

T.C.
AMASYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İKTİSAT ANA BİLİM DALI

İŞGÜCÜ DİNAMİKLERİ ANALİZİ: MERZİFON ÖRNEĞİ

Yüksek Lisans Tezi

GÖKSU DEMİR

AMASYA

Şubat – 2026

T.C.
AMASYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İKTİSAT ANA BİLİM DALI

İŞGÜCÜ DİNAMİKLERİ ANALİZİ: MERZİFON ÖRNEĞİ

Hazırlayan
Göksu DEMİR

Tez Danışmanı
Doç. Dr. Leyla FİRÜZE ARDA

AMASYA – 2026

TEZ ONAY SAYFASI

Göksu DEMİR tarafından hazırlanan “İŞGÜCÜ DİNAMİKLERİ ANALİZİ: MERZİFON ÖRNEĞİ” başlıklı çalışma aşağıdaki jüri tarafından 14/01/2026 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oy birliği/oyçokluğu ile Amasya Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü İktisat Ana Bilim Dalında Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri

İmza

Danışman : Doç.Dr. Leyla Fırze ARDA

.....

Üye : Doç. Dr. Emrah KOPARAN

.....

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Fatma Esra SOYLU (Başkan)

.....

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım. .../.../.....

.....
Sosyal Bilimler Enstitü Müdürü

ETİK BEYAN SAYFASI

Tezimin içerdiki yenilik ve sonuçları başka bir yerden almadığımı ve bu tezi Amasya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünden başka bir bilim kuruluşuna akademik gaye ve unvan almak amacıyla vermediğimi; tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada kullanılan her türlü kaynağa eksiksiz atıf yapıldığını, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu bildirir, aksinin ortaya çıkması durumunda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

14/01/2026

Göksu DEMİR

İmza

ÖZET

İŞGÜCÜ DİNAMİKLERİ ANALİZİ: MERZİFON ÖRNEĞİ

Göksu DEMİR

Amasya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü

İktisat Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans, Şubat /2026

Danışman: Doç. Dr. Leyla Firuze, ARDA

İşgücünün tek kaynağının insan olması, bu kavramı son derece değerli kılmaktadır. İstihdamda yer almak, yalnızca Türkiye'de değil, tüm dünyada, ekonomik koşullar içerisinde geçimini sağlamak için bir gerekliliktir. Bu açıdan, işgücünün yapısının ve sahip olması gereken niteliklerin bilinmesi, işçi ve işveren arasındaki bağı istihdam temelinde kurabilecektir. İşgücüne yönelik analizlerin mikro düzeyde yapılması, istihdam yapısı ve işsizlik gibi göstergelerin sebeplerinin daha gözle görülür olmasını sağlaması bakımından değerlidir. Merzifon ilçesi, üretim kapasitesi yüksek, bölgesel ekonomide önemli bir yükü taşıyan; ancak idari olarak şehir statüsünde bulunmadığından akademik araştırmalarda yeterince ele alınmayan ve istatistiksel verileri sınırlı olan büyük ilçeler arasında yer almaktadır. Bu durum, literatürde ilçe ölçeğine yönelik mikro düzeyde işgücü analizi eksikliğine işaret etmektedir. Bu tez çalışması, söz konusu boşluğu doldurmayı amaçlayarak Merzifon özelinde işgücü dinamiklerini, istihdam yapısını ve sektörel işgücü eğilimlerini ayrıntılı biçimde incelemektedir. Bu yönüyle araştırma, yalnızca Merzifon'un ekonomik yapısına ışık tutmakla kalmamakta; aynı zamanda literatürdeki "büyük fakat veri görünürlüğü düşük ilçelerin" ekonomik analizine yönelik metodolojik bir örnek sunarak ilgili yazına anlamlı bir katkı sağlamaktadır.

Anahtar Kelimeler: İşgücü, İstihdam, İşsizlik oranı, İşgücüne Katılma Oranı

ABSTRACT**LABOR FORCE DYNAMICS ANALYSIS: THE MERZIFON EXAMPLE**

Göksu DEMİR

Amasya University, Institute of Social Science

Department of Economics, M.A., February /2026

Supervisor: Assoc.Prof.Dr Leyla Firuze ARDA

The fact that the sole source of labor is human beings makes this concept extremely valuable. Being employed is a necessity for earning a living within economic conditions, not only in Türkiye but throughout the world. From this perspective, understanding the structure of the workforce and the necessary qualifications can establish a relationship between workers and employers based on employment. Conducting analyses of the workforce at the micro level is valuable because it makes the causes of indicators such as employment structure and unemployment more visible. Merzifon district is among the large districts with high production capacity and a significant role in the regional economy; however, because it does not have city status administratively, it has not been sufficiently addressed in academic research and has limited statistical data. This situation points to a lack of micro-level labor force analysis at the district scale in the literature. This thesis aims to fill this gap by examining the labor force dynamics, employment structure, and sectoral labor force trends in Merzifon in detail. In this respect, the research not only sheds light on the economic structure of Merzifon but also provides a meaningful contribution to the literature by offering a methodological example for the economic analysis of "large districts with low data visibility".

Keywords: Labor force, Employment, Unemployment rate, Labor force participation rate

ÖNSÖZ

İşgücü kavramı, ekonomilerde en önemli unsurlardan biridir. İşgücü olgusu, demografik, sosyal ve ekonomik özelliklerinden dolayı ekonomik politikaların oluşturulmasında önemli bir veri kaynağı olmaktadır. Günümüzde dijitalleşme sürecinde emek piyasasında işgücünde aranan nitelikler sürekli değişime uğramaktadır. Bu değişime uyum sağlayabilme kabiliyeti, işgücünün istihdam edilme şansını artırmaktadır. İstihdam içinde yer almak, geçinebilme sorununun birincil arzusu olmaktadır.

İşgücü faktörünün istihdam edilebilirliğinin sağlanması, işgücünün niteliklerine uygun iş varlığının mevcut olması ile mümkündür. Mevcut ekonomik koşullar ve piyasa yapısı istihdam olanaklarını belirlerken, bu koşulların mikro düzeyde farklılaşabildiği göz ardı edilmemelidir. Bu sebepten özellikle Merzifon gibi üretim hacmi yüksek ilçelerin işgücü yapısını ortaya koyabilmek, işgücü arzı ve işgücü talebi açısından yol gösterici olmaktadır.

Bu tez konusunun şekillenmesinde, tezin tüm hazırlanma aşamalarında kıymetli bilgi ve tecrübeleriyle beni yönlendiren, desteğini ve yardımını esirgemeyen, her zaman yol gösterici olan sayın danışman hocam Doç. Dr. Leyla Firuze ARDA'ya; tezimin saha çalışması sürecinde ve verilerin analizinde değerli bilgilerini ve yardımlarını esirgemeyen sayın hocam Doç. Dr. Emrah KOPARAN'a; saha çalışması için gerekli olan firma listesinin temininde yardımlarını esirgemeyen Merzifon Ticaret ve Sanayi Odası Genel Sekreteri Serdar YAVUZER'e; saha çalışmasında katılımcı firmalara ulaşmamda yardım ve desteklerini esirgemeyen Merzifon Organize Sanayi Bölgesi Müdürü Gökhan GÜRLER'e ve Merzifon Organize Sanayi Bölgesi çalışanlarına; saha çalışmamda destek ve yardımlarını esirgemeyen Silverline Yönetim Kurulu Üyesi Hüseyin ALIŞ'a; saha çalışmasında yer alan firmaların faaliyet kollarına ayrılması konusunda destek ve yardımlarını esirgemeyen İş ve Meslek Danışmanı Sinan KETEN'e; değerli zamanlarından vakit ayırıp anket çalışmasına katılan tüm firmalara; tez sürecim boyunca yardımını, emeğini ve sabrını esirgemeyen sevgili eşim Mehmet DEMİR'e; hayatımın her anında olduğu gibi tez sürecinde de emeklerini ve desteklerini esirgemeyen annem Samiye DOST ve babam Ahmet DOST'a; tez sürecinde anlayış ve sabırları için biricik oğullarım Oğuz Karan DEMİR ve Tuğtekin DEMİR'e; son olarak çalışmamda katkısı olan herkese teşekkürlerimi bir borç bilirim.

Göksu DEMİR

14/01/2026

İÇİNDEKİLER

ETİK BEYAN SAYFASI	i
ÖZET	ii
ABSTRACT.....	iii
ÖNSÖZ	iv
İÇİNDEKİLER	v
TABLolar DİZİNİ.....	vii
ŞEKİLLER DİZİNİ	ix
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ	x
GİRİŞ	1

I. BÖLÜM

1. İŞGÜCÜ PİYASASI TEMEL KAVRAMLARI VE İŞGÜCÜ DİNAMİKLERİ.3	
1.1. İşgücü Kavramı	4
1.2. İşsizlik Kavramı.....	5
1.3. İşsizlik Türleri	6
1.3.1. Gönüllü ve Gönülsüz İşsizlik.....	6
1.3.2. Açık ve Gizli İşsizlik	7
1.4. İşsizlik Oranı	9
1.5. Doğal İşsizlik Oranı.....	10
1.6. İşsizlik Süresi.....	10
1.7. İşsizliğin Maliyetleri.....	11
1.8. İstihdam Kavramı	12
1.8.1. İstihdam Oranı	14
1.8.2. Kayıt dışı İstihdam	14
1.9. İşgücüne Katılma Oranı.....	15
1.10. İşgücü Dinamikleri.....	16
1.10.1. Nüfus.....	16
1.10.2. Teknoloji	18
1.10.3. Eğitim.....	19
1.10.4. Göç.....	20

II. BÖLÜM

2. TÜRKİYE’DE İŞGÜCÜ PİYASASININ YAPISAL ÖZELLİKLERİ	23
2.1. Temel İşgücü Göstergeleri	24
2.2. Demografik Göstergeler	30

2.2.1.	Cinsiyet Durumu	31
2.2.2.	Yaş Durumu	36
2.2.3.	Eğitim Durumu	45
2.3.	İş Göstergeleri	49
2.3.1.	İktisadi Faaliyet Kollarına Göre İstihdam Durumu	49
2.3.2.	İşteki Duruma Göre İstihdam.....	51
III. BÖLÜM		
3.	AMASYA İŞGÜCÜ PİYASASININ YAPISAL ÖZELLİKLERİ.....	54
3.1.	Temel Göstergeler	54
3.2.	Demografik Göstergeler	57
3.2.1.	Yaş Durumu	60
3.2.2.	Eğitim Durumu	64
3.3.	İş Göstergeleri	66
3.3.1.	İktisadi Faaliyet Kollarına Göre İstihdam Durumu	66
3.3.2.	İşteki Duruma Göre İstihdam.....	67
IV. BÖLÜM		
4.	MERZİFON İŞGÜCÜ HARİTASI.....	69
4.1.	İş Göstergeleri	70
4.1.1.	Merzifon SGK Verileri	70
4.1.2.	Merzifon İŞKUR Verileri	70
4.2.	Merzifon Saha Çalışması.....	85
4.2.1.	Araştırmanın Amacı ve Önemi	85
4.2.2.	Araştırmanın Kapsamı ve Yöntemi	85
4.2.3.	Bulgular.....	88
4.2.4.	Merzifon Saha Çalışması Sonuçları.....	104
SONUÇ		107
KAYNAKÇA.....		111
ÖZ GEÇMİŞ		118

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1. Türkiye Temel İşgücü Göstergeleri (2005-2024) (Bin Kişi - %)	26
Tablo 2. Türkiye İstihdamının Düzey 1'e Göre Dağılımı.....	27
Tablo 3. Türkiye İşgücüne Katılma Oranı (%) Düzey 1'e Göre Dağılımı	29
Tablo 4. Türkiye İşsizlik Oranı (%) Düzey 1'e Göre Dağılımı	30
Tablo 5. Türkiye Cinsiyete Göre İşgücüne Katılma Oranı (%) Düzey 1'e Göre Dağılımı (2004, 2023).....	32
Tablo 6. Türkiye Cinsiyete Göre İstihdam Oranı (%) Düzey 1'e Göre Dağılımı (2004, 2023)	34
Tablo 7. Türkiye Düzey 1'de Cinsiyete Göre İşsizlik Oranı (%) (2004, 2023).....	36
Tablo 8. Türkiye Yaş Gruplarına Göre İşgücüne Katılma Oranı (%) (2004-2023).....	37
Tablo 9. Türkiye Düzey 1'de Yaş Gruplarına Göre İşgücüne Katılma Oranı (%) (2023)	39
Tablo 10. Türkiye'de Yaş Gruplarına Göre İstihdam Oranı (%) (2004-2023).....	41
Tablo 11. Türkiye Düzey 1'de Yaş Gruplarına Göre İstihdam Oranı (%) (2023).....	42
Tablo 12. Türkiye'de Yaş Gruplarına Göre İşsizlik Oranı (%) (2004-2023)	43
Tablo 13. Türkiye Düzey 1'de Yaş Gruplarına Göre İşsizlik Oranı (%) (2023)	44
Tablo 14. Türkiye'de Eğitim Durumuna Göre İşgücüne Katılma Oranı (%)	46
Tablo 15. Türkiye'de Eğitim Durumuna Göre İstihdam Oranı (%)	46
Tablo 16. Türkiye'de Eğitim Durumuna Göre İşsizlik Oranı (%).....	47
Tablo 17. Türkiye'de Eğitim ve Cinsiyete Göre İşgücüne Katılma Oranı (%)	47
Tablo 18. Türkiye'de Eğitim ve Cinsiyete Göre İstihdam Oranı (%) (2021-2025).....	48
Tablo 19. Türkiye'de Eğitim ve Cinsiyete Göre İşsizlik Oranı (%)	49
Tablo 20. Türkiye Düzey 2, TR83 Bölgesi Temel İş Gücü Göstergeleri	56
Tablo 21. Türkiye Düzey 2, TR83 Bölgesinde Yaş Gruplarına Göre İşgücüne Katılma Oranı (%).....	62
Tablo 22. Türkiye Düzey 2, TR83 Bölgesi Yaş Gruplarına Göre İstihdam Oranı (%)	63
Tablo 23. Türkiye Düzey 2, TR83 Bölgesi Yaş Gruplarına Göre İşsizlik Oranı (%).....	64
Tablo 24. Türkiye Düzey 2, TR83 Bölgesi Eğitim Durumuna Göre İşgücü (Bin Kişi)	65
Tablo 25. Türkiye Düzey 2, TR83 Bölgesi Eğitim Durumuna Göre İstihdam (Bin Kişi).....	66
Tablo 26. Katılımcı Firmalarda Soru Formunu Cevaplayanın Unvanı.....	89
Tablo 27. Katılımcı Firmaların Faaliyet Kollarına Göre Dağılımı	89
Tablo 28. Katılımcı Firmaların Şirket Yapısı ve Faaliyet Süresi.....	90

Tablo 29. Katılımcı Firmaların İşyeri Bilgileri.....	92
Tablo 30. Katılımcı Firmaların Gelecek Bir Yıl İçinde Planladıkları Yatırım Türü	93
Tablo 31. Katılımcı Firmaların Çalışan Sayısı	94
Tablo 32. Katılımcı Firmaların Ortalama Yaş Düzeyi ve Eğitim Seviyesi	94
Tablo 33. Katılımcı Firmaların Kalite Belgesi Olma Durumu	95
Tablo 34. Eleman Aranılan Meslekler	96
Tablo 35. Açık İş Pozisyonlarındaki Talep Edilen Asgari Eğitim Düzeyi	97
Tablo 36. Açık İş Pozisyonlarında Talep Edilen Yaş Kriteri	97
Tablo 37. Katılımcı Firmaların Açık İş Eleman Arama Yolları	99
Tablo 38. Net İstihdam Artışı Olması Düşünülen Meslekler	100
Tablo 39. Net İstihdam Azalışı Olacağı Düşünülen Meslekler	101
Tablo 40. Katılımcı Firmaların Dijital Dönüşüm İlerleme Düzeyi.....	102
Tablo 41. İşletme İçin Dijital Dönüşümün Önemi.....	103
Tablo 42. Katılımcı Firmaların Dijital Dönüşümde Önemli Gördüğü Becerileri.....	103
Tablo 43. Dijital Dönüşümün İstihdamı Etkileme Durumu.....	104

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. Türkiye’de Cinsiyete Göre İşgücüne Katılma Oranı (%)	31
Şekil 2. Türkiye’de Cinsiyete Göre İstihdam Oranı (%)	33
Şekil 3. Türkiye Cinsiyete Göre İşsizlik Oranı (%).....	35
Şekil 4. Türkiye’de İktisadi Faaliyet Kollarına Göre İstihdam Edilenler (15 yaş ve Üzeri - %)	50
Şekil 5. Türkiye Düzey 1’de İktisadi faaliyet Kollarına Göre İstihdam Edilenler	51
Şekil 6. Türkiye’de İşteki Duruma Göre İstihdam (15 Yaş ve Üzeri- Bin Kişi)	52
Şekil 7. Türkiye Düzey 1’de İşteki Duruma Göre İstihdam (Bin Kişi)	53
Şekil 8. Amasya Temel İşgücü Göstergeleri.	57
Şekil 9. Türkiye Düzey 2, TR83 Bölgesi Cinsiyete Göre İşgücüne Katılım Oranı (2004-2024)	58
Şekil 10. Türkiye Düzey 2, TR83 Bölgesi Cinsiyete Göre İstihdam Oranı (15 yaş ve üzeri-%)	59
Şekil 11. Türkiye Düzey 2, TR83 Bölgesi Cinsiyete Göre İşsizlik Oranı (%) (2004-2023) ...	60
Şekil 12. Amasya İli Yaş Gruplarına Göre Nüfus Miktarı (2007-2023)	61
Şekil 13. Türkiye Düzey 2, TR83 Bölgesi İktisadi Faaliyet Kollarına Göre İstihdam Edilenler (%)	67
Şekil 14. Türkiye Düzey 2, TR83 Bölgesi İşteki Duruma Göre İstihdam (Bin Kişi).....	68
Şekil 15. Açık İş Sayısı En Yüksek On Meslek (2023).....	71
Şekil 16. Merzifon İlçesi, İŞKUR İşe Yerleştirme Sayıları.....	72
Şekil 17. En Çok İşe Yerleştirilen (İlk 5 Meslek) Alanlar ve İşe Yerleştirme Sayıları, Erkek	73
Şekil 18. En Çok İşe Yerleştirilen (İlk 5 Meslek) Alanlar ve İşe Yerleştirme Sayıları, Kadın	74
Şekil 19. İşsizlik Ödeneği Hakeden Sayısı	75
Şekil 20. Merzifon İŞKUR Aktif Yararlanıcı Sayıları (MEK+İEP+GEP).....	76
Şekil 21. Merzifon Kayıtlı İşsiz Sayıları (Eğitim Durumuna Göre).....	77
Şekil 22. Kayıtlı İşsiz Sayıları (Yaş Gruplarına Göre)	78
Şekil 23. Bekleme Süresine Göre Kayıtlı İşsizler.....	79
Şekil 24. Katılımcı Firmaların Üretim Teknolojisi.....	90
Şekil 25. Açık İş Pozisyonlarındaki Tercih Edilen Cinsiyet Bilgileri	98
Şekil 26. Açık İş Engelli Personel Çalıştırma Durumu	98
Şekil 27. Açık İş Pozisyonlarında Talep Edilen Bilgi ve Beceriler	99
Şekil 28. Eleman Temininde Güçlük Çekilme Nedenleri.....	101

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

Kisaltmalar	Açıklama
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
ADNKS	Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi
ÇSGB	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DPT	Devlet Planlama Teşkilatı
EIGE	Avrupa Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü
GEP	Girişimci Eğitim Programı
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
İEP	İşbaşı Eğitim Programı
İŞKUR	Türkiye İş Kurumu
MEK	Mesleki Eğitim Kursu
NEET	Ne İstihdamda Ne de Eğitimde Olmayan Gençler
OECD	Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü
OKA	Orta Karadeniz Kalkınma Ajansı
SEGE	Sosyo-Ekonomik Gelişmişlik Sıralaması Araştırmaları
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
TEPAV	Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
Vb.	Ve Benzeri

GİRİŞ

İşgücü, nüfusun ekonomik faaliyetlerde bulunan kesimini ifade etmektedir. Sahip olduğu nitelikler ile demografik, sosyal ve ekonomik özellikler, işgücünün ekonomi politikalarının oluşturulmasında önemli bir veri kaynağı olmasını sağlamaktadır. Kaynağını insandan alması ise bu kavramın çok yönlü bir şekilde ele alınmasını gerektirir. Zira insan, bir yandan üretim süreçlerine katılarak ekonomik faaliyetlerde rol oynarken, diğer yandan bu faaliyetlerin çıktısı olan mal ve hizmetlerin tüketimini gerçekleştiren temel aktör konumundadır.

Bu çift taraflı rolü nedeniyle işgücü, ekonomik yapıların işleyişinde ve toplumsal refahın sağlanmasında merkezi bir öneme sahiptir. Üretim faaliyetlerinin sürdürülebilirliği, işgücünün niceliksel ve niteliksel olarak izlenmesini ve bu veriler ışığında etkili ekonomi politikalarının geliştirilmesini zorunlu kılmaktadır. Dolayısıyla, işgücü ve ona bağlı diğer kavramların doğru tanımlanması ve kapsamlı bir şekilde analiz edilmesi, hem kamu politikalarının etkinliğini artırmakta hem de sosyoekonomik çözümlemelerin sağlam bir temel üzerine inşa edilmesine olanak tanımaktadır.

İşgücünün istihdam koşullarını belirleyen etmenlerden biri bulunduğu çevre yani yaşanılan yerdir. Çünkü her coğrafi bölgenin ayrı istihdam imkânları olmaktadır. Dünya üzerinde yaşanılan ülke değiştikçe istihdam koşulları değişirken, aynı ülke içinde farklı bölgelerin de farklı istihdam koşulları olmaktadır. İstihdam, işsizlik gibi olgular dünden bu güne kadar sürekli tartışıla gelmiş konular olmakla birlikte işgücü, istihdam, istihdam koşullarının bölgesel düzeyde incelendiği çalışmalar işgücü ihtiyaçlarını belirlemek, işgücünün iki kolu olan işgücü arzı ve işgücü talebinin özelliklerini ortaya net bir şekilde konulabilmesine imkân vermektedir.

Merzifon üretim kapasitesi yüksek, ilçe statüsünde olmasına rağmen bölgesel ekonomide önemli bir yükü taşıyan, Organize sanayi bölgesi gelişmiş, ihracat potansiyeli büyük olan bir ilçedir. Bu yönüyle işgücü yapısı, istihdam olanakları dikkat çekmektedir. Bu çalışmanın amacı ilçe statüsünde olmasına rağmen büyük istihdam potansiyeline sahip bu ilçenin işgücü yapısını ve sektörel bazda işgücü ihtiyacını ortaya çıkarmaktır. Tez çalışmasında bu amaçla Merzifon özelinde saha çalışması yapılarak Merzifon'un işgücü ve istihdam olanakları ortaya çıkarılmıştır.

Bu tez çalışması dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümünde işgücü ile ilgili temel kavramlar ve işgücü dinamiklerinin üzerinde durulmuştur. Tezin diğer bölümlerinde

sıklıkla kullanılan kavramlardan olan istihdam, kayıt dışı istihdam, işsizlik ve türleri, işsizlik oranı ve işgücüne katılma oranları açıklanmıştır. İşgücünün temel dinamikleri olan nüfus, teknoloji, eğitim ve göç gibi faktörlerin işgücü piyasasına etkileri ve istihdam, işsizlik kavramlarıyla ilişkileri ele alınmıştır.

İkinci bölümde ise Türkiye’de temel işgücü göstergeleri Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verileri ışığında hem genel hem de Düzey1 bölgeleri ele alınarak karşılaştırmalı bir analiz yapılmıştır. Yapılan bu analizle istihdam oranı, işsizlik oranı, işgücüne katılma oranı cinsiyet, yaş, eğitim seviyesi gibi işgücünün niteliği ortaya koyan göstergeler ile incelenmiştir. Bölümün devamında ise iktisadi faaliyet kollarına ve işteki duruma göre istihdam verileri ortaya konulmuştur.

Çalışmanın üçüncü bölümünde temel işgücü göstergeleri Düzey 2 bölgesi ve TR84 Amasya ili verileri üzerinden incelenmiştir. Düzey2 bölgesi istihdam yapısı, işsizlik ve işgücüne katılım oranları cinsiyet, yaş ve eğitim düzeyi üzerinden detaylı şekilde incelenerek bölgenin ve bölge içinde yer alan Amasya ilinin işgücü yapısına yönelik veriler sunulmuştur.

Çalışmanın son bölümünde Merzifon’un işgücü verileri Amasya Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) ve Merzifon Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) müdürlüğünden alınan veriler ışığında sunulmuş ve Merzifon özelinde saha çalışması yapılmıştır. SGK verileri Merzifon’da ki işgücünün istihdamda olan kısmını ortaya koyarken, İŞKUR verileri ise açık iş sayıları ve kayıtlı işsiz sayıları hakkında bilgi vererek Merzifon işgücü piyasası yapısını ortaya çıkarmaktadır. İŞKUR’dan alınan veriler analiz edilerek Merzifon işe yerleştirme sayıları, kayıtlı işsiz sayıları, en çok işe yerleştirilen meslekler tablolar şeklinde ortaya konulmuştur.

Merzifon’daki işgücü yapısını, istihdam koşullarını, sektörel bazda ihtiyaçlarının belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilen saha çalışması Merzifon’da faaliyet gösteren 15 ve üzeri çalışana sahip 142 firmayı kapsamaktadır. Çalışmada tabakalı örnekleme yöntemi ile 103 firma örneklem olarak seçilmiştir. Veriler yüz yüze anket çalışması yapılarak toplanmıştır. Elde edilen verilerin analizi yapılarak anlamlı hale getirilmiştir. Ortaya çıkan bulgular Merzifon’da ki işgücü ihtiyacını ve istihdam yapısını sunmaktadır.

I. BÖLÜM

1. İŞGÜCÜ PİYASASI TEMEL KAVRAMLARI VE İŞGÜCÜ DİNAMİKLERİ

İktisat bilimi, toplumun ihtiyaçlarının kıt kaynaklarla nasıl karşılanacağını açıklanmasıyla ortaya çıkmıştır (Bağcı, 2020: 3). Bu süreçte, üretim faktörleri içinde en kritik rolü emek unsuru üstlenmektedir. Emek faktörünün tam kullanılamaması durumu ise işsizlik olgusunu doğurmakta ve hem bireysel hem de toplumsal maliyetler yaratmaktadır (Biçerli, 2019: 391; Ülgen, 2017: 78).

İşsizlik, gelişmiş veya gelişmekte olan tüm ekonomilerin ortak sorunu olarak kabul edilmekte ve çeşitli türlerle kendini göstermektedir. Gönüllü-gönülsüz işsizlik, açık-gizli işsizlik, çevrimsel, yapısal ve friksiyonel işsizlik gibi sınıflandırmalar, işsizliğin nedenlerini ve dinamiklerini anlamada önemli bir çerçeve sunmaktadır (Arslan ve Solak, 2020: 13; Bağcı, 2020: 15-20). Ayrıca, işsizlik oranı ve doğal işsizlik oranı gibi göstergeler, ekonomilerin performansını değerlendirmede sıklıkla kullanılmaktadır (Eğilmez, 2021: 65; Mishkin, 2018: 561).

İstihdam kavramı ise dar ve geniş anlamlarıyla ele alınmaktadır. Dar anlamda, emek faktörünün kullanılmasını ifade ederken; geniş anlamda, ekonominin tüm kaynaklarının kullanımını kapsamaktadır (Çoban, 2009: 82). Tam istihdam, eksik istihdam ve aşırı istihdam gibi durumlar, ekonominin içinde bulunduğu koşullara bağlı olarak şekillenmektedir (Ülgen, 2017: 76). Kayıt dışı istihdam ise özellikle gelişmekte olan ülkelerde önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmakta ve sosyal güvenlik sistemleri ile vergi gelirlerini olumsuz etkilemektedir (Mahiroğulları, 2017: 548-549).

İşgücü piyasasının dinamikleri; nüfus, teknoloji, eğitim ve göç gibi faktörlerden derinden etkilenmektedir. Demografik yapıdaki değişimler, yaşlanan nüfus veya genç nüfus oranları, işgücü arzını ve bağımlılık oranlarını doğrudan şekillendirmektedir (Yıldız, 2011: 18; OECD, 2025). Teknolojik gelişmeler ise verimliliği artırırken aynı zamanda işgücünün niteliklerini dönüştürmekte ve yeni iş türleri ortaya çıkarmaktadır (Biçerli, 2019: 428-430). Eğitim, beşeri sermayenin geliştirilmesinde kilit rol oynarken (Mishkin, 2018: 180); göç olgusu ise hem işgücü arzını hem de talebini etkileyerek ekonomilerde yapısal değişimlere yol açabilmektedir (Borjas, 2015: 190; Yılmaz, 2014: 1685).

Bu bölümde, işsizlik ve istihdam olguları kavramsal düzeyde ele alınacak; işgücü piyasasının temel dinamikleri, istihdam oranları, işsizlik ve işgücüne katılma oranları gibi göstergeler literatür ışığında incelenecektir. Ayrıca, nüfus, teknoloji, eğitim ve göç gibi

faktörlerin işgücü piyasasına etkileri ve söz konusu değişkenlerin işgücü, istihdam ve işsizlikle olan ilişkisi tartışılacaktır.

1.1. İşgücü Kavramı

İktisat bilimi, toplumun ihtiyaçlarının kıt olan kaynaklarla nasıl karşılanması gerektiğinin izahıyla ortaya çıkmıştır. Tüm insanlığın, yaşamlarını sürdürmek için geçinebilme gibi ortak sorunları mevcuttur. Sosyal mevkii ve yaşam biçimi fark etmeksizin, gelecek belirsizliği her zaman tüm insanlık için kaygı duyulan bir konu olmaktadır. Bireylerin ihtiyaçlarını karşılayabilmek ve yaşamlarını sürdürebilmeleri için gerekli olan mal ve hizmetlerin üretilmesi, yine üretim sürecine katılmakla mümkün olmaktadır (Bağcı, 2020: 3).

19. yüzyıl başlarında ortaya çıkan işçi sınıfının belirgin özelliği, bireylerin hayatlarını idame ettirmek için emeklerini satmak zorunda olmalarıdır. Böylece, bireylerin statüsünü de geçimlerini nasıl sağladıkları belirlemeye başlamıştır. Bireylerin çalışma arzuları ve çalışmak istedikleri süreler, yalnızca bireyler için değil, ekonominin tümü için mühim bir konu olmaktadır. Çünkü işgücü miktarı, aynı zamanda ekonomik yönden üretim kapasitesini gösteren bir gösterge olması yönünden oldukça kıymetlidir (Biçerli, 2019: 15; Güran, 2019).

İşgücü, ülkenin üretici konumunda olan nüfusu, yani çalışma isteğine ve çalışma vasfına sahip olan emek miktarıdır. İşgücünün yaş aralığı çeşitli ülkelerde farklılık göstermekle birlikte, genellikle 15-65 yaş arasındaki nüfusu kapsamaktadır. Bu yaş aralığındaki nüfustan, çalışma isteği ve gücünde olmayan nüfusun çıkarılması ile işgücü miktarı bulunmaktadır. İşgücüne çalışma imkânları sunmak, ülkelerin ekonomik politikalarının başlıca görevlerinden olmaktadır. Bireylerin çalışma isteklerine ait kararları, ekonominin tümü için işgücü arzını belirlemektedir. İnsanların büyük bir kısmı, çalışma isteğinde olmayacak kadar varlıklı değildir. Bu yüzden kişiler, hayatlarını sürdürmek için çalışmak durumundadırlar. Ekonomistlere göre, işgücü arzını; piyasadaki ücret düzeyi, kişilerin boş zaman-çalışma tercihi gibi etmenler etkilemektedir (Borjas, 2015: 25; Ülgen, 2017: 77).

İşgücü piyasası, emek arz ve talebine göre istihdamın ve ücretlerin şekil aldığı, iş arayan ve işverenlerin iş sözleşmeleri yoluyla bulunduğu bir nokta olarak tanımlanabilir. Çalışma isteğinde olup iş arayanlar emek arzını oluşturmaktadır. Emek talep edenler ise, işgücüne ihtiyaç duyan işverenlerden oluşmaktadır (Özay ve Kılıç, 2009: 10).

İşgücünün iki birleşeni olarak istihdam ve işsizlik kavramları karşımıza çıkmaktadır.

İşgücü piyasasının etkinliği açısından, bu kavramlar arasında anlaşılabilir bir bağ kurulması oldukça önemlidir (Özay ve Kılıç, 2009: 15).

1.2. İşsizlik Kavramı

Emek faktörü, üretim faktörleri içinde en önemli faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. İşsizlik, emek faktörünün tam kullanılmaması durumudur. Emek faktörü “insan” olduğu için bu faktörün tam kullanılmaması durumu birçok sorunu da beraberinde getirmektedir. Ekonomide üretim kaybının yaşanması ve işsiz bireyin gelir kaybıyla birlikte topluma yüklenen maliyetler, bu sorunlardan başlıcalarıdır. Bundan dolayı işsizlik, gelişmiş ülke ekonomisi ya da az gelişmiş ülke ekonomisi olsun, tüm ekonomilerin ortak sorunu olarak görülmektedir (Biçerli, 2019: 391).

Kişiler, çalışma yeterliliğine sahip ve çalışma arzusunda bulunsalar bile, ekonominin sahip olduğu emek talep miktarının yeterli olmamasından dolayı iş bulamamaktadırlar. İşsizlik olgusu, ekonomideki mevcut emek arz miktarının talep edilen emek miktarından fazla olması durumunu ifade etmektedir. Gelişmekte olan ülkelerde işsizlik sorununun önemli bir ekonomik sorun olmasının nedeni, ekonominin sahip olduğu imkânların emek arzını sunan bireylere iş fırsatı sunamamasından kaynaklanmaktadır. Ayrıca bu yapıya sahip ülkelerde sosyal güvenlik sistemindeki yetersizlikler, işsiz olan bireylere işsizlik ödemesi yapılamaması sorununu da ortaya çıkarmakta ve işsizlik olgusuna bu durum sosyal bir sorun özelliği katmaktadır (Ülgen, 2017: 78).

İşgücü piyasasının aksak işlemesi sonucu işsizlik olgusu ortaya çıkmaktadır. İşsiz, çalışma arzusunda olup iş arayan fakat mevcut şartlarda iş bulamayan bireylere denirken, bu durumun sonucunda ortaya çıkan olguya ise işsizlik denilmektedir (Özay ve Kılıç, 2009: 15).

TÜİK’ e göre işsiz kavramı, “Referans dönemi içinde istihdam halinde olmayan kişilerden iş aramak için son dört hafta içinde aktif iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve iki hafta içinde işbaşı yapabilecek durumda olan kurumsal olmayan çalışma çağındaki tüm kişiler işsiz nüfusa dâhildir” şeklinde ifade edilmektedir(TÜİK, 2021). Bir kişinin işsiz olarak tanımlanması için son dört hafta içinde aktif olarak iş arama kanallarından en az birini kullanmış olması gerekmektedir.

Aktif iş arama kanalları, yine TÜİK (2024) “Doğrudan bir işverene başvurma, eşe, dosta ricada bulunma, İŞKUR’a başvurma, özel istihdam ofislerine başvurma, gazete, dergi, internet aracılığıyla iş arama, gazeteye iş ilanı verme veya cevaplama, online özgeçmiş paylaşma veya güncelleme, sözlü ya da yazılı iş sınavına/mülakata girme, kendi işini kurmak

için hazırlıklar yapma” şeklinde sıralanmaktadır. Bu kanallar aracılığıyla iş arayıp son dört hafta içinde iş bulunamaması halinde, bu bireyler işsiz nüfusun içinde yer alırlar.

TÜİK’in işsiz tanımına göre bir kişinin işsiz sayılması için son dört hafta içinde etkin olarak iş arama kanallarından en az birini kullanmış olma şartı bulunmaktadır. Çeşitli sebeplerden dolayı iş bulma ümidini kaybetmiş, hâlihazırda iş aramayan fakat iki hafta içinde çalışmaya hazır durumda olanlar, işsiz tanımının dışında kalmıştır. Bu tanım, işsiz sayısının ölçüsünü ve işsizliğin boyutunu tam ortaya koymakta yetersiz kalmaktadır. Son yıllarda ortaya çıkan bir kavram olarak geniş işsizlik tanımı, TÜİK’in işsiz tanımına ilave olarak iş aramadığı halde işbaşı yapmaya hazır olanlar ve mevsimlik işte çalışanların toplamından oluşan bir kavramdır (Eğilmez, 2020).

1.3. İşsizlik Türleri

İşsizliğin sebeplerinin anlaşılabilmesi için emek piyasası dinamikleri incelendiğinde, işsizlik türlerinin farklı gruplarda sınıflandırıldığı görülür.

1.3.1. Gönüllü ve Gönülsüz İşsizlik

Gönüllü işsizlik, bireyin üretebileceği ürünün marjinal faydasına denk bir ücret ile iş bulmasına rağmen, bazı nedenlerden (sosyal politika, psikolojik, yasal zorunluluklar... vb.) dolayı mevcut işi tercih etmeyip işsiz kalması durumunda görülen işsizliktir. Başka bir deyişle, çalışma yeterliliğine sahip olan ve mevcut şartlarda iş bulabilecek durumda olmasına rağmen çalışmak istemeyen kişileri ifade eden işsizlik durumudur (Bağcı, 2020: 15; Kılıç, 2022: 78). Böyle bir durumda, işsiz kalınan sürenin ne kadar uzun ya da kısa olacağını bireyin gelir seviyesi, tecrübe düzeyi, ücret ve çalışma koşulları beklentileri belirlemektedir. İşsiz, piyasada gerekli araştırmaları yapıp kendine uygun ücret düzeyi ve çalışma şartlarında iş arayacaktır. Burada önemli bir husus söz konusudur: İşsiz geçirilen süre arttıkça, gönüllü işsiz taleplettiği ücret miktarı da piyasa gerçekliğine uygun bir ücret olana kadar düşecektir. Bu açıdan, gönüllü işsizlik süresi ile talep edilen ücret arasında negatif yönlü bir ilişki vardır (Bağcı, 2020: 15; Özdemir, 2018: 115).

Gönülsüz işsizlik ise, bireyin piyasada oluşmuş mevcut ücret düzeyinde çalışmayı kabul etmesine rağmen, kendine uygun açık pozisyonda bir iş bulamaması durumudur. Bu işsizlik türünün meydana gelmesinin başlıca nedeni, açık pozisyonların iş arayan birey sayısından az olmasıdır. Gönülsüz işsiz işsiz geçireceği sürenin uzunluğu, kendisi dışındaki faktörlere bağlıdır (Aydın ve Gökçen, 2012: 18; Bağcı, 2020: 16).

1.3.2. Açık ve Gizli İşsizlik

Gizli işsizlik, herhangi bir işte çalışıyor olmasına rağmen, üretime herhangi bir katkısı olmayan ve işten çıkarılması durumunda üretimde bir kısılma söz konusu olmayan bireylerin oluşturduğu bir işsizlik türüdür. Böyle bir işsizlik türüne, daha çok işçiye ihtiyaç olmadığı hâlde işçi alan kurumlarda ve planlama hataları olan kurumlarda rastlanır (Biçerli, 2019: 401).

Emeğin verimliliği, ücret miktarının belirleyicilerinden bir tanesidir. İşçinin aldığı ücret, işçinin iş ile ilgili sürdürdüğü verimliliğinden düşük ise, örgüt açısından zarar söz konusu olmaktadır. Bu durumda gizli işsizlik ortaya çıkmaktadır; çünkü çalışır görünen işçinin işi bırakması durumunda üretimde bir azalma görülmeyecektir. İş başında olan fakat üretime katkısı olmayan bu gruptaki çalışanlar, gizli işsizleri oluşturmaktadır (Kılıç, 2022: 79).

Gizli işsizliğin varlığının anlaşılması için, çalışan işçilerden bir kısmının işten çıkarılması gerekir. Yeni durumda üretim miktarında herhangi bir değişiklik olmuyorsa, o iş yerinde gizli işsizliğin varlığı söz konusudur. Gizli işsizliğe en çok tarım ve kamu sektöründe rastlanır (Bağcı, 2020: 16).

İşsizlik kavramı söz konusu olduğunda, genel olarak ilk akla gelen, iş aradığı hâlde iş bulamamış ve çalışabilir yaş grubuna dâhil olan bireylerdir. Bu grubun içinde yer alan kişiler, açık işsiz olarak belirtilmektedir (Tunay, 2014: 47). Açık işsizlik, çalışma isteğine ve gücüne sahip olup, cari ücret seviyesinde iş aradığı hâlde herhangi bir nedenle iş bulamayanların oluşturduğu işsizliktir. İktisadi olarak daha çok üzerinde durulan, açık işsizlik türleridir. Açık işsizlik türleri; çevrimsel (devrevi), yapısal ve friksiyonel olmak üzere üç başlıkta incelenebilir (Bağcı, 2020: 16).

1.3.2.1. Çevrimsel (Devrevi) İşsizlik

Her ekonomi dalgalanma süreçleri yaşamaktadır. Ekonominin daraldığı dönemlerde ya da durgunluk dönemlerinde, emek piyasasındaki talep yetersizliği nedeniyle işsizlik ortaya çıkmaktadır. Bu dönemde ortaya çıkan işsizlik, konjonktürel işsizlik olarak adlandırılır. Bu işsizlik türü, konjonktürel dalgalanma dönemlerinde üretimde düşüş yaşanmasına neden olmaktadır (Arslan ve Solak, 2020: 13; Özay ve Kılıç, 2009: 15).

Bu işsizlik türü, özellikle ekonomik daralmanın yaşandığı veya ekonomik kriz dönemlerinde görülmektedir. Ekonomide üretilen toplam çıktı miktarının altında talebin olduğu deflasyonist durumda ortaya çıkan işsizlik durumu olarak ifade edilir. Toplam

harcamaların ve üretim miktarının azaldığı dönemlerde, çevrimsel işsizliğin meydana geldiği ve arttığı görülmüştür (Bağcı, 2020: 17).

1.3.2.2. Yapısal İşsizlik

Ekonomilerde yapısal değişimlerin yaşanması, bazı endüstrilerde işgücü niteliğinde değişme yaşanmasına neden olmaktadır. İşgücü niteliğindeki bu değişim, bazı endüstrilerde gerilemeye sebep olurken, diğer yandan bazı endüstrilerin gelişmesine olanak sağlamaktadır. Gerileyen sektörlerde emek arz fazlası yaşanırken, gelişen sektörde ise emek talep fazlası oluşmaktadır. Bu işsizlik türü, ekonomide yeni sektörler ortaya çıktıkça ve eski sektörler ortadan kayboldukça, sektörel değişim esnasında ortaya çıkmaktadır. Beceri eksikliğinden veya hâlihazırdaki mevcut işe uyum sağlanamaması durumundan kaynaklanan bir işsizlik türüdür. Kronik işsizlerin iş bulamamasının iki yapısal nedeni vardır. İlk gruptaki işsizlerin iş bulamama nedenleri, bu kişilerin hiçbir işi yapabilecek yeteneğe sahip olamamalarından kaynaklanmaktadır. Eğitim seviyeleri çok düşük olabileceği gibi, işe uygun giyinme, zamanında gitme gibi durumlarda zorlanabilirler; sonuç olarak uzun zaman işsiz kalabilirler. İkinci gruptaki işsizler ise, bir işte çalışırken o sektöre uygun becerilere sahip iken, sektör düşüşe geçtiğinde işsiz kalıp, büyüyen sektörlerde bilgi eksikliğinden kaynaklı olarak iş bulamayanlardan oluşmaktadır (Kubar, 2019: 457; Mishkin, 2018: 558).

Yapısal işsizliğin nedenlerine bakacak olursak, karşımıza iki ayrım çıkacaktır: Doğal nedenler ve siyasi nedenler olarak sıralanabilir. Doğal nedenler, talep edilen emek için niteliklerin sürekli değişmesinden kaynaklanmaktadır. Talep edilen emek niteliğindeki değişim hızı ve arz edilen emeğin bu hıza uyum sağlayabilmesi belirli bir zaman almakta ve bu süreçte yapısal işsizlik ortaya çıkmaktadır. Bu sürenin uzunluğu, yapısal işsizlik miktarını da etkilemektedir. Fakat bazen işsizlik hem yüksek olmakta hem de aranan nitelikte işçi bulunamama durumu aynı anda görülebilir. Bu duruma örnek verecek olursak, sağlık alanında çok sayıda eleman açığı varken, diğer yönden çok sayıda öğretmen ve iktisat mezununun iş arıyor olması gibi örneklendirilebilir. Siyasi nedenler ise, hükümetin uyguladığı politikalar ve bu politikalara karşı emeğin uyum sağlama hızını belirlemesi olarak açıklanabilir (Arslan ve Solak, 2020: 13; Bağcı, 2020: 20).

1.3.2.3. Geçici İşsizlik

Günümüzde her yıl yeni iş türlerinin ortaya çıkışı, bazı işlerin artık kullanılabilirliğini kaybetmesiyle beraber, işçilerin yeteneklerine uygun iş ve işverenlerin mevcut işe uygun

eleman bulamaması durumu sorunu ortaya çıkmaktadır. Bu süre içinde işçiler, işten ya gönüllü olarak ya da ayrılmak zorunda bırakılarak işsiz kalmaktadır. Firmaların tercih ettikleri nitelikler ve işçilerin tercih ettikleri iş şartlarının eşleşmesi zaman almaktadır. Diğer yandan, çalıştığı işyerinin kapanması, bireyin işsiz kalması sonucunu ortaya çıkarırken, yeni iş arama sürecine başlamasına neden olmaktadır. Yeni iş arama sürecinde, bireyler mevcut ücret düzeyi ve iş pozisyonlarını beğenmeyip çalışmak istemeyebilir ve bir süre daha iş aramaya devam etmeyi tercih edebilirler. İşsiz kalınan bu süre içindeki iş arama dönemi, geçici işsizlik olarak adlandırılır. Her ekonomide daima geçici işsizlik söz konusu olmaktadır. Burada üzerinde durulması gereken nokta ise, geçici işsizliğin bir kısmının aslında ekonomi açısından yararlı bir durum olmasıdır. Çünkü bu süreç içerisinde işçiler niteliklerine uygun işler ararken, firmalar ise istedikleri niteliğe sahip olan işçileri bulabileceklerdir. İş arama ve işçi bulma süreci, en uygun eşleşmenin sağlanmasıyla birlikte verimliliği artıracaktır. Böylelikle, daha iyi performans yakalayan ekonomi sürdürülebilir olacaktır (Arslan ve Solak, 2020: 13; Mishkin, 2018: 556).

İşsiz kalınan süreyi etkileyen bir faktör olarak işsizlik sigortasına yer vermek gerekir. İşsizlik sigortası, işsiz kalınan süreç içerisinde bir süreliğine maaşların bir kısmının ödenmesini sağlayan bir programdır. İşsiz, geçimini sağlamak için aldığı maddi destek ile niteliklerine uygun iş arayabilecek ve iş bulmada acele etmeyecektir. Böylelikle, bu süreçte en uygun işi bulabilecektir (Mishkin, 2018: 557). Diğer yandan, işsizlik sigortasının geçici işsizliği teşvik ettiği yönünde gözlemler olmuştur. İşsizlik sigortasının, işsiz kalınan süre içerisinde işsizlerin geçimlerini sağlayan bir araç olması, bu durumun nedeni olarak gösterilmiştir. İşsizlik sigortasının faydaları ve maliyetleri, birçok kesim tarafından tartışılmaktadır (Bağcı, 2020: 18).

1.4. İşsizlik Oranı

İşsizlik oranı, çok yakından izlenmekte olan bir iktisadi kavramdır. Çünkü bu oran, işgücü piyasasının durumunu ve işgücünün ne kadar kullanıldığını gösteren bir kavramdır. Ülkemiz de TÜİK, her ay işgücü, istihdam ve işsizlik verileriyle bir rapor yayımlamaktadır.

İşsizlik oranı, son dört haftada iş arayan ve on beş gün içinde işe başlayabilecek durumda olanların sayısının toplam işgücüne bölünmesi ile hesaplanır. Burada insanların genelde işsizlik oranına itiraz etme nedenleri, tanımlamada yer alan "son dört hafta" kavramının kullanılmasıdır. Gelişmiş ülkelerde bireylerin iş başvurularını yenileme aralığı daha sık olmakta, fakat bu durum gelişmekte olan ülkeler için pek söz konusu olmamaktadır.

Gelişmekte olan ülkelerde başvuru yenileme aralığı daha uzun süreleri kapsayabileceği için, hesaplanan işsizlik oranı gerçekte olan işsizlik oranından düşük çıkmaktadır (Eğilmez, 2014: 65).

1.5. Doğal İşsizlik Oranı

Ekonomik büyüme çok yüksek gerçekleşse ve hızla işsizlik oranlarını düşürse bile, işsizlik oranı hiçbir zaman sıfıra düşmemektedir. Asgari ücret yasaları, ücret katılığı gibi sebepler ve uzun vadede ücretler ayarlanabilse bile, her zaman sıfırdan yüksek bir işsizlik oranı söz konusudur. Her ekonomide tam istihdam düzeyinde ücretlerin ayarlanması halinde bile var olan işsizlik oranı söz konusu olmaktadır. Ekonomilerde varlığı olağan kabul edilen bu işsizlik türüne doğal işsizlik denir. Diğer taraftan, ekonomilerde iş arama ve iş bulma sürecinden kaynaklı geçici işsizlik ve ekonomilerdeki yapısal sorunlardan kaynaklı işsizlikler de doğal işsizliğe sebep olmaktadır. Emek piyasasında bu oran, her ülke için farklı olabileceği gibi, aynı ülke içinde farklı zaman dilimlerinde de değişebilmektedir (Akin, 2018: 6; Arslan ve Solak, 2020: 13; Mishkin, 2018: 561).

Doğal işsizlik oranının zaman içinde değişme nedenleri: demografik, işgücünün yapısı, verimlilik artışındaki sürprizler olarak sınıflandırılabilir. Emek piyasasında genç işçiler, yaşı daha büyük olan işçilere göre çok daha fazla iş değiştirmektedirler. Bir işten diğerine geçmek belirli bir zaman almakta ve araştırma yapmayı gerektirmektedir. Bu durum ise daha fazla geçici işsizlik oranına neden olmaktadır. Genç işçilerin işgücü içindeki artan yüzdesi de doğal işsizlik oranının artmasına sebep olacaktır (Mishkin, 2018: 562).

Verimlilik artışı, talep edilen emek miktarının artmasına ve dolayısıyla reel ücretlerin artmasına neden olmaktadır. İşçilerin sağladıkları verimlilik artışının farkına varmaları gecikmeli olarak gerçekleştiği için, zamanlama olarak doğal işsizlik oranına yansımaları da belirli bir süre almaktadır. Verimlilik artışı durumunda firmalar reel ücretleri artırma eğiliminde olacak, bu durum ise doğal işsizlik oranını azaltacaktır (Mishkin, 2018: 563-564).

1.6. İşsizlik Süresi

İşsizlik süresi, işsiz kalınan süreyi ifade etmekle birlikte, bu süre ekonomik koşullara ve emek piyasasının yapısına bağlıdır. Ekonomik şartların olumlu olduğu genişleme dönemlerinde işsiz kalınan süre daha kısa olurken, ekonomi daralma döneminde ise işsiz kalınan sürenin uzadığı görülmektedir. İşsizlik süresinin uzamasına neden olan birçok etmen bulunmaktadır. Bunlardan biri işsizlik sigortasının varlığıdır. Konuya ilişkin araştırmalar,

işsizlik sigortası ödeneğinden yararlanma hakkını kaybeden bireylerin, iş bulma olasılıklarının, ödeme aldıkları döneme kıyasla önemli ölçüde arttığını ortaya koymaktadır. Bu durumun temelinde iki farklı davranış kalıbı yatmaktadır: Bireyler, sigorta yardımı aldıkları süre boyunca, düşük ücretli ve vasıflarına uymayan iş tekliflerini değerlendirmekte daha seçici davranabilmekte; ancak bu finansal destekten mahrum kaldıklarında, iş arama faaliyetlerine daha fazla ağırlık vererek mevcut iş fırsatlarına daha hızlı yönelebilmektedir. Burada önemli bir husus söz konusu olmaktadır: Yapılan işsizlik sigortası ödemelerinin süresi ayarlanırken, işsiz bireylerin en kısa sürede istihdama geçmelerini teşvik edebilecek süre belirlenmelidir. Çünkü bu tür ödemelerin gereğinden daha uzun süre yapılması durumu, işsizlerin iş arama hızını düşürebilir ve işsizlerin tekrardan çalışma isteğini negatif yönde etkileyebilir (Bağcı, 2020: 23; Gemicioğlu ve Şahin, 2023: 209; Parasız ve Ekren, 2015: 112).

İşsizlik süresini etkileyen diğer bir faktör ise, emek piyasasının nüfus ve cinsiyet gibi unsurlara bağlı olarak taleplerinin farklılaşması durumudur. Emek piyasasının değişken olması da işsizlik sürecini artırmaktadır (Bağcı, 2020: 23).

İşsizlik süresini artıran durumlar olduğu gibi azaltan faktörler de söz konusudur. İş ve işçi bulma kurumlarının varlığı, iş arama ve bulma hizmetlerinin yaygınlığı ve etkinliği de işsizlik süresini azaltmaktadır (Dornbusch vd., 2016: 163).

1.7. İşsizliğin Maliyetleri

İşsizlik, ekonomik ve sosyal maliyetleri açısından çoğunlukla her ülkede siyasetçilerin ekonomi politikalarının önceliği olan bir ekonomik sorundur. İşsizliğin makro ve mikroekonomi yönünden birçok maliyeti olmaktadır. İşsizliğin neden olduğu maliyetlerin hem bireysel açıdan hem de aile açısından etkileri, toplum üzerinde oluşan etkiden çok daha fazla olmaktadır. Bireyin işsiz kalması ile gelirlerinin azalması, doğrudan bireyi ve ailesini olumsuz yönde etkilemektedir. İşsiz kalınması sebebiyle bireyler, devam etmekte olan finansal taahhütlerini karşılamakta zorluk çekmekte; ailelerde ise işsiz kalınması sonucu, bakmakla yükümlü oldukları çocukların eğitim hayatını ve ihtiyaçlarının karşılanması konusunda sıkıntı yaşamalarına sebep olmaktadır (Bayar, 2019: 12).

İşsizliğin ekonomik ve sosyal alanda birçok yönden maliyeti olmaktadır. Bunlardan bazıları gelir kaybı, beceri kaybı ve özsaygı kaybı olarak sıralanabilir. Gelir kaybı, işsizliğin en belirgin maliyeti olmaktadır. İşsiz bireyler, işsiz kalmakla birlikte gelir kaybı yaşıyorlarken, aynı zamanda sosyal çevreleri ve statülerini de kaybetmektedirler. Bu durum,

işsiz kalan bireyin stres yaşamasına, kendini dış dünyadan soyutlamasına ve sonuç olarak hastalıklara açık hale gelmesine neden olacaktır. İşsiz bireyin aile ve yakın çevresine karşı hareketlerinin negatif yönde değişmesi söz konusu olabilirken, böyle bir durum ise eşler arasında tartışmalar yaşanmasına hatta boşanmalara bile neden olabilmektedir. Böylece, işsiz bireyin yaşamış olduğu gelir kaybından kaynaklı sosyal maliyetler ortaya çıkmış olacaktır. İşsiz kalan kişinin yaşadığı bireysel sorunlardan kaynaklı sosyal maliyetlerin yanı sıra, işsizliğin ekonomik açıdan da büyük maliyetleri söz konusudur. İşsiz kişinin otonom harcamalarının da tüm toplum tarafından üstlenilmesi ve işsiz kişinin vergi kaybına neden olması, makroekonomik açıdan olumsuz maliyetlere neden olmaktadır (Bağcı, 2020: 23).

İnsanlar çalışırken ücretleri üzerinden vergi ödemektedirler. Ülke genelinde vergi geliri olarak bir yarar sağlanır. Bireyin işsiz olması nedeniyle, toplum ve çalışan kesim, yaşanan çıktı kaybının maliyetini taşımak durumunda kalmaktadırlar (Dornbusch vd., 2016: 170).

1.8. İstihdam Kavramı

İstihdam kavramı, iktisat literatüründe iki şekilde ifade edilmektedir. İlki, ekonominin sahip olduğu tüm kaynakların kullanılması durumunu açıklayan tam istihdam kavramıdır. Tam istihdam kavramı, klasik iktisat teorisinin ileri sürmüştüğü bir kavramdır. Teorideki varsayıma göre, ekonomilerde denge tam istihdam halinde sağlanmaktadır. İkinci olarak istihdam tanımı, dar anlamda istihdam olarak tanımlanır. Dar anlamda istihdam, emek faktörünün kullanılmasını ifade etmektedir (Çoban, 2009: 82).

Bir ekonomide tüm üretim kaynaklarının kullanılabilirliği, o ekonominin iktisadi büyüme oranına bağlı olmaktadır. Ülkelerde farklı sebeplerden dolayı bazen üretim faktörleri sürekli ya da geçici kullanılamama problemiyle karşı karşıya kalmaktadır. Böyle bir durumda ekonomide eksik istihdam yaşanmaktadır. Talepte yaşanan düşüş, üreticilerin üretimde daralmaya gitmesine neden olmakta ve sonuç olarak daha az üretim yapma kararı almasına yol açmaktadır. Bu durumun bir sonucu olarak ortaya çıkan üretimdeki azalışlar, daha az işçi çalıştırmaya gidilmesine sebep olmakta ve işsizliğe yol açabilmektedir (Ülgen, 2017: 76).

Aşırı istihdam olgusu, eksik istihdamın karşıtı bir konumda tanımlanmaktadır. Bu kavram, bir ekonominin mevcut üretim faktörlerini tam kapasite ile kullanmasına karşın, toplam talebi karşılayamadığı bir makroekonomik dengesizlik durumunu ifade etmektedir. Söz konusu durumda, işgücü piyasasında fiilen işsizlik bulunmamakta, başka bir deyişle çalışma çağındaki nüfusun istihdam edilebilir kısmı tamamen istihdam edilmiş durumda

olmasına rağmen, ekonomideki toplam işgücü talebi bu arzı aşmaktadır (Çoban, 2009: 83).

Üretim için gerekli faktörlerden en önemli olanı emek faktörüdür. Emek kavramı, beden gücü veya beyin gücü ile üretim faaliyetlerine katılmayı ifade etmektedir. Beden gücü ya da diğer bir ifade ile kas gücüyle üretime katılanlar mavi yakalılar olarak tanımlanırken, beyin gücü ile üretime katılanlar beyaz yakalılar olarak tanımlanmaktadır (Çoban, 2009: 8).

Ekonomilerin iyi işlediğinin ya da işleyemediğinin anlaşılması, o ekonominin mevcut ücret düzeyinde çalışmayı kabul eden tüm bireylere iş sağlayabilme becerisi ile ölçülür. Ekonomide iş bulunamaması durumu söz konusu olduğunda, çoğunlukla işsizliğe neden olan durum, bireylerin ücret düzeyini beğenmemeleri ya da herhangi bir becerileri olmamasından kaynaklı olmamaktadır. Genellikle mevcut ekonomik yapının bu emekleri gerekli kılacak talep hacmi yaratmamasından kaynaklanmaktadır. Yani bu kişiler ücretsiz çalışmaya razı bile olsalar yine de iş bulamayacaklardır (Aren, 1960: 29).

TÜİK (2024), “İş başında olanlar ve iş başında olmayanlar grubuna dâhil olan kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus, istihdam edilen nüfustur” şeklinde istihdam edilen nüfusun tanımlamasını yapmıştır. Burada ifade edilen iş başında olanlar kavramı içerisinde yer alan işçiler; yaptıkları iş karşılığında ödeme alan işçiler, kendi işlerinde çalışan işçiler, işyeri sahipleri, yaptıkları iş karşılığı ücret almayıp aile işçisi olarak çalışıp referans haftası içinde bir saat çalışmış olanları kapsamaktadır. İş başında olmayan grupta olanlar ise, herhangi bir sebepten ötürü (senelik izin, yasal doğum izni, resmi tatil gibi nedenler) işinin başında olmayan fakat iş ile bağlantısı kesilmemiş kişilerden oluşmaktadır (TÜİK, 2024).

Kurumsal olmayan nüfus, TÜİK (2024) “üniversite yurtları, yetiştirme yurtları (yetimhane), huzurevi, özel nitelikteki hastane, hapishane, kışla vb. yerlerde ikamet edenler dışındaki nüfustur. Kurumsal olmayan nüfus içerisindeki 15 ve daha yukarı yaştaki nüfus, kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus” olarak ifade edilmektedir. Çalışma çağındaki nüfusun belirlenmesi ülkeden ülkeye farklılık göstermekle beraber, genel olarak 15-64 yaş arası kurumsal olmayan nüfusu ifade etmektedir. Ülkelerde alt sınır olarak belirlenen yaş, genellikle ülkedeki zorunlu eğitimin bitiş yaşı esas alınarak belirlenmektedir. Emeklilik yaşı ise üst sınır olmaktadır (Çoban, 2009: 83).

Kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus içerisinde yer aldığı halde işgücü içine dâhil edilmeyen gruplar söz konusu olmaktadır: Bu gruplardan ilki çeşitli nedenlerle iş aramaktan vazgeçmiş fakat iş olması halinde iki hafta içinde iş başı yapabilecek kişilerden oluşmaktadır. İkinci grup ise iş bulma ümidi kalmamış ve bu nedenle iş aramaktan vazgeçmiş kişilerden oluşmaktadır. Son yıllarda iş bulma ümidini kaybettiği için iş aramaktan vazgeçenlerin sayısında gözle görülür bir artış yaşanmaktadır. Diğer grupta yer alanlar ise, iş

aramayan ve işbaşı yapmaya hazır olmayanlardan oluşmaktadır.

1.8.1. İstihdam Oranı

İstihdam oranı, ekonomik gidişatın ve işgücü piyasasının mevcut durumunu ortaya çıkarabilmek açısından önemli bir kavramdır. İstihdam oranında artış ve azalışlar, ekonomik seyrin ve uygulanan politikaların etkinliğinin değerlendirilmesi imkânı sunmaktadır. Böylelikle uygulanan politikaların değiştirilmesine ve geliştirilmesine olanak sağlanmış olmaktadır. Çalışan bireylerin yaptıkları tüketim mal ve hizmet talebini artırırken, ödedikleri vergiler de devletin sağladığı sosyal hizmetlerin finansmanını sağlamaktadır. Bu açıdan, ülkedeki istihdam oranı yükseldikçe toplumun refah seviyesi de artacaktır (Etçi ve Karagöl, 2019:58). İstihdam oranı, ekonomik açıdan önemli bir kavram olmasının yanında, sektörel anlamda da oldukça kıymetli bir göstergedir. Sektörel istihdam oranları takip edilerek, o sektördeki hem mevcut iş imkânları hem de gelecekteki iş imkânları öngörülebilmektedir. İstihdam oranı, ülkedeki çalışma çağında yer alan nüfusun ne kadarının çalıştığını gösteren bir veridir. İstihdam oranı şu formül ile hesaplanmaktadır: İstihdam Oranı : (Çalışanlar / Kurumsal olmayan sivil nüfus) * 100

1.8.2. Kayıt dışı İstihdam

Kayıt dışı istihdam kavramı, 1973 Petrol krizi beraberinde gelen ekonomik durgunluk ile ortaya çıkan bir olgu olmakla birlikte, küreselleşme ile birlikte farklı bir boyut kazanmıştır. Bugün dünyada ister ülkeler gelişmiş ya da gelişmekte olan ülke konumunda olsun, yine de kayıt dışılığın varlığı söz konusu olmaktadır. Bu sorun, gelişmiş ülkelerde daha çok yabancı kaçak işçiler, sığınmacı konumundaki bireylerin çalışması, ev işlerinde çalışanlar ile ilgili yaşanabiliyorken; gelişmekte olan ülkelerde ise kadın ve çocukları, kırsaldan kentlere göç edenleri, emekliler gibi daha büyük bir kesimi yansıtmaktadır (Mahiroğulları, 2017: 548-549).

Kayıt dışı istihdam, yapılmakta olan veya yapılmış olan herhangi bir istihdam faaliyetinin usulüne uygun şekilde resmi makamlara bildirilmemesi sonucu oluşan durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Kayıt dışılık iki şekilde gerçekleşmiş olabilir: İstihdam faaliyeti hiçbir şekilde resmi kuruluşlara bildirilmemiş ya da eksik bildirilmiştir. Burada söz konusu istihdamın süresinin ve ücret miktarının eksik bilgilendirilmesi olabilir. Ekonomik ve sosyal açıdan kayıt dışı istihdam, vergilendirilememe, düşük ücret karşılığı çalışma ve sosyal güvenlik sistemi dışında kalma gibi önemli sorunlara yol açmaktadır (Mahiroğulları, 2017:

548-549).

1.9. İşgücüne Katılma Oranı

İşgücüne katılma oranı, belirli yaş, cinsiyet gibi faktörler açısından bireylerin işgücünde olabilirliğini gösteren mühim bir kavramdır. Kişilerin işgücüne katılma kararını ortaya koyan bu kavram, ekonomi politikaları belirlemek açısından da oldukça önemli olmaktadır. Ekonomide işgücünün tam istihdamının sağlamaya yönelik politikaların oluşturulabilmesi için, o toplumda bulunan bireylerin kaçının çalışmak istediğinin belirlenmesi, yani işgücüne katılma oranının bilinmesi gerekmektedir (Biçerli, 2019: 51). İşgücüne Katılma Oranı şu şekilde hesaplanmaktadır: İşgücüne Katılma Oranı : $(\text{Çalışanlar} + \text{İşsizler}) / (\text{Çalışanlar} + \text{İşsizler} + \text{İş Aramayanlar}) * 100$

İşgücüne katılma oranı, çalışabilir kapasitedeki bireylerin hangi oranda emek arzına dâhil olduğunun göstergesi olmaktadır. İşgücüne katılma oranını etkileyen birçok faktör söz konusu olmaktadır. Bu faktörlerden ilki ücret oranıdır. Ücret oranının değişmesi ile birlikte çalışılmak istenen süre artacak ya da azalacaktır. Bireylerin zaman tercihi dışında, aile bireylerinin zaman tercihi, ücret oranının değişmesi ile birlikte çalışma kararlarına da etki edebilecektir (Biçerli, 2019: 79; Ülgen, 2017: 77).

İşgücüne katılma oranını etkileyen bir diğer faktör, iş piyasası koşullarıdır. Ekonomilerin resesyona girdiği dönemlerde, ailenin geçiminden sorumlu olan bireyin işsiz kalması sonucunda iki etken ortaya çıkmaktadır. İlki, işsiz kalan bireyin ekonomik koşullar nedeniyle iş bulma ihtimalinin düşük olması durumunda, daha önceden çalışmayı düşünmeyen diğer aile bireyi de iş aramaya başlayacak ve işgücüne katılma oranı bu durumda artacaktır. Diğer etken ise, iş bulma ihtimali düşük olan bireyin iş arama maliyetlerinden ötürü bir süre sonra iş aramaktan vazgeçmesine ve emek piyasasından çekilmesine neden olacaktır. Bu durumda ise, ekonominin daralma döneminde işgücüne katılma oranı düşecektir (Biçerli, 2019: 51).

İşgücüne katılma oranı, bağımlılık oranını direkt olarak etkileyen faktörlerden biridir. Bir ülkede işgücüne katılma oranı ne kadar yüksek ise, bağımlılık oranı da o ölçüde azalmaktadır. Bağımlılık oranı, işgücünün içerisinde üretime katılmış bir bireyin bakmakla sorumlu olduğu kişi sayısını ifade etmektedir. Bundan dolayı, işgücüne katılma oranı düştükçe, üretimdeki kişinin ekonomik olarak bakmak zorunda olduğu birey sayısı da artmaktadır. Bu bağlamda, bağımlılık oranının artmasıyla toplumda gelir adaletsizliği ve yoksulluk sorunları ortaya çıkmaktadır (Özay ve Kılıç, 2009: 28).

İşgücüne katılma oranını yaş, cinsiyet, eğitim seviyesi de etkileyen faktörlerdendir. İşgücüne katılma oranının cinsiyete göre ayrım yapılarak incelenmesi, ülkenin gelişmişlik seviyesi ve işgücü piyasası özelliklerini ortaya çıkarması açısından oldukça önemli olmaktadır (Özay ve Kılıç, 2009: 29).

1.10. İşgücü Dinamikleri

İşgücü ve istihdam kavramları, küresel ya da ulusal ölçekte dünden bugüne kadar üzerinde sürekli tartışılan kavramlardır. İşgücü piyasasında istihdam edilebilirlik ve işsizlik olgusu, ekonomilerin gidiş yönünü belirlerken kullanılan en temel göstergeler olarak görülmektedir. Teknolojik ilerlemeler ve dijital dönüşüm, yeşil dönüşüm, makroekonomik gelişmeler, demografik yapıdaki değişimler ve jeoekonomik değişimler, işgücü piyasasını sürekli şekillendirmekte ve dönüştürmektedir. İşgücü piyasasında yaşanan bu dönüşüm, yeni iş türlerinin ortaya çıkmasına yol açarak piyasadaki işgücünün niteliklerinin yeniden şekillenmesine neden olmaktadır (World Economic Forum, 2025). Devamlı hareket halinde olan ekonominin yön verdiği işgücü piyasasının dinamiklerini belirleyebilmek, ülkelerin büyüme ve kalkınma seviyelerini artırabilmek için son derece önemli olmaktadır (Marmara Üniversitesi, 2017: 1).

Bir ülke ekonomisinin insan kaynağını somut şekilde ortaya çıkaran faktörler, ülkenin sahip olduğu işgücü miktarı ve işgücü niteliğidir. Demografik değişimlerle şekillenen toplam işgücü arzı ve ekonomik şartların etkisiyle belirlenen işgücü talebi, işgücü piyasasının dinamiklerini belirlemektedir (Şentürk, 2015).

1.10.1. Nüfus

Nüfus miktarı ve yapısı, dünden bugüne tüm ülkeler için çok önem arz eden bir konu olarak var olmuştur. Bu kavram, yalnızca toplam işgücü arzını değil, diğer yandan nüfusun doğum-ölüm oranı, işgücünün beceri düzeyi, yaşam süresi, istihdam oranı gibi ülkenin ekonomik yapısını ortaya koyan bir kavram olmaktadır (Güran, 2019: 6).

Nüfus yapısındaki değişimlerin ülkelerin ekonomik performanslarını nasıl etkileyebileceği, iktisat alanında üzerinde tartışılan konulardan biri olmaktadır. Ülkelerin ekonomik politikalarını belirlemesinde, nüfusun yaş gruplarına göre dağılımı yol gösterici göstergelerden biri olmaktadır. 0-14 yaş arası nüfus, tüketim yapan, üretime katkı sağlamayan bağımlı nüfustur. Nüfus içerisindeki bu yaş aralığının oranının yüksek olması, ülkelerin politikalarını belirlerken daha çok eğitim harcaması yapması gerekliliğini ortaya koyarken,

diğer yandan gelecekteki aktif nüfusun büyüklüğü de hesaplanabilmektedir. 15-65 yaş aralığındaki nüfus miktarının yüksek olması, ülkede sahip olunan işgücü miktarının da yüksek olduğunu gösterir. Bu yaş grubu nüfus, hem üretmekte hem tüketmekte hem de bağımlı nüfusu beslemekte olan nüfustur. 65 yaş ve üzeri nüfus içinde genellikle bağımlı nüfus oranı yüksek olmaktadır (Yıldız, 2011: 18).

Dünyada sağlık hizmetlerinde yaşanan gelişmeler ve yaşam koşullarının iyileşmesi, ortalama insan ömrünün uzamasına neden olmuştur. İnsan ömrü uzarken bir yandan da doğum oranlarının düşmesi sonucunda, nüfus yapısında yaşlanma söz konusu olmaktadır. Yaşlı nüfusun artması, yaşlı nüfus bağımlılık oranının artmasına yol açmaktadır (Yıldız, 2011: 20). Nüfusun yaşlanması durumunun birçok yönden ekonomiyi etkilediği düşünülmektedir. Bunlardan ilki, sağlık harcamalarında artış yaşanması durumu olmaktadır. İkincisi ise, emeklilik ödemelerindeki artışların aktif nüfus üzerinde ek bir yük oluşturacağı yönünde olmaktadır. Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (Organisation for Economic Co-operation and Development [OECD]) ülkelerinde doğurganlık oranlarının azalması ve yaşam süresinin uzaması, yaşlı bağımlılık oranlarının giderek artmasına sebep olmaktadır. 1980'de %19 olan bu oran, 2023 yılında %31'e çıkmış, 2060 yılında ise %52'ye ulaşması öngörülmektedir (OECD, 2025).

İşgücü ve aktif nüfus kavramları çoğu zaman aynı anlamda kullanılsa da, ölçümünde ayrım olmaktadır. Aktif nüfusun ölçümünde mesleki devamlılık esas alınırken, işgücünde ise böyle bir koşul bulunmamaktadır (Ülgen, 2017: 77).

Dünyada gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin nüfus yapısı incelendiğinde, gelişmekte olan ülkelerin genelinde 25 yaş altı fertlerin nüfus oranının toplam nüfus içindeki payı, gelişmiş ülkelerin 25 yaş altı nüfusunun toplam nüfus içindeki payından oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Söz konusu durum, gelişmekte olan ülkeler için çeşitli sorunlar ve fırsatlar yaratmaktadır. Bu sorunlardan biri, büyük oranda eğitim sisteminde ve istihdamda bulunmayan gençleri ifade eden, Ne istihdamda ne de eğitimde veya mesleki eğitimde olmayan gençler (Not in Education, Employment, or Training [NEET])'e sebep olmasıdır. Fakat diğer yandan, genç nüfus miktarının yüksek olması, ülkelerin üretkenliklerini artırmak için bir avantaj sağlamaktadır (International Labour Organization (ILO), 2024). Gelişmiş ülkeler ise demografik yaşlanma olgusu ile karşı karşıya kalmaktadırlar. Demografik yaşlanma ile birçok sorun ortaya çıkmaktadır. Ön ödemeli emeklilik sisteminden kaynaklı harcamalar ve nüfusun yaşlanmasına bağlı sağlık harcamalarının artması, ülkelerde karşılaşılan ekonomik sorunlardan biri olmaktadır. Diğer yandan ise, bu harcamaları karşılayacak gelir vergileri ve sosyal katkı payları, çalışma çağı nüfusundaki azalış sonucu

düşmektedir. Diğer bir sorun da, çalışanların emekliye ayrılması ile ortaya çıkan işgücü kıtlığıdır. Gelişmiş ekonomilerde emeklilik yaşının arttırılması, işgücü kıtlıklarını gidermek ve gelir vergilerinden yararlanmak için bir çözüm olarak görülmektedir (Handel, 2024).

1.10.2. Teknoloji

İnsanlık, tarih boyunca yaşam koşullarını iyileştirmek için sürekli bir arayış içinde olmuştur. Kaydedilen gelişmeler, teknolojik açıdan ilerlemeyi sağlamış ve insan yaşamını kolaylaştırmıştır. Teknolojik gelişmelerin insanlık üzerindeki etkisi, çok boyutlu olarak ele alınması gereken bir konudur. Yaşamımızın vazgeçilmez bir parçası olan teknoloji sayesinde, önceden yapılabilişliği mümkün olmayan ya da çok zor olan birçok iş, teknoloji ile birlikte kolaylıkla yapılabilmektedir. Diğer yandan, teknolojik gelişme ile üretim faaliyetleri gerçekleştirilirken, aynı oranda girdi kullanılarak daha çok üretim gerçekleştirilmesi mümkün hale gelmiştir. Günümüzde artan nüfus ile birlikte artan işsizlik sorunu, özellikle teknolojinin getirdiği yenilikler ile beraber insan faktörüne duyulan ihtiyacı ne ölçüde etkileyeceği, iktisat literatüründe son yıllarda tartışılan konulardan biri olmaktadır. Bu konuda ortaya çıkan iki etki söz konusu olmaktadır. İlki, teknoloji ile birlikte aynı miktarda üretim yapılabilmesi için daha az işgücüne ihtiyaç olması sonucunda, bir kısım işgücünün işsiz kalacağı yönünde olmaktadır. İkinci etki ise, teknolojik gelişme ile beraber ekonomide ürün ve emek talebinin artması yönünde bir beklenti olmaktadır. Tabii ki bu durumun her şartta geçerli olacağını söylemek mümkün olmamaktadır. Teknolojik gelişmelerin istihdam üzerindeki etkisinin olumlu ya da olumsuz olacağı yönünde farklı görüşler bulunmaktadır (Biçerli, 2019: 428).

Teknolojinin istihdamı olumlu etkileyeceği yönündeki görüşe göre, teknolojik gelişmeler neticesinde aynı üretim miktarının daha az girdi ile üretilebilmesi mümkün olacaktır. Böylelikle üretim maliyetleri düşürülebilmekte ve ürünlerin fiyatlarını düşürebilmek mümkün olmaktadır. Fiyatı düşen malların taleplerinde artış yaşanacak, bu durum üretimin artmasına sebep olurken istihdamın da artmasına sebep olacaktır. Yine karlılığı artan firmaların makine vb. yatırımlarının artması, hem makine üreten endüstrilerde hem de kendi endüstrilerindeki büyüme meydana getirmekte ve bu durum da istihdam artışına yol açmaktadır (Biçerli, 2019: 429).

Teknolojik gelişmelerin istihdam üzerindeki net etkisine ilişkin karamsar bakış açısı, teknolojik ilerlemenin yol açtığı işgücü arz fazlasının, yeni sektör ve mesleklerin yaratacağı istihdam olanaklarıyla dengelenemeyeceği varsayımına dayanmaktadır. Bu bağlamda, yıkımın yaratımdan daha hızlı ve yoğun gerçekleştiği düşünülmektedir.

Teknolojik gelişmeler ile eski iş kolları geçerliliklerini yitirmekte, yeni iş türleri ortaya çıkmaktadır. Bu durumda vasıfsız işçiler, kendi iş türlerinin yerini yeni iş kolları alırken bu dönüşüme ayak uyduramamakta ve sonuç olarak işsiz kalmaktadırlar. Teknolojik gelişmelerle ortaya çıkan iş türleri, genellikle vasıflı emek gerektiren iş türleri olmaktadır. Ortaya çıkan yeni iş türleri, işsiz kalan vasıfsız işçilere uygun olmayacağı için, yeni iş türleri ortaya çıksa bile niteliksiz işçiler işsiz kalmaktan kurtulamayacaktır. Diğer yandan, bu görüşe göre firmalar karlılıklarını makine teçhizat alımına değil de tüketime aktardıklarında, bu ek kar işsizlerin yaşamış olduğu ücret kaybından küçük olursa, ekonomideki telafi mekanizması işler olmayacaktır (Biçerli, 2019: 430).

Emek faktöründen elde edilecek verimi artırmak, belli bir yere kadar mümkün olmaktadır. Çünkü insanların çalıştıkları süreler arttırılıp üretim miktarı artırılabiliriyorken, söz konusu insan olduğu için çalışabileceği sürenin de üst limiti olmaktadır. Bundan dolayı, emek faktörünün çalışma süresini arttırmadan üretim miktarını artırmak için yapılması gereken, teknoloji kullanımı olmaktadır (Buyruk, 2018: 622).

1.10.3. Eğitim

İşgücünün niteliklerini iş türünün özelliğine göre eğitilmesi fikrinin başlangıcı, Endüstri Devrimi'ne kadar uzanmaktadır. Günümüz dünyasında da işgücünün eğitimi ve istihdam edilebilirliği arasında güçlü bir ilişki bulunmaktadır. Yaşanan teknolojik gelişmeler birçok alanda yeniliklere yol açarken, yeni iş türlerini de ortaya çıkarmaktadır. Bazı iş türlerinin yerini yenilerine bırakması, eski iş kolunda çalışan işgücünün işsiz kalmasına yol açmaktadır. Bu sebepten dolayı, işgücüne ekonomik gelişmeye paralel şekilde nitelik kazandırmak önem arz etmektedir (Buyruk, 2018: 614).

Ekonomik kalkınma ve büyüme gerçekleştirilmesinde vasıflı işgücü varlığına sahip olunması gerekliliği, iktisat alanında var olan ortak fikir olmaktadır (Akbiyık, 1995: 5). İktisatçı Alfred Marshall, “eğitime yapılan yatırımı milli yatırım, insan varlığına yapılmış sermayeyi de en değerli sermaye” olarak tanımlar (Akbiyık, 1995: 5;Mahmudli, 2017).

İşgücü verimliliğinin artmasında etkili olan beşeri sermaye, işçilerin eğitim ile kazandığı bilgi ve yetenekleridir (Mishkin, 2018: 180). Fiziki sermaye, ekonomik büyümeyi gerçekleştirmek için tek başına yeterli olmamaktadır. Fiziki sermayeyi kullanıp üretime dâhil edebilecek olan vasıflı işgücünün varlığıdır. Vasıflı işgücü yetiştirmenin koşulu, eğitim ve öğretim ile mümkün olmaktadır (Köksel ve Tecirli, 2023).

Nitelikli işçiler, sahip oldukları esneklik sayesinde gelişen teknolojilere daha çabuk

adapte olurlar. Çalıştıkları firmalara yenilik getirebilir ve sermayeyi en iyi şekilde kullanabilirler. Bundan dolayı nitelikli işçi çalıştıran firmalar rekabet avantajına sahip olmaktadır. Günümüzde rekabet avantajına sahip olabilmek çok önemli bir husustur. Çünkü rekabet gücü olmayan firmalar bir süre sonra piyasadan çekilmek durumunda kalmaktadır (Gür, 2011: 36).

Ülkelerdeki eğitim seviyesi ve büyüme ile olan ilişkisi doğru orantılıdır. Bu durumun gerçekleşmesi için, işgücünün sahip olduğu niteliklerin ülkelerin ekonomik beklentilerine uygun olması gerekmektedir. İşgücünün sahip olduğu bilgi ve beceriler, ekonominin talep ettiği niteliklerin altında kalması durumunda, ekonomide verimlilik artışı yaşanamayacaktır. Diğer yandan, işgücünün sahip olduğu bilgi ve beceriler ekonominin talep ettiği düzeyden yüksek ise, bu durumda da işgücü verimliliğini tam anlamıyla kullanamayacaktır. Nitelikli işgücü, düşük nitelikli işleri yapmak zorunda kalacak ya da kendine uygun iş olmadığı için işsiz kalacaktır (Karadaş, 2021: 436).

Gelişmiş ülkelerde eğitime yapılan yatırımların oranları oldukça yüksek olmaktadır. Amerika Birleşik Devletleri (ABD) , 20. yüzyılın başından itibaren eğitime çok büyük yatırımlar yapmış ve yüzyılın ortalarına doğru yaptığı yatırımların sonucunu almaya başlamıştır. Nihayetinde sahip olduğu lise ve üniversiteler dünyanın en iyileri durumuna gelmiştir. Eğitime yapılan yatırımlar ekonomik büyüme sağlamıştır. Avrupa ve diğer ülkeler de ABD'nin bu başarısını gördükten sonra eğitime olan yatırım miktarlarını artırmaya başlamışlardır (Mishkin, 2018: 181).

1.10.4. Göç

Tarih boyunca toplumlar ya da bireyler, savaş, kıtlık, doğal afetler, ekonomik sıkıntılar nedeniyle daha iyi yaşam koşullarına ulaşmak için bulundukları yerlerden ayrılmışlardır. Göç kavramı, yaşanan bu durumu ifade etmekle birlikte, sadece toplum ya da bireylerin yer değiştirmesini ifade etmez. Çünkü insanlar göç ettikleri yerlere kendi maddi ve manevi unsurlarını da taşımış olmaktadır. Bu anlamda göç kavramı, çok yönlü bir etkileşim durumunu da ifade etmektedir (Yılmaz, 2014: 1685).

Göç, yaşanan ülke içinde gerçekleşiyorsa bu göç türü iç göç olarak adlandırılmaktadır. Dış göç ise, yaşanan ülkeden diğer ülkelere olan yer değiştirmeyi ifade etmektedir. Göç, savaş, kıtlık, doğal afetler vb. nedenlerle zorunlu olarak ya da daha iyi yaşam koşullarına ulaşabilmek için gönüllü olarak yapılmaktadır (Yılmaz, 2014: 1686).

Yurt içindeki yer değiştirmeyi ifade eden iç göçün gerçekleşme sebepleri, itici

nedenler ve çekici nedenler olarak sıralanmaktadır. İtici nedenler, yaşanan coğrafyada var olan işsizlik sorunu, eğitim olanaklarının yetersizliği, deprem ve sel gibi doğal afetlerin yaşanmış olması, istihdam olanaklarının yetersiz veya nitelik olarak uyumsuz olması şeklinde sıralanabilir. Çekici nedenler ise, göç edilen yerin istihdam, eğitim, sağlık, ulaşım imkânlarının çok daha iyi olması ve iyi bir hayat yaşama imkânı sunması olarak sıralanabilir. Daha çok kırsaldan kentlere doğru hareket şeklinde gerçekleşen iç göç, son zamanlarda kentten kente olarak da yapılmaktadır (Gerçil ve Temel, 2015: 416).

Göçlerin en belirgin etkisinden biri, işgücü piyasası üzerinde görülmektedir. Göç alan yerlerdeki işgücü miktarı artmaktadır. Burada yaşayan işsizler için işgücünün artması rekabet unsuru olarak görülmekle birlikte, işgücü piyasasında ücret düşüşü yaşanmasına ve kayıt dışılığın artmasına sebep olmaktadır (Gerçil ve Temel, 2015: 417).

Göç olgusu, yerli işçiler açısından işsizliği artırmakla sorumlu tutulan ve sıklıkla göç karşıtı tutuma sebep olan bir durum olarak görülmektedir. Göç olgusunun işgücü piyasasına etkisi, işgücü piyasası koşullarına göre değişmektedir. Ülkede var olan işgücü piyasası durgun ise, göç ile beraber yerli işçilerde işsizliğin artması durumu ortaya çıkmaktadır. Bu durum aynı zamanda toplumsal refah düzeyinin de düşmesine neden olmaktadır. Diğer yandan, göç ile gelenlerin işgücü piyasasında açık pozisyonları daha kolay doldurması, firmaların karlılıklarının artmasını da sağlayabilmektedir (Kenton, 2025).

Dış göçlerin göç veren ve göç alan ülke ekonomilerine etkisi incelendiğinde, farklı etkiler söz konusu olmaktadır. Göç veren ülkeler açısından bakıldığında olumlu ve olumsuz etkiler söz konusu olmaktadır. Göç eden işçilerin ülkelere döviz girdisi katkısı sağlamaları konusunda yararlı oldukları düşünülmektedir. Diğer yandan ise, göç veren ülkede işgücü miktarında azalış yaşanmasına neden olmaktadır. Burada önemli nokta, göç konusundaki işgücünün niteliğidir. Nitelikli işgücü göçü ya da beyin göçü söz konusu ise, göç veren ülke yetiştirdiği nitelikli işgücünü kaybetmiş olacaktır. Göç edenlerin genellikle genç nüfus olması açısından bakıldığında ise, bu durumun nüfus artışının azalmasına neden olması açısından önemli bir diğer etki olmaktadır (Yılmaz, 2014: 1693).

Göç alan gelişmiş ülkeler açısından, göç almanın işgücü piyasaları üzerine etkileri söz konusudur. Gelişmiş ülkelerde özellikle nüfustaki yaşlanma olgusuyla birlikte artan işgücü ihtiyacı karşılanmış olmaktadır. Ayrıca işgücünün yetişmesi için hiçbir harcama yapılmadan işgücüne sahip olunması durumu ve bu işgücünün ucuz olmasıyla beraber, ekonomiye fayda sağlamaktadır (Yılmaz, 2014: 1694).

Göçlerin işgücü piyasasına etkileri incelenirken, göç alan ülkenin işgücü yapısı önemli olmaktadır. Göç eden işçiler nitelikleri bakımından göç alan ülkeye benzer bir işgücü

yapısında iseler, yani tam ikame iseler, yerli işçilerle rekabet halinde olacaklardır. Fakat tam tersine, göç eden işgücü daha niteliksiz işlerde çalışıp, göç alan ülkedeki işçilerin alanlarında daha verimli olmasını da sağlayabilirler. Göçün ekonomik etkileri, işgücü talep yapısına göre ülkeden ülkeye farklılık gösterebilmektedir (Borjas, 2015: 190).



II. BÖLÜM

Ekonomilere yön veren ve ekonomik gidişatın seyrini belirleyen temel faktörlerden biri, ülkenin sahip olduğu işgücü yapısıdır. Ülkelerin ekonomik olarak istikrarlı ya da kırılgan olma seviyeleri, istihdam yapısına bağlı olarak değişebilmektedir. Güçlü bir istihdam yapısına sahip ekonomiler, ekonomik şoklara daha dirençli olurken; öte yandan işsizliğin artış gösterdiği, üretimin düşme eğiliminde olduğu ve gelirin giderek azaldığı ekonomilerin daha kırılgan olduğu gözlemlenmektedir. Doğal olarak, bunun sonucunda ülke yöneticilerinin başlıca amaçlarından biri, ülkenin sahip olduğu işgücüne istihdam olanağı sağlayabilmek olmaktadır. İşgücüne istihdam sağlamak için her ülkede farklı politikalar yürütülmektedir. Çünkü işsizlik sorunu, her ülkede var olan ekonomik sorunlardan biridir (Koca, 2021: 69).

Türkiye'nin işgücü piyasası, demografik yapıdan makroekonomik dalgalanmalara, salgınlardan sektörel dönüşümlere kadar pek çok faktörden etkilenmektedir. 2024 yılı itibarıyla 85 milyonun üzerinde bir nüfusa sahip olan Türkiye’de, işgücüne katılım, istihdam ve işsizlik oranları, piyasanın genel görünümünü yansıtan temel göstergeler olarak öne çıkmaktadır. 2008 küresel finansal krizi, 2018 döviz krizi ve COVID-19 pandemisi gibi olağanüstü dönemler, işgücü piyasasında önemli dalgalanmalara yol açmış; istihdam oranlarını geriletmiş, işsizliği tırmandırmıştır.

Bu bölüm, Türkiye işgücü piyasasını; temel işgücü göstergeleri, demografik dağılım (cinsiyet, yaş, eğitim) ve sektörel istihdam yapısı bağlamında kapsamlı bir şekilde incelemeyi amaçlamaktadır. Ayrıca, bölgesel farklılıklar ve toplumsal cinsiyet temelli eşitsizlikler gibi temel meseleler de veriler eşliğinde ele alınarak, mevcut durumun daha net anlaşılması hedeflenmektedir.

2. TÜRKİYE’DE İŞGÜCÜ PİYASASININ YAPISAL ÖZELLİKLERİ

Türkiye’de işgücü piyasasının yapısının ortaya konulması, işgücünün ihtiyaç ve niteliklerinin belirlenmesi ve böylelikle bu ihtiyaçlara yönelik politikalar yürütülerek işgücünün en verimli şekilde değerlendirilebilmesi açısından önem taşımaktadır. Çünkü küreselleşen dünyada işgücü piyasasında yaşanan gelişmeler, ülkelerin küresel ekonomide ne kadar söz sahibi olacağını da belirlemektedir. İşgücü piyasasının arz ve talep doğrultusunda oluşan yapısı; nüfusun özellikleri, aile yapısı, doğum oranları, mal ve hizmetlere olan talep, salgınlar, yaşanan krizler gibi birçok faktörden etkilenmektedir. Her bir faktörde yaşanan değişim ya da gelişme, işgücü yapısını da etkileyip şekillendirmektedir. Türkiye’de işgücü

piyasasının değerlendirilmesi için nüfus, işgücüne katılma oranları, istihdam oranları ve işsizlik oranlarının bilinmesi gerekmektedir. Nüfusun büyüklüğü aynı zamanda işgücünün büyüklüğünü ve yapısını ortaya koyarken, istihdam oranlarının bilinmesi ekonominin iş yaratabilme potansiyelini ortaya koymaktadır. İşgücüne katılma oranı, ekonomik faaliyetlere nüfusun katılma oranının belirlenmesine fayda sağlarken; işsizlik oranları ise işgücü piyasasındaki eksikliklerin ve sorunların tespiti için gerekli olan veriler olmaktadır (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı[ÇSGB], 2025).

2.1. Temel İşgücü Göstergeleri

Türkiye nüfusu, 2024 yılında Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Sonuçlarına (ADNKS) göre 85 milyon 664 bin 944 kişi olarak hesaplanmıştır. 2023 yılına göre nüfus 292 bin 567 kişi artmıştır. Türkiye'ye göç edenlerin sayısı bir önceki yıla göre %0,6 oranında azalmıştır. Göç edenlerin %54,5'i erkeklerden oluşurken, %45,5'i kadınlardan oluşmaktadır. Türkiye'den göç edenler ise 273 bin 205'i yabancı uyruklu olmak üzere toplam 424 bin 345 kişidir.

Türkiye'de mevsim etkisinden arındırılmış temel işgücü göstergeleri, 2025 yılı 1. çeyrek için: 15 yaş ve üzeri nüfus 66 milyon 205 bin kişi olarak hesaplanmıştır. İşgücü ise 35 milyon 273 bin kişidir. İşgücünün 32 milyon 389 bin kişisi istihdamda yer alırken 2 milyon 884 bin kişi ise işsiz nüfusun içinde yer almaktadır. İşgücüne dâhil olmayan nüfus miktarı 30 milyon 932 bin kişi olarak açıklanmıştır (TÜİK, 2025).

Çalışabilir yaştaki nüfusun neredeyse yarıya yakınının işgücüne dâhil olmadığı görülmektedir. İşgücüne dâhil olmama sebepleri incelendiğinde iş arayan fakat kısa süre içinde işbaşı yapamayacak olanlar ve iş aramayan fakat kısa süre içinde çalışmaya hazır olanların oranları erkeklerde %11,8, kadınlarda ise %8 oranındadır.

- Ev işleri ile meşgul olduğu için iş aramayan erkek oranı %0 iken, bu oran kadınlarda %45,2'dir.

- Eğitim-öğretim nedeniyle işgücünde bulunamayanların oranı erkeklerde %26,7, kadınlarda ise %14,4'tür.

- Toplamda emeklilik nedeniyle işgücünde olmayanların oranı %16,6 iken, çalışamaz halde olduğu için işgücüne dâhil olmayanların oranı %15'tir.

- Diğer nedenlerle işgücüne dâhil olmayanların oranı ise %9,9 olarak açıklanmıştır.

Tablo 1'de Türkiye'de 2005-2024 yılları arasında yer alan verilere göre, 15 yaş ve üzeri nüfusun sürekli artış gösterdiği görülmektedir. İşgücüne katılım oranının ise 2020 yılına

kadar artış gösterdiği, 2020 yılında ise bir önceki yıla göre düşüş gösterdiği gözlemlenmektedir. 2020 yılında yaşanan COVID-19 salgını, ekonominin daralmasına neden olmuş ve bu daralmanın etkisi birçok sektörde görülmüştür. Bu dönemde her ne kadar işten çıkarılma devlet tarafından yasaklanmış olsa da, üretim azalışıyla beraber özel sektörde işten çıkarmalar yaşanmıştır. Bu durum, beraberinde bireylerin iş bulma ümitlerini de olumsuz etkilemiştir. İş bulma ümidi kalmayan bireylerin iş aramaktan vazgeçtiklerinin göstergesi, 2019 yılında %52,9 olan işgücüne katılma oranının 2020 yılına gelindiğinde %49,1 oranına gerilemiş olmasıdır. 2021 yılı itibarıyla tekrardan işgücüne katılım oranında artış görülmektedir.

İstihdam oranları incelendiğinde, özellikle 2010 yılından sonrasında 2019 yılına kadar sürekli artış seyrinde olan istihdam oranının, 2019 yılına gelindiğinde bir önceki yıla göre azalarak %47,3'ten %45,6'ya gerilediği görülmektedir. Bu azalış 2020 yılında da devam etmiştir. İstihdam rakamlarındaki bu düşüşte de, bu yıllarda yaşanmış olan COVID-19 salgınının etkisi görülmektedir. Salgın ile beraber tüm dünyada ve ülkemizde alınan önlemlerle birlikte çalışma şekilleri ve saatleri değişmiştir (Tatar ve Ergün, 2021: 49).

İşsizlik oranları incelendiğinde, 2009 yılında işsizlik oranının bir önceki yıla göre artış gösterdiği görülmektedir. Bu durumun nedeni, 2008 yılında gerçekleşen küresel krizin etkisiyle yaşanan ekonomik daralmanın sonucudur. Krizin etkisiyle 2008 yılında %9,8 olan işsizlik oranı, 2009 yılında %12,9'a yükselmiştir. İzleyen yıllarda 2014 yılına kadar düşüş seyri gösteren işsizlik oranı, bu yıl ile beraber tekrar artış göstermeye başlamıştır. 2019 yılına gelindiğinde ise, 2018 yılına göre işsizlik oranının büyük bir oranda arttığı görülmektedir. 2018 döviz krizi sonucu sanayi üretiminin düşmesi ve istihdam olanağı sağlamakta güçlük çeken ekonominin, işsizlik oranı üzerindeki olumsuz etkisinin işsizlik oranlarının artmasına neden olduğu görülmektedir (Orhangazi, 2020: 216).

İşgücüne dâhil olmayan nüfus verilerine bakıldığında, 2019 yılında 15 yaş üzeri nüfus miktarı 61.468 (bin kişi) ve buna karşılık işgücüne dâhil olmayan nüfus miktarının 28.962 (bin kişi) olarak hesaplanmıştır. 2020 yılında ise 15 yaş üzeri nüfus miktarı 62.579 (bin kişi) ve işgücüne dâhil olmayan nüfusun 31.844 (bin kişi) olduğu görülmektedir. 2020 yılında, 15 yaş üzeri nüfustaki artışa kıyasla nüfusun daha büyük bir kısmının işgücüne dâhil olmadığı görülmektedir. İşgücüne dâhil olmayan nüfustaki artışın temel nedeni, tüm dünyayı etki altına alan COVID-19 salgınından kaynaklanmaktadır. Tatar ve Ergün (2021: 54), COVID-19 salgını ile beraber alınan tedbirler ve birçok bireyin salgının sağlık koşullarında bıraktığı olumsuz etkiler nedeniyle iş aramayı bırakmasının, işgücüne dâhil olmayan nüfusta artış yaşanmasına sebep olduğunu belirtmektedir.

Tablo 1. Türkiye Temel İşgücü Göstergeleri (2005-2024) (Bin Kişi - %)

Yıllar	15+Yaş Ve Üzeri Nüfus	İşgücüne Katılma Oranı(%)	İstihdam Oranı(%)	İşsizlik Oranı(%)	İşgücüne Dâhil Olmayanlar
2005	48 356	44,1	40,0	9,2	27 035
2006	49 274	43,8	40,0	8,7	27 672
2007	50 177	43,8	39,9	8,9	28 223
2008	50 981	44,4	40,0	9,8	28 354
2009	51 833	45,5	39,6	12,9	28 245
2010	52 903	46,3	41,2	11,0	28 387
2011	53 984	47,1	42,9	9,0	28 531
2012	54 961	47,1	43,2	8,3	29 070
2013	55 981	48,0	43,7	8,9	29 110
2014	56 985	50,2	45,2	9,9	28 379
2015	57 870	51,1	45,8	10,3	28 320
2016	58 739	51,8	46,2	10,9	28 290
2017	59 892	52,6	46,9	10,9	28 377
2018	60 653	53,1	47,3	10,9	28 449
2019	61 468	52,9	45,6	13,7	28 962
2020	62 579	49,1	42,7	13,1	31 844
2021	63 704	51,4	45,2	12,0	30 989
2022	64 679	53,1	47,5	10,4	30 345
2023	65 425	53,3	48,3	9,4	30 528
2024	65 926	54,2	49,5	8,7	30 193

Kaynak: TÜİK, Bölgesel İstatistikler

<https://biruni.tuik.gov.tr/bolgeselistatistik/anaSayfa.do?dil=tr>

Devlet Planlama Teşkilatı (DPT) Müsteşarlığı ve Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından Türkiye için İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflandırması (İBBS) tanımlanmıştır. Bu sınıflandırmada iller, Düzey 3 olarak kabul edilmiş; Komşu illerin bir araya getirilmesiyle 26 Düzey 2 bölgesi, bu bölgelerin de gruplanmasıyla 12 Düzey 1 bölgesi oluşturulmuştur. Düzey 1 bölgeleri: TR1 İstanbul, TR2 Batı Marmara, TR3 Ege, TR4 Doğu Marmara, TR5 Batı Anadolu, TR6 Akdeniz, TR7 Orta Anadolu, TR8 Batı Karadeniz, TR9 Doğu Karadeniz, TRA Kuzeydoğu Anadolu, TRB Ortadoğu Anadolu ve TRC Güneydoğu Anadolu'dur.

Tablo 2'de, Türkiye'de kurumsal olmayan 15 yaş ve üzeri nüfusun Düzey 1'e göre istihdam oranları verileri bulunmaktadır. 2004, 2008, 2009, 2018 ve 2019 yıllarında istihdam oranı en yüksek bölge Doğu Karadeniz (TR9) olmakla beraber, istihdam oranlarında izleyen yıllarda düşüş eğilimi görülmektedir. 2023 yılında ise en yüksek istihdam oranına İstanbul (TR1) bölgesi ve Batı Marmara (TR2) bölgesinin %51,9 oranı ile sahip olduğu görülmektedir. İkinci sırada %51,8 istihdam oranı ile Doğu Marmara (TR4), üçüncü sırada ise %51,7 istihdam oranı ile Doğu Karadeniz bölgesi (TR9) gelmektedir. Güneydoğu Anadolu (TRC) bölgesi, tablodaki söz konusu tüm yıllarda istihdam oranı en düşük bölge olarak yer almaktadır. Güneydoğu Anadolu bölgesinde yıllar itibarıyla istihdam oranlarında dalgalanmalar olsa da, 2023 yılında %39,9 oran ile seçili yıllar içinde en yüksek istihdam oranına sahip olduğu izlenmektedir.

İstihdam oranlarına 2008 küresel krizi sonrası bakıldığında, 2009 yılı için istihdam oranının en çok düştüğü bölge TR1 (İstanbul) bölgesi olurken, diğer bölgelerde ise düşüş miktarının daha az olduğu ve hatta bazı bölgelerde (TR2, TR3, TR7, TRB) artış gösterdiği görülmektedir. 2018 yılında yaşanan kur şoku sonrasında ise istihdam oranlarına bakıldığında, tüm bölgeler için belirgin bir düşüş yaşandığı fark edilmektedir. En belirgin düşüş Kuzeydoğu Anadolu (TRA) bölgesinde yaşanmıştır. Kuzeydoğu Anadolu (TRA) bölgesinde, 2018 yılında %46,1 olan istihdam oranı 2019 yılında %42,7'ye düşmüştür. Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı [TEPAV]) (2020), yaşanan kur şokunun istihdam oranlarını 2008 küresel krizinden daha çok etkilemesinin nedenini, kriz öncesinde inşaat sektöründeki yükselişin yerini krizle birlikte düşüşe bırakmasından kaynaklandığını belirtmektedir. 2020 yılına gelindiğinde ise, 2018 kur şokunun etkisi henüz geçmemişken 2019 yılında ortaya çıkan COVID-19 pandemisinin eklenmiş olması, istihdam oranlarının tüm bölgelerde daha da düşüş seyri göstermesine neden olduğu görülmektedir.

Tablo 2. Türkiye İstihdamının Düzey 1'e Göre Dağılımı

Bölge Kodu	Bölge Adı	2004	2008	2009	2018	2019	2020	2023
TR1	İstanbul	39,6	41,3	38,8	50,2	48,9	44,8	51,9
TR2	Batı Marmara	47,2	45,3	45,6	50,8	48,7	47,5	51,9
TR3	Ege	43,8	41,3	41,6	50,3	48,5	44,9	49,5
TR4	Doğu Marmara	41,5	43,3	41,7	48,7	46,1	44,4	51,8
TR5	Batı Anadolu	37,5	41,7	41,5	47,3	45,7	43,4	48,6
TR6	Akdeniz	39	42,6	42,3	45,7	44	41,7	46
TR7	Orta Anadolu	36,3	34,7	36,2	43,3	42,2	40,2	45,5
TR8	Batı Karadeniz	46,3	50,8	50,7	50,7	48,6	45,4	48,7
TR9	Doğu Karadeniz	61,3	57,6	57	51,3	50,8	48	51,7
TRA	Kuzeydoğu Anadolu	49,7	48,6	47,3	46,1	42,7	40,8	47,5
TRB	Ortadoğu Anadolu	36	34,9	36,6	43	42	38,9	41,9
TRC	Güneydoğu Anadolu	34,4	30,1	30	37,4	35,7	33,1	39,9

Kaynak: TÜİK, Bölgesel İstatistikler,

<https://biruni.tuik.gov.tr/bolgeselistatistik/anaSayfa.do?dil=tr>

İşgücüne katılma oranı, sosyal ve kültürel yapı, ekonomik değişkenler ve demografik faktörlerden etkilenen bir kavramdır. Kısa ve uzun vadede bu etkenler, işgücüne katılma oranı üzerinde farklı etkiler yaratabilmektedir. Çalışma çağı nüfusu içerisinde yer alan, belirli niteliklere sahip olan fakat iş bulma ümidini kaybetmiş ve bu sebepten dolayı iş aramaktan vazgeçmiş bireyler, işgücüne katılma oranı içerisinde yer almazlar. Bu nedenle, işgücüne katılma oranı mevcut şartların değişimine bağlı olarak tekrar iş aramaya başlayabilecek, şu an iş aramayan niteliğindeki bireyleri kapsadığı için oldukça önemli bir kavram olmaktadır (Fernando, 2023).

Tablo 3'te, Türkiye'de kurumsal olmayan 15 yaş ve üzeri nüfusun Düzey 1'e göre işgücüne katılma oranları yer almaktadır. Tablodaki verilere göre; 2008 finansal krizi sonrasında, Doğu Karadeniz Bölgesi (TR9) hariç tüm bölgelerde işgücüne katılımın artış gösterdiği görülmektedir. 2020 yılında ise tüm bölgelerde 2019 yılına göre gözle görülür bir azalış oranı fark edilmektedir. İşgücüne katılma oranında görülen bu azalışın başlıca nedeni, COVID-19 pandemisinin etkisinden kaynaklanmaktadır. Pandemi sürecinde alınan sağlık tedbirleri nedeniyle birçok sektörde kapanmalar yaşanması, iş bulma ümidini kaybedenlerin ve sağlık sorunları sebebiyle çalışmak istemeyenlerin olması, işgücüne katılım oranının düşmesine neden olmuştur. 2023 yılında ise işgücüne katılım oranının en yüksek olduğu bölge %57 oranı ile İstanbul Bölgesi (TR1) olurken, ikinci sırada Doğu Marmara (TR4) bölgesi gelmektedir. İşgücüne katılım oranının en düşük olduğu bölge %44,72'lik oranı ile

Güneydoğu Anadolu (TRC) Bölgesi olup, en düşük orana sahip ikinci bölge ise Orta Anadolu Bölgesi (TR7) olarak görülmektedir.

Tablo 3. Türkiye İşgücüne Katılma Oranı (%) Düzey 1'e Göre Dağılımı

Bölge Kodu	Bölge Adı	2004	2008	2009	2018	2019	2020	2023
TR1	İstanbul	45,2	46,5	46,7	57,4	57,5	52,6	57
TR2	Batı Marmara	50,5	50,1	51,1	54,4	54	51,9	55,7
TR3	Ege	49	46,2	48,4	55,8	55,2	51,2	54,5
TR4	Doğu Marmara	46,4	48,4	48,8	53,9	52,6	49,9	56,7
TR5	Batı Anadolu	43,2	47	47,4	52	52,2	49,8	53,9
TR6	Akdeniz	44,8	49,5	51,3	52	51,3	48,2	51,5
TR7	Orta Anadolu	40,4	39	42	49,3	49	45,9	50
TR8	Batı Karadeniz	50,4	54,7	54,8	54,2	53,1	49,5	53,1
TR9	Doğu Karadeniz	65,8	61,1	60,7	54,6	56,3	52,6	56,5
TRA	Kuzeydoğu Anadolu	51,2	51,6	51,7	49,2	47,7	45,8	52,4
TRB	Ortadoğu Anadolu	42,4	40,7	43,9	50,4	51,3	47,2	47,8
TRC	Güneydoğu Anadolu	39,1	35,7	36,3	45,7	46,1	41,7	44,7

Kaynak: TÜİK, Bölgesel İstatistikler,
<https://biruni.tuik.gov.tr/bolgeselististik/anaSayfa.do?dil=tr>

İşsizlik oranı, ekonominin çalışma arzusunda olan ve iş arayan bireyleri istihdam edebilme kapasitesini ortaya koyan bir göstergedir. Bu çerçeveden bakıldığında, emek faktörünün etkin bir şekilde değerlendirilmesi ve etkin kullanılamadığı durumlarda gerekli önlemleri alabilmek açısından önem taşımaktadır.

Tablo 4'te Türkiye'de kurumsal olmayan 15 yaş ve üzeri nüfusun Düzey 1'e göre işsizlik oranları bulunmaktadır. Tablodaki verilere göre, 2004 yılında işsizlik oranının en düşük olduğu bölge %2,8 oranı ile Kuzeydoğu Anadolu (TRA) bölgesi iken, en yüksek işsizlik oranına sahip bölge ise %15,1 ile Ortadoğu Anadolu (TRB) bölgesi olmuştur. 2008 yılından 2009 yılına gelindiğinde, küresel krizin de etkisiyle işsizlik oranları hızla yükselmiştir. 2018'de yaşanan kur şokunun sonucunda ise, 2019 yılına gelindiğinde bir önceki yıla göre tüm bölgelerde işsizlik oranlarının arttığı görülmektedir.

2019 yılı sonrasında ortaya çıkan pandeminin işsizlik oranlarına etkisi incelendiğinde; Kuzeydoğu Anadolu (TRA), Batı Anadolu (TR5) ve Ege (TR3) bölgelerinde işsizlik oranlarında küçük bir artış olduğu, ancak diğer bölgelerde ise işsizlik oranlarının artmadığı, aksine düştüğü gözlemlenmektedir. Bu durumun bir nedeni olarak, salgın sebebiyle iş aramaktan vazgeçenlerin sayısındaki artış gösterilebilir. İşsizlik tanımı gereği aktif olarak iş aramayanlar işsiz sınıfına girmediği için, işsizlik oranı da doğal olarak düşük çıkacaktır. 2023

yılında işsizlik oranının en düşük olduğu bölge %6,9 ile Batı Marmara (TR2) bölgesi olurken, işsizlik oranının en yüksek olduğu bölge ise %12,4 ile Ortadoğu Anadolu (TRB) bölgesi olmuştur.

Tablo 4. Türkiye İşsizlik Oranı (%) Düzey 1'e Göre Dağılımı

Bölge Kodu	Bölge Adı	2004	2008	2009	2018	2019	2020	2023
TR1	İstanbul	12,4	11,2	16,8	12,5	14,9	14,7	8,9
TR2	Batı Marmara	6,6	9,4	10,8	6,7	9,8	8,5	6,9
TR3	Ege	10,6	10,5	14,1	9,8	12,2	12,4	9,2
TR4	Doğu Marmara	10,7	10,5	14,4	9,6	12,3	10,9	8,6
TR5	Batı Anadolu	13,3	11,2	12,4	8,9	12,4	12,8	9,7
TR6	Akdeniz	13	13,9	17,5	12,2	14,2	13,5	10,7
TR7	Orta Anadolu	10	10,9	13,9	12,2	14	12,4	9
TR8	Batı Karadeniz	8	7,2	7,4	6,5	8,4	8,2	8,4
TR9	Doğu Karadeniz	6,9	5,8	6	6,2	9,9	8,8	8,4
TRA	Kuzeydoğu Anadolu	2,8	5,9	8,5	6,4	10,5	10,8	9,4
TRB	Ortadoğu Anadolu	15,1	14,4	16,6	14,8	18	17,4	12,4
TRC	Güneydoğu Anadolu	11,7	15,8	17,4	18,1	22,4	20,7	10,7

Kaynak: TÜİK, Bölgesel İstatistikler,

<https://biruni.tuik.gov.tr/bolgeselistatistik/anaSayfa.do?dil=tr>

2.2. Demografik Göstergeler

Türkiye nüfusunun 42 milyon 853 bin 110 kişi ile %50,02'si erkeklerden, 42 milyon 811 bin 834 kişi ile %49,98'i ise kadınlardan oluşmaktadır. 0-14 yaş grubu nüfusun oranı %20,9'a gerilerken, 65 ve üzeri yaş nüfus oranı ise %10,6'ya yükselmiştir. Çocuk bağımlılık oranı azalırken, yaşlı bağımlılık oranında artış görülmüştür. 15-64 yaş arası çalışma çağı nüfus oranı ise %68,4 olarak hesaplanmıştır (TÜİK, 2025).

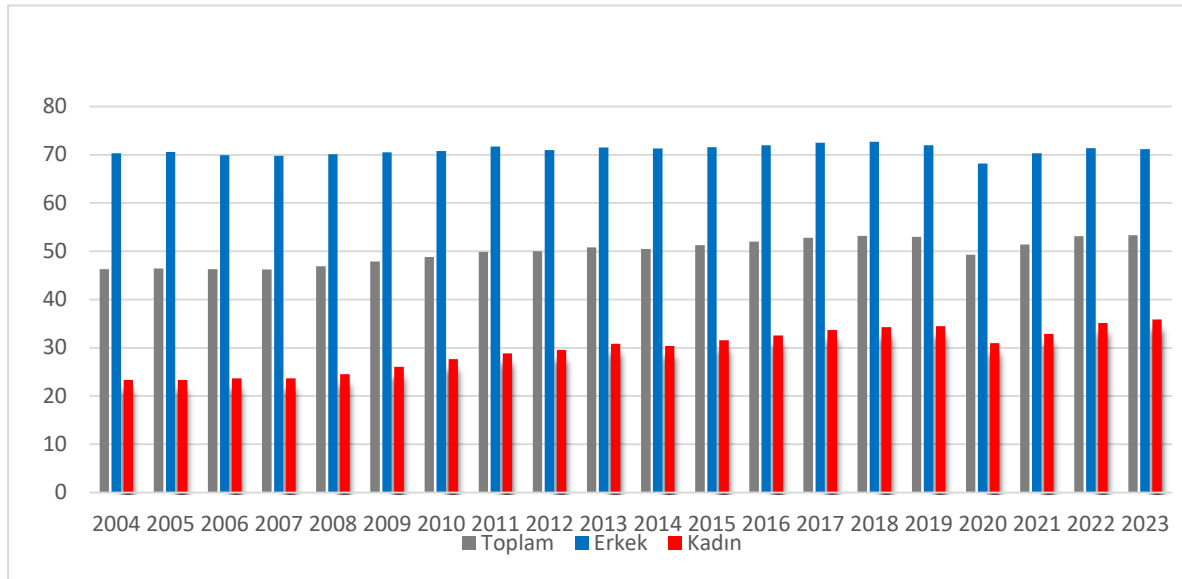
Temel işgücü göstergelerinin, demografik göstergelerden olan cinsiyet, yaş ve eğitim düzeyine göre incelenmesi oldukça önem arz etmektedir. Cinsiyete göre istihdam, işsizlik ve işgücüne katılma oranları, özellikle kadın işgücü açısından net bir kesit çizilebilmesine olanak sunarken; yaşa göre incelenen temel işgücü göstergeleri, işgücünde gençlerin durumunun ortaya konulması açısından önem taşımaktadır. Ayrıca, işgücü içindeki korunması gereken grupların istihdamdaki durumu tespit edilebilmekte ve bu gruplara yönelik istihdam artırıcı politikalar uygulanabilmektedir.

2.2.1. Cinsiyet Durumu

Cinsiyet istatistikleri, politika döngüsü içinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin ne derecede sağlanabildiğini ortaya koyması nedeniyle, politika yapıcılar tarafından öncelikle takip edilen göstergelerden biridir. Kadın ve erkeklerin gereksinimleri ve beklentileri birbirinden farklıdır. Kadın ve erkeklerin farklı gereksinimlerinin tespit edilebilmesi, bu doğrultuda politikalar üretilmesi, uygulanan politikaların izlenebilmesi ve sonuçlarının değerlendirilmesi açısından cinsiyet, önemli bir gösterge olmaktadır (EIGE, 2019).

Şekil 1'de Türkiye'de 2004-2023 yılları arasındaki cinsiyete göre işgücüne katılım oranları bulunmaktadır. Tablodaki verilere göre, 2004 yılından itibaren işgücüne katılım oranları 2020 yılına kadar genel olarak artış eğiliminde olmuş, yalnızca 2013-2014 yılları arasında küçük bir düşüş gözlemlenmiştir. Türkiye'de erkek işgücüne katılım oranları incelendiğinde, 2004 yılında %70,3 olan oranın 2023 yılında %71,2 seviyesine yükseldiği görülmektedir. Erkek işgücüne katılma oranının en yüksek olduğu yıl, %72,7 oranı ile 2018 yılı olmuştur. Tüm yıllarda erkek işgücüne katılım oranlarının, kadın işgücüne katılım oranlarından daha yüksek olduğu görülmektedir. Kadın işgücüne katılma oranları yıllar itibarıyla artış gösterse bile, ülkemizde hâlen istenilen seviyede olmadığı fark edilmektedir. Kadın işgücüne katılım oranı 2004 yılında %23,3 iken, 2023 yılında %35,8 seviyesine ulaşmıştır.

Şekil 1. Türkiye'de Cinsiyete Göre İşgücüne Katılma Oranı (%)



Kaynak: TÜİK, Bölgesel İstatistikler,
<https://biruni.tuik.gov.tr/bolgeselistatistik/anaSayfa.do?dil=tr>

Çalışma hayatında yer almak, kadınlar için sadece ekonomik özgürlük kazanmak değil, bunun yanı sıra toplumsal açıdan saygınlıklarının artmasına ve daha özgüvenli olmalarına olanak sağlamaktadır. Kadınların işgücüne katılımındaki oranların düşük olmasını; toplumsal roller, çocuk ve hasta bakımını üstlenme, medeni durum gibi birçok faktör etkilemektedir. Ayrıca, kırsaldan kentlere yerleşen kesim içinde bilgi ve beceri eksikliği durumu söz konusu olduğundan, kadınların işgücüne katılım cesareti kırılmaktadır. Kadınların çocuk sahibi olma nedeniyle işten ayrılması ve iş hayatına geri dönüşünde birtakım zorluklar yaşaması da işgücüne katılımı düşürücü bir neden olarak görülmektedir. Kadın işgücüne katılım oranını artırabilmek için, bu alanlarda işgücüne katılımı kolaylaştırıcı düzenlemelerin artırılması ve kadınların iş hayatına girebilmelerini teşvik edici alternatif uygulamalar sunulması önem taşımaktadır (ÇSGB, 2025; Korkmaz, 2012: 45).

Tablo 5'de Türkiye'de Düzey 1 bölgeleri için 2004 ve 2023 yıllarındaki cinsiyete göre işgücüne katılım oranları verilmiştir. Doğu Karadeniz (TR9) bölgesi, 2004 yılındaki verilere göre erkek işgücüne katılım oranının (%78,4) ve kadın işgücüne katılım oranının (%54) en yüksek olduğu bölge olmuştur. 2023 yılında ise erkek işgücüne katılımının en yüksek olduğu bölge %74,9 oranı ile İstanbul bölgesi (TR1) olurken, ikinci sırada %73,6 ile Doğu Marmara (TR4) bölgesi gelmektedir. Kadın işgücüne katılım oranının en yüksek olduğu bölge %42 ile Doğu Karadeniz (TR9) bölgesi olurken, ikinci sırada %39,6 ile Doğu Marmara (TR4) bölgesi gelmektedir.

Tablo 5. Türkiye Cinsiyete Göre İşgücüne Katılma Oranı (%) Düzey 1'e Göre Dağılımı (2004, 2023)

Bölge Kodu	Bölge Adı	Toplam (2004)	Erkek (2004)	Kadın (2004)	Toplam (2023)	Erkek (2023)	Kadın (2023)
TR1	İstanbul	45,2	71,5	19,3	57	74,9	39,5
TR2	Batı Marmara	50,5	71,3	30,4	55,7	72,4	39
TR3	Ege	49	70,8	28,1	54,5	70,7	38,7
TR4	Doğu Marmara	46,4	70,5	22,8	56,7	73,6	39,6
TR5	Batı Anadolu	43,2	68,3	19,6	53,9	72,4	35,8
TR6	Akdeniz	44,8	70,2	20,7	51,5	69,3	34
TR7	Orta Anadolu	40,4	66,5	16,2	50	69,9	30,6
TR8	Batı Karadeniz	50,4	69,6	32,8	53,1	68,2	38,7
TR9	Doğu Karadeniz	65,8	78,7	54	56,5	71	42
TRA	Kuzeydoğu Anadolu	51,2	70	33,3	52,4	71,2	34,1
TRB	Ortadoğu Anadolu	42,4	71,2	15	47,8	66,8	29,2
TRC	Güneydoğu Anadolu	39,1	67,4	11,4	44,7	66,8	23,5

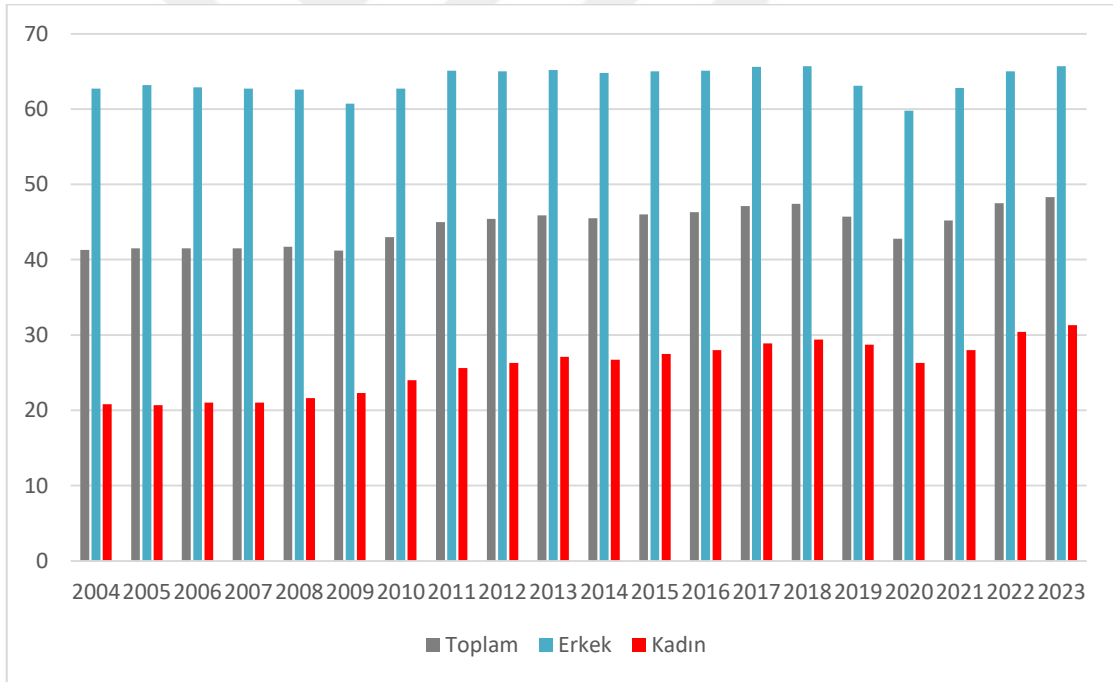
Kaynak: TÜİK, Bölgesel İstatistikler,

<https://biruni.tuik.gov.tr/bolgeselistatistik/anaSayfa.do?dil=tr>

Şekil 2'de Türkiye’de 2004-2023 yılları arasındaki cinsiyete göre istihdam oranları bulunmaktadır. İstihdam oranlarına toplam itibari ile bakıldığında, 2004 yılından 2019 yılına kadar bazı yıllarda küçük düşüşler göstermekle beraber, genel olarak artış trendinde olmuştur. 2019 ve 2020 yıllarında düşüş görülen istihdam oranları, 2020 yılından itibaren tekrar yükselmeye başlamıştır. Bu yıllarda istihdam oranının düşüş nedenleri; 2018 kur şokunun işgücü piyasasına etkisi ve ardından yaşanan COVID-19 pandemisinin istihdam üzerindeki olumsuz etkisi olarak sıralanabilir.

Kadın istihdam oranı 2004 yılında %20,8 iken, 2023 yılında %31,3’e yükselmiştir. Erkek istihdam oranı ise 2004 yılında %62,7 ve 2023 yılında %65,7 olarak izlenmektedir. Kadın istihdam oranındaki artışın, erkek istihdam oranındaki artıştan daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum, kadın istihdamını artırmaya yönelik izlenen politikaların önemini ve olumlu sonuçlarını ortaya koymaktadır.

Şekil 2. Türkiye’de Cinsiyete Göre İstihdam Oranı (%)



Kaynak: TÜİK, Bölgesel İstatistikler,
<https://biruni.tuik.gov.tr/bolgeselistatistik/anaSayfa.do?dil=tr>

Tablo 6'da Düzey 1'e göre cinsiyete göre istihdam oranları yer almaktadır. 2023 yılı kadın istihdam oranlarında, 2004 yılına kıyasla Doğu Karadeniz (TR9) ve Kuzeydoğu Anadolu (TRA) bölgesi dışında tüm bölgelerde belirgin bir artış görülmektedir. 2023 yılında en yüksek kadın istihdam oranına sahip bölge %37,3 oranı ile Doğu Karadeniz (TR9) bölgesi olurken, bu rakam 2004 yılı istihdam oranının altında kalmaktadır. Kadın istihdam oranının

en fazla arttığı bölge ise İstanbul (TR1) olmuştur. 2004 yılında %16,4 olan oran, 2023 yılında %34,9'a yükselmiştir. Kadın istihdam oranının en düşük olduğu bölge ise %20,6 oranıyla Güneydoğu Anadolu (TRC) bölgesidir.

Erkek istihdam oranlarına bakıldığında, 2004 yılından 2023 yılına gelindiğinde TR9, TRA ve TRB bölgelerinde istihdam oranının azaldığı görülmekle beraber, diğer bölgelerde istihdam oranında artışlar izlenmektedir. 2023 yılında en yüksek erkek istihdam oranına sahip bölge %69,3 oranı ile İstanbul (TR1) olmuştur. İkinci sırada %68,9 oranı ile Doğu Marmara (TR4) bölgesi gelmektedir. Erkek istihdam oranının en düşük olduğu bölge ise %59,7 oranı ile Ortadoğu Anadolu (TRB) bölgesidir.

Tablo 6. Türkiye Cinsiyete Göre İstihdam Oranı (%) Düzey 1'e Göre Dağılımı (2004, 2023)

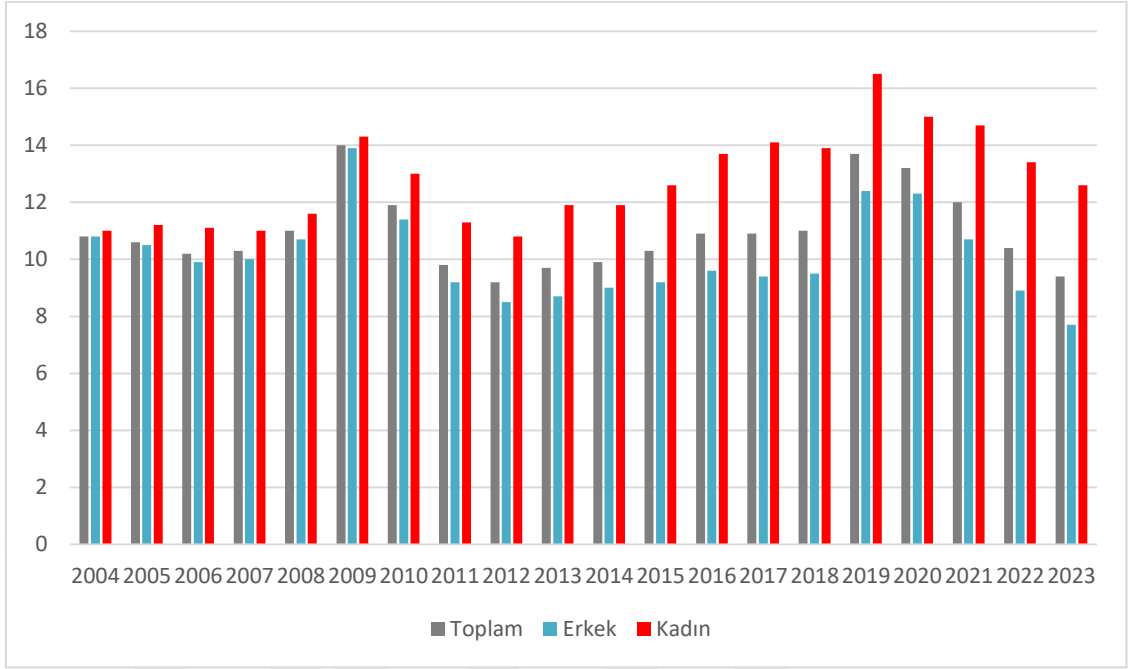
Bölge Kodu	Bölge Adı	Toplam (2004)	Erkek (2004)	Kadın (2004)	Toplam (2023)	Erkek (2023)	Kadın (2023)
TR1	İstanbul	39,6	63,2	16,4	51,9	69,3	34,9
TR2	Batı Marmara	47,2	67	28,1	51,9	68,5	35,2
TR3	Ege	43,8	63,6	24,8	49,5	65,4	34
TR4	Doğu Marmara	41,5	63	20,2	51,8	68,9	34,5
TR5	Batı Anadolu	37,5	60,4	15,9	48,6	67,3	30,5
TR6	Akdeniz	39	61,3	17,8	46	63,2	29
TR7	Orta Anadolu	36,3	59,6	14,8	45,5	65,1	26,4
TR8	Batı Karadeniz	46,3	63,3	30,8	48,7	63,8	34,1
TR9	Doğu Karadeniz	61,3	72,2	51,2	51,7	66,3	37,3
TRA	Kuzeydoğu Anadolu	49,7	67,6	32,7	47,5	64,6	30,9
TRB	Ortadoğu Anadolu	36	60,2	12,9	41,9	59,7	24,4
TRC	Güneydoğu Anadolu	34,5	58,8	10,7	39,9	59,9	20,6

Kaynak: TÜİK, Bölgesel İstatistikler,

<https://biruni.tuik.gov.tr/bolgeselistatistik/anaSayfa.do?dil=tr>

Şekil 3'de Türkiye'de 2004-2023 yılları arasındaki cinsiyete göre işsizlik oranları bulunmaktadır. Söz konusu yıllarda işsizlik oranları incelendiğinde, kadın işsizlik oranının erkek işsizlik oranından yüksek olduğu görülmektedir. Toplamda bakıldığında ise, en düşük işsizlik oranı %9,2 ile 2012 yılında gerçekleşirken, en yüksek işsizlik oranının ise %14 ile 2009 yılında yaşandığı izlenmektedir. 2023 yılı verilerine göre, işsizlik oranı toplamda %9,4 oranı ile bir önceki yıla göre gerilerken; erkek işsizlik oranı %7,7'ye, kadın işsizlik oranı ise %12,6'ya düşmüştür. 2004-2023 yılları incelendiğinde, kadın işsizlik oranının toplam işsizlik oranından yüksek olması dikkat çeken bir husus olmakla beraber, erkek işsizlik oranlarında ise tam tersi bir durum söz konusudur.

Şekil 3. Türkiye Cinsiyete Göre İşsizlik Oranı (%)



Kaynak: TÜİK, Bölgesel İstatistikler,
<https://biruni.tuik.gov.tr/bolgeselistatistik/anaSayfa.do?dil=tr>

Tablo 7'de Düzey 1'e göre 2004 ve 2023 yıllarındaki cinsiyete göre işsizlik oranları verilmiştir. 2004 yılında, erkek işsizlik oranı %3,3 ve kadın işsizlik oranı %1,8 olan Kuzeydoğu Anadolu (TRA) bölgesi, en düşük kadın ve erkek işsizlik oranlarına sahip bölge olmuştur. En yüksek erkek işsizlik oranı %15,4 ile Ortadoğu Anadolu (TRB) bölgesinde görülürken, kadın işsizlik oranının en yüksek olduğu bölge ise %18,9 oranı ile Batı Anadolu (TR5) bölgesi olmuştur.

2023 yılında ise en düşük kadın işsizlik oranına sahip bölge %9,5 oranı ile Kuzeydoğu Anadolu (TRA), erkek işsizlik oranının en düşük olduğu bölge ise %5,4 oranı ile Batı Marmara (TR2) olarak izlenmektedir. 2023 yılı verileri incelendiğinde, erkek işsizlik oranı %10,6 ve kadın işsizlik oranı %16,4 olan Ortadoğu Anadolu (TRB) bölgesinin en yüksek işsizlik oranlarına sahip olduğu gözlemlenmektedir.

Tablo 7. Türkiye Düzey 1’de Cinsiyete Göre İşsizlik Oranı (%) (2004, 2023)

Bölge Kodu	Bölge Adı	Toplam (2004)	Erkek (2004)	Kadın (2004)	Toplam (2023)	Erkek (2023)	Kadın (2023)
TR1	İstanbul	12,4	11,7	14,9	8,9	7,4	11,7
TR2	Batı Marmara	6,6	6	7,8	6,9	5,4	9,7
TR3	Ege	10,6	10,1	12	9,2	7,6	12,1
TR4	Doğu Marmara	10,7	10,5	11,3	8,6	6,3	12,8
TR5	Batı Anadolu	13,3	11,6	18,9	9,7	7,1	14,9
TR6	Akdeniz	13	12,6	14	10,7	8,9	14,5
TR7	Orta Anadolu	10	10,3	8,8	9	6,9	13,7
TR8	Batı Karadeniz	8	9	6,2	8,4	6,4	11,7
TR9	Doğu Karadeniz	6,9	8,2	5,1	8,4	6,7	11,2
TRA	Kuzeydoğu Anadolu	2,8	3,3	1,8	9,4	9,3	9,5
TRB	Ortadoğu Anadolu	15,1	15,4	14,1	12,4	10,6	16,4
TRC	Güneydoğu Anadolu	11,7	12,7	5,5	10,7	10,2	12,1

Kaynak: TÜİK, Bölgesel İstatistikler,

<https://biruni.tuik.gov.tr/bolgeselistatistik/anaSayfa.do?dil=tr>

2.2.2. Yaş Durumu

Türkiye’de nüfus genç bir yapı göstermekle birlikte, nüfus artış hızının düşmesi, doğum sayısının ve doğum oranlarının azalması genç nüfusun giderek azalmasına neden olurken, sağlık koşullarındaki iyileşmeler ortalama yaşam süresinin artmasını sağlamıştır. Bu demografik faktörlerin etkisi ile nüfusun yaş dağılımı da değişmektedir. Diğer yandan, emeklilik yaşının yükseltilmesi gibi sosyal güvenlik sisteminde yapılan düzenlemeler, işgücünün daha uzun süre istihdamda kalacağı anlamına gelmektedir. Nüfusun yaş gruplarına göre dağılımı demografik açıdan incelendiği gibi, işgücü piyasası açısından da analiz edilen bir özellik olmaktadır. İşgücünde yer alan istihdam, işgücüne katılma ve işsizlik verilerini yaş gruplarına göre incelemek, dezavantajlı grupların tespiti açısından da önem taşımaktadır.

Tablo 8’de Türkiye’de 2004-2023 yılları arasında cinsiyet ve yaş grubuna göre işgücüne katılma oranları bulunmaktadır. 15-24 yaş grubunda, 2004 yılında %51,3 olan erkek işgücüne katılım oranının 2023 yılında %57,4’e yükseldiği görülmektedir. Kadın işgücüne katılım oranı ise 2004 yılında %25 iken 2023 yılında %33,1’e çıkmıştır. Kadın işgücüne katılım oranındaki artış miktarı, erkek işgücüne katılım oranındaki artıştan daha fazla olmuştur.

25-34 yaş grubunda, erkek işgücüne katılım oranları tüm yaş grupları içindeki en yüksek seviyededir. Kadın işgücüne katılımının da en yüksek olduğu yaş grubu benzer şekilde 25-34 yaş grubudur. Fakat 2004 yılında %94 olan erkek işgücüne katılma oranı, 2023

yılına gelindiğinde %92 oranına gerilerken; kadın işgücüne katılma oranı ise %29,3'ten %51,7'ye yükselmiştir.

35-54 yaş grubundaki veriler incelendiğinde, 25-34 yaş grubuna kıyasla her iki cinsiyet için de işgücüne katılım oranının bir miktar azaldığı görülmekle beraber, 2004 yılından 2023 yılına gelindiğinde hem erkek hem de kadın işgücüne katılma oranlarının arttığı izlenmektedir. 55 yaş ve üzeri grupta ise, tüm yaş grupları ve her iki cinsiyet için işgücüne katılım oranlarının en düşük seviyede olduğu gözlemlenmektedir.

Tablo 8. Türkiye Yaş Gruplarına Göre İşgücüne Katılma Oranı (%) (2004-2023)

Yıl	15-24 Erkek	15-24 Kadın	25-34 Erkek	25-34 Kadın	35-54 Erkek	35-54 Kadın	55 yaş ve üzeri Erkek	55 yaş ve üzeri Kadın
2004	51,3	25	94	29,3	85,2	24,8	34,7	11,7
2005	51,7	24,5	94,1	29,8	85,6	25,5	33,8	10,4
2006	51,1	24,4	93,2	30,8	84,9	26	32,6	10,1
2007	51,6	24,4	93,3	31,1	84,6	25,9	31,5	10,1
2008	51,7	25,1	93,5	32,5	85	27,1	32,4	10,2
2009	52,2	25,8	93,7	35,3	85,6	29	33,2	11
2010	50,9	26,3	93,9	36,9	86,5	32,1	34,2	11,5
2011	52,3	26,8	93,8	37,9	87,4	34,2	36	12,3
2012	50,8	25,9	92,8	39,9	87,3	35,5	36,3	12,4
2013	51,9	27,5	93,5	41,3	87,8	37,3	36,1	12,5
2014	54	27,7	92,7	42,6	88	36,4	35,7	11,5
2015	54,2	29,8	93,2	43,5	88,7	38,4	36,5	11,9
2016	54,3	30,4	93,4	45,5	89,3	39,9	38	11,9
2017	55,2	31,1	93,4	47	89,9	41,9	39,2	12,3
2018	56,3	31,3	93,4	47,4	89,9	43,2	39,9	12,9
2019	55,9	32,6	92,8	48,6	90,1	43,1	38,4	12,5
2020	50,1	27,5	89,8	43,9	87,7	40,3	34,6	10,8
2021	53,1	29,7	92,2	47,2	89,5	42,5	37,2	11,9
2022	56,2	31	92,3	51,2	90,2	45,6	38,6	12,7
2023	57,4	33,1	92	51,7	88,8	46	39,2	13,4

Kaynak: TÜİK, Bölgesel İstatistikler,

<https://biruni.tuik.gov.tr/bolgeselistatistik/anaSayfa.do?dil=tr>

Tablo 9'da Düzey 1'e göre 2023 yılı yaş gruplarına göre kadın/erkek işgücüne katılma oranları bulunmaktadır. 15-24 yaş grubu erkek işgücüne katılma oranının en yüksek olduğu bölge %67 oranı ile Batı Marmara (TR2) bölgesi iken, en düşük orana sahip bölge %49,1 ile Ortadoğu Anadolu (TRB) bölgesidir. Aynı yaş grubunda kadın işgücüne katılım oranının en yüksek olduğu bölge %40,3 ile Doğu Marmara (TR4), en düşük olduğu bölge ise %21,7 oranı ile Güneydoğu Anadolu (TRC) bölgesidir.

25-34 yaş aralığında, Güneydoğu Anadolu (TRC) bölgesi erkek işgücüne katılma oranı ve Doğu Karadeniz (TR9) bölgesi kadın işgücüne katılım oranı dışında, en yüksek işgücüne katılım oranlarının her iki cinsiyet için de bu yaş aralığında bulunduğu görülmektedir. 25-34 yaş grubunda kadın işgücüne katılım oranının en yüksek olduğu bölge %59,6 oranı ile Batı Marmara (TR2), en düşük olduğu bölge ise %33 oranı ile Güneydoğu Anadolu (TRC) bölgesidir. 25-34 yaş grubu erkek işgücüne katılım oranına bakıldığında, en yüksek bölge %94,9 oranı ile Batı Marmara (TR2) olurken, en düşük orana sahip bölge ise %83,9 ile Güneydoğu Anadolu (TRC) bölgesidir.

35-54 yaş aralığındaki veriler incelendiğinde, Batı Marmara (TR2) bölgesinin %90,6 erkek işgücüne katılım oranı ile en yüksek orana sahip olduğu görülmektedir. Kadın işgücüne katılım oranının 35-54 yaş grubu için en yüksek olduğu bölge ise %56,4 ile Doğu Karadeniz (TR9) bölgesidir.

Tablodaki tüm veriler incelendiğinde, Düzey 1 bölgeleri için en düşük işgücüne katılım oranlarının 55 yaş ve üstü gruba ait olduğu fark edilmektedir. Öyle ki, 55 yaş ve üzeri gruptaki kadın işgücüne katılım oranının en yüksek olduğu bölge %23,8 ile Doğu Karadeniz (TR9) bölgesi iken, en düşük olduğu Güneydoğu Anadolu (TRC) bölgesinde oran %8,4'tür. Bu oran, hem 55 yaş üstü grubu hem de diğer tüm yaş grupları için en düşük işgücüne katılma oranını yansıtmaktadır. Erkek işgücüne katılım oranı, 55 yaş ve üstü grubu için en düşük %35 oranı ile Batı Anadolu (TR5) bölgesinde görülürken, en yüksek orana sahip bölge ise %46,3 ile Kuzeydoğu Anadolu (TRA) bölgesidir.

Tablo 9. Türkiye Düzey 1’de Yaş Gruplarına Göre İşgücüne Katılma Oranı (%) (2023)

Bölge Adı	15-24 Erkek	15-24 Kadın	25-34 Erkek	25-34 Kadın	35-54 Erkek	35-54 Kadın	55 yaş ve üzeri Erkek	55 yaş ve üzeri Kadın
İstanbul	58	38,7	94,3	57,2	90	47,1	40,4	11,1
Batı Marmara	67	35,5	94,9	59,6	90,6	55,7	41,1	14,4
Ege	61,9	38,8	93,6	58,5	89	52,9	37,5	13
Doğu Marmara	62,1	40,3	94,8	56	90,1	50,1	39,5	13,6
Batı Anadolu	58,8	31,9	93,9	54,3	90,5	44,9	35	10,2
Akdeniz	57,7	31,8	89,8	49,4	87,8	43,9	37,2	12,6
Orta Anadolu	56,3	26,5	94,1	44,6	89,1	41,1	37,4	12,5
Batı Karadeniz	60,4	38,9	91,5	56,5	87,3	52,4	41,1	19,1
Doğu Karadeniz	53,3	38,7	90,9	56,1	89,5	56,5	50,4	23,8
Kuzeydoğu Anadolu	55,3	26,7	91,2	46,9	90,2	43,7	46,3	19,5
Ortadoğu Anadolu	49,1	27,9	86,1	37,8	83,9	35,2	40,4	14,1
Güneydoğu Anadolu	50,9	21,7	83,9	33	84,3	26,4	35,6	8,4

Kaynak: TÜİK, Bölgesel İstatistikler,

<https://biruni.tuik.gov.tr/bolgeselistatistik/anaSayfa.do?dil=tr>

Tablo 10’da Türkiye’de 2004-2023 yılları arasında yaş gruplarına göre istihdam oranları yer almaktadır. Tablodaki veriler incelendiğinde, 15-24 yaş grubunda erkek istihdam oranının ortalama %43,13 civarında olduğu görülmektedir. En yüksek istihdam oranı 2023 yılında %49,2 olarak kaydedilmiştir. 15-24 yaş grubunda kadın istihdam oranları ise tüm yıllarda aynı yaş grubundaki erkek istihdam oranlarının yaklaşık yarısı düzeyinde seyretmiş olup, en yüksek istihdam oranına %25,4 oranı ile 2023 yılında ulaşılmıştır.

25-34 yaş erkek istihdam oranları ile 35-54 yaş erkek istihdam oranları birbirine yakın bir seyir izlemektedir. 2019 yılına kadar 25-34 yaş aralığı erkek istihdam oranları, 35-54 yaş aralığı erkek istihdam oranlarından az miktarda da olsa daha yüksek seyrederken, 2019 yılından sonra bu durumun 35-54 yaş aralığı lehine değiştiği görülmektedir. 2023 yılına gelindiğinde ise 25-34 yaş grubu erkek istihdam oranı %83,9, 35-54 yaş grubu erkek istihdam oranı ise %83,8 oranı ile birbirine çok yakın düzeydedir. En yüksek erkek istihdam oranlarına 25-34 yaş aralığında %85,1 oranı ile 2011 ve 2013 yıllarında ulaşılmış olup, en düşük erkek istihdam oranlarının 55 yaş ve üzeri gruba ait olduğu gözlemlenmektedir. 55 yaş ve üzeri erkek istihdam oranları genel olarak %33 civarında seyretmekte olup, bu yaş grubu için en

yüksek istihdam oranı %37,1 ile 2018 ve 2023 yıllarında kaydedilmiştir.

Kadın istihdam oranları incelendiğinde, 25-34 yaş grubu ve 35-54 yaş grubu istihdam oranlarının birbirine yakın düzeyde gerçekleştiği görülmekte olup, bu iki yaş grubu kadın istihdam oranları içinde en yüksek değerlere ulaşılan yaş aralıklarıdır. 25-34 yaş grubu kadın istihdam oranları ile 35-54 yaş grubundaki kadın istihdam oranları karşılaştırıldığında, tüm yıllarda 25-34 yaş aralığındaki kadın istihdam oranının az bir farkla daha yüksek olduğu görülmektedir. Dolayısıyla, kadın istihdam oranının en yüksek olduğu yaş grubu 25-34 yaş grubu olarak belirlenmektedir. 25-34 yaş grubunda en yüksek kadın istihdam oranı %43,6 ile

2023 yılında kaydedilirken, 35-54 yaş grubunda en yüksek kadın istihdam oranı %41,8 ile yine 2023 yılında gerçekleşmiştir. En düşük kadın istihdam oranları ise 55 yaş ve üzeri grupta görülmekte olup, bu grupta en yüksek istihdam oranı %12,9 ile 2023 yılında kaydedilmiştir.

İstihdam oranlarına genel olarak bakıldığında, her yaş grubunda erkek istihdam oranlarının önemli bir farkla kadın istihdam oranlarından daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum, kadın istihdamının olması gereken seviyenin oldukça gerisinde kaldığını ortaya koymaktadır. Öyle ki, erkek istihdamının en düşük düzeyde gerçekleştiği 55 yaş ve üzeri grubun istihdam oranları ile kadın istihdam oranlarının en yüksek olduğu 25-34 yaş grubu istihdam oranları birbirine yakın seviyelerdedir. Bununla birlikte, genel olarak kadın istihdam oranlarında 2004 yılına kıyasla önemli bir artış yaşandığı ve bu artış oranının erkek istihdam oranındaki artıştan daha yüksek olması, kadın istihdamını artırmaya yönelik politikaların etkili olduğunu göstermektedir.

Tablo 10. Türkiye’de Yaş Gruplarına Göre İstihdam Oranı (%) (2004-2023)

Yıl	15-24 Erkek	15-24 Kadın	25-34 Erkek	25-34 Kadın	35-54 Erkek	35-54 Kadın	55 ve üzeri Erkek	55 ve üzeri Kadın
2004	40,8	19,8	83,2	25,7	78,8	23,6	33,5	11,6
2005	41,6	19,4	84	25,9	79	24,1	32,5	10,4
2006	41,8	19,3	83,7	26,8	78,6	24,5	31,2	10
2007	41,5	19,3	83,9	27,3	78,4	24,4	30,2	10
2008	41,3	19,8	83,2	28,2	78,2	25,3	30,7	10,1
2009	39	19,3	80,1	29,4	76,5	26,4	31	10,8
2010	40,2	20,3	83,1	31,2	78,7	29,4	32,1	11,4
2011	43,4	21,2	85,1	32,8	81,2	31,8	34,2	12,2
2012	42,5	20,7	84,8	34,5	81,5	33,2	34,6	12,2
2013	43,1	21,5	85,1	35,4	82	34,4	34,3	12,3
2014	45	22	84,2	36,5	81,9	33,3	33,5	11,3
2015	45,2	23,2	84,7	37	82,1	35	34	11,6
2016	44,8	23,2	84	37,8	82,7	36	35,6	11,6
2017	45,4	23	84,3	39,1	83,5	37,8	36,7	12
2018	46,4	23,4	83,9	39,3	83,5	38,9	37,1	12,6
2019	43,4	22,6	80,3	39,3	81,4	37,9	35,3	12
2020	38,8	19,2	77,3	36,2	79,2	36,1	32,1	10,5
2021	42,8	21,2	81	38,9	82,3	38,2	34,5	11,4
2022	46,9	23,2	82,7	42,8	84,4	41,2	36,1	12,3
2023	49,2	25,4	83,9	43,6	83,8	41,8	37,1	12,9

Kaynak: TÜİK, Bölgesel İstatistikler,

<https://biruni.tuik.gov.tr/bolgeselistatistik/anaSayfa.do?dil=tr>

Tablo 11’de Düzey 1’e göre yaş gruplarına göre istihdam oranları yer almaktadır. 2023 yılı verileri ışığında, 15-24 yaş grubundaki erkek istihdam oranlarına bakıldığında, en yüksek istihdam oranının %59,5 ile Batı Marmara (TR2) bölgesine ait olduğu görülmektedir. 15-24 yaş grubu kadın istihdam oranının en yüksek olduğu bölge ise %31,1 oranı ile İstanbul (TR1) bölgesidir. 15-24 yaş grubu erkek istihdam oranının en düşük olduğu bölge %41,5 oranı ile Ortadoğu Anadolu (TRB) bölgesi iken, kadın istihdam oranının en düşük olduğu bölge ise %18 oranıyla Güneydoğu Anadolu (TRC) bölgesidir.

25-34 yaş grubu erkek ve kadın istihdam oranları incelendiğinde, erkek istihdam oranının en yüksek olduğu oranın %88,6 olduğu görülmektedir. Bu orana sahip bölgeler Batı Marmara (TR2) ve Doğu Marmara (TR4) bölgeleridir. Kadın istihdam oranının ise en yüksek olduğu bölge %51,5 oranı ile Batı Marmara (TR2) bölgesidir. Güneydoğu Anadolu (TRC) bölgesi, %73,7 erkek istihdam oranı ve %28,2 kadın istihdam oranı ile 25-34 yaş grubunda hem kadın hem de erkek istihdam oranlarının en düşük görüldüğü bölge olmuştur.

35-54 yaş grubunda erkek istihdam oranının en yüksek olduğu bölge %87,2 ile Batı

Marmara (TR2), kadın istihdam oranının en yüksek olduğu bölge ise %52,2 oranı ile Doğu Karadeniz (TR9) bölgesidir. Aynı yaş grubunda en düşük erkek istihdam oranı %76,1 ile Ortadoğu Anadolu (TRB) bölgesinde izlenirken, kadın istihdam oranının en düşük olduğu bölge %24,3 ile Güneydoğu Anadolu (TRC) bölgesidir. 55 yaş ve üzeri erkek istihdam oranının en yüksek olduğu bölge %49,8 oranıyla Doğu Karadeniz (TR9) bölgesi olurken, en düşük istihdam oranına sahip bölge ise %33,8 oranı ile Güneydoğu Anadolu (TRC) bölgesidir. Aynı yaş grubunda kadın istihdam oranlarına bakıldığında ise, %23,6 oranı ile Doğu Karadeniz (TR9) en yüksek istihdam oranına sahipken, en düşük istihdam oranına sahip bölge %8,3 oranı ile Güneydoğu Anadolu (TRC) bölgesidir.

Tablo 11. Türkiye Düzey 1’de Yaş Gruplarına Göre İstihdam Oranı (%) (2023)

Bölge Kodu	Bölge Adı	15-24 Erkek	15-24 Kadın	25-34 Erkek	25-34 Kadın	35-54 Erkek	35-54 Kadın	55 ve üzeri Erkek	55 ve üzeri Kadın
TR1	İstanbul	49,8	31,1	87,6	51,1	85,2	42,6	37,4	10,1
TR2	Batı Marmara	59,5	28,5	88,6	51,5	87,2	51,5	39,6	14
TR3	Ege	53,1	30	84,6	48,9	84,3	48,1	35,4	12,6
TR4	Doğu Marmara	54,6	30,4	88,6	47,5	85,8	45,5	37,5	12,9
TR5	Batı Anadolu	50,6	23,2	87,4	44,2	86	40,5	32,5	9,9
TR6	Akdeniz	49	23,1	80,3	39,9	81,9	39,6	34,7	12,1
TR7	Orta Anadolu	48,1	18,1	87	36	84,5	37,7	36,1	12,4
TR8	Batı Karadeniz	52,3	29,8	82,5	46,8	83,1	47,2	40,3	18,8
TR9	Doğu Karadeniz	43,4	27,4	80	45,5	85,8	52,2	49,8	23,6
TRA	Kuzeydoğu Anadolu	46,7	21,7	81,2	40,1	83,2	41,3	44,1	19,4
TRB	Ortadoğu Anadolu	41,5	20,3	75,9	29,3	76,1	31,8	38,4	14
TRC	Güneydoğu Anadolu	43	18	73,7	28,2	78,2	24,3	33,8	8,3

Kaynak: TÜİK, Bölgesel İstatistikler,
<https://biruni.tuik.gov.tr/bolgeselistatistik/anaSayfa.do?dil=tr>

Tablo 12’de Türkiye’de 2004-2023 yılları arasında yaş grupları ve cinsiyete göre işsizlik oranları verilmektedir. 15-24 yaş grubu için işsizlik oranlarına bakıldığında, bu yaş grubundaki işsizlik oranlarının oldukça yüksek olduğu görülmektedir. 15-24 yaş aralığında erkek işsizlik oranının en düşük olduğu değer %14,3 oranı ile 2023 yılında kaydedilmiştir. En

yüksek işsizlik oranının görüldüğü yıl ise %25,4 oranı ile 2009 yılı olmuştur. 15-24 yaş aralığında, 2004 yılından itibaren işsizlik oranları artış ve azalış trendleri göstermiş olsa da, 2020 yılından itibaren sürekli bir azalış eğilimi içindedir.

15-24 yaş grubu kadın işsizlik oranları ise dalgalı bir seyir izlemiştir. Bu yaş grubunda en yüksek işsizlik oranı %30,6 ile 2019 yılında görülürken, en düşük işsizlik oranı %19,9 ile 2012 yılında kaydedilmiştir.

25 yaş ve üzeri grupta işsizlik oranları genel olarak dalgalı bir hareket sergilerken, özellikle 2009 ve 2019 yıllarında bir önceki yıla göre daha belirgin artışlar yaşandığı gözlemlenmektedir. 25 yaş üzeri erkek işsizlik oranının en düşük olduğu yıl %6,5 ile 2023 yılı olurken, kadın işsizlik oranlarının en düşük olduğu yıl %7,4 ile 2004 yılıdır. 2004 yılından 2023 yılına gelindiğinde, işsizlik oranlarındaki olumlu düşüşün erkek işsizlik oranlarına yansımaya rağmen, kadın işsizlik oranlarında benzer bir iyileşme görülmemektedir. 25 yaş üzeri erkek işsizlik oranlarının en yüksek seviyede izlendiği yıl %11,7 ile 2009 yılı olurken, kadın işsizlik oranlarının en yüksek olduğu yıl %13,5 ile 2019 yılı olmuştur.

Tablo 12. Türkiye’de Yaş Gruplarına Göre İşsizlik Oranı (%) (2004-2023)

Yıl	15-24 Toplam	15-24 Erkek	15-24 Kadın	25 yaş ve üzeri Toplam	25 yaş ve üzeri Erkek	25 yaş ve üzeri Kadın
2004	20,6	20,5	20,7	8,4	8,6	7,4
2005	19,9	19,5	20,5	8,4	8,5	7,9
2006	19,1	18,3	20,6	8,1	8,2	8
2007	20	19,6	20,8	8	8,1	7,9
2008	20,5	20,1	21,2	8,8	8,9	8,7
2009	25,3	25,4	25	11,6	11,7	11,2
2010	21,7	21	23	9,8	9,6	10,3
2011	18,4	17,1	20,7	8	7,7	8,9
2012	17,5	16,3	19,9	7,6	7,1	8,7
2013	18,7	17	21,9	8	7,3	9,6
2014	17,9	16,6	20,4	8,3	7,6	10
2015	18,5	16,5	22,2	8,7	7,9	10,4
2016	19,6	17,4	23,7	9,2	8,2	11,5
2017	20,8	17,8	26,1	9	7,9	11,5
2018	20,3	17,6	25,3	9,2	8,1	11,5
2019	25,4	22,5	30,6	11,5	10,6	13,5
2020	25,3	22,6	30,3	11	10,6	12
2021	22,6	19,4	28,7	10,1	9,2	12
2022	19,4	16,4	25,2	8,8	7,6	11,2
2023	17,4	14,3	23,2	7,9	6,5	10,6

Kaynak: TÜİK, Bölgesel İstatistikler,

<https://biruni.tuik.gov.tr/bolgeselistatistik/anaSayfa.do?dil=tr>

Tablo 13'de Türkiye'de Düzey 1'e göre 2023 yılı cinsiyet ve yaş gruplarına göre işsizlik oranları bulunmaktadır. 15-24 yaş grubunda, %22,7 ile toplamda ve %18,6 ile erkeklerde işsizlik oranının en yüksek olduğu bölge Doğu Karadeniz (TR9) bölgesidir. Aynı yaş grubunda kadın işsizlik oranları incelendiğinde, %31,7 oranı ile Orta Anadolu (TR7) bölgesi işsizlik oranının en yüksek olduğu bölge olmaktadır. 15-24 yaş aralığında, Batı Marmara (TR2) bölgesi hem toplam işsizlik oranında (%13,7) hem de erkek işsizlik oranında (%11,2) işsizlik oranının en düşük olduğu bölge iken; kadın işsizlik oranının en düşük olduğu bölge ise %17,2 ile Güneydoğu Anadolu (TRC) bölgesidir. 25 yaş ve üzeri grupta, en yüksek toplam işsizlik oranı (%10,5) ve erkek işsizlik oranına (%9,5) sahip olan bölge Ortadoğu Anadolu (TRB) bölgesidir. Toplam işsizlik oranı ve erkek işsizlik oranının en düşük olduğu bölge ise Batı Marmara (TR2) bölgesidir. Bu bölgede toplam işsizlik oranı %5,9 ve erkek işsizlik oranı %4,5 olarak hesaplanmıştır. 25 yaş ve üzeri grupta, toplam işsizlik oranları ile erkek işsizlik oranlarının en yüksek ve en düşük seviyede olduğu bölgelerin aynı olduğu görülmektedir.

25 yaş üzeri kadın işsizlik oranları incelendiğinde, en yüksek işsizlik oranının %12,9 ile Orta Anadolu (TR7) bölgesinde olduğu, en düşük orana sahip bölgenin ise %7,6 ile Kuzeydoğu Anadolu (TRA) bölgesi olduğu gözlemlenmektedir.

Tablo 13. Türkiye Düzey 1'de Yaş Gruplarına Göre İşsizlik Oranı (%) (2023)

Bölge Kodu	Bölge Adı	15-24 Toplam	15-24 Erkek	15-24 Kadın	25 yaş ve üzeri Toplam	25 yaş ve üzeri Erkek	25 yaş ve üzeri Kadın
TR1	İstanbul	16,2	14,1	19,6	7,5	6,2	10
TR2	Batı Marmara	13,7	11,2	19,6	5,9	4,5	8,5
TR3	Ege	17,4	14,1	22,6	8	6,6	10,5
TR4	Doğu Marmara	16,7	12,1	24,6	7,2	5,3	10,6
TR5	Batı Anadolu	18,5	14	27,4	8,1	5,8	12,6
TR6	Akdeniz	19,1	15	27,3	9,2	7,8	12,2
TR7	Orta Anadolu	19,9	14,6	31,7	7	5,5	10,5
TR8	Batı Karadeniz	17,1	13,4	23,3	7,1	5,4	9,9
TR9	Doğu Karadeniz	22,7	18,6	29,1	6,5	5,2	8,8
TRA	Kuzeydoğu Anadolu	16,5	15,4	18,6	7,9	8	7,6
TRB	Ortadoğu Anadolu	19,9	15,5	27,2	10,5	9,5	12,9
TRC	Güneydoğu Anadolu	16	15,5	17,2	9,1	8,7	10,3

Kaynak: TÜİK, Bölgesel İstatistikler,
<https://biruni.tuik.gov.tr/bolgeselistatistik/anaSayfa.do?dil=tr>

Türkiye’de 15-24 yaş grubu işsizliğine genç işsizlik adı verilmektedir. Özellikle 2000 sonrasında yaşanan ekonomik krizlerle birlikte, sadece Türkiye’de değil dünyada da bu yaş grubu işsizliği gündem haline gelmiştir. Türkiye’de genç işsizler, ekonomik durgunluk yaşanan dönemlerde ve kriz dönemlerinde ortaya çıkan genel işsizlik artışından en çok etkilenen grup olmaktadır. Bunun bir nedeni, işverenlerin bu dönemde işçi çıkarırken daha uzun süre istihdamda olan ve tecrübe sahibi çalışanlarla devam etmek istemeleridir. Diğer yaş gruplarına göre daha tecrübesiz olan bu grubun, kısa süre çalıştıkları için yasalara göre işten çıkarılmalarının daha az maliyetli olması, bu yaş grubunda işten çıkarılmayı kolaylaştırmaktadır. Diğer yandan, eğitimi yeni tamamlamış bu bireylerin yüksek maaş beklentisi içinde olmaları ve daha iyi şartlarda iş bulduklarında 25 yaş üstüne göre daha kolay işten ayrılmaları, işverenler tarafından tercih edilmeme nedenleri arasındadır.

Unutulmamalıdır ki, 15-24 yaş grubu genç nüfus sadece rakamlardan ibaret bir gösterge değil, aktif nüfusun önemli bir kısmını temsil eden dinamik bir gruptur. Bu grupta istihdamın artırılmasının toplumsal ve ekonomik açıdan faydasının değerli olduğu aşikârdır. Ülkemizde 15-24 yaş işsizlik oranlarının azalması için, bu grubun istihdamına yönelik politikaların artırılması büyük önem taşımaktadır. Ayrıca, eğitimin gençleri iş hayatının aradığı niteliklere uyumlu şekilde dizayn edilmesi de bu sorunun çözümüne katkı sağlayabilecektir (Bayraktar ve İncekara, 2013; Işık, 2016: 136).

2.2.3. Eğitim Durumu

İşgücü içinde yer alan bireylerin sahip olduğu eğitim seviyesi, istihdam olanaklarını, işgücüne katılma kararlarını ve işsizlikle karşılaşma durumlarını önemli derecede etkileyen bir nitelik olarak karşımıza çıkmaktadır. Bireylerin istihdam içinde hangi koşullarda çalışacakları, alacakları ücret seviyesi ve sosyal haklarına kadar tüm şartlar, sahip oldukları eğitim seviyesine göre şekillenmektedir. Eğitim, yalnızca işgücü piyasası açısından değil, kültürel, sosyal ve toplumsal açıdan da oldukça önemlidir. Küresel ekonomiyle birlikte değişen rekabet koşulları ve teknolojik süreçlerin sürekli bir gelişim içinde olması, daha yenilikçi ve üretken bir bakış açısına sahip bireylere olan işgücü ihtiyacını artırmış ve eğitimin önemini daha da belirginleştirmiştir (Yenilmez ve Kılıç, 2018: 69; Korkmaz, 2012: 45).

Tablo 14’de Türkiye’de 2020-2024 yılları arasında eğitim durumuna göre işgücüne

katılma oranları verilmiştir. İşgücüne katılım oranları incelendiğinde, en yüksek katılım oranlarının yükseköğretim seviyesinde olduğu görülmektedir. İkinci sırada işgücüne katılım oranı yüksek olan eğitim düzeyi mesleki ve teknik lise, üçüncü sırada lise eğitim seviyesi, dördüncü sırada lise altı eğitim seviyesi ve son sırada ise okur-yazar olmayanlar gelmektedir. Tablodaki veriler ışığında, 2023 yılında okuryazar olmayan eğitim seviyesi, lise altı eğitim seviyesi ve mesleki veya teknik lise eğitim seviyelerinde bir miktar düşüş yaşanmış olsa da, 2020 yılından itibaren işgücüne katılma oranlarında genel olarak artış yaşandığı söylenebilir.

Tablo 14. Türkiye’de Eğitim Durumuna Göre İşgücüne Katılma Oranı (%)

Yıllar	Okur-Yazar Olmayanlar	Lise altı Eğitimliler	Lise	Mesleki veya Teknik Lise	Yüksek Öğretim
2020	14,7	43,9	49,4	61,6	74,7
2021	15,6	45,5	52,0	63,9	76,5
2022	16,8	46,6	55,5	66,7	77,3
2023	16,0	45,9	56,2	67,6	77,4
2024	16,9	46,3	57,4	67,4	77,5

Kaynak: TÜİK, Bölgesel İstatistikler,

<https://biruni.tuik.gov.tr/bolgeselistatistik/anaSayfa.do?dil=tr>

Tablo 15’de, 2020-2024 yıllarına ait eğitim durumuna göre istihdam oranları verilmektedir. Tablodaki verilere göre, tüm eğitim seviyelerinde en yüksek istihdam oranlarına 2024 yılında ulaşıldığı görülmektedir. İstihdam oranının en yüksek olduğu eğitim seviyesi %70,4 ile yükseköğretim olurken, bunu %61 ile mesleki veya teknik lise düzeyi izlemiştir. Üçüncü sırada %51 ile lise, dördüncü sırada %42,8 ile lise altı eğitim düzeyi yer almış; okur-yazar olmayan grubun istihdam oranı ise %16,2 ile son sırada gerçekleşmiştir.

Tablo 15. Türkiye’de Eğitim Durumuna Göre İstihdam Oranı (%)

Yıl	Okur-Yazar Olmayanlar	Lise altı Eğitimliler	Lise	Mesleki veya Teknik Lise	Yüksek Öğretim
2020	13,3	38,3	41,7	52,7	65,1
2021	14,3	40,5	44,7	55,6	67
2022	15,7	42,3	48,4	59,1	68,6
2023	15,2	42,1	49,4	60,7	69,8
2024	16,2	42,8	51,0	61,0	70,4

Kaynak: TÜİK, Bölgesel İstatistikler,

<https://biruni.tuik.gov.tr/bolgeselistatistik/anaSayfa.do?dil=tr>

Tablo 16’da, 2020-2024 yılları arasında eğitim durumuna göre işsizlik oranları sunulmaktadır. Tablo incelendiğinde, tüm eğitim seviyelerinde 2020 yılından 2024 yılına

doğru işsizlik oranlarında sürekli bir azalış olduğu gözlemlenmektedir. 2024 yılı verilerine göre, en düşük işsizlik oranı %4,4 ile okur-yazar olmayan gruba aittir. Bu grubu, %7,6 oranı ile lise altı eğitim seviyesi izlemektedir. Öte yandan, 2024 yılındaki en yüksek işsizlik oranı ise %11,1 ile lise eğitim seviyesinde kaydedilmiştir.

Tablo 16. Türkiye’de Eğitim Durumuna Göre İşsizlik Oranı (%)

Yıl	Okur-Yazar Olmayanlar	Lise altı Eğitimliler	Lise	Mesleki veya Teknik Lise	Yüksek Öğretim
2020	9,2	12,7	15,5	14,3	12,8
2021	8,2	11,1	14,1	12,9	12,4
2022	6,2	9,2	12,7	11,3	11,3
2023	5,1	8,1	12,1	10,1	9,8
2024	4,4	7,6	11,1	9,5	9,1

Kaynak: TÜİK, Bölgesel İstatistikler,

<https://biruni.tuik.gov.tr/bolgeselistatistik/anaSayfa.do?dil=tr>

Tablo 17’de, eğitim seviyesi ve cinsiyete göre 2021-2024 yılları arasındaki dördüncü çeyrek ve 2025 yılının birinci çeyrek işgücüne katılma oranları sunulmaktadır. İncelenen dönemde, tüm eğitim seviyelerinde kadınların işgücüne katılma oranlarının erkeklerinkinden daha düşük olduğu gözlemlenmektedir. Hem erkeklerde hem de kadınlarda en yüksek işgücüne katılma oranlarına yükseköğretim seviyesinde ulaşılmıştır. İkinci sırada ise mesleki veya teknik lise eğitim seviyesi yer almaktadır. Her iki cinsiyet grubu için en düşük katılım oranları ise okur-yazar olmayan gruba aittir. Genel olarak, eğitim seviyesi yükseldikçe hem kadınlar hem de erkekler için işgücüne katılma oranlarının arttığı tespit edilmektedir.

Tablo 17. Türkiye’de Eğitim ve Cinsiyete Göre İşgücüne Katılma Oranı (%)

	Okur-Yazar Olmayan		Lise Altı		Lise		Mesleki veya Teknik Lise		Yüksek Öğretim	
Yıl	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
2021/4	31,5	13,7	65,8	26,2	70,6	33,7	80,4	41,2	84,7	69,2
2022/4	31,2	14,3	66,2	27,2	72,8	37,9	82,1	45,8	85,4	71,1
2023/4	26,5	13,6	64,4	26,8	71,9	38,2	82,3	44,7	85,3	69
2024/4	30,2	14,5	64,4	27,3	72,6	38,9	82,2	43,9	85,7	69,1
2025/1	25	12,7	62,7	25,4	72,7	37,7	80,5	43,3	85,1	68,4

Kaynak: TÜİK, Bölgesel İstatistikler,

<https://biruni.tuik.gov.tr/bolgeselistatistik/anaSayfa.do?dil=tr>

Tablo 18’de, eğitim seviyesi ve cinsiyete göre 2021-2024 yılları arasındaki dördüncü çeyrek ve 2025 yılının birinci çeyrek istihdam oranları sunulmaktadır. Tabloya göre, en yüksek istihdam oranlarına hem kadınlarda hem de erkeklerde yükseköğretim seviyesinde

ulaşılmaktadır. Mesleki veya teknik lise düzeyinde ise erkek istihdam oranı, yükseköğretim seviyesine kıyasla çok az bir düşüş göstermiştir. Buna karşılık, kadınlarda yükseköğretim ile mesleki veya teknik lise düzeyi arasındaki istihdam oranı farkının oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Her iki cinsiyet için en düşük istihdam oranları okur-yazar olmayan gruba aittir. Ayrıca, tüm eğitim seviyelerinde erkek istihdam oranları kadınlarınkini geçmektedir. Cinsiyetler arası istihdam oranı farkı (makas), okur-yazar olmayan grupta nispeten dar olmakla birlikte, yükseköğretim de dâhil olmak üzere diğer tüm eğitim seviyelerinde belirgin şekilde artmaktadır.

Tablo 18. Türkiye’de Eğitim ve Cinsiyete Göre İstihdam Oranı (%) (2021-2025)

Yıl	Okur-Yazar Olmayan		Lise Altı		Lise		Mesleki veya Teknik Lise		Yüksek Öğretim	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
2021/4	26,8	13	59,5	23,4	63,1	27,5	73,3	32,6	77,2	58,1
2022/4	27,6	13,9	61,2	24,7	65,5	30,9	75,1	36,6	78,5	59,7
2023/4	24,2	13,1	59,7	24,3	65,7	31,9	76,7	36,9	80,1	60,7
2024/4	27,3	14,1	60	25,1	66,7	33,1	77,1	36,1	80,4	59,4
2025/1	23,3	12,3	58	23,4	66,6	31,7	74,4	35,9	80,3	59,9

Kaynak: TÜİK, Bölgesel İstatistikler,

<https://biruni.tuik.gov.tr/bolgeselististik/anaSayfa.do?dil=tr>

Tablo 19’da, eğitim durumu ve cinsiyete göre işsizlik oranları verilmektedir. Tabloya göre, okur-yazar olmayan grupta erkek işsizlik oranının kadınlarınkinden yüksek olduğu ve kadın işsizliğinin en düşük seviyesine bu grupta ulaşıldığı görülmektedir. Lise altı eğitim seviyesinde ise erkek işsizlik oranları kadınlarınkinden daha düşük seyretmiştir. Eğitim seviyesi yükseldikçe, cinsiyetler arası işsizlik oranı farkının arttığı ve bu farkın en yüksek düzeyine mesleki veya teknik lise eğitim seviyesinde ulaştığı gözlemlenmektedir. Ayrıca, lise eğitim düzeyi itibarıyla kadın işsizlik oranlarında önemli bir artış olduğu, buna karşılık erkek işsizlik oranlarında benzer bir yükselişin söz konusu olmadığı dikkat çekmektedir. Erkekler açısından bakıldığında, en yüksek işsizlik oranı %15,1 ile okur-yazar olmayan grupta kaydedilirken, en düşük oran %5,7 ile yükseköğretim seviyesinde gerçekleşmiştir.

Tablo 19. Türkiye’de Eğitim ve Cinsiyete Göre İşsizlik Oranı (%)

	Okur-Yazar Olmayan		Lise Altı		Lise		Mesleki veya Teknik Lise		Yüksek Öğretim	
Yıl	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
2021/4	15,1	5,2	9,6	10,7	10,6	18,6	8,8	20,9	8,8	16,1
2022/4	11,6	2,6	7,7	9,6	10	18,4	8,5	20	8,1	16
2023/4	8,4	3,9	7,2	9,2	8,7	16,6	6,7	17,4	6,2	11,9
2024/4	9,6	2,7	6,9	7,9	8,1	14,9	6,2	17,8	6,1	14
2025/1	6,9	3,8	7,4	7,6	8,4	16	7,5	17,2	5,7	12,5

Kaynak: TÜİK, Bölgesel İstatistikler,

<https://biruni.tuik.gov.tr/bolgeselistatistik/anaSayfa.do?dil=tr>

Türkiye’de, yüksek eğitilmiş kadınların işgücü piyasasındaki konumu, işsizlik oranlarının düşük olduğu dönemlerde dahi bir "yedek işgücü ordusu" niteliği taşımaktadır. Yedek işgücü kavramı toplumdaki işsizleri ve eksik istihdam edilenleri ifade etmekle beraber emek piyasası arz ve talep dengesizliğinden kaynaklanmaktadır(Omay, 2011:139). Bu bağlamda uygulanacak politikalar aracılığıyla söz konusu kadınların istihdama kazandırılması, uzun yıllar boyunca yapılmış olan beşeri sermaye yatırımının ekonomiye katkısının gerçekleşmesini sağlayacaktır. Düşük eğitilmiş kadınlarda ise daha belirgin olarak "üzülen işçi etkisi" gözlemlenmektedir. Üzülen işçi etkisi, işgücü piyasasında ekonominin daralma döneminde görülen işgücüne katılma oranı ile işsizlik oranı arasında ters yönlü ilişkiyi ifade etmektedir. Bu olgu lise ve altı eğitim düzeyindeki erkekler için de geçerlidir. İşgücü piyasasında bu etkinin, işgücünden çekilme olarak değerlendirilebileceği kadar, kayıt dışı istihdama geçişi de temsil edebileceği göz ardı edilmemelidir (Yenilmez ve Kılıç, 2018: 69).

2.3. İş Göstergeleri

Türkiye’de istihdamın iktisadi faaliyet kollarına göre sınıflandırılması hangi sektörlerde istihdam artışının gerçekleştiği veya istihdam azalışının yaşandığının belirlenmesine imkân vererek ekonomide etkin olan sektörün ortaya konulmasını sağlamaktadır. İstihdam edilen nüfusun işteki durumu ise, istihdam edilen kişilerin hangi meslek grubunda yer aldıklarını sunarak ulusal düzeyde istihdamı belirlemede önemli bir rol oynamaktadır.

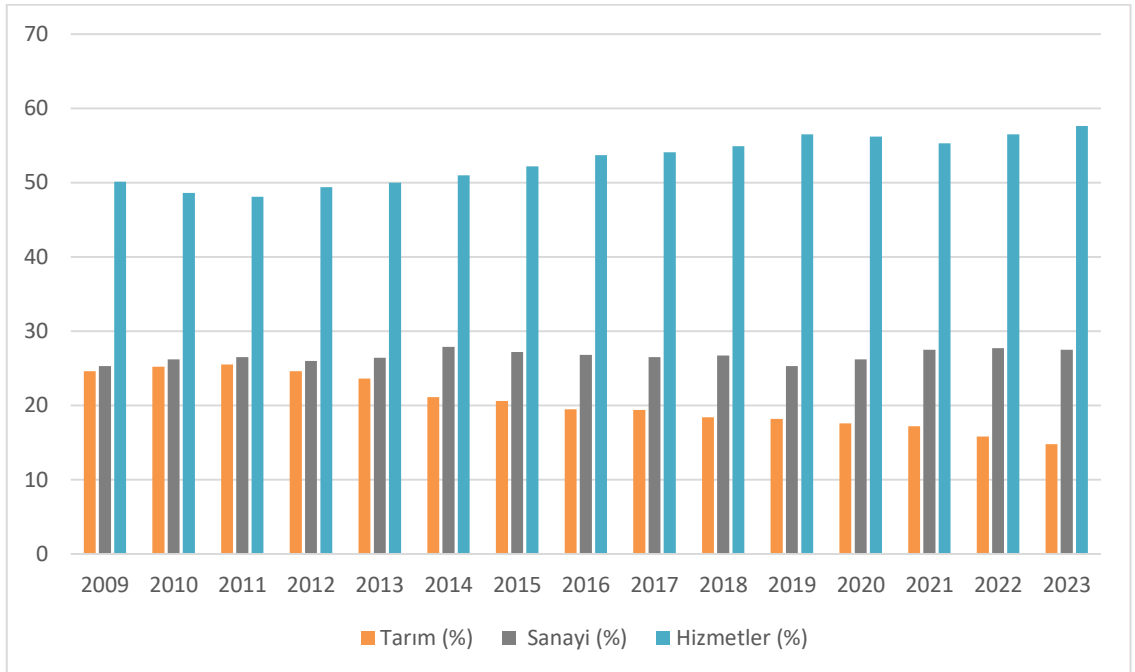
2.3.1. İktisadi Faaliyet Kollarına Göre İstihdam Durumu

Türkiye ekonomisinin yapısal dönüşümü 2000’li yıllar ile birlikte hız kazanmıştır. Geçirilen dönüşüm süreciyle birlikte tarım sektörünün istihdam içindeki payı azalırken

hizmetler sektörünün istihdamdaki payı artmıştır. Sanayi sektörünün istihdamdaki payı ise tarım sektöründeki azalışa karşılık artmamıştır. Bu durum, istihdamın daha çok ücretlilerden oluşan hizmet sektöründe yoğunlaşmasına neden olmuştur. Sanayi sektöründe istihdam olanağı sağlayabilme olanağının yeterli olmaması, işsizliğin artmasına ve işgücüne katılımın istenilen seviyeye ulaşamamasına sebep olurken, istihdam yapısı üretkenliği düşük hizmet sektörüne kaymıştır (Orhangazi, 2020: 180).

Şekil 4'te, Türkiye'de 2009-2023 yılları arasında 15 yaş ve üzeri nüfusun iktisadi faaliyet kollarına göre istihdam oranları sunulmaktadır. İncelenen dönemde, tarım sektörü istihdam oranlarının 2012 yılına kadar sınırlı bir artış gösterdiği, ancak bu tarihten itibaren düşüş eğilimine girdiği görülmektedir. 2023 yılı itibarıyla tarım sektörünün istihdam oranının %14,8'e gerilediği gözlemlenmektedir. Sanayi sektöründe ise söz konusu dönemde dalgalı bir seyir izleyen istihdam oranları, 2023 yılında %27,5 düzeyine ulaşmıştır. Ancak bu oran, 2009 yılındaki %25,3'lük seviye dikkate alındığında, oldukça sınırlı bir artışı temsil ettiği değerlendirilmektedir. 2009-2023 döneminde en belirgin istihdam artışının hizmet sektöründe kaydedildiği görülmektedir. Söz konusu sektörün istihdam oranı 2009'da %50,1 iken, 2023'te %57,6'ya yükselmiştir. Tarım sektöründeki istihdam payının azalması, bu sektörün ekonomideki geleneksel ağırlığının gerilediğine işaret ederken; hizmet sektöründeki artış ise ekonominin bu sektör odaklı bir yapıya dönüştüğünü göstermektedir.

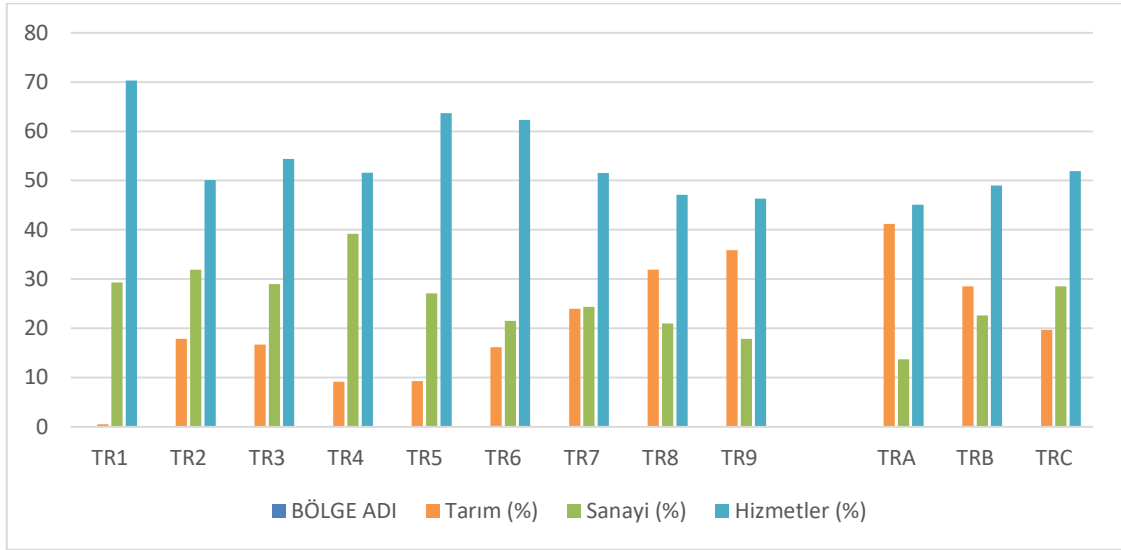
Şekil 4. Türkiye’de İktisadi Faaliyet Kollarına Göre İstihdam Edilenler (15 yaş ve Üzeri - %)



Kaynak: TÜİK, Bölgesel İstatistikler,
<https://biruni.tuik.gov.tr/bolgeselistatistik/anaSayfa.do?dil=tr>

Şekil 5'te, Düzey 1 bölge sınıflamasına göre iktisadi faaliyet kollarına göre istihdam edilenlerin dağılımı sunulmaktadır. Tablo verilerine göre, hizmet sektöründe istihdam edilenlerin oranının en yüksek olduğu bölge %70,1 ile İstanbul (TR1) bölgesidir. Sanayi sektöründe ise bu oranın en yüksek gerçekleştiği bölge %39,2 ile Doğu Marmara (TR4) bölgesi olmuştur. Tarım sektörü açısından bakıldığında ise, bölge içi istihdam dağılımına göre en yüksek paya %41,2 oranı ile Kuzeydoğu Anadolu (TRA) bölgesi sahiptir. Ancak, tüm bölgelerdeki mutlak istihdam sayıları dikkate alındığında, tarım sektöründe en fazla istihdamın hangi bölgede olduğu değişebilmektedir.

Şekil 5. Türkiye Düzey 1'de İktisadi faaliyet Kollarına Göre İstihdam Edilenler



Kaynak: TÜİK, Bölgesel İstatistikler,

<https://biruni.tuik.gov.tr/bolgeselistatistik/anaSayfa.do?dil=tr>

2.3.2. İşteki Duruma Göre İstihdam

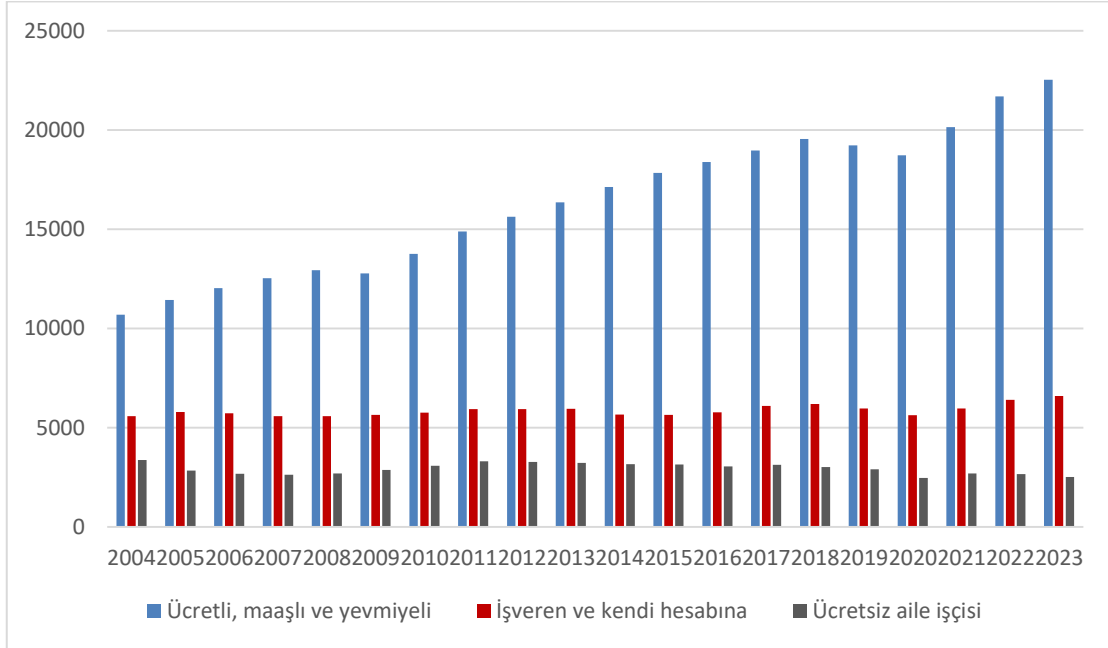
Türkiye'de istihdamın işteki durumu, işgücü piyasasının yenilikçilik düzeyini, değişime açıklığını ve rekabet yapısını anlamak açısından önem taşımaktadır. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), istihdam edilenleri işteki durumlarına göre “ücretli, maaşlı veya yevmiyeli çalışanlar”, “işveren ve kendi hesabına çalışanlar” ile “ücretsiz aile işçileri” şeklinde gruplandırmaktadır.

Türkiye'de özellikle 2000'li yıllarda yaşanan yapısal dönüşüm, tarım sektörünün toplam istihdam içindeki payının belirgin şekilde azalmasına neden olmuştur. Bu değişim, başta kendi hesabına çalışanlar ve ücretsiz aile işçileri olmak üzere tarım sektöründe görülen

istihdam biçimlerinin de gerilemesine yol açmıştır. Söz konusu dönüşümün bir sonucu olarak, genel istihdam yapısı ücretli, maaşlı ve yevmiyeli çalışanlar lehine bir eğilim göstermiştir. Nitekim bu gruba dahil olan çalışanların sayısındaki artış, sözü edilen yapısal değişimin doğal bir sonucu olarak değerlendirilebilir (Marmara Üniversitesi, 2017; Orhangazi, 2020: 185).

Şekil 6’da, Türkiye’de 2004-2023 yılları arasında işteki duruma göre istihdam sayıları sunulmaktadır. Tablo incelendiğinde, istihdamın büyük bölümünün “ücretli, maaşlı veya yevmiyeli” olarak tanımlanan grupta yoğunlaştığı görülmektedir. En yüksek istihdam payına sahip olan bu grubu, “işveren ve kendi hesabına çalışanlar” grubu izlemekte, son sırada ise “ücretsiz aile işçileri” yer almaktadır. 2004 yılından itibaren ücretli çalışan sayısında, dönem dönem gözlemlenen dalgalanmalara rağmen, en belirgin artış bu grupta kaydedilmiştir. Söz konusu grupta, 2009, 2019 ve 2020 yıllarında kayda değer azalışlar görülmüş; ancak bu yıllar dışında istikrarlı bir artış eğilimi hakim olmuştur. Öte yandan, işveren ve kendi hesabına çalışanların sayısı, 2004’ten itibaren dalgalı bir seyir izlemiş ve 2023 yılı itibarıyla 2004’e kıyasla marjinal bir artış göstermiştir. Ücretsiz aile işçisi sayısına bakıldığında ise, 2023 yılında 2004 yılına göre genel bir düşüş olduğu ve dönem içerisinde dalgalanmalı bir seyir izlediği gözlemlenmektedir.

Şekil 6. Türkiye’de İşteki Duruma Göre İstihdam (15 Yaş ve Üzeri- Bin Kişi)

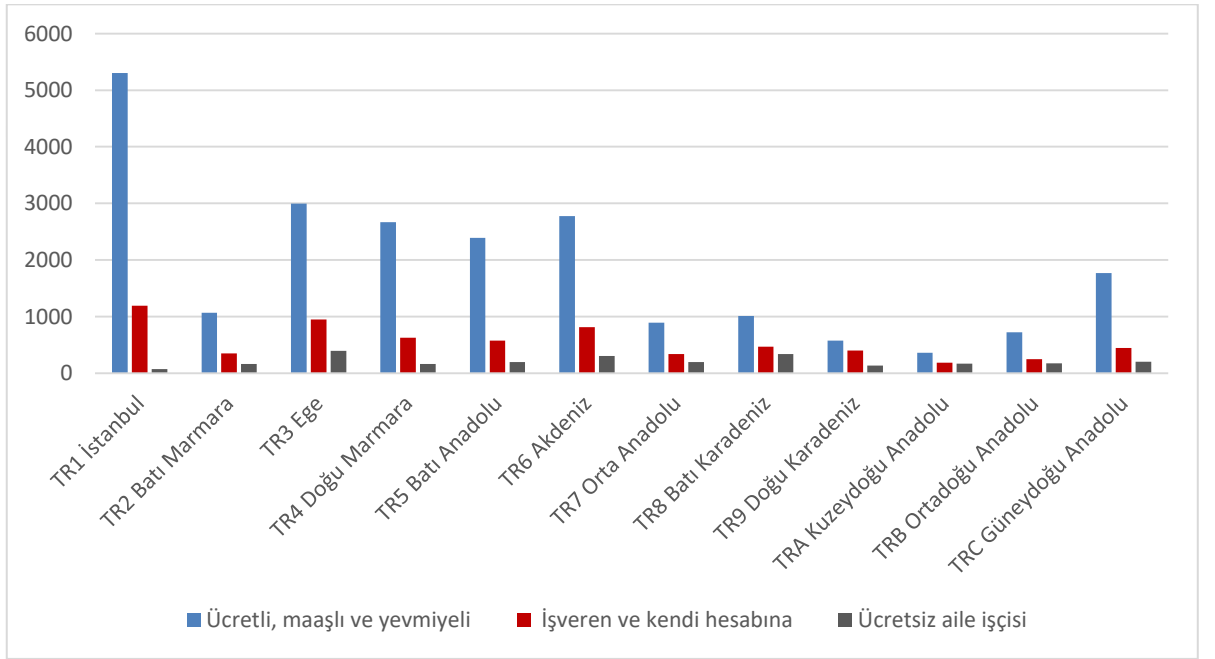


Kaynak: TÜİK, Bölgesel İstatistikler,
<https://biruni.tuik.gov.tr/bolgeselistatistik/anaSayfa.do?dil=tr>

Şekil 7’de, Düzey 1 bölgeleri baz alınarak işteki duruma göre istihdam sayıları

verilmiştir. Tablo incelendiğinde, ücretli/maaşlı/yevmiyeli çalışan sayısı (5.305) ve işveren/kendi hesabına çalışan sayısı (1.191) en yüksek olan bölge İstanbul (TR1) bölgesidir. İstanbul'u, bu iki kategoride de ikinci sırada yer alan Ege (TR3) bölgesi izlemektedir. Bununla birlikte, Ege (TR3) bölgesi ücretsiz aile işçisi sayısı bakımından ilk sırada yer almaktadır. Ücretsiz aile işçisi sayısı en düşük bölge İstanbul (TR1) iken, ücretli/maaşlı/yevmiyeli çalışan ve işveren/kendi hesabına çalışan sayılarının en düşük olduğu bölge ise Kuzeydoğu Anadolu (TRA) bölgesidir.

Şekil 7. Türkiye Düzey 1’de İşteki Duruma Göre İstihdam (Bin Kişi)



Kaynak: TÜİK, Bölgesel İstatistikler,
<https://biruni.tuik.gov.tr/bolgeselistatistik/anaSayfa.do?dil=tr>

III. BÖLÜM

3. AMASYA İŞGÜCÜ PİYASASININ YAPISAL ÖZELLİKLERİ

Bu bölümde, Amasya ili ve içinde yer aldığı TR83 (Samsun, Tokat, Çorum, Amasya) bölgesinin işgücü piyasası yapısı, temel göstergeler ile demografik ve sosyoekonomik özellikler çerçevesinde detaylı olarak incelenmektedir. Analizler, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından sağlanan 2004-2024 dönemine ait verilerle desteklenmekte olup, inceleme kapsamında işgücüne katılma, istihdam ve işsizlik oranlarının yanı sıra, bu göstergelerin cinsiyet, yaş grupları ve eğitim durumu değişkenleri açısından dağılımı ele alınmıştır.

Bölümde ayrıca, istihdamın iktisadi faaliyet kollarına ve işteki durumuna göre seyri değerlendirilerek, bölgenin işgücü piyasasında yaşanan yapısal dönüşümler irdelenmektedir. Elde edilen bulgular, TR83 bölgesinde tarım sektörünün istihdam içindeki payının azalmasına karşılık hizmetler sektörünün payının belirgin şekilde arttığını göstermektedir. Öte yandan, kadınların işgücüne katılım oranlarının erkeklere kıyasla düşük seyrettiği ve eğitim seviyesi yükseldikçe istihdam olanaklarının arttığı gözlemlenmiştir. Bölgenin demografik yapısı incelendiğinde ise genç nüfus oranının azaldığı, buna karşılık yaşlı nüfus oranının arttığı dikkat çekmektedir.

Bu bölümü takip eden kısımlarda, söz konusu göstergeler ayrıntılı olarak istatistiksel tablolar eşliğinde sunulacak ve bölge işgücü piyasasının mevcut durumu karşılaştırmalı bir bakış açısıyla yorumlanacaktır.

3.1. Temel Göstergeler

Amasya, Orta Karadeniz Bölümü'nde yer alan Anadolu'nun en eski yerleşim merkezlerinden biridir. Anadolu'nun iç kesimlerini Karadeniz'e bağlayan bir konumda bulunan Amasya ili, ulaşım olanakları açısından avantajlı bir yapıya sahiptir. Samsun limanına demiryolu ve karayolu bağlantısı bulunan ilin, Samsun il merkezine uzaklığı 131 km, Ankara'ya 336 km, İstanbul'a 671 km, Tokat'a 114 km ve Çorum'a 92 km'dir. Amasya'nın Merzifon ilçesinde bulunan havaalanı, 2008 yılından bu yana hizmet vermekte olup bölgenin önemli ulaşım noktalarından biri haline gelmiştir. Amasya ili, Sosyo-Ekonomik Gelişmişlik Sıralaması Araştırması (SEGE) verilerine göre illerin gelişmişlik sıralamasında 38. sırada yer almaktadır. İllerin gelişmişlik düzeylerinin altı kademeye ayrıldığı bu sınıflandırmada, dördüncü kademedeki bulunan 14 il arasında ise ilk sırada yer almaktadır.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından yayınlanan işgücü istatistikleri, 2013 yılı ve öncesinde il düzeyinde yayınlanırken, 2014 yılından itibaren bölgesel düzeyde yayınlanmaya başlanmıştır. 2024 yılı itibarıyla yeniden il düzeyinde yayınlanması için çalışmalar devam etmekte olup, bazı veriler il düzeyinde açıklanmaya başlanmıştır (İŞKUR, 2023). Bu nedenle, temel işgücü göstergelerinin söz konusu yıllardaki değişimi, Amasya ilinin de içinde yer aldığı Düzey 2 TR83 (Samsun, Tokat, Çorum, Amasya) bölgesi verileri üzerinden incelenecektir.

Tablo 20'de, TR83 bölgesine ait 15 yaş ve üzeri kurumsal olmayan nüfusun 2004-2023 yılları arasındaki temel işgücü göstergeleri sunulmaktadır. Tablo incelendiğinde, TR83 bölgesindeki nüfusun 2017 yılına kadar dalgalı bir seyir izlediği, bu tarihten itibaren ise sürekli bir artış eğilimi gösterdiği görülmektedir. İşgücüne dahil olmayan nüfusun, incelenen tüm yıllarda, 15 yaş ve üzeri kurumsal olmayan nüfusun yaklaşık yarısı kadar olduğu dikkat çekmektedir. 2004 yılında %55,1 olan işgücüne katılma oranının 2023 yılında %53,4'e gerilediği gözlemlenmektedir. Genel olarak dalgalı bir seyir izleyen bu oranın en yüksek değere (%56,2) 2018 yılında ulaştığı, en düşük seviyenin ise %48,7 ile 2012 yılında kaydedildiği görülmektedir. TR83 bölgesinin işsizlik oranları da 2004-2023 döneminde dalgalanmalar göstermiştir. En düşük işsizlik oranı %5,3 ile 2011 yılında, en yüksek oran ise %8,7 ile 2007 yılında gerçekleşmiştir. 2023 yılında %8,6 olarak açıklanan işsizlik oranı, bu dönemdeki ikinci en yüksek değer olarak kayıtlara geçmiştir. Bölgede istihdam oranının en yüksek olduğu yıllar %51,7 ile 2004 ve 2017 yıllarıdır. En düşük istihdam oranı ise %45,9 ile 2012 ve 2020 yıllarında gözlemlenmiştir. 2023 yılı istihdam oranı ise %48,8 olarak tespit edilmiştir.

Tablo 20. Türkiye Düzey 2, TR83 Bölgesi Temel İş Gücü Göstergeleri

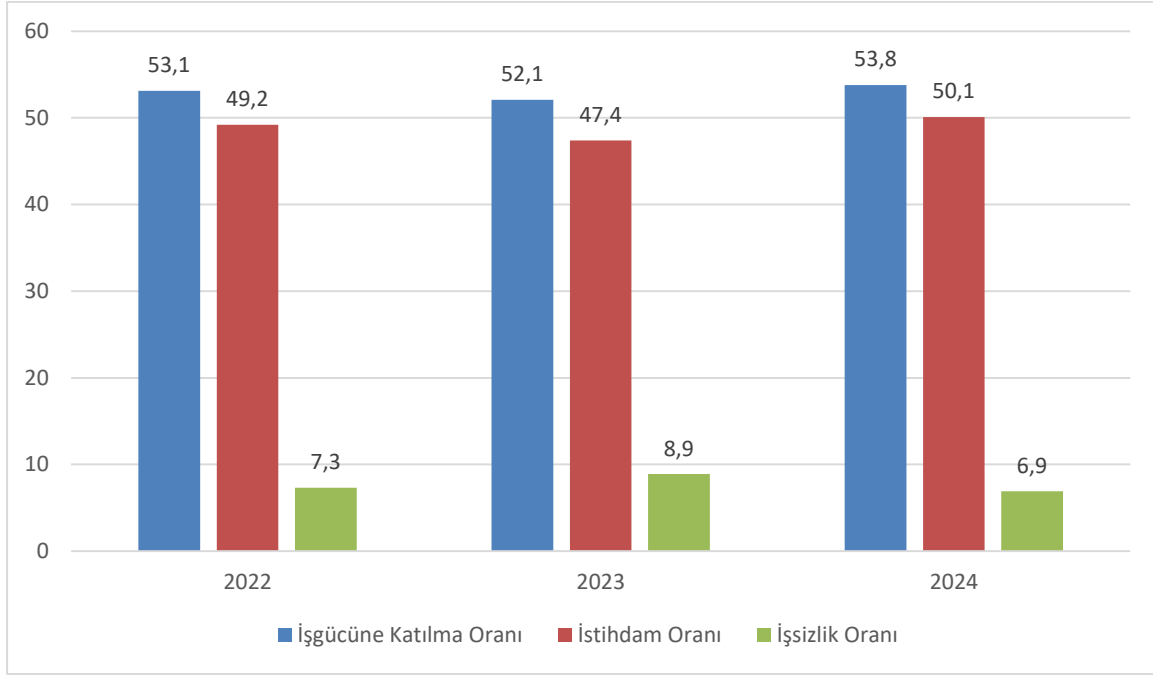
Yıl	Nüfus (1000)	İşgücüne dâhil olmayan nüfus (1000)	İşgücüne katılma oranı (%)	İşsizlik oranı (%)	İstihdam oranı (%)
2004	2014	905	55,1	6,2	51,7
2005	1975	926	53,1	6,2	49,8
2006	1986	961	51,6	7,2	47,9
2007	1996	900	54,9	8,7	50,1
2008	1966	877	55,4	7,4	51,3
2009	1958	878	55,1	6,9	51,3
2010	1988	982	50,6	7,2	47
2011	2004	953	52,5	5,3	49,7
2012	2014	1032	48,7	5,7	45,9
2013	1983	978	50,7	6,5	47,4
2014	2054	1031	49,8	6,2	46,7
2015	2047	1001	51,1	6,5	47,8
2016	2044	977	52,2	7,9	48,1
2017	2097	999	52,3	6,7	48,8
2018	2102	941	55,2	6,4	51,7
2019	2118	978	53,8	8,3	49,4
2020	2188	1093	50	8,3	45,9
2021	2215	1037	53,2	7,9	49
2022	2245	1027	54,2	8,1	49,9
2023	2262	1055	53,4	8,6	48,8

Kaynak: TÜİK, Bölgesel İstatistikler,

<https://biruni.tuik.gov.tr/bolgeselistatistik/anaSayfa.do?dil=tr>

Şekil 8'de Amasya ilinin işgücü göstergeleri sunulmaktadır. İşgücüne katılma oranı 2022 yılında %53,1 iken, 2023 yılında %52,1'e gerilemiş; 2024 yılında ise tekrar yükselerek %53,8'e ulaşmıştır. İstihdam oranı incelendiğinde, 2022 yılından 2023 yılına kadar bir miktar azalış görülmekle birlikte, 2024 yılında %50,1 seviyesine yükseldiği gözlemlenmektedir. İşgücüne katılma oranı ile istihdam oranındaki değişimlerin paralel bir seyir izlediği anlaşılmaktadır. İşsizlik oranı ise 2022 yılında %7,3 düzeyindeyken, 2023 yılında %8,9'a yükselmiş; 2024 yılında ise %6,9'a gerileyerek belirgin bir iyileşme göstermiştir.

Şekil 8. Amasya Temel İşgücü Göstergeleri.



Kaynak: TÜİK, İl Göstergeleri, <https://cip.tuik.gov.tr/>

3.2. Demografik Göstergeler

Amasya ilinin nüfusu 2024 yılı itibarıyla 342.378 kişi olarak hesaplanmış olup, bir önceki yıla göre 2.849 kişilik bir artış göstermiştir. Nüfusun 170.612'sini kadınlar, 171.766'sını ise erkekler oluşturmaktadır. Demografik göstergelere göre; kaba doğum hızı binde 7,7, toplam doğurganlık hızı ise 1,22 olarak belirlenmiştir.

İlin doğuşta beklenen yaşam süresi 2020 yılında 79 yıl iken, 2023 yılında 78,1 yıla gerilemiştir. Net göç hızı ise 2023 yılında binde 12,63 seviyesindeyken, 2024 yılında binde -1,65'e düşerek negatif bir değer almıştır. Diğer önemli göstergeler arasında, toplam yaş bağımlılık oranı %49,21 ve ortalama eğitim süresi 9 yıl olarak tespit edilmiştir (TÜİK, 2025).

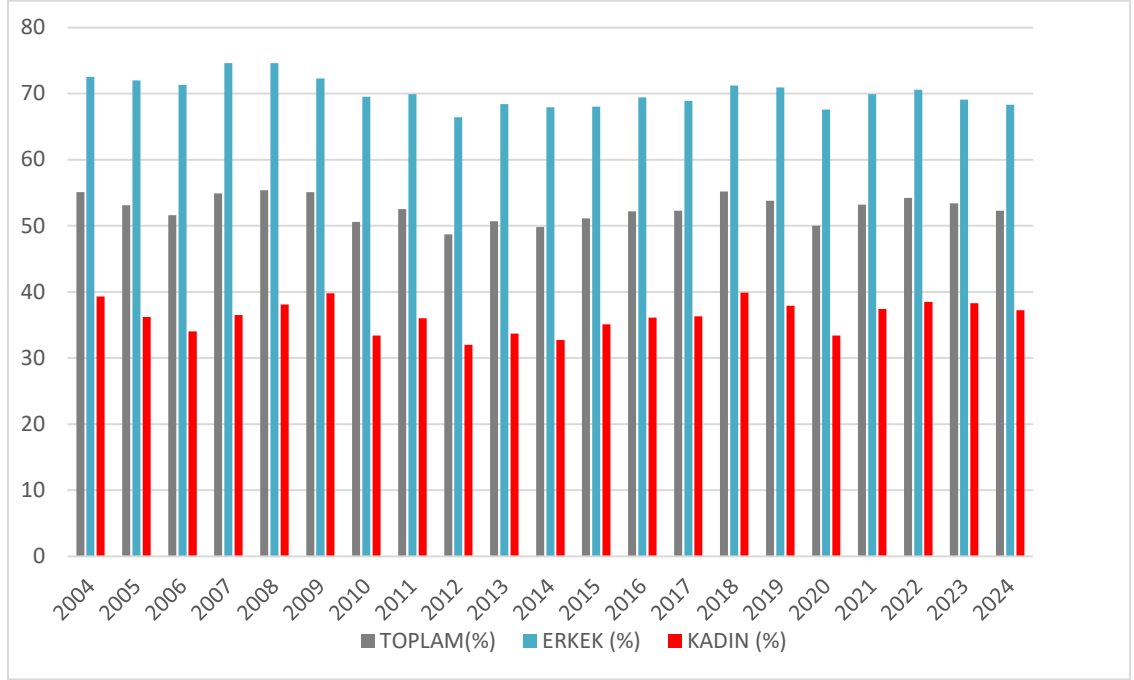
3.2.1. Cinsiyet Durumu

Şekil 9'da TR83 bölgesinin cinsiyete göre işgücüne katılım oranları sunulmaktadır. Tablo incelendiğinde, hem kadın hem de erkek işgücüne katılım oranlarının dönem boyunca dalgalı bir seyir izlediği görülmektedir. Erkeklerde işgücüne katılım en düşük %66,4, kadınlarda ise en düşük %32 düzeyinde gerçekleşmiştir. En yüksek katılım oranlarına erkeklerde %74,6 ile 2007 ve 2008 yıllarında, kadınlarda ise %39,9 ile 2018 yılında ulaşılmıştır.

Erkek işgücüne katılım oranları incelenen tüm yıllarda kadınların oranlarının üzerinde

seyretmiştir. Kadın işgücüne katılım oranı bazı yıllarda artış göstermiş olsa da, 2024 yılı itibarıyla 2004 yılındaki düzeyin altında kalmıştır. Bu bulgular, bölgede kadınların işgücüne katılımını teşvik edecek politikaların geliştirilmesi ve işgücüne katılamama nedenlerinin dikkate alınarak soruna yönelik çözümler üretilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

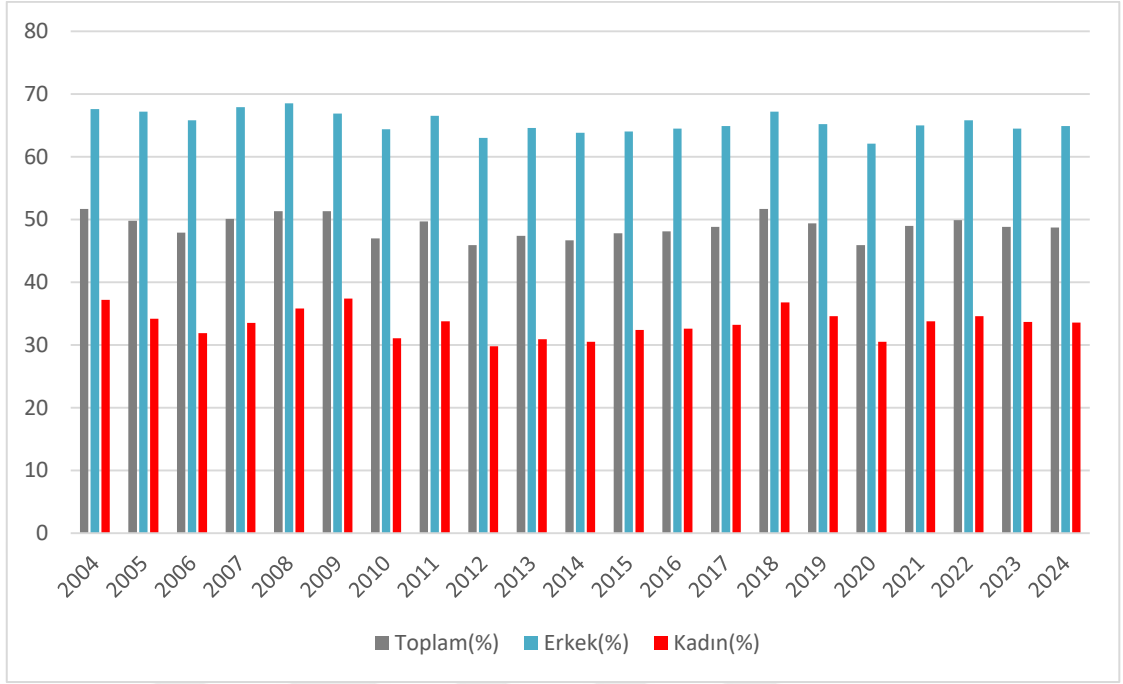
Şekil 9. Türkiye Düzey 2, TR83 Bölgesi Cinsiyete Göre İşgücüne Katılım Oranı (2004-2024)



Kaynak: TÜİK, Bölgesel İstatistikler,
<https://biruni.tuik.gov.tr/bolgeselistatistik/anaSayfa.do?dil=tr>

Şekil 10’da, TR83 bölgesine ait cinsiyete göre istihdam oranları sunulmaktadır. Tablo incelendiğinde, incelenen tüm yıllarda erkek istihdamının, kadın istihdamının üzerinde gerçekleştiği görülmektedir. 2004 ve 2024 yılları karşılaştırıldığında ise, her iki cinsiyet grubunda da istihdam oranının düşüş eğilimi gösterdiği gözlemlenmektedir.

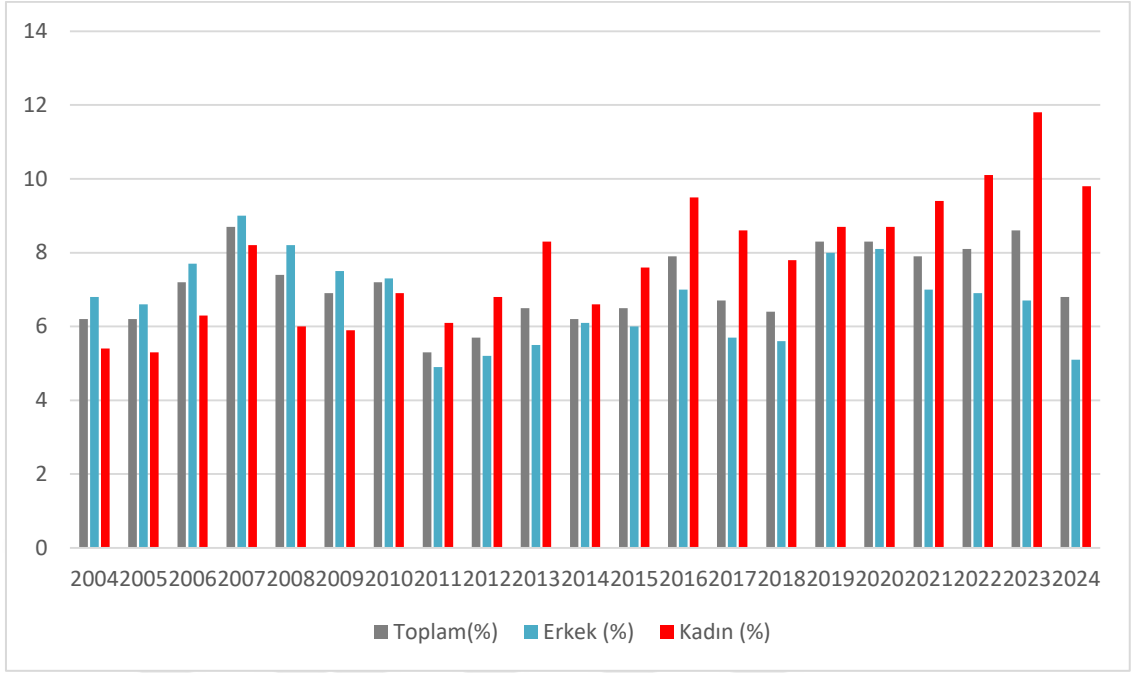
Şekil 10. Türkiye Düzey 2, TR83 Bölgesi Cinsiyete Göre İstihdam Oranı (15 yaş ve üzeri-%)



Kaynak: TÜİK, Bölgesel İstatistikler,
<https://biruni.tuik.gov.tr/bolgeselistatistik/anaSayfa.do?dil=tr>

Şekil 11’de TR83 bölgesine ait cinsiyete göre işsizlik oranları sunulmaktadır. İncelenen verilere göre, kadın işsizlik oranları 2004-2010 yılları arasında erkek işsizlik oranlarının altında seyretmiştir. 2011 yılından itibaren bu eğilim değişmiş ve erkek işsizlik oranları kadın işsizlik oranlarının altında gerçekleşmeye başlamıştır. 2019 yılından sonra kadın işsizlik oranları 2023 yılına kadar sürekli artış göstermiş ve en yüksek değer olan %11,8’e bu yıl ulaşılmıştır. 2024 yılı itibarıyla yapılan karşılaştırmada, erkek işsizlik oranının 2004 yılındaki %6,8’den %5,1’e düştüğü, buna karşılık kadın işsizlik oranının aynı dönemde %5,4’ten %9,8’e yükseldiği görülmektedir.

Şekil 11. Türkiye Düzey 2, TR83 Bölgesi Cinsiyete Göre İşsizlik Oranı (%) (2004-2023)

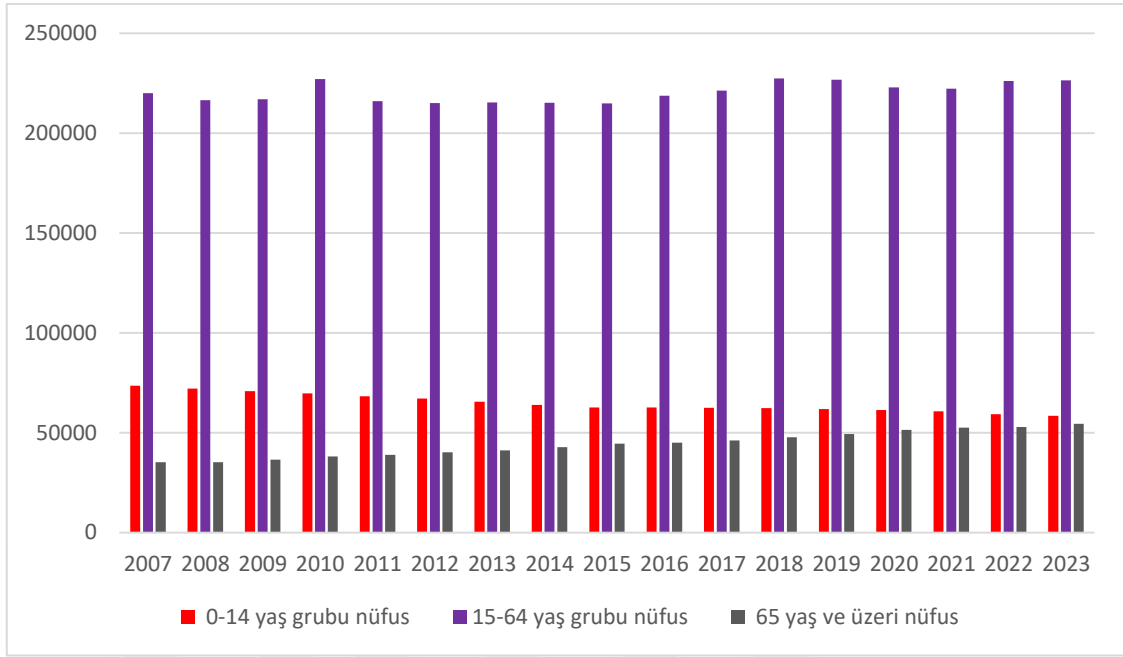


Kaynak: TÜİK, Bölgesel İstatistikler,
<https://biruni.tuik.gov.tr/bolgeselistatistik/anaSayfa.do?dil=tr>

3.2.2. Yaş Durumu

Şekil 12'de Amasya ilinin yaş gruplarına göre 2007-2023 yılları arası nüfus dağılımı sunulmaktadır. Tablo incelendiğinde, 0-14 yaş grubundaki nüfusta sürekli bir azalış eğilimi olduğu görülmektedir. 15-64 yaş grubunda ise küçük dalgalanmalarla seyreden nüfus miktarının en yüksek değere 241.179 kişi ile 2018 yılında ulaştığı, 2023 yılı için bu grubun nüfusunun 226.459 kişi olarak kaydedildiği gözlemlenmektedir. Genel olarak değerlendirildiğinde, Amasya ilinde 0-14 yaş grubu nüfusun azalmasına karşılık, 65 yaş ve üzeri nüfusun arttığı görülmektedir. Nitekim 65 yaş ve üzeri nüfus, 2007 yılında 35.170 kişi iken, 2023 yılında 54.525 kişiye yükselerek kayda değer bir artış göstermiştir.

Şekil 12. Amasya İli Yaş Gruplarına Göre Nüfus Miktarı (2007-2023)



Kaynak: TÜİK, İl Göstergeleri, <https://cip.tuik.gov.tr/>

Tablo 21'de TR83 bölgesinin cinsiyet ve yaş gruplarına göre işgücüne katılma oranları sunulmaktadır. 15-24 yaş grubunda erkek işgücüne katılma oranı 2004'te %55,5'ten 2023'te %61,7'ye yükselirken, aynı yaş grubundaki kadınlarda bu oran %42,7'den %39'a düşmüştür. 25-34 yaş grubunda erkeklerde en yüksek katılım oranı %96,4 ile 2004 yılında kaydedilmiş, en düşük oran ise %88,3 ile 2020 yılında görülmüştür. 2020 sonrasında sürekli artış gösteren oran, 2023'te %91,1'e ulaşmıştır. Kadınlarda ise en yüksek oran %55,8 ile 2022 yılında, en düşük oran %41 ile 2006 yılında gerçekleşmiştir. Genel olarak bu yaş grubundaki kadınlarda işgücüne katılım oranı 2004-2023 döneminde artış eğilimi göstermiş ve 2023'te %55,3 olarak hesaplanmıştır. 35-54 yaş grubunda erkeklerde katılım oranı incelenen dönemde nispeten istikrarlı seyretmiş, en düşük değer %84,4 ile 2012'de, en yüksek değer ise %90,1 ile 2022'de kaydedilmiştir. Kadınlarda ise 2004'e kıyasla 2023'te yaklaşık %10'luk bir artış gözlemlenmiştir. En düşük oran %38,3 ile 2006'da, en yüksek oran ise %53,1 ile 2022'de görülmüştür. 55 ve üzeri yaş grubunda erkeklerde en düşük katılım oranı %38,5 ile 2015'te, en yüksek oran ise %49,5 ile 2008'de kaydedilmiştir. Kadınlarda ise en yüksek oran %29,6 ile 2004'te, en düşük oran %16,8 ile 2020'de görülmüştür. Bu yaş grubu, kadın işgücüne katılımının en düşük seviyede olduğu grup olarak dikkat çekmektedir.

Tablo 21. Türkiye Düzey 2, TR83 Bölgesinde Yaş Gruplarına Göre İşgücüne Katılma Oranı (%)

YIL	15-24 Erkek	15-24 Kadın	25-34 Erkek	25-34 Kadın	35-54 Erkek	35-54 Kadın	55 yaş ve üzeri Erkek	55 yaş ve üzeri Kadın
2004	55,5	42,7	96,4	44,3	87,7	41	45	29,6
2005	53,7	36,6	94,6	41,5	86,7	41,3	46,2	24,2
2006	54,3	34,9	93	41	85,2	38,3	44,7	21
2007	56,8	35,4	95,3	42,7	88,5	40,8	49,2	26,2
2008	57,9	37	92,8	43,4	88,3	43,4	49,5	27
2009	51,6	38,6	91,3	48,4	87,5	44,8	48,4	26,2
2010	48,7	31,2	91,2	44	86,4	39,4	41	18,5
2011	48,4	32,4	92,9	49	86,6	42,9	42,8	19,4
2012	42,2	29,3	90,7	42,3	84,4	38,4	39,5	17,6
2013	47,3	31,1	92,6	45,6	86,1	40,4	40,8	17,5
2014	46	27,5	90,5	42,7	86,2	42,8	41,5	17,4
2015	47,8	31,9	91,7	44,8	88,1	45,4	38,5	17,9
2016	52,7	32,2	91,8	48,5	88,8	47,7	40,4	17,7
2017	52,2	31,2	89,6	49,3	88,4	48	41	18,7
2018	55,1	37,4	92,8	51,8	89	52	45,9	21,6
2019	55,8	37,7	92	49,2	88,2	49,5	44,7	19,6
2020	54	30,7	88,3	47,2	87,1	45,1	41	16,8
2021	58,5	37	89,9	53	89,1	51	43,7	18,1
2022	61,3	36,7	90,5	55,8	90,1	53,1	43,5	17,7
2023	61,7	39	91,1	55,3	87,2	51,8	42,4	18,3

Kaynak: TÜİK, Bölgesel İstatistikler,

<https://biruni.tuik.gov.tr/bolgeselistatistik/anaSayfa.do?dil=tr>

Tablo 22'de TR83 bölgesinde cinsiyete ve yaş grubuna göre istihdam oranları sunulmaktadır. 15-24 yaş grubunda erkek istihdam oranının en yüksek %54,4 ile 2023 yılında, en düşük ise %38 ile 2012 yılında gerçekleştiği görülmektedir. Aynı yaş grubunda kadın istihdam oranları incelendiğinde, en yüksek değer %37,8 ile 2004 yılında kaydedildiği, bu tarihten sonra ise düşüş eğilimi gösterdiği ve en düşük oran %23,1 ile 2014 yılında gözlemlendiği anlaşılmaktadır. 2023 yılı itibarıyla kadın istihdam oranı %30,4 olarak gerçekleşmiştir. 25-34 yaş grubunda erkeklerde en yüksek istihdam oranı %87,4 ile 2004-2005 yıllarında, kadınlarda ise %46,4 ile 2021 yılında kaydedilmiştir. En düşük değerler ise erkeklerde %77,9 ile 2020 yılında, kadınlarda %36,6 ile 2006 yılında görülmüştür. 2023 yılı verileri incelendiğinde, erkek istihdam oranı %81, kadın istihdam oranı ise %45,6 olarak hesaplanmıştır. 35-54 yaş grubunda erkek istihdam oranlarının 2004 yılında %84,1 iken 2023 yılında %82,6'ya gerilediği, ancak bu dönemde önemli dalgalanmalar yaşanmadığı dikkat çekmektedir. En yüksek oran %85,4 ile 2022 yılında, en düşük oran ise %80,6 ile 2006

yılında kayıtlara geçmiştir. Kadınlarda ise en yüksek istihdam oranı %49,3 ile 2018 yılında, en düşük oran %36,6 ile 2012 yılında görülmüştür. 2023 yılında bu yaş grubundaki kadın istihdam oranı %46,8 olarak gerçekleşmiştir. 55 yaş ve üzeri grupta erkeklerde en yüksek istihdam oranı %48,5 ile 2008 yılında, kadınlarda ise %29,6 ile 2004 yılında gözlemlenmiştir. En düşük değerler ise erkeklerde %37,5 ile 2015 yılında, kadınlarda %16,6 ile 2020 yılında kaydedilmiştir. 2023 yılı itibarıyla bu yaş grubunda erkek istihdam oranı %41,6, kadın istihdam oranı ise %17,9 olarak tespit edilmiştir.

Tablo 22. Türkiye Düzey 2, TR83 Bölgesi Yaş Gruplarına Göre İstihdam Oranı (%)

Yıl	15-24 Erkek	15-24 Kadın	25-34 Erkek	25-34 Kadın	35-54 Erkek	35-54 Kadın	55 ve üzeri Erkek	55 ve üzeri Kadın
2004	47,8	37,8	87,4	40,3	84,1	40,5	44,6	29,6
2005	46,7	33,2	87,4	37,6	82,1	40,4	45,7	24,1
2006	46	30,8	84	36,6	80,6	37,5	44,2	21
2007	46	29,4	85,4	36,7	82,8	39,3	48	26,2
2008	47,6	32,4	84,2	39,8	82,9	41,9	48,5	27
2009	43,7	35,3	81,6	43	83,2	43,4	47,6	26,2
2010	42,2	27,7	82,8	38,6	81,2	38	40,4	18,5
2011	43,3	28,8	86,8	44,3	83,8	41,4	42	19,3
2012	38	26	84,2	37,8	81,1	36,6	38,9	17,6
2013	40,8	24,9	86,5	40,6	82,8	38,7	40,2	17,5
2014	41,2	23,1	81,8	39	82,6	41	40,7	17,4
2015	43,1	26,6	84,3	40	83,8	43,3	37,5	17,8
2016	45,9	26,3	82,1	41,2	84,3	44,7	39,6	17,6
2017	46,6	24,5	82,6	44	84,4	45,2	40,2	18,3
2018	48,6	31,5	85,4	45	85,2	49,3	45,3	21,6
2019	46,7	30,7	81,5	43,1	82,6	46,4	43,9	19,5
2020	44,8	23,3	77,9	41,3	81,8	42,9	40	16,6
2021	51,2	28,1	80,6	46,4	84,5	47,8	42,1	18
2022	53,6	29,6	81,3	46,3	85,4	49,3	42,1	17,5
2023	54,4	30,4	81	45,6	82,6	46,8	41,6	17,9

Kaynak: TÜİK, Bölgesel İstatistikler,
<https://biruni.tuik.gov.tr/bolgeselistatistik/anaSayfa.do?dil=tr>

Tablo 23'te TR83 bölgesinde yaş gruplarına göre işsizlik oranları sunulmaktadır. İşsizlik oranları 15-24 yaş ve 25 yaş ve üzeri olmak üzere iki grupta incelenmektedir. 15-24 yaş grubunda erkek işsizlik oranının en düşük %9,8 ile 2012 ve 2015 yıllarında, en yüksek ise %17,8 ile 2008 yılında gerçekleştiği görülmektedir. 2023 yılında bu oran %11,8 olarak kaydedilmiştir. Aynı yaş grubunda kadın işsizlik oranı ise en düşük %8,6 ile 2009 yılında, en yüksek %24,4 ile 2020 yılında gözlemlenmiştir. 2023 yılında kadın işsizlik oranı %22,1 seviyesindedir. 25 yaş ve üzeri grupta işsizlik oranlarının 15-24 yaş grubuna kıyasla genel

olarak daha düşük seviyelerde seyrettiği dikkat çekmektedir. Bu grupta erkek işsizlik oranı en yüksek %7,1 ile 2007 yılında, en düşük %4 ile 2011 yılında gerçekleşmiştir. Kadınlarda ise en yüksek oran %10,1 ile 2023 yılında, en düşük oran %3,3 ile 2004 yılında kaydedilmiştir. 2023 yılı itibarıyla 25 yaş ve üzeri erkek işsizlik oranı %7,5 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 23. Türkiye Düzey 2, TR83 Bölgesi Yaş Gruplarına Göre İşsizlik Oranı (%)

Yıl	15-24 Toplam	15-24 Erkek	15-24 Kadın	25 yaş ve üzeri Toplam	25 yaş ve üzeri Erkek	25 yaş ve üzeri Kadın
2004	12,7	13,8	11,4	4,6	5,3	3,3
2005	11,5	13,1	9,5	4,9	5,4	4
2006	13,7	15,3	11,8	5,6	6,1	4,5
2007	18,2	19	16,9	6,7	7,1	6,1
2008	15,5	17,8	12,6	5,6	6,4	4,1
2009	12,1	15,3	8,6	5,8	6,1	5,1
2010	12,5	13,4	11,2	6,2	6,3	5,9
2011	10,8	10,5	11,3	4,4	4	5
2012	10,5	9,8	11,4	4,9	4,5	5,8
2013	16,3	13,9	19,9	4,7	4,2	5,8
2014	12,6	10,4	15,9	5,2	5,4	4,7
2015	12,6	9,8	16,7	5,5	5,4	5,7
2016	14,9	12,8	18,2	6,6	6,1	7,7
2017	14,6	10,8	21,4	5,4	4,9	6,4
2018	13,4	11,7	15,9	5,2	4,6	6,3
2019	17,3	16,3	18,6	6,8	6,8	6,9
2020	19,6	17,1	24,4	6,6	6,7	6,2
2021	16,9	12,4	24	6,3	6,1	6,7
2022	15	12,6	19,4	7	6	8,7
2023	15,6	11,8	22,1	7,5	5,9	10,1

Kaynak: TÜİK, Bölgesel İstatistikler,
<https://biruni.tuik.gov.tr/bolgeselistatistik/anaSayfa.do?dil=tr>

3.2.3. Eğitim Durumu

Tablo 24'te TR83 bölgesinde eğitim durumuna göre işgücü verileri sunulmaktadır. 2004 yılında, hem erkek hem de kadın işgücü içinde lise altı eğitim seviyesine sahip olanların sayısının diğer eğitim seviyelerine göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Aynı yıl, okur-yazar olmayan kadın işgücü sayısının, lise ve dengi meslek mezunları ile yükseköğretim mezunlarının toplamından daha fazla olduğu dikkat çekmektedir. Erkek işgücünde ise okur-yazar olmayanların oranının diğer eğitim seviyelerine kıyasla oldukça düşük olduğu gözlemlenmektedir.

2023 yılı verileri incelendiğinde, okur-yazar olmayan ve lise altı eğitim seviyesindeki

işgücü sayısında düşüş olduğu görülmektedir. Buna karşılık, lise ve dengi meslek lisesi mezunları ile yükseköğretim mezunlarının sayısında kayda değer bir artış gerçekleşmiştir. Bu eğilimler, TR83 bölgesinde eğitimli işgücü oranının arttığı sonucunu ortaya koymaktadır.

Tablo 24. Türkiye Düzey 2, TR83 Bölgesi Eğitim Durumuna Göre İşgücü (Bin Kişi)

Yıl	Okuryazar olmayan		Lise altı eğitilmişler		Lise ve dengi meslek mezunu		Yükseköğretim mezunu	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
2004	30	88	472	266	138	36	55	25
2005	25	79	467	248	129	28	52	22
2006	23	72	450	222	135	37	58	27
2007	23	75	484	215	135	45	76	42
2008	22	83	471	237	127	38	73	37
2009	27	93	446	235	121	39	75	43
2010	25	63	430	200	117	38	88	45
2011	23	59	456	225	115	42	86	46
2012	18	56	417	194	131	37	85	43
2013	19	56	432	208	127	36	87	40
2014	24	61	428	198	129	32	98	53
2015	17	57	421	208	134	38	106	65
2016	15	52	426	215	131	44	116	69
2017	16	52	441	217	131	43	123	74
2018	16	62	447	237	151	50	119	79
2019	13	53	430	222	151	56	132	83
2020	12	39	405	196	155	51	147	89
2021	11	41	418	218	172	63	151	103
2022	11	38	418	219	192	75	154	110
2023	10	39	386	203	200	79	169	121

Kaynak: TÜİK, Bölgesel İstatistikler,
<https://biruni.tuik.gov.tr/bolgeselistatistik/anaSayfa.do?dil=tr>

Tablo 25'de TR83 bölgesinde eğitim durumuna göre istihdam rakamları sunulmaktadır. Erkek istihdamında, 2004 yılında eğitim düzeylerine göre en yüksek istihdamın lise altı eğitim seviyesinde gerçekleştiği görülmektedir. Bunu sırasıyla lise ve dengi meslek mezunları, yükseköğretim mezunları ve okuryazar olmayanlar izlemiştir. 2023 yılında bu sıralama değişmezken, lise ve dengi meslek mezunları ile yükseköğretim mezunlarının istihdam oranlarında artış, diğer eğitim seviyelerinde ise azalış gözlemlenmiştir. Bu durum, erkek istihdam yapısının daha yüksek eğitim düzeylerine doğru kaydığını göstermektedir.

Kadın istihdamında ise 2004 yılında ilk sırayı lise altı eğitim seviyesi alırken, ikinci sırada okur-yazar olmayanların yer aldığı görülmektedir. Üçüncü sırada lise ve dengi meslek

mezunları, son sırada ise yükseköğretim mezunları bulunmaktadır. 2023 yılı verileri incelendiğinde, istihdamda ilk sırada halen lise altı eğitilmişler yer almakla birlikte, yükseköğretim mezunlarının ikinci sıraya yükseldiği dikkat çekmektedir. Lise ve dengi meslek lisesi mezunları üçüncü sırada kalırken, okur-yazar olmayanlar son sıraya gerilemiştir. Bu değişim, kadın istihdamının da yüksek eğitim düzeylerine doğru önemli bir dönüşüm geçirdiğine işaret etmektedir.

Tablo 25. Türkiye Düzey 2, TR83 Bölgesi Eğitim Durumuna Göre İstihdam (Bin Kişi)

Yıl	Okuryazar olmayan		Lise altı eğitilmişler		Lise ve dengi meslek lisesi mezunu		Yükseköğretim mezunu	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
2004	29	87	450	260	122	26	48	20
2005	24	78	438	240	117	20	49	19
2006	23	71	418	212	122	28	53	23
2007	22	75	442	202	120	35	69	34
2008	21	82	435	227	114	30	68	31
2009	26	93	413	226	109	29	71	38
2010	24	63	397	192	106	30	83	38
2011	22	59	434	218	107	35	82	37
2012	18	56	396	187	123	31	81	34
2013	19	56	408	198	119	28	82	31
2014	24	61	402	190	120	25	91	45
2015	17	57	396	198	126	33	99	53
2016	15	52	399	201	122	35	104	56
2017	16	52	419	204	122	34	113	63
2018	16	62	424	226	138	40	113	66
2019	13	53	394	211	137	44	123	71
2020	12	39	374	187	141	42	135	74
2021	10	41	391	208	158	54	140	83
2022	11	38	394	206	176	65	140	89
2023	9	38	365	188	182	64	157	100

Kaynak: TÜİK, Bölgesel İstatistikler,
<https://biruni.tuik.gov.tr/bolgeselistatistik/anaSayfa.do?dil=tr>

3.3. İş Göstergeleri

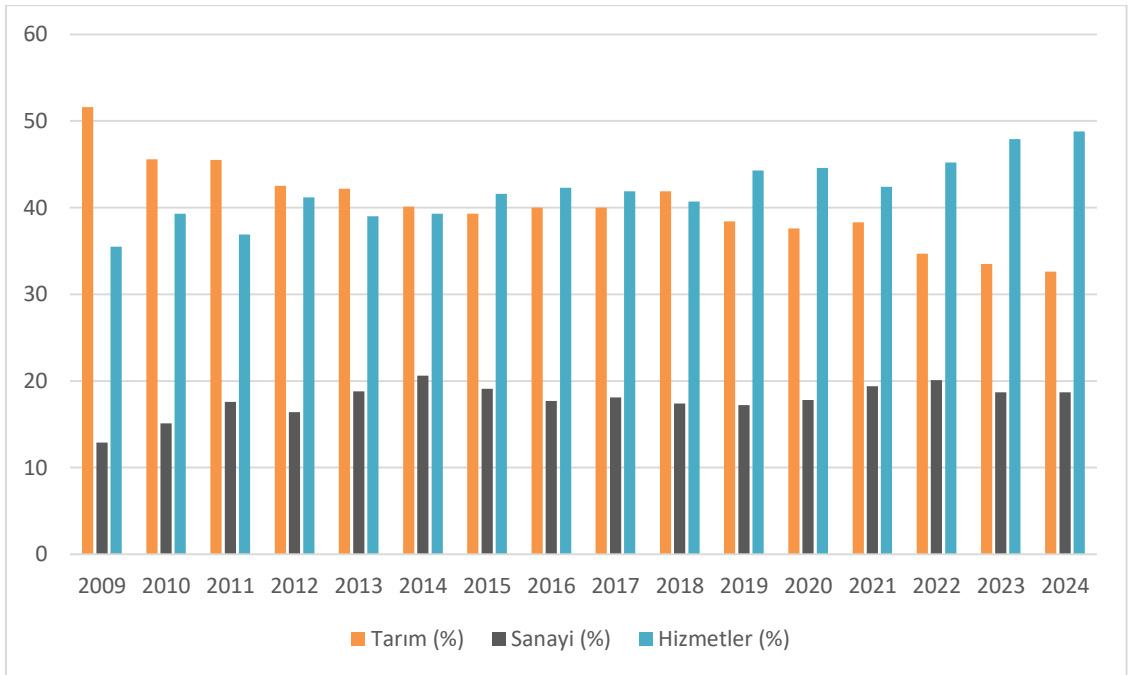
3.3.1. İktisadi Faaliyet Kollarına Göre İstihdam Durumu

Şekil 13'de TR83 (Samsun, Tokat, Çorum, Amasya) bölgesinde iktisadi faaliyet kollarına göre istihdam edilenlerin oranları sunulmaktadır. 2009 yılından 2024 yılına gelindiğinde, tarım sektörünün toplam istihdam içindeki payının giderek azaldığı görülmektedir. Sanayi sektöründe kısmi bir artış gözlemlenirken, en belirgin yükseliş

hizmetler sektöründe gerçekleşmiştir. Bu eğilim, tarım sektöründeki istihdamın ağırlıklı olarak hizmetler sektörüne kaydığını, sanayi sektörüne olan geçişin ise daha sınırlı kaldığını göstermektedir.

2024 yılı verilerine göre sektörel dağılım; tarımda %32,6, sanayide %18,7 ve hizmetler sektöründe %48,8 şeklindedir. Türkiye geneli ile karşılaştırıldığında, TR83 bölgesinde tarım sektörünün istihdamdaki payının yüksek, sanayi sektörünün payının ise nispeten düşük olduğu dikkat çekmektedir.

Şekil 13. Türkiye Düzey 2, TR83 Bölgesi İktisadi Faaliyet Kollarına Göre İstihdam Edilenler (%)



Kaynak: TÜİK, Bölgesel İstatistikler,
<https://biruni.tuik.gov.tr/bolgeselistatistik/anaSayfa.do?dil=tr>

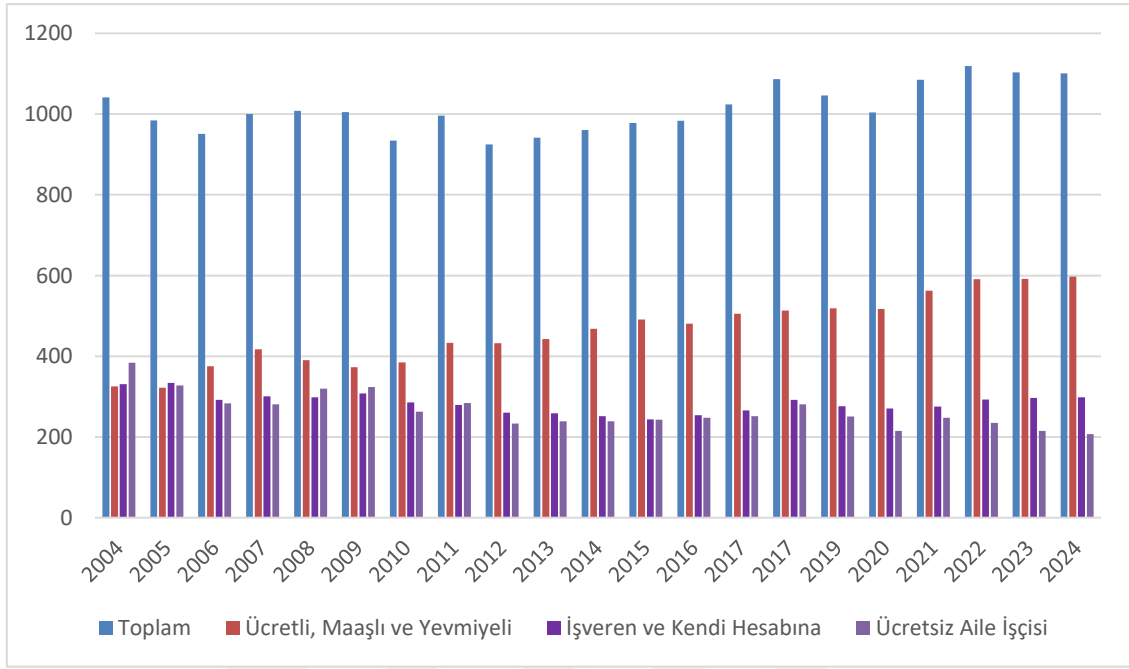
3.3.2. İşteki Duruma Göre İstihdam

Şekil 14’te, TR83 bölgesinde işteki duruma göre istihdam edilen 15 yaş ve üzeri nüfusun sayısal dağılımı (bin kişi) sunulmaktadır. 2004 yılında 325 bin kişi olan ücretli, maaşlı veya yevmiyeli çalışan sayısının, 2024 yılında 597 bin kişiye yükseldiği görülmektedir. Buna karşılık, aynı dönemde işveren ve kendi hesabına çalışanlar ile ücretsiz aile işçisi sayılarında azalış olduğu gözlemlenmektedir.

Bu veriler, bölgedeki istihdam yapısının ücretli, maaşlı veya yevmiyeli çalışma biçimine doğru dönüştüğünü göstermektedir. Söz konusu artışın, özellikle ücretsiz aile işçisi konumundaki çalışanların ücretli çalışan statüsüne geçişinden kaynaklandığı

değerlendirilebilir.

Şekil 14. Türkiye Düzey 2, TR83 Bölgesi İşteki Duruma Göre İstihdam (Bin Kişi)



Kaynak: TÜİK, Bölgesel İstatistikler,
<https://biruni.tuik.gov.tr/bolgeselistatistik/anaSayfa.do?dil=tr>

IV. BÖLÜM

Merzifon, M.Ö. dönemde Frigler, Kimmerler ve İskitler gibi uygarlıkların yaşam alanı olmuştur. Pontus Devleti zamanında, Amasya'nın başkent olmasıyla birlikte önemli bir ticaret merkezi ve askeri bakımdan güvenli bir nokta haline gelmiştir. Yedi bin yıllık geçmişiyle Merzifon; Roma ve Bizans imparatorluklarının yanı sıra Emeviler, Danişmendliler, Anadolu Selçukluları, İlhanlılar, Eretna Beyliği ve Taşanoğulları Beyliği gibi birçok devlet ve beyliğe ev sahipliği yapmıştır. Osmanlı İmparatorluğu döneminde ise Yıldırım Bayezid'in Amasya'yı fethetmesiyle Osmanlı hâkimiyetine girmiş ve Kurtuluş Savaşına kadar Osmanlı hâkimiyetinde kalmıştır. Birçok medeniyete ev sahipliği yapmış olan ilçenin kültürel mirası ve tarihi zenginlikleri oldukça fazladır(Merzifon Kaymakamlığı, 2025).

Merzifon, verimli tarım arazileri ve Organize Sanayi Bölgesi sayesinde bölge ekonomisine önemli katkı sağlamaktadır. Ayrıca, Karadeniz sahiline ve Orta Anadolu'ya giden ana yolların kavşak noktasında bulunması ve bir havalimanına ev sahipliği yapması, ilçeye ciddi bir lojistik avantaj kazandırmaktadır(Amasya Valiliği, 2025).

Bu bölümde, Amasya'nın sosyo-ekonomik açıdan en gelişmiş ilçelerinden biri olan Merzifon'un işgücü piyasası yapısı, İŞKUR ve SGK verileri ışığında detaylı olarak incelenmektedir. Bu bulgular, Merzifon işgücü piyasasının sektörel yapısı, mesleki eğilimleri ve işsizlik dinamikleri hakkında kapsamlı bir perspektif sunmakta olup, bölgeye yönelik istihdam politikalarının geliştirilmesine katkı sağlayacak veriler içermektedir.

4. MERZIFON İŞGÜCÜ HARİTASI

Merzifon ilçesi, coğrafi konumu itibarıyla Karadeniz Bölgesi ile Doğu Anadolu Bölgesi'ni birbirine bağlayan Ankara-İstanbul yol güzergâhı üzerinde yer almakta olup, kalkınmada öncelikli yöre statüsündedir. Karayolu taşımacılığında ana kavşak noktasında bulunması, Samsun limanına 110 km, demiryoluna 25 km ve Merzifon Havalimanı'na 5 km mesafedeki konumuyla ilçe, Karadeniz Bölgesi'nin önemli bir ticaret ve sanayi merkezi niteliği taşımaktadır.

İlçelerin gelişmişlik düzeylerine göre yapılan kademelendirmede Merzifon, 6 derecelik sistem içerisinde 2. derecede gelişmiş ilçeler arasında gösterilmektedir. 2014 yılında Orta Karadeniz Kalkınma Ajansı (OKA) tarafından gerçekleştirilen SEGE çalışmasına göre ise bölge içinde 7. sırada yer alarak yine 2. derecede gelişmiş ilçeler kategorisinde değerlendirilmiştir.

4.1. İş Göstergeleri

Merzifon ilçesine ait iş göstergeleri, Merzifon SGK verileri ve Merzifon İŞKUR verileri başlıkları altında incelenmektedir. SGK verileri Merzifon'da ki işgücünün istihdamda olan kısmını ortaya koyarken, İŞKUR verileri ise açık iş sayıları ve kayıtlı işsiz sayıları hakkında bilgi vererek Merzifon işgücü piyasası yapısını ortaya çıkarmaktadır. Bu kısımda yer alan SGK verileri ve İŞKUR verileri kurumlardan talep edilerek bu çalışmada kullanılmak üzere temin edilmiştir. Çalışmada yer alan İŞKUR verileri 2016-2023 dönemini kapsarken daha önceki yıllara ait kırılım olmadığı için sadece açık iş verileri 2023 yılı için temin edilebilmiştir.

4.1.1. Merzifon SGK Verileri

Merzifon ilçesine ilişkin Şubat 2025 tarihli Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) verilerine göre, toplam bildirge veren işyeri sayısı 1.983'tür. Sigortalı çalışanların kapsamlara göre dağılımı incelendiğinde: 4a Kapsamın da (Özel ve kamu kurum ve kuruluşlarında İş Kanunu hükümlerine göre istihdam edilenler (Eski SSK)) yer alan 16.641 sigortalının 10.706 kişisi erkeklerden 5.935 kişisi ise kadınlardan oluşmaktadır. 4b Kapsamında (Kendi hesabına çalışanlar ve esnaflar (Eski BAĞKUR)) yer alanlar ise 2.650 kişi erkek ve 1.126 kişi kadın sigortalı olmak üzere toplam 3.776 kişidir. 4c Kapsamında (Kamu, kurum ve kuruluşlarında devlet memuru olarak istihdam edilenler (Emekli Sandığı)) ise toplamda 3.874 sigortalı kişi yer alırken bu sayının 2.589 kişisi erkeklerden ve 1.285 kişisi kadınlardan oluşmaktadır. Toplam sigortalı sayısı 24.291 olarak gerçekleşmiştir.

Merzifon'da yer alan işyerlerinden resmi sektöre bağlı olan devamlı işyeri sayısı 49, özel sektöre bağlı devamlı işyeri sayısı 1.601, resmi sektöre bağlı geçici/mevsimlik işyeri sayısı 2, Özel sektöre bağlı geçici/mevsimlik işyeri sayısı 227 olarak tespit edilmiştir(SGK, 2024).

4.1.2. Merzifon İŞKUR Verileri

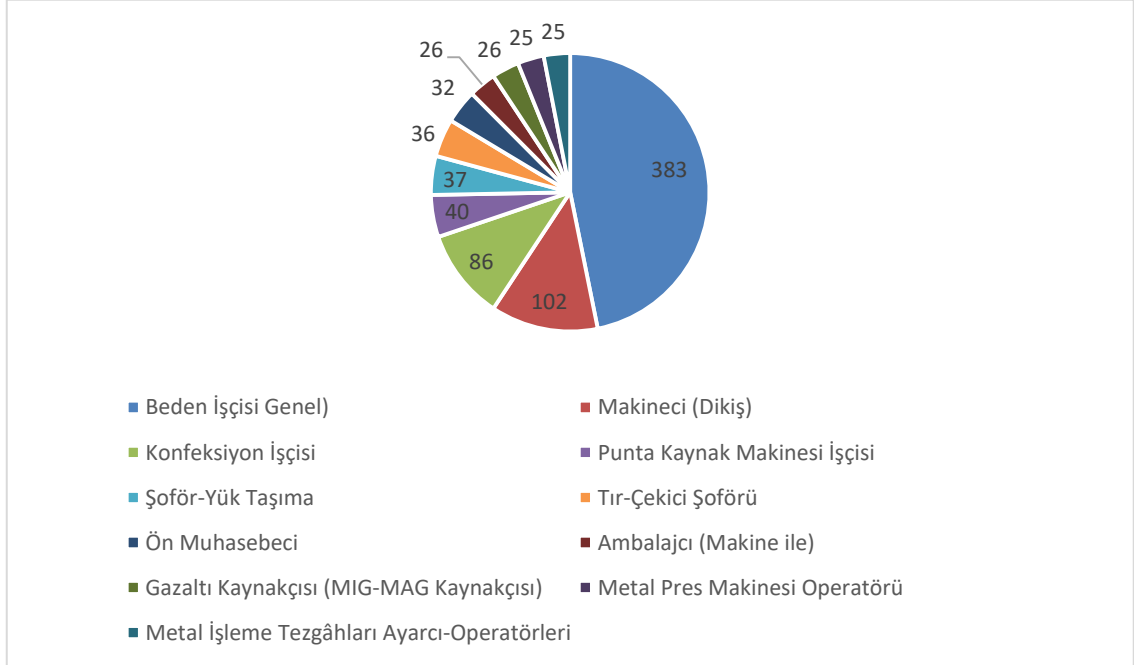
İŞKUR, işgücü piyasasında aktif rolü olan bir kurumdur. Kurumun öncelikli amacı iş arayanlar için iş ve işverenler için işçi bulunmasını sağlamaktır. Ayrıca İŞKUR, istihdamın geliştirilip korunması için girişimlerde bulunur. İşsizliğin önlenmesi için önlemler almak ve işsizlik sigortası hizmetini sağlamak kurumun diğer önemli görevlerindendir.

Açık işler, işverenlerin ihtiyaç duyduğu işgücünü karşılamak amacıyla kuruma bildirdikleri işgücü talepleridir. İşverenler taleplerini kuruma bizzat gelerek verebilecekleri

gibi çevrimiçi olarak da ihtiyaç duyduğu nitelikteki işgücünü kurumdan talep edebilmektedir.

Şekil 15'te, İŞKUR verilerine göre Merzifon ilçesinde açık iş sayısı en yüksek olan ilk on meslek grubu ve ilgili açık iş sayıları sunulmaktadır. Sıralamada ilk sırayı beden işçisi (genel) mesleği almaktadır. Bunu sırasıyla makineci, konfeksiyon işçisi, punta kaynak makinesi işçisi ve şoför (yük taşıma) izlemektedir. Listenin alt sıralarında ise tır/çekici şoförü, ön muhasebeci, ambalajcı (makine ile), gazaltı kaynakçısı (MIG-MAG kaynakçısı) ile metal pres makinesi operatörü ve metal işleme tezgâhları ayaracı-operatörleri yer almaktadır. Bu sıralama, ilçedeki işgücü piyasasının hangi meslek gruplarında daha fazla insan kaynağı ihtiyacı olduğunu göstermesi açısından önem taşımaktadır.

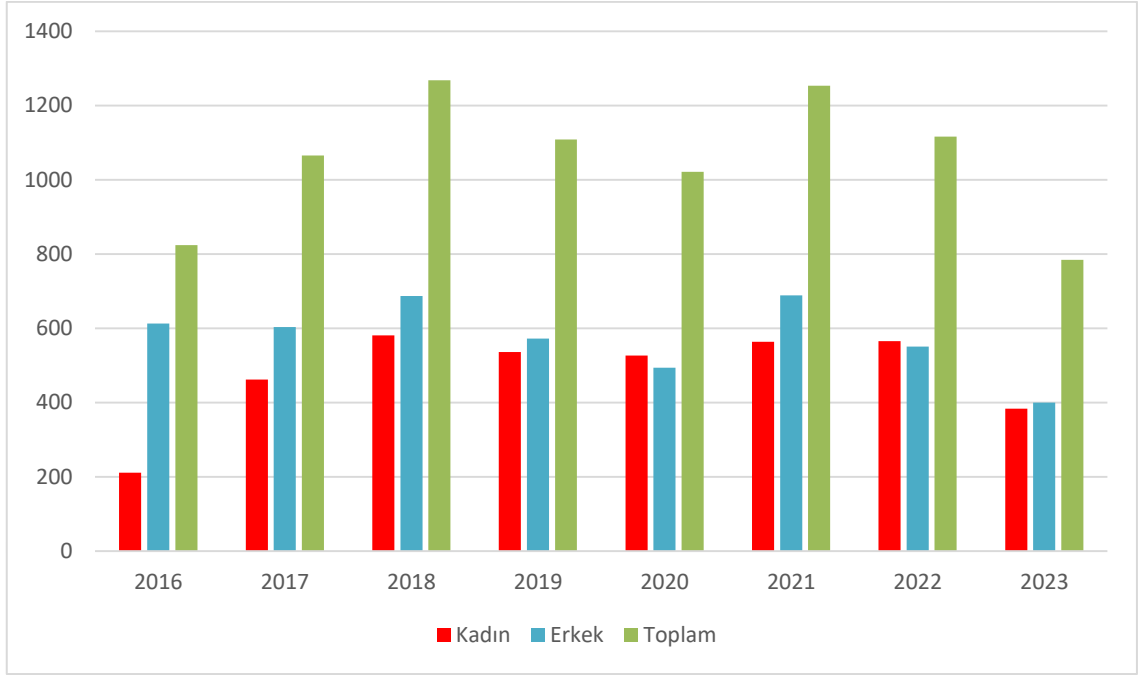
Şekil 15. Açık İş Sayısı En Yüksek On Meslek (2023)



Kaynak: İŞKUR, 2024

Şekil 16'da, İŞKUR'un Merzifon ilçesinde gerçekleştirdiği işe yerleştirme sayıları sunulmaktadır. İncelemelere göre, kadınların işe yerleştirilme sayısının en yüksek seviyeye 2018 yılında ulaştığı, en düşük seviyenin ise 2016 yılında gözlendiği görülmektedir. Erkeklerde ise en fazla işe yerleştirmenin 2021 yılında, en az yerleştirmenin ise 2023 yılında gerçekleştiği tespit edilmiştir. Kadınların işe yerleştirilme sayıları, 2020 ve 2022 yılları hariç tutulduğunda, erkeklerin işe yerleştirilme sayılarının gerisinde kalmıştır. Bu durum, ilçedeki işgücü piyasasında cinsiyetler arasında farklılaşan bir istihdam dinamiği olduğuna işaret etmektedir.

Şekil 16. Merzifon İlçesi, İŞKUR İşe Yerleştirme Sayıları

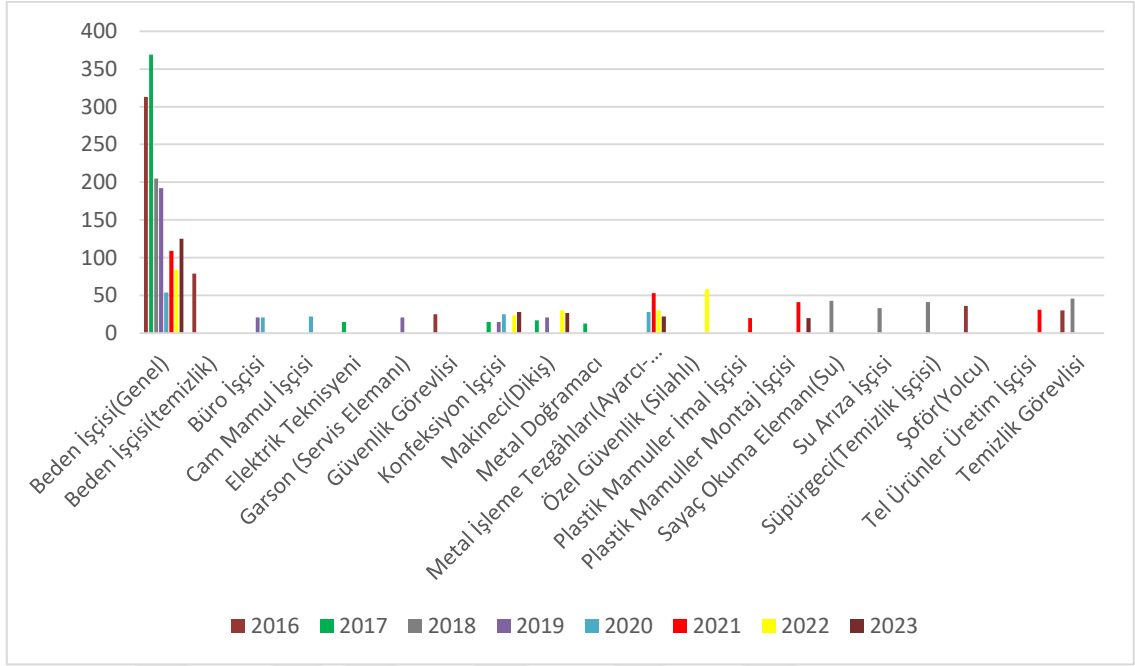


Kaynak: İŞKUR,2024

Şekil 17'de, Merzifon ilçesinde 2016-2023 yılları arasında İŞKUR tarafından erkeklerde en çok işe yerleştirme yapılan ilk beş meslek alanı ve yerleştirme sayıları sunulmaktadır. İncelenen dönemde, tüm yıllarda en fazla işe yerleştirmenin beden işçisi (genel) mesleğinde gerçekleştiği görülmektedir. 2016 yılında ikinci sırada beden işçisi (temizlik), üçüncü sırada ise şoför (yolcu) mesleği yer alırken, bu mesleklerin diğer yıllarda ilk beş sıralamasına giremediği dikkat çekmektedir. Temizlik görevlisi mesleği ise 2016 yılında dördüncü sırada yer almış, 2017 yılında ise ikinci sıraya yükselmiştir. Bazı mesleklerin yalnızca tek bir yıl ilk beş sıralamasında yer alabildiği gözlemlenmektedir. Örneğin güvenlik görevlisi (2016), elektrik teknisyeni ve metal doğramacı (2017), sayaç okuma elemanı (su), su arıza işçisi ve süpürgeci (2018), garson (2019), cam mamul işçisi (2020), plastik mamuller imal işçisi ve tel ürünler üretim işçisi (2021) ile özel güvenlik (silahlı) (2022) meslekleri bu kategoride değerlendirilebilir.

Bununla birlikte, konfeksiyon işçisi, makineci (dikiş) ve metal işleme tezgâhları ayarıcı-operatörü mesleklerinin hemen hemen her yıl ilk beş meslek arasında yer aldığı ve istikrarlı bir istihdam yapısı sergilediği görülmektedir.

Şekil 17. En Çok İşe Yerleştirilen (İlk 5 Meslek) Alanlar ve İşe Yerleştirme Sayıları, Erkek

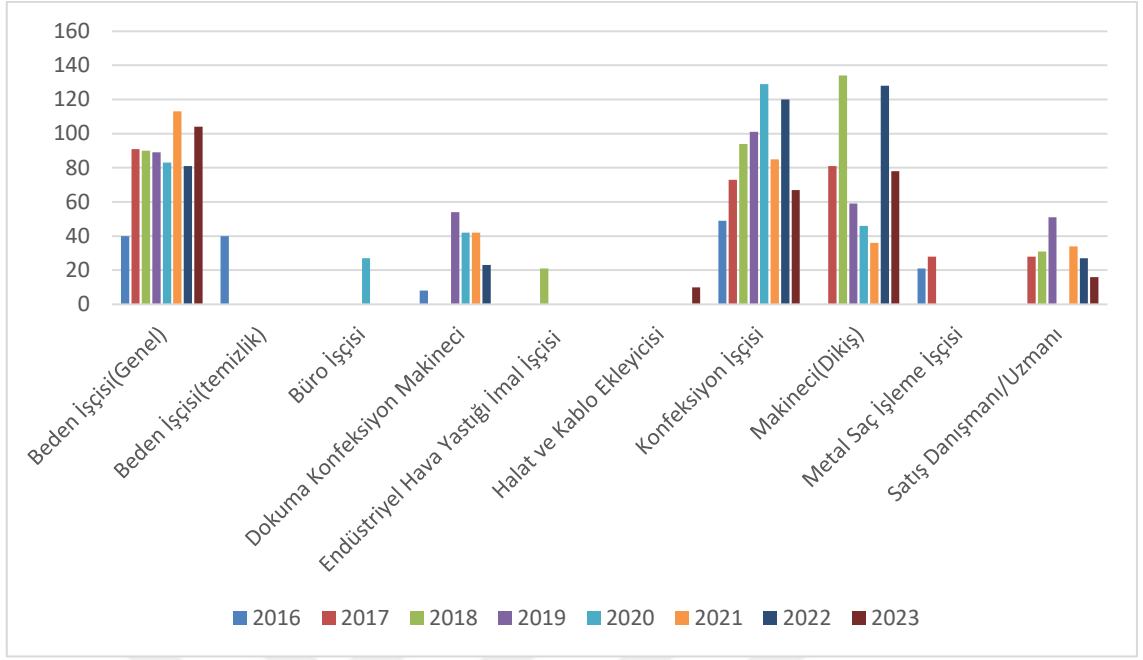


Kaynak: İŞKUR,2024

Şekil 18'de, Merzifon ilçesinde 2016-2023 yılları arasında İŞKUR tarafından kadınlarda en çok işe yerleştirme yapılan ilk beş meslek alanı ve yerleştirme sayıları sunulmaktadır. İncelemelere göre, bu dönemde toplamda en fazla işe yerleştirmenin birinci sırada konfeksiyon işçisi, ikinci sırada ise beden işçisi (genel) mesleğinde gerçekleştiği görülmektedir. Her iki meslek grubunda da tüm yıllarda istikrarlı şekilde işe yerleştirme faaliyeti yürütülmüştür. Üçüncü sırada yer alan makineci (dikiş) mesleğinde ise 2016 yılı hariç diğer tüm yıllarda işe yerleştirme yapıldığı gözlemlenmektedir.

Bazı mesleklerin ise incelenen dönemde yalnızca bir kez ilk beş sıralamasına girebildiği dikkat çekmektedir. Bunlar arasında beden işçisi (temizlik) 2016 yılında, endüstriyel hava yastığı imal işçisi 2018 yılında ve büro işçisi ise 2020 yılında yer almıştır. Metal saç işleme işçisi mesleği 2016 ve 2017 yıllarında, satış danışmanı/uzmanı mesleği 2016 ve 2020 yılları hariç diğer tüm yıllarda, dokuma konfeksiyon mesleği ise 2017, 2018 ve 2023 yılları dışında ilk beş meslek arasında yer alarak nispeten daha sık istihdam imkânı bulmuştur.

Şekil 18. En Çok İşe Yerleştirilen (İlk 5 Meslek) Alanlar ve İşe Yerleştirme Sayıları, Kadın



Kaynak: İŞKUR, 2024

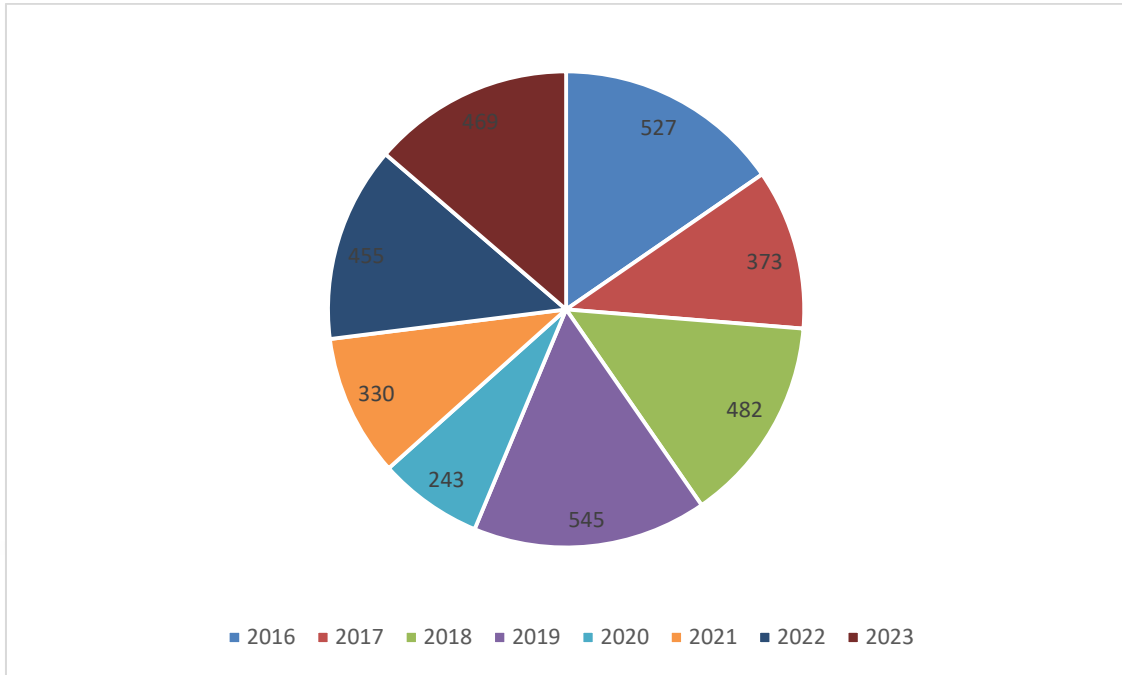
İşsizlik ödeneği, İŞKUR (2025), “Sigortalı işsizlere yasada belirtilen şartları taşımaları halinde işsiz kaldıkları dönem için belirli süre ve miktarda yapılan ödemedir” şeklinde tanımlanmıştır. İşsizlik Ödeneğinden Yararlanma Koşulları şu şekilde sıralanmaktadır:

- Kendi istek ve kusuru dışında işsiz kalmak,
- Hizmet akdinin sona ermesinden önceki son 120 gün hizmet akdine tabi olmak,
- Hizmet akdinin feshinden önceki son üç yıl içinde en az 600 gün süre ile işsizlik sigortası primi ödemiş olmak,
- Hizmet akdinin feshinden sonraki 30 gün içinde en yakın İŞKUR birimine şahsen ya da elektronik ortamda başvurmak (İŞKUR, 2025)

Bu şartlardan herhangi birini taşımayan sigortalı işsiz işsizlik ödeneğinden yararlanamamaktadır.

Şekil 19'da 2016-2023 yılları arasında işsizlik ödeneği hakeden kişi sayıları sunulmaktadır. En yüksek sayı 545 kişi ile 2019 yılında kaydedilirken, en düşük sayı 243 kişi ile 2020 yılında gözlemlenmiştir.

Şekil 19. İşsizlik Ödeneği Hakeden Sayısı



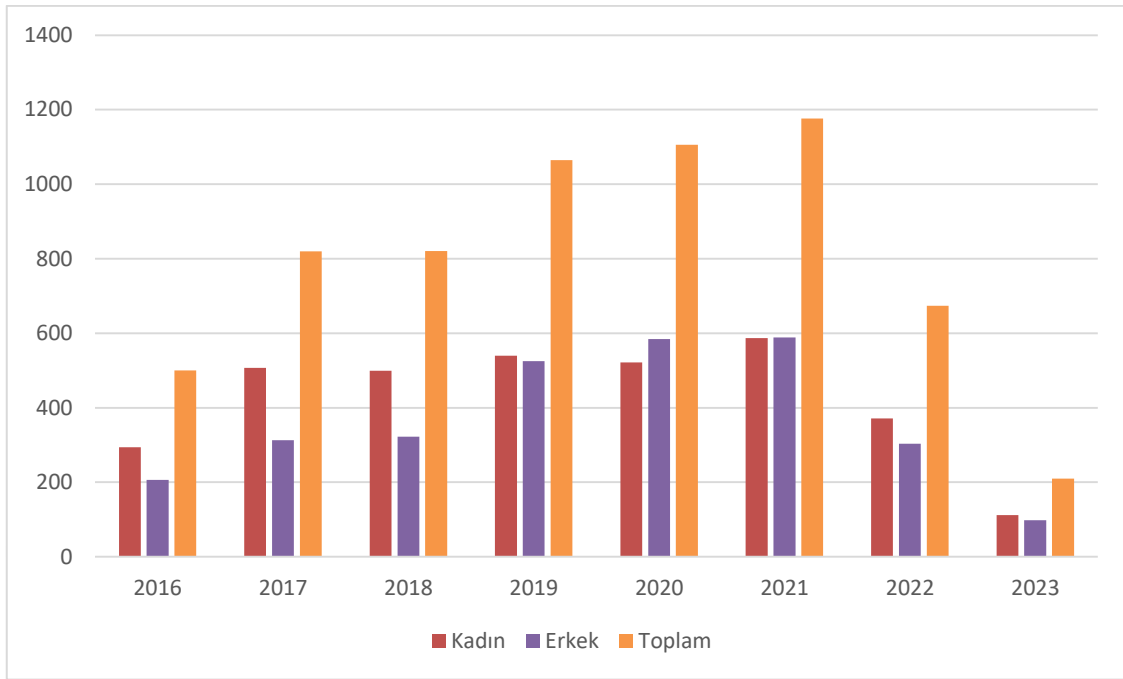
Kaynak: İŞKUR, 2024

İŞKUR, sistemine kayıtlı, meslek sahibi olmayan veya mevcut mesleğinde iş bulamayan bireylere nitelik kazandırmak ve mevcut niteliklerini geliştirmek amacıyla Mesleki Eğitim Kursları (MEK) düzenlemektedir. Bu kurslar, işgücü piyasasının ihtiyaçları ve işveren talepleri doğrultusunda açılmaktadır. Öte yandan, mesleki deneyimi ve iş tecrübesi olmayan bireylere bu deneyimi kazandırmak için İşbaşı Eğitim Programı (İEP) uygulanmaktadır. Bu program sayesinde, iş tecrübesi olmayan kişiler çalışma hayatını deneyimleme fırsatı bulurken; işverenler de potansiyel çalışanlarını gözlemleme ve eğitme olanağına sahip olmaktadır. İŞKUR'un yürüttüğü bir diğer program ise Girişimci Eğitim Programı'dır (GEP). Program, kendi işini kurmak ve geliştirmek isteyen girişimci adaylarına destek olmayı amaçlamaktadır.

Şekil 20'de 2016-2023 yılları arasında Merzifon İŞKUR Aktif Yararlanıcı Sayıları (MEK+İEP+GEP) sunulmaktadır. İncelenen dönemde toplam aktif yararlanıcı sayısının en yüksek 1.176 kişi ile 2021 yılında, en düşük ise 210 kişi ile 2023 yılında gerçekleştiği görülmektedir.

Cinsiyet bazlı dağılım incelendiğinde, kadın yararlanıcı sayılarının 2020 ve 2021 yılları hariç tüm yıllarda erkek yararlanıcı sayılarının üzerinde seyrettiği dikkat çekmektedir. Her iki cinsiyet için de en yüksek yararlanıcı sayısı 2021 yılında kaydedilirken (kadın: 587, erkek: 589), en düşük sayılar 2023 yılında gözlemlenmiştir (kadın: 112, erkek: 98).

Şekil 20. Merzifon İŞKUR Aktif Yararlanıcı Sayıları (MEK+İEP+GEP)



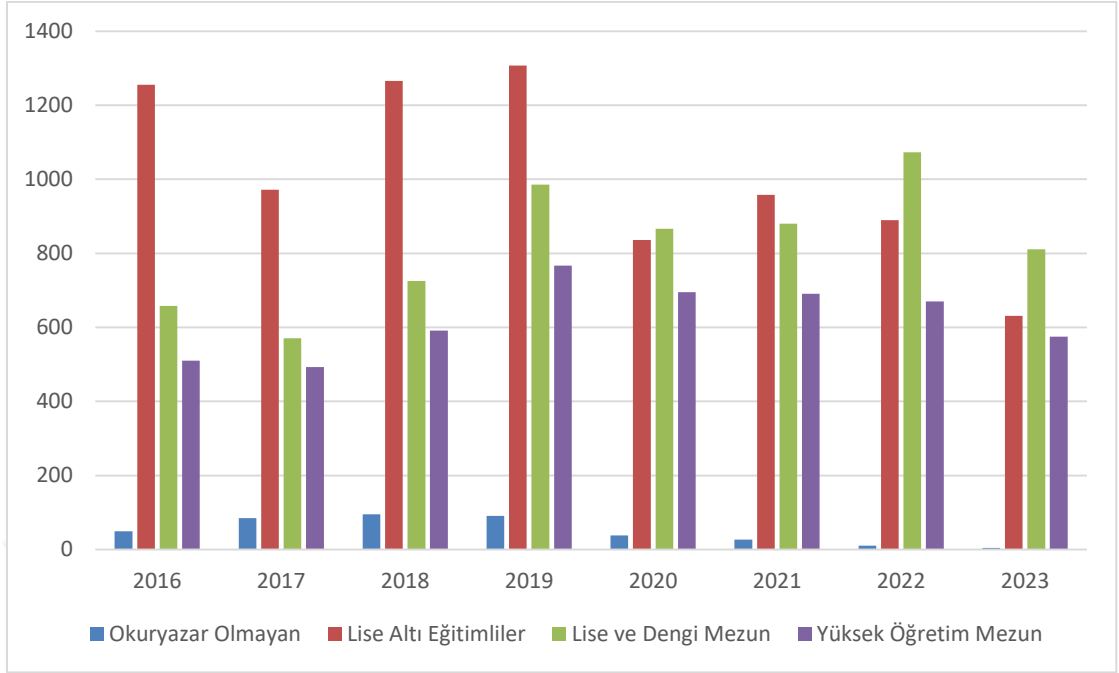
Kaynak: İŞKUR, 2024

Şekil 21'de 2016-2023 yılları arasında Merzifon ilçesindeki eğitim durumuna göre kayıtlı işsiz sayıları sunulmaktadır. Genel eğilim incelendiğinde, 2016 yılında en yüksek işsiz sayısının 1.255 kişi ile lise altı eğitim seviyesinde olduğu görülmektedir. Bu sayının 2023 yılına gelindiğinde 631 kişiye düşerek yaklaşık yarılandığı dikkat çekmektedir. 2023 yılı itibarıyla en fazla kayıtlı işsiz sayısı 811 kişi ile lise ve dengi meslek mezunları arasında gözlemlenmektedir.

Okuryazar olmayan grupta kayıtlı işsiz sayıları 2017 yılında 85 ve 2018 yılında 95 kişi ile artış göstermiş, ancak bu tarihten itibaren sürekli bir düşüş eğilimiyle 2023 yılında 4 kişiye kadar gerilemiştir. Lise altı eğitimlilerde ise 2016 yılından 2017 yılına belirgin bir düşüş (1.255'ten 972'ye) yaşanmış, 2018 ve 2019 yıllarında tekrar artış gözlemlenmiş, sonrasında dalgalanmalar göstermiş ve 2023 yılında en düşük seviyeye ulaşmıştır.

Lise ve dengi meslek mezunlarında kayıtlı işsiz sayısı 2016'da 658 iken, 2022 yılında 1.073 ile zirve yapmış, 2023'te ise 811'e gerilemiştir. Yükseköğretim mezunlarında ise en yüksek kayıtlı işsiz sayısı 767 kişi ile 2019 yılında, en düşük sayı ise 493 kişi ile 2017 yılında kaydedilmiştir. Bu veriler, işsiz sayılarının eğitim seviyelerine göre önemli farklılıklar gösterdiğini ortaya koymaktadır.

Şekil 21. Merzifon Kayıtlı İşsiz Sayıları (Eğitim Durumuna Göre)

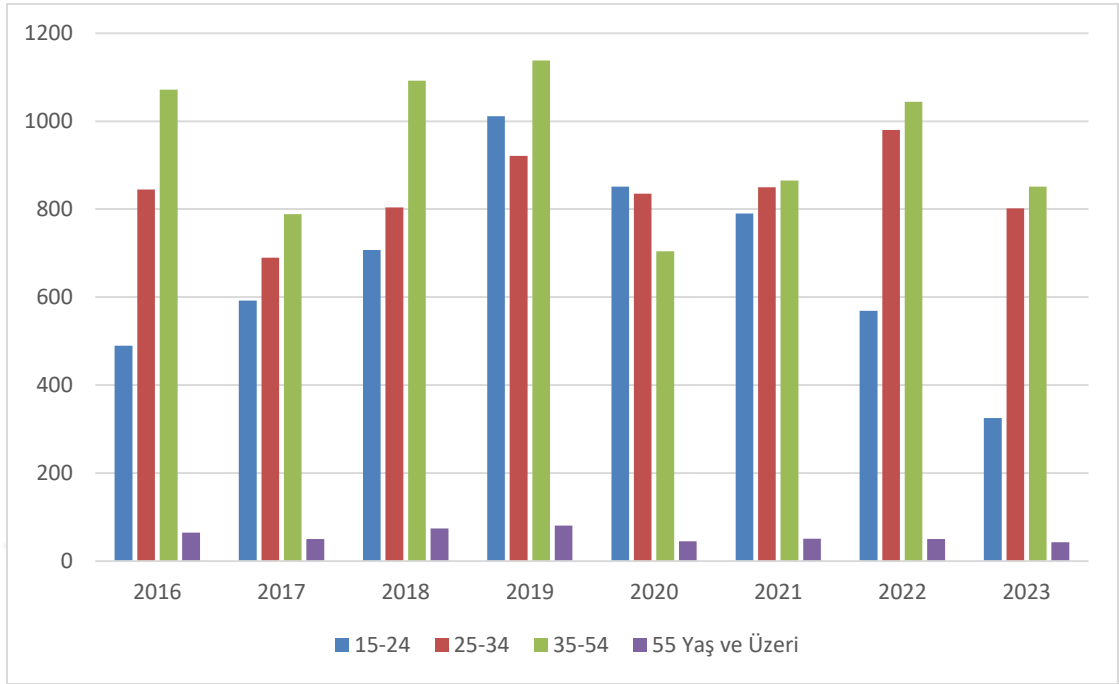


Kaynak: İŞKUR, 2024

Şekil 22'de Merzifon ilçesinde 2016-2023 yılları arasında yaş gruplarına göre kayıtlı işsiz sayıları sunulmaktadır. İncelenen dönemde, 15-24 yaş grubunda kayıtlı işsiz sayısının en yüksek 1.011 kişi ile 2019 yılında, en düşük ise 325 kişi ile 2023 yılında gerçekleştiği görülmektedir. 25-34 yaş grubunda ise en yüksek değer 980 kişi ile 2022 yılında kaydedilirken, en düşük değer 690 kişi ile 2017 yılında gözlemlenmiştir.

35-54 yaş grubunun, incelenen dönem boyunca en yüksek kayıtlı işsiz sayısına sahip yaş grubu olduğu dikkat çekmektedir. Bu grupta en yüksek işsiz sayısı 1.138 kişi ile 2019 yılında, en düşük sayı ise 704 kişi ile 2020 yılında gerçekleşmiştir. 55 yaş ve üzeri grupta ise kayıtlı işsiz sayılarının diğer yaş gruplarına kıyasla belirgin şekilde düşük olduğu görülmekte olup, en düşük değer 43 kişi ile 2023 yılında kaydedilmiştir.

Şekil 22. Kayıtlı İşsiz Sayıları (Yaş Gruplarına Göre)

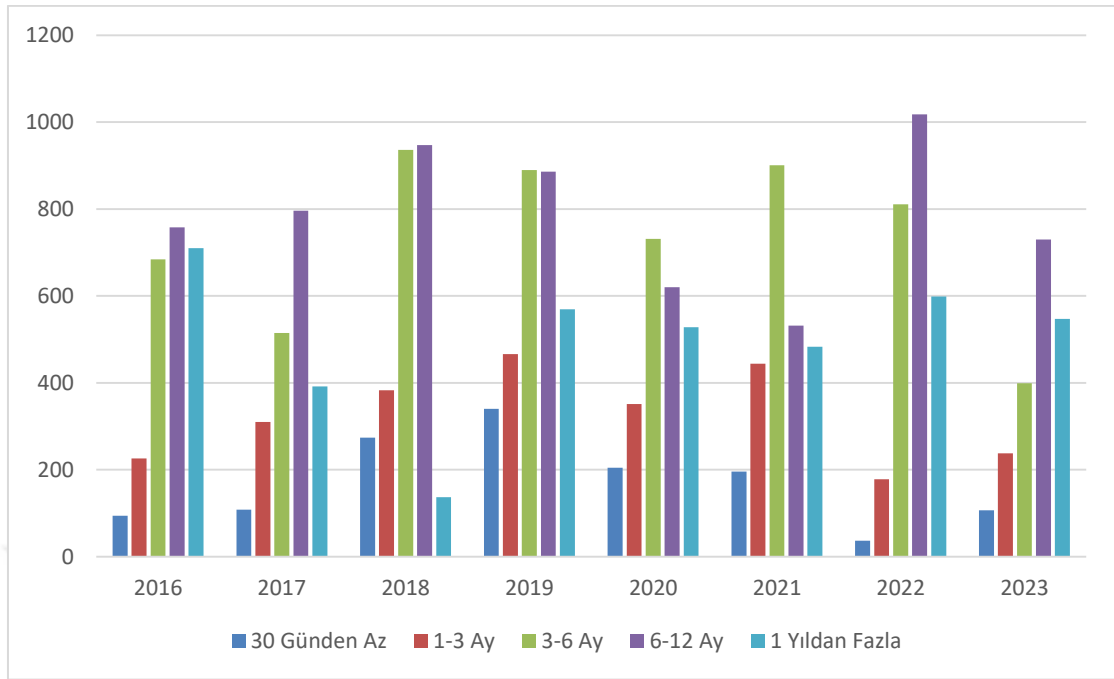


Kaynak: İŞKUR, 2024

Şekil 23'te 2016-2023 yılları arasında Merzifon ilçesinde kayıtlı işsizlerin bekleme sürelerine göre dağılımı sunulmaktadır. İncelenen dönemde, en yüksek kayıtlı işsiz sayısının 6-12 ay bekleme süresi kategorisinde olduğu görülmektedir. Bu grupta en fazla işsiz sayısı 1.018 kişi ile 2022 yılında kaydedilmiştir.

2019, 2020 ve 2021 yıllarında ise en yüksek kayıtlı işsiz sayısının 3-6 ay bekleme süresi kategorisinde yoğunlaştığı dikkat çekmektedir. Bu kategorideki en yüksek değer 936 kişi ile 2018 yılında gerçekleşirken, 2021 yılında 901 kişi ile ikinci en yüksek seviyeye ulaşılmıştır. 1 yıldan fazla bekleme süresine sahip işsizlerin sayısı ise 2016 yılında 710 kişi ile en üst seviyede görülmüş, 2018 yılında ise 137 kişi ile en düşük seviyeye inmiştir.

Şekil 23. Bekleme Süresine Göre Kayıtlı İşsizler



Kaynak: İŞKUR, 2024

LİTERATÜR

İşgücü dinamiklerinin analizine yönelik literatürde birçok lisansüstü tez çalışması (Çokal, 2021; Kılıç, 2022; Düzçay, 2024), kurumlar tarafından tamamlanan rapor (İŞKUR, 2023) ve makaleler (Gürsel ve Uysal, 2012; Halike ve Direk, 2023; Şentürk, 2015) bulunmaktadır. Bu çalışmaları kısaca derleyecek olursak: Mevcut yazında konuyu irdeleyen birçok tez çalışması bulunmaktadır. Bunlardan biri Gür (2011) tarafından gerçekleştirilmiştir. Gür (2011) tez çalışmasında nitelikli işgücünün rekabet gücünün artırılmasındaki önemini ele almıştır. Türkiye'de mevcut işgücünün eğitim yapısı üzerinde durmuş ve işgücüne nitelik kazandırmadaki yetersiz yönlere değinmiştir. Saha çalışmasında elde edilen veriler ışığında rekabet gücünün artırılmasında nitelikli işgücü ve eğitimin önemli etkenler olduğunu ortaya çıkarmıştır. Çokal (2021), kadınların işgücü piyasasına katılımını artırmada İŞKUR'un uyguladığı istihdam politikalarını TRB1 bölgesinde inceleyen tez çalışmasında, İŞKUR tarafından yürütülen politikaların kadın işgücünün mesleki gelişimine ve istihdam edilebilirliğine katkısının olumlu yönde olduğunu belirtmiştir. Uygulanan politikaların bölgenin işgücü niteliklerine göre çeşitlendirilmesinin istihdam artışı için yararlı olacağı sonucunu çıkarmıştır. Ayaz (2022), Türkiye'de genç işsizliği ve genç işsizliğine yönelik uygulanmakta olan işgücü politikalarının incelendiği tez çalışmasında, Sivas ili özelinde İŞKUR tarafından düzenlenen istihdam garantili kurs katılımcılarının istihdamda kalma

süreleri ve etkileyici faktörler üzerine betimsel istatistiksel analiz gerçekleştirmiştir. Araştırmanın sonucunda kadın katılımcıların erkeklere göre daha kısa sürede istihdamda kaldığını, gençlerin yetişkinlere ve yükseköğretim mezunlarının diğer eğitim seviyesi mezunlarına göre daha kısa süre istihdamda kaldığını ortaya çıkarmıştır. Kılıç (2022), seçili ülkeler üzerinde Endüstri 4.0'ın işgücü ve istihdam ile ilişkisini tespit etmek ve Endüstri 4.0 farkındalığının değerlendirilmesi amacıyla yaptığı tez çalışmasında seçili ülkelerde görev alan 24 katılımcıyla yarı yapılandırılmış görüşme gerçekleştirmiştir. Elde edilen görüşlere göre teknolojik gelişme ile istihdam şeklinin de değişeceği, yaşanan gelişmelerle birlikte birçok iş kolunun yok olurken aynı zamanda ortaya yeni iş kollarının çıkacağı yönünde görüş belirtilmiştir. Çalışma sonucunda mevcut işgücünün değişen koşullara uyum sağlayabilmesi için günümüzden itibaren gerekli niteliklere sahip olması yönünde adımlar atılması gerekliliğinin önemi vurgulanmıştır. Düzçay (2024), eğitim ve işgücü piyasalarının uyumu ile Türkiye'de işgücü piyasası uyumsuzlukları ve teknoloji kullanımını inceleyen tez çalışmasında bireylerin eğitimleri, becerileri, iş gereksinimleri uyumsuzlukları ve teknolojik yeterliliğinin eğitimle ilişkisi araştırılmıştır. Bireylerin işleri için gerekenden az ya da fazla eğitime sahip olması durumunun yetersiz ya da aşırı eğitimsizliğe yol açtığı, beceri uyumsuzluğunun eğitimin kalitesi ile ilişkili olduğu belirtilmiştir. Eğitimin işgücü piyasası ihtiyaçlarına uyumuna yönelik politikalara gereklilik duyulduğu ve işgücü piyasasının şekillenmesinde teknolojinin önemi vurgulanmıştır.

Lisansüstü tez çalışmalarının yanı sıra ilgili yazında birçok makale bulunmaktadır. Bunlardan biri Şahin (2011)'e ait çalışmadır. Şahin (2011) Türkiye'de işsizlik sorununa yönelik yaptığı çalışmada, işgücü piyasasının yapısal özelliklerini veriler üzerinden değerlendirmiştir. İşsizlik sorununun çözümü için uygulanan politikalarda sadece işsizliğe odaklanılmayıp işgücüne nitelik kazandırmanın da gerekli olduğu belirtilmiştir. Ekonomik büyümenin istihdamı artırması için aktif istihdam politikalarının ve hukuksal düzenlemelerin önemine vurgu yapılmıştır. Gürsel ve Uysal (2012) ise Türkiye'de 2000-2010 yılları arasında işgücü dinamiklerini inceledikleri çalışmalarında işgücü piyasası genel eğilimlerinden bahsetmiş ve istihdam, işgücü, işsizlik, kadın istihdamı, kayıt dışılık ve tarım dışı istihdam konularını incelemişlerdir. İstihdam artışı sağlayabilmek ve işsizlik sorunuyla mücadele için yapılması gerekli görülen politika önerilerinde bulunmuşlardır. Korkmaz (2012), Türkiye'de kadın işgücünün, işgücüne katılım oranını etkileyen etmenlerin ele alındığı bu çalışmada, işgücüne katılımının Türkiye'de olduğu gibi dünya genelinde de düşük olduğu belirtilmiştir. Bunun başlıca nedeni olarak kadın işgücüne katılma oranının düşük olması gösterilmiştir. Kadın işgücüne katılma oranının düşük olmasının sebepleri; medeni durum, kadının eğitim

seviyesi ve evli olan kadınlarda eşin eğitim seviyesi, toplumsal roller, çocuk sayısı, kadın istihdamını artırmaya yönelik politikaların yetersizliği olarak sıralanmıştır. Kadın işgücüne katılımında kırsal ve kent ayrımı yapılarak işgücüne katılımı etkileyen etmenlerin farklı sonuçlar doğurduğu ortaya konulmuştur. Kadının işgücüne katılım oranının yeni politikalarla birlikte artış gösterdiği belirtilmiştir. Şentürk (2015)'ün, Türkiye'de işgücü piyasası ve istihdam yapısını incelediği çalışmasında Türkiye'de son on yılda nüfusun artmasıyla beraber işgücü piyasasında işgücü göstergelerinin değişime uğradığını ve bu durumun işgücü piyasası yapısında sorunlara yol açtığını belirtmiştir. Çalışmada yapılan korelasyon analizinde eğitim düzeyi ile kayıt dışılık arasında ters yönde güçlü, istihdam oranı ile aynı yönde güçlü bir ilişki tespit edilmiştir. Acar (2016), Türkiye ekonomisinin 1980 sonrasında yaşadığı yapısal dönüşümlerin işgücü piyasasına etkilerini incelemiş ve işgücüne katılım oranı, kayıt dışılık, işsizlik konuları veriler dâhilinde yorumlanmıştır. İşgücü piyasasının demografik fırsat penceresinden yararlanması için kadın istihdamının artırılması, nitelikli eleman temini için eğitim sisteminde düzenleme yapılması ve kayıt dışılığın azaltılması için yeni düzenlemelerin yapılması yönünde önerilerde bulunmuştur. Cerev ve Yenihan (2017), işgücü piyasası içinde Elazığ ilinin durumunu belirlemek amacıyla yaptıkları çalışmada, Elazığ ili istihdam oranının Türkiye ortalamasıyla aynı olduğunu, işsizlik oranının ise Türkiye ortalamasından daha düşük seviyede olduğunu belirtmişlerdir. İlde işgücü piyasalarının seyrinin pozitif yönde ilerlediğini tespit etmişlerdir. Bu olumlu gidişatin devamlılığı için kadın istihdamının ve eğitim seviyesinin artırılmasına yönelik politikalar yapılmasının ve uygulanmasının bölge açısından önemli olduğu vurgusunu yapmışlardır. Etçi ve Karagöl (2019), Türkiye'de istihdam ve işsizlik olgularını 2000-2018 yılları arasındaki istatistik veriler ışığında inceleyen bu çalışmada, Türkiye'de söz konusu yıllarda artan işsizlik oranının nedenleri araştırılmıştır. İşgücüne katılma oranındaki artışın kadınların işgücüne katılmasındaki artıştan kaynaklanabileceğini fakat bu durumun tek başına işsizliği artırmayacağını belirtmiştir. Kadınların işgücüne katılımının artırılması gereğinin üzerinde durmuştur. İşgücüne katılımdaki artışın üretime de yansıtacağını ve üretimdeki artışın işsizlik sorununun azalmasına katkı sağlayacağı belirtilmiştir. İşsizliğin azaltılması için aktif istihdam politikalarının önemi vurgulanmıştır. Çelik (2020), sosyal güvenliğin işgücüne katılım oranını ne yönde etkilediğini tespit edebilmek için yaptığı çalışmada 12 OECD ülkesi üzerinde belli bir dönem için veri seçerek bir analiz yapmıştır. Bu çalışmada özellikle emeklilik yaşının yükseltilmesi ve sosyal sigortadan yararlanabilme şartlarının ağırlaştırılmasından sonra önceki dönemlere göre işgücüne katılımda artış yaşandığı gözlemlenmiştir. Böylelikle sosyal sigortadan yararlanabilme ve işgücüne katılım arasında

kuvvetli bir ilişki olduğu, işgücüne katılımda sosyal güvenliğin olumsuz bir etki yaratabileceği belirtilmiştir. Karadaş (2021), yüksek eğitim seviyesine sahip işgücünün ekonomiye olan katkısını araştırmak amacıyla yaptığı çalışmada; gelişmiş ülkelerden bazıları seçilerek 2000-2019 yılları arasındaki dönem için eğitim seviyesinin ekonomik büyümeye etkisi panel ARDL yöntemi ile incelenmiştir. Çalışma sonucunda yüksek düzey eğitimin ekonomik büyümeye olumsuz etkisi tespit edilirken, temel ve orta düzey eğitimin ekonomik büyümeye olumlu etkisi olduğu tespit edilmiştir. Söz konusu ülkelerde işsizliği azaltmak için yükseköğretime yapılan yatırımların azaltılıp buraya kullanılacak kaynakların aramalı üreten sektörlerle aktarılmasının bu sektörlerde istihdam artışı sağlayacağı ve böylelikle işsizliğin azaltılabileceği vurgulanmıştır. Öcal (2021), işgücü piyasasında toplumsal cinsiyet eşitsizliğini Türkiye açısından incelediği çalışmada, Türkiye'de kadının işgücü piyasasındaki yeri değerlendirilmiştir. İşgücü, istihdam, ücret ve çocuk bakımı yönünden kadına yüklenen toplumsal rol paralelinde eşitsizliklerin söz konusu olduğu ortaya konulmuştur. Kadının işgücüne katılımını artırmaya yönelik politikaların artırılmasının önemi vurgulanmıştır. Eğitim seviyesindeki artışın kadının çalışma hayatına katılmasına olumlu bakış açısı kazandırdığı, bundan dolayı bireylerin tümüne toplumsal cinsiyet rollerine dayalı ayrımın ortadan kaldırılmasına yönelik eğitim verilmesinin önemi belirtilmiştir. Gönülaçan ve Karcı (2022), Türkiye'de işgücü piyasasındaki farklılıkları bölgesel açıdan inceleyen çalışmalarında, Türkiye'de bölgeler arası farklılığın yoğun olarak görüldüğü kanısına varılmıştır. Aktif işgücü, işsizlik ve işgücüne katılma oranları, kadın istihdam oranı, net göç hızı mekânsal analiz yöntemi kullanılarak incelenmiş ve benzer özellikte olan bölgelerin kümelenmiş olduğu saptanmıştır. İşgücü piyasasına yönelik oluşturulacak politikaların bölgesel farklılıkları göz önüne alınarak oluşturulmasının önemine dikkat çekmişlerdir. Halike ve Direk (2023), dünyada ve belirli ülkelerde nüfus yapısı ve işgücünün gelişimini inceleyen çalışmada ülkelerin işgücü piyasasındaki yerleri belirlenerek işgücü potansiyelinden doğru yararlanılması amaçlanmıştır. Elde edilen sonuçlar rehberliğinde işsizliğin azaltılması için eğitim ve istihdam arasındaki ilişkinin sağlıklı kurulması gerekliliği vurgusu yapılmıştır. Türkiye'de ve dünyada işsizlik sorununun azaltılmasına yönelik önerilerde bulunulmuştur. Gücenmez (2023), Türkiye'de dijital gelişimin işgücü piyasasına etkilerini ve bu etkilerin gelir dağılımıyla ilişkisini tespit edebilmek amacıyla yaptığı çalışmada, dijital gelişimin beraberinde gelen teknolojik gelişmelerin işgücü piyasalarının durumunu istihdam edilme şekillerinin değişimi şeklinde etkileyeceğini belirtmiştir. Teknolojiye uyum sağlama ve bu yönden nitelikli işgücü oluşturabilme yeteneği istihdam olanağını artıracakken tam tersine uyum sağlayamayan mesleklerde işsizliğin ortaya

çıkabileceğini belirtmiştir. Bu durumda nitelik sahibi olamayan işgücünün gelir dağılımı eşitsizliğinden en fazla etkilenenler olacağını vurgulamıştır. Olcay ve Uysal (2023), bilgi toplumuna dönüşüm sürecinin Türkiye'deki istihdam edilme şeklini nasıl etkileyeceğini ortaya çıkartabilmek ve gerekli önlemleri tespit etmek için yapılan çalışmada, Türkiye'deki ekonomik yapı, nüfus özellikleri, işgücünün nitelikleri, istihdam sorunları ve eğitim sisteminin bu yapılara etkisi ele alınmıştır. Çalışma sonucunda Türkiye'de gerçekleşen dönüşüm sürecinin tüketim yönünü daha çok etkilediği, işgücü, istihdam ve işsizlik üzerinde etkisinin istenilen düzeyde olmadığı sonucuna varılmıştır. Bu nedenle dönüşüm yaygınlaşmaya başlayınca birçok alanda nitelikli işgücü talebinin artacağı ve çalışanlarda işlerini kaybetme ihtimalinin ortaya çıkacağına ulaşılmıştır. Tokatlıoğlu ve Öztürk (2023), Türkiye işgücü piyasasının Beveridge eğrisi aracılığı ile 2005-2022 dönemi için yapısal analizinin yapıldığı çalışmada, Türkiye'de söz konusu zaman diliminde eşleşme etkinliğinin azaldığı ve bu durumun histeri etkisini güçlendirerek friksiyonel işsizlikten ortaya çıkan doğal işsizlik oranını artırdığı tespit edilmiştir. Türkiye'de açık işlerin nitelik gerektiren işlerden oluşması, diğer yandan niteliksiz işgücünün işsizliğin asıl sebebi olması nedeniyle eşleşme etkinlik parametresi düşmekte ve bu durumun uyumsuzluğun artmasına neden olduğu belirtilmiştir. Yapısal reformlar ve esnekliği artıracak uygulamaların özellikle krizlere dirençli bir yapının oluşturulmasındaki önemi vurgulanmıştır. Köleoğlu (2024), potansiyel işgücünde bulunmayan bireylerin işgücünde olmamasının nedenlerini tespit edebilmek için TÜİK veri tabanından alınan verilerle multinomial lojistik regresyon analizi yapmıştır. Çalışmada işgücünde olamama sebepleri olarak üç grup incelenmiştir. Bu gruplar; eğitim-öğretimde olma, emekli olma ve çalışamaz durumda olma şeklinde sıralanmıştır. Çalışmada elde edilen verilerin sonucunda erkeklerde emekli olanların işgücüne katılma ihtimalinin eğitim ve öğretim içinde olanlara göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Gökbayrak ve Çalışır (2024), gelecekteki istihdam ihtiyaçlarına uyumlu nitelikli işgücü ve beceri geliştirmeye yönelik özgün bir model bulmak amacıyla yaptıkları çalışmada, dijital gelişim süreciyle beraber artan nitelikli işgücü ihtiyacı ve işgücündeki beceri eksikliği ele alınmıştır. Türkiye'de dijitalleşme süreci ile istihdamda yaşanabilecek sorunun çözümünde İsviçre mesleki eğitim sistemi modelinin uygun bir örnek olacağını belirtmişlerdir. Karatepe ve Türkmen (2025), kadının işgücü piyasasındaki mevcut durumunu inceleyen bu çalışmada dünya genelinde ve Türkiye'de kadın işgücüne katılım oranı ve kadın istihdam oranının erkek işgücüne katılım oranı ve erkek istihdam oranından düşük olduğunu belirtmişlerdir. Kadın istihdamındaki düşük kalmasının nedenleri iş arama esnasında karşılaşılan cinsiyet eşitsizliği, kadına yüklenen toplumsal roller olarak sıralanmıştır. Çalışmada kullanılan veriler ışığında

Türkiye'deki kadın işgücüne katılım ve istihdam oranlarının dünya ortalamasından daha düşük olduğu tespit edilmiş ve kadın işsizlik oranlarının erkek işsizlik oranlarına göre daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

İlgili literatürde kurumlar tarafından gerçekleştirilen işgücü eğilimi analizleri de raporlar şeklinde yerini almıştır. Mesela Marmara Üniversitesi (2017), İstanbul'da istihdam eğilimlerinin belirlenmesine yönelik bir rapor yayınlamıştır. Çalışmada İstanbul bölgesinin işgücü yapısı ayrıntılı olarak analiz edilmiştir. İstihdam, işgücü ve işsizlik verileri Türkiye geneli ve Düzey 1 bölgeleri olarak karşılaştırmalı olarak incelenmiştir. İstanbul'da işgücünün sektörel dağılımı, eğitim seviyesi ve yaş gruplarına göre dağılımı incelenmiştir. Veri zarflama yöntemi kullanılarak İstanbul'daki işgücü etkinliğinin düzey 2 bölgelerinden etkinliği %100 olan 4 bölgeden biri olduğu saptanmıştır. İstanbul'daki işgücünün geleceği hakkında öngörülerde bulunulmuştur. Bu raporların en önemlilerinden biri İŞKUR tarafından kent bazında yazılan işgücü raporlarıdır. Türkiye İş Kurumu (2023), Amasya ili için İşgücü Piyasası Araştırması Raporu yayınlamıştır. İlgili rapor Amasya ilindeki işgücünün eğitim ve niteliklerinin belirlenmesi, işgücü arzının ve işgücü talebinin arasındaki farkların giderilmesi ve istihdamın artırılıp işsizliğin azaltılmasına yönelik politikalar geliştirmek ve işgücü ihtiyaçlarının belirlenmesi için hazırlanmıştır. Çalışmada Amasya'daki işsizliğin sebebinin genel olarak meslek sahibi olmamaktan kaynaklandığı ve bazı sektörlerde ise nitelikli işçi bulunamaması sorunu olduğu belirtilmiştir.

Yukarıda değinilen tüm araştırmalarda görüldüğü üzere, işgücü dinamikleri ve istihdam eğilimlerine ilişkin çalışmaların büyük bölümü ülke ölçeğinde ya da şehir düzeyinde gerçekleştirilmektedir. Oysa Merzifon gibi, üretim kapasitesi yüksek, bölgesel ekonomide önemli bir yükü taşıyan ancak idari olarak şehir statüsünde bulunmadığından akademik araştırmalarda yeterince ele alınmayan ve istatistiksel verileri sınırlı olan büyük ilçeler bulunmaktadır. Bu tez çalışması, literatürdeki bu boşluğu doldurmayı amaçlayarak Merzifon özelinde işgücü dinamiklerini, istihdam yapısını ve sektörel işgücü eğilimlerini ayrıntılı biçimde incelemektedir. Bu yönüyle araştırma, yalnızca Merzifon'un ekonomik yapısına ışık tutmakla kalmamakta; aynı zamanda literatürdeki “büyük fakat veri görünürlüğü düşük ilçelerin” ekonomik analizine yönelik metodolojik bir örnek sunarak ilgili yazına anlamlı bir katkı sağlamaktadır.

4.2. Merzifon Saha Çalışması

4.2.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Amasya iline bağlı olan Merzifon, bir şehir statüsünde olmamasına rağmen, sanayi ve üretim faaliyetleriyle bölge ekonomisinde önemli bir yere sahiptir. Şehir statüsünde olmamasına bağlı olarak çeşitli dezavantajlara sahiptir. Bu dezavantajların başında, Merzifon'un ekonomik, sosyal ve toplumsal araştırmalarda yeterince ele alınmaması ve bilimsel çalışmaların odağı haline gelememesi yer almaktadır. Bu durum, üretim hacmi yüksek bu ilçenin kalkınma potansiyelinin tam anlamıyla değerlendirilememesine ve karar alma süreçlerinde yeterince temsil edilememesine neden olmaktadır. Bu bağlamda, Merzifon ilçesini odak noktası haline getiren bu çalışma, üretim hacmi yüksek bu ilçenin “mevcut işgücü dinamiklerini ve istihdam yapısını” ortaya koymayı amaç edinmektedir. İşgücü niteliklerini belirleyen dinamiklerin bilinmesinin yanı sıra gelecekteki işgücü ihtiyacının ortaya koyulması hedeflenmektedir. Merzifon özelinde gerçekleştirilen analiz ile bu çalışma, yerel işgücü dinamiklerini daha iyi anlamaya, istihdam politikalarını geliştirmeye ve bölgesel kalkınma stratejileri oluşturmaya yönelik önemli bir katkı sağlayacaktır.

4.2.2. Araştırmanın Kapsamı ve Yöntemi

Merzifon'un işgücü, istihdam koşulları ve sektörel bazda ihtiyacının belirlenmesine yönelik yapılan bu çalışma, Merzifon ilçesinde faaliyette bulunan 15 ve üzeri çalışana sahip firmaların belirlenmesiyle gerçekleştirilmiştir. Merzifon'da faaliyet gösteren firmaların listesi, Merzifon Ticaret ve Sanayi Odası'ndan temin edilmiştir. Bu listeden hareketle, Merzifon'da 15 ve üzeri çalışanı olan 144 firma tespit edilmiş ve araştırmanın evreni bu şekilde oluşturulmuştur. Dolayısıyla araştırmanın evreni, Merzifon'da faaliyet gösteren ve 15 ve üzeri çalışan sayısına sahip 144 firmadan oluşmaktadır.

Bu çalışmada nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Nicel araştırma yöntemi, mevcut durum ve olgular hakkında sayısal değerlerle objektif ve sistematik bir şekilde bilgi sağlamak amacıyla ölçme ve gözleme dayanan, tekrarlanabilir bir süreci kapsayan araştırmalardır (Garip, 2023:4). Sayısal veya ampirik yöntem olarak da isimlendirilen bu kavram, pozitivist paradigma kapsamında nesnel ve genellenebilir bilgilere ulaşmak amacıyla yapılan araştırmalar olarak da tanımlanır. 20. yüzyılın başında fen bilimlerinde kullanılan araştırma ve veri toplama usullerinin, henüz şekillenmekte olan sosyal bilimlere uyarlanmasıyla ortaya çıkan bu usul, bilimin değer yargılarından arınmış halini ön plana çıkarmaktadır. Nicel

araştırmalarda verilerin analizinde, verileri spesifik olarak gruplandırmak ve analiz etmek için istatistiksel ve matematiksel modellerden yararlanılır. Bu sürecin sonucunda elde edilen bulguların objektif, tarafsız ve kişisel çıkarımlardan uzak olması amaçlanır (Altun, 2014:373; Bekman, 2022:248).

Örneklem seçimi için tabakalı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Tabakalı örnekleme, evrendeki alt grupların belirlenip, bu grupların evrende temsil edildiği oranlarla örnekleme de temsil edilmesini sağlayan bir örneklem seçme yöntemidir. Bu yöntemde evren, kendi içinde homojen alt tabakalara (gruplara) ayrılarak örneklem seçimi yapılır. Tabakalı örnekleme yöntemi ile her bir tabakanın evrende sahip olduğu oranda temsil edilmesi, alt grupların temsilini de garanti altına almaktadır. Ayrıca tabakalı örnekleme yöntemi, örneklemin standart hatasını azaltmada önemli bir avantaja sahiptir (Özen ve Gül, 2007). Tabakalardan örneklem seçimi, orantılı ve orantısız örnekleme olmak üzere iki şekilde yapılabilir. Orantılı örneklem seçiminde, her bir tabakanın örneklem içindeki büyüklüğü, o tabakanın evren içindeki büyüklüğü ile orantılı olacak şekilde belirlenir. Bu sayede örneklemin evreni daha net temsil etmesi mümkün olmaktadır (Garip, 2023; Yıldız, 2017).

Bu çalışmada örnekleme belirlemek için, evreni oluşturan 144 firma faaliyet kollarına göre kategorize edilmiştir. On beş ve üzeri çalışan sayısına sahip firmalar, faaliyet gösterdikleri alanlara göre ayrılarak 13 farklı faaliyet kolu oluşturulmuştur. Söz konusu faaliyet kolları şunlardır:

Eğitim,

Elektrik, Gaz, Buhar ve İklimlendirme Üretimi ve Dağıtım,

Finans ve Sigorta Faaliyetleri,

İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri,

İmalat,

İnsan Sağlığı ve Sosyal Hizmet Faaliyetleri,

Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri,

Madencilik ve Taş Ocakçılığı,

Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler,

Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık,

Ulaştırma ve Depolama,

İnşaat,

Toptan ve Perakende Ticaret; Motorlu Kara Taşıtlarının ve Motosikletlerin Onarımı.

Belirlenen faaliyet kollarının evrendeki temsil oranı dikkate alınarak, tabakalı örnekleme yöntemi ile bu çalışmanın örneklem büyüklüğü 105 firma olarak belirlenmiştir. Bu

yöntemle, farklı sektörlerin ve firma büyüklüklerinin evrendeki dağılımlarına uygun, oransal olarak temsili hedeflenmiştir.

Nicel araştırmalarda temel veri toplama yöntemlerinden biri de ankettir. Kavramsal olarak anket, araştırma örnekleminde sistematik veri elde etmek amacıyla oluşturulan bir veri toplama aracıdır. Bu yöntem, bilginin toplanması istenen katılımcıların cevaplayacağı soru listelerinin önceden hazırlanması esasına dayanır. Anket, örnekleme yer alan katılımcıların araştırılan konuya ilişkin düşünce, eğilim, beklenti, tercih ve algılarını tanımlamak ve ölçmek için kullanılır.

Sosyal bilimlerdeki nicel araştırmalarda anketin yaygın şekilde uygulanmasının nedeni, bu yöntemin çok sayıda katılımcıdan kısa sürede geniş veri setleri elde edilmesine olanak sağlaması, geniş ölçekli örneklemlere ulaşarak verilerin güvenilirliğinin ve geçerliliğinin artırılmasına imkân vermesi ve hızlı geri dönüş alınabilmesi gibi avantajlara sahip olmasıdır. Anket yöntemi, mevcut kaynaklarda gerekli verilerin bulunmaması, bu verilerin yetersiz veya güncel olmaması ya da verilerin deney veya gözlem gibi diğer yollarla toplanamaması durumlarında daha çok tercih edilen temel bir yöntemdir.

Uygulama açısından anketler çeşitli şekillerde gerçekleştirilebilir; çevrimiçi anket, kâğıt anket gibi uygulama türleri bulunmaktadır. Nicel araştırma yöntemleri içinde güvenilirliğinin yüksek olması ve katılımcıların yanıtlamasına kolaylık sağlaması açısından yüz yüze anketler en çok tercih edilen yöntemlerden biridir. Bu yöntem, anket sona erene kadar araştırmacı ve katılımcı arasında etkileşim sağlaması yönüyle de kontrol edilebilir olmaktadır (Arıkan, 2018:98; Bekman, 2022:248; Garip, 2023; Küçükkambak ve Armağan, 2022:399).

Örneklem içinde bulunan 105 firma ile yüz yüze anket çalışması gerçekleştirilmesi hedeflenmiştir. Yüz yüze anket, katılımcılardan doğrudan, derinlemesine ve güvenilir veri toplamak için en etkili yöntemlerden biri olduğundan, bu çalışmada katılımcı firmalarla görüşmeler bu yöntemle yürütülmüştür.

Anket çalışmasına başlamadan önce tüm katılımcılara çalışma hakkında bilgi verilmiş, araştırmanın konusu ve önemi vurgulanmıştır. Çalışmaya katılımın gönüllülük ilkesine dayandığı belirtilerek, soruları yanıtlarken objektif ve içten olmaları istenmiştir.

Araştırmaya katılan firmalarda, anket sorularını yanıtlayacak katılımcıların seçimine özen gösterilmiştir. Katılımcılar; işletme sahibi veya ortağı, genel müdür, insan kaynakları müdürü/sorumlusu, muhasebe müdürü/sorumlusu gibi, işletmenin genel stratejisi, insan kaynakları uygulamaları ve finansal durumu hakkında üst düzey ve kapsamlı bilgiye sahip pozisyonlardan belirlenmiştir. Bu yaklaşımla, katılımcıların firma hakkındaki derin bilgi

birikiminden en verimli şekilde yararlanılması ve böylece elde edilecek bulguların güvenilirliğinin en üst düzeye çıkarılması hedeflenmiştir. Ankette kullanılan sorular, İŞKUR tarafından daha önce uygulanmış olan işgücü piyasası araştırması anket sorularından oluşturulmuştur. Çalışma kapsamı dışında kalan bazı sorular ankette çıkarılmış ve anket sorularının kullanım izni ilgili kurumlardan alınmıştır.

Çalışmanın evreni 144 firma olarak belirlenmiş olup tabakalı örnekleme yöntemi ile 105 firma örneklem olarak seçilmiştir. Örnekleme ulaşmak için 120 firma ile iletişime geçilmiş, bu firmalardan 21'i anket çalışmasına katılamayacağını belirtmiştir. 8 firma ile yapılan görüşmelerde çalışan sayılarının 15'in altında olduğu tespit edilmiştir. Yine bu çalışma kapsamında, evren içinde yer alan firmalardan ikisinin kapandığı, birinin ise faaliyetini durdurma kararı aldığı öğrenilmiştir. İletişime geçilen firmalardan 88 katılımcı firma ile yüz yüze anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Bu firmalardan 14'ünün, 15 ve üzeri çalışan şartını karşılamadığı tespit edilmiş ve yanıtları analiz dışı bırakılmıştır. Kalan 74 katılımcı firmanın anket yanıtları çalışmanın analizine dâhil edilmiştir. Söz konusu 74 firmadan; işgücü nitelikleri, eğitim durumu, mesleki yapı ve gelecekteki işgücü ihtiyaçlarına ilişkin veriler toplanmıştır.

4.2.3. Bulgular

Bu çalışmanın veri analizi , saha çalışması sonucu elde edilen veriler, soru sıralaması ve birbiriyle olan ilişkilerinin değerlendirilmesi ön planda tutularak yapılmıştır. Elde edilen veriler, yüzdesel dağılım ve frekans dağılımı olarak analiz edilmiştir. Birbiriyle bağlantılı olan sorular, tek bir tablo altında birleştirilerek veriler arasındaki ilişkiler ortaya konulmuştur. Böylelikle anket çalışması sonucunda elde edilen verilerin değerlendirilmesi ve karşılaştırılması sağlanmıştır. Saha çalışmasından elde edilen bulgular, 30.05.2025-08.12.2025 tarihleri arasındaki dönemde toplanmıştır.

Tablo 26'da, anket sorularını cevaplayan katılımcıların unvanları yer almaktadır. Elde edilen bilgilerin güvenilirliğini sağlamak, sonuçların anlamlı olmasını da beraberinde getirecektir. Bu açıdan, soru formunu cevaplayan katılımcının firma hakkındaki bilgi ve tecrübesi önem taşımaktadır. Yapılan anket çalışmasında yer alan katılımcıların unvan dağılımı şu şekildedir: 24 katılımcı insan kaynakları müdürü veya sorumlusu, 17 katılımcı işyeri sahibi ya da ortağı, 16 katılımcı genel müdür ya da işletme sorumlusu, 10 katılımcı muhasebe müdürü veya sorumlusu, 2 katılımcı üretim sorumlusu, kalan katılımcılar ise müdür ve sorumlu personel unvanına sahiptir.

Tablo 26. Katılımcı Firmalarda Soru Formunu Cevaplayanın Unvanı

Soru formunu cevaplayanın unvanı	Frekans	Yüzde	Kümülatif
Genel müdür/CEO/ İşletme Sorumlusu	16	21,6	21,6
İnsan Kaynakları Müdürü/ Sorumlusu	24	32,4	54,1
İşyeri Sahibi/Ortakları	17	23	77
Mağaza Sorumlusu	1	1,4	78,4
Muhasebe Müdürü/ Sorumlusu	10	13,5	91,9
Müdür	1	1,4	93,2
Okul Müdürü	1	1,4	94,6
Sorumlu Müdür	1	1,4	95,9
Sorumlu Personel	1	1,4	97,3
Üretim Sorumlusu	2	2,7	100
Toplam	74	100	

Tablo 27’de, ankete katılan firmaların faaliyet kollarına göre dağılımı yer almaktadır. Örneklem içinde yer alan Madencilik ve Taş Ocakçılığı, Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler ile Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık faaliyet kollarında bulunan firmalara erişilemediği için bu sektörlere ilişkin veri bulunmamaktadır. Finans ve Sigorta Faaliyetleri faaliyet kolunda ise, örneklem büyüklüğüne uygun sayıda firma ile görüşülmüş; ancak bu firmaların çalışan sayılarının 15’in altında olması nedeniyle toplanan anket verileri analiz dışı bırakılmıştır.

Araştırmanın evreni ve örneklemini içinde büyük bir paya sahip olması nedeniyle, en fazla firma imalat sektöründe yer almaktadır. Bu faaliyet kolunu, Toptan ve Perakende Ticaret; Motorlu Kara Taşıtlarının ve Motosikletlerin Onarımı faaliyet kolu izlemektedir.

Tablo 27. Katılımcı Firmaların Faaliyet Kollarına Göre Dağılımı

Faaliyet Kolu	Frekans	Yüzde	Kümülatif
Eğitim	1	1,4	1,4
Elektrik, Gaz, Buhar ve İklimlendirme Üretimi ve Dağıtımı	1	1,4	2,7
İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri	1	1,4	4,1
İmalat	43	58,1	62,2
İnsan Sağlığı ve Sosyal Hizmet Faaliyetleri	3	4,1	66,2
İnşaat	6	8,1	74,3
Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri	5	6,8	81,1
Toptan ve Perakende Ticaret; Motorlu Kara Taşıtlarının ve Motosikletlerin Onarımı	8	10,8	91,9
Ulaştırma ve Depolama	6	8,1	100
Toplam	74	100	

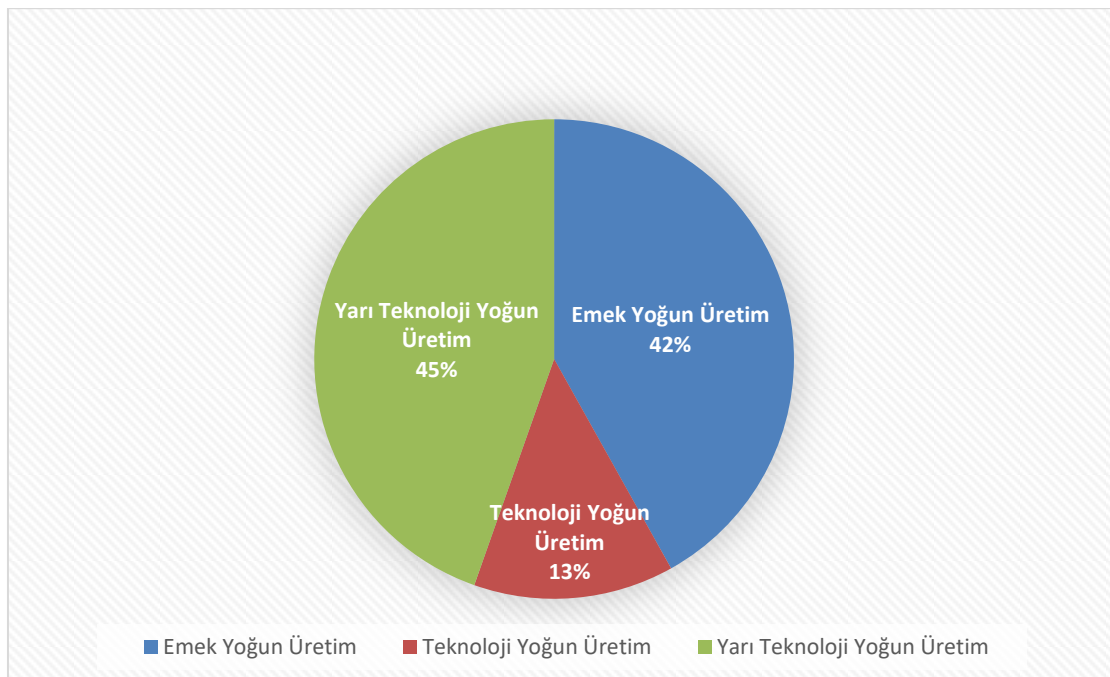
Tablo 28’de, katılımcıların işletme yapıları ve faaliyet sürelerine ilişkin veriler yer almaktadır. Buna göre; 29 firma anonim şirket, 42 firma limited şirket ve 3 firma ise şahıs şirketi yapısındadır. Firmaların faaliyet sürelerine bakıldığında ise, 50 firmanın 10 yıldan uzun süredir faaliyet gösterdiği görülmektedir.

Tablo 28. Katılımcı Firmaların Şirket Yapısı ve Faaliyet Süresi

İşletmenin Şirket Yapısı	İşletmenin Faaliyet Süresi			
	1 – 5 yıl	10 yıl üzeri	6 – 10 yıl	Toplam
Anonim Şirket	1	24	4	29
Limited Şirket	6	24	12	42
Şahıs Firması	0	2	1	3
Toplam	7	50	17	74

Şekil 24’te, katılımcı firmaların üretim teknolojilerine ilişkin yüzdelik dağılım yer almaktadır. Dağılıma göre; 31 firma emek yoğun, 33 firma yarı teknoloji yoğun ve 10 firma ise teknoloji yoğun üretim yapmaktadır. Katılımcı firmaların üretim teknolojileri incelendiğinde, en büyük payın yarı teknoloji yoğun üretimde olduğu görülmektedir.

Şekil 24. Katılımcı Firmaların Üretim Teknolojisi



Tablo 29’da, katılımcı firmaların işyeri bilgilerine ilişkin bulgular yer almaktadır. “İşyerinizde ihracat yapıyor mu?” sorusuna 34 işletme olumlu yanıt vermiştir. İhracat yapan bu firmalardan 29’u İmalat, 4’ü Toptan ve Perakende Ticaret; Motorlu Kara Taşıtlarının ve Motosikletlerin Onarımı, 1’i ise İnşaat faaliyet kolunda faaliyet göstermektedir. İhracat yapan firmaların hedef pazarları şu ülkelerden oluşmaktadır: Almanya, Arnavutluk, Azerbaycan, Birleşik Arap Emirlikleri, Bahreyn, Bulgaristan, Cezayir, Cibuti, Çek Cumhuriyeti, Fas, Fransa, Gürcistan, Hollanda, İngiltere, Irak, İran, İspanya, İsrail, İtalya, Ürdün, Kazakistan, Kenya, Kıbrıs, Libya, Litvanya, Lübnan, Macaristan, Malta, Mısır, Moğolistan, Moldova, Nijerya, Özbekistan, Peru, Polonya, Portekiz, Romanya, Rusya, Suriye, Suudi Arabistan, Şili, Tacikistan, Tanzanya, Tunus, Ukrayna, Umman, Yunanistan, Filistin, Kolombiya ve Senegal.

Merzifon ilçesinin ihracat yaptığı ülke yelpazesinin oldukça geniş olduğu görülmektedir. Bu durum, bölgenin işgücü potansiyelinin önemini de ortaya koymaktadır.

Katılımcı firmaların 46’sı Ar-Ge çalışması yaptığını belirtmiştir. Ar-Ge çalışması yapan firmaların 32’si İmalat faaliyet kolunda yer alırken; Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri, Toptan ve Perakende Ticaret; Motorlu Kara Taşıtlarının ve Motosikletlerin Onarımı ile Ulaştırma ve Depolama faaliyet kollarından 4’er firma, Elektrik, Gaz, Buhar ve İklimlendirme Üretimi ve Dağıtımı ile İnşaat faaliyet kollarından ise 1’er firma Ar-Ge faaliyeti gerçekleştirdiğini ifade etmiştir.

Vardiyalı çalışma sisteminin uygulanma durumu incelendiğinde; İmalat faaliyet kolunun büyük bir paya sahip olduğu ve Eğitim faaliyet kolu hariç tüm faaliyet kollarında bu sistemin uygulandığı belirtilmiştir. Toplamda 47 firmada vardiyalı çalışma mevcutken, 27 firmada bu sistemin bulunmadığı tespit edilmiştir.

Firmalardan 11’i kısmi zamanlı (part-time) eleman çalıştırdığını belirtmiştir. Bu firmaların 3’ü İmalat, 2’si Toptan ve Perakende Ticaret; Motorlu Kara Taşıtlarının ve Motosikletlerin Onarımı faaliyet kolundadır. İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri, İnşaat, Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri, İnsan Sağlığı ve Sosyal Hizmet Faaliyetleri ile Ulaştırma ve Depolama faaliyet kollarında ise birer firma kısmi zamanlı personel istihdam etmektedir. Kısmi zamanlı eleman çalıştırmayan firmalar, bunun nedenleri olarak daimi çalışana olan ihtiyaç, üretim sürecinin kesintisiz devam etmesi gerekliliği ve işe alınacak personele iş öğretme sürecinin uzun olmasını göstermiş; bu sebeplerle bu çalışma şeklini tercih etmediklerini ifade etmiştir.

12 firmanın uzaktan çalışma pozisyonunda personel istihdam ettiği görülmüştür. Uzaktan çalışmanın olduğu faaliyet kolları İmalat, Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri, Toptan ve Perakende Ticaret; Motorlu Kara Taşıtlarının ve Motosikletlerin

Onarımı ile Ulaştırma ve Depolamadır.

Firmalardan 21'i e-ticaret yoluyla mal veya hizmet satışı yapmaktadır. Bu firmaların faaliyet kollarına göre dağılımı şu şekildedir: İmalat faaliyet kolunda 14, Toptan ve Perakende Ticaret; Motorlu Kara Taşıtlarının ve Motosikletlerin Onarımı faaliyet kolunda 3 firma; İnşaat, İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri, Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri ile Ulaştırma ve Depolama faaliyet kollarında ise birer firma.

İşyerinde engelli personel istihdam eden firma sayısı 47'dir. Engelli personel istihdam etmeyen firma sayısı ise 27'dir. Engelli personel istihdam etmeyen firmalara bu durumun nedenleri sorulmuş ve alınan yanıtların çoğunluğu, yapılan işin engelli istihdamına uygun olmadığı yönündedir. Katılımcılar, uygun bir pozisyon açılması halinde engelli personel istihdam etmeyi değerlendirebileceklerini belirtmişlerdir.

Tablo 29. Katılımcı Firmaların İşyeri Bilgileri

İşyeri Bilgileri	Evet	Hayır	Toplam
İşyerinizde ihracat yapılıyor mu?	34	40	74
İşyerinizde ar-ge çalışması yapılıyor mu?	46	28	74
İşyerinizde vardiyalı çalışma yapılıyor mu?	47	27	74
İşyerinizde kısmi (part-time) çalışma yapılıyor mu?	11	63	74
İşyerinizde uzaktan çalışma yapılıyor mu?	12	62	74
İşyerinizde e-ticaret yoluyla mal ve hizmet satışı yapılıyor musunuz?	21	53	74
İşyerinizde engelli personel istihdam ediyor musunuz?	47	27	74

Katılımcı firmalara, "Gelecek bir yıl içinde ilçenizde planlanan bir yatırımınız var mı?" sorusu yöneltilmiştir. Katılımcılardan 36'sı Merzifon ilçesinde yatırım planladığını belirtirken, 38'i ise planlanmış bir yatırımlarının olmadığını ifade etmiştir.

Tablo 30'da, gelecek bir yıl içinde yatırım yapmayı planlayan firmaların yatırım

türleri yer almaktadır. Bu kapsamda; 15 firma sadece ilave (kapasite artırımı) yatırım, 4 firma sadece stratejik yatırım ve 2 firma sadece teknolojik yatırım planlamaktadır. Bunun yanı sıra, 2 firma hem ilave hem teknolojik, 5 firma ilave, teknolojik ve stratejik yatırım türlerinin hepsini, 1 firma ise hem teknolojik hem stratejik yatırım planladığını belirtmiştir.

Yatırım planı olmadığını belirten firmalar, ekonomik koşulları gerekçe gösterirken; yatırım planı olan firmalar da planlarını hayata geçirmek için uygun ekonomik şartların önemini vurgulamıştır. Yatırım türü fark etmeksizin, planlanan tüm yatırımların bölge ekonomisine doğrudan katkı sağlayacağı, aynı zamanda dolaylı yoldan ülke ekonomisini de olumlu etkileyeceği değerlendirilmektedir. Özellikle üretim potansiyelini artıracak yatırımların ilçe istihdamına da pozitif katkı sunacağı göz ardı edilmemelidir. Bu nedenle, yapılması planlanan yatırımların teşvik edilmesi ve desteklenmesi büyük önem taşımaktadır. Katılımcı Firmalara gelecek bir yıl içinde ilçenizde planlanan bir yatırımınız var mı sorusu sorulmuştur. Katılımcı 36 firma gelecek bir yıl içinde Merzifon ilçesinde yatırım planladığını belirtirken, 38 firma planlanan yatırımın olmadığını belirtmiştir.

Tablo 30. Katılımcı Firmaların Gelecek Bir Yıl İçinde Planladıkları Yatırım Türü

Yatırım Türü	Frekans	Yüzde	Kümülatif
	38	51,4	51,4
Diğer	7	9,5	60,8
İlave yatırım	15	20,3	81,1
İlave yatırım ve Teknolojik Yatırım	2	2,7	83,8
İlave yatırım, Teknolojik Yatırım ve Stratejik Yatırım	5	6,8	90,5
Stratejik Yatırım	4	5,4	95,9
Teknolojik Yatırım	2	2,7	98,6
Teknolojik Yatırım ve Stratejik Yatırım	1	1,4	100
Toplam	74	100	

Merzifon saha çalışmasına katılan firmalarda toplam 6.978 kişi istihdam edilmektedir. Bu istihdamın 4.548'ini erkek, 2.430'unu ise kadın çalışanlar oluşturmaktadır.

Tablo 31'de, katılımcı firmaların çalışan sayıları yer almaktadır. En fazla istihdama sahip faaliyet kolu, toplam 5.079 kişi ile İmalat'tır. Bu faaliyet kolunu İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri faaliyet kolu takip etmektedir. En az istihdama sahip faaliyet kolu ise Elektrik, Gaz, Buhar ve İklimlendirme Üretimi ve Dağıtım faaliyet koludur.

Tablo 31. Katılımcı Firmaların Çalışan Sayısı

Faaliyet Kolu	Çalışan Sayısı			
	15-50	50-100	100-200	200-708
Eğitim	1			
Elektrik, Gaz, Buhar ve İklimlendirme Üretimi ve Dağıtım	1			
İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri				1
İmalat	17	10	11	5
İnsan Sağlığı ve Sosyal Hizmet Faaliyetleri	1	1	1	
İnşaat	5	1		
Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri	3	2		
Toptan ve Perakende Ticaret; Motorlu Kara Taşıtlarının ve Motosikletlerin Onarımı	6		2	
Ulaştırma ve Depolama	5	1		
Toplam	39	15	14	16

Tablo 32’de, katılımcı firma çalışanlarının ortalama yaş düzeyi, ortalama eğitim düzeyi ve işletmede ortalama çalışma sürelerine ilişkin veriler yer almaktadır.

Katılımcı firma personellerinin yaş dağılımı incelendiğinde; 69 katılımcı firmanın çalışanlarının büyük kısmının 25-34 ve 35-44 yaş gruplarından oluştuğu görülmektedir. Katılımcı firmalardan 5’inde ise ortalama yaşın 45 ve üzeri olduğu tespit edilmiştir.

Çalışanların ortalama eğitim seviyesine bakıldığında, 58 katılımcı firmada lise mezunu personelin çoğunluğu oluşturduğu görülmektedir. Katılımcı firmaların 37’sinde çalışanların ortalama çalışma süresi 3-7 yıl aralığındayken, 25 firmada ise 10 yıl ve üzeri personelin çoğunlukta olduğu belirlenmiştir.

Tablo 32. Katılımcı Firmaların Ortalama Yaş Düzeyi ve Eğitim Seviyesi

Çalışan Ortalama Eğitim Seviyesi		Çalışan Ortalama Çalışma Süresi		Çalışan Ortalama Yaş Düzeyi	
Eğitim Durumu	Frekans	Çalışma Süresi	Frekans	Yaş	Frekans
İlköğretim	4	3 ile 7 yıl arası	37	25-34	38
Lisans	3	3 yıldan az	12	35-44	31
Lise	58	7 yıldan fazla	25	45yaş ve üstü	5
Ortaöğretim	9				
Toplam	74	Toplam	74	Toplam	74

Tablo 33'te, "İşletmenizde herhangi bir kalite belgeniz var mı?" sorusuna verilen yanıtların dağılımı yer almaktadır. Katılımcı firmaların %68,9'u olumlu yanıt verirken, %25,7'si olumsuz yanıt vermiştir. Firmaların %5,4'ü ise kalite belgesi almak için çalışmaların devam ettiğini belirtmiştir.

Tablo 33. Katılımcı Firmaların Kalite Belgesi Olma Durumu

Yanıtlar	Frekans	Yüzde	Kümülatif
Alınması için çalışmalar devam ediyor	4	5,4	5,4
Evet	51	68,9	74,3
Hayır	19	25,7	100
Toplam	74	100	

Tablo 34'te, "Şu anda işyerinize herhangi bir yolla eleman arıyor musunuz?" sorusuna verilen yanıtlar ve talep edilen mesleklere ilişkin bulgular yer almaktadır. Katılımcı firmalardan 30'u eleman arayışı içinde olduğunu belirtirken, 44'ü ise böyle bir arayışlarının olmadığını ifade etmiştir.

Yapılan değerlendirmede, toplam 42 farklı meslek türünde 65 açık iş pozisyonu olduğu tespit edilmiştir. Bu pozisyonlarda istihdam edilmek istenen toplam kişi sayısı ise 197 olarak belirlenmiştir.

Firmalarda eleman aranılan meslekler incelendiğinde, CNC operatörü ve üretim işçisi meslekleri öne çıkmaktadır. Bu meslekleri bakım-onarım personeli, kurye ve kaynakçı meslekleri takip etmektedir.

Tablo 34. Eleman Aranılan Meslekler

Eleman Aranılan Meslek	Firma Sayısı	Eleman Aranılan Meslek	Firma Sayısı	Eleman Aranılan Meslek	Firma Sayısı
CNC Operatörü	5	Alan Operasyon Görevlisi	1	Makineci	1
Üretim İşçisi	5	Aşçı	1	Metal Enjeksiyon Ustası	1
Bakım- Onarım Personeli	4	Bilgisayar Kodlama Öğretmeni	1	Montaj Elemanı	1
Kurye	4	Boyacı	1	Mutfak Elemanı	1
Kaynakçı	3	Bulaşıkçı	1	Mühendis	1
Depo Personeli	2	Enjeksiyon Operatörü	1	Müzik Öğretmeni	1
Elektrik- Elektronik Teknikeri	2	İngilizce Öğretmeni	1	Sağlık Personeli	1
Emaye Operatörü	2	İnşaat Kalıpcısı	1	Saha Elemanı	1
Garson	2	İnşaat Sıvacısı	1	Satış Danışmanı	1
Kalıphane Operatörü	2	İstasyon Görevlisi	1	Seramik Ustası	1
Muhasebe Personeli	2	Kalite İşçisi	1	Tekniker	1
Temizlik Personeli	2	Kasiyer	1	Tel Ürünler Üretim İşçisi	1
Abkant Operatörü	1	Komi	1	Vasıfsız İşçi	1
Acil Ekip Personeli	1	Makine Operatörü	1	Veri Giriş Elemanı	1
Toplam	37		14		14

Tablo 35’te, açık iş pozisyonlarında talep edilen asgari eğitim düzeyine ilişkin bilgiler yer almaktadır. Herhangi bir eğitim düzeyi şartı aramayan işletme sayısı 21’dir. En çok talep edilen eğitim düzeyi ise meslek lisesi veya genel lise mezuniyetidir.

Burada önemli bir nokta, eleman aranılan pozisyon ile talep edilen eğitim düzeyi arasındaki ilişkidir. Firmaların eleman aradıkları pozisyon değiştiğinde, eğitim seviyesi tercihlerinin de değiştiği gözlemlenmektedir.

Tablo 35. Açık İş Pozisyonlarındaki Talep Edilen Asgari Eğitim Düzeyi

Talep Edilen Asgari Eğitim Düzeyi	Frekans
Herhangi bir eğitim düzeyi aramıyorum	21
Meslek lisesi, Genel lise	8
Lisans	5
Meslek lisesi, Meslek yüksekokulu	5
Meslek yüksekokulu	5
Genel lise	4
Lise altı	4
Meslek lisesi	4
Meslek lisesi, Genel lise, Meslek yüksekokulu	2
Meslek yüksekokulu, Lisans	2
Çıraklık, Meslek Lisesi	1
Çıraklık, Meslek Lisesi, Meslek yüksekokulu	1
Genel lise, Meslek yüksekokulu	1
Genel lise, Meslek yüksekokulu, Lisans	1
Lisans, Lisansüstü	1
Toplam	65

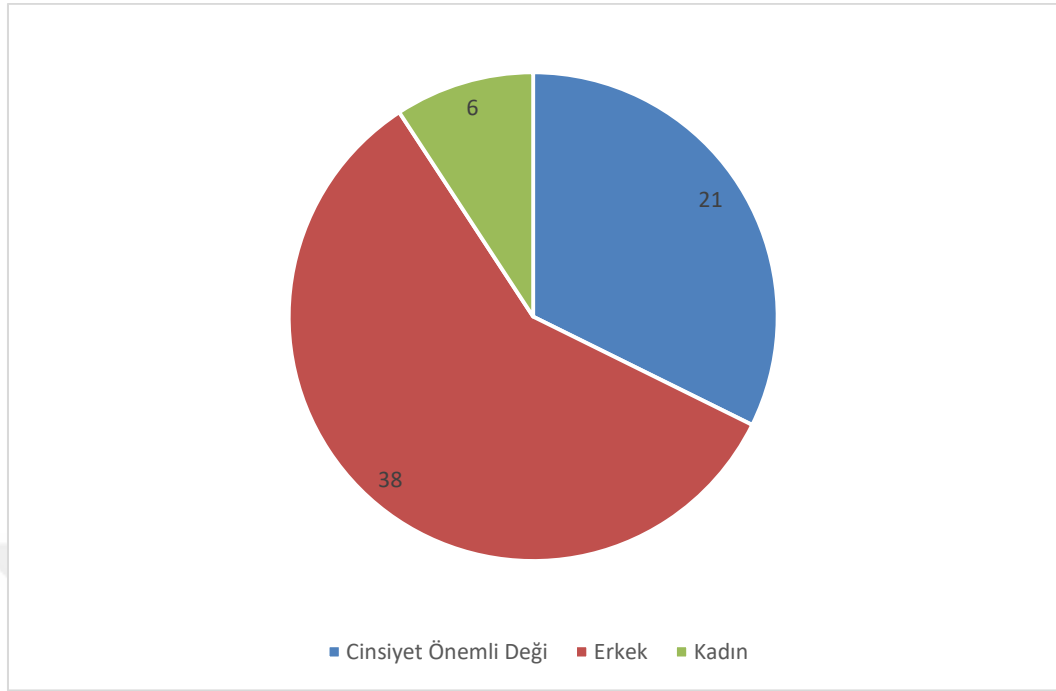
Tablo 36’da, açık iş pozisyonlarında talep edilen yaş kriterlerine ilişkin veriler bulunmaktadır. Bu pozisyonlar için en çok tercih edilen yaş grubunun 25-34 olduğu görülmektedir.

Tablo 36. Açık İş Pozisyonlarında Talep Edilen Yaş Kriteri

Açık İş Yaş Kriteri	Frekans
15-24	5
15-24, 25-34	2
15-24, 25-34, 35-44	4
25-34	28
25-34, 35-44	7
35-44	6
35-44, 45 Yaş ve üstü	1
45 Yaş ve üstü	1
Yaş Önemli Değil	11
Toplam	65

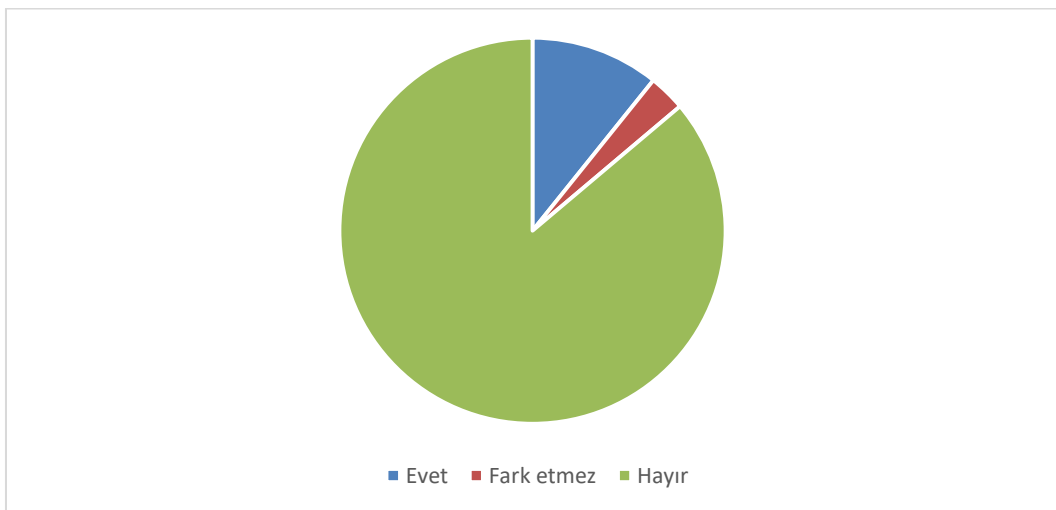
Şekil 25’te, açık iş pozisyonlarında tercih edilen cinsiyet dağılımına ilişkin veriler yer almaktadır. Katılımcı firmalardan 38’i açık pozisyonları için erkek personel, 21’i ise kadın personel istihdam etmeyi planladığını belirtmiştir. Diğer 6 firma ise söz konusu pozisyonların her iki cinsiyet için de uygun olduğunu ifade etmiştir.

Şekil 25. Açık İş Pozisyonlarındaki Tercih Edilen Cinsiyet Bilgileri



Şekil 26’da, açık iş pozisyonları için engelli personel istihdamına yönelik yaklaşımlar yer almaktadır. Katılımcı firmaların %86’sı, mevcut açık pozisyonlarda engelli personel çalıştırmayı planlamadıklarını belirtmiştir. Bu firmalara nedenleri sorulduğunda, açık pozisyonların engelli istihdamına uygun olmadığı yanıtını vermişlerdir. Ancak, uygun bir pozisyon açılması durumunda engelli personel istihdam edebileceklerini de ifade etmişlerdir.

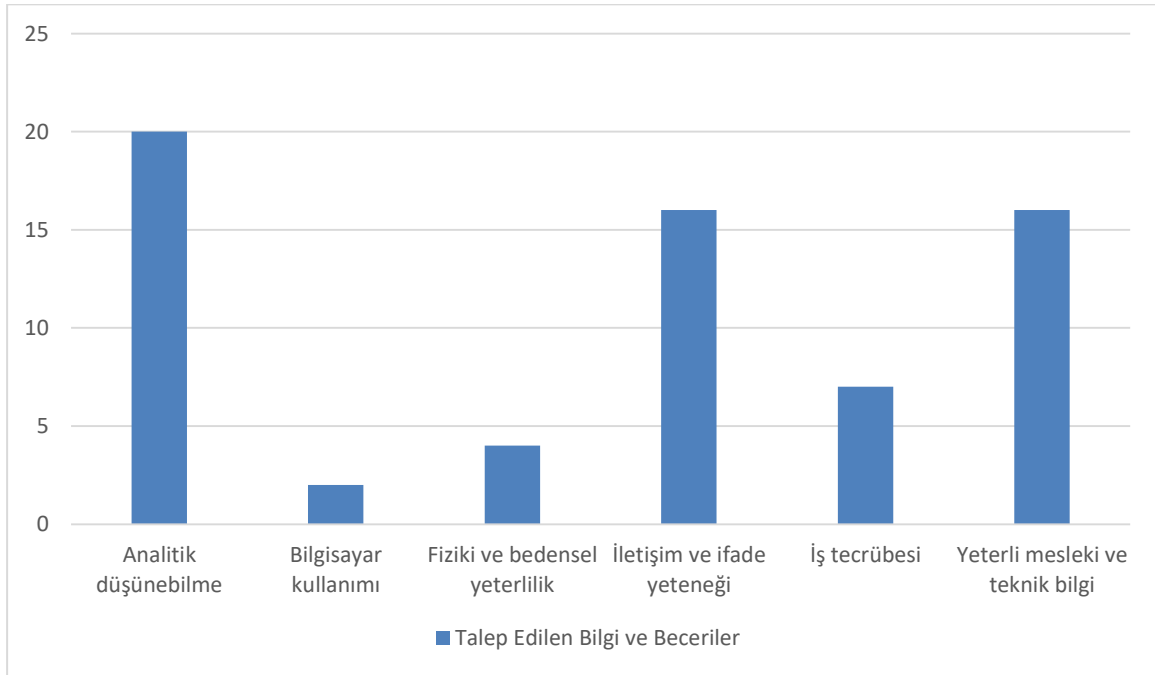
Şekil 26. Açık İş Engelli Personel Çalıştırma Durumu



Şekil 27’de, açık iş pozisyonlarında talep edilen bilgi ve becerilere ilişkin bulgular yer almaktadır. Katılımcı firmalar, personel istihdamında; analitik düşünme becerisi, iletişim ve ifade yeteneği ile yeterli mesleki ve teknik bilgiye sahip olma kriterlerini öncelikli olarak aradıklarını belirtmişlerdir.

Ayrıca, bazı meslekler için yeterli mesleki tecrübesi olmayan ancak gelişime açık, öğrenme yeteneği yüksek ve çalışma azmi bulunan kişilerin de ilgili firmalar tarafından yetiştirilebileceği ifade edilmiştir.

Şekil 27. Açık İş Pozisyonlarında Talep Edilen Bilgi ve Beceriler



Tablo 37’de, katılımcı firmaların açık iş pozisyonları için eleman arama yöntemlerine ilişkin veriler yer almaktadır. Katılımcı firmaların en çok tercih ettiği eleman arama yolu İŞKUR olmuştur. En çok tercih edilen ikinci yöntem internet ve sosyal medya iken, üçüncü sırada ise mevcut çalışanların referansı ile eleman arama gelmektedir.

Tablo 37. Katılımcı Firmaların Açık İş Eleman Arama Yolları

Açık İş Eleman Arama Yolları	Frekans
İŞKUR	23
İnternet-Sosyal Medya	16
Kendi Çalışanlarımız Aracılığı İle	11
Akraba-Eş Dost	8
Firmaya Başvuru	6
Gazete-İlan Vb.	1
Toplam	65

Tablo 38’de, gelecekte net istihdam artışı öngörülen mesleklere ilişkin veriler yer almaktadır. Katılımcı firmalara “Önümüzdeki bir yıl içinde net istihdamınızda artış düşünüyor musunuz?” sorusu yöneltilmiştir.

Soruya verilen yanıtlara göre; 30 firma istihdam artışı öngörürken, 29 firma artış beklemediğini, 15 firma ise bu konuda bir görüş bildirmediğini ifade etmiştir. İstihdam artışı öngörmeyen veya fikir beyan etmeyen firmalar, ekonomik şartların öngörülebilir olmaması nedeniyle öncelikli hedeflerinin mevcut istihdamı korumak olduğunu belirtmiştir.

Net istihdam artışı öngören firmaların, en fazla istihdam artışı bekledikleri mesleklerden başlıcaları tabloda yer almaktadır. Buna göre, en yüksek istihdam artışının makineci mesleğinde gerçekleşmesi beklenmektedir.

Tablo 38. Net İstihdam Artışı Olması Düşünülen Meslekler

Net İstihdam Artışı Olmasını Düşünülen Meslekler	Net Sayısal Artış
Makineci	125
Tel Ürünler Üretim İşçisi	30
Plastik Mamul Montaj İşçisi	30
Vasıfsız İşçi	25
Komi- Garson	24
Kurye	17
Kalite-Kontrol İşçisi	15
Bakım- Onarım Personeli	11
Kaynakçı	11

Tablo 39’da, gelecekte net istihdam azalışı öngörülen mesleklere ilişkin veriler yer almaktadır.

Katılımcı firmalardan yalnızca 2’si istihdamında azalış beklediğini belirtmiştir. 14 firma bu konuda bir öngöründe bulunmadığını ifade ederken, 58 firma ise istihdamında herhangi bir azalış beklemediğini bildirmiştir.

İstihdam azalışı bekleyen firmalara bunun nedeni sorulduğunda, başlıca gerekçe olarak ekonomik koşullar gösterilmiştir. Fikir beyan etmeyen firmalar da ekonomik belirsizliklerin işlerini olumsuz etkilediğini ve öncelikli hedeflerinin mevcut istihdamı korumak olduğunu vurgulamıştır.

Azalış beklenen meslekler ise büro personeli ve makineci olarak belirtilmiştir.

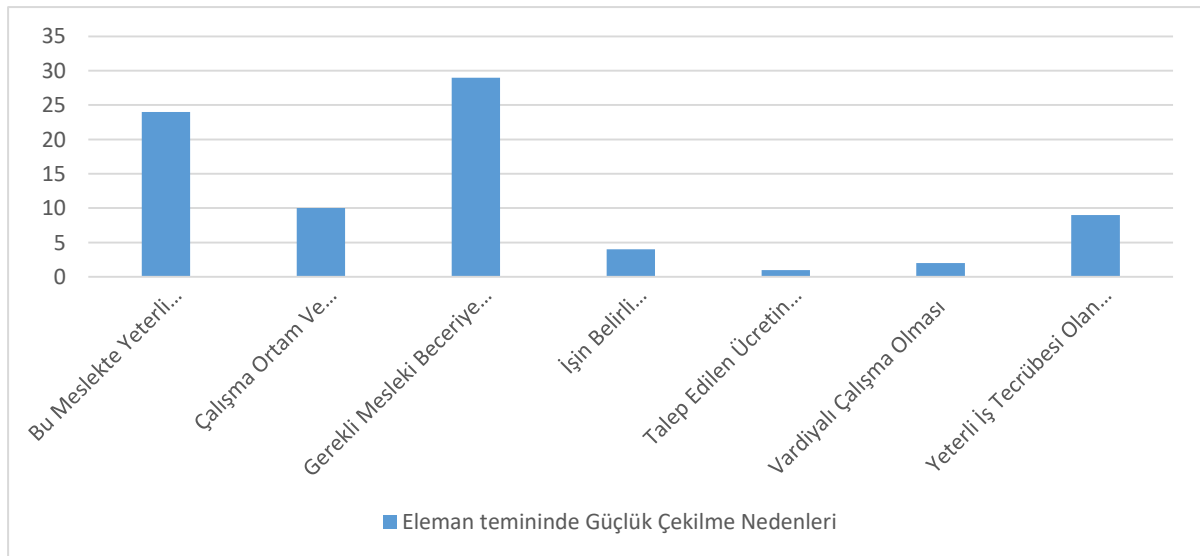
Tablo 39. Net İstihdam Azalışı Olacağı Düşünülen Meslekler

Yanıtlar	Frekans	Yüzde	Kümülatif
Evet	2	2,7	2,7
Fikrim yok	14	18,9	21,6
Hayır	58	78,4	100
Toplam	74	100	

Katılımcı firmalardan 45'i, son bir yıl içinde eleman temininde güçlük yaşadığını ifade etmiştir. Eleman temininde güçlük yaşanan başlıca meslekler şu şekilde sıralanmıştır: Alçı-Sıva İşçisi, Ambalaj Üretim İşçisi, Ar-Ge Personeli, Aşçı, Bahçe İşleri Personeli, Bakım Operatörü, Bakım-Onarım Personeli, Boyacı, Boyahane Operatörü, Bulaşıkçı, CAM Programcısı, CNC Operatörü, Demirci Ustası, Diyaliz Hekimi, Elektrik-Elektronik Teknikeri, Elektrikli Araç Danışmanı, Endüstri Mühendisi, Garson, Grafik Tasarımcı, Hamur Karma İşçisi, Hasta Bakım Personeli, İnşaat Ustası, Kalıpçı Ustası, Kalite Kontrol İşçisi, Kaplama Operatörü, Kaynakçı, Kepçe Operatörü, Kurye, Makine Operatörü, Makineci, Makine Mühendisi, Mavi Yaka Çalışanı, Muhasebe Personeli, Mutfak Şefi ve Mutfak Personeli, Plastik Enjeksiyon Üretim Elemanı, Sıvacı, Şarküteri Elemanı, Şoför, Sac İşleme İşçisi.

Şekil 28'de, eleman temininde güçlük çekilme nedenlerine ilişkin bulgular yer almaktadır. Eleman teminindeki en önemli güçlük, gerekli mesleki beceriye sahip eleman bulunamamasıdır. İkinci en yaygın neden ise ilgili mesleklerde yeterli sayıda başvuru olmamasıdır. Üçüncü sırada çalışma ortamı ve şartlarının adaylar tarafından beğenilmemesi yer almaktadır.

Şekil 28. Eleman Temininde Güçlük Çekilme Nedenleri



Katılımcı firmalara, gelecekte hangi mesleklerin öne çıkacağı sorusu yöneltilmiştir. Katılımcıların geleceğin meslekleri olarak gördükleri meslekler şu şekilde sıralanmıştır: Ar-Ge Personeli, Yazılım Mühendisi, Mekatronik Mühendisi, Makine Mühendisi, Kimya Mühendisi, Endüstri Mühendisi, Bilişim Teknolojileri (BT/IT) Personeli, E-Ticaret Uzmanı, Elektrikli Araç ve Batarya Bakım-Onarım Elemanı, CNC Operatörü, sosyal medya uzmanlığı alanındaki meslekler, Elektrofüzyon Kaynakçısı, Elektrik Teknikeri ve Eğitim Koçluğu. Ayrıca otomasyon ve yapay zekâ ile ilgili meslekler de gelecek vadeden alanlar olarak belirtilmiştir. Katılımcılar, teknolojik gelişmelerle birlikte ortaya çıkan mesleklerin gelecekte önem kazanacağını düşünürken; diğer yandan, giderek eleman temininde güçlük yaşanan Kaynakçı, İnşaat Kalıpcısı, Sıvacı, Demirci Ustası gibi el becerisine dayalı geleneksel mesleklerin de geleceğin kritik meslekleri arasında yer alacağı görüşünü ifade etmişlerdir.

Tablo 40'ta, katılımcı firmaların son bir yıl içinde dijital dönüşüm kapsamında gerçekleştirdiği ilerleme düzeyine ilişkin veriler bulunmaktadır. İlerleme kaydettiğini belirten 29 firma ile kısmen ilerleme kaydettiğini belirten 23 firmanın, dijital dönüşüm kapsamında gerçekleştirdiği başlıca faaliyetler şunlardır: mevcut araçların teknolojiye uygun hale getirilmesi, yeni yazılım programlarına geçiş, bulut bilişim ve yapay zekâ kullanımı, manuel işlemlerin dijital platforma taşınması, satış ve pazarlama faaliyetlerinin e-ticaret üzerinden yürütülmesi, ERP sistemine geçiş, öğrenci eğitiminin dijital ortamda verilmesi, elektronik etikete geçiş ve 3D yazıcı kullanımı.

İlerleme kaydedemediğini belirten 22 katılımcı firma ise, bu durumun başlıca nedenleri olarak mevcut piyasa ve ekonomik koşullar ile altyapı eksikliklerini göstermiştir. Diğer taraftan, dijital dönüşümü işletmesi için gerekli görmeyen veya hâlihazırda sistemi kurulu olup son bir yıl içinde bu alanda yeni bir faaliyette bulunmayan firmalar da ilerleme kaydedilmediğini ifade etmiştir.

Tablo 40. Katılımcı Firmaların Dijital Dönüşüm İlerleme Düzeyi

İlerleme Düzeyi	Frekans	Yüzde	Kümülatif
İlerleme Kaydedildi.	29	39,2	39,2
İlerleme Kaydedilmedi.	22	29,7	68,9
Kısmen İlerleme Kaydedildi.	23	31,1	100
Toplam	74	100	

Tablo 41'de, "Dijital dönüşümün işletmeniz için önemli mi?" sorusuna verilen yanıtların dağılımı yer almaktadır. Katılımcı firmaların 64'ü dijital dönüşümü önemli bulurken, 10'u önemli bulmadığını belirtmiştir. Dijital dönüşümü önemli bulmayan firmalar,

bunun nedenini işletmeleri için gerekli görmemeleri olarak açıklamıştır.

Tablo 41. İşletme İçin Dijital Dönüşümün Önemi

Yanıtlar	Frekans	Yüzde	Kümülatif
Evet	64	86,5	86,5
Hayır	10	13,5	100
Toplam	74	100	

Tablo 42’de, katılımcı firmaların dijital dönüşüm sürecinde önemli gördüğü becerilere ilişkin veriler yer almaktadır. Firmalara göre dijital dönüşümde en önemli beceri inovasyon/yenilikçiliktir. Bu beceriyi analitik düşünme/akıl yürütme ile içerik, ürün ve hizmet geliştirme becerileri takip etmektedir.

Tablo 42. Katılımcı Firmaların Dijital Dönüşümde Önemli Gördüğü Becerileri

Önemli Görülen Beceriler	Frekans	Yüzde	Kümülatif
	10	13,5	13,5
Analitik Düşünme/Akıl Yürütme	2	2,7	16,2
Dijital Okuryazarlık	2	2,7	18,9
İçerik, Ürün Ve Hizmet Geliştirme	6	8,1	27
İnovasyon/Yenilik	21	28,4	55,4
Koordinasyon Ve Zaman Yönetimi	7	9,5	64,9
Programlama Ve Planlama	9	12,2	77
Teknolojiyi Kullanma Becerisi	13	17,6	94,6
Veri Analizi	4	5,4	100
Toplam	74	100	

Katılımcı firmalara, "Dijital dönüşüm alanında çalışanınız var mı?" ve "Bu alanda eleman ihtiyacınız var mı?" soruları yöneltilmiştir. Katılımcıların 29'u bu alanda çalışan olmadığını belirtirken, 35'i dijital alanda personel istihdam ettiklerini ifade etmiştir. Dijital alanda personel istihdam eden 35 firmada görev yapan mesleklerden bazıları şunlardır: BT/IT Personeli, Bilgisayar Programcısı, Bilgisayar Mühendisi, BT Sistem Yönetim ve Destek Uzmanı, E-Ticaret Sorumlusu, Yazılım Geliştirme Uzmanı, Sosyal Medya Sorumlusu, Muhasebe Uzmanı, Elektrik-Elektronik Mühendisi, Ar-Ge Personeli, Bilgisayar Öğretmeni, CNC Operatörü, Yazılım Mühendisi ve Makine Mühendisi.

Dijital dönüşüm alanında çalışan ihtiyacı olan firma sayısı 16 iken, katılımcıların 48'i bu alanda ihtiyaçlarının olmadığını belirtmiştir. Dijital alanda çalışana ihtiyaç duyan katılımcı firmaların, eleman ihtiyacı duydukları meslekler ise şöyledir: Ar-Ge Personeli, Yazılım

Mühendisi, Endüstri Mühendisi, Bilgisayar Mühendisi, Bilgisayar Programcısı ve Muhasebe Elemanı.

Tablo 43'te, katılımcılara dijital dönüşümün istihdamı ne yönde etkilediğine dair görüşleri sorulmuştur. Katılımcıların büyük çoğunluğu, istihdamlarında herhangi bir değişiklik olmadığını belirtmiştir.

Tablo 43. Dijital Dönüşümün İstihdamı Etkileme Durumu

İstihdam Durumu	Frekans	Yüzde	Kümülatif
	10	13,5	13,5
Arttı	18	24,3	37,8
Azaldı	2	2,7	40,5
Değişmedi	44	59,5	100
Toplam	74	100	

Katılımcı firmalara, "Dijital dönüşüm ile birlikte sektörünüzde azalış yaşanacağı düşünülen meslekler nelerdir?" sorusu yöneltilmiştir. Katılımcı firmaların 16'sı bu konuda bir görüş bildirmediğini belirtirken, 22'si sektörlerinde azalması beklenen bir meslek olmadığını ifade etmiştir. Diğer katılımcılar ise azalması muhtemel meslekler olarak şu örnekleri vermiştir: büro sekreterliği, veri analisti, satış ve pazarlama elemanı, muhasebe personeli, fırıncılık, şube çalışanları, kasiyerlik ve kalifiye olmayan işgücü.

4.2.4. Merzifon Saha Çalışması Sonuçları

Merzifon saha çalışması ile hedeflenen örneklem büyüklüğü 105 firma olmasına rağmen, bu sayı 74 firma ile sınırlı kalmıştır. Söz konusu evreni oluşturan firma sayısı 144'tür. Örnekleme ulaşmak için 120 firma ile iletişime geçilmiş, bu firmalardan 21'i anket çalışmasına katılamayacağını belirtmiştir. 8 firma ile yapılan görüşmelerde çalışan sayılarının 15'in altında olduğu tespit edilmiştir. Yine bu çalışma kapsamında, evren içinde yer alan firmalardan ikisinin kapandığı, birinin ise faaliyetini durdurma kararı aldığı öğrenilmiştir. Toplam 88 firma ile yüz yüze anket çalışması yürütülmüş, ancak çalışan sayılarının 15'in altında kalması nedeniyle 14 firmanın verileri analiz dışı bırakılmıştır. Kalan 24 firma ile ise iletişim sağlanamamıştır.

Merzifon saha çalışması sonucunda, istihdam yapısı sektörel bazda incelendiğinde en fazla istihdama sahip faaliyet kolunun İmalat olduğu ortaya çıkmıştır. Bu faaliyet kolunu İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri faaliyet kolu takip etmektedir. Ancak, örneklem içinde yer alan Madencilik ve Taş Ocakçılığı, Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler ve Tarım,

Ormancılık ve Balıkçılık faaliyet kollarında bulunan firmalara ulaşamadığı için bu sektörlere ilişkin veri bulunmamaktadır. Finans ve Sigorta Faaliyetleri faaliyet kolunda ise, çalışan sayısının 15'in altında olması nedeniyle bu faaliyet koluna ilişkin veriler analiz dışı bırakılmıştır.

Saha çalışması sonucunda, faaliyet gösteren firmaların büyük kısmının 10 yıldan fazla süredir faaliyet gösterdiği tespit edilmiştir. Firmaların üretim teknolojileri incelendiğinde, büyük kısmının yarı teknoloji yoğun üretim şeklinde olduğu görülmektedir. Bu gruba yakın sayıda firma da emek yoğun üretim yapmaktadır. Bu durum, Merzifon'da üretim faaliyetleri yürütülürken teknolojiye dayanılmasının yanı sıra, emek faktörünün de üretimdeki önemini ortaya koymaktadır.

Katılımcı firmaların 46'sı Ar-Ge çalışması yaptığını belirtmiştir. Toplam 47 firmada vardiyalı çalışma sistemi mevcutken, 27 firmada bu sistemin bulunmadığı tespit edilmiştir. Firmalardan 11'i kısmi zamanlı (part-time) eleman çalıştırdığını ifade ederken, 12 firma uzaktan çalışma pozisyonunda personel istihdam ettiğini belirtmiştir. Firmalardan 21'i e-ticaret yoluyla mal veya hizmet satışı yapmaktadır. İşyerinde engelli personel istihdam eden firma sayısı ise 47'dir.

Merzifon saha verileri incelendiğinde, ihracat yapılan ülke çeşitliliği dikkat çekmektedir. Merzifon'dan 50'den fazla ülkeye ihracat yapılmaktadır. İhracat potansiyeli oldukça yüksek olan bu ilçenin üretim kapasitesine yönelik yapılacak yatırımların ülke ekonomisine katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir. Aynı zamanda, üretimde yaşanacak bir artışın ilçenin istihdam potansiyelini artırarak işsizlik sorununun çözümüne de katkı sunabileceği öngörülmektedir.

Çalışmada yer alan işletmelerin çalışan yapısı incelendiğinde, işletmelerin büyük kısmında ortalama yaş aralığının 25-34 ve 35-44 yaş gruplarından oluştuğu görülmektedir. Çalışanların ortalama eğitim seviyesine bakıldığında, 58 işletmede lise mezunu personelin çoğunluğu oluşturduğu tespit edilmiştir. Katılımcı firmaların 37'sinde çalışanların ortalama çalışma süresi 3-7 yıl aralığındayken, 25 firmada ise 10 yıl ve üzeri personelin çoğunlukta olduğu belirlenmiştir.

Katılımcı firmalardan 30'u eleman arayışı içinde olduğunu belirtmiştir. Merzifon'da 42 farklı meslek türünde 65 açık iş pozisyonu olduğu tespit edilmiş olup, bu pozisyonlarda toplam 197 kişinin istihdam edilmek istendiği belirlenmiştir. Firmalarda eleman aranılan meslekler incelendiğinde, CNC operatörü ve üretim işçisi meslekleri öne çıkmakta; bu meslekleri bakım-onarım personeli, kurye ve kaynakçı meslekleri takip etmektedir.

Açık iş pozisyonları için en çok tercih edilen yaş grubu 25-34'tür. Herhangi bir eğitim

düzeyi şartı aramayan işletme sayısı 21'dir. En sık talep edilen eğitim düzeyi ise meslek lisesi veya genel lise mezuniyetidir. Burada önemli bir nokta, eleman aranan pozisyon ile talep edilen eğitim düzeyi arasındaki ilişkidir. Firmaların eleman aradıkları pozisyon değiştikçe, eğitim seviyesi tercihlerinin de değiştiği gözlemlenmektedir.

Katılımcı firmalardan 38'i açık pozisyonları için erkek personel, 21'i ise kadın personel istihdam etmeyi planladığını belirtmiştir. Diğer 6 firma ise söz konusu pozisyonların her iki cinsiyet için de uygun olduğunu ifade etmiştir. Açık iş pozisyonlarındaki cinsiyet tercihleri incelendiğinde, erkek istihdamına yönelik talebin kadın istihdamına göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Katılımcı firmalar, personel istihdamında; analitik düşünme becerisi, iletişim ve ifade yeteneği ile yeterli mesleki ve teknik bilgiye sahip olma kriterlerini öncelikli olarak aradıklarını belirtmişlerdir. Ayrıca, bazı meslekler için yeterli mesleki tecrübesi olmayan ancak gelişime açık, öğrenme yeteneği yüksek ve çalışma azmi bulunan kişilerin de ilgili firmalar tarafından yetiştirilebileceği ifade edilmiştir.

Merzifon saha çalışması verilerine göre 47 işletme, son bir yıl içinde eleman temininde güçlük yaşadığını ifade etmiştir. Eleman temininde güçlük yaşanan başlıca meslekler şunlardır: Alçı-Sıva İşçisi, Ambalaj Üretim İşçisi, Ar-Ge Personeli, Aşçı, Bahçe İşleri Personeli, Bakım Operatörü, Bakım-Onarım Personeli, Boyacı, Boyahane Operatörü, Bulaşıkçı, CAM Programcısı, CNC Operatörü, Demirci Ustası, Diyaliz Hekimi, Elektrik-Elektronik Teknikeri, Elektrikli Araç Danışmanı, Endüstri Mühendisi, Garson, Grafik Tasarımcı, Hamur Karma İşçisi, Hasta Bakım Personeli, İnşaat Ustası, Kalıpçı Ustası, Kalite Kontrol İşçisi, Kaplama Operatörü, Kaynakçı, Kepçe Operatörü, Kurye, Makine Operatörü, Makineci, Makine Mühendisi, Mavi Yaka Çalışanı, Muhasebe Personeli, Mutfak Şefi ve Mutfak Personeli, Plastik Enjeksiyon Üretim Elemanı, Sıvacı, Şarküteri Elemanı, Şoför, Sac İşleme İşçisi.

Eleman temininde güçlük çekilmesinin en önemli nedeni, gerekli mesleki beceriye sahip eleman bulunamamasıdır. İkinci en yaygın neden ise ilgili mesleklerde yeterli sayıda başvuru olmamasıdır.

Katılımcı firmaların 16'sı, "Dijitalleşmenin sektördeki istihdamı azaltacağını düşünüyor musunuz?" sorusuna, sektörlerini nasıl etkileyeceği konusunda fikirlerinin olmadığını belirtirken; 22'si sektörlerinde azalması beklenen bir meslek olmadığını ifade etmiştir. Diğer katılımcılar ise büro sekreterliği, veri analisti, satış ve pazarlama elemanı, muhasebe personeli, fırıncılık, şube çalışanları ve kasiyerlik mesleklerinde azalış olacağını düşündüklerini belirtmiştir.

SONUÇ

İşgücü, ülkenin üretici konumunda olan nüfusu, yani çalışma isteğine ve yeteneğine sahip olan emek miktarıdır. Bireylerin çalışma tercihleri, ekonominin tümü için işgücü arzını belirlemektedir. İşgücü piyasasının dinamikleri; nüfus, teknoloji, eğitim ve göç gibi faktörlerden derinden etkilenmektedir. Demografik yapıdaki değişimler, yaşlanan nüfus veya genç nüfus oranları, işgücü arzını ve bağımlılık oranlarını doğrudan şekillendirmektedir.

Türkiye'nin işgücü piyasası, demografik yapıdan ekonomik dalgalanmalara, salgınlardan sektörel dönüşümlere kadar pek çok faktörden etkilenmektedir. Türkiye'de temel işgücü göstergeleri incelendiğinde, cinsiyete, eğitim seviyesine ve yaş aralığına bağlı olarak işsizlik oranları, işgücüne katılma ve istihdam oranlarının farklılık gösterdiği görülmektedir. Türkiye'de kadın istihdam ve işgücüne katılma oranları, erkek oranlarının altında seyretmektedir. Fakat son yıllarda kadın işgücüne katılımın ve istihdamının arttığı gözlemlenmektedir. Kadın işgücüne katılma oranları yıllar itibarıyla artış gösterse de, ülkemizde hâlen istenilen seviyede olmadığı görülmektedir. Kadın işgücüne katılım oranı 2004 yılında %23,3 iken, 2023 yılında %35,8 seviyesine ulaşmıştır. Bu durum, kadın istihdamının artırılmasına yönelik politikaların olumlu sonuç verdiğini, fakat istenilen seviyeye ulaşılması için bu politikaların yoğunlaştırılması gerektiğini ortaya koymaktadır.

Türkiye geneli işgücüne katılma ve istihdam oranları ile TR83 bölgesi karşılaştırıldığında, bu bölgede kadın işgücüne katılım ve istihdam oranlarının Türkiye geneline göre biraz daha yüksek olduğu sonucuna varılmaktadır. TR83 Bölgesi özelinde değerlendirildiğinde ise, kadınların işgücüne katılım oranlarının erkeklere kıyasla düşük seyrettiği ve eğitim seviyesi yükseldikçe istihdam olanaklarının arttığı gözlemlenmiştir. Bölgenin demografik yapısı incelendiğinde ise genç nüfus oranının azaldığı, buna karşılık yaşlı nüfus oranının arttığı dikkat çekmektedir.

Merzifon'da istihdam yapısı incelendiğinde, SGK'dan alınan 4a, 4b ve 4c kapsamındaki verilere göre erkek istihdamının kadın istihdamının neredeyse iki katı olduğu görülmektedir. Nitekim benzer bir sonuç Merzifon saha çalışmasında da ortaya çıkmıştır. Merzifon'da katılımcı firmaların toplam istihdamı 6.978 kişi olup, bunun 4.548'i erkek, 2.430'u ise kadındır. Böylelikle, kadın istihdamının erkek istihdamının yarısından biraz fazla olduğu ve iki cinsiyet arasındaki istihdam farkının belirgin olduğu görülmektedir. Kadın istihdamını artırmak için, bu yönde uygulanacak politikaların sektörel açık iş pozisyonları ve aranan kriterler göz önünde bulundurularak oluşturulması, verilecek kurs ve eğitimlerin bu alanlara yönelik planlanması etkili olacaktır. Çünkü görüşülen firmaların birçoğunda

mesleklerle ilgili genel yaklaşım cinsiyet temelli değil, mesleği icra yeteneğine dayalıdır. Önceden erkek istihdamının yoğun olduğu mesleklerde artık kadın istihdamının da görünür olduğu katılımcı firmalar tarafından dile getirilmiştir.

Merzifon'da yapılan saha çalışması sonucunda, istihdamın sektörel dağılımı incelendiğinde en fazla istihdamın İmalat faaliyet kolunda gerçekleştiği görülmektedir. İmalat sektöründe 3.216 erkek ve 1.863 kadın çalışan bulunmaktadır. Bu sektörü İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri faaliyet kolu takip etmektedir. İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri faaliyet kolunda 370 erkek ve 210 kadın istihdam edilmektedir. Eğitim faaliyet kolunda kadın istihdamı erkek istihdamının üzerinde yer alırken, kalan diğer faaliyet kollarında erkek istihdamının daha yüksek olduğu görülmektedir. En düşük kadın istihdamının İnşaat ile Ulaştırma ve Depolama faaliyet kollarında gerçekleştiği tespit edilmiştir.

İstihdamın ortalama yaş durumu ve eğitim seviyesi incelendiğinde; Eğitim faaliyet kolunda istihdam edilenlerin lisans mezunu olduğu ve ortalama yaş aralığının 25-34 olduğu sonucuna varılmıştır. Elektrik, Gaz, Buhar ve İklimlendirme Üretimi ve Dağıtım faaliyet kolunda istihdam 25-34 yaş aralığında ve lise mezunuyken; İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri faaliyet kolunda yine istihdamın 25-34 yaş aralığında ve eğitim düzeyinin lise olduğu belirlenmiştir. İmalat faaliyet kolunda ise, firmaların 23'ünde istihdamın ortalama yaş aralığı 35-44 iken, 18'inde 25-34 yaş arasındadır. İki firmada ise çalışanların ortalama yaş aralığının 45 ve üzeri olduğu ortaya çıkmıştır. İmalat faaliyet kolundaki 35 firmada, istihdamın büyük kısmı lise mezunlarından oluşurken; bir firma lisans, iki firma ilköğretim ve beş firma ortaöğretim mezunu çalışanlarının çoğunlukta olduğunu belirtmiştir. İnsan Sağlığı ve Sosyal Hizmet Faaliyetleri faaliyet kolunda istihdamın yaş aralığı 25-34 ve 35-44 iken, ortalama eğitim düzeyi lise ve lisans seviyesindedir. İnşaat faaliyet kolunda 25-34, 35-44 ve 45 üstü yaş aralıklarında istihdam söz konusu olup, çalışanların eğitim seviyesinin ortaöğretim ve lise düzeyinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri faaliyet kolunda istihdam çoğunlukla 25-34 yaş aralığında olmakla birlikte, 35-44 ve 45 yaş üstü çalışanların çoğunlukta olduğu firmalar da bulunmaktadır. Bu faaliyet kolunda ortalama eğitim seviyesi bazı firmalarda ilköğretim, diğerlerinde ise lise düzeyi olarak belirtilmiştir. Toptan ve Perakende Ticaret; Motorlu Kara Taşıtlarının ve Motosikletlerin Onarımı faaliyet kolunda istihdamın ortalama yaş düzeyi 25-34 ve 35-44 olarak belirlenmiş olup, ortalama eğitim seviyesi lise düzeyindedir. Ulaştırma ve Depolama faaliyet kolunda istihdamın ortalama yaş aralığı büyük çoğunlukla 25-34 iken, bazı firmalarda 35-44 ve 45 yaş üstü olarak belirlenmiştir. Bu faaliyet kolunda yer alan firmaların ortalama eğitim düzeyi bazılarında lise, bazılarında ise ortaöğretim mezunu şeklindedir. Tüm veriler

değerlendirildiğinde, istihdam yapısının büyük kısmının 25-34 yaş aralığında ve lise eğitim düzeyine sahip olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır. Bu durum, incelenen faaliyet kollarındaki istihdamın dinamik bir yapıda olduğunu göstermektedir.

Merzifon'da açık iş pozisyonları için firmaların genel olarak en çok talep ettiği öncelikli beceri analitik düşünme yeteneği olurken, bunu iletişim ve ifade yeteneği ile yeterli mesleki ve teknik bilgiye sahip olma izlemektedir. Özellikle iş arayan kişilerin kendilerini bu alanlarda geliştirmeleri, istihdam edilme şanslarını artıracaktır. Burada önemli bir husus dikkat çekmektedir: Yapılan saha araştırmasında, bazı meslek gruplarında mesleki bilgi ön planda tutulurken, bunlar dışındaki tüm mesleklerde analitik düşünme yeteneği en çok tercih edilme nedenidir. Çünkü firmalar, analitik düşünebilen, kendini ifade edebilen ve öğrenmeye açık olan kişilere gerekli eğitimi vererek onları meslek sahibi yapabileceklerini belirtmişlerdir. Firmalar tarafından en çok dile getirilen şikâyet, genç neslin çalışma motivasyonunun düşük, öğrenme isteğinin az, ücret beklentilerinin yüksek olması ve işi kolayca bırakma eğilimidir. Gençlerin istihdamda kalmama nedenleri ve genç işsizliği düşünüldüğünde, bu sorunun kök nedenlerinin araştırılması gereken başka bir konu olarak ön plana çıkmaktadır.

Eleman temininde güçlük çekilen meslekler ve bu güçlüğü nedenleri incelendiğinde, en önemli nedenin gerekli mesleki beceriye sahip eleman bulunamaması olduğu görülmektedir.

İkinci en yaygın neden ise ilgili meslekte yeterli başvuru olmamasıdır. Katılımcı firmalar teknik bilgi ve beceri gerektiren mesleklerde eleman temininde güçlük yaşadıklarını belirtirken, bazen açık pozisyonlarına hiç başvuru olmadığını da ifade etmişlerdir. İlerleyen zamanlarda bu mesleklerdeki açığın daha da artacağı düşünülmektedir. İşsizliğin yoğun hissedildiği, iş arayanların iş bulamadığı bir dönemde bile, işverenlerin bazı mesleklerde işçi bulamaması, beceri uyumsuzluğu sorununa işaret etmektedir. Beceri uyumsuzluğu, işgücünün sahip olduğu niteliklerin, işverenlerin aradıkları niteliklerle uyuşmaması durumudur. Bu durum, bireylerin işverenin aradığı niteliklerden fazlasına sahip olması ya da aranan niteliklere hiç sahip olmamasını ifade etmektedir. Türkiye işgücü piyasasında da karşılaşılan beceri uyumsuzluğu, kişilerin aldıkları eğitim ile kazandıkları niteliklerin, işgücü piyasasındaki işlerle eşleşememesi sorunu olarak ortaya çıkmaktadır. Bu durum işsizlik olgusunu ortaya çıkarırken, diğer yandan ekonomik üretkenliği de olumsuz etkilemektedir (Elkatmış, 2021:109; Hatipoğlu, 2016:10; Özkır, 2025:285; Sulak ve Duymuş, 2022:928).

Bu sorunun çözümüne yönelik olarak, kısa vadede meslek edindirme kurslarının işgücü talebine göre belirlenmesi bir çözüm olarak düşünülebilir. Ancak diğer taraftan,

işgücü arzı ve talebinin beklentilerinin detaylı bir şekilde analiz edilerek uzun vadeli politikalar oluşturulması, işgücü arzının talep şartlarına uygun hale getirilmesi, işsizliğin azaltılması ve istihdamın artırılması açısından kritik önem taşımaktadır.

Merzifon saha verileri sonucunda, İmalat, İnşaat ve Toptan ve Perakende Ticaret; Motorlu Kara Taşıtlarının ve Motosikletlerin Onarımı faaliyet kollarında ihracat yapıldığı belirlenmiştir. En çok ihracat yapılan faaliyet kolu İmalat'tır. Merzifon'dan dünyanın dört bir yanındaki 50'den fazla ülkeye ihracat gerçekleştirilmektedir. Bu durum, ilçenin üretim potansiyelinin büyüklüğünü göstermektedir. Katılımcı firmaların 36'sı gelecek bir yıl içinde yatırım planı olduğunu belirtmiştir. Bazı firmalar gerekli izinleri beklediklerini, bazıları ise ekonomik koşullara bağlı olarak yatırımlarını hayata geçirebileceklerini ifade etmiştir. Potansiyeli oldukça yüksek olan bu ilçede, planlanan yatırımların desteklenmesi ve bu sayede yatırımların gerçekleştirilebilmesi, ilçedeki istihdamın ve ihracat miktarının artmasına önemli katkı sağlayacaktır.

Merzifon saha çalışması ile ilçedeki istihdam olanakları ve sektörel ihtiyaçlar ortaya konulurken, diğer yandan ilçenin üretim potansiyelinin büyüklüğü gözler önüne serilmiştir. İlçenin retim potansiyelini artırmak için yapılacak destekler, bir yandan istihdama katkı sağlarken diğer yandan ihracat potansiyelinin artırılması yoluyla tüm ekonomiye katkıda bulunacaktır. İlçe bazında yapılacak çalışmaların bölge işgücüne ışık tutmasının yanı sıra, elde edilen verilerin ekonomik politika önerilerine katkısı oldukça değerlidir. Bu sebeple, ilçe bazında yapılacak diğer çalışmaların da literatüre önemli katkılar sunacağı açıktır.

KAYNAKÇA

- Acar, E. Ö. (2016). Türkiye'de yapısal dönüşüm ve işgücü piyasaları üzerine bir inceleme. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25, 53-72.
- Akgün, I., Akgün, A. A., Demires Özkul, B., Erkut, G., Ekizler, H., Turgut, S. H., & Zeybek, Ö. (2017). *İstanbul'da istihdam eğilimlerinin belirlenmesi*. Marmara Üniversitesi Yayınevi. <https://www.istka.org.tr/media/131784/istanbul-da-istihdam-egilimlerinin-belirlenmesi-marmara-itu.pdf>
- Akın, F. (2018). Ekonomilerin en önemli problemi olan işsizlik neden çözilemiyor?. *İş ve Hayat*, 4(7), 82-99.
- Akbıyık, N. (1995). *Gelişen ülkelerde eğitim istihdam ilişkileri* [Doktora tezi, İstanbul Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Altun, F. (2014). Nitel ve nicel yöntemleri kullanan araştırmacıların empatik eğilimleri ve işlevsel olmayan tutumları arasındaki farklılıklar. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 181(181), 371–386.
- Amasya Valiliği. (2025). *Merzifon*. Erişim tarihi: 3 Ekim 2025. <http://www.amasya.gov.tr/merzifon>
- Aren, S. (1960). *İstihdam, para ve iktisadi politika*. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi.
- Arıkan, R. (2018). Anket yöntemi üzerinde bir değerlendirme. *Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(1), 97–159.
- Arslan, E., ve Solak, A. (2020). Meslek gruplarına göre açık iş ve işsizlik karşılaştırması: 2007-2018 dönemi incelemesi. *Balkan Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(18), 11-21.
- Aydın, N., ve Gökçen, A. (2012). *Türkiye'de işsizlik olgusu ve çözümüne ilişkin politikaların etkinliği* [Yayımlanmamış doktora tezi]. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ayaz, M. (2022). *Türkiye'de genç işsizlik sorunu ile mücadelede aktif işgücü piyasası politikaları: Sivas ili örneği* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Sivas Cumhuriyet Üniversitesi.
- Bağcı, E. (2020). *Türkiye'de işsizlik sorunu ve istihdam politikaları*. Der Kitabevi.
- Bayar, Y. (2019). İşgücü piyasası düzenlemeleri ile işsizlik arasındaki etkileşim: OECD ülkeleri örneği. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 8(21), 10-22.
- Bayrakdar, S., ve İncekara, A. (2013). Türkiye'nin genç işsizlik profili. *Çalışma İlişkileri*

- Dergisi*, 4(1), 15-38.
- Bekman, M. (2022). Halkla ilişkiler uygulamalarında nicel araştırma yöntemi: İlişkisel tarama modeli. *Meriç Uluslararası Sosyal ve Stratejik Araştırmalar Dergisi*, 6(16), 238–258.
- Biçerli, M. K. (2019). *Çalışma ekonomisi* (11. baskı). Beta Basım Yayım.
- Borjas, G. J. (2015). *Çalışma ekonomisi* (E. Ceylan, Çev.). Dora Yayıncılık. (Orijinal eser 2013 yılında yayımlandı).
- Buyruk, H. (2018). Gelişen teknolojiler, değişen işgücü nitelikleri ve eğitim. *OPUS International Journal of Society Researches*, 8(14), 599-632. <https://doi.org/10.26466/opus.404223>
- Cerev, G., ve Yenihan, B. (2017). İşgücü piyasası temel kavramları doğrultusunda Elazığ ili işgücü piyasasının mevcut durumu ve analizi. *Fırat Üniversitesi Harput Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 77-90.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2025). *Ulusal istihdam stratejisi (2025-2028)*. <https://www.csgeb.gov.tr/Media/t0bomvck/ulusal-istihdam-stratejisi-2025-2028.pdf>
- Çelik, A. (2020). Sosyal güvenliğin işgücüne katılma oranına etkisi. *Journal of Social Policy Conferences*, 79, 107–128.
- Çetin, F. (2023). *İşgücü piyasası araştırması Amasya ili 2023 yılı sonuç raporu*. Amasya Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü. <https://media.iskur.gov.tr/88083/amasya.pdf>
- Çoban, O. (2009). *Makro iktisat*. Gazi Kitabevi.
- Çokal, D. A. (2021). *Kadın işgücünün işgücü piyasasına katılımında İŞKUR'un rolü TRBI bölgesi örneği* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Munzur Üniversitesi.
- Dornbusch, R., Fischer, S., & Startz, R. (2016). *Makro iktisat* (S. Ak, Çev.). Literatür Yayıncılık. (Orijinal eser 2014 yılında yayımlandı).
- Düzçay, D. P. (2024). *Aligning education and labor markets: Understanding labor market mismatches and technology use in Türkiye* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Orta Doğu Teknik Üniversitesi.
- Eğilmez, M. (2014). *Örneklerle kolay ekonomi* (25. baskı). Remzi Kitabevi.
- EIGE. (2019). *Gender statistics and indicators*. European Institute for Gender Equality. 3 Ekim 2025 tarihinde erişilmiştir. <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/tools-methods/gender-statistics-indicators>
- Elkatmış, A. (2021, Aralık). İnşaat sektöründe beceri uyumsuzluğu ve Beveridge eğrisi [Bildiri özeti]. 1. Uluslararası Rahva Teknik ve Sosyal Araştırmalar Kongresi Bildiri

Kitabı (s. 105).

- Etçi, H., ve Karagöl, V. (2019). Türkiye’de istihdam ve işsizlik: 2000-2018. *Munzur Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(14), 58-75.
- Fernando, J. (2023, 29 Ağustos). *What is the participation rate?*. Investopedia. 3 Ekim 2025 tarihinde erişilmiştir. <https://www.investopedia.com/terms/p/participationrate.asp>
- Garip, S. (2023). Sosyal bilimlerde nicel araştırma geleneği üzerine kuramsal bir inceleme. *International Journal of Social Science Research*, 12(1), 1–19.
- Gemicioğlu, S., ve Şahin, H. (2023). Türkiye işgücü piyasasında kalıcı işsizlik. *İktisat Politikası Araştırmaları Dergisi*, 10(1), 181-211.
- Gerşil, G. S., ve Temel, H. Y. (2015). Türkiye’de işgücü piyasaları açısından göç olgusu. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 3(4), 121-144.
- Gökbayrak, Ş., ve Çalışır, Y. C. (2024). Geleceğin istihdam gereksinimlerine uyumlu nitelikli işgücü ihtiyacı ve beceri geliştirme modelleri. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(2), 245-257.
- Gönülaçan, A., ve Karcı, R. (2022). Türkiye işgücü piyasasının bölgesel farkları: Mekansal ekonometri analizi. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(1), 1–21.
- Gücenmez, T. (2023). Türkiye’de dijital dönüşümün iş gücü piyasalarına etkisi ve gelir dağılımı ilişkisi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(3), 995-1005.
- Gür, A. (2011). *Rekabet gücünün artırılmasında nitelikli işgücü ihtiyacı ve mesleki eğitim* [Yayımlanmamış doktora tezi]. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Güran, T. (2019). *İktisat tarihi*. Der Yayınları.
- Gürsel, S., ve Uysel, G. (2012). Türkiye’de işgücü piyasası dinamikleri ve yapısal sorunlar. *TISK Akademi*, 7(14), 12-33.
- Halike, Z., ve Direk, M. (2023). Dünyada ve belli başlı ülkelerde nüfus ve işgücü gelişiminin incelenmesi. *Eurasian Journal of Agricultural Economics*, 3(1), 34-45.
- Handel, M. J. (2024). Labor shortages: What is the problem? *Intereconomics*, 59(3). <https://www.intereconomics.eu/contents/year/2024/number/3/article/labor-shortages-what-is-the-problem.html>
- Hatipoğlu, L. (2016). *Avrupa Birliği’nde beceri uyumsuzluğu olgusuna yaklaşım perspektifinde Türkiye İş Kurumu için öneriler* [Uzmanlık Tezi]. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü.
- Işık, V. (2016). Türkiye’de genç işsizliği ve genç nüfusta atalet. *Hak İş Uluslararası Emek ve*

- Toplum Dergisi*, 5(11), 130-145.
- İŞKUR. (2025). *İşsizlik ödeneği*. Türkiye İş Kurumu. 1 Ekim 2025 tarihinde erişilmiştir. <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/issizlik-sigortasi/issizlik-odeneği/>
- Karadaş, H. A. (2021). Yüksek eğitim seviyesine sahip işgücü ekonomiye katkı yapar mı? Gelişmiş ülkeler üzerine bir analiz. *Kesit Akademi Dergisi*, 7(28), 433-450.
- Karatepe, S. G., ve Türkmen, S. M. A. (2025). İstatistiklerle kadın işgücü görünümü. *International Journal of Social and Humanities Sciences Research (JSHSR)*, 12(115), 183–192.
- Kenton, W. (2025, 28 Eylül). *Göçün tanımı, nedenleri ve ekonomik etkileri*. Investopedia. Erişim tarihi: 28 Ekim 2024, <https://www.investopedia.com/terms/e/emigration.asp>
- Kılıç, C. (2022). *Endüstri 4.0'ın işgücü ve istihdam ile ilişkisi: Seçilmiş ülkeler üzerine niteliksel bir analiz* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Koca, D. (2021). Türkiye'de işgücü piyasasının boyutları ve Covid-19 döneminin işgücü piyasasına etkileri. *Sosyal Çalışma Dergisi*, 4(2), 69-83.
- Korkmaz, A. (2012). Türkiye'de kadının işgücüne katılımının belirleyicileri. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), 41-65.
- Köleoğlu, N. (2024). Potansiyel işgücünde olmayan bireyler neden işgücüne katılmaz?. *International Journal of Disciplines in Economics & Administrative Sciences Studies*, 7(36), 1307-1310.
- Köksel, B., ve Tecirli, S. (2023). Türkiye'de eğitim harcamaları ve ekonomik büyüme ilişkisi üzerine ampirik bir analiz. *Anasay*, 23, 71-104.
- Kubar, Y. (Ed.). (2019). *Seçme konular ile güncel ekonomik sorunlar*. Gazi Kitabevi.
- Küçükkambak, S. E., ve Armağan, E. (2022). Çevrimiçi ve yüz yüze anket teknikleri ile toplanan verilerin geçerlilik ve güvenilirliklerinin incelenmesi. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(4), 397–410. <https://doi.org/10.52791/aksarayibd.938192>
- Mahfi Eğilmez. (2020, 18 Haziran). *Geniş işsizlik oranı* [Blog yazısı]. 3 Ekim 2025 tarihinde erişilmiştir. <https://www.mahfiegilmez.com/2020/06/genis-issizlik-oran.html>
- Mahiroğulları, A. (2017). Türkiye'de kayıtdışı istihdam ve önlemeye yönelik stratejiler. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(2), 547-565.
- Mahmudli, S. (2017). Beşeri sermayenin ekonomik büyümeye yansımaları: Azerbaycan örneği. *Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (ASED)*, 1(2), 13-

28. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/553716>
- Merzifon Kaymakamlığı. (2025). *Tarihi*. 3 Ekim 2025 tarihinde erişilmiştir. <http://www.merzifon.gov.tr/tarihi>
- Mishkin, F. S. (2018). *Makro ekonomi: Politika ve uygulama* (S. Sezgin ve M. Şentürk, Çev.). Nobel Yayınevi. (Orijinal eser 2015 yılında yayımlandı).
- OECD. (2025). *OECD istihdam görünümü 2025: Demografik krizi aşabilir miyiz?*. OECD Yayınları. <https://doi.org/10.1787/194a947b-en>
- Olca, T., ve Uysal, Y. (2023). Bilgi toplumunun istihdama etkilerinin Türkiye açısından değerlendirilmesi. *İzmir İktisat Dergisi*, 38(3), 704–737.
- Omay, U. (2011). Yedek işgücü ordusu olarak kadınlar. *Çalışma ve Toplum*, 3(30), 137-166.
- Orhangazi, Ö. (2020). *Türkiye ekonomisinin yapısı: Sorunlar, kırılmalıklar ve kriz dinamikleri*. İmge Kitabevi.
- Öcal, A. T. (2021, Şubat). Türkiye’de işgücü piyasasında toplumsal cinsiyet eşitsizliği [Konferans bildirisi]. *World Women Conference-II*.
- Özatay, F. (2020). *İnceledikçe ilginçliği artan kriz: 2018-2019*. Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı. <https://tepav.org.tr/tr/blog/s/6772>
- Özay, M., & Kılıç, C. (2009). *Çalışma ekonomisi teorisi*. Gazi Kitabevi.
- Özen, Y., & Gül, A. (2007). Sosyal ve eğitim bilimleri araştırmalarında evren-örneklem sorunu. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, (15), 394–422.
- Özdemir, M. Ç. (2018). İradi işsizlik. *Seçme Yazılar-II* içinde (ss. 113-128). Sakarya Üniversitesi. https://sesam.sakarya.edu.tr/sites/sesam.sakarya.edu.tr/file/iradi_issizlik.pdf
- Özkır, M. C. (2025). Türkiye’de nitelik ve beceri uyumsuzluğunun boyutları: TÜİK ve OECD verileri üzerinden bir inceleme. *Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(3), 283–297.
- Parasız, İ., & Ekren, N. (2015). *Örnek olaylarla makro iktisat*. Ekin Yayınevi.
- Sosyal Güvenlik Kurumu[SGK]. (2024). *Resmi ve Özel Sektör İşyeri Sayıları (Yazarın kendi analizi için sağlanmıştır)*. Amasya.
- Sosyal Güvenlik Kurumu[SGK]. (2025). *Sigortalı Çalışanların Kapsamlarına Göre Dağılımı (Yazarın kendi analizi için sağlanmıştır)*. Amasya.
- Sulak, S., & Duymuş, Y. (2022). Yükseköğretim mezunu yetişkinlerde beceri uyumsuzluğu. *Trakya Eğitim Dergisi*, 12(2), 926–939.
- Şahin, L. (2011). Türkiye işgücü piyasasının yapısal özellikleri ve işsizlik sorunu. *Sosyal*

Siyaset Konferansları Dergisi, 53, 543-575.

- Şentürk, F. (2015). Türkiye’de işgücü piyasası ve istihdamın yapısı. *Sosyal Güvençe*, 7, 113-143.
- Tatar, M., & Ergün, S. (2021). COVID-19 salgınının Türkiye işgücü piyasası üzerindeki yansımaları. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 8(4), 46-60.
- TEPAV. (2020, 25 Haziran). *2018-2019: İnceledikçe ilginçliği artan kriz*. Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı. 3 Ekim 2025 tarihinde erişilmiştir. <https://tepav.org.tr/tr/blog/s/6772>
- Tokatlıoğlu, İ., & Öztürk, F. (2023). Türkiye işgücü piyasasının Beveridge eğrisi aracılığı ile yapısal analizi: 2005-2022 dönemi. *Politik Ekonomik Kuram*, 7(2), 329–349.
- Tunay, K. B. (2014). *Makro ekonomi: Teori ve politika* (2. baskı). Nobel Yayıncılık.
- Türkiye İstatistik Kurumu [TÜİK]. (2021, 10 Mart). *Hanehalkı işgücü araştırmasında yapılan düzenlemelere ilişkin metodoloji dokümanı* [PDF]. https://www.tuik.gov.tr/indir/metodolojikDokumanlar/hia_metod_tr.pdf
- Türkiye İstatistik Kurumu. (2024). *Bölgesel İstatistikler*. 21 Mart 2025 tarihinde erişilmiştir. <https://biruni.tuik.gov.tr/bolgeselistatistik/>
- Türkiye İstatistik Kurumu. (2024). *Cinsiyet İstatistikleri Portalı (CİP)*. 21 Mart 2025 tarihinde erişilmiştir. <https://cip.tuik.gov.tr/>
- Türkiye İstatistik Kurumu. (2024). *İl Göstergeleri*. 5 Mart 2025 tarihinde erişilmiştir. <https://biruni.tuik.gov.tr/ilgosterge/>
- Türkiye İstatistik Kurumu. (2024). *İşgücü istatistikleri*, 2024. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/DownloadIstatistikselTablo?p=iY/s94OucIRqU989c3XS6cBJlqsmH2BLVQrK8KTAfKGYKWvjR1IcUYN5IKvfqknw>
- Türkiye İstatistik Kurumu. (2025, 6 Şubat). *Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Sonuçları*, 2024 (Sayı: 53783). <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Adrese-Dayali-Nufus-Kayit-Sistemi-Sonuclari-2024-53783>
- Türkiye İş Kurumu. (2023). *İşgücü piyasası araştırması Amasya ili 2023 yılı sonuç raporu*. <https://www.iskur.gov.tr/medya/y1qpfjzy/amasya.pdf>
- Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü İşgücü Piyasası ve İstatistik Dairesi Başkanlığı[İŞKUR]. (2024). *Merzifon İlçesi Verileri (Yazarın kendi analizi için sağlanmıştır)*. Amasya.
- Ülgen, G. (2017). *Makro iktisat* (1. baskı). Türkmen Kitabevi.

- Vikipedi. (2025, 28 Eylül). *Merzifon*. 3 Ekim 2025 tarihinde erişilmiştir. <https://tr.wikipedia.org/wiki/Merzifon>
- World Economic Forum. (2025). *The future of jobs report 2025*. <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2025/>
- Yenilmez, F., & Kılıç, E. (2018). Türkiye’de işgücüne katılma oranı-işsizlik oranı ilişkisi: Cinsiyet ve eğitim düzeyine dayalı bir analiz. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 55-76.
- Yıldız, Y. (2011). *Yaşlanma ve göç boyutuyla AB ve Türkiye emek piyasaları ilişkisi* [Yayımlanmamış doktora tezi]. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yılmaz, A. (2014). Uluslararası göç: Çeşitleri, nedenleri ve etkileri. *Electronic Turkish Studies*, 9(2), 1685-1704