



AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



Kamran İSMAYILOV

Türkiye ve Azerbaycan'da İşsizlikle Mücadele Politikaları ile İş Bulma Kurumlarının
Karşılaştırmalı İncelenmesi

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Antalya, 2025



AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



Kamran İSMAYILOV

Türkiye ve Azerbaycan'da İşsizlikle Mücadele Politikaları ile İş Bulma Kurumlarının
Karşılaştırmalı İncelenmesi

Danışman

Doç. Dr. Mete Kaan NAMAL

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Antalya, 2025

T.C.
Akdeniz Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

Kamran İSMAYILOV ‘un bu çalışması, jürimiz tarafından Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Doktora Programı tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Doç. Dr. Beyhan Aksoy (İmza)

Üye (Danışman) : Doç. Dr. Mete Kaan NAMAL (İmza)

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Nihat Seyhun ALP (İmza)

Tez Başlığı: Türkiye ve Azerbaycan’da İşsizlikle Mücadele Politikaları ile İş Bulma Kurumlarının Karşılaştırmalı İncelemesi

Onay: Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Tez Savunma Tarihi :/....../202...

Mezuniyet Tarihi : 24/07/2025

AKADEMİK BEYAN

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Türkiye ve Azerbaycan'da İşsizlikle Mücadele Politikaları ile İş Bulma Kurumlarının Karşılaştırmalı İncelenmesi” adlı bu çalışmanın, akademik kural ve etik değerlere uygun bir biçimde tarafımda yazıldığını, yararlandığım bütün eserlerin kaynakçada gösterildiğini ve çalışma içerisinde bu eserlere atıf yapıldığını belirtir; bunu şerefimle doğrularım.

İmza

Kamran İSMAYILOV



T.C.
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



/ / 2025

TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU BEYAN BELGESİ

Öğrenci Bilgileri	
Adı-Soyadı	Kamran İSMAYILOV
Öğrenci Numarası	202352058501
Anabilim Dalı	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Programı	Tezli Yüksek Lisans
Danışman Öğretim Üyesi Bilgileri	
Unvanı, Adı-Soyadı	Doç. Dr. Mete Kaan NAMAL
Yüksek Lisans Tez Başlığı	Türkiye ve Azerbaycan'da İşsizlikle Mücadele Politikaları ile İş Bulma Kurumlarının Karşılaştırmalı İncelenmesi
Turnitin Bilgileri	
Ödev Numarası	2678699686
Rapor Tarihi	18 Mayıs 2025
Benzerlik Oranı	Alıntılar hariç: %11 Alıntılar dahil: %19
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE, Yukarıda bilgileri bulunan öğrenciye ait tez çalışmasının a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana Bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 130 sayfalık kısmına ilişkin olarak Turnitin adlı intihal tespit programından Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esaslarında belirlenen filtrelemeler uygulanarak yukarıdaki detayları verilen ve ekte sunulan rapor alınmıştır. Danışman tarafından uygun olan seçenek işaretlenmelidir: () Benzerlik oranları belirlenen limitleri aşmıyor ise: Yukarıda yer alan beyanın ve ekte sunulan Tez Çalışması Orijinallik Raporunun doğruluğunu onaylarım. () Benzerlik oranları belirlenen limitleri aşıyor, ancak tez/dönem projesi danışmanı intihal yapılmadığı kanısında ise: Yukarıda yer alan beyanın ve ekte sunulan Tez Çalışması Orijinallik Raporunun doğruluğunu onaylar ve Uygulama Esaslarında öngörülen yüzdelik sınırlarının aşılmasına karşın, aşağıda belirtilen gerekçe ile intihal yapılmadığı kanısında olduğumu beyan ederim.	
Gerekçe:	
Benzerlik taraması yukarıda verilen ölçütlere uygun olarak tarafımda yapılmıştır. İlgili tezin orijinallik raporunun uygun olduğunu beyan ederim.	
Danışman Öğretim Üyesi Doç. Dr. Mete Kaan NAMAL	
İmza	

İÇİNDEKİLER

GRAFİK LİSTESİ.....	ix
TABLolar LİSTESİ	x
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xii
ÖZET	xiv
SUMMARY	xv
ÖNSÖZ	xvi
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞSİZLİK KAVRAMI VE TEORİK YAKLAŞIMLAR

1. Kavramsal Çerçeve ve İşsizlik	4
1.1. İşsizlik Türleri.....	5
1.1.1. Friksiyonel (Arızı-Geçici) İşsizlik.....	5
1.2.2. Yapısal (Bünyevi) İşsizlik.....	6
1.1.2. Konjonktürel (Dönemsel) İşsizlik	6
1.1.3. Mevsimlik İşsizlik	7
1.1.4. Gizli İşsizlik ve Eksik İstihdam.....	7
1.2. İşsizliğin Ölçülmesi ve İstatistik Veriler.....	8
1.2.1. İşsizlik Oranı ve İşsizliğin Ölçülebilirliği	9
1.2.2. İşsizliğin Ölçülmesinde Kullanılan Yöntemler	9
1.3.3. Ulusal ve Uluslararası İşsizlik Kriterleri	10
1.3. İşsizlik ve Makroekonomik Denge.....	12
1.3.1. Phillips Eğrisi ve Enflasyon-İşsizlik İlişkisi.....	12
1.3.2. İşsizlik ve Büyüme İlişkisi: Okun Yasası	13
1.3.3. İstihdam ve Reel Ücret Arasındaki İlişki.....	13
1.4. İşsizlikle Mücadelede Politika Araçları.....	14
1.4.1. Aktif İstihdam Politikaları	14

1.4.2.	Pasif İstihdam Politikaları	18
1.4.3.	İstihdam Politikalarının Etkinlik Kriterleri.....	18

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE İŞSİZLİK VE İŞSİZLİKLE MÜCADELE POLİTİKALARI

2.1.	Türkiye’de İşsizlik Sorunu	20
2.1.1.	Türkiye’de İşsizliğin Tarihsel Dönüşümü	22
2.1.2.	Türkiye’de İşsizliğin Güncel Durumu ve İşsizliğin Nedenleri.....	24
2.2.	İşsizliğin Önlenmesinde Türkiye İş Kurumu.....	27
2.2.1.	Türkiye İş Kurumu’nun Kurumsal Yapısı ve Yasal Dayanağı.....	28
2.2.2.	Türkiye İş Kurumu’nun İşgücü Piyasasına Yönelik Hizmetleri.....	29
2.3.	Türkiye’de İşsizlikle Mücadelede Türkiye İş Kurumu’nun Etkinliği	48
2.3.1.	Türkiye İş Kurumu’nun İşsizliği Azaltmadaki Rolü	49
2.3.2.	Türkiye’de İşgücü Piyasası Politikalarının Güçlü ve Zayıf Yönleri.....	52
2.3.3.	Türkiye İş Kurumu’nun İşgücü Piyasası Politikaları Açısından Güçlü ve Zayıf Yönleri.....	54

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

AZERBAIJAN'DA İŞSİZLİK VE İŞSİZLİKLE MÜCADELE POLİTİKALARI

3.1.	Azerbaycan’da İşsizlik Sorunu	55
3.1.1.	Azerbaycan’da İşsizliğin Tarihsel Dönüşümü	55
3.1.2.	Azerbaycan’da Güncel İşsizliğin Durumu ve Nedenleri	57
3.2.	Devlet İstihdam Ajansı: Yapısı, Görevleri ve Faaliyet Alanları	64
3.2.1.	Devlet İstihdam Ajansı’nın Kurumsal Yapısı	66
3.2.2.	Devlet İstihdam Ajansı’nın İşgücü Piyasasına Yönelik Hizmetleri	67
3.3.	Azerbaycan’da İşsizlikle Mücadelede Devlet İstihdam Ajansı’nın Etkinliği.....	75
3.3.1.	Devlet İstihdam Ajansının İstihdam Sağlama Kapasitesi ve Mesleki Eğitim Programları	76
3.3.2.	Devlet İstihdam Ajansı’nın İşsizliği Azaltmadaki Rolü	77

3.3.3. Devlet İstihdam Ajansı'nın İşgücü Piyasası Politikaları Açısından Güçlü ve Zayıf Yönleri	77
---	----

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE VE AZERBAYCAN'DA İŞSİZLİKLE MÜCADELE POLİTİKALARININ KARŞILAŞTIRMALI ANALİZİ

4.1. Türkiye ve Azerbaycan'da İşsizlikle Mücadelede Yapısal Farklılıklar ve Benzerlikler	80
4.2. Türkiye'de ve Azerbaycan'da Aktif ve Pasif İşgücü Piyasası Politikalarına Yönelik Uygulamaların Karşılaştırması	82
4.2.1. Aktif İşgücü Piyasası Politikalarına Yönelik Uygulamaların Karşılaştırması	82
4.2.2. Pasif İşgücü Piyasası Politikalarına Yönelik Uygulamaların Karşılaştırması	85
SONUÇ	92
KAYNAKÇA	97
ÖZGEÇMİŞ	114

GRAFİK LİSTESİ

Grafik 1.1: Phillips Eğrisi 13



TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 2.1: Türkiye’de İşsizlik Oranları (1923-2014)	23
Tablo 2.2: İşgücü verileri 15+ Yaş	26
Tablo 2.3: Türkiye’de Genç İşsizliği (15-24 Yaş).....	27
Tablo 2.4: Yıllara Göre Aktif İşgücü Programları/Kursları ve Katılımcı Sayısı (2020-2024) .	33
Tablo 2.5: İşsizlik Oranı ile Kurs ve Programlara katılımcı Sayılarının Karşılaştırılması (2020-2024)	34
Tablo 2.6: Mesleki Eğitim Kurslarına ve İşbaşı Programlarına Ayrılan ve Harcanan Bütçe (TL) (2020-2024).....	34
Tablo 2.7: İŞKUR Toplum Yararına Programlar Katılımcı Sayısı (2020-2024)	39
Tablo 2.8: İşsizlik Ödeneği Alan Kişi Sayısı ve Ödeme Miktarı (2020-2024).....	42
Tablo 2.9: Kısa Çalışma Ödeneği Alan Kişi Sayısı ve Ödeme Miktarı (2020-2024).....	44
Tablo 2.10: Ücret Garanti Fonundan Faydalananlar ve Ödeme Miktarı (2020-2024)	45
Tablo 2.11: İş Kaybı Tazminatı Hak Eden Kişi Sayısı ve Ödeme Miktarı (2020-2024)	46
Tablo 2.12: Yarım Çalışma Ödeneği Alan Kişi Sayısı ve Ödeme Miktarı	47
Tablo 2.13: Nakdi Ücret Desteği Alan Kişi Sayısı ve Ödeme Miktarı (2020-2024).....	48
Tablo 3.1: Azerbaycan’da İşsizlik Oranı (1989-2024)	57
Tablo 3.2: Azerbaycan Güncel İşgücü Piyasası Verileri (2015-2023).....	58
Tablo 3.3: Azerbaycan’da Genç İşsizliği (15-29 Yaş)	61
Tablo 3.4: Cinsiyete Göre İşgücü Piyasası Verileri (2023).....	62

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1.1: Aktif İstihdam Politikaları (araçları).....	15
--	----



KISALTMALAR LİSTESİ

AB	Avrupa Birliği
AÇSGB	Azerbaycan Cumhuriyeti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
AzStat	Azerbaycan Devlet İstatistik Komitesi
ÇSGB	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
COVID -19	Coronavirus Disease 2019
DİA	Devlet İstihdam Ajansı
DPT	Devlet Planlama Teşkilatı
DSMF	Azerbaycan Sosyal Koruma Fonu
HİA	Hanehalkı İşgücü Anketleri
ILO	International Labour Organization
İİBK	İş ve İşçi Bulma Kurumu
İUP	İşgücü Uyum Programı
İŞKUR	Türkiye İş Kurumu
KOBİ	Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler
OECD	Organization for Economic Co-operation and Development.
SIDA	Swedish International Development Cooperation Agency
SURS	Standartlaştırılmış İşsizlik Oranları

TBMM	Türkiye Büyük Millet Meclisi
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
TYP	Toplum Yararına Programlar
UNESCO	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization
UÇÖ	Uluslararası Çalışma Örgütü



ÖZET

İşsizlik, hemen her dönem üzerinde çözümler üretilmesi gereken küresel bir sorun olmuştur. Türkiye ve Azerbaycan işsizlikle mücadele eden, bu kapsamda özellikle işsizliği olabildiğince azaltmayı amaçlayan iki ülkedir. İşsizlikle mücadelede kapsamında Türkiye’de Türkiye İş Kurumu, Azerbaycan’da ise Devlet İstihdam Ajansı çeşitli uygulamalar yürütmektedir. Türkiye İş Kurumu’nun köklü bir geçmişe sahip olması, yürüttüğü aktif ve pasif işgücü piyasası politika uygulamalarının kapsam ve kapasitesini yıllar içinde daha da artırması, farklı program ve projelerle daha fazla kişiye ulaşması işsizlikle mücadelede önemli bir gelişmedir. Azerbaycan Devlet İstihdam Ajansı (1991), Türkiye İş Kurumu (1946) kadar eski bir geçmişe sahip değildir. Dolayısı ile Devlet İstihdam Ajansı’nın işgücü piyasalarına yönelik yürüttüğü işsizlikle mücadele uygulamaları, özellikle aktif işgücü uygulamaları kapsamında 2010 yılı ve sonrasında önemli yol kat etmeye başlamış ancak Türkiye ile karşılaştırıldığında henüz başlangıç aşamasındadır. Türkiye İstatistik Kurumu ve Devlet İstihdam Ajansı için en büyük ortak zorluk piyasanın değişen ihtiyaçlarına hızlı uyum sağlama çabasıdır. Bu değerlendirmelerden yola çıkılarak hazırlanan bu tez çalışmasının amacı, işsizlikle mücadele politikaları kapsamında Türkiye İş Kurumu ve Azerbaycan Devlet İstihdam Ajansı’nın yürüttüğü faaliyetleri aktif ve pasif işgücü piyasası politikaları bakımından karşılaştırmalı olarak ortaya koymaktır. Böylelikle Türkiye İş Kurumu’nun ve Azerbaycan Devlet İstihdam Ajansı’nın işsizlikle mücadele uygulamalarında ortaya koyduğu benzerlikleri ve farklılıkları karşılaştırmak amaçlanmıştır. Bu tez çalışmasında, Türkiye (Türkiye İş Kurumu) ve Azerbaycan’ın (Devlet İstihdam Ajansı) ulusal kuruluşlarının yayınlamış olduğu istatistiksel veri, rapor vb. ikincil verilerden faydalanılmıştır. Ayrıca kitap, makale, tez çalışması vb. kaynaklarla literatür derinlemesine araştırılmıştır. Bu tez, işsizlikle mücadelede iş bulma kurumlarının faaliyetlerini tek bir ülke boyutu ile değil, Türkiye-Azerbaycan karşılaştırması kapsamında değerlendirerek literatüre yenilikçi bir katkı sağlaması bakımından önem taşımaktadır.

Anahtar Kelimeler: Türkiye, Azerbaycan, İşsizlik, Türkiye İş Kurumu, Devlet İstihdam Ajansı

SUMMARY

COMPARATIVE EXAMINATION OF UNEMPLOYMENT COMBAT POLICIES AND EMPLOYMENT AGENCIES IN TURKEY AND AZERBAIJAN

Unemployment has been a global issue that requires solutions in almost every period. Turkey and Azerbaijan are two countries engaged in combating unemployment, with the aim of reducing it as much as possible. As part of this effort, various programs are implemented by the Turkish Employment Agency in Turkey and by the State Employment Agency in Azerbaijan. The Turkish Employment Agency has a long-established history. Over the years, it has expanded the scope and capacity of its active and passive labor market policy programs and has reached more people through various projects. These developments represent an important advancement in the fight against unemployment. The Azerbaijan State Employment Agency (1991) does not have as long a history as the Turkish Employment Agency (1946). Therefore, the labor market measures implemented by the Azerbaijan State Employment Agency especially active labor market programs began to make significant progress after 2010, but they remain in a nascent stage compared to those in Turkey. For both the Turkish Statistical Institute and the Azerbaijan State Employment Agency, the greatest common challenge is the effort to rapidly adapt to the changing needs of the labor market. In light of these evaluations, the aim of this thesis is to comparatively delineate the activities carried out by the Turkish Employment Agency and the Azerbaijan State Employment Agency in the context of policies aimed at combating unemployment, with respect to active and passive labor market policies. Thus, the study also aims to compare the similarities and differences in the practices of the Turkish Employment Agency and the Azerbaijan State Employment Agency in combating unemployment. This thesis has utilized secondary data such as statistical data and reports published by the national institutions of Turkey (the Turkish Employment Agency) and Azerbaijan (the State Employment Agency). Moreover, the literature was thoroughly examined using sources such as books, articles, and theses. This thesis is significant because it provides an innovative contribution to the literature by evaluating the activities of employment agencies in combating unemployment not from the perspective of a single country but within a comparative Turkey–Azerbaijan framework.

Keywords: Turkey, Azerbaijan, Unemployment, Turkish Employment Agency, State Employment Agency

ÖNSÖZ

İşsizlik her bir devletin temel problemlerinden biridir ve yıllardır siyasi iktidarların yönetimi doğrultusunda çeşitli istihdam politikaları ile mücadele etmekte ve olabildiğince düşük tutulma çabasıdadır. Her ülke kendi çapında işsizlik sorunu ile karşı karşıyadır ve bu gibi sorunlarla başa çıkılabilmesi için Çalışma Bakanlığı gibi devlet kurumlarına bağlı veya bağımsız olarak kurulan “İş Bulma Kurumları” yoluyla ve istihdam politikalarıyla işsizlikle mücadele etmektedirler. Türkiye ve Azerbaycan’da istihdam politikalarını uygulayan ve işsizlikle mücadele eden devletin ana kurumu Türkiye İş Kurumu ve Devlet İstihdam Ajansıdır. Bu çalışmada işsizlik başlığı altında Türkiye İş Kurumu ve Azerbaycan Devlet İstihdam Ajansının istihdam politikaları incelenecek ve akabinde kurumların istihdam politikaları avantaj ve dezavantajları ile karşılaştırılacaktır.

Tez çalışmamın yürütülmesi, planlanması ve bana yardımını esirgemeyen, her yanımda bana yol gösteren danışman hocam Sayın Doç. Dr. Mete Kaan NAMAL’a sonsuz teşekkür ederim. Akademik çalışmalarımı yapmayı öğreten, kendisinden ilham aldığım çok değerli hocam Sayın Doç. Dr. Beyhan AKSOY’a sevgi ve saygıyla şükranlarımı sunarım. Çalışmamda bana yoluma ışık tutan, öğüt ve nasihatini eksik etmeyen değerli hocam sayın Dr. Aynur YUMURTACI’ya teşekkürlerimi sunarım. Yüksek lisans sürecinde derslerini hayranlıkla dinlediğim tüm bölüm hocalarıma sevgilerle. Ayrıca bana bu süreçte maddi ve manevi destek olan anneme, eşime ve arkadaşlarıma sonsuz teşekkür ederim.

01.05.2025

Kamran İSMAYILOV

GİRİŞ

İşsizlik, az gelişmiş ülkelerden gelişmiş ülkelere hemen her ülkenin başa çıkmaya çalıştığı küresel bir ekonomik ve sosyal sorundur. İşsizlikle mücadelenin etkili olabilmesi için uygulanabilir politikaların belirlenmesi ise önemli bir husustur.

Türkiye’de işsizlik meselesi 1970’lerin ortasından itibaren giderek önem kazanan bir konu halini almıştır. Küreselleşmenin getirdiği etkilerle kentleşmenin 1970’lerle artışı, buna bağlı olarak tarımsal istihdamın azalıp kentlerdeki işsiz sayısının artışı, Türkiye için işsizliği önemli bir konu haline getirmiştir. Azerbaycan’da işsizlik meselesi bağımsızlığın kazanıldığı 1991 yılına kadar önemli bir mesele olarak görülmemiştir. Bu durumun temel sebebi bağımsızlık öncesinde kamunun iş bulma faaliyetlerini üstlenmesi olmuştur. Sovyetler Birliği’nden ayrılış sonrası, dışa açılmanın da etkisi ile Azerbaycan’da işsizlik, 1991 yılından sonra işgücü piyasasına ilişkin temel bir sorun haline gelmiştir.

Türkiye ve Azerbaycan işsizlikle mücadele konusuna önem veren iki ülkedir. Bu bağlamda Türkiye ve Azerbaycan işsizlik sorununu çözümlemek ve işsizliğin ekonomik ve sosyal sonuçlarını hafifletmek üzere aktif ve pasif işgücü piyasası politikalarını iş bulma kurumları vasıtası ile uygulamaktadır. Bu kurumlar, Türkiye için Türkiye İş Kurumu, Azerbaycan için Devlet İstihdam Ajansı’dır.

Türkiye’de aktif işgücü piyasası politikaları kapsamındaki temel uygulamalar; mesleki eğitim kursları, işbaşı eğitim programları, özel politika ve uygulamalar, girişimcilik eğitimi ve programı, toplum yararına programlar, iş ve meslek danışmanlığı ve istihdam hizmetleridir. Azerbaycan’da ise, öz istihdam programı, istihdama destek projesi, ücretli sosyal işler programı, mesleki hazırlık ve eğitim programı ve istihdam maratonu aktif işgücü piyasası politikalarını oluşturan temel uygulamalardır.

Türkiye ve Azerbaycan’da işsizliğin etkilerini hafifletici nitelikte pasif işgücü piyasası politikaları da uygulanmaktadır. Bu uygulamalar, Türkiye için; işsizlik ödeneği, kısa çalışma ödeneği, ücret garanti fonu, iş kaybı tazminatı, yarım çalışma ödeneği ve nakdi ücret desteğidir. Azerbaycan’da ise daha kısıtlı sayıda ancak benzer nitelikte uygulamalar bulunmaktadır. Bunlar; işsizlik sigortası ödemesi (işsizlik sigortası desteği), ünvanlı devlet sosyal yardımı ve COVID-19 Pandemi döneminde uygulanan tek seferlik ödemedir.

Bu tez çalışmasının amacı, işsizlikle mücadele politikaları kapsamında Türkiye İş Kurumu ve Azerbaycan Devlet İstihdam Ajansı’nın yürüttüğü faaliyetleri aktif ve pasif işgücü piyasası politikaları bakımından ortaya koymaktır. Böylelikle Türkiye İş Kurumu’nun ve

Azerbaycan Devlet İstihdam Ajansı'nın yapılarını ve uygulamalarını benzerlikler-farklılıklar, güçlü-zayıf yönler bakımından karşılaştırmak da amaçlanmaktadır.

Literatür incelemesi yapıldığında, Türkiye ve Azerbaycan'da işgücü piyasalarının yapısı ve işsizlikle mücadele uygulamaları kapsamında çok sayıda çalışmanın yapıldığı görülmektedir. Buna karşın işsizlikle mücadelede iş bulma kurumlarının ülkesel düzeyde gerçekleştirdiği faaliyetleri karşılaştırmalı olarak ele alan çalışmaların sınırlı sayıda olduğu gözlenmektedir. Bu tez çalışması kapsamında işsizlikle mücadelede iş bulma kurumlarının faaliyetleri sadece belirli bir ülke boyutu ile değil, Türkiye-Azerbaycan uygulamaları bakımından karşılaştırmalı olarak açıklanmaktadır. Bu içerikten yola çıkıldığında bu tez, literatüre yenilikçi bir katkı sağlaması bakımından önem taşımaktadır.

Bu tez çalışması karşılaştırmalı analiz yöntemi kullanarak ikincil verileri bir araya getirmektedir. Tez çalışmasının içeriği gereği Türkiye ve Azerbaycan'a ilişkin araştırmalar ikincil verilere dayanarak yapılmıştır. Bu kapsamda Türkiye (Türkiye İş Kurumu) ve Azerbaycan'ın (Devlet İstihdam Ajansı) resmi kurumlarının yayınladığı verilerden faydalanılmıştır. Ayrıca uluslararası kuruluşların yayınlamış olduğu istatistiksel veri, rapor vb. ikincil verilere de başvurulmuştur.

Bu tezde, Türkiye ve Azerbaycan'ın işgücü piyasasında işsizlikle mücadelede izlediği politikalar, destek programları ve sosyal mekanizmalar Türkiye İş Kurumu ve Devlet İstihdam Ajansı'nın faaliyetleri kapsamında ayrıntılı bir şekilde değerlendirilmektedir. Bu çalışmanın en önemli sınırlılığı Devlet İstihdam Ajansı'nın verilerinin Türkiye'ye ilişkin veriler kadar güncel ve çeşitli olmamasıdır. Devlet İstihdam Ajansı'nın Türkiye İş Kurumu kadar eski ve köklü bir geçmişe sahip olmaması, Azerbaycan'ın bağımsızlığını takip eden yıllarda ve 2. Karabağ Savaşı sonrası güncel verilere erişimin kısıtlılığı bu durumun en temel sebepleridir. Güncel verilere erişim bağlamında tez sürecinde Devlet İstihdam Ajansı ile gerekli yazışmalar online olarak yapılmış olup, kurumdan zamanında geri bildirim alınamamış olması da daha güncel verilere ulaşmayı zorlaştırmıştır. Bu sınırlılıklara rağmen son birkaç yılın verisi Azerbaycan İstatistik Yıllıkları'ndan elde edilmiştir.

Türkiye ve Azerbaycan'da işsizlikle mücadelede iş bulma kurumlarının etkinliği konulu bu tez çalışması, dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, işsizlik kavramsal çerçevede ve teorik yaklaşımlar boyutunda incelenmektedir. Bu bağlamda bu tez çalışmasının temelini oluşturan işsizlikle mücadele uygulamaları kapsamında aktif ve pasif işgücü piyasası politika uygulamaları ayrıntılı olarak ortaya konmuştur.

İkinci bölümde, öncelikle, Türkiye'de işgücü piyasalarının yapısı ve işsizlik sorunu literatürden elde edilen veriler bağlamında açıklanmaktadır. Ardından Türkiye İş Kurumu'nun

işsizliğin önlenmesinde geliştirdiği hizmetler aktif ve pasif işgücü piyasası politikaları uygulamaları kapsamında değerlendirilmiştir.

Üçüncü bölümde, ilk olarak Azerbaycan'da işgücü piyasasının yapısı, işsizliğin tarihsel süreçte geçirdiği dönüşüm, işsizliğin nedenleri ve işgücü piyasasına ilişkin düzenlemelerde etkili bir kurum olan Devlet İstihdam Ajansı'nın yapısı, görevleri ve faaliyetleri kapsamlı bir şekilde açıklanmaktadır. Bu açıklamaların ardından Devlet İstihdam Ajansı'nın Azerbaycan işgücü piyasasında işsizliğin önlenmesinde son yıllarda hızlı bir şekilde geliştirdiği aktif ve pasif politika uygulamaları ortaya konmuştur.

Tez çalışmasının dördüncü bölümünde ise, Türkiye'de ve Azerbaycan'da işsizlikle mücadelede Türkiye İş Kurumu ve Devlet İstihdam Ajansı'nın ortaya koyduğu uygulamalar her iki kurumun yapısal farklılıkları ve benzerlikleri kapsamında karşılaştırmalı olarak değerlendirilmektedir. Bu bağlamda Türkiye İş Kurumu'nun ve Azerbaycan Devlet İstihdam Ajansı'nın işsizlik meselesi karşısında geliştirdiği aktif ve pasif işgücü piyasası uygulamalarının hangi açılardan birbirine örnek olabileceği, hangi açılardan zayıf veya kuvvetli bir yapıya sahip olduğu, hangi açılardan geliştirilebilir olduğu bu kurumların etkinliği bakımından karşılaştırmalı bir şekilde açıklanmıştır.

Çalışmanın sonuç bölümünde ise, Türkiye'de ve Azerbaycan'da işsizlik bağlamında Türkiye İş Kurumu'nun ve Azerbaycan Devlet İstihdam Ajansı'nın etkinlikleri genel bir değerlendirme yapılarak ortaya konulmuş, karşılaştırmalar ekseninde bir takım önerilerde bulunulmuştur.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞSİZLİK KAVRAMI VE TEORİK YAKLAŞIMLAR

İşsizliğe ilişkin kapsamlı değerlendirmeler yapabilmek, işsizlik meselesinin nasıl çözümlenebileceği ile ilgili politikalar geliştirebilmek için öncelikle işsizliği tanımlamak ve işsizlik türlerini en temel özellikleri ile ortaya koymak gerekmektedir. Bu bölümde öncelikle işsizlik, kavramsal boyutu ile açıklanmaktadır. Ardından işsizlik türleri ve işsizliğin ölçülmesinde kullanılan temel yöntemler değerlendirilmektedir. İşsizliğe ilişkin bu temel açıklamaların ardından işsizlikle mücadelede uygulanan politikalar ayrıntılı olarak ele alınmaktadır.

1. Kavramsal Çerçeve ve İşsizlik

Literatürde işsizliğin tanımı araştırıldığında, farklı açıklamalara rastlanmaktadır. İşsizliğin tanımına ilişkin bu farklılık ülkenin yapısı, teorisyenin dünya görüşü, içinde bulunduğu sosyal sınıf ve konuya verdiği önem vb. faktörlerden etkilenmektedir (Yaman, 1977: 44).

Genel olarak işsizlik, üretim sürecinde emeğin tam olarak değerlendirilememesi sonucu, bireylerin çalışma istek ve yeteneklerine rağmen iş bulamamasıdır (Kumaş, 2001: 10). Bir diğer tanımda işsizlik, çalışma isteğinde olan ve piyasa ücretini kabul eden bireylerin iş bulamamasıdır. (Solak, 2012: 6).

Başka bir tanımda işsizlik, emeğin üretim faaliyetlerinde yer alamaması ve en yaygın biçimde, geçerli ücret seviyelerinde çalışmaya istekli ve yeterli olan kişilerin iş bulamaması durumu olarak ifade edilir (Yıldırım ve Karaman, 2001: 308). İşsizlik, çalışma kapasitesine ve isteğine rağmen geçerli ücret ve iş şartlarında istihdam fırsatı bulamama durumudur (Kanca, 2012: 2).

Zaim işsizliği işgücü düzeyi ile istihdam düzeyi arasındaki fark olarak açıklamaktadır (Zaim, 1997: 171). Zaim'e göre işsizlik emeğin arz ve talebi arasındaki dengesizlikten kaynaklanır (Zaim, 1997: 173). Biçerli (2013: 427), işsizliği, üretim faktörleri arasında yer alan emeğin tam olarak kullanılamaması olarak tanımlar. Kıt bir üretim faktörü olan emeği tam olarak kullanamamak ekonomide üretim kaybına neden olmaktadır. Bu kayıp emek bağlamında da ciddi bir gelir kaybını beraberinde getirip bireysel ve toplumsal maliyetleri olan ülkesel bir sorundur.

Ekin'e göre çalışma yaşamının temelini oluşturan işsizlik, işgücünün farklı sebeplerle istihdama katılamaması durumu olup bireysel ve toplumsal boyutları olan bir olgudur (Ekin, 2012: 127). İşsizliğe ilişkin tanımlar ortak bir paydada değerlendirildiğinde işsizliğin en temel sonucu emeğin hiç kullanılamaması ya da tam olarak kullanılamamasından kaynaklı bir üretim açığının oluşmasıdır (Biçerli, 2013: 426).

1.1. İşsizlik Türleri

İşsizlik, kalkınma ve toplumsal refah üzerinde baskı oluşturan temel sorunlardan biridir. Bireylerin yaşam kalitesini düşüren, sosyal huzursuzlukları tetikleyen ve ekonomik kalkınmayı yavaşlatan işsizlik, yalnızca bireysel bir sorun olmanın ötesine geçerek toplumsal, ulusal ve küresel düzeyde önemli sonuçlar doğurur. İşsizliği daha kapsamlı bir şekilde ortaya koymak ve değerlendirmek için işsizliğin türlerini içerik bağlamında incelemek önem taşımaktadır. Bu kapsamda işsizliğin türleri friksiyonel, yapısal, konjonktürel, mevsimsel işsizlik ve gizli işsizlik ve eksik istihdam başlıkları altında açıklanmaktadır.

1.1.1. Friksiyonel (Arızı-Geçici) İşsizlik

Friksiyonel işsizlik, işgücüne yeni dahil olan, uzun bir aradan sonra yeniden işgücü piyasasına katılmak isteyen, daha iyi bir iş arayışı nedeniyle mevcut işini bırakan bireyleri kapsayan bir işsizliktir (Ertek: 2013: 45). Bu tanım friksiyonel işsizliğin işçi boyutunu ortaya koymakla birlikte, friksiyonel işsizliğin işveren boyutu da bulunmaktadır. Buna göre emekli olan veya işten ayrılan çalışanların yerine yeni çalışanların işe alınması ve daha kalifiye çalışanlara ulaşmak için mevcut çalışanların işten çıkarılması işveren boyutu ile friksiyonel işsizliktir (Biçerli, 2013: 439).

Kanca'ya (2012: 3) göre friksiyonel işsizlik, bazen istemli bazen de istemsiz nitelikte olup iş ve yer değiştirme gibi durumlara dayanmaktadır. Bu durum, işgücü piyasasındaki bilgi eksiklikleri, organizasyon yetersizlikleri ve işgücünün hareketlilik sorunları gibi nedenlerle açıklanabilir.

Friksiyonel işsizlik, işgücü piyasasındaki hareketlilik ve uyum süreçlerinin doğal bir sonucu olarak, tam istihdam koşullarında bile varlığını sürdüren geçici bir işsizlik türüdür. Pratikte işgücü piyasasında tam bilgi ve tam hareketlilik olmaması bu durumun temel sebebidir. Öyle ki çalışanlar belirli bir işten bir diğer işe geçerken çoğu kez geçici bir süre işsiz kalmaktadırlar (Biçerli, 2013: 440). Emek-ikame sürecinin zaman alması, eğitim ve staj faaliyetleri, iş arama sürecindeki gecikmeler, işgücü piyasası aktörlerinin etkinsizliği ve işçi

devir oranının yüksekliği de friksiyonel işsizliği attıran temel sebeplerdir (Aydın, 2012: 123; Zaim, 1997: 192).

1.2.2. Yapısal (Bünyevi) İşsizlik

Yapısal işsizlik, toplumların ekonomik, sosyal ve kültürel hayatındaki değişimlerin üretim-talep dengesini farklılaştırması sonucunda ortaya çıkan bir işsizliktir (Aşçı, 1997: 105). Tüketim kalıplarının ve üretim teknolojisinin değişmesi ile yapısal işsizlik daha da belirginleşmektedir.

Yapısal işsizlikte sektörel ve teknolojik değişimlerin etkisiyle işgücünün becerilerinin ekonomiyle uyumsuz hale gelmesi sonucu kalıcı bir işsizlik durumu söz konusudur. Gordon'a (2013) göre, "ekonominin değişen ihtiyaçlarına karşı işgücünün beceri ve eğitim düzeyinin yetersiz kalması nedeniyle meydana gelen işsizlik" yapısal işsizliktir. Bu uyumsuzluk, özellikle hızlı gelişen teknolojiye dayalı sektörlerde daha belirgin hale gelmektedir. Örneğin tarımda geleneksel ya da ilkel yöntemlerin yerini yeni ve modern makinelerin alması tarımda geleneksel yöntemlerle çalışanların işsiz kalmasına sebep olmaktadır. Bu durumun uzun vadede devam etmesi bünyevi bir hal alarak yapısal işsizliği artırmaktadır (Aşçı, 1997: 105).

Layard vd. (2005: 45), yapısal işsizliği, "ekonomik dengedeki değişiklikler nedeniyle bazı işçilerin becerilerinin artık yeterli olmaması ve iş arayanların iş bulmakta zorlanması" şeklinde tanımlamaktadır. Dornbusch ve Fischer'e (1987: 102) göre, yapısal işsizlik, sektörler arasındaki dengesizlikler ve uluslararası rekabetin yoğunlaşmasıyla daha da derinleşmektedir. Bu durumda geleneksel endüstriler rekabet nedeniyle küçülürken, yeni ve dinamik sektörler olan talep artmaktadır. Bir diğer ifade ile ekonomik dönüşümler sonucunda bazı endüstrilerin çökmesi veya yenilerinin ortaya çıkması yapısal işsizliği kaçınılmaz hale getirmektedir. Böylece talebin azaldığı endüstrilerde çalışanlar işsiz kalmaktadır. Örneğin dokuma endüstrisinde pamuklu dokumada yaşanan maliyet artışı sebebi ile sentetik dokumaya geçilmesi dokuma endüstrisinin mevcut yapısını değiştirerek, pamuklu dokumada çalışanların işsiz kalmasına neden olmaktadır (Aşçı, 1997: 105).

1.1.2. Konjonktürel (Dönemsel) İşsizlik

Modern sanayi toplumlarında ekonomik durgunluk ve gerileme süreçlerinde ortaya çıkan konjonktürel işsizlik, talep yetersizliğinden kaynaklanan ekonomide yeterli sayıda iş fırsatının olmaması sonucunda ortaya çıkan, hemen hemen bütün sektörleri etkileyen bir işsizliktir (Biçerli, 2000; Zengin, 2002).

Konjonktürel işsizlik, genellikle gelişmiş ülkelerde, ekonomik dalgalanmalar ve talep düşüşü sonucunda üretim miktarının daralması ile ortaya çıkan bir işsizlik türüdür. Özellikle ekonomik kriz dönemlerinde, mal ve hizmetlere olan talebin azalmasıyla üretimin düşmesi işletmeleri maliyet azaltmaya, zaman zaman da ölçek küçültmeye yönlendirmektedir. Bu durum işçi talebini azaltmakta, işsizliği tetiklemektedir. Konjonktürel işsizlik, süresi açısından kısa veya uzun vadeli olabilir ve ekonomik zararları oldukça yüksektir. Bölgelere ve sektörler göre değişiklik göstermekle birlikte, gelişmiş ülkelerdeki bu işsizlik türü dolaylı olarak gelişen ülke ekonomilerini de etkileyebilmektedir (İncekara, 2010: 5-6).

1.1.3. Mevsimlik İşsizlik

Mevsimsel dalgalanmaların etkisi ile emek talebinde meydana gelen daralmanın oluşturduğu işsizlik mevsimlik işsizlik olarak tanımlanmaktadır (Biçerli, 2013:463). Genellikle mevsim etkisi ile belirli bir ürüne yönelik talebin daralması mevsimlik işsizliğin temel dayanağıdır. Bu bağlamda mevsimlik işsizlik genellikle yılın belirli bir zamanı sona erdiğinde veya yeni bir mevsim başladığında ortaya çıkmaktadır. Mevsimlik işsizliğin kişinin iradesine bağlı olup olmadığı tartışmalı bir konudur. Az gelişmiş ülkelerde aktif nüfusun önemli bir kısmının tarım işlerinde istihdam edilmesi mevsimlik işsizliği önemli bir sorun haline getirmektedir. Buna karşın gelişmiş ülkelerde tarımda çalışanların mevsimlik işsizlik sürecinde diğer sektörlerde istihdam edilebilmeleri mevsimlik işsizliği gelişmiş ve gelişen ülkeler için önemli bir sorun olmaktan kısmen de olsa uzaklaştırmaktadır. Dondurma üretimi yapan bir işletmenin sezonun kapanması ile işçi talebini azaltması veya bütün işçilerini işten çıkarması mevsimlik işsizliğin en temel örneklerindendir (Biçerli, 2013:463). Aynı şekilde çok sıcak ve soğuk iklimin yaşandığı bölgelerde inşaat işlerine yönelik üretim talebinin belirli mevsimlerde durması buna bağlı olarak işçi talebinin daralması mevsimlik işsizliği açıklayan bir diğer örnektir (Parker, 1924: 368).

1.1.4. Gizli İşsizlik ve Eksik İstihdam

Üretim sürecinden bir birim emek çekildiğinde ortaya çıkan ürünün kalite ve miktarında herhangi bir değişim olmuyorsa yani marjinal verimlilik sıfır ise bu durum gizli işsizliğe işaret etmektedir. Gizli işsizliği diğer işsizlik türlerinden ayıran en önemli özellik gizli işsizlikte kişinin görünürde işsiz olmamasıdır (Bozdağlıoğlu, 2008: 49). Buna karşın üretim sürecine kayda değer bir katkı da sağlayamamasıdır (Çalış, 2022: 4).

Gizli işsizlik, az gelişmiş ve gelişmiş ülkelerde farklı dinamiklere dayanmaktadır. Az gelişmiş ülkelerde sermaye yetersizliği nedeniyle sürekli bir sorun olarak karşımıza çıkarken

gelişmiş ülkelerde talep eksikliği nedeniyle geçici bir duruma işaret etmektedir. Sanayileşmiş ülkelerde görülen talep daralmaları, çalışanların işsiz kalıp başka alanlara yönelmelerine ve genellikle daha düşük verimlilikte ve daha düşük ücretli işlerde çalışmalarına neden olur (Pekin, 2014: 16). Bununla birlikte, işgücünün potansiyelinin etkin bir şekilde kullanılamadığı bir diğer önemli sorun eksik istihdamdır. Eksik istihdam, üretim faktörlerinin piyasa talebinin yetersizliği nedeniyle tam kapasiteyle kullanılamamasıdır (Çalış, 2022: 6).

“16. Uluslararası Çalışma İstatistikçileri Konferansı”nda (ICLS) eksik istihdam, zamana dayalı eksik istihdam ve yetersiz istihdam kapsamında değerlendirilmiştir. Zamana dayalı eksik istihdamdan bahsedebilmek için; i) kişinin daha fazla çalışma isteği duyması, ii) daha fazla çalışabilmek için müsait olması ve iii) belirlenmiş olan haftalık çalışma süresinden daha az sürede çalışması gerekmektedir. Yetersiz eksik istihdamda ise i) emeğin becerileri veya vasıflarını daha etkin şekilde kullanmak için iş değiştirmek isteyen, ii) gelirini artırmak amacı ile iş değiştirmek isteyen ve iii) çalışma durumunu daha az çalışacak şekilde değiştirmek isteyen buna karşın gelirindeki azalışı da kabul eden kişilerin durumundan bahsedilmektedir (Dikmen, 2021: 213).

1.2. İşsizliğin Ölçülmesi ve İstatistik Veriler

Çalışma ekonomisi literatüründe, teorik ve ampirik çalışmaları bir araya getirme, kapsamlı veri toplama ve bu verilerin analiz tekniklerini geliştirme gibi konular en çok tartışılan meseleler arasında yer almaktadır (Yüceol, 2005: 120). İşsizlik verilerinin elde edilmesi sürecinde en önemli noktalar işsizliğin nasıl ölçüldüğü, işsizlik verilerinin hangi kaynaklardan elde edildiği ve işsizliğin belirlenmesinde hangi kurumların aktif rol üstlendiğidir.

Türkiye ve Azerbaycan’da işgücü piyasasının temel veri kaynakları şu şekilde sıralanabilir:

Türkiye’de:

- “Türkiye İstatistik Kurumu” (TÜİK)
- “Sosyal Güvenlik Kurumu” (SGK)
- “Türkiye İş Kurumu” (İŞKUR)
- “Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı” (ÇSGB)
- “Meslek Odaları ve Sendikalar”
- “Belediyeler ve Yerel Yönetimler”

Azerbaycan ‘da:

- “Azerbaycan Devlet İstatistik Komitesi” (AzStat)
- “Azerbaycan Cumhuriyeti Sosyal Koruma Fonu” (DSMF)

- “Azerbaycan Cumhuriyeti Çalışma ve Sosyal Koruma Bakanlığı”
- “Azerbaycan Devlet İstihdam Merkezi” (Dövlət Məşğulluq Agentliyi), (DİA)

1.2.1. İşsizlik Oranı ve İşsizliğin Ölçülebilirliği

İşsizlik oranlarının, işsizliğin gerçek boyutunu yansıtmaktan uzak olmasının iki temel nedeni bulunmaktadır. Birincisi, işsizlik oranlarının yükseldiği dönemlerde, iş arama sürecinden yorulanların iş aramayı bırakması sonucu bu bireylerin uzun vadede işsiz sayısına dahil edilmemesidir. Aslında çalışma arzusu taşıyan bu bireyler dikkate alındığında, işsizlik oranları açıklanan verilerden daha yüksek olacaktır. İkinci neden ise, çalışan bireylerin bir kısmının “yarı zamanlı” istihdam edilmesinden kaynaklanan eksik istihdam sorunudur. Eksik istihdamın hesaba katılması durumunda, açıklanan işsizlik oranları gerçekte olduğundan daha düşük bir düzeyde ortaya çıkacaktır (Ünsal, 2009: 87-91).

İşsizliğin doğru bir şekilde ölçülmesi, bu sorunun neden olduğu problemlere çözüm üretebilmek ve bu çözümleri doğru bir şekilde uygulamaya koyabilmek açısından oldukça önemlidir. Gelişmiş ülkelerde, işsiz bireylerin işsizlik sigortası sistemi kapsamında ilgili kurumlara kayıt yaptırmalarının zorunlu olması, işsizliğin tespit edilmesini kolaylaştırmaktadır. Bunun yanı sıra, düzenlenen işgücü anketleri sayesinde işgücü piyasasının yapısı ve özellikleri belirlenebilmektedir. Gelişen ülkelerde ise işsizlik, geçmiş yıllara ait verilerin analiz edilerek geleceğe yönelik tahminler yapılması ve işgücü anketlerinden elde edilen bilgilerle ölçülmektedir (Ataman, 1997: 21).

1.2.2. İşsizliğin Ölçülmesinde Kullanılan Yöntemler

İşsizlik, gelişen ekonomilerin karşılaştığı en önemli sorunlardan biridir. İşsizliğin doğru bir şekilde ölçülmesi, etkin politikaların geliştirilmesi için hayati önem taşır. Farklı ülkelerde ve dönemlerde kullanılan işsizlik ölçüm yöntemleri, işgücü piyasalarında işsizlik algısının daha iyi anlaşılmasına olanak sağlayıp işsizlikle mücadelede etkin stratejilerin oluşturulmasına katkıda bulunmaktadır. Bu yöntemler, hane halkı işgücü anketleri, kayıtlı işsizlik ve makine öğrenmesi ve veri analitiği tabanlı yöntemler olarak sıralanmaktadır.

a) Hanehalkı İşgücü Anketleri

Hanehalkı İşgücü Anketleri (HİA), uluslararası düzeyde işsizlik oranlarının ölçülmesinde kullanılan en yaygın yöntemdir. Bu yöntem, belirli bir dönemde işgücü piyasasındaki bireylerin istihdam durumunu anlamak için geniş ölçekli anket çalışmaları düzenlenmesini içerir. Böylece Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) işsizlik tanımına uygun olarak, bireylerin istihdamda olup olmadığı veya iş arama durumları sorgulanır (ILO, 2018: 9).

b) Kayıtlı işsizlik

Kayıtlı işsizlik yöntemi, işsizlik oranlarının işsizlik sigortası veya iş bulma kurumlarında kayıtlı bireyler üzerinden belirlenmesidir. İşsizliğin ölçülmesinde kullanılan önemli bir kaynak, İŞKUR'un aylık olarak yayınladığı kayıtlı işsizlere ait verilerdir (Yüceol, 2005: 121). Bu yöntemin avantajı, resmi kayıtların kolay erişilebilirliği ve düzenli olarak güncellenmesidir. Ancak bu yöntem, yalnızca iş ve işçi bulma kurumlarına başvuran bireyleri içerdği için gerçek işsizliği yansıtmamaktadır. Örneğin, işsizlik sigortasına başvurmayan veya kayıt dışı çalışan işsizler bu yöntemle tespit edilmez.

c) Makine Öğrenmesi ve Veri Analitiği Tabanlı Yöntemler

Gelişen teknolojinin etkisi ile işsizliğin ölçülmesinde kullanılan diğer uygulamalar makine öğrenmesi ve veri analitiği tabanlı yöntemlerdir (Aliyev, 2024: 2). Karmaşık veri kümelerinin belirlenmesi, analiz edilmesi ve bunlarda anlam bulmasına yardımcı olan kod parçacıkları makine öğrenmesi olarak tanımlanmaktadır. Bu bağlamda makine öğrenmesi bir problemi başka bir problemin girdi ve çıktılarına göre modelleyen bilgisayar algoritmalarıdır (Yıldız, 2022: 79).

Güler vd. (2024), makine öğrenmesi algoritmalarının işsizlik tahmininde geleneksel yöntemlere kıyasla daha isabetli olduğunu göstermiştir. Öyle ki verilerin hacim olarak büyük çapta ve karmaşık olması, birden fazla veriye aynı anda ulaşmanın zorluğu makine öğrenmesini ve veri analitiği tabanlı yöntemleri zamandan ve mali açıdan tasarruf sağlayan önemli birer yöntem haline getirmiştir (Gökalp, 2022: 1-2). Ancak, bu yöntemler, kullanılan veri setlerinden etkilenebilir ve bu durum, toplumsal eşitsizlikleri artırma potansiyeline sahiptir (Özer vd., 2024).

1.3.3. Ulusal ve Uluslararası İşsizlik Kriterleri

İşsizlik kriterleri uluslararası ve ulusal kuruluşlara göre değişiklik göstermektedir. Bu başlık altında uluslararası düzeyde “Uluslararası Çalışma Örgütü” (UÇÖ), “Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü” (OECD), “Avrupa Birliği” (AB) gibi kuruluşların, ulusal düzeyde Türkiye ve Azerbaycan’ın işsizlik kriterleri açıklanmaktadır.

1.3.3.1. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün İşsizlik Kriterleri

İşsizlik günümüzde farklı şekillerde tanımlanmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (UÇÖ-ILO) 1982 yılında Cenevre'de yaptığı işsizlik tanımı üç temel kritere dayanmaktadır. Bunlar (ILO, 1982: 45);

- a) Ücretli olarak bir işte çalışmamak veya kendi işini yapmamak,
- b) Referans dönemde ücretli bir işte çalışmaya veya kendi işini yapmaya hazır olmak ve
- c) İş aramaktır.

Bu kriterler, uluslararası karşılaştırmalar için yapı taşı oluşturmaktadır. Bununla birlikte tüm bu kriterlerin özellikle gelişmekte olan ülkelerdeki uygulamalarda esnekleştirilmesi gerektiği de savunulmuştur.

1.3.3.2. Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü'nün İşsizlik Kriterleri

“Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü”nün (OECD) Standartlaştırılmış İşsizlik Oranları (SURS), ülkeler arasındaki işsizlik oranlarını daha karşılaştırılabilir hale getirme amacı taşımaktadır. Bu oranlar, ulusal kaynaklarda yayımlanan işsizlik oranlarına kıyasla daha tutarlı bir karşılaştırma sunmaktadır. OECD, 1996 yılında benimsenen Eurostat oranlarının, önceki OECD standartlaştırılmış oranlarına kıyasla farklı veri ve metodolojilere dayandığını ifade etmektedir. Bununla birlikte, OECD'nin SURS basın bültenlerinde, AB üyesi olmayan ülkelerin verilerinin, gerekirse ve mümkün olduğu ölçüde, ILO ve Eurostat yönergelerine uygun hale getirilerek uluslararası işgücü istatistikleri karşılaştırmaları için uyumlu bir temel oluşturduğu belirtilmektedir (Sorrentino, 2000: 19).

1.3.3.3. Avrupa Birliği'nin İşsizlik Kriterleri

Avrupa Birliği (AB), işsizlik oranlarını daha standart hale getirmek için çeşitli yöntemler geliştirmiştir. Bunlar, iş arama davranışlarının izlenmesi, uygun iş tekliflerinin değerlendirilmesi ve aktif iş gücü programlarına katılım gibi kriterleri bir araya getiren göstergelerdir (Langenbucher, 2015).

1.3.3.4. Türkiye'de İşsizlik Kriterleri

Türkiye'de bir kişinin işsiz sayılabilmesi için TÜİK'in belirlediği temel işsizlik kriterlerini taşıması gerekmektedir. Bu kriterler şu şekilde sıralanmıştır (TÜİK, 2023a):

- a) Referans dönemi içinde istihdam edilmemiş olmak,
- b) Son dört hafta içinde aktif iş arama kanallarından en az birini kullanmış olmak,

- c) İki hafta içinde işbaşı yapabilecek (istihdam edilebilecek) durumda olmak.

1.3.3.5. Azerbaycan'da İşsizlik Kriterleri

İşsizlik, çalışma çağında olup, herhangi bir işi veya geliri bulunmayan, çalışmaya başlamaya hazır olan ve ilgili yürütme makamınca belirlenen kurumda işsiz olarak kayıtlı olan kişilerin yaşadığı durumdur (İstihdam Hakkında Yasa: 2018). Bu bağlamda Azerbaycan'da işsizlik kriterleri şu şekilde sıralanmaktadır: (www.stat.gov.az/source/demography/ay/)

- a) Belirtilen raporlama döneminde (anket haftası) gelir getirici herhangi bir işte çalışmamak,
- b) Son dört hafta (veya bir ay) boyunca ücretli veya gelir getirici işte çalışmak için iş aramak,
- c) Sonraki iki hafta içinde çalışmaya başlamaya hazır olmak.

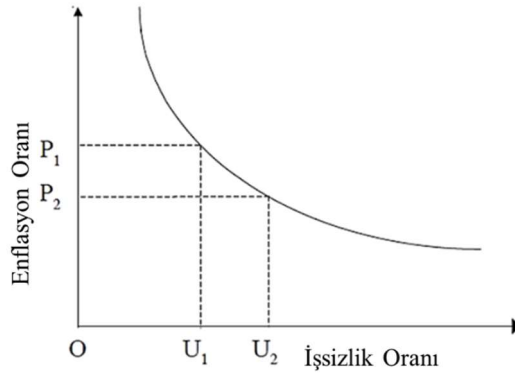
1.3. İşsizlik ve Makroekonomik Denge

İşsizlik ve makroekonomik denge bu başlık altında; “Phillips eğrisi ve enflasyon-işsizlik ilişkisi”, “işsizlik ve büyüme ilişkisi: Okun Yasası” ve “istihdam ve reel ücret arasındaki ilişki” bağlamında açıklanmaktadır.

1.3.1. Phillips Eğrisi ve Enflasyon-İşsizlik İlişkisi

1958'de William Alban Phillips, “İngiltere’de İşsizlik ve Parasal Ücretlerin Değişim Oranı Arasındaki İlişki: 1861-1957” isimli çalışmasıyla ekonomi literatüründe yeni bir dönemin başlangıcını yapmıştır. Bu çalışma ile yaklaşık 100 yıllık verilere dayanarak, işsizlik oranı ve parasal ücret değişimleri arasında negatif yönde ilişki olduğunu açıklamıştır. Bu konu kısa sürede ekonomistler arasında ilgi görmüş ve işsizlik ile ücret enflasyonu arasındaki bu ilişki ters eğimli bir grafikte temsil edilmeye başlanmıştır. Zamanla bu grafik "Phillips Eğrisi" (Grafik 1) olarak tanınmış ve farklı enflasyon ölçütleriyle ilişkilendirilerek ekonomik analizlerde önemli bir yer kazanmıştır (Partaliyeva, 2022: 17). Phillips eğrisi üzerinde çalışmalar yapan Samuelson ve Solow, bu eğrinin enflasyon ile işsizlik arasındaki ilişkiyi açıkladığını ortaya koymuşlardır (Forder, 2014). 1960'lara kadar başarılı bir şekilde uygulanan Keynesyen ekonomi, 1960'ların sonlarında Vietnam Savaşı'nın etkisiyle Amerika'da enflasyonun ciddi boyutlara ulaşmasıyla sarsılmıştır. Bu durum ekonomik büyümenin durma noktasına gelmesine ve işsizliğin yeniden artış göstermesine yol açmıştır. Ayrıca, yaşanan petrol krizi de ekonomik istikrarı olumsuz etkileyerek Phillips eğrisinin güvenilirliğini önemli ölçüde zayıflatmıştır (Çevik, 2005: 1-12).

Grafik 1.1. Phillips Eğrisi



Kaynak: <https://muhammedyenice.com/2024/09/19/phillips-egrisi-issizlik-ve-enflasyon-yorumlamalari/>

Grafik 1.1'de yer alan "Phillips Eğrisi"ne göre; enflasyon P₁'den P₂'ye düştüğü zaman işsizlik oranı da U₁'den U₂'ye yükselmektedir.

1.3.2. İşsizlik ve Büyüme İlişkisi: Okun Yasası

1962 yılında Arthur Okun tarafından gerçekleştirilen, işsizlik ve ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi açıklayan çalışma "Okun Yasası" olarak literatüre kazandırılmıştır (Eser, 2014: 31). Okun Yasası ekonomik büyüme oranlarındaki değişimlerin işsizlik oranları üzerindeki etkisini açıklamaktadır. Bu çerçevede, yüksek büyüme oranlarının işsizliği düşürdüğü, düşük büyüme oranlarının ise işsizlik seviyesini artırdığı öne sürülmektedir (Barışık vd., 2010: 89). Okun'un araştırmalarına göre, doğal işsizlik oranını aşan her %1'lik işsizlik artışı, reel GSYH'nin potansiyel GSYH'den %2,5 daha az gerçekleşmesine neden olmaktadır (Karabulut, 2007: 14). Okun, işsizliği azaltan mekanizmaları tespit etmek amacıyla bu ilişkiyi birçok kez test etmiştir. Ancak, 1970'lerde yaşanan Petrol Krizleri sonucunda, büyüme ve işsizlik arasındaki bu bağlantının yapısal olarak değiştiği görülmüştür (Wieblitz ve Comazzi, 2006).

1.3.3. İstihdam ve Reel Ücret Arasındaki İlişki

Reel ücretler ve istihdam düzeyleri arasında uzun vadeli ters yönlü bir ilişkinin bulunduğunu Neo-klasik ve Keynesyen istihdam teorileri savunmaktadır. Ancak, bu teoriler değişkenler arasındaki nedensellik ilişkisi açısından farklı görüşlere sahiptir (Yusof, 2008). Neo-klasik yaklaşım, nedenselliğin ücretlerden istihdama doğru ilerlediğini öne sürerken, Keynesyen yaklaşım ise bu ilişkinin yönünün genellikle istihdamdan ücretlere doğru olduğunu belirtmektedir (Mazumdar, 2003).

Literatürde, ücret değişimlerinin istihdam üzerindeki etkisi konusunda bir düşünce birliği sağlanamamıştır. İstihdam ve reel ücret arasındaki ilişki ve nedenselliğin yönünü deneysel olarak ele alan birçok çalışma bulunmaktadır. Bu araştırmaların birçoğu, iki değişken arasında ters yönlü bir bağ olduğunu göstermektedir.

1.4. İşsizlikle Mücadelede Politika Araçları

Devletlerin asıl sorumluluklarından biri, vatandaşlarını işsizliğin yarattığı negatif etkilerden korumaktır. Bu doğrultuda, yönetimlerin istihdam olanakları yaratma görevi bulunmaktadır. Bu yönetimler, iş gücü piyasalarında aktif ve/veya pasif politikalar uygulayarak işsizliği azaltmayı ya da işsizliğin yol açtığı sorunları gidermeyi amaçlamaktadır (Kasapoğlu ve Murat, 2018: 487).

Türkiye’de işsizlikle mücadelede hem pasif hem de aktif istihdam politikaları uygulanmaktadır. Aktif istihdam politikaları, işsizliğin etkilerini telafi etmek yerine, işsizliğe neden olan unsurları ortadan kaldırmayı amaçlamaktadır (Kasapoğlu ve Murat, 2018: 487). Pasif istihdam politikalarının amacı ise, işsizlere maddi destek sağlayarak işsizliğin yarattığı olumsuz etkileri hafifletmektir. Ancak yalnızca işsizlik ödeneği sağlanması hem sorunların çözümünde yetersiz kalmış hem de mali yükü artırmıştır. Bu durum, ek önlemlerin gerekliliğini gündeme getirmiştir. İşsizliği önleme ve sınırlama amacı taşıyan aktif istihdam politikaları bu nedenle ön plana çıkarılmıştır. Birbirini tamamlayıcı nitelikte olan bu iki politika yaklaşımı, çoğu ülkede olduğu gibi Türkiye’de de beraber uygulanmaktadır (Uçkan, 1998: 5).

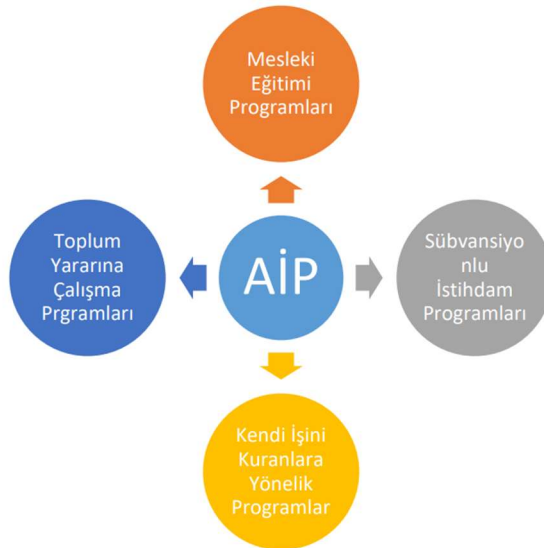
1.4.1. Aktif İstihdam Politikaları

Günümüzde ticaretin ve yatırımların artan hacmi, teknolojik ilerlemeler ve kamuya ait işletmelerin özelleştirilmesi, iş gücü piyasalarında önemli değişimlere yol açmaktadır. Bu dönüşümle birlikte, iş gücünün istihdam biçimleri de farklılaşmakta ve işten çıkarmalar daha sık yaşanmaktadır. Aktif istihdam politikaları bu yapısal dönüşümlerin olumsuz etkilerini azaltabilecek etkili birer çözüm aracı olarak değerlendirilmektedir (ILO, 2003: 7). ILO'nun tanımına göre aktif işgücü istihdam politikaları, "yaşam standartlarının iyileştirilmesi ve tam istihdamın sağlanması" amacıyla uygulanan stratejilerdir (Auer vd., 2005: 5-6). OECD aktif istihdam politikalarını, yararlanıcıların gelir elde etme kapasitesini artırmayı veya kârlı iş bulma olasılıklarını yükseltmeyi hedefleyen, eğitim dışındaki sosyal harcamalar olarak tanımlamaktadır (OECD, 2021).

Aktif istihdam politikaları, işsiz bireylerin istihdam olanaklarını artırmayı ve açık iş pozisyonlarına daha hızlı ulaşmalarını sağlamayı amaçlamaktadır. Bu politikalar, işsizliği

azaltarak ekonomik büyümeyi desteklemekte ve işsizlik ödeneklerine olan ihtiyacı azaltmaktadır. İş arayanlara sağlanan destekler de bireylerin yeteneklerine uygun bir işe en kısa sürede kavuşmalarını hedeflemektedir. Bu politikalar, iki temel araç üzerinden yürütülmektedir. İlk araç, tüm işsizlere yönelik genel programları içerirken, ikinci araç belirli gruplara özgü özel programları kapsamaktadır. Bu özel programlar; gençler, kadınlar, yaşlılar, uzun süreli işsizler, göçmenler, engelliler vb. kesimlere yöneliktir. Programlar, mesleki becerilerin geliştirilmesi, iş deneyimi kazandırılması, işe yerleştirme, girişimciliğin teşviki, ücret destekleri gibi yöntemlerle uygulanır. Aynı zamanda, eğitimler ve rehberlik hizmetleriyle bireylerin işgücü piyasasına uyumu kolaylaştırılır (Kasapoğlu ve Murat, 2018: 488). Aktif istihdam politikaları, mesleki eğitim programları, toplum yararına çalışma, sübvansiyonlu istihdam programları ve kendi işini kuranlara yönelik programları içermektedir (Şekil 1.1).

Şekil 1.1. Aktif İstihdam Politikaları (araçları)



Kaynak: Kasapoğlu ve Murat, 2018: 487

1.5.1.1. Mesleki Eğitim Programları

Mesleki eğitim programları, aktif istihdam politikalarının önemli bir parçasıdır. Bu programlar, işsiz kalan ya da işsiz kalma riski taşıyan bireylerin becerilerini geliştirerek istihdam şanslarını artırmayı hedeflemektedir. Özellikle iş gücü piyasasında ihtiyaç duyulan niteliklere sahip olmayan veya yeterli eğitim seviyesine ulaşamamış kişiler için bu programlar büyük önem taşımaktadır. Aynı zamanda, ekonomik durumu eğitim almaya elverişli olmayan bireyler için de bu tür desteklerin önemi büyüktür (Yüceol, 2005: 507). Mesleki eğitim, teknolojik yeniliklerin iş dünyasında yarattığı değişimlere uyum sağlamayı kolaylaştırmakta ve

bireylerin işgücü piyasasına entegrasyonunu hızlandırmaktadır (Biçerli, 2005: 8). Teknolojinin etkisiyle işlerin niteliği değişirken, özellikle imalat sektöründe istihdam azalmakta ve işten çıkarmalar artmaktadır. Bu durum, işsiz kalan bireylerin başka işlere uyumunu zorlaştırmaktadır. Farklı sektörlerde istihdam edilebilmek için işsiz kalan kişilerin gerekli becerileri kazanması şarttır. Mesleki eğitim, bu süreçte bireylere yeni iş olanakları sağlarken onların işe geri dönüşünü de desteklemektedir (Kapar, 2005: 353). Ancak, bu programların bazı zorlukları da bulunmaktadır. İşten çıkarma oranlarını artırma, etkisizlik veya ikame sorunları gibi sonuçlar bunlara birer örnektir. Ayrıca, uygulamanın maliyeti oldukça yüksektir ve programlar genellikle arz odaklıdır. Bu nedenle, toplam talebin düşük olduğu dönemlerde istihdam üzerindeki etkileri sınırlı kalabilmektedir. Bu faktörler dikkate alınarak programların planlanması önemlidir (Biçerli, 2005: 12).

1.5.1.2. Sübvansiyonlu İstihdam Politikaları

İşgücü piyasasında sübvansiyonlu istihdam politikaları, işsizliğin önüne geçmek ve talep seviyesini artırmak için uygulanan yöntemler arasında yer almaktadır. Bu politikalar kapsamında, sosyal güvenlik primlerinin desteklenmesi, doğrudan sağlanan ücret yardımları ve vergi muafiyetleri gibi uygulamalara rastlanmaktadır (Ayan, 2014: 2). Özellikle işsizliğin yoğun olduğu zamanlarda hayata geçirilen bu tür teşvikler, beklenenin aksine işsizlik oranında artış gibi olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir. Ayrıca, bu tür teşviklerin uygulanması ekonomik dengeler açısından uzun vadeli riskler de taşıyabilmektedir. Ekonomik canlanma sürecine girildiğinde teşviklerin sona erdirilmesi giderek güçleşirken, siyasi otorite üzerinde bu politikaların devamı yönünde çeşitli kesimlerden yoğun baskılar oluşabilmektedir. Sonuç olarak, bu politikalar zamanla kamu bütçesi üzerinde ağır bir mali yük oluşturma potansiyeline sahiptir (Biçerli, 2004: 458).

1.5.1.3. Toplum Yararına Programlar

Aktif istihdam politikalarının bir parçası olan Toplum Yararına Programlar (TYP), özellikle işsizliğin yoğunlaştığı dönemlerde, işsizlerin kısa vadede istihdama katılmalarını ve uzun dönemli iş olanakları için gerekli eğitimleri almalarını hedeflemektedir. TYP doğrudan ya da aracı kuruluşlar yoluyla toplumun faydasına bir iş veya hizmetin gerçekleştirilmesi esasına dayanmaktadır. Ekonomik dalgalanmaların yaşandığı, özelleştirme süreçlerinin ardından ya da doğal felaketler gibi beklenmedik olaylarda bu tür programlar devreye alınmaktadır (Kasapoğlu ve Murat, 2018: 489).

2008 yılında yürürlüğe giren “Türkiye İş Kurumu İş Gücü Uyum Hizmetleri Yönetmeliği” kapsamında yasal bir zemine oturtulan TYP, İŞKUR’a kayıtlı işsizleri, Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı eğitim ve öğretim kurumlarında, üniversitelerde, özel eğitim kuruluşlarında, meslek örgütlerinde, dernek ve vakıflarda bir yıl içinde en fazla dokuz ay süreyle istihdam etmeyi hedeflemektedir (md.2, md.7, md.17). Bu programın amacı, “istihdamı korumak ve artırmak, işsiz bireylerin mesleki yeterliliklerini geliştirmek ve işsizliği azaltmaya katkı sağlamak” olarak tanımlanmıştır (md.1). TYP’ler hukuki bakımdan kurs özelliği taşımaktadır. Buna göre, kurslar teorik ve uygulamalı olarak iki ana bölümden oluşur. Ayrıca, mesleğin gerekliliklerine göre, işletmelerde gerçekleştirilen kurslarda bu iki bölüm bir arada sunulabilmektedir (md.18).

1.5.1.4. Kendi İşini Kuranlara Yönelik Programlar

Büyük projelere liderlik eden girişimcilerden, mikro ölçekte iş kurmak isteyen küçük girişimcilere kadar geniş bir yelpazede istihdamı desteklemeye yönelik farklı destekler hükümetler tarafından sunulmaktadır. Özellikle kendi işini kurmayı hedefleyen kişilere sağlanan bu yardımlar hem yeni istihdam alanlarının oluşturulmasında hem de ülke ekonomisinin rekabet gücünün artırılmasında önemli rol oynamaktadır. Kendi işini kuran bireyler, ücretli bir çalışan olmanın ötesine geçerek aynı zamanda başkalarına da iş fırsatları sunmaktadırlar. Ayrıca girişimciler, yüksek rekabet becerileri ve esnek üretim modellerine hızla uyum sağlama yetenekleri sayesinde, toplumsal düzeyde kaliteyi ve rekabeti artıran bir etki de meydana getirmektedirler (Biçerli, 2005: 6). Kendi işini kurmayı teşvik eden Kendi İşini Kuranlara Yönelik Programlar (KİKYP), bireylerin işsizlikten kurtulup istihdam fırsatlarına ulaşmalarını sağlamayı amaçlamaktadır. Bu program, bireylerin kendi işlerini kurarak hem kendileri için bir gelir kaynağı oluşturmalarına hem de başkalarına iş imkanları sunmasına olanak tanımaktadır. KİKYP kapsamında kurulan işletmeler başarısızlıkla sonuçlansa dahi, katılımcıların iş kurma sürecinde edindikleri bilgi, beceri ve deneyim, iş arama dönemlerinde işverenler üzerinde olumlu bir etki yaratmaktadır. KİKYP finansal destekler ve finansal olmayan destekler kapsamında iki ana gruba ayrılmaktadır. Finansal destekler kapsamında katılımcılara programın başlangıcında toplu bir ödeme yapılabileceği gibi, sürecin ilerleyen dönemlerinde parça parça ödemeler de gerçekleştirilebilmektedir. Finansal olmayan destekler ise bireylerin iş kurma aşamasındaki bilgi eksiklerini gidermeyi hedeflemektedir. Bu bağlamda, işletme yönetimi, personel eğitimi, hukuki düzenlemeler, vergi sistemi ve iş süreçleri gibi konularda katılımcılara rehberlik ve eğitim desteği sağlanmaktadır (Karabulut, 2007: 53).

1.4.2. Pasif İstihdam Politikaları

Pasif istihdam politikaları, işsizliğin oluşturduğu negatif etkileri hafifletmek ve işsizlere asgari düzeyde de olsa ekonomik bir dayanak sağlamak amacıyla oluşturulan kısa vadeli önlemleri içermektedir (Özpınar vd, 2007: 137). Pasif istihdam politikaları işsizlik sigortası, işsizlik ödeneği veya işsizlere yapılan ek nakdi yardımlar şeklinde uygulanmaktadır. İşsizlik sigortası, pasif istihdam politikalarının en sık karşılaşılan türü olmakla birlikte, işsizlikle ilgili olumsuz etkileri daha etkin bir şekilde azaltmak için diğer pasif önlemlerle bir arada yürütülebilmektedir. Pasif istihdam politikalarının temel amacı, gelir desteği sağlayarak işsizliğin ortaya çıkardığı olumsuz durumları en aza indirmektir (Şentürk, 2017: 103).

Aktif politikalarının aksine, pasif istihdam politikaları işsizlerin mesleki eğitim almasını veya iş bulmasını sağlamamaktadır. Pasif istihdam politikalarının amacı, işsizlere doğrudan destek sunarak çalışmadan maddi yardım almalarını mümkün kılmaktır. Bu politikalar istihdam yaratma ya da iş alanlarını artırmaktan öte işsizlikten kaynaklanan sosyal, psikolojik ve ekonomik sorunları hafifletmek için kısa vadeli çözümler sunmayı hedeflemektedir.

Uzun vadede işsizliğin çözümünde etkili olamayan bu politikalar, sadece belirli koşulları karşılayan bireylerin sınırlı bir süre faydalanabileceği destekler sunmaktadır. Pasif istihdam politikaları kısa vadede işsizliğin sonuçlarını önlemede veya yönetmede başarılı olsa da uzun vadede kalıcı çözümler üretme konusunda yetersiz kalmaktadır. Bu durumda ülkeler uzun vadede işsizliği azaltmak için aktif istihdam politikalarını uygulamaya koymaktadır. Aktif istihdam politikalarının etkilerinin uzun vadede ortaya çıkması sebebiyle, pasif istihdam politikaları genellikle kısa vadeli sorunları hafifletmek için aktif politikalarla birlikte uygulanmaktadır (Tetik, 2012).

1.4.3. İstihdam Politikalarının Etkinlik Kriterleri

İstihdam politikalarının etkinliği, uygulanan politikaların işgücü piyasasında belirlenen hedeflere (örneğin, istihdam artışı, işsizlik oranının azaltılması) ulaşma derecesi ile değerlendirilmektedir. Bu etkinlik, ekonomik, sosyal ve politik faktörlerin bir araya gelmesiyle şekillenmektedir. Etkinlik kriterleri arasında maliyet-etkinlik oranı, politikaların sürdürülebilirliği, kapsayıcılığı ve toplumsal fayda sağlama derecesi bulunmaktadır (Fung, Lin ve Maechler, 2003). Etkinlik; politika hedeflerinin gerçekleştirilmesi, politika uygulama süreçlerinin kalitesi ve toplum üzerinde yarattığı etkiler ile ölçülür. Bu kriterler, işsizlik oranlarını düşürme, işgücü piyasasına erişimi artırma ve istihdam kalitesini yükseltme gibi hedeflerle ilişkilidir. Örneğin, bir politika, işgücü piyasasında dezavantajlı gruplar için fırsatlar

yaratıyorsa etkin kabul edilir. Ancak, politikaların tasarımı ve uygulanması arasındaki uyumsuzluklar, etkinliğin düşmesine neden olabilir (Rose, 1987).



İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE İŞSİZLİK VE İŞSİZLİKLE MÜCADELE POLİTİKALARI

Türkiye’de hızla artan toplam nüfus ve çalışma çağındaki nüfus karşısında işgücü ve istihdam arasındaki farkın yüksekliği işsizliği daha da önemli bir mevzu haline getirmektedir. Bu durumda güncel ve etkin istihdam politikalarına olan ihtiyaç da giderek artmaktadır. Bu başlık altında öncelikle Türkiye’de işsizlik sorunu açıklanmaktadır. Ardından Türkiye’de işsizliği önlemeye yönelik istihdam politikaları İŞKUR’un aktif ve pasif işgücü piyasası uygulamaları kapsamında ortaya konmaktadır.

2.1. Türkiye’de İşsizlik Sorunu

İşsizlik meydana getirdiği ekonomik ve sosyal etkiler ile, geçmişten günümüze önemli bir sorun olmuştur. Nüfus artışının hızlanması, göç hareketlerinin yoğunluğu, gelir dağılımındaki adaletsizlik, teknolojik değişimler bölgeler arasındaki kalkınma farkları, yetersiz yatırım stratejileri, eğitim sistemindeki eksiklikler vb. işsizliği dikkat çekici hale getirmiştir (Gediz ve Yalçınkaya, 2000: 180).

İşsizlik, birçok ülke gibi Türkiye’nin de başlıca sosyo-ekonomik sorunları arasında yer almaktadır. Türkiye’de işsizliği azaltmaya yönelik uygulamaların ortaya konması Planlı Dönem ile başlamıştır. Planlı Dönem öncesinde istihdam sorunları ile mücadelenin devlet politikası kapsamında değerlendirilmesi ilk kez 1961 Anayasası ile gerçekleşmiştir (İslah, 2024: 27). 1961 Anayasasının 42. Maddesinde şu hüküm yer almaktadır: “Çalışma herkesin hakkı ve ödevidir. Devlet, çalışanların insanca yaşaması ve çalışma hayatının kararlılık içinde gelişmesi için, sosyal, iktisadî ve malî tedbirlerle çalışanları korur ve çalışmayı destekler; işsizliği önleyici tedbirleri alır” (T.C. 1961 Anayasası, Madde:42).

Planlı Dönem ile, Türkiye’de işsizlik meselesi kapsamlı bir şekilde ortaya konmuş ve her planda işsizlik değerlendirilmiştir. “Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı” ve “İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı” dönemlerinde hızla artan kentleşme ile tarım ve tarım dışı istihdamda yaşanan dengesizlik üzerinde durulmuş, tarımda gizli işsizlik problemine dikkat çekilmiştir. Ayrıca “Birinci Kalkınma Planı” ve “İkinci Kalkınma Planı” dönemlerinde işsizlik sigortasının kurulmasının gerekliliği üzerinde durulmuştur (DPT, 1963: 110; DPT, 1968: 58). “Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı” dönemi Türkiye’de işsizlik oranlarının önemli ölçüde arttığı bir dönemdir. Bu bağlamda “Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı” döneminde işsizlik sigortası sistemini kurup yaygınlaştırmak gündeme getirilmiştir (DPT, 1973: 122). “Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı” döneminde de tarımda gizli işsizlik konusu önceki planlarda olduğu gibi

yeniden değerlendirilmiştir (DPT, 1979: 278). “Beşinci ve Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planları” döneminde çalışırken işsiz kalanlara yönelik işsizlik sigortası uygulamasının gerekliliği ve genel işsizlik oranlarının ötesinde genç işsizliğini önleyici tedbirlerin gerekliliği vurgulanmıştır (DPT, 1985: 185; DPT, 1990: 355). “Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı” döneminde genç işsizliği konusu toplumlar üzerinde oluşturacağı sosyal parçalanma tehlikesi bağlamında değerlendirilmiş, “Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı” döneminde ise önceki planlarda kurulması vurgulanan işsizlik sigortasının ilk uygulamaları gerçekleştirilmiştir (DPT, 1996: 3; DPT, 2001: 109). “Dokuzuncu Kalkınma Planı” döneminde genç işsizliği konusuna dikkat çekilmiş, genel işsizlik oranları ve genç işsizliğinin önlenmesine yönelik aktif işgücü piyasası politikalarının önemi vurgulanmıştır (DPT, 2006: 97). “Onuncu Kalkınma Planı” döneminde işsizlik oranları önceki plan dönemine göre artmıştır. Bu plan kapsamında işsizliği azaltmayı ve istihdamı artırmayı hedefleyen politikalarla dikkat çekilmiştir. Dokuzuncu Plan aktif işgücü piyasası politikaları bağlamında başarılı bulunmuştur (Kalkınma Bakanlığı, 2013: 46). “On Birinci Kalkınma Planı” dönemi işsizliğin önceki plan dönemine göre yüksek olduğu bir dönemi işaret etmektedir. Bu bağlamda genel işsizlik oranlarını azaltıcı politikaların geliştirilmesi ve uygulanması bir gereklilik olarak değerlendirilmiştir. Aktif işgücü piyasası politikalarının nitelik bağlamında geliştirilmesinin istihdamı artırıcı etki yaratması beklenmektedir (Kalkınma Bakanlığı, 2018: 131). “On İkinci Kalkınma Planı” döneminde işsizlik oranının önceki yıllara göre önemli ölçüde düşmesi beklenmektedir. Bu bağlamda özel politika gerektiren gruplara yönelik aktif işgücü piyasası politikalarının önemine ve esnek çalışmanın gerekliliğe vurgu yapılmaktadır (Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2023: 34).

Türkiye’de sermaye artışı ve yatırımlar, nüfus artışı da dikkate alındığında giderek artan işgücü arzını karşılamada yetersiz kalmaktadır. Bu durumda işgücü arzını karşılayacak işgücü talebinin olmaması işsizliği daha da önemli bir sorun haline getirmektedir (Koray, 2012: 297). Bir yandan teknolojik ilerlemeler nedeniyle işgücüne olan talebin azalması, diğer yandan işgücünün sahip olduğu niteliklerin piyasanın ihtiyaçlarına uygun olmaması işsizliği daha da derinleştirmektedir (EBSO, 2017: 46).

Öte yandan Türkiye’deki işsizlik sorunu, işgücünün sektörler arasında planlı bir şekilde yönlendirilmemesinden de kaynaklanmaktadır. Özellikle tarımdan sanayi ve hizmet sektörlerine geçişin düzensiz bir şekilde gerçekleşmesi, bu sorunun temel nedenlerinden biridir. Tarım sektöründe istihdam edilenlerin doğrudan hizmet sektörüne geçişi, bu iki sektörün ihtiyaç duyduğu işgücü nitelikleri arasındaki uyumsuzluğu ortaya çıkarmaktadır. Tarımdan ayrılan çalışanların hizmet sektörü için gerekli donanımına sahip olmaması, bir yandan tarımda

istihdamın azalmasına yol açarken, diğer yandan hizmet sektöründe verimliliği düşürmektedir (Akyıldız, 2019: 106).

2.1.1. Türkiye’de İşsizliğin Tarihsel Dönüşümü

Cumhuriyet’in ilanından itibaren Türkiye’de sanayileşme ve ekonomik büyüme hedefleri doğrultusunda önemli adımlar atılmıştır. Bu süreç, üretim ve istihdam yapılarında önemli değişikliklere yol açmıştır. Son yıllarda, küreselleşmenin etkileri ve ülkenin iç dinamikleri, toplumsal ve ekonomik alanlarda büyük dönüşümler yaşanmasına sebep olmuştur. Ancak, bu dönüşümler beraberinde bazı yapısal sorunları da getirmiştir. Küreselleşmenin etkileri ile 1980 sonrası dönemde hızlanan ekonomik değişim, sosyal yapıda çeşitli olumsuzlukların ortaya çıkmasına neden olmuştur (Mahiroğulları ve Korkmaz, 2005: 34).

Türkiye’deki işsizlik sorunu tarihsel değişim bağlamında incelenirken, 1988 öncesi ve sonrası iki dönemi değerlendirmek gerekmektedir. Bunun nedeni, istatistiklerin hazırlanış biçiminin farklılık göstermesidir. 1988 öncesinde işgücü ve nüfus istatistikleri, Devlet Planlama Teşkilatı (DPT) ile o dönemki ismi ile İş ve İşçi Bulma Kurumu (İİBK) tarafından dört farklı yöntemle hesaplanmıştır (Biçerli, 2004: 255).

Cumhuriyetin ilk yıllarında işsizlik oranları yüksek seyretmiş, 1923 yılında %9,1 olarak en yüksek seviyelerden birini göstermiştir. 1951 yılında işsizlik oranı %1,3’e kadar düşmüş, 1952 yılında %1,2 ile en düşük seviyeye gerilemiştir. Ancak 1970’lerden itibaren işsizlik oranlarında tekrar bir artış gözlemlenmiştir (Tablo 2.1).

Tablo 2.1. Türkiye’de İşsizlik Oranları (1923-2014)

Yıllar	İşsizlik Oranı(%)	Yıllar	İşsizlik Oranı(%)	Yıllar	İşsizlik Oranı(%)
1923	9,1	1957	2,8	1991	8,2
1924	6,9	1958	2,9	1992	8,5
1925	5,3	1959	2,9	1993	8,9
1926	5,1	1960	2,8	1994	8,5
1927	4,2	1961	2,8	1995	7,6
1928	4,1	1962	2,7	1996	6,6
1929	3,2	1963	2,9	1997	6,8
1930	3,5	1964	3,1	1998	6,9
1931	3,5	1965	3,3	1999	7,7
1932	3,6	1966	3,1	2000	6,5
1933	3,6	1967	4,8	2001	8,4
1934	3,6	1968	5,2	2002	10,3
1935	3,6	1969	6,9	2003	10,5
1936	3,4	1970	6,4	2004	10,8
1937	3,1	1971	6,8	2005	10,6
1938	2,7	1972	7,8	2006	10,2
1939	2,1	1973	8,3	2007	10,3
1940	2,0	1974	9,1	2008	11,0
1941	2,2	1975	10,1	2009	14,0
1942	2,4	1976	8,7	2010	11,9
1943	2,8	1977	7,5	2011	9,8
1944	3,1	1978	6,9	2012	9,2
1945	3,1	1979	6,7	2013	9,7
1946	2,7	1980	7,2	2014	9,9
1947	2,5	1981	7,8	2015	10,3
1948	2,9	1982	8,3	2016	12,0
1949	1,8	1983	8,7	2017	10,9
1950	1,5	1984	8,7	2018	11
1951	1,3	1985	8,5	2019	13,7
1952	1,2	1986	8,7	2020	13,2
1953	1,5	1987	8,7	2021	12
1954	2,0	1988	8,7	2022	10,4
1955	2,2	1989	8,6	2023	9,4
1956	2,5	1990	8,0	2024	8,7

Kaynak: (Biçerli, 2000: 467; Yazar tarafından TÜİK İşgücü İstatistikleri, 2024 verilerinden derlenmiştir).

1980’li yıllarda işsizlik ortalama %8 oranında seyretmiştir. Cumhuriyetin kuruluşunu takiben yaklaşık 1970 yılına kadar işsizlik önemli bir problem oluşturmamıştır. Bununla birlikte 1970’lerin ortalarında değişmeye başlayan sosyo-ekonomik yapı ile 1980’ler sonrasında işsizlik Türkiye için çok önemli bir sorun haline gelmiştir. Bunun temel sebebi küreselleşmeye bağlı olarak Türkiye’nin diğer ülkelerle daha fazla bütünleşmeye girmiş olmasıdır. 1989 yılında %8,6 olan işsizlik oranı, 1990’lar boyunca dalgalanmalar göstermiş olup, genel olarak %6,5-8,5

arasında seyretmiştir. 1994 ve 1997 yıllarında yaşanan ekonomik krizler, işsizlik oranlarının belirli dönemlerde artış göstermesine neden olmuştur. 1990'larda, özellikle 2000 yılının başına kadar tek haneli düzeyde olan işsizlik oranları 2001 yılı itibarı yaşanan kriz nedeni ile çift haneye çıkmıştır (Karabıyık, 2009: 183). 2001 ekonomik krizi ile işsizlik oranı %10'un üzerine çıkmıştır. 17 Ağustos 1999 Marmara Depremi, Türkiye ekonomisini olumsuz etkilemiştir. Üretim daralmış, ihracat ve ithalat azalmış, bütçe açığı ve iç borç artmıştır. Enflasyon yükselme eğilimine girerken reel faiz oranları da yükselmiştir. Bununla birlikte ekonomik daralma da işsizlik oranlarına yansımış ve 2000 yılında %6,5 ile düşük bir seviyeye gerilemiştir. İşsizlik 2009 küresel finansal krizinin etkisiyle %14 seviyesine ulaşmıştır. 2009 küresel krizi, Türkiye'de ihracata dayalı sanayi sektöründeki daralma nedeniyle tarım dışı istihdamı olumsuz etkileyerek işsizlik oranlarında tarihi bir artışa yol açmıştır (Öztürk, 2010; Aktürk ve Albeni, 2002).

2010-2015 yılları arasında işsizlik oranları %9-11 bandında kalmıştır. COVID 19 pandemisinin başladığı 2020'de işsizlik oranı %13,2 olarak kaydedilmiş, 2021-2023 arasında ise işsizlikte kademeli bir düşüş izlenmiştir. 2024 TÜİK İşgücü İstatistiklerine göre işsizlik oranının %8,7 seviyesine gerilemesi, pandemi sonrası toparlanma ve ekonomi politikalarının etkileri ile ilişkilendirilmektedir (TÜİK, 2025).

2.1.2. Türkiye'de İşsizliğin Güncel Durumu ve İşsizliğin Nedenleri

Türkiye'de hızla artan nüfus ve kentleşme, istihdam üzerinde olumsuz etkiler yaratarak işsizlik oranlarını yükselten başlıca unsurlardan biridir. Nüfusun hızla artışı, kişi başına düşen geliri azaltırken, tasarruf seviyelerinin düşmesine de neden olmaktadır. Tasarrufların yetersiz olması, yatırımların ve istihdam imkanlarının genişlemesini kısıtlamaktadır. Bunun yanı sıra, bu durum sosyal güvenlik harcamalarının artmasına yol açarak devlet bütçesi üzerinde ek bir mali yük oluşturmaktadır (Taş ve Bozkaya, 2012: 161). Türkiye'de işsizlik, ekonomik yapıyı olumsuz etkileyen önemli bir sorun olup, bu durum gelişen ülkelerin ortak problemlerinden biridir. İşsizliğin nedenlerini ve yapısal özelliklerini anlamak, istihdam politikalarının oluşturulmasında ve çözüme yönelik adımların atılmasında önemli rol oynamaktadır (Karabıyık, 2012: 1284). İşsizlik, yalnızca bireyleri değil, ekonominin genel işleyişini de etkileyerek gelir dağılımındaki dengesizlikleri artırmakta ve toplumsal sorunlara yol açmaktadır. Türkiye'de işsizlik oranlarının artmasında, tarım sektöründen sanayi ve hizmetler sektörüne geçiş süreci önemli bir etken olarak öne çıkmaktadır. İşgücünün niteliğinin yetersiz olması, piyasanın ihtiyaç duyduğu becerilerle örtüşmemesi, kamu ve özel sektör yatırımlarının istenilen düzeyde olmaması, hızla artan nüfus, teknolojik ilerlemelerin hızlanması, ekonomik

belirsizlikler ve düşük kapasite kullanımı gibi faktörler işsizlik sorununu daha da derinleştiren ve işsizliğe neden olan temel durumlardır (Özdemir vd., 2006: 92).

Türkiye’de işsizliğe neden olan en önemli dinamiklerden biri de kırsal alanlardan kentlere yönelen yoğun göç hareketleridir. Daha iyi bir yaşam ve iş imkânı bulma umuduyla kentlere gelen bireyler, şehirlerde hızla değişen bilgi ve teknolojiye ayak uydurmakta zorlanmaktadır. Bu durum, kentlerdeki işsizlik oranlarını artırmakta ve işgücü piyasasındaki dengesizlikleri derinleştirmektedir (Yüceol, 2007: 110). Yukarıdaki değerlendirmeler ekseninde Türkiye’de güncel işsizlik verileri TÜİK işgücü istatistiklerinden elde edilen veriler ekseninde değerlendirildiğinde, 2020-2024 yılları arasında işgücüne katılma ve istihdam oranlarının arttığı, bunlara paralel olarak işsizlik oranının giderek azaldığı görülmektedir (Tablo 2.2). 2024 yılı itibarı ile işsizlik oranı %8,7 seviyesindedir.



Tablo 2.2. İlgücü verileri 15+ Yaş

TOPLAM			
Yıllar	İlgücüne Katılma Oranı (%)	İstihdam /Oranı (%)	İşsizlik Oranı (%)
2020	49,3	42,8	13,2
2021	51,4	45,2	12
2022	53,1	47,5	10,4
2023	53,3	48,3	9,4
2024	54,2	49,5	8,7
Yıllar	Toplam İlgücü (1000 kişi)	Toplam İstihdam (1000 kişi)	Toplam İşsiz (1000 kişi)
2020	30.873	26.812	4.061
2021	32.716	28.797	3.919
2022	34.334	30.752	3.582
2023	34.896	31.362	3.264
2024	35.733	32.620	3.113
KADIN			
Yıllar	İlgücüne Katılma Oranı (%)	İstihdam Oranı (%)	İşsizlik Oranı (%)
2020	30,9	26,3	15,0
2021	32,8	28,0	14,7
2022	35,1	30,4	13,4
2023	35,8	31,3	12,6
2024	36,8	32,5	11,8
Yıllar	Toplam İlgücü (1000 kişi)	Toplam İstihdam (1000 kişi)	Toplam İşsiz (1000 kişi)
2020	9.768	8.306	1.462
2021	10.560	9.005	1.554
2022	11.473	9.935	1.538
2023	11.844	10.346	1.498
2024	12.255	10.811	1.444
ERKEK			
Yıllar	İlgücüne Katılma Oranı (%)	İstihdam Oranı (%)	İşsizlik Oranı (%)
2020	68,2	59,8	12,3
2021	70,3	62,8	10,7
2022	71,4	65,0	8,9
2023	71,2	65,7	7,7
2024	72,0	66,9	7,1
Yıllar	Toplam İlgücü (1000 kişi)	Toplam İstihdam (1000 kişi)	Toplam İşsiz (1000 kişi)
2020	21.105	18.506	2.599
2021	22.156	19.792	2.364
2022	22.862	20.818	2.044
2023	23.052	21.286	1.766
2024	23.478	21.809	1.669

Kaynak: TÜİK İlgücü İstatistikleri 2020; TÜİK İlgücü İstatistikleri 2021; TÜİK İlgücü İstatistikleri 2022; TÜİK İlgücü İstatistikleri 2023; TÜİK İlgücü İstatistikleri 2024.

İlgücü piyasası verileri kadınlar ve erkekler için ayrı ayrı değerlendirildiğinde, erkeklerde ve kadınlarda 2020-2024 yılları arasında işgücüne katılma ve istihdam oranlarının

giderek arttığı, işsizlik oranlarının giderek azaldığı görülmektedir. Buna karşın kadınlarda işgücüne katılma ve istihdam oranları erkeklere göre çok daha düşük düzeydedir. Kadınlarda işsizlik oranı erkeklere göre daha yüksektir. 2024 yılı itibarı ile kadınlarda işsizlik oranı %11,8, erkeklerde ise %7,1dir.

Öte yandan Türkiye’de 15-24 yaş genç işsizliği değerlendirildiğinde, 2021-2024 yılları arasında genç işsizliğin düşüş gösterdiği görülmektedir. Buna karşın genç işsizliği genel işsizlik seviyesinin oldukça üzerindedir (Tablo 2.3).

Tablo 2.3. Türkiye’de Genç İşsizliği (15-24 Yaş)

Yıllar	Toplam İşsizlik Oranı (%)	Kadın İşsizlik Oranı (%)	Erkek İşsizlik Oranı (%)
2021	22,6	28,7	19,4
2022	19,4	25,2	16,4
2023	17,4	23,2	14,3
2024	16,3	22,3	13,1

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri 2021; TÜİK İşgücü İstatistikleri 2022; TÜİK İşgücü İstatistikleri 2023; TÜİK İşgücü İstatistikleri 2024.

İşsizlik oranı cinsiyetler bakımından karşılaştırıldığında kadınlarda işsizlik oranları erkek işsizlik oranlarının bir hayli üzerinde seyretmiştir. 2024 yılı itibarı ile genç kadınların işsizlik oranı %22,3 olup, genç erkeklerde bu oran %13,1’dir.

İşsizliğin belirlenmesi ve çözüm yollarının geliştirilmesi için TÜİK, HİA aracılığıyla işgücü piyasası hakkında düzenli veri toplamaktadır. İlk olarak 1966 yılında deneme amaçlı başlatılan anketler, farklı yerleşim bölgelerinde uygulanmış, 1988’de ise kırsal ve kentsel alanları birlikte kapsayacak şekilde yenilenmiştir. Bu tarihten itibaren anketler düzenli olarak gerçekleştirilmekte, ayrıca UÇÖ’nün desteğiyle yürütülen “İşgücü Piyasası Enformasyon Sistemi Projesi” kapsamında altı aylık periyodlarla güncellenmektedir (Menteşe, 2017: 73).

2.2. İşsizliğin Önlenmesinde Türkiye İş Kurumu

Türkiye İş Kurumu “4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu” çerçevesinde faaliyet gösteren, işgücü piyasasını düzenleyici ve yönlendirici bir kamu kuruluşudur (T.C. Resmî Gazete, 05.07.2003/25159). Kurumun yapısı, merkezi ve yerel düzeyde görev yapan çeşitli organ ve birimler “4904 Sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu” kapsamında düzenlenmiştir. Kurumun temel organları; Genel Kurul, Yönetim Kurulu, Genel Müdürlük, Merkez teşkilatı, hizmet birimleri, danışma ve denetim birimleri, yardımcı hizmet birimleri, taşra teşkilatı ve il istihdam ile mesleki eğitim kurullarından oluşmaktadır. Özellikle, yönetim kurulu’nun

görevleri, üyelerinin atanma şartları ve çalışma usulleri, Kanun'un 6. maddesinde ayrıntılı biçimde düzenlenmiş olup, bu düzenleme kurumun merkezi yönetim yapısının temelini oluşturmaktadır. Merkez teşkilatı ile hizmet, danışma ve denetim birimlerinin görevleri; kurumun idari ve operasyonel işleyişini sağlamak amacıyla belirlenmiş, bu birimlerin faaliyetleri 9. maddede yer alan hükümlerle temellendirilmiştir. Kurumun yerel yönetim düzeyi ise, taşra teşkilatı ve il istihdam ile mesleki eğitim kurulları aracılığıyla yürütülmekte, böylece hem merkezde hem de illerde etkin hizmet sunumu garanti altına alınmaktadır. Ayrıca, iş piyasasındaki düzen ve iş arayanlarla işveren arasındaki aracılık hizmetlerinin geliştirilmesi amacıyla, özel istihdam bürolarının (ÖİB) kurulması, faaliyet alanları, şartları ve denetimi Kanun'un 17. maddesinde düzenlenmiştir. Bu yapı, Türkiye İş Kurumu'nun hem merkezi hem de yerel düzeyde koordineli ve etkin bir şekilde çalışmasını sağlayarak, iş ve işçi bulma hizmetlerinin daha verimli yürütülmesine zemin hazırlamaktadır (4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu, 2003: 1-7). İŞKUR, 25 Haziran 2003'te TBMM tarafından kabul edilen ve 5 Temmuz 2003'te 25159 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren "4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu" ile resmi statüsüne kavuşmuş ve yeniden yapılandırılma sürecini tamamlamıştır (İŞKUR, 2024).

2.2.1. Türkiye İş Kurumu'nun Kurumsal Yapısı ve Yasal Dayanağı

Türkiye'de kamu istihdam hizmetlerine yönelik yasal düzenlemelerin ilki "1936 tarihli 3008 sayılı İş Kanunu"dur. "3008 sayılı İş Kanunu" ile çalışma ilişkilerinin yasal dayanağı belirlenmiş, iş ve işçi bulmaya aracılık hizmetinin devlet tekelinde yürütülmesine yönelik hüküm oluşturulmuştur. Bu bağlamda "3008 sayılı İş Kanunu" na dayanarak İş ve İşçi Bulma Kurumu (İİBK) 1946 yılında "4837 sayılı Kanun" ile resmi olarak kurulmuştur. Avrupa Birliğine uyum süreci İİBK'da yeniden yapılanmayı gerektirmiştir. Böylece 2003 yılında 4904 sayılı Kanunla İİBK, İŞKUR'a dönüşmüştür. Türkiye İş Kurumu, 21.04.2021 tarihli "73 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi" ile yeniden yapılandırılmış olan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın ilgili kuruluşudur (İŞKUR, 2011: 6).

Türkiye İş Kurumu'nun yasal dayanağı, 5 Temmuz 2003 tarihli T.C Resmi Gazete'de yayımlanan "4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu"na dayanmaktadır. "4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu" hem kurumsal yapının belirlenmesi hem de iş piyasasının etkin biçimde düzenlenmesi için gerekli ilkeleri ortaya koymaktadır. Ayrıca, ilgili diğer yönetmelik ve kanunlarla desteklenerek, İŞKUR'un faaliyetlerinin etkinliğini ve verimliliğini artırmayı hedefler.

Türkiye İş Kurumu, kurumsal yapısı gereği katılımcılığı esas alan ve sosyal diyaloga dayalı bir örgütlenme ve çalışma modeli benimsemektedir (İŞKUR, 2024). İŞKUR'un yönetim yapısı; Genel Kurul, Yönetim Kurulu, Genel Müdürlük ve İl İstihdam Kurulları üzerine inşa edilmiştir. İŞKUR'un yönetim yapısı, "4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu"nda detaylı bir şekilde düzenlenmiştir. İŞKUR'un ilk organı olan Genel Kurul, toplamda 79 üyeden oluşmaktadır. Bu üyelerin 33'ü kamu kurumlarını temsil ederken, 46'sı sosyal tarafların temsilcileridir. Kurumun ikinci organı olan Yönetim Kurulu, sosyal tarafların katılımıyla oluşturulmuş olup, en üst düzeyde yönetim, karar alma, yetki kullanma ve sorumluluk taşıyan bir yapıdır. Üçüncü organ olan Genel Müdürlük ise merkez ve taşra teşkilatlarından meydana gelmektedir. İŞKUR'un en yetkili yöneticisi olan Genel Müdür, Genel Kurul'un önerilerini göz önünde bulundurarak, Yönetim Kurulu'nun kararlarını ve ilgili mevzuatı temel alarak tüm faaliyetleri yürütmektedir. Dördüncü yönetim organları arasında sayılan İl İstihdam Kurulları, Vali, kamu kurum ve kuruluşlarının yanı sıra üniversite temsilcileri ve sosyal tarafların temsilcilerinden meydana gelmektedir. (T.C. Resmî Gazete, 2003).

2.2.2. Türkiye İş Kurumu'nun İşgücü Piyasasına Yönelik Hizmetleri

Türkiye İş Kurumu'nun temel amacı, istihdamı artırmak, işsizlikle mücadele etmek ve işgücü piyasasının etkin işleyişini sağlamaktır (İŞKUR, 2021). İŞKUR Türkiye'de işgücü piyasasının düzenlenmesi ve geliştirilmesinde merkezi rol oynayan önemli bir kamu kurumudur.

İŞKUR'un işgücü piyasasına yönelik temel işlevleri aşağıdaki başlıklar altında incelenebilir:

2.2.2.1. İşgücü Piyasası Analizleri ve Araştırmaları

Türkiye İş Kurumu, ulusal ve yerel düzeyde işgücü piyasası verilerini toplamakta, analiz etmekte ve yorumlamaktadır. Bu analizler, istihdam politikalarının oluşturulması ve işgücü piyasasının ihtiyaçlarına uygun programların geliştirilmesi için önem taşımaktadır. Örneğin, 2017 yılında yapılan bir araştırmada, Türkiye genelinde 99 bin 806 işyeriyle görüşülerek işgücü piyasasının durumu değerlendirilmiştir (İŞKUR, 2017: 15).

2.2.2.2. İşçi Bulma Hizmetleri

Türkiye İş Kurumu iş arayanlar ile işverenleri bir araya getirerek istihdamın artırılmasına yönelik aracılık hizmeti sunmaktadır. İş arayanlar, İŞKUR'a kayıt yaptırarak iş ilanlarına ulaşabilmekte ve kariyer danışmanlığı hizmetlerinden faydalanabilmektedirler. Bu kapsamda, İŞKUR, iş arayanların kayıtlarını alıp uygun iş fırsatlarıyla eşleştirmekte ve

işverenlerin ihtiyaç duyduğu nitelikli işgücünü temin etmektedir. Ayrıca, ÖİB’lerin faaliyetlerini denetleyerek işgücü piyasasının düzenli işlemlerini sağlamaktadır (Türkiye İş Kurumu, 2019: 64).

2.2.2.3. Aktif İşgücü Piyasası Politikalarının Uygulanması

Türkiye İş Kurumu’nun işgücü piyasasına yönelik çalışmaları aktif ve pasif işgücü piyasası politikaları kapsamında değerlendirilmektedir (Göçen, 2020: 78). İŞKUR, işsizliğin azaltılması ve istihdamın artırılması amacıyla aktif işgücü piyasası politikaları geliştirmekte ve bu politikaları bağlamında eğitim programları düzenlemektedir (Uşen, 2007: 84). Aktif işgücü piyasası politikalarının hayata geçirilmesinde başlıca uygulamalar arasında, mesleki eğitim kursları, işbaşı eğitim programları, girişimcilik eğitimleri ve TYP bulunmaktadır. Bu uygulamalar ile iş arayanların mesleki nitelikleri geliştirilerek istihdam edilebilirliklerinin artırılması amaçlanmaktadır (Acar ve Yabanova, 2017: 91).

Kalkınma planları kapsamında da aktif işgücü piyasası uygulamalarının önemine dikkat çekilmiştir. Uygulamalar değerlendirilmiş, geliştirilmesi gereken programlar ortaya konmuştur. “Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı’nda (1996-2000)” İş ve İşçi Bulma Kurumunun adının Türkiye İş Kurumu olarak değiştirilmesine, Türkiye İş Kurumu Kanunu çıkarılması yönünde faaliyetlere yer verilmiştir (Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, 1995: 54-55).

“Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı’nda (2001-2005)” aktif işgücü politikalarının yürütülmesi hedeflenmiş olup istihdam hizmetlerinin kapsam ve kapasitesini artırmak, ÖİB’lerin aktif olarak faaliyet göstermelerini sağlamak, işsizlerin beceri gelişimini desteklemek, istihdam ve eğitim projesinin uygulanmasına devam etmek gibi uygulamalara yer verilmiştir (DPT, 2000: 103).

İşgücünün kaliteli-nitelikli olarak yetiştirilmesi, becerilerinin geliştirilmesi için sürekli eğitimin desteklenmesi bu bağlamda aktif işgücü politikalarının yürütülmesi konusuna “Dokuzuncu Kalkınma Planı’nda (2007-2013)” kapsamlı bir şekilde yer verilmiştir. “Dokuzuncu Kalkınma Planı’nda” Türkiye’nin aktif işgücü piyasası politika uygulamalarını hayata geçirme bakımından çok fazla deneyime sahip olmadığı da ifade edilmiştir. Bu doğrultuda kendi işini kurma destekleri, istihdam sübvansiyonları, eğitim ve mesleğe yönlendirme hizmetleri, işe yerleştirme, meslek danışmanlığı vb. hizmetlerin desteklenmesi üzerinde durulmuştur. Aktif işgücü piyasası politikalarının verimli bir şekilde uygulanabilmesi için ulusal finansmanı ulusal bütçeden, uluslararası finansmanı Dünya Bankasından karşılanan, uygulaması ise 1993 yılında başlayan “İstihdam ve Eğitim Projesi” aktif hale getirilmiştir (DPT, 2007: 63-64).

“Onuncu Kalkınma Planında (2014-2018)” 2007-2012 döneminde aktif işgücü uygulamalarına ayrılan bütçenin ve bu uygulamalardan faydalanan kişi sayısı büyük oranda arttığı ifade edilmiştir. Bu kapsamda Onuncu Kalkınma Planı’nda mesleki rehberlik ve danışmanlık uygulamalarının yaygınlaştırılması üzerinde durulmuştur (T.C. Kalkınma Bakanlığı, 2013: 46-47).

“On Birinci Kalkınma Planı’nda (2019-2023)” öncelikli sektörlerin ihtiyaç duyduğu yeteneklerin geliştirilmesi kapsamında aktif işgücü programlarının düzenlemesi, bu bağlamda dijital becerilerin geliştirilmesi konuları gündeme getirilmiştir. Gençlerin, kadınların ve sosyal yardım alan kişilerin işgücü piyasasına katılımlarını destekleyici aktif işgücü programlarının uygulanması böylece hedef grupların istihdam edilebilirliklerinin artırılması amaçlanmıştır. Ayrıca TYP’lerin güncellenmesi, mesleki eğitim ve girişimcilik eğitimlerinin geliştirilmesi konularına yer verilmiştir (Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2019: 133).

“On İkinci Kalkınma Planı’nda (2024-2028)” aktif işgücü piyasası politikaları kapsamında dijital becerileri geliştirmeye yönelik eğitimlerin düzenlenmesi, böylece işgücünün niteliğinin artırılması ve özel politika gerektiren gruplara yönelik beceri gelişim programlarının kapsam ve kapasitesinin artırılması hedeflenmektedir (Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2023: 34).

2.2.2.3.1. Mesleki Eğitim Kursları ve İşbaşı Eğitim Programları

Türkiye İş Kurumu, işsiz bireylerin istihdam edilebilirliklerini artırmak için mesleki eğitim kursları ve işbaşı eğitim programları düzenlemektedir. Bu kurslar ve programlar sayesinde katılımcılar yeni beceriler kazanarak işgücü piyasasına daha kolay uyum sağlayabilmektedirler (Acar ve Yabanova, 2017: 94).

Mesleki eğitim kursları, mesleği olmayanlara meslek edindirmeyi veya bir işe sahip olup mevcut becerilerini geliştirmek isteyenlere eğitim sunmayı amaçlamaktadır. Günümüzde Mesleki eğitim kursları kapsamında iş arayan kursiyerlere günlük 850,18 TL, işsizlik sigortası alan kursiyerlere günlük 425,09 TL ödeme yapılmaktadır. Eğitim süresi haftalık 45 saati geçmeyecek şekilde planlanmaktadır. Kurs süresi 160 günü geçmemektedir. Mesleki eğitim kurslarından faydalanmak için;

“İŞKUR’a kayıtlı işsiz statüsünde olmak, 15 yaşını tamamlamış olmak, mesleğin gerektirdiği özel şartlara sahip olmak, İŞKUR’un aynı kurs programını tamamlamamış olmak, İş ve meslek danışmanlığından faydalanmış olmak, emekli olmamak, kurslara katılmama

açısından herhangi bir yaptırıma tabi olmamak, kurs yüklenicinin birinci veya ikinci derecede akrabası ya da eşi olmamak gerekmektedir” (İŞKUR, 2025a).

İşbaşı eğitim programları, İŞKUR’a kayıtlı işsizlerin meslekte tecrübe kazanarak istihdam edilebilmelerini amaçlamaktadır. İşbaşı eğitim programları kapsamında iş arayanlara 850,18 TL, öğrenci statüsünde olanlara 637,63 TL, işsizlik ödeneği alanlara 425,09 TL günlük ödeme yapılmaktadır. Haftada en fazla 6 gün olacak şekilde planlanan işbaşı eğitim programları, haftalık 45 saati geçmemektedir. Eğitim süresi bilişim ve imalat sektöründeki işyerlerinde en çok 6 ay, diğer sektörlerdeki işyerlerinde en çok 3 aydır. Siber güvenlik, bulut bilişim, oyun geliştirme uzmanlığı, kodlama vb. işlerdeki eğitimlere katılan 18-29 yaş arası bireylerde bu süre 9 aya kadar uzamaktadır. İşbaşı eğitim programlarından faydalanmak için; “İŞKUR’a kayıtlı işsiz statüsünde olmak, 15 yaşını tamamlamış olmak, kurs yüklenicinin birinci veya ikinci derecede akrabası ya da eşi olmamak, emekli olmamak, programın başlangıç tarihinden önceki bir yıl içinde program düzenlenecek işverene ait işyerlerinde sigortalı olmamak, İŞKUR’un aynı eğitim programını tamamlamamış olmak, programa katılmama açısından herhangi bir yaptırıma tabi olmamak, iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinden faydalanma şartlarını taşımak” gerekmektedir (İŞKUR, 2025b).

Mesleki eğitim kursu ve işbaşı eğitim programları ve katılımcı sayıları incelendiğinde, 2020-2024 yılları arasında toplam kurs/program sayısının ve katılımcı sayısının giderek azaldığı görülmektedir. 2020 yılında başlayan ve etkileri süren COVID 19 pandemisinin bu durumda etkisi olmakla birlikte, 2021 yılından itibaren kurs ve program sayısı ve kursiyer sayısı hızlı bir şekilde düşmüştür. 2020 yılında 3.888 olan mesleki eğitim kursu sayısı 2024 yılında 30 katın üzerinde azalış göstererek 107’ye inmiştir. 2020-2024 yılları arasında katılımcı sayısı da 26 kata yakın bir azalış göstermiştir. Buna karşın 2023 yılından itibaren kurs ve program sayıları ve katılımcı sayıları yeniden hız kazanmaya başlamıştır (Tablo 2.4).

Tablo 2.4. Yıllara Göre Aktif İşgücü Programları/Kursları ve Katılımcı Sayısı (2020-2024)

Yıllar	Kurs/Program Türü	Kurs/Program Sayısı	Kursiyer Erkek	Kursiyer Kadın	Toplam
2020	Mesleki Eğitim Kursu	3.888	27.245	60.27	87.372
	İşbaşı Eğitim Programı	86.328	177.318	158.443	335.761
2021	Mesleki Eğitim Kursu	5.027	28.573	72.928	101.501
	İşbaşı Eğitim Programı	93.840	176.313	83.857	360.170
2022	Mesleki Eğitim Kursu	514	4.995	5.768	10.763
	İşbaşı Eğitim Programı	40.332	77.360	78.996	156.356
2023	Mesleki Eğitim Kursu	96	1.047	607	1.654
	İşbaşı Eğitim Programı	9.900	22.056	26.761	48.817
2024	Mesleki Eğitim Kursu	107	1.868	1.537	3.405
	İşbaşı Eğitim Programı	14731	26.851	38.888	65.739

Kaynak: İŞKUR Faaliyet Raporları 2020-2021-2022-2023-2024

2023 yılında toplam bin 654 kişi olan mesleki eğitim katılımcı sayısı 2024 yılında 2 kat artarak 3 bin 405 kişiye yükselmiştir. İşsizlik oranlarının yüksek olduğu yıllarda aktif işgücü uygulamalarına daha çok yoğunluk verilmiştir ve bunun sonucunda işsizlik azalış yönünde seyir göstermiştir. İşsizlik oranının %13,2 olduğu 2020 yılında toplam katılımcı sayısının da 423 bin 133 kişi ile bir hayli yüksek olduğu görülürken, işsizlik oranının %8,7'ye düştüğü 2024 yılında katılımcı sayısı da 69 bin 144 kişiye düşmüştür (Tablo 2.5).

Tablo 2.5. İşsizlik Oranı ile Kurs ve Programlara katılımcı Sayılarının Karşılaştırılması (2020-2024)

Yıllar	Katılımcı Sayısı	İşsizlik Oranı (%)
2020	423.133	13,2
2021	461.671	12
2022	167.119	10,4
2023	50.471	9,4
2024	69.144	8,7

Kaynak: İŞKUR faaliyet raporlarından (2020-2021-2022-2023-2024) elde edilen verilerle yazar tarafından geliştirilmiştir.

Mesleki eğitim kursları ve işbaşı eğitim programlarına ayrılan bütçe, 2020 yılında 4 milyar 950 milyon TL olup, bu kaynağın 2 milyar 430 milyon TL'si kullanılmıştır. 2023 yılında kurs ve eğitim programları için ayrılan 6 milyar 500 milyon TL kaynağın, 1 milyar 879 milyon 400 bin TL'si harcanmıştır. 2024 yılında ayrılan 9 milyar 800 milyon TL kaynağın 2 milyar 790 milyon TL'si kullanılmıştır (Tablo 2.6).

Tablo 2.6. Mesleki Eğitim Kurslarına ve İşbaşı Programlarına Ayrılan ve Harcanan Bütçe (TL) (2020-2024)

Yıllar	Ayrılan Bütçe (TL)	Harcanan Bütçe (TL)
2020	4 milyar 950 milyon	2 milyar 430 milyon
2021	4 milyar 750 milyon	3 milyar 350 milyon
2022	4 milyar 190 milyon	2 milyar 980 milyon
2023	6 milyar 500 milyon	1 milyar 879 milyon 400 bin
2024	9 milyar 800 milyon	2 milyar 790 milyon
Toplam	30 milyar 190 milyon	13 milyar 429 milyon 400 bin

Kaynak: İŞKUR faaliyet raporlarından (2020-2021-2022-2023-2024) elde edilen verilerle yazar tarafından geliştirilmiştir.

Bu bağlamda eğitimler için ayrılan bütçenin harcanan bütçenin yaklaşık 2,25 katı olduğu görülmektedir. Son 5 yılda işsizlik azalma seyri izlerken, son 3 yılda katılma sayısındaki ciddi azalış harcanan bütçeyi de azaltmaktadır. Aktif işgücü uygulamaları, işsizlik oranındaki artışla paralel bir şekilde gelişmiştir. İşsizlik oranının arttığı yıllarda, aktif işgücü uygulamaları kapsamında Kurs ve Programların katılımcı sayısı da artış göstermiştir. Katılımcı sayısının çok olduğu yılda ve sonrasında işsizlik oranında ciddi düşüş yaşanmıştır.

2.2.2.3.2. Özel Politika ve Uygulamalar

Kadınlar, gençler, engelliler ve uzun süre işsiz kalan gruplar sosyal dışlanma ve yoksulluk riskinin en yüksek olduğu, bu bağlamda ortalama refah seviyesinin altında yaşama riski ile karşı karşıya olan gruplardır (Taşdeler, 2023: 9). Bu bağlamda özel politika gerektiren bu gruplara yönelik destekleyici programlar da İŞKUR'un faaliyet alanına girmektedir. Engelliler, eski hükümlüler, gençler ve kadınlar gibi gruplara yönelik mesleki eğitim ve rehabilitasyon projeleri, kendi işini kurma destekleri ve korumalı işyeri projeleri bu kapsamda yer almaktadır (İŞKUR, 2016: 45).

Türkiye İş Kurumu'nun özel politika ve uygulamalar kapsamında uyguladığı dezavantajlı grupları içeren programların bazıları şu şekilde sıralanabilir (İŞKUR, 2025n);

- “Kadınların Daha Çok ve İyi İş Fırsatlarına Erişimlerinin Desteklenmesi Projesi (2019-2022)”: Proje kapsamında kadın istihdamının önündeki engelleri kaldırmak hedeflenmiştir. İŞKUR personeli ve işsiz kadınlar projenin odak grubunu oluşturmaktadır. Proje bütçesi 560 bin USD olup, proje ILO tarafından desteklenmiştir.

- “Kadınlar İçin Daha Çok ve Daha İyi İşler: Türkiye’de İnsana Yakışır İş için Kadınların Güçlendirilmesi Projesi (2013-2018)”: Proje ile kadınlar için insana yakışır işlerin geliştirilmesi hedeflenmiştir. İŞKUR’a kayıtlı işsiz kadınlar projenin odak noktası olmuştur. Proje bütçesi 3 milyon 400 bin USD’dir. ILO işbirliği ve İsveç Uluslararası Kalkınma Ajansı (SIDA) finansmanı ile proje desteklenmiştir. Proje kapsamında işsiz kadınlara mesleki eğitimler, girişimcilik eğitimleri verilmiş kendi işini kuran kadınlara da ayrıca mikro hibe desteği sağlanmıştır.

- “Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olan Gençler (NEET) İçin İşgücü Piyasası Destek Programı (2021-2024)”: Gençlerin istihdam edilebilirliğini artırmak projenin özel hedefidir. Odak grup 15-29 yaş arası istihdamda da eğitimde de olmayan gençler ve İŞKUR personelidir. İş birliği yapılan kuruluşlar ÇSGB – Dış İlişkiler ve Avrupa Birliği Genel Müdürlüğü’dür. Proje bütçesi 2 milyon 500 bin Avro teknik yardım ve 17 milyon Avro hibeyi kapsamaktadır. Teknik destek kapsamında hizmet sunumunun geliştirilmesi için personel eğitimleri, iletişim stratejisi geliştirilmesi ve saha çalışması gerçekleştirilmiştir. Hibe kapsamında ise bireysel eylem planları ile gençlerin iş arama sürecini destekleyerek bu süreyi kısaltmak amaçlanmıştır.

- “Genç İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu (GENÇ I) (2010-2013)”: Projenin amacı gençlerin girişimcilik düzeylerini geliştirmek ve istihdam edilebilirliklerini artırmaktır. Odak grup eğitim düzeyi dikkate alınmaksızın 15-29 yaş arası gençlerdir. Bütçesi 26 milyon Avro olup, proje kapsamında genç istihdamının desteklenmesi hedefi ile ilgili 127 hibe projesi

desteklenmiştir. Bu destekler özellikle gençlerin okuldan işe geçişlerini kolaylaştıracak, girişimcilik faaliyetlerini geliştirecek rehberlik ve danışmanlık hizmetleridir.

- “Aktif İstihdam Tedbirleri ve Yerel Düzeyde İŞKUR’a Destek Projesi (AİPP - II) (2008-2010)”: Gençlerin ve kadınların istihdama girişlerini aktif işgücü uygulamaları ile desteklemek temel hedeftir. Odak grup işsiz kadınlar ve gençlerdir. 20 milyon Avro bütçeli proje 25 ili kapsamıştır. Bu doğrultuda 101 hibe projesi desteklenmiştir.

2.2.2.3.3. Girişimcilik Eğitimi Programı

Bir işverene bağlı olarak istihdam edilmeyi destekleyici politikaların yanı sıra kendi işini kurmak isteyen girişimcilere yönelik eğitim ve danışmanlık hizmetleri de sunulmaktadır (Açık, 2023: 17). Bu bağlamda “On İkinci Kalkınma Planı’nda (2024-2028)” Girişimcilik ve KOBİ’ler başlığı altında uygulamalı girişimcilik eğitimlerinin yaygınlaştırılması hususuna vurgu yapılmıştır (T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2023: 122).

Türkiye İş Kurumu’na kayıtlı işsizlerin kendi işlerini kurmaları ve geliştirmeleri amacı ile oluşturulmuş programlar girişimcilik eğitimi programı olarak tanımlanmaktadır. Program kapsamında temel düzeyde girişimcilik eğitimi, “Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB) ile Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) arasındaki Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi İşbirliği Protokolünde” oluşturulan esaslar bağlamında gerçekleştirilmektedir. Temel düzeyde girişimcilik eğitimi teorik ve atölye çalışmaları kapsamında olup toplam 70 saat olarak belirlenmiştir (Trakya Üniversitesi Kariyer Uygulama ve Araştırma Merkezi, 2025). Katılımcılara programlara devam ettikleri fiili gün kapsamında ödeme yapılmaktadır. Geleneksel girişimcilik eğitimi programını tamamlayanlar ileri girişimcilik eğitimine katılabilmektedirler (KOSGEB, 2025). Katılımcıların sigorta primleri de “5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu”nun 5. Maddesinin birinci fıkrasının (e) bendine göre İŞKUR tarafından karşılanmaktadır (Küveli, 2014:39).

Girişimcilik eğitimi programından faydalanmak için; “İŞKUR’a kayıtlı olmak, 18 yaşını tamamlamış olmak, girişimcilik eğitimi programı kapsamında aynı eğitim modülünden daha önce eğitim almamış olmak ve daha önce iş ve meslek danışmanlığı hizmeti alıp olumlu görüş almak” gerekmektedir (Trakya Üniversitesi Kariyer Uygulama ve Araştırma Merkezi, 2025).

“Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı 2020 Faaliyet Raporu” incelendiğinde, ortalama 100 bin kişinin girişimcilik eğitimi alması hedeflenirken bu sayı 116 bin 725 kişi olup planlanan kişi sayısının üzerinde bir katılım gerçekleşmiştir (T.C. Sanayi ve Kalkınma Bakanlığı, 2020: 48).

“Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı 2021 Faaliyet Raporu”na göre, 130 bin kişinin girişimcilik eğitimlerine katılarak katılım belgesi alması planlanmıştır. 2021 yılında eğitimlere katılıp katılım belgesi almaya hak kazanan kişi sayısı 165 bin 478 kişiye ulaşmış, böylelikle hedeflenenin gerçekleşme oranı %100’ü aşmıştır (T.C. Sanayi ve Kalkınma Bakanlığı, 2021: 49).

“Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı 2022 Faaliyet Raporu”ndan elde edilen verilere göre, 2022 yılında girişimcilik eğitimlerine katılarak katılım belgesi almaya hak kazanan kişi sayısı 154 bin 92 kişidir. Toplamda 166 bin kişinin katılımı tamamlayıp belge alması hedeflenmiştir. Bu bağlamda hedeflenen seviyenin gerçekleşme oranı %93’tür (T.C. Sanayi ve Kalkınma Bakanlığı, 2022: 55).

“Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı 2023 Faaliyet Raporu”na göre, girişimcilik eğitimlerine katılarak girişimcilik belgesi almaya hak kazanan kişi 113 bin 412 olup bu rakamın 49 bin 283’ünü kadınlar oluşturmaktadır. Toplamda hedeflenen seviyenin gerçekleşme oranı %67,5, kadınlar için aynı oran %70,4’tür (T.C. Sanayi ve Kalkınma Bakanlığı, 2023: 51).

“Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı 2024 Faaliyet Raporu” incelendiğinde, girişimcilik eğitimlerine katılarak girişimcilik belgesi almaya hak kazanan kişi sayısının 94 bin 41 olduğu görülmektedir. Bu rakamın 43 bin 61 kişisini kadınlar oluşturmaktadır. Hedeflenen seviyenin gerçekleşme oranı %86,12’dir. (T.C. Sanayi ve Kalkınma Bakanlığı, 2024:48). 2024 yılında, 94 bin 42 kişi geleneksel girişimci eğitimi katılım belgesi almış olup bu kişiler arasından 51 bin 435 kişi de ileri girişimci eğitimi katılım belgesi almaya hak kazanmıştır (T.C. Sanayi ve Kalkınma Bakanlığı, 2024: 77).

Girişimcilik eğitimlerine ilişkin müfredat güncellenmekle birlikte, eğitimlerin online ortamda da gerçekleştirilmesi özellikle COVID 19 pandemisi döneminde katılımcı sayısının artmasına sebep olmuştur.

2.2.2.3.4. Toplum Yararına Programlar

Afet, salgın, acil durum, sosyal kriz vd. zorlayıcı sebeplerden dolayı kamu hizmetlerinin desteklenmesi yoluyla özel politika gerektiren gruplar başta olacak şekilde işsizlerin çalışma yaşamından uzaklaşmalarını önlemek ve geçici bir gelir sağlamak amacı ile oluşturulan kamu kurum ve kuruluşların işbirliği kapsamında düzenlenen uygulamalar toplum yararına programlardır (İŞKUR, 2025d).

Katılımcıların seçiminde programın niteliğine göre farklılık vardır. Katılımcılar noter kurası, liste yöntemi, yüzde seksen noter kurası yüzde yirmi liste yöntemine göre seçilebilmektedir.

Hangi yöntemin seçileceğini Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü belirlemektedir. TYP haftalık yararlanma süresi en çok 45 saat olup, her bir program için uygulama en çok 6 aydır. Katılımcılara Asgari Ücret Tespit Komisyonu tarafından belirlenen günlük asgari ücretin katılım gerçekleşen gün sayısı ile çarpılması neticesinde elde edilen miktarda ödeme yapılmaktadır (İŞKUR 2025d).

Programlardan faydalanmak için; “Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olmak, İŞKUR’a kayıtlı olmak, 18 yaşını tamamlamış olmak, “5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu”nun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (c) bentleri kapsamında SGK’ya bildirilmiyor olmak ve isteğe bağlı sigortalılık hariç aynı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında sigortalı olmamak veya belirtilen kapsamda sigortalı sayılmamak”, emekli ve malul aylığı almamak ve Açık Öğretim Programları haricinde öğrenci olmamak” gerekmektedir (İŞKUR 2025d).

Türkiye İş Kurumu 2020 Faaliyet Raporu’na göre, 2020 yılında TYP’den toplam 126 bin 344 kişinin faydalandığı görülmektedir. Katılımcıların 44 bin 478’ini erkekler, 81 bin 866’sını kadınlar oluşturmuştur (İŞKUR, 2021:54). Türkiye İş Kurumu 2021 Faaliyet Raporuna incelendiğinde, 2021 yılında TYP’den faydalanan katılımcı sayısı 72 bin 132 olarak kaydedilmiştir. Katılımcıların 52 bin 401’ini kadınlar, 19 bin 731’ini ise erkekler oluşturmuştur (İŞKUR, 2022:52). 2021 yılına ilişkin veriler 2020 yılı ile karşılaştırıldığında TYP’den faydalanan katılımcı sayısının düşmesinin en önemli nedeni COVID 19 pandemisidir.

Türkiye İş Kurumu 2022 Yılı Faaliyet Raporu incelendiğinde, 2022 yılında TYP faydalanıcı sayısının 115 bin 480 kişi olduğu görülmektedir. Katılımcıların 89 bin 291 kişisi kadınlardan, 26 bin 189’u erkeklerden oluşmaktadır (İŞKUR, 2023: 55).

Türkiye İş Kurumu 2023 Faaliyet Raporu verilerine göre TYP’nin faydalanıcı sayısı 2023 yılında hızlı bir artış göstermiştir. Pandeminin etkisindeki azalma bu durumun temel sebeplerindendir. 2023 yılında TYP faydalanıcısı sayısı 299 bin 30 kişidir. Katılımcı toplamının 102 bin 254’ünü erkekler, 196 bin 776 kişisini kadınlar oluşturmaktadır (İŞKUR, 2024: 12).

Türkiye İş Kurumu 2024 Yılı Faaliyet Raporu’na göre, TYP’den yararlananların %83’ünü özel politika gerektiren gruplar oluşturmaktadır. Tablo 2.7’e göre 2024 yılında TYP kapsamında 2 bin 25 program düzenlenmiş olup, bu programlardan 103 bin 471 kadın, 50 bin 581 erkek olmak üzere toplam 154 bin 52 katılımcı faydalanmıştır (İŞKUR, 2025e: 55).

Tablo 2.7. İŞKUR Toplum Yararına Programlar Katılımcı Sayısı (2020-2024)

Yıllar	Erkek (bin kişi)	Kadın (bin kişi)	Toplam (bin kişi)
2020	44.478	81.866	126.344
2021	19.731	52.401	72.132
2022	26.189	89.291	115.480
2023	102.254	196.776	299.030
2024	50.581	103.471	154.052

Kaynak: Türkiye İş Kurumu Faaliyet Raporları (2020-2024)

2023 yılında Pandeminin etkisindeki azalma ile TYP katılımcı sayısı bir önceki döneme göre 2,5 katın üzerinde hızlı bir yükseliş göstermiştir. Genel olarak TYP katılımcılarının sayısı her geçen gün artmaktadır.

Öte yandan TYP'ler 2024 yılının son çeyreğinden itibaren sadece afet ve acil durumlar kapsamında faaliyet gösterecek olup bunun dışındaki uygulamalarda İşgücü Uyum Programlarına (İUP) geçilmiştir. İUP'lerin uygulama alanları; engelli, yaşlı, hasta ve çocuk bakımına yönelik faaliyetlerin, tarımsal üretim ve hayvancılık faaliyetlerinin, ağaçlandırma faaliyetlerinin, kamusal alanların temizlik ve genel bakım işlerinin, geri dönüşüm faaliyetlerinin, park ve yeşil alan korumasına yönelik faaliyetlerin, doğal yaşam alanlarının yeniden dizaynına yönelik faaliyetlerin, spor ve kültür faaliyetleri vb.'nin desteklenmesidir (İŞKUR, 2025o).

2.2.2.3.5. İş ve Meslek Danışmanlığı ve İstihdam Hizmetleri

Günümüz toplumlarında, bireylerin bir statü ve kimlik kazanabilmesi için meslek sahibi olmaları büyük önem taşımaktadır. Özellikle bağımlı ya da ücretli çalışmanın yaygın olduğu bu yapıda, bireyler topluma uyum sağlayabilmek için meslek edinmeye yönlendirilmektedir. Bu süreçte, bireylerin işlevsel ve sürdürülebilir bir meslek sahibi olmaları teşvik edilmektedir. Toplumun kurumsal yapısı da bu ihtiyacı karşılayacak şekilde düzenlenmiş, meslek edinme olanakları geliştirilmiştir. Özellikle eğitim sistemleri, bireylere meslek kazandırmayı hedefleyen programlar ve uygulamalarla desteklenmiştir. Bu bağlamda kamu istihdam hizmetleri dikkat çeken bir uygulama olarak nitelendirilmiştir (Yıldız ve Yörübulut, 2017: 99).

Kamu istihdam hizmetleri, 19. yüzyılın sonlarında gelişmiş ülkelerde işsizliğin ekonomik ve toplumsal etkilerini azaltmak amacıyla ortaya çıkmıştır. Başlangıçta iş arayanlarla işverenleri buluşturmayı amaçlayan bu hizmetler, günümüzde hızla değişen işgücü piyasasında önemli roller üstlenmektedir. Gelişmiş ülkelerde nüfusun yaşlanması, gelişen ülkelerde ise genç işsizlik oranının artması istihdam sorunlarını derinleştirmektedir. Küresel rekabet ve enformasyon teknolojilerindeki hızlı ilerleme işgücü piyasasını köklü biçimde değiştirmiştir.

Teknolojik yenilikler, daha az işgücü gerektirdiğinden emek talebini azaltmış, bu durum 1990'lardan itibaren kronik işsizliğe yol açmıştır (Kasapoğlu ve Murat, 2018: 490)

Kamu istihdam hizmetlerinin dünya genelinde etkin bir şekilde sunulmasında iş ve meslek danışmanlığı önemli bir rol oynamaktadır. Bu hizmet, bireylerin yetenekleri ile işin gerektirdiği becerileri karşılaştırarak en uygun kariyer yolunu belirlemelerine yardımcı olmaktadır. Ayrıca, mesleki eğitim olanaklarından faydalanma, işe yerleşme ve iş ortamına uyum sağlama süreçlerinde bireysel ve sistematik destek sunulmaktadır. Bu doğrultuda, Türkiye’de iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinin iyileştirilmesine yönelik önemli çalışmalar İŞKUR tarafından gerçekleştirilmektedir (Şarman, 2018: 73). İŞKUR, iş ve meslek danışmanlığı kapsamında, meslek seçme sürecinde olan gençlerden iş hayatına yeni atılan mezunlara, kariyerinde ilerlemek isteyenlerden mesleki tatminsizlik yaşayanlara kadar pek çok kişiye rehberlik etmektedir. İş ve meslek danışmanlığı hizmetleri ile; ortaöğretim ve yükseköğretim öğrencilerinin kariyer planlaması yapılmakta, kişisel özellikleri dikkate alınarak kendilerine en uygun mesleği seçmelerine destek olunmaktadır. Ayrıca, iş değişikliği yapmayı planlayanlar, çalışma hayatında eşitsizliklere maruz kalanlar, dezavantajlı gruplar ve emeklilik sürecine yaklaşan bireyler için de İŞKUR destekleyici bir rol üstlenmekte, mesleki uyum problemlerini gidermektedir (İŞKUR, 2025c).

Danışmanlık süreci, bireylerin kendilerine uygun meslekleri daha iyi tanımalarına, çalışma yaşamı hakkında bilgi sahibi olmalarına, istihdam olanaklarını değerlendirmelerine ve kişisel gelişimlerine katkı sağlamalarına yardımcı olmayı hedeflemektedir (Erdoğan, 2011: 5). Böylelikle İŞKUR işverenler bünyesinde nitelikli istihdamın artırılmasını sağlarken firma verimliliğinin artmasına da destek olmaktadır.

Türkiye İş Kurumu 2021 yılı faaliyet raporuna göre, iş ve meslek danışmanlığı hizmeti verilen öğrenci sayısı 392 bin 257 kişidir. İş ve meslek danışmanlığı hizmeti verilen kadın sayısı 707 bin 212 kişi, genç sayısı 516 bin 522 kişi, engelli sayısı ise 141 bin 222 kişidir. İşverenlere de etkin iş ve meslek danışmanlığı hizmeti sunulmuş olup, bu kapsamda ziyaret edilen işyeri sayısı 468 bin 259’dur (İŞKUR, 2022: 149-151).

İş ve meslek danışmanlığı hizmetleri kapsamında 2023 yılında 2 milyon 765 bin 984 bireysel görüşme gerçekleştirilmiş, 9 bin 185 eğitim öğretim kurumu ziyareti yapılmıştır. İŞKUR 2023 yılında özel sektörde 459 bin 203 kadının, 761 bin 307 erkeğin istihdamına aracılık etmiştir. Sayıları 1 milyon 220 bin 510 olan bu kişilerin 453 bin 123’ünü gençler, 34 bin 622’sini engelliler oluşturmaktadır. Öte yandan kadınlar, gençler, engelliler, uzun süreli işsizler, eski hükümlüler gibi özel gruplara motivasyon desteği vermeyi hedefleyen yoğunlaştırılmış İş Kulüpleri (iş ve meslek danışmanlığı) modeli de uygulanmaktadır. 2023

yılında çevrimiçi olarak 658 İş Kulübü eğitimi gerçekleştirilmiş, bu eğitimlerden 8 bin 563 kişi faydalanmıştır (İŞKUR, 2024). İş Kulüplerinden 2024'te 61 bin 480 kişi faydalanmış, iş ve meslek danışmanlığı kapsamında 623 bin 232 işyerine 787 bin 796 kez iş yeri ziyareti gerçekleştirilmiştir (İŞKUR, 2024:131). 2024 yılında 37 bin sosyal yardım yararlanıcısına iş ve meslek danışmanlığı hizmeti sunmak amaçlanmış olup yıl sonunda 90 bin 811 kişiye iş ve meslek danışmanlığı hizmeti sunularak hedef aşılmıştır (İŞKUR, 2024: 140).

İŞKUR, iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri bağlamında 2024 yılında 2 milyon 300 bin kişi ile 3 milyon 70 bin görüşme gerçekleştirerek bu kişilerin kariyer planlamalarında aktif rol oynamıştır. 2024 yılında, 623 bin 232 iş yeri ile görüşülerek kalıcı istihdamın sağlanmasına hizmet edilmiş, bugüne kadar 4 milyon 900 bin iş yeri ziyareti gerçekleştirilmiştir. İş ve meslek danışmanları, 2002 yılından itibaren iş arayanlarla 44 milyondan fazla görüşme yapmıştır (Bilgitekin, 2025).

2.2.2.4. Pasif İşgücü Piyasası Politikalarının Uygulanması

İşsiz bireylerin geçimlerini temin edebilmeleri amacıyla belirli bir süre ve belirli şartlara bağlı olarak yapılan yardımlar pasif işgücü piyasası uygulamaları kapsamında değerlendirilmektedir. Pasif işgücü piyasası politikalarının amacı birey iş bulana kadar onu maddi olarak rahatlatmak olup, işsizliği cazip hale getiren uygulamalar pasif işgücü uygulamalarının amacı dışında kalmaktadır (İslah, 2024: 28).

Pasif işgücü piyasası politikaları işsizlik sigortası, kısa çalışma ödeneği, ücret garanti fonu, iş kaybı tazminatı, yarım çalışma ödeneği ve nakdi ücret desteği vb. uygulamaları içermektedir (İŞKUR, 2021). İŞKUR, işsizlik sigortası hizmeti sunarak işsiz kalan bireylerin gelir kaybını telafi etmeye çalışmaktadır (İŞKUR, 2019; İŞKUR, 2021; T.C. Resmî Gazete, 2003).

Kalkınma Planlarında da pasif işgücü piyasası politikaları kapsamındaki uygulamalara yer verilmiş, bu uygulamalar değerlendirilmiştir. Bu bağlamda “Dokuzuncu Kalkınma Planı’nda (2007-2013)” pasif işgücü piyasası uygulamalarından işsizlik sigortası kapsamında yapılan ödemeler işsizliği yapısal bir sorun haline getirdiği yaklaşımdan hareketle eleştirilmiştir (DPT, 2007: 83). Buna karşın “On İkinci Kalkınma Planı’nda (2024-2028)” pasif işgücü uygulamalarından yararlanma koşullarının kolaylaştırılması gündeme getirilmiştir (Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2023: 162).

2.2.2.4.1. İşsizlik Sigortası

Çalışma arzusu ve yeteneğine sahip olup kendi arzu ve kusuru dışında işini kaybeden sigortalılara, uğradıkları gelir kaybını kısmen karşılayarak aileleriyle birlikte zor duruma düşmelerini önleme amacına hizmet eden sigorta kolu işsizlik sigortasıdır (İŞKUR, 2025f). Bu uygulama kapsamında belirli şartları sağlamaları koşulu ile işsizlik kalan bireylere işsizlik ödeneği ödenmektedir. Bu şartlar; “Kendi isteği ve kusuru dışında işsiz kalmak; hizmet akdinin sona ermesinden önceki son 120 gün hizmet akdine tabi olmak; hizmet akdinin feshi öncesindeki son üç yılda en az 600 gün işsizlik sigortası primi ödemiş olmak ve hizmet akdinin feshinden sonraki 30 gün içerisinde İŞKUR’a şahsen veya elektronik olarak başvurmak” (İŞKUR, 2025f).

“4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu”nun 50. Maddesine göre, hizmet akdinin sona ermesinden önceki son 120 gün hizmet akdine tabi olanlardan, son üç yıl içinde; 600 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödeyen işsizlere 180 gün, 900 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödeyen işsizlere 240 gün, 1080 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödeyen işsizlere 300 gün, süre ile işsizlik ödeneği verilmektedir” (4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu, Madde 50).

İşsizlik ödeneği kapsamında günlük ödenek miktarı son dört aylık ortalama brüt kazancın %40’ı olup aylık asgari ücretin %80’ini geçmemektedir. Tablo 8’e göre, 2020 yılı mart ayında Türkiye’de de etkileri görülmeye başlayan COVID 19 pandemisi, işsizlik ödeneği başvurularında da artışa sebep olmuştur. İşsizlik ödeneği kapsamında 2020 yılında 1 milyon 132 bin 465 kişiye genel sağlık sigortası da dahi olmak üzere ödeme yapılmıştır. Ödeme tutarı yaklaşık 8 milyar TL’dir (İŞKUR, 2021: 99). 2021 yılında 899 bin 318 kişiye, 2022 yılında 1 milyon 266 bin 995 kişiye işsiz ödeneği ödenmiştir. 2021 yılında işsizlik ödeneği miktarı önceki dönemde yapılan ödemelerle birlikte toplam yaklaşık 6 milyar TL olup, 2022 yılında bu tutar 12 milyar 500 milyon TL’dir (İŞKUR, 2022: 101; İŞKUR, 2023: 106).

Tablo 2.8. İşsizlik Ödeneği Alan Kişi Sayısı ve Ödeme Miktarı (2020-2024)

Yıl	Hak Eden Kişi Sayısı	Ödeme Yapılan Kişi Sayısı	Toplam Ödeme Miktarı (TL)
2020	509.538	1.132.465	7.978.889.238
2021	647.215	899.318	5.960.584.920
2022	812.506	1.266.995	12.554.523.656
2023	718.416	1.181.942	22.614.822.626
2024	779.310	1.201.605	47.995.482.877

Kaynak: İŞKUR, 2021:99; İŞKUR, 2022:101; İŞKUR, 2023:106; İŞKUR, 2024:90; İŞKUR, 2025e:97’den elde edilen verilerle yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 2.8'e göre işsizlik ödeneği almak için 2023 yılında 1 milyon 613 bin 904 kişi başvuruda bulunmuş olup toplam 718 bin 416 kişi işsizlik ödeneği almaya hak kazanmıştır. Önceki dönemden ödemesi devam edenler dâhil olmak üzere 1 milyon 181 bin 942 kişiye toplamda genel sağlık sigortası da dahil olmak üzere yaklaşık 22 milyar 600 milyon TL ödeme yapılmıştır (İŞKUR, 2024: 90). İşsizlik ödeneğine 2024 yılında 1 milyon 659 bin 601 kişi başvuru yapmış olup toplam 779 bin 310 kişi işsizlik ödeneği almaya hak kazanmıştır. 2024 yılında 1 milyon 201 bin 605 kişiye (genel sağlık sigortası dahil olmak üzere) toplamda 48 milyar TL civarında ödeme yapılmıştır (İŞKUR, 2025e: 97).

2.2.2.4.2. Kısa Çalışma Ödeneği

Genel ekonomik kriz ya da zorlayıcı nedenlerden ötürü haftalık çalışma süresinin en az üçte bir oranında azaltılması veya faaliyetin tamamen durdurulması durumlarında, üç ayı geçmemek üzere sigortalılara çalışmadıkları dönem için sağlanan destek kısa çalışma ödeneği olarak tanımlanmaktadır (Görücü, 2008:78-79). Günlük kısa çalışma ödeneği; sigortalının (son on iki aylık prime esas kazançları esas alınarak hesaplanan) günlük ortalama brüt kazanç tutarının %60'ıdır. Bu miktar aylık asgari ücretin brüt tutarının %150'sini de aşmamaktadır (İŞKUR, 2025g).

Bir işyerinde kısa çalışma uygulanabilmesi için belirli şartlar aranmaktadır. Buna göre; “Genel ekonomik, sektörel, bölgesel kriz, genel salgın veya zorlayıcı sebeplerle işyerindeki çalışma süresinin önemli ölçüde azalması veya durması, İŞKUR’a başvuruda bulunulması ve iş müfettişlerince yapılan uygunluk tespiti sonucu işyerinin bu durumlardan etkilendiğinin tespit edilmesi halinde” kısa çalışma uygulanabilmektedir (İŞKUR, 2025g).

Çalışanların kısa çalışma ödeneğinden faydalanabilmesi için de belirli şartlar aranmaktadır. Bu şartlar şu şekilde sıralanmaktadır; “İşverenin kısa çalışma talebine yönelik sonucun iş müfettişlerince uygun bulunması, işçinin kısa çalışmanın başladığı tarihte prim ödeme şartlarını yerine getirmesi (kısa çalışmanın başladığı tarih kapsamında son 120 gün hizmet akdine tabi olmak ve son 3 yılda en az 450 gün süreyle işsizlik sigortası primi ödemiş olmak) ve kısa çalışmaya katılacaklar arasında çalışanın isminin bulunması” gerekmektedir (İŞKUR, 2025g).

Kısa çalışma ödeneğini hak eden kişi sayısı 2020 yılında 3 milyon 743 bin 473 olup, toplam ödeme miktarı yaklaşık 29 milyar 500 milyon TL'dir. 2022 yılında 70 kişi ödeneğe hak kazanmış, daha önceki dönemlerden hak edenlerle 48 bin 984 bin kişiye yaklaşık 11 milyon 500 bin TL'lik kısa çalışma ödeneği ödenmiştir (Tablo 2.9).

Tablo 2.9. Kısa Çalışma Ödeneği Alan Kişi Sayısı ve Ödeme Miktarı (2020-2024)

Yıl	Hak Eden Kişi Sayısı	Ödeme Yapılan Kişi Sayısı	Toplam Ödeme Miktarı (TL)
2020	3.743.473	-	29.515.374.990
2021	122.332	1.721.162	13.851.773.637
2022	70	48.984	11.382.178
2023	118.888	132.559	1.252.780.504
2024	440	5.037	8.497.142

Kaynak: İŞKUR, 2021:102; İŞKUR, 2022:103; İŞKUR, 2023:107; İŞKUR, 2024:91; İŞKUR, 2025e:99'dan elde edilen verilerle yazar tarafından oluşturulmuştur.

2024 yılında kısa çalışma ödeneğini hak eden kişi sayısı 440 olup, genel sağlık sigortası ödemeleri de dahil olmak üzere ödeme yapılan kişi sayısı toplam 5 bin 37'dir. Toplam ödeme miktarı ise yaklaşık 8 milyon 500 bin TL'dir.

2.2.2.4.3. Ücret Garanti Fonu

İşverenin konkordato ilan etmesi, iflası veya ödeme aczine düşmesi gibi durumlarda işçilerin son üç aylık ödenmemiş ücret alacaklarını karşılayan, işsizlik sigortası fonu bünyesinde yer alan pasif işgücü piyasası uygulaması ücret garanti fonudur. Ücret garanti fonu, işverenlerin ödediği işsizlik sigortası primlerinin %1'inden oluşmaktadır (İŞKUR, 2021: 102).

Ücret garanti fonundan yararlanmak için birtakım şartlar gerekmektedir. Bu şartlar; "İşçinin '4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu' kapsamında sigortalı olması, işverenin ödeme güçlüğüne düşmesi (iflas kararı vb.), işçinin son bir yıl içinde aynı işyerinde çalışmış olması ve 5 yıl içinde zaman aşımına uğramamış ücret alacağının bulunması"dır (İŞKUR, 2024: 99).

Ödenecek ücret alacağı, sigorta primine esas günlük kazancın yasal üst sınırı aşamaz. 2024 yılında Ücret Garanti Fonu kapsamında 3 bin 916 kişiye toplam 125 milyon 900 bin TL tutarında ödeme yapılmıştır. Ücret garanti fonundan faydalananların sayısı COVID 19 pandemisinin etkilerinin yoğun olarak yaşandığı 2020 yılı sonunda ve sonrasındaki iki yıllık sürede oldukça yüksektir. Pandeminin etkilerinin sönümlendiği 2023 yılı ve sonrasında ücret garanti fonundan faydalanan kişilerin sayısı azalmasına rağmen pandemi sonrası yaşanan ekonomik krizin de etkileri ile toplam ödeme miktarında önemli düzeyde bir artış yaşanmıştır (Tablo 2.10).

Tablo 2.10. Ücret Garanti Fonundan Faydalananlar ve Ödeme Miktarı (2020-2024)

Yıl	Ücret Garanti Fonundan Ödeme Yapılan Kişi Sayısı	Toplam Ödeme Miktarı (TL)
2020	10.436	48.665.282
2021	6.643	34.281.901
2022	6.478	38.350.278
2023	2.006	29.484.882
2024	3.916	125.886.209

Kaynak: İŞKUR, 2021:102; İŞKUR, 2022:104; İŞKUR, 2023:108; İŞKUR, 2024:91; İŞKUR, 2025e:99'dan elde edilen verilerle yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 2.10'da da görüldüğü gibi 2020 yılında 10 bin 436 kişiye fon kapsamında 48 milyon 500 bin TL'nin üzerinde ödeme yapılırken, 2023 yılında 2 bin 6 kişiye yapılan yaklaşık 29 milyon 500 bin TL'lik ödemenin kişi sayısı ile karşılaştırıldığında önceki dönemlere göre bir hayli yüksek olduğu görülmektedir.

2.2.2.4.4. İş Kaybı Tazminatı

İş Kaybı tazminatı, “4046 sayılı “Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanun” kapsamında uygulamaya alınmıştır. Özelleştirme kapsamına alınan kamu kuruluşlarında iş sözleşmesi kanun ve toplu sözleşme hükümlerine göre tazminata hak kazanacak şekilde sona eren çalışanlara iş kaybı tazminatı ödenmektedir. Bu kapsamda sunulan başlıca hizmetler; iş kaybı tazminatının ödemesi, yeni bir iş bulunması, meslek edindirme eğitimleri verilmesi, sosyal güvenlik kuruluşları kesintilerinin ilgili kurumlara hak sahibi adına ödenmesidir (İŞKUR, 2025h). İş kaybı tazminatı kapsamında yapılacak ödemelerin süresini hizmet süresi belirlemektedir. Buna göre hizmet süresi aynı işverende kesintisiz olacak şekilde; “550 gün sürenlere 90 gün, 1100 gün sürenlere 120 gün, 1650 gün sürenlere 180 gün, 2.200 gün sürenlere 240 gün süreyle iş kaybı tazminatı ödenmektedir” (İŞKUR, 2025h).

İş kaybı tazminatı ödeme miktarı, günlük net asgari ücretin iki katı (engelli personel için dört katı) olarak belirlenmektedir (4046 Sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanun, 1994). İş kaybı tazminatından faydalanabilmek için gerekli koşullar; “Özelleştirme sebebi ile işsiz kalmak, hizmet akdinin özelleştirme kapsamına alınan kuruluştaki kesintisiz olarak asgari 550 gün sürmesi, hizmet akdinin feshini takiben 30 gün içerisinde İŞKUR'a şahsen veya elektronik olarak başvurmak ve yaşlılık aylığı almıyor olmak”tır (İŞKUR, 2025h).

Tablo 2.11'e baktığımız zaman iş kaybı tazminatı, hak eden kişi sayısı ve toplam ödeme miktarları bakımından incelendiğinde, 2020-2023 yılları arasında hak eden kişi sayısının 35'ten

83'e çıkmıştır. Aynı dönemde toplam ödeme miktarı da yaklaşık 2,5 kat artarak 1 milyon 27 bin 244 TL'den 2 milyon 534bin 84 TL'ye yükselmiştir.

Tablo 2.11. İş Kaybı Tazminatı Hak Eden Kişi Sayısı ve Ödeme Miktarı (2020-2024)

Yıl	Hak Eden Kişi Sayısı	Toplam Ödeme Miktarı (TL)
2020	35	1.027.244
2021	82	2.534.084
2022	83	3.998.453
2023	-	15.852
2024	-	224.449

Kaynak: İŞKUR, 2021:103; İŞKUR, 2022:105; İŞKUR, 2023:108; İŞKUR, 2024:92; İŞKUR, 2025e:100'den elde edilen verilerle yazar tarafından oluşturulmuştur.

2023 yılında iş kaybı tazminatı almaya hak kazanan kişi bulunmamakla birlikte, daha evvelki dönemlerden bu ödemeye hak kazananlara toplam 15 bin 852 TL ödeme yapılmıştır. 2024 yılında da iş kaybı tazminatı almaya hak kazanan kişi yoktur. Bununla birlikte daha evvelki yıllardan hak sahibi durumunda olanlara toplam 224 bin 449 TL ödenmiştir. 2023-2024 yılları arasında yapılan ödemelerin toplam miktarı incelendiğinde bir yıllık sürede iş kaybı tazminatı kapsamında yapılan toplam ödemelerin yaklaşık 14 kat artarak hızlı bir yükseliş kaydettiği görülmektedir.

2.2.2.4.5. Yarım Çalışma Ödeneği

Doğum yapan kadın işçilere veya üç yaşından küçük çocuk evlat edinen kadın veya erkek işçilere, analık hali izni bitiminden sonra belirli bir süre haftalık çalışma süresinin yarısı şeklinde ücretsiz izin hakkı verilmesi yarım çalışma olarak tanımlanmaktadır. Yarım çalışma süresince sağlanan maddi destek ise yarım çalışma ödeneğidir. Yarım çalışma ödeneği birinci doğumda 30, ikinci doğumda 60, sonraki doğumlarda 90 gün ödenmektedir. Çocuğun engelli doğması durumunda ise 180 gün süre ile ödenmektedir (İŞKUR, 2025i). Yarım çalışma ödeneğinden faydalanmak için belirli şartlar aranmaktadır. Bu şartlar; Çocuğun hayatta olması, haftalık normal çalışma süresinin yarısında fiilen çalışılması, doğum/evlat edinme öncesi son 3 yılda en az 600 gün işsizlik sigortası primi bildirilmiş olması, analık izni bitiminden itibaren 30 gün içinde İŞKUR'e şahsen veya elektronik olarak başvuru yapılması" dır (İŞKUR, 2025i).

Yarım çalışma ödeneği miktarı günlük asgari ücretin brüt tutarına eşit olup ödenek süresince sigorta primleri İşsizlik fonundan karşılanmaktadır. Yarım çalışma ödeneği hak edenler, ödeme yapılan kişi sayısı ve toplam ödeme miktarları incelendiğinde, 2020 yılında 5

bin 73 kişinin ödeneği hak ettiği, bu kapsamda yaklaşık 27 milyon 500 bin TL’lik ödemenin hak sahiplerine yapıldığı görülmektedir (Tablo 2.12).

Tablo 2.12. Yarım Çalışma Ödeneği Alan Kişi Sayısı ve Ödeme Miktarı

Yıl	Hak Eden Kişi Sayısı	Ödeme Yapılan Kişi Sayısı	Toplam Ödeme Miktarı (TL)
2020	5.073	6.631	27.448.313
2021	4.101	4.841	24.530.046
2022	3.916	4.812	37.187.973
2023	2.972	3.704	55.161.181
2024	2.693	3.083	87.405.839

Kaynak: İŞKUR, 2021:104; İŞKUR, 2022:106; İŞKUR, 2023:110; İŞKUR, 2024:93; İŞKUR, 2025e:101’den elde edilen verilerle yazar tarafından oluşturulmuştur.

2024 yılında yarım çalışma ödeneğine 2 bin 693 kişi hak kazanmıştır. Önceki dönemlerden ödenek almaya devam edenlerle birlikte toplam 3 bin 83 kişiye ödeme yapılmıştır. Ödeme tutarı yaklaşık 87 milyon 400 bin TL’dir. 2020-2024 yılları arasında ödeme yapılan kişi sayısı toplamı azalmış, buna karşın toplam ödeme miktarında artış yaşanmıştır.

2.2.2.4.6. Nakdi Ücret Desteği

“COVID 19” pandemisinin ekonomik ve sosyal yaşam üzerindeki olumsuz etkilerinin azaltılmasına yönelik, “4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu”nun Geçici 24’üncü maddesi kapsamındaki ücretsiz izne çıkarılan ve kısa çalışma ödeneğinden faydalanamayan kişilere ücretsiz izne çıkarıldıkları ya da işsiz kaldıkları süreçte işsizlik sigortası fonundan nakdi ücret desteği ödenmektedir (İŞKUR, 2025j).

Nakdi ücret desteği alabilmek için belirli şartlar bulunmaktadır. Bu şartlar; “4857 sayılı İş Kanunu”nun geçici 10. Maddesi, kapsamında ücretsiz izne ayrılmak, kısa çalışma ödeneğinden faydalanamamak, yaşlılık aylığı almamak (herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan), işsizlik sigortası kapsamında çalışıyor olmak”tır (İŞKUR, 2025j).

2023 deprem felaketi sonrası çıkarılan “125 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi” ile, deprem nedeniyle işyerinin kapanması sonucu işsizlik ödeneğine başvuranlar veya işvereni tarafından kısa çalışmaya tabi tutulup gerekli prim şartını sağlayamadığı için kısa çalışma ödeneği alamayanlara da geçici nakdi destek kapsamında nakdi ücret desteği uygulanmıştır. Bu bağlamda hak sahiplerine günlük 133,44 TL (aylık yaklaşık 3 bin 973 TL) ödeme yapılmıştır.

2020 yılı itibarı ile yaklaşık 2 milyon 300 bin kişiye, toplam 7 milyon 200 binin üzerinde nakdi ücret desteği ödemesi yapılmıştır. “COVID 19” pandemisinin çalışma yaşamı üzerindeki etkilerinin uzun sürmesi sebebi ile 2021 yılında nakdi ücret desteği kapsamında ödeme yapılan

kişi sayısı yüksektir. 2021 yılında yaklaşık 1 milyon 600 bin kişiye toplamda 6 milyar 800 milyona yakın bir ücret desteği verilmiştir (Tablo 2.13).

Tablo 2.13. Nakdi Ücret Desteği Alan Kişi Sayısı ve Ödeme Miktarı (2020-2024)

Yıl	Ödeme Yapılan Kişi Sayısı	Toplam Ödeme Miktarı (TL)
2020	2.291.754	7.225.653.409
2021	1.669.733	6.790.478.594
2022	27.278	12.767.053
2023	81.731	698.037.557
2024	844	1.735.836

Kaynak: İŞKUR, 2021:105; İŞKUR, 2022:108; İŞKUR, 2023:111; İŞKUR, 2024:94; İŞKUR, 2025e:101'den elde edilen verilerle yazar tarafından oluşturulmuştur.

Nakdi ücret desteği kapsamında 2023 yılında yaklaşık 82 bin kişiye 700 milyon TL ödeme yapılmış olup, 2024 yılında 844 kişiye toplam 1 milyon 740 bin TL nakdi ücret desteği ödenmiştir (İŞKUR, 2025e: 101).

2.3. Türkiye’de İşsizlikle Mücadelede Türkiye İş Kurumu’nun Etkinliği

Türkiye İş Kurumu, çeşitli aktif istihdam politikaları ve programlarıyla işsizliği azaltmayı hedeflemektedir. Bu kapsamda, iş arama kanallarının etkin kullanımı, mesleki eğitim programları ve işe yerleştirme hizmetleri gibi uygulamalar ön plana çıkmaktadır (Öksüz, 2007: 56-60).

İŞKUR'un sunduğu iş arama kanalları, işsiz bireylerin istihdam olanaklarına erişimini kolaylaştırmaktadır. Tatar’a (2023: 1) göre, iş arama sürecinde, cinsiyet, yaş, eğitim seviyesi ve hedeflenen meslek kadar, iş bulma yöntemlerinin doğru ve verimli şekilde kullanılması da büyük önem taşımaktadır. Bu çerçevede, İŞKUR'un iş arayanlarla işverenleri bir araya getirerek istihdama destek sağladığı ifade edilmektedir.

Aktif istihdam politikaları çerçevesinde, İŞKUR tarafından uygulanan mesleki eğitim programları, işsiz bireylerin becerilerini geliştirerek işgücü piyasasına uyumlarını artırmaktadır. Bu bağlamda Kasapoğlu ve Murat'ın (2018) çalışmasına göre, aktif istihdam politikalarının, pasif politikalara kıyasla daha başarılı ve verimli olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, yerelleşme uygulamalarının işsizlikle mücadelede geleneksel yöntemlere göre daha etkili sonuçlar ortaya koyduğu görülmüştür.

2.3.1. Türkiye İş Kurumu'nun İşsizliği Azaltmadaki Rolü

Türkiye İş Kurumu'nun işsizlik oranlarının düşürülmesi, işsizlerin istihdam edilebilirliği, işgücü arz ve talebini eşleştirme kapsamındaki başlıca uygulamaları aşağıdaki gibi sıralanmıştır:

a) İşgücü Talebi Alma

Türkiye İş Kurumu, belirlenen stratejik plan doğrultusunda iş yerlerine düzenli ziyaretler gerçekleştirerek, her şehirde faaliyet gösteren iş ve meslek danışmanları vasıtasıyla işverenlerle olan bağlantılarını güçlendirmektedir. Bu sayede işgücü ihtiyacının büyük bir bölümünü kendi sistemine yönlendirerek ve daha fazla bireyin istihdam edilmesini sağlamaktadır.

İŞKUR, 2019 yılında toplam 2 milyon 152 bin 48 açık iş talebi almıştır. Açık iş talebinin 2 milyon 135 bin 164'ü özel sektöre aittir. 2020 yılında ise 1 milyon 371 bin 842'si özel sektöre ait olmak üzere toplam açık iş talebi 1 milyon 406 bin 141'dir (İŞKUR, 2021: 51). 2020 yılı sonu itibarı ile açık iş talebinin azalmasının en önemli sebebi COVID 19 pandemisinin etkileridir. 2021 yılında pandemide normalleşme sürecine girilmesiyle açık iş talebi yeniden artış göstermeye başlamış, 1 milyon 903 bin 737'si özel sektör olmak üzere toplam 1 milyon 923 bin 951 açık iş talebi alınmıştır (İŞKUR, 2022: 48). İŞKUR, 2022 yılında 2 milyon 315 bin 250 adet toplam açık iş talebi almış olup bunun 2 milyon 276 bin 911'i özel sektöre aittir. İŞKUR, 2022 yılında 32'si sanal olmak üzere 49 istihdam fuarı düzenlemiştir (İŞKUR, 2023: 51-53). 2023 yılında toplam iş talebi 2 milyon 677 bin 6'dır. Bu talebin 2 milyon 646 bin 816'sı özel sektöre ait açık iş talebidir. Bu dönemde 78 sanal 8 fiziki olmak üzere 86 istihdam fuarı düzenlemiş, 540 bin 530 işyerine 695 bin 536 iş yeri ziyareti gerçekleştirmiştir (İŞKUR, 2024: 48).

2024 yılı itibarıyla toplamda 2 milyon 566 bin 31 açık iş talebi kaydedilmiş olup, bunun 2 milyon 543 bin 39'u özel sektörden gelen başvurulara aittir. 2024 yılında 623 bin 232 işyerine 787 bin 796 kez işyeri ziyareti gerçekleştirilmiştir. Böylece işgücü talebinin önemli bir kısmını İŞKUR'a çekmeyi başarmış, daha çok sayıda iş arayanı işe yönlendirmiştir. İŞKUR 2024 yılında 77 ilde istihdam fuarı düzenlenmiş, bu istihdam fuarlarını 181 bin 738 kişi ziyaret etmiştir. Bu bağlamda istihdam fuarları vasıtası ile işgücü talebi almayı sürdürmüştür. İŞKUR bu fuarlar kapsamında daha fazla sayıda işgücü arzını işgücü talebi ile birleştirmede önemli bir rol oynamaktadır (İŞKUR, 2025e: 51).

b) İşe Yerleştirmeye Aracılık Hizmeti

Türkiye İş Kurumu'nun işe yerleştirme hizmeti, iş arayanların yetkinlikleriyle işverenlerin taleplerini eşleştirerek doğru kişiyi doğru işle buluşturmayı amaçlayan bir uygulamadır. 2019 yılında 1 milyon 480 bin 842 kişi özel sektörde olmak üzere toplam 1 milyon 490 bin 276 kişi, 2020 yılında ise 833 bin 559'u özel sektörde olmak üzere toplam 868 bin 744 kişi İŞKUR aracılığıyla istihdam edilmiştir (İŞKUR, 2021: 51). İŞKUR, özel sektörde 2021 yılında 1 milyon 268 bin 451 kişinin istihdamına aracılık yapmıştır. Öte yandan 2020 yılında 10 bin 237'si kadın, 24 bin 948'i erkek toplam 35.185 kişi; 2021 yılında ise 5 bin 974'ü kadın 18 bin 109'u erkek toplam 24 bin 83 kişi İŞKUR aracılığı ile kamuda istihdam edilmiştir (İŞKUR, 2022: 48). 2022 yılında özel sektörde istihdamına aracılık edilen toplam kişi sayısı 1 milyon 378 bin 516 kişidir. Kamuda ise 17 bin 143 kişi İŞKUR aracılığı kapsamında işe yerleştirilmiştir. İŞKUR'un özel sektörde işe yerleştirilmesine aracılık yaptığı kişilerin yaklaşık %62,5'ini erkekler oluştururken, %37,4'ünü gençler, %37,5'ini ise kadınlar oluşturmuştur. Kamuda ise İŞKUR'un işe yerleştirilmesine aracılık ettiği kadınların oranı %21,9, erkeklerin oranı ise %78,1'dir (İŞKUR, 2023: 51).

İŞKUR, 2023 yılında, özel sektörde 459 bin 203 kadını, 761 bin 307 erkeği ve 34 bin 622 engelliye kapsayacak şekilde toplam 1 milyon 220 bin 510 kişiye istihdamda aracılık hizmeti yapmıştır (İŞKUR, 2024). 2024'te 1 milyon 453 bin 833 kişi İŞKUR aracılığıyla istihdam edilmiş olup, bu kişilerin 1 milyon 440 bin 486'sı özel sektörde işe yerleştirilmiştir. İşe alınanların %38'ini kadınlar, %62'sini erkekler ve %36'sını gençler oluşturmuştur.

Elde edilen verilerden hareketle, İŞKUR'un özel sektörde işe yerleştirme sürecinde önemli bir aracılık faaliyeti yaptığı görülmektedir. Hem özel sektörde hem de kamu sektöründe işe yerleştirilmesine aracılık edilen gruplar arasında en düşük orana sahip grup kadınlar olmuştur. Öte yandan kadınların işe yerleştirilmesi kamu sektöründe özel sektöre göre daha düşük bir düzeyde kalmıştır. Öyle ki kamu da işe yerleştirilmesine aracılık edilen her on kişiden yaklaşık olarak 8'i erkeklerden oluşmuştur.

c) Engelli, Eski Hükümlü ve Terörle Mücadelede Malul Sayılmayacak Şekilde Yaralananların İstihdamı

“4857 sayılı İş Kanunu'nun 30. Maddesi”ne göre, 50'den fazla çalışanı olan işverenler özel sektörde %3 engelli, kamuda ise %4 engelli ve %2 eski hükümlü veya terör mağduru kişiyi meslek, bedeni ve ruhi durumlarına uygun işlerde istihdam etmekle yükümlüdürler (4857 Sayılı İş Kanunu, Madde 30). Bu kapsamda işe yerleştirmeler İŞKUR aracılığıyla yapılmaktadır.

İŞKUR, 2020 yılında toplam 8 bin 853 engelli ile bin 507 eski hükümlü ve terörle mücadelede malul sayılmayacak şekilde yaralanan kişiye istihdam hizmeti sağlamış, bu kişilerin işe yerleştirilmelerine aracılık etmiştir. 2020 yılında İŞKUR kanalı ile işe yerleştirilenlerin 7 bin 656'sı özel sektörde istihdam edilmiştir (İŞKUR, 2021: 52).

2021 yılında ise 10 bin 200'ü özel sektörde olmak üzere toplam 10 bin 555 engelli ile 303 eski hükümlü ve terörle mücadelede malul sayılmayacak şekilde yaralanan kişi İŞKUR'un aracılığı ile işe yerleştirilmiştir (İŞKUR, 2022: 49).

2022 yılında toplam 17 bin 889 engelli ile 185 eski hükümlü ve terörle mücadelede malul sayılmayacak şekilde yaralanan kişi, 2023 yılında ise toplam 35 bin 177 engelli ile 2 bin 256 eski hükümlü ve terörle mücadelede malul sayılmayacak şekilde yaralanan kişi İŞKUR tarafından işe yerleştirilmiştir. (İŞKUR, 2023: 52; İŞKUR, 2024: 47). Bu bağlamda COVID 19 pandemisinin sönümlenmeye başladığı 2022 yılı ve sonrasında İŞKUR vasıtası ile işe yerleştirilen engelli, eski hükümlü ve terörle mücadele kapsamında malul sayılmayacak kişi sayısının hızlı bir artış kaydettiği görülmektedir.

İŞKUR 2024 Faaliyet Raporu'ndan elde edilen güncel verilere göre, 2024 yılında toplam 45 bin 7 engelli, 2 bin 843 eski hükümlü ve terörle mücadelede malul sayılmayacak şekilde yaralanan kişi istihdam edilmiştir (İŞKUR, 2025e: 52).

d) Yurt Dışı İstihdam Hizmetleri

Yurt dışında işçi çalıştırmak isteyen firmalar, işçi temini ve gönderimi konusunda İŞKUR ve ÖİB'ler aracılığıyla işlem yapmaktadırlar. Yurt dışı istihdam hizmetleri ile ilgili iş ve işlemleri, bu kapsamda işçi veya iş bulmadan hizmet sözleşmesi imzalanana kadarki tüm süreçleri İl Müdürlükleri / Hizmet Merkezleri yerine getirmektedir. Bu bağlamda yurt dışı istihdam hizmetleri; "Türk ve yabancı işverenlerin yurtdışındaki işlerinde işçi istihdam etmek amacıyla verdikleri işgücü taleplerinin ve yurt dışında çalışmak için başvuran kişilerin iş taleplerinin karşılanmasını, işverenlerin işgücü taleplerini temin edebilmeleri için ilan izninin verilmesini, özel istihdam bürolarının yurt dışı istihdam hizmetlerine ilişkin düzenlemelerin belirlemesini, yurtdışı hizmet sözleşmelerinin düzenlenmesini kapsamaktadır" (İŞKUR, 2025k).

İŞKUR aracılığıyla 2020 yılında farklı ülkelerden 11 bin 211 kişi istihdam edilmiştir. İstihdam edilenlerin 43'ü kadın, 11 bin 168'si erkektir (İŞKUR, 2021: 52). İŞKUR'un yurt dışı istihdam hizmetleri kapsamında 2021 yılında 14 bin 978 kişi, 2022 yılında 17 bin 243 kişi çeşitli ülkelerde istihdam edilmiştir. 2021 yılında istihdam edilenlerin 75'i kadın, 14 bin 903'ü

erkeklerden oluşurken, 2022 yılında yurt dışındaki işlerde istihdam edilen kadınların sayısı 95’e, erkeklerin sayısı ise 17 bin 148’e yükselmiştir (İŞKUR, 2022: 49; İŞKUR, 2023: 52).

2023 yılında 17 bin 256 kişinin farklı ülkelerde istihdamı sağlanmış olup, istihdam edilenlerin 126’sı kadın, 17 bin 130’u erkektir (İŞKUR, 2024: 48). 2024 yılında yurt dışı istihdam rakamları toplamda 14 bin 26 kişi ile önceki yıla göre azalış göstermiş olsa da kadın istihdamının 2023 yılına göre artış göstererek 173 kişiye çıktığı görülmüştür (İŞKUR, 2025e: 53).

e) Özel İstihdam Büroları

İşe yerleştirme sürecinde sadece işverenlerden ücret alan, iş arayanlardan komisyon ya da ücret talebinde bulunmayan iş arayanlarla eleman arayanları bir araya getirip istihdama aracılık eden İŞKUR’dan yetki almak şartıyla istihdam aracılık hizmetleri sunan gerçek veya tüzel kişiler Özel İstihdam Büroları (ÖİB) olarak tanımlanmaktadır (İŞKUR, 2025m).

ÖİB’in faaliyet alanları; “İş ve işçi bulmaya aracılık, işgücü piyasası ile istihdam ve insan kaynaklarına yönelik hizmetleri yürütmek, mesleki eğitimler düzenlemek, yetki verilmesi durumunda geçici iş ilişkisi kurmaktır” (İŞKUR, 2025m).

İŞKUR’dan izinli olarak faaliyet gösteren 525 ÖİB aracılığında 2020 yılında 12 bin 428 kişi işe yerleştirilmiştir (İŞKUR, 2021:57). 2021 yılında 563 ÖİB, 32 bin 855 kişinin, 2022 yılında 608 ÖİB, 63 bin 329 kişinin işe yerleştirilmesine aracılık etmiştir (İŞKUR, 2022:54; İŞKUR, 2023:57). 2023 yılında ÖİB’ler toplam 59 bin 442 kişinin işe yerleştirmesini gerçekleştirmiştir (İŞKUR, 2024: 52).

ÖİB, iş ve işçi bulma aracılığının yanı sıra işgücü yetiştirme ve danışmanlık hizmetleri de sunmaktadır. Kamu kurumlarında aracılık yetkileri bulunmamaktadır. ÖİB açmak isteyenler, gerekli şartları sağlayarak İŞKUR’dan izin alabilir. 2024 yılında, İŞKUR’dan izinli 765 ÖİB 64 bin 244 kişiyi işe yerleştirmiştir (İŞKUR, 2025e: 59).

2.3.2. Türkiye’de İşgücü Piyasası Politikalarının Güçlü ve Zayıf Yönleri

Türkiye’de işgücü piyasası politikalarının dönemin ekonomik, sosyal ve siyasi yapısına göre değerlendirilmesi bu politikaların güçlü ve zayıf yönlerini ortaya koymada önemli bir belirleyicidir. Bu bağlamda Ay’ın (2012: 331-336) çalışmasına göre, işgücü piyasasının güçlü ve zayıf yönlerine ilişkin politikalar 3 ayrı dönemde incelenebilir. Birinci dönemde 1960-1980 yılları arası, ikinci dönem 1980-2000 yılları arası, üçüncü dönem ise 2000 yılı sonrasını kapsamaktadır.

a) 1960–1980 Yılları Arası

Bu dönemde sanayileşmeyi hızlandırmak ve ekonomik büyümeyi artırmak amacıyla ithal ikameci politikalar ve planlı kalkınma politikaları uygulanmış, ancak işsizlik sorunu çözülememiştir. “İlk üç Beş Yıllık Kalkınma Planı’nda” öncelik gelir artışına verilmiş, istihdam konusu ise dolaylı bir çözüm olarak görülmüştür. Alınan önlemlere rağmen, özellikle 1970’lerden sonra artan iş gücü arzı karşısında emek talebi yetersiz kalmış, devlet yatırımları ve çıraklık eğitime yönelik adımlar da bu dengesizliği gidermekte etkisiz olmuştur. İşsizlik baskısını hafifleten en önemli unsur ise Batı Avrupa ülkelerine gerçekleşen işgücü göçü olmuştur (Ay, 2012: 331-332).

b) 1980–2000 Yılları Arası

Bu dönemde Türkiye ekonomisinin uluslararası sisteme uyumu hedeflenmiş, girişimciliğin ve küçük işletmelerin desteklenmesine yönelik adımlar atılmıştır. Ancak, uygulanan kısıtlayıcı makroekonomik politikalar bu sürecin önünde bir engel oluşturmuştur. Küresel rekabet gücü elde etmek için ücretlerin baskılanması temel bir strateji haline gelmiştir. İthal ikameci döneme kıyasla dış ticaret hacmi genişlemiş, ancak dış ticaret açığı artmıştır. Buna rağmen, yatırımlar ve ekonomik büyüme düşük kalırken, işsizlik oranları yükselmiş, çalışanların gelirden aldığı pay azalmıştır (Ay, 2012: 332-333).

c) 2000 Yılı ve Sonrası

Türkiye’de istihdam stratejisi yatırımları artırarak ve ekonomik büyümeyi teşvik ederek işsizliği azaltmayı hedeflemektedir. Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerin istihdam yaratma potansiyeli desteklenmiş, çeşitli teşvikler ve yasal düzenlemeler hayata geçirilmiştir. Ancak, 2008 küresel krizi karşısında alınan tedbirlerdeki gecikmeler, önlemlerin etkisini zayıflatmış, işgücü piyasasındaki reformlar istenen sonuçları vermemiştir. Mesleki eğitim ve aktif istihdam politikaları yeterince planlanmadan uygulanmış, yenilik eksikliği işverenlerin ilgisizliğine yol açmıştır. AB ile uyum süreci istihdam politikalarını şekillendirse de Türkiye’ye özgü çözümler geliştirilmesi gerekmektedir (Ay, 2012: 332-333).

Her üç dönemde de görüldüğü gibi, Türkiye, işgücü piyasaları bağlamında 1960’lardan beri işsizlikle mücadele eden bir ülke durumundadır. Türkiye’de işsizlik yapısal bir hal almıştır. Pek çok olumsuz gelişme işsizliği durdurmaktan öte işsizliği körüklemiştir. Yaşanan ekonomik krizler, bu krizlerin büyüme üzerinde oluşturduğu olumsuz etki, Türkiye’de 1997 yılından itibaren işsizliği iyice artırmıştır (Şahin, 2011: 572-573).

2.3.3. Türkiye İş Kurumu'nun İşgücü Piyasası Politikaları Açısından Güçlü ve Zayıf Yönleri

Kamu istihdam kurumları, işgücü piyasasında etkili kararlar alabilmek için kendi yapısını ve çevresel faktörleri analiz ederek stratejiler geliştirir. Bu bağlamda, İŞKUR'un güçlü ve zayıf yönlerini değerlendirmek, kurumun etkinliğini artırmak açısından önemlidir. İŞKUR'un en güçlü yönlerinden biri, Türkiye genelinde geniş bir teşkilat yapısına sahip olmasıdır. Bu yapı yerel düzeyde istihdam politikalarının uygulanmasını kolaylaştırırken, bölgesel ihtiyaçlara hızla yanıt verilmesini sağlamaktadır.

Türkiye İş Kurumu'nun işsizlik sigortası fonunu yönetmesi, aktif ve pasif istihdam politikalarının hayata geçirilmesinde destek sağlamakla birlikte İŞKUR'un güçlü bir yönünü oluşturmaktadır. İŞKUR'un uzun yıllara dayanan tecrübesi, ulusal ve uluslararası iş birlikleri açısından da önemli bir diğer avantajdır.

Buna karşın teknik ve fiziki altyapı eksiklikleri, kurumun etkinliğini sınırlamaktadır. Bu durum İŞKUR'un zayıf yönüdür. Ayrıca teknolojik sistemlerin verimli kullanılamaması, hizmetlerin standartlaştırılamaması ve izleme-değerlendirme mekanizmalarındaki yetersizlikler, kurumsal kapasiteyi olumsuz etkilediğinden bu durum İŞKUR'un bir diğer zayıf yönüdür. Ayrıca, personel sayısındaki eksiklik, kurum içi koordinasyon sorunları ve insan kaynakları yönetimindeki yetersizlikler, organizasyonel gelişimi engelleyen başlıca faktörler arasında yer alıp İŞKUR'un işleyişini ve faaliyetlerini kısıtlayan diğer zayıf yönlerdir. (Göçen, 2020: 190-110).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

AZERBAYCAN'DA İŞSİZLİK VE İŞSİZLİKLE MÜCADELE POLİTİKALARI

Sovyetler Birliği döneminde Azerbaycan'da istihdam kamu vasıtasıyla karşılandığından işsizlik bir sorun olarak görülmemiştir. Azerbaycan'ın 1991 yılında bağımsızlığını kazanmasından sonra yaşanan uyum süreci ve süreci takiben toprak kaybına neden olan Ermenistan savaşı Azerbaycan'da işsizliği artırmıştır. Bu bağlamda 1991 yılından bu yana işsizlik ve işsizlikle mücadele konusu Azerbaycan için önemli bir sorun halini almıştır. Bu bölümde Azerbaycan'da bağımsızlık sonrası işsizlik ile ilgili veriler ortaya konarak işsizlikle mücadele kapsamında Devlet İstihdam Ajansı tarafından uygulanan aktif ve pasif işgücü piyasası politikaları ayrıntılı olarak ele alınmıştır.

3.1. Azerbaycan'da İşsizlik Sorunu

İstihdamın büyüklüğü ve dağılımı demografik yapıya, ekonomik koşullara, yasal çerçeveye, girişimcilik ortamına ve teknolojik gelişmelere bağlıdır. Ayrıca, uluslararası işgücü ve sermaye hareketliliği, siyasi yapı, ekonomik istikrar ve küresel iş bölümü gibi unsurlar da istihdamı etkilemektedir (Azizova, 2009: 69).

Uzun yıllar tarımsal işgücünün yüksek olduğu Azerbaycan'da Ermenistan'la yaşanan savaş, iç göçlerin şehirlerde yığılmasına sebep olmuştur. 1988-1994 arası savaş döneminde 1 milyondan fazla vatandaş mecburi göç sebebi ile yer değiştirmiş, bu durum işsiz sayısını artırmıştır. Bağımsızlık sonrası modern üretim ile mücadele edemeyen işyerlerinin de kapanması işsizliğin artışında önemli bir faktör olmuştur (Gel, 2006: 65; Bulut vd. 2013: 396; Huseyn, 2011: 147).

3.1.1. Azerbaycan'da İşsizliğin Tarihsel Dönüşümü

Azerbaycan'da geçiş ekonomisi sürecinde istihdam, Azerbaycan'ın 1920 yılında Sovyet Sosyalist Türk Cumhuriyeti döneminden gelen mirasından da etkilenmiştir. Azerbaycan'ın Sovyetler Birliği'ne dahil olduğu dönemde istihdam, merkezi planlama ve idari yöntemlerle düzenlenmiştir. SSCB'de, tam istihdam politikası uygulanmış, ekonomik büyüme büyük ölçüde geleneksel yöntemlerle sağlanmış ve birçok sektör düşük verimlilikle çalışmasına rağmen neredeyse tüm işgücü üretim süreçlerine dahil edilmiştir (Azizova, 2009: 70).

Sovyetler Birliği'ndeki istihdam sisteminin bazı temel özellikleri şunlardır:

- Çalışma hakkı ve evrensel çalışma zorunluluğu,

- Mezunların merkezi olarak atanması ve iş gücünün büyük projelere yönlendirilmesi ve
- İç pasaport ve ikamet kaydı sistemi aracılığıyla kırsal nüfusun şehirlere göçünün sınırlandırılmasıdır.

Bu sistemin bazı avantajları bulunmaktadır. Bunlar:

- İstihdam garantisi,
- İşgücünün üretime yüksek oranda dahil edilmesi,
- Düzenli ve istikrarlı gelir sağlayan bir çalışma ortamı ve
- Çalışanlar için sosyal hizmetlere geniş erişim hakkıdır.

Ancak, bu sistemin birtakım dezavantajları da vardır. Bunlar:

- Düşük iş verimliliği,
- Verimsiz istihdam yapısı; özellikle maddi üretim sektörlerinde aşırı iş gücü yoğunlaşması ve
- Ücretlerin eşitlenmesi nedeniyle düşük iş motivasyonudur.

Sovyetler Birliği'nin dağılması, bağımsız devletlerin kurulması ve ardından gelen ekonomik reformlar, tüm ekonomik alanlarda olduğu gibi istihdam yapısında da önemli değişiklikler meydana getirmiştir (Azizova, 2009: 71).

Azerbaycan'da bağımsızlığın ilk yıllarında kamuda istihdamın yaklaşık %70'lerde, özel sektörde istihdamın %30'larda olduğu gözlenirken, 2010 yılında kamuda istihdam %30'lara düşmüş buna karşın özel sektörde istihdam %70'lere yükselmiştir. Bu bağlamda kamu istihdam kapısı olma niteliğini önemli oranda kaybetmiştir. (Bağırzade, 2011: 282).

Azerbaycan'da 1991-1996 döneminde bağımsızlığa geçişte yaşanan ekonomik, sosyal ve siyasi dönüşümle reel olarak istihdam düzeyinde önemli azalışlar olsa da, bu durum istatistiklere yansımamıştır. Sonuçta gizli işsizlik yaygınlaşmıştır. Nitekim 1991-1998 arası işsizliğe ilişkin veriler istatistiklerde yer almamaktadır (Bağırzade, 2011: 282). Azerbaycan ekonomisinin istikrar kazanmaya başladığı 1996-2004 yılları arasındaki süreçte işsizliğin kademeli olarak azaldığı görülmektedir. 1999 yılında %12,7 olan işsizlik oranı 2004 yılında %8 seviyesine düşmüştür (Tablo 3.1).

Tablo 3.1. Azerbaycan'da İşsizlik Oranı (1989-2024)

Yıl	İşsizlik Oranı %	Yıl	İşsizlik Oranı %	Yıl	İşsizlik Oranı %
1989	-	2001	10,9	2013	5,0
1990	-	2002	10,0	2014	4,9
1991	-	2003	9,2	2015	5,0
1992	-	2004	8,0	2016	5,0
1993	-	2005	7,3	2017	5,0
1994	-	2006	6,6	2018	4,9
1995	-	2007	6,3	2019	5,0
1996	-	2008	5,9	2020	7,2
1997	-	2009	5,7	2021	6,0
1998	-	2010	5,6	2022	5,6
1999	12,7	2011	5,4	2023	5,5
2000	11,8	2012	5,2	2024	-

Kaynak: <https://www.stat.gov.az/source/labour/> Erişim tarihi (11.04.2025)

1999 yılından itibaren, yani ülkenin yeniden bağımsızlığını kazanmasından sekiz yıl sonra, yaklaşık 552 bin 600 kişilik büyük bir işsiz nüfus ile karşılaşmaktadır. Ancak, 2013-2014 yıllarına gelindiğinde, ülkenin ekonomik gelişimi ve uygulanan işgücü politikaları sonucunda işsiz nüfus, 1999 yılına kıyasla yarı yarıya azalarak yaklaşık 236 bin 600 kişi seviyesine düşmüştür.

3.1.2. Azerbaycan'da Güncel İşsizliğin Durumu ve Nedenleri

Azerbaycan'da işsizlik verileri son on yıl içinde belirli dalgalanmalar göstermiştir. 2019 yılında ülkenin ekonomik açıdan aktif nüfusu 5 milyon 190 bin 100 kişi olarak belirlenmiştir. Bu nüfusun 4 milyon 938 bin 500 kişi istihdam edilirken, 251 bin 600 kişi işsiz olarak kaydedilmiştir. Azerbaycan'da güncel verilerle işsizlik oranı %5 civarında seyretmektedir. Kadınlar arasında işsizlik oranı erkeklere göre daha yüksektir. 2010 yılında işsizlik oranı içerisinde işsiz kadınların oranı %60,4 iken, 2019'da bu oran %57,4'e düşmüştür. Ancak hala kadınların istihdama katılımında belirli engeller bulunmaktadır. Genç işsizlik oranı ise dikkat çekicidir. 15-29 yaş aralığındaki gençler arasında işsizlik oranı 2017 yılında %12,9 olarak belirlenmiş ve bu oran ülke genelindeki işsizlik oranından 2,6 kat daha yüksek olmuştur. İşsizlik özellikle bölgesel farklılıklar göstermektedir. Büyük şehirlerde, özellikle Bakü ve Gence gibi

sanayi ve hizmet sektörünün gelişmiş olduğu bölgelerde iş bulma şansı daha yüksekken, Şeki-Zagatala ve Kelbecer-Laçın gibi kırsal bölgelerde işsizlik oranı daha yüksektir (Mammadova, 2021: 3).

Son yıllarda Azerbaycan'da gerçekleştirilen sosyal ve ekonomik reformlar, işgücü piyasasının gelişmesini ve istihdamın artmasını hedeflemiştir. Ekonomik politikalar sayesinde yapısal değişiklikler yaşanmış, büyüme sağlanmış ve özellikle petrol dışı sektörlerin geliştirilmesine yönelik adımlar atılmıştır. Yeni iş yerleri, işletmeler ve altyapı projeleri ile istihdam desteklenmiştir. Azerbaycan'da 2020 yılında toplam işgücü 5 milyon 89 bin 900 kişi olup istihdam edilenlerin sayısı 4 milyon 721 bin 200 kişi, işsizlerin sayısı ise 368 bin 700 kişidir. İşsizlik oranları 2020 yılında %7,2 seviyesine yükselmiş olup bu rakam son yılların en yüksek seviyesidir (Tablo 3.2). 2020 yılında COVID 19 pandemisinin etkisi ile Reel GSYİH'nin- %4,3 oranında azalması Azerbaycan'da işsizliği artıran en önemli sebep olmuştur (Halıcı, 2022: 41).

Tablo 3.2. Azerbaycan Güncel İşgücü Piyasası Verileri (2015-2023)

Yıllar	İşgücü Oranı (%)	İstihdam Oranı (%)	İşsizlik Oranı (%)
2015	100,0	95,0	5,0
2020	100,0	92,8	7,2
2021	100,0	94,0	6,0
2022	100,0	94,4	5,6
2023	100,0	94,5	5,5
Yıllar	Toplam İşgücü (1000 kişi)	Toplam İstihdam (1000 kişi)	Toplam İşsiz (1000 kişi)
2015	4.915,3	4.671,6	243,7
2020	5.089,9	4.721,2	368,7
2021	5.141,6	4.831,1	310,5
2022	5.194,4	4.901,1	293,3
2023	5.249,7	4.963,3	286,4

Kaynak: (Statistical Yearbook of Azerbaijan, 2024:83)

2023 itibarıyla işgücü 5 milyon 249 bin 700 kişiye ulaşmış, bunların 4 milyon 963 bin 300 kişisi çalışırken, 286 bin 400 kişisi işsiz olarak kaydedilmiştir. Bu verilere göre işsizlik oranı yaklaşık %5,5 olarak hesaplanmaktadır. Özel sektörde istihdam artarken, kamu sektöründe çalışan oranı 2010'daki %26,4'ten 2023'te %21,4'e düşmüştür. Çalışanların %51,5'i üretim sektörlerinde, %48,5'i ise hizmet sektöründe faaliyet göstermektedir. Ayrıca, toplam istihdamın %35,2'sini maaşlı çalışanlar oluşturmaktadır (Emek Piyasası, 2024).

Mammadova'ya (2021) göre Azerbaycan'da işsizliğin nedenlerini şu şekilde sıralanmaktadır:

a) Ekonomik Dönüşümler ve Sektörel Değişimler

Bağımsızlığın kazanıldığı 1991 yılından 2019 yılına kadar Azerbaycan'da ekonomik yapı değişmiş, kamu sektöründeki istihdam oranı azalmış ve özel sektör ön plana çıkmıştır. 1991-1995 yılları arası bağımsızlığını yeni kazanan Azerbaycan için istikrarsızlık dönemi olarak nitelendirilmiştir. Bu dönemde siyasi dengesizlikler ve üretimin azalması sonucu büyük bir ekonomik kriz yaşanmıştır. 1995 yılının ortasından itibaren düşük üretimi artırıcı tedbirler kapsamında işsizlik azalış göstermiştir. Toprağın adil paylaşımı konusunda gerçekleştirilen reform ile köylüler şehirlere gitmek yerine yeniden tarımla uğraşmaya başlamıştır. Böylelikle şehirlerde giderek artan işgücü fazlası işsiz olmaktan uzaklaşmıştır. Toprak Reformu Yasası ile 1 Temmuz 1997'de Azerbaycan'da 27 bin 800'ün üzerinde yeni özel çiftlik, 19 bin 300'den fazla tarımsal kooperatif ve küçük işletme faaliyet göstermeye başlamıştır. Bu da işsizliğin azaltılmasına yönelik olumlu bir dönüşüm olmuştur (Alishov, 2020: 35-37).

Azerbaycan'da 1996-2004 yılları arası ekonominin istikrarlı döneme adım atmaya başladığı bir dönem olmuştur. Bununla birlikte önceki yılların getirdiği olumsuz ekonomik ve siyasi süreçlerin toparlanmaya çalışılması sebebi ile 2004 yılında işsizlik oranı %8'lere kadar yükselmiştir. 2004-2008 yükseliş dönemi olup üretimde yaşanan kapasite artışının da etkisi ile işsizlik seviyesi 2008 yılında %5,9'a kadar düşmüştür (Bağırzade, 2011: 282).

2010 yılında kamu sektöründe çalışanların oranı %26,4 iken, 2019'da bu oran %23,4'e düşmüştür. Bu dönüşüm bazı işçilerin özel sektörde istihdam edilmesini zorlaştırmıştır. Cumhuriyetin yeniden bağımsız hale getirildiği 1991 yılında yeniden yapılanma gereği duyan ekonominin yanı sıra 1. Karabağ savaşı sonucu iç göçün tetiklemesi yüksek işsizliği devletin gündemine oturtmuştur (Aras, 2003: 3).

Karabağ Savaşı sonrası dönemde yabancı yatırımcıların Azerbaycan'ın enerji ve petrol sektörüne yüksek şekilde ilgisi artmış ve bunun devamında Azerbaycan Devlet Petrol Şirketi olan SOCAR'ın yaptığı anlaşmalar ışığında petrol sektöründe üretim ve ihracat büyük oranda artırılmıştır. Bu gibi yatırım gelişmeleri, ağır iç göç yaşamış toplumda görülen yoğun işsizliğin ortadan kaldırılması için devlet gelirlerinin ve hükümet fon kaynaklarının oluşturulmasına yol açmıştır (Dikkaya ve Çaylak, 2003: 135). Yıllar içinde artan petrol ve doğal gaz üretiminin devamında yapılan anlaşmalar, istihdam düzeyinin artırılması yönünde planlanmıştır. Akabinde yeni iş yerleri açılması teşvik edilerek istihdam seviyesi artırılmıştır (Aras, 2003: 8). Devlet, petrol ve doğal gaz alanlarına yapılan ciddi yatırımlar sonrasında elde edilen gelirlerden istihdamın artırılmasına yönelik sosyal – iktisadi politikalar uygulamıştır (azertag.az, 2020).

Günümüzde kaçınılmaz olan ekonomik dönüşüm ve dijitalleşme, farklı sektörlerde üretimden hizmet sektörüne kadar her alanda işlerin yapısını değiştirmektedir. Bu dönüşüm, bir

yandan verimliliği artırıp yeni iş kolları oluştururken, diğer yandan eski alışkanlıkları ve meslekleri dönüşüme uğratmaktadır. Bu dönüşümün işsizlik üzerindeki etkisi de bu dengenin nasıl kurulacağına bağlıdır. Eğer çalışanlar yeni beceriler edinebilir, eğitim sistemleri ve şirketler bu dönüşüme uyum sağlayabilirlerse, dijital çağın getirdiği yenilikler daha fazla istihdam ve fırsat anlamına gelebilecektir. Aksi takdirde, uyum sağlayamayan kesimler için işsizlik ve gelir kaybının bir gerçeklik haline dönüşmesi kaçınılmaz olacaktır (Resulov, 2024: 170 – 174).

b) Genç İşsizlik ve Deneyim Eksikliği

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün belirlediği kriterler kapsamında genç nüfus, 15-24 yaş grubudur. Genç nüfusa ilişkin yaş aralığı ülkeden ülkeye değişmekle beraber, Avrupa ülkelerinde bu yaş aralığı 15-24, Rusya Federasyonu'nda 16-30, Azerbaycan'da ise 15 -29 yaştır (Aliyeva, 2018: 55).

Azerbaycan'da 2023 yılında işsiz nüfusun %45'i gençlerden oluşmaktadır (azadliq.org, 2023). 2019- 2020 Azerbaycan Cumhuriyeti İstihdam Stratejileri projesinde genç işsizliği için NEET indikatörünün oranı 2017 yılı için %23 olarak açıklanmıştır. Bu da ülkedeki 15-29 yaş aralığındaki gençlerin her 4 kişisinden 1'inin eğitim almadığı ve çalışmadığı anlamına gelmektedir (amerikaninsesi.org, 2021).

Azerbaycan'da genç işsizliğine ilişkin güncel veriler değerlendirildiğinde 2021 yılında 15-29 yaş arası genç nüfusun 139 bin 400 kişinin işsiz durumunda olduğu görülmektedir. Genç işsizlik oranı 2021 yılında %6 seviyesindedir. 2023 yılına genç işsiz sayısı 123 bin 200 kişiye düşmüş olup genç işsizlik oranı %5,5 seviyesine gerilemiştir (Tablo 3.3).

Tablo 3.3. Azerbaycan'da Genç İşsizliği (15-29 Yaş)

Yıllar	Toplam İşsiz (1000 kişi)
2021	139,4
2022	131,7
2023	123,2
Yıllar	İşsizlik Oranı (%)
2021	6,0
2022	5,6
2023	5,5

Kaynak: Youth of Azerbaijan 2023: 130-131; The State Statistical Committee of The Republic of Azerbaijan, 2024.

Genç işsizliği son yıllarda azalış eğiliminde görülse bile bu durum genel olarak COVID 19 pandemisi sonrası toparlanma sürecinin bir yansıması olarak değerlendirilmektedir.

Genç işsizliğin en büyük nedenlerinden biri işverenlerin genellikle deneyimli elemanları tercih etmesidir. Yeni mezun olan gençler, yeterli iş deneyimine sahip olmadıkları için iş bulmada zorlanmaktadır. Buna karşın gençler arasında bağımsız çalışmanın işsizliğin azaltılmasında önemli bir faktör olacağı fikri de yaygındır. Bu konuda yasal çerçevenin genişletilerek girişimciliğin desteklenmesi gençlerin yeni fikirlerle yeni işler kurabilmeleri için önemli bir fırsattır (Ahmedova, 2022: 26).

c) Kadın İşsizliği ve Cinsiyet Eşitsizliği

Kadın işsizliği, Azerbaycan'da önemli bir sorundur. İş piyasasında kadınların genellikle düşük statülü ve düşük maaşlı işlere yönlendirildiği görülmektedir. Ayrıca, çocuk bakım sorumlulukları ve esnek çalışma imkânlarının sınırlılığı kadınların iş bulmasını zorlaştırmaktadır.

Azerbaycan'da kadın işsizliği ile ilgili veriler kısıtlı olmakla birlikte, Azerbaycan 2023 İstatistik Yıllıkları'nda paylaşılan verilere göre 2023 yılında erkeklerde işsizlik oranı toplam %4,7 olup bu oran kadınlarda %6,3'tür. Kentsel alanlarda kadınlar için işsizlik daha yüksek düzeyde olup 2023 yılında kentte kadın işsizlik oranı %7,5'tir. Kırsal alanlarda kadın işsizlik oranı %5'tir (Tablo 3.4).

Tablo 3.4. Cinsiyete Göre İşgücü Piyasası Verileri (2023)

	Toplam İşgücü (1000 kişi)	Toplam İstihdam (1000 kişi)	Toplam İşsiz (1000 kişi)	İşgücüne Katılma Oranı (%)	İstihdam Oranı (%)	İşsizlik Oranı (%)
Kadın (Toplam)	2.535,0	2375,6	159,4	61,8	57,9	6,3
Erkek (Toplam)	2.714,7	2587,7	127,0	69,3	66,1	4,7
Kadın (Kırsal)	1.226,5	1165,6	60,9	67,8	64,4	5,0
Erkek (Kırsal)	1.318,7	1268,9	49,8	74,3	71,5	3,8
Kadın (Kentsel)	1.308,5	1210,0	98,5	57,1	52,8	7,5
Erkek (Kentsel)	1.396,0	1318,8	77,2	65,2	61,6	5,5

Kaynak: Statistical Yearbook of Azerbaijan, 2024: 95

Azerbaycan’da kadın işsizliği ile ilgili önceki yıllara ait verilerin kısıtlı düzeyde olması yıllar arası karşılaştırma yapmayı engellese de Azerbaycan’da kadın işsizliğinin kırsal ve kentsel düzeyde genel olarak erkek işsizliğinden yüksek olduğu görülmektedir.

Azerbaycan’da kadın işsizliğinin temel nedeni cinsiyet eşitsizliği ve işgücü piyasasındaki ayrışmadır. Azerbaycan’da kadınlar, genellikle eğitim, sağlık, turizm gibi görece düşük ücretli ve geleneksel “kadın işi” olarak görülen sektörlerde istihdam edilirken, erkekler inşaat, enerji, ulaştırma gibi daha yüksek ücretli sektörlerde çalışmaktadır. Bu ayrışmanın bir sonucu olarak ciddi bir ücret farkı oluşmaktadır: Erkeklerin ortalama aylık ücreti kadınlardan yaklaşık %35 daha yüksektir. Bu oran da Azerbaycan’ı Avrupa ve Orta Asya bölgesindeki en yüksek ücret eşitsizliklerinden birine sahip kılmaktadır (worldbank.org, 2023: eprc.ge, 2022).

Kültürel normlar ve geçmiş yasal kısıtlamalar da kadın istihdamını sınırlandırmıştır. Sovyet döneminden günümüze kadar kalan İş Kanunu hükümleri gereği kadınların bir çok farklı işte çalışması uzun yıllar yasaklanmıştır (worldbank.org, 2023). 2022 yılı Kasım ayında Azerbaycan İş Kanunu’nda yapılan değişiklikler sonucunda, hükümet kadınlara bazı sektörlerde uygulanan meslek yasaklarını kaldırmıştır. Bu değişiklikler, Dünya Bankası’nın desteğiyle yürütülen bir araştırmanın ardından, Azerbaycan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından önerilmiştir. Önceden yürürlükte olan İş Kanunu’nun 241. maddesi ve Bakanlar Kurulu’nun 170 sayılı kararı doğrultusunda, kadınların tarım, inşaat, ulaşım, enerji ve üretim sektörlerinde toplam 674 meslekte çalışması yasaklanmıştır. Örneğin, kadınların tren mühendisi, yük vagonlarında kondüktör, 14’ten fazla koltuğu olan otobüslerde şoför olarak görev yapması ve asfalt döşeme, marangozluk, enerji sektöründe belirli pozisyonlarda çalışması

yasaklanmıştır. Buna karşın Hükümet bu yasakları kaldırarak, kadınların işgücü piyasasına daha geniş katılım sağlamalarına olanak tanımıştır (World bank, 2020: 6-7). Bu doğrultuda hamile olmayan ve emzirmeyen kadınlara yönelik mevcut 674 meslek dalındaki kısıtlamalar, yapılan yasal değişikliklerle tamamen kaldırılmıştır. Bu kısıtlamaların yerine yalnızca hamile kadınlar ve bir yaşına kadar çocuğu olan anneler için geçerli olan 204 iş dalını kapsayan yeni bir sınırlama listesi sunulmuştur. Aynı zamanda, anne ve fetüsün sağlığına olumsuz etkisi olabilecek zararlı maddeler ve yaşam tarzıyla ilgili risk faktörlerinin listesi onaylanarak, işverenlere bu konularda dikkatli olmaları tavsiye edilmiştir. 2023 yılında hükümetin gerçekleştirdiği ilave düzenlemelerle, hamile kadınların, 14 yaşından küçük çocuğu olan kadınların ve engelli çocuğa sahip annelerin gece çalışmasına yönelik yasal yasaklar da kaldırılmıştır. Artık bu kadınlara kendi yazılı onaylarıyla hem gece vardiyalarında çalışma hem de iş seyahatlerine katılma hakkı tanınmıştır. Belirtmek gerekir ki, kadın istihdamına destek konusu Azerbaycan'daki çeşitli ulusal politika belgelerinde önemli bir yer tutmaktadır (Kurshitashvili vd, 2024: 24).

d) Bölgesel Farklılıklar

Azerbaycan genelinde resmi işsizlik oranları görece düşük görünmekle birlikte, bölgesel düzeyde istihdam olanakları ve işsizlik önemli farklılıklar göstermektedir. Başkent Bakü, ekonomik faaliyetlerin ve istihdamın merkezi konumundadır. Azerbaycan'ın bütçe gelirlerinin büyük kısmı Bakü'den sağlanırken, diğer bölgeler merkezi bütçe transferlerine büyük ölçüde bağımlıdır (Valiyev, 2020: 9). Sanayi ve hizmet sektörlerinin büyük bölümü Bakü ve çevresinde yoğunlaşmıştır. Buna karşın kırsal bölgelerde ekonomi ağırlıklı olarak tarım ve küçük ölçekli ticarete dayalıdır. Resmi istatistikler, kırsal kesimde işsizlik oranlarının düşük olduğunu belirtmektedir. Ancak bu durum, istihdam tanımının niteliğinden kaynaklanan bir gizli işsizlik olgusunu maskeleymektedir. Kırsalda kendi hesabına toprak işleyen veya aile çiftliklerinde çalışan kişiler resmi olarak “istihdam” kapsamında sayılmaktadır (Valiyev, 2022; Yasa No. 1196-VQ). Bu yöntemle, aslında düzenli geliri veya tam işi olmayan pek çok kırsal nüfus kağıt üzerinde istihdam edilmiş görünmekte ancak işsizlik istatistiklerine yansımamaktadır. Bölgesel işsizlik farklarını azaltmak ve kırsal istihdamı artırmak amacıyla hükümet çeşitli programlar hazırlamıştır. Özellikle tarımda verimliliği ve gelirleri yükseltmek için bazı bölgelerde pamuk tarımı gibi geleneksel faaliyetler teşvik edilmiştir. Örneğin, 2016 sonrası dönemde pamuk üretimini canlandırarak kırsal kesime gelir sağlama girişimi gerçekleştirilmiştir. Ancak bu girişim beklenen başarıyı getirmemiş, elde edilen gelir harcanan maliyeti karşılayamamıştır. Diğer yandan, yerel yönetimlere istihdam yaratma hedefleri doğrultusunda fabrikalar ve

işletmeler açmaları talimatı verilmiştir. Bazı bölgelerde ise “Sovyet Tarzı” denilen yöntemlerle, teknoloji kullanımı yerine daha fazla işçi istihdam ederek işsizliği azaltma yoluna gidildiği görülmüştür. Ancak ekonomik rasyonaliteye aykırı biçimde ihtiyacın üzerinde işçiyle faaliyet gösteren bu tür işletmeler uzun vadede sürdürülememiş, kısa süre sonra kapanarak ilgili bölgede yeniden işsizliğin artmasına yol açmıştır (Valiyev, 2020: 28).

e) Eğitim ve Mesleki Yeterlilik Sorunları

İşgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu beceriler ile iş arayanların sahip olduğu beceriler arasında–özellikle teknik beceri gerektiren mesleklerde yetişmiş eleman eksikliği bağlamında önemli uyumsuzluklar bulunmaktadır. Azerbaycan’da eğitim göstergeleri genel olarak olumlu bir tabloya sahiptir. 2016 yılı itibarıyla yetişkin okuryazarlığı %99’un üzerinde olup ilköğretim ile ortaöğretimde okullaşma oranları yüksektir. İşgücünün eğitim düzeyine bakıldığında, 25-64 yaş arası aktif nüfusun çoğunluğu (%76,4) ortaöğretim mezunu olup yükseköğretim mezunu oranı %16,6 düzeyindedir (ETF, 2020: 17).

Bununla birlikte daha yüksek eğitim düzeyi her zaman daha düşük işsizlik anlamına da gelmemektedir. Resmi verilere göre 2022 yılında yaklaşık 293 bin yüksek eğitimli kişi işsiz durumdadır. Bu kişilerin 131 bini 15-29 yaş arası gençlerden oluşmaktadır (Guliyeva ve Nasibova, 2024: 120). Bu durum, eğitimli genç nüfusun dahi iş bulmakta zorlandığını göstermektedir. Nitekim genç nüfus içinde “Ne Eğitimde Ne İstihdamda” (NEET) olanların oranı %25 civarında ölçülmüştür. Özellikle genç kadınlarda bu oran %39 gibi yüksek bir düzeydedir. Erkeklerde ise %12 civarındadır (Shubladze vd., 2020: 6). Mesleki ve teknik becerilerdeki eksiklik, işgücü piyasasının beceri uyumsuzluğu (skill mismatch) olarak kendini göstermektedir. Avrupa Eğitim Vakfı (European Education Foundation-ETF) 2020 yılında yaptığı araştırmalar, genç çalışanların %44’ünden fazlasının aldığı eğitimle uyuşmayan işlerde çalıştığını göstermektedir. Öyle ki gençlerin %37’si eğitime uygun olmayan bir pozisyonda istihdam edilmektedir. Kalifiye eleman bulma güçlüğü özellikle yenilikçi ve teknoloji odaklı sektörlerde belirgindir. Pek çok genç mezun, aldıkları eğitimin gerektirdiği niteliklerde iş bulamamaktadır. Bu durum ya daha düşük vasıflı işlerde çalışmaya razı olmalarına ya da işsiz kalmalarına yol açmaktadır (ETF, 2020: 8 – 23).

3.2. Devlet İstihdam Ajansı: Yapısı, Görevleri ve Faaliyet Alanları

Devlet İstihdam Ajansı (DİA), Azerbaycan’da çalışma hayatını geliştirmek ve tam istihdamı sağlamak amacıyla faaliyet gösteren resmi bir kuruluştur. DİA, Çalışma ve Halkın Sosyal Koruma Bakanlığı’na bağlıdır ve ülkenin sosyal-ekonomik hedeflerine ulaşmasına

katkıda bulunmaktadır. İlk olarak 1991 yılında Baş İstihdam Müdürlüğü olarak kurulan DİA, zamanla genişleyerek bugünkü yapısına kavuşmuştur. DİA işsizliğin azaltılması, kariyer danışmanlığı, eğitim programları düzenlenmesi ve işsizlik sigortası fonlarının yönetimi vb. görevleri yürütmektedir.

DİA aynı zamanda iş piyasasını analiz edip kayıt dışı istihdamla mücadele etmek ve toplumda istihdam konusunda farkındalık yaratıcı faaliyetler yürütmek vb. görevleri de yerine getirmektedir. Faaliyetlerini ulusal mevzuata uygun olarak sürdüren DİA, yerel yönetimler, uluslararası kuruluşlar ve sivil toplumla da iş birliği içindedir (Azerbaycan Cumhuriyeti Devlet İstihdam Ajansı, 2024). Kurumun başlıca görev ve faaliyet alanları aşağıdaki gibi sıralanmaktadır (Azerbaycan Cumhuriyeti Devlet İstihdam Ajansı, 2024):

- İlgili alanın (işsizliğin azaltılması, kariyer danışmanlığı, eğitim programları düzenlenmesi ve işsizlik sigortası fonlarının yönetimi vb.) gelişimini sağlamak;
- İlgili alanda devlet politikasının oluşturulmasına ilişkin Bakanlığa öneriler sunmak;
- İlgili alanda devlet politikasının uygulanmasını sağlamak;
- İlgili alanda ilgili kamu kurum ve kuruluşlarıyla iş birliği yapmak;
- Önerilerin hazırlanması ve uygulanmasına katılmak;
- İş arayan ve işsiz kişilerin istihdam olanaklarının genişletilmesi, mesleki yönlendirme, mesleki eğitimlerinin sağlanması, bilgi ve becerilerinin artırılması, işgücü piyasasının taleplerine uygun işgücünün oluşturulması amacıyla "İstihdam Hakkında" Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu'nda belirlenmiş şekilde aktif istihdam tedbirlerinin uygulanmasını sağlamak;
- İşsizlik sigortası fonlarını yönetmek, bu fonların amaçlarına uygun kullanımını, aktif istihdam tedbirlerinin finansmanını ve sigorta ödemelerinin yapılmasını sağlamak;
- İşverenlerin boş ve eleman ihtiyacı bulunan iş yerleri ile yeni oluşturulan iş yerleri hakkında verdikleri bilgiler temelinde boş pozisyonlarla ilgili veri bankası oluşturmak ve bunu kullanmak; kayıt dışı istihdamın tespiti ve önlenmesi, kayıt dışı istihdamın kayıt altına alınmasına yönelik kontrol faaliyetlerine katılmak;
- "İstihdam Hakkında" Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu'nda belirlenen kota doğrultusunda sosyal korumaya özel ihtiyaç duyan ve işe yerleşmekte zorluk çeken kişilerin istihdamını sağlamak;
- İlgili alanda faaliyetlerin geliştirilmesi ve şeffaflığın artırılması, ayrıca sunulan hizmetlerin kalitesinin yükseltilmesi ve elektronik ortamda sunulması için gerekli tedbirleri almak ve

- Yenilikçi fikir ve projeleri desteklemek ve Tüzüğünde belirlenen diğer alanlarda faaliyet göstermektir.

3.2.1. Devlet İstihdam Ajansı'nın Kurumsal Yapısı

Azerbaycan'da istihdam politikalarının yönetimi çeşitli aşamalardan geçmiştir. İlk istihdam kurumu, 1991 yılında Azerbaycan Cumhuriyeti Bakanlar Kurulu'nun kararıyla kurulan Baş İstihdam İdaresi olmuştur. Daha sonra, 2011 yılında Azerbaycan Çalışma ve Sosyal Koruma Bakanlığı bünyesinde Devlet İstihdam Hizmeti (DMX) kurulmuştur. Aralık 2019'da istihdam alanında daha esnek ve etkin bir yapı oluşturmak amacıyla DMX'nin yerine Devlet İstihdam Ajansı (DİA) kamu tüzel kişiliği olarak tesis edilmiştir. DİA'nın oluşturulmasıyla istihdam hizmetleri çağdaştırılmış ve işgücü piyasasının ihtiyaçlarına uygun hale getirilmiştir (Devlet İstihdam Ajansı, 2024).

Devlet İstihdam Ajansı, 30 Haziran 2020 tarihinden itibaren faaliyetlerini yeni kurumsal yapısı çerçevesinde sürdürmektedir. Ancak bu tarihe kadar DİA'nın merkezi teşkilatı, önceki organizasyonel yapıya göre şekillenmiş olup, dört kişilik üst yönetim kadrosundan oluşmuştur. Bu üst yönetim; bir Başkan ve üç Başkan Yardımcısından meydana gelmiştir. Ayrıca, Ajans bünyesinde altı ana daire bulunmakta olup, her bir dairenin bünyesinde iki ayrı sektör yer almıştır. Böylelikle toplamda on iki sektörden oluşan organizasyon yapısı, 56 kişilik tam zamanlı çalışan kadrosuyla faaliyet göstermiştir. Ajansın idari yapısında yer alan diğer görevler ise Daire Başkanı, Sektör Müdürü, Baş Danışman, Kıdemli Danışman, Lider Danışman ve Danışman unvanları altında sınıflandırılmıştır. Kurumun önceki organizasyon yapısı, aşağıdaki bölümlerden oluşmuştur:

- Hukuk ve İç Denetim
- Maliye ve Muhasebe
- Mesleki Eğitim ve Sosyal Ortaklarla İş Birliği
- İnsan Kaynakları ve Dokümantasyon
- İşgücü Piyasası Analizi, İstatistik ve Yerel Birimlerle Koordinasyon
- Kendi İşini Kurma ve İstihdam Hizmetlerinin Organizasyonu

Bunun yanı sıra, Ajansın sektörel yapılanması aşağıdaki birimleri içermiştir:

- Hukuk
- İç Denetim

- Maliye
- Muhasebe
- Mesleki Eğitim ve Mesleki Rehberlik Hizmetleri
- Sosyal Ortaklarla İş Birliği
- İnsan Kaynakları Yönetimi
- İşgücü Piyasası Analizi ve İstatistik
- Yerel Birimlerle Koordinasyon
- Kendi İşini Kurma Süreçleri
- İşe Yerleştirme Hizmetleri ve İşsizlik Sigortası Ödemeleri

Devlet İstihdam Ajansı, belirlenen bu kurumsal yapı çerçevesinde faaliyetlerini sürdürerek, işgücü piyasasının analiz edilmesi, mesleki eğitimin desteklenmesi, istihdam politikalarının geliştirilmesi ve işsizlikle mücadele gibi alanlarda önemli görevler üstlenmiştir (Wikimedia.az, DMA).

3.2.2. Devlet İstihdam Ajansı'nın İşgücü Piyasasına Yönelik Hizmetleri

Devlet İstihdam Ajansı, işsizlik oranlarını düşürmek ve ekonomik faaliyetleri artırmak amacıyla çeşitli istihdam programları yürütmektedir. Özellikle yeni iş sahalarının açılması ve istihdam politikalarının uygulanması, işgücü piyasasında önemli bir hareketlilik sağlamaktadır. 2024 yılında atılan adımlarla, işsiz ve iş arayan bireyler için farklı sektörlerde 45 bin 400 yeni iş imkânı oluşturulmuş, bunların büyük bir kısmı özel sektörde gerçekleşmiştir.

Bunun yanı sıra, kendi işini kurmak isteyen bireylere yönelik öz istihdam programları uygulanmakta, eğitim ve maddi desteklerle küçük işletmelerin oluşumu teşvik edilmektedir. Özellikle kırsal bölgelerde yürütülen bu projeler, bireylerin ekonomik bağımsızlığını artırarak sürdürülebilir istihdam sağlamayı amaçlamaktadır. İşgalden kurtarılan bölgelerde de istihdamı artırmaya yönelik çalışmalar yapılmakta ve geri dönen vatandaşlar için iş fırsatları oluşturulmaktadır. 2020 yılı sonrasında Laçın ve çevresinde yürütülen çalışmalar kapsamında 900'den fazla kişi istihdama kazandırılmış, mesleki eğitimler verilmiş ve girişimcilik desteklenmiştir (Kamal, 2024: 10)

Devlet İstihdam Ajansının işgücü piyasasına etkisini genel olarak anlamak için, kurumun amaç ve stratejilerine bakmamız gerekmektedir. Buna göre, Ajansın belirlediği temel amaçlar (Devlet İstihdam Ajansı, 2024):

- Nüfusun istihdam düzeyini artırmak,
- Tam istihdama yaklaşmak,
- İnsana yakışır işleri desteklemek ve
- Emek verimliliğini yükseltmektir.

Bu amaçlar doğrultusunda belirlenen stratejik yönelimler (Devlet İstihdam Ajansı, 2024):

- İşgücü piyasasının düzenlenmesine yönelik yasal ve kurumsal altyapıyı geliştirmek,
- İşgücünün becerilerini geliştirmek,
- Çalışma standartlarını iyileştirmek,
- Aktif istihdam tedbirlerinin kapsamını genişletmek ve etkinliğini artırmak,
- Sosyal koruma ihtiyacı olan ve iş bulmakta zorluk yaşayan bireylerin işgücü piyasasına uyumunu güçlendirmek,
- Sosyal diyalogu geliştirmek,
- Kayıt dışı istihdamın önüne geçmek ve
- İşgücü piyasasının izlenmesi ve tahmin sisteminin geliştirmesi şeklinde özetlenebilir (Devlet İstihdam Ajansı, 2024).

Devlet İstihdam Ajansı'nın işgücü piyasasına yönelik hizmetlerini kapsamlı bir şekilde ortaya koyabilmek için Azerbaycan'ın bağımsızlığını kazanmasından itibaren günümüze kadar olan dönemi de genel olarak değerlendirmek gerekmektedir. Bu dönemler aşağıdaki kronolojik sıra ile açıklanmaktadır.

1991-2000 Bağımsızlığın İlk Dönemi: Geçiş ekonomisi koşullarında istihdamın düzenlenmesine yönelik politikaların oluşturulması, işsizliğin artışı nedeniyle öncelikle sosyal koruma mekanizmalarının kurulmasını zorunlu kılmıştır. Bu bağlamda 1991 yılında "Nüfusun İstihdamı Hakkında Kanun"un kabul edilmesiyle, işsizliğe karşı ilk sosyal koruma önlemleri hayata geçirilmiştir. Aynı dönemde emek piyasasının durumunu tespit etmek amacıyla ilk izleme (monitoring) faaliyetleri yapılmış ve istihdamın desteklenmesi için iş ve işçi bulma kurumları (işgücü borsaları) kurulmaya başlanmıştır (Nüfusun İstihdamı Hakkında Kanun, 1991).

2001-2005 İstikrarsızlıktan İstikrara Geçiş: Ekonomik büyüme ortamında yeni iş yerlerinin oluşturulmasına yönelik programların başlatılması, istihdam politikasının temelini oluşturmuştur. Emek piyasasının ilk kez yapılandırılması gerçekleştirilmiş ve çalışma ilişkilerinin hukuki altyapısı güçlendirilmiştir (İstihdam Hakkında Kanun, 2001).

2006-2010 Aktif İstihdam Politikaları: İşsizliğin azaltılması amacıyla özel istihdam programları uygulanmaya başlanmış ve bu kapsamda "Azerbaycan Cumhuriyeti İstihdam Stratejisi (2006-2015)" kabul edilmiştir. Bu strateji doğrultusunda sosyal korumayı güçlendirmek için işsizlere yönelik aktif istihdam tedbirlerinin kapsamı genişletilmiş ve böylece istihdamın artırılması ile işsizliğin azaltılmasına yönelik politikalar güçlendirilmiştir (Mammadov, 2014: İstihdam Stratejisi 2005),

2011-2020 Ekonomik Çeşitlendirme, Reformlar ve Sosyal Yönelimli Politikalar: 2011-2015 yılları arasında ekonomik çeşitlendirme politikaları doğrultusunda, istihdam artışını desteklemek amacıyla ekonominin petrol dışı sektörlerle yönlendirilmesi sağlanmıştır. Bu dönemde girişimcilik ve küçük işletmelere verilen desteklerle yeni iş yerlerinin oluşturulması teşvik edilmiş, mesleki eğitim ve uzmanlık programlarının yaygınlaştırılmasıyla da işgücü piyasasının taleplerine uygun nitelikli kadrolar yetiştirilmeye başlanmıştır (Allahverdiyev, 2017; Aliyev, 2014)

2016-2020 yıllarında ekonomik reformların derinleştirilmesi ve sosyal yönelimli politikaların güçlendirilmesi bağlamında, "Azerbaycan Cumhuriyeti İstihdam Stratejisi (2019-2030)" kabul edilmiştir. Bu strateji doğrultusunda, kendi kendine istihdam programları genişletilmiş, işsiz ve düşük gelirli ailelerin istihdamına yönelik sosyal projeler uygulanmıştır. Ayrıca DİA'nın kurulmasıyla birlikte işgücü piyasasında elektronik bilgi sisteminin uygulanmasına geçilmiştir. Böylece, modern ve esnek bir istihdam sisteminin temelleri atılarak işsizliğin azaltılması ve sosyal refahın artırılması amaçlanmıştır (İstihdam stratejisi, 2018)

2020 Sonrası Modern Dönem: Devlet İstihdam Ajansının mesleki eğitim ve istihdam teşvikleri kapsamındaki aktif işgücü piyasası politikalarına, sosyal yardımlar ve işsizlik ödenekleri eksenindeki pasif işgücü piyasası politikalarına dikkat çekilmektedir. Bu politikalar alt başlıklarla aşağıda açıklanmaktadır. Ayrıca bu süreçte DİA'nın iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri de giderek daha fazla önem kazanmıştır.

3.2.2.1. Aktif İşgücü Piyasası Politikalarının Uygulanması

Devlet İstihdam Ajansının Aktif İstihdam Politikaları Mesleki Eğitim ve İstihdam Teşvikleri kapsamında değerlendirilmektedir. Azerbaycan'da DİA'nın Aktif İstihdam Politikaları *Öz İstihdam Programı*, *İstihdama Destek Projesi*, *Ücretli Sosyal İşler Programı* (*İşsiz Dostu Programı*), *İstihdam Maratonu*, *Mesleki Hazırlık ve Eğitim Programları* 'dır.

3.2.2.1.1. Öz İstihdam Programı

2017 yılından itibaren uygulamaya konan ve 2020 yılı sonrasında daha da geliştirilen “Öz İstihdam Programı” işsiz ve iş arayan bireylerin küçük aile işletmeleri kurarak sürdürülebilir gelir elde etmelerine destek sağlama amacı ile oluşturulmuştur. Öz istihdam programı özellikle dezavantajlı ve hassas gruplara (şehit aileleri, savaş gazileri, engelli bireyler, zorunlu göçmenler vb.) yönelik bir programdır. Katılımcılar öncelikle işletme kurma konusunda eğitimlere dahil edilmekte, ardından seçtikleri alanda (ekipman, malzeme vb.) küçük işletmeler kurmaları için desteklenmektedirler. Program, Cumhurbaşkanlığı tarafından verilen görevin ilgili kurum ve kuruluşlarca uygulanmasını ve yaygınlaştırılmasını içermektedir. 2017 yılından itibaren programın kapsamı 15 kat artmıştır. 2023 yılı itibarıyla yıllık katılım 17 bin 300 kişiyi aşmıştır. 2017-2024 yıllarında toplamda 96 binden fazla işsiz ve iş arayan birey, öz istihdam imkânından faydalanmıştır. Yalnızca 2021 yılında 16 bin 200 kişi desteklenerek aile işletmeleri kurmuştur. Program kapsamında binlerce vatandaş küçük girişimcilere dönüşerek kendilerine istihdam sağlamıştır (<https://dma.gov.az/layiheler/sosial-layiheler/mesgulluga-destek-layihesi>; AÇSGB: 2021; DMA, 2025)

3.2.2.1.2 İstihdama Destek Projesi

İstihdama Destek Projesi Dünya Bankası desteği ile gerçekleştirilen ve 2020-2025 dönemini kapsayan bir projedir. Öz istihdam programını uluslararası iyi uygulamalara dayanarak genişletmek, böylelikle daha fazla işsiz küçük işletmeler kurmasını desteklemek bu projenin temel amacıdır. Özellikle şehit aileleri, gaziler, engelli bireyler, zorunlu göçmenler, diploması olup sosyal yardımla geçinenler, kadınlar ve gençler gibi hassas gruplar projeye dahil edilmiştir. Proje kapsamında öz istihdam programının erişimi ve destek mekanizmaları genişletilmekte, katılımcılara ayrıca eğitim ve mentorluk hizmetleri sunulmakta, idari ve organizasyonel altyapı güçlendirilmekte ve çağdaştırılmaktadır. Projenin hedefi 2020-2025 döneminde toplam 22 bin kişiyi öz istihdama yönlendirmektir. Bu bağlamda 2023 yılı başına kadar yaklaşık 12 bin kişi için küçük işletmeler oluşturulmuştur. Böylelikle binlerce vatandaş sürdürülebilir istihdam olanaklarına kavuşmuş olacaktır (<https://dma.gov.az/layiheler/sosial-layiheler/mesgulluga-destek-layihesi>; AÇSGB: 2021; DMA, 2025)

3.2.2.1.3. Ücretli Sosyal İşler Programı (İşsiz Dostu Programı)

Ücretli Sosyal İşler Programı, bir diğer adı ile İşsiz Dostu Program süreklilik içeren bir program olup 2020 yılında yenilenmiş, bu kapsamda içeriği genişletilmiştir. Bu program ile işsizler geçici süreli kamu yararına işlere yerleştirilmekte, böylece sosyal güvenceleri

sağlanmaktadır. Özellikle Pandemi ve sonrası dönemde işini kaybeden ya da özel ihtiyaçları olan hassas gruplar son dönemde bu proje kapsamındaki hedef gruplar olmuştur. Proje ile Azerbaycan çapında farklı altyapı ve kamu yararı gözetilen alanlarda geçici iş imkânları sağlanmaktadır. Katılımcılara yasal çalışma sözleşmeleri, sosyal güvence ve asgari ücret düzeyinde maaş verilmektedir. Proje kapsamında çevre düzenlemesi, park bakımı, temizlik, dezenfeksiyon ve yaşlı ya da yalnız kişilere sosyal hizmet sunumu gibi faaliyetler yer almaktadır. 2020 yılında Cumhurbaşkanlığı talimatıyla genişletilen program neticesinde, iş imkânlarının sayısı 37 binden 90 bine yükseltilmiştir. Toplam katılımcı sayısı ise 65 bini aşmıştır. 2021 yılında 25 bin 200 kişi ücretli sosyal işlerde istihdam edilmiştir. Program sayesinde binlerce hassas grup mensubu kişi geçici iş fırsatları ile sosyal koruma ve ekonomik iyileşme imkânı bulmuştur (AÇSGB, 2020; AÇSGB, 2021).

3.2.2.1.4. Mesleki Hazırlık ve Eğitim Programları

Mesleki Hazırlık ve Eğitim Programları süreklilik içeren bir program olmakla birlikte, yeni taleplere göre kapsamı genişletilmiş, 2020 yılından itibaren yenilenmiştir. Bu program ile işsiz kişilerin işgücü piyasasının taleplerine uygun meslek ve uzmanlık alanlarındaki işlere yetiştirilmesi hedeflenmektedir. Özellikle mesleği olmayan gençler, işsiz kalanlar ve kariyer değişikliği yapmak isteyenler hedef kitledir. Bu bağlamda DİA'nın şubeleri ve eğitim kurumları tarafından kısa süreli mesleki kurslar düzenlenmektedir. İşverenlerin ihtiyaç duyduğu alanlarda eğitimler verilmekte, başarılı katılımcılara sertifika sağlanmakta, bazı durumlarda işverenlerle birlikte uygulamalı eğitimler yapılmaktadır. Mesleki eğitimlere katılanların sayısı son yıllarda önemli ölçüde artmıştır. 2021 yılında 988 kişi uzmanlık alanlarında kursları tamamlamıştır. 2024 yılının ilk 10 ayında 13 bin 400'den fazla kişi için eğitim kursları düzenlenmiştir. Kurslar sonucunda katılımcılar işgücü piyasasında daha rekabetçi hale gelmiş ve iş bulma olanakları artmıştır (AÇSGB, 2024; <https://e-qanun.az/framework/42612>)

3.2.2.1.5 İstihdam Maratonu

Şehit aileleri ve gazileri kapsayan bir proje olan İstihdam Maratonu, 2021'den itibaren, II. Karabağ savaşından sonra devam etmektedir. Projenin temel amacı 44 günlük Vatan Savaşı (2020) sonrası şehit aileleri, gaziler ve savaş gazilerinin işgücü piyasasına uyumuna destek vermektir. Bu grupların istihdam edilmesini hızlandırmak amacıyla özel bir kampanya oluşturulmuştur. 2021 yılında savaş sonrası dönem için özel önlemler planı onaylanmıştır. İstihdam Maratonu kampanyası kapsamında işverenler şehit aileleri ve gaziler için istihdam imkânları sunmaya teşvik edilmektedir. Ayrıca, bu bireyler öz istihdam programlarına, sosyal

iş projelerine ve mesleki eğitime öncelikli olarak dâhil edilmektedir. Savaş sonrası dönemde zarar görmüş kişilere bireysel iş destekleri de sağlanmaktadır. Proje kapsamında kısa sürede önemli sonuçlar elde edilmiştir. Sadece 2021 yılında 13 bin 200 kişi desteklenmiş olup, bunlardan 5 bin 900 kişi öz istihdam programına katılmıştır. Ayrıca 559 kişi ücretli sosyal işlere, 571 kişi diğer kamu ve özel sektör işlerine yerleştirilmiştir. Kampanya kapsamında 602 işveren tarafından toplam 3 bin 897 iş imkânı sağlanmış, bu işlere ise bin 418 kişi yerleştirilmiştir. Böylelikle binlerce gazi ve şehit ailesi üyesinin istihdam piyasasına başarılı şekilde uyumu sağlanmıştır. (AÇSGB, 2021; <https://dma.gov.az/layiheler/sosial-layiheler/mesgulluga-destek-layihesi>)

3.2.2.2. Pasif İşgücü Piyasası Politikalarının Uygulanması

Azerbaycan’da uygulanan başlıca pasif işgücü piyasası politika uygulamaları işsizlik sigortası ödemesi, Ünvanlı Devlet Sosyal Yardımı (USY) ve COVID-19 Pandemisi Döneminde 190 Manatlık Tek Seferlik Yardımdır.

3.2.2.2.1. İşsizlik Sigortası Ödemesi (İşsizlik Sigortası Desteği)

Azerbaycan Cumhuriyeti “765 VQ” numaralı Kanunu’na dayanarak işsizlik sigortası; “sigortalının kayıp ücretlerini tazmin etmeyi amaçlayan bir garanti biçimi”dir. İşsizlik sigortasının temel prensipleri (Ahmedova, 2022:30):

- İşsizlik sigortasının zorunluluğu,
- İşsizlik sigortasında kişilerin eşitliği,
- Sigorta kazalarının oluşmasını engelleyecek önlemlerin alınması,
- Kanunla belirlenen esaslara göre işsizlik sigortasının düzenliliğinde devlet garantisi,
- İşsizliğin sürekliliğine dayanarak sigorta ödeme miktarında değişim ve
- Kamu kuruluşlarının işsizlik sigortasının yönetimine katılımlarının sağlanmasıdır.

İşsizlik sigortası kapsamında elde edilen işsizlik ödeneği, 10 yıl ve üzeri sigortalı olanlar için ilk 13 haftada işsizlikten önceki kazancın %75’i, sonraki 13 haftada işsizlikten önceki kazancın %60’ı olarak ödenmektedir. 10 yıldan az sigortalılarda ilk 13 hafta için ortalama kazancın %70’i, sonraki 13 hafta için ortalama kazancın %55’i olarak ödenmektedir (Andaç 2010:116).

İşsizlik sigortası ödemeleri toplam 26 haftadır. Hizmet süresi 25 yıldan fazla olan çalışanlara her yıl için 2 hafta eklenir. Bu süre 52 haftayı geçemez (Andaç 2010:124). İşsizlik

sigortası ödemesi veya işsizlik sigortası desteği 2018 yılından beri devam eden bir uygulama olup, 2020 yılı sonrasında kapsamı genişletilmiştir. Hizmet sözleşmesi ile çalışan ancak işyerinin kapatılması, işten çıkarma veya sözleşmenin bitmesi nedeniyle işini kaybeden kişilere, 6 aya kadar sigorta ödemesi sağlanmaktadır. İşsiz statüsü almış sigortalı kişileri kapsamaktadır.

2020 yılında yapılan yasal değişikliklerle, belirli süreli iş sözleşmesi sona eren çalışanlar da ödemeden yararlanma hakkı kazanmıştır. 2022 yılında ödeme koşulları kolaylaştırılmıştır. Özellikle pandemi sonrası ekonomik sıkıntılar dikkate alınarak destekten faydalanma koşulları genişletilmiştir. Bu bağlamda işsizlik Sigortası Kanunu'nda değişiklik yapılmıştır. İşsizlik sigortası ödemesinden faydalanmak için sigortalılık süresi 30 aydan 24 aya düşürülmüştür. Böylece Azerbaycan'da sigortalılık süresi 24 ay ve üzeri olan bir kişi, isteği dışında işsiz kalması durumunda işsizlik ödeneği alabilmektedir. Bu değişiklikler ödemeden yararlanma imkânını artırmıştır. İşsizlik sigortası ödemesinden faydalananların sayısı her yıl artmıştır. 2020'de toplam bin 292 kişi, 2021'de 3 bin 734 kişi, 2022'de 6 bin 333 kişi ve 2023'te ise 8 bin 370 kişi bu destekten yararlanmıştır (AÇSGB, 2022; News365.az, 2023)

İşsizlik sigortası fonunun toplam geliri 2022 yılı sonu itibarıyla yaklaşık 135 milyon 530 bin USD olup giderleri 2021 yılına göre %15 artarak yaklaşık 106 milyon 706 bin USD olarak onaylanmıştır. İşsizlik sigortası fonunun gerçekleşen gideri 2022 yılı sonu itibarı ile yaklaşık 96 milyon 118 bindir (Yüce ve Muradzade, 2023:179).

3.2.2.2.2. Ünvanlı Devlet Sosyal Yardımı

Azerbaycan'da yoksulluğun azaltılması, sosyal korumanın sağlanması bağlamında sosyal adalet sağlama amacına hizmet eden uygulamalardan bir diğeri Ünvanlı Devlet Sosyal Yardımı'dır. USY 2006 yılından itibaren uygulanmaya başlamış olup günümüzde halen devam etmektedir. USY kapsamında devlet bütçesinden yoksul ailelere yapılan para yardımı 2007 yılında 48 bin 705, 2010 yılında 144 bin 844, 2015 yılında 94 bin 794, 2018 yılında ise 80 bin 193 hanehalkını kapsamıştır (Zeynelova, 2020:223).

Ünvanlı Devlet Sosyal Yardımı alabilmek için belirli koşulları yerine getirmek gerekmektedir. Bu koşullar (DOST, 2025);

- **İhtiyaç sahibi olmak:** 2024 yılı için ihtiyaç kriterlerinin sınırı 270 manat olarak onaylanmıştır,
- **Aile olmak** (Akrabalık veya kanunla belirlenen diğer özellikler nedeniyle ortak bir haneye sahip olan veya tek başına yaşayan kişiler arasında yer almak),
- **Aile geliri** (Ailenin eline geçen nakit ve ayni gelir toplamıdır),

- **Aylık ortalama aile geliri** (Ailenin ortalama aylık geliri, başvurudan önceki 12 aylık süre boyunca aile üyelerinin toplam gelirinin 12'ye bölünmesiyle hesaplanmaktadır) ve
- **Düşük gelirli aile olmak** (Her aile üyesinin ihtiyaç kriterlerinin toplamının altında ortalama aylık gelire sahip aile olmasıdır) şeklinde sıralanmaktadır.

Bu bağlamda Ünvanlı Devlet Sosyal Yardım'ının, kişi başına düşen gelirleri asgari yaşam standardının altında olan ailelere yönelik devlet tarafından sağlanan maddi yardımları kapsadığı görülmektedir. İşsiz veya geliri düşük, çalışma gücü olmayan bireylere yönelik bu yardım, ailelerin temel yaşam ihtiyaçlarını karşılamayı, özellikle dezavantajlı ailelerin yaşam standartlarını iyileştirmeyi amaçlamaktadır. Yaşam standartları ölçütü her yıl artırılmaktadır. Örneğin, 2023 yılında kişi başına düşen gelir limiti 246 manat olup bu rakam önceki yıla (2022) göre yaklaşık %23'lük bir artışı işaret etmektedir. Bu artış sonucu, ortalama yardım tutarı aylık 88 manattan 114 manata yükseltilmiştir. Kriterlerin katı olması nedeniyle son yıllarda başvuru yapan aile sayısında azalma görülmüştür ve bu kriterlerin güncellenmesi konusunda tartışmalar sürmektedir. 2023 yılı sonunda toplamda yaklaşık 272 bin kişi (68 bin aile) Ünvanlı Sosyal Yardımdan faydalanmıştır. Bu sayı 2022 yılı ile karşılaştırıldığında yaklaşık 18 bin 500 kişilik bir azalmayı işaret etmektedir. Yardımdan yararlanan ailelerin çoğunluğu yüksek miktarda yardım almakta olup, kriterlerin daha da iyileştirilmesi planlanmaktadır. (Azvision.az, 2023; Ünvanlı Devlet Sosyal Yardımı kanunu, 2005).

3.2.2.2.3. COVID-19 Pandemisi Döneminde 190 Manatlık Tek Seferlik Yardım

COVID-19 Pandemisi döneminde uygulanan 190 manatlık tek seferlik yardım Nisan 2020-Aralık 2020 arasında 6 kez yapılan ödemeyi kapsamaktadır. Pandemi nedeniyle özel karantina rejimi sırasında işini ve gelirini kaybeden resmi ve kayıt dışı çalışan dezavantajlı bireyler uygulamanın hedef kitlesi olmuştur. Bu bağlamda, hane geliri olmayan, devlet kayıtlarında işsiz olarak bulunan ve düşük yaşam standartlarına sahip kişilere aylık 190 manat tutarında acil maddi destek sağlanmıştır. Bakanlar Kurulu kararı ile 2020 yılında pandeminin başlangıcında ve sonraki karantina dönemlerinde ülkedeki zor ekonomik koşullar dikkate alınarak yardım uygulaması başlatılmıştır. Başvurular çevrimiçi yöntemlerle toplanmış, ödemeler banka kartları aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Yardımlar her ödeme döneminde yeniden değerlendirilmiştir. 2020 yılında Nisan-Mayıs aylarında ülke genelinde 600 binden fazla resmi ve kayıtdışı işsiz kişiye tek seferlik yardım verilmiştir. Pandemi döneminde bu destek için toplamda 450 milyon manat kaynak aktarılmış karantina döneminde ödemeler tekrar etmiştir. Program, gelir kaybına uğrayan on binlerce aileye ekonomik destek sağlamıştır (AÇSGB, 2020; Bakanlar Kurulu, 2020).

3.2.2.3. İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetleri

İş ve Meslek Danışmanlığı ve İstihdam Hizmetleri, iş arayan ve işsiz kişilerin istihdama yönlendirilmesi, mesleki eğitiminin düzenlenmesi ve işgücü piyasasına katılımının artırılması amacıyla verilen hizmetlerdir. Bu hizmetlerle, istihdam merkezlerinde kayıtlı olan iş arayan ve işsiz kişilere, beceri, tecrübe ve potansiyellerine uygun işlere yerleşmeleri için bireysel danışmanlık sağlanmaktadır. Kişilerin gerekli mesleğe veya niteliğe sahip olmamaları ya da önceki mesleklerinde çalışma kabiliyetlerini kaybetmeleri durumunda, kişiler istihdam merkezlerinin yönlendirmesiyle mesleki eğitim kurslarına alınırlar. Bu kurslar işsiz kişiler için ücretsiz olup, iş arayan kişiler ücretli olarak kurslara katılırlar. Mesleki eğitim sürecinde üç yıldan fazla süreyle çalışmamış olan ya da herhangi bir mesleği (niteliği) bulunmayan kişilere öncelik verilir. İşsizlik sigortası ödeneği alan kişilere ise mesleki eğitim sürecinde ayrıca burs verilmez. Bu hizmetler sonucunda işsizlerin istihdam imkânları artırılarak, onların işgücü piyasasına uyumu sağlanmış olunur (BAMF, 2021: 5).

Devlet İstihdam Ajansı, işsiz ve iş arayanların istihdamını artırmak amacıyla düzenli olarak aktif istihdam faaliyetleri gerçekleştirmektedir. Bu faaliyetler kapsamında vatandaşların uygun işlerle buluşması sağlanmakta, girişimcilik desteği verilerek kendi işlerini kurmaları teşvik edilmektedir. Ayrıca bireylerin işgücü piyasasının ihtiyaçlarına göre mesleki eğitim almaları amacıyla ülke genelinde meslek kursları düzenlenmekte, başarılı katılımcılara sertifika verilmektedir. Gençler, kadınlar ve dezavantajlı gruplar öncelikli olarak desteklenmektedir. İş ve meslek danışmanlığı hizmetleri ile kişilere doğru meslek seçimi ve kariyer planlaması için rehberlik edilmekte; işverenlerle iş birliği yapılarak piyasanın ihtiyaçlarına uygun yeni mesleki standartlar oluşturulmaktadır. Ücretli kamu hizmetleri programlarıyla ise sosyal desteğe ihtiyaç duyan bireylerin istihdam edilerek yaşam koşullarının iyileştirilmesi amaçlanmaktadır (Aliyeva, 2020: 6). Azerbaycan'da İş ve Meslek danışmanlığı genel olarak Azerbaycan'ın Milli Eğitim Müdürlüğü'ne (Elm və Təhsil Nazirliyi) bağlı olan Meslek Eğitimi Ajansı (Peşə Təhsili Dövlət Agentliyi) üzerinden yürütülmektedir. Bu bağlamda DİA ile ortak faaliyetlerde bulunup işsiz bireylere yönelik ortaklıklar yapmaktadırlar.

3.3. Azerbaycan'da İşsizlikle Mücadelede Devlet İstihdam Ajansı'nın Etkinliği

Devlet İstihdam Ajansı, istihdamın artırılmasına yönelik devlet politikalarını uygulamak, işsiz ve iş arayan kişilere destek olmak ve tam istihdam hedefi doğrultusunda programlar yürütmekle görevlidir (UNESCO-UNEVOC, 2022). Kurumun ilk organizasyonel

yapısının kuruluşundan bu yana geçen süre içinde, Azerbaycan ekonomisindeki yapısal dönüşümler ve aktif istihdam politikaları sayesinde işsizlik oranında belirgin bir düşüş yaşanmıştır. 1990'ların başında Sovyet sonrası ekonomik daralma ve Karabağ savaşı nedeniyle işsizlik oranı çift hanelere yükselmişken (2000 yılında yaklaşık %11,8 ile zirve yapmıştır) takip eden dönemde kademeli olarak gerileyerek 2010'lu yıllarda %5 civarına inmiştir (The Global Economy, 2023; ETF, 2023). Özellikle 2006-2015 yıllarını kapsayan istihdam stratejisi kapsamında uygulanan politikalar, işsizlik oranını %7,3'ten %5'e düşürmüştür. Aynı dönemde yoksulluk oranının %29,3'ten %4,9'a gerilemesi, istihdam artışı ve sosyal programların toplumsal etkisini göstermektedir. Bu bağlamda, 2000'li yıllardaki yüksek ekonomik büyüme (özellikle petrol gelirlerine dayalı) kadar, DİA tarafından uygulanan aktif işgücü piyasası programlarının da payı vardır (2019-2030 İstihdam Stratejisi, 2018). Azerbaycan'ın 1992'de ILO'ya katılımı ve sonraki yıllarda "İstihdam Hizmetlerinin Organizasyonu" (No.88) gibi 57 ILO sözleşmesini onaylaması, Azerbaycan'ın istihdam politikalarını uluslararası normlarla uyumlu hale getirdiğini göstermektedir. Yine 2018'de yürürlüğe giren "İşsizlik Sigortası Hakkında Kanun" ile pasif istihdam politikaları alanında önemli bir adım atılmıştır. Tüm bu adımlar, DİA'nın kurumsal kapasitesini güçlendirmiş ve işsizlikle mücadelede etkinliğini artırmıştır (ILO, Azerbaycan: Wikipedia, DMA). Son verilere göre Azerbaycan'da işsizlik oranı dünya işsizlik oranı ortalamasının yaklaşık %7 altındadır. Bu durum bölge ülkeleriyle karşılaştırıldığında, Azerbaycan'ın görece tam istihdama yaklaşan bir görünüm sergilediği görülmektedir.

3.3.1. Devlet İstihdam Ajansının İstihdam Sağlama Kapasitesi ve Mesleki Eğitim Programları

Devlet İstihdam Ajansı'nın istihdam sağlama kapasitesi yıllar içinde önemli ölçüde artmıştır. DİA Azerbaycan genelinde 22 bölge ofisi ve Bakü'de DOST (Dayanıqlı və Operativ Sosial Təminat) merkezleri aracılığıyla hizmet vermekte, böylece tüm bölgelerde iş arayanlara ulaşmaktadır (ETF, 2023).

Her yıl on binlerce işsiz, DİA'nın yönlendirmesiyle iş bulmaktadır. Örneğin, 2023 yılında DİA aracılığıyla 118 bin 398 kişi uygun işlere yerleştirilmiştir. 2024 yılında bu rakamın 160 bin 34 kişiye ulaşması, istihdam sağlama kapasitesinin ne denli yükseldiğini ortaya koymaktadır. DİA işverenlerden gelen açık iş ilanlarını derleyerek bir "iş bankası" oluşturmakta ve iş arayanları bu ilanlarla eşleştirerek istihdam sağlamaktadır. Bu sayede işgücü piyasasında arz ve talebin buluşmasına aracı olarak etkin bir işe yerleştirme mekanizması kurmuştur (<https://dma.gov.az/fealiyyet/statistics>). DİA'nın sunduğu hizmetlerin önemli bir

boyutu da mesleki eğitim ve yeniden beceri kazandırma programlarıdır. İş arayanların becerilerini işgücü piyasasının ihtiyaçlarına uygun hale getirmek amacıyla düzenlenen meslek edinme kurslarının yıllar içinde kapasitesi artmıştır. 2018’de bu kurslardan yararlanan işsiz sayısı 2 bin 559 iken, 2023 yılında 9 bin 518 kişi mesleki eğitim programlarına katılmıştır. Kurslarda; bilişim, dil eğitimi, sürücülük, marangozluk çeşitli alanlarda sertifika programları sunulmakta ve katılımcıların istihdam edilebilirliği artırılmaktadır (<https://dma.gov.az/fealiyyet/statistics>).

3.3.2. Devlet İstihdam Ajansı’nın İşsizliği Azaltmadaki Rolü

Devlet İstihdam Ajansı devletin verdiği yetkiye dayanarak, aktif ve pasif istihdam politikaları ile Azerbaycan’da işsizliği azaltmaya yönelik uygulamalar yürütmektedir. DİA, 2024 yılının Ocak–Kasım döneminde, 366 bin 900 kişiye çeşitli aktif istihdam tedbirleri ile destek sağlamıştır. Bu dönemde 149 bin kişi uygun işlere yerleştirilmiş, 16 bin 100 işsiz kendi hesabına küçük aile çiftliklerini kurmaları için kendi işini kurma (self-employment) programı kapsamında desteklenmiş ve 14 bin 500 kişiye meslekî eğitim kursları verilmiştir. Ayrıca 187 bin 300 kişiye meslek danışmanlığı hizmeti sunulmuştur (Azernews, 2024). Bu tür programlar sayesinde DİA, işsizleri doğrudan üretken faaliyetlere yönlendirerek hem gelir elde etmelerine hem de ekonomik faaliyetlerin artmasına katkı sağlamaktadır.

Buna karşın DİA’nın faaliyetleri işsiz nüfusun tamamını kapsamakta yetersiz kalmaktadır. Geçmişte birçok işsiz, devlet istihdam hizmetine güven eksikliği nedeniyle resmi kayıtlara başvurmamış; bu güvensizlik ortamı gerçek işsiz sayısı ile kayıtlı işsiz sayısı arasında belirgin bir fark oluşmasına yol açmıştır. Son yıllarda kayıtlı işsizlerin sayısındaki artış olumlu bir gelişme olarak değerlendirilse de iş arayanların önemli bir bölümü halen iş bulmak için akraba ve tanıdık çevrelerine başvurmayı tercih etmektedir (İbrahimov, 2024: 103). Nitekim 2019 yılında resmi kayıtlarda işsiz statüsü alan 81 bin kişiden sadece %0,6’sı (540 kişi) işsizlik sigortası ödeneği alabilmiştir; bu da toplam işsizler içinde ancak %0,2’lik bir kesimin işsizlik sigortasından faydalanabildiğini göstermektedir. Bu veriler, işsizlerin büyük çoğunluğunun halen resmi sistem dışında kaldığına ve DİA’nın sunduğu doğrudan destek mekanizmalarının kapsamının kısıtlı olduğuna işaret etmektedir (Veliyev, 2022).

3.3.3. Devlet İstihdam Ajansı’nın İşgücü Piyasası Politikaları Açısından Güçlü ve Zayıf Yönleri

Son yıllarda istihdam politikalarının kurumsal ve yasal çerçevesi daha da güçlendirilmiş, aktif işgücü piyasası programlarının kapsamı genişletilmiştir. 2018 yılında

yürürlüğe giren İşsizlik Sigortası Kanunu, işsiz kalanların gelir kayıplarını kısmen telafi etmeye yönelik yeni bir destek mekanizması oluşturmuştur (2019-2030 İstihdam Stratejisi, 2018). Ayrıca 2018’de kabul edilen “Azerbaycan Cumhuriyeti 2019–2030 İstihdam Stratejisi” ve devamındaki eylem planları, işgücü piyasasının geliştirilmesi için kapsamlı politika hedefleri ortaya koymuştur (İbrahimov, 2024). Bu çerçevede hayata geçirilen aktif istihdam programları arasında, özellikle kendi işini kurmak isteyen işsizlere yönelik öz sermaye desteği öne çıkmaktadır. Dünya Bankası destekli Azerbaycan İstihdama Destek Projesi (Məşğulluğa Dəstək Projesi) ile kendi hesabına istihdam programının kapsamı genişletilmiş ve başta uzun süreli işsizler, kadınlar, gençler ve yerinden edilmiş kişiler gibi kırılgan kesimler olmak üzere çok sayıda kişiye ulaşılması hedeflenmiştir. Son üç yıl içinde bu program aracılığıyla 15 bin işsize (5 bin’den fazlası kadın) kendi küçük işletmelerini kurmaları için sermaye ve ekipman paketleri sağlanmış buna göre, yararlanıcıların %70’inden fazlası, proje desteğini aldıktan 24 ay sonra işlerini hâlâ sürdürmeyi başarmıştır (Dünya Bankası, 2024). Bu tür aktif işgücü programlarının başarılı sonuçları, uluslararası kuruluşların ek finansman desteğini çekmiş ve programların ölçek olarak büyümesini sağlamıştır. Nitekim sağlanan ek kaynaklarla DİA’nın kapasitesi güçlendirilerek işbaşı eğitim, ücret sübvansiyonu, çıraklık programı, meslek edindirme kursları ve belirli meslekler için sertifika ücretlerinin karşılanması gibi yeni aktif istihdam tedbirleri pilot olarak uygulanmaya başlanmıştır.

Resmi işsizlik oranları uluslararası kıyaslamalarda düşük görünse de bu durum kısmen istatistiksel tanım farklarından kaynaklanmaktadır. Gizli işsizlik olarak nitelenebilecek bu olgu özellikle kırsal kesimde belirgindir. Azerbaycan’da küçük bir tarım arazisine veya aile çiftliğine sahip olan herkes, fiilen gelir getirici bir faaliyeti olmasa bile, istatistiklerde “istihdam edilmiş” kabul edilmektedir. Bu nedenle resmî veriler, işsizliği olduğundan düşük göstermektedir. Nitekim ülkenin ekonomik açıdan toplam aktif nüfusu içinde ücretli ve kayıtlı çalışanlar yalnızca üçte birlik bir kesimi oluştururken, geri kalan büyük kısım kendi hesabına çalışma, ücretsiz aile işçiliği veya enformel istihdam yoluyla geçimini sağlamaktadır. 2020 yılında COVID-19 pandemisi sırasında açıklanan rakamlar da gerçek işsizlik düzeyinin resmi rakamların çok üzerinde olduğunu ortaya koymuştur. Pandemi nedeniyle uygulanan karantina tedbirleri sürecinde, Nisan 2020 itibarıyla resmi kayıtlarda işsiz sayısı 255 bin kişi olmasına karşın hükümetin acil destek programına 600 bin kişi işsizlik yardımı alabilmek için başvuruda bulunmuş ve yapılan değerlendirmede en az 839 bin kişinin fiilen işsiz durumda olduğu anlaşılmıştır. Bu veriler, işsiz nüfusun önemli bir bölümünün normal dönemde resmi istatistiklere yansımadığını ve kriz dönemlerinde gerçek işsizliğin görünür hale geldiğini göstermektedir (Veliyev, 2022). Bu durum DİA’nın işsizlikle mücadelede içerik olarak daha

zengin ve daha çok kişi yi kapsayıcı uygulamalar sunmasını engellemektedir. Bu bağlamda DİA'nın işsizlik tanımını esas alarak gerçek anlamda tüm işsizlere ulaşması, gerçek işsiz sayısı ve işsizlerin niteliklerine göre işgücü piyasası politikaları belirlemesi ve buna uygun programlar uygulaması gerekmektedir. Böyle bir tablo DİA'nın işsizlikle mücadelede daha başarılı sonuçlar elde etmesini sağlayacaktır.



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE VE AZERBAYCAN'DA İŞSİZLİKLE MÜCADELE POLİTİKALARININ KARŞILAŞTIRMALI ANALİZİ

İşsizlikle mücadele bu sorunu yaşayan her ülke için çözümlenmesi gereken önemli bir konu olmuştur. Farklı politikalar geliştirilerek işsizliği engellemek veya işsizliğin oluşturduğu etkileri azaltmak temel amaçlardır. Bu politikalar aktif tedbirleri kapsadığı gibi pasif tedbirleri de içerebilmekte, hatta aktif ve pasif tedbirlerin bir arada geliştirildiği ve uygulandığı da görülmektedir. Bu bölümde Türkiye ve Azerbaycan'da işsizlikle mücadele uygulamaları her iki ülkede de uygulanan aktif ve pasif politikalar bağlamında karşılaştırılmaktadır. Bu bağlamda benzerlikler ve farklılıklar ortaya konarak geliştirilmesi gereken uygulamalara dikkat çekilmektedir.

4.1. Türkiye ve Azerbaycan'da İşsizlikle Mücadelede Yapısal Farklılıklar ve Benzerlikler

Türkiye ve Azerbaycan, işsizlikle mücadele konusunda benzer hedeflere sahip iki gelişen ekonomi olmakla birlikte, yapısal açıdan önemli farklılıklara ve benzer sorun alanlarına sahiptir. Öncelikle nüfus ve işgücü piyasasının büyüklüğü açısından büyük bir farklılık görülmektedir. Türkiye'nin nüfusu yaklaşık 85 milyon, Azerbaycan'ın nüfusu ise 10 milyon 200 bin civarındadır (ALTO, 2021; Avrupa Komisyonu, 2024). Bu durum, Türkiye'de işsizliğin daha geniş kitleleri etkileyen bir olgu haline gelmesine neden olmaktadır. Azerbaycan ekonomisi petrol ve doğal gaz gibi enerji sektörüne dayalı, görece küçük ölçekli bir yapıdadır. Bu nedenle Azerbaycan'da ekonomik dalgalanmalar daha çok petrol fiyatlarına bağlı seyrederken, Türkiye'nin daha çeşitlendirilmiş sektörel yapısı (tarım, sanayi, hizmetler) işsizlik dinamiklerini farklı şekillerde etkilemektedir. Nitekim 2023 yılı itibarıyla Türkiye'de istihdamın %57,6'sı hizmet sektöründe, %21,2'si sanayide, %14,8'i tarımda ve %6,3'ü inşaatla gerçekleşirken, Azerbaycan'da toplam istihdamın yaklaşık %51,5'i üretim (tarım, sanayi) sektörlerinde, %48,5'i hizmetlerde oluşmaktadır (Serhat Kalkınma Ajansı, 2016: Milliyet, 2024). Bu veriler, Türkiye'nin hizmet sektörü ağırlıklı yapısına karşın Azerbaycan'da üretim sektörlerinin hala önemli yer tuttuğunu göstermektedir.

Türkiye ve Azerbaycan'ın işgücü piyasası yapısındaki bir diğer kritik fark, işgücüne katılma oranlarında ve demografik özelliklerde ortaya çıkar. Türkiye'de işgücüne katılma oranı uzun yıllardır erkeklerde yüksek, kadınlarda ise oldukça düşük seyretmektedir. Örneğin 2023 yılında Türkiye'de işgücüne katılma oranı erkeklerde %71,2 iken kadınlarda yalnızca %35,8 düzeyinde gerçekleşmiştir (TÜİK İşgücü İstatistikleri 2024). Buna karşılık 2023 yılında

Azerbaycan'da kadın ve erkek işgücüne katılma oranları birbirine daha yakın olup, aynı dönemde erkeklerde %69,3 kadınlarda %61,8 seviyesindedir. (Statistical Yearbook of Azerbaijan, 2024: 95). Dolayısıyla Türkiye'de cinsiyete dayalı işgücüne katılma oranı farkı daha belirgin iken Azerbaycan'da böyle bir uçurum bulunmamaktadır (Öngöre, 2016: 596).

İşsizlik oranları ve tarihsel trendler bakımından da Türkiye ve Azerbaycan arasında yapısal farklılıklar gözlenmektedir. Türkiye, son kırk yılda çeşitli ekonomik krizler ve yapısal dönüşümler sebebiyle dalgalı bir işsizlik seyri yaşamıştır. 2001 krizi sonrasında işsizlik ilk kez %10'un üzerine çıkmış, 2009 küresel finans krizi ile %14'e kadar yükselmiştir. 2010'larda %9-11 bandında seyreden işsizlik, 2019'da %13,7 ile tekrar zirve yapmış, COVID-19 pandemisi etkisiyle 2020'de %13,2 olarak kaydedilmiştir. Ancak 2021 sonrası istihdam politikalarının etkisiyle 2023'te %9,4'e, 2024 sonu itibarıyla %8,7'ye kadar gerileyerek son on yılın en düşük seviyelerine inmiştir. Azerbaycan'da ise işsizlik oranı 2000'lerin başından itibaren belirgin bir düşüş eğilimi göstermiştir. Azerbaycan'da bağımsızlığı takiben, 1990'ların sonunda işsiz sayısı 550 binin üzerinde iken, özellikle petrol gelirlerinin ekonomiye yansması ve istihdam politikaları sayesinde 2013-2014'te işsiz sayısı yaklaşık 236 bine gerilemiştir. Son yıllarda Azerbaycan'da resmi işsizlik oranı %5 civarında. Bu oran, bölge ülkeleriyle kıyaslandığında, Azerbaycan'ın tam istihdama yakın bir görünüm sergilediği görülmektedir. Bu göstergeler, Türkiye'de işsizlik sorununun daha kronik ve yüksek düzeyde seyrettiğini, Azerbaycan'da ise oransal olarak daha düşük tutulabildiğini ortaya koymaktadır.

Türkiye, kapsamlı aktif ve pasif istihdam politikaları uygulayarak son yıllarda işsizlik oranını düşürme yönünde mesafe katetmiştir. İşsizlik oranındaki gerileme ve istihdamın artması bu politikaların kısmi başarısına işaret etmektedir. Ancak Türkiye'de işsizlik hala Azerbaycan'a kıyasla yüksek olduğundan, politikaların istenen düzeyde sonuç vermesi zaman almıştır. Özellikle kadınların düşük işgücü katılımı ve genç işsizliğin yüksekliği, Türkiye'de istihdam politikalarının etki alanını sınırlayan yapısal faktörlerdir. Azerbaycan'da ise uygulanan politikalar ve ekonomik büyüme sayesinde işsizlik sorunu büyük ölçüde kontrol altına alınmıştır; %5-6 seviyesindeki işsizlik oranı başarı kriterleri açısından olumlu görülmektedir. Her iki ülke de istihdam artışı, işsizliğin azaltılması, gençlerin ve kadınların işe erişiminin iyileştirilmesi gibi ölçütleri takip etmektedir. Özetle, Türkiye'nin politikaları işsizliği mutlak olarak azaltma hedefine odaklanırken, Azerbaycan'ın politikaları işsizliği düşük tutma ve istihdamı sürdürme yönünde başarılı olmuştur.

Tüm farklılıklara rağmen, Türkiye ve Azerbaycan işgücü piyasalarının ortak bazı yapısal sorunları da bulunmaktadır. Her iki ülkede de kayıt dışı istihdamın yaygınlığı dikkat çeken ortak sorundur. Kayıt dışı istihdam oranı Türkiye'de uzun yıllar yüksek seyretmiş

olmakla birlikte, 2024 yılı TÜİK işgücü istatistiklerine göre %26,3 seviyesindedir. Türkiye’de kadınlarda kayıt dışı istihdam oranı ortalama %32,7, erkeklerde %23 seviyesindedir. Bu durumda Türkiye’de kayıt dışı istihdamın kadınlarda erkeklere nazaran daha yüksek düzeyde olduğu görülse de erkekler için de kayıtdışı istihdam önemli bir sorundur (TÜİK, 2024). Azerbaycan’da yakın dönemde yayınlanmış kayıtdışı istihdam verisi bulunmamakla birlikte, kayıt dışı istihdam oranı ortalama %26,5 seviyesinde olup bu oran kadınlarda %41,7, erkeklerde %16,6 seviyesindedir. Azerbaycan’da kadınlarda kayıt dışılığın erkeklerle karşılaştırıldığında çok yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Kadınlarda kayıt dışı istihdamın erkeklere göre daha fazla olması kadınların düşük ücretli ve güvencesiz işlerde daha yüksek oranda çalışmasından ve çevre işgücü olarak düşünölmelerinden kaynaklanmaktadır. Azerbaycan’da kayıt dışı istihdam oranı Türkiye’den daha düşük düzeyde olsa bile özellikle kadınlar için ciddi oranda yüksek ve kadın işgücü için çok önemli bir yapısal sorundur (Öngöre, 2016: 593).

4.2. Türkiye’de ve Azerbaycan’da Aktif ve Pasif İşgücü Piyasası Politikalarına Yönelik Uygulamaların Karşılaştırması

Aktif işgücü piyasası politikaları, işsizlerin iş bulma şansını artırmayı, becerilerini geliştirmeyi veya yeni istihdam olanakları yaratmayı hedefleyen tedbirleri içermektedir. Bu kapsamdaki uygulamalar Türkiye ve Azerbaycan örneklerinden yola çıkıldığında; mesleki eğitim kursları, işbaşı eğitim programları, kamu yararına çalışma programları, istihdam teşvikleri, girişimcilik destekleri ve iş danışmanlığı hizmetleridir. Pasif işgücü piyasası politikaları ise işsiz kalmış bireylerin gelir kayıplarını telafi etmeye veya geçici destek sağlamaya yönelik, daha çok sosyal koruma odaklı uygulamalardır. İşsizlik sigortası ödeneği, kısa çalışma ödeneği, ücret garanti fonu ve sosyal yardım ödemeleri Türkiye’de ve Azerbaycan’da işsizlikle mücadele kapsamında uygulanan pasif işgücü piyasası politikalarının başlıcalarıdır.

4.2.1. Aktif İşgücü Piyasası Politikalarına Yönelik Uygulamaların Karşılaştırması

Türkiye’nin aktif işgücü piyasası politikaları, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na bağlı İŞKUR aracılığıyla geniş bir yelpazede uygulanmaktadır. İŞKUR, aktif politikalar kapsamında işsizlere ücretsiz mesleki eğitim kursları düzenlemekte, işverenlerle iş arayanları buluşturacak işbaşı eğitim programları yürütmekte ve dezavantajlı gruplara yönelik TYP’ler uygulamaktadır. Örneğin, sadece 2024 yılında düzenlenen TYP’lerden 154 bin 52 işsiz faydalanmış ve bu katılımcıların %65’i kadınlardan oluşmuştur. Bu programlar, özellikle geçici gelir desteği ve toplum hizmetlerine katılım sağlayarak hem işsizliği hafifletmekte hem de

toplumsal fayda yaratmaktadır. Ayrıca İŞKUR, özel sektörde işverenlere yönelik istihdam teşvikleri (sigorta prim indirimi, ücret desteği vb.) sunarak yeni işe alımların özendirilmesini sağlamaktadır. 2020-2023 döneminde İŞKUR, mesleki eğitim ve işbaşı eğitim programları için her yıl milyarlarca TL bütçe ayırmış ve on binlerce kurs düzenlemiştir. Örneğin 2022 yılında bu programlar için 4 milyar 190 milyon TL kaynak ayrılmış ve bunun 2 milyar 980 milyon TL'si etkin şekilde kullanılmıştır. Bu kapsamda, Türkiye'de aktif politikalardan yararlanan kişi sayısı yıllık bazda yüz binlerle ifade edilebilecek düzeydedir. Nitekim 2024 yılında İŞKUR'un işe yerleştirme programları sayesinde toplam 1 milyon 450 bin kişi iş bulmuştur (bu rakam İŞKUR aracılığıyla istihdam edilenleri ifade etmektedir). İŞKUR'un aktif programları, özellikle COVID 19 pandemisi sonrası dönemde işsizliğin düşüşüne katkı sağlamıştır (Kasapoğlu ve Murat, 2018; Öksüz, 2007).

Azerbaycan'ın aktif istihdam politikaları ise Çalışma ve Halkın Sosyal Koruması Bakanlığı'na bağlı DİA tarafından yürütülmektedir. Uzun yıllar Sovyetler Birliği'ne bağlı olan Azerbaycan'da, bağımsızlık sonrasında yeniden yapılanma dönemi ile özellikle 2010 yılı sonrasında aktif işgücü piyasası politikaları yoğunlaştırılmış ve çeşitli uygulamalar başlatılmıştır. DİA'nın uyguladığı başlıca aktif programlar arasında: Öz İstihdam Programı, İstihdama Destek Projesi (Dünya Bankası destekli), Ücretli Sosyal İşler Programı, İstihdam Maratonu (Məşğulluq Marafonu) ve Mesleki Hazırlık/Eğitim Programları yer almaktadır. Özellikle Öz İstihdam Programı, işsiz ve iş arayanların kendi küçük işletmelerini kurarak istihdam yaratmalarını hedefleyen önemli bir girişimdir. 2017'den itibaren uygulanan bu program kapsamında katılımcılara girişimcilik eğitimi verilmekte ve ekipman-destek sağlanarak küçük aile işletmeleri kurmaları teşvik edilmektedir. Program kapsamında, dezavantajlı gruplara (şehit aileleri, gaziler, engelliler, zorunlu göçmenler vb.) öncelik tanınmaktadır. Uygulamaya konulduğu 2017 yılından 2023'e kadar 96 binden fazla kişi Öz İstihdam programından faydalanarak kendi geçimlik işletmesini kurma imkanı bulmuştur. Yalnızca 2021 yılında 16 bin 200 kişi bu program sayesinde destek alıp iş kurabilmiştir. Bunun yanı sıra, DİA her yıl ülke genelinde on binlerce işsiz istihdam piyasasına kazandırmaktadır. 2023 yılında DİA aracılığıyla 118 bin 398 kişi uygun işlere yerleştirilmiş, 2025 yılında ise bu rakamın 160 bin kişiyi geçeceği öngörülmüştür. DİA'nın aktif işgücü piyasası uygulamaları kapsamında hizmet verilen kişi sayısı Türkiye kadar yüksek değildir. Bu veriler, Azerbaycan'ın aktif politikalarının ölçek olarak Türkiye kadar olmasa da önemli ölçüde genişlediğini göstermektedir. Ancak bu değerlendirme yapılırken Azerbaycan'ın nüfusunu (Türkiye nüfusunun yaklaşık onda biri) ve uygulamaların tarihsel geçmişini de düşünmek gerekmektedir. Azerbaycan'da çoğu aktif politika uygulamasının 2020 yılından itibaren hız kazanması ve kısa

sürede ulaşılan kişi sayısı değerlendirildiğinde, bu politikaların yakın gelecekte daha etkin bir hale gelmesi (kapsam ve kapasitesinin artması) beklenmektedir.

Türkiye ve Azerbaycan, mesleki eğitim programlarını işsizlikle mücadelede stratejik bir araç olarak görmektedir. Türkiye’de mesleki eğitim programları büyük ölçüde İŞKUR ve Milli Eğitim Bakanlığı iş birliği ile yürütülür. İŞKUR, “Mesleki Eğitim Kursları” adı altında işsizlere genellikle 3-6 ay süreli kurslar sunar. Bu kurslar bilişim teknolojilerinden, hizmet sektörüne, imalat sanayine kadar yüzlerce farklı meslek dalında olabilmektedir. Katılımcılara kurs süresince günlük cep harçlığı ödenir ve kursu başarıyla bitirenlere sertifika verilir. 2020-2024 döneminde İŞKUR’un mesleki eğitim ve işbaşı eğitim programlarından yararlananların sayısı her yıl artış göstermiştir. Örneğin, 2021 yılında bu kurslara katılanların sayısı ve harcanan bütçe, 2020’ye kıyasla önemli ölçüde artmış; 2022 ve 2023’te de on binlerce kişi bu programlara dahil olmuştur.

Azerbaycan’da mesleki eğitim programları geleneksel olarak Eğitim Bakanlığı’na bağlı meslek okullarınca yürütülse de son yıllarda DİA aktif rol almaya başlamıştır. DİA bünyesinde açılan Meslek Edindirme Kursları, özellikle işsiz gençlere yönelik pratik beceri kazandırma eğitimleridir. Bu kurslardan yararlanan işsiz sayısı 2018’de 2 bin 500 civarında olup 2023’te 9 bin 500’e çıkarak ciddi bir artış göstermiştir. Kurs içerikleri piyasa talebine göre güncellenmekte ve başarılı katılımcılara sertifika verilmektedir. Azerbaycan, mesleki eğitimde gençler, kadınlar ve dezavantajlı grupları önceliklendirmekte; kurslara katılanlara ulaştırma gideri, yiyecek vb. konularda destekler sunarak katılımı teşvik etmektedir. Ayrıca bazı programlar işveren iş birliğiyle uygulanmakta, staj ve işe yerleştirme garantileri verilebilmektedir. Örneğin “İstihdam Maratonu” kapsamında, özel sektör firmaları belirli sayıda işsiz genci stajyer olarak kabul etmekte ve eğitim sonunda başarılı olanları istihdam etmektedir. Bu yaklaşımlar, Azerbaycan’ın mesleki eğitim programlarını işgücü piyasasına daha sıkı entegre etme çabasını yansıtır.

Türkiye ve Azerbaycan’ın mesleki eğitim programları arasındaki temel fark, ölçek ve çeşitlilik düzeyindedir. Türkiye, yıllık bazda yüz binlerce kişiye ulaşan, çok çeşitli sektörleri kapsayan bir mesleki eğitim ve işbaşı eğitim sistemi kurmuştur. Bütçe ve altyapı olarak da (iş birliği yapılan kurumlar, eğitici sayısı, teknoloji düzeyi vb.) Türkiye’deki programlar daha kapsamlıdır. Azerbaycan ise daha küçük ölçekli ancak hedef odaklı programlarla ilerlemektedir. Azerbaycan’da mesleki eğitim programları özellikle teknoloji, dil ve sürücülük gibi hızlı iş bulunabilecek alanlara yoğunlaşma eğilimi göstermektedir. Türkiye’de ise imalat sanayiinden hizmetlere çok geniş bir yelpaze mevcuttur. Bir diğer fark, Türkiye’de özel sektörün işbaşı eğitim programları yoluyla sürece aktif katılımı (işverenler İŞKUR destekli programlarla

eleman yetiştirmeyi benimsemiştir) iken, Azerbaycan'da bu uygulamaların yeni yeni gelişme göstermesidir.

Azerbaycan'da mesleki eğitim kursları yaygınlaştırılmış; 2018'de sadece 2 bin 559 işsiz mesleki eğitim almışken, 2023'te 9 bin 518 kişi bu kurslara katılmıştır. Kursların içerikleri de bilişim, yabancı dil, sürücülük, marangozluk gibi çeşitli alanlarda geliştirilerek katılımcıların iş bulma şansını artırmak hedeflenmiştir. Azerbaycan'da aktif işgücü piyasası politikaları ekseninde pek çok uygulama bulunmasına rağmen, özellikle son birkaç yılda öz istihdam ve mesleki eğitim alanlarında kurumsal projeler hızla geliştirilmiş işgücü piyasasına hareket kazandırılmıştır.

Türkiye ve Azerbaycan'ın aktif işgücü piyasası politika uygulamalarının ortak yönü, işsizlerin niteliklerini geliştirerek istihdam edilebilirliklerini artırmak ve işverenlerle iş arayanları buluşturan aracı kurumların (İŞKUR ve DİA) etkinliğini kullanmaktır. Türkiye'de programların sayısı, bütçesi ve ulaştığı kişi sayısı ölçek olarak Azerbaycan'daki programlardan daha büyüktür. Zira Türkiye'nin işgücü piyasası daha geniştir. Ayrıca Türkiye'deki aktif işgücü piyasası uygulamaları geniş çaplı uygulamalar kapsamında yürütülürken, Azerbaycan uluslararası kuruluşların desteği (Dünya Bankası projeleri gibi) de alınarak daha küçük çaplı fakat hedef odaklı uygulamalar proje kapsamında yürütülmektedir. Öte yandan Türkiye ve Azerbaycan'da aktif politikalar kapsamında gençler, kadınlar ve özel politika gerektiren gruplar için ayrı alt programlar geliştirilmektedir.

4.2.2. Pasif İşgücü Piyasası Politikalarına Yönelik Uygulamaların Karşılaştırması

Türkiye'de pasif istihdam politikaları, yasal çerçevesi 1999 yılında oluşturulan ve 2000'lerin başında yürürlüğe giren İşsizlik Sigortası sistemine dayanmaktadır. 4447 sayılı Kanun ile kurulan İşsizlik Sigortası Fonu, 2002'den itibaren prim toplayarak işsiz kalan sigortalı işçilere belirli süreyle işsizlik ödeneği vermeye başlamıştır.

Türkiye'de işsizlik ödeneği, çalışanın son 4 aylık prime esas kazancının ortalamasının %40'ı olarak belirlenir. Bu miktar asgari ücretin %80'ini geçemez. 2024 yılı için işsizlik ödeneği aylık üst sınırı yaklaşık 11 bin TL civarındadır (brüt asgari ücret artışına bağlı olarak). Ödenek süresince işsizler İŞKUR'a düzenli olarak başvurup iş aradıklarını göstermek durumundadır. Ayrıca İŞKUR tarafından teklif edilen uygun işleri makul gerekçe olmaksızın reddedenlerin ödeneği kesilebilmektedir. Türkiye'de işsizlik ödeneğinin kapsamını incelediğimizde, işsiz kalan her 100 kişiden yaklaşık 10-15'inin bu ödenekten fiilen yararlanabildiği görülmektedir. Temmuz 2024 itibarıyla işsizlik ödeneği alanların sayısı yalnızca 403 bin civarında kalmıştır ki bu sayı resmi işsiz sayısının oldukça altındadır (DİSK-

AR, 2024: 9). Bunun yanı sıra, 2020 pandemi krizi sırasında çok sayıda kısa çalışma ödeneği ve nakdi ücret desteği ödemesi yapılması, fonun pasif politika kapsamında esnek kullanıldığını da göstermiştir (İŞKUR, *Nakdi Ücret Desteği*). Türkiye’de işsizlik sigortası önemli bir araç olsa da kapsayıcılık sorunları nedeniyle tüm işsiz nüfusu güvence altına alamamaktadır. Bu nedenle sosyal yardımlar ile desteklenmesi gerekmiştir.

Azerbaycan’ın işsizlik ödeneği, 2018’de başladığından beri kapsamını kademeli genişletse de halen oldukça sınırlıdır. Ödenek miktarı ve süresi konusunda Azerbaycan, Türkiye’ye benzer şekilde çalışanın geçmiş kazancına endeksli bir ödeme yapmakla birlikte, genellikle ödenen tutarlar düşüktür. Süre azami 6 ay ile sınırlıdır. Örneğin, ülkede ortalama maaşın 800-900 manat civarında olduğu düşünülürse, işsizlik ödeneği bunun yarısından az bir miktarı, kısa bir süre için sağlanmaktadır. 2020’de pandeminin ekonomik etkilerini hafifletmek üzere Azerbaycan devleti işsizlik sigortası ödeneği dışında bir defaya mahsus işsiz yardımları da yapmıştır (COVID yardım paketleri kapsamında kayıtlı işsizlere ve gayri resmi işsiz konumundaki dar gelirli kesimlere nakit desteği sağlanmıştır). Bu tür uygulamalar, Azerbaycan’da pasif istihdam politikalarının kriz zamanlarında çeşitlendiğini göstermektedir. Azerbaycan işsizlik ödeneğinin kapsamı, DİA’nın etkinliğinin artmasıyla birlikte bir miktar daha genişlemiştir. Ancak genele baktığımızda Azerbaycan’da işsizlik ödeneği, işsizlerin çok küçük bir kısmını kapsayabilmektedir. Azerbaycan’da 2023’te 286 bin işsiz varken bunun sadece 8 bini işsizlik ödeneği almıştır. Bu alanda Türkiye, daha kurumsallaşmış bir yapıya sahip olduğundan Azerbaycan için örnek teşkil etmektedir. Nitekim Azerbaycan, Türkiye’nin işsizlik sigortası deneyiminden yararlanmak üzere (kurumlar arası bilgi paylaşımı kapsamında) teknik iş birliği çalışmaları da yürütmektedir.

Türkiye’de 2024 yılı itibarıyla İşsizlik Sigortası Fonu’nun mali büyüklüğü oldukça artmış olup fon bakiyesi 342 milyar TL’ye ulaşmıştır. 2023 yılı boyunca işsizlik ödeneğinden yararlanan toplam kişi sayısı 500 bini aşmıştır. Bu sayı, Azerbaycan gibi nüfusu daha az bir ülkeye kıyasla çok yüksektir. Ayrıca Türkiye, pasif politika olarak kısa çalışma ödeneği ve nakdi ücret desteği gibi uygulamaları özellikle küresel kriz dönemlerinde devreye almıştır. Özellikle COVID-19 pandemisi sırasında, faaliyetleri duran işyerlerindeki çalışanlara geçici gelir desteği sağlamak için kısa çalışma ödeneği mekanizması etkin biçimde kullanılmış ve yüz binlerce çalışanın işini kaybetmeden ücret almasına imkan tanınmıştır. Bunun yanı sıra, Türkiye’de işsizlik sigortası dışında kalan veya süresi dolan işsizler için Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı aracılığıyla sosyal yardım programları devreye girmektedir. Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü, hanehalkı geliri asgari geçim düzeyinin altında kalan işsiz veya yoksul bireylere nakdi yardımlar sağlamaktadır. Bu kapsamda, Şartlı Nakit Transferi, gıda ve yakacak

yardımları, barınma desteği gibi çeşitli kalemler işsiz durumdaki ihtiyaç sahiplerini de kapsayacak şekilde uygulanmaktadır. Özetle Türkiye’de pasif istihdam politikaları, işsizlik ödeneği merkezli bir sistem etrafında şekillenmekte, bunun yanında olağanüstü durum destekleri (kısa çalışma, ücret garanti fonu) ve sosyal yardımlarla geniş bir güvence ağı oluşturulmaktadır.

Azerbaycan’da pasif istihdam politikaları, yakın geçmişte oluşturulan işsizlik sigortası mekanizması ve uzun süredir var olan sosyal yardım programları etrafında gelişmektedir. Azerbaycan, Sovyet sonrası dönemde uzun süre işsizlik sigortası olmadan yol aldıktan sonra, 2018 yılında “İşsizlik Sigortası Hakkında Kanun”u yürürlüğe koyarak ilk defa bir işsizlik sigortası sistemini hayata geçirmiştir. Bu adım, Azerbaycan’ın uluslararası normlara uyum sağlama çabasının bir parçası olarak değerlendirilebilir, zira ülke 1992’den bu yana 57 adet ILO sözleşmesini onaylamış ve istihdam hizmetlerine dair standartları benimsemiştir. Azerbaycan’daki işsizlik sigortası, Türkiye’dekinin aksine oldukça kısa süreli ve düşük kapsamlı başlamıştır. İşini kaybeden sigortalı işçilere 6 aya kadar ödeme yapılmakta, ödeme miktarı kaybedilen ücretin belirli bir oranı üzerinden hesaplanmaktadır. Başlangıçta kapsam dar olup, 2020’de yapılan düzenlemelerle belirli süreli iş sözleşmesi bitenlerin de ödenek alabilmesi sağlanmıştır. 2022’de ise gerekli prim gün sayısı koşulu esnetilerek daha fazla kişinin işsizlik ödeneğine erişimi mümkün kılınmıştır. Bu iyileştirmeler sonucunda yararlanıcı sayısında artış gözlenmiştir. Örneğin; işsizlik sigortası ödeneği alan kişi sayısı Azerbaycan’da 2020’de sadece bin 292 iken, 2021’de 3 bin 734, 2022’de 6 bin 333 ve 2023’te 8 bin 370 kişiye yükselmiştir. Görüldüğü üzere, Azerbaycan’da pasif politikalar kapsamında desteklenen işsiz sayısı halen Türkiye’ye kıyasla oldukça düşüktür. Bu durum, bir yandan Azerbaycan’daki resmi işsiz sayısının azlığından kaynaklanmakla birlikte (işsizlik oranının düşük olması), diğer yandan sistemin yeni oluşu ve katı koşullar nedeniyle kapsayıcılığının sınırlı olmasından da kaynaklanmaktadır. Azerbaycan hükümeti, pandemi sonrasında bu durumu göz önüne alarak koşulları esnetmiştir. Böylelikle 2020 sonrası yapılan değişikliklerle hak kazanımı kolaylaştırılmış ve ödenekten yararlananların sayısı kademeli olarak artmıştır.

Pasif politikaların bir diğer ayağı, sosyal yardımlar ve destekleme programlarıdır. Türkiye’de sosyal yardımlar, işsiz veya geliri düşük vatandaşlara yönelik kapsamlı bir destek sistemi oluşturur. Sosyal yardım programları, merkezi düzeyde Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’nın Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü tarafından ve yerelde Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları aracılığıyla yürütülmektedir. İşsiz bir birey, eğer işsizlik sigortasından yararlanamıyorsa veya bu ödeneğin süresi dolmuşsa, sosyal yardımlara başvurarak geçici destek alabilmektedir (örneğin gıda yardımı, kira desteği, yakacak yardımı gibi kalemler). Türkiye’de

2023 itibarıyla kişi başı geliri net asgari ücretin 1/3'ünden az olan haneler düzenli sosyal yardım almaya hak kazanabilmektedir. Bu kapsamda, Şartlı Eğitim ve Sağlık Yardımları (çocukların okula devamı ve sağlık kontrolleri şartıyla nakit desteği), engelli ve yaşlı aylıkları, aile yardımları ve geçim desteği gibi çeşitli programlar mevcuttur. Türkiye'nin sosyal yardım sisteminin işsizlere özgü bir bileşeni olarak, bazı illerde uygulanan "istihdam yardımları" bulunmaktadır: Sosyal yardım alan çalışabilir durumdaki bireylere iş görüşmesine gitmeleri veya mesleki eğitim almaları halinde ek mali destekler sağlanmakta, böylece pasif durumdan aktif iş arayışına geçmeleri teşvik edilmektedir (T.C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2025).

Azerbaycan 2006 yılından bu yana Ünvanlı Sosyal Yardım adı altında yoksul hanelere düzenli nakdi yardım programı yürütmektedir ÜSY, Azerbaycan'da sosyal devlet ilkesinin önemli bir aracıdır ve işsizliği azaltma hedefinden ziyade yoksulluğu azaltma hedefiyle tasarlanmıştır. Ancak dolaylı olarak, iş bulamayan veya işgücü piyasasından dışlanmış bireylerin temel ihtiyaçlarını karşılayarak onların iş arama motivasyonlarını korumalarına da yardımcı olmaktadır. Azerbaycan hükümeti son dönemde ÜSY kapsamını genişletmek için gelir eşiklerini artırmış olsa da uygulamada bazı zorluklar bulunmaktadır: Yardımdan yararlanmak isteyen ailelerin belirli formları doldurması, hane halkı bilgilerinin sıkı şekilde incelenmesi ve yardım sürelerinin sınırlı tutulması gibi prosedürler nedeniyle her muhtaç durumda olan ailenin yardıma erişemediği yönünde eleştiriler vardır. Son yıllarda Azerbaycan, yaşam standardı kriterlerini yükselterek daha fazla ailenin bu yardımdan faydalanmasını amaçlamıştır. Bununla birlikte, Azerbaycan'da sosyal yardımların gerçek kişi başı tutarları, Türkiye'ye kıyasla düşüktür. 2023'te ortalama ÜSY aylık tutarının 114 manat (yaklaşık 67 USD) olduğu belirtilmiştir. Türkiye'de ise örneğin dört kişilik bir yoksul aileye verilen ortalama aylık nakdi yardım bunun birkaç katına ulaşabilmektedir (farklı programlar toplamı olarak). Bu bağlamda, Türkiye'nin sosyal yardım ağı daha geniş ve cömert olma eğilimindeyken, Azerbaycan'ınki daha hedefe yönelik ve sınırlıdır. Her iki ülkede de sosyal yardım programları işsizliği doğrudan düşürme de sosyal barışı koruyucu ve işsizlerin korunmasız kalmasını engelleyici bir işleve sahiptir.

Türkiye'deki sosyal yardım sistemine benzer şekilde, Azerbaycan'da da sosyal yardım programı işsizliği doğrudan azaltmasa da yoksullukla mücadeleye katkı sağlamaktadır. Ayrıca Azerbaycan devleti, işgalden kurtarılan bölgelerden gelen göçmenlere ve şehit/gazi ailelerine yönelik özel nakdi destek programları da uygulayarak pasif politika yelpazesini genişletmektedir.

Türkiye ve Azerbaycan'da aktif ve pasif istihdam politikaları birlikte uygulanmakla birlikte, Türkiye aktif politikaları daha uzun süredir ve kurumsallaşmış biçimde (İŞKUR

vasıtasıyla) uygulamaktadır. Pasif politika uygulamaları bakımından da Türkiye daha geniş kapsamlı bir işsizlik sigortası ve sosyal güvenlik ağına sahiptir. Azerbaycan ise aktif politikalarını son yıllarda güçlendirmiş, pasif politikalarda ise yeni yeni kurumsallaşma sürecindedir. Bu bağlamda Türkiye'nin aktif politikalardaki tecrübesi Azerbaycan için örnek niteliğindedir. Azerbaycan'ın düşük işsizlik oranına ulaşmasında izlediği odaklı politikalar da Türkiye için kısmen örnek olabilir.

4.3. Türkiye ve Azerbaycan'da İş Bulma Kurumlarının Etkinliğinin Karşılaştırması

Türkiye ve Azerbaycan'da işsizlikle mücadelede merkezi iş bulma kurumları önemli rol oynamaktadır. Türkiye'de 2003 yılında yeniden yapılandırılan İŞKUR, ulusal istihdam politikasının belirlenmesine katkı sunan, işgücü piyasasını düzenleyici ve iş-işçi bulma faaliyetlerine aracılık eden temel kamu kurumudur. Azerbaycan'da ise Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı DİA benzer şekilde işsizlerin iş bulmasına, mesleki eğitime ve istihdam programlarına erişimine aracılık eden başlıca kuruluştur.

Türkiye İş Kurumu, ülke çapında il ve ilçe müdürlükleriyle yaygın bir örgütlenmeye sahiptir. Kanuni dayanakları "Türkiye İş Kurumu Kanunu"na dayanıp görev tanımı ulusal istihdam politikalarına yön verme, iş ve işçi bulmaya aracılık etme, aktif işgücü programlarını yürütme gibi geniş bir alanı kapsar. 2012-2013'te İŞKUR bünyesinde yaklaşık 4.000 İş ve Meslek Danışmanı istihdam edilmiştir. Bu danışmanlar vasıtası ile iş arayanlara birebir danışmanlık hizmeti verilmeye başlanmıştır. Azerbaycan DİA ise son yıllarda kurumsal kapasitesini geliştirmiş, ülke genelinde 22 bölge ofisi kurmuş ve başkent Bakü'de vatandaşlara tek noktadan hizmet sunan DOST merkezleri ile entegre çalışmaya başlamıştır. Böylece Azerbaycan'ın tüm bölgelerinde iş arayanların kuruma erişimi hedeflenmiştir. İŞKUR ve DİA ilgili bakanlıkların gözetiminde olup, kamu istihdam hizmetlerini yürütmektedir. Ancak İŞKUR'un kurumsal tarihçesi ve ölçeği daha eski ve büyüktür, DİA ise modern hizmet merkezleriyle son dönemde hızla gelişmektedir.

İŞKUR, işe yerleştirme konusunda çok yüksek bir hacme sahip olup 2024 yılında 1 milyon 453 bin 833 kişi İŞKUR aracılığıyla işe yerleştirilmiş, bunların 1 milyon 440 bin 486'sı özel sektörde istihdam edilmiştir. İŞKUR aynı yıl işverenlerden gelen 2 milyon 560 bin açık iş ilanını sistemine kaydetmiş ve bunların büyük kısmını doldurarak işsizleri uygun pozisyonlara yönlendirmiştir. Yerleştirilenlerin %38'i kadın, %36'sı gençtir. Ayrıca 45 binden fazla engelli ile binlerce eski hükümlü İŞKUR'un özel programları sayesinde iş bulmuştur. Bu veriler, İŞKUR'un özellikle özel sektörde istihdam yaratmada etkin bir aracı olduğunu göstermektedir. Azerbaycan DİA da son yıllarda işe yerleştirme kapasitesini hızla artırmıştır. 2023 yılında 118

bin 398 kişi DİA aracılığıyla iş bulurken, 2024 yılında bu rakam 160 bin 34 kişiye yükselmiştir. Bu artış, DİA'nın etkinliğinin giderek artığını göstermektedir. DİA, işverenlerden gelen açık iş ilanlarını derleyerek bir “iş bankası” oluşturmakta ve iş arayanları bu ilanlarla eşleştirerek işgücü arz ve talebinin buluşmasına aracılık etmektedir. Kurumun hizmet yelpazesinde önemli bir yer tutan mesleki eğitim ve yeniden beceri kazandırma kursları da genişlemektedir. Bu kurslar bilişim, yabancı dil, sürücülük, marangozluk gibi farklı alanlarda sertifika sağlayarak katılımcıların istihdam edilebilirliğini artırmaktadır. Türkiye’de İşKUR’un yürüttüğü mesleki eğitim ve işbaşı eğitim programları ise çok daha büyük ölçeklidir; yıllık bazda yüz binlerce işsiz bu programlara dahil edilmekte, başarılı kursiyerlere sertifika ve gerektiğinde staj imkânları sunulmaktadır. Türkiye ve Azerbaycan’da kamu istihdam kurumları sadece iş ilanı eşleştirme ile kalmayıp, bizzat aktif istihdam politikalarının uygulayıcısı konumunda da olmuştur. İşKUR, TYP ile geçici kamu istihdamı sağlamakta, işsizlik sigortası başvurularını yönetmekte ve özel sektör ile işbirliği içinde istihdam teşviklerini koordine etmektedir. DİA ise öz istihdam programı, ücretli sosyal işler programı ve istihdam maratonu gibi yenilikçi aktif tedbirleri hayata geçirmiştir. Öz istihdam programı sayesinde 2017’den 2024’e kadar 96 binden fazla işsiz, kendi küçük işletmesini kurmak üzere desteklenmiştir. Sadece 2021 yılında, 16 bin 200 kişi (4 bin 400’ü kadın, 4 bin 300’ü genç, bin 800’ü şehit/gazi yakını) aile işletmeleri kurmak için bu programdan yararlanmıştır. Benzer şekilde “İstihdam Maratonu” inisiyatifi ile özel sektör firmaları belirli sayıda işsizi stajyer olarak kabul edip eğitimin sonunda başarılı olanları kadrolarına almaktadır. İşKUR ve DİA, verdikleri hizmetlerin kapsamı farklı ölçeklerde olsa da ülkelerinin işgücü piyasalarında işsizliğin önlenmesinde aktif rol alarak istihdam imkanı yaratmaktadır.

İşKUR ve DİA, benzer amaçlara hizmet etseler de farklı zorluklarla karşılaşmaktadırlar. Türkiye’de İşKUR, işsiz sayısının milyonlarla ifade edildiği bir işgücü piyasasında da hizmet sunduğundan yüksek talep baskısı altındadır. Her ne kadar teknolojik altyapı (online iş ilanları sistemi vb.) kullanılsa da bireysel danışmanlık ve izleme kapasitesinin milyonlarca işsize yetmesi kolay değildir. Nitelik uyuşmazlığı sorunu da önemli bir zorluktur. Çünkü eğitimli genç işsizlerin beklentileriyle piyasadaki işlerin niteliği uyuşmayabilmektedir. İşKUR bu dengeyi sağlamak için işbaşı eğitim gibi programlara ağırlık verse de sorun tamamen çözölememektedir. DİA ise hızla gelişen yapısını ülkenin her köşesinde etkin kılma çabasındadır. Kırsal bölgeler ve kalkınmada geri kalmış bölgelerde yeterli iş fırsatı yaratmak, özellikle işgalden kurtarılan bölgelere geri dönen göçmenleri istihdama uygun ve uyumlu hale getirmek DİA için zorluklar içeren önemli bir sınavdır. Ayrıca, Azerbaycan ekonomisinin petrol fiyatlarına bağımlılığı, olası bir ekonomik durgunluk durumunda DİA’nın işsizlikle daha uzun bir dönem mücadele etmek

zorunda kalabileceğini akla getirmektedir. Bu doğrultuda TÜİK ve DİA için kaynak ve bütçe kısıtları, nitelikli personel ihtiyacı ve piyasanın değişen ihtiyaçlarına hızlı uyum sağlama gerekliliği ortak zorluklar olarak belirtilebilir.



SONUÇ

İşsizlik, toplumsal refahın üzerinde baskı oluşturan ekonomik, sosyal ve siyasi etkileri olan önemli bir ulusal ve küresel sorun olmuştur. Devletlerin temel sorumluluklarından biri vatandaşlarını işsizliğin meydana getirdiği olumsuzluklar karşısında korumaktır. Bununla birlikte, daha fazla istihdam olanağı sağlayarak mevcut işsizlerin sayısının azaltılması ya da işsizliğin sonuçlarına bağlı ekonomik sorunları hafifletici birtakım uygulamalarla kişilerin belirli süreliğine ekonomik ve sosyal baskılardan uzaklaştırılması hedeflenmektedir.

İşsizlik birçok ülke gibi Türkiye'nin de yıllardır önemli bir sorunudur. İşsizliği azaltmaya yönelik politikalar 1960'ların başından bu yana uygulansa da işsizlik halen varlığını korumakta kimi zaman çift haneli değerlere ulaşarak etkilerini daha fazla hissettirmektedir. Türkiye'de hızla artan kentleşmeye paralel olarak, işgücünün niteliklerinin piyasanın talepleri ile örtüşmemesi, nüfusun hızlı bir şekilde artmasına dayalı işgücü sayısında yaşanan yığılma, teknolojik gelişmelerin hızlanması, ekonomik krizlerin etkilerini sert bir şekilde hissettirmesi özellikle eksik istihdamın yaygınlaşması işsizliği derinleştiren ve kronik hale getiren bir durum olmuştur. Türkiye'de iş ve işçi bulma faaliyetlerine aracılık etmek üzere İİBK 1946 yılında "4837 sayılı Kanun" ile resmi olarak kurulmuştur. İİBK'nın adı 2003 yılında "4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu" ekseninde İŞKUR olarak değiştirilmiş ve kurum yeniden yapılanma sürecine girmiştir. İŞKUR işgücü piyasasını yönlendiren ve düzenleyen bir kuruluş olarak işsizlikle mücadele etmek ve işgücü piyasasının işleyişini etkin bir şekilde sağlama görevini üstlenmiş bir kamu kurumudur.

Ancak 1991 yılı ve sonrasında işsizlik ülkenin önemli bir gündemi olmuştur. (Azerbaycan bağımsızlığını kazanmadan önce işsizlik gerçek anlamda kamusal bir sorun olarak görülmemiştir. Bu bağlamda işsizlikle mücadele etmek için 1991 yılında şu an DİA olarak adlandırılan Baş İstihdam Müdürlüğü kurulmuştur. Azerbaycan'da işsizliğin temel nedenleri; ekonomik değişimler ve sektörel dönüşümler, yetenek eksikliğine bağlı olarak gençlerin istihdam edilememesi, cinsiyet ayrımcılığı sebebi ile kadınların işgücü piyasasında yer bulamaması, bölgesel farklılıklar, eğitim ve mesleki yeterlilik sorunlarıdır. Bu bağlamda Azerbaycan'da DİA'nın faaliyetleri ekseninde işsizliğin etkilerini azaltmaya yönelik politikalar 2000'li yıllarda beraber başlamış, 2. Karabağ Savaşı'nı takiben 2020 yılı ve sonrasında hız kazanmıştır.

Türkiye ve Azerbaycan iş bulma kurumları aktif olarak faaliyete geçmeleri bakımından karşılaştırıldığında, İŞKUR DİA'ya göre daha eski bir geçmişe sahiptir. Bu bağlamda

İŞKUR'un hizmet sağladığı kişi ve program sayısı ve uygulamaları bağlamında kapsam ve kapasitesinin de DİA'ya göre daha geniş olduğu görülmektedir. İŞKUR, 2024 yılında 1 milyon 453 bin 833 kişiyi, DİA ise 2024 yılında 160 bin 34 kişiyi işe yerleştirmiştir. DİA'nın işe yerleştirdiği kişi sayısı İŞKUR ile karşılaştırıldığında az gibi görülse de Azerbaycan'ın 10 milyon 200 bin nüfuslu bir ülke olduğu düşünüldüğünde, yaklaşık 5 milyon 500 bin işgücüne sahip bir ülke için bu rakamın azımsanamayacak düzeyde olduğu görülmektedir.

Türkiye İş Kurumu ve DİA aktif işgücü piyasası politikaları bağlamında karşılaştırıldığında, Türkiye'de özel politikalar ve uygulamalar kapsamında uygulanan her bir projenin Azerbaycan'da uygulanan programlara göre içerik olarak daha kapsamlı olduğu, uygulama süresi olarak da daha uzun vadede gerçekleştiği görülmektedir. Örneğin Türkiye'de kadın işsizliği ve genç işsizliği kapsamında teknik destek ve hibe desteği içeren özel uygulamalar oldukça fazladır. Azerbaycan'da ise bu uygulamaların en bilineni istihdama destek projesi ve istihdam maratonu olmuştur.

Türkiye'de girişimcilik eğitimleri Azerbaycan'da ise öz istihdam uygulamaları birbirine benzer amaçlara hizmet etmektedir. Her iki uygulamada da işsiz bireyler kendileri için istihdam olanağı sağlamakta ve başka bireylere de istihdam olanağı sunmaktadır. Bu benzerliklere karşın İŞKUR bünyesinde uygulanan girişimcilik uygulamalarının DİA'nın uyguladığı politikalara göre daha profesyonel nitelikte olduğu görülmektedir. Türkiye'de girişimciliğin tarihinin Azerbaycan'a göre çok daha eski olması bu durumun temel sebebidir. Öyle ki Cumhuriyet öncesi dönemde, Osmanlı İmparatorluğu döneminde ilk sanayi sayımında 264 işletmenin 242'sini özel kuruluşlar, 22'sini devlet kuruluşları oluşturmuştur (Kamaç ve Kışman, 2020:136). Azerbaycan'da 1991 yılı öncesi Sovyetler Birliği dönemi olduğu için genel bir özel girişim uygulamasına rastlanmamaktadır. Buna karşın girişimcilik uygulamalarının DİA kanalı ile desteklendiği 2017 yılından günümüze girişimci sayısının 15 katın üzerinde seyretmesi Azerbaycan işgücü piyasaları için önemli bir başarıdır. Türkiye'de KOSGEB işbirliği ile düzenlenen girişimcilik uygulamaları kapsamında temel düzey eğitimini tamamlayanlar ileri düzey eğitimlere de katılabilmektedir. Azerbaycan'da bu tarz ileri düzey uygulamalar bulunmamakla birlikte, kendi işini kuranlara yönelik teknik bir takım destekler sağlanması da önem taşımaktadır.

Türkiye'de TYP ve Azerbaycan'da ücretli sosyal işler programı (işsiz dostu program) benzer nitelikte aktif işgücü piyasası uygulamalarıdır. Hem TYP'lerde hem de ücretli sosyal işlerde afet vb. acil durumlarda kamu işlerinin aksamaması ve özellikle dezavantajlı grupların istihdam dışında kalmalarını önlemek esas alınmıştır. Türkiye'de 2024 yılında TYP kapsamında 2 bin 25 program düzenlenmiştir. Bu programlardan 103 bin 471'i kadın, 50 bin 581'i erkek

olmak üzere toplam 154 bin 52 kişi faydalanmıştır. Azerbaycan'da sosyal işler programı kapsamında 2020 yılı sonrası genişletilen uygulamalarla toplam katılımcı sayısı ise 65 bini aşmıştır. Ücretli sosyal işler programının Azerbaycan'da önemli bir aktif işgücü piyasası uygulaması olduğu görülmekle birlikte bu uygulamadan faydalanan güncel katılımcı sayısına ilişkin veri bulunmamaktadır. Bu durum Türkiye ile oransal anlamda bir kıyaslama yapmayı güçleştirmektedir.

İşsizliğin önlenmesine yönelik İŞKUR ve DİA tarafından uygulanan ve birbirine benzer nitelikte olan uygulamalardan bir diğeri de Türkiye'de iş ve meslek danışmanlığı ve istihdam hizmetleri, Azerbaycan'da ise mesleki hazırlık ve eğitimi programlarıdır. Bu programların ortak yönü öncelikle mesleği olmayan gençleri, işsiz kalanları ve kariyer değişikliği yapmak isteyenleri kapsamalarıdır. Buna karşın İŞKUR tarafından uygulanan iş ve meslek danışmanlığı ve istihdam hizmetleri daha kapsamlı ve uzun süreli bir eğitim sürecini kapsamaktadır. İŞKUR, iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri bağlamında 2024 yılında 2 milyon 300 bin kişi ile 3 milyon 70 bin görüşme yapmıştır. Ayrıca 2024 yılında, 623 bin 232 iş yeri ile görüşülerek kalıcı istihdamın sağlanmasına hizmet edilmiş, 4 milyon 900 bin iş yeri ziyareti gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda iş ve meslek danışmanları, 2002 yılından itibaren iş arayanlarla 44 milyondan fazla görüşme yapmıştır. DİA ise 2024 yılının ilk 10 ayında 13 bin 400'den fazla kişi için kısa süreli eğitim kursları düzenlemiş, 187 bin 300 kişiye meslek danışmanlığı hizmeti sunmuştur. Azerbaycan'da mesleki hazırlık ve eğitimi kapsamında işyeri ziyareti ile ilgili uygulamalara rastlanmamıştır. Bu bağlamda iş yeri ziyaretlerinin olmaması piyasanın ihtiyaçlarına uygun mesleki hazırlık ve eğitimi programlarının aktif olarak gözlenmesini engellediği için yeni uygulamalar geliştirilmesi yönünde bir engeldir. DİA'nın iş yeri görüşmelerini İŞKUR'u örnek alarak gerçekleştirmesi Azerbaycan'da mesleki hazırlık ve eğitim programlarının etkinliği açısından olumlu bir uygulama olacaktır.

Azerbaycan'da mesleki eğitim programları teknoloji, dil ve sürücülük gibi hızlı iş bulunabilecek temel alanlarda yoğunlaşmıştır. Türkiye'de ise imalat sanayiinden hizmetlere çok geniş mesleki eğitim uygulaması mevcuttur. Bir diğer fark, Türkiye'de özel sektörün işbaşı eğitim programları yoluyla sürece aktif katılımıdır. Azerbaycan'da özel sektörün katılımı henüz başlangıç düzeyindedir.

Türkiye ve Azerbaycan'da işsizliğin olumsuz ekonomik etkilerini belirli bir süre ile azaltmaya yönelik uygulamalar pasif işgücü piyasası uygulamalarıdır. Türkiye'de bu kapsamdaki uygulamalar işsizlik sigortasından, kısa çalışma ödeneği ve ücret garanti fonuna, iş kaybı tazminatından yarım çalışma ödeneğine ve nakdi ücret desteğine kadar çeşitlilik arz etmektedir. Azerbaycan'da pasif işgücü piyasası uygulamalarının kapsamı Türkiye ile

karşılaştırıldığında sınırlı düzeydedir. DAİ'nin pasif işgücü piyasası uygulamaları işsizlik sigortası, USY ve COVID-19 pandemisi döneminde 190 Manatlık tek seferlik yardımdır. Türkiye'de pasif istihdam politikaları, işsizlik ödeneği merkezli bir sistem etrafında şekillenmekle birlikte, kısa çalışma ödeneği ve ücret garanti fonu gibi olağanüstü durum destekleri ve sosyal yardımlarla geniş bir güvence ağı oluşturulmaktadır. Azerbaycan'da COVID-19 pandemisi döneminde uygulanan 190 Manatlık tek seferlik yardım ve Türkiye'de uygulanan kısa çalışma ödeneği ve ücret garanti fonu benzer amaçlara hizmet etmektedir. Ancak Türkiye'deki bu uygulamalar daha kurumsal bir nitelikte olup işsizlik sigortası fonunca desteklenmektedir.

Devlet İstihdam Ajansı'nın en kapsamlı pasif işgücü piyasası uygulaması olan işsizlik sigortası 2018 yılında uygulamaya konmuştur. Bu bağlamda Türkiye'de 1999 yılında temelleri atılarak 2000 yılında uygulamaya başlanan işsizlik sigortası uygulamaları kadar kapsamlı bir yapısı bulunmamaktadır. Azerbaycan'da işsizlik oranlarının Türkiye ile karşılaştırıldığında düşük düzeyde görülmesi işsizlik sigortasından verilecek ödeneklerin de daha az olacağı fikrini doğurmaktadır. Ancak durum farklı bir boyuttadır. Azerbaycan'da geçmişte birçok işsiz, devlet istihdam hizmetine güven eksikliği nedeniyle resmi kayıtlara başvurmamıştır. Ayrıca Azerbaycan'da küçük bir tarım arazisine veya aile çiftliğine sahip olan herkes, fiilen gelir getirici bir faaliyeti olmasa bile, istatistiklerde istihdamda kabul edilmektedir. Bu nedenle resmî veriler, işsizliği olduğundan düşük göstermektedir. Böylece gerçek işsiz sayısı ile kayıtlı işsiz sayısı arasında belirgin bir fark oluşmaktadır. Son yıllarda kayıtlı işsizlerin sayısındaki azalış olumlu bir gelişme olarak değerlendirilse de iş arayanların önemli bir bölümü halen iş bulmak için yakın çevrelerine başvurmayı tercih etmektedir (İbrahimov, 2024: 103). Nitekim 2019 yılında resmi kayıtlarda işsiz durumunda olan 81 bin kişiden sadece %0,6'sı (540 kişi) işsizlik sigortası ödeneği alabilmiştir. Bu da toplam işsizler içinde ancak %0,2'lik bir kesimin işsizlik sigortasından faydalanabildiğini göstermektedir. Bu veriler, işsizlerin büyük çoğunluğunun halen resmi sistem dışında kaldığına ve DİA'nın sunduğu doğrudan destek mekanizmalarının kapsamının kısıtlı olduğuna işaret etmektedir. İşsizlik sigortası bağlamında Türkiye daha kurumsallaşmış bir yapıya sahip olduğundan Azerbaycan için örnek niteliğindedir. Nitekim Azerbaycan, Türkiye'nin işsizlik sigortası deneyiminden yararlanmak üzere (kurumlar arası bilgi paylaşımı kapsamında gibi) teknik iş birliği çalışmaları da yürütmektedir.

Öte yandan Azerbaycan'da sosyal yardımların kişi başı tutarı Türkiye'ye kıyasla düşüktür. 2023'te ortalama USY aylık tutarının 114 manat (yaklaşık 67 USD) olduğu belirtilmiştir. Türkiye'de ise dört kişilik bir yoksul aileye verilen ortalama aylık nakdi yardım toplamı bunun birkaç katına ulaşabilmektedir. Türkiye'nin sosyal yardım ağı daha geniş ve

cömert nitelikte iken, Azerbaycan'ınki daha sınırlıdır. Türkiye ve Azerbaycan'da sosyal yardım programlarının ortak noktası işsizliği doğrudan düşürmese de sosyal barışı koruyucu ve işsizlerin korunmasız kalmasını engelleyici nitelikte olmalarıdır.

Azerbaycan'ı aktif ve pasif işgücü piyasası uygulamaları bağlamında Türkiye'den ayıran en temel özellik, Azerbaycan'ın ortaya çıkan duruma göre kısa süreli ve anlık çözüm üreten hedef odaklı uygulamaları hayata geçirmesidir. Türkiye'deki gibi kurumsallaşmış ve sistematik olarak devam eden uygulamalara bu sebeple daha az rastlanmaktadır. Aktif ve Pasif işgücü piyasası uygulamalarının genel olarak 2. Karabağ Savaşı sonrası yeniden düzenlenmesi bu politikaların ilerleyen dönemde kapsam ve kapasitesinin genişletileceğinin de bir göstergesidir. Türkiye aktif işgücü piyasası politika uygulamaları İŞKUR vasıtası ile daha uzun süredir ve kurumsallaşmış biçimde uygulamaktadır. İŞKUR pasif politika uygulamaları bakımından da kapsamlı bir işsizlik sigortası ve sosyal güvenlik ağına sahiptir. Azerbaycan ise aktif politika uygulamalarını 2020 yılı sonrasında hızlandırmaya başlamış olup, pasif politika uygulamalarını ise kurumsallaşma aşasındadır.

Son olarak hem Türkiye'de hem de Azerbaycan'da etkin nitelikte aktif ve pasif işgücü piyasası politikası uygulamalarının üretimi için öncelikle işsizliğin doğru şekilde ölçülmesi gerekmektedir. İşsizliğe ilişkin değerlendirmeler yalnızca işsizlik oranlarının hesaplanmasıyla sınırlı olmamalı, aynı zamanda eksik istihdam ve iş aramaktan vazgeçen bireylerin durumu da kapsama alınmalıdır. Eksik istihdam durumu ayrıntılı olarak sorgulanmalı, iş aramaktan vazgeçen bireylerin neden bu tercihe yöneldikleri gerçekçi bir şekilde belirlenmelidir. Bu bağlamda, karar alıcıların, işsizlik ve eksik istihdamın ekonomik ve toplumsal etkilerini en aza indirebilecek etkili politikalar üretebilmesi için bu verilerin daha geniş bir çerçevede incelenmesini sağlaması önem arz etmektedir. Böylelikle daha başarılı ve uzun vadeli politikaların iş bulma kurumları vasıtası ile ortaya konması da sağlanacaktır.

KAYNAKÇA

- Acar, O. K., & Yabanova, E. K. (2017). Aktif İşgücü Piyasası Politikaları Çerçevesinde Kütahya İşkur'un Mesleki Eğitim Faaliyetleri'nin İncelenmesi. *Journal of Mehmet Akif Ersoy University Economics and Administrative Sciences Faculty*, 4(2), 85-111.
- Açık, Y. (2023). Toplum Yararına Programlar, Ülke Uygulamaları ve İŞKUR, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Tezi, Ankara.
- Ahmedova, K.I. (2022). Küreselleşme Sürecinde İstihdamın Önemi ve Karabağa İstihdam Teşvik Politikalarının İncelenmesi, Azerbaycan Devlet İktisat Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, Bakü.
- Aktürk, İ., & Albeni, M. (2002). Doğal afetlerin ekonomik performans üzerine etkisi: 1999 yılında Türkiye'de meydana gelen depremler ve etkileri. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(1).
- Akyıldız, Y. (2019). İşsizlik ve İŞKUR'un aktif istihdam politikaları. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, (71), 94-119.
- Aliyev, P. (2024). İşsizlik Oranı Öngörülerinde Makine Öğrenimi Yaklaşımları: Türkiye Üzerine Bir Uygulama, Iğdır Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 11, 1-14.
- Aliyeva, R (2018). Azərbaycanca gənclərin məşğulluğu və əmək bazarının tənzimlənməsi. *Azerbaijan university*,
- Allahverdiyev, O. Y. o. (2017). *Qeyri-neft sektorunun inkişaf etdirilməsi istiqamətləri* (Yüksek lisans tezi). Azərbaycan Dövlət İqtisad Universiteti, Bakı.
- İsa Aliyev, Qeyri-neft sənayesinin inkişaf strategiyası. (2014, Nisan). *Azərbaycan gazetesi*.
- ALTO. (2021). *Azerbaijan Ülke Raporu*.
- Andaç, F. (2010). İşsizlik Sigortası, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayını, 2. Baskı, Ankara.
- Aras, O. N. (2003). Azerbaycan Ekonomisi ve Dönüşüm Süreci. *Journal of Academic Studies*, 5(19).
- Aşçı, M. S. (1997). İşsizlik ve Türkiye'deki Dinamikleri, Mercek Dergisi, Nisan 1997, Yıl 2, Sayı 6, 100-115.

- Ataman, Ceylan Berrin, “Neo Keynesci Bölüşüm Teorisi: Ücret Fiyat Sarmalı ve Gelirler Politikası”, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, C. 51, No:1-4, Ankara, s. 53-69, Ocak-Aralık 1997.
- Auer, P., Efendioğlu, Ü., Leschke, I. (2005). Active Labour Market Policies Around The World. (2.Baskı). With The Consequences Of Globalization. Geneva
- Ay, S. (2012). Türkiye’de işsizliğin nedenleri: istihdam politikaları üzerine bir değerlendirme. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 19(2), 321-341.
- Ayan, S. (2014). G-20 Süreci ve Aktif İstihdam Politikaları Türkiye ve G-20 Ülkelerindeki Uygulamaların Değerlendirilmesi. (Uzmanlık Tezi). Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı/Dış İlişkiler ve Yurtdışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Ankara
- Aydın, N. (2012). İşsizlik, Beveridge Eğrisi ve Türkiye İşgücü Piyasasına İlişkin Bir Değerlendirme. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (32).
- Avrupa Komisyonu. (2024). *2024 Türkiye Raporu*.
- Barışık, S., Çevik, E. İ. ve Çevik, N. K. (2010). Türkiye’de Okun Yasası, Asimetri İlişkisi ve İstihdam Yaratmayan Büyüme: Markov-Switching Yaklaşımı. *Maliye Dergisi*, 159(2), 88-102.
- Başterzi, S. (1996). İşsizlik Sigortası. Ankara: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, No:509,
- Biçerli, M. Kemal, Çalışma Ekonomisi, Beta Yayınları, İstanbul, 2000.
- Biçerli, M. K. (2005), Aktif İstihdam Politikaları İşsizliği Azaltır mı?, Çimento İşveren Dergisi, 6(19), 4-15.
- Biçerli, M. K., (2004). *İşsizlikle Mücadelede Aktif İstihdam Politikaları*.: Anadolu Üniversitesi.
- Biçerli, M.K (2000), Çalışma Ekonomisi, Beta Yayınları, İstanbul.
- Biçerli, M.K. (2013). Çalışma Ekonomisi, Beta Yayınları, 7. Baskı, İstanbul.
- Blanchard, O., & Katz, L. F. (1999). İşgücü Piyasası Dinamikleri. *The Quarterly Journal of Economics*, 114(3), 1-52.
- Bulut, C., Suleymanov, E., Hasanov, F. (2013). Azerbaycan’ın Piyasa Ekonomisine Geçiş Sürecinde Karşılaştığı Sorunlar ve Çözüm Arayışları, International Conference On Eurasian Economies 2013.
- Byrne, D., & Strobl, E. (2004). Defining unemployment in developing countries: evidence from Trinidad and Tobago. *Journal of Development Economics*, 73(1), 465-476.
- Çalış, G. (2022). Türkiye’de işsizliğin makroekonomik belirleyicileri (Master's thesis, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).

- ÇASGEM, (2017). İşsizlik Sigortası Ödemelerinin Yararlanıcıların İş Arama Eğilimlerine Etkisi. Araştırma Raporu. (1.Baskı). T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi. Ankara. (59).
- Çevik, S. (2005). "Beklentilerin Rolü ve Philips Eğrisi." *Mevzuat Dergisi*. Say 95, Yıl 8.
- Dikkaya, M., & Çaylak, A. (2008). Haydar Aliyev Döneminde Azerbaycan'ın Ekonomik Ve Politik Dönüşümü: Fırsatlar ve Sorunlar. *Journal of Central Asian & Caucasian Studies*, 3(5).
- Dikmen, F. H. (2021). Türkiye’de Genç Yetişkinlerde Zamana Dayalı Eksik İstihdamın Özellikleri, Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 39(2), 211-222.
- Dornbusch, R., & Fischer, S. (1987). Makroekonomik Denge ve İşsizlik. New York: McGraw-Hill.
- DPT (2006). Dokuzuncu Kalkınma Planı 2007-2013, Ankara.
- DPT, (1963). Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı 1963-1967, Ankara.
- DPT, (1968). İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı 1968-1972, Ankara.
- DPT, (1973). Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı 1973-1977, Ankara.
- DPT, (1979). Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı 1979-1983, Ankara.
- DPT, (1985). Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı 1985-1989, Ankara.
- DPT, (1990). Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı 1990-1994, Ankara.
- DPT, (1996). Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı 1996-2000, Ankara.
- DPT, (2001). Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı 2001-2005, Ankara.
- Duruel, M. (2007), Avrupa Birliği'nde Uzun Dönemli İşsizliğe Karşı Uygulanan İstihdam Politikaları, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, (53).
- Ekin, N. (2012). Türkiye’de Katlanan İşsizlik: "Yapısal - Geleneksel Yoksullar" ve "Konjonktürel - Modern İşsizler". *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*(45), 127-140.
- Erdoğan, N. (2011). İŞKUR İş ve Meslek Danışmanlığı Kitabı. *Hazırlayan: İş ve Meslek Danışmanları Derneği, Türkiye İş Kurumu yayınları, 1*.
- Eser, B. Y (2014), "Ekonomik Büyüme ve İşsizlik İlişkisi: Türkiye Örneği", TİSK Akademi, Yıl: 2014, Sayı: 18, ss. 26-47.
- Forder, J. (2014). Macroeconomics And The Phillips Curve Myth. Oxford University Press: England
- Fung, K. C., Lin, C. C., & Maechler, A. M. (2005). European Economic Integration and the Effectiveness of Employment Policies. *Journal of Economic Integration*, 419-438.

- Gazete, R. *Aktif İşgücü Hizmetlerinin Yürütülmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik*.
- Gediz, B. ve M. H. Yalçınkaya; (2000); “Türkiye’de İstihdam-İşsizlik ve Çözüm Önerileri: Esneklik Yaklaşımı”, Celal Bayar Üniversitesi İİBF-Yönetim ve Ekonomi Dergisi, Sayı: 6, ss. 161-183.
- Gel, Fethi Ahmet (2006). Yeni Yüzyılda Azerbaycan’ın Sosyo-Ekonomik Yapısı ve Türkiye ile İlişkileri, İstanbul Üniversitesi SBE, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Gordon, R. J. (1976). *Structural unemployment and the productivity of women* (No. 251). Discussion Paper.
- GÖCEN, M. B. (2020) İstihdam Politikaları Bağlamında Geçmişten Günümüze İşkur’un Rolü ve Önemi ile İşkur İçin Öneriler.
- Görücü, İ. (2008). Türk Çalışma Hayatında Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Uygulaması, Hikmet Yurdu, Yıl:1, S.2, (Temmuz-Aralık-2008), 77-89.
- Guliyeva, K., & Nasibova, M. (2024). Employment issues of the youth with academic background: The case of Azerbaijan. *İpək Yolu*, 1, 119–127
- Güler, M., Kabakçı, A., KOÇ, Ö., Eraslan, E., Derin, K. H., Güler, M., ... Ünlü, R.(2024). Forecasting of the Unemployment Rate in Turkey: Comparison of the Machine Learning Models. *Sustainability (Switzerland)* , vol.16, no.15.
- Halıcı, S.K. (2022). COVID 19 Pandemisinin Azerbaycan’ın Makroekonomik Göstergelerine Etkisi, *International Journal of Economics, Politics, Humanities & Social Sciences*, Geçiş Ekonomilerinin 30. Yılı Özel Sayısı/30th Year of Transition Economies Special Issue, 28-43.
- Hughes, J. J., & Perlman, R. (1984). *The economics of unemployment: A comparative analysis of Britain and the United States*. Cambridge University Press.
- Huseyn, R. (2011). Azerbaycan’da Petrole Dayalı Ekonomiden Çok Sektörlü Ekonomiye Geçişin Gerekliliği ve Tarım, Bilig, Sayı:59, 147-166.
- ILO, Active Labour Market Policies. International Labour Office, Governing Body Committee on Employment and Social Policy, Geneva, November 2003 <https://webapps.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb288/pdf/esp-2.pdf>
- İşkın, M. (2019). Türkiye’de işsizlik sorunu. İçinde Y. Daşlı (Ed.), **Sosyal sorunlarda güncel tartışmalar** (ss. 161-185). Anı Yayıncılık.
- İbrahimov, E. (2024). Employment and unemployment as a subject of state regulation of the labor market in Azerbaijan. *International Journal of Latest Technology in Engineering, Management & Applied Science (IJLTEMAS)*, 13(9), 101–105.

- İncekara, B. (2010). Gelişmekte olan ülkeler ve Türkiye’de işsizlik (Master's thesis, Marmara Üniversitesi (Turkey)).
- İŞKUR (2011). Düünden Bugüne 1946-2011, İŞKUR Yayınları, Ankara, ISBN:9789754551587.
- İŞKUR (2021). İŞKUR 2020 Faaliyet Raporu İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları, Ankara.
- İŞKUR (2022). İŞKUR 2021 Faaliyet Raporu İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları, Ankara.
- İŞKUR (2023). İŞKUR 2022 Faaliyet Raporu İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları, Ankara.
- İŞKUR (2024). İŞKUR 2023 Faaliyet Raporu, Ankara.
- İŞKUR (2025e). İŞKUR 2024 Yılı Faaliyet Raporu, Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığı, Şubat 2025, Ankara.
- Kahveci, T., & Tekinşen, F. (2024). Türkiye’de işsizliğin genel görünümü: Bir değerlendirme. In Ö. Özgür (Ed.), *Türkiye’de işgücü piyasası: Kuramsal yaklaşımlar ve güncel tartışmalar* (ss. 41–56). Özgür Yayıncılık.
- Kalkınma Bakanlığı (2013). Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018), Ankara.
- Kalkınma Bakanlığı (2018). On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023), Ankara.
- Kamaç, H., Kışman, Z. A. (2020). Türk Girişimciliğinin Tarihi ve Gelişimi, Balıkesir Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 1(2), 129-148.
- Kanca, A. G. O. C. (2012). Türkiye’de işsizlik ve iktisadi büyüme arasındaki nedenselliğin ampirik bir analizi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 21(2), 1-18.
- Kapar, R. (2005). Aktif işgücü Piyasası Politikaları", İ.Ü. İktisat Fakültesi Mecmuası, 55 (1), s. 344.
- Karabıyık, İ. (2009). Türkiye’de İşsizliği Doğuran Nedenler ve İşsizliğin Yapısı, Aksaray Üniversitesi İİBF Dergisi, Temmuz 2009, Cilt: 1, Sayı: 2, 181-201.
- Karabıyık, İlyas. (2012). “İşgücü Piyasasının Yapısal Özellikleri ve Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılma Sorunu”, International Journal of Human Science, 9(2), 1282- 1310.
- Karabulut, A. (2007). Türkiye’deki İşsizliği Önlemede Aktif İstihdam Politikalarının Rolü Ve Etkinliği. (Uzmanlık Tezi). Ankara: TC. Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü
- Kasapoğlu, M. M., & Murat, S. (2018). Aktif İstihdam Politikaları ve Türkiye’de İşkur Tarafından Uygulanan Aktif İstihdam Politikalarına Güncel Bir Bakış-Active Employment Policies And Employment Policies Applied By Iskur In Turkey A Current Overview. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(25), 485-502.

- Khitarishvili, T. (2016). *Gender and Employment in the South Caucasus and Western CIS*. United Nations Development Programme.
- Koray, M. (2012). Sosyal Politika, İmge Kitabevi, 4. Baskı, Ankara.
- Kumaş, H. (2001). İşsizliğin psiko-sosyal boyutu ve çalışma yaşamına ilişkin değerler üzerindeki etkileri. Dokuz Eylül Üniversitesi (Turkey).
- Kurşitaşvili, N., Mustafayeva, Ş., Məmmədov, T., Mynbayeva, J., Kelly, S., & Newitt, K. (2024). *Azərbaycanda qadınların məşğulluğu qarşısındakı maneələrin aradan qaldırılması*. Dünya Bankı.
- Küpeli, Ö. (2014). Pasif İşgücü Politikaları Uygulanan Kişilerin Aktif İşgücü Politikaları Yolu ile İstihdama Yönlendirilmesi: Seçilmiş Ülke Örnekler, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Tezi, Ankara.
- Langenbucher, K. (2015). How demanding are eligibility criteria for unemployment benefits, quantitative indicators for OECD and EU countries.
- Layard, R., Nickell, S., & Jackman, R. (2005). Unemployment: Macroeconomic Performance and the Labour Market. Oxford: Oxford University Press.
- Mahiroğulları, A., & Korkmaz, A. (2005). *İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasası Politikaları (Türkiye ve AB Ülkeleri)*. Filiz Kitabevi.
- Mammadova, A. (2021, August). Respublikamızda Əhəlinin Cari Məşğulluq Səviyyəsinin Yaşayış Səviyyəsinə Təsiri (The Impact of Current Level of Employment on Living Standards In Our Country). In *The XVII International Scientific Symposium. Karabakh: Way To Victory, Proceedings book Avgust* (Vol. 28).
- Mazumdar, D. (2003). "Trends in Employment and the Employment Elasticity in Manufacturing, 1971–92: An International Comparison", Cambridge Journal of Economics, 27(4), 563-582.
- Menteşe, F. G. (2017). *Avrupa Birliği ve Türkiyede işsizlik ve işgücü piyasası politikaları* (Master's thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Öksüz, D. (2007). İŞKUR'un işe yerleştirme hizmetleri, özel sektör üzerinde etkisi ve etkinliğinin artırılması. *Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Uzmanlık Tezi, Ankara*.
- Ören, K. Şahverdioğlu, H. (2016). Türkiye'de Genç İşsizliği ve Genç İşsizliğinin Giderilmesinde Aktif İstihdam Politikaları, Gençlik Araştırmaları Dergisi, 4(1), 5- 37
- Özdemir, S., Ersöz, H. Y., Sarıoğlu. İ., (2006) İşsizlik Sorununun Çözümünde KOBİ'lerin Desteklenmesi. İstanbul Ticaret Odası Yayınları, 2006
- Özer, M., Perc, M., & Suna, H. E. (2024). Artificial intelligence bias and the amplification of inequalities in the labor market. *Journal of Economy Culture and Society*, 69, 159–168.

- Özpınar, Ş., Demir, Ö., & Keskin, S. (2011). Türkiye’de İstihdamın Yapısının Değerlendirilmesi (2000-2010). *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 3(2), 133-142.
- Öztürk, S. (2010). Küresel finansal kriz ve Türkiye ekonomisine etkileri. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1), 377-397.
- Parker, W. S. (1924). The Problem of Seasonal Unemployment in the Building Industry, *International labour Review*, Vol 9(3), 361-371.
- Partaliyeva, A. (2022). Türkiye ve Azerbaycan’da enflasyon ile işsizlik oranı arasındaki ilişki: Phillips eğrisi (Master's thesis, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Pekin, Ç. (2014). İktisat teorisinde istihdam yaklaşımları çerçevesinde Türkiyede istihdam sorunu ve çözüm önerileri (Master's thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Resulov, Z. Y. (2024). Rəqəmsal iqtisadiyyatın əmək bazarına və mütəxəssislərin karyera yüksəlişinə təsiri: müsbət və mənfi meyillər.
- Rose, R. (1987). The political appraisal of employment policies. *Journal of Public Policy*, 7(3), 285-305.
- Shubladze, R., Sichinava, D., Khoshtaria, T., & Valiyev, A. (2023). *Youth voices of Azerbaijan – Attitudes, values and future prospects*. Friedrich-Ebert-Stiftung South Caucasus.
- Sloman, J. (2004) Makro İktisat, Çev. Ahmet Çakmak, İstanbul: Bilim Teknik Yayın evi
- Solak, L., & Kum, H. (2012). İşsizlik sorunu, Türkiye’de işsizlikle asgari ücret, sanayi istihdam oranı ve yolsuzluk arasındaki ilişkinin analizi (Master's thesis, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi).
- Sorrentino, C. (2000). International unemployment rates: how comparable are they. *Monthly Lab. Rev.*, 123, 3.
- Statistical Yearbook of Azerbaijan (2024). State Statistical Committee of the Republic of Azerbaijan.
- Şahin, B. E., & Sevimli, Y. (2013). Aktif İstihdam Politikaları Kapsamında Uygulanan İşgücü Yetiştirme Kursları Ve İşkur’un Önemi. *Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi*, 5(1).
- Şahin, L. (2011). Türkiye’de İşgücü Piyasasının Yapısal Özellikleri ve İşsizlik Sorunu, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (53), 543-575.
- Şarman, A. (2018). *İşsizliğin önlenmesinde iş ve meslek danışmanlığının etkinliğinin değerlendirilmesi: Çanakkale ilinde bir alan araştırması* (Master's thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Şentürk, E. (2017). *İşsizlikle mücadelede aktif istihdam politikaları: Türkiye örneği* (Master's thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- T.C. 1961 Anayasası, Kanun No:334, Kabul Tarihi: 09.07.1961.

- T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı. (2023). On İkinci Kalkınma Planı (2024-2028).
- T.C. Resmî Gazete. (2003). 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2003/07/20030705.htm>
- T.C. Sanayi ve Kalkınma Bakanlığı (2024). KOSGEB 2024 Yılı Faaliyet Raporu, Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı, Ankara.
- T.C. Sanayi ve Kalkınma Bakanlığı, Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (2020) KOSGEB 2020 Yılı Faaliyet Raporu, KOSGEB Daire Başkanlığı, Ankara.
- T.C. Sanayi ve Kalkınma Bakanlığı, Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (2021) KOSGEB 2021 Yılı Faaliyet Raporu, KOSGEB Daire Başkanlığı, Ankara.
- T.C. Sanayi ve Kalkınma Bakanlığı, Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (2022) KOSGEB 2022 Yılı Faaliyet Raporu, KOSGEB Daire Başkanlığı, Ankara.
- T.C. Sanayi ve Kalkınma Bakanlığı, Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (2023) KOSGEB 2023 Yılı Faaliyet Raporu, KOSGEB Daire Başkanlığı, Ankara.
- Taş., S., Bozkaya, G. (2012). Avrupa Birliğine Uyum Sürecinde Türkiye’de Uygulanan İstihdam Politikaları. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2(1), 151-176
- Taşdeler, H. (2023). Özel Politika Gerektiren Gruplara Yönelik Sunulan Danışmanlık Hizmetlerinde İş Kulüplerinin Rolü, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Tezi, Ankara.
- Tatar, M. (2023). İşsizlik ile Mücadelede İş Arama Kanallarının Etkinliği: İşkur Örneği. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 10(3), 1-12.
- Tetik, A. (2012). Dünyada ve Türkiye’de işsizlikle mücadelede uygulanan politikalar (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı (2023). On İkinci Kalkınma Planı (2024-2028), Ankara.
- Uçkan, B. (1998). Küreselleşme ve Devletin İş Piyasasındaki Rolü. *Çimento İşveren Dergisi*, 12(2).

- Uşen, Ş. (2007). Avrupa Birliği ve Türkiye’de Aktif Emek Piyasası Politikaları, Çalışma ve Toplum, 2007/2, 65-94.
- Uyar Bozdağlıoğlu, E.Y. (2008). Türkiye’de İşsizliğin Özellikleri ve İşsizlikle Mücadele Politikaları, Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı 20, 45-65.
- Ünsal, Erdal Muzaffer, “Makro İktisat” , Ankara, İmaj Yayıncılık, 2009
- Valiyev, A. (2020). *Attaining SDG 8 in Azerbaijan: The challenges of economic transformation and job creation* (Working Paper No. 6). International Labour Office.
- Veliyev, T. (2022). *Azərbaycan'da Yoksullar və İşsizlər*. Baku Research Institute.
- Wieblitz, D., & Comazzi, F. (2006). *The oil crisis in the 1970s and its consequences for the world economy*. GRIN Verlag.
- Yaman, B. (1977). Kalkınmakta olan ülkelerde istihdam sorunu ve çözüm.
- Yıldırım, K., & Karaman, D. (2001). Makro Ekonomi, Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı. 2. Basım, Yayın, (145).
- Yıldız, İ. (2022). Veri Madenciliği: Makine Öğrenme Algoritmaları ile Türkiye’nin İşsizlik Oranı Tahminini Etkileyen Faktörlerin Tespit Edilmesi, Uluslararası Yönetim Bilişim Sistemleri ve Bilgisayar Bilimleri Dergisi, 2022, 6(2): 78-91.
- Yıldız, Kemal (2016), “2008 Krizinden Günümüze İşkur’un Mesleki Eğitim Faaliyetlerinin Gelişimi” Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, 12(27), 249-266.
- Youth of Azerbaijan 2023 (2023) State Statistical Committee of the Republic of Azerbaijan. Statistical yearbook, BAKU.
- Alishov, E. (2020). Bağımsızlık Sonrası Geçiş Döneminde Azerbaycan Ekonomisinde Yaşanan Depresyon Sürecinin Değerlendirilmesi, İstanbul Üniversitesi SBE Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Yusof, S.A. (2008). "The Long-Run and Dynamic Behaviors of Wages, Productivity and Employment in Malaysia", Journal of Economic Studies, 35(3), 249-262
- Yüce, M, Muradzade, I. (2023). Azerbaycan Sosyal Güvenlik Sistemi ve Finansmanı, içinde Sosyal Güvenlik Finansmanı Seçilmiş Ülke Uygulamaları, Ed. Murat Yoruldu, Özgür Saraç, Efe Akademi Yayınları, 1. Baskı, İstanbul ,163-183.
- Yüceol, H. M. (2005a). Bir Politika Değişkeni Olarak İşsizliğin Ölçülmesi Sorunu Ve Türkiye’de Gerçek İşsizlik Oranı. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 4(12), 118-133.
- Yüceol, H. M. (2005b). Küreselleşme Yoksulluk ve Emek Piyasası Politikaları. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 14(2).
- Yüceol, H. M. (2007). Türkiye’de Bölgesel İşgücü Hareketleri, İşsizlik ve Ekonomik Kalkınma. İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 9(1).

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

Zengin, M. (2002). İşsizlik Sigortası ve Türkiye Uygulaması, İstanbul Üniversitesi SBE Yüksek Lisans Tezi, 2002, İstanbul.

Zeynelova, Z. (2020). Azerbaycan'da Sosyal Adaletin Güçlendirilmesi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:20, Sayı:2, 215-232.

4046 Sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanun, 1994, Resmi Gazete Tarihi:27.11.1994 Resmi Gazete Sayısı: 22124.

4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu, Resmî Gazete Tarihi: 08.09.1999, Resmî Gazete Sayısı: 23810.

4857 Sayılı İş Kanunu, Resmi Gazete Tarihi:10.06.2003, Resmî Gazete Sayısı:25134.

Internet Kaynakları

Azadlıq Radiosu. (2021, 10 Eylül). *Rəsmi rəqəmlərə görə, Azərbaycanda 154 min gənc işsizdir.* Amerikanın Səsi. <https://www.amerikaninsesi.org/a/r%C9%99smi-r%C9%99q%C9%99ml%C9%99r%C9%99-g%C3%B6r%C9%99-az%C9%99rbaycanda-154-min-g%C9%99nc-i%C5%9Fsizdir-/6220286.html> (Çevrimiçi), Erişim: 09.02.2025.

Azadlıq Radiosu. (2023, 2 Şubat). *Azərbaycanda gənclər arasında işsizlik daha çox yayılıb.* <https://www.azadliq.org/a/gencler-tehsil/32252759.html> (Çevrimiçi), Erişim: 09.02.2025.

Azerbaycan Cumhuriyeti Bakanlar Kurulu. (2020). *Koronavirüs (COVID-19) pandemisi sırasında özel karantina rejiminin uygulanması ile ilgili olarak işsiz olarak kayıtlı kişilere tek seferlik ödemenin verilme şartları ve usulü.*, <https://nk.gov.az/uploads/doc/docs/old/b0cd034edcf844c2e1e553d1426a0643.pdf> (Çevrimiçi), Erişim: 09.02.2025.

Azerbaycan Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı. (2018, 30 Ekim). *2019–2030-cu illər üçün Azərbaycan Respublikasının Məşğulluq Strategiyası.* <https://president.az/az/articles/view/30513> (Çevrimiçi), Erişim: 09.02.2025.

Azerbaycan Cumhuriyeti Çalışma ve Halkın Sosyal Koruması Bakanlığı. AÇSGB (2024.). *33,6 bin kişi aktif istihdam tedbirleri kapsamına alındı.* <https://www.sosial.gov.az/az/media/xeberler/3362-min-sexs-aktiv-mesgulluq-tedbirleri-ile-ehate-olunub> (Çevrimiçi), Erişim: 15.02.2025.

- Azərbaycan Cumhuriyyəti Çalışma ve Halkın Sosial Koruması Bakanlığı. AÇSGB (2022.). *İşsizlik sigortası ödəneği üç durumda ödənməkdədir.* https://sosial.gov.az/media/xeberler/post_521132 (Çevrimiçi), Erişim: 15.02.2025.
- Azərbaycan Cumhuriyyəti Çalışma ve Halkın Sosial Koruması Bakanlığı. (2020). *Nazirlik müavinət, təqaüd və ünvanlı dövlət sosial yardımı üzrə ödənişləri tamamladı.*, https://sosial.gov.az/media/xeberler/post_420057 (Çevrimiçi), Erişim: 22.04.2025.
- Azərbaycan Cumhuriyyəti Çalışma ve Sosial Güvenlik Bakanlığı. AÇSGB (2021). *2021 yılı raporu.* <https://sosial.gov.az/storage/pages/11044/illik-hesabat-2021.pdf> (Çevrimiçi), Erişim: 22.04.2025.
- Azərbaycan Cumhuriyyəti Devlet İstihdam Ajansı. (2024). *Haqqımızda.* Azərbaycan Respublikası Dövlət Məşğulluq Agentliyi. <https://dma.gov.az/agentlik/haqqimizda> (Çevrimiçi), Erişim: 22.04.2025.
- Azərbaycan Cumhuriyyəti İstihdam stratejisi 26 Ekim 2005 tarix ve 1068 sayılı Kararname <https://e-qanun.az/framework/10793> (Çevrimiçi), Erişim: 05.01.2025.
- Azərbaycan Cumhuriyyəti. (2018). *Azərbaycan Cumhuriyyəti'nin 2019-2030 İstihdam Stratejisi.* https://webapps.ilo.org/static/english/emplab/download/nep/azerbaijan/azerbaijan_national_employment_policy_2018.pdf (Çevrimiçi), Erişim: 05.01.2025.
- Azərbaycan Cumhuriyyəti. (2018). *İstihdam Hakkında* (Yasa No. 1196-VQ). <https://e-qanun.az/framework/39846> (Çevrimiçi), Erişim: 08.01.2025.
- Azərbaycan Cumhuriyyəti'nde Nüfusun İstihdamı Hakkında Kanun (1991) <https://e-qanun.az/framework/6629> (Çevrimiçi), Erişim: 29.02.2025.
- Azərbaycan Respublikası Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi. AÇSGB (2020.). *Prezident İlham Əliyevin tapşırıqına əsasən ödənişli ictimai iş yerlərinin sayı artırılır.*, https://sosial.gov.az/media/xeberler/post_361030 (Çevrimiçi), Erişim: 29.02.2025.
- Azernews. (2024, 12 Aralık). *Devlet İstihdam Ajansı, aktif istihdam tədbirləriylə insanlara dəstək oluyor.* <https://www.azernews.az/business/235053.html> (Çevrimiçi), Erişim: 29.02.2025.
- Azizova, G. A. (2009). *Занятость в Азербайджане: теория и реалии.* Баку. <https://www.azstat.gov.az/Kitweb/zipfiles/12251.pdf> Çevrimiçi, Erişim: 30.03.2025.
- Azvision.az. (2023). *Ünvanlı sosial yardım alanların sayı azalıb.*, <https://azvision.az/news/356013/unvanli-sosial-yardim-alanlarin-sayi-azalib.html> Çevrimiçi, Erişim: 27.01.2025.

- Bakanlar kurulu, (2020) *Koronavirus (COVID-19) pandemiyası dövründə xüsusi karantin rejiminin tətbiq olunması ilə əlaqədar işsiz kimi qeydiyyatda olan şəxslərə birdəfəlik ödəmənin verilməsi şərtləri və qaydası*’nın təsdiq edilməsi barədə <https://e-qanun.az/framework/44865> Çevrimiçi, Erişim: 27.01.2025.
- Bilgitekin, S. (2025). İŞKUR'un iş ve meslek danışmanları, geçen yıl 2,3 milyon kişiye kariyer planlamasında rehberlik etti, <https://www.aa.com.tr/tr/ekonomi/iskurun-is-ve-meslek-danismanlari-gecen-yil-2-3-milyon-kisiye-kariyer-planlamasinda-rehberlik-etti/3517081> Çevrimiçi, Erişim: 15.04.2025.
- DOST (2025). What is Targeted State Social Assistance?, <https://dost.gov.az/en/page/unvanli-dovlet-sosial-yardimi-nedir>, (Çevrimiçi), Erişim: 20.04.2025.
- DMA. (2025-01-24.). *Özünüməşğulluq proqramına cəlb olunanların illik sayı 15 dəfəyə yaxın artıb*, <https://dma.gov.az/media/xeberler/ozunumesgulluq-proqramina-celb-olunanların-illik-sayı-15-defeye-yaxin-artib> (Çevrimiçi), Erişim: 29.03.2025.
- Dövlət Məşğulluq Agentliyi. (t.y.). *Nəticələrimiz*. <https://dma.gov.az/fealiyyet/statistics> (Çevrimiçi), Erişim: 29.03.2025.
- Dövlət Məşğulluq Agentliyi. *Məşğulluq marafonu*. <https://dma.gov.az/layiheler/sosial-layiheler/mesgulluq-marafonu> (Çevrimiçi), Erişim: 29.03.2025.
- Dövlət Məşğulluq Agentliyi.. *Məşğulluğa dəstək layihəsi*., <https://dma.gov.az/layiheler/sosial-layiheler/mesgulluga-destek-layihesi> (Çevrimiçi), Erişim: 29.03.2025.
- Dünya Bankası. (2024). *Azərbaycan – Cinsiyet Verileri Profili*. <https://genderdata.worldbank.org/en/economies/azerbaijan> (Çevrimiçi), Erişim: 29.03.2025.
- Dünya Bankası. (2024). *Dünya Bankası, Azərbaycan'ın İstihdam Destek Programını Genişletmek İçin Ek Finansmanı Onayladı*. <https://www.worldbank.org/en/news/press-release/2024/07/29/world-bank-approves-additional-financing-to-scale-up-azerbaijans-employment-support-program> (Çevrimiçi), Erişim: 05.03.2025.
- EBSO (2017). 2016 Yılında Dünya ve Türkiye Ekonomisi 2017 Yılından Beklentiler. İzmir: Ege Bölgesi Sanayi Odası. https://static.ebso.org.tr/documents/yayinlar/raporlar/2016-yilinda-dunya-ve-turkiye-ekonomisi-&-2017-yilindan-beklentiler_89904883.pdf
- Emek Piyasası 2024
https://www.stat.gov.az/menu/6/statistical_yearbooks/source/emek_bazari_2024.pdf
(Çevrimiçi), Erişim: 01.04.2025.

- Əmək Və Məşğulluq Sahəsində Dövlət Siyasəti (2014) Sahib Mammadov https://labourrights-az.org/wp-content/uploads/2014/07/Meshgulluq.pdf?utm_source=chatgpt.com#page=10.37 (Çevrimiçi), Erişim: 01.04.2025.
- European Training Foundation [ETF]. (2023). *Azerbaijan – Country fiche 2023*. https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2024-01/Country%20Fiche_Azerbaijan_2023_EN_web.pdf (Çevrimiçi), Erişim: 21.03.2025
- European Training Foundation. ETF. (2020). *Policies for Human Capital Development in Azerbaijan: An ETF Torino Process Assessment*. https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2020-06/04_trp5_etf_assessment_azerbaijan.pdf (Çevrimiçi), Erişim: 22.01.2025.
- Federal Office for Migration and Refugees [BAMF]. (2021). Country fact sheet Azerbaijan. Federal Office for Migration and Refugees. https://files.returningfromgermany.de/files/CFS_2021_Azerbaijan_AZ.pdf (Çevrimiçi), Erişim: 15.04.2025.
- Gökalp, Ö. M. (2022). Makine Öğrenmesi- Machine Learning in book Makine Öğrenmesi, 1-14, https://www.researchgate.net/publication/357974983_Makine_Ogrenmesi_-_Machine_Learning (Çevrimiçi), Erişim: 05.03.2025.
- Göstergelere dair meta veriler, İşsiz nüfus 2016 <https://www.azstat.gov.az/MetaDataG/bchapsdmx.jsp?prkod=61022&prskod=09>
- Gündoğan, A. (2020, Mart 10). İşsizim İşsizsin İşsiz. *Fikir Coğrafyası*. <https://fikircogrfyasi.com/makale/issizim-issizsin-issiz> (Çevrimiçi), Erişim: 11.02.2025.
- https://azertag.az/xeber/azerbaycan_dovletchiliyinin_islahatlar_ve_zefer_merhelesi-1654347 (Çevrimiçi), Erişim: 14.03.2025.
- <https://eprc.ge/en/news/gender-equality-in-work-domain-the-case-of-azerbaijan-and-georgia/> (Çevrimiçi), Erişim: 11.03.2025.
- <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=LMPEXP> (Çevrimiçi), Erişim: 12.03.2025.
- https://www.wikimedia.az-az.nina.az/D%C3%B6vl%C9%99t_M%C9%99%C5%9F%C4%9Fulluq_Agentliyi_%28Az%C9%99rbyaycan%29.html (Çevrimiçi), Erişim: 09.02.2025.
- <https://www.worldbank.org/en/news/opinion/2023/03/08/lifting-barriers-to-women-employment-will-benefit-everyone-in-azerbaijan> (Çevrimiçi), Erişim: 09.02.2025.

- International Labour Organization. (2016). *Decent Work Country Programme of the Republic of Azerbaijan 2016–2020*.
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/documents/project/wcms_531140.pdf (Çevrimiçi), Erişim: 20.01.2025.
- İrade Aliyeva (2020) *Əmək bazarına açılan qapı*
<https://www.anl.az/down/meqale/azerbaycan/2020/sentyabr/719769.htm> (Çevrimiçi), Erişim: 20.01.2025.
- İslah, S. E. (2024). Passive Employment Policies in The Fight Against Unemployment in Turkey. In: Ertürkmen, G. (ed.), Current Applications of Macroeconomics . Özgür Publications. DOI: <https://doi.org/10.58830/ozgur.pub495.c2060>. (Çevrimiçi), Erişim: 23.02.2025.
- İstihdam hakkında kanun (2001) <https://e-qanun.az/framework/2805> (Çevrimiçi), Erişim: 10.04.2025.
- İŞKUR (20250). İşgücü Uyum Programı, <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/aktif-isgucu-programlari/isgucu-uyum-programi/>, (Çevrimiçi), Erişim: 20.04.2025.
- İŞKUR (2025a). Mesleki Eğitim Kursları, <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/aktif-isgucu-programlari/mesleki-egitim-kurslari/> (Çevrimiçi), Erişim: 13.04.2025.
- İŞKUR (2025b). İşbaşı Eğitim Programları, <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/aktif-isgucu-programlari/isbasi-egitim-programlari> (Çevrimiçi), Erişim: 13.04.2025.
- İŞKUR (2025c). İş ve Meslek Danışmanlığı, <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/is-ve-meslek-danismanligi/>, (Çevrimiçi), Erişim: 13.04.2025.
- İŞKUR (2025d). Toplum Yararına Programlar (TYP), <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/aktif-isgucu-programlari/toplum-yararina-programlar-typ/>, (Çevrimiçi), Erişim: 15.04.2025.
- İŞKUR (2025f). İşsizlik Ödeneği, <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/issizlik-sigortasi/issizlik-odenegi/#:~:text=Hizmet%20akdinin%20sona%20ermesinden%20%C3%B6nceki,ya%20da%20elektronik%20ortamda%20ba%C5%9Fvurmak>, (Çevrimiçi), Erişim: 13.04.2025.
- İŞKUR (2025h). İş Kaybı Tazminatı, <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/issizlik-sigortasi/is-kaybi-tazminati/>, (Çevrimiçi), Erişim: 15.04.2025.
- İŞKUR (2025i). Yarım Çalışma Ödeneği, <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/issizlik-sigortasi/yarim-calisma-odenegi/>, (Çevrimiçi), Erişim: 18.04.2025.
- İŞKUR (2025j). Nakdi Ücret Desteği (Pandemi), <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/issizlik-sigortasi/nakdi-ucet-destegi-pandemi/>, (Çevrimiçi), Erişim: 18.04.2025.

- İŞKUR (2025k). Yurtdışı İstihdam, <https://www.iskur.gov.tr/isveren/yurtdisi-istihdam/>, (Çevrimiçi), Erişim: 20.04.2025.
- İŞKUR (2025m). Özel İstihdam Büroları, <https://www.iskur.gov.tr/ozel-istihdam-burolari/>, (Çevrimiçi), Erişim: 20.04.2025.
- İŞKUR (2025n). Projeler, <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/uluslararası-iliskiler-ve-projeler/projeler/>, (Çevrimiçi), Erişim: 20.04.2025.
- İŞKUR, (2025g). Kısa Çalışma Ödeneği, <https://www.iskur.gov.tr/sikca-sorulan-sorular/kisa-calisma-odenegi>, (Çevrimiçi), Erişim: 15.04.2025.
- İŞKUR. (2016). Türkiye İş Kurumu faaliyet raporu http://www.sp.gov.tr/upload/xSPRapor/files/wAu9Y+2016_Y_1_KUR_Faaliyet_Raporu.pdf (Çevrimiçi), Erişim: 19.04.2025.
- İŞKUR. (2017). İşgücü Piyasası Araştırma Raporu. <https://media.iskur.gov.tr/15126/mus.pdf> (Çevrimiçi), Erişim: 10.04.2025.
- İŞKUR. *Mesleki Eğitim Kursları*. <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/aktif-isgucu-programlari/mesleki-egitim-kurslari/> (Çevrimiçi), Erişim: 10.04.2025.
- İŞKUR. *Nakdi Ücret Desteği (Pandemi)*. <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/issizlik-sigortasi/nakdi-ucret-destegi-pandemi/> (Çevrimiçi), Erişim: 23.03.2025.
- KOSGEB, (2025). Girişimcilik Tanıtım Videoları ve Kullanım Kılavuzu, <https://lms.kosgeb.gov.tr/>, Çevrimiçi, Erişim: 15.04.2025.
- Məşğulluq və işsizlik <https://www.stat.gov.az/source/demography/ay/> (Çevrimiçi), Erişim: 10.03.2025.
- Milliyet. (2024, 25 Mart). *2023 yılı işsizlik rakamları açıklandı*. <https://www.milliyet.com.tr/uzmanpara/2023-yili-issizlik-rakamlari-aciklandi-7101531> (Çevrimiçi), Erişim: 05.03.2025.
- News365.az. (2023). *Son 3 ildə işsizlikdən sığorta ödənişlərin təyinat sayı açıqlandı*, <https://news365.az/son-3-ilde-issizlikden-sigorta-odenislerin-teyinat-sayi-aciqlandi/42871> (Çevrimiçi), Erişim: 10.04.2025.
- Rüstəm Kamal (2024), Məşğulluqla məşğul olanda... Azərbaycan.-2024.- 22 avqust (№179).- S.10. <https://www.anl.az/down/meqale/azerbaycan/2024/avqust/910812.htm> (Çevrimiçi), Erişim: 10.03.2025.
- Serhat Kalkınma Ajansı. (2016). *Azerbaycan Cumhuriyeti Ülke Raporu*. <https://www.serka.gov.tr/store/file/common/173762b6e5404f4631f2add153a28c72.pdf> (Çevrimiçi), Erişim: 10.04.2025.

- T.C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. (2025). *Sosyal Yardım Programlarımız*. <https://www.aile.gov.tr/sygm/programlarimiz/sosyal-yardim-programlarimiz/> (Çevrimiçi), Erişim: 05.04.2025.
- The State Statistical Committee of The Republic of Azerbaijan, (2024). Employment and Unemployment, <https://www.stat.gov.az/source/demography/ay/?lang=en>, (Çevrimiçi), Erişim: 20.04.2025.
- The Global Economy. (2023). *Azerbaijan: Unemployment rate*. https://www.theglobaleconomy.com/Azerbaijan/unemployment_rate/ (Çevrimiçi), Erişim: 11.03.2025.
- Trakya Üniversitesi Kariyer Uygulama ve Araştırma Merkezi, “İŞKUR Girişimcilik Eğitim Programı Hakkında Bilgilendirme”, <https://kariyer.trakya.edu.tr/news/iskur-girisimcilik-egitim-programi-hakkinda-bilgilendirme>, Çevrimiçi, Erişim: 15.04.2025.
- TÜİK (2023). *İstihdam, İşsizlik ve Ücret İstatistikleri*. Erişim adresi: <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=Istihdam%2C-Issizlik-ve-Ucret-108> (Çevrimiçi), Erişim: 11.03.2025.
- TÜİK İşgücü İstatistikleri (2020). (2021). İşgücü İstatistikleri 2021, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-2021-45645>, (Çevrimiçi), Erişim: 20.04.2025.
- TÜİK İşgücü İstatistikleri (2020). (2022). İşgücü İstatistikleri 2022, <https://data.tuik.gov.tr/bulten/index?p=isgucu-istatistikleri-2022-49390>, (Çevrimiçi), Erişim: 20.04.2025.
- TÜİK İşgücü İstatistikleri (2020). (2023). İşgücü İstatistikleri 2023, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-2023-53521>, (Çevrimiçi), Erişim: 20.04.2025.
- TÜİK İşgücü İstatistikleri (2020). (2024). İşgücü İstatistikleri 2024, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-2024-54059>, (Çevrimiçi), Erişim: 20.04.2025.
- TÜİK İşgücü İstatistikleri (2020). İşgücü İstatistikleri 2020, <https://data.tuik.gov.tr/bulten/index?p=isgucu-istatistikleri-2020-37484>, (Çevrimiçi), Erişim: 20.04.2025.
- TÜİK İşgücü İstatistikleri (2024). İşgücü İstatistikleri II. Çeyrek: Nisan-Haziran, 2024, <https://data.tuik.gov.tr>, (Çevrimiçi), Erişim: 20.04.2025.
- Türkiye İstatistik Kurumu (2025). İşgücü İstatistikleri, 2024, <https://data.tuik.gov.tr/> (Çevrimiçi), Erişim: 12.04.2025.

- Türkiye İş Kurumu. (2019). 10. Genel Kurul Çalışma Raporu. https://media.iskur.gov.tr/13592/9-genel_kurul_raporu.pdf (Çevrimiçi), Erişim: 25.02.2025.
- Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO). (2018). ILO Labour Force Statistics (LFSTAT) - Manual for Labour Statistics. Uluslararası Çalışma Örgütü. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@stat/documents/publication/wcms_627878.pdf 25.02.2025.
- Uluslararası Çalışma Örgütü. *Azerbaycan*. <https://www.ilo.org/regions-and-countries/europe-and-central-asia/azerbaijan>
- UNESCO-UNEVOC. (2022) *Azerbaijan Public Employment Agency*. <https://unevoc.unesco.org/home/Explore+the+UNEVOC+Network/lang=fr/centre=3094> 25.02.2025.
- Ünvanlı Devlet Sosyal Yardımı Kanunu (2005). *Ünvanlı dövlət sosial yardımı haqqında*. <https://e-qanun.az/framework/10854> 25.02.2025.
- Veliyev, T. (2022, 8 Haziran). *The Poor and Unemployed in Azerbaijan*. Baku Research Institute. <https://bakuresearchinstitute.org/en/the-poor-and-unemployed-in-azerbaijan-2/> 15.04.2025.
- Wikipedia. *Azerbaijan Public Employment Agency*. https://en.wikipedia.org/wiki/Azerbaijan_Public_Employment_Agency 25.03.2025.
- World Bank. 2020. Lifting Legal Barriers to Women's Employment in Azerbaijan. © World Bank. <http://hdl.handle.net/10986/35229> 25.03.2025.

ÖZGEÇMİŞ

Adı ve SOYADI	Kamran İSMAYILOV
Eğitim durumu	
Mezun Olduğu Lise	Bakü № 83 Mekteb Lisey, 2019
Lisans Diploması	Akdeniz Üniversitesi, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, 2023
Tez Konusu	Türkiye ve Azerbaycan'da İşsizlikle Mücadele Politikaları ile İş Bulma Kurumlarının Karşılaştırmalı İncelenmesi
Yabancı Dil / Diller	Rusça, İngilizce, Arapça