamı, T. Bulutay (editör), Ankara: Devlet İstatistik Enstitüsü Yayınları.

Tansel, A. (2012) "Health System in Turkey," içinde: World Health Systems: Challenges and Perspectives, İkinci Basım, B. J. Fried ve L. M. Gaydos (editörler), Chicago, Illinois: Health Administration Pres.

Tansel, A. Ve N. D. Gungor (2012) "Gender Effects of Education on Economic Development in Turkey, Bonn: IZA Çalışma Raporu No.6532.

Tansel A. ve E. O. Kan (2012a) "Labor Mobility across the Formal/Informal Divide in Turkey: Evidence from Individual Level Data" Bonn Institute for the Study of Labor (IZA) Çalışma Raporu No. 6271.

Tansel, A. ve E. O. Kan (2012b) "The Formal/Informal Employment Earnings Gap: Evidence from Turkey" Bonn: Institute for the Study of Labor (IZA) Çalışma Raporu No. 6556.

Taşçı, M. ve A. Tansel (2005) "Youth Unemployment Duration in Turkey," ODTÜ Gelişme Dergisi; 32(2): 517-545.

Taşçı, H.M. ve B. Darıcı (2010) Türkiye’de Eksik İstihdamın Belirleyenleri: HIA ile Mikro Veri Uygulaması, Maliye Dergisi, Ocak-Haziran: 278-300 Sayı: 158.

Tekin, E. (2007) Child Care Subsidies, Wages and Employment of Single Mothers, Journal of Human Resources 42: 453-487.

TEPAV (Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı) (2012) "En Yüksek İstihdam Perakende Ticarete," Ankara: TEPAV İstihdam İzleme Bülteni No.6 05.05.2012.

Thomas, L. (2012) "For London Youth, Down and Out is a Way of Life," The New York Times, February 16, 2012, pp. A1-A3.

Thomas, D. ve Strauss J. (1997) Health and Wages: Evidence on Men and Women in Urban Brazil Journal of Econometrics, 77:159-187.

Tokgöz, G. (2011) "Antalya Province Labor Market Analysis, Ankara: Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO).

Tsai, I. J., C. V. C. Chu ve C. F. Chung (2000) "Demographic Transition and Household Saving in Taiwan," Population and Development Review, 26: 174-193.

Tunalı, I., C. Başlevent, H. Ercan ve O. D. Öztürk (2004) Employment Background Study, Torino: European Training Foundation.

Tuncer, İ., Altıok M. ve Aktaş E., (2012), Türkiye İmalat Sanayinde İstihdam Esnekliği ve İstihdam Eğilimi: 1992-2008 Dönemi, Para, Kur, Maliye Politikaları ve Reel Ekonomi, Öztürk F. ve Göksel T. (Ed), Ankara, Türkiye Ekonomi Kurumu.

TÜBİTAK (2011) 2011/101 Ulusal Yenilik Sistemi 2023 Yılı Hedefleri, [http://www.tubitak.gov.tr/tubitak\\_content\\_files/BTYPD/BTYK/btyk23/BTYK\\_23\\_yeni\\_kararlar\\_toplu.pdf](http://www.tubitak.gov.tr/tubitak_content_files/BTYPD/BTYK/btyk23/BTYK_23_yeni_kararlar_toplu.pdf) (20 Kasım 2012 tarihinde indirilmiştir.)

TÜİK (2007) Çocuk İşgücü Araştırması, Haber Bülteni, Sayı: 61, 20 Nisan 2007.

TÜİK (2009) Gençlerin İşgücü Piyasasına Geçiş Araştırma Sonuçları, Haber Bülteni Sayı: 229, 29 Aralık 2009.

TÜİK (2010) Haber Bülteni: Gayri Safi Yurtiçi Hasıla, III. Dönem. Temmuz, Ağustos, Eylül 2010. Ankara: TÜİK.

TÜİK (2011) Araştırma-Geliştirme Faaliyetleri Araştırması, Ankara: TÜİK.

TÜİK (2011a) Haber Bülteni: Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi 2010 Yılı Sonuçları, Sayı: 19, 28 Ocak 2011. Ankara: TÜİK.

TÜİK (2011c) Haber Bülteni: Hanehalkı İşgücü Araştırması 2010. Sayı: 42, 1 Mart 2011. Ankara: TÜİK.

TÜİK (2011d). İşgücü İstatistikleri Web Sayfası. <http://www.tuik.gov.tr>

TÜİK (2012a) İstatistiklerle Kadın 2011, Ankara: TÜİK Yayın No: 3660.

TÜİK (2012b) İstatistiklerle Gençlik 2011, Haber Bülteni, Sayı: 13133, 18 Mayıs 2012.

TÜİK (2012c) Antalya İşgücü Piyasası Araştırması, 2010, Ankara: TÜİK Yayın No. 3703.

TÜİK (Türkiye İstatistik Kurumu) (2012 d) Haber Bülteni: Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması  
Sayı: 10902, 17 Eylül 2012. Ankara: TÜİK.

TÜİK (2012e) Hanehalkı İşgücü İstatistikleri. 2011, Sayı: 10761, Haber Bülteni: 01.03.2012

TÜSİAD (Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği) (1999) Türkiye'nin Fırsat Penceresi: Demografik Dönüşüm ve İzduşümleri, İstanbul: TÜSİAD.

TÜSİAD (Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği) (2006) Eğitim ve Sürdürülebilir Büyüme, Türkiye Deneyimi, Riskler ve Fırsatlar. İstanbul: TÜSİAD Büyüme Stratejileri Dizisi no: Yayın no:7, TÜSİAD-T/2006-06-420.

TİSK (Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu) (2009) İşsizlikle Mücadele: Ülke Uygulamaları ve Türkiye İçin Öneriler, Ankara: TİSK.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) (2011) Growth whit Decent Work for All: National Youth Employment Program and Plot Implementation in Antalya, Ankara: ILO.

Ululararası Para Fonu (International Monetary Fund) (IMF) (2012) World Economic Outlook, Washington, DC: IMF.

UNDP (United Nations Development Programme, Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı) (2008). İnsani Gelişme Raporu, Türkiye 2008: Türkiye'de Gençlik. Ankara: UNDP.

UNDP (United Nations Development Programme, Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı) (2010) Human Development Report, 2010. <http://hdrstats.undp.org>

UN (United Nations) (2012) "World Youth Report. Youth Employment: Youth Perspectives on the Pursuit of Decent Work in Changing Times. <http://unworldyouthreport.org>

Ünalın, T. (2003) Nüfus ve Kalkınma Göstergeleri: Ulusal ve Uluslar Arası Uygulamalar, Ankara: Türkiye Bilimsel Akademisi Raporları, Sayı: 2, Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu (UNFPA)'nın Katkılarıyla.

Weil, D. (2005) "Accounting for the Effect of Health on Economic Growth," Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research (NBER) Çalışma Raporu No. 11455. NBER.

Varejao, J. P. Matloob and P.S. Martins (2012) Do Immigrants Displace Native Workers? Evidence from Matched Panel Data, Bonn: Institute for the Study of Labor (IZA) Çalışma Raporu No: 6644.

Verme, P. (2010) Relative Labor Deprivation and Urban Migration in Turkey, Journal of Economic Inequality, 8: 391-408.

Yentürk, N., Y. Kurtaran ve G. Nemutlu (2008) Türkiye'de Gençlik Çalışması ve Politikaları. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.

Yatırım Desteği ve Geliştirme Ajansı, Türkiye Cumhuriyeti Başbakanlık (Investment Support and Promotion Agency, Republic of Turkey, Prime Ministry) (2012) Invest in Turkey, Economic Outlook. [www.invest.gov.tr /en-US/turkey/factsandfigures/pages/economy.aspx](http://www.invest.gov.tr/en-US/turkey/factsandfigures/pages/economy.aspx)





## EKLER

**Ek Tablo.1 : İşgücüne Katılım ve İstihdam, Türkiye, 1988 ve 2010**

|               | 15 Yaş ve Üzeri Nüfus (Bin) |        | İşgücü (Bin) |        | İstihdam (Bin) |        | İşgücüne Katılım Oranı (%) |      | İstihdam Oranı (%) |      |
|---------------|-----------------------------|--------|--------------|--------|----------------|--------|----------------------------|------|--------------------|------|
|               | 1988                        | 2010   | 1988         | 2010   | 1988           | 2010   | 1988                       | 2010 | 1988               | 2010 |
| <b>Toplam</b> | 33 746                      | 52 541 | 19 391       | 25 641 | 17 754         | 22 594 | 57,5                       | 48,8 | 52,6               | 43,0 |
| <b>Erkek</b>  | 16 661                      | 25 801 | 13 536       | 18 257 | 12 520         | 16 170 | 81,2                       | 70,8 | 75,1               | 62,7 |
| <b>Kadın</b>  | 17 085                      | 26 740 | 5 854        | 7 383  | 5 234          | 6 425  | 34,3                       | 27,6 | 30,6               | 24,0 |
| <b>Kent</b>   | 17 237                      | 36 576 | 8 323        | 17 105 | 7 235          | 14 679 | 48,3                       | 46,8 | 42,0               | 40,1 |
| <b>Erkek</b>  | 8 722                       | 18 057 | 6 814        | 12 709 | 6 154          | 11 104 | 78,1                       | 70,4 | 70,6               | 61,5 |
| <b>Kadın</b>  | 8 515                       | 18 519 | 1 509        | 4 396  | 1 081          | 3 575  | 17,7                       | 23,7 | 12,7               | 19,3 |
| <b>Kır</b>    | 16 509                      | 15 965 | 11 068       | 8 536  | 10 519         | 7 915  | 67,0                       | 53,5 | 63,7               | 49,6 |
| <b>Erkek</b>  | 7 939                       | 7 744  | 6 722        | 5 549  | 6 366          | 5 065  | 84,7                       | 71,6 | 80,2               | 65,4 |
| <b>Kadın</b>  | 8 571                       | 8 221  | 4 346        | 2 987  | 4 153          | 2 850  | 50,7                       | 36,3 | 48,5               | 34,7 |

**Kaynak:** TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketleri, 1988 ve 2010.

**Ek Tablo.2 : Yaşa Göre İstihdamın Dağılımı, Türkiye, 1988 ve 2010, (% , Bin)**

| Yaş Grupları          | Toplam     |               |            |               | Erkek      |               |            |               | Kadın      |              |            |              |
|-----------------------|------------|---------------|------------|---------------|------------|---------------|------------|---------------|------------|--------------|------------|--------------|
|                       | 1998       |               | 2010       |               | 1998       |               | 2010       |               | 1998       |              | 2010       |              |
|                       | %          | Bin           | %          | Bin           | %          | Bin           | %          | Bin           | %          | Bin          | %          | Bin          |
| <b>15-24</b>          | 26,3       | 4 665         | 15,3       | 3 465         | 23,1       | 2 886         | 14,0       | 2 268         | 34,0       | 1 779        | 18,6       | 1 196        |
| <b>25-54</b>          | 62,2       | 11 046        | 75,0       | 16 956        | 64,8       | 8 108         | 76,4       | 12 361        | 56,1       | 2 937        | 71,5       | 4 595        |
| <b>55-64</b>          | 8,7        | 1 553         | 7,0        | 1 583         | 9,2        | 1 151         | 6,9        | 1 115         | 7,7        | 403          | 7,3        | 468          |
| <b>65+</b>            | 2,8        | 490           | 2,6        | 590           | 3,0        | 377           | 2,6        | 424           | 2,2        | 113          | 2,6        | 166          |
| <b>25+</b>            | 73,7       | 13 090        | 84,7       | 19 129        | 76,9       | 9 634         | 86,0       | 13 900        | 66,0       | 3 453        | 81,4       | 5 229        |
| <b>Toplam 15+ Yaş</b> | <b>100</b> | <b>17 754</b> | <b>100</b> | <b>22 594</b> | <b>100</b> | <b>12 520</b> | <b>100</b> | <b>16 170</b> | <b>100</b> | <b>5 235</b> | <b>100</b> | <b>6 425</b> |

**Kaynak:** TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketleri, 1988 ve 2010.

**Ek Tablo.3 : Temel İstihdam ve İşgücü Göstergeleri**  
**2008, 2009, 2010 (15+ Yaş, %)**

|                                     | Türkiye     |             |             | AB-27       |             |             |
|-------------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
|                                     | 2008        | 2009        | 2010        | 2008        | 2009        | 2010        |
| <b>İşgücüne Katılma Oranı (İKO)</b> | <b>46,2</b> | <b>47,1</b> | <b>48,1</b> | <b>57,6</b> | <b>57,6</b> | <b>57,5</b> |
| - İKO (Kadın)                       | 24,0        | 25,5        | 27,1        | 50,2        | 50,5        | 50,5        |
| - İKO (Erkek)                       | 69,2        | 69,4        | 69,9        | 65,5        | 65,2        | 64,9        |
| <b>İstihdam Oranı</b>               | <b>41,7</b> | <b>41,2</b> | <b>43,0</b> | <b>53,6</b> | <b>52,5</b> | <b>52,0</b> |
| - İstihdam Oranı (Kadın)            | 21,6        | 22,3        | 24,0        | 46,5        | 46,0        | 45,6        |
| - İstihdam Oranı (Erkek)            | 62,6        | 60,7        | 62,7        | 61,2        | 59,4        | 58,7        |
| <b>İşsizlik Oranı</b>               | <b>11,0</b> | <b>14,0</b> | <b>11,9</b> | <b>7,1</b>  | <b>9,0</b>  | <b>9,7</b>  |
| - İşsizlik Oranı (Kadın)            | 11,6        | 14,3        | 13,0        | 6,7         | 9,1         | 9,7         |
| - İşsizlik Oranı (Erkek)            | 10,7        | 13,9        | 11,4        | 7,6         | 9,0         | 9,6         |
| - İşsizlik Oranı (Kır)              | 7,2         | 8,9         | 7,3         | -           | -           | -           |
| - İşsizlik Oranı (Kent)             | 12,8        | 16,6        | 14,2        | -           | -           | -           |
| <b>Genç İşsizliği Oranı (15-24)</b> | <b>20,5</b> | <b>25,3</b> | <b>21,7</b> | <b>15,5</b> | <b>19,8</b> | <b>20,9</b> |
| <b>Tarım Dışı İşsizlik Oranı</b>    | <b>13,6</b> | <b>17,4</b> | <b>14,8</b> | <b>-</b>    | <b>-</b>    | <b>-</b>    |

**Kaynak:** DPT, *Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007-2013) - 2012 Yılı Programı*.

**Ek Tablo.4 : Eğitime Göre İşgücü Piyasası Özellikleri, Toplam, Bin Kişi, 2010**

|  | Okuma Yazma Bilmeyen | Diplomasız Okur Yazar | İlkokul | Ortaokul veya Dengi Meslek Okul | Genel Lise | Lise Dengi Meslek Okul | Yüksekokul veya Fakülte | İlköğretim | Toplam        |
|--|----------------------|-----------------------|---------|---------------------------------|------------|------------------------|-------------------------|------------|---------------|
| <b>Kurumsal Olmayan Çalışma Çağındaki Nüfus</b>              | 5 825                | 3 795                 | 18 972  | 3 488                           | 5 301      | 3 816                  | 5 149                   | 6 196      | <b>52 541</b> |
| <b>İşgücü Nüfusu</b>   | 1 151                | 1 244                 | 9 562   | 2 207                           | 2 727      | 2 511                  | 4 057                   | 2 182      | <b>25 641</b> |
| <b>İstihdam Edilen Nüfus</b>                                 | 1 082                | 1 089                 | 8 602   | 1 954                           | 2 294      | 2 179                  | 3 612                   | 1 783      | <b>22 594</b> |
| <b>İşsiz Nüfus</b>   | 69                   | 155                   | 960     | 254                             | 432        | 332                    | 446                     | 399        | <b>3 046</b>  |
| <b>İşgücüne Katılma Oranı %</b>                              | 19,8                 | 32,8                  | 50,4    | 63,3                            | 51,4       | 65,8                   | 78,8                    | 35,2       | <b>48,8</b>   |
| <b>İşsizlik Oranı %</b>                                      | 6                    | 12,5                  | 10      | 11,5                            | 15,9       | 13,2                   | 11                      | 18,3       | <b>11,9</b>   |
| <b>Tarım Dışı İşsizlik Oranı %</b>                           | 21,1                 | 22,3                  | 14,1    | 12,9                            | 16,9       | 14                     | 11,2                    | 22,5       | <b>14,8</b>   |
| <b>İstihdam Oranı %</b>                                      | 18,6                 | 28,7                  | 45,3    | 56                              | 43,3       | 57,1                   | 70,1                    | 28,8       | <b>43</b>     |
| <b>İşgücüne Dahil Olmayan Nüfus</b>                          | 4 674                | 2 551                 | 9 410   | 1 281                           | 2 575      | 1 305                  | 1 092                   | 4 014      | <b>26 901</b> |
| <b>Genç Nüfus (15-24 Yaş) İşsizlik Oranı %</b>               | 16,4                 | 18,4                  | 14,9    | 10,9                            | 27,2       | 23,1                   | 32,5                    | 18,4       | <b>21,7</b>   |
| <b>Sosyal Sigortasız Çalışan Oranı %</b>                     | -                    | -                     | -       | -                               | -          | -                      | -                       | -          | <b>43,3</b>   |
| <b>Tarım Sektöründe Sosyal Sigortasız Çalışan Oranı %</b>    | -                    | -                     | -       | -                               | -          | -                      | -                       | -          | <b>85,5</b>   |
| <b>Tarım Dışı Sektörde Sosyal Sigortasız Çalışan Oranı %</b> | -                    | -                     | -       | -                               | -          | -                      | -                       | -          | <b>29,1</b>   |

**Kaynak:** TÜİK, Hanehalkı İşgücü Araştırması, 2010.

**Ek Tablo.5 : Eğitime Göre İşgücü Piyasası Özellikleri, Erkek, Bin Kişi, 2010**

|   | Okuma Yazma Bilmeyen | Diplomasız Okur Yazar | İlkokul | Ortaokul veya Dengi Meslek Okul | Genel Lise | Lise Dengi Meslek Okul | Yüksekokul veya Fakülte | İlköğretim | Toplam        |
|---|----------------------|-----------------------|---------|---------------------------------|------------|------------------------|-------------------------|------------|---------------|
| <b>Kurumsal Olmayan Çalışma Çağındaki Nüfus</b> | 977                  | 1 350                 | 9 474   | 2 338                           | 2 957      | 2 396                  | 3 019                   | 3 290      | <b>25 801</b> |
| <b>İşgücü Nüfusu</b>                            | 360                  | 744                   | 7 120   | 1 924                           | 2 015      | 1 946                  | 2 545                   | 1 604      | <b>18 257</b> |
| <b>İstihdam Edilen Nüfus</b>                    | 310                  | 623                   | 6 369   | 1 724                           | 1 760      | 1 741                  | 2 341                   | 1 301      | <b>16 170</b> |
| <b>İşsiz Nüfus</b>                              | 49                   | 121                   | 750     | 200                             | 255        | 205                    | 205                     | 303        | <b>2 088</b>  |
| <b>İşgücüne Katılma Oranı %</b>                 | 36,8                 | 55,2                  | 75,1    | 82,3                            | 68,1       | 81,2                   | 84,3                    | 48,7       | <b>70,8</b>   |
| <b>İşsizlik Oranı %</b>                         | 13,7                 | 16,3                  | 10,5    | 10,4                            | 12,6       | 10,5                   | 8                       | 18,9       | <b>11,4</b>   |
| <b>Tarım Dışı İşsizlik Oranı %</b>              | 24,9                 | 23                    | 13,3    | 11,5                            | 13,5       | 11,1                   | 8,2                     | 21,6       | <b>13,2</b>   |
| <b>İstihdam Oranı %</b>                         | 31,8                 | 46,2                  | 67,2    | 73,7                            | 59,5       | 72,7                   | 77,5                    | 39,5       | <b>62,7</b>   |
| <b>İşgücüne Dahil Olmayan Nüfus</b>             | 617                  | 605                   | 2 355   | 414                             | 942        | 450                    | 473                     | 1 686      | <b>7 544</b>  |
| <b>Genç Nüfus (15-24 Yaş) İşsizlik Oranı %</b>  | 24,4                 | 24,1                  | 17,8    | 11                              | 24,1       | 20,6                   | 27,5                    | 19,2       | <b>21</b>     |

**Kaynak:** TÜİK, Hanehalkı İşgücü Araştırması, 2010.

**Ek Tablo.6 : Eğitime Göre İşgücü Piyasası Özellikleri, Kadın, Bin Kişi, 2010**

|   | Okuma Yazma Bilmeyen | Diplomasız Okur Yazar | İlkokul | Ortaokul veya Dengi Meslek Okul | Genel Lise | Lise Dengi Meslek Okul | Yüksekokul veya Fakülte | İlköğretim | Toplam        |
|---|----------------------|-----------------------|---------|---------------------------------|------------|------------------------|-------------------------|------------|---------------|
| <b>Kurumsal Olmayan Çalışma Çağındaki Nüfus</b> | 4 847                | 2 445                 | 9 497   | 1 150                           | 2 344      | 1 420                  | 2 130                   | 2 906      | <b>26 740</b> |
| <b>İşgücü Nüfusu</b>                            | 791                  | 500                   | 2 442   | 283                             | 712        | 565                    | 1 512                   | 578        | <b>7 383</b>  |
| <b>İstihdam Edilen Nüfus</b>                    | 771                  | 465                   | 2 233   | 230                             | 535        | 438                    | 1 271                   | 482        | <b>6 425</b>  |
| <b>İşsiz Nüfus</b>                              | 19                   | 34                    | 209     | 54                              | 178        | 127                    | 241                     | 96         | <b>959</b>    |
| <b>İşgücüne Katılma Oranı %</b>                 | 16,3                 | 20,4                  | 25,7    | 24,6                            | 30,4       | 39,8                   | 71                      | 19,9       | <b>27,6</b>   |
| <b>İşsizlik Oranı %</b>                         | 2,4                  | 6,8                   | 8,6     | 18,9                            | 24,9       | 22,5                   | 15,9                    | 16,7       | <b>13</b>     |
| <b>Tarım Dışı İşsizlik Oranı %</b>              | 14,3                 | 20,1                  | 18,1    | 23                              | 26,6       | 23,9                   | 16                      | 25,9       | <b>20,2</b>   |
| <b>İstihdam Oranı %</b>                         | 15,9                 | 19                    | 23,5    | 20                              | 22,8       | 30,8                   | 59,7                    | 16,6       | <b>24</b>     |
| <b>İşgücüne Dahil Olmayan Nüfus</b>             | 4 057                | 1 945                 | 7 055   | 867                             | 1 632      | 855                    | 618                     | 2 328      | <b>19 357</b> |
| <b>Genç Nüfus (15-24 Yaş) İşsizlik Oranı %</b>  | 9,5                  | 10,2                  | 11      | 10,2                            | 31,8       | 27,9                   | 36,5                    | 16,5       | <b>23</b>     |

**Kaynak:** TÜİK, Hanehalkı İşgücü Araştırması, 2010.