

**T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM
DALI**

**TÜRKİYE’DE İŞGÜCÜ PİYASASININ SKLERİZASYON SORUNU:
1990 SONRASI DÖNEM**

Ferdağ AKIN

DOKTORA TEZİ

Danışman: Doç. Dr. M. Çağlar ÖZDEMİR

TEMMUZ-2024

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

TÜRKİYE’DE İŞGÜCÜ PİYASASININ SKLERİZASYON
SORUNU: 1990 SONRASI DÖNEM

DOKTORA TEZİ

Ferdağ AKIN

Enstitü Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

“Bu tez 09/07/2024 tarihinde yüz yüze olarak savunulmuş olup aşağıdaki isimleri bulunan
jüri üyeleri tarafından oybirliği ile kabul edilmiştir.”

JÜRİ ÜYESİ	KANAATİ
Prof. Dr. Ekrem ERDOĞAN	Başarılı
Doç. Dr. M. Çağlar ÖZDEMİR	Başarılı
Doç. Dr. Hakan YAVUZ	Başarılı
Doç. Dr. Serpil ÇİĞDEM	Başarılı
Doç. Dr. Ufuk BİNGÖL	Başarılı

ETİK BEYAN FORMU

Enstitünüz tarafından Uygulama Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen tez çalışmasının benzerlik oranının herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve Etik Kurul Onayı gerektiği takdirde onay belgesini aldığımı beyan ederim.

Etik kurul onay belgesine ihtiyaç var mıdır?

Evet ☒

Hayır ☐

(Etik Kurul izni gerektiren araştırmalar aşağıdaki gibidir:

- Anket, mülakat, odak grup çalışması, gözlem, deney, görüşme teknikleri kullanılarak katılımcılardan veri toplanmasını gerektiren nitel ya da nicel yaklaşımlarla yürütülen her türlü araştırmalar,
- İnsan ve hayvanların (materyal/veriler dahil) deneysel ya da diğer bilimsel amaçlarla kullanılması,
- İnsanlar üzerinde yapılan klinik araştırmalar,
- Hayvanlar üzerinde yapılan araştırmalar,
- Kişisel verilerin korunması kanunu gereğince retrospektif çalışmalar.)

Ferdağ AKIN
09/07/2024

ÖN SÖZ

Yüksek lisans ve doktora süresince akademik bilgi ve birikimi ile daima yol gösteren, akademik alanda tüm ilk çalışmalarında (makale, bildiri, kitap bölümü yazarlığı, proje) imzası bulunan, daima geliştirmeye yönelik destek sağlayan, başaracağıma olan inancını her daim hissettiren ve emeklerini asla ödeyemeyeceğim değerli danışman hocam M. Çağlar ÖZDEMİR'e ne kadar teşekkür etsem biliyorum ki az olacak, sonsuz teşekkürlerimi ve saygılarımı sunuyorum. Jürimde yer alan değerli hocam Prof. Dr. Ekrem ERDOĞAN'a değerli katkıları ve destekleri için teşekkürlerimi ve saygılarımı sunuyorum. Jürimde değerli katkıları ile yer alan değerli hocam Doç. Dr. Hakan YAVUZ'a değerli katkıları ve destekleri için teşekkürlerimi ve saygılarımı sunuyorum. Jürimde yer alan değerli hocam Doç. Dr. Serpil ÇİĞDEM'e tez çalışmam ile ilgili değerli katkıları ve destekleri için teşekkürlerimi ve saygılarımı sunuyorum.

Jürimde yer alan değerli hocam Doç. Dr. Ufuk BİNGÖL'e tez çalışmam ile ilgili değerli katkıları ve destekleri için teşekkürlerimi ve saygılarımı sunuyorum.

Bugünlere gelmemde desteklerini esirgemeyen ve her daim yanımda bulunan annem Lütfiye AKIN'a, babam Mustafa AKIN'a, ablam Sevda AKIN'a, ağabeyim Selçuk AKIN'a ve tez çalışmam sürecince motivasyon ve desteği ile yanımda olan biricik yeğenlerim Tunç ve Tuğrul'umun annesi, ablam Hayriye AKBAL'a sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

Ferdağ AKIN
09/07/2024

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR	vii
TABLO LİSTESİ.....	ix
ŞEKİL LİSTESİ	xi
ÖZET	xii
ABSTRACT	xiii

GİRİŞ.....	1
------------	---

1. BÖLÜM: İŞGÜCÜ PİYASASINDA SKLERİZASYON VE SORUN

ALANLARINA İLİŞKİN KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....	6
---	---

1.1. Sklerizasyon (Sclerosis) Kavramı ve İşgücü Piyasası İlişkisi	6
---	---

1.2. Sklerizasyona Neden Olan İşgücü Piyasası Sorun Alanları	8
--	---

1.2.1. Genel Sorun Alanları.....	8
----------------------------------	---

1.2.1.1. İstihdam ve İlişkili Kavramlar	11
---	----

1.2.1.2. İşsizlik ve İlişkili Kavramlar.....	13
--	----

1.2.1.3. İşgücü Piyasası ve İlişkili Kavramlar.....	14
---	----

1.2.1.4. Ücret ve Ücret Eşitsizliği	15
---	----

1.2.1.5. İşgücü Mobilitesi.....	15
---------------------------------	----

1.2.2. Dezavantajlı Gruplar Açısından İşgücü Piyasası Sklerizasyonuna Neden Olan Sorun Alanları	16
---	----

1.2.2.1. Genç İşsizlik ve NEET (Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olanlar)	16
--	----

1.2.2.2. Cinsiyet Ayrımcılığı.....	17
------------------------------------	----

1.2.2.3. Çocuk İşçiliği	18
-------------------------------	----

1.2.2.4. Engelli ve Eski Hükümlü İstihdamı	19
--	----

1.2.2.5. Emeklilik.....	19
-------------------------	----

1.2.2.6. Tüm Dezavantajlı Gruplar İçin Sklerizasyonuna Neden Olan Sorun Alanları.....	20
---	----

1.2.3. İşgücü Piyasası Sklerizasyonuna Neden Olan Eğitim ve Nitelik İle İlişkili Sorun Alanları	21
---	----

1.2.3.1. Eğitim-İstihdam İlişkisi.....	21
--	----

1.2.3.2. Mesleki Eğitim	22
-------------------------------	----

1.2.3.3. Beşerî Sermayenin Niteliği	22
---	----

1.2.4. İşgücü Piyasası Sklerizasyonuna Neden Olan Teşvik-Destek ve Finansal Yüklerle İlişkili Sorun Alanları	23
1.2.5. İşgücü Piyasasında Sklerizasyonuna Neden Olabilecek Kurumlar ve Kurumsal Sorun Alanları.....	24
1.2.5.1. İŞKUR.....	25
1.2.5.2. Sosyal Güvenlik Kurumu.....	25
1.2.5.3. Sendika ve Konfederasyonlar	26
1.2.5.4. Çalışma Hayatı Mevzuatı.....	27
1.2.5.5. İş Güvencesi.....	27
1.2.5.6. Aktif Pasif İstihdam Politikaları	27
1.2.5.7. Toplu İş Sözleşmesi	28
1.2.5.8. Grev ve Lokavt.....	28
1.2.5.9. İş Sağlığı ve Güvenliği.....	28
2. BÖLÜM: TÜRKİYE’DE 1990-2023 DÖNEMİ İŞGÜCÜ PİYASASI SORUNLARI VE MÜCADELE POLİTİKALARINA YÖNELİK LİTERATÜR TARAMASI	29
2.1. Türkiye’de 1990-2023 Dönemi İşgücü Piyasası Sorunları ve Mücadele Politikalarının Tespitine Yönelik Sınıflandırılmış Literatür Taraması Hakkında Açıklamalar	29
2.1.1. Araştırma Sorusunun ve Anahtar Kelimelerin Belirlenmesi.....	30
2.1.2. Tarama Araçları ve Planlama	31
2.1.3. Sınıflandırma ve Analiz Aracı.....	32
2.2. Türkiye’de Sınıflandırılmış İşgücü Piyasası Sorunları ve Mücadele Politikalarına Yönelik Literatür Taraması	32
2.2.1. 1990 -2000 Dönemi İşgücü Piyasası Sorunları ve Mücadele Politikaları.....	32
2.2.1.1. 1990-2000 Dönemi Makale Taramasına Göre İşgücü Piyasası Sorunları.....	32
2.2.1.2. 1990-2000 Dönemi Yüksek Lisans Tezi Taramasına Göre İşgücü Piyasası Sorunları.....	33
2.2.1.3. 1990-2000 Dönemi Doktora Tezi Taramasına Göre İşgücü Piyasası Sorunları.....	34

2.2.1.4. 1990-2000 Dönemi Ulusal Gazete Haberi Taramasına Göre İşgücü Piyasası Sorunları.....	35
2.2.1.5. Genel Olarak İşsizlik Sorununa İlişkin Mücadele Politikaları.....	37
2.2.1.6. Ücretlilerde Vergi Yüğü Sorununa İlişkin Mücadele Politikaları	43
2.2.1.7. Geç Emeklilik Sorununa İlişkin Mücadele Politikaları	45
2.2.1.8. Özelleştirme Sorununa İlişkin Mücadele Politikaları	45
2.2.1.9. Eğitimli İşsizlik Sorununa İlişkin Mücadele Politikaları.....	46
2.2.2. 2001-2010 Dönemi İşgücü Piyasası Sorunları ve Mücadele Politikaları.....	47
2.2.2.1. 2001-2010 Dönemi Makale Taramasına Göre İşgücü Piyasası Sorunları.....	48
2.2.2.2. 2001-2010 Dönemi Yüksek Lisans Tezi Taramasına Göre İşgücü Piyasası Sorunları.....	49
2.2.2.3. 2001-2010 Dönemi Doktora Tezi Taramasına Göre İşgücü Piyasası Sorunları.....	50
2.2.2.4. 2001-2010 Dönemi Ulusal Gazete Haberi Taramasına Göre İşgücü Piyasası Sorunları.....	51
2.2.2.5. Genel Olarak İşsizlik Sorununa İlişkin Mücadele Politikaları.....	52
2.2.2.6. Cinsiyet Ayrımcılığı Sorununa İlişkin Mücadele Politikaları.....	57
2.2.2.7. Genel Olarak Kayıt Dışı İstihdam Sorununa İlişkin Mücadele Politikaları.....	58
2.2.2.8. Genç İşsizlik Sorununa İlişkin Mücadele Politikaları.....	63
2.2.2.9. Özelleştirme Sorununa İlişkin Mücadele Politikaları	65
2.2.3. 2011-2020 Dönemi İşgücü Piyasası Sorunları ve Mücadele Politikaları.....	66
2.2.3.1. 2011-2020 Dönemi Makale Taramasına Yönelik İşgücü Piyasası Sorunları.....	66
2.2.3.2. 2011-2020 Dönemi Yüksek Lisans Tezi Taramasına Göre İşgücü Piyasası Sorunları.....	67
2.2.3.3. 2011-2020 Dönemi Doktora Tezi Taramasına Göre İşgücü Piyasası Sorunları.....	69
2.2.3.4. 2011-2020 Dönemi Ulusal Gazete Haberi Taramasına Göre İşgücü Piyasası Sorunları.....	70
2.2.3.5. Genel Olarak İşsizlik Sorununa İlişkin Mücadele Politikaları.....	72

2.2.3.6. Genç İşsizlik Sorununa İlişkin Mücadele Politikaları.....	74
2.2.3.7. Genel Olarak Kayıt Dışı İstihdam Sorununa İlişkin Mücadele Politikaları.....	75
2.2.3.8. Cinsiyet Ayrımcılığı Sorununa İlişkin Mücadele Politikaları.....	79
2.2.3.9. Çocuk İşçiliği Sorununa İlişkin Mücadele Politikaları.....	79
2.2.4. 2021-2023 Dönemi İşgücü Piyasası Sorunları ve Mücadele Politikaları.....	80
2.2.4.1. 2021-2023 Dönemi Makale Taramasına Göre İşgücü Piyasası Sorunları.....	81
2.2.4.2. 2021-2023 Dönemi Yüksek Lisans Tezi Taramasına Göre İşgücü Piyasası Sorunları.....	82
2.2.4.3. 2021-2023 Dönemi Doktora Tezi Taramasına Göre İşgücü Piyasası Sorunları.....	83
2.2.4.4. 2021-2023 Dönemi Ulusal Gazete Haberi Taramasına Göre İşgücü Piyasası Sorunları.....	84
2.2.4.5. Genel Olarak İşsizlik Sorununa İlişkin Mücadele Politikaları.....	86
2.2.4.6. Genç İşsizlik Sorununa İlişkin Mücadele Politikaları.....	87
2.2.4.7. Kadın İşsizliği Sorununa İlişkin Mücadele Politikaları	87
2.2.4.8. Kadınların Düşük İşgücüne Katılım Sorununa İlişkin Mücadele Politikaları.....	89
2.2.4.9. NEET Sorununa İlişkin Mücadele Politikaları	90
2.2.5. Bütünleşik Dönem Kapsamında (1990-2023) Sınıflandırılmış Literatür Taraması Sonuçları.....	91
2.2.5.1. Makale Taraması Sonucu Tespit Edilen İşgücü Piyasası Sorunları...	91
2.2.5.2. Yüksek Lisans Tezleri Taraması Sonucu Tespit Edilen İşgücü Piyasası Sorunları.....	93
2.2.5.3. Doktora Tezleri Taraması Sonucu Tespit Edilen İşgücü Piyasası Sorunları.....	95
2.2.5.4. Ulusal Gazete Haberleri Taraması Sonucu Tespit Edilen İşgücü Piyasası Sorunları.....	97
2.2.6. Literatür Taraması Sonucu Elde Edilen Kronikleşmiş İşgücü Piyasası Sorunları	99

2.2.6.1. Makale Taraması Sonucu Elde Edilen Kronikleşmiş İşgücü Piyasası Sorunları.....	99
2.2.6.2. Yüksek Lisans Tezleri Taraması Sonucu Elde Edilen Kronikleşmiş İşgücü Piyasası Sorunları	101
2.2.6.3. Doktora Tezleri Taraması Sonucu Kronikleşmiş İşgücü Piyasası Sorunları.....	102
2.2.6.4. Ulusal Gazete Haberleri Taraması Sonucu Elde Edilen Kronikleşmiş İşgücü Piyasası Sorunları	103
3. BÖLÜM: TÜRKİYE’DE İŞGÜCÜ PİYASASI SKLERİZASYONUNUN TESPİTİNE YÖNELİK ALAN ARAŞTIRMASI	105
3.1. Araştırma Hazırlık Süreci Hakkında Bilgi	105
3.2. Araştırmanın Amacı	108
3.3. Araştırmanın Kapsam ve Sınırlılıkları.....	108
3.4. Araştırmanın Yöntemi	108
3.4.1. Anket Formunun Hazırlanması ve Pilot Uygulama	110
3.4.2. Veri Toplama Tekniği ve Süreci (Nicel ve Nitel)	110
3.4.3. Veri Analiz Yöntemi (Nicel ve Nitel)	111
3.4.3.1. Anketin Güvenilirlik Analizi (SPSS).....	111
3.4.3.2. Mülakat İçerik Analizi (MAXQDA).....	112
3.5. Bulgular	112
3.5.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri	112
3.5.2. İşgücü Piyasası Sklerizasyonuna Neden Olan Sorunlar ve Çözüm Önerileri.....	114
3.5.2.1. Genel Sorunlara İlişkin Bulgular ve Katılımcı Çözüm Önerileri	116
3.5.2.2. Dezavantajlı Grupların Sorunlara İlişkin Bulgular ve Katılımcı Çözüm Önerileri.....	122
3.5.2.3. Nitelik/Eğitim Sorunlarına İlişkin Bulgular ve Katılımcı Çözüm Önerileri	126
3.5.2.4. Teşvik, Destek ve Finansal Yük Sorunlarına İlişkin Bulgular ve Katılımcı Çözüm Önerileri.....	130
3.5.2.5. Kurumsal Sorunlara İlişkin Bulgular ve Katılımcı Çözüm Önerileri	133

3.5.2.6. Mevzuattan Kaynaklanan Sorunlara İlişkin Bulgular ve Katılımcı Çözüm Önerileri.....	136
3.5.2.7. İşgücü Piyasasında Mevzuattan Kaynaklanan Sorunlara İlişkin Katılımcı Görüşleri Çerçevesinde Tespit Edilen Tematik Alanlar	137
3.5.2.8. Alan Araştırması Sonucu Elde Edilen Kronikleşmiş Yoğun Alanlar ve Çözüm Önerileri.....	138
3.5.2.9. İşgücü Piyasasının Genel Düzeylerine Yönelik Soruların Analizi ..	142
SONUÇ	144
KAYNAKÇA.....	151
EK	161
ÖZ GEÇMİŞ	206

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
ALO-170	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DPT	: Devlet Planlama Teşkilatı
EİGE	: Avrupa Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü
GİB	: Gelir İdaresi Başkanlığı
GSYİH	: Gayri Safi Yurt İçi Hasıla
ICLS	: Uluslararası Çalışma İstatistikçileri Konferansı
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
İİBK	: İş ve İşçi Bulma Kurumu
İŞKUR	: Türkiye İş Kurumu
KADİM	: Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Projesi
KAGİDER	: Kadın Girişimciler Derneği
KİTUP	: Kayıtlı İstihdamın Teşviki İçin Teknik Destek Projesi
KOBİ	: Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
MTK	: Maliye Teftiş Kurulu
NEET	: Not in Education, Employment, or Training
NEET PRO	: Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olan Gençlere Yönelik İşgücü Piyasası Destek Programı Operasyonu
OECD	: Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
SIDA	: İsveç Uluslararası Kalkınma İş Birliği Ajansı
STEM	: Bilim, Teknoloji, Mühendislik ve Matematik
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TBV	: Türkiye Bilişim Vakfı
TDK	: Türk Dil Kurumu
TESK	: Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu
TİSK	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu

TOBB	: Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
TYÇP	: Toplum Yararına Çalışma Programları
UİS	: Ulusal İstihdam Stratejisi
UNDP	: Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı

TABLO LİSTESİ

Tablo 1: Alfabetik Sıraya Göre Anahtar Kelimeler.....	31
Tablo 2: 1990-2000 Makale Taraması Sonucu İşgücü Piyasası Sorunları.....	33
Tablo 3: 1990-2000 Yüksek Lisans Tezleri Taraması Sonucu İşgücü Piyasası Sorunları	34
Tablo 4: 1990-2000 Doktora Tezi Taraması Sonucu İşgücü Piyasası Sorunları.....	35
Tablo 5: 1990-2000 Ulusal Gazete Taraması Sonucu İşgücü Piyasası Sorunları	36
Tablo 6: 2001-2010 Makale Taraması Sonucu İşgücü Piyasası Sorunları.....	48
Tablo 7: 2001-2010 Yüksek Lisans Tezleri Taraması Sonucu İşgücü Piyasası Sorunları	49
Tablo 8: 2001-2010 Doktora Tezi Taraması Sonucu İşgücü Piyasası Sorunları.....	50
Tablo 9: 2001-2010 Ulusal Gazete Taraması Sonucu İşgücü Piyasası Sorunları	51
Tablo 10: İşsizliği Azaltmaya Yönelik Pasif İstihdam Politikaları	54
Tablo 11: 2011-2020 Makale Taraması Sonucu İşgücü Piyasası Sorunlar	67
Tablo 12: 2011-2020 Yüksek Lisans Tezleri Taraması Sonucu İşgücü Piyasası.....	68
Tablo 13: 2011-2020 Doktora Tezi Taraması Sonucu İşgücü Piyasası Sorunları.....	69
Tablo 14: 2011-2020 Ulusal Gazete Taraması Sonucu İşgücü Piyasası Sorunları	71
Tablo 15: 2021-2023 Makale Taraması Sonucu İşgücü Piyasası Sorunları.....	81
Tablo 16: 2021-2023 Yüksek Lisans Tezleri Taraması Sonucu İşgücü Piyasası Sorunları.....	82
Tablo 17: 2021-2023 Doktora Tezi Taraması Sonucu İşgücü Piyasası Sorunları.....	83
Tablo 18: 2021-2023 Ulusal Gazete Taraması Sonucu İşgücü Piyasası Sorunları	85
Tablo 19: Makale Tarama Sonuçları (1990-2023)	93
Tablo 20: Yüksek Lisans Tezleri Tarama Sonuçları (1990-2023)	95
Tablo 21: Doktora Tezleri Tarama Sonuçları (1990-2023).....	96
Tablo 22: Ulusal Gazete Haberleri Tarama Sonuçları (1990-2023).....	98
Tablo 23: Makale Taraması Sonucu Elde Edilen Kronikleşmiş İşgücü Piyasası Sorunları.....	100
Tablo 24: Yüksek Lisans Tezleri Taraması Sonucu Elde Edilen Kronikleşmiş İşgücü Piyasası Sorunları.....	101
Tablo 25: Doktora Tezleri Taraması Sonucu Elde Edilen İşgücü Piyasası Sorunları .	103
Tablo 26: Ulusal Gazete Haberleri Taraması Sonuçları	104

Tablo 27: Güvenilirlik Analizi Cronbach-Alpha Değerleri.....	112
Tablo 28: Katılımcılara Ait Demografik Özellikler	113
Tablo 29: Genel Sorunlara İlişkin Bulgular ve Çözüm Önerileri.....	117
Tablo 30: Genel Sorunlara İlişkin Katılımcı Görüşleri Çerçevesinde Tespit Edilen Tematik Alanlar	121
Tablo 31: Dezavantajlı Grupların Sorunlara İlişkin Bulgular ve Çözüm Önerileri.....	123
Tablo 32: Dezavantajlı Gruplara İlişkin Katılımcı Görüşleri Çerçevesinde Tespit Edilen Tematik Alanlar	126
Tablo 33: Nitelik/Eğitim Sorunlarına İlişkin Bulgular ve Çözüm Önerileri	127
Tablo 34: Nitelik/Eğitim Sorunlarına İlişkin Katılımcı Görüşleri Çerçevesinde Tespit Edilen Tematik Alanlar	130
Tablo 35: Teşvik, Destek ve Finansal Yük Sorunlarına İlişkin Bulgular ve Çözüm Önerileri	130
Tablo 36: Teşvik, Destek ve Finansal Yük Sorunlarına İlişkin Katılımcı Görüşleri Çerçevesinde Tespit Edilen Tematik Alanlar	133
Tablo 37: Kurumsal Sorunlara İlişkin Bulgular ve Çözüm Önerileri.....	133
Tablo 38: Kurumsal Sorunlara İlişkin Katılımcı Görüşleri Çerçevesinde Tespit Edilen Tematik Alanlar	136
Tablo 39: Mevzuattan Kaynaklanan Sorunlara İlişkin Bulgular ve Çözüm Önerileri	137
Tablo 40: Mevzuattan Kaynaklanan Sorunlara İlişkin Katılımcı Görüşleri Çerçevesinde Tespit Edilen Tematik Alanlar	138
Tablo 41: İşgücü Piyasası Sorunlarının Kronikleşmiş Yoğun Alanları.....	139
Tablo 42: İşgücü Piyasası Sorunlarının Kronikleşmiş Yoğun Alanlarına İlişkin Katılımcı Çözüm Önerileri.....	142
Tablo 43: İşgücü Piyasasının Genel Düzeylerine Yönelik Soruların Analizi	142

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1: Çalışmanın Planı	3
---------------------------------	---



ÖZET	
Başlık: Türkiye’de İşgücü Piyasasının Sklerizasyon Sorunu: 1990 Sonrası Dönem	
Yazar: Ferdağ AKIN	
Danışman: Doç. Dr. M. Çağlar ÖZDEMİR	
Kabul Tarihi: 09/07/2024	Sayfa Sayısı: xiii (ön kısım) + 160 (ana kısım) + 45 ek
Sklerizasyon kavramı tıp literatüründe fibröz dokunun aşırı büyümesinden veya interstisyel dokudaki artıştan dolayı dokunun patolojik sertleşmesini ve sertleşme sonucu oluşan tıkanıklıkları ifade etmek amacıyla kullanılmaktadır. Kavram, işgücü piyasasının sağlıklı ve etkin işleminin önündeki kronikleşen tıkanıklıkları ifade etmek amacı ile benzetme yaklaşımıyla çalışma ekonomisi literatüründe de kullanılmaktadır. İşgücü piyasalarının etkin işlememesi ekonomik ve toplumsal yapıyı olumsuz etkilemektedir. Bu bağlamda çalışmanın amacı işgücü piyasasının etkin işlemesine engel olan kronikleşmiş sorun alanlarının tespiti ve çözümüne ilişkin öneriler sunmaktır. Çalışma, literatürde (makale, yüksek lisans tezleri, doktora tezleri) ve ulusal gazetelerde işlenen/yer alan işgücü piyasası sorunlarını ve işgücü piyasası aktörlerinin kronikleşmiş işgücü piyasası sorunlarına ilişkin görüşlerini kapsamaktadır. Çalışma, işgücü piyasası sorunlarının Pareto ilkesi %80/20 kuralı çerçevesinde %20’lik core/yoğun alanı tespit etme çabasından dolayı önemlidir. Bu sayede en core/yoğun %20’lik alan tespit edildiğinde geri kalan %80’lik kısmın çözümünün görece kolaylaşacağı varsayılmıştır. Çalışma, iki aşamalı gerçekleştirilmiştir. İlk aşama detaylı literatür taramasını içermektedir. Bu kapsamda, 1990’dan beri yazılmış akademik makaleler, yüksek lisans ve doktora tezleri ve 22 ulusal gazete önceden belirlenmiş işgücü piyasası anahtar kavramları çerçevesinde taranmıştır. Tespit edilen sorunlar en yoğun sorun alanlarına göre sınıflandırılmış ve alan araştırması için bir taban oluşturulmuştur. Çalışmanın ikinci aşaması, alan araştırmasını içermektedir. Alan araştırması kapsamında bir önceki çaba çerçevesinde sınıflandırılan sorun alanlarına ilişkin nicel ve nitel içerikli karma soru formu hazırlanmış ve çalışanlara, işsizlere, insan kaynakları uzmanlarına, akademisyenlere, işçi ve işveren sendikalarına/konfederasyonlarına, SGK’da konu hakkında çalışan görevlilere, İŞKUR iş ve meslek danışmanlarına ve gazetecilere uygulanmıştır. Elde edilen veriler IBM Statistic SPSS 22.0 programı kullanılarak frekans analizi ve MAXQDA Analytics Pro 2024 programı kullanılarak içerik analizi ile analiz edilmiştir. Çalışmada ulusal gazetelerde ve literatürde yer alan sorunların mevcut işgücü piyasası sorunlarından ayrılmadığı ve paralellik gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcıların, işgücü piyasasının genel durumunu, dezavantajlı grupların istihdam edilebilirlik düzeyini, eğitim- istihdam ilişki düzeyini, teşviklerin istihdam oranına etki düzeyini, kurumların işgücü piyasasındaki etkinliğini ve çalışma mevzuatının işgücü piyasasının ihtiyaçlarını karşılama düzeyini ‘Yeterince İyi’ düzeyde gördükleri sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmada, tüm katılımcı grupların ‘son derece önemli sorun’ olarak belirttikleri sorun alanlarının aritmetik ortalamaları alınarak core/yoğun alanlar tespit edilmiştir. Genel sorunlar kapsamında; eğitilmiş işsizlik (%76,06), işsizlik (%68,02), yeterli niteliğe sahip olunmasına rağmen düşük ücretle çalıştırılma (%61,2), dezavantajlı gruplara ilişkin sorunlar kapsamında; çalışma hayatında mobbing (yıldıрма) (%60,4), kadınların düşük ücret ile çalışması (%59,9), çocukların kayıt dışı istihdam edilmesi (%59,76), kadın çalışanların yeterince işgücüne katılmaması/düşük işgücüne katılım (%52,1), cinsiyet ayrımcılığı/ kadınların istihdam edilmesine ilişkin ön yargı (%49,97), kadın işsizliği (%47,45), nitelik/eğitim sorunları kapsamında; eğitim sistemi ile işgücü piyasaları arasındaki uyumsuzluk (%70,02), nitelikli mavi yakalı çalışan (ara eleman) bulmada zorlanma (%58,95), mesleki eğitim yetersizliği (%57,37), teşvik-destek ve finansal yüklerle ilişkin sorunlar kapsamında; enerji maliyetlerinin yüksek olması (%64,78), ulaştırma maliyetlerinin yüksek olması (% 63,56), hammadde ve işleme maliyetlerinin yüksek olması (%56), beslenme maliyetlerinin yükselmesi (%53,11), kurumsal sorunlar kapsamında; genel olarak kurumsal yapının yetersiz olması (%53,02) sorunları core/yoğun alan olarak tespit edilmiştir. Mevzuattan kaynaklanan sorunlar başlığında tüm katılımcı grup için ‘son derece önemli sorun’ alanı belirtilmemiştir. Sıralanan sorunların çözüme ulaştırılması ile etkin işleyen işgücü piyasasına ulaşması hedeflenmektedir.	
Anahtar Kelimeler: İşgücü Piyasası, Sorun, Tıkanıklık, Sklerizasyon	

ABSTRACT	
Title of Thesis: The Sclerization Problem of the Labor Market in Turkey: The Post-1990 Period	
Author of Thesis: Ferdağ AKIN	
Supervisor: Assoc. Prof. M. Çağlar ÖZDEMİR	
Accepted Date: 09/07/2024	Number of Pages: xiii (pre text) + 160 (main body) + 45 (add)
The term ‘Sclerization’ in the medical literature describes the pathological hardening of tissues due to excessive growth of fibrous tissue or increased interstitial tissue, resulting in blockages. In labor economics, this concept is used metaphorically to refer to chronic blockages hindering labor markets' healthy and efficient functioning. Inefficient labor markets adversely affect the economic and social structure. This study aims to identify chronic issues obstructing the labour market's effective functioning and offer solutions for these issues. The study covers the labor market problems discussed in the literature (articles, master's theses, doctoral dissertations) and newspapers, as well as the opinions of labor market actors regarding chronic labor market problems. It is significant due to its effort to identify the core/concentrated area of labor market problems based on the Pareto principle (80/20 rule). By identifying the most concentrated area (20%), it is assumed that resolving the remaining 80% will be relatively more straightforward. The study was conducted in two phases. The first phase involves a detailed literature review. In this phase, academic articles, master's, and doctoral theses written since 1990, and 22 national newspapers were screened based on predefined key concepts related to the labor market. Identified problems were classified according to their intensity, creating a base for field research. The second phase of the study involves field research. For this, a mixed questionnaire was prepared concerning the classified problem areas and applied to employees, unemployed individuals, human resources experts, academics, trade unions/confederation, Social Security Institution (SGK) officials, İŞKUR job and career consultants, and journalists. The data were analyzed using frequency analysis with IBM Statistic SPSS 22.0 software and content analysis with MAXQDA Analytics Pro 2024 software. The study concluded that the issues found in national newspapers and the literature do not differ from current labor market problems but show parallels. Participants were found to view the general state of the labor market, the employability of disadvantaged groups, the education-employment relationship, the impact of incentives on employment rates, the effectiveness of institutions in the labor market, and the adequacy of labor laws in meeting market needs at a “Sufficiently Good” level. The core areas of issues identified by calculating the arithmetic mean of the issues highlighted by all participant groups as extremely important include: educated unemployment (76.06%), unemployment (68.02%), working for low wages despite adequate qualifications (61.2%); issues related to disadvantaged groups include: workplace bullying (60.4%), women working for low wages (59.9%), child labor in the informal sector (59.76%), insufficient participation of women in the workforce (52.1%), gender discrimination/prejudice against women's employment (49.97%), female unemployment (47.45%); issues related to qualifications/education include: mismatch between the education system and labor markets (70.02%), difficulty in finding qualified blue-collar workers (58.95%), inadequacy of vocational training (57.37%); issues related to incentives-support and financial burdens include: high energy costs (64.78%), high transportation costs (63.56%), high raw material and processing costs (56%), rising food costs (53.11%); institutional issues include: generally insufficient institutional structure (53.02%) were identified as core/intensive areas within the scope of institutional problems. No significant issues were noted regarding problems arising from legislation for any participant group. The aim is to achieve an efficiently functioning labor market by resolving these issues.	
Keywords: Labor Market, Problem, Congestion, Sclerization	

GİRİŞ

İşgücü, iktisadi yapının vazgeçilmez girdilerinden birini oluşturmaktadır. İşgücü piyasası, bir ülkenin iktisadi yapısının sağlıklı işlemesi için önemlidir. İşgücü piyasasının etkin işlememesi ekonomik ve toplumsal yapıyı olumsuz etkiler ve kendi iç dinamiklerinde dengeye oturabilmesi için piyasa koşullarının olgunlaşması ve yeterli düzene kavuşması gerekir. Aksi durumda yeterli performans seviyesinde çalışamayacaktır. Türkiye yıllarca işgücü piyasası sorunlarıyla mücadele etmiş ve bu sorunların çözümüne yönelik politikalar geliştirmiştir. Ancak uygulanan politikalara rağmen 20-30 yıl öncesinde yaşanan sorunların günümüzde de varlığını devam ettirdiği görülmektedir. Bu noktada işgücü piyasasında tıkanıklıklara yol açan ve etkin işlemesine engel olan kronikleşmiş sorun alanlarının/core alanların tespiti önem kazanmaktadır. Çalışmada öncelikle söz konusu kronikleşmiş sorunların neler olduğuna ilişkin geniş kapsamlı bir literatür taraması yapılmıştır. Ardından işgücü piyasasının etkin işlemesine engel olan kronikleşmiş sorun alanları; çalışan, işsiz, insan kaynakları uzmanları, işçi ve işveren sendikaları/konfederasyonları, İŞKUR iş ve meslek danışmanları, SGK'da konu hakkında çalışan görevliler, gazeteci ve akademisyenlerle görüşülerek tespit edilmiş ve önerileri çerçevesinde kronikleşmiş/core sorun alanlarının çözümüne ilişkin çıkarımlar yapılmıştır.

Çalışmanın Konusu

İşgücü piyasası sorunlarının tespiti ile ilgilidir.

Çalışmanın Amacı

İşgücü piyasasının etkin işlemesinde kronikleşmiş tıkanıklıklar (sklerizasyon) oluşturmuş sorunların tespiti ve çözümüne ilişkin öneriler sunmaktır.

Çalışmanın Kapsamı ve Sınırlılığı

Çalışma, Türkiye işgücü piyasaları kapsamında yapılmıştır. İki aşamada gerçekleştirilen araştırmanın ilk aşamasında yürütülen literatür taraması; ilgili makaleler, yüksek lisans tezleri, doktora tezleri ve ulusal gazetelerden oluşmaktadır. Takip eden ikinci aşamada yürütülen alan araştırması; işgücü piyasası aktörlerini (çalışan, işsiz, insan kaynakları uzmanları, işçi ve işveren sendikaları/konfederasyonları, İŞKUR iş ve meslek

danışmanları, SGK’da konu hakkında çalışan görevliler, gazeteci ve akademisyenleri) kapsamaktadır.

Literatür taraması, 1990-2023 dönemi sınırlılığında yapılmıştır. Akademik makalelerin tarama başlangıcı: Eylül 2022, yüksek lisans ve doktora tezlerini tarama başlangıcı: Ocak 2023, ulusal gazeteleri tarama başlangıcı: Nisan 2023, tüm taramaların durdurulması: 3 Ocak 2024’tür.

İşgücü piyasası aktörleri ile yürütülen alan araştırmasında pilot çalışma 4 Ocak 2024’te başlamış olup 16 Ocak 2024’te sonlandırılmıştır. Araştırma verileri 20 Ocak 2024-3 Nisan 2024 arasında toplanmıştır.

Çalışmanın Önemi

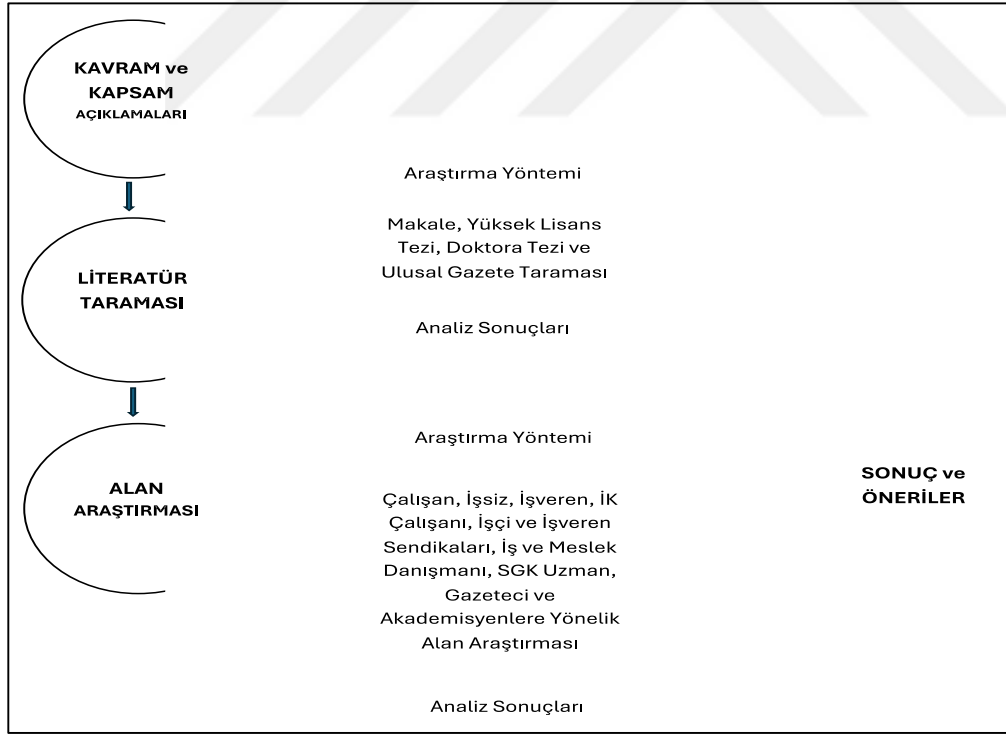
Çalışma, yıllardır Türkiye işgücü piyasasında tikanıklıklara (sklerizasyona) yol açan kronikleşmiş sorunlarının %80/20 Pareto ilkesi çerçevesinde %20’lik core/yoğun alanı tespit etme çabasından dolayı önemlidir. Bu sayede en core/yoğun %20’lik alan tespit edildiğinde geri kalan %80’lik kısmın çözümünün görece kolaylaşacağı varsayılmıştır.

Çalışmanın Planı

İlk olarak sklerizasyon kavramı ve işgücü piyasası ile ilişkilendirilmesine yönelik açıklamaların ardından işgücü piyasasında sklerizasyona neden olan sorunlara ilişkin kavramların tanıtılması planlanmıştır. İkinci aşamada literatür taraması, üçüncü aşamada alan araştırması kurgulanmıştır. Literatür taramasında çalışmanın sınırlılığı olan 1990-2023 döneminde yazılmış ilgili konudaki akademik makaleler, yüksek lisans ve doktora tezleri ve ulusal gazetelerin taranması planlanmıştır. Taramanın, ilk bölümde tanıtılan kavram dizini ve uzman görüşleri alınarak oluşturulan işgücü piyasası anahtar kavramları çerçevesinde yapılmasının uygun olacağına karar verilmiştir. Literatür taramasının sadece okuyucuya konu hakkında kapsamlı bilgi verme amacı ile ilgili değil bir sonraki aşamada gerçekleştirilecek alan araştırmasına taban oluşturacak düzeyde yapılması baştan planlanmıştır. Bu sayede sorun alanlarının tespitine ilişkin nicel ve nitel içerikli karma soru formunun hazırlanması kolaylaşmıştır. Hazırlanan formun işgücü piyasasının dinamik aktörlerine yöneltilmesi planlanmış ve bu kapsamda çalışanlar, işsizler, insan kaynakları uzmanları, akademisyenler, işçi ve işveren sendikaları/konfederasyonları, SGK’da konu hakkında çalışan görevliler, İŞKUR uzmanları ile iş ve meslek

danışmanları ve gazeteciler aktif aktörler olarak belirlenmiştir. Nicel ve nitel yöntemlere göre elde edilen verilerin IBM Statistic SPSS 22.0 ve MAXQDA Analytics Pro 2024 programları kullanılarak analiz edileceği baştan planlanmıştır.

Araştırma, süreç içinde revizyonlar yapılmakla birlikte genellikle baştan planlanan şekilde yürütülmüş ve tamamlanmıştır. Planlamamızdan sapan hususlar, İŞKUR uzmanları ile görüşme izinlerinin verilmemesi, sendika ve konfederasyonlardan yeterince tatmin edici cevapların alınamamasıdır. Ayrıca, akademik makaleler ile yüksek lisans ve doktora tezlerinin Türkiye işgücü piyasasının sorunlarına daha yoğun olarak odaklanacağını ve bu alandan önemli çıkarımlar elde edeceğimizi de varsaymış/planlamıştık. Ancak yapılan çalışmaların birçoğunda sorun alanların tespiti ve çözümlerine ilişkin çaba yerine daha spesifik ve tematik konuların işlendiği görülmüştür. Şekil 1’de görüldüğü üzere çalışma üç bölümde yapılandırılmıştır. İlk bölüm kavram ve kapsam açıklamaları, ikinci bölüm detaylı literatür taraması, üçüncü bölüm alan araştırmasını içermektedir. İkinci ve üçüncü bölümden elde edilen verilerle sonuç oluşturulmuş ve alandan elde edilen öneriler çerçevesinde çözümler geliştirilmiştir.



Şekil 1: Çalışmanın Planı

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Birinci bölümde sklerizasyon (sclerosis) kavramı ve işgücü piyasası ilişkisi incelenmiş ve işgücü piyasasının sorun alanları bağlamında tanımlamalara yer verilmiştir.

İkinci bölümde 1990-2023 arasında akademik makaleler, yüksek lisans tezleri, doktora tezleri ve ulusal gazetelerde Türkiye’de işgücü piyasalarının etkin işlemesine engel olan sorunlar/tıkanıklar ile dönem çerçevesinde tıkanıklıklarla ilgili mücadele politikaları sınıflandırılarak literatür taraması yapılmıştır. Bu bölüm sayesinde alan araştırmasının tematik tabanı kuvvetlendirilmiştir. Literatür, işgücü piyasasına ait 50 kavramla ile taranmıştır (kavramların nasıl tespit edildiğine ilişkin açıklamalar yöntem kısmında ayrıntılı olarak yer almaktadır).

Üçüncü bölümde konuya ilişkin alan araştırması yapılmıştır. Bu kapsamda, Türkiye işgücü piyasasının etkin işlemesine engel olan kronikleşmiş sorun alanları çalışan, işsiz, insan kaynakları uzmanları, işçi ve işveren sendikaları/konfederasyonları, SGK’da konu hakkında çalışan görevliler, gazeteci ve akademisyenlerle görüşülerek önem derecelerine göre tespit edilmiş ve kendi görüşleri çerçevesinde işgücü piyasası sorunlarının nedenleri belirlenerek çözüm önerileri sunulmuştur.

Araştırma Sorusu

Temel Soru: İşgücü Piyasasının Kronikleşmiş Sorunları Nelerdir ve Hangi Çözüm Önerileri Sunulmaktadır?

Alt Soru 1: Türkiye İşgücü Piyasası’nın Sorunlarına Yönelik Hangi Tematik Bileşenlerde Çalışmalar/Haberler Vardır?

Alt Soru 2: İşgücü Piyasası Aktörlerine Göre Kronikleşmiş Sorunlar ve Çözüm Önerileri Nelerdir?

Çalışmanın Yöntemi

Çalışmanın literatür ve alan araştırması kısımlarında kullanılan yöntemler aşağıda açıklanmıştır.

Literatür Taraması Yöntemi: Literatür, önceden tespit edilen anahtar kelimeler çerçevesinde taranmıştır. Literatür taramasında betimsel, karşılaştırmalı ve ilişkisel yaklaşımlar birlikte kullanılmıştır.

Literatür Analiz Yöntemi: Gazete haberleri, yüksek lisans – doktora tezleri, akademik makalelerde anahtar kelimeler ile tespit edilen işgücü piyasası sorunları dönemsel olarak MAXQDA Analytics Pro 2024 programına yüklenmiştir. Değerilen sorunlara göre kodlar oluşturulmuştur. Kodlar, istatistik düzeylerine göre azalan yönde sıralanmıştır.

Alan Araştırması Yöntemi: Araştırmada nicel ve nitel yöntemler birlikte karma desen olarak kullanılmıştır. Açıklayıcı ve doğrulayıcı (nicelden nitele), Keşfedici (nitelden nicele) ve Çeşitleme (nitel ve nicel birlikte) tüm desenlerden faydalanılmıştır. Nitel araştırma yönteminde etkileşim analizi ve deneysel olmayan yaklaşımla mevcut durumu tanımlamak amacıyla sorular planlanmış ve gözlemler yapılmıştır.

Alan Araştırması Analiz Yöntemi: Alan araştırmasının nicel kısmında frekans dağılımı analizi IBM SPSS Statistics 22.0 programında yapılmıştır. Alan araştırmasının nitel kısmında, veriler MAXQDA Analytics Pro 2024 programı ile içerik analizine tabi tutulmuş olup kodlama yoluyla tematik alanlar oluşturulmuştur.



1. BÖLÜM: İŞGÜCÜ PİYASASINDA SKLERİZASYON VE SORUN ALANLARINA İLİŞKİN KAVRAMSAL ÇERÇEVE

İşgücü piyasasının genel yapısı ve mevcut durumu ekonomik kalkınmanın, ekonomik refahın ve toplumsal gelişmenin sağlanması için belirgin bir konuma sahiptir. Bu bağlamda işgücü piyasasının etkin işlemlerini engelleyen tıkanıklıkların (sklerizasyonların) tespit edilmesi ve çözüme kavuşturulması önem taşımaktadır.

1.1. Sklerizasyon (Sclerosis) Kavramı ve İşgücü Piyasası İlişkisi

Skleroz kavramı, tıp literatüründe organa özgü dokunun bağ dokusuyla değiştirilmesinden kaynaklanan doku veya damar sertleşmesini ifade etmektedir (www.patient.boehringer-ingelheim.com, Erişim Tarihi: 27.03.2024). Diğer bir tanımlamada vücut dokusunun veya organlarının özellikle atardamarların sertleşmesine neden olan tıbbi durumu ifade etmek üzere kullanılmaktadır (www.dictionary.cambridge.org, Erişim Tarihi: 23.02.2024).

Sklerizasyon, fibröz dokunun aşırı büyümesinden veya interstisyel dokudaki artıştan dolayı dokunun patolojik sertleşmesini ve sertleşme sonucu oluşan tıkanıklıkları ifade etmek amacıyla kullanılmaktadır (www.merriam-webster.com, Erişim Tarihi: 26.03.2024).

Sklerizasyon kavramı, işgücü piyasasının sağlıklı ve etkin işlemlerinin önündeki kronikleşen unsurları, sorunları ve tıkanıklıkları ifade etmek amacı ile çalışma ekonomisi literatüründe de kullanılmaktadır. Literatürde, sklerizasyon kavramı işgücü piyasası sklerozu ya da sklerotik unsur olarak ifade edilmektedir (Palley, 2006:20).

Güncelliğini her dönem koruyan işgücü piyasası sorunları, çoğu zaman makro ekonomik sorunlar ve yapısal tıkanıklıklar çerçevesinde çözülmeye çalışılmaktadır. Gelişmiş ülkelerin yer aldığı Batı Avrupa ülkelerinde yaşanan kronikleşmiş işgücü piyasası sorunlarına yönelik yapılan araştırmalarda özellikle makro ekonomik yapıdaki bozulmalardan ve yüksek işsizlikle mücadelede takip edilen politikalarındaki başarısızlığın nedenlerine skleroz teşbihi ile çözüm önerileri geliştirildiği görülmektedir (Palley, 2006:95-98).

Alman ekonomist Herbert Giersch tarafından 1985'te 'Euroskleroz' isimli makale ile euroskleroz kavramı kullanılmaya ve tanınmaya başlamıştır. Kavram, aşırı düzenleme, işgücü piyasası katılıkları ve aşırı cömert refah politikalarından kaynaklanabilecek ekonomik durgunluğa atıfta bulunmak için kullanılmaktadır. Euroskleroz, dokunun

sertleşmesi anlamına gelen tıbbi terim olan skleroz kelimesinden türetilmiş olup esnek olmayan piyasa koşulları nedeniyle ekonomik büyüme dönemlerinde dahi işsizlik oranları yüksek olan ülkeleri tanımlamak amacıyla kullanılmaktadır (www.investopedia.com, Erişim Tarihi: 20.02.2024).

ABD ve Avrupa işgücü piyasalarının performansları üzerinden çıkarımlar yapılan bir çalışmada, başlangıçta katı kurumsal düzenlemelerin Avrupa işgücü piyasası aleyhine sonuçlar doğurduğu düşünülmesine rağmen gerçekte tıkanıklığın daha köklü ve makro ekonomik yaklaşımlara ait olduğu ifade edilmiştir. Çalışma saatleri ve verimliliğin işgücü piyasalarında önemli bileşenler olduğu kabul edilse de Avrupa işgücü piyasası sklerizasyonunun (eurosclerosis) daha çok teknoloji açığı ve makro ekonomik politika oluşturmadaki yetersizliklerden ve esnek olmayan işgücü piyasası kurallarından kaynaklandığı vurgulanmaktadır (Schettkat, 2004:46).

ABD işgücü piyasası esnekliğinin katılaşmasına yönelik işaretler istihdam verimliliğini olumsuz etkileyen işgücü devrinin giderek azalması gibi sklerotik unsurlara bağlanmaktadır (Amaral, 2011).

Belçika İşgücü Piyasası sorunlarının ele alındığı bir çalışmada temel işgücü piyasası zorlukları olarak düşük istihdam, sosyo-ekonomik gruplar ve bölgeler arasında istihdam eşitsizlikleri, emek üretkenliği ile ücretler arasındaki uyumsuzluk, işgücü piyasasına geçişlerin ve hareketsizliğin düşük olması, standart dışı işlerin yaygın olması, dijitalleşme ve otomasyon belirtilmiştir. Bu doğrultuda, işgücü piyasasında dijital becerilerin artırılması, mesleki eğitim ve öğretimin iyileştirilmesi, bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik (STEM) çalışmalarının çekiciliğinin artırılması, yeni bir yaşam boyu öğrenme kültürü oluşturması ihtiyaçlarının olduğu tespiti yapılmıştır (OECD Ekonomik Anketleri: Belçika 2020, www.oecd-ilibrary.org, Erişim Tarihi: 25.05.2024).

Küresel ekonomiyi vuran son pandemi durgunluğunda tüm sanayileşmiş ülkelerin GSYİH'sinde önemli daralmalar gerçekleşmiştir. ABD gibi çok esnek kurumlara ve işgücü piyasası politikalarına sahip ülkelerin işsizliğinde durgunluk dönemlerinde önemli artışlar yaşanmakta iken Fransa gibi nispeten katı kurumlara ve katı işgücü piyasası politikalarına sahip ülkelerin daha iyi performans gösterdiği görülmektedir. Son durgunluk döneminde ABD ve Fransa'da benzer GSYİH düşüşleri yaşanırken işsizliğin ABD'de yaklaşık %5, buna karşın Fransa'da sadece %1,5 arttığı görülmüştür. Bununla birlikte, son 25 yıla bakıldığında ortalama işsizlik oranının ABD'de Fransa'dan çok daha

düşük olduğu gözlemlenmektedir (yüzde 5.9'a karşı yüzde 9.6). İşgücü piyasası sonuçlarındaki bu farklılığın bir kısmının işgücü piyasası kurumları ve işgücü piyasası etkileşimlerini düzenleyen politikalardan kaynaklandığı savunulmaktadır. Esnek işgücü piyasalarının uzun vadede işsizliği daha düşük tutmayı başardığı belirtilmiştir (Zenker, Taşçı, 2011:1).

İşgücü piyasasında katılık/tıkanıklık/sklerotik unsurlarının varlığı işgücü piyasasının etkin işlemesine engel olmaktadır. İşgücü piyasasında sklerotik çalışmaların amacı, kıt kaynakların etkin kullanılarak düzenleme/düzeltilme politikalarındaki etkinliği artırmaktır. Elbette işgücü piyasasının etkin işlemesine engel olan sorunların/tıkanıklıkların her biri önemlidir. Ancak sklerotik yaklaşımla en yoğun/core tıkanıklıkların keşfedilmesi 'pareto ilkesinde olduğu gibi' harcanan zaman ve çabayı daha etkin hale getirebilir.

1.2. Sklerizasyona Neden Olan İşgücü Piyasası Sorun Alanları

Sklerotik sorunlar daha çok makro ekonomik nedenlere bağlanmakla birlikte işgücü piyasasına yönelik sklerizasyon bileşenleri, kendine has özelliklere sahiptir. Bunlar işgücü piyasasının temel değişkenleri olarak özetlenebilir. Her bir değişkenin işgücü piyasasının işleyişine farklı düzeylerde de olsa belirgin etkisi vardır. Bu başlık altında, araştırma kapsamında incelenen ve sorun alanları olarak sınıflandırılan temalar altında yer alan işgücü piyasası kavramları açıklanmıştır. Çalışmanın genelinde kullanılan kavramların okuyucuya kısaca tanıtılması amacıyla hazırlanan alt başlıklarda elli işgücü piyasası sorun alanına değinilmiştir.

1.2.1. Genel Sorun Alanları

1800'lü yıllarla birlikte üretimde kullanılmaya başlayan makinelerin emeğe olan talebi azaltacağı görüşü hakimdi. Ancak kapasite artışı daha fazla insanın üretime katılmasını sağladı. Bu süreçte üretim için ihtiyaç duyulan emek talebinin karşılanması için kadınlar ve çocuklar işgücü piyasasına dahil olmuştur. 1990'lı yıllarda eğitim kurumları işgücü piyasasının taleplerine karşılık vermek için eğitim müfredatlarını yenilemekteydi. 2010'lu yıllar ile birlikte çalışma şekilleri ve beklentilerde değişiklikler yaşanmaya başlanmıştır. Pandemi dönemi ile birlikte uzaktan çalışma modeli çalışma hayatında yer almış ve makinelerle yeniden ihtiyaç duyulmuştur.

Uzaktan çalışma yöntemine, bilgisayar üzerinde çalışma yapan beyaz yakalılar uyum sağlayabilmiştir. Üretimin devamlılığı için makinelere müdahalenin insan eliyle yapılması nedeniyle mavi yakalı çalışanların uzaktan çalışmaları mümkün olmamıştır. Şu an ki yapay zekâ, otomasyon gibi süreçlerle emeğe olan ihtiyaç azalacak gibi görünmekle birlikte emeğin korunması için mevzuatta yeni düzenlenmelere ihtiyaç bulunmaktadır (Özdemir, 2021:7-16).

İstihdam önündeki engeller, emeğin üretime yeterince dahil edilememesine ve doğal olarak işsizliğin azaltılamamasına neden olmaktadır. İstihdam olanaklarının kısıtlılığında işgücü piyasası sklerizasyonunun da etkisi bulunur. Piyasanın kendi iç dinamiğindeki rekabet koşulları bir yana işgücü piyasasının yapısal sorunları bu skleoratik yapının önemli nedenlerinin başında gelir. Örneğin; işgücünün sahip olduğu yeteneklerine uygun alanlarda çalışamaması veya istemesine rağmen tam gün süreli işler bulamaması eksik istihdam nedeniyle çoğu zaman verimlilik kayıplarına hatta işgücünün enformel sektöre kaymasına yol açar. İşgücü piyasasında kayıt dışı istihdam haksız rekabet oluşturur. Kayıt dışı istihdam edilenler düşük ücret ile normal çalışma sürelerinden daha fazla saatlerle sosyal güvenceden yoksun, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinden uzak bir şekilde çalıştırılmakta ve bu durum istikrarlı verimliliği olumsuz etkilemektedir. Üstelik söz konusu yapı çalışan yoksulluğuna yol açtığı gibi bir de iş bulma ümidi kalmayan kişilerin işgücü piyasasından çekilmesine neden olur.

İstihdam düzeyi, ülkenin ekonomik olarak güçlü olmasında önemli bir yere sahiptir. Ekonomide işgücünün talep edilmesi, mal ve hizmet ürünlerinin talebi ile ilgilidir. İstihdamdaki artışın ekonomideki büyümeye, mal ve hizmet üretimindeki artışa bağlı olduğu söylenebilir. Ekonominin istihdam oluşturmada büyümesi, işsizliği azaltabilmek amacı ile yeterli derecede iş imkânı oluşturulamamasına ve işgücü piyasası sklerizasyonuna neden olmaktadır.

Taşeronlaşma da istihdam yapısında güvensizleştirmeye neden olmaktadır. Bir işyerinde kadrolu işçiler ile taşeron işçileri arasında iş güvencesi, ücret, çalışma koşulları, tutum ve davranışlar açısından ayrışma görülebilir. Özelleştirme sonucu mülkiyeti özel sektöre devredilen kuruluşlarda işgücü maliyeti, müdahale edilen sorunların başında gelir. Maliyet optimizasyonu nedeniyle işten çıkarmalar doğal olarak işsizliğe neden olur ve işsizlik makro bir sorun olarak işgücü piyasası sklerizasyonu oluşturur.

İşgücü devrinin yüksek olması işten ayrılmaların sıklığını göstermektedir. Yeni çalışan alımı yapmak, işe yerleştirmek ve eğitmek mevcudu korumaktan daha maliyetli olması nedeniyle işgücü devrinin yüksek olması işgücü piyasasında sklerizasyona neden olur.

Çalışma sürelerinin yüksek olması işsizlik oranının yüksek olmasına, istihdam edilen kişi sayısının sınırlı kalmasına, çalışan verimliliğinin düşmesine ve iş kazası riskinin artmasına yol açar. Bu nedenle haftalık çalışma süresinin fazla olması da işgücü piyasasında sklerizasyona neden olur.

Ülkelerin iktisadi gücünü fiziki ve beşerî sermayenin varlığı oluşturmaktadır. Beşerî sermayenin niteliği kalkınmada önemli unsurlar arasında yer alır. Bu kapsamda, beyin göçü ülkenin rekabet gücünü ve refahını olumsuz yönde etkilemektedir. İşgücü göçü nedeniyle gelişmekte olan ülkelerde ucuz işgücü niteliğindeki vasıfsız işgücü, gelişmiş ülkelerde işgücünün yerine ikame edilmektedir. Bu anlamda işgücü piyasasında rekabet artmakta ve ücretler düşmektedir. Yetiştirilmesi uzun zaman alan ve maliyetli olan nitelikli işgücünün kaybedilmesi işgücü piyasasında sklerizasyona neden olmaktadır.

Çalışanların istihdam edilmesinde ve yönetilmesinde adil olabilmek için ücretlerin adil olarak belirlenmesi, performansın değerlendirilmesi, sendikalaşmaya destek olunması, çalışanların kişilik haklarının korunması, mobbinge karşı önlemlerin alınması vb. durumlar iş ahlakına sahip kurumların temel unsurlarını oluşturmaktadır. Bu anlamda iş ahlakının zayıf olması da işgücü piyasasında sklerizasyonuna yol açar.

Ücret, çalışanlar için tek gelir kaynağıdır. Ücretlerin düşük olması, bireyin çalışma motivasyonunu azaltmakta geçimini sağlayamamasına neden olmaktadır. Ücretlerin düşük olması çalışanın çalışmak istememesine ve işgücü piyasasından geri çekilmesine neden olur. Ücretlerin yüksek belirlenmesi, işverenlerin işgücü maliyetlerini artırır. Her iki durum da işgücü piyasasında sklerizasyona yol açmaktadır.

Çalışma koşullarının uygun olmaması, örneğin; iş güvenliğinin sağlanamaması çalışanların yaptıkları işten memnun olmamalarına ve iş doyumsuzluğuna neden olabilir. Tatmin ve güven duygusu düşük çalışanların varlığı daha derin düzeyde işgücü piyasası sklerizasyonuna neden olacaktır.

1.2.1.1. İstihdam ve İlişkili Kavramlar

TÜİK’e göre istihdam, işbaşında olan ve işbaşında olmayan gruba dahil olan kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus olarak tanımlanmaktadır.

İşbaşında olanlar: Referans haftası içinde en az bir saat olmak üzere ekonomik faaliyette bulunan ücretli, maaşlı, yevmiyeli, kendi hesabına, işveren ya da ücretsiz aile işçisi olan kişiler olarak tanımlanmaktadır.

İşbaşında olmayanlar: Referans haftası içinde farklı sebeplerden dolayı işbaşında olmayan ancak işinden uzak kalma sebebine göre işi ile bağlantısı devam eden ücretli, maaşlı, yevmiyeli, kendi hesabına, işveren ya da ücretsiz aile işçileri istihdamda sayılmaktadır (www.tuik.gov.tr, Erişim Tarihi: 24.03.2024).

Eksik istihdam, Uluslararası Çalışma İstatistikçileri Konferansı’nda (ICLS) eksik istihdam, ilk olarak görülebilir eksik istihdam ve görülemez eksik istihdam olarak ikiye ayrılmıştır. Görülebilir eksik istihdamda zamana dayalı bir tanımlama yapılmış olup işgücünün daha fazla çalışmak istemesine rağmen çalışma süresindeki azlığı ifade etmek üzere kullanılmıştır. Görülemez eksik istihdam da gelir veya beceri uyumsuzluğuna bağlı tanımlama olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak ölçüm zorlukları nedeniyle, 16. ICLS’de görülebilir eksik istihdam ve görülemez eksik istihdam tanımında değişiklik yapılmıştır. Bu bağlamda eksik istihdam ‘zamana bağlı eksik istihdam’ ve ‘yetersiz istihdam’ olarak sınıflandırılmıştır (Dikmen, 2021:212-213).

Zamana bağlı eksik istihdam, referans haftası içinde istihdam edilen esas işinde ve diğer işinde fiili olarak 40 saatten daha az sürede çalışmış ancak daha fazla süre çalışmak istediğini belirten ve olanaklar dahilinde daha fazla çalışabilecek olan kişileri ifade etmektedir.

Yetersiz istihdam, referans haftasında istihdamda olan, mevcut mesleki durumlarını ve becerilerini daha etkin kullanmak için son 4 hafta içinde mevcutta çalışmakta olduğu işini değiştirmek için veya mevcutta çalışmakta olduğu işine ek olarak iş arayan ve iş bulduğu takdirde 2 hafta içinde çalışmaya başlayabilecek olan kişileri ifade etmektedir (www.tuik.gov.tr, Erişim Tarihi: 24.03.2024).

İstihdamsız büyüme/işsiz büyüme, 1993’te UNDP (United Nations Development Programme) tarafından yayınlanan ‘İnsani Gelişme Raporu’nda ele alınmış olup üretim miktarında artış olmasına karşın istihdamda yeteri kadar artışın sağlanamaması olarak ifade edilmiştir (The Launch Of The 1993 Human Development Report,1993:12).

Ekonomide yüksek büyüme oranları gerçekleşmesine rağmen işsizliği azaltmak amacıyla yeterli düzeyde iş olanaklarının oluşturulamamasını ifade etmektedir (Butev, 2012: 42). İstihdamsız büyüme ya da istihdam yaratmayan büyüme, iktisadi büyüme rakamlarının gerçekleşmesine karşın büyümenin istihdama yansımaması olarak algılanmaktadır. Bu durumda iktisadi büyümenin dış kaynak kullanımı sağlanarak gerçekleştirildiği düşünülmektedir (Timur ve Doğan, 2016:236).

İstihdamsız büyüme üç şekilde gerçekleşir:

- Ekonomik büyüme yaşanmasına karşın, istihdam oranının sıfıra yakın ya da negatif olması,
- Ekonomik büyümenin artmasına karşın, istihdam oranında yaşanan artışın işgücünde yaşanan artıştan daha az olması ve işsizliğin artması,
- Ekonomik büyüme yaşanmasına karşın, istihdam oranındaki artışın beklenen seviyede yaşanmaması (Bhorat, Oosthuizen, 2006: 158).

Taşeronlaşma (Alt işverenlik), 4857 sayılı İş Kanunu'na göre işverenden işyerinde yürütülmekte olan mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerde ya da yürütülmekte olan asıl işin bir kısmında işletme ve işin gereği sebebiyle teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve görevlendirdiği çalışanlarını sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişki şeklinde tanımlanmıştır (4857 Sayılı İş Kanunu, Madde 2, www.mevzuat.gov.tr, Erişim Tarihi: 23.01.2024).

Taşeron çalışanlar, talep dalgalanması riski ile karşılaştırıldığında emek maliyetinin azaltılması amacıyla ve talebin azaldığı dönemlerde ise kolaylıkla işten çıkarılabildikleri için istihdam edilmektedir. Taşeron çalıştırmanın olduğu yerlerde istihdam sürekliliği sağlanamamaktadır (Koç, 2001:8; Şafak, 2004:111).

Sözleşmeli Personel, kamu kurumları ve kuruluşlarının genel idareye ilişkin esaslar dışında yer alan hizmetlerde, belirli hukuki esaslar çerçevesinde sözleşme ile çalışmakta olan ancak işçi statüsünde olmayan personeli ifade etmektedir (Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar, www.mevzuat.gov.tr, Erişim Tarihi: 17.05.2024).

Kayıt Dışı İstihdam, sosyal güvenlik bakımından niteliği gereği yasal işlerde çalışan kişilerin, çalışmalarını gün ya da ücret olarak ilgili kamu kurum ve kuruluşlarına bildirilmemesini veya eksik bildirilmesini ifade etmektedir (www.sgk.gov.tr, Erişim Tarihi: 23.03.2024).

TÜİK’e göre kayıt dışı istihdam, referans haftası içinde icra ettiği işi nedeniyle sosyal güvenlik kuruluşlarına kayıtlı olmayan kişiler olarak tanımlanmaktadır (www.tuik.gov.tr, Erişim Tarihi: 24.03.2024).

1.2.1.2. İşsizlik ve İlişkili Kavramlar

Türkiye’de işgücü istatistiklerine ilişkin resmi rakamlar Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından yayınlanmaktadır. TÜİK tarafından referans haftasında istihdam halinde olmayan bireyin iş aramak üzere son dört hafta içinde iş arama kanallarından en az birini kullanan ve 2 hafta içinde işbaşı yapabilecek olan kurumsal olmayan çalışma çağındaki bireyler ‘işsiz’ olarak tanımlanmaktadır. Tanımda yer alan kurumsal olmayan nüfus kavramını, üniversite yurtları, yetiştirme yurtları (yetimhane), huzurevi, özel nitelikteki hastane, hapisane, kışla vb. yerlerde ikamet edenler dışında kalan kişiler oluşturmaktadır. Kurumsal olmayan nüfus içerisindeki 15 yaş ve üzeri yaşlardaki kişiler ise kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfusu ifade etmektedir (www.tuik.gov.tr, Erişim Tarihi: 24.03.2024).

Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü (OECD) tarafından işsizler, işsiz olduklarını, çalışmaya hazır olduklarını ve son dört hafta içinde iş bulmak için çeşitli adımlar attıklarını bildiren kişiler olarak tanımlanmaktadır.

Özelleştirme, ulusal ve uluslararası seviyede piyasaların müdahale olmadan işlemlerini ve kamu sektörünün üretimden ve hizmetten çekilmesini ifade etmektedir (Oktay, 2011:41). Dar anlamda özelleştirme, kamunun mülkiyetinde yer alan işletmelerin kısmen ya da tümüyle özel sektöre devri olarak ifade edilmektedir. Geniş anlamda özelleştirme ise ekonomide tüm kamu kuruluşlarının payının azaltılarak özel sektörün payının ve etkinliğinin artırılmasını ifade etmektedir (Duran, 1994:78).

Özelleştirme işsizliğe yol açmaktadır. Özelleştirme ile birlikte işsizlikte artış gözlenmektedir.

2008 krizi sonrası dünyada en fazla tartışma konusu olan işgücü piyasası sorunu işsizliktir. Genel olarak erkeklerden daha düşük düzeyde işgücüne katılım oranı olan kadınlara yönelik sorunlar da gündemdedir. Küresel çapta istihdam oranı istikrarlı olarak artmasına rağmen nüfus artış hızına yetişemediğinden işsizlik azalmamaktadır. Dünya genelinde güvencesiz çalışma oranı %40’dan fazladır. Güvencesiz çalışma, genellikle ücretsiz aile işçisi ve kendi hesabına çalışanlarda görülmektedir. Küresel çapta kadınlar

arasında güvencesiz çalışma oranı %47 civarındadır. Kadın işsizlik oranları ortalamanın üzerinde seyretmektedir. Genç işsizliği genel olarak dünyada ve özel olarak ülkelerde öncelikli sorun olarak önemini korumaktadır (Özdemir, 2015:19-30).

1.2.1.3. İşgücü Piyasası ve İlişkili Kavramlar

İşgücü, istihdam edilen kişilerin ve işsizlerin toplamını ifade etmektedir (www.tuik.gov.tr, Erişim Tarihi: 24.03.2024).

İşçi, iş akdine bağlı olarak çalışmakta olan gerçek kişi olarak tanımlanmaktadır (4857 Sayılı İş Kanunu, Madde 2, www.mevzuat.gov.tr, Erişim Tarihi: 23.01.2024).

İşgücü/çalışan devir hızı, belli zaman içinde bir işletmede, işten ayrılan çalışan sayısının ortalama çalışan sayısına oranı olarak tanımlanmaktadır (Tütüncü ve Demir, 2003:149).

İşgücü devri, belirli bir zamanda işletmenin çalışan kadrosunda oluşan çalışan giriş-çıkış hareketliliği olarak ifade edilmektedir (Acar, 2013:105). İşgücü devrini oluşturan çalışan giriş-çıkış hareketliliği işe alma ve işten ayrılma olarak incelenmektedir. İşe alınan yeni çalışanlar ya da işletmede daha önce çalışmış olan çalışanlar işe alma olarak görülmektedir. İşten ayrılma, çalışanın kendi isteği ile işten ayrılması, işverenin farklı sebeplerle çalışan sayısını azaltması, işverenin çalışanı performans nedeniyle işten çıkarması, çalışanın ölmesi ya da emekli olması nedeniyle işten ayrılması olarak görülmektedir (Pigors ve Myers, 1969:312).

Çalışma süresi, işçinin çalışmakta olduğu işte geçirdiği süre olarak tanımlanmaktadır. Türkiye’de haftalık çalışma süresi en çok kırk beş saat olarak belirlenmiştir. Günlük çalışma süresi ise mola süresinden hariç olmak üzere on bir saati aşmamalıdır (İş Kanunu’na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği, Madde 3-4, www.mevzuat.gov.tr, Erişim Tarihi: 23.02.2024).

Verimlilik, kavram olarak ilk kez Georgius Agricola tarafından 16.yüzyılda yayımlanan ‘De Re Metallica’ isimli kitapta kullanılmıştır (Aktaran: Özsever vd., 2009). Kavram, 19. yüzyılda Taylor tarafından da kullanılmış olup üretimi artırmak için işin yapılış biçiminin değiştirilmesi gerekliliğini savunmuştur (Yüksel, 2003:83).

Verimlilik; emek, sermaye, doğal kaynak, alt yapı, bilgi gibi faktörlerin üretimde en etkili şekilde kullanılmasını ifade etmektedir (Prokopenko, 1992:19).

İş etiği, ahlaki akıl yürütmenin kurumsal hayatta ortaya çıkan konulara uygulanmasıdır. Etik, insanın gelişmesini destekleyen şartlarla ilgili iken iş etiği, insanların hem çalışma

ortamlarında hem de kuruluşların gerçekleştirdiği eylemlerin bir sonucu olarak nasıl geliştiğini dikkate almaktadır (www.scu.edu, Erişim Tarihi: 20.05.2024).

İş Doyumu/iş tatmini, bir kişinin mesleğinin kendisini memnun eden olumlu duygusal durumlar sağlaması olarak tanımlanabilmektedir (Koustelios, 2001:354)

İş doyumu, çalışanın çalışma hayatından ya da çalışmakta olduğu işyerindeki koşullarından memnun olması nedeniyle işine karşı olumlu tutum sergilemesi olarak tanımlanmaktadır (Karcıoğlu vd., 2009:59). İş doyumu, çalışanların işlerinden duydukları memnuniyet ya da memnuniyetsizlik olarak ifade edilmektedir (Davis, 1988:96).

Rekabet, ekonomik anlamda piyasada bulunan satıcıların müşteri sayısını artırarak mal ve hizmet satışları ile birlikte kârlarını artırmak amacıyla giriştikleri faaliyetlerdir. Rekabet, piyasanın etkin çalışması için gerekli olan temel yapı taşıdır oluşturmaktadır (www.rekabet.gov.tr, Erişim Tarihi: 13.03.2024).

1.2.1.4. Ücret ve Ücret Eşitsizliği

Ücret, bireye yapmış olduğu işe yönelik işveren ya da üçüncü kişi tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır (4857 Sayılı İş Kanunu, Madde 32, www.mevzuat.gov.tr, Erişim Tarihi: 23.01.2024).

Ücret eşitsizliği, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesinde yer alan Eşit Davranma İlkesi gereğince cinsiyet nedeniyle eşit ya da aynı değerde iş için düşük ücret kararlaştırılamayacağı, işçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması ve daha düşük ücret uygulanmasının haklı kılınamayacağı belirtilmiştir. Bu anlamda aynı statüde yer alan erkek ve kadın çalışanlar arasında ayırım yapılmamasına dikkat çekilmiştir (4857 Sayılı İş Kanunu, Madde:5). Ücret eşitsizliği, kadın çalışanların erkek çalışanlar ile benzer eğitim düzeyine sahip olmasına ve benzer işi yapmalarına rağmen erkek çalışanlardan daha düşük ücret almaları olarak tanımlanmaktadır (Şen, 2018:295).

1.2.1.5. İşgücü Mobilitesi

İşgücü mobilitesi/hareketliliği/göçü, kişilerin yaşadıkları ülkede istihdam edilme imkânı bulamaması ya da mevcut işinde ekonomik ve sosyal imkânların yetersizliği, gelişim fırsatlarının eksikliği ya da sınıfsal eşitsizlikler nedeniyle iş bulmak amacıyla farklı ülkelere göç etme durumu olarak tanımlanmaktadır (Özkan, Deliduman, 2018:18).

Beyin göçü, Türk Dil Kurumu (TDK)'ya göre, ileri seviyedeki meslek ve bilim insanları ile uzmanların farklı gelişmiş ülkede çalışma amacıyla ülkelerini terk etmeleri olarak tanımlanmaktadır (www.sozluk.gov.tr, Erişim Tarihi: 15.03.2024).

Beyin göçü, mühendis, hekim, bilim insanı ve üniversite eğitimi almış yüksek düzeyde yetenekli profesyonel kişilerin göçü olarak ifade edilmiştir (Docquier, Rapoport, 2006).

1.2.2. Dezavantajlı Gruplar Açısından İşgücü Piyasası Sklerizasyonuna Neden Olan Sorun Alanları

Gençler, kadınlar, çocuklar, engelliler ve eski hükümlüler ile yaşlılar genel olarak işgücü piyasasında sklerizasyon sorunları ile karşılaşan dezavantajlı grup olarak sıralanabilir. Bu çerçevede aşağıdaki başlıklarda her biri için açıklamalara yer verilmiştir.

1.2.2.1. Genç İşsizlik ve NEET (Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olanlar)

Genç işsizlik, Genç işsizliği, 15-24 yaş arasında ya da 15-29 yaş arasında olan ve işi olmayan işsiz gençleri ifade etmektedir (www.ec.europa.eu, Erişim Tarihi: 13.05.2024). Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) tarafından genç işsizlik oranı, genç işgücünün yüzdesi olarak ifade edilen 15-24 yaş aralığındaki işsizlerin sayısı olarak tanımlanmaktadır (www.oecd.org, Erişim Tarihi: 23.03.2024).

NEET (Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olanlar), Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından NEET (Not in Employment, Education or Training) kavramı, işsiz ve işgücünde yer almayan, genç nüfusta yer almasına karşın eğitime (örgün eğitim, yaygın eğitim, çıraklık eğitimi, kurs) devam etmeyen nüfus olarak tanımlanmaktadır (www.tuik.gov.tr, Erişim Tarihi: 24.03.2024).

Ne eğitimde ne de istihdamda olanların oranı: Ne istihdamda ne de eğitimde olan genç nüfus / toplam genç nüfus olarak hesaplanmaktadır.

OECD tarafından istihdamda, eğitimde veya öğretimde olmayan gençlerin (NEET) payı, ilgili yaş grubundaki toplam gençlerin cinsiyete göre yüzdesi olarak sunulmaktadır. Eğitimdeki gençler, yarı zamanlı veya tam zamanlı eğitime katılanları içermekte olup resmi olmayan eğitimde olan ve çok kısa süreli eğitim faaliyetlerinde bulunanları kapsamamaktadır (www.oecd.org, Erişim Tarihi: 23.03.2024).

1.2.2.2. Cinsiyet Ayrımcılığı

Cinsiyet, bir toplumda o toplumun erkek, kadın veya başka bir kimlikle ilişkilendirdiği belirli nitelikleri ya da davranış biçimlerini paylaşan bir grup insanı ifade etmek üzere kullanılmaktadır (www.dictionary.cambridge.org, Erişim Tarihi: 23.02.2024).

Cinsiyet ayrımcılığı, bir kimseye cinsiyeti nedeniyle bir hakkın kullanılması ya da bir yükümlülüğün yerine getirilmesinde yasal bir nedene dayanmaksızın farklı bir muamelede bulunulmasını ifade etmektedir (Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu, www.tihk.gov.tr, Erişim Tarihi: 25.05.2024). Avrupa Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü (EİGE) tarafından yapılan tanıma göre cinsiyet ayrımı, medeni hallerine bakılmaksızın kadınların tanınmasını veya sosyal, iktisadi hayata katılımını, kadın ve erkek eşitliği temelinde, siyasi, iktisadi, toplumsal, kültürel alanlarda insan hakları ve temel özgürlüklerini bozma ya da geçersiz kılmaya yönelik her türlü ayırım, dışlama veya kısıtlamayı ifade etmektedir (www.eige.europa.eu, Erişim Tarihi: 12.02.2024).

Kadın işçi, medeni durumu göz önünde bulundurulmaksızın on sekiz yaşını doldurmuş kadın işçileri ifade etmektedir (60 Soruda Kadın İşçilere Özel Çalışma Koşulları, www.csqb.gov.tr, Erişim Tarihi: 20.02.2024).

Ücretsiz aile işçisi, ilk defa 1946'da ILO tarafından düzenlenen 6. ICLS'de, aile işletmesi ile ilgili görevlerde ve aile işletmesinde belirli bir çalışma saati yardımcı olanların ücretsiz aile işçisi sayıldığı ifade edilmiştir. Söz konusu tanım, tarımda, tarım dışı işletmelerde ve ticaretle kadınlar, çocuklar ve diğer ek gelir sahipleri için de geçerlidir (ILO, 1946).

1954'te düzenlenen 8. ICLS'de, genel olarak tarım alanında, aynı hane halkı üyesince işletilmekte olan işletmede ücret almaksızın çalışan çalışma çağındaki kişi ücretsiz aile işçisi olarak kabul edilmektedir (ILO, 1954).

Cam tavan, kadın çalışanların üst düzey yönetim pozisyonlarına yükselmelerine ve ilerlemelerine engel olan, açıkça görülmeyen ve aşılamayan engelleri ifade eder (Hymowitz ve Schellhardt, 1986). İlk kez 1985'te E. Gay Bryant tarafından kaleme alınan 'The Working Woman Report: Succeeding in Business in the 80's' kitabında yer almıştır. Kavram, kadınların üst yönetim düzeylerinde daha az yer aldığına vurgu yapmaktadır. 'Tavan' kelimesi, kadınların kariyer basamaklarında karşılaştığı engeli ifade etmekte iken 'cam' kelimesi, söz konusu engelin görünmezliği olarak tanımlanmaktadır (Casini, 2016; Sobczak, 2018:53).

Cam tavan, ayrımcılığın önlenmesine ilişkin kanun ve yönetmeliklerin varlığına rağmen işyerlerinde eğitim seviyesi ve uzmanlıkları göz önünde bulundurulmaksızın kadınların mesleklerinde üst kademelere yükselmelerini fiilen engelleyen ve genellikle kıdemli erkek çalışanlar tarafından uygulanan ayrımcı davranışların tümü olarak tanımlanabilir (Özdemir, 2009:134).

Cam tavan, işyerlerinde rekabet üstünlüğü sağlayabilecek niteliklere sahip bireylerin üst düzey yönetimlerde görev alamamasına ve işletmenin verimliliğine katkı sağlayacak becerilerin kullanılamamasına neden olmaktadır (Aytaç, 1997:27-28).

Tavan, üst düzeye çıkmayı engelleyen görünmez bir engeli, cam ise yazılı ya da resmi karşılığı olmayan ancak hissedilebilen vakıyı temsil etmektedir. Cam tavan, kadınların sadece kadın olmaları nedeniyle üst yönetim kademelerine ulaşmayı engelleyen engellerin tümünü kapsamaktadır (Yoğun Erçen, 2008:20).

Kraliçe arı sendromu, kadın yöneticilerin diğer kadın çalışanları tehdit olarak algılaması nedeniyle mesleki gelişimlerini engellemesi olarak ifade edilmektedir (Taşdelen Baş, 2020). Bir diğer ifade ile kadınların üst düzey yönetim kademelerinde yer alan kadınların tek olma arzusu ve mevcut pozisyonlarını korumak amacı ile diğer kadın çalışanların kariyer hedeflerini gerçekleştirmesini engelleme durumunu ifade eder (Kılıç, 2023:30).

1.2.2.3. Çocuk İşçiliği

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından çocuk işçi kavramı, 15 yaşından küçük olan, aile gelirine katkıda bulunmak ya da gelir kazanmak amacıyla çalışanlar olarak tanımlanmaktadır. Çocuk işçiliği, çocukların çocukluğunu yaşamalarına izin vermeyen, potansiyel ve saygınlıklarında eksilmeye neden olan bedensel ve bilişsel gelişimlerine zarar veren işlerde çalıştırılmaları olarak tanımlanmaktadır (www.ilo.org, Erişim Tarihi: 23.03.2024). Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'in 4. maddesine göre, 14 yaşını bitirmiş, 15 yaşını doldurmamış ve ilköğretimini tamamlamış kişi, çocuk işçi olarak ifade edilmiştir. Bu kapsamda çocuk işçi, belirli ücret karşılığında işverene bağımlı olarak çalışan belli yaş kistası altında olan kişi olarak tanımlanabilmektedir (www.mevzuat.gov.tr, Erişim Tarihi: 06.12.2023).

Geniş bir tanımlama ile çocukların bilişsel, bedensel, sosyal veya ahlaki olarak tehlikeli ve zararlı işlerde çalışmalarının, eğitime düzenli devam etmelerini engellemesi ya da okullarından erken ayrılmalarına neden olması ile çocukların okula devam ederken uzun

sürekli ve ağır işlerde çalıştırılmaları ‘çocuk işçiliği’ kavramı altında değerlendirilmektedir (www.ilo.org, Erişim Tarihi: 23.03.2024).

1.2.2.4. Engelli ve Eski Hükümlü İstihdamı

5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun’un 3. maddesindeki tanımlamaya göre engelli, bedensel, zihinsel, ruhsal ve duyuşsal yetilerinde farklı düzeylerde var olan kayıpları nedeniyle topluma diğer kişiler ile birlikte eşit şartlarda tam ve etkin katılımını engelleyen tutum, davranış ve çevresel etkenlerden etkilenen kişi olarak ifade edilmiştir (5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun, Madde 3, www.mevzuat.gov.tr, Erişim Tarihi: 11.03.2024). Türkiye’de engelli bireylerin istihdamı kota sistemi ile sağlanmaktadır. Bu bağlamda işverenler, 50 ya da daha fazla işçi (tarım ve orman işletmelerinde 51 veya daha fazla) çalıştırılan özel sektör işyerlerinde %3 engelli, kamu işyerlerinde ise %4 engelli ve %2 eski hükümlü veya terörle mücadelede malul sayılmayacak şekilde yaralanan bireyleri mesleki, bedensel ve ruhsal durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdür (4857 Sayılı İş Kanunu, Madde 30, www.mevzuat.gov.tr, Erişim Tarihi: 23.01.2024).

1.2.2.5. Emeklilik

Türk Dil Kurumu (TDK) tarafından emekli kelimesi, kanun gereğince belirli bir süre çalıştıktan sonra işi ile bağlantısı kesilerek kendisine aylık bağlanan kişi olarak tanımlanmaktadır (www.sozluk.gov.tr, Erişim Tarihi: 15.03.2024). Türk Dil Kurumu İktisat Terimleri Sözlüğünde emeklilik kavramı, kişilerin kanunlarca belirlenen şartlarda belirli süre çalıştıktan sonra çalışma hayatından çekilmesi ve geçmişteki çalışmaları karşılığında çalışmaksızın belirli gelire hak kazanması olarak tanımlanmaktadır.

Yaşlanma, kronolojik olarak yaşın ilerlemesiyle birlikte yetişkin kişilerde meydana gelen düzenli değişiklikleri ifade etmektedir.

Yaşlanma; sağlığın bozulması, gelirin azalması, aile ve sosyal hayata uyumsuzluk, psikolojik değişim ve emeklilik gibi sonuçları beraberinde getirmektedir. Sonuçların içindeki en önemli sonuç emekliliktir (Şakar, 2011). Yaşlılık bir durumu ifade etmekte iken emeklilik ise bu durumun olması gereken bir sonucudur (Şakar, 1987).

1.2.2.6. Tüm Dezavantajlı Gruplar İçin Sklerizasyonuna Neden Olan Sorun Alanları

Mobbing, çalışma yaşamında, bir ya da birden fazla kişi tarafından esas olarak tek kişiye sistematik bir şekilde yöneltilen düşmanca ve etik olmayan davranışları ifade eder (Leymann, 1990:120). Kavram, çalışanlar arasında benzer özellik gösteren ve sistematik olarak süreç içerisinde gerçekleşen zarar verici davranışların varlığına ilişkin olarak kullanılmaktadır. Leymann'a göre mobbing, bir veya birkaç kişi tarafından bir başka kişiye karşı yapılan ve kişiyi çaresiz ve savunmasız duruma getiren, belirli aralıklarla yapılan aykırı davranışlar bütünüdür. Bu davranışların mobbing sayılabilmesi için belli bir sıklıkta (haftada bir defa) ve en az altı aylık bir sürede devam etmesi gerekmektedir (Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu, www.tihk.gov.tr, Erişim Tarihi: 25.05.2024). Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 'İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi' adlı çalışmasında mobbing, işyerinde bir ya da birkaç kişi tarafından başka kişi veya kişilere yönelik olarak sistematik biçimde belirli bir süre devam eden, yıldırma, pasif duruma düşürme ya da işten uzaklaştırma amaçları doğrultusunda sağlığa, kişiye özgü değerlere, mesleki duruma, toplumsal ilişkilere zarar vermeyi hedefleyen kötü niyetli, kasten yapılan olumsuz tutum ve davranışların tümü olarak tanımlanmaktadır (www.csgb.gov.tr, Erişim Tarihi: 28.02.2024).

Kayırmacılık, /nepotizm, istihdam sürecinde işe alınacak bireyin başarısını, deneyimini, eğitim seviyesini, vasıflarını ve işe yeterliliğini göz önünde bulundurmadan akrabalık durumu nedeniyle işe alınması ya da terfi ettirilmesi olarak tanımlanmaktadır (Sarı, 2024:22)

Sosyal dışlanma, Birleşmiş Milletler tarafından bireylerin iktisadi, toplumsal, siyasi ve kültürel hayata ve sürece tam olarak katılamama durumu olarak tanımlanmaktadır. Dünya Bankası ise dışlanmanın bir süreç olması, bireylerin ve grupların topluma katılımının engellenmesi olarak iki özelliğini vurgulamaktadır.

Sosyal dışlanma, herkesin topluma katılmak ve onurlu bir şekilde yaşamak için temel hizmetlerin yanı sıra siyasi, sosyal ve kültürel alanlara erişebildiği bir durum olan içermenin zıttı olarak tanımlanmaktadır (Cuesta ve diğerleri, 2022:3).

1.2.3. İşgücü Piyasası Sklerizasyonuna Neden Olan Eğitim ve Nitelik İle İlişkili Sorun Alanları

İşgücü piyasasının taleplerini ve ihtiyaçlarını göz önünde bulundurmeyen eğitim sistemi işsizliğin azaltılamamasına neden olmaktadır. Bu nedenle eğitim ve nitelik ile ilişkili konular işgücü piyasası sklerizasyonuna neden olabilmektedir.

1.2.3.1. Eğitim-İstihdam İlişkisi

Üniversite-sanayi iş birliği, sanayinin ihtiyaç duyduğu özelliklere sahip, uygulama yetkinliği ve yetenekleri yüksek bireyler yetiştirilmesi ve istihdam edilmesine yönelik politikaların oluşturulması amacıyla sağlanan iş birliğini ifade etmektedir (Üniversite Sanayi İşbirliğinin Geliştirilmesi Eylem Planı, 2021:1). Üniversitelerin sahip oldukları imkânlar ile sanayinin mevcut imkânlarının birleştirilerek bilim, teknolojik ve iktisadi alanlarda gelişmeleri için yapılan sistemli çalışmalar bütünüdür (Üniversite-Sanayi İş birliği, www.emo.org.tr, Erişim Tarihi: 29.05.2024).

Türkiye işgücü piyasası sorunları arasında istihdam- eğitim uyumsuzluğu bulunmaktadır. Bu bağlamda bilgi ve iletişim sektöründe görülen işgücü arzı yetersizliği ve istihdam- eğitim uyumsuzluğunun nedeni eğitimdeki nitelik ve nicelik yetersizliği olarak görülmektedir. TRB2 bölgesi Bitlis, Hakkâri, Muş ve Van illerini kapsayan araştırmada bölgede tespit edilen mevcut 9 sorundan birini eğitim ve beşerî sermayedeki eksiklik oluşturmaktadır. Sorunun çözümü için staj ve değişim hareketliliğinin ulusal ve uluslararası düzeyde artırılması, çalışma hayatı mevzuatı eğitimlerinin verilmesi ile gençlerin sahip oldukları becerilerini kullanmaya yönelik eğitim ve teşviklerin sağlanması gerekmektedir (Özdemir, Işık, 2023:382-392).

Nitelik, Türk Dil Kurumu'na (TDK) göre, birinin ya da bir şeyin nasıl olduğunu belirten ve onu diğer şeylerden ayıran ve ölçülebilen özelliği ifade etmektedir (www.sozluk.gov.tr, Erişim Tarihi: 15.03.2024).

Vasıf, kişinin eğitim kursunu tamamladığını ya da gerekli becerilere sahip olduğunu gösteren resmi kayıttır. Kişiyi belirli bir iş veya faaliyet için uygun kılan yetenek ve özellikleri ifade etmektedir (www.dictionary.cambridge.org, Erişim Tarihi: 23.02.2024). Vasıf; kişiye işlev, makam veya benzeri görev için uygun olan nitelik ya da başarı olarak da tanımlanmaktadır (www.dictionary.com, Erişim Tarihi: 20.02.2024).

Beceri, işin gerektirdiği davranış özelliklerini ifade etmek amacıyla kullanılır ve bir şeyi yapmak için gereken fiziksel veya zihinsel güç olarak ifade edilmektedir (www.dictionary.cambridge.org, Erişim Tarihi: 23.02.2024). Kişinin bir işi yapabilme kabiliyetidir (www.ansiklopedi.tubitak.gov.tr, Erişim Tarihi: 09.02.2024).

1.2.3.2. Mesleki Eğitim

Mesleki eğitim; mesleği olmayan kişilerin meslek sahibi olmalarını sağlayan, mesleği olmakla birlikte mesleki yeteneklerini geliştirmek isteyen kişilerin istihdam edilmelerini sağlamak ya da artırmak amacıyla düzenlenen eğitimlerdir (www.iskur.gov.tr, Erişim Tarihi: 10.03.2024).

Türkiye işgücü piyasasında, işgücü piyasası-mesleki eğitim uyumsuzluğu sorunu önemini her dönem korumaktadır. İşgücü piyasası-mesleki eğitim uyumsuzluğunda yerel/bölgesel potansiyelin tespit edilmesine imkân sağlayacak çalışmalara ihtiyaç bulunmaktadır. İşsizliğin azaltılması, eksik istihdamın önlenmesi, eğitim-iş uyumunun sağlanması, nitelikli işgücü sayısını artırma, genç işsizliği ve NEET sorunlarının çözüme kavuşturulması ile işgücü piyasasının etkinliğinin sağlanması mümkün olacaktır. Bu anlamda işgücü piyasasında var olan uyumsuzlukların tespit edilebilmesi için TRB2 (Bitlis, Hakkâri, Muş ve Van illeri) bölgesinde yapılan bir araştırmada, bölgedeki mesleki eğitim sisteminin nitelikli işgücü yetiştirmede yetersiz olduğu ve işgücü talebine yönelik ihtiyaçları göz ardı ederek tasarlandığı sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada, çalışanlar, işverenlerin talep ettikleri teknik becerilere sahip olduklarını düşünmekte iken işverenler, çalışanların teknik becerilere sahip olmadığını belirtmiştir. Söz konusu algısal farklılık beceri eksikliklerini gidermeye yönelik uygulamaların amacına ulaşmamasına yol açmaktadır (Özdemir, Işık, 2024:117-126).

1.2.3.3. Beşerî Sermayenin Niteliği

Beşerî sermaye, toplumun işgücü yetiştirmek amacıyla faydalı bilgi, tecrübe ve kabiliyetlerini artırmak üzere yatırımlar oluşturması olarak tanımlanmıştır (Schultz, 1968:277). Beşerî sermaye teorisine göre eğitim, beşerî sermayenin belirleyici unsurudur. Eğitim, bireyin üretkenliğini, istihdamını ve elde ettiği kazançları etkilemektedir. Beşerî sermaye insanların bedensel ve zihinsel gelişimlerinde önemli bir role sahip olmakla birlikte gelirlerinde artış sağlamaktadır. (Schultz, 1961; Becker, 1962). Beşerî sermaye

teorisi, işgücünün farklı yapıda olduğu temeline dayanarak bilgi ve beceri farklılıklarının işgücü piyasasında yer alması gerektiği üzerinde durmaktadır. Eğitim, işgücünün verimliliğini artırması nedeniyle insanların bilgi ve beceri düzeylerine yapılan yatırım olarak görülmektedir (Woessmann, 2014).

OECD tarafından yapılan tanımlamada, bireylerin genel eğitim ya da mesleki eğitim aracılığıyla kazandığı yetenek ve öğrenim ile kendisine özgü yeteneklerinin ve becerilerinin birleşimi olarak ifade edilmektedir.

Ara eleman, meslek liselerinin, meslek yüksekokullarının veya halk eğitim merkezlerinin yetiştirdiği işçi olarak tanımlanmaktadır (www.sozluk.gov.tr, Erişim Tarihi:15.03.2024). İşletme içinde sahip olunan beceri seviyesi ile ön planda olan ve alt kademelerdeki çalışanları ifade etmektedir. Ara elemanlar, işçi ile mühendis veya yönetici ile idari personel arasında yer alan kademelerde istihdam edilen kişilerdir (Akyurt, 2009:177).

1.2.4. İşgücü Piyasası Sklerizasyonuna Neden Olan Teşvik-Destek ve Finansal Yüklerle İlişkili Sorun Alanları

Tam rekabet koşullarında işlemeyen veya yeterince iyi düzenlenmemiş işgücü piyasasında istihdam ve yatırım teşvikleri her zaman harekete geçirici güç olarak görülür. Türkiye'de yatırım teşviklerinin NUTS 2 düzeyinde, 26 bölgenin işgücü piyasasına olan etkilerinin istihdam, işsizlik, işgücüne katılım oranı ve reel ücretler açısından etkisinin 2004-2016 dönem kapsamında incelendiği bir çalışmada, İstanbul'un yatırım teşviklerinin büyük kısmına sahip olduğu ancak diğer bölgelerin yatırım teşviklerini daha etkin kullandığı sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmada, yatırım teşviklerinden beklenen getirinin artırılması için bölgesel hatta sektörel olarak farklılıkların göz önünde bulundurulması gerekliliğinin altı çizilmiştir (Zanbak & Özdemir, 2019:75).

Üretim ve istihdam üzerindeki vergi yükünün ağır olması yeni yatırımları engellemekte, kayıt dışı istihdamı artırmakta, ekonomide rekabet gücünü ve dolayısıyla istihdam artışını zayıflatmaktadır. Kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı işveren açısından yük olarak görülmektedir. Bu nedenlerle teşvik-destek ve finansal yükler işgücü piyasasında sklerizasyona neden olmaktadır.

Teşvik, ülke ekonomisinde belirli ekonomik faaliyetlerin hızlandırılması veya gelişmesi için kamu eliyle farklı biçimlerde verilen maddi-ayni destek veya yardımlar olarak tanımlanmaktadır (Aktürk & Şenol, 2010:376).

Vergi yükü, toplumdaki kişilerin kamu giderlerini karşılamaya yönelik yükümlülükleridir ve ödenen vergilerin gelire oranı veya toplam vergi matrahına oranı olarak ifade edilmektedir (Tekbaş & Dökmen, 2007:196).

Kıdem tazminatı, işçinin vefatı, muvazzaf askerlik nedeniyle ayrılması, yaşlılık aylığı ya da toptan ödeme alması, kadın işçinin evlenmesi nedenlerinden birine bağlı olarak iş sözleşmesini sona erdirdiği durumlarda ve en az bir yıllık kıdeme sahip olması halinde işçiye ödenen tazminatı ifade etmektedir (1475 Sayılı İş Kanunu, Madde 14, www.mevzuat.gov.tr, Erişim Tarihi: 23.01.2024).

Belirsiz süreli iş sözleşmesinin feshinden önce kıdem süresine göre 2 hafta ile 8 hafta arasında karşı tarafa durumun bildirilmesi ihbar önelini ifade etmektedir. **İhbar Tazminatı**, ihbar öneli beklenmeden iş sözleşmesini derhal feshetmek için tarafların karşılıklı olarak birbirine ödemesi gereken en az 2, en fazla 8 haftalık ücreti ifade etmektedir (4857 Sayılı Kanun, Madde 17, www.mevzuat.gov.tr, Erişim Tarihi: 23.01.2024).

1.2.5. İşgücü Piyasasında Sklerizasyonuna Neden Olabilecek Kurumlar ve Kurumsal Sorun Alanları

İşgücü piyasasında kurumsal yapı, faal ve etkili kurumlar olan İŞKUR, SGK ile işçi ve işveren konfederasyonu ve sendikalarının yanında işgücü piyasasına yönelik düzenleme ve uygulamaları içerir. Bu kapsamda işgücü piyasasına yönelik mevzuat, iş güvencesi hak ve uygulamaları, aktif ve pasif istihdam politikaları, toplu iş sözleşmeleri, grev ve lokavt ile iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları da kurumsal yapı içinde kabul edilmelidir.

Türkiye işgücü piyasasında karşılaşılan sorunların etkin olarak çözülebilmesi için ulusal ve uluslararası verilerin, kurumların ve yönetici tecrübelerinin harmanlanması gerekir. Türkiye’de işgücü piyasası istatistik sisteminde bireysel takip söz konusu olmadığı için (aynı kişilere belirli aralıklarla anket uygulanmadığı için) kişi bazlı değişimleri gözlemlemek mümkün değildir. Ancak dönemsel olarak yapılan hane halkı anketlerine göre gelişmeler gözlemlenebilir. Oysa bireysel değişimleri takip etmek bir sonraki nesil için muhtemelen tekrar edecek sorunları öngörmek ve çözümü için yapısal politikalar

retmek için faydalı olacaktır. Tekrar eden sorunların nedenleri düzenli ve sistematik olarak kaydedilmediği için önceki çözümlere yönelik politikaların başarılı olup olmadığı veya hangi eksikliklerin olduğu ancak o politikayı yürüten kişilerin tecrübesinde kalmaktadır. Üstelik kurumsal hafıza, sürekli değişen yönetim ve kurumdan ayrılan uzmanlar nedeniyle zayıflamaktadır. Bu nedenle istatistiksel veriler yanında kurumsal hafızanın muhafazası için günün teknolojisi kullanılarak (rneğin dijital karar destek sistemleri gibi) yeniden keşifler için zaman ve çaba harcamadan tecrübe tabanlı etkin çözümler üretmek doğru olacaktır. Ayrıca ilişkili kurum ve kuruluşlar tarafından üretilen bilgilerin iş birliği ile planlanması ve bilgi akışının eş zamanlı paylaşımı, kurumsal yapının etkinliğini artıracaktır (zdemir, 2017:69-88).

İşgücü piyasası ile doğrudan ilişkili kurumlar ve mevzuata ilişkin kısa bilgi aşağıda verilmiştir:

1.2.5.1. İşKUR

Türkiye İş Kurumu (İşKUR), işgücü piyasasının en etkili düzenleyici kurumudur. 1946'da 4837 sayılı yasa ile İş ve İşçi Bulma Kurumu ismiyle kurulmuş 2003'te 4904 sayılı kanun ile adı Türkiye İş Kurumu'na dnştrlmştir (www.iskur.gov.tr, Erişim Tarihi:10.03.2024). İşKUR'un yürüttüğü iş ve mesleki eğitim hizmetleri ile işe yerleştirme hizmetlerinin yetersiz olması, niteliklerine uygun iş arayanlar ile talep ettiği niteliklere uygun çalışan arayan işverenin buluşamamasına ve dolayısıyla işsizliğin azaltılamamasına neden olmaktadır.

1.2.5.2. Sosyal Güvenlik Kurumu

Uluslararası alışma rgt (ILO) tarafından sosyal güvenlik, toplumun üyelerine hastalık, hamilelik, iş kazası, işsizlik, yaşlılık veya ölüm nedeniyle gelirlerinde meydana gelen kaybın neden olacağı iktisadi ya da toplumsal zorluklara karşı sağladığı korumayı ifade etmektedir.

Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK), sosyal sigortanın kurumsal yapısını yürütmektedir. 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile yapılan reformla, sosyal güvenlik sistemi yeniden düzenlenmiş olup SSK, BAĞ-KUR ve Emekli Sandığı tek çatı altında birleştirilmiştir

(www.sgk.gov.tr, Erişim Tarihi: 23.03.2024). Bu anlamda SGK, kişilere sosyal güvenlik hizmeti sunan kamu kurumu olarak tanımlanabilmektedir.

SGK'nın kayıt dışı istihdamın engellenmesine yönelik önlemlerin yetersiz olması, çalışma hayatında verimliliğın azalmasına, haksız rekabetin oluşmasına ve hatta ocuk emeğinin sömürülmesine neden olur. Aynı zamanda iş sağlığı ve güvenliğine yönelik gerekliliklerin yerine getirilmemesi güvensiz çalışma ortamı oluşturmakta ve dolayısıyla çalışan verimliliğının düşmesine yol açmaktadır.

Türkiye'de sosyal güvenliğin yapısı sosyal devlet anlayışı ve sigortacılık esaslarına dayanmaktadır. Bu anlamda sigortalı kişilere sağlanacak sigorta yardımlarının hangi durumlarda ve hangi tutarda verileceği belirlenmiş olup sigortalılara uzun ve kısa vadeli sigorta kolları adı altında hizmet sunulmaktadır.

1.2.5.3. Sendika ve Konfederasyonlar

Sendika, işçi ya da işverenlerin, ekonomik, sosyal hak ve çıkarlarını korumak veya geliştirmek üzere en az yedi işçi ya da işverenin bir işkolunda faaliyette bulunmak amacıyla bir araya gelerek oluşturdukları kuruluşları, tüzel kişilikleri ifade etmektedir (6356 Sayılı Kanun, Madde 2, www.mevzuat.gov.tr, Erişim Tarihi: 23.02.2024).

Konfederasyon, farklı işkollarında en az beş sendikanın bir araya gelmesi ile oluşan tüzel kişiliği haiz kuruluşu ifade etmektedir (6356 Sayılı Kanun, Madde 2, www.mevzuat.gov.tr, Erişim Tarihi: 23.02.2024).

Neo liberal prensipte serbest piyasanın işleyişi yönünde bir engel olarak görülen bu kurumlar, çalışanların hak ve menfaatlerini korumanın yanında işverenlerin endüstri ilişkilerinde daha kurumsal bir muhatap bulmaları nedeniyle faydalıdır. rgtl yapının yetersiz olması çoğu kez işgücü piyasasında istenmeyen karmaşalara neden olabilir. Ancak son 30 yılda bireysel iş sözleşmelerinin artması ve geleneksel üretim biçimlerinden esnek ve proje tabanlı üretim biçimlerine geçilmesi ile sendikaların etkilerinin azaldığı görülmektedir. Yine de bu tür kurumlar hem endüstriyel demokrasinin sağlanması hem de çalışan haklarının yasalar dışında korunmasının bir garantisi olması nedeniyle işgücü piyasasında önemini korumaktadır. Kurumların yetersiz işleyişi veya amacı dışında faaliyetler göstermeye başlaması işgücü piyasasında birtakım aksaklıklara veya tıkanmalara neden olabilir.

1.2.5.4. Çalışma Hayatı Mevzuatı

Türk Dil Kurumu'nun tanımına göre mevzuat, bir ülkede yürürlükte bulunan kanun, tüzük, yönetmelik bütünüdür (www.sozluk.gov.tr, Erişim Tarihi: 15.03.2024).

Çalışma hayatına yönelik mevzuatın çalışanlarca bilinmemesi, rahatlıkla anlaşılmaması, mevzuatın uygulanmaması ve denetimin yetersiz olması gibi sorunlar işgücü piyasası dengesinin bozulmasına yol açmaktadır. Tüm bu nedenlerle kurumsal yapı yetersizliği işgücü piyasası sklerizasyonuna neden olmaktadır.

1.2.5.5. İş Güvencesi

4857 sayılı Kanunun 18. maddesi kapsamında 30 veya daha fazla sayıda işçinin çalışmakta olduğu işyerinde, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışmakta olan ve en az 6 aylık kıdeme sahip işçilerin iş sözleşmelerinin işveren tarafından keyfi olarak sonlandırılmasını önlemek amacıyla sahip oldukları hak olarak ifade edilebilmektedir. Bu kapsamda otuz veya daha fazla sayıda işçinin çalıştığı işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan ve belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin iş sözleşmesini feshetmek isteyen işverenin, iş sözleşmesini sonlandırma nedenini işçinin yeterliliğinden ya da davranışlarından, işletmenin, işyerinin ya da işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanma zorunluluğu bulunmaktadır (4857 sayılı İş Kanunu, Madde 18, www.mevzuat.gov.tr, Erişim Tarihi: 23.01.2024).

Yetersiz iş güvencesi kadar aşırı iş güvencesi de işgücü piyasasının tıkanmasına neden olur. Bu konunun bir denge çerçevesinde yapılandırılması önemlidir.

1.2.5.6. Aktif Pasif İstihdam Politikaları

Aktif istihdam politikaları, işsizliğin azaltılmasına, istihdamın ve gelirin artırılmasına yönelik uygulanan politikalar olarak tanımlanmaktadır. 1948'de İsveçli iktisatçılar Gösta Rehn ve Rudolph Meidner tarafından tam istihdama ulaşmak amacıyla enflasyonu kontrol altına alan izlem olarak ortaya atılmıştır (Biçerli, 2005:4).

Pasif istihdam politikaları, işsizliğin kişi ya da toplum üzerindeki olumsuz etkilerini en aza indirmek üzere işsiz kişileri maddi olarak desteklemek amacıyla uygulanan politikaları ifade etmektedir. (Biçerli, 2003:455).

1.2.5.7. Toplu İş Sözleşmesi

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunun 2. maddesi gereğince, iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona erdirilmesine yönelik konuları düzenlemek maksadıyla işçi sendikası ile işveren sendikası ya da sendikaya üye olmayan işveren arasında yazılı olarak yapılan sözleşme olarak tanımlanmaktadır. Toplu iş sözleşmesi, işyeri veya işletme düzeyinde, grup toplu iş sözleşmesi düzeyinde yapılabilmektedir (6356 Sayılı Kanun, Madde 2, www.mevzuat.gov.tr, Erişim Tarihi: 23.02.2024).

1.2.5.8. Grev ve Lokavt

Grev, işçilerin, toplu bir şekilde çalışmamak amacıyla işyerinde faaliyeti durdurulması ya da işin niteliği gereğince faaliyeti önemli ölçüde sekteye uğratmak maksadıyla kendileri arasında anlaşma yaparak ya da bir kuruluş tarafından aynı amaç etrafında toplu bir şekilde çalışmamaları için aldıkları karara uygun olarak işi bırakmalarını ifade etmektedir (6356 Sayılı Kanun, Madde 58, www.mevzuat.gov.tr, Erişim Tarihi: 23.02.2024).

Lokavt, işyerinde mevcut faaliyetin tamamen durdurularak, işveren veya işveren vekili kararıyla ya da bir kuruluşun verdiği karara uyarak işçilerin toplu bir şekilde işten uzaklaştırılmasını ifade etmektedir (6356 Sayılı Kanun, Madde 59, www.mevzuat.gov.tr, Erişim Tarihi: 23.02.2024).

1.2.5.9. İş Sağlığı ve Güvenliği

İş sağlığı ve güvenliği, işyerlerinde sağlık ve güvenlik şartlarının sağlanması ve koşulların iyileştirilmesi için işverenlerin ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini ifade etmektedir (6331 İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, www.mevzuat.gov.tr, Erişim Tarihi: 22.02.2024).

İş sağlığı, halk sağlığında, mesleklerin tümünde çalışanların en üst seviyede fiziksel, zihinsel ve sosyal refahını sağlamak ve sürdürmek üzere yapılan bir çalışma alanını ifade etmektedir (Dünya Sağlık Örgütü, www.who.int, Erişim Tarihi: 05.01.2024).

2. BÖLÜM: TÜRKİYE’DE 1990-2023 DÖNEMİ İŞGÜCÜ PİYASASI SORUNLARI VE MÜCADELE POLİTİKALARINA YÖNELİK LİTERATÜR TARAMASI

Ekonominin en önemli dinamiğini işgücü piyasası oluşturmaktadır. İşgücü piyasasının etkin işlememesi ekonomik ve toplumsal yapıyı olumsuz etkilemektedir. Literatürde işgücü piyasası hakkında çok sayıda çalışma mevcuttur. Bu çalışmaların çoğu daha tematik konulara değinmekte, yapısal sorunlara ilişkin çalışmalar azınlıkta kalmaktadır. Bu bölümün amacı literatür taramasından elde edilen bulgular çerçevesinde, bir sonraki bölümde yer verilen alan araştırmasına taban oluşturmaktır.

2.1. Türkiye’de 1990-2023 Dönemi İşgücü Piyasası Sorunları ve Mücadele Politikalarının Tespitine Yönelik Sınıflandırılmış Literatür Taraması Hakkında Açıklamalar

Literatür taraması ile 1990 sonrası ulusal gazetelerde yer alan haberlerde, yüksek lisans tezlerinde, doktora tezlerinde ve akademik makalelerde işlenen Türkiye işgücü piyasası sorunlarının onar yıllık periyodlarla 2023’e kadar keşfedilmesi hedeflenmiştir.

1990-2000, 2001-2010, 2011-2020 ve 2021-2023 arasında Google Scholar üzerinden işgücü piyasası sorunlarına ilişkin olarak yazılan akademik makaleler ile Ulusal Tez Merkezi’nde ulaşılabilir olan ve işgücü piyasası sorunlarını ele alan yüksek lisans ve doktora tezleri taranmıştır. Tez Merkezi veri tabanında yayınlanma izni olmayan tezler kapsam dışı bırakılmıştır.

İşgücü piyasasında yer alan sorunların tespiti için ulaşılabilen 1990-2023 dönemi ulusal gazeteler dijital olarak ve İstanbul’da bulunan Atatürk kütüphanesinde taranmıştır. Basın İlan Kurumu’nun sitesinde ulaşılabilen ve tarama yapılabilen Akşam, Analiz, Aydınlık, Cumhuriyet, Doğru Haber, Dünya, Birgün, Hürriyet, Karar, Milli, Milliyet, Sözcü, Türkmen, Star ve Yeni Şafak gazetelerinde yer alan haberler taranmıştır. Çalışmada aynı zamanda Ankara merkezli ulusal siyasi gazete olarak yayımlanan Anayurt, Evrensel, Yenisöz, Yurt, Yeni Çağ, Vatan, Yeni Mesaj gazeteleri de taranmıştır. Dijital alana aktarılmış gazeteler günlük olarak taranmıştır. Bu kapsamda; Analiz, Cumhuriyet, Dünya, Karar, Sözcü, Evrensel ve Anayurt gazeteleri günlük olarak taranmıştır. Adı geçen diğer gazeteler ise anahtar kelimeler yardımıyla taranmıştır.

Dönemsel olarak taranan ulusal gazeteler aşağıda sunulmuştur.

1990-2000 döneminde Cumhuriyet, Hürriyet, Yeni Şafak, Akşam ve Dünya gazeteleri taranmıştır.

2001-2010 döneminde Cumhuriyet, Akşam, Anayurt, Birgün, Dünya ve Millî gazeteleri taranmıştır.

2011-2020 döneminde Milliyet, Milli, Birgün, Hürriyet, Sözcü, Yenişafak, Dünya, Evrensel ve Cumhuriyet gazeteleri taranmıştır.

2021-2023 döneminde Analiz, Karar, Cumhuriyet, Hürriyet, Milliyet, Dünya, Evrensel, Aydınlık, Yenisöz, Yurt, Doğru Haber, Star, Yeniçağ, Vatan, Yenimesaj, Türkgün, Millî ve Sözcü gazeteleri taranmıştır.

2.1.1. Araştırma Sorusunun ve Anahtar Kelimelerin Belirlenmesi

Literatür taramasına yönelik çalışmanın temel araştırma sorusu;

Türkiye İşgücü Piyasası'nın Sorunlarına Yönelik Hangi Çalışmalar/Haberler Vardır ve Ne Tür Çözüm Önerileri Sunulmaktadır?'dır.

Literatür taramasında belirlenen sorulara ilişkin hangi çözüm önerilerinin geliştirildiği, ilgili konuda yürütülen politikalar incelenerek tespit edilmiştir.

Bu aşamada akademik makaleler, yüksek lisans ve doktora tezleri ile gazete haberleri, işgücü piyasasına ait 50 kavramla taranmıştır. İlgili kavramların tespitinde TÜİK'te yer alan istihdam ve işsizlik istatistiklerine ait tanımlardan ve çalışma ekonomisi literatüründen faydalanılmıştır. Tespit edilen kavramlar işgücü piyasası öğretim üyeleri ile yapılan görüşmelerle (3 profesör, 2 doçent ve 6 doktor öğretim üyesi) teyit edilmiş yeni eklemeler yapılmıştır. Tarama kelimeleri belirlenirken birden çok temayı yakalayabilecek kelimelerin seçimine özen gösterilmiştir. Örneğin; işsizlik kelimesi ile tarama yapılırken genç işsizliği ve kadın işsizliği sorunlarının tespit edilmesine imkân tanıyacak şekilde tarama genişletilmiştir. Ücret kelimesi ile tarama yapılırken düşük ücret, ücret eşitsizliği ve ücretliler üzerindeki vergi yükü sorunlarının tespiti için alt anahtar kelimeler kullanılmıştır. Bu yaklaşım sayesinde detaylandırılmış sorun yelpazesinin tespit edilebilmesi mümkün olmuştur.

Literatür taramasında kullanılan anahtar kelimeler Tablo 1'de verilmiştir.

Ara Eleman	Eğitim İstihdam İlişkisi	İş Güvencesi	Kayıt Dışı	Sosyal Dışlanma
Ayrımcılık	Emek	İş Sağlığı ve Güvenliği	Kıdem Tazminatı	Sözleşmeli
Beceri	Emeklilik	İşçi	Maliyet/Vergi Yüğü	Taşeron
Beşerî Sermaye	Engelli	İşgücü Göçü	Mesleki Eğitim	Teşvik
Beyin Göçü	Eski Hükümlü	İşgücü	Mobbing	Toplu Sözleşme
Cam Tavan	Genç	İşsizlik	NEET	Ücret
Cinsiyet	Grev	İşten Çıkarma	Nitelik	Ücretsiz Aile İşçisi
Çalışma Süresi/Saati	İstihdam	Kadın İşçiliğı	Özelleştirme	Üniversite Sanayi İş birliğı
Çocuk İşçiliğı	İş Ahlâkı	Kamu	Rekabet	Vasıf
Devir Hızı	İş Doyumu	Kayırmacılık/Nepotizm	Sendika	Verimlilik

Tablo 1: Alfabetik Sıraya Göre Anahtar Kelimeler

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

2.1.2. Tarama Araçları ve Planlama

İlgili dönemde akademik makalelere Google Scholar'dan, yüksek lisans ve doktora tezlerine Ulusal Tez Merkezi'nden, ulusal gazetelere Atatürk Kitaplığı'ndaki arşiv ve ulusal gazetelerin ilgili internet siteleri üzerinden erişim sağlanmıştır.

İlk tez izleme sınavında tarama yapılacak anahtar kelimeler teyit edilmiş ve tarama evreni belirlenmiştir. İlk olarak akademik makalelerin taranmasına karar verilmiştir. Birinci aşama ile iç içe geçmiş ikinci aşamada yüksek lisans ve doktora tezlerinin taranması planlanmıştır. Akademik literatürden elde edilen bilgiler son aşamada planlanan ulusal gazetelerde yer alan haberlerin taranmasını görece kolaylaştırmıştır. En uzun süreyi ulusal gazetelerin taranması almıştır. Ancak alan taraması nedeniyle elde edilen tecrübe daha fazla ulusal gazete taramasını mümkün kılmıştır. Tüm bileşenlere ait tarama 3 Ocak 2024'e kadar sürdürülmüş ve bu tarihte tarama kesilerek analizlere başlanmıştır.

Akademik makalelerin tarama başlangıcı: Eylül 2022

Yüksek lisans ve doktora tezlerini tarama başlangıcı: Ocak 2023

Ulusal gazeteleri taranma başlangıcı: Nisan 2023

Tüm taramaların durdurulması: 3 Ocak 2024

2.1.3. Sınıflandırma ve Analiz Aracı

Sorunlar onar yıllık periyodlar çerçevesinde (son dönem hariç) ve iki ana tema altında sınıflandırılmıştır. Taramanın dönemsel sınıflandırması; 1990-2000, 2001-2010, 2011-2020, 2021-2023 dönemlerini kapsamaktadır.

Taramanın iki ana temasından ilki işgücü piyasası sorunları, ikincisi işgücü piyasası sorunlarına ilişkin mücadele politikalarıdır. Her iki başlık da önceden belirlenen anahtar kelimeler çerçevesinde akademik makaleler, yüksek lisans, doktora tezleri ve ulusal gazete sınıflandırmasında ayrı ayrı taranmıştır.

Bulgular MAXQDA Analytics Pro 2024 programı kullanılarak sıklık derecesi ve üst düzey kod istatistiklerine göre azalan oranda sıralanmıştır. Sıralama neticesinde işgücü piyasasında 10 yıllık periyodlarda sıklık derecesi ve üst düzey kod istatistik oranı yüksek olan 5 işgücü piyasası sorununa yönelik olarak uygulanan politikalara yer verilmiştir.

2.2. Türkiye’de Sınıflandırılmış İşgücü Piyasası Sorunları ve Mücadele Politikalarına Yönelik Literatür Taraması

Bu başlık altında 1990-2000, 2001-2010, 2011-2020 ve 2021-2023 dönemlerinde akademik makaleler, yüksek lisans ve doktora tezleri ve ulusal gazeteler taranarak tematik olarak üzerinde durulan işgücü piyasası sorunları tespit edilmiş ve sorunlara ilişkin mücadele politikalarına yer verilmiştir.

2.2.1. 1990 -2000 Dönemi İşgücü Piyasası Sorunları ve Mücadele Politikaları

1990-2000 yılları arasında akademik makaleler, yüksek lisans tezleri, doktora tezleri ve ulusal gazeteler taranarak tespit edilen işgücü piyasası sorunları ayrı ayrı tablolar halinde sunulmuştur.

2.2.1.1. 1990-2000 Dönemi Makale Taramasına Göre İşgücü Piyasası Sorunları

1990-2000 yılları arasında işgücü piyasası sorunlarına ilişkin olarak yazılan akademik makaleler Google Scholar üzerinden taranmıştır.

Sorunlara ilişkin kod sıklık derecelerine ve yüzde oranlarına Tablo 2’de yer verilmiştir.

İşgücü Piyasası Sorunları	Kod Sıklık Derecesi	Yüzde (%)
Genel Olarak İşsizlik Sorunu	12	30,00
Genç İşsizlik Sorunu	4	10,00
Eğitim- İstihdam Edilebilirlik Sorunu	4	10,00
Özelleştirme Sorunu	3	7,50
İstihdam Sorunu	3	7,50
Çocuk İşçiliği Sorunu	3	7,50
Kadınların Düşük İşgücüne Katılım Sorunu	2	5,00
Eğitimli İşsizlik Sorunu	2	5,00
Cinsiyet Ayrımcılığı Sorunu	1	2,50
Kadınların Eğitim Düzeyinin Düşük Olması Sorunu	1	2,50
Kadın İşsizliği Sorunu	1	2,50
Kayıt Dışı İstihdam Sorunu	1	2,50
Beyin Göçü Sorunu	1	2,50
Nitelikli Eleman Eksikliği Sorunu	1	2,50
Kadınların Ücretsiz Aile İşçisi Olması Sorunu	1	2,50
TOPLAM	40	100,00

Tablo 2: 1990-2000 Makale Taraması Sonucu İşgücü Piyasası Sorunları

Kaynak: Yazar tarafından 1990-2000 arasında Google Scholar yer alan makaleler taranarak MAXQDA Analytics Pro 2024 programı ile oluşturulmuştur.

Tabloda genel olarak ele alınan işsizlik sorunu ‘Genel olarak işsizlik sorunu’ şeklinde belirtilmiştir. Özel olarak ele alınan genç işsizlik, eğitimli işsizlik ve kadın işsizlik sorunları ayrı ayrı gösterilmiştir.

Tablo:2’de 1990-2000 arasında akademik makalelerde sıklık derecesi en fazla olan 6 işgücü piyasası sorununun sırasıyla;

- Genel olarak işsizlik sorunu (%30),
- Özel olarak ele alınan genç işsizlik sorunu (%10),
- Eğitim-istihdam edilebilirlik sorunu (%10),
- Özelleştirme sorunu (%7,5),
- İstihdam sorunu (%7,5),
- Çocuk işçiliği sorunu (%7,5) olduğu görülmektedir.

2.2.1.2. 1990-2000 Dönemi Yüksek Lisans Tezi Taramasına Göre İşgücü Piyasası Sorunları

1990-2000 yılları arasında Ulusal Tez Merkezi’nde ulaşılabilir olan ve işgücü piyasası sorunlarını ele alan yüksek lisans tezleri taranmıştır. Tez Merkezi veri tabanında yayınlanma izni olmayan tezler kapsam dışı bırakılmıştır.

Sorunlara ilişkin kod sıklık derecelerine ve yüzde oranlarına Tablo 3’te yer verilmiştir.

İşgücü Piyasası Sorunları	Kod Sıklık Derecesi	Yüzde (%)
Genel Olarak İşsizlik Sorunu	4	15,38
Cinsiyet Ayrımcılığı Sorunu	4	15,38
İş Sağlığı ve Güvenliği Sorunu	3	11,54
Kadınların Kayıt Dışı Çalışması Sorunu	2	7,69
Engelli İstihdamı Sorunu	2	7,69
İstihdam Sorunu	2	7,69
Genel Olarak Kayıt Dışı İstihdam Sorunu	1	3,85
Nitelikli İşgücü Eksikliği Sorunu	1	3,85
Kadınların Ücretsiz Aile İşçisi Olması Sorunu	1	3,85
Kadınların Eğitim Düzeyinin Düşük Olması Sorunu	1	3,85
Özelleştirme Sorunu	1	3,85
Eğitim- İstihdam Edilebilirlik Sorunu	1	3,85
Kadınların Ucuz İşgücü Olarak Görülmesi Sorunu	1	3,85
Kamuda Sendikalaşma Sorunu	1	3,85
Kayıt Dışı Çocuk İstihdamı Sorunu	1	3,85
TOPLAM	26	100,00

Tablo 3: 1990-2000 Yüksek Lisans Tezleri Taraması Sonucu İşgücü Piyasası Sorunları

Kaynak: Yazar tarafından 1990-2000 arasında Ulusal Tez Merkezi'nde yer alan yüksek lisans tezleri taranarak MAXQDA Analytics Pro 2024 programı ile oluşturulmuştur.

Tabloda genel olarak ele alınan kayıt dışı istihdam sorunu 'Genel olarak kayıt dışı istihdam sorunu' şeklinde belirtilmiştir. Özel olarak ele alınan kadınların kayıt dışı istihdam sorunu ve çocukların kayıt dışı istihdam sorunu ayrı ayrı gösterilmiştir.

Tablo:3'te 1990-2000 arasında yüksek lisans tezlerinde sıklık derecesi en fazla olan 6 işgücü piyasası sorununun sırasıyla;

- Genel olarak işsizlik sorunu (%15,38),
- Cinsiyet ayrımcılığı sorunu (%15,38),
- İş sağlığı ve güvenliği sorunu (%11,54),
- Kadınların kayıt dışı çalışması (%7,69),
- Engelli istihdamı sorunu (%7,69),
- İstihdam sorunu (%7,69) olduğu görülmektedir.

2.2.1.3. 1990-2000 Dönemi Doktora Tezi Taramasına Göre İşgücü Piyasası Sorunları

1990-2000 arasında Ulusal Tez Merkezi'nde ulaşılabilir olan ve işgücü piyasası sorunlarını ele alan doktora tezleri taranmıştır. Tez Merkezi veri tabanında yayınlanma izni olmayan tezler kapsam dışı bırakılmıştır.

Sorunlara ilişkin kod sıklık derecelerine ve yüzde oranlarına Tablo 4'te yer verilmiştir.

İşgücü Piyasası Sorunları	Kod Sıklık Derecesi	Yüzde (%)
Genel Olarak İşsizlik Sorunu	3	27,27
Beyin Göçü Sorunu	2	18,18
Nitelikli İşgücü Eksikliği Sorunu	1	9,09
İşgücünün Eğitim Eksikliği Sorunu	1	9,09
Emek Verimliliği Sorunu	1	9,09
Çocuk İşçiliği Sorunu	1	9,09
Cinsiyet Ayrımcılığı Sorunu	1	9,09
Beşerî Sermaye Sorunu	1	9,09
TOPLAM	11	100,00

Tablo 4: 1990-2000 Doktora Tezi Taraması Sonucu İşgücü Piyasası Sorunları

Kaynak: Yazar tarafından 1990-2000 arasında Ulusal Tez Merkezi'nde yer alan doktora tezleri taranarak MAXQDA Analytics Pro 2024 programı ile oluşturulmuştur.

Tablo:4'te 1990-2000 arasında doktora tezlerinde sıklık derecesi en fazla olandan en az olana doğru işgücü piyasası sorununun sırasıyla;

- Genel olarak işsizlik sorunu (%27,27),
- Beyin göçü sorunu (%18,18),
- Nitelikli işgücü eksikliği sorunu (%9,09),
- İşgücünün eğitim eksikliği sorunu (%9,09),
- Emek verimliliği sorunu (%9,09),
- Çocuk işçiliği sorunu (%9,09),
- Cinsiyet ayrımcılığı sorunu (%9,09),
- Beşerî sermaye sorunu (%9,09) olduğu görülmektedir.

2.2.1.4. 1990-2000 Dönemi Ulusal Gazete Haberi Taramasına Göre İşgücü Piyasası Sorunları

1990-2000 döneminde, Cumhuriyet gazetesi, Hürriyet gazetesi, Yeni Şafak gazetesi, Akşam gazetesi, Dünya gazetesinde işgücü piyasası sorunlarına yönelik haberler taranmıştır.

Haberlere ilişkin kod sıklık derecelerine ve yüzde oranlarına Tablo 5'te yer verilmiştir.

İşgücü Piyasası Sorunları	Kod Sıklık Derecesi	Yüzde (%)
Genel Olarak İşsizlik Sorunu	65	31,55
Ücretlilerde Vergi Yüğü Sorunu	20	9,71
Geç Emeklilik Sorunu	19	9,22
Özelleştirme Sorunu	16	7,77
Eğitimli İşsizlik Sorunu	8	3,88
İşten Çıkarma Sorunu	6	2,91
Sözleşmeli Personel Sorunu	6	2,91
Genç İşsizlik Sorunu	5	2,43
Çocuk İşçiliğı Sorunu	5	2,43
Kamuda Grev Hakkı Sorunu	5	2,43
Nitelikli Eleman Eksikliği Sorunu	4	1,94
Genel Olarak Kayıt Dışı İstihdam Sorunu	4	1,94
İş Sağlığı ve Güvenliği Sorunu (İş Kazası-Meslek Hastalığı)	4	1,94
Kamuda Sendika Hakkı Sorunu	4	1,94
İş Ahlakı Sorunu	3	1,46
Haksız Rekabet Sorunu	3	1,46
Erken Emeklilik Sorunu	3	1,46
Sendikasılaştırma Sorunu	3	1,46
Engelli İstihdamı Sorunu	3	1,46
İstihdam Sorunu	3	1,46
Kadınların Kayıt Dışı İstihdam Sorunu	2	0,97
Kadınların Ücretsiz Aile İşçisi Olması Sorunu	2	0,97
Düşük Ücret Sorunu	2	0,97
Kıdem Tazminatının Kaldırılması Sorunu	2	0,97
Taşeronlaşma Sorunu	2	0,97
Kadınların Ucuz İşgücü Olarak Görülmesi Sorunu	2	0,97
Kadınlarda Düşük İşgücüne Katılım Sorunu	1	0,49
Beyin Göçü Sorunu	1	0,49
Eksik İstihdam Sorunu	1	0,49
Sendikal Haklar Sorunu	1	0,49
Maden Ocaklarında İş Güvenliğinin Sağlanamaması Sorunu	1	0,49
TOPLAM	206	100,00

Tablo 5: 1990-2000 Ulusal Gazete Taraması Sonucu İşgücü Piyasası Sorunları

Kaynak: Yazar tarafından Ulusal gazeteler taranarak MAXQDA Analytics Pro 2024 programı ile oluşturulmuştur.

Tabloda genel olarak ele alınan işsizlik sorunu ‘Genel olarak işsizlik sorunu’ şeklinde belirtilmiştir. Özel olarak ele alınan eğitimli işsizlik ve genç işsizlik sorunları ayrı ayrı gösterilmiştir. Genel olarak ele alınan kayıt dışı istihdam sorunu ‘Genel olarak kayıt dışı istihdam sorunu’ şeklinde belirtilmiştir. Özel olarak ele alınan kadınların kayıt dışı istihdam sorunu ayrı gösterilmiştir.

Tablo:5'te 1990-2000 arasında ulusal gazetelerde sıklık derecesi en fazla olan 5 işgücü piyasası sorununun sırasıyla;

- Genel olarak işsizlik sorunu (%31,55),
- Ücretlilerde vergi yükü sorunu (%9,71),
- Geç emeklilik sorunu (%9,22),
- Özelleştirme sorunu (%7,77),
- Eğitimli işsizlik sorunu (%3,88) olduğu görülmektedir.

1990-2000 döneminde akademik makalelerde, yüksek lisans tezlerinde, doktora tezlerinde ve ulusal gazete haberlerinde yer alan işgücü piyasası sorunlarının kod sıklık dereceleri toplanarak azalan düzeyde sıralandığında ilk beş işgücü piyasası sorunu olarak;

- Genel olarak işsizlik sorunu,
- Ücretlilerde vergi yükü sorunu,
- Özelleştirme sorunu,
- Geç emeklilik sorunu,
- Eğitimli işsizlik sorununun varlığı tespit edilmiştir.

Sıralanan ilk beş sorun için 1990-2000 yılları arasında uygulanan mücadele politikalarına aşağıda yer verilmiştir.

2.2.1.5. Genel Olarak İşsizlik Sorununa İlişkin Mücadele Politikaları

Türkiye işgücü piyasasında genel olarak işsizlik, her dönemde çözülmesi gereken önemli sorunların başında yer almaktadır. Türkiye'de işsizlik sorunu ile ilgili alınan önlemler planlı dönem ile başlamıştır. Planlı dönem ile 1990-2000 dönemi arasında genel olarak işsizlik sorununa ilişkin mücadele politikaları 1990-2000 dönemine alt yapı oluşturması için aşağıda açıklanmıştır.

1963 sonrası planlı dönemde 5 yıllık periyotlarda kalkınma planları oluşturulmuş ve kalkınma planlarında işsizlik sorununun iktisadi büyüme ile çözülebileceği belirtilmiştir. 1980 sonrasında ihracata dayalı sanayileşme modeli benimsenmiştir. Bu dönemde ekonomik büyümenin, ihraç fiyatlarının düşük tutularak rekabet imkânlarının genişletilmesi düşüncesine bağlandığı görülmektedir. Bu bağlamda ihraç fiyatlarının düşük tutulmasına yönelik ana üretim unsurları ve ücretin piyasa koşullarına göre belirlenmesi 1980-1988 döneminde reel ücretlerin düşmesine neden olmuştur. Bu husus, işsizlik sorununun derinleşmesine yol açmıştır (Ay, 2012:335-336). İşsizliğin kronik

sorun haline gelmesinde 1980’li yıllardan itibaren işsizlik oranlarında beklenen düzeyin üzerinde gerçekleşen artış etkili olmuştur. İşsizlik oranlarındaki artışın nedenleri arasında ekonomik politikalar, özelleştirmeler, sendikal hakların kısıtlanması gibi yurt içinden kaynaklanan nedenler ve çok uluslu firmaların maliyetlerini azaltmaları amacıyla ucuz işgücü bulma gibi yurt dışından kaynaklanan nedenler yer almaktadır. Söz konusu nedenler işsizlik oranlarını olumsuz olarak etkilemiştir. İşsizlik oranları, 1990’lı yıllarda azalma trendindeyken Türkiye’yi etkileyen 2001 ve 2008 krizi ile işsizlik oranlarında yükselme gözlenmiştir (Selim ve Güven, 2014:4).

Kalkınma planlarında işsizlik sorununun çözülebilmesi adına önlemler alınması önerilmesine rağmen siyasi istikrarsızlıklar ve yöneticilerin başarısızlığı nedeniyle kalkınma planları uygulama alanı bulamamıştır. Planların oluşturulma sürecinde hükümet değişikliklerinin etkili olduğu belirtilmiştir. Yönetimde olan hükümet, kendisinden önceki hükümetin oluşturmuş olduğu kalkınma planında yer alan uygulamalardan vazgeçerek yeni kalkınma planında farklı çalışmalar yürütmüştür. Bu durum ekonomide istikrarlı olmayan ortam oluşturmuş, hazırlanan planlar uygulamaya geçirilememiş ya da uygulamaya konulan planlar tamamlanamamıştır. Dolayısıyla işsizliği düşürmeye yönelik çalışmalar başarısızlıkla sonuçlanmıştır (Özdemir, Ersöz ve Sarioğlu, 2006: 129-130).

Beş yıllık kalkınma planlarında işsizlik ve istihdam sorunlarına yönelik genel bir çerçeve çizilmektedir. Kalkınma programlarında işsizlik ve istihdam sorunlarının çözümüne ilişkin politikalardan genel olarak bahsedildiği, somut anlamda proje ve programlara yer verilmediği görülmektedir (Özsağır, 2000:309). 2000’li yıllardan sonra Avrupa Birliği (AB)’ne uyum süreci göz önünde bulundurularak işsizliği düşürmek amacıyla aktif işgücü piyasası politikalarına geçiş yapılmıştır.

- Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı (1990- 1995): Planda, kalkınmanın önemli ögesi olan beşerî kaynağın vasıflarının geliştirilmesi ana ilke olarak benimsenmiştir. Nüfusun, dengeli iktisadi gelişme ve toplumsal kalkınma ile düzenli yapıya ve artış hızına kavuşturulması esas alınmıştır. Emeğe yönelik olarak ülkenin doğal ve iktisadi kaynaklarını geliştirerek hizmete sunmak temel alınmakla birlikte iktisadi ve toplumsal gelişmenin, emeğin iyi yetiştirilmesi ve eğitilmesi ile sağlanabileceği üzerinde önemle durulmuştur. Bu bağlamda ilkokuldan üniversiteye kadar örgün eğitim kurumları ile vasıf

kazandırma, çıraklık ve işbaşı eğitimi gibi uygulamalarla beşerî kaynağın nitelik düzeyinin hızla yükseltilmesi ana hedef olarak belirlenmiştir.

İstihdama yönelik temel ilkeler doğrultusunda istihdamın gelişmesini sağlayacak ortamın oluşturulması esas alınmıştır. Bu bağlamda, istihdam politikasının temel ilkeleri doğrultusunda yatırımların teşvik edilmesi, girişimciliğin geliştirilmesi, küçük ve orta ölçekli teşebbüslerin desteklenmesi, vasıflı işgücü yetiştirilmesi ve mevcut işgücünün kalitesinin yükseltilmesi işgücü piyasasında karşılaşılan ve istihdamın gelişmesini olumsuz etkileyen unsurların ve aksaklıkların kaldırılması hedeflenmiştir. Yatırımların teşvikinde istihdam oluşturma ile teknolojik gelişme boyutu genel hedefler doğrultusunda değerlendirilmiştir.

Plan döneminde işgücü piyasasının berraklaştırılması ve emek arz ve talebinin dengeye gelmesini kolaylaştıracak bilgilendirme hizmetlerinin geliştirilmesine önem verileceği belirtilmiştir. İş ve İşçi Bulma Kurumu'nun işgücü piyasasında etkinliğini artıracak şekilde yeniden düzenlenmesi, işgücü eğitimi, istihdam rehberliği, mesleğe yöneltme gibi istihdamı geliştirmeye yönelik faaliyetlerin kamu kuruluşları ve özel istihdam kuruluşlarının aktif katılımı ile düzenleneceği ifade edilmiştir. Kısmi zamanlı yeni iş imkânlarının sağlanması ve kısmi zamanlı çalışmanın geliştirilmesine önem verilmesi ve gerekli mevzuatsal düzenlemenin yapılacağı üzerinde durulmuştur. İşgücü piyasasına yönelik verilerin uluslararası standartlara uygun ve karşılaştırılmasına olanak tanıyacak nitelikte ve süreklilikte elde edilmesinin sağlanacağı belirtilmiştir (Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı, www.sbb.gov.tr, Erişim Tarihi: 27.01.2024).

1990- 1995 arasında uygulanan Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda işsizlik dağılımda toplumsal gelişme, bölgesel gelişmişlik farkları ve ekonomik kalkınma gibi sosyal konuları içeren çalışmalara yer verilmemiştir. 1990-1995 döneminde devletin ekonomideki etkin rolünün azaltılarak iktisadi büyümenin özel sektör eliyle gerçekleştirilmesi ve iktisadi büyüme ile işsizliğin azaltılacağı öngörülerinde bulunulmuştur. İşsizliğin önlenebilmesine yönelik uygulamalar arasında kısmi çalışma ödeneği ve girişimciliğin geliştirilmesi uygulamaları yer almıştır. Altıncı Beş yıllık Kalkınma Planı'nda özel sektör aracılığıyla sağlanacak ekonomik büyüme ile işsizlik oranının düşeceği öngörülmüştür (Ersel, 1998:40-41).

• Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1996-2000): Planda, bölgelerin gelişmişlik düzeyleri arasındaki farklarının azaltılması, kalkınmada öncelikli olan alanlarda yaşayan

nüfusun refah düzeyinin yükseltilmesi amacıyla bölgesel gelişme ve fiziki planlama çalışmalarına önem verileceğinin altı çizilmiştir.

Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda yer alan temel hedefler ve ilkeler doğrultusunda;

-Küreselleşmenin avantajlarından faydalanarak kişilerin ön planda yer almasının sağlanması,

- Sürdürülebilir düzeyde hızlı büyümenin sağlanması,

-Toplumda yaşam düzeyinin artırılması ve gelir dağılımının iyileştirilmesinin sağlanması,

- İstihdamın üretkenliğinin artırılması,

- Sanayileşmenin hızlandırılması,

- Teknolojide gelişme sağlanması,

- Eğitim seviyesinin artırılması ve toplumda bireylerin tümüne becerilerine uygun eğitim verilmesi,

- Kültürel gelişmenin sağlanması,

- Toplumda tüm bireylerin temel sağlık hizmetlerine ve sosyal güvenliğe kavuşturulması,

- Sağlık hizmetlerinin niteliklerinin artırılması,

- Çevrenin korunması ve geliştirilmesine önem verileceği belirtilmiştir.

Planda toplumsal sorunları çözebilecek kurumsal düzenlemelerde, insan kaynaklarının geliştirilmesi, devletin toplumsal görevlerinin yeniden tanımlanması, bölüşümün iktisadi ve toplumsal dengeleri dikkate alarak iyileştirilme sağlanması, işgücü piyasasının etkinliğinin artırılması ve yerel yönetimlerin güçlendirilmesinin önemli olduğu belirtilmiştir. Temel Yapısal Değişim Projeleri ile insan kaynaklarının geliştirilmesinin sağlanacağı, demokratikleşmeyi sağlayıcı dönüşüm projelerine önem verileceği, sanayileşmeye yeni ivme kazandırılacağı, vergi ve sosyal güvenlik alanında, tarımsal politikalarda, kamu hizmetlerinde, mahalli idarelerde ve altyapı hizmetlerinde önemli yapısal değişiklikler gerçekleştirileceği vurgulanmıştır.

Planda amaçlar, ilkeler ve politikalar kapsamında süreklilik odaklı, yatırıma ağırlık veren ve rekabetçi ekonomik şartlar çerçevesinde yüksek büyüme hızının gerçekleştirilmesi ile istihdamın üretkenliğinin artırılması ana ilke olarak benimsenmiştir. Teknolojik gelişmeye ilişkin olarak işgücünün vasfının artırılması yoluyla istihdamın güçlendirilmesi hedeflenmiştir.

Güneydoğu Onarım Projesi kapsamında işsizliğin yüksek olduğu yörelerde yerel düzeyde ihtiyaçları karşılamak üzere altyapı, konut ihtiyacının karşılanması, arazilerin tarıma

elverişli hale getirilmesi, ağaçlandırma, çevre koruması gibi alanlarda özel istihdam projelerinin uygulanacağı belirtilmiştir.

Güvenceli ve esnek işgücü piyasası düzenlemesi gerçekleştirilerek işgücünün piyasa koşullarına uyum sağlayabilmesi için beceri eğitimi ve yeniden eğitim programlarına ağırlık verilmesi hedeflenmiştir. Bu kapsamda, küreselleşme ve AB'ye uyum sürecinde aktif işgücü piyasası politikalarına ağırlık verilmesi, İş ve İşçi Bulma Kurumu'nda istihdam hizmetleri sağlayabilecek yapının oluşturularak İŞKUR adı altında yeniden yapılandırılması amaçlanmıştır.

Planda, çalışma hayatı mevzuatını AB'ye uyum ve ILO normları doğrultusunda yenilemek, işgücü piyasasında esnekliği artırmak ve yeni çalışma şekilleri düzenlemek esas alınmıştır. İstihdamın geliştirilmesi amacıyla verimlilik sağlanarak kanuni çalışma sürelerinin azaltılması ve esnek zamanlı çalışma türlerinin uygulanmasına olanak sağlayacak çalışmaların başlatılması hedeflenmiştir. Çalışma hayatında denetimin yaygınlığının ve etkinliğinin artırılarak işçi sağlığı ve iş güvenliği hizmetlerinin güçlendirilmesi ve işgücü piyasasına ilişkin politikaların etkin kılınması için gelişmiş İşgücü Piyasası Enformasyon Sistemi'nin oluşturulmasına yönelik çalışmaların yapılması benimsenmiştir. Hukuki ve Kurumsal Düzenlemeler kapsamında esnek çalışma, kısmi süreli çalışma ve diğer standart dışı çalışma biçimleri düzenlenebilmesi için 1475 sayılı İş Kanunu ile mevzuatta düzenleme yapılması hedeflenmiştir.

İşsiz kalan kişilere gelir güvencesi sağlayacak ve sosyal güvencesi olmaksızın işsiz kalması durumunda meydana gelecek sorunları gidermek ve işgücü piyasasının daha etkin işlemesine yardımcı olmak üzere İşsizlik Sigortası Kanunu'nun çıkarılacağı belirtilmiştir. İş güvencesinin, iş akdinin gerekçe gösterilmeden feshedilmesini engelleyecek şekilde yeniden düzenlenmesi ve toplu işten çıkarma konusundaki belirsizliği gidermek amacıyla İş Güvencesi Kanunu'nun çıkarılacağı belirtilmiştir (Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, www.sbb.gov.tr, Erişim Tarihi: 18.03.2024).

• Pasif İstihdam Politikaları: Pasif istihdam politikaları, işsizliğin neden olduğu iktisadi sorunların çözümüne ilişkin olarak işsiz bireylere ekonomik alanda güvence sağlayarak işsizliğin birey ve toplum üzerindeki olumsuz etkisinin azaltılmasına yardımcı olan politikaları ifade etmektedir (Biçerli, 2009:491). Bu kapsamda işsizlik sigortası, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, iş kaybı tazminatı ve kısa çalışma ödeneğine yer verilmiştir.

- İşsizlik Sigortası: İşyerinde çalışmakta iken çalışma isteğinde, yeteneğinde, sağlık ve yeterliliğinde iken sigortalının kastı ve kusuru olmamasına rağmen işini kaybetmesi durumunda uğradığı gelir kaybını belirli bir sürede ve ölçüde karşılayan zorunlu sigortayı ifade etmektedir (4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu, www.mevzuat.gov.tr, Erişim Tarihi: 23.11.2023).

İşsizlikle mücadelede pasif istihdam politikaları arasında yer alan İşsizlik Sigortası uygulaması, 8 Eylül 1999'da Resmî Gazete'de yayınlanarak 4447 sayılı Kanun ile uygulamada yerini almıştır. İşsizlik sigortasına ilişkin ilk prim tahsilatı 2000 Haziran'da, ilk ödeme ise 2003'te gerçekleştirilmiştir.

- Kıdem Tazminatı: 1936'da 3008 sayılı İş Kanunu ile hukukumuzda yer almıştır. 3008 sayılı kanunun 13. maddesi gereğince fesih sebebi göz önünde bulundurulmaksızın beş yıllık kıdemi bulunan işçiye her yıl için on beş günlük ücreti tutarında tazminat verilmesi öngörülmüştür (3008 sayılı İş Kanunu, Madde 13/4, www.mevzuat.gov.tr, Erişim Tarihi: 29.01.2024).

1950'de 3008 sayılı Kanunda yapılan değişiklik ile kıdeme hak kazanmak için işçinin sahip olması gereken beş yıllık kıdem süresi üç yıla düşürülmüştür. 931 sayılı Kanunda kıdem tazminatına hak kazanabilmek için sahip olunması gereken kıdem süresi ve tutarında değişiklik yapılmamış olup kıdem süresi üç yıl, kıdem tazminatı tutarı on beş günlük ücret olarak kalmıştır.

Günümüzde kıdem tazminatı 1475 sayılı Kanunun 14. Maddesi gereğince yürürlükte bulunmakta olup hizmet akdinin devam ettiği sürece her tam yıl için işveren tarafından çalışana 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenmektedir. Bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılmaktadır (1475 Sayılı Kanun, www.mevzuat.gov.tr, Erişim Tarihi: 23.01.2024).

- İhbar Tazminatı: İşçi ya da işverenin belirsiz süreli iş sözleşmesini feshetmeden önce durumun karşı tarafa bildirilmesi gerekmektedir. İş akdi, kıdem süresi altı aydan az olan işçi için bildirimin yapılmasından başlayarak iki hafta sonra, kıdem süresi altı aydan bir buçuk yıla kadar olan işçi için bildirimin yapılmasından başlayarak dört hafta sonra, kıdem süresi bir buçuk yıldan üç yıla kadar olan işçi için, bildirimin yapılmasından başlayarak altı hafta sonra, kıdem süresi üç yıldan fazla olan işçi için bildirim yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra feshedilmiş sayılmaktadır. Bildirim koşuluna

uymayan taraf, bildirim süresine ilişkin ücret tutarında karşı tarafa tazminat ödemek zorundadır (4857 Sayılı Kanun, www.mevzuat.gov.tr, Erişim Tarihi: 23.01.2024).

- İş Kaybı Tazminatı: 1994'te yürürlüğe giren 4046 sayılı Kanuna göre özelleştirme kapsamındaki kuruluşların özelleştirmeye hazırlanması, özelleştirilmesi, küçültülmesi ya da faaliyetlerinin kısmi olarak ya da tümüyle durdurulması, süreli ya da süresiz olarak kapatılması ya da tasfiyesi sebebiyle iş akitleri, tâbi oldukları iş kanunları ve toplu iş sözleşmelerine göre tazminata hak kazanacak şekilde sona ermiş olanlara diğer tazminatlar dışında 90 gün-240 gün aralığında ek olarak ödenen tazminat olarak tanımlanmaktadır. İş kaybı tazminatı, hizmet sözleşmesi kesintisiz olarak en az;

- 550 gün süren kişilere 90 gün,
- 1100 gün süren kişilere 120 gün,
- 1650 gün süren kişilere 180 gün,
- 2200 gün süren kişilere 240 gün ödenmektedir. İş kaybı tazminatı, günlük net asgari ücretin iki katı tutarındadır (www.iskur.gov.tr, Erişim Tarihi: 10.03.2024).

- Kısa Çalışma Ödeneği: İktisadi, sektörel bazlı, bölgesel kriz, genel salgın durumu ya da zorlayıcı sebeplerle işyerinde haftalık çalışma süresinin geçici olarak en az üçte bir oranında düşürülmesi ya da sürekli olmaksızın işyerinde faaliyetin tümüyle veya en az dört hafta süreyle durdurulması halinde, üç ayı geçmemek üzere sigortalılara çalışmadıkları dönem için gelir sağlayan uygulamadır. Kısa çalışma ödeneği süresince sigortalılara son on iki aylık prime esas kazançları göz önünde bulundurularak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının %60'ı tutarında ödenek verilmektedir. Kısa çalışma süresince sigortalılara kısa çalışma ödeneği ile genel sağlık sigortası primleri ödenmektedir (www.iskur.gov.tr, Erişim Tarihi: 10.03.2024).

2.2.1.6. Ücretlilerde Vergi Yükü Sorununa İlişkin Mücadele Politikaları

Türkiye'de ücretler üzerinde sosyal güvenlik primi, işsizlik sigortası primi, gelir vergisi ve damga vergisi mali yükümlülükleri bulunmaktadır.

Gelir Vergisi Kanunu'nda ücret gelirlerinin vergilendirilmesinde gerçek usul yöntemi uygulanmaktadır. Gerçek usul yöntemine göre gelirin gerçek ve safi tutarı üzerinden vergi alınmaktadır.

Sosyal güvenlik sisteminde prime esas kazançların hesaplanmasında ücretler ile prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkaktan, o ay için yapılan ödemelerin brüt toplamı esas alınmaktadır.

Sigortalının prime esas aylık brüt kazançlarından %1 sigortalı, %2 işveren ve %1 devlet payı olarak işsizlik sigortası primi alınmaktadır. İsteğe bağlı sigortalılardan %1 sigortalı ve %2 işveren payı olarak işsizlik sigortası primi alınmaktadır. 488 sayılı Damga Vergisi Kanunu'nun 1. sayılı tabloda yer aldığı üzere, ücret gelirleri üzerinden binde 7,59 damga vergisi alınmaktadır (Gök ve Yalçın, 2015:230-232).

Ücretler, milli gelirde büyük nispi orana sahip olması sebebiyle vergi alanında önemli yere sahiptir. Kaynaktan kesilen gelir vergisinin kendi içindeki dağılımında ücret veya ücret sayılan ödemelerin önemli paya sahip olduğu görülmektedir. (Akkoyunlu, 2003: 82). Kamu harcamalarının artması, yurtiçindeki tasarrufların yetersiz olması, işgücü piyasalarındaki katılık, AB'ye uyum süreci ve mükelleflerin dolaysız vergilerdeki dirençleri sebebiyle Türk Vergi Sistemi'nin dolaylı vergiler ve ücretliler üzerindeki gelir vergisi yönünde yoğunlaştığı görülmektedir (Güler, 2017:167).

Türk mali sisteminde, ücretliler, özel olarak ise asgari ücretliler üzerindeki mali yük, vergi istisnaları ve vergi indirimleri ile düşürülmeye çalışılmıştır. 31.12.1960 tarihli 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu'nun 23. Maddesinde sayılan ücretler gelir vergisinden istisna edilmiştir.

Asgari ücretten vergisel olarak 1994'e kadar %37 kesinti yapılmıştır. 1998 sonrası kesinti oranı %30'un altına düşürülmüş, 2000 ve 2001'de kesinti oranı %26 düzeyinde gerçekleşmiştir. Net asgari ücret ile brüt asgari ücret arasındaki fark gelir vergisinin ilk diliminin %25'ten %15'e indirilmesi ve özel indirim (geçim indirim) tutarlarındaki artış ile azalmıştır.

30.12.1993 tarihli ve 3946 sayılı Kanun ile Gelir Vergisi Kanunu'nun 63.maddesine eklenen fıkra ile ücretli çalışanların kendisi, eşi ve çocuklarına yönelik sağlık, eğitim, gıda, giyim ve kira harcamalarının yıllık tutarının 1/3'ü ücretin safi tutarının tespitinde indirim konusu edilmiştir (Korkmaz, 2001:279-281).

1992-1993 döneminde 6 vergi dilimi bulunmakla birlikte ilk vergi dilimi %25 iken 6. vergi dilimi %50 olarak belirlenmiştir. Söz konusu dönemde vergi dilimi arasındaki oran farkı %25'tir. 1994-1998 döneminde vergi dilimi 7'ye çıkarılmış, ilk vergi dilimi %25 iken 7. vergi dilimi arasındaki oran farkı %30'a yükseltilmiştir. Uygulamanın

yürütülmesinde 1994'te yaşanan ekonomik kriz ve 5 Nisan Kararları etkili olmuştur. Vergi dilimi sayısının 6'dan 7'ye çıkartılması ile vergi adaletsizliğinin önüne geçilmesi amaçlanmıştır. 1998-Şubat 2001 dönemi arasındaki ekonomik sorunlar nedeniyle ekonomide meydana gelen daralma ve olumsuzlukların giderilmesi ve vergi yükünün azaltılması için vergi tarifesinde vergi dilimlerinin azaltılması ve en yüksek vergi dilimi oranının %45'e çekilmesi uygun görülmüştür. 2004'ten sonra enflasyondaki azalma, ekonomide istikrarlı büyüme oranı, ihracattaki artış gibi olumlu gelişmeleri desteklemek için vergi tarifesinde düzenleme yapılarak vergi dilimi azaltılmış ve vergi oranları düşürülmüştür. 2005'te ilk vergi dilimi oranı değiştirilmemiş en üst vergi dilimi oranı %40'a ve vergi dilimi sayısı beşe düşürülmüştür. 2006'da gelir gruplarının tümü için vergi oranları %15-%35 aralığına düşürülerek dört vergi dilimi olarak uygulanmaya başlanmıştır (Armağan, 2007:230).

2.2.1.7. Geç Emeklilik Sorununa İlişkin Mücadele Politikaları

Sosyal güvenlik sisteminde kapsamlı düzenleme 1999'da yürürlüğe giren 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ile yapılmıştır. Kanun ile sosyal güvenlik kuruluşlarının finansmanına yönelik sorunların azaltılması ve sigortalılar ile emekliler arasındaki eşitsizliklerin giderilmesi amaçlanmıştır (Egeli, 2008:125). Kanun kapsamında emeklilik yaşları kademeli olarak artmış (erkeklerde 60, kadınlarda 58), prim ödeme gün sayısı 5000 günden 7000 güne yükseltilmiştir.

17/10/1983 tarihli ve 2925 sayılı Kanunun 20. maddesi kapsamında sigortalı olan 8/9/1999'dan (dahil) 30/4/2008 tarihine kadar ilk defa sigortalı sayılan kadınlarda 58, erkeklerde 60 yaşını doldurmak ve on beş yıllık sigortalılık süresine sahip olup 3600 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödemek koşuluyla yaşlılık aylığından yararlanılmaktadır (2925 Sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu, www.mevzuat.gov.tr, Erişim Tarihi: 27.02.2024).

1990-2000 döneminde geç emeklilik sorunu ile ilgili mücadele politikalarına rastlanmamıştır.

2.2.1.8. Özelleştirme Sorununa İlişkin Mücadele Politikaları

Türkiye'de, işsizlik sorunu ile mücadele kapsamında aktif işgücü piyasası politikaları 1990'lı yıllardan itibaren uygulanmaya başlanmıştır. 1994'te, özelleştirme kapsamında

kullanılmak amacıyla Dünya Bankası'ndan alınan 100 milyon dolarlık kredinin 11 milyon dolarlık kısmı 'İşgücü Uyum Projesi'ne tahsis edilmiştir. Proje içeriğinde özelleştirme sebebiyle işsiz kalan bireyler için eğitim programları, toplum yararına çalışma programları ve kendi işini kurmak isteyenlere yönelik danışmanlık hizmetleri bulunmaktadır. İlgili proje, sadece özelleştirme sonucu işini kaybeden bireylere yöneliktir (Akpınar, 2018:794-795).

1995'te İş ve İşçi Bulma Kurumu'nun kapsamlı ve etkili istihdam hizmetleri sağlamak üzere İş Kurumu olarak yeniden düzenlenmesine ilişkin kanun tasarısı Türkiye Büyük Millet Meclisi'ne (TBMM) gönderilmiştir. Özelleştirme nedeniyle işini kaybedecek bireylere yeni istihdam olanakları sağlamaya ilişkin olarak İşgücü Uyum Projesi ve işsizlere eğitim aracılığıyla istihdam sağlamayı amaçlayan İstihdam ve Eğitim Projesi 1994'te uygulamaya alınmıştır (Ersel, 1998:40-41).

İşsizlik ödeneğine hak kazanmak için 4447 sayılı Kanunun 51.maddesinde sayılan hallerden birine bağlı olarak iş sözleşmesi sona eren bireylerin süresi içinde Kuruma bireysel olarak başvuru yaparak çalışmaya hazır olduklarını bildirmeleri ve prim ödeme şartlarını yerine getirmeleri gerekmektedir. Kanunun 51.maddesinde sayılan haller kapsamında 24/11/1994 tarihli ve 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamalarının Düzenlenmesine ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 21.maddesi kapsamına bağlı olarak işsiz kalması halinde işsizlik ödeneğine hak kazanabilmektedir. (4447 Sayılı Kanun, Madde 51, www.mevzuat.gov.tr, Erişim Tarihi: 23.11.2023). İşsizlik ödeneği prim ödeme günlerine bağlı olarak 180 gün, 240 gün ya da 300 gün olarak ödenmektedir. Günlük işsizlik ödeneği, sigortalının son dört aylık prime esas kazançlarına bağlı olarak günlük ortalama brüt kazancının %40'ı tutarında ödenmektedir (www.sgk.gov.tr, Erişim Tarihi: 23.03.2024).

2.2.1.9. Eğitimli İşsizlik Sorununa İlişkin Mücadele Politikaları

Kalkınma planlarında eğitimli işsizliği önlemeye yönelik hedefler aşağıda sunulmuştur.

- Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı (1990-1994): Planda, ekonominin ihtiyaç duyduğu mesleklerle yönelik işgücü yetiştirmek üzere eğitim sisteminin yeniden planlanarak işgücü piyasası ile koordinasyon sağlanması amaçlanmıştır (Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı, www.sbb.gov.tr, Erişim Tarihi: 27.01.2024).

- Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1996-2000): Eğitim sisteminin, insan gücünün niteliği ve niceliğini geliştirecek şekilde düzenlenmesi hedeflenmiştir. Plan döneminde toplumsal ve iktisadi altyapı yatırımlarına yoğunlaşan politikalar yürütülmüş, eğitim ve sağlık alanlarına ağırlıklı olarak önem verilmiştir (Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, www.sbb.gov.tr, Erişim Tarihi: 18.03.2024).

- İŞKUR-Mesleki Eğitim Programları: İşgücü yetiştirme kursları ile dezavantajlı grupların (gençler, kadınlar, engelli, eski hükümlü), uzun süre işsiz olan bireylerin ve işsizlik sigortası kapsamında yer alan işsiz bireylerin işgücü piyasasında talep edilen mesleklerde yetiştirilmeleri ve istihdam edilebilirliklerinin artırılması amaçlanmıştır (www.iskur.gov.tr, Erişim Tarihi: 10.03.2024).

Bu kapsamda Millî Eğitim Bakanlığı tarafından eğitimli işgücünün işsizliğini önlemeye ilişkin olarak çıraklık eğitimi ve mesleki eğitim faaliyetleri yürütülmektedir (www.meb.gov.tr, Erişim Tarihi: 28.05.2024).

- İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetleri: Bireylerin sahip olduğu özellikler ile mesleklerin ve işyerlerinin gerektirdiği nitelik ve şartların karşılaştırılması, kişinin özelliklerine uygun işi ve mesleği seçmesi ve mesleğe ilişkin eğitim imkânlarından faydalanması, işe yerleştirilmesi, işe uyumun sağlanmasına yönelik süreci kapsamaktadır (www.iskur.gov.tr, Erişim Tarihi: 10.03.2024).

- Üniversiteler Tarafından Uygulanan Politikalar: Kariyer planlamasına yönelik olarak üniversiteler kariyer günleri, firma- öğrenci buluşması, seminer ve firma ziyaretleri düzenlemektedir. Mezun Takip Sistemi aracılığıyla mezunlara yönelik düzenlenen anketler ile mezunların işgücüne katılma, işsizlik süreleri ve istihdam edildikleri alanlara ilişkin veriler elde edilmektedir. Teknoparklar, üniversite ve sanayi kuruluşları arasında iş birliği sağlayarak gençlerin firmaları yakından tanımasına olanak tanımaktadır (Karanfil, 2010:98).

2.2.2. 2001-2010 Dönemi İşgücü Piyasası Sorunları ve Mücadele Politikaları

2001-2010 arasında akademik makaleler, yüksek lisans, doktora tezleri ve ulusal gazeteler taranarak tespit edilen işgücü piyasası sorunları ayrı ayrı tablolar halinde sunulmuştur.

2.2.2.1. 2001-2010 Dönemi Makale Taramasına Göre İşgücü Piyasası Sorunları

2001-2010 arasında işgücü piyasası sorunlarına ilişkin olarak yazılan akademik makaleler Google Scholar üzerinden taranmıştır.

Sorunlara ilişkin kod sıklık derecelerine ve yüzde oranlarına Tablo 6’da yer verilmiştir.

İşgücü Piyasası Sorunları	Kod Sıklık Derecesi	Yüzde (%)
Cinsiyet Ayrımcılığı Sorunu	9	21,43
Genel Olarak İşsizlik Sorunu	8	19,05
Genç İşsizlik Sorunu	4	9,52
Genel Olarak Kayıt Dışı İstihdam Sorunu	4	9,52
Kadınların Kayıt Dışı İstihdam Sorunu	4	9,52
Kadınların Ücretsiz Aile İşçisi Olması Sorunu	2	4,76
Kadınların Ucuz İşgücü Olması Sorunu	1	2,38
İstihdamsız Büyüme Sorunu	1	2,38
Kadınların Düşük İşgücüne Katılım Sorunu	1	2,38
Kadınların Fırsat Eşitsizliği Sorunu	1	2,38
Nitelikli İşgücü Sorunu	1	2,38
İş Güvencesizliği Sorunu	1	2,38
Kadınların Eğitim Düzeyinin Düşük Olması Sorunu	1	2,38
Çocuk İşçiliği Sorunu	1	2,38
Sendikaların Güven Kaybı Sorunu	1	2,38
İşgücünün Yaşlanması Sorunu	1	2,38
Kadınların Düşük Ücret Sorunu	1	2,38
TOPLAM	42	100,00

Tablo 6: 2001-2010 Makale Taraması Sonucu İşgücü Piyasası Sorunları

Kaynak: Yazar tarafından 2001-2010 arasında Google Scholar’da yer alan makaleler taranarak MAXQDA Analytics Pro 2024 programı ile oluşturulmuştur.

Tabloda genel olarak ele alınan işsizlik sorunu ‘Genel olarak işsizlik sorunu’ şeklinde belirtilmiştir. Özel olarak ele alınan genç işsizlik ayrı gösterilmiştir. Genel olarak ele alınan kayıt dışı istihdam sorunu ‘Genel olarak kayıt dışı istihdam sorunu’ şeklinde belirtilmiştir. Özel olarak ele alınan kadınların kayıt dışı istihdam sorunu ayrı gösterilmiştir.

Tablo:6’da 2001-2010 dönemi arasında akademik makalelerde sıklık derecesi en fazla olan 5 işgücü piyasası sorununun sırasıyla;

- Cinsiyet ayrımcılığı sorunu (%21,43),
- Genel olarak işsizlik sorunu (%19,05),
- Genç işsizlik sorunu (%9,52),
- Genel olarak kayıt dışı istihdam sorunu (%9,52),
- Kadınların kayıt dışı istihdam sorunu (%9,52) olduğu görülmektedir.

2.2.2.2. 2001-2010 Dönemi Yüksek Lisans Tezi Taramasına Göre İşgücü Piyasası Sorunları

2001-2010 arasında Ulusal Tez Merkezi'nde ulaşılabilir olan ve işgücü piyasası sorunlarını ele alan yüksek lisans tezleri taranmıştır. Tez Merkezi veri tabanında yayınlanma izni olmayan tezler kapsam dışı bırakılmıştır.

Sorunlara ilişkin kod sıklık derecelerine ve yüzde oranlarına Tablo 7'de yer verilmiştir.

İşgücü Piyasası Sorunları	Kod Sıklık Derecesi	Yüzde (%)
Genel Olarak İşsizlik Sorunu	23	20,35
Cinsiyet Ayrımcılığı Sorunu	15	13,27
Çocuk İşçiliği Sorunu	15	13,27
Genel Olarak Kayıt Dışı İstihdam Sorunu	13	11,50
Kadınların Düşük İşgücüne Katılım Sorunu	6	5,31
Engelli İstihdamı	5	4,42
Kadınların Düşük Ücret ile Çalışması Sorunu	5	4,42
Eğitim- İstihdam Edilebilirlik Sorunu	5	4,42
Genç İşsizlik Sorunu	4	3,54
Özelleştirme Sorunu	3	2,65
Nitelikli Ara Eleman Sorunu	2	1,77
İstihdamsız Büyüme Sorunu	2	1,77
Kadınların Fırsat Eşitsizliği Sorunu	2	1,77
Kadın İşsizliği Sorunu	2	1,77
Kadınların Ücretsiz Aile İşçisi Olma Sorunu	2	1,77
Eksik İstihdam Sorunu	2	1,77
Kadınların Kayıt Dışı İstihdamı Sorunu	1	0,88
İstihdam Üzerinde Vergi Yüğü Sorunu	1	0,88
İş Sağlığı ve Güvenliği Sorunu	1	0,88
Kadınların Eğitim ve Mesleki Eğitim Sorunu	1	0,88
İşgücünün Eğitim Seviyesinin Düşük Olması Sorunu	1	0,88
Eğitimli İşsizlik Sorunu	1	0,88
Taşeronlaşma Sorunu	1	0,88
Mobbing Sorunu	1	0,88
TOPLAM	113	100,00

Tablo 7: 2001-2010 Yüksek Lisans Tezleri Taraması Sonucu İşgücü Piyasası Sorunları

Kaynak: Yazar tarafından 2001-2010 arasında Ulusal Tez Merkezi'nde yer alan yüksek lisans tezleri taranarak MAXQDA Analytics Pro 2024 programı ile oluşturulmuştur.

Tabloda genel olarak ele alınan işsizlik sorunu 'Genel olarak işsizlik sorunu' şeklinde belirtilmiştir. Özel olarak ele alınan genç işsizlik, kadın işsizliği ve eğitimli işsizlik sorunları ayrı ayrı gösterilmiştir. Genel olarak ele alınan kayıt dışı istihdam sorunu 'Genel olarak kayıt dışı istihdam sorunu' şeklinde belirtilmiştir. Özel olarak ele alınan kadınların kayıt dışı istihdam sorunu ayrı gösterilmiştir.

Tablo:7'de 2001-2010 arasında yüksek lisans tezlerinde sıklık derecesi en fazla olan 5 işgücü piyasası sorununun sırasıyla;

- Genel işsizlik sorunu (%20,35),

- Cinsiyet ayrımcılığı (%13,27),
- Çocuk işçiliği sorunu (%13,27),
- Genel olarak kayıt dışı istihdam sorunu (%11,50),
- Kadınların düşük işgücüne katılım sorunu (%5,31) olduğu görülmektedir.

2.2.2.3. 2001-2010 Dönemi Doktora Tezi Taramasına Göre İşgücü Piyasası Sorunları

2001-2010 arasında Ulusal Tez Merkezi'nde ulaşılabilir olan ve işgücü piyasası sorunlarını ele alan doktora tezleri taranmıştır. Tez Merkezi veri tabanında yayınlanma izni olmayan tezler kapsam dışı bırakılmıştır.

Sorunlara ilişkin kod sıklık derecelerine ve yüzde oranlarına Tablo 8'de yer verilmiştir.

İşgücü Piyasası Sorunları	Kod Sıklık Derecesi	Yüzde (%)
Genel Olarak İşsizlik Sorunu	5	23,81
Cinsiyet Ayrımcılığı Sorunu	3	14,29
Genç İşsizlik Sorunu	3	14,29
Nitelikli İşgücü/Beyin Göçü Sorunu	2	9,52
Kadınların Ücretsiz Aile İşçisi Olma Sorunu	2	9,52
Kadınların Düşük Ücret İle Çalışması Sorunu	2	9,52
Kadınların Kayıt Dışı İstihdam Sorunu	2	9,52
Ücret Eşitsizliği Sorunu	1	4,76
Çocuk İşçiliği Sorunu	1	4,76
TOPLAM	21	100,00

Tablo 8: 2001-2010 Doktora Tezi Taraması Sonucu İşgücü Piyasası Sorunları

Kaynak: Yazar tarafından 2001-2010 arasında Ulusal Tez Merkezi'nde yer alan doktora tezleri taranarak MAXQDA Analytics Pro 2024 programı ile oluşturulmuştur.

Tabloda genel olarak ele alınan işsizlik sorunu 'Genel olarak işsizlik sorunu' şeklinde belirtilmiştir. Özel olarak ele alınan genç işsizlik sorunu ayrı gösterilmiştir. Özel olarak ele alınan kadınların kayıt dışı istihdam sorunu ayrı gösterilmiştir.

Tablo:8'de 2001-2010 dönemi arasında doktora tezlerinde sıklık derecesi en fazla olan 7 işgücü piyasası sorununun sırasıyla;

- Genel olarak işsizlik sorunu (%23,81),
- Cinsiyet ayrımcılığı sorunu (%14,29),
- Genç işsizlik sorunu (%14,29),
- Beyin göçü sorunu (%9,52),
- Kadınların ücretsiz aile işçisi olma sorunu (%9,52),
- Kadınların düşük ücret ile çalışması sorunu (%9,52),
- Kadınların kayıt dışı istihdam sorunu (%9,52) olduğu görülmektedir.

2.2.2.4. 2001-2010 Dönemi Ulusal Gazete Haberi Taramasına Göre İşgücü Piyasası Sorunları

2001-2010 dönemi arasında Cumhuriyet, Akşam, Anayurt, Birgün, Dünya ve Millî gazetede yer alan işgücü piyasası sorunlarına yönelik haberler taranmıştır. Haberlere ilişkin kod sıklık derecelerine ve yüzde oranlarına Tablo 9’da yer verilmiştir.

İşgücü Piyasası Sorunları	Kod Sıklık Derecesi	Yüzde (%)
Genel Olarak İşsizlik Sorunu	146	44,11
Genel Olarak Kayıt Dışı İstihdam Sorunu	27	8,16
Genç İşsizlik Sorunu	21	6,34
Özelleştirme Sorunu	16	4,83
Eğitimli İşsizlik Sorunu	11	3,32
Nitelikli Eleman Eksikliği Sorunu	9	2,72
Ücretlilerde Vergi Yüğü Sorunu	9	2,72
İşten Çıkarma Sorunu	8	2,42
Kadın İşsizliği Sorunu	7	2,11
Kadınların Düşük İşgücüne Katılım Sorunu	6	1,81
Engelli İstihdamı Sorunu	6	1,81
İstihdamsız Büyüme Sorunu	6	1,81
Kadınların Ücretsiz Aile İşçisi Olma Sorunu	6	1,81
İş Sağlığı ve Güvenliği Sorunu	5	1,51
Vasıf Yetersizliği Sorunu	4	1,21
Kadınların Kayıt Dışı İstihdam Sorunu	4	1,21
Kamuda Grev Hakkı Sorunu	4	1,21
Eğitimli İşsizlik Sorunu	4	1,21
Çocuk İşçiliği Sorunu	4	1,21
Taşeronlaşma Sorunu	3	0,91
Gençlerin Kayıt Dışı İstihdam Sorunu	3	0,91
Beyin Göçü Sorunu	3	0,91
Düşük Ücret Sorunu	3	0,91
Sendikasılaştırma	3	0,91
Cinsiyet Ayrımcılığı Sorunu	2	0,60
NEET Sorunu	2	0,60
Eşit İşe Eşit Ücret Sorunu	2	0,60
Kamuda Toplu Sözleşme Sorunu	1	0,30
Ara Eleman Eksikliği Sorunu	1	0,30
Haftalık Çalışma Saatinin Yüksek Olması Sorunu	1	0,30
Yüksek Kıdem Tazminatı	1	0,30
Ucuz İşgücü Sorunu	1	0,30
Ücret Eşitsizliği Sorunu	1	0,30
Verimlilik Sorunu	1	0,30
TOPLAM	331	100,00

Tablo 9: 2001-2010 Ulusal Gazete Taraması Sonucu İşgücü Piyasası Sorunları

Kaynak: Yazar tarafından Ulusal gazeteler taranarak MAXQDA Analytics Pro 2024 programı ile oluşturulmuştur.

Tabloda genel olarak ele alınan işsizlik sorunu ‘Genel olarak işsizlik sorunu’ şeklinde belirtilmiştir. Özel olarak ele alınan genç işsizlik, kadın işsizliği ve eğitimli işsizlik sorunları ayrı ayrı gösterilmiştir. Genel olarak ele alınan kayıt dışı istihdam sorunu ‘Genel

olarak kayıt dışı istihdam sorunu' şeklinde belirtilmiştir. Özel olarak ele alınan kadınların kayıt dışı istihdam sorunu ve gençlerin kayıt dışı istihdam sorunu ayrı ayrı gösterilmiştir. Tablo:9'da 2001-2010 arasında ulusal gazetelerde sıklık derecesi en fazla olan 5 işgücü piyasası sorununun sırasıyla;

- Genel olarak işsizlik sorunu (%44,11),
- Genel olarak kayıt dışı istihdam sorunu (%8,16),
- Genç işsizlik sorunu (%6,34),
- Özelleştirme sorunu (%4,83),
- Eğitimli işsizlik sorunu (%3,32) olduğu görülmektedir.

2001-2010 döneminde akademik makalelerde, yüksek lisans tezlerinde, doktora tezlerinde ve ulusal gazete haberlerinde yer alan işgücü piyasası sorunlarının kod sıklık dereceleri toplanarak azalan düzeyde sıralandığında ilk beş işgücü piyasası sorunu olarak;

- Genel olarak işsizlik sorunu,
- Cinsiyet ayrımcılığı sorunu,
- Genel olarak kayıt dışı istihdam sorunu,
- Genç işsizlik,
- Özelleştirme sorununun varlığı tespit edilmiştir.

Sıralanan ilk beş sorun için 2001-2010 yılları arasında uygulanan politikalara aşağıda yer verilmiştir.

2.2.2.5. Genel Olarak İşsizlik Sorununa İlişkin Mücadele Politikaları

2001-2010 döneminde 2008 krizinin etkisi ile işsizlik birçok ülkede hızla artmıştır. Aktif istihdam politikalarına ayrılan kaynakların artması işsizlik oranlarında düşürücü etki oluşturmuştur (Kasapoğlu ve Murat, 2018: 486).

Türkiye'de 2008 krizinden kaynaklanan yüksek işsizlik oranlarını azaltmak için önlemler alınmıştır. Alınan önlemler kapsamında aktif işgücü piyasası politikaları için yapılan harcamalar, işsizlik sigortasının işlevselliği ve kısa çalışma ödeneği uygulamaları artırılmıştır (Ercan, Taymaz, Yeldan, 2010:20-24).

Bu dönemde işsizliği azaltmak amacıyla uygulanan mücadele politikaları;

- İstihdam maliyetlerini ve işverenlerin sosyal güvenlik prim katkılarını düşürerek söz konusu maliyet ve prim katkılarını Hazine ve İşsizlik Sigorta Fonu'ndan karşılamak,
- Aktif işgücü piyasası politikalarının kapsam ve uygulama alanını genişletmek,

- Genç ve kadın istihdamının teşvik edilmesini sağlamak üzere genç ve kadınların sosyal güvenlik sigorta primlerini düşürmek,
- İşsizlik sigortası ödemelerini gayrisafi olarak ve %11 artırarak vermek,
- Sadece 2008, 2009 ve 2010 dönemlerinde, kısa çalışma ödeneğini %50 artırmak ve ödenekten faydalanma süresini 3 aydan 6 aya çıkarmak (5838 sayılı kanun kapsamında),
- Toplum yararına çalışma programlarını (TYÇP) uygulamak.

Bu dönemde yatırımların artırılması, istikrarlı olarak iktisadi büyüme ile istihdam oluşturulması ve işsizliğin azaltılması amaçlanmıştır. İlgili amaçlar çerçevesinde, küçük ve orta ölçekli işletmelerin (KOBİ) istihdam oluşturma gücünden yararlanılmaya çalışılmıştır. 2008’de yaşanan küresel krizde hükümet tarafından, vergi indirimleri oluşturulmuş ve kamu harcamaları artırılmıştır. Kadın ve gençlerin istihdam edilmesine yönelik uygulanan emek maliyetine ilişkin teşviklerden daha çok işsizliği önlemek için aktif istihdam politikalarına ağırlık verilmiştir. İşgücü piyasalarına ilişkin olarak “kısa çalışma ödeneği fonu” oluşturulmuş, kısmi süreli işler için kanuni çerçeve çizilmiştir (Yeldan, 2010: 9).

Aktif istihdam politikalarının artması ve kurumsal yeniliklere karşın, 2008’de küresel krizin ülkeyi etkilemeyeceği düşüncesi önlemlerin alınmasında gecikmeye neden olmuştur. Aktif istihdam politikalarının, sektör ve mesleklere ilişkin araştırma yapılmadan uygulanması işverenlerin aktif politikalar çerçevesinde gerçekleştirilen eğitim kampanyalarına karşı ilgi göstermemesine neden olmuştur. Bu bağlamda beşerî sermaye, girişimcilik ve inovasyon konuları ihmal edilmiştir (Ay, 2012:336).

İşsizliği azaltmaya yönelik uygulanan pasif istihdam politikalarına aşağıda yer verilmiştir.

POLİTİKALAR	EKONOMİK NEDEN	UYGULAMA
İŞSİZLİK SİGORTASI	Yapısal değişikliklerden uzun dönemde tüm çalışanlar faydalanabilmektedir. Ancak değişikliklerden etkilenenlerin geçici gelir desteğine ihtiyaçları bulunmaktadır. İşsizlik sigortası gelir ihtiyacını karşılamaya yönelik uygulanmaktadır.	İşsizlik sigortası işini kaybedenlere yönelik bir uygulamadır. Geçiş döneminde işini kaybedenlerin satın alma gücünü korumayı amaçlamaktadır.
İŞSİZLİK YARDIMI	Yoksulluğu azaltmaya ya da kısmen önlemeye yöneliktir.	İşsizlik yardımı işini kaybeden bireyleri ya da ailelerine yönelik politikadır.
KIDEM TAZMİNATI	Firmalarda işçilik maliyetini düşürmektedir.	İşsizliğin yüksek olduğu dönemde ters etki oluşturabilmektedir.
ERKEN EMEKLİLİK	İşgücü piyasasından yaşlı işçilerin ayrılarak genç çalışanların geçmesini sağlamaktadır.	Yaşlı işgücünün bulunduğu sektörlerde uygulanabilmektedir.
İHBAR TAZMİNATI	İşini kaybeden kişilerin gelir kaybını gidermek ve kişiye haber verilmek suretiyle işsiz kalmadan önce yeni iş bulmasını sağlamaktadır.	Bireylere yeni iş arama imkânı sağlamakta ve satın alma gücünü korumaktadır.
İŞ KAYBI TAZMİNATI	Özelleştirme sebebiyle işsiz kalan kişilere gelir sağlayarak sosyal güvenliklerinin devamlılığına olanak tanımaktadır.	İşsiz kalan kişilere 90 gün ila 240 gün aralığında ilave olarak ödenen tazminat ile gelir ve sosyal güvenliğin devamlılığı sağlanmaktadır.
ÜCRET GARANTİ FONU	Ödeme güclüğü yaşayan işverenden ücret alacağı bulunan işçilere ödenmeyen üç aylık tutarındaki ücret alacaklarını karşılamak amaçlanmaktadır.	Fon ile işçilerin ücret alacağı güvence altına alınmaktadır.
KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ	İşyerinde üç ayı geçmemek üzere sigortalılara çalışmadıkları süre boyunca gelir desteği sağlayan uygulamadır.	Sigortalılara çalışmadıkları dönem için finansal destek sağlanması amaçlanmıştır.

Tablo 10: İşsizliği Azaltmaya Yönelik Pasif İstihdam Politikaları

Kaynak: www.iskur.gov.tr, (Erişim Tarihi: 10.03.2024), www.csgeb.gov.tr, (Erişim Tarihi: 10.03.2024)

• İŞKUR'un Kurulması: İşsizlik ve istihdam sorununun çözümüne ilişkin olarak işgücü politikalarının uygulanabilmesine imkân tanıyan, etkin şekilde işleyen istihdam

kurumunun varlığı gerekli görülmüştür. Bu bağlamda 5 Temmuz 2003 tarihinde 4904 sayılı Kanun ile İş ve İşçi Bulma Kurumu (İİBK) kapatılmış, Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) kurulmuştur (www.iskur.gov.tr, Erişim Tarihi: 10.03.2024).

İŞKUR, Türkiye'nin Avrupa İstihdam Stratejisi'ne uyum çalışmalarının koordine edilmesi ile görevlendirilmiştir (Eser ve Terzi, 2008:242).

- Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (2001-2005): Planda, ekonomik olarak sürekliliğin sağlanması, rekabet gücünün artırılması, AB'ye uyum sağlanması, adaletli gelir dağılımının sağlanması ve Ar-Ge çalışmalarının artırılması hedeflenmiştir. 2001-2005 döneminde işgücü piyasasının sorunlarını çözebilmek için nitelikli işgücü oluşturulmasının gerekliliğine vurgu yapılmıştır (Tüzükan, 2015:97-98).

İşsizlik oranı %5.6 olarak öngörülmüş ancak %10,6 olarak gerçekleştirilmiştir. Öngörülen oranlardan daha yüksek oranların yaşanmasının nedeni 2001'de yaşanan ekonomik krizdir. Ekonomik kriz, işgücü piyasasını da önemli ölçüde etkilemiştir (Tüzükan, 2015:111; Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, www.sbb.gov.tr, Erişim Tarihi: 04.04.2024).

Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı (2007-2013): 2007-2013 döneminde hazırlanan kalkınma planı, önceki kalkınma planlarına oranla daha kapsamlı olarak hazırlanmıştır. Politikaların sosyal ve kültürel alanları kapsamı gerektiği vurgulanmıştır. Planda, Türkiye'nin rekabet edebilirliğinin artırılması, istihdamın artırılması, beşerî sermayenin güçlendirilmesi, bölgeler arası gelişmişlik düzeylerindeki farkın azaltılması hedefleri bulunmaktadır. İstihdamın artırılması hedefine yönelik olarak eğitim ve aktif istihdam politikalarının benimsenmesine karar verilmiştir (Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı, Tüzükan, 2015:98).

Aktif İstihdam Politikaları: İŞKUR tarafından istihdamın korunması ve artırılmasına, işsizliğin azaltılmasına, işsiz kişilerin mesleki vasıflarının artırılmasına ve özel politika gerektiren dezavantajlı kişilerin işgücü piyasasında yer almasına yardımcı olmak üzere aktif istihdam politikaları uygulanmıştır. Aktif istihdam politikaları çerçevesinde mesleki eğitim kursları, işbaşı eğitim programları, toplum yararına programlar ve diğer kurs, program, proje ve özel uygulamalar yer almaktadır (www.iskur.gov.tr, Erişim Tarihi: 10.03.2024).

Özel İstihdam Büroları:1980 sonrasında bilgi ve iletişim alanında meydana gelen gelişmelerle birlikte işgücü piyasalarında önemli değişimler yaşanmıştır. Küreselleşme,

yeni teknolojilerin gelişmesi, insan kaynaklarının yönetim tarzındaki değişiklik, esnek çalışma modellerinin ortaya çıkışı ile birlikte kamu, işe yerleştirme hizmetlerinden ayrılarak yerini özel istihdam bürolarına bırakmıştır (Gündoğan, 1998:550-555).

5 Temmuz 2003 tarihli ve 25159 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Yasası ile ‘Özel İstihdam Büroları’nın kurulmasına olanak tanınmıştır.

29854 sayılı 11.10.2016 tarihli Resmî gazetede yayınlanan ‘Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği’nde yer alan tanımlamaya göre özel istihdam bürosu, iş arayan bireylerin uygun oldukları işlere yerleştirilmesi ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık yapmak ya da geçici iş ilişkisi kurmak üzere Kurum tarafından izin verilen gerçek ya da tüzel kişiler tarafından kurulan bürolar’ olarak tanımlanmıştır.

Özel istihdam büroları;

- a) İş ve işçi bulmaya yönelik aracılık faaliyeti,
- b) İşgücü piyasası ile istihdam ve insan kaynağına ilişkin hizmetler sağlamak,
- c) Mesleki eğitim düzenlemek ile görevlidir.

Özel İstihdam büroları ile ilgili uluslararası düzenlemeler;

- İşsizlik Hakkında 2 Sayılı Sözleşme (1919 tarihli) (Türkiye tarafından onaylanmıştır, onay tarihi:1950)
- Ücretli İş Bulma Büroları Hakkında 34 Sayılı Sözleşme (1933 tarihli) (Türkiye tarafından onaylanmıştır, onay tarihi:1946)
- İş ve İşçi Bulma Servisi Kurulması Hakkında 88 Sayılı Sözleşme (1948 tarihli) (Türkiye tarafından onaylanmıştır, onay tarihi:1949)
- Ücretli İş Bulma Büroları Hakkında 96 Sayılı Sözleşme (1949 tarihli) (Türkiye tarafından onaylanmıştır, onay tarihi:1951)
- Özel İstihdam Büroları Hakkında 181 Sayılı Sözleşme (1997 tarihli)

ILO sözleşmelerinde belirgin olarak yer alan özellik işe yerleştirme faaliyetinin kamu tarafından ve ücretsiz olarak gerçekleştirilmesidir. Bu bağlamda özel faaliyet gösterecek büroların kurulmasına belli kurallar çerçevesinde izin verildiği görülmüştür (Gündoğan, 1998:550-555).

2.2.2.6. Cinsiyet Ayrımcılığı Sorununa İlişkin Mücadele Politikaları

4857 Sayılı İş Kanunu: Kanunu'nun 5. Maddesinde yer alan hüküm gereğince kişilere iş ilişkisi kapsamında dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep gibi nedenlere bağlı olarak ayırım yapılamayacağı vurgulanmış olup benzer ya da eşit değerde işler için cinsiyet sebebiyle daha düşük ücret kararlaştırılamayacağı belirtilmek suretiyle cinsiyet ayrımcılığının engellenmesi sağlanmıştır.

Kanunun 18. maddesinde feshin geçerli sebebe dayandırılması konusu düzenlenmiş olup ırk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş gibi nedenlerin, fesih için geçerli bir sebep oluşturamayacağı hükme bağlanmıştır.

Kanunun 72. Maddesinde yer alan hüküm gereğince maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında ya da su altında çalışılacak işlerde her yaşta kadınların çalıştırılması yasaklanmış olup kadınların tehlikeli işlerde çalıştırılması engellenmiştir.

Yine kanunun 73. Maddesinde yer alan, on sekiz yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmasına yönelik usul ve esasların yönetmelikle belirlendiği hükme bağlanmıştır. Kanunun 74. Maddesi analık halinde çalışma ve süt izni konusunu düzenlemektedir. Madde gereğince, kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı hafta süresince çalıştırılmamaları esas alınmıştır. Aynı maddede hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verileceği, hekim raporu ile gerekli durumlarda hamile kadının sağlığına uygun hafif nitelikli işlerde çalıştırılacağı, bu doğrultuda işçinin ücretinde indirim yapılmayacağı, kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde bir buçuk saat süt izni verileceği ifade edilmektedir.

Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Kanunu: 24 Mart 2009 tarih ve 27179 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan 'Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Kanunu' ile TBMM'de 'Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu' kurulmuştur. Kanun, kadınların haklarını korumak ve geliştirmek, kadın erkek eşitliğini sağlamak üzere ulusal ve uluslararası alandaki gelişmeleri izlemeyi amaçlamıştır. Kanunun 2. maddesinde komisyon üyeliğinde kadın milletvekillerine öncelik verileceği belirtilmiştir (www.mevzuat.gov.tr, Erişim Tarihi: 23.01.2024).

'Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması' konulu 2010/14 Sayılı Başbakanlık Genelgesi: 25 Mayıs 2010 tarih ve 27591 sayılı Resmî Gazetede yayınlanan

‘Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması’ konulu 2010/14 Sayılı Başbakanlık Genelgesi’nde kadınların sosyal ve ekonomik durumlarının güçlendirilmesi, toplumsal hayatta kadın-erkek eşitliğinin sağlanması, sürdürülebilir iktisadi büyüme ve toplumsal kalkınma amaçlarına ulaşılması için kadın istihdamının artırılması ve eşit işe eşit ücret olanaklarının sağlanması şartı vurgulanmış olup bu amaçla ‘Kadın İstihdamı Ulusal İzleme ve Koordinasyon Kurulu’ oluşturulması amaçlanmıştır (www.resmigazete.gov.tr, Erişim Tarihi: 25.02.2024).

6111 sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigorta Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun: Kanun, kadının istihdamının artırılması amacıyla kadınlara yönelik özel önlemleri içermektedir. Kanun ile 4447 sayılı Kanun’a eklenen geçici 10. Madde doğrultusunda 31.12.2015 tarihine kadar işe alınan her sigortalı için ...5510 sayılı Kanunun 81’inci maddesinde sayılan ve 82’inci maddesi uyarınca belirlenen prime esas kazançları üzerinden hesaplanan sigorta primlerinin işveren hisselerine ait tutarı işe alındıkları tarihten itibaren İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanması hükmü doğrultusunda kadın istihdamının artırılması amaçlanmıştır (6111 Sayılı Kanun, Geçici Madde 10, www.mevzuat.gov.tr, Erişim Tarihi: 21.02.2024).

Kadın Erkek Eşitliğine İlişkin Uygulamalar: Türkiye’deki kadın erkek eşitliğine ilişkin kurumsal yapı süreci 1987’de Devlet Planlama Teşkilatı (DPT) Sosyal Planlama Genel Müdürlüğü bünyesinde kurulan Kadına Yönelik Politikalar Danışma Kurulu ile başlamıştır.

24.03.2009 tarihli 27179 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan 5840 sayılı Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Kanunu ile TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu kurulmuştur. Komisyon, kadınların haklarının korunması ve geliştirilmesi, erkekler ile eşit hak ve fırsatlara sahip olmaları ve yasal eşitliğin yaşama geçmesini temin etmek gerekçesi ile kurulmuştur (Küçükbaşol, 2014:107).

2.2.2.7. Genel Olarak Kayıt Dışı İstihdam Sorununa İlişkin Mücadele Politikaları

- Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (2001-2005): Plan kapsamında kayıtlı istihdamın sağlanmasına ilişkin olarak farklı alanlarda çalışmalar ve politikalar hazırlanmıştır. Bu anlamda istihdama yönelik yapılan politikalarda temel esas, bilgi toplumunun ihtiyaç duyduğu bilgi ve vasıflarla donatılan insan gücünün yetiştirilmesi, yaşam kalitesinin

iyileştirilmesidir. Eğitim sisteminin, nitelikli insan gücü ihtiyacını karşılayacak şekilde düzenlenmesi, işgücünün eğitim düzeyinin uluslararası rekabet gücünü arttıracak şekilde geliştirilmesi ve çalışma hayatında sürekli eğitim imkânlarının güçlendirilmesi şeklinde düzenlenmesi öngörülmüştür.

Kayıt dışı istihdamın engellenmesi ve kayıtlı istihdamın teşvik edilmesi için gelir dağılımının iyileştirilmesine ve yoksullukla mücadele politikalarına önem verilmiştir.

Plan dahilinde kayıtlı istihdamın sağlanması amacıyla 'istihdam' başlığına yer verilmiştir. Bu anlamda istihdam artışının sağlanması ve işsizliğin azaltılmasına yönelik olarak üretken yatırımların arttırılması ve istikrarlı olarak iktisadi büyümenin sağlanması hedeflenmiştir. İşgücünün ekonominin ihtiyaç duyduğu şekilde yetiştirilmesine önem verilmiştir.

Planda, ekonomide etkinliğin arttırılması ve kayıt dışılığın engellenmesi amacıyla kayıt dışı ekonominin kayıt altına alınmasına önem verilmiştir. Kayıt dışı ekonominin kayıt altına alınması, ekonomi üzerinde olumlu etkiler oluşturacaktır. İstihdama ilişkin yasal yükümlülüklerin hafifletilmesi ile toplam işgücü maliyetinin azaltılarak kayıt dışı istihdamının önlenmesi ve ekonomik etkinliğin arttırılması amaçlanmıştır (Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, www.sbb.gov.tr, Erişim Tarihi: 04.04.2024).

- Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007-2013): Plan kapsamında rekabet gücünü arttırmayı ve kayıt dışılığı azaltmayı amaçlayan vergi politikalarında ana unsur, mükellef haklarına saygılı, vergi kaybını düşüren, vergi yükünün adil ve dengeli dağılımını koruyan, kamu giderlerini karşılarken iktisadi etkinliğin bozulmadığı vergi sistemine ulaşmaktır.

Kayıt dışı sektörle mücadelede aktif rol alan kurumlar arasındaki iş birliğinin ve koordinasyonun sağlanmasına, kayıt dışı ekonomiyi ödüllendiren ve kayıt dışılığı teşvik eden af ve borç yapılandırılmasının önüne geçilmesine önem verilmiştir.

Plan kapsamında istihdamın arttırılması ve kayıt dışılığın engellenmesi yönünde işgücü piyasasının geliştirilmesi, eğitimin talep edilen işgücüne olan duyarlılığının arttırılması ve aktif işgücü politikalarının geliştirilmesi konuları ele alınmıştır.

Sosyal güvenlik alanında hak ve prim kaybına neden olan kayıt dışılık ile mücadele kapsamında denetim, koordinasyon, bilişim altyapısı ve bilinçlendirme faaliyetlerine önem verilmiştir. Aynı zamanda sosyal güvenlik mevzuatının sade ve anlaşılır olması ele alınmıştır (Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı, www.sbb.gov.tr, Erişim Tarihi: 05.01.2024).

- Orta Vadeli Programlar (2006-2008): Kayıt dışı istihdamın önlenmesinin üzerinde önemle durulmuştur. Makro ekonomik politikaları ile istihdamın artırılması hedeflenmiştir. İktisadi büyüme ve istihdamın artırılmasının özel sektör tarafından gerçekleştirilmesi esas alınmıştır.

İşletmelerin rekabet güçlerinin artırılması kayıtlı istihdamın teşvik edilmesi için önemlidir. Bu bağlamda istihdam üzerindeki vergi ve sosyal güvenlik prim yükünün azaltılması dikkate alınmıştır. Aynı zamanda etkin devlet yardımı sistemi oluşturulması adına bölgesel ve sektörel öncelikler dikkate alınmıştır (www.sbb.gov.tr, Erişim Tarihi: 11.04.2024).

- Orta Vadeli Program (2007-2009): Kayıtlı istihdamı teşvik etmeye ve istihdamı arttırmaya ilişkin olarak makroekonomik değişkenlere yer verilmiştir. Bu anlamda yeni istihdam olanaklarının sağlanması ve istihdam üzerindeki yüklerin azaltılması konuları üzerinde durulmuştur.

Kayıt dışı istihdamın sebepleri arasında bulunan yoksulluk ve sosyal dışlanmanın azaltılması temel hedefler arasında yer almıştır. Sosyal güvenlik sistemi üzerinde hedeflenen faaliyetler açısından sosyal sigorta sisteminin, kayıt dışılığı önleyerek çalışan kesimi kapsayacak biçimde genişletilmesi esas alınmıştır (www.sbb.gov.tr, Erişim Tarihi: 21.03.2024).

- Orta Vadeli Program (2009-2011): Programın temel amaçları arasında esneklik ile güvence arasında dengenin sağlanması, üretken istihdamı destekleyen ücret sistemi oluşturulması, sosyal diyalogun geliştirilmesi, istihdam merkezli büyüme sağlanması, nitelikli insan kaynaklarının yetiştirilmesi, istihdam olanaklarının geliştirilmesi ve işsizliğin düşürülmesi yer almaktadır.

Kayıt dışı istihdamın nedenleri arasında yer alan göç nedeniyle oluşan bölgeler arasındaki farklılıkların azaltılmasına ilişkin faaliyetlere program kapsamında yer verilmiştir. Bu anlamda, kentlerde yoğun göç nedeniyle oluşan sorunların çözümüne yönelik olarak sosyal uyuma ilişkin çalışmalar ile birlikte fiziki, toplumsal ve iktisadi altyapının iyileştirilmesi esas alınmıştır. Genellikle az gelişmiş bölgelerde beşerî kaynakların ve sosyal sermayenin geliştirilmesi, işgücünün eğitilmesi ve girişimcilik programlarının uygulanması hedeflenmiştir.

Kayıt dışılığın engellenmesi amacıyla istihdam üzerindeki mali yüklerin azaltılmasına yönelik önlemler alınacağı belirtilmiştir. Bu anlamda, kamu ve özel sektörün birlikte

hareket etmesine önem verileceği vurgulanmıştır. Kayıt dışılığın azaltılmasına ilişkin olarak iş ve çalışma hayatına yönelik mevzuatın sadeleştirilmesi, kurumlar arasında bilgi paylaşımı ve koordinasyonun artırılmasına yönelik önlemler alınması üzerinde durulmuştur (www.sbb.gov.tr, Erişim Tarihi: 22.03.2024).

- Orta Vadeli Program (2010-2012): Program dahilinde kayıt dışı istihdamın önlenmesine ilişkin iş hayatının talep ettiği niteliklerde insan gücünün yetiştirilmesinin hızlandırılması planlanmıştır. 2010'da Hayat Boyu Öğrenme Stratejisi'nin Millî Eğitim Bakanlığı'nın (MEB) eşgüdümünde uygulamaya konulması planlanmıştır. Aynı yıl içinde Mesleki Yeterlik Kurumu tarafından meslek standartları uygulaması ile belgelendirme sisteminin uygulanması planlanmıştır. İstihdamın artırılması ve kayıt dışılığın düşürülmesi açısından esnek çalışma modellerinin yaygınlaştırılması üzerinde durulmuştur.

Kayıt dışı istihdamın önlenmesine yönelik olarak bireylerin işgücü piyasasında kendisine uygun işlerde istihdam edilmelerini sağlamak amacıyla mesleki vasıf ve niteliklerini yükseltecek düzeyde işgücü eğitimlerinin, kamu istihdam hizmetlerinin ve aktif işgücü programlarının yaygınlaştırılmasına önem verilmiştir.

Kayıt dışı istihdamın önlenebilmesi için sosyal güvenlik sisteminin tüm nüfusu kapsayan, toplumun değişen ihtiyaçlarını karşılayabilen, ekonomik sürdürülebilirlik ve etkin denetime sahip kaliteli hizmet sunan yapıya kavuşturulması amaçlanmıştır. Kayıt dışı istihdamın sebepleri arasında yer alan göç nedeniyle meydana gelen bölgeler arasındaki farklılıkların azaltılmasına yönelik bölgesel gelişme politikaları uygulanmıştır. Bu bağlamda bölgeler arasında gelişmişlik farklarını azaltmak ve kırsal alanlarda asgari yaşam standartları geliştirmek amaçlanmıştır (www.sbb.gov.tr, Erişim Tarihi: 23.03.2024).

- Kayıt Dışı Ekonomiyle Mücadele Stratejisi Eylem Planı (2008- 2010): Plan ile kayıtlı faaliyetlerin ve kayıtlı istihdamın teşvik edilmesi hedeflenmiştir. Bu kapsamda kayıtlı istihdamın, girişimciler ve çalışanlar üzerindeki mali yükünün azaltılması esas alınmıştır. Kayıtlı istihdamı teşvik edilmesine yönelik Maliye Teftiş Kurulu (MTK) internet sitesi üzerinden yapılan kayıt dışı istihdam ihbarlarının elektronik olarak Sosyal Güvenlik Kurumu'na (SGK) aktarılmasına yönelik gerekli değişikliklerin yapılmasına yer verilmiştir. Kayıt dışı istihdamın önlenmesi için 26/5/2008 tarihli ve 26887 Sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan 5763 Sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun gereğince işveren prim payının beş puanlık kısmı Hazine tarafından

karşılanarak işveren üzerindeki mali yükün azaltılması ve bu sayede kayıtlı işgücünün teşvik edilmesi amaçlanmıştır.

İlgili kanun ile 18-29 yaş aralığında kadın sigortalı istihdam eden işyerlerine yönelik olarak kademeli şekilde işveren prim hisselerinin işsizlik fonundan karşılanması amaçlanmıştır. Bu sayede genç işgücü ile kadınların çalışmaya katılmalarının teşvik edilmesi hususunda işverenlerin mali yüklerinin düşürülmesi hedeflenmiştir. Bununla birlikte kayıt dışı istihdamın engellenmesi için ev işlerinde çalışan kadınların isteğe bağlı sigorta primlerinin ½ oranında ödenmesi ile sigortalı olmaları sağlanarak kayıt altına alınmalarına yer verilmiştir.

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigorta Kanunu ile kayıt dışı istihdamın önlenmesine yönelik olarak kamu kurumları ile bankalara, kurum tarafından belirlenecek işlemlerde sigortalılıkların kontrol edilerek ve kuruma bildirilmesi zorunluluğunun getirilmesine yer verilmiştir (www.gib.gov.tr, Erişim Tarihi: 17.03.2024).

- Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Projesi (KADİM): Proje ile kayıt dışı istihdama ve yabancı istihdama sebep olan unsurların yok edilmesi ve kayıtlı istihdama geçişin sağlanması hedeflenmiştir. Bu anlamda kayıt dışı çalışanların kayıt altına alınması ve yabancı kaçak işçilik seviyesinin düşürülmesi amaçlanmıştır.

Projede, yabancı kaçak işçi istihdamının önlenmesi öncelikli hedef olarak belirlenmiştir. Bu hedef doğrultusunda yabancı işçilerden boşalan pozisyonlara, yerli emeğin yerleştirilmesi ve işsiz kişilere istihdam oluşturulması amaçlanmaktadır.

Projenin uygulanması ile sanayi, madencilik, turizm, inşaat, ticaret, hizmetler ve diğer sektörlerde yabancı kaçak işçi çalıştırılması sonucu ortaya çıkan haksız rekabetin giderilmesi, kayıt dışı istihdam edilen bireylerin kayıt altına alınması hedeflenmiştir. Projede kayıt dışı istihdamın olumsuz etkilerine yönelik kamuoyu oluşturulması ve gelecek nesillerin kayıt dışı istihdam konusunda bilinçlendirilmesinin sağlanmasına yer verilmiştir.

Kayıt dışı istihdamı oluşturan çalışanlar ve yabancı kaçak işçiler, işverenler, kamu yöneticileri, sivil toplum kuruluşları, sendikalar, meslek kuruluşları, proje kapsamında bilgilendirilecek gruplar olarak yer almıştır.

Kayıt dışı istihdam ile mücadelede çapraz denetim sistemi ile kamu kurum ve kuruluşlarında işyeri ve çalışanlar ile ilgili bilgi ve belgelerin sosyal güvenlik kurumlarına ulaştırılması sağlanmıştır. Diğer bir denetim sistemi ile sigorta müfettişleri tarafından

yapılan işin niteliğine göre kullanılan teknoloji, işyerinin alanı, benzer işletmelerdeki çalışan sayısı dikkate alınarak işin yürütülmesi için ihtiyaç duyulan asgari işçilik miktarının belirlenmesi sağlanmaktadır (www.resmigazete.gov.tr, Erişim Tarihi: 31.03.2024).

- Kayıtlı İstihdamın Teşviki İçin Teknik Destek Projesi (KİTUP): Kayıt dışılıkla mücadele etmek amacıyla oluşturulan proje kapsamında, istikrarlı sosyal güvenlik sisteminin desteklenmesine dair inanç oluşturulması ve kayıt dışı istihdamın azaltılmasına yönelik etkinin sağlanması hedeflenmiştir. Proje, Avrupa Birliği Fonları ile desteklenmekte olup SGK tarafından yürütülmektedir.

SGK'nın hedefleri arasında kurumların, sosyal ortakların ve ilgili sivil toplum kuruluşlarının kayıt dışı istihdama ilişkin kapasitelerinin artırılması bulunmaktadır. Proje kapsamında kayıt dışı istihdam alanında politikalar geliştirmek, kayıtlı istihdamı özendirmek, daha iyi iş olanakları oluşturmak ve sosyal eşitlik konularında ekonomide büyüme sağlamak hedeflenmektedir (www.sgk.gov.tr, Erişim Tarihi: 23.03.2024).

- Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi (ALO-170): 15 Kasım 2010'da Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi hizmet vermeye başlamıştır. İletişim merkezi, 7 gün 24 saat açık olmakla birlikte çalışma hayatı ve sosyal güvenlik alanında her türlü soru, öneri, eleştiri, ihbar, şikâyet, başvuru ve talebin etkin ve hızlı biçimde çözülmesini amaçlamaktadır. İletişim merkezi, Bakanlık, SGK ve İŞKUR tarafından sunulan hizmetler hakkında bilgi vermekte ve çözüm üretmektedir (www.sgk.gov.tr, Erişim Tarihi: 23.03.2024).

- Vergi Düzenlemeleri: 21 Haziran 2006 tarihli 5520 sayılı Kurumlar Vergisi Kanunu ile 1.1.2006 itibariyle kurumlar vergisi oranı %30'dan %20'ye düşürülmüştür. 8 Nisan 2006 tarihli Gelir Vergisi Kanunu'nda değişiklik yapan 5479 sayılı Kanun ile gelir vergisindeki basamak sayısı 5'ten 4'e, en üst basamaktaki gelir vergisi oranı ise %40'dan %35'e indirilmiştir. Söz konusu düzenlemeler, vergi yükünde azalma sağlayarak kayıt dışı istihdamın azaltılmasında yardımcı olmuştur (Sarica, 2006:86).

2.2.2.8. Genç İşsizlik Sorununa İlişkin Mücadele Politikaları

- İşbaşı Eğitim Programları: İŞKUR'a kayıtlı işsizlerin teorik eğitim aldıkları mesleklerini uygulamalarına olanak sağlayan, deneyim kazanmalarına ve çalışma ortamına uyum sağlamalarına yardımcı olmak üzere düzenlenen eğitim programlarını

ifade etmektedir. İşbaşı eğitim programları sayesinde nitelikli işgücünü temin edemeyen işverenler, istihdam edecekleri bireyleri işyerinde belli bir süre gözlemleyerek ihtiyaç duydukları işgücünü kendileri yetiştirme ve doğru işçi bulma olanağı elde etmektedir. Bilişim ve imalat sektörlerinde yer alan işyerleri ve mesleklerde program süresi en fazla 6 ay, diğer sektörlerde ise en fazla 3 ay olarak uygulanmaktadır. Geleceğin mesleklerinde düzenlenen işbaşı eğitim programlarında ise program süresi en fazla 9 ay olarak uygulanabilmektedir.

Programa katılan katılımcılara, programa fiilen katıldıkları günler için cep harçlığı verilmektedir (www.iskur.gov.tr, Erişim Tarihi:10.03.2024).

- **Girişimcilik Eğitim Programı:** Kendi işini kurmak veya mevcut işini geliştirmek isteyen İŞKUR'a kayıtlı bireylere yardımcı olmak amacıyla uygulanan programdır. Program, girişimcilere iş kurma ve yürütme konusunda bilgi vermesini ve iş fikirlerine yönelik iş modeli hazırlayabilecek bilgi ve deneyim kazanmalarını amaçlamaktadır. Girişimcilik eğitimi, geleneksel sektörlerde işyeri açmak isteyen girişimciler ile orta yüksek/ileri teknoloji düzeyinde yer alan sektörler ile imalat sektöründe faaliyet göstermek isteyen girişimcilere yönelik olarak uygulanmaktadır (www.lms.kosgeb.gov.tr, Erişim Tarihi: 25.03.2024).

Aktif İşgücü Programları: Aktif İşgücü Programları, işsizlerin gelir kaybını telafi etmekte ve bireylerin istihdam edilebilmelerini artırarak iş bulmalarını sağlamayı amaçlamaktadır. Aktif İşgücü Programları, işsizlikle mücadelede uygulanmakla birlikte genç işsizliğiyle mücadelede önemli bir rol oynamaktadır (World Bank, 2007b; 6-7).

Aktif İşgücü Programları, gençlere yönelik olarak iş deneyimini telafi edici özellik taşımaktadır. İşverenler iş tecrübesine sahip olmayan gençleri yetiştirmenin kendilerine maliyet oluşturması nedeniyle gençleri işe almak istememektedir (Selamoğlu ve Lordoğlu, 2006:212).

Aktif İşgücü Programlarının, iş deneyimini telafi ederek işverenlerin ayrımcı tutum sergilemelerine engel olduğu belirtilmiştir (Biçerli, 2007;489).

- **Mesleki Eğitim Kursları:** Mesleği olmayan kişilere meslek edindirmek, mesleği olmakla birlikte mesleki becerilerini geliştirmek isteyenlerin istihdam edilebilirliklerini artırmak amacıyla düzenlenen kursları ifade etmektedir.

Kursiyerlerin kurs süresince genel sağlık sigortası ile iş kazası ve meslek hastalığı sigortası primi İŞKUR tarafından ödenmektedir (www.iskur.gov.tr, Erişim Tarihi: 10.03.2024).

- Çalışanların Mesleki Eğitimi: İŞKUR tarafından istihdamın korunması, geliştirilmesi ve artırılması, işsizliğin azaltılması amacıyla yönelik olarak düzenlenen, çalışan kişilerin mesleki bilgi ve birikimlerini artırmak ve yeni teknolojilere uyum sağlamalarına yardımcı olan eğitimleri ifade etmektedir. İşgücü piyasasında yer alan ve işi olan bireylerin vasıflarını geliştirmek ya da belge sahibi olmalarını sağlamak amacıyla düzenlenen mesleki eğitimlerin finansmanı İŞKUR tarafından sağlanmaktadır.

Mesleki Yeterlilik Belge zorunluluğu kapsamında yer alan mesleklerde düzenlenen çalışanların mesleki eğitimi, istihdamın korunmasına ilişkin çalışan kişilerin eğitim sonrasında belge sahibi olmalarına olanak sağlamaktadır. Kurs bitiminde yapılan sınavda başarılı olan kişilere eğitim aldıkları mesleğe yönelik belge verilmektedir. Çalışanların mesleki eğitimleri, işverenlerin ve çalışanların maliyete katlanmadan çalışanların mesleki bilgi ve birikimlerini artırmakta bireylerin belge sahibi olmaları sağlanmaktadır (www.iskur.gov.tr, Erişim Tarihi: 10.03.2024).

2.2.2.9. Özelleştirme Sorununa İlişkin Mücadele Politikaları

20.10.2004 tarihli ‘Özelleştirme Uygulamaları Sonucunda İşsiz Kalan ve Bilahare İşsiz Kalacak Olan İşçilerin Diğer Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Geçici Personel Statüsünde İstihdam Edilmelerine İlişkin Esaslar’ çerçevesinde 4046 sayılı Kanun kapsamında gerçekleştirilen özelleştirme uygulaması kapsamında kuruluşların özelleştirilmesi sonucunda sermayesinde kamu payının %50’nin altına düşmesi veya küçülmeye giden, devredilen faaliyetleri durdurulan, kapatılan, tasfiye edilen kuruluşlarda ya da diğer nedenlerle, kapsam dışı personel hariç olmak üzere İş Kanunu hükümlerine tabi olarak çalışan daimi veya geçici kadrodaki işçilerden iş akdi feshedilen kişilerin başvuru tarihi itibarıyla herhangi sosyal güvenlik kurumundan emeklilik ya da yaşlılık aylığı almaya hak kazanamayan 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 48 inci maddesinin (A) bendinin 1, 4, 5, 6 ve 7’nci alt bentlerinde yer alan genel şartları taşıyan, iş sözleşmelerinin kamu tarafından feshedilmesinin takip eden 30 gün içerisinde kuruluşları kanalıyla Özelleştirme İdaresi Başkanlığı’na bildirilmeleri durumunda 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 4’üncü maddesinin (c) fıkrası kapsamında, kamu kurumlarının ilgililerle

yapacakları hizmet sözleşmelerinde yer alan hükümler saklı kalmak şartıyla bir mali yıl içinde on ayı geçmeyecek şekilde Devlet Personel Başkanlığı kanalıyla istihdam edilmelerine karar verilmiştir.

İlgili maddede yer alan şart ve esaslar çerçevesinde özelleştirme programındaki kuruluşlarda çalışmakta olan kişilerden, işletmelerinin özelleştirilmesi sonrası söz konusu işletmelerde çalışmaya devam eden ve özelleştirme tarihinden itibaren en geç altı ay içinde iş sözleşmeleri özel sektöre feshedilen çalışanlar da istihdam edilmektedir (www.teftis.ktb.gov.tr, Erişim Tarihi: 17.03.2024).

2.2.3. 2011-2020 Dönemi İşgücü Piyasası Sorunları ve Mücadele Politikaları

2011-2020 dönemi arasında akademik makaleler, yüksek lisans ve doktora tezleri ve ulusal gazetelerin taranması sonucu tespit edilen işgücü piyasası sorunları ayrı ayrı tablolar halinde sunulmuştur.

2.2.3.1. 2011-2020 Dönemi Makale Taramasına Yönelik İşgücü Piyasası Sorunları

2011-2020 arasında işgücü piyasası sorunlarına ilişkin olarak yazılan akademik makaleler Google Scholar üzerinden taranmıştır.

Sorunlara ilişkin kod sıklık derecelerine ve yüzde oranlarına Tablo 11’de yer verilmiştir.

İşgücü Piyasası Sorunları	Kod Sıklık Derecesi	Yüzde (%)
Genel Olarak İşsizlik Sorunu	47	25,13
Genç İşsizlik Sorunu	30	16,04
Kadınların Düşük İşgücüne Katılım Oranı Sorunu	23	12,30
Cinsiyet Ayrımcılığı Sorunu	15	8,02
İstihdam Sorunu	9	4,81
Engelli İstihdam Sorunu	9	4,81
Nitelikli İşgücü Eksikliği Sorunu	7	3,74
Genel Olarak Kayıt Dışı İstihdam Sorunu	7	3,74
NEET Sorunu	5	2,67
Kadınların Ücretsiz Aile İşçiliği Sorunu	4	2,14
Kadın İşsizliği Sorunu	4	2,14
Kadınların Kayıt Dışı İstihdam Sorunu	3	1,60
Kadınların Düşük Ücret Sorunu	3	1,60
Eğitim-İstihdam Uyumsuzluğu Sorunu	3	1,60
Mobbing Sorunu	3	1,60
Kadınlarda Eğitimsizlik Sorunu	3	1,60
Eksik İstihdam Sorunu	2	1,07
Kadınlarda Ücret Eşitsizliği Sorunu	2	1,07
Çocuk İşçiliği Sorunu	1	0,53
Yaşa Dayalı Ayrımcılık Sorunu	1	0,53
Eski Hükümlü İstihdamı Sorunu	1	0,53
İstihdamsız Büyüme Sorunu	1	0,53
Kadınların Ucuz İşgücü Sorunu	1	0,53

Sosyal Dışlanma Sorunu	1	0,53
Bilgi Eksikliği Nedeniyle İşçi-İşveren Eşleşmemesi Sorunu	1	0,53
Taşeronlaşma Sorunu	1	0,53
TOPLAM	187	100,00

Tablo 11: 2011-2020 Makale Taraması Sonucu İşgücü Piyasası Sorunlar

Kaynak: Yazar tarafından 2011-2020 arasında Google Scholar’da yer alan makaleler taranarak MAXQDA Analytics Pro 2024 programı ile oluşturulmuştur.

Tabloda genel olarak ele alınan işsizlik sorunu ‘Genel olarak işsizlik sorunu’ şeklinde belirtilmiştir. Özel olarak ele alınan genç işsizlik ve kadın işsizliği sorunları ayrı ayrı gösterilmiştir. Genel olarak ele alınan kayıt dışı istihdam sorunu ‘Genel olarak kayıt dışı istihdam sorunu’ şeklinde belirtilmiştir. Özel olarak ele alınan kadınların kayıt dışı istihdam sorunu ayrı gösterilmiştir.

Tablo:11’de 2011-2020 arasında makalelerde sıklık derecesi en fazla olan 6 işgücü piyasası sorununun sırasıyla;

- Genel olarak işsizlik sorunu (%25,13),
- Genç işsizlik sorunu (%16,04),
- Kadınların düşük işgücüne katılım sorunu (%12,30),
- Cinsiyet ayrımcılığı sorunu (%8,02),
- İstihdam sorunu (%4,81),
- Engelli istihdamı sorunu (%4,81) olduğu görülmektedir.

2.2.3.2. 2011-2020 Dönemi Yüksek Lisans Tezi Taramasına Göre İşgücü Piyasası Sorunları

2011-2020 arasında Ulusal Tez Merkezi’nde ulaşılabilir olan ve işgücü piyasası sorunlarını ele alan yüksek lisans tezleri taranmıştır. Tez Merkezi veri tabanında yayınlanma izni olmayan tezler kapsam dışı bırakılmıştır. Sorunlara ilişkin kod sıklık derecelerine ve yüzde oranlarına Tablo 12’de yer verilmiştir.

İşgücü Piyasası Sorunları	Kod Sıklık Derecesi	Yüzde (%)
Genel Olarak İşsizlik Sorunu	93	24,16
Genel Olarak Kayıt Dışı İstihdam Sorunu	50	12,99
Genç İşsizlik Sorunu	38	9,87
Cinsiyet Ayrımcılığı Sorunu	37	9,61
Kadınların Düşük İşgücüne Katılım Oranı Sorunu	21	5,45
Engelli İstihdamı Sorunu	17	4,42
Kadınların Kayıt Dışı İstihdam Sorunu	17	4,42
Çocuk İşçiliği Sorunu	14	3,64
İstihdamsız Büyüme Sorunu	12	3,12
Mobbing Sorunu	11	2,60
Kadınların Düşük Ücret ile Çalışması Sorunu	9	2,34
Kadınların Ücretsiz Aile İşçisi Olması Sorunu	8	2,08
Cam Tavan Sendromu	8	2,08
Kadınların Eğitim Düzeylerinin Düşüklüğü Sorunu	8	2,08
Eğitimli İşsizlik Sorunu	6	1,56
Özelleştirme Sorunu	5	1,30
Taşeronlaşma Sorunu	5	1,30
Beyin Göçü Sorunu	3	0,78
İstihdam Sorunu	4	0,78
Ara Eleman Sorunu	3	0,78
Ücretlilerin Vergi Yüğü Sorunu	2	0,52
Sosyal Dışlanma Sorunu	2	0,52
Nitelikli İşgücü Eksikliği Sorunu	2	0,52
Kadın İşsizliği Sorunu	2	0,52
İstihdam Teşvikleri- İstihdam İlişkisi	1	0,26
Kraliçe Arı Sendromu Sorunu	1	0,26
İşverenlerin Sendika Karşıtı Tutumları	1	0,26
Kamuda Grev Hakkı Sorunu	1	0,26
Eğitim – İstihdam İlişkisi	3	0,26
Sendikasızlık Sorunu	1	0,26
Eksik İstihdam Sorunu	1	0,26
Vergisel Yük Sorunu	1	0,26
Engellilerin Eğitim- Mesleki Eğitime Erişememe Sorunu	1	0,26
Makineleşmenin Emek Üzerindeki Etkisi	1	0,26
İş Sağlığı ve Güvenliği Sorunu	1	0,26
TOPLAM	385	100,00

Tablo 12: 2011-2020 Yüksek Lisans Tezleri Taraması Sonucu İşgücü Piyasası Sorunları

Kaynak: Yazar tarafından 2011-2020 arasında Ulusal Tez Merkezi'nde yer alan yüksek lisans tezleri taranarak MAXQDA Analytics Pro 2024 programı ile oluşturulmuştur.

Tabloda genel olarak ele alınan işsizlik sorunu 'Genel olarak işsizlik sorunu' şeklinde belirtilmiştir. Özel olarak ele alınan genç işsizlik, eğitimli işsizlik ve kadın işsizliği sorunları ayrı ayrı gösterilmiştir. Genel olarak ele alınan kayıt dışı istihdam sorunu 'Genel olarak kayıt dışı istihdam sorunu' şeklinde belirtilmiştir. Özel olarak ele alınan kadınların kayıt dışı istihdam sorunu ayrı gösterilmiştir.

Tablo:12'de 2011-2020 arasında yüksek lisans tezlerinde sıklık derecesi en fazla olan 5 işgücü piyasası sorununun sırasıyla;

- Genel olarak işsizlik sorunu (%24,16),
- Genel olarak kayıt dışı istihdam sorunu (%12,99),
- Genç işsizlik sorunu (%9,87),
- Cinsiyet ayrımcılığı sorunu (%9,61),
- Kadınların düşük işgücüne katılım oranı sorunu (%5,45) olduğu görülmektedir.

2.2.3.3. 2011-2020 Dönemi Doktora Tezi Taramasına Göre İşgücü Piyasası

Sorunları

2011-2020 arasında Ulusal Tez Merkezi'nde ulaşılabilir olan ve işgücü piyasası sorunlarını ele alan doktora tezleri taranmıştır. Tez Merkezi veri tabanında yayınlanma izni olmayan tezler kapsam dışı bırakılmıştır.

Sorunlara ilişkin kod sıklık derecelerine ve yüzde oranlarına Tablo 13'te yer verilmiştir.

İşgücü Piyasası Sorunları	Kod Sıklık Derecesi	Yüzde (%)
Genel Olarak İşsizlik Sorunu	9	21,43
Eğitim- İstihdam Uyumsuzluğu Sorunu	5	11,90
Genel Olarak Kayıt Dışı İstihdam Sorunu	4	9,52
Kadınların Düşük İşgücüne Katılım Sorunu	4	9,52
Genç İşsizliği Sorunu	4	9,52
Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Sorunu	3	7,14
Kadın İşsizliği Sorunu	2	4,76
Özelleştirme Sorunu	2	4,76
Eğitimli İşsizlik Sorunu	2	4,76
İstihdamsız Büyüme Sorunu	1	2,38
Nitelikli Eleman Eksikliği Sorunu	1	2,38
Ücretlilerde Vergi Yüğü Sorunu	1	2,38
Ücret Eşitsizliği Sorunu	1	2,38
NEET Sorunu	1	2,38
Eski Hükümlü İstihdamı Sorunu	1	2,38
TOPLAM	42	100,00

Tablo 13: 2011-2020 Doktora Tezi Taraması Sonucu İşgücü Piyasası Sorunları

Kaynak: Yazar tarafından 2011-2020 arasında Ulusal Tez Merkezi'nde yer alan doktora tezleri taranarak MAXQDA Analytics Pro 2024 programı ile oluşturulmuştur.

Tabloda genel olarak ele alınan işsizlik sorunu 'Genel olarak işsizlik sorunu' şeklinde belirtilmiştir. Özel olarak ele alınan genç işsizlik, kadın işsizliği ve eğitimli işsizlik sorunları ayrı ayrı gösterilmiştir. Genel olarak ele alınan kayıt dışı istihdam sorunu 'Genel olarak kayıt dışı istihdam sorunu' şeklinde belirtilmiştir.

Tablo:13'te 2011-2020 arasında doktora tezlerinde sıklık derecesi en fazla olan 5 işgücü piyasası sorununun sırasıyla;

- Genel olarak işsizlik sorunu (%21,43),
- Eğitim istihdam uyumsuzluğu sorunu (%11,90),

- Genel olarak kayıt dışı istihdam sorunu (%9,52),
- Kadınların düşük işgücüne katılım sorunu (%9,52),
- Genç işsizliği sorunu (%9,52) olduğu görülmektedir.

2.2.3.4. 2011-2020 Dönemi Ulusal Gazete Haberi Taramasına Göre İşgücü Piyasası Sorunları

2011-2020 arasında Milliyet, Milli, Birgün, Hürriyet, Sözcü, Yenişafak, Dünya, Evrensel, Cumhuriyet gazetelerinde işgücü piyasası sorunlarına yönelik haberler taranmıştır.

Haberlere ilişkin kod sıklık derecelerine ve yüzde oranlarına Tablo 14'te yer verilmiştir.

İşgücü Piyasası Sorunları	Kod Sıklık Derecesi	Yüzde (%)
Genel Olarak İşsizlik Sorunu	503	48,98
Genç İşsizlik Sorunu	169	16,46
Genel Olarak Kayıt Dışı İstihdam Sorunu	57	5,55
Eğitimli İşsizlik Sorunu	35	3,41
NEET Sorunu	34	3,31
Çocuk İşçiliği Sorunu	32	3,12
Kadın İşsizliği Sorunu	32	3,12
Taşeronlaşma Sorunu	18	1,75
Beyin Göçü Sorunu	13	1,27
Ücretlilerde Vergi Yüğü Sorunu	13	1,27
Kadınların Kayıt Dışı İstihdam Sorunu	11	1,07
Özelleştirme Sorunu	10	0,97
İstihdamsız Büyüme Sorunu	10	0,97
Cinsiyet Ayrımcılığı Sorunu	9	0,88
Kadınların Düşük Ücret İle Çalışması Sorunu	9	0,88
Kadınların Düşük İşgücüne Katılım Sorunu	9	0,88
Mobbing	7	0,68
Nitelikli Eleman Eksikliği Sorunu	7	0,68
Engelli İstihdam Sorunu	7	0,68
İş Sağlığı ve Güvenliği Sorunu (İş Kazası ve Meslek Hastalığı)	6	0,58
Sendika Hakkı Sorunu	5	0,49
Düşük Ücret Sorunu	4	0,39
Haftalık Çalışma Saatinin Yüksek Olması Sorunu	4	0,39
İstihdam Sorunu	3	0,29
Gençlerin Kayıt Dışı İstihdam Sorunu	3	0,29
Kadınlarda Ücretsiz Aile İşçisi Sorunu	3	0,29
İş Güvencesinin Yetersiz Olması	2	0,19
Ücret Eşitsizliği Sorunu	2	0,19
Kadınların Eğitim Yetersizliği Sorunu	1	0,10
Sendikaların Çalışan Haklarını Korumada Yetersiz Olması	1	0,10
Sendikasızlaştırma Sorunu	1	0,10

Ara Eleman Sorunu	1	0,10
Grev Hakkı Sorunu	1	0,10
Eski Hükümlü İstihdamı Sorunu	1	0,10
Kayırmacılık Sorunu	1	0,10
Engellilerin Düşük Eğitim Düzeyi Sorunu	1	0,10
Eğitim- İstihdam Uyumsuzluğu Sorunu	1	0,10
Kıdem Yüğü Sorunu	1	0,10
TOPLAM	1027	100,00

Tablo 14: 2011-2020 Ulusal Gazete Taraması Sonucu İşgücü Piyasası Sorunları

Kaynak: Yazar tarafından Ulusal gazeteler taranarak MAXQDA Analytics Pro 2024 programı ile oluşturulmuştur.

Tabloda genel olarak ele alınan işsizlik sorunu ‘Genel olarak işsizlik sorunu’ şeklinde belirtilmiştir. Özel olarak ele alınan genç işsizlik, eğitimli işsizlik ve kadın işsizliği sorunları ayrı ayrı gösterilmiştir. Genel olarak ele alınan kayıt dışı istihdam sorunu ‘Genel olarak kayıt dışı istihdam sorunu’ şeklinde belirtilmiştir. Özel olarak ele alınan kadınların kayıt dışı istihdam ve gençlerin kayıt dışı istihdam sorunu ayrı ayrı gösterilmiştir.

Tablo:14’te 2011-2020 arasında ulusal gazetelerde sıklık derecesi en fazla olan 5 işgücü piyasası sorununun sırasıyla;

- Genel olarak işsizlik sorunu (%48,98),
- Genç işsizlik sorunu (%16,46),
- Genel olarak kayıt dışı istihdam sorunu (%5,55),
- Eğitimli işsizlik sorunu (%3,41),
- NEET sorunu (%3,31) olduğu görülmektedir.

2011-2020 döneminde akademik makalelerde, yüksek lisans tezlerinde, doktora tezlerinde ve ulusal gazete haberlerinde yer alan işgücü piyasası sorunlarının kod sıklık dereceleri toplanarak azalan düzeyde sıralandığında ilk beş işgücü piyasası sorunu olarak;

- Genel olarak işsizlik sorunu,
- Genç işsizlik sorunu,
- Genel olarak kayıt dışı istihdam sorunu,
- Cinsiyet ayrımcılığı sorunu,
- Çocuk işçiliği sorununun varlığı tespit edilmiştir.

Sıralanan ilk beş sorun için 2011-2020 yılları arasında uygulanan politikalara aşağıda yer verilmiştir.

2.2.3.5. Genel Olarak İşsizlik Sorununa İlişkin Mücadele Politikaları

2011-2020 döneminde işsizlik sorunu ile ilgili mücadele politikalarından öne çıkanlar şöyledir:

- Orta Vadeli Program (2012-2014): Programın ‘İstihdamın Artırılması’ başlığında ana amacın istihdam odaklı sürdürülebilir büyüme kapsamında rekabetçi iktisadi yapı ve bilgi toplumu çerçevesinde istihdam olanaklarının geliştirilmesi, işsizliğin azaltılması ve işgücü piyasasının etkinleştirilmesi olduğu belirtilmiştir (www.sbb.gov.tr, Erişim Tarihi: 31.03.2024).

- Orta Vadeli Program (2013-2015): Programın ‘İstihdamın Artırılması’ başlığında istihdam olanaklarının geliştirilmesi, işsizlik oranının düşürülmesi ve etkin işgücü piyasasının oluşturulması hedeflenmiştir. İşgücü piyasasında katılıkları azaltabilmek için sosyal diyalog mekanizması, toplu iş hukuku ve alt işverenlik konularında düzenlemeler yapılması, sosyal taraflarla istişare edilerek ihtiyaç duyulan düzenlemelere gidilmesi ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun dinamik olarak uygulamaya konulması amaçlanmıştır (www.sbb.gov.tr, Erişim Tarihi: 04.04.2024).

- Orta Vadeli Program (2014-2016): Programda, istikrarlı ve kapsamlı büyüme anlayışıyla istihdam imkânlarının geliştirilmesi, nitelikli işgücünün yoğun olduğu etkin olarak işleyen işgücü piyasasının oluşturulması esas alınmıştır. Dinamik ve bütüncül bir istihdam politikası ile öncelikli olarak kadın, genç ve engelli kişilerin işgücüne katılımı ve istihdam oranlarının artırılmasına devam edilmesi hedeflenmiştir. Bölgesel düzeyde işsizlik sorununun çözümüne ilişkin işgücü piyasasının detaylı incelenmesi ve bölgeye yönelik stratejiler geliştirilmesi hedeflenmiştir (www.sbb.gov.tr, Erişim Tarihi: 07.04.2024).

- Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018): Planda işgücüne katılım oranının ve istihdamın artırılması amacıyla iş ve aile yaşamını uyumlaştırmaya yönelik politikaların uygulanması ve istihdam teşviklerinin etkin hale getirilmesinin sağlanması amaçlanmıştır.

Kalkınma Planı’nda işgücünün istihdam edilebilirliğinin artırılması için eğitim düzeyinin yükseltilmesi ve işgücü piyasasının talep ettiği yetenek düzeyinin kazandırılması için hayat boyu eğitim faaliyetlerine önem verileceği üzerinde durulmuştur.

Sosyal yardım ile istihdam arasındaki ilişki güçlendirilerek yoksul kesimin istihdam edilebilmesinin sağlanması ve üretken hale geçirilmesine yönelik programların

uygulanmasına devam edilmiştir (Onuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı, www.sbb.gov.tr, Erişim Tarihi: 19.03.2024).

•İşgücü Piyasasının Etkinleştirilmesi Programı Eylem Planı: Planın hedef kitlesini işsizler, işgücü piyasası dışında kalan kadınlar, kayıt dışı çalışanlar ve işverenler oluşturmaktadır.

Planın amaçlarını;

- İşgücü piyasasının etkinliğinin artırılması,
- Rekabetçi ekonominin talep ettiği nitelikli istihdamın artırılması,
- İşsizlik oranının düşürülmesi,
- İşgücünün verimliliğinin artırılması oluşturmaktadır.

Plan kapsamında;

İŞKUR tarafından aktif işgücü programlarına ilişkin etki değerlendirmesi yapılması, programların gözden geçirilmesi ve gerekli olması durumunda yeniden tasarlanması sağlanacaktır.

İŞKUR tarafından işsizlik sigortasından faydalanma şartlarına esneklik getirilmesi ve faydalanma sürelerinin artırılmasına ilişkin mevzuata yönelik çalışma yapılması planlanmıştır. İŞKUR'a kayıtlı bulunan sosyal yardımdan faydalananların öncelikle özel sektör ya da varsa kamuda niteliklerine uygun işlere yönlendirilmesi planlanmıştır (www.sbb.gov.tr, Erişim Tarihi: 31.03.2024).

İŞKUR'a kayıtlı bulunan sosyal yardımdan faydalananların işgücü piyasasında tercih edilmelerine yönelik en uygun aktif işgücü programlarına katılmalarının sağlanması planlanmıştır. Aktif işgücü programlarından birine yerleştiremeyen ya da kendisine uygun iş bulamayan sosyal yardım yararlanıcılarının toplum yararına programlara yönlendirilmesi amaçlanmıştır.

Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından çalışabilecek durumda olup sosyal yardım alan bireylere iş görüşmesine gitmesi, işe başlaması ve devam etmesi halinde belirli şartlar kapsamında ek sosyal yardım verilmesi ve aldığı yardımlardan bir kısmının belli bir süre devam etmesi planlanmıştır. İşsizlik ödeneğinin sona ermesi akabinde iş aramaya devam eden bireylere işsizlik yardımı verilmesi planlanmıştır.

Sosyal yardım alan bireylerden çalışabilecek durumda olanların kendilerine teklif edilen işleri geçerli neden olmaksızın kabul etmemesi ya da aktif işgücü programlarına

katılmamakta ısrar etmesi durumunda yardımların kademeli olarak azaltılması ve nitelik ve niceliklerinin değiştirilmesi hedeflenmiştir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından istihdama yönelik uygulanan istihdam teşviklerinin basit ve daha anlaşılır hale getirileceği, mevcut teşvik uygulamalarının analiz edilerek yeni teşvik uygulamaları oluşturulabileceği belirtilmiştir (www.sbb.gov.tr, Erişim Tarihi: 31.03.2024).

2.2.3.6. Genç İşsizlik Sorununa İlişkin Mücadele Politikaları

- Orta Vadeli Program (2012-2014): Kalkınma Bakanlığı tarafından önceki orta vadeli programlarda olduğu üzere gençler, öncelikli olarak dezavantajlı gruplardan kadınlara ve engellilere yönelik politikaların ek önlemler alınarak devam etmesi hedeflenmiştir. Kıdem tazminatı sorununun tüm işçilerin kıdem tazminatlarını güvence altına alabilecek fon oluşturulması aracılığıyla çözümlenebileceği belirtilmiştir (www.sbb.gov.tr, Erişim Tarihi: 31.03.2024).

- Orta Vadeli Program (2013-2015): Programda, öncelikli olarak gençler, kadınlar ve engelliler başta olmak üzere işgücü piyasasında özel politika oluşturulması gereken gruplara yönelik destekleyici politikalara ek önlemler alınarak programın sürdürülmesi amaçlanmıştır. Eğitimin işgücü talebi ile uygunluğunun artırılması ve işgücü piyasasında talep edilen kalite ve nicelikte insan gücünün yetiştirilmesi ana amaçlar arasında yer almıştır (www.sbb.gov.tr, Erişim Tarihi: 04.04.2024).

- Orta Vadeli Program (2014-2016): Etkin ve kapsamlı istihdam politikası ile öncelikli olarak kadın, genç ve engelli bireyler olmak üzere işgücüne katılımın ve istihdam oranlarının artırılmasına devam edilmesi hedeflenmiştir (www.sbb.gov.tr, Erişim Tarihi: 07.04.2024).

26 Mayıs 2008 tarihli 26887 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan 5763 Sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda değişiklik yapılması hakkında kanun ile 4447 sayılı kanuna eklenen geçici 7. madde kapsamında, 18-29 yaş aralığında bulunan gençlerin ve 18 yaşından büyük kadınların istihdamının teşvik edilmesi için işveren hissesine ait prim payının ilk yıl için %100’ünün, ikinci yıl için %80’inin, üçüncü yıl için %60’ının, dördüncü yıl için %40’ının ve beşinci yıl için %20’sinin İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanmaktadır (5763 Sayılı Kanun, www.resmigazete.gov.tr, Erişim Tarihi: 27.03.2024).

Genç Girişimcilerde Kazanç İstisnası, 6663 sayılı Kanunun 1'inci maddesi, Gelir Vergisi Kanunu'nun mülga mükerrer 20. maddesi ile 10.02.2016 tarihinde yeniden düzenlenmiştir. Yeni iş kuran ve 29 yaşını doldurmayan girişimci gençlere her yıl 75.000 TL indirim hakkı tanınarak vergi matrahını düşürme imkânı veren istisnadan 3 vergilendirme dönemi yararlanabilme imkânı sağlanmıştır (292 Sayılı Gelir Vergisi Genel Tebliği, www.mevzuat.gov.tr, Erişim Tarihi:05.05.2024).

İŞKUR İl Müdürlükleri veya Hizmet Merkezlerinde meslek seçimi aşamasındaki öğrencilere ve sonrasında doğru işe yerleştirilmeye ve doğru mesleki kurslara yönlendirmeye yardımcı olunması amacıyla genel yetenek testi, kişilik envanteri ve mesleki eğilim envanterinden oluşan İŞKUR 'Mesleki Yönelim Test Bataryası' uygulaması bulunmaktadır (www.iskur.gov.tr, Erişim Tarihi: 10.03.2024).

2.2.3.7. Genel Olarak Kayıt Dışı İstihdam Sorununa İlişkin Mücadele Politikaları

2011-2020 döneminde kayıt dışı istihdam sorunu ile mücadelede öne çıkan politikalar şöyledir:

- Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007-2013): Plan dahilinde vergi politikalarında amaç rekabet gücünü arttırmak ve kayıt dışılığı azaltmaktır. Bu kapsamda mükellef haklarına saygılı, vergi kaybını azaltan, vergi yükünün adil ve dengeli dağılımını koruyan, kamu giderlerini karşılarken ekonomik etkinliği bozmayan vergi sistemine ulaşılması hedeflenmiştir.

Kayıt dışı sektörle mücadele kapsamında önemli rol oynayan kurumlar arasında iş birliğinin ve uyumun sağlanmasına, kayıt dışı ekonomiyi ve kayıt dışılığı teşvik eden af ve borç yapılandırılmasının önüne geçilmesine önem verilmiştir.

Plan dahilinde işgücü piyasasının gelişmesi için istihdamın artırılması ve kayıt dışılığın önlenmesi, eğitimin işgücü talebi ile uyumunun artırılması ve aktif işgücü politikalarının geliştirilmesi ele alınmıştır.

Kayıt dışılık sosyal güvenlik alanında hak ve prim kaybına neden olmaktadır. Kayıt dışılık ile mücadele kapsamında denetim, koordinasyon, bilişim altyapısı ve bilinçlendirme faaliyetlerine önem verilmiştir. Bununla birlikte sosyal güvenlik mevzuatının sade ve anlaşılır yapıda olmasının sağlanması ele alınmıştır (www.sbb.gov.tr, Erişim Tarihi: 05.06.2024)

- Orta Vadeli Program (2010-2012): Program dahilinde kayıt dışı istihdamın önlenmesine ilişkin iş hayatının talep ettiği niteliklerde insan gücünün yetiştirilmesinin hızlandırılması planlanmıştır. 2010'da Hayat Boyu Öğrenme Stratejisi'nin Millî Eğitim Bakanlığı'nın (MEB) koordinesinde uygulanmaya başlanması hedeflenmiştir. Aynı yıl içinde Mesleki Yeterlilik Kurumu tarafından meslek standartları ile belgelendirme sisteminin uygulanması planlanmıştır. İstihdamın artırılması ve kayıt dışılığın azaltılması açısından esnek çalışma modellerinin yaygınlaştırılması üzerinde durulmuştur.

Kayıt dışı istihdamın önlenmesine yönelik olarak bireylerin işgücü piyasasında kendisine uygun işlerde istihdam edilmelerini kolaylaştırmak amacıyla mesleki beceri ve niteliklerini artıracak düzeyde işgücü eğitimlerinin, kamu istihdam hizmetlerinin ve aktif işgücü programlarının yaygınlaştırılmasına önem verilmiştir.

Kayıt dışı istihdamın önlenmesi kapsamında tüm nüfusu kapsayan sosyal güvenlik sisteminin oluşturulması, toplumun ihtiyaçlarını karşılayabilen, mali istikrara ve etkin denetime sahip kaliteli hizmet sunan yapıya kavuşturulması amaçlanmıştır. Engelli kişilerin iktisadi ve toplumsal hayata katılmalarını artırmak amacıyla sosyal ve fiziki çevre koşullarının iyileştirilmesine devam edilmesi ele alınmıştır. Kayıt dışı istihdama sebep olan göçün meydana getirdiği bölgesel farklılıkların azaltılmasına ilişkin bölgesel gelişim politikaları uygulanmıştır. Bu bağlamda bölgeler arasında gelişmişlik farklarının azaltılması ve kırsal bölgelerde asgari hayat standartlarının sağlanması amaçlanmıştır (www.sbb.gov.tr, Erişim Tarihi: 23.03.2024).

- Orta Vadeli Program (2011-2013): Programda, makro ekonomik politikalar aracılığıyla kayıt dışılığın önlenmesi, istihdamın artırılması hedef alınmıştır. 2008 krizinin akabinde istikrarlı şekilde istihdam oluşturan ekonomik büyüme için para, maliye ve gelirler politikalarının uyumlu olarak yürütülmesi esas alınmıştır.

Kayıt dışı istihdamın engellenerek istihdamın kayıtlı olmasının teşviki vurgulanmıştır. Bu anlamda kişilerin vasıflarına uygun iş bulabilmelerini sağlamak amacıyla beceri ve vasıf düzeylerini yükseltecek işgücü eğitimleri oluşturulması, kamu istihdam hizmetlerinin yaygınlaştırılması ve aktif işgücü programlarına sıklıkla başvurulması amaçlanmıştır.

Kayıtlı istihdamı özendirmek için aktif sosyal güvenlik sistemi uygulamalarına önem verilmiştir. Bu bağlamda güçlü bilgi işlem altyapısının sağlanması, istihdama yönelik sosyal yardımların oluşturulması ve kurumların etkin şekilde görev ve sorumluluklar üstlenmesi konuları üzerinde durulmuştur.

Göç nedeniyle oluşan bölgeler arası gelişmişlik farklarının azaltılmasına yönelik olarak kırsal bölgelerde hayat şartlarını iyileştirmek ve istihdam seviyesini arttırmaya yönelik faaliyetlerde bulunulmuştur (www.sbb.gov.tr, Erişim Tarihi: 24.03.2024).

- Orta Vadeli Program (2012-2014): Programda, kayıt dışılıkla mücadele edilmesine yönelik olarak istihdamın arttırılması amacıyla istikrarlı büyümeyi sağlayacak politikalar ile birlikte kalifiye işgücü, esnek işgücü piyasası ve işgücüne katılımı arttıracak politikalara önem verilmiştir.

Programda kayıt dışılığın azaltılması amacına yönelik olarak ekonomide rekabet gücünün arttırılması, haksız rekabetin önlenmesi hedeflenmiştir. Kayıt dışılığın azaltılması amacıyla Kayıt Dışı Ekonomiyle Mücadele Stratejisi Eylem Planı'nın güncellenmesi de planlanmıştır.

Program kapsamında kayıt dışı istihdamın önlenmesine yönelik olarak eğitim- işgücü talebi uyumluluğu ve işgücü piyasasında talep edilen vasıf ve sayıda işgücü yetiştirilmesi amaçlanmıştır. Talep edilen nitelikte işgücünün yetiştirilmesi amacıyla eğitim-işgücü piyasası uyumluluğunun sağlanması, ömür boyu öğrenme bakış açısıyla girişimcilik kültürü, temel düzeyde nitelik ve yetkinliklerin kazandırılarak güçlendirilmesi esas alınmıştır. Özel sektörün ve meslek örgütlerinin mesleki eğitimin kalitesinin artırılmasına ilişkin mali ve idari alanlarda aktif olarak katılımı için düzenlemeler yapılması esas alınmıştır.

Kayıt dışı istihdamla mücadele kapsamında gelir dağılımındaki adaletsizliğin giderilmesi aracılığıyla yoksulluk ve sosyal dışlanma riski ile karşı karşıya olan bireylerin iktisadi ve topluma katılmalarının arttırılması, hayat kalitelerinin yükseltilmesi ve toplumla bütünleşmelerinin sağlanmasına önem verilmiştir.

Kayıtlı istihdamın özendirilmesi için etkin sosyal güvenlik sisteminin sağlanması amaçlanmıştır. Bu kapsamda sosyal sigorta sisteminde güçlü bilgi altyapısının oluşturulması ve sürdürülebilir yapıya kavuşturulması esas alınmıştır.

Göç ile birlikte bölge düzeyinde etkin gelişme politikalarına önem verilmiştir. Bu anlamda bölge ve sektörel düzeyde teşvik politikaları, bölgeler arası rekabetin geliştirilmesi için politika analizi tasarlanması ve uygulanması amacıyla ulusal ve bölge düzeyinde kurum kapasitelerinin güçlendirilmesi hedeflenmiştir. (www.sbb.gov.tr, Erişim Tarihi: 31.03.2024).

•Orta Vadeli Program (2013-2015): Programda, istihdam odaklı sürdürülebilir büyüme, istihdam olanaklarının artırılması, işsizlik oranının düşürülmesi ve etkin işgücü piyasalarının oluşturulması amaçlanmıştır. Bu bağlamda kayıt dışı istihdamı engellemek ve ek istihdamı özendirmek için tedbir alınmıştır. Esnek işgücü piyasası için sosyal taraflarla iş birliği yapılmasına yönelik düzenlemeler, etkin olarak iş sağlığı ve güvenliği kanunun uygulanması ve işgücü piyasasında dezavantajlı gruplar için destek politikaları oluşturulması esas alınmıştır (www.sbb.gov.tr, Erişim Tarihi: 04.04.2024).

•Orta Vadeli Program (2015-2017): Program kapsamında kayıt dışı istihdam ve kayıt dışı ücret ile çalıştırılmanın önlenmesi ve çalışanların kayıtlı çalışmasının özendirilmesi esas alınmıştır. Sanayide yapısal dönüşüm ve nitelikli işgücü piyasası için araştırma alanı öncelikli olmak üzere yurt dışından nitelikli beyin göçünün hızlandırılmasının sağlanması hedeflenmiştir (www.sbb.gov.tr, Erişim Tarihi: 05.04.2024).

•Kayıt Dışı Ekonomiyle Mücadele Stratejisi Eylem Planı (2011- 2013): Planda, gelir ve istihdam alanında kurumlar arasında iş birliğini gerektiren faaliyetlere yer verilmiştir. Denetim personellerinin faydalanması için firma ve sektör analizlerinde ihtiyaç duyulacak bilgilerin mevcut olacağı dijital platformda ‘İşyeri Elektronik Denetim Defteri’ ile ‘İşyerleri Elektronik Sicil Merkezi’nin faaliyete geçmesi hedeflenmiştir (www.hmb.gov.tr, Erişim Tarihi: 23.04.2024).

•Kayıt Dışı Ekonominin Azaltılması Programı Eylem Planı (2014-2018): Gelir İdaresi Başkanlığı (GİB) tarafından koordine edilen planda kayıt dışı istihdamın ve kayıt dışı ekonominin azaltılması amaçlanmıştır. Kayıt dışı ekonominin azaltılması için kayıtlı sektörlerin güçlendirilmesi ve kayıtlı sistemin özendirilmesi önem arz etmektedir. Program çerçevesinde beş bileşen bulunmaktadır. Söz konusu bileşenler;

- Kayıt dışının ekonomi üzerindeki etkisinin analiz edilmesi,
- Gönüllü uyumun özendirilmesi ve yüksek uyum düzeyi sağlanması,
- Güçlü denetim yapılması ve mevzuatın yeniden gözden geçirilmesi,
- Tüm toplumda farkındalığın artırılması için eğitimler düzenlenmesi,
- Kurumlar arası bilgi paylaşımının sağlanması ve sorunların çözümlenmesidir (www.sbb.gov.tr, Erişim Tarihi:28.04.2024).

2.2.3.8. Cinsiyet Ayrımcılığı Sorununa İlişkin Mücadele Politikaları

2011-2020 döneminde cinsiyet ayrımcılığına yönelik mücadele politikalarında öne çıkanlar şöyledir:

6111 sayılı ‘Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Kadına Yönelik Değişiklikler’: Kadınların çalışma hayatında dezavantajlı konumda olduğu alanlarda düzeltmeler yapılmıştır. Bu bağlamda kanundan önce analık hali nedeniyle hak kazanılan geçici iş görmezlik ödeneği erken doğum olması durumunda kesilmekteydi. Örneğin; doğum öncesi 8 haftalık analık iznine ayrılan kadının 3 hafta erken doğum yapması halinde 8 hafta yerine 5 haftalık rapor ücreti ödenmekteydi. 4857 sayılı kanunun 74. maddesine 6111 sayılı Kanun’un 76. maddesi ile ek cümle eklenerek sigortalı kadının, erken doğum durumunda doğum öncesi kullanamadığı süreler ile isteği ve hekim izni ile doğuma üç hafta kalıncaya kadar çalışması halinde kullanamadığı süreler doğum sonrası 8 haftalık süreye eklenerek geçici iş göremezlik ödeneği ödenmesi şeklinde değiştirilmiştir (6111 Sayılı Kanun, Madde 76, www.mevzuat.gov.tr, Erişim Tarihi: 21.02.2024).

- Kadın, Genç ve Mesleki Yeterlilik Belgesi Olanların Teşviki: Teşvik ile kadınların istihdama katılımı desteklenmiştir. Teşvikten, 31/12/2015’e kadar istihdam edilen her çalışan için geçerli olmak üzere 18 ve 29 yaş arası erkekler ile işe alındıkları tarihten önceki altı aya kadar primi bulunan sigortalılar dışında olanlar yararlanmaktadır. Aynı dönemde istihdam edilen işyerinden bildirilen prim ve hizmet belgelerindeki sigortalı sayısının ortalamasına ek istihdam edilen çalışanlar için teşvik miktarı işe alındıkları tarihten itibaren İşsizlik Sigortası Fonu’ndan karşılanmaktadır (www.iskur.gov.tr, Erişim Tarihi:10.03.2024).

2.2.3.9. Çocuk İşçiliği Sorununa İlişkin Mücadele Politikaları

2011-2020 arasında çocuk işçiliği ile mücadele kapsamında yer alan uygulamalara aşağıda yer verilmiştir.

- 4857 Sayılı İş Kanunu’nda Değişiklikler: 2015’te, Kanun’un 71. Maddesi’ne fıkra eklenerek on dört yaşını tamamlamamış çocukların fiziken, zihnen, toplumsal ve ahlâken gelişimlerine ve eğitimlerine engel olmayacak kültür, sanat ve reklam faaliyetlerinde çalıştırılmaları düzenlenmiştir. Eklenen fıkroda çocukların çalıştırılacak faaliyetlerin

kapsamı, yaşları, çalışma izni, dinlenme saatleri, çalışma koşulları ve ücret düzeyi SGK tarafından yönetmelikle belirleneceği ifade edilmiştir (4857 Sayılı Kanun, Madde 71).

Türkiye’de çocukların çalışmasına yönelik yasal düzenlemeler incelendiğinde çocuk işçiliğine karşı müdahale biçiminin yaş ve çalışma saati sınırlamalarından oluştuğu görülmektedir (Çakır, 2021:112-113).

- Çocuk İşçiliği ile Mücadele Ulusal Programı (2017-2023) Eylem Planı: Çocuk işçiliğinin engellenmesine ilişkin olarak mevzuatta gerekli görülmesi halinde düzenlemelerin yapılması stratejisi benimsenmiştir. Planda, çocuk işçiliği ile mücadele konusunda uygulamada var olan eksikliklerin tespit edilerek gerekli olması halinde yeni mevzuatın hazırlanması önlemi üzerinde durulmuştur. Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikte değişikliğe gidilerek çocuk işçilerin, tarımda aile işleri dışında, ücret karşılığında mevsimlik tarım işlerinde çalışmalarının yasaklanması önlemi benimsenmiştir. Umumi Hıfzıssıhha Kanunu ile İş Kanunu arasında çocukların çalıştırılma yaşına yönelik uyumlaştırma çalışması yapılması üzerinde durulmuştur. 2016/5 sayılı Mevsimlik Tarım İşçileri ile Göçer ve Yarı Göçer Ailelerin Çocuklarının Eğitime Erişimi adlı MEB genelgesinin gözden geçirilmesi ve gerekli görülmesi durumunda revize edilmesi öngörülmüştür. Çocuk işçiliğini engellemeye yönelik mevzuatın uygulanması ve uygulamanın denetlenmesi için gerekli önlemlerin alınması stratejisi benimsenmiştir. Bu kapsamda çocukların çalıştırılmamasına ilişkin mevzuata uymayan işverenlerin teftiş programına alınması önlemi vurgulanmıştır. Çocuk işçiliği ile mücadelede ÇSGB’nın kurum yapısının güçlendirilmesi stratejisi benimsenmiştir. Bu kapsamda çocuk işçiliğine ilişkin faaliyetler kapsamında yerel alanda kurumsal kapasitenin artırılması için koordinasyon ve yönlendirme yapılması önlemi üzerinde durulmuştur (www.cs.gb.gov.tr, Erişim Tarihi: 24.04.2024).

2.2.4. 2021-2023 Dönemi İşgücü Piyasası Sorunları ve Mücadele Politikaları

2021-2023 arasında akademik makaleler, yüksek lisans tezleri ve doktora tezleri ve ulusal gazeteler taranarak tespit edilen işgücü piyasası sorunları ayrı ayrı tablolar halinde sunulmuştur.

2.2.4.1. 2021-2023 Dönemi Makale Taramasına Göre İşgücü Piyasası Sorunları

2021-2023 arasında işgücü piyasası sorunlarına ilişkin olarak yazılan akademik makaleler Google Scholar üzerinden taranmıştır.

Sorunlara ilişkin kod sıklık derecelerine ve yüzde oranlarına Tablo 15’te yer verilmiştir.

İşgücü Piyasası Sorunları	Kod Sıklık Derecesi	Yüzde (%)
Genel Olarak İşsizlik Sorunu	12	13,33
Kadınların Düşük İşgücüne Katılım Oranı Sorunu	11	12,22
Cinsiyet Ayrımcılığı Sorunu	7	7,78
Kadın İşsizliği Sorunu	6	6,67
Cinsiyet Eşitsizliği Sorunu	6	6,67
Kadınların Eğitime Erişimde Eşitsizlik Sorunu	5	5,56
Genç İşsizliği Sorunu	5	5,56
Kadınların Düşük Ücret İle Çalışması Sorunu	5	5,56
Kadınların Kayıt Dışı İstihdam Sorunu	4	4,44
Genel Olarak Kayıt Dışı İstihdam Sorunu	3	3,33
Engellilere Yönelik Ayrımcılık Sorunu	3	3,33
Cam Tavan Sendromu	3	3,33
Eğitim Sistemi- İşgücü Piyasası Uyumsuzluğu Sorunu	3	3,33
Nitelikli İşgücü Sorunu	2	2,22
NEET Sorunu	2	2,22
Eksik İstihdam Sorunu	2	2,22
Kadınlarda Ücret Eşitsizliği Sorunu	2	2,22
Kadınların Ücretsiz Aile İşçisi Olması Sorunu	1	1,11
Beceri Uyumsuzluğu Sorunu	1	1,11
Düşük İşgücü Verimliliği Sorunu	1	1,11
İstihdam Sorunu	1	1,11
İşgücü Talebi ve Arzı Açısından Bir Nitelik Uyuşmazlığı Sorunu	1	1,11
Kadın İşgücüne Yönelik İşverenin Ayrımcı Tutumu	1	1,11
Kraliçe Arı Sendromu	1	1,11
Mobbing Sorunu	1	1,11
Ücretlendirmede Eşitsizlik	1	1,11
TOPLAM	90	100,00

Tablo 15: 2021-2023 Makale Taraması Sonucu İşgücü Piyasası Sorunları

Kaynak: Yazar tarafından 2021-2023 arasında Google Scholar’da yer alan makaleler taranarak MAXQDA Analytics Pro 2024 programı ile oluşturulmuştur.

Tabloda genel olarak ele alınan işsizlik sorunu ‘Genel olarak işsizlik sorunu’ şeklinde belirtilmiştir. Özel olarak ele alınan kadın işsizliği ve genç işsizlik sorunları ayrı ayrı gösterilmiştir. Genel olarak ele alınan kayıt dışı istihdam sorunu ‘Genel olarak kayıt dışı istihdam sorunu’ şeklinde belirtilmiştir. Özel olarak ele alınan kadınların kayıt dışı istihdam sorunu ayrı gösterilmiştir.

Tablo:15’te 2021-2023 arasında makalelerde sıklık derecesi en fazla olan 5 işgücü piyasası sorununun sırasıyla;

- Genel olarak işsizlik sorunu (%13,33),

- Kadınların düşük işgücüne katılım sorunu (%12,22),
- Cinsiyet ayrımcılığı sorunu (%7,78),
- Kadın işsizliği sorunu (%6,67),
- Cinsiyet eşitsizliği sorunu (%6,67) olduğu görülmektedir.

2.2.4.2. 2021-2023 Dönemi Yüksek Lisans Tezi Taramasına Göre İşgücü Piyasası Sorunları

2021-2023 arasında Ulusal Tez Merkezi'nde ulaşılabilir olan ve işgücü piyasası sorunlarını ele alan yüksek lisans tezleri taranmıştır. Tez Merkezi veri tabanında yayınlanma izni olmayan tezler kapsam dışı bırakılmıştır.

Sorunlara ilişkin kod sıklık derecelerine ve yüzde oranlarına Tablo 16'da yer verilmiştir.

İşgücü Piyasası Sorunları	Kod Sıklık Derecesi	Yüzde (%)
Genel Olarak İşsizlik Sorunu	37	24,18
Cinsiyet Ayrımcılığı Sorunu	19	12,42
Genç İşsizlik Sorunu	19	12,42
Genel Olarak Kayıt Dışı İstihdam Sorunu	10	6,54
Kadınların Düşük İşgücüne Katılım Oranı Sorunu	9	5,88
Kadınların Kayıt Dışı İstihdam Sorunu	7	4,58
Çocuk İşçiliği Sorunu	6	3,92
Ücretlilerin Vergi Yüğü Sorunu	6	3,92
NEET Sorunu	6	3,92
Kadınların Ücretsiz Aile İşçisi Sorunu	5	3,27
Mobbing Sorunu	5	3,27
İstihdamsız Büyüme Sorunu	4	2,61
Engelli İstihdamı Sorunu	4	2,61
İstihdam Sorunu	3	1,96
Cam Tavan Sendromu Sorunu	3	1,96
Ücret Eşitsizliği Sorunu	3	1,96
Sosyal Dışlanma Sorunu	2	1,31
Kraliçe Arı Sendromu Sorunu	2	1,31
Eski Hükümlü İstihdamı Sorunu	1	0,65
Kadın İşsizliği Sorunu	1	0,65
Kadınların Düşük Ücretle Çalışması Sorunu	1	0,65
TOPLAM	153	100,00

Tablo 16: 2021-2023 Yüksek Lisans Tezleri Taraması Sonucu İşgücü Piyasası Sorunları

Kaynak: Yazar tarafından 2021-2023 arasında Ulusal Tez Merkezi'nde yer alan yüksek lisans tezleri taranarak MAXQDA Analytics Pro 2024 programı ile oluşturulmuştur.

Tabloda genel olarak ele alınan işsizlik sorunu 'Genel olarak işsizlik sorunu' şeklinde belirtilmiştir. Özel olarak ele alınan genç işsizlik ve kadın işsizliği sorunları ayrı ayrı gösterilmiştir. Genel olarak ele alınan kayıt dışı istihdam sorunu 'Genel olarak kayıt dışı istihdam sorunu' şeklinde belirtilmiştir. Özel olarak ele alınan kadınların kayıt dışı istihdam sorunu ayrı gösterilmiştir.

Tablo:16’da 2021-2023 arasında yüksek lisans tezlerinde sıklık derecesi en fazla olan 5 işgücü piyasası sorununun sırasıyla;

- Genel olarak işsizlik sorunu (%24,18),
- Cinsiyet ayrımcılığı sorunu (%12,42),
- Genç işsizlik sorunu (%12,42),
- Genel olarak kayıt dışı istihdam sorunu (%6,54),
- Kadınların düşük işgücüne katılım sorunu (%5,88) olduğu görülmektedir.

2.2.4.3. 2021-2023 Dönemi Doktora Tezi Taramasına Göre İşgücü Piyasası

Sorunları

2021-2023 arasında Ulusal Tez Merkezi’nde ulaşılabilir ve işgücü piyasası sorunlarını ele alan doktora tezleri taranmıştır. Tez Merkezi veri tabanında yayınlanma izni olmayan tezler kapsam dışı bırakılmıştır.

Sorunlara ilişkin kod sıklık derecelerine ve yüzde oranlarına Tablo 17’de yer verilmiştir.

İşgücü Piyasası Sorunları	Kod Sıklık Derecesi	Yüzde (%)
Genel Olarak İşsizlik Sorunu	4	12,12
Cinsiyet Ayrımcılığı Sorunu	4	12,12
Çocuk İşçiliği Sorunu	3	9,09
Ücret Eşitsizliği Sorunu	2	6,06
Engelli İstihdamı Sorunu	2	6,06
Cinsiyete Dayalı Ücret Ayrımcılığı Sorunu	2	6,06
Genel Olarak Kayıt Dışı İstihdam Sorunu	2	6,06
Kadınların Ücretsiz Aile İşçiliği Sorunu	2	6,06
Kadınların Eğitim Düzeyinin Düşük Olması Sorunu	1	3,03
Kadınların Düşük İşgücüne Katılma Oranı Sorunu	1	3,03
Kadınların Düşük Ücret ile Çalışması Sorunu	1	3,03
Nitelikli İşgücü Göçü Sorunu	1	3,03
Genç İşsizliği Sorunu	1	3,03
Sosyal Dışlanma Sorunu	1	3,03
NEET Sorunu	1	3,03
Düşük Ücret Sorunu	1	3,03
Tarım İşçiliği Ücretlerinin Yüksek Oluşu Sorunu	1	3,03
Yaşlı İşsizliği Sorunu	1	3,03
Eğitim- İstihdam Uyumsuzluğu Sorunu	1	3,03
Cam Tavan Sendromu	1	3,03
TOPLAM	33	100,00

Tablo 17: 2021-2023 Doktora Tezi Taraması Sonucu İşgücü Piyasası Sorunları

Kaynak: Yazar tarafından 2021-2023 arasında Ulusal Tez Merkezi’nde yer alan doktora tezleri taranarak MAXQDA Analytics Pro 2024 programı ile oluşturulmuştur.

Tabloda genel olarak ele alınan işsizlik sorunu ‘Genel olarak işsizlik sorunu’ şeklinde belirtilmiştir. Özel olarak ele alınan genç işsizlik ve yaşlı işsizliği sorunları ayrı ayrı

gösterilmiştir. Genel olarak ele alınan kayıt dışı istihdam sorunu ‘Genel olarak kayıt dışı istihdam sorunu’ şeklinde belirtilmiştir.

Tablo:17’de 2021-2023 arasında doktora tezlerinde sıklık derecesi en fazla olan 8 işgücü piyasası sorununun (aynı orana sahip sorunlar alındığı için 8 sorun sıralanmıştır) sırasıyla;

- Genel olarak işsizlik sorunu (%12,12),
- Cinsiyet ayrımcılığı sorunu (%12,12),
- Çocuk işçiliği sorunu (%9,09),
- Ücret eşitsizliği sorunu (%6,06),
- Engelli istihdamı sorunu (%6,06),
- Cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığı sorunu (%6,06),
- Genel olarak kayıt dışı istihdam sorunu (%6,06),
- Kadınların ücretsiz aile işçiliği sorunu (%6,06) olduğu görülmektedir.

2.2.4.4. 2021-2023 Dönemi Ulusal Gazete Haberi Taramasına Göre İşgücü Piyasası Sorunları

2021-2023 arasında Analiz, Karar, Cumhuriyet, Hürriyet, Milliyet, Dünya, Evrensel, Aydınlık, Yenisöz, Yurt, Doğru Haber, Star, Yeniçağ, Vatan, Yenimesaj, Türkğün, Milli, Sözcü gazetelerinde işgücü piyasası sorunlarına yönelik haberler taranmıştır.

Haberlere ilişkin kod sıklık derecelerine ve yüzde oranlarına Tablo 18’de yer verilmiştir.

İşgücü Piyasası Sorunları	Kod Sıklık Derecesi	Yüzde (%)
Genel Olarak İşsizlik Sorunu	369	39,30
Genç İşsizlik Sorunu	188	20,02
Kadın İşsizliği Sorunu	73	7,77
Kadınların Düşük İşgücüne Katılım Sorunu	43	4,58
NEET Sorunu	35	3,73
Genel Olarak Kayıt Dışı İstihdam Sorunu	26	2,77
Çocuk İşçi Sorunu	23	2,45
Ücretlilerde Vergi Yüğü Sorunu	22	2,34
Eğitimli İşsizlik Sorunu	22	2,34
Nitelikli Eleman Eksikliği Sorunu	16	1,70
Haftalık Çalışma Süresinin Fazla Olması Sorunu	13	1,38
Beyin Göçü Sorunu	12	1,28
Ara Eleman Eksikliği Sorunu	12	1,28
Cinsiyet Eşitsizliği Sorunu	9	0,96
Düşük Ücret Sorunu	9	0,96
Taşeronlaşma Sorunu	8	0,85
Sendika Hakkı Sorunu	6	0,64

Kadınların Kayıt Dışı İstihdam Sorunu	6	0,64
İş Sağlığı ve Güvenliği Sorunu	6	0,64
Mobbing Sorunu	5	0,53
Kadınların Düşük Ücret İle Çalışması Sorunu	5	0,53
İstihdam Sorunu	5	0,53
Sendikasılaştırma Sorunu	5	0,53
Özelleştirme Sorunu	4	0,43
İstihdamsız Büyüme Sorunu	3	0,32
İşten Çıkarma Sorunu	2	0,21
Engelli İstihdamı Sorunu	2	0,21
Kadınların Ücretsiz Aile İşçisi Olma Sorunu	2	0,21
Sendikaların İşçi Haklarını Korumaması Sorunu	1	0,11
Erken Emeklilik Sorunu	1	0,11
Üniversite- Sanayi İş Birliği Olmaması Sorunu	1	0,11
Çalışan Devir Hızı Sorunu	1	0,11
Rekabet Sorunu	1	0,11
Eksik İstihdam Sorunu	1	0,11
Eğitim Sistemi ile İşgücü Piyasaları Arasındaki Uyumsuzluk	1	0,11
Enerji Maliyetleri Sorunu	1	0,11
TOPLAM	939	100,00

Tablo 18: 2021-2023 Ulusal Gazete Taraması Sonucu İşgücü Piyasası Sorunları

Kaynak: Yazar tarafından Ulusal gazeteler taranarak MAXQDA Analytics Pro 2024 programı ile oluşturulmuştur.

Tabloda genel olarak ele alınan işsizlik sorunu ‘Genel olarak işsizlik sorunu’ şeklinde belirtilmiştir. Özel olarak ele alınan genç işsizlik, kadın işsizliği ve eğitilmiş işsizlik sorunları ayrı ayrı gösterilmiştir. Genel olarak ele alınan kayıt dışı istihdam sorunu ‘Genel olarak kayıt dışı istihdam sorunu’ şeklinde belirtilmiştir. Özel olarak ele alınan kadınların kayıt dışı istihdam sorunu ayrı gösterilmiştir.

Tablo:18’de 2021-2023 arasında ulusal gazetelerde sıklık derecesi en fazla olan 5 işgücü piyasası sorununun sırasıyla;

- Genel olarak işsizlik sorunu (%39,30),
- Genç işsizliği sorunu (%20,02),
- Kadın işsizliği sorunu (%7,77),
- Kadınların düşük işgücüne katılım sorunu (%4,58),
- NEET sorunu (%3,73) olduğu görülmektedir.

2021-2023 döneminde akademik makalelerde, yüksek lisans tezlerinde, doktora tezlerinde ve ulusal gazete haberlerinde yer alan işgücü piyasası sorunlarının kod sıklık dereceleri toplanarak azalan düzeyde sıralandığında ilk beş işgücü piyasası sorunu olarak;

- Genel olarak işsizlik sorunu,
- Genç işsizlik sorunu,
- Kadın işsizliği sorunu,
- Kadınların düşük işgücüne katılım sorunu,
- NEET sorununun varlığı tespit edilmiştir.

Sıralanan ilk beş sorun için 2021-2023 yılları arasında uygulanan mücadele politikalarına aşağıda yer verilmiştir.

2.2.4.5. Genel Olarak İşsizlik Sorununa İlişkin Mücadele Politikaları

2021-2023 arasında işsizlik ile ilgili mücadelede yer alan uygulamalar şöyledir;

- On Birinci Kalkınma Planı (2018-2023): Yeni yetenek ihtiyaçlarının tayin edilmesine ilişkin olarak işveren sendikaları ve sektör işyerleri ile nitel araştırmalar ve analizler yapılarak aktif işgücü programlarının nitelik açısından güçlendirilmesi planlanmıştır.

Planda Aktif İşgücü Programlarının yaygınlaştırılması ve etkinliğinin artırılması üzerinde durulmuştur. Uzun süre işsiz kalanların istihdam edilmelerini sağlamak için aktif işgücü programlarına yeni uygulamalar eklenmesi planlanmıştır (sbb.gov.tr, Erişim Tarihi: 18.03.2024).

- Ulusal İstihdam Stratejisi (UİS) (2014-2023): İşgücü piyasasında yapısal sorunların çözülmesi, orta ve uzun vadede büyüme ile istihdam sağlanması, işsizliğin kalıcı olarak çözülmesi için 2014'te Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

UİS'in hedefleri;

- İstihdam oranının artırılarak işsizliğin %5 seviyesine gerilemesini sağlamak,
- Tarım dışı sektörde kayıt dışı istihdam oranının %15 seviyesine düşmesini sağlamak,
- İstihdam oranını %55 seviyesine yükseltmek (www.sbb.gov.tr, Erişim Tarihi: 03.06.2024).

Temel olarak 'işsizlikle mücadele etme' amacını taşımakta olan stratejide, Türkiye'de işgücü piyasasının ve istihdamın mevcut durumu ile ilgili tespitler ve stratejinin dayandığı 'Eğitim-İstihdam İlişkisinin Güçlendirilmesi', 'İşgücü Piyasasında Güvence ve Esnekliğin Sağlanması', 'Özel Politika Gerektiren Grupların İstihdamının Arttırılması' ve 'İstihdam Sosyal Koruma İlişkisinin Güçlendirilmesi' politikaları ele alınmıştır. Ulusal İstihdam Stratejisi'nin iki yılda bir oluşturulması ve her yıl sonunda güncellenecek Eylem

Planları ile hayata geçirilmesi ve çalışmaların İzleme ve Değerlendirme Kurulu tarafından değerlendirilmesi hedeflenmiştir (www.csgeb.gov.tr, Erişim Tarihi: 03.06.2024)

2.2.4.6. Genç İşsizlik Sorununa İlişkin Mücadele Politikaları

2021-2023 döneminde genç işsizlikle mücadele politikaları kapsamında yer alan uygulamalara aşağıda yer verilmiştir.

- Sosyal Çalışma Programı: Üniversite öğrencilerinin kamu hizmetlerine katılarak sosyal sorumluluklarını yerine getirebilecekleri ve mesleki vasıflarını geliştirerek iş deneyimi kazanabilecekleri aktif işgücü piyasası programıdır. Programdan açık öğretim öğrencileri, yüksek lisans ve doktora öğrencileri dışında tüm üniversite öğrencileri yararlanabilmektedir.

Sosyal çalışma;

- Doğanın korunması,
- Kültürel mirasın restorasyonu, korunması ve tanıtılması,
- Kütüphanelerin bakımı ve düzeni,
- Kamu kurumlarının kültürel ve sosyal hizmetlerinin desteklenmesi alanlarında yapılabilmektedir (www.aile.gov.tr, Erişim Tarihi: 25.01.2024).

- Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023): Genç işsizliğinin önlenmesi kapsamında 6 önlem üzerinde durulmuştur. Söz konusu önlemler;

- Üniversite-sektör iş birliğinin geliştirilmesi,
- İşbaşı eğitiminde arz ve talebin bir araya getirilmesi,
- Gençlere ilişkin teşviklerin işverenlere tanıtımının artırılması,
- İstihdam fuarları, kariyer günleri ve tanıtım günleri aracılığıyla girişimcilik eğitimlerinin gençlere tanıtılması ve bu eğitimlerden faydalanacak gençlerin sayısının artırılması,
- İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarında gençlerin istihdamı ve cinsiyet eşitliği konularında çalışmaların yıllık değerlendirilmesi, bir sonraki yıl planlamasının yapılması,
- Genç bireylere, iş arama, eşleştirme-danışmanlık ve kariyer planlaması ile ilgili hizmetler yer almaktadır (www.csgeb.gov.tr, Erişim Tarihi: 03.06.2024).

2.2.4.7. Kadın İşsizliği Sorununa İlişkin Mücadele Politikaları

- On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023): Planda, esas alınan öncelikler arasında kadınların işgücü piyasasına katılımının teşvik edilmesi yer almıştır. İşgücü piyasasında

esnek düzenlemeler, çocuk bakımına yönelik hizmetlerin artırılması, eğitim imkânları ve istihdam hedefli politikalar ile kadınların çalışma hayatına yönelik bilgilerini artırmaları ve çalışma hayatına katılımlarını artırmaları desteklenmiştir.

Planın hedefleri arasında öncelikle kadın ve genç çiftçiler olmak üzere, üretim maliyetlerinin düşürülmesi, teknoloji kullanımının sağlanması, nitelikli ve sağlıklı ürün üretilmesine yönelik eğitim verilmesi, tarımsal yeteneklerin geliştirilmesi için kurslar düzenlenmesi yer almıştır. Kooperatif Destek Sistemi'nin uygulamaya geçirilmesi ile birlikte kadın kooperatiflerine destek sağlanması amaçlanmıştır.

Kız çocuklarının ve kadınların eğitim ve öğrenime erişiminin sağlanması ile toplumsal ve iktisadi yaşama katılımlarının artırılması, kaynaklara kolay erişimlerinin sağlanması, kadınların toplumsal hayattaki konumlarının geliştirilmesi amacıyla farkındalığın artırılmasına ilişkin çalışmalar yapılması hedeflenmiştir.

Japonya örneği göz önünde bulundurularak yalnızca kadın öğrencilerin bulunacağı kadın üniversitelerinin kurulması amaçlanmıştır.

Çalışma hayatı ve istihdam başlığında, kadınların çalışma hayatına katılmalarını kolaylaştıracak ve istihdam edilmelerini artıracak uygulamalar geliştirilmesi, kadınların özellikle kodlama ve yazılım alanlarında mesleki eğitim ve yeteneklerinin gelişimi, bakım hizmetlerine erişimin kolaylaştırılması, iş- aile hayatı arasında uyumun sağlanmasına yönelik uygulamaların hayata geçirilmesi hedeflenmiştir.

Hedef grup, sektör, bölge bazlı aktif işgücü programları uygulanarak kadınların istihdama katılımlarının artırılması amaçlanmıştır.

Planda kadınlara yönelik amaçlar arasında kadınlara yönelik ayrımcılığın önlenmesi, kadınların sosyal hayatta hak, fırsat ve olanaklardan eşit olarak faydalanmalarını sağlamak yer almaktadır. Kadınların iktisadi ve toplumsal hayatta güçlenmelerini sağlayacak araştırmalar yapılması, proje ve eğitimler düzenlenmesi hedeflenmiştir.

Kadın girişimcilere iş geliştirme konusunda rehberlik, destek ve danışmanlık hizmetleri sunulması ön plana alınmıştır.

İllerin işgücü ihtiyaçları doğrultusunda, eğitim, staj, işbaşı eğitim uygulamaları ile kadınların işgücü piyasasına katılımının artırılması, kırsal alanlarda kadın girişimciliğinin artırılması amacıyla destek mekanizmalarının sağlanması hedeflenmiştir (On Birinci Kalkınma Planı, www.sbb.gov.tr, Erişim Tarihi: 18.03.2024).

•Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı (2018-2023): Planda, kadınların iktisadi hayatta güçlü olmasına yönelik olarak oluşturulan politikalar, kadınların işgücü piyasasına aktif katılımlarının sağlanması ve iktisadi yaşamda söz sahibi olmalarını sağlamak amaçlanmıştır. Planda;

- Kadınların güçlenmesi için çalışma hayatına yönelik mevzuatın yeniden değerlendirilmesi ve iyileştirmelerin yapılması,
- Çalışma hayatında nitelikli kadın çalışanların istihdamının artırılması için mesleki eğitimin güçlendirilmesi,
- Kadınların iktisadi statülerinin güçlendirilmesi, kayıt dışı istihdam ve ücretsiz aile işçiliğine yönelik sosyal ve iktisadi politikaların geliştirilmesi,
- Kadınların girişimciliğinin artırılması,
- Kadınların iktisadi hayata katılmalarına yönelik çalışmaların artırılması stratejileri üzerinde durulmuştur (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, 2022:46-47).

2.2.4.8. Kadınların Düşük İşgücüne Katılım Sorununa İlişkin Mücadele Politikaları

Kadın İstihdamını Arttırmaya Yönelik Politikalar;

- İŞKUR Uygulamaları: İŞKUR Mesleki Eğitim Kursları, İşbaşı Eğitim Programları, Girişimcilik Programları, Toplum Yararına Çalışma Programları ve Meslek Edindirme Merkezi Projesi’nden daha fazla kadınların yararlanması sağlanmıştır.
- Projeler: Kurumsal Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi: Proje, SGK tarafından yürütülmekte olup devlet ve AB tarafından finanse edilmektedir. Proje ile kadınların kayıtlı istihdamı ve işgücü piyasasına katılımlarının sağlanması, çalışan anneler için iş-yaşam dengesinin sağlanmasına destek olması, çalışma ve hayat şartlarının iyileştirmesi ve büyümenin sürdürülebilir olması hedeflenmiştir. Proje, Ankara, Antalya, Bursa, Elazığ, İstanbul, İzmir ve Malatya’da uygulanmaktadır. Proje, 2022 Haziran itibarıyla bir kereye mahsus olmak üzere ilk ay 100 Euro kırtasiye desteği ve en fazla 24 aya kadar maddi destek ödemesi yaparak 0-60 ay arasında çocuğu olan ve çalışma hayatına devam etmek isteyen annelere destek sağlanmıştır (www.uyg.sgk.gov.tr, Erişim Tarihi: 02.02.2024).

-Türkiye'nin Mühendis Kızları Projesi: Proje, 2015'te Limak Vakfı tarafından Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ve Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı desteğiyle oluşturulmuştur. Mühendislik bölümünde eğitim gören kızların sayısının artırılması amaçlanmıştır. Projenin ilk aşaması, liselerde kız öğrencilerin, mühendislik alanlarında bilgilendirilmesi, mühendislikte ilerlemek isteyen kız öğrencilere danışmanlık hizmeti verilmesi faaliyetlerinden oluşmaktadır. İkinci aşaması ise üniversitelerin mühendislik fakültelerinde eğitim alan başarılı ve maddi imkânı olmayan kız öğrencilere destek hizmetleri verilmesini kapsamaktadır. Kız öğrencilere burs, staj, eğitim ve mentorluk hizmeti vererek çalışma hayatında 'donanımlı mühendisler' olmalarını sağlamak hedeflenmiştir. 2023-2024 eğitim döneminde, 33 şehirde 66 üniversitede bilgisayar, çevre, elektrik-elektronik, endüstri, inşaat, kimya ve makine mühendisliğinde eğitim gören 1000'in üzerinde öğrenciye hizmet vermeye devam edilmiştir (www.turkiyeninmuhendiskizlari.com, Erişim Tarihi: 02.06.2024).

2.2.4.9. NEET Sorununa İlişkin Mücadele Politikaları

Ne Eğitimde Ne İstihdamda Gençler İçin İşgücü Piyasası Destek Hibe Projesi, mevcut iş piyasası ihtiyaçlarına göre işsizlik sorunuyla mücadele edebilmeyi ve NEET'lerin istihdamını arttırmayı amaçlamaktadır. Proje ile gençlerin yeteneklerinin geliştirip mevcut iş piyasasında aktif olarak yer almaları ve İŞKUR ve iş meslek danışmanları aracılığıyla iş bulmalarının sağlanması hedeflenmiştir (www.ab.gov.tr, Erişim Tarihi: 18.04.2024).

- NEET PRO (Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olan Gençlere Yönelik İşgücü Piyasası Destek Programı Operasyonu) Hibe Projesi: İŞKUR tarafından hayata geçirilen proje, NEET'lerin işgücü piyasasına katılımlarını teşvik etmek için oluşturulmuş destek programıdır. İŞKUR'un aktif işgücü piyasası politikalarını NEET'ler için geliştirmesini ve NEET'lerin, ailelerinin ve diğer paydaşlarının işgücü piyasasına katılımları konusunda bilgilendirilmesini hedeflemektedir (www.iskur.gov.tr, Erişim Tarihi: 10.03.2024).

- NEET Kadınları İçin Geleceğini Kuran Genç Kadınlar Projesi: Proje, Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) ve Sabancı Vakfı iş birliğiyle hayata geçirilmiştir. Proje ile 18-29 yaş grubundaki NEET genç kadınların istihdam edilmelerinin artırılması ve istihdam edilmelerinin sağlanması amaçlanmıştır.

Hibe Programı kapsamında;

- NEET kadınların mesleki vasıflarını geliştirilerek istihdama katılımlarının sağlanması,
- NEET kadınlara yönelik insana yakışır iş fırsatlarının oluşturulması,
- NEET kadınların istihdamına yönelik engellere çözüm üretilmesi,
- İş birliklerine dayalı modeller geliştirilmesi ve mevcut modellerin yaygınlaştırılması önceliklendirilmiştir (www.aile.gov.tr, Erişim Tarihi: 25.01.2024).

2.2.5. Bütünleşik Dönem Kapsamında (1990-2023) Sınıflandırılmış Literatür

Taraması Sonuçları

1990-2000, 2001-2010, 2011-2020 ve 2021-2023 dönemlerinde 10'ar yıllık periyotlarda incelenen işgücü piyasası sorunlarının her biri için kod sıklık dereceleri toplanmış olup 33 yıllık süreçte akademik makalelerde, yüksek lisans tezlerinde, doktora tezlerinde ve ulusal gazetelerde konu olarak yer alan işgücü piyasası sorunları tablosu oluşturulmuştur. 1990-2023 arasında literatür ve ulusal gazetelerde yer alan işgücü piyasası sorunları ile katılımcıların nicel ve nitel olarak vermiş oldukları yanıtlarda yer alan işgücü piyasası sorunları karşılaştırılmıştır. Karşılaştırma sonucunda literatür ve ulusal gazetelerde popüler sorunların mı, işgücü piyasasında var olan sorunların mı işlendiği değerlendirilmiştir.

2.2.5.1. Makale Taraması Sonucu Tespit Edilen İşgücü Piyasası Sorunları

Tablo:19'da, 1990-2023 döneminde işgücü piyasası hakkında yazılan akademik makalelerin temas ettikleri konular sıklık derecesine göre yer almaktadır. Akademik makale taramasında konuların tekrar etmesi nedeniyle tarama bir süre sonra durdurulmuştur.

Ana Sorun Temaları	İşgücü Piyasası Sorunları	Kod Sıklık Derecesi	Yüzde (%)
İŞGÜCÜ PIYASASINA İLİŞKİN GENEL SORUNLAR	Genel Olarak İşsizlik Sorunu	80	23,32
	Genç İşsizliği Sorunu	43	12,54
	Genel Olarak Kayıt Dışı İstihdam Sorunu	15	4,38
	İstihdam Sorunu	13	3,79
	Özelleştirme Sorunu	3	0,88
	Eksik İstihdam Sorunu	2	0,58
	İstihdamsız Büyüme Sorunu	2	0,58
	Beyin Göçü Sorunu	1	0,29

	Taşeronlaşma Sorunu	1	0,29
	İşgücünün Yaşlanması Sorunu	1	0,29
	Beceri Uyumsuzluğu Sorunu	1	0,29
	Düşük İşgücü Verimliliği Sorunu	1	0,29
	İşgücü Talebi ve Arzı Açısından Bir Nitelik Uyuşmazlığı Sorunu	1	0,29
	ARA TOPLAM	164	47,81
DEZAVANTAJLI GRUPLARA İLİŞKİN SORUNLAR	Kadınların Düşük İşgücüne Katılım Oranı Sorunu	37	10,79
	Cinsiyet Ayrımcılığı Sorunu	29	8,45
	Kadın İşsizliği Sorunu	11	3,21
	Kadınlarda Eğitimsizlik Sorunu	10	2,92
	Engelli İstihdam Sorunu	9	2,62
	Kadınların Ücretsiz Aile İşçiliği Sorunu	8	2,33
	Kadınların Kayıt Dışı İstihdam Sorunu	8	2,33
	Kadınların Düşük Ücret Sorunu	8	2,33
	NEET Sorunu	7	2,04
	Kadınlarda Ücret Eşitsizliği Sorunu	5	1,46
	Çocuk İşçiliği Sorunu	5	1,46
	Mobbing Sorunu	4	1,17
	Cam Tavan Sendromu	3	0,88
	Engellilere Yönelik Ayrımcılık Sorunu	3	0,88
	Kadınların Ucuz İşgücü Sorunu	2	0,58
	Eski Hükümlü İstihdamı Sorunu	1	0,29
	Kadınların Fırsat Eşitsizliği Sorunu	1	0,29
	Yaşa Dayalı Ayrımcılık Sorunu	1	0,29
	Kadın İşgücüne Yönelik İşverenin Ayrımcı Tutumu	1	0,29
	Kraliçe Arı Sendromu	1	0,29
	ARA TOPLAM	154	44,90
NİTELİK VE EĞİTİM SORUNLARI	Nitelikli İşgücü Eksikliği Sorunu	11	3,21
	Eğitim-İstihdam Uyumsuzluğu Sorunu	10	2,92
	Eğitimli İşsizlik Sorunu	1	0,29
	ARA TOPLAM	22	6,42
MEVZUATSAL SORUNLAR	İş Güvencesizliği Sorunu	1	0,29
	ARA TOPLAM	1	0,29
KURUMSAL SORUNLAR	Bilgi Eksikliği Nedeniyle İşçi-İşveren Eşleşmemesi Sorunu	1	0,29
	Sendikaların Güven Kaybı Sorunu	1	0,29
	ARA TOPLAM	2	0,58

	GENEL TOPLAM	343	100,00

Tablo 19: Makale Tarama Sonuçları (1990-2023)

Kaynak: Yazar tarafından 1990-2023 arasında Google Scholar’da yer alan makaleler taranarak MAXQDA Analytics Pro 2024 programı ile oluşturulmuştur.

1990-2023 döneminde akademik makalelerde yer almış işgücü piyasası sorunlarına yönelik taramada, sorunun sıklık derecesine göre en fazla öne çıkan 5 sorun; genel olarak işsizlik, genç işsizliği, kadınların düşük işgücüne katılımı, cinsiyet ayrımcılığı ve genel olarak kayıt dışı istihdamdır.

Beyin göçü, taşeronlaşma, işgücünün yaşlanması, beceri uyumsuzluğu, düşük işgücü verimliliği, işgücü talebi ve arzı açısından nitelik uyuşmazlığı, eski hükümlü istihdamı, kadınların fırsat eşitsizliği, yaşa dayalı ayrımcılık, kadın işgücüne yönelik işverenin ayrımcı tutumu, kraliçe arı sendromu, eğitilmiş işsizlik, iş güvencesizliği, bilgi eksikliği nedeniyle işçi-işveren eşleşememesi ve sendikaların güven kaybı en az rastlanılan konular olarak tespit edilmiştir.

İşgücü piyasası genel sorunları %47,81 ağırlığa sahipken işgücü piyasasındaki dezavantajlı gruplara ilişkin sorunlar %44,90 ağırlığa sahiptir. İşgücü piyasalarında ihtiyaç duyulan nitelik ve eğitim boşluklarına ilişkin sorunlar %6,42, işgücü piyasasında kurumsal sorunlar %0,58, işgücü piyasası mevzuatından kaynaklanan sorunlar ise %0,29 ağırlığa sahiptir.

2.2.5.2. Yüksek Lisans Tezleri Taraması Sonucu Tespit Edilen İşgücü Piyasası Sorunları

Tablo:20’de 1990-2023 dönemini kapsayan 33 yıllık dönemde yüksek lisans tezlerinde konu olan işgücü piyasası sorunları yer almaktadır.

Ana Sorun Temaları	İşgücü Piyasası Sorunları	Kod Sıklık Derecesi	Yüzde (%)
İŞGÜCÜ PİYASASINA İLİŞKİN GENEL SORUNLAR	Genel Olarak İşsizlik Sorunu	157	24,42
	Genel Olarak Kayıt Dışı İstihdam Sorunu	74	11,51
	Çocuk İşçiliği Sorunu	35	5,44
	İstihdamsız Büyüme Sorunu	18	2,80
	Özelleştirme Sorunu	9	1,40
	İstihdam Sorunu	8	1,24
	Taşeronlaşma Sorunu	6	0,93
	İş Sağlığı ve Güvenliği Sorunu	4	0,62
	Eksik İstihdam Sorunu	3	0,47

	Beyin Göçü Sorunu	3	0,47
	Kayıt Dışı Çocuk İstihdamı Sorunu	1	0,16
	Kamuda Grev Hakkı Sorunu	1	0,16
	ARA TOPLAM	319	49,61
DEZAVANTAJLI GRUPLARA İLİŞKİN SORUNLAR	Cinsiyet Ayrımcılığı Sorunu	75	11,66
	Genç İşsizlik Sorunu	61	9,49
	Engelli İstihdamı Sorunu	28	4,35
	Kadınların Kayıt Dışı Çalışması Sorunu	27	4,2
	Kadınların Ücretsiz Aile İşçisi Olması	16	2,49
	Kadınların Düşük Ücret İle Çalışması Sorunu	15	2,33
	Mobbing Sorunu	15	2,33
	Cam Tavan Sendromu	11	1,71
	Kadınların Eğitim Düzeyinin Düşük Olması Sorunu	10	1,56
	Kadınların Düşük İşgücüne Katılım Sorunu	7	1,09
	NEET Sorunu	6	0,93
	Kadın İşsizliği Sorunu	5	0,78
	Kraliçe Arı Sendromu Sorunu	3	0,47
	Ücret Eşitsizliği Sorunu	3	0,47
	Kadınların Fırsat Eşitsizliği Sorunu	2	0,31
	Eski Hükümlü İstihdamı Sorunu	1	0,16
	Kadınların Ucuz İşgücü Olarak Görülmesi Sorunu	1	0,16
	Engellilerin Eğitim- Mesleki Eğitime Erişememe Sorunu	1	0,16
	ARA TOPLAM	287	44,63
NİTELİK VE EĞİTİM SORUNLARI	Eğitimli İşsizlik Sorunu	7	1,09
	Eğitim- İstihdam Edilebilirlik Sorunu	6	0,93
	Nitelikli İşgücü Eksikliği Sorunu	5	0,78
	Ara Eleman Sorunu	5	0,78
	İşgücünün Eğitim Seviyesinin Düşük Olması Sorunu	1	0,16
	Okuldan İşgücü Piyasasına Geçişte Zorluk Sorunu	1	0,16
	ARA TOPLAM	25	3,89
TEŞVİK-DESTEK ve FİNANSAL YÜKLERE İLİŞKİN SORUNLAR	Ücretlilerin Vergi Yüğü Sorunu	8	1,24
	Vergisel Yük Sorunu	1	0,16

	ARA TOPLAM	9	1,4
KURUMSAL SORUNLAR	Sendikasızlık Sorunu	2	0,31
	Kamuda Sendikalaşma Sorunu	1	0,16
	ARA TOPLAM	3	0,47
	TOPLAM	643	100

Tablo 20: Yüksek Lisans Tezleri Tarama Sonuçları (1990-2023)

Kaynak: Yazar tarafından 1990-2023 arasında Ulusal Tez Merkezi'nde yer alan yüksek lisans tezleri taranarak MAXQDA Analytics Pro 2024 programı ile oluşturulmuştur.

1990-2023 döneminde yüksek lisans tezlerinde yer almış işgücü piyasası sorunlarına yönelik taramada, sorunun sıklık derecesine göre en fazla öne çıkan 5 sorun; genel olarak işsizlik, cinsiyet ayrımcılığı, genel olarak kayıt dışı istihdam, genç işsizlik ve çocuk işçiliğidir.

Kayıt dışı çocuk istihdamı, kamuda grev hakkı, eski hükümlü istihdamı, kadınların ucuz işgücü olarak görülmesi, engellilerin eğitim-mesleki eğitime erişememesi, işgücünün eğitim seviyesinin düşük olması, okuldan işgücü piyasasına geçişte zorluk, vergisel yük, kamuda sendikalaşma en az rastlanılan konular olarak tespit edilmiştir.

İşgücü piyasası genel sorunları %49,61 ağırlığa sahipken işgücü piyasasındaki dezavantajlı gruplara ilişkin sorunlar %44,63 ağırlığa sahiptir. İşgücü piyasalarında ihtiyaç duyulan nitelik ve eğitim boşluklarına ilişkin sorunlar %3,89, teşvik-destek ve finansal yüklere ilişkin sorunlar %1,4 ve kurumsal sorunlar %0,47 ağırlığa sahiptir.

2.2.5.3. Doktora Tezleri Taraması Sonucu Tespit Edilen İşgücü Piyasası Sorunları

Tablo:21'de 1990-2023 dönemini kapsayan 33 yıllık dönemde doktora tezlerinde konu olan işgücü piyasası sorunları yer almaktadır.

Ana Sorun Temaları	İşgücü Piyasası Sorunları	Kod Sıklık Derecesi	Yüzde (%)
İŞGÜCÜ PİYASASINA İLİŞKİN GENEL SORUNLAR	Genel Olarak İşsizlik Sorunu	21	21,43
	Genel Olarak Kayıt Dışı İstihdam Sorunu	6	6,12
	Nitelikli İşgücü /Beyin Göçü Sorunu	5	5,1
	Çocuk İşçiliği Sorunu	4	4,09
	Genç İşsizliği Sorunu	4	4,09
	Ücret Eşitsizliği Sorunu	4	4,09
	Kadın İşsizliği Sorunu	2	2,04
	Özelleştirme Sorunu	2	2,04
	Düşük Ücret Sorunu	1	1,02

	İstihdamsız Büyüme Sorunu	1	1,02
	Emek Verimliliği Sorunu	1	1,02
	ARA TOPLAM	51	52,04
DEZAVANTAJLI GRUPLARA İLİŞKİN SORUNLAR	Cinsiyet Ayrımcılığı Sorunu	11	11,22
	Kadınların Düşük İşgücüne Katılma Oranı Sorunu	5	5,1
	Kadınların Ücretsiz Aile İşçiliği Sorunu	4	4,09
	Kadınların Düşük Ücret ile Çalışması Sorunu	3	3,07
	Engelli İstihdamı Sorunu	2	2,04
	Kadınların Kayıt Dışı İstihdam Sorunu	2	2,04
	NEET Sorunu	2	2,04
	Cinsiyete Dayalı Ücret Ayrımcılığı Sorunu	2	2,04
	Kadınların Eğitim Düzeyinin Düşük Olması Sorunu	1	1,02
	Eski Hükümlü İstihdamı Sorunu	1	1,02
	Cam Tavan Sendromu	1	1,02
	Yaşlı İşsizliği Sorunu	1	1,02
	ARA TOPLAM	35	35,72
NİTELİK VE EĞİTİM SORUNLARI	Eğitim- İstihdam Uyumsuzluğu Sorunu	6	6,12
	Nitelikli İşgücü Eksikliği	2	2,04
	Eğitilmiş İşsizlik Sorunu	1	1,02
	İşgücü Eğitimi Eksikliği Sorunu	1	1,02
	Beşerî Sermaye Sorunu	1	1,02
	ARA TOPLAM	11	11,22
TEŞVİK-DESTEK ve FİNANSAL YÜKLERE İLİŞKİN SORUNLAR	Ücretlilerde Vergi Yüğü Sorunu	1	1,02
	ARA TOPLAM	1	1,02
	TOPLAM	98	100,00

Tablo 21: Doktora Tezleri Tarama Sonuçları (1990-2023)

Kaynak: Yazar tarafından 1990-2023 arasında Ulusal Tez Merkezi'nde yer alan doktora tezleri taranarak MAXQDA Analytics Pro 2024 programı ile oluşturulmuştur.

1990-2023 döneminde doktora tezlerinde yer almış işgücü piyasası sorunlarına yönelik taramada, sorunların sıklık derecesine göre en fazla öne çıkan 5 sorun; genel olarak

işsizlik, cinsiyet ayrımcılığı, genel olarak kayıt dışı istihdam, eğitim-istihdam uyumsuzluğu, kadınların düşük işgücüne katılımı ve beyin göçüdür.

Düşük ücret, istihdamsız büyüme, emek verimliliği, kadınların eğitim düzeyinin düşük olması, eski hükümlü istihdamı, cam tavan sendromu, yaşlı işsizliği, eğitilmiş işsizlik, işgücü eğitimi eksikliği, beşerî sermaye ve ücretlilerde vergi yükü en az rastlanılan konular olarak tespit edilmiştir.

İşgücü piyasası genel sorunları %52,04 ağırlığa sahipken işgücü piyasasındaki dezavantajlı gruplara ilişkin sorunlar %35,72 ağırlığa sahiptir. İşgücü piyasalarında ihtiyaç duyulan nitelik ve eğitim boşluklarına ilişkin sorunlar %11,22, teşvik-destek ve finansal yüklere ilişkin sorunlar %1,02 ağırlığa sahiptir.

2.2.5.4. Ulusal Gazete Haberleri Taraması Sonucu Tespit Edilen İşgücü Piyasası Sorunları

Tablo:22’de 1990-2000, 2001-2010, 2011-2020 ve 2021-2023 yıllarında 10’ar yıllık periyotlarda incelenen işgücü piyasası sorunlarının her biri için kod sıklık dereceleri toplanmış ve 33 yıllık dönemde ulusal gazetelerde yer alan haber içerikleri tüm dönemleri kapsayacak biçimde sınıflandırmış ve frekans değerleri sunulmuştur.

Ana Sorun Temaları	Alt Sorun Temaları	Kod Sıklık Derecesi	Yüzde (%)
İŞGÜCÜ PİYASASINA İLİŞKİN GENEL SORUNLAR	Genel Olarak İşsizlik Sorunu	1083	43,53
	Genç İşsizlik Sorunu	383	15,40
	Genel Olarak Kayıt Dışı İstihdam	114	4,60
	Kadın İşsizliği Sorunu	112	4,5
	Özelleştirme Sorunu	46	1,85
	Taşeronlaşma Sorunu	31	1,25
	Beyin Göçü Sorunu	29	1,18
	İş Sağlığı ve Güvenliği Sorunu (İş Kazası- Meslek Hastalığı)	22	0,88
	Geç Emeklilik Sorunu	19	0,76
	İstihdamsız Büyüme Sorunu	19	0,76
	Düşük Ücret Sorunu	18	0,72
	Haftalık Çalışma Saatinin Yüksek Olması Sorunu	18	0,72
	Mobbing Sorunu	12	0,48
	İstihdam Sorunu	11	0,44
	Gençlerde Kayıt Dışı İstihdam Sorunu	6	0,24
	Erken Emeklilik	4	0,16
	İş Ahlakı Sorunu	3	0,12
	Eksik İstihdam Sorunu	2	0,08
	Verimlilik Sorunu	1	0,04
	Kayırmacılık Sorunu	1	0,04
	Çalışan Devir Hızı Sorunu	1	0,04

	ARA TOPLAM	1935	77,79
DEZAVANTAJLI GRUPLARA İLİŞKİN SORUNLAR	Çocuk İşçiliği Sorunu	62	2,49
	NEET Sorunu	71	2,86
	Kadınların Düşük İşgücüne Katılım Oranı	59	2,37
	Kadınların Kayıt Dışı İstihdam Sorunu	23	0,92
	Engelli İstihdamı Sorunu	18	0,72
	Cinsiyet Ayrımcılığı Sorunu	18	0,72
	Kadınların Düşük Ücret İle Çalışması Sorunu	14	0,56
	Kadınların Ücretsiz Aile İşçisi Olması	13	0,52
	Sözleşmeli Personel Sorunu	6	0,24
	Kadınların Ucuz İşgücü Olarak Görülmesi Sorunu	4	0,16
	Eşit İşe Eşit Ücret Sorunu	4	0,16
	Ücret Eşitsizliği Sorunu	3	0,12
	Kadınların Eğitim Yetersizliği Sorunu	1	0,04
	Eski Hükümlü İstihdamı Sorunu	1	0,04
	Engellilerin Düşük Eğitim Düzeyi Sorunu	1	0,04
	ARA TOPLAM	298	11,96
NİTELİK VE EĞİTİM SORUNLARI	Eğitimli İşsizlik Sorunu	80	3,22
	Nitelikli Eleman Eksikliği	36	1,45
	Ara Eleman Sorunu	14	0,57
	Eğitim- İstihdam Uyumsuzluğu Sorunu	2	0,08
	Üniversite- Sanayi İş birliği Olmaması Sorunu	1	0,04
	ARA TOPLAM	133	5,36
TEŞVİK-DESTEK VE FİNANSAL YÜKLERE İLİŞKİN SORUNLAR	Ücretlilerde Vergi Yüğü Sorunu	64	2,57
	Haksız Rekabet Sorunu	3	0,12
	Enerji Maliyetleri Sorunu	1	0,04
	ARA TOPLAM	68	2,73
İŞGÜCÜ PİYASASI MEVZUATINDAN KAYNAKLANAN SORUNLAR	İşten Çıkarma Sorunu	16	0,64
	Sendikasılaştırma Sorunu	12	0,48
	Kamuda Grev Hakkı Sorunu	10	0,4
	Kıdem Tazminatının Kaldırılması Sorunu	6	0,24
	Kamuda Sendika Hakkı Sorunu	4	0,16
	Sendikal Haklar Sorunu	3	0,12
	İş Güvencesinin Yetersiz Olması	2	0,08
	Kamuda Toplu Sözleşme Sorunu	1	0,04
	ARA TOPLAM	54	2,16
	GENEL TOPLAM	2488	100,00

Tablo 22: Ulusal Gazete Haberleri Tarama Sonuçları (1990-2023)

Kaynak: Yazar tarafından 1990-2023 arasında Ulusal gazeteler taranarak MAXQDA Analytics Pro 2024 programı ile oluşturulmuştur.

1990-2023 döneminde ulusal gazetelerde yer almış işgücü piyasası sorunlarına yönelik haberlerin taramasında, haberin sıklık derecesine göre en fazla öne çıkan 5 sorun; genel olarak işsizlik, genç işsizliği, genel olarak kayıt dışı istihdam, kadın işsizliği ve eğitimi işsizliktir. Çalışan devir hızı, üniversite sanayi iş birliğinin olmaması, verimlilik, kadınların eğitim yetersizliği sorunu, engelli istihdamı, engellilerin düşük eğitim düzeyi,

enerji maliyetleri sorunu, kamuda toplu sözleşme sorunu ve kayırmacılık en az haber yapılan konular olarak tespit edilmiştir.

İşgücü piyasası genel sorunları %77,79 ağırlığa sahipken işgücü piyasasındaki dezavantajlı grupların sorunlarına ilişkin haberler %11,96 ağırlığa sahiptir. İşgücü piyasalarında ihtiyaç duyulan nitelik ve eğitim boşluklarına ilişkin sorun haberleri %5,36, teşvik destek ve finansal yüklere ilişkin sorun haberleri %2,73, işgücü piyasası mevzuatından kaynaklanan sorunlara ilişkin haberler %2,16 ağırlığa sahiptir.

2.2.6. Literatür Taraması Sonucu Elde Edilen Kronikleşmiş İşgücü Piyasası

Sorunları

Literatür taraması sonucunda 1990-2000, 2001-2010, 2011-2020 ve 2021-2023 döneminde akademik makalelerde, yüksek lisans tezlerinde, doktora tezlerinde ve gazete haberlerinde kronikleşmiş işgücü piyasası sorunlarının görünümü aşağıdaki şekildedir.

2.2.6.1. Makale Taraması Sonucu Elde Edilen Kronikleşmiş İşgücü Piyasası

Sorunları

1990-2000, 2001-2010, 2011-2020 ve 2021-2023 döneminde akademik makalelerde yer alan kronikleşmiş işgücü piyasası sorunlarının görünümü aşağıdaki şekildedir:

1990-2000 Dönemi (23 Makale taranmıştır)	2001-2010 Dönemi (41 Makale taranmıştır)	2011-2020 Dönemi (135 Makale taranmıştır)	2021-2023 Dönemi (46 Makale taranmıştır)
Genel Olarak İşsizlik Sorunu (%30)	Cinsiyet Ayrımcılığı Sorunu (% 21,43)	Genel Olarak İşsizlik Sorunu (%25,13)	Cinsiyet Ayrımcılığı Sorunu (%14,45)
Genç İşsizlik Sorunu (%10)	Genel Olarak İşsizlik Sorunu (%19,05)	Genç İşsizliği Sorunu (%16,04)	Genel Olarak İşsizlik Sorunu (%13,33)
Eğitim- İstihdam Edilebilirlik Sorunu (%10)	Genç İşsizlik Sorunu (%9,52)	Kadınların Düşük İşgücüne Katılım Oranı Sorunu (%12,30)	Kadınların Düşük İşgücüne Katılım Oranı Sorunu (%12,22)
Özelleştirme Sorunu (%7,5)	Genel Olarak Kayıt Dışı İstihdam Sorunu (%9,52)	Cinsiyet Ayrımcılığı Sorunu (%8,02)	Kadın İşsizliği Sorunu (% 6,67)
İstihdam Sorunu (%7,5)	Kadınların Kayıt Dışı İstihdam Sorunu (%9,52)	İstihdam Sorunu (%4,81)	Kadınların Eğitime Erişimde Eşitsizlik Sorunu (%5,56)
Çocuk İşçiliği Sorunu (%7,5)	Kadınların Ücretsiz Aile İşçisi Olması Sorunu (%4,76)	Engelli İstihdam Sorunu (%4,81)	

Tablo 23: Makale Taraması Sonucu Elde Edilen Kronikleşmiş İşgücü Piyasası

Sorunları

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo:23 incelendiğinde;

1990-2000 döneminde kronikleşen sorunların başında genel olarak işsizlik sorunu (%30) olduğu görülmektedir.

2001-2010 dönemine gelindiğinde cinsiyet ayrımcılığı sorununun (%21,43) kronikleşen sorunların başında yer aldığı görülmektedir.

2011-2020 döneminde de genel olarak işsizlik sorunu (%25,13) kronikleşen sorunların başında görülmüştür.

2021-2023 döneminde ise yeniden cinsiyet ayrımcılığı sorunu (%21,43) kronikleşen sorunların başında yer almaktadır.

1990-2000 döneminde özelleştirme (%7,5) ve çocuk işçiliği (%7,5) kronikleşen sorun alanları olarak görülmekte iken 2001’den itibaren kadınların çalışma hayatında daha fazla

yer almaya başlaması ile birlikte kadınların karşılaştıkları sorunlar kronikleşen sorun alanları olarak görülmeye başlanmıştır.

2.2.6.2. Yüksek Lisans Tezleri Taraması Sonucu Elde Edilen Kronikleşmiş İşgücü Piyasası Sorunları

1990-2000, 2001-2010, 2011-2020 ve 2021-2023 döneminde yüksek lisans tezlerinde yer alan kronikleşmiş işgücü piyasası sorunları aşağıdaki şekildedir:

1990-2000 Dönemi (16 yüksek lisans tezi taranmıştır)	2001-2010 Dönemi (84 yüksek lisans tezi taranmıştır)	2011-2020 Dönemi (292 yüksek lisans tezi taranmıştır)	2021-2023 Dönemi (111 yüksek lisans tezi taranmıştır)
Genel Olarak İşsizlik Sorunu (%15,38)	Genel Olarak İşsizlik Sorunu (%19,47)	Genel Olarak İşsizlik Sorunu (%24,16)	Genel Olarak İşsizlik Sorunu (% 24,18)
Cinsiyet Ayrımcılığı Sorunu (%15,38)	Cinsiyet Ayrımcılığı Sorunu (%13,27)	Genel Olarak Kayıt Dışı İstihdam Sorunu (%12,99)	Cinsiyet Ayrımcılığı Sorunu (%12,42)
İş Sağlığı ve Güvenliği Sorunu (%11,54)	Çocuk İşçiliği Sorunu (%13,27)	Genç İşsizlik Sorunu (%9,87)	Genç İşsizlik Sorunu (% 12,42)
Kadınların Kayıt Dışı Çalışması Sorunu (%7,69)	Genel Olarak Kayıt Dışı İstihdam Sorunu (%11,50)	Cinsiyet Ayrımcılığı Sorunu (%9,61)	Genel Olarak Kayıt Dışı İstihdam Sorunu (% 6,54)
Engelli İstihdamı Sorunu (%7,69)	Kadınların Düşük İşgücüne Katılım Sorunu (%5,31)	Kadınların Düşük İşgücüne Katılım Oranı Sorunu (%5,45)	Kadınların Düşük İşgücüne Katılım Oranı Sorunu (%5,88)
Genel Olarak İstihdam Sorunu (%7,69)	Engelli İstihdamı Sorunu (%4,42)	Engelli İstihdamı Sorunu (%4,42)	Kadınların Kayıt Dışı İstihdam Sorunu (%4,58)

Tablo 24: Yüksek Lisans Tezleri Taraması Sonucu Elde Edilen Kronikleşmiş İşgücü Piyasası Sorunları

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Yüksek lisans tezlerinin taranması sonucunda 1990-2000, 2001-2010, 2011-2020 ve 2021-2023 döneminde kronikleşen işgücü piyasası sorunlarının başında genel olarak işsizlik sorunu olduğu ve oranın her 10 yıllık periyotta yükseldiği görülmektedir. Cinsiyet ayrımcılığı sorununun da 1990-2000, 2001-2010, 2011-2020 ve 2021-2023 döneminde kronikleşen sorun olarak görüldüğü, oran 2011-2020 döneminde %9,61'e düştüğü görülmekte iken son dönemde artarak %12,42 seviyesine ulaşmıştır. Genç işsizlik sorununa, kronikleşmiş sorun olarak 2011-2020 dönemi ile değinilmeye başlandığı görülmektedir. Engelli istihdam sorununa, kronikleşmiş sorun olarak 2021-2023 döneminde yer verilmediği görülmektedir.

2.2.6.3. Doktora Tezleri Taraması Sonucu Kronikleşmiş İşgücü Piyasası Sorunları

1990-2000, 2001-2010, 2011-2020 ve 2021-2023 döneminde doktora tezlerinde yer alan kronikleşmiş işgücü piyasası sorunları aşağıdaki şekildedir:

1990-2000 Dönemi (9 Doktora tezi taranmıştır)	2001-2010 Dönemi (14 Doktora tezi taranmıştır)	2011-2020 Dönemi (32 Doktora tezi taranmıştır)	2021-2023 Dönemi (23 Doktora tezi taranmıştır)
Genel Olarak İşsizlik Sorunu (%27,27)	Genel Olarak İşsizlik Sorunu (%23,81)	Genel Olarak İşsizlik Sorunu (%21,43)	Genel Olarak İşsizlik Sorunu (%12,12)
Beyin Göçü Sorunu (%18,18)	Cinsiyet Ayrımcılığı Sorunu (%14,29)	Eğitim- İstihdam Uyumsuzluğu Sorunu (%11,90)	Cinsiyet Ayrımcılığı Sorunu (%12,12)
Nitelikli İşgücü Eksikliği Sorunu (%9,09)	Genç İşsizlik Sorunu (%14,29)	Genel Olarak Kayıt Dışı İstihdam Sorunu (%9,52)	Çocuk İşçiliği Sorunu (%9,09)
İşgücünün Eğitim Eksikliği Sorunu (%9,09)	Nitelikli İşgücü/Beyin Göçü Sorunu (%9,52)	Kadınların Düşük İşgücüne Katılım Sorunu (%9,52)	Ücret Eşitsizliği Sorunu (%6,06)
Emek Verimliliği Sorunu (%9,09)	Kadınların Ücretsiz Aile İşçisi Olma Sorunu (%9,52)	Genç İşsizliği Sorunu (%9,52)	Engelli İstihdamı Sorunu Ücret Eşitsizliği Sorunu (%6,06)
Çocuk İşçiliği Sorunu (%9,09)	Kadınların Düşük Ücret İle Çalışması Sorunu (%9,52)	Cinsiyet Ayrımcılığı Sorunu (%7,14)	Cinsiyete Dayalı Ücret Ayrımcılığı Sorunu Ücret Eşitsizliği Sorunu (%6,06)

Cinsiyet Ayrımcılığı Sorunu (%9,09)	Kadınların Kayıt Dışı İstihdam Sorunu (%9,52)	Kadın İşsizliği Sorunu (%4,76)	Kayıt Dışı İstihdam Sorunu Ücret Eşitsizliği Sorunu (%6,06)
Beşeri Sermaye Sorunu (%9,09)	Ücret Eşitsizliği Sorunu (%4,76)	Özelleştirme Sorunu (%4,76)	Kadınların Ücretsiz Aile İşçiliği Sorunu Ücret Eşitsizliği Sorunu (%6,06)
	Çocuk İşçiliği Sorunu (%4,76)	Eğitimli İşsizlik Sorunu (%4,76)	

Tablo 25: Doktora Tezleri Taraması Sonucu Elde Edilen İşgücü Piyasası Sorunları

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Doktora tezleri taraması sonucunda 1990-2000, 2001-2010, 2011-2020 ve 2021-2023 döneminde elde edilen kronikleşen işgücü piyasası sorunlarının başında genel olarak işsizlik sorunu olduğu görülmektedir. İlgili dönemlerin her birinde cinsiyet ayrımcılığı sorununun kronik sorun olarak yer aldığı görülmektedir. Kronikleşen sorun olarak özelleştirme sorununa 2011-2020 döneminde yer verilmiş diğer dönemlerde yer verilmediği görülmektedir.

2.2.6.4. Ulusal Gazete Haberleri Taraması Sonucu Elde Edilen Kronikleşmiş İşgücü Piyasası Sorunları

1990-2000, 2001-2010, 2011-2020 ve 2021-2023 döneminde ulusal gazetelerde yer alan kronikleşmiş işgücü piyasası sorunları aşağıdaki şekildedir:

1990-2000 Dönemi (207 haber bulunmuştur)	2001-2010 Dönemi (607 haber bulunmuştur)	2011-2020 Dönemi (1027 haber bulunmuştur)	2021-2023 Dönemi (1027 haber bulunmuştur)
Genel Olarak İşsizlik Sorunu (% 31,55)	Genel Olarak İşsizlik Sorunu (%44,11)	Genel Olarak İşsizlik Sorunu (%48,98)	Genel Olarak İşsizlik Sorunu (%39,30)
Ücretlilerde Vergi Yüğü Sorunu (%9,71)	Genel Olarak Kayıt Dışı İstihdam Sorunu (%8,16)	Genç İşsizlik Sorunu (%16,46)	Genç İşsizlik Sorunu (%20,02)
Geç Emeklilik Sorunu (% 9,22)	Genç İşsizlik Sorunu (% 6,34)	Genel Olarak Kayıt Dışı İstihdam Sorunu (%5,55)	Kadın İşsizliği Sorunu (%7,77)

Özelleştirme Sorunu (%7,77)	Özelleştirme Sorunu (%4,83)	Eğitimli İşsiz Sorunu (%3,41)	Kadınların Düşük İşgücüne Katılım Sorunu (%4,58)
Eğitimli İşsizlik Sorunu (3,88)	Eğitimli İşsizlik Sorunu (%3,32)	NEET Sorunu (%3,31)	NEET Sorunu (%3,73)

Tablo 26: Ulusal Gazete Haberleri Taraması Sonuçları

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Ulusal gazete haberleri taraması sonucunda 1990-2000, 2001-2010, 2011-2020 ve 2021-2023 döneminde kronikleşen işgücü piyasası sorunlarının başında genel olarak işsizlik sorunu olduğu görülmektedir. Ücretlilerde vergi yükü sorunu sadece 1990-2000 döneminde kronikleşmiş sorun olarak görülmektedir. Özelleştirme sorunu, 1990-2000 ve 2001-2010 dönemlerinde kronikleşmiş sorun olarak görülmektedir. NEET sorununa 2011-2020 ve 2021-2023 dönemlerinde kronikleşmiş sorun olarak yer verildiği ve oranının arttığı görülmektedir.

3. BÖLÜM: TÜRKİYE’DE İŞGÜCÜ PİYASASI SKLERİZASYONUNUN TESPİTİNE YÖNELİK ALAN ARAŞTIRMASI

3.1. Araştırma Hazırlık Süreci Hakkında Bilgi

İkinci bölümde ayrıntılı olarak anlatılan literatür taramasında tespit edilen sorun alanları göz önünde bulundurularak alan araştırmasında kullanılacak soru formu için sorun ifadeleri oluşturulmuştur.

Araştırmanın literatür taraması, 1990-2023 döneminde Türkiye’deki işgücü piyasasının kronikleşmiş sorunlarını tespit etmek amacıyla yapılmıştır. Bu süreçte üç ana veri kaynağı kullanılmıştır.

- 1) Ulusal Gazeteler: 22 farklı ulusal gazete taranarak işgücü piyasası sorunları ile ilgili haberler toplanmıştır. Gazetelerin arşivlerinde yapılan bu tarama, işgücü piyasasına dair kamuoyunu etkileyen olayları ve tartışmaları kapsamaktadır.
- 2) Ulusal Tez Merkezi: Türkiye’de yüksek lisans ve doktora düzeyinde işgücü piyasası sorunları üzerine yazılmış tezlerle erişim sağlanarak inceleme yapılmıştır.
- 3) Google Scholar: Platform üzerinden işgücü piyasası sorunlarına ilişkin akademik makaleler taranmıştır. Google Scholar, geniş bir bilimsel yayın yelpazesine erişim sunduğu için Türkiye’deki işgücü piyasasının sorunları hakkında çeşitli bilimsel tartışmaları içeren geniş kapsamlı literatür taraması mümkün olmuştur.

Söz konusu veri kaynağından elde edilen bilgiler, işgücü piyasasının mevcut durumunu ve karşılaşılan zorlukları daha iyi anlamak için kullanılmış, ayrıca sorunların tarihi gelişimi ve sektördeki trendler detaylı bir şekilde incelenmiştir. Elde edilen veriler, araştırmanın teorik çerçevesini oluşturmak ve metodolojik yaklaşımlarını belirlemek için temel oluşturmuştur. Bu kapsamlı literatür taraması sayesinde araştırma soruları daha net formüle edilmiştir.

Soru formunun nicel kısmında 78 sorun ifadesi yer almaktadır. Söz konusu sorun ifadeleri;

- İşgücü Piyasasına İlişkin Genel Sorunlar,
- İşgücü Piyasasında Dezavantajlı Gruplara İlişkin Sorunlar,
- İşgücü Piyasasında Nitelik/Eğitim Sorunları,
- İşgücü Piyasasında Teşvik-Destek ve Finansal Yüklere İlişkin Sorunlar,

- İşgücü Piyasasında Kurumsal Sorunlar,
- İşgücü Piyasasında Mevzuattan Kaynaklanan Sorunlar

olmak üzere 6 ana başlıkta tasnif edilmiştir.

Tespit edilen sorunların önem derecelerinin ölçülmesi için soru formunda 7’li likert ölçeği kullanılmıştır. Sorunlara ilişkin önem dereceleri aşağıda belirtilmiştir.

- Son Derece Önemli Sorun (7),
- Dikkate Değer Önemli Sorun (6),
- Önemli Sorun (5),
- Ne Önemli Ne Önemsiz Sorun (4),
- Çok Önemli Bir Sorun Değil (3),
- Çok Küçük Önemi Olan Sorun (2),
- Tamamen Önemsiz Sorun (1)

Soru formunun nitel kısmında katılımcılara, nicel kısımda yer alan işgücü piyasası sorunlarının dışında işgücü piyasasının etkin işlemlerini engelleyen sorunlara, nedenlerine ve çözüm önerilerine ilişkin görüşleri sorulmuştur. Bu kapsamda soru formunun sonuna ‘Sizce yukarıda (nicel kısımda) belirtilen engellerin/sorunların dışında Türkiye’de işgücü piyasasının etkin işlemlerinin önündeki sorunlar/engeller nelerdir?’, ‘Bu sorunlar/engeller neden kaynaklanmaktadır?’, ‘Bahsettiğiniz sorunlara/engellere ilişkin çözüm önerileriniz nedir?’ olmak üzere üç adet açık uçlu soru eklenmiştir. Açık uçlu sorular ile katılımcılardan serbest biçimde düşüncelerini, deneyimlerini, algılarını ve duygularını ifade etmeleri istenmiştir. Açık uçlu sorular ile katılımcıların işgücü piyasasının etkin işlemlerine engel olan sorunlara ilişkin düşüncelerini özgürce ifade edebilmelerine ve sorunların nedenleri ile çözümlerine yönelik bakış açılarını ortaya koymalarına imkân tanınmıştır. Alan araştırması ile işgücü piyasasındaki mevcut sorunların daha geniş perspektiften değerlendirilmesi ve sorunların çözümüne yönelik daha etkili stratejilerin geliştirilmesi hedeflenmiştir.

Google forms üzerinden oluşturulmuş anket linki basit rastgele örnekleme yöntemi (evrendeki unsurların, örneklem içinde eşit ihtimal ile yer almasını ifade etmektedir) ile seçilen katılımcı gruba (insan kaynakları uzmanları, çalışanlar, işsizler, İŞKUR iş ve meslek danışmanları, SGK’da konu hakkında çalışan görevliler, gazeteciler, işçi ve işveren sendikaları ile konfederasyonları ve akademisyenler) paylaşılmıştır.

Akademisyenler için anket linki, Türkiye’de Çalışma Ekonomisi Bölümü bulunan toplam 37 üniversitede (Akdeniz, Anadolu, Ankara Hacı Bayram Veli, Ankara, Atatürk, Aydın Adnan Menderes, Bandırma Onyediy Eylül, Bilecik Şeyh Edebali, Bursa Uludağ, Çanakkale Onsekiz Mart, Çankırı Karatekin, Cumhuriyet, Dokuz Eylül, Fırat, Hacettepe, Hatay Mustafa Kemal, Hitit, İstanbul, İzmir Demokrasi, Karadeniz Teknik, Karamanoğlu Mehmet Bey, Kırklareli, Kocaeli, Manisa Celal Bayar, Marmara, Mersin, Muğla Sıtkı Koçman, Ordu, Pamukkale, Rize Recep Tayyip Erdoğan, Sakarya, Süleyman Demirel, Tekirdağ Namık Kemal, Tokat Gaziosmanpaşa, Trakya, Yalova, Zonguldak Bülent Ecevit Üniversiteleri) görevli öğretim elemanlarının (bölümün aktif olduğu dönemde görev yapıp şimdi başka bölüme geçmiş öğretim elemanları ile), mail adreslerine iletilmiş olup anketi doldurmaları ricasında bulunulmuştur. Literatürde İktisat, İşletme, Maliye ve Ekonometri bölümlerinde öğretim elemanlarının da işgücü piyasaları sorunlarına ilişkin bilimsel çalışmaları bulunduğundan anket linki adı geçen üniversitelerde görevli İktisat, İşletme, Maliye, Ekonometri bölümlerinde öğretim elemanlarının mail adreslerine iletilmiş olup anketi doldurmaları sağlanmıştır. Bu ve aşağıda ayrıntısı verilen nicel araştırmanın tüm aşamaları, gönüllü onam formu çerçevesinde gönüllülük esasına bağlı olarak yürütülmüştür

Soruları faaliyet alanlarına göre gözden geçirilmiş anket formu ayrıca, Ankara, İstanbul ve Bursa’daki işçi örgütleri ile internet linki üzerinden paylaşılmıştır. Bu kapsamda İşçi Konfederasyonu Türk-İş’te görevli sendika uzmanı, toplu sözleşme uzmanı, TES-İş, Türk Metal, Petrol- İş, Genel-İş, Öz Sağlık İş, Öz Gıda İş, Öz Toprak İş, Enerji İşçileri Sendikaları’nda görevli eğitim uzmanı, sendika uzmanı, örgütlenme uzmanı, toplu iş sözleşmesi uzmanı, uzman yardımcısı ve araştırmacılar tarafından ankete geri dönüş alınmıştır.

Anket linki İstanbul ve Kocaeli’de faaliyet gösteren işveren örgütleri ile de paylaşılmıştır. Bu kapsamda Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası, Toprak İşveren Sendikası, Yerel Yönetimler Kamu İşverenleri Sendikası’nda genel sekreter ve iş hukuku uzmanı tarafından ankete geri dönüş alınmıştır.

Kurumlar (İŞKUR ve SGK) ile yapılan araştırmalarda araştırma izni alınamadığından kurum görüşü aktarılamamıştır (Detay için Ek:7’yi inceleyebilirsiniz). Resmi olmayan görüşmeler neticesinde elde edilen veriler incelendiğinde diğer katılımcılardan elde edilen genel kanıda önemli bir değişiklik oluşturmadığı sonucuna ulaşıldığı için ihmal

edilebilir olduğu düşünölmüştür. Türkiye’de bu denli önemli bir konuda dahi kamu kurum ve kuruluşların izinlerde önyargılı olarak gösterdiği bu olumsuz tavrın, akademik araştırmalar için ciddi zaman ve çaba harcayan araştırmacılar için hayal kırıklığı oluşturduğunu üzülererek ifade etmemiz gerekir. Ülkedeki kamu kurum ve kuruluş yetkililerinin, araştırmalar için daha açık fikirli olup desteklerini esirgememelerini dileriz.

3.2. Araştırmanın Amacı

Bu bölümdeki araştırmanın amacı, işgücü piyasasının etkin işlemesine engel olan kronikleşmiş sorun alanlarının işgücü piyasası aktörlerinden elde edilen bilgiler çerçevesinde tespiti ve çözümüne ilişkin öneriler sunmaktır. Bu bağlamda işgücü piyasasının etkin işlemesine engel olan en core/yoğun alanın (%20’lik) tespit edilmesi hedeflenmiştir. İlgili amaç kapsamında araştırma, ‘İşgücü piyasası aktörlerine göre kronikleşmiş sorunlar ve çözüm önerileri nelerdir?’ sorusuna yanıt bulmayı hedeflemektedir.

3.3. Araştırmanın Kapsam ve Sınırlılıkları

Araştırma, literatür taraması sonucu elde edilen işgücü piyasası sorun alanlarının işgücü piyasası aktörleri tarafından nasıl değerlendirildiği ve bunlar dışında gördükleri sorunlar ve çözüm önerilerinin tespitini kapsamaktadır. İşgücü piyasası aktörleri; çalışan, işsiz, insan kaynakları uzmanları, işçi ve işveren sendikaları ile konfederasyonları, İŞKUR iş ve meslek danışmanları, SGK’da konu hakkında çalışan görevliler, gazeteci ve akademisyenlerden oluşmaktadır.

Bu bölümdeki alan araştırması işgücü piyasası aktörlerinin kronikleşmiş işgücü piyasası sorunlarına ilişkin görüşleri ve çözüm önerileri ile sınırlandırılmıştır.

3.4. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada nicel ve nitel yöntemler birlikte karma desen olarak kullanılmıştır. Bu çerçevede, açıklayıcı ve doğrulayıcı (nicelden nitele geçiş), keşfedici (nitelden nicele geçiş) ve çeşitleme (nitel ve nicel verilerin bir arada analizi) desenlerine başvurulmuştur. Nitel araştırma yönteminde etkileşim analizi ve deneysel olmayan yaklaşımla mevcut durumun derinlemesine anlaşılması amaçlanmıştır. Söz konusu yaklaşım, araştırmanın

veri tabanını zenginleştirerek sorunların çok yönlü analizini ve kapsamlı çözüm önerilerinin geliştirilmesini sağlamıştır.

Bu araştırmada, işgücü piyasasının etkin işlemesine engel olan kronikleşmiş sorunlarını kapsamlı bir şekilde anlamak ve çözüm önerileri geliştirmek amacıyla karma metodoloji benimsenmiştir. Karma metodolojik yaklaşım, işgücü piyasasındaki sorunları çok yönlü ele alarak sorunların yapısını, etkilerini ve çözüm yollarını daha etkili bir şekilde ortaya koymayı amaçlamaktadır.

Karma metodoloji, nicel ve nitel verileri birleştirerek daha geniş ve derinlemesine analiz sağlamaktadır. Bu bağlamda, açıklayıcı ve doğrulayıcı desenler, keşfedici desen ve çeşitleme deseni olmak üzere üç farklı araştırma deseni kullanılmıştır. Her bir desenin seçilme gerekçesi aşağıda sunulmuştur.

- Açıklayıcı ve Doğrulayıcı Desenler (Nicelden Nitele Geçiş): Açıklayıcı ve doğrulayıcı desenler nicel verilerden elde edilen bulguların daha geniş kapsamda anlaşılmasını sağlamak amacıyla kullanılmıştır. Araştırmanın nicel bölümünde elde edilen veriler işgücü piyasasındaki sorunların yaygınlığını ve önem derecesini göstermektedir. Açıklayıcı desen genellikle keşfedici aşamadan sonra elde edilen bulguları doğrulamak, açıklamak veya daha detaylı analiz etmek için kullanılmaktadır.

Anketin nicel kısmında toplanan veriler, işgücü piyasasındaki mevcut sorunların genel görünümünü ortaya koymaktadır. Nicel kısımda yer alan sorun ifadeleri, literatür ve ulusal gazete taraması ile belirlenen sorunları ölçmek ve işgücü piyasası hakkında genel bilgi edinmek için kullanılmıştır. Nicel veriler, sorunların önem derecesini ve sıklığını açıkladığı için açıklayıcı desenin bir parçası olarak ele alınabilmektedir.

- Keşfedici Desen (Nitelden Nitele Geçiş): Keşfedici desen, nicel verilerin sınırlılıklarını gidermek, araştırma bulgularını zenginleştirmek ve derinlikli hale getirmek amacıyla kullanılmıştır.

Anketin sonunda sorulan açık uçlu sorular ile katılımcılardan işgücü piyasası ile ilgili özgün görüşlerini yazmalarının istenilmesinde amaç, mevcut durumu daha derinlemesine anlamak ve yeni görüşler keşfedilmesini sağlamaktır. Açık uçlu sorular, katılımcıların kendi deneyimleri ve görüşleri üzerinden sorunları açıklamalarına olanak tanımaktadır. Açık uçlu sorular, yeni bilgiler ortaya çıkardığı için keşfedici desenin bir parçası olarak değerlendirilebilmektedir.

- **Çeşitleme Deseni (Nitel ve Nicel Verilerin Bir Arada Analizi):** Çeşitleme deseni, nicel ve nitel verilerin eş zamanlı olarak analiz edilmesini sağlayarak sorunların çok boyutlu analizini mümkün kılmaktadır.

Soru formunun nicel kısmından elde edilen verilerin açık uçlu sorulara verilen yanıtlarla birlikte analizi, işgücü piyasası sorunlarına ilişkin daha derinlemesine bakış açısı sunmaktadır. Bu yaklaşım çeşitleme desenini karşılamaktadır. Bu bağlamda her iki veri türünün birleştirilerek sorunların nedenlerinin, etkilerinin ve çözümlerinin çok yönlü ele alınılmasına olanak tanımaktadır.

3.4.1. Anket Formunun Hazırlanması ve Pilot Uygulama

1990-2023 dönemi arasında ulusal gazetelerde yer alan haberler, ulusal tez merkezinde erişime açık olan yüksek lisans ve doktora tezleri ile Google Scholar üzerinden taranan akademik makalelerde yer alan işgücü piyasası sorunları 6 ana grupta tasnif edilmiştir. Anket formu karma yöntem kullanılarak hazırlanmıştır. Nicel kısımda söz konusu işgücü piyasasına ilişkin 78 sorun ifadesi yer almaktadır.

Nitel kısımda ise katılımcılara 3 açık uçlu soru yöneltilerek nicel kısımda yer alan işgücü piyasası sorunlarının dışında işgücü piyasasının etkin işlemlerini engelleyen sorunlar, nedenleri ve çözüm önerilerine ilişkin görüşleri sorulmuştur.

Bu sayede anket soru formunda yer almayan işgücü piyasası sorunlarının tespit edilmesi mümkün olabilmıştır.

Ankete ilişkin pilot çalışma 4 Ocak 2024 tarihinde başlamış olup 16 Ocak 2024 tarihine kadar devam etmiştir. Pilot çalışmada, google forms üzerinden oluşturulan anket formuna ilişkin link 17 insan kaynakları yöneticisi/uzmanı ile paylaşılmış olup gönüllülük esasına dayanılarak araştırma yürütülmüştür. Pilot çalışma ile soruların anlaşılabilirliği ölçülmüştür. Olası anlaşılması güç sorulara açıklama eklenerek anket formuna son hali verilmiştir.

3.4.2. Veri Toplama Tekniği ve Süreci (Nicel ve Nitel)

Anket formu nicel ve nitel olmak üzere 2 bölümde yapılandırılmıştır. Nicel bölümde yer alan sorun maddelerine ilişkin önem düzeyleri 7’li likert ölçeği kullanılarak hazırlanmıştır. Nitel bölümde ise ‘Sizce yukarıda (nicel kısımda) belirtilen engellerin/sorunların dışında Türkiye’de işgücü piyasasının etkin işlemlerinin önündeki

sorunlar/engeller nelerdir?', 'Bu sorunlar/engeller neden kaynaklanmaktadır?', 'Bahsettiğiniz sorunlara/engellere ilişkin çözüm önerileriniz nedir?' olmak üzere 3 adet açık uçlu soru bulunmaktadır.

Anket formu google forms üzerinden hazırlanmış olup katılımcılara link olarak paylaşılması ya da yüz yüze görüşme tekniği ile uygulanmıştır.

Veri toplama sürecinde pilot çalışma 4 Ocak 2024 -16 Ocak 2024 tarihleri arasında yapılmıştır. Veri toplama süreci 20 Ocak 2024'te başlamış olup 3 Nisan 2024'te sonlandırılmıştır.

3.4.3. Veri Analiz Yöntemi (Nicel ve Nitel)

Alan araştırmasının nicel kısmında frekans dağılımı analizi IBM SPSS Statistics 22.0 programında yapılmıştır. Anlamlılık düzeyi 0,05 alınmıştır. Analiz sonucunda Cr χ^2 katsayıları; İşgücü Piyasası Genel Sorunları için (0,883), Dezavantajlı Gruplara Yönelik Sorunlar için (0,939), Nitelik/Eğitim Sorunları için (0,759), Teşvik, Destek ve Finansal Yük Sorunları için (0,827), Kurumsal Sorunlar için (0,821) ve Mevzuattan Kaynaklanan Sorunlar için (0,863) bulunmuştur.

Alan araştırmasının nitel kısmında veriler MAXQDA Analytics Pro 2024 programı ile içerik analizine tabi tutulmuş olup kodlama yoluyla tematik alanlar oluşturulmuştur.

Nicel kısımda araştırma kapsamında oluşturulan sorunların önem derecesinin tespitine yönelik farklı analiz yöntemleri bulunmasına karşılık önem düzeyinin sıralanması açısından en uygun olan frekans analizi yöntemi kullanılmıştır. Frekans dağılımı analizi IBM SPSS Statistics 22.0 programında yapılmıştır. Anlamlılık düzeyi 0,05 alınmıştır.

3.4.3.1. Anketin Güvenilirlik Analizi (SPSS)

Güvenilirlik analizinde alfa katsayısına göre ölçeğin güvenilir olup olmadığı belirlenmektedir. Cronbach alpha değeri 0.00 ile 0.40 arasında ise güvenilir olmadığı, alpha değerinin 0.40–0.60 arasında olması ölçeğin güvenilirliğinin düşük olduğunu, alpha değerinin 0.60–0.80 arasında değer alması güvenilir olduğunu, alpha değerinin 0.80-1 arasında olması ise yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir (Kalaycı, 2014:405).

	Cra
İşgücü Piyasasında Genel Sorunlar	0,883
İşgücü Piyasasında Dezavantajlı Gruplara Yönelik Sorunlar	0,939
İşgücü Piyasasında Nitelik/Eğitim Sorunları	0,759
İşgücü Piyasasında Teşvik, Destek ve Finansal Yük Sorunları	0,827
İşgücü Piyasasında Kurumsal Sorunlar	0,821
İş Gücü Piyasasında Mevzuattan Kaynaklanan Sorunlar	0,863

Tablo 27: Güvenilirlik Analizi Cronbach-Alpha Değerleri

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Güvenilirlik katsayısı; $0,60\alpha \leq 0,80$ ise ölçek güvenilir, $0,80\alpha \leq 1,00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir. Elde edilen Cra katsayıları sorun ifadelerinden, nitelik ve eğitime ilişkin sorun setinin güvenilir, diğer sorun setlerinin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir.

3.4.3.2. Mülakat İçerik Analizi (MAXQDA)

Anketin nitel kısmında katılımcı gruplardan elde edilen veriler MAXQDA Analytics Pro 2024 programı ile kodlanmıştır. En az 2 kez tekrar eden kodlar aracılığıyla tematik alanlar oluşturularak değerlendirme yapılmıştır.

3.5. Bulgular

1990-2023 döneminde ulusal gazetelerde ve literatürde (yüksek lisans, doktora tezi ve makaleler) yer alan işgücü piyasası sorunları ile 9 farklı katılımcı grubun (çalışanlar, insan kaynakları uzmanları, işçi-işveren sendikaları, işsizler, İŞKUR iş ve meslek danışmanları, SGK'da konu hakkında çalışan uzman ve görevliler, gazeteciler ve akademisyen) anket formunun nicel kısımda yer alan sorun ifadelerinde son derece önemli sorun olarak belirttikleri sorun alanlarının aritmetik ortalamaları alınarak kronikleşmiş/core alanlar tespit edilmiştir.

Soru formunun nitel kısımda tüm katılımcılar tarafından 2 kez veya daha fazla tekrar eden sorun ifadeleri kronikleşmiş/sklerizasyona neden olan sorun alanları olarak kabul edilmiştir.

3.5.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Araştırmaya katılan 276 katılımcının demografik özellikleri aşağıda sunulmuştur.

		N	%
Cinsiyet	Kadın	124	44,9
	Erkek	152	55,1
Yaş	18-24 yaş	7	2,5
	25-34 yaş	86	31,2
	35-44 yaş	103	37,3
	45-54 yaş	60	21,7
	55-64 yaş	20	7,2
Medeni Durum	Evli	185	67,0
	Bekar	91	33,0
Eğitim Durumu	İlköğretim	8	2,9
	Ortaöğretim	9	3,3
	Lise	4	1,4
	Ön Lisans	16	5,8
	Lisans	107	38,8
	Yüksek Lisans	35	12,7
	Doktora	97	35,1
Meslek/Unvan	İş ve Meslek Danışmanı	18	6,5
	Gazeteci	6	2,2
	Çalışan	62	22,5
	İnsan Kaynakları Çalışanı	41	14,9
	Akademisyen	90	32,6
	İşsiz	24	8,7
	İşçi Sendikaları	24	8,7
	İşveren Sendikaları	3	1,1
	SGK'da Görevli Çalışan	8	2,9
TOPLAM		276	100

Tablo 28: Katılımcılara Ait Demografik Özellikler

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Araştırma kapsamında %44,9'u kadın, %55,1'i erkek olmak üzere 276 katılımcı yer almaktadır.

Katılımcıların %22,5'i 18-24 yaş aralığında, %31,2'si 25-34 yaş aralığında, %37,3'ü 35-44 yaş aralığında, %21,7'si 45-54 yaş aralığında, %7,2'si 55-64 yaş aralığındadır.

Katılımcıların %67'si evli, %33'ü bekardır.

Katılımcıların %2,9'u ilkokul, %3,3'ü ortaokul, %1,4'ü lise, %5,8'i ön lisans, %38,8'i lisans, %12,7'si yüksek lisans, %35,1'i doktora eğitim düzeyine sahiptir.

Katılımcıların %6,5'i İŞKUR iş ve meslek danışmanı, %2,2'si gazeteci, %22,5'i çalışan, %14,9'u insan kaynakları çalışanı, %32,6'sı akademisyen, %8,7'si işsiz, %8,7'si işçi sendikaları ile konfederasyonlarında görevli uzman, araştırmacı, %1,1'i işveren sendikalarında görevli uzman, %2,9'u ise SGK'da görevli çalışandır.

3.5.2. İşgücü Piyasası Sklerizasyonuna Neden Olan Sorunlar ve Çözüm Önerileri

Bu başlık altında anket formunun nicel kısmında yer alan sorunlara tüm katılımcı grubun sorun ifadelerinde son derece önemli sorun olarak belirttikleri sorun alanlarının aritmetik ortalamaları alınarak core/yoğun alanlar tespit edilmiştir.

Soru formunun nitel kısımda tüm katılımcılar tarafından 2 kez veya daha fazla tekrar eden sorun ifadeleri kronikleşmiş/sklerizasyona neden olan sorun alanları olarak kabul edilmiştir.

Bu bölümde katılımcıların anketin nicel kısımda yer alan sorunlara yönelik belirtmiş oldukları nedenler ve çözüm önerilerine de yer verilmiştir. Nitel kısımda amaç nicel kısımda sorulan sorunların dışındaki ana tikanıklıkları tespit etmek olduğundan katılımcılar tarafından nicel kısımda yer alan sorunların tamamı için neden ve çözüm önerisi belirtilmemiştir.

Basit Tesadüfi Örneklem yöntemi ile seçilen katılımcılar ile yapılan anketlerde işgücü piyasasının etkin işleminin önündeki sorunlar, sorunların nedenleri ve çözüm önerilerine ilişkin açık uçlu sorulara verilen cevaplar içerik analizine tabi tutulmuştur. Sıklık derecesi 2 ve daha fazla olan sorunlar tematik alan olarak incelenmiştir.

Basit Tesadüfi Örneklem yöntemi ile seçilen 62 çalışan ile yapılan anket sonucunda, ‘Türkiye işgücü piyasasının etkin işleminin önündeki sorunlar nelerdir?’ açık uçlu sorusuna 54 çalışan görüş bildirmiştir. ‘Bu sorunlar/engeller neden kaynaklanmaktadır?’ açık uçlu sorusuna 54 çalışan görüş bildirmiştir. Bahsettiğiniz sorunlara/engellere ilişkin çözüm önerileriniz nedir? açık uçlu sorusuna 49 çalışan görüş bildirmiştir.

Basit Tesadüfi Örneklem yöntemi ile seçilen 90 akademisyen ile yapılan anket sonucunda, ‘Türkiye işgücü piyasasının etkin işleminin önündeki sorunlar nelerdir?’ açık uçlu sorusuna 76 akademisyen görüş bildirmiştir. ‘Bu sorunlar/engeller neden kaynaklanmaktadır?’ açık uçlu sorusuna 74 akademisyen görüş bildirmiştir. ‘Bahsettiğiniz sorunlara/engellere ilişkin çözüm önerileriniz nedir?’ açık uçlu sorusuna 74 akademisyen görüş bildirmiştir.

Basit Tesadüfi Örneklem yöntemi ile seçilen 24 işçi sendikası ile yapılan anket sonucunda, ‘Türkiye işgücü piyasasının etkin işleminin önündeki sorunlar nelerdir?’ açık uçlu sorusuna 24 işçi sendikası görüş bildirmiştir. ‘Bu sorunlar/engeller neden kaynaklanmaktadır?’ açık uçlu sorusuna 24 işçi sendikası görüş bildirmiştir.

‘Bahsettiğiniz sorunlara/engellere ilişkin çözüm önerileriniz nedir?’ açık uçlu sorusuna 24 işçi sendikası görüş bildirmiştir.

Basit Tesadüfi Örneklem yöntemi ile seçilen 3 işveren sendikası ile yapılan anket sonucunda, ‘Türkiye işgücü piyasasının etkin işleminin önündeki sorunlar nelerdir?’ açık uçlu sorusuna 2 işveren sendikası görüş bildirmiştir. ‘Bu sorunlar/engeller neden kaynaklanmaktadır?’ açık uçlu sorusuna 2 işveren görüş bildirmiştir. ‘Bahsettiğiniz sorunlara/engellere ilişkin çözüm önerileriniz nedir?’ açık uçlu sorusuna 2 işveren sendikası görüş bildirmiştir.

Basit Tesadüfi Örneklem yöntemi ile seçilen 24 işsiz ile yapılan anket sonucunda, ‘Türkiye işgücü piyasasının etkin işleminin önündeki sorunlar nelerdir?’ açık uçlu sorusuna 16 işsiz görüş bildirmiştir. ‘Bu sorunlar/engeller neden kaynaklanmaktadır?’ açık uçlu sorusuna 16 işsiz görüş bildirmiştir. ‘Bahsettiğiniz sorunlara/engellere ilişkin çözüm önerileriniz nedir?’ açık uçlu sorusuna 16 işsiz görüş bildirmiştir.

Basit Tesadüfi Örneklem yöntemi ile seçilen 6 gazeteci ile yapılan anket sonucunda, ‘Türkiye işgücü piyasasının etkin işleminin önündeki sorunlar nelerdir?’ açık uçlu sorusuna, 6 gazeteci görüş bildirmiştir. ‘Bu sorunlar/engeller neden kaynaklanmaktadır?’ açık uçlu sorusuna 6 gazeteci görüş bildirmiştir. ‘Bahsettiğiniz sorunlara/engellere ilişkin çözüm önerileriniz nedir?’ açık uçlu sorusuna 6 gazeteci görüş bildirmiştir.

Basit Tesadüfi Örneklem yöntemi ile seçilen 8 SGK çalışanı ile yapılan anket sonucunda, ‘Türkiye işgücü piyasasının etkin işleminin önündeki sorunlar nelerdir?’ açık uçlu sorusuna, 8 SGK çalışanı görüş bildirmiştir. ‘Bu sorunlar/engeller neden kaynaklanmaktadır?’ açık uçlu sorusuna, 8 SGK çalışanı görüş bildirmiştir. ‘Bahsettiğiniz sorunlara/engellere ilişkin çözüm önerileriniz nedir?’ açık uçlu sorusuna, 8 SGK çalışanı görüş bildirmiştir.

Basit Tesadüfi Örneklem yöntemi ile seçilen 41 insan kaynakları uzmanı ile yapılan anket sonucunda, ‘Türkiye işgücü piyasasının etkin işleminin önündeki sorunlar nelerdir?’ açık uçlu sorusuna, 36 insan kaynakları uzmanı görüş bildirmiştir. ‘Bu sorunlar/engeller neden kaynaklanmaktadır?’ açık uçlu sorusuna, 36 insan kaynakları uzmanı görüş bildirmiştir. ‘Bahsettiğiniz sorunlara/engellere ilişkin çözüm önerileriniz nedir?’ açık uçlu sorusuna, 36 insan kaynakları uzmanı görüş bildirmiştir.

Basit Tesadüfi Örneklem yöntemi ile seçilen 18 İŞKUR iş ve meslek danışmanı ile yapılan anket sonucunda, ‘Türkiye işgücü piyasasının etkin işleminin önündeki

sorunlar nelerdir?’ açık uçlu sorusuna 6 İŞKUR iş ve meslek danışmanı görüş bildirmiştir. ‘Bu sorunlar/engeller neden kaynaklanmaktadır?’ açık uçlu sorusuna, 6 İŞKUR iş ve meslek danışmanı görüş bildirmiştir. ‘Bahsettiğiniz sorunlara/engellere ilişkin çözüm önerileriniz nedir?’ açık uçlu sorusuna, 6 İŞKUR iş ve meslek danışmanı görüş bildirmiştir.

3.5.2.1. Genel Sorunlara İlişkin Bulgular ve Katılımcı Çözüm Önerileri

Katılımcı gruplarına göre işgücü piyasası genel sorunlarına ilişkin önem düzeylerinin frekans analizi tablosunda yer alan veriler çerçevesinde değerlendirmeler aşağıda sunulmuştur (Detay için Ek:1’i inceleyebilirsiniz).

İŞGÜCÜ PİYASASI SKLERİZASYONUNA NEDEN OLAN SORUNLAR, NEDENLERİ ve ÇÖZÜM ÖNERİLERİ		
GENEL SORUNLAR	NEDENLER	ÇÖZÜM ÖNERİLERİ
İşsizlik Sorunu	Çalışma Bakanlığı’nın çalışma sürelerini düşürmemesi	Çalışma sürelerinin azaltılması
Eğitilmiş İşsizlik Sorunu	Devlet kurumlarının yetersizliği	Kurum kültürünün geliştirilmesi
İstihdam Sorunu	Yatırımların yetersiz olması, ciddi sayıda yabancı işçinin kayıt dışı olarak çalışıyor olması, işverenlerin kâr düşüncesinin istihdamın önüne geçmiş olması	Verimliliğin artırılması, yüksek teknoloji ile üretime geçilmesi, Ar-Ge yatırımlarının artırılması, teknoloji üretmeye başlanması, nitelikli işgücü sayısının artırılması
Kayıt Dışı İstihdam Sorunu	Denetimsizlik ve yüksek maliyet	Denetimlerin artırılması ve maliyetlerin düşürülmesi
Taşeronlaşma Sorunu	Firmaların yabancı uyruklu kişileri çalıştırmak üzere tercih etmesi	Yabancıların ülkelerine dönmelerinin sağlanması
Ücretlerin Düşük Olması Sorunu	Ücret politikası ve işverenin anlayışı	Asgari ücret ve diğer ücretlere daha fazla muafiyet verilmesi, ücret politikasının iyileştirilmesi
Çalışma Sürelerinin Fazla Olması Sorunu	Çalışma Bakanlığı’nın çalışma saatlerinin azaltılmasına yönelik çalışma yapmaması	Çalışma saatinin düşürülmesine yönelik uygulama yapılması
İşe Alımda Kayırmacılık Sorunu	Niteliksiz kişilerin çalıştırılması	Kadroların yeniden kurulması
Çalışanların İş Ahlakının Olmaması Sorunu	Bireycilik ve kısa sürede kolay yoldan yüksek kazanç sağlama anlayışı	Çalışma hayatında iş ahlakı eğitime ve uygulamalarına öncelik verilmesi
NEDENLERİ ve ÇÖZÜM ÖNERİLERİ BELİRTİLMİYEN GENEL SORUNLAR (Sütunlardaki sorunlar soldan sağa önem sırasına göre sıralanmıştır)		
Özelleştirme Sorunu	Nitelikli İşgücü /Beyin Göçü Sorunu	İşverenlerin Çalışanı Değersiz Görmesi Sorunu
Ücret Eşitsizliği Sorunu	Girişimcilik Kültürünün Zayıf Olması Sorunu	İşgücünün Yaşlanması Sorunu

Yeterli Niteliğe Sahip Olunmasına Rağmen Düşük Ücretle Çalıştırılma Sorunu	Haksız Rekabet Koşullarının Varlığı Sorunu	Erken Emeklilik Sorunu
Yeterli Niteliğe Sahip Olunmasına Rağmen Daha Düşük Nitelikte İşlerde Çalıştırılma Sorunu	İşten Çıkmaların/ Sirkülasyonun/ İşgücü Devrinin Yüksek Olması Sorunu	İstihdamsız Büyüme Sorunu
Çocuk İşçiliği Sorunu	Çalışan Verimliliğinin Düşük Olması Sorunu	İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Yeterli Olmaması Sorunu

Tablo 29: Genel Sorunlara İlişkin Bulgular ve Çözüm Önerileri

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

İşsizlik sorunu tüm katılımcı gruplarda ‘son derece önemli sorun’ olarak görülmektedir.

Eğitimli işsizlik sorunu tüm katılımcı gruplarda ‘son derece önemli sorun’ olarak görülmektedir.

İstihdam sorunu işveren sendikaları için ‘dikkate değer önemli sorun’ iken diğer katılımcılar için ‘son derece önemli sorun’ olarak görülmektedir.

Kayıt dışı istihdam sorunu çalışanlar için ‘dikkate değer önemli sorun’ iken diğer katılımcılar için ‘son derece önemli sorun’ olarak görülmektedir.

Özelleştirme sorunu İŞKUR iş ve meslek danışmanları, insan kaynakları uzmanları, akademisyenler için ‘önemli sorun’, gazeteciler için ‘dikkate değer sorun’, çalışanlar için ‘son derece önemli sorun’, işsizler ve SGK çalışanları için ‘son derece önemli sorun’, işçi sendikaları için ‘önemli sorun’ işveren sendikaları için ‘çok küçük önemi olan sorun’ olarak görülmektedir.

Taşeronlaşma sorunu İŞKUR iş ve meslek danışmaları için eşit oranda (%33,3) ‘önemli sorun’ ve ‘ne önemli ne önemsiz sorun’, gazeteciler için ‘son derece önemli sorun’, çalışanlar ve insan kaynakları uzmanları için ‘önemli sorun’, akademisyenler, işsizler ve işçi sendikaları için ‘son derece önemli sorun’ iken işveren sendikaları ve SGK çalışanları için ‘önemli sorun’ olarak görülmektedir.

Ücret eşitsizliği sorunu işveren sendikaları için eşit oranda (%33,3), ‘çok önemli bir sorun değil’, ‘önemli sorun’ ve ‘dikkate değer önemli sorun’ olarak görülmekte iken diğer katılımcılar için ‘son derece önemli sorun’ olarak görülmektedir.

Ücretlerin düşük olması sorunu işveren sendikaları için ‘ne önemli ne önemsiz sorun’ olarak görülmekte iken diğer katılımcılar için ‘son derece önemli sorun’ olarak görülmektedir.

Yeterli niteliğe sahip olunmasına rağmen düşük ücretle çalıştırılma sorunu tüm katılımcılar için ‘son derece önemli sorun’ olarak görülmektedir.

Yeterli niteliğe sahip olunmasına rağmen daha düşük nitelikte işlerde çalıştırılma sorunu işveren sendikaları için ‘dikkate değer önemli sorun’ olarak görülmekte iken diğer katılımcılar için ‘son derece önemli sorun’ olarak görülmektedir.

Tam gün çalışmak istenmesine rağmen part-time (kısmi süreli) çalıştırılma sorunu işsizler için ‘son derece önemli sorun’, işveren sendikaları için eşit oranda (%33,3), ‘çok önemli bir sorun değil’, ‘ne önemli ne önemsiz sorun’ ve ‘dikkate değer önemli sorun’ olarak görülmekte iken diğer katılımcılar için ‘önemli sorun’ olarak görülmektedir.

Çocuk işçiliği sorunu işveren sendikaları için eşit oranda (%33,3), ‘çok önemli bir sorun değil’, ‘dikkate değer önemli sorun’ ve ‘son derece önemli sorun’, SGK çalışanlarının %50’si için ‘dikkate değer önemli sorun’ iken diğer katılımcılar için ‘son derece önemli sorun’ olarak görülmektedir.

Nitelikli işgücü /beyin göçü sorunu işveren sendikaları için ‘dikkate değer önemli sorun’ olarak görülmekte iken diğer katılımcılar için ‘son derece önemli sorun’ olarak görülmektedir.

Girişimcilik kültürünün zayıf olması sorunu gazeteciler, akademisyenler ve SGK çalışanları için ‘önemli sorun’, işveren sendikaları için ‘dikkate değer önemli sorun’, işçi sendikaları için eşit oranda (%29,2), ‘önemli sorun’ ve ‘dikkate değer önemli sorun’ olarak görülmekte iken diğer katılımcılar için ‘son derece önemli sorun’ olarak görülmektedir.

Makineleşmenin emek istihdamı yerine kullanılması sorunu İŞKUR iş ve meslek danışmanları için ‘önemli sorun’, gazeteciler için (%33,3) ‘dikkate değer önemli sorun’, ‘önemli sorun’ iken çalışanlar ve işsizler için ‘son derece önemli sorun’, insan kaynakları uzmanlarının için eşit oranda (%19,5), ‘ne önemli ne önemsiz sorun’ ve ‘önemli sorun’, akademisyenler için ‘önemli sorun’, işçi sendikaları ve SGK çalışanları için ‘dikkate değer önemli sorun’, işveren sendikalarının %67,7’si için ‘çok önemli bir sorun değil’ olarak görülmektedir.

Çalışma sürelerinin fazla olması sorunu, gazeteciler için ‘dikkate değer önemli sorun’, işveren sendikalarının için eşit oranda (%33,3), ‘çok önemli bir sorun değil’, ‘önemli sorun’ ve ‘dikkate değer önemli sorun’ olarak görülmekte iken diğer katılımcılar için ‘son derece önemli sorun’ olarak görülmektedir.

Haksız rekabet koşullarının varlığı sorunu, SGK çalışanları için ‘önemli sorun’ iken diğer katılımcılar için ‘son derece önemli sorun’ olarak görülmektedir.

İşe alımda kayırmacılık sorunu, işveren sendikaları için ‘dikkate değer önemli sorun’ iken diğer katılımcılar için ‘son derece önemli sorun’ olarak görülmektedir.

İşten çıkmaların/sirkülasyonun/işgücü devrinin yüksek olması sorunu, işveren sendikaları için ‘dikkate değer önemli sorun’, SGK çalışanları için ‘önemli sorun’ iken diğer katılımcılar için ‘son derece önemli sorun’ olarak görülmektedir.

Çalışan verimliliğinin düşük olması sorunu, İŞKUR iş ve meslek danışmanları ve gazeteciler için ‘dikkate değer önemli sorun’, SGK çalışanları için ‘önemli sorun’ iken diğer katılımcılar için ‘son derece önemli sorun’ olarak görülmektedir.

Çalışanların iş ahlakının olmaması sorunu, işveren sendikaları ve SGK çalışanları için ‘dikkate değer önemli sorun’ iken diğer katılımcılar için ‘son derece önemli sorun’ olarak görülmektedir.

İşverenlerin çalışanı değersiz görmesi sorunu, işveren sendikaları ve SGK çalışanları için ‘dikkate değer önemli sorun’ iken diğer katılımcılar için ‘son derece önemli sorun’ olarak görülmektedir.

İşgücünün yaşlanması sorunu, gazeteciler, işçi sendikaları, işveren sendikaları için ‘önemli sorun’ iken diğer katılımcılar için ‘son derece önemli sorun’ olarak görülmektedir.

Geç emeklilik sorunu, gazeteciler için eşit oranda (%33,3), ‘ne önemli ne önemsiz sorun’ ve ‘dikkate değer önemli sorun’, akademisyenler için ‘dikkate değer önemli sorun’, işveren sendikaları için eşit oranda (%33,3), ‘çok önemli bir sorun değil’, ‘önemli sorun’ ve ‘son derece önemli sorun’, SGK çalışanları için eşit oranda (%25) ‘tamamen önemsiz sorun’, ‘ne önemli ne önemsiz sorun’, ‘önemli sorun’ ve ‘dikkate değer önemli sorun’ iken diğer katılımcılar için ‘son derece önemli sorun’ olarak görülmektedir.

Erken emeklilik sorunu, gazeteciler için eşit oranda (%33,3), ‘önemli sorun’ ve ‘dikkate değer önemli sorun’ iken çalışanlar için ‘önemli sorun’, işçi sendikaları için ‘önemli sorun’ iken diğer katılımcılar için ‘son derece önemli sorun’ olarak görülmektedir.

Sendikal örgütlenme sorunu, İŞKUR iş ve meslek danışmanları ve insan kaynakları çalışanları için ‘ne önemli ne önemsiz sorun’, gazeteciler, işveren sendikaları ve SGK çalışanları için ‘dikkate değer önemli sorun’, çalışanlar için ‘önemli sorun’ iken diğer katılımcılar için ‘son derece önemli sorun’ olarak görülmektedir.

İstihdamsız büyüme sorunu, İŞKUR iş ve meslek danışmanları için eşit oranda (%27,8), ‘önemli sorun’, ‘dikkate değer önemli sorun’ ve ‘son derece önemli sorun’, gazeteciler için eşit oranda (%33,3), ‘önemli sorun’ ve ‘son derece önemli sorun’, işveren sendikalarının için eşit oranda (%33,3), ‘ne önemli ne önemsiz sorun’, ‘önemli sorun’ ve ‘dikkate değer önemli sorun’ iken SGK çalışanları için ‘dikkate değer önemli sorun’ iken diğer katılımcılar için ‘son derece önemli sorun’ olarak görülmektedir.

İş güvencesinin yeterli olmaması sorunu, insan kaynakları çalışanları için ‘dikkate değer önemli sorun’, işveren sendikaları için eşit oranda (%33,3), ‘çok önemli bir sorun değil’, ‘ne önemli ne önemsiz sorun’ ve ‘önemli sorun’ iken diğer katılımcılar için ‘son derece önemli sorun’ olarak görülmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının yeterli olmaması sorunu, gazeteciler için ‘önemli sorun’, işveren sendikaları için eşit oranda (%33,3), ‘çok önemli bir sorun değil’, ‘dikkate değer önemli sorun’ ve ‘son derece önemli sorun’ SGK çalışanları için ‘dikkate değer önemli sorun’ iken diğer katılımcılar için ‘son derece önemli sorun’ olarak görülmektedir.

İşgücü Piyasasında Genel Sorunlara İlişkin Katılımcı Görüşleri Çerçevesinde Tespit Edilen Tematik Alanlar

Anketin nitel kısmında yer alan açık uçlu sorularda 2 kez veya daha fazla tekrar eden sorun ifadeleri kronikleşmiş/sklerizasyona neden olan sorun alanları olarak kabul edilmiştir. Bu kapsamda katılımcı görüşleri çerçevesinde genel sorunlara ilişkin tematik alanlar aşağıda sunulmuştur.

Tematik Alan	Nedenler	Çözüm Önerisi
Denetim Eksikliği	İş kanununun ve eğitimin yetersizliği, sınıf bilincinin oluşmaması, planlama eksikliği, kanunların yoruma açık olması, yönetimin kararlı uygulamada bulunmaması, yönetim eksikliği ve adaletsizlik	Uygulama ile mevzuat arasındaki uyumsuzluğun giderilmesi, devlet, işçi, işveren, sivil toplum kuruluşlarının ortak çalışması, İş Kanunu’nun geliştirilmesi ve kurumlar tarafından kanunların doğru şekilde uygulandığının sıkı denetlenmesi, kanunda düzenleme yapılması, caydırıcı cezalar getirilmesi ve kontrolü, afların yapılmaması, vergi oranlarının düşürülmesi, vergi tabanının genişletilmesi, kuralların, cezaların, işleyiş süreçlerinin muhatap kişi bilinmeden (kör) işlenmesi

Kolay Para Kazanmaya Olan Eğilim	Zorluğa göğüs gerememe, yeterince gayret içinde olmama, çalışma şartlarının zor olması, çalışma saatlerin uzun olması	İlkokuldan itibaren insanların çalışmaya teşvik edilmesi, motive edici şartların sağlanması ve çalışma saatlerinin özellikle özel sektörde düşürülmesi
Liyakatsizlik	Menfaat ilişkileri üzerine kurulu bir çalışma kültürünün hâkim olmasından, nitelikli işgücünün gücenmiş işçi olarak çalışmasından, denetim ve cezai hükümlülüklerin yetersizliğinden, yöneticilerin taraflı davranmasından ve kalifiye durumuna bakılmadan "adama göre iş" politikasının varlığı, politika, denetim ve uygulama eksiklikleri	Eğitimin memuriyete giriş için bir araç olması mantığından kurtulup yaratıcı fikirleri ortaya çıkaran bir araç haline gelmesi, eğitim sisteminin 10-20 yıllık bir sürece yayılarak baştan itibaren yeniden düzenlenmesi, bilgi gücüne göre işe alımın sağlanması, kadrolaşmanın engellenmesi, denetimin caydırıcı olarak artırılması, şeffaf işe alım ve doğru işe doğru kişinin yerleştirilmesi yapısının sağlanması, nitelik ve kademeye dayalı objektif ve ölçülebilir sistemler kurma – geliştirme
Siyasi Nedenler	Siyasi gücün baskın olması ve kişisel çıkarlar	Çözüm odaklı ülke kalkınmasının sağlanması ve sosyal devlet anlayışı
Yetersiz ve Plansız Kalkınma Dinamiklerinin Olması	Makroekonomi politikaları ve ekonomide strateji yoksunluğu	Soruna ilişkin çözüm önerisi sunulmamıştır.
Sanayileşmenin ve Üretimin Belirli Alanda ve Bölgede Toplanması	Fazla nüfus	Nüfusu dağıtarak üretimi çeşitlendirip sanayiye ya da üretim alanlarını farklı şehirlere dağıtmak
Çalışan Haklarına Saygı Gösterilmemesi	Toplumdaki her kesimden işçi, işveren, kamu otoritesi, sivil toplum kuruluşları ve sendikaların çalışan haklarına yeterince sahip çıkmaması	Toplumcu- bütüncül yaklaşım ve insan odaklı yaklaşımın benimsenmesi

Tablo 30: Genel Sorunlara İlişkin Katılımcı Görüşleri Çerçevesinde Tespit Edilen

Tematik Alanlar

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

3.5.2.2. Dezavantajlı Grupların Sorunlara İlişkin Bulgular ve Katılımcı Çözüm Önerileri

Katılımcı gruplarına göre işgücü piyasası dezavantajlı gruplara yönelik sorunlara ilişkin önem düzeylerinin frekans analizi tablosunda yer alan veriler çerçevesinde değerlendirmeler aşağıda sunulmuştur. (Detay için Ek:2'yi inceleyebilirsiniz).

İŞGÜCÜ PİYASASI SKLERİZASYONUNA NEDEN OLAN SORUNLAR, NEDENLERİ ve ÇÖZÜM ÖNERİLERİ		
DEZAVANTAJLI GRUPLARA İLİŞKİN SORUNLAR	NEDENLER	ÇÖZÜM ÖNERİLERİ
Genç İşsizlik	Genç nüfusa göre istidam sağlayıcı tedbir ve önlemlerin alınmaması	Öncelikli olarak ciddi bir istihdam yaratılması yönünde kısa, orta ve uzun vadeli planların oluşturulması, bunun yanında yeni istihdam sağlayacağına inanılan sektörlerin devlet eli ile desteklenmesi, teşvik verilmesi ve verilen bu teşvik ve desteklerin ciddi anlamda kontrol-denetiminin yapılması
Kadın Çalışanların Yeterince İşgücüne Katılmaması/Düşük İşgücüne Katılım	Kurumların kadınların toplumsal hayattaki rollerini (annelik) anlayamaması	Kadınların doğum izni, hamilelik dönemleri için özel düzenlemeler yapılması
Çalışma Hayatında Mobbing	Liyakatsizlik	İşi en iyi yapacak kişilerin tespit edilip onlara verilmesi, yetenek ve beceri testleri yapılması ve sadece resmi eğitime itibar edilerek görevlendirmelerin yapılmaması
NEDEN ve ÖNERİ BELİRTİLMEYEN DEZAVANTAJLI GRUPLARA YÖNELİK SORUNLAR (Sütunlardaki sorunlar soldan sağa önem sırasına göre sıralanmıştır)		

Kadın İşsizliği	Kadın Çalışanların Kayıt Dışı İstihdam Edilmesi	Kraliçe Arı Sendromu
Gençlerin Çalışma İsteğinde Olmaması	Kadınların Düşük Ücret ile Çalışması	Çocukların Kayıt Dışı İstihdam Edilmesi
Gençlerin İstihdamda ve Eğitimde Yer Almaması	Kadınların Ücretsiz Aile İşçisi Olarak Çalışması	Engelli İstihdam Edilmesine İlişkin Ön Yargı
İşverenlerin, Gençlerin İşe Alınmasına Yönelik Olumsuz Kanaati	Kadınların Eğitim/Mesleki Eğitim Yetersizliği	Engellilerin Eğitim/Mesleki Eğitim Eksikliği
Cinsiyet Ayrımcılığı/ Kadınların İstihdam Edilmesine İlişkin Ön Yargı	Cam Tavan Sendromu Sorunu	Eski Hükümlü İstihdam Edilmesine İlişkin Ön Yargı

Tablo 31: Dezavantajlı Grupların Sorunlara İlişkin Bulgular ve Çözüm Önerileri

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Genç işsizlik sorunu, işveren sendikaları için ‘dikkate değer önemli sorun’ iken diğer katılımcılar için ‘son derece önemli sorun’ olarak görülmektedir.

Kadın işsizliği sorunu, tüm katılımcılar için ‘son derece önemli sorun’ olarak görülmektedir.

Gençlerin çalışma isteğinde olmaması sorunu, işveren sendikaları için ‘dikkate değer önemli sorun’, SGK çalışanları için ‘önemli sorun’ iken diğer katılımcılar için ‘son derece önemli sorun’ olarak görülmektedir.

Gençlerin istihdamda ve eğitimde yer almaması sorunu, İŞKUR iş ve meslek danışmanları için eşit oranda (%38,9), ‘önemli sorun’ ve ‘son derece önemli sorun’ iken diğer katılımcılar için ‘son derece önemli sorun’ olarak görülmektedir.

İşverenlerin gençlerin işe alınmasına yönelik olumsuz kanaati sorunu, iş ve meslek danışmanları için ‘önemli sorun’, işveren sendikaları için eşit oranda (%33,3), ‘önemli sorun’ ve ‘son derece önemli sorun’, SGK çalışanları için eşit oranda (%37,5), ‘önemli sorun’ ve ‘dikkate değer önemli sorun’ iken diğer katılımcılar için ‘son derece önemli sorun’ olarak görülmektedir.

Cinsiyet ayrımcılığı/kadınların istihdam edilmesine ilişkin ön yargı sorunu, tüm katılımcılar için ‘son derece önemli sorun’ olarak görülmektedir.

Kadın çalışanların yeterince işgücüne katılmaması/düşük işgücüne katılım sorunu tüm katılımcılar için ‘son derece önemli sorun’ olarak görülmektedir.

Kadın çalışanların kayıt dışı istihdam edilmesi sorunu, işveren sendikaları için eşit oranda (%33,3), ‘tamamen önemsiz sorun’, ‘dikkate değer önemli sorun’ ve ‘son derece önemli sorun’ iken diğer katılımcılar için ‘son derece önemli sorun’ olarak görülmektedir.

Kadınların düşük ücret ile çalışması sorunu, tüm katılımcılar için ‘son derece önemli sorun’ olarak görülmektedir.

Kadınların ücretsiz aile işçisi olarak çalışması sorunu, SGK çalışanları için eşit oranda (%25), ‘ne önemli ne önemsiz sorun’, ‘önemli sorun’ ve ‘son derece önemli sorun’ iken diğer katılımcılar için ‘son derece önemli sorun’ olarak görülmektedir.

Kadınların eğitim/mesleki eğitim yetersizliği sorunu, İŞKUR iş ve meslek danışmanları için eşit oranda (%27,8), ‘önemli sorun’, ‘dikkate değer önemli sorun’ ve ‘son derece önemli sorun’ iken diğer katılımcılar için ‘son derece önemli sorun’ olarak görülmektedir.

Cam tavan sendromu sorunu, gazeteciler için eşit oranda (%33,3), ‘ne önemli ne önemsiz sorun’, ‘önemli sorun’ ve ‘son derece önemli sorun’ iken diğer katılımcılar için ‘son derece önemli sorun’ olarak görülmektedir.

Kraliçe arı sendromu sorunu, işveren sendikaları için eşit oranda (%33,3) ‘ne önemli ne önemsiz sorun’, ‘dikkate değer önemli sorun’ ve ‘son derece önemli sorun’, SGK çalışanlarının %50’si için ‘dikkate değer önemli sorun’ iken diğer katılımcılar için ‘son derece önemli sorun’ olarak görülmektedir.

Çocukların kayıt dışı istihdam edilmesi sorunu, tüm katılımcılar için ‘son derece önemli sorun’ olarak görülmektedir.

Çalışma hayatında mobbing sorunu, tüm katılımcılar için ‘son derece önemli sorun’ olarak görülmektedir.

Engelli istihdam etme zorunluluğu sorunu, gazetecilerin %50’si için ‘dikkate değer önemli sorun’, akademisyenlerin %23,3’ü için ‘önemli sorun’, işveren sendikaları için eşit oranda (%33) ‘çok önemli bir sorun değil’, ‘önemli sorun’ ve ‘dikkate değer önemli sorun’, SGK çalışanları sendikaları için eşit oranda (%37,5) ‘ne önemli ne önemsiz sorun’ ve ‘dikkate değer önemli sorun’ iken diğer katılımcılar için ‘son derece önemli sorun’ olarak görülmektedir.

Engelli istihdam edilmesine ilişkin ön yargı sorunu, gazetecilerin %50’si için ‘dikkate değer önemli sorun’, işveren sendikalarının %66,7’si için ‘önemli sorun’, SGK çalışanları için eşit oranda (%25), ‘ne önemli ne önemsiz sorun’, ‘dikkate değer önemli sorun’ ve

‘son derece önemli sorun’ iken diğer katılımcılar için ‘son derece önemli sorun’ olarak görülmektedir.

Engellilerin eğitim/mesleki eğitim eksikliği sorunu, işçi sendikalarının %33’ü için ‘önemli sorun’, işveren sendikalarının %66,7’si için ‘önemli sorun’, SGK çalışanlarının %37,5’i için ‘dikkate değer önemli sorun’ iken diğer katılımcılar için ‘son derece önemli sorun’ olarak görülmektedir.

Eski hükümlü istihdam etme zorunluluğu sorunu, İŞKUR iş ve meslek danışmanlarının %27,8’i için ‘tamamen önemsiz sorun’, gazetecilerin %50’si için ‘dikkate değer önemli sorun’, insan kaynakları çalışanlarının %34,1’i için ‘ne önemli ne önemsiz sorun’, akademisyenler için eşit oranda (%23,3) ‘ne önemli ne önemsiz sorun’, ‘önemli sorun’, işveren sendikaları için eşit oranda (%33) ‘tamamen önemsiz sorun’, ‘önemli sorun’, ‘dikkate değer önemli sorun’ iken SGK çalışanlarının %37,5’i için ‘önemli sorun’ iken diğer katılımcılar için ‘son derece önemli sorun’ olarak görülmektedir.

Eski hükümlü istihdam edilmesine ilişkin ön yargı sorunu, İŞKUR iş ve meslek danışmanlarının %27,8’i için ‘dikkate değer önemli sorun’, gazetecilerin %50’si için ‘dikkate değer önemli sorun’, çalışanların %29,0’u ‘dikkate değer önemli sorun’, insan kaynakları uzmanlarının %24,4’ü için ‘ne önemli ne önemsiz sorun’, akademisyenlerin %31,1’i için ‘önemli sorun’, işçi sendikalarının %33,8’i için ‘son derece önemli sorun’, işveren sendikaları için eşit oranda (%33,3) ‘tamamen önemsiz sorun’, ‘önemli sorun’, ‘dikkate değer önemli sorun’ iken SGK çalışanlarının %37,5’i için ‘önemli sorun’ olarak görülmektedir.

Eski hükümlü eğitim/mesleki eğitim eksikliği sorunu, İŞKUR iş ve meslek danışmanları için ‘dikkate değer önemli sorun’, gazeteciler için eşit oranda (%33,3) ‘dikkate değer önemli sorun’, ‘son derece önemli sorun’ iken çalışanların % 32,3’ü için ‘dikkate değer önemli sorun’, insan kaynakları uzmanları için eşit oranda (%24) ‘önemli sorun’, ‘son derece önemli sorun’, akademisyenlerin %32,2’si için ‘önemli sorun’, işsizlerin %58,3’ü için ‘son derece önemli sorun’, işçi sendikalarının %45,8’i için ‘önemli sorun’, işveren ve SGK çalışanları için ‘önemli sorun’ olarak görülmektedir.

İşgücü Piyasasında Dezavantajlı Gruplara İlişkin Katılımcı Görüşleri

Çerçevesinde Tespit Edilen Tematik Alanlar

Anketin nitel kısmında tüm katılımcılar tarafından 2 kez veya daha fazla tekrar eden sorun ifadeleri kronikleşmiş/sklerizasyona neden olan sorun alanları olarak kabul edilmiştir. Bu kapsamda katılımcı görüşleri çerçevesinde dezavantajlı gruplara ilişkin tematik alanlar aşağıda sunulmuştur.

Tematik Alan	Nedenler	Çözüm Önerisi
Kadınların Ekonomide Fazla Rol Almaması	Kurumların kadınların toplumsal hayattaki sorumluluklarını anlayamaması	Kadınlara yönelik özel düzenlemelerin artırılması
Gençlerin Mezun Olduklarında Her İşe Yetkinliği Olduğunu Düşünüp İş Beğenmemesi	Sabırsız ve bir an önce çok para kazanma çabası içinde olmaları	Hangi meslekte olursa olsun meslekte tecrübe kazanmayı ve profesyonel olmasının hedeflenmesi
Yabancı Çalışanların Türk Çalışanlara Tercih Edilmesi	Yabancıların ucuz işgücü olarak çalıştırılabilmesi	Yabancı işgücünün ülkelere gönderilmesi
Çalışanların Kendilerini Yaptıkları İşe Ait Hissetmemeleri	Maddiyata bağlı nedenler	Çalışanların kendilerini işyerine ait hissetmelerini sağlayacak uygulamaların hayata geçirilmesi

Tablo 32: Dezavantajlı Gruplara İlişkin Katılımcı Görüşleri Çerçevesinde Tespit Edilen Tematik Alanlar

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

3.5.2.3. Nitelik/Eğitim Sorunlarına İlişkin Bulgular ve Katılımcı Çözüm Önerileri

Katılımcı gruplarına göre işgücü piyasasında nitelik/eğitim sorunlarına ilişkin önem düzeylerinin frekans analizi tablosunda yer alan veriler çerçevesinde değerlendirmeler aşağıda sunulmuştur (Detay için Ek:3'ü inceleyebilirsiniz).

İŞGÜCÜ PİYASASI SKLERİZASYONUNA NEDEN OLAN SORUNLAR, NEDENLERİ ve ÇÖZÜM ÖNERİLERİ		
NİTELİK/EĞİTİM SORUNLARI	NEDENLER	ÇÖZÜM ÖNERİLERİ
Nitelikli Mavi Yakalı Çalışan (Ara Eleman) Bulmada Zorlanma	Yapısal nedenlerden, eğitim sisteminin ara eleman yetiştirmekten uzak olmasından eğitim istihdam ilişkisinin zayıf olması ile mevzuatın mevcut işgücü piyasasına adapte edilememesinden, gençlerin mesleki eğitime yönlendirilmemesinden, gençlerin meslek gerektiren işleri vasıfsız gibi görmelerinden ve çalışma ortamlarını beğenmemeleri	Teknik liselerden teknik bölümlere geçiş yolunun kolaylaştırılması ve mesleki eğitimin ülke genelinde milli politika olarak ele alınması, Üçlü yapının daha da güçlendirilmesi, politikaların işçi, işveren ve hükümetin katılımı ile hazırlanması, işverenin çalışma ortamını hijyen düzen açısından teşvik edici olarak düzenlemesi ve sektöre dayalı teşvik verilmesi
Staj Programlarının Beklentileri Karşılamaması	Teorik eğitimlerin pratikle örtüşmemesi	Çözüm belirtilmemiştir.
Mesleki Eğitim Yetersizliği	Tüm kurumların aynı hedef etrafında uyum içinde hareket etmemesi	Kurumların dürüstlük ve uyum ilkesiyle birbiriyle iş birliği içinde çalışması
Eğitim Sistemi ile İşgücü Piyasaları Arasındaki Uyumsuzluk	Planlama eksikliği	Planlı bir eğitim sisteminin oluşturulması ve fazla mezun veren bölümlerin öğrenci almaması

Tablo 33: Nitelik/Eğitim Sorunlarına İlişkin Bulgular ve Çözüm Önerileri

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Nitelikli beyaz yakalı çalışan bulmada zorlanma sorunu, İŞKUR iş ve meslek danışmanları için ‘son derece önemli sorun’, gazeteciler için eşit oranda (%33,3) ‘ne önemli ne önemsiz sorun’, ‘dikkate değer önemli sorun’, ‘son derece önemli sorun’ iken çalışanlar için ‘dikkate değer önemli sorun’, insan kaynakları uzmanları için ‘dikkate değer önemli sorun’, akademisyenlerin %34,4’ü için ‘önemli sorun’, işçi sendikaları için ‘önemli sorun’, işveren sendikaları için ‘önemli sorun’, işveren sendikaları için eşit oranda (%33,3) ‘ne önemli ne önemsiz sorun’, ‘önemli sorun’, ‘son derece önemli sorun’ iken SGK çalışanlarının %50’si için ‘dikkate değer önemli sorun’ olarak görülmüştür.

Nitelikli mavi yakalı çalışan (ara eleman) bulmada zorlanma sorunu, tüm katılımcılar için ‘son derece önemli sorun’ olarak görülmüştür.

Staj programlarının beklentileri karşılamaması sorunu, İŞKUR iş ve meslek danışmanlarının %50’si için ‘önemli sorun’, gazeteciler, çalışanlar, insan kaynakları

uzmanları, akademisyenler, işsizler, işçi sendikaları, işveren sendikaları, SGK çalışanları için ‘son derece önemli sorun’ olarak görülmektedir.

Mesleki eğitim yetersizliği sorunu, tüm katılımcılar için ‘son derece önemli sorun’ olarak görülmüştür.

Eğitim sistemi ile işgücü piyasaları arasındaki uyumsuzluk sorunu, tüm katılımcılar için ‘son derece önemli sorun’ olarak görülmüştür.

İşgücü Piyasasında Nitelik/Eğitim Sorunlarına İlişkin Katılımcı Görüşleri

Çerçevesinde Tespit Edilen Tematik Alanlar

Anketin nitel kısmında tüm katılımcılar tarafından 2 kez veya daha fazla tekrar eden sorun ifadeleri kronikleşmiş/sklerizasyona neden olan sorun alanları olarak kabul edilmiştir.

Bu kapsamda katılımcı görüşleri çerçevesinde nitelik/eğitim sorunlarına ilişkin tematik alanlar aşağıda sunulmuştur.

Tematik Alan	Nedenler	Çözüm Önerisi
Eğitim Alınan Bölümde İş Bulamama	Kayırmacılık, işverenler, ülkenin gerçek bir istihdam politikasının olmaması, genç nüfusa göre istidam sağlayıcı tedbir ve önlemlerin alınmaması	Seçici olunmaması, istihdam oluşturulması yönünde kısa, orta ve uzun vadeli planların oluşturulması, yeni istihdam sağlayacağına inanılan sektörlerin devlet eli ile desteklenmesi teşvik verilmesi ve verilen teşvik ve desteklerin kontrol-denetiminin yapılması, ülkede üst düzey yöneticilik mühendislik ve Ar-Ge harici yabancı personel çalıştırılmasının önüne geçilmeli, gerekli vergisel ve sigorta prim desteklerinin devlet eli ile sağlanarak kendi insanımızın çalışmasının cazip hale getirilmesi
Eğitimin ve Öğretimin Yetersiz Olması	Bilinçli bir şekilde eğitimin ve öğretimin kötüleştirilerek niteliğinin kaybedilmesi, eğitimde teşvik unsuru olmaması	Eğitimin ilköğretimden itibaren yeniden düzenlenmesi, istihdam adayının henüz lise çağından doğru mesleğe sevk edilmesi, lisans sırasında staj ile doğru işe yerleştirildiğinin uygunluğunun test edilmesi, şirket-üniversite iş birliğinin arttırılması

Nitelikli İşgücünün Olmaması	Eğitim-istihdam ilişkisinin zayıf olması	Üçlü yapının güçlendirilmesi, politikaların işçi, işveren ve hükümetin katılımı ile hazırlanması
Eğitim Kalitesinin Düşük Olması	Son dönemlerde özel üniversite sayısının artması	Sorunun çözümü için özel üniversitelerin kapanması
Üniversiteler Tarafından Mesleki Yeterliliğin Sağlanamaması	Eğitimin ve okulların ticarethaneye dönmesi	Üniversitelerde kaliteli ve deneyimli öğretim üyeleri tarafından eğitim verilmesi
Medya Sektöründe Nitelikli Eleman Sorunu	Staj uygulamasının önceki yıllarda olduğu gibi uygulanmaması, gençlerin sektörü tercih etmemesi	Stajyer muhabir uygulaması ile 3-6 aylık periyotlarda çalıştırılan personelin nitelikli olduğu düşünüldüğünde kadroya alınması uygulaması
İş ve Meslek Konusunda Kararsız Davranılması	Meslek seçiminin üniversite puanı ile yapılması ve eğitim görülen alan yerine daha yüksek gelir getiren iş alanlarına yönelme olması	Meslek seçimi konusunda daha aydınlatıcı programlar hazırlanması, lise düzeyinde seçilecek mesleklerde kısa stajlar ile seçilecek meslekler, çalışma şartları daha yakından incelenmesi
Mesleki Eğitimin Yetersizliği	Yanlış eğitim politikaları	Eğitim politikasının yeniden düzenlenmesi
Üniversite Mezunu Görünen Kalifiyesiz Eleman Fazlalığı	İhtiyaç belirlenmeden plansız üniversitelerin açılması, her yıl bölümlerin ne kadar o bölümden mezun olacak insan ihtiyacının belirlenmemesi	Planlı, programlı, kalifiye eleman yetiştiren eğitim sisteminin kurulması
Eğitim Sisteminin Eksikliği	Velilerin herkesin üniversite mezunu olup iyi bir meslek sahibi olamayacaklarını anlamamalarından, mevcut eğitim sisteminin yetersiz olmasından ve gençlerin eğitim alırken yanlış yönlendirilmeleri, yeterince iş piyasasına hazır hale getirilmemeleri, teorik eğitimlerin pratikle örtüşmemesi	Meslek sahibi olmanın teşvik edilmesi, uygulamalı atölyelerin kurulması, öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine uygun olup olmadıklarının analiz edilmesi, eğitim sisteminin değiştirilmesi, gençlerin eğitim alırken mutlaka uzun stajlarla öğrendiklerini pekiştirmesi, istihdam edilecekleri zaman işe hazır hale getirilmeleri
Üniversite Bölümlerinin İş Hayatındaki Pozisyonlar ile Eşleşmemesi	Akademik eğitimler ile iş hayatının farklı önceliklerinin olması	İşgücü ihtiyaçlarının analiz edilerek üniversite ve lise bölümlerinin yeniden düzenlenmesi

İş Eleştirme Sorunu	Mavi yaka- beyaz yaka sayısındaki dengesiz dağılımı	Teknik ve mesleki okulların yanı sıra beyaz yaka yetiştiren okulların da eşit bir şekilde dağılması (örneğin; on bin x alanından öğretmen mezun olmasına karşın bin öğretmen ataması yapılması, kalan öğretmenlerin piyasada farklı yerlerde çalışması gibi)
Eğitimli Kişilerin İstihdamında Yaşanan Sorunlar	Eğitime gereken önemin verilmemesi	Eğitime önem verilmesi, toplumsal gelişimin sağlanması, yeniliğe açık olunması

Tablo 34: Nitelik/Eğitim Sorunlarına İlişkin Katılımcı Görüşleri Çerçevesinde Tespit Edilen Tematik Alanlar

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

3.5.2.4. Teşvik, Destek ve Finansal Yük Sorunlarına İlişkin Bulgular ve Katılımcı Çözüm Önerileri

Katılımcı gruplarına göre işgücü piyasasında teşvik, destek ve finansal yük sorunlarına ilişkin önem düzeylerinin frekans analizi tablosunda yer alan veriler çerçevesinde değerlendirmeleri aşağıda sunulmuştur (Detay için Ek:4'ü inceleyebilirsiniz).

İŞGÜCÜ PİYASASI SKLERİZASYONUNA NEDEN OLAN SORUNLAR, NEDENLERİ ve ÇÖZÜM ÖNERİLERİ		
TEŞVİK, DESTEK VE FİNANSAL YÜK SORUNLARI	NEDENLER	ÇÖZÜM ÖNERİLERİ
Enflasyon	Piyasadaki eşitsizlikler, hükümetin hatalı ekonomi politikaları.	Ekonomi yönetiminin tam bağımsız karar alması
Genel Finansal Teşviklerin Yeterli Olmaması	Yüksek vergi yükü düşük devlet teşvikleri	Teşviklerin artırılması
Enerji Maliyetlerinin Yüksek Olması	Maliyetlerin yüksek olması	Katma değerli üretim için eğitim seviyesinin artırılması
NEDEN ve ÖNERİ BELİRTİLMEMEYEN TEŞVİK, DESTEK VE FİNANSAL YÜK SORUNLARI		
(Sütunlardaki sorunlar soldan sağa önem sırasına göre sıralanmıştır)		
Beslenme Maliyetlerinin Yükselmesi	İstihdam Teşviklerinin Yeterli Olmaması	Hammadde ve İşleme Maliyetlerinin Yüksek Olması
Kur'un Yükselmesi	Ulaştırma Maliyetlerinin Yüksek Olması	Ücretten Kesilen Sigorta Primlerinin Yüksek Olması

Tablo 35: Teşvik, Destek ve Finansal Yük Sorunlarına İlişkin Bulgular ve Çözüm Önerileri

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Beslenme maliyetlerinin yükselmesi sorunu, tüm katılımcılar için ‘son derece önemli sorun’ olarak görülmüştür.

Kur’un yükselmesi sorunu, işveren sendikaları için ‘önemli sorun’ iken diğer katılımcı grupları için ‘son derece önemli sorun’ olarak görülmüştür.

Enflasyon sorunu, işveren sendikaları için ‘önemli sorun’ iken diğer katılımcı grupları için ‘son derece önemli sorun’ olarak görülmüştür.

Genel finansal teşviklerin yeterli olmaması sorunu, akademisyenlerin %28,9’u için ‘önemli sorun’, eşit oranda (%27,8) ‘dikkate değer önemli sorun’, ‘son derece önemli sorun’, SGK çalışanları için eşit oranda (%37,5) ‘önemli sorun’, ‘son derece önemli sorun’ iken diğer katılımcılar için ‘son derece önemli sorun’ olarak görülmüştür.

İstihdam teşviklerinin yeterli olmaması sorunu, akademisyenler için ‘dikkate değer önemli sorun’ iken diğer katılımcılar için ‘son derece önemli sorun’ olarak görülmüştür.

Enerji maliyetlerinin yüksek olması sorunu, tüm katılımcılar için ‘son derece önemli sorun’ olarak görülmüştür.

Ulaştırma maliyetlerinin yüksek olması sorunu, tüm katılımcılar için ‘son derece önemli sorun’ olarak görülmüştür.

Hammadde ve işleme maliyetlerinin yüksek olması sorunu, tüm katılımcılar için ‘son derece önemli sorun’ olarak görülmüştür.

İşten çıkarma tazminatlarının yüksek olması sorunu, çalışanlara sorulmamıştır. İŞKUR iş ve meslek danışmanları için eşit oranda (%22,20) ‘ne önemli ne önemsiz sorun’, ‘önemli sorun’, ‘son derece önemli sorun’ iken akademisyenler için ‘önemli sorun’, işçi sendikaları için ‘tamamen önemsiz sorun’, işveren sendikaları için eşit oranda (%33,3) ‘tamamen önemsiz sorun’, ‘çok önemli bir sorun değil’, ‘önemli sorun’ iken SGK çalışanları için ‘önemli sorun’ iken gazeteciler, insan kaynakları uzmanları ve işsizler için ‘son derece önemli sorun’ olarak görülmektedir.

Ücretlerin yüksek olması sorunu, çalışanlara ve işsizlere sorulmamıştır. İŞKUR iş ve meslek danışmanları ve gazeteciler için ‘ne önemli ne önemsiz sorun’, insan kaynakları çalışanları ‘önemli sorun’, akademisyenler için ‘ne önemli ne önemsiz sorun’, işçi sendikaları için ‘tamamen önemsiz sorun’, işveren sendikaları için eşit oranda (%33,3), tamamen önemsiz sorun’, ‘çok önemli bir sorun değil’ ve ‘önemli sorun’ iken SGK çalışanları için ‘tamamen önemsiz sorun’ olarak görülmektedir.

Ücretten kesilen sigorta primlerinin yüksek olması sorunu, İŞKUR iş ve meslek danışmanları ve akademisyenler için ‘önemli sorun’ iken gazeteciler, çalışanlar, insan kaynakları çalışanları, işsizler, işçi sendikaları, işveren sendikaları ve SGK çalışanları için ‘son derece önemli sorun’ olarak görülmektedir.

İşverenin katlanmak zorunda olduğu eğitim maliyetlerinin yüksek olması sorunu, işsizlere sorulmamıştır. İşverenin katlanmak zorunda olduğu eğitim maliyetlerinin yüksek olması sorunu, İŞKUR iş ve meslek danışmanları için ‘önemli sorun’, gazeteciler için eşit oranda (%33,3) ‘dikkate değer önemli sorun’, ‘son derece önemli sorun’ iken çalışan ve insan kaynakları uzmanları için ‘son derece önemli sorun’, akademisyenler için ‘önemli sorun’, işçi sendikaları için ‘tamamen önemsiz sorun’, işveren sendikaları için eşit oranda (%33,3) ‘çok önemli bir sorun değil’, ‘ne önemli ne önemsiz sorun’, ‘son derece önemli sorun’ iken SGK çalışanları için eşit oranda (%25) için ‘tamamen önemsiz sorun’, ‘önemli sorun’ ve ‘son derece önemli sorun’ olarak görülmektedir.

İşgücü Piyasasında Teşvik, Destek ve Finansal Yük Sorunlarına İlişkin Katılımcı Görüşleri Çerçevesinde Tespit Edilen Tematik Alanlar

Anketin nitel kısmında tüm katılımcılar tarafından 2 kez veya daha fazla tekrar eden sorun ifadeleri kronikleşmiş/sklerizasyona neden olan sorun alanları olarak kabul edilmiştir.

Bu kapsamda katılımcı görüşleri çerçevesinde teşvik, destek ve finansal yük sorunlarına ilişkin tematik alanlar aşağıda sunulmuştur.

Tematik Alan	Nedenler	Çözüm Önerisi
Ekonomik Sorunlar	Mevcut ekonomik durum, enflasyon, yüksek vergi yükü ve yetersiz teşvikler	Ekonomik verilerin iyileştirilmesi, gelecek kaygısının sonlandırılması, çalışma ve ekonomi bakanlıklarının iş birliği yaparak hem ülkenin kalkınmasına hem de işveren ve işçinin aradaki uçurum farkının dengede tutulmasının sağlanması
Maliyetlerin Yüksek Olması	Bütçe yetersizliği	İhracatın artırılması, ithalatın azaltılması

Tablo 36: Teşvik, Destek ve Finansal Yük Sorunlarına İlişkin Katılımcı Görüşleri
Çerçevesinde Tespit Edilen Tematik Alanlar

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

3.5.2.5. Kurumsal Sorunlara İlişkin Bulgular ve Katılımcı Çözüm Önerileri

Katılımcı gruplarına göre işgücü piyasasında kurumsal sorunlara ilişkin önem düzeylerinin frekans analizi tablosunda yer alan veriler çerçevesinde değerlendirmeler aşağıda sunulmuştur. (Detay için Ek:5'i inceleyebilirsiniz).

İŞGÜCÜ PİYASASI SKLERİZASYONUNA NEDEN OLAN SORUNLAR, NEDENLERİ ve ÇÖZÜM ÖNERİLERİ		
KURUMSAL SORUNLAR	NEDENLER	ÇÖZÜM ÖNERİLERİ
Genel Olarak Kurumsal Yapının Yetersiz Olması	Hükümetin ve işverenlerin çalışanlara bakış açısının olumlu olmaması	Rasyonel kurumsal yapıların desteklenmesi, işten anlayan liyakatli insanların göreve getirilmesi
NEDEN ve ÖNERİ BELİRTİLMİYEN KURUMSAL SORUNLAR		
İŞKUR'un İşe Yerleştirme/Eşleştirme Hizmetinin Yetersizliği	İşverenlerin Sendikalara Karşı Ön Yargılı Olması	İŞKUR'un İşe Yerleştirme/Eşleştirme Hizmetinin Yetersizliği
İŞKUR'un Meslek Eğitim/İşbaşı Eğitim Hizmetlerinin Yetersizliği	Sendikaların Çalışan Haklarını Korumada Yetersiz Olması	

Tablo 37: Kurumsal Sorunlara İlişkin Bulgular ve Çözüm Önerileri

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

İŞKUR'un işe yerleştirme/eşleştirme hizmetinin yetersizliği sorunu, İŞKUR iş ve meslek danışmanlarına sorulmamıştır. İŞKUR'un işe yerleştirme/eşleştirme hizmetinin yetersizliği sorunu, akademisyenler ve işveren sendikaları için 'önemli sorun', gazeteciler, çalışanlar, insan kaynakları uzmanları, işsizler, işçi sendikaları ve SGK çalışanları için 'son derece önemli sorun' olarak görülmektedir.

İŞKUR'un meslek eğitim/işbaşı eğitim hizmetlerinin yetersizliği sorunu, İŞKUR iş ve meslek danışmanlarına sorulmamıştır. Akademisyenler ve işveren sendikaları için 'önemli sorun', işçi sendikaları için 'dikkate değer önemli sorun', SGK çalışanları için eşit oranda (%37,5) 'dikkate değer önemli sorun', 'son derece önemli sorun' iken gazeteciler, çalışanlar, insan kaynakları uzmanları ve işsizler için 'son derece önemli sorun' olarak görülmektedir.

Sendikaların baskısı sorunu, İŞKUR iş ve meslek danışmanları, çalışanlar, insan kaynakları uzmanları ve işsizler için 'son derece önemli sorun', gazeteciler için eşit oranda (%33,3), 'tamamen önemsiz sorun' ve 'son derece önemli sorun', akademisyenler ve SGK çalışanları için 'ne önemli ne önemsiz sorun', işçi sendikaları için 'tamamen önemsiz sorun' iken işveren sendikaları için 'dikkate değer önemli sorun' olarak görülmektedir.

İşverenlerin sendikalara karşı ön yargılı olması sorunu, İŞKUR iş ve meslek danışmanları ve insan kaynakları uzmanları için 'önemli sorun', gazeteciler, çalışanlar, işsizler, işçi sendikaları ve işveren sendikaları için 'son derece önemli sorun', akademisyenler ve SGK çalışanları için 'dikkate değer önemli sorun' olarak görülmektedir.

Çalışanların sendikalara karşı ön yargılı olması sorunu, İŞKUR iş ve meslek danışmanları için 'dikkate değer önemli sorun', gazeteciler için eşit oranda (%33,3) 'tamamen önemsiz sorun' ve 'son derece önemli sorun', çalışanlar, işsizler, işçi sendikaları ve işveren sendikaları için 'son derece önemli sorun', insan kaynakları uzmanları ve akademisyenler için 'önemli sorun' iken SGK çalışanları için eşit oranda (%25) 'ne önemli ne önemsiz sorun', 'dikkate değer önemli sorun' ve 'son derece önemli sorun' olarak görülmektedir.

Sendikaların çalışan haklarını korumada yetersiz olması sorunu, İŞKUR iş ve meslek danışmanları, gazeteciler, çalışanlar, insan kaynakları uzmanları, akademisyenler, işsizler ve SGK çalışanları için 'son derece önemli sorun', işçi sendikaları için eşit oranda (%33,3) 'önemli sorun' ve 'son derece önemli sorun' iken işveren sendikaları için 'önemli sorun' olarak görülmektedir.

Genel olarak kurumsal yapının yetersiz olması sorunu, tüm katılımcılar için ‘son derece önemli sorun’ olarak görülmüştür.

İşgücü Piyasasında Kurumsal Sorunlara İlişkin Katılımcı Görüşleri Çerçevesinde Tespit Edilen Tematik Alanlar

Anketin nitel kısmında tüm katılımcılar tarafından 2 kez veya daha fazla tekrar eden sorun ifadeleri kronikleşmiş/sklerizasyona neden olan sorun alanları olarak kabul edilmiştir.

Bu kapsamda katılımcı görüşleri çerçevesinde kurumsal sorunlara ilişkin tematik alanlar aşağıda sunulmuştur.

Tematik Alan	Nedenler	Çözüm Önerisi
Sürdürülebilir Politikaların Olmaması	Politika yapıcılarının yetersizliği ve yönetimin istikrarlı ve ilkeli olmaması	Kişilerin değişmesine rağmen politikaların sürdürülmesi ve idarenin uygulamayı etkin denetim altına alması.
Örgütlenme Bilincinin Zayıflığı	Mevzuat yetersizliği ile toplumsal ve siyasal koşullar	Çalışma mevzuatının demokratikleşmesi, sendikal örgütlenme düzeyinin yükselmesi, güçlü çalışan örgütlenmesinin sağlanması
Sendikalaşmanın Yetersizliği Sorunu	Siyasi tercihler, yasal engeller	Siyasi müdahale ve hak arama bilincinin artması, tüm sendikal barajların kaldırılması
Sendikasız Çalıştırma Sorunu	Toplumdaki işçi, işveren, kamu otoritesi, sivil toplum kuruluşları ve sendikaların algısı ve hatalı uygulamaları	Toplumcu-bütüncül yaklaşım ve insan odaklı yaklaşımın benimsenmesi
İşgücünün Örgütlenmesi ile İlgili Sendikalar Dışında Meclis, Komite, Birlik Gibi Farklı Örgütlenme Modellerinin Olmaması	Sendikal örgütlenmenin işkolu esasına dayanmasının kısıtlılık oluşturması	Sendikal örgütlenmenin daha kolay hale getirilmesi ve işkolu sendikacılığı biçimindeki mevcut örgütlenme modelinin yerine daha esnek örgütlenme

		biçimlerinin mevzuata uygun hale getirilmesinin sağlanması
--	--	--

Tablo 38: Kurumsal Sorunlara İlişkin Katılımcı Görüşleri Çerçevesinde Tespit Edilen Tematik Alanlar

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

3.5.2.6. Mevzuattan Kaynaklanan Sorunlara İlişkin Bulgular ve Katılımcı Çözüm Önerileri

Katılımcı gruplarına göre işgücü piyasasında mevzuattan kaynaklanan sorunlara ilişkin önem düzeylerinin frekans analizi tablosunda yer alan veriler çerçevesinde değerlendirmeler aşağıda sunulmuştur (Detay için Ek:6'yı inceleyebilirsiniz).

MEVZUATTAN KAYNAKLANAN SORUNLAR	NEDENLER	ÇÖZÜM ÖNERİLERİ
Çalışma Mevzuatının Piyasanın İşleyişiyle Uyumlu Olmaması	İşçilerin bilgi eksikliği, mevzuatın yetersiz, uygulamanın mevzuattaki gibi olmaması.	Eğitimin artırılması, mevzuatta düzenlemelerin yapılması, uygulamayla mevzuat arasındaki uyumsuzluğun giderilmesi
İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı Gereklerinin Türkiye İşgücü Piyasası Koşullarında Yerine Getirilmesinin Zor Olması	İş sağlığı ve güvenliği açısından aşırı şekilde belge ve bilgi odaklı olup hem devlet hem de işverenin ayrıntılarda kaybolmasından, ayrıntılı bilgi ve belgelerin oluşturulması için esaslı olan uygulamanın izlenmesinin önüne geçmiş olması	İş sağlığı ve güvenliği alanında sayısız belge satır ve sütun doldurmak yerine çok esaslı risk unsurları belirlenip belgelerin şekline değil izlemeye öncelik verilmesi önerilmektedir. En kutsal varlık olan insanın korunması gerekliliğinin doğru aktarılması ve anlaşılması önerilmektedir. Çalışanlara verilecek iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinde mevzuatın anlatılması yerine yaşanmış hayat deneyimleri sunularak sağlık ve güvenliğin önemi anlatılması
NEDEN ve ÖNERİ BELİRTİLMİYEN MEVZUATTAN KAYNAKLANAN SORUNLAR		

(Sütunlardaki sorunlar soldan sağa önem sırasına göre sıralanmıştır)		
Çalışma Mevzuatının Kolayca Anlaşılır Olmaması	İşe Alma ve İşten Çıkarma Prosedürlerinin Karmaşıklığı	

Tablo 39: Mevzuattan Kaynaklanan Sorunlara İlişkin Bulgular ve Çözüm Önerileri

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Çalışma mevzuatının piyasanın işleyişiyle uyumlu olmaması sorunu, İŞKUR iş ve meslek danışmanları için ‘dikkate değer önemli sorun’, gazeteciler, çalışanlar, insan kaynakları uzmanları, işsizler, işçi sendikaları ve SGK çalışanları için ‘son derece önemli sorun’, akademisyenler için ‘önemli sorun’ iken işveren sendikaları için eşit oranda (%33,3) ‘önemli sorun’, ‘dikkate değer önemli sorun’ ve ‘son derece önemli sorun’ olarak görülmüştür.

Çalışma mevzuatının kolayca anlaşılır olmaması sorunu, SGK çalışanları için ‘dikkate değer önemli sorun’ iken diğer katılımcılar için ‘son derece önemli sorun’ olarak görülmüştür.

İşe alma ve işten çıkarma prosedürlerinin karmaşıklığı sorunu, İŞKUR iş ve meslek danışmanları ve SGK çalışanları için ‘dikkate değer önemli sorun’, gazeteciler için eşit oranda (%50) ‘dikkate değer önemli sorun’ ve ‘son derece önemli sorun’, çalışanlar, insan kaynakları uzmanları, işsizler için ‘son derece önemli sorun’ iken akademisyenler, işçi sendikaları ve işveren sendikaları için ‘önemli sorun’ olarak görülmüştür.

İş sağlığı ve güvenliği mevzuatı gereklerinin Türkiye işgücü piyasası koşullarında yerine getirilmesinin zor olması sorunu, İŞKUR iş ve meslek danışmanları ve gazeteciler için ‘dikkate değer önemli sorun’, çalışanlar, insan kaynakları çalışanları, işsizler, işçi sendikaları ve işveren sendikaları için ‘son derece önemli sorun’ iken akademisyenler ve SGK çalışanları için ‘önemli sorun’ olarak görülmüştür.

3.5.2.7. İşgücü Piyasasında Mevzuattan Kaynaklanan Sorunlara İlişkin Katılımcı Görüşleri Çerçevesinde Tespit Edilen Tematik Alanlar

Araştırmanın nitel kısmında tüm katılımcılar tarafından 2 kez veya daha fazla tekrar eden sorun ifadeleri kronikleşmiş/sklerizasyona neden olan sorun alanları olarak kabul edilmiştir.

Bu kapsamda katılımcı görüşleri çerçevesinde mevzuattan kaynaklanan sorunlara ilişkin tematik alanlar aşağıda sunulmuştur.

Tematik Alan	Nedenler	Çözüm Önerisi
Mevzuatın Yeterince Uygulanmaması	Denetimlerin yetersiz olması, devletin işgücü piyasasında ideal bir hakem rolü oynamaması ve gücün dengelenmesine yönelik faaliyetlerde yeterince bulunmaması, yönetim eksikliği, işçilerin bilgi eksikliği, denetim eksikliği, müfettişlerin sayıca az olması, kuralların, cezaların, işleyiş süreçlerinin muhatap kişi bilinmeden (kör) işlenmesi	İyi bir denetim mekanizması kurulması, devletin işgücü piyasasıyla ilgili kurumlarının ve çalışma hayatı aktörlerinin sorunlara yaklaşımında verimlilik, eşitlik ve söz hakkı mekanizmalarını çeşitlendirmesi ve aktif denetimi, işgücü piyasasında kanun ve yasaların doğru şekilde işlediğin daha ciddi şekilde denetlenmesi, uymayan işverene yaptırımlar uygulanması, iş kanununda güncel koşullar göz önünde bulundurularak düzenlemelere gidilmesi

Tablo 40: Mevzuattan Kaynaklanan Sorunlara İlişkin Katılımcı Görüşleri Çerçevesinde Tespit Edilen Tematik Alanlar

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

3.5.2.8. Alan Araştırması Sonucu Elde Edilen Kronikleşmiş Yoğun Alanlar ve Çözüm Önerileri

Soru formunun nicel kısmında yer alan sorun ifadelerine tüm katılımcı grupların son derece önemli sorun olarak belirttikleri sorun alanlarının aritmetik ortalamaları alınarak kronikleşmiş yoğun alanlar tespit edilmiştir. Nicel kısımda amaç kronikleşmiş yoğun alanları tespit etmek olduğundan katılımcılar, kronikleşmiş yoğun alanların tümü için çözüm önerisi sunmamıştır. Sunulan çözüm önerileri kronikleşmiş yoğun alanlar ile birlikte belirtilmiştir.

Genel Sorunlar	Dezavantajlı Gruplara İlişkin Sorunlar	Nitelik/Eğitim Sorunları	Teşvik-Destek ve Finansal Yüklere İlişkin Sorunlar	Kurumsal Sorunlar	Mevzuattan Kaynaklanan Sorunlar
Eğitimli İşsizlik (%76,06)	Çalışma Hayatında Mobbing (Yıldırma) (%60,4)	Eğitim Sistemi ile İşgücü Piyasaları Arasındaki Uyumsuzluk (%70,02)	Enerji Maliyetlerinin Yüksek Olması (%64,78)	Genel Olarak Kurumsal Yapının Yetersiz Olması (%53,02)	
Genel İşsizlik (% 68,02)	Kadınların Düşük Ücret İle Çalışması (%59,9)	Nitelikli Mavi Yakalı Çalışan (Ara Eleman) Bulmada Zorlanma (%58,95)	Ulaştırma Maliyetlerinin Yüksek Olması (% 63,56)		
Yeterli Niteliğe Sahip Olunmasına Rağmen Düşük Ücretle Çalıştırılma (%61,2)	Çocukların Kayıt Dışı İstihdam Edilmesi (%59,76)	Mesleki Eğitim Yetersizliği (%57,37)	Hammadde ve İşleme Maliyetlerinin Yüksek Olması (%56)		
	Kadın Çalışanların Yeterince İşgücüne Katılmaması/Düşük İşgücüne Katılım (%52,1)		Beslenme Maliyetlerinin Yükselmesi (%53,11)		
	Cinsiyet Ayrımcılığı/ Kadınların İstihdam Edilmesine İlişkin Ön Yargı (%49,97)				
	Kadın İşsizliği (%47,45)				

Tablo 41: İşgücü Piyasası Sorunlarının Kronikleşmiş Yoğun Alanları

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Genel sorunlar alanında 3 kronikleşmiş yoğun alan tespit edilmiştir. Kronikleşmiş yoğun alanlar sırasıyla:

- Eğitimli işsizlik (%76,06),
- Genel işsizlik (68,02),

- Yeterli niteliğe sahip olunmasına rağmen düşük ücretle çalıştırılma (%61,2)'dir.
- Dezavantajlı gruplara ilişkin sorunlar alanında 6 kronikleşmiş yoğun alan tespit edilmiştir. Kronikleşmiş yoğun alanlar sırasıyla;
- Çalışma hayatında mobbing (yıldıрма) (%60,4),
 - Kadınların düşük ücret ile çalışması (%59,9),
 - Çocukların kayıt dışı istihdam edilmesi (%59,76),
 - Kadın çalışanların yeterince işgücüne katılmaması/düşük işgücüne katılım (%52,1),
 - Cinsiyet ayrımcılığı/ kadınların istihdam edilmesine ilişkin ön yargı (%49,97),
 - Kadın işsizliği (%47,45)'dir.

Nitelik/eğitim sorunlar alanında 3 kronikleşmiş yoğun alan tespit edilmiştir. Kronikleşmiş yoğun alanlar sırasıyla;

- Eğitim sistemi ile işgücü piyasaları arasındaki uyumsuzluk (%70,02),
- Nitelikli mavi yakalı çalışan (ara eleman) bulmada zorlanma (%58,95),
- Mesleki eğitim yetersizliği (%57,37)'dir.

Teşvik-destek ve finansal yüklere ilişkin sorunlar alanında 4 kronikleşmiş yoğun alan tespit edilmiştir. Kronikleşmiş yoğun alanlar sırasıyla;

- Enerji maliyetlerinin yüksek olması (%64,78),
- Ulaştırma maliyetlerinin yüksek olması (%63,56),
- Hammadde ve işleme maliyetlerinin yüksek olması (%56),
- Beslenme maliyetlerinin yükselmesi (%53,11)'dir.

Kurumsal sorunlar alanında 1 kronikleşmiş yoğun alan tespit edilmiştir. Tespit edilen yoğun alan genel olarak kurumsal yapının yetersiz olması (%53,02)'dir.

Mevzuattan kaynaklanan sorunlar başlığında tüm katılımcı grup için son derece önemli sorun alanı belirtilmemiştir. Bu nedenle mevzuattan kaynaklanan sorunlar alanında kronikleşmiş yoğun alan tespit edilememiştir.

Genel Sorunlar	Çözüm Önerileri
Eğitimli İşsizlik Sorunu	Kurum kültürünün geliştirilmesi önerilmiştir.
Genel İşsizlik Sorunu	Çalışma saatinin bir saat düşürülmesi önerilmiştir.
Yeterli Niteliğe Sahip Olunmasına Rağmen Düşük Ücretle Çalıştırılma Sorunu	Çözüm önerisi sunulmamıştır.
Dezavantajlı Gruplara İlişkin Sorunlar	Çözüm Önerileri

Çalışma Hayatında Mobbing (Yıldırma) Sorunu	İşi en iyi yapacak kişilerin tespit edilip işin onlara verilmesi, yetenek ve beceri testleri yapılması ve görevlendirmelerin, kişilerin resmi eğitim durumu ile birlikte mevcut beceri ve yeteneklere göre yapılması önerilmiştir.
Kadınların Düşük Ücret ile Çalışması Sorunu	Çözüm önerisi sunulmamıştır.
Çocukların Kayıt Dışı İstihdam Edilmesi Sorunu	Çözüm önerisi sunulmamıştır.
Kadın Çalışanların Yeterince İşgücüne Katılmaması/Düşük İşgücüne Katılım Sorunu	Kadınların doğum izni, hamilelik dönemleri için özel düzenlemeler yapılması önerilmiştir.
Cinsiyet Ayrımcılığı/ Kadınların İstihdam Edilmesine İlişkin Ön Yargı Sorunu	Çözüm önerisi sunulmamıştır.
Kadın İşsizliği Sorunu	Çözüm önerisi sunulmamıştır.
Nitelik/Eğitim Sorunları	Çözüm Önerileri
Eğitim Sistemi ile İşgücü Piyasaları Arasındaki Uyumsuzluk Sorunu	Planlı bir eğitim sisteminin oluşturulması ve fazla mezun veren bölümlerin öğrenci almaması önerilmiştir.
Nitelikli Mavi Yakalı Çalışan (Ara Eleman) Bulmada Zorlanma Sorunu	Teknik liselerden teknik bölümlere geçiş yolunun kolaylaştırılması ve mesleki eğitimin ülke genelinde milli politika olarak ele alınması, üçlü yapının daha da güçlendirilmesi, politikaların işçi, işveren ve hükümetin katılımı ile hazırlanması, işverenin çalışma ortamını hijyen düzen açısından teşvik edici olarak düzenlemesi ve sektöre dayalı teşvik verilmesi önerilmiştir.
Mesleki Eğitim Yetersizliği Sorunu	Kurumların dürüstlük ve uyum ilkesiyle birbiriyle iş birliği içinde çalışması önerilmiştir.
Teşvik-Destek ve Finansal Yüklere İlişkin Sorunlar	Çözüm Önerileri
Enerji Maliyetlerinin Yüksek Olması Sorunu	Katma değerli üretim için eğitim seviyesinin artırılması önerilmiştir.
Ulaştırma Maliyetlerinin Yüksek Olması Sorunu	Çözüm önerisi sunulmamıştır.
Hammadde ve İşleme Maliyetlerinin Yüksek Olması Sorunu	Çözüm önerisi sunulmamıştır.
Beslenme Maliyetlerinin Yükselmesi Sorunu	Çözüm önerisi sunulmamıştır.
Kurumsal Sorunlar	Çözüm Önerileri

Genel Olarak Kurumsal Yapının Yetersiz Olması Sorunu	Rasyonel kurumsal yapıların desteklenmesi, işten anlayan liyakatli insanların göreve getirilmesi önerilmiştir.
--	--

Tablo 42: İşgücü Piyasası Sorunlarının Kronikleşmiş Yoğun Alanlarına İlişkin Katılımcı Çözüm Önerileri

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

3.5.2.9. İşgücü Piyasasının Genel Düzeylerine Yönelik Soruların Analizi

Katılımcıların genel düzey sorularına yönelik yanıtları aşağıda sunulmuştur.

		Çok İyi (7)	Yeterince İyi (6)	İyi (5)	Fikrim Yok (4)	İdare Eder (3)	Kötü (2)	Çok Kötü (1)
İşgücü Piyasasının Genel Durumunu Hangi Düzeyde Görüyorsunuz?	N	38	107	60	15	44	8	4
	%	13,8	38,8	21,7	5,4	15,9	2,9	1,4
İşgücü Piyasasında Dezavantajlı Grupların İstihdam Edilebilirliğini Genel Olarak Hangi Düzeyde Görüyorsunuz?	N	24	94	62	31	45	12	8
	%	8,7	34,1	22,5	11,2	16,3	4,3	2,9
İşgücü Piyasasında Genel Olarak Eğitim İstihdam İlişkisini Hangi Düzeyde Görüyorsunuz?	N	41	106	67	5	36	13	8
	%	14,9	38,4	24,3	1,8	13,0	4,7	2,9
İşgücü Piyasasında Teşviklerin İstihdam Oranına Etkisini Hangi Düzeyde Görüyorsunuz?	N	27	83	68	33	38	16	11
	%	9,8	30,1	24,6	12,0	13,8	5,8	4,0
Genel Olarak Kurumların İşgücü Piyasasındaki Etkinliğini Hangi Düzeyde Görüyorsunuz?	N	23	95	77	29	33	11	8
	%	8,3	34,4	27,9	10,5	12,0	4,0	2,9
Genel Olarak Çalışma Mevzuatının İşgücü Piyasasının İhtiyaçlarını Karşılama Düzeyini Nasıl Görüyorsunuz?	N	24	88	76	24	47	10	7
	%	8,7	31,9	27,5	8,7	17,0	3,6	2,5

Tablo 43: İşgücü Piyasasının Genel Düzeylerine Yönelik Soruların Analizi

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Araştırma kapsamında yer alan katılımcıların %13,3'ü işgücü piyasasının genel durumunu çok iyi, %38,8'i yeterince iyi, %21,7'si iyi, %15,9'u idare eder, %2,9'u kötü, %1,4'ü çok kötü düzeyde görmektedir. %5,4'ünün işgücü piyasasının genel durumu hakkında fikri yoktur.

Katılımcıların %8,7'si işgücü piyasasında dezavantajlı grupların istihdam edilebilirliğini çok iyi, %34,1'i yeterince iyi, %22,5'i iyi, %16,3'ü idare eder, %4,3'ü kötü, %2,9'u çok kötü düzeyde görmektedir. %11,2'sinin işgücü piyasasında dezavantajlı grupların istihdam edilebilirliği hakkında fikri yoktur.

Katılımcıların %14,9'u işgücü piyasasında eğitim istihdam ilişkisini çok iyi, %38,4'ü yeterince iyi, %24,3'ü iyi, %13'ü idare eder, %4,7'si kötü, %2,9'u çok kötü düzeyde görmektedir. %1,8'inin eğitim istihdam ilişkisi hakkında fikri yoktur.

Katılımcıların %9,8'i işgücü piyasasında teşviklerin istihdam oranına etkisini çok iyi, %30,1'ü yeterince iyi, %24,6'sı iyi, %13,8'i idare eder, %5,8'i kötü, %4'ü çok kötü düzeyde görmektedir. %12'sinin teşviklerin istihdam oranına etkisi hakkında fikri yoktur.

Katılımcıların %8,3'ü kurumların işgücü piyasasındaki etkinliğini çok iyi, %34,4'ü yeterince iyi, %27,9'u iyi, %12'si idare eder, %4'ü kötü, %2,9'u çok kötü düzeyde görmektedir. %10,5'inin kurumların işgücü piyasasındaki etkinliği hakkında fikri yoktur.

Katılımcıların %8,7'si çalışma mevzuatının işgücü piyasasının ihtiyaçlarını karşılama düzeyini çok iyi, %31,9'u yeterince iyi, %27,5'i iyi, %17'si idare eder, %3,6'sı kötü, %2,5'i çok kötü düzeyde görmektedir. %8,7'sinin çalışma mevzuatının işgücü piyasasının ihtiyaçlarını karşılama düzeyi hakkında fikri yoktur.

Bu bağlamda katılımcıların, işgücü piyasasının genel durumunu, dezavantajlı grupların istihdam edilebilirlik düzeyini, eğitim- istihdam ilişki düzeyini, teşviklerin istihdam oranına etki düzeyini, kurumların işgücü piyasasındaki etkinliğini ve çalışma mevzuatının işgücü piyasasının ihtiyaçlarını karşılama düzeyini beklenenin aksine 'Yeterince İyi' düzeyde gördükleri sonucuna ulaşılmıştır. Kontrol sorusu ile de desteklenen bu sonuç piyasanın işleyişinden sürekli şikâyet eden tarafların, sorunların çözümü noktasında yapısal konulara ilişkin köklü problemlere değil günlük işleyiş (ve çoğu zaman kazançlarını sınırlayan kötü işleyişlere) odaklandıkları izlenimini vermektedir. Ortada hissedilen herhangi bir sorunun tespitine ilişkin yapılan diğer araştırmalarda da kimi zaman 'aslında bir problem olmadığına' ilişkin sonuçların ortaya çıkmasında, toplumun (ilgili tarafların) olaylara yapısal değil günlük pragmatist yaklaşımlarla bakma alışkanlıklarından kaynaklandığı düşünülebilir.

SONUÇ

İşgücü piyasasının mükemmel işlemesi için elbette var olan tüm sorunların çözüme kavuşturulmasını gerekir. Ancak pratikte tıkanıklığa (sklerizasyona) neden olan tüm sorunların çözüme kavuşturulması hem zaman hem de maliyet açısından mümkün olmaz. Bu çalışma ile işgücü piyasasının etkin işlemesinde tıkanıklığa neden olan kronikleşmiş sorun alanları 1990-2023 arası dönemsel olarak literatür taraması ve işgücü piyasası aktörlerinin görüşleri doğrultusunda tespit edilmiş ve her iki araştırma kapsamında ulaşılan çözüm önerileri sunulmuştur.

- İşgücü piyasasında genel sorunlar altında 3 kronikleşmiş yoğun alan tespit edilmiştir. Bunlar; eğitilmiş işsizlik (%76,06), genel olarak işsizlik (68,02), yeterli niteliğe sahip olunmasına rağmen düşük ücretle çalıştırılma (%61,2)'dir.

Eğitilmiş işsizlik sorununun çözümü için literatür taraması ve alan araştırması sonucunda eğitim kurumlarının piyasa ve çağın koşullarına göre yapılandırılması ve yenilikçi müfredatlarla kurum kültürünün uyumunu sağlayacak sistemin geliştirilmesinin önerildiği tespit edilmiştir. Eğitimin herhangi bir işe giriş için bir basamak olması mantığından kurtarılıp yaratıcı fikirleri ortaya çıkaran bir araç haline getirilmesi, tüm eğitim süresinin boşa geçirilmeyerek baştan itibaren kazanımları netleştirilecek şekilde yeniden düzenlenmesi önerileri de görülmektedir.

Genel olarak işsizlik sorununun çözümü için hem literatür hem de alan araştırmasından farklı düzeylerde öneriler tespit edilmesine rağmen spesifik olarak çalışma süresinin bir saat düşürülmesi öne çıkmaktadır. Düşük ücretle çalıştırılma makro ekonomik bir sorun olduğundan verimliliğin artırılmasının en iyi çözüm olduğu görüşü yoğunlaşmaktadır. Gençlerin mezun olduklarında her işe yetkinliği olduğunu düşünüp iş beğenmemesi sorununun çözümü için hangi meslekte olursa olsun meslekte tecrübe kazanılması ve profesyonel olmanın hedeflenmesi önerileri tespit edilmiştir. Çalışanların kendilerini yaptıkları işe ait hissetmemeleri ve bu nedenle kolayca işten ayrılma eğilimleri olduğu için işsizliğin arttığına yönelik düşünceler için çalışanların kendilerini işyerine ait hissetmelerini sağlayacak ve kanunla desteklenecek uygulamaların hayata geçirilmesi önerisi sunulmuştur. Bununla birlikte yabancı çalışanların Türk çalışanlara tercih edilmesi nedeniyle oluşan işsizlik sorununa karşı yabancı işgücünün ülkelerine geri gönderilmesi ve işsizliğin azaltılması için üst düzey yöneticilik, mühendislik ve Ar-Ge harici yabancı personel çalıştırılmasının önüne geçilerek bu kesim için gerekli vergisel ve

sigorta prim desteklerinin sağlanması ve böylece nitelikli işgücünün çalışmasının cazip hale getirilmesi önerileri alan araştırması katılımcıları tarafından sunulmuştur.

- Dezavantajlı gruplara ilişkin sorunlar altında 6 kronikleşmiş yoğun alan tespit edilmiştir. Bunlar; çalışma hayatında mobbing (yıldıрма) (%60,4), kadınların düşük ücret ile çalışması (%59,9), çocukların kayıt dışı istihdam edilmesi (%59,76), kadın çalışanların yeterince işgücüne katılmaması/düşük işgücüne katılım (%52,1), cinsiyet ayrımcılığı/ kadınların istihdam edilmesine ilişkin ön yargı (%49,97), kadın işsizliği (%47,45)'dir.

Mobbing sorunun temelinde liyakatsizlik ve kayırma öne çıkmaktadır. Genellikle liyakatsiz yöneticilerin ve çalışanların işlerini iyi yapan kişilere uyguladıkları mobbingin, işi en iyi yapacak kişilerin tespit edilip onlara verilmesi, yetenek ve beceri testleri yapılması ve görevlendirmelerin, kişilerin resmi eğitim durumu ile mevcut bilgi, beceri ve yeteneklere göre yapılması ile çözüme kavuşturulabileceği öne sürülmüştür. Ayrıca kayırmacılık/nepotizm yerine liyakate göre işe alımın sağlanması, kadrolaşmanın engellenmesi, şeffaf işe alım ve doğru işe doğru kişinin yerleştirilmesi yapısının sağlanması, nitelik ve kademeye dayalı objektif ve ölçülebilir sistemler kurma ve keyfi uygulamaların her alanda azaltılması için denetimin caydırıcı olarak artırılması önerileri de tespit edilmiştir.

Kadınların düşük ücretle çalıştırılmasının önündeki yapısal sorunun başında eğitim gelmektedir. Türkiye'de kadınların eğitim düzeyi gün geçtikçe yükselmesine rağmen halen yeterince eğitilmiş olmamaları düşük işlerde çalıştırılmalarına ve dolayısıyla ücretlerinin düşük olmasına neden olmaktadır. Kadın çalışanların yeterince işgücüne katılmaması sorununun çözümü için kadınlara doğum izni, çocuk bakımı gibi sağlanan izinlerin erkeklere de verilmesi önerisinde bulunulmuştur. Ayrımcılık ve çocuk çalıştırmanın önüne geçilmesi ile ilgili yapısal bir öneri tespit edilmemiştir.

- Nitelik/eğitim sorunları altında 3 kronikleşmiş yoğun alan tespit edilmiştir. Bunlar; eğitim sistemi ile işgücü piyasaları arasındaki uyumsuzluk (%70,02), nitelikli mavi yakalı çalışan (ara eleman) bulmada zorlanma (%58,95), mesleki eğitim yetersizliği (%57,37)'dir. Uyumsuzluk ve mesleki eğitimin yetersizliği birleştirildiğinde en önemli sorun alanının piyasanın beklediği düzeyde eğitim verilmemesi olduğu anlaşılmaktadır. Mavi yakalı çalışan bulmadaki sorun da gereksiz aşırı eğitim sorununu yansıtmaktadır.

Eğitim sistemi ile işgücü piyasaları arasındaki uyumsuzluk sorununun çözümü için işgücü piyasasındaki gelişmeleri eş zamanlı izleyen planlı bir eğitim sisteminin oluşturulması ve fazla mezun veren bölümlerin öğrenci almaması önerilmiştir.

Eğitim-istihdam eşleşmesi için kısa, orta ve uzun vadeli planların oluşturulması, yeni istihdam sağlayacağına inanılan sektörlere yönelik devlet eli ile desteklenen eğitimlerin teşvik edilmesi ve verilen teşvik ve desteklerin kontrol/denetimlerinin yapılması önerilmiştir. Ayrıca öneriler arasında istihdam adayının henüz ortaokul çağında doğru mesleğe sevk edilmesi, lisans sırasında staj ile doğru işe yerleştirildiğinin uygunluğunun test edilmesi, şirket-üniversite iş birliğinin artırılması da bulunmaktadır. Meslek seçimi konusunda daha aydınlatıcı programlar hazırlanması, lise düzeyinde seçilecek mesleklerde kısa stajlar ile seçilecek meslekler ve çalışma şartlarının daha yakından incelenmesi önerileri de sunulmuştur. Uygulama atölyelerin kurulması, öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine uygun olup olmadıklarının analiz edilmesi, gençlerin eğitim alırken mutlaka uzun stajlarla öğrendiklerini pekiştirmesi, istihdam edilecekleri zaman işe hazır hale getirilmeleri önerileri sunulmuştur. İş eleştirme sorununun çözümü için teknik ve mesleki okulların yanı sıra beyaz yaka yetiştiren okulların da eşit bir şekilde dağılması (örneğin; on bin x alanından öğretmen mezun olmasına karşın bin öğretmen ataması yapılması, kalan öğretmenlerin piyasada farklı yerlerde çalışması gibi) önerisi sunulmuştur.

Üniversite bölümlerinin iş hayatındaki pozisyonlar ile eşleşmemesi sorunu için işgücü ihtiyaçlarının analiz edilerek üniversite ve lise bölümlerinin yeniden düzenlenmesi önerisi sunulmuştur. Düşük eğitimle diploma veren özel üniversitelerin kapanması önerisi yanında üniversitelerde kaliteli ve deneyimli öğretim üyeleri tarafından eğitim verilmesi gereği vurgulanmıştır.

Nitelikli mavi yakalı çalışan (ara eleman) bulmada zorlanma sorununun çözümü için teknik liselerden teknik bölümlere geçiş yolunun kolaylaştırılması ve mesleki eğitimin ülke genelinde milli politika olarak ele alınması, üçlü yapının daha da güçlendirilmesi, politikaların işçi, işveren ve hükümetin katılımı ile hazırlanması, işverenin çalışma ortamını hijyen düzen açısından teşvik edici olarak düzenlemesi ve sektöre dayalı teşvik verilmesi önerilmiştir.

- Teşvik-destek ve finansal yüklere ilişkin sorunlar alanında 4 kronikleşmiş yoğun alan tespit edilmiştir. Bunlar; enerji maliyetlerinin yüksek olması (%64,78), ulaştırma

maliyetlerinin yüksek olması (%63,56), hammadde ve işleme maliyetlerinin yüksek olması (%56), beslenme maliyetlerinin yükselmesi (%53,11)'dir.

Söz konusu sorunların çözümü, makro ekonomik dengelere bağlanmıştır. Bununla birlikte katma değeri yüksek üretim yapmanın sorunların çözümüne katkıda bulunacağı belirtilmiştir.

- Kurumsal sorunlar alanında 1 kronikleşmiş yoğun alan tespit edilmiştir. Tespit edilen alan, genel olarak kurumsal yapının yetersiz olması (%53,02)'dir. Genel olarak rasyonel kurumsal yapıların desteklenmesi, işten anlayan liyakatli insanların göreve getirilmesi önerilmiştir. Sürdürülebilir ve istikrarlı politikaların olmaması önemli bir sorun alanı olarak belirtilmiştir. Kurumsal yapılanmaya yönelik sorun alanlarında işçi örgütlenmelerinin önemini vurgulayan sendikalar/konfederasyonlar siyasi müdahalenin ve örgütlenme barajının kaldırılmasını önermişlerdir. İşgücünün örgütlenmesi ile ilgili sendikalar dışında meclis, komite, birlik gibi farklı örgütlenme modellerinin oluşturulmasının sorunun çözümü için etkili olacağı ifade edilmiştir. İşkolu sendikacılığı biçimindeki mevcut örgütlenme modelinin yerine daha esnek örgütlenme biçimlerinin mevzuata uygun hale getirilmesinin sağlanması önerisi de sunulmuştur.

- Mevzuattan kaynaklanan sorunlar alanında kronikleşmiş bir alan tespit edilmemiştir. Mevzuatın yeterince uygulanmaması sorunun çözümü için iyi bir denetim mekanizması kurulması, devletin işgücü piyasasıyla ilgili kurumlarının ve çalışma hayatı aktörlerinin sorunlara yaklaşımında verimlilik, eşitlik ve söz hakkı mekanizmalarını çeşitlendirmesi ve aktif denetimi, işgücü piyasasında kanun ve uygulamaların doğru şekilde işlediğinin daha ciddi şekilde denetlenmesi, uymayan işverene yaptırımlar uygulanması, iş kanununda güncel koşullar göz önünde bulundurularak düzenlemelere gidilmesi önerileri sunulmuştur.

Denetim eksikliği sorununun çözümü için uygulama ile mevzuat arasındaki uyumsuzluğun giderilmesi, devlet, işçi, işveren, sivil toplum kuruluşlarının ortak çalışması, iş kanunun piyasa koşullarına göre geliştirilmesi ve kurumlar tarafından kanunların doğru şekilde uygulandığının sıkı denetlenmesi, kanunda esnek düzenlemelerin yapılması ancak caydırıcı cezalar getirilip takip edilmesi, af uygulamalarından vazgeçilmesi, vergi oranlarının düşürülmesi, vergi tabanının genişletilmesi, kuralların, cezaların, işleyiş süreçlerinin muhatap kişi bilinmeden (kör) işlenmesi önerileri sunulmuştur. Kolay para kazanmaya olan eğilim sorununun çözümü

için ilkokuldan itibaren insanların çalışmaya teşvik edilmesi, motive edici şartların sağlanması ve çalışma saatlerinin özellikle özel sektörde düşürülmesi önerisi sunulmuştur.

Çalışmada ulusal gazetelerde ve literatürde yer alan sorunların mevcut işgücü piyasası sorunlarından ayrılmadığı ve paralellik gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırma sayesinde edindiğimiz bilgiler ve kazandığımız tecrübe sonucunda Türkiye işgücü piyasasının etkin işlemesine engel olan kronikleşmiş sorunların giderilmesi için ulaştığımız genel sonuç şöyledir:

Teknolojinin hızlı değişimi, otomasyon ve robotik üretim süreçlerinin hızla genişlemesi, yaşam ve çalışmaya bakış açılarının dönüşümü sonucunda gözle görülür biçimde değişen dünyada emek gücünün kullanımı ve etkisini mevcut yapı ve kurumlar ile birlikte yeniden tartışmamız gerekmektedir. Eğitim sistemimiz yeni dünyanın düzeyini okuyamaz mevcut kalıplarda ne kadar ısrar ederse uyum sağlamak o kadar güçleşecektir. Bu nedenle zaman kaybetmeden dünyanın evrildiği düzeni kavramak ve modern yaklaşımlarla postmodern yaklaşımı birleştirerek ülkemizin koşullarına uygun bir işgücü piyasası yapılandırmak için harekete geçmemiz gerekmektedir.

Bu yeni yapılanma için önerilerimiz:

- 1) Katma değeri yüksek sektörlerin altyapısını oluşturacak yatırımların hızlandırılması,
- 2) Yeni dünya düzeni ile rekabet edebilecek düzeyde bilgi ve becerilere sahip olacak nesillerin yetiştirilmesi için eğitim müfredatının rasyonel olarak gözden geçirilmesi,
- 3) Emeğin karşılığının alınabileceği işgücü piyasası koşullarının oluşturulması,
- 4) Ülkeye kayıt dışı istihdam ve vergi ödememe yoluyla zarar veren herkesin, ne ürettiğine veya üretim hacmine bakılmaksızın hiçbir şekilde korunmayarak cezalandırılması ve ayıklanması,
- 5) Ülkenin ekonomik büyümesinin, üretime katkıda bulunan toplumun en alt kesimlerine kadar yansıtılması,
- 6) Âtıl halde bulunan tüm vatandaşların kendi nitelik ve yeteneklerine göre verimli hale getirilebilmesi için standart olmayan uygulamalarla esnek istihdam olanaklarının geliştirilmesi,
- 7) Yenilikçiliğin, geleneksel/törenselleşmiş görgüculükle yok edilmesine izin verilmemesi ve işgücü piyasalarında yeni girişimlerin samimi olarak desteklenmesi,

- 8) Türkiye için üretmenin onurlu bir faaliyet olduğunun çalışanlara hissedilmesi için uygulamalar geliştirilmesi ve emeğin karşılığının verilmesi,
- 9) İşgücü piyasasında verimli çalışanların verimsiz çalışanlar karşısında ezdirildiği liyakatsizlik sistemine son verilmesi,
- 10) Dünya ve piyasa koşullarına uygun mevzuatın oluşturulması ve kural ihlallerinin şiddetle engellenmesi,
- 11) Tüketmeye alıştığımız her ürünün, maliyet baskısını bir kenara bırakarak en azından bir türünün ülke içinde üretilmesinin teşvik edilmesi,
- 12) İnsanların emeği karşılığı üretmeden ithalat yoluyla rahatça tüketim yapabilmesinin sınırlandırılması ve böylece çalışmadan üretmeden rahat bir hayata ve daha iyi bir ülkeye ulaşmanın imkânsız olduğunun insanlara ilkokuldan itibaren öğretilmesi,
- 13) İşgücü piyasasının işleyişinden sorumlu olan kurumların, sadece mali ve idari olarak değil başarısız faaliyetlerinden dolayı da etkin olarak denetlenmesi ve işini layıkıyla yapmayanların cezalandırılabilmesi,
- 14) Serbest teşebbüs hakkının kuvvetlendirilmesi ancak piyasada güçlüye ait keyfi davranışların devlet eliyle engellenmesi,
- 15) Yerel üretimin uluslararası arenaya açılabilmesi için iletişim kanallarının kuvvetlendirilmesi ve görünürlüğünün artırılması,
- 16) Kadınlarımızın işgücüne katılımını artırabilmek için Türkiye'nin yaşam koşullarını, aile yapısını, kültürel gereklerini dikkate alarak modern ve demokratik düzenlemeler yapılması.

Türkiye’de işgücü piyasasının sklerizasyon sorunu, çözüme ulaştırılması gereken sorun olmakla birlikte iş arayanlar ve işverenler arasında uyumsuzluğa, istikrarsızlığa ve verimlilik kayıplarına neden olabilmektedir. Sklerizasyon sorunu ele alınırken bazı önemli hususların göz ardı edilmemesi gerekmektedir. Öncelikli olarak Türkiye'deki işgücü piyasasının sklerizasyon sorunu sadece yasal ve düzenleyici faktörlere bağlanmamalıdır. Elbette ki, katı işgücü piyasası düzenlemeleri, kısıtlayıcı işgücü hareketliliği politikaları ve esnek olmayan istihdam modellerinin sklerizasyon sorunundaki rolü büyüktür. Ancak işgücü piyasasında yapısal sorunların yanı sıra, ekonomik belirsizlikler, tutarlı politikaların yürütülememesi ya da politikaların tutarlı yürütülememesi, küresel ekonomik dalgalanmalar gibi faktörler de işgücü piyasasının sklerizasyonuna neden olabilmektedir. Bu noktada yukarıda sıralanan sorunların çözümü

için işgücü piyasası politikalarının, eğitim politikalarının ve ekonomi politikalarının bütüncül olarak ele alınması ve politikaların sürekliliği önem arz etmektedir. Çalışmamızın bu kapsamda yapılacak ileriki çalışmalara faydalı olmasını dileriz.



KAYNAKÇA

- 1475 Sayılı İş Kanunu, (<https://www.mevzuat.gov.tr>, Erişim Tarihi: 23.01.2024).
- 292 Sayılı Gelir Vergisi Genel Tebliği, (<https://www.mevzuat.gov.tr>, Erişim Tarihi:05.05.2024).
- 2925 Sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu, (<https://www.mevzuat.gov.tr>, Erişim Tarihi: 27.02.2024).
- 3008 Sayılı İş Kanunu, (<https://www.mevzuat.gov.tr>, Erişim Tarihi: 29.01.2024).
- 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu, (<https://www.mevzuat.gov.tr>, Erişim Tarihi: 23.11.2023).
- 4857 Sayılı İş Kanunu, (<https://www.mevzuat.gov.tr>, Erişim Tarihi: 23.01.2024).
- 5378 Sayılı Engelliler Hakkında Kanun, (<https://www.mevzuat.gov.tr>, Erişim Tarihi: 11.03.2024).
- 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, (<https://www.resmigazete.gov.tr>, Erişim Tarihi: 20.02.2024).
- 5763 Sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, (<https://www.resmigazete.gov.tr>, Erişim Tarihi: 15.01.2024).
- 60 Soruda Kadın İşçilere Özel Çalışma Koşulları, (<https://www.csgb.gov.tr>, Erişim Tarihi: 20.02.2024).
- 6111 Sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması İle Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Ve Diğer Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, (<https://www.mevzuat.gov.tr>, Erişim Tarihi: 21.02.2024).
- 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, (<https://www.mevzuat.gov.tr>, Erişim Tarihi: 22.02.2024).
- 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, (<https://www.mevzuat.gov.tr>, Erişim Tarihi: 23.02.2024).
- Acar, A. C. (2013), İnsan Kaynakları Planlaması ve İşgören Seçimi, 87-157.
- Akkoyunlu, P. (2003). Türkiye'de Ücretlilerden Alınan Verginin Gelir Vergisi İçindeki Yeri ve Önemi. Maliye Araştırma Merkezi Konferansları, (43-44).
- Akpınar, T. (2018). Türkiye'de İşsizliğe Resmi Çözüm Önerileri Bağlamında Beşerî Sermaye Teorisine İlişkin Bir Yeniden Değerlendirme, Çalışma ve Toplum Dergisi 2018/2.

- Aktürk, A., Şenol, H. (2010). KOBİ'ler Açısından İhracat Teşviklerinin Önemi ve Etkinliğinin Arttırılmasına Yönelik Öneriler. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 15 (2), 375- 391.
- Akyurt, N. (2009). Meslek Yüksekokulları ve Marmara Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Genel Profili', Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi, Cilt:4, Sayı:11.
- Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı, ([https:// www.sbb.gov.tr](https://www.sbb.gov.tr), Erişim Tarihi: 27.01.2024).
- Amaral, P. (2011). Growth and Production: Is the U.S. Labor Market Becoming More Sclerotic? And Does It Matter, Federal Reserve Bank of Cleveland, Economics Trends/July (<https://fraser.stlouisfed.org/title/economic-trends-federal-reserve-bank-cleveland-3952/economic-trends-july-2011-493094/growth-production-505442>, Erişim Tarihi: 04.01.2024).
- Armağan, R. (2007). Türkiye'de Gelir ve Kurumlar Vergisi Oranlarında İndirimin Vergi Gelirleri Üzerine Etkileri, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Cilt:12, Sayı:3, S.227-252.
- Ay, S. (2012). Türkiye'de İşsizliğin Nedenleri: İstihdam Politikaları Üzerine Bir Değerlendirme, Yönetim ve Ekonomi Cilt:19 Sayı:2, S:321-341.
- Aytaç, S. (1997). Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi Planlaması Geliştirilmesi Sorunları, İstanbul: Epsilon Yayıncılık, 1. Baskı.
- Becker, G. S. (1962). Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis, The Journal of Political Economy, 70(5), 9-49.
- Bhorat, H., Oosthuizen, M. (2006). Evolution of The Labour Market: 1995-2002, Poverty and Policy in Post-Apartheid South Africa, Editör: Haroon Bhorat & Ravi Kanbur. Cape Town. HSRC Press, 143-200.
- Biçerli, M. K. (2003). Çalışma Ekonomisi, 2. Baskı, Beta Basım, İstanbul.
- Biçerli, M. K. (2005). Aktif İstihdam Politikaları İşsizliği Azaltır mı?, Çimento İşveren Dergisi, 6(19), S:4-15.
- Biçerli, M. K. (2009). Çalışma Ekonomisi, 5. Baskı, Beta Basım-Yayın, İstanbul.
- Biçerli, M.K. (2007). Çalışma Ekonomisi, 4. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul.
- Butev, S. (2012). Türkiye Ekonomisinde İstihdamsız Büyüme Sürecinin Ekonomik Analizi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Casini, A. (2016). Glass Ceiling And Glass Elevator. The Wiley Blackwell Encyclopedia Of Gender And Sexuality Studies (1-2), Chicester: Wiley-Blackwell.

- Cuesta, J., López-Noval, B., Niño-Zarazúa, M. (2022). Social Exclusion Concepts, Measurement, and a Global Estimate, (www.documents1.worldbank.org, Erişim Tarihi: 01.02.2024).
- Çakır, S. (2021). Çocuk İşçiliğiyle Mücadele Politikaları Üzerine Bir İnceleme, Yüksek Lisans Tezi.
- Çocuk İşçiliği ile Mücadele Ulusal Programı (2017-2023) Eylem Planı, (<https://www.csgeb.gov.tr>, Erişim Tarihi: 26.11.2023).
- Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, (<https://www.mevzuat.gov.tr>, Erişim Tarihi: 06.12.2023).
- Davis, K. (1988). İşletmede İnsan Davranışı: Örgütsel Davranış, Çeviren: Kemal Tosun, İ.Ü. İşletme Fakültesi, Yayın No.199, İstanbul.
- 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.
- Docquier, F., Rapoport, H. (2006). The Brain Drain, L. Blume and S. Durlauf (Ed), New Palgrave Dictionary of Economics (2nd edition). London: Palgrave and Mac Millan.
- Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı, (<https://www.sbb.gov.tr>, Erişim Tarihi: 05.01.2024).
- Duran, M. (1994). Dünyada ve Türkiye’de Özelleştirme, Türkiye M.İ.S. Yayınları, Ankara.
- Dünya Sağlık Örgütü, (<https://www.who.int>, Erişim Tarihi: 05.01.2024).
- Egeli, H. (2008). Parafiskalite ve Türkiye’de Sosyal Parafiskal Kurumlar, Altınokta Basın-Yayın-Dağıtım, İzmir.
- Ercan, H., Taymaz, E., Yeldan, E. (2010). Kriz ve Türkiye: Kriz Tedbirlerinin Etki Değerlendirilmesi, ILO Yayınları, Ankara, S:20-24.
- Ersel, B. (1998). Türkiye’de Planlı Dönemde İstihdam ve İşsizlik Sorunları, Ankara, Sayıştay Dergisi, Sayı:31, S:27-47.
- Eser, B. Y., Terzi, H. (2008). Türkiye’de İşsizlik Sorunu ve Avrupa İstihdam Stratejisi, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı:30, Sayfa:229-250.
- Gök, M., Yalçın, A. Z. (2015). Türkiye’de Asgari Ücretliler Üzerindeki Vergi Yükünün Diğer Yükümlü Grupları İle Karşılaştırılması. Journal of Management and Economics Research, 13(1), 219-255.

Güler, H. (2017). Ücretlilerden Kesilen Gelir Vergisinin Türk Vergi Sistemi Üzerindeki İstikrar Etkisi. Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 9(4), 161-168.

Gündoğan, N. (1998). İşe Yerleştirme Sistemi İçinde Özel İstihdam Bürolarının Yeri ve Önemi, Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi.

<https://lms.kosgeb.gov.tr>, (Erişim Tarihi: 19.01.2024).

<https://www.ansiklopedi.tubitak.gov.tr>, (Erişim Tarihi: 09.02.2024).

<https://www.aile.gov.tr>, (Erişim Tarihi: 25.01.2024).

<https://www.investopedia.com>, (Erişim Tarihi: 20.02.2024).

<https://www.iskur.gov.tr>, (Erişim Tarihi: 10.03.2024).

<https://www.rekabet.gov.tr>, (Erişim Tarihi: 13.03.2024).

<https://www.sozluk.gov.tr>, (Erişim Tarihi: 15.03.2024).

<https://www.teftis.ktb.gov.tr>, (Erişim Tarihi: 17.03.2024).

<https://www.anayurtgazetesi.com>, (Erişim Tarihi: 10.10.2023).

<https://www.ab.gov.tr>, (Erişim Tarihi: 18.04.2024).

<https://www.aksam.com.tr>, (Erişim Tarihi: 23.10.2023).

<https://www.ansiklopedi.tubitak.gov.tr>, (Erişim Tarihi: 09.02.2024).

<https://www.cumhuriyet.com.tr>, (Erişim Tarihi: 30.10.2023).

<https://www.dictionary.cambridge.org>, (Erişim Tarihi: 23.02.2024).

<https://www.dictionary.com>, (Erişim Tarihi: 20.02.2024).

<https://www.ec.europa.eu>, (Erişim Tarihi: 13.05.2024).

<https://www.eige.europa.eu>, (Erişim Tarihi: 12.02.2024).

<https://www.gastearsivi.com>, (Erişim Tarihi: 13.11.2023).

<https://www.gib.gov.tr>, (Erişim Tarihi: 17.03.2024).

<https://www.ilo.org.tr>, (Erişim Tarihi: 23.03.2024).

<https://www.lms.kosgeb.gov.tr>, (Erişim Tarihi: 25.03.2024).

<https://www.merriam-webster.com>, (Erişim Tarihi: 26.03.2024).

<https://www.oecd.org>, (Erişim Tarihi: 23.03.2024).

<https://www.patient.boehringer-ingelheim.com.tr>, (Erişim Tarihi: 27.03.2024).

<https://www.sgk.gov.tr>, (Erişim Tarihi: 23.03.2024).

<https://www.tuik.gov.tr>, (Erişim Tarihi: 24.03.2024).

Hymowitz, C., Schelhardt, T.D. (1986). The Glass-Ceiling: Why Women Can't Seem to Break the Invisible Barrier that Blocks Them from Top Jobs, The Wall Street Journal, 57, D1, D4-D5.

ILO (1946). 6th International Conference of Labour Statisticians. Geneva: International Labour Office.

ILO (1954). 8th International Conference of Labour Statisticians. Geneva: International Labour Office.

İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği, (<https://www.mevzuat.gov.tr>, Erişim Tarihi: 23.02.2024).

İşgücü Piyasasının Etkinleştirilmesi Programı Eylem Planı, ([https:// www.sbb.gov.tr](https://www.sbb.gov.tr) Erişim Tarihi: 31.03.2024).

İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi, (<https://www.csgb.gov.tr>, Erişim Tarihi: 28.02.2024).

Kadın İştihadının Arttırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması Başbakanlık Genelgesi, (<https://www.resmigazete.gov.tr>, Erişim Tarihi:25.02.2024).

Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı (2018-2023), Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, (2022). Türkiye'de Kadın, (<https://www.aile.gov.tr>, Erişim Tarihi: 04.05.2024)

Kalaycı, ř. (2014). SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, Asil Yayın Dağıtım Ltd. şti. Ankara.

Karanfil, ř. (2010). Türkiye'de Eğitimli İşsizler; Nedenleri ve Sonuçları, Yüksek Lisans Tezi.

Karcioğlu, F., Timuroğlu, M.K., Çınar, O. (2009). Örgütsel İletişim ve İş Tatmini İlişkisi, Bir Uygulama, Yönetim Dergisi, Cilt:20, Sayı:63.

Kasapoğlu, M. M., Murat, S., (2018). Aktif İştihad Politikaları ve Türkiye'de İşkur Tarafından Uygulanan Aktif İştihad Politikalarına Güncel Bir Bakış, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt:10, Sayfa:485-502.

Kayıt Dışı Ekonominin Azaltılması Programı Eylem Planı (2014-2018), ([https:// www.sbb.gov.tr](https://www.sbb.gov.tr), Erişim Tarihi:28.04.2024).

- Kayıt Dışı Ekonomiyle Mücadele Stratejisi Eylem Planı (2011- 2013), (<https://www.hmb.gov.tr>, (Erişim Tarihi: 23.04.2024).
- Kılıç, A. (2023). Kadın İstihdamındaki Kariyer Engelleri: Kraliçe Arı Sendromu, Toros Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi.
- Koç, Y. (2001). Taşeronluk ve Fason Üretim: Sorunlar, Çözümler, Ankara: Türk- İş Eğitim Yayınları.
- Korkmaz, A. (2001). Türkiye'de Asgari Ücretin Mali Yönü, Cumhuriyet Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt:2, Sayı:1, Sayfa:275-285.
- Koustelios, A. D. (2001). Yunan Öğretmenlerinin Kişisel Özellikleri ve İş Tatmini', Uluslararası Eğitim Yönetimi Dergisi , Cilt 15 No. 7, S:354-358.
- Kurumsal Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi Bilgilendirme Broşürü, (www.uyg.sgk.gov.tr, Erişim Tarihi: 02.02.2024).
- Küçükbaşol, F. (2014). Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Sağlanmasında Geçici Özel Önlem Uygulamaları: Türkiye’de Şartlı Eğitim Yardımları Örneği, Uzmanlık Tezi.
- Leymann, H. (1990). Mobbing and Psychological Terror at Workplaces, Violence and Victims 5 S:119-126.
- Millî Eğitim Bakanlığı, (www.meb.gov.tr, Erişim Tarihi: 28.05.2024)
- OECD Ekonomik Anketleri: Belçika 2020, (<https://www.oecd-ilibrary.org>, Erişim Tarihi: 25.05.2024).
- Oktay, Z.A. (2011). 1973 Krizi Sonrası Dünya Ekonomisinin Yeniden Yapılanma Evresinde Özelleştirmenin Yeri ve Türkiye’deki Özelleştirme Uygulamaları-Tüpraş Örneği, Yüksek Lisans Tezi.
- On Birinci Kalkınma Planı (2018-2023), ([https:// www.sbb.gov.tr](https://www.sbb.gov.tr), Erişim Tarihi: 18.03.2024).
- Onuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı, (www.sbb.gov.tr, Erişim Tarihi: 19.03.2024).
- Orta Vadeli Program (2007-2009), ([https:// www.sbb.gov.tr](https://www.sbb.gov.tr), Erişim Tarihi: 21.03.2024).
- Orta Vadeli Program (2009-2011), ([https:// www.sbb.gov.tr](https://www.sbb.gov.tr), Erişim Tarihi: 22.03.2024).
- Orta Vadeli Program (2010-2012), ([https:// www.sbb.gov.tr](https://www.sbb.gov.tr), Erişim Tarihi: 23.03.2024).
- Orta Vadeli Program (2011-2013), ([https:// www.sbb.gov.tr](https://www.sbb.gov.tr), Erişim Tarihi: 24.03.2024).
- Orta Vadeli Program (2012-2014), ([https:// www.sbb.gov.tr](https://www.sbb.gov.tr), Erişim Tarihi: 31.03.2024).
- Orta Vadeli Program (2013-2015), ([https:// www.sbb.gov.tr](https://www.sbb.gov.tr), Erişim Tarihi: 04.04.2024).

- Orta Vadeli Program (2014-2016), ([https:// www.sbb.gov.tr](https://www.sbb.gov.tr), Erişim Tarihi: 07.04.2024).
- Orta Vadeli Program (2015-2017), ([https:// www.sbb.gov.tr](https://www.sbb.gov.tr), Erişim Tarihi: 05.04.2024).
- Orta Vadeli Programlar (2006-2008), ([https:// www.sbb.gov.tr](https://www.sbb.gov.tr), Erişim Tarihi: 11.04.2024).
- Özdemir, M.Ç. (2009). Kapitalizm Kadın ve Cam Tavanlar, Uluslararası-Disiplinlerarası Kadın Çalışmaları Kongresi Adapazarı, (132-143).
- Özdemir, M.Ç. (2015). Dünyada ve Türkiye’de İşgücü Piyasalarının Değerlendirilmesi, Siyaset Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi, 16. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi Özel Sayısı.
- Özdemir, M.Ç. (2017). İşgücü Piyasasında Kanıt Temelli Politika Uygulamaları İçin Öneriler’, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Seçme Yazılar, (Ed). M. Çağlar Özdemir, Sakarya Yay. (69-91), (http://www.ceko.sakarya.edu.tr/sites/ceko.sakarya.edu.tr/file/secme_yazilar_26072017.pdf Erişim Tarihi: 18.06.2024).
- Özdemir, M.Ç. (2021). Çalışma Hayatının Dönüşümü Üzerine. C. Selek Öz (Ed.). Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Seçme Yazılar – V içinde (s.3-19), Sakarya: Değişim.
- Özdemir, M.Ç., Işık, V. (2023). Az Gelişmiş Bir Bölgede Geleceğin İşleri ve Yeni Nesil Beceriler Genç İşsizliği İçin Çözüm Olabilir Mi? TRB2 Bölgesi Örneği, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 25/2, 377-398.
- Özdemir, M.Ç., Işık, V. (2024). Young Labour Force and Labour Market Alignment in A Developing Economy: Turkey TRB2 Region Survey, Ege Academic Review, 24/1, (117-130).
- Özdemir, S., Ersöz, H. Y., Sarioğlu, İ. (2006). İşsizlik Sorununun Çözümünde KOBİ’lerin Desteklenmesi, İstanbul Ticaret Odası, Yayın No: 2006-45, İstanbul.
- Özkan Deliduman, M. (2018). Nitelikli İş Gücü Göçü Nedir?, TMMOB EMO Ankara Şubesi, 18-19, (www.emo.org.tr, Erişim Tarihi: 05.03.2024).
- Özsağır, A. (2000). Küresel İşsizlik Krizi ve İşsizlikle Mücadele Politikaları, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, Sayı:43-44, S:281-312.
- Özsever, Ç., Gençoğlu, T., Erginel, N. (2009). İşgücü Verimlilik Takibi İçin Sistem Tasarımı ve Karar Destek Modelinin Geliştirilmesi’, DPÜ Fen Bilimleri Dergisi. 18, 45-58.
- Palley, T. (2006). Yüksek İşsizliğin Nedenleri: İşgücü Piyasası Sklerozu-Makroekonomik Politika, Palgrave Macmillan Books , Eckhard Hein & Arne Heise & Achim Truger (ed.), Ücretler, İstihdam, Dağıtım ve Büyüme , Bölüm:2.

- Pigors, P., Myers, C. A. (1969). Personnel Administration: A Point of View and a Method.
- Prokopenko, J. (1992). Verimlilik Yönetimi Uygulamalı El Kitabı, Çeviri: Olcay Baykal, Copyright Uluslararası Çalışma Örgütü, 2. Baskı, S.19.
- Sarı, E. (2024). Yeme-İçme Sektöründe Aile İşletmesi Olarak Faaliyet Gösteren İşyerlerinde Çalışanların Demografik Özelliklerine Göre Nepotizm (Kayırmacılık) Algıları: Bursa Örneği, Yüksek Lisans Tezi.
- Sarıca, A. O. (2006). Kayıt Dışı İstihdam ve Mücadele Yöntemleri, Planlama Uzmanlık Tezi.
- Schettkat, R. (2004). US-Sclerosis? What Happened to the “Great American Job Machine?.
- Schultz, T. W. (1961). Investment in Human Capital,’ The American Economic Review, 51(1), 1-17.
- Schultz, Theodore, W. (1968). Education and Economic Growth: Return to Education, Readings in the Economics of Education, UNESCO, France, S:277- 292.
- Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, (www.sbb.gov.tr, Erişim Tarihi: 04.04.2024).
- Selamoğlu A., Lordoğlu K. (2006). Katılım Sürecinde Avrupa Birliği ve Türkiye’de İşgücü ve İstihdamın Görünümü’, Ankara: Belediye-İş Yayınları.
- Selim, S., Güven, E.T. (2014). Türkiye’de Enflasyon, Döviz Kuru ve İşsizlik Arasındaki İlişkinin Ekonometrik Analizi, Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, C:10, S:1, 127-145.
- Sobczak, A. (2018). The Queen Bee Syndrome. The Paradox Of Women Discrimination On The Labour Market, Journal of Gender and Power, 9(1), 51-61.
- Sosyal Çalışma Programı, (https:// www.aile.gov.tr, Erişim Tarihi: 25.05.2024).
- Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar, (https://www.mevzuat.gov.tr, Erişim Tarihi: 17.05.2024).
- Şafak, C. (2004). 4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Taşeron (Alt İşveren) Meselesi’, TBB Dergisi (51), 111-132.
- Şakar, M. (1987). Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Yaşlıların Korunması’, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul, S:21; Tuncay, C. / Ekmekçi, Ö. (2011), Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 14. Bası, İstanbul, S.360.
- Şakar, M. (2011). Sosyal Sigortalar Uygulaması, 10. Bası, İstanbul, S:259.
- Şen, M. (2018). Cinsiyete Dayalı Ücret Eşitsizliğinin Avrupa Birliği ve Türkiye Kapsamında Değerlendirilmesi, Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi, Sayı: 41.

- Taşdelen Baş, M. (2020). Kraliçe Arı Sendromu ve Hemşirelik Mesleği', Turkish Studies Social, 15(1), 807.
- Tekbaş, A., Dökmen, G. (2007). Türkiye'de Vergi Yükünün Bölgesel Dağılımı, Maliye Dergisi, Sayı:153.
- The Launch Of The 1993 Human Development Report, (1993). (<https://hdr.undp.org>, Erişim Tarihi: 02.02.2024).
- Timur, C., Doğan, Z. (2015). İstihdam Yaratmayan Büyüme: Türkiye Analizi, Ardahan Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı: 2, 231-247.
- Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu, (<https://www.tihek.gov.tr>, Erişim Tarihi: 25.05.2024).
- Türkiye'nin Mühendis Kızları Projesi, (<https://www.turkiyeninmuhendiskizlari.com>, Erişim Tarihi: 02.06.2024).
- Tütüncü, Ö., Demir, M. (2003). Konaklama İşletmelerinde İnsan Kaynakları Kapsamında İşgücü devir Hızının Analizi ve Muğla Bölgesi Örneği, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı: 2, İzmir.
- Tüzüncan, D. (2015). Türkiye'de Uygulanan Beş Yıllık Kalkınma Planlarının istihdam Politikaları Açısından Değerlendirilmesi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, C:8, S:2, SS:6-31.
- Ulusal İstihdam Stratejisi (UİS) (2014-2023), ([https:// www.csgeb.gov.tr](https://www.csgeb.gov.tr), Erişim Tarihi: 03.06.2024).
- Üniversite Sanayi İş Birliğinin Geliştirilmesi Eylem Planı, (2021). (<https://www.yok.gov.tr>, Erişim Tarihi: 25.05.2024).
- Üniversite-Sanayi İş Birliği, (<https://www.emo.org.tr>, Erişim Tarihi: 05.06.2024).
- What Is Business Ethics?, Santa Clara University, (<https://www.scu.edu>, Erişim Tarihi: 20.05.2024).
- Woessmann, L. (2014). The Economic Case For Education. EENEE Analytical Report 20, EENEE, Institute and University of Munich.
- World Bank (2007b). A Review of Interventions to Support Young Workers: Findings of the Youth Employment Inventory, Discussion Paper, pp. 6–7.
- Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, (<https://www.sbb.gov.tr>, Erişim Tarihi: 18.03.2024).
- Yeldan, E. (2010). Global Crisis and Turkey: A Macroeconomic Assessment of the Effects of Fiscal Stimulus Measures on Employment and Labour Markets in Crisis and Turkey: Impact Analysis of Crisis Response Measures, International Labour Organization Publications, Ankara, pp. 9-39.

- Yoğun Erçen, A. E. (2008). Kadınların Cam Tavanı Aşma Stratejileri: Büyük Ölçekli Türk İşletmelerinde Bir İnceleme, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Adana.
- Yüksel, Ö. (2003). Yönetim ve Fonksiyonları, Girişimciler İçin İşletme Yönetimi, Ed. T. Durukan, Gazi Kitabevi, Ankara.
- Zanbak, M., Özdemir, M.Ç. (2019). The Effects of Investment Incentives on The Regional Labour Force Market in Turkey, The Dynamics of Growth in Emerging Economies, The Case of Turkey Routledge Studies in the Modern World Economy Series, (Ed). A.Akkoyunlu Wigley, S.Çağatay, (Mehmet Zanbak ile beraber) (75-97) <https://www.crcpress.com/The-Dynamics-of-Growth-in-Emerging-Economies-The-Case-of-Turkey/Wigley-Cagatay/p/book/9781138349261#googlePreviewContainer> Erişim Tarihi: 19.06.2024).
- Zenker, M., Taşçı, M. (2011). Labor Market Rigidity, Unemployment and the Great Recession, (<https://www.clevelandfed.org>, Erişim Tarihi: 14.04.2024).

EK

Ek 1: Katılımcı Gruplarına Göre İşgücü Piyasası Genel Sorunlarına İlişkin Önem Düzeylerinin Frekans Analizi

	Önem Düzeyi	Meslek/Unvan									
			1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.İşsizlik	Tamamen	N	0	0	0	0	0	1	0	0	0
	Önemsiz Sorun	%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	4,2%	0,0%	0,0%	0,0%
	Çok Küçük	N	0	0	1	0	0	0	0	0	0
	Önemi Olan Sorun	%	0,0%	0,0%	1,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Çok Önemli Bir Sorun Değil	N	0	1	0	0	1	0	1	0	0
		%	0,0%	16,7%	0,0%	0,0%	1,1%	0,0%	4,2%	0,0%	0,0%
	Ne Önemli Ne Önemsiz Sorun	N	0	0	3	1	1	0	0	0	0
		%	0,0%	0,0%	4,8%	2,4%	1,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Önemli Sorun	N	2	0	10	8	10	0	2	0	2
		%	11,1%	0,0%	16,1%	19,5%	11,1%	0,0%	8,3%	0,0%	25,0%
2.Eğitilmiş İşsizlik	Dikkate Değer Önemli Sorun	N	2	1	10	9	14	2	3	1	2
		%	11,1%	16,7%	16,1%	22,0%	15,6%	8,3%	12,5%	33,3%	25,0%
	Son Derece Önemli Sorun	N	14	4	38	23	64	21	18	2	4
		%	77,8%	66,7%	61,3%	56,1%	71,1%	87,5%	75,0%	66,7%	50,0%
	Çok Küçük Önemi Olan Sorun	N	0	0	1	0	0	0	0	0	0
		%	0,0%	0,0%	1,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Çok Önemli Bir Sorun Değil	N	0	0	0	0	0	0	1	0	0
		%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	4,2%	0,0%	0,0%
	Ne Önemli Ne Önemsiz Sorun	N	0	0	2	0	1	0	0	0	0
		%	0,0%	0,0%	3,2%	0,0%	1,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
3.İstihdam	Önemli Sorun	N	2	0	5	3	3	1	6	0	2
		%	11,1%	0,0%	8,1%	7,3%	3,3%	4,2%	25,0%	0,0%	25,0%
	Dikkate Değer Önemli Sorun	N	2	1	9	11	17	2	3	0	1
		%	11,1%	16,7%	14,5%	26,8%	18,9%	8,3%	12,5%	0,0%	12,5%
	Son Derece Önemli Sorun	N	14	5	45	27	69	21	14	3	5
		%	77,8%	83,3%	72,6%	65,9%	76,7%	87,5%	58,3%	100,0%	62,5%
	Çok Küçük Önemi Olan Sorun	N	0	0	1	0	0	0	0	0	0
		%	0,0%	0,0%	1,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Çok Önemli Bir Sorun Değil	N	0	1	0	0	0	0	1	0	0
		%	0,0%	16,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	4,2%	0,0%	0,0%
	Ne Önemli Ne Önemsiz Sorun	N	0	0	1	0	1	0	0	0	0
		%	0,0%	0,0%	1,6%	0,0%	1,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Önemli Sorun	N	2	0	16	8	9	6	7	0	1

4.Kayıt Dışı İstihdam		%	11,1%	0,0%	25,8 %	19,5%	10,0%	25,0 %	29,2%	0,0%	12,5%
	Dikkate Değer	N	2	1	16	12	33	1	1	2	1
	Önemli Sorun	%	11,1%	16,7%	25,8 %	29,3%	36,7%	4,2%	4,2%	66,7%	12,5%
	Son Derece	N	14	4	28	21	47	17	15	1	6
	Önemli Sorun	%	77,8%	66,7%	45,2 %	51,2%	52,2%	70,8 %	62,5%	33,3%	75,0%
	Tamamen	N	0	0	1	0	0	0	0	0	0
	Önemsiz Sorun	%	0,0%	0,0%	1,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Çok Önemli Bir	N	0	1	1	0	0	0	2	0	0
	Sorun Değil	%	0,0%	16,7%	1,6%	0,0%	0,0%	0,0%	8,3%	0,0%	0,0%
	Ne Önemli Ne	N	0	0	3	2	1	0	1	1	1
	Önemsiz Sorun	%	0,0%	0,0%	4,8%	4,9%	1,1%	0,0%	4,2%	33,3%	12,5%
	Önemli Sorun	N	1	0	8	5	12	5	2	0	3
		%	5,6%	0,0%	12,9 %	12,2%	13,3%	20,8 %	8,3%	0,0%	37,5%
	Dikkate Değer	N	5	3	13	3	21	2	2	1	1
	Önemli Sorun	%	27,8%	50,0%	21,0 %	7,3%	23,3%	8,3%	8,3%	33,3%	12,5%
	Son Derece	N	12	2	36	31	56	17	17	1	3
	Önemli Sorun	%	66,7%	33,3%	58,1 %	75,6%	62,2%	70,8 %	70,8%	33,3%	37,5%
	Tamamen	N	0	0	0	7	1	0	0	0	0
	Önemsiz Sorun	%	0,0%	0,0%	0,0%	17,1%	1,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Çok Küçük	N	0	0	1	2	2	0	1	2	1
	Önemi Olan	%	0,0%	0,0%	1,6%	4,9%	2,2%	0,0%	4,2%	66,7%	12,5%
	Sorun	N	1	1	2	4	4	1	1	0	0
	Çok Önemli Bir	%	5,6%	16,7%	3,2%	9,8%	4,4%	4,2%	4,2%	0,0%	0,0%
	Sorun Değil	N	4	1	8	8	22	1	4	1	1
	Ne Önemli Ne	%	22,2%	16,7%	12,9 %	19,5%	24,4%	4,2%	16,7%	33,3%	12,5%
	Önemsiz Sorun	N	8	1	16	8	28	5	8	0	2
	Önemli Sorun	%	44,4%	16,7%	25,8 %	19,5%	31,1%	20,8 %	33,3%	0,0%	25,0%
	Dikkate Değer	N	3	2	16	8	19	3	5	0	0
	Önemli Sorun	%	16,7%	33,3%	25,8 %	19,5%	21,1%	12,5 %	20,8%	0,0%	0,0%
	Son Derece	N	2	1	19	4	14	14	5	0	4
	Önemli Sorun	%	11,1%	16,7%	30,6 %	9,8%	15,6%	58,3 %	20,8%	0,0%	50,0%
5.Özelleştir me	Tamamen	N	0	0	1	3	0	0	0	0	0
	Önemsiz Sorun	%	0,0%	0,0%	1,6%	7,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Çok Küçük	N	0	0	1	2	1	0	0	0	1
	Önemi Olan	%	0,0%	0,0%	1,6%	4,9%	1,1%	0,0%	0,0%	0,0%	12,5%
	Sorun	N	1	1	1	2	2	0	1	0	0
	Çok Önemli Bir	%	5,6%	16,7%	1,6%	4,9%	2,2%	0,0%	4,2%	0,0%	0,0%
	Sorun Değil	N	6	0	11	5	13	2	2	1	0
	Ne Önemli Ne	%	33,3%	0,0%	17,7 %	12,2%	14,4%	8,3%	8,3%	33,3%	0,0%
	Önemsiz Sorun										
6.Taşeronla şma (Alt İşverenlik)	Tamamen	N	0	0	1	3	0	0	0	0	0
	Önemsiz Sorun	%	0,0%	0,0%	1,6%	7,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Çok Küçük	N	0	0	1	2	1	0	0	0	1
	Önemi Olan	%	0,0%	0,0%	1,6%	4,9%	1,1%	0,0%	0,0%	0,0%	12,5%
	Sorun	N	1	1	1	2	2	0	1	0	0
	Çok Önemli Bir	%	5,6%	16,7%	1,6%	4,9%	2,2%	0,0%	4,2%	0,0%	0,0%
	Sorun Değil	N	6	0	11	5	13	2	2	1	0
	Ne Önemli Ne	%	33,3%	0,0%	17,7 %	12,2%	14,4%	8,3%	8,3%	33,3%	0,0%
	Önemsiz Sorun										

7. Ücret Eşitsizliği	Önemli Sorun	N	6	1	18	13	25	4	5	2	3
		%	33,3%	16,7%	29,0%	31,7%	27,8%	16,7%	20,8%	66,7%	37,5%
	Dikkate Değer Önemli Sorun	N	2	1	16	5	22	5	5	0	3
		%	11,1%	16,7%	25,8%	12,2%	24,4%	20,8%	20,8%	0,0%	37,5%
	Son Derece Önemli Sorun	N	3	3	14	11	27	13	11	0	1
		%	16,7%	50,0%	22,6%	26,8%	30,0%	54,2%	45,8%	0,0%	12,5%
	Tamamen Önemsiz Sorun	N	0	0	1	0	0	1	0	0	0
		%	0,0%	0,0%	1,6%	0,0%	0,0%	4,2%	0,0%	0,0%	0,0%
	Çok Küçük Önemi Olan Sorun	N	0	0	0	0	0	0	0	0	1
		%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	12,5%
	Çok Önemli Bir Sorun Değil	N	0	0	1	2	0	1	0	1	0
		%	0,0%	0,0%	1,6%	4,9%	0,0%	4,2%	0,0%	33,3%	0,0%
8. Ücretleri n Düşük Olması	Ne Önemli Ne Önemsiz Sorun	N	0	1	1	1	5	0	1	0	0
		%	0,0%	16,7%	1,6%	2,4%	5,6%	0,0%	4,2%	0,0%	0,0%
	Önemli Sorun	N	2	1	9	7	12	3	7	1	2
		%	11,1%	16,7%	14,5%	17,1%	13,3%	12,5%	29,2%	33,3%	25,0%
	Dikkate Değer Önemli Sorun	N	5	0	7	6	23	3	1	1	1
		%	27,8%	0,0%	11,3%	14,6%	25,6%	12,5%	4,2%	33,3%	12,5%
	Son Derece Önemli Sorun	N	11	4	43	25	50	16	15	0	4
		%	61,1%	66,7%	69,4%	61,0%	55,6%	66,7%	62,5%	0,0%	50,0%
	Tamamen Önemsiz Sorun	N	0	0	1		0	1	0	0	0
		%	0,0%	0,0%	1,6%		0,0%	4,2%	0,0%	0,0%	0,0%
	Çok Küçük Önemi Olan Sorun	N	0	1	0		0	0	0	0	1
		%	0,0%	16,7%	0,0%		0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	12,5%
9. Yeterli Niteliğe Sahip Olunmasın a Rağmen Düşük Ücretle Çalıştırılma	Çok Önemli Bir Sorun Değil	N	0	0	1		0	0	1	0	0
		%	0,0%	0,0%	1,6%		0,0%	0,0%	4,2%	0,0%	0,0%
	Ne Önemli Ne Önemsiz Sorun	N	0	0	1		4	0	0	2	0
		%	0,0%	0,0%	1,6%		4,4%	0,0%	0,0%	66,7%	0,0%
	Önemli Sorun	N	1	0	8		10	2	3	1	0
		%	5,6%	0,0%	12,9%		11,1%	8,3%	12,5%	33,3%	0,0%
	Dikkate Değer Önemli Sorun	N	4	0	11		28	1	4	0	0
		%	22,2%	0,0%	17,7%		31,1%	4,2%	16,7%	0,0%	0,0%
	Son Derece Önemli Sorun	N	13	5	40		48	20	16	0	7
		%	72,2%	83,3%	64,5%		53,3%	83,3%	66,7%	0,0%	87,5%
	Tamamen Önemsiz Sorun	N	0	0	1		1	1	0	0	0
		%	0,0%	0,0%	1,6%		1,1%	4,2%	0,0%	0,0%	0,0%
	Çok Önemli Bir Sorun Değil	N	0	1	1		1	0	1	0	0
		%	0,0%	16,7%	1,6%		1,1%	0,0%	4,2%	0,0%	0,0%
	Ne Önemli Ne Önemsiz Sorun	N	0	0	2		3	0	1	0	0
		%	0,0%	0,0%	3,2%		3,3%	0,0%	4,2%	0,0%	0,0%

10) Yeterli Niteliğe Sahip Olunmasın a Rağmen Daha Düşük Nitelikte İşlerde Çalıştırılma	Önemli Sorun	N	3	1	5		8	1	6	1	4
		%	16,7%	16,7%	8,1%		8,9%	4,2%	25,0%	33,3%	50,0%
	Dikkate Değer Önemli Sorun	N	2	0	9		24	2	0	1	1
		%	11,1%	0,0%	14,5%		26,7%	8,3%	0,0%	33,3%	12,5%
	Son Derece Önemli Sorun	N	13	4	44		53	20	16	1	3
		%	72,2%	66,7%	71,0%		58,9%	83,3%	66,7%	33,3%	37,5%
	Tamamen Önemsiz Sorun	N	0	0	1		0	1	0	0	0
		%	0,0%	0,0%	1,6%		0,0%	4,2%	0,0%	0,0%	0,0%
	Çok Küçük Önemi Olan Sorun	N	0	0	0		0	0	0	0	1
		%	0,0%	0,0%	0,0%		0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	12,5%
	Çok Önemli Bir Sorun Değil	N	0	1	1		0	0	1	0	0
		%	0,0%	16,7%	1,6%		0,0%	0,0%	4,2%	0,0%	0,0%
	Ne Önemli Ne Önemsiz Sorun	N	0	0	1		6	0	2	0	0
		%	0,0%	0,0%	1,6%		6,7%	0,0%	8,3%	0,0%	0,0%
	Önemli Sorun	N	2	0	6		13	3	3	1	1
		%	11,1%	0,0%	9,7%		14,4%	12,5%	12,5%	33,3%	12,5%
	Dikkate Değer Önemli Sorun	N	1	0	11		24	5	5	2	1
		%	5,6%	0,0%	17,7%		26,7%	20,8%	20,8%	66,7%	12,5%
	Son Derece Önemli Sorun	N	15	5	42		47	15	13	0	5
		%	83,3%	83,3%	67,7%		52,2%	62,5%	54,2%	0,0%	62,5%
11) Tam Gün Çalışmak İstenmesine Rağmen Part-Time (Kısmi Süreli) Çalıştırılma	Tamamen Önemsiz Sorun	N	0	0	1	4	0	0	1	0	0
		%	0,0%	0,0%	1,6%	9,8%	0,0%	0,0%	4,2%	0,0%	0,0%
	Çok Küçük Önemi Olan Sorun	N	1	0	1	3	2	0	1	0	0
		%	5,6%	0,0%	1,6%	7,3%	2,2%	0,0%	4,2%	0,0%	0,0%
	Çok Önemli Bir Sorun Değil	N	1	1	6	7	1	1	1	1	1
		%	5,6%	16,7%	9,7%	17,1%	1,1%	4,2%	4,2%	33,3%	12,5%
	Ne Önemli Ne Önemsiz Sorun	N	2	0	5	2	20	1	2	1	0
		%	11,1%	0,0%	8,1%	4,9%	22,2%	4,2%	8,3%	33,3%	0,0%
	Önemli Sorun	N	7	4	17	11	30	3	10	0	4
		%	38,9%	66,7%	27,4%	26,8%	33,3%	12,5%	41,7%	0,0%	50,0%
	Dikkate Değer Önemli Sorun	N	3	1	15	5	20	2	2	1	3
		%	16,7%	16,7%	24,2%	12,2%	22,2%	8,3%	8,3%	33,3%	37,5%
12) Çocuk İşçiliği	Son Derece Önemli Sorun	N	4	0	17	9	17	17	7	0	0
		%	22,2%	0,0%	27,4%	22,0%	18,9%	70,8%	29,2%	0,0%	0,0%
	Tamamen Önemsiz Sorun	N	0	1	0	2	1	0	0	0	0
		%	0,0%	16,7%	0,0%	4,9%	1,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Çok Küçük Önemi Olan Sorun	N	0	0	0	1	1	0	1	0	1
		%	0,0%	0,0%	0,0%	2,4%	1,1%	0,0%	4,2%	0,0%	12,5%
	Çok Önemli Bir Sorun Değil	N	1	1	1	3	1	1	1	1	0
		%	5,6%	16,7%	1,6%	7,3%	1,1%	4,2%	4,2%	33,3%	0,0%

13) Nitelikli İşgücü /Beyin Göçü	Ne Önemli Ne	N	1	0	2	2	7	0	1	0	0
	Önemsiz Sorun	%	5,6%	0,0%	3,2%	4,9%	7,8%	0,0%	4,2%	0,0%	0,0%
	Önemli Sorun	N	2	1	11	6	16	3	3	0	1
		%	11,1%	16,7%	17,7%	14,6%	17,8%	12,5%	12,5%	0,0%	12,5%
	Dikkate Değer	N	2	3	9	5	11	4	2	1	4
	Önemli Sorun	%	11,1%	50,0%	14,5%	12,2%	12,2%	16,7%	8,3%	33,3%	50,0%
	Son Derece	N	12	0	39	22	53	16	16	1	2
	Önemli Sorun	%	66,7%	0,0%	62,9%	53,7%	58,9%	66,7%	66,7%	33,3%	25,0%
	Tamamen	N	0	0	1	1	0	0	0	0	0
	Önemsiz Sorun	%	0,0%	0,0%	1,6%	2,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Çok Önemli Bir	N	0	1	0	0	1	0	1	0	0
	Sorun Değil	%	0,0%	16,7%	0,0%	0,0%	1,1%	0,0%	4,2%	0,0%	0,0%
	Ne Önemli Ne	N	1	0	3	2	1	0	2	0	0
	Önemsiz Sorun	%	5,6%	0,0%	4,8%	4,9%	1,1%	0,0%	8,3%	0,0%	0,0%
	Önemli Sorun	N	0	0	7	3	9	2	6	0	1
		%	0,0%	0,0%	11,3%	7,3%	10,0%	8,3%	25,0%	0,0%	12,5%
	Dikkate Değer	N	2	1	9	9	15	3	3	2	0
	Önemli Sorun	%	11,1%	16,7%	14,5%	22,0%	16,7%	12,5%	12,5%	66,7%	0,0%
	Son Derece	N	15	4	42	26	64	19	12	1	7
	Önemli Sorun	%	83,3%	66,7%	67,7%	63,4%	71,1%	79,2%	50,0%	33,3%	87,5%
14) Girişimcilik Kültürünün Zayıf Olması	Tamamen	N	0	0	0	2	0	0	0	0	0
	Önemsiz Sorun	%	0,0%	0,0%	0,0%	4,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Çok Küçük	N	0	0	0	2	2	1	1	0	0
	Önemi Olan Sorun	%	0,0%	0,0%	0,0%	4,9%	2,2%	4,2%	4,2%	0,0%	0,0%
	Çok Önemli Bir	N	0	1	2	1	2	1	4	0	1
	Sorun Değil	%	0,0%	16,7%	3,2%	2,4%	2,2%	4,2%	16,7%	0,0%	12,5%
	Ne Önemli Ne	N	3	0	6	0	9	1	1	0	1
	Önemsiz Sorun	%	16,7%	0,0%	9,7%	0,0%	10,0%	4,2%	4,2%	0,0%	12,5%
	Önemli Sorun	N	4	3	10	12	32	3	7	1	5
		%	22,2%	50,0%	16,1%	29,3%	35,6%	12,5%	29,2%	33,3%	62,5%
	Dikkate Değer	N	4	1	15	10	25	4	7	2	0
	Önemli Sorun	%	22,2%	16,7%	24,2%	24,4%	27,8%	16,7%	29,2%	66,7%	0,0%
15) Makine İşçisinin Emek İstihdamı Yerine Kullanılması	Son Derece	N	7	1	29	14	20	14	4	0	1
	Önemli Sorun	%	38,9%	16,7%	46,8%	34,1%	22,2%	58,3%	16,7%	0,0%	12,5%
	Tamamen	N	2	1	0	4	2	0	0	0	0
	Önemsiz Sorun	%	11,1%	16,7%	0,0%	9,8%	2,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Çok Küçük	N	1	1	1	0	5	1	1	1	2
	Önemi Olan Sorun	%	5,6%	16,7%	1,6%	0,0%	5,6%	4,2%	4,2%	33,3%	25,0%
	Çok Önemli Bir	N	1	0	5	7	12	1	2	2	0
	Sorun Değil	%	5,6%	0,0%	8,1%	17,1%	13,3%	4,2%	8,3%	66,7%	0,0%

16) Çalışma Sürelerinin Fazla Olması (Haftada 45 saatten fazla olması)	Ne Önemli Ne Önemsiz Sorun	N	2	0	10	8	20	3	4	0	0
		%	11,1%	0,0%	16,1%	19,5%	22,2%	12,5%	16,7%	0,0%	0,0%
	Önemli Sorun	N	7	2	18	8	22	2	6	0	2
		%	38,9%	33,3%	29,0%	19,5%	24,4%	8,3%	25,0%	0,0%	25,0%
	Dikkate Değer Önemli Sorun	N	3	2	9	7	19	6	7	0	3
		%	16,7%	33,3%	14,5%	17,1%	21,1%	25,0%	29,2%	0,0%	37,5%
	Son Derece Önemli Sorun	N	2	0	19	7	10	11	4	0	1
		%	11,1%	0,0%	30,6%	17,1%	11,1%	45,8%	16,7%	0,0%	12,5%
	Tamamen Önemsiz Sorun	N	0	0	0		0	1	0	0	0
		%	0,0%	0,0%	0,0%		0,0%	4,2%	0,0%	0,0%	0,0%
	Çok Küçük Önemi Olan Sorun	N	0	0	1		0	0	0	0	1
		%	0,0%	0,0%	1,6%		0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	12,5%
	Çok Önemli Bir Sorun Değil	N	0	0	1		2	0	1	1	0
		%	0,0%	0,0%	1,6%		2,2%	0,0%	4,2%	33,3%	0,0%
	Ne Önemli Ne Önemsiz Sorun	N	1	0	7		9	1	3	0	0
		%	5,6%	0,0%	11,3%		10,0%	4,2%	12,5%	0,0%	0,0%
17) Haksız Rekabet Koşullarının Varlığı	Önemli Sorun	N	4	1	9		21	1	4	1	3
		%	22,2%	16,7%	14,5%		23,3%	4,2%	16,7%	33,3%	37,5%
	Dikkate Değer Önemli Sorun	N	4	3	14		29	4	4	1	1
		%	22,2%	50,0%	22,6%		32,2%	16,7%	16,7%	33,3%	12,5%
	Son Derece Önemli Sorun	N	9	2	30		29	17	12	0	3
		%	50,0%	33,3%	48,4%		32,2%	70,8%	50,0%	0,0%	37,5%
	Tamamen Önemsiz Sorun	N	0	0	1	0	1	1	0	0	0
		%	0,0%	0,0%	1,6%	0,0%	1,1%	4,2%	0,0%	0,0%	0,0%
	Çok Küçük Önemi Olan Sorun	N	1	0	0	0	2	1	0	0	0
		%	5,6%	0,0%	0,0%	0,0%	2,2%	4,2%	0,0%	0,0%	0,0%
	Çok Önemli Bir Sorun Değil	N	0	1	1	0	1	0	1	0	0
		%	0,0%	16,7%	1,6%	0,0%	1,1%	0,0%	4,2%	0,0%	0,0%
	Ne Önemli Ne Önemsiz Sorun	N	1	0	4	3	5	0	3	0	0
		%	5,6%	0,0%	6,5%	7,3%	5,6%	0,0%	12,5%	0,0%	0,0%
	Önemli Sorun	N	3	2	14	9	28	2	7	1	4
		%	16,7%	33,3%	22,6%	22,0%	31,1%	8,3%	29,2%	33,3%	50,0%
18) İşe Alımda Kayırmacılık	Dikkate Değer Önemli Sorun	N	3	1	8	9	23	2	4	0	1
		%	16,7%	16,7%	12,9%	22,0%	25,6%	8,3%	16,7%	0,0%	12,5%
	Son Derece Önemli Sorun	N	10	2	34	20	30	18	9	2	3
		%	55,6%	33,3%	54,8%	48,8%	33,3%	75,0%	37,5%	66,7%	37,5%
	Tamamen Önemsiz Sorun	N	0	1	0		0	0	0	0	0
		%	0,0%	16,7%	0,0%		0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
		N	0	0	0		0	1	0	0	1
		%									

19) İşten Çıkmalarının / Sirkülasyonun/ İşgücü Devrinin Yüksek Olması	Çok Küçük Önemi Olan Sorun	%	0,0%	0,0%	0,0%		0,0%	4,2%	0,0%	0,0%	12,5%
	Çok Önemli Bir Sorun Değil	N	0	0	1		1	0	2	0	0
		%	0,0%	0,0%	1,6%		1,1%	0,0%	8,3%	0,0%	0,0%
	Ne Önemli Ne Önemsiz Sorun	N	0	0	4		5	1	2	0	0
		%	0,0%	0,0%	6,5%		5,6%	4,2%	8,3%	0,0%	0,0%
	Önemli Sorun	N	3	1	7		11	2	2	0	1
		%	16,7%	16,7%	11,3%		12,2%	8,3%	8,3%	0,0%	12,5%
	Dikkate Değer Önemli Sorun	N	2	1	7		15	3	3	2	2
		%	11,1%	16,7%	11,3%		16,7%	12,5%	12,5%	66,7%	25,0%
	Son Derece Önemli Sorun	N	13	3	43		58	17	15	1	4
		%	72,2%	50,0%	69,4%		64,4%	70,8%	62,5%	33,3%	50,0%
	Tamamen Önemsiz Sorun	N	0	1	0	0	0	0	0	0	2
		%	0,0%	16,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	25,0%
	Çok Küçük Önemi Olan Sorun	N	0	1	0	0	2	2	1	1	1
		%	0,0%	16,7%	0,0%	0,0%	2,2%	8,3%	4,2%	33,3%	12,5%
	Çok Önemli Bir Sorun Değil	N	1	0	3	1	2	1	0	0	0
		%	5,6%	0,0%	4,8%	2,4%	2,2%	4,2%	0,0%	0,0%	0,0%
	Ne Önemli Ne Önemsiz Sorun	N	1	1	3	1	10	0	1	0	0
		%	5,6%	16,7%	4,8%	2,4%	11,1%	0,0%	4,2%	0,0%	0,0%
	Önemli Sorun	N	2	0	17	11	29	0	4	0	3
		%	11,1%	0,0%	27,4%	26,8%	32,2%	0,0%	16,7%	0,0%	37,5%
	Dikkate Değer Önemli Sorun	N	5	1	12	12	21	3	5	2	2
		%	27,8%	16,7%	19,4%	29,3%	23,3%	12,5%	20,8%	66,7%	25,0%
	Son Derece Önemli Sorun	N	9	2	27	16	26	18	13	0	0
		%	50,0%	33,3%	43,5%	39,0%	28,9%	75,0%	54,2%	0,0%	0,0%
20) Çalışan Verimliliğinin Düşük Olması	Tamamen Önemsiz Sorun	N	1	0		0	0	2	0	0	0
		%	5,6%	0,0%		0,0%	0,0%	8,3%	0,0%	0,0%	0,0%
	Çok Küçük Önemi Olan Sorun	N	0	1		0	3	0	2	0	0
		%	0,0%	16,7%		0,0%	3,3%	0,0%	8,3%	0,0%	0,0%
	Ne Önemli Ne Önemsiz Sorun	N	1	1		2	6	0	1	0	1
		%	5,6%	16,7%		4,9%	6,7%	0,0%	4,2%	0,0%	12,5%
	Önemli Sorun	N	5	1		9	29	3	6	1	4
		%	27,8%	16,7%		22,0%	32,2%	12,5%	25,0%	33,3%	50,0%
	Dikkate Değer Önemli Sorun	N	6	2		11	21	5	7	1	3
		%	33,3%	33,3%		26,8%	23,3%	20,8%	29,2%	33,3%	37,5%
	Son Derece Önemli Sorun	N	5	1		19	31	14	8	1	0
		%	27,8%	16,7%		46,3%	34,4%	58,3%	33,3%	33,3%	0,0%
21) Çalışanların İş	Tamamen Önemsiz Sorun	N	1	0		0	0	2	1	0	1
		%	5,6%	0,0%		0,0%	0,0%	8,3%	4,2%	0,0%	12,5%

Ahlakının Olmaması	Çok Küçük Önemi Olan Sorun	N	1	0	0	1	0	1	0	0
		%	5,6%	0,0%	0,0%	1,1%	0,0%	4,2%	0,0%	0,0%
	Çok Önemli Bir Sorun Değil	N	0	1	3	2	0	2	0	0
		%	0,0%	16,7%	7,3%	2,2%	0,0%	8,3%	0,0%	0,0%
	Ne Önemli Ne Önemsiz Sorun	N	0	0	3	10	2	2	0	2
		%	0,0%	0,0%	7,3%	11,1%	8,3%	8,3%	0,0%	25,0%
	Önemli Sorun	N	5	0	7	20	2	3	0	0
		%	27,8%	0,0%	17,1%	22,2%	8,3%	12,5%	0,0%	0,0%
	Dikkate Değer Önemli Sorun	N	4	2	9	15	3	4	2	4
		%	22,2%	33,3%	22,0%	16,7%	12,5%	16,7%	66,7%	50,0%
	Son Derece Önemli Sorun	N	7	3	19	42	15	11	1	1
		%	38,9%	50,0%	46,3%	46,7%	62,5%	45,8%	33,3%	12,5%
22) İşverenlerin Çalışanı Değersiz Görmesi	Tamamen Önemsiz Sorun	N	0	1	1	1	0	0	0	0
		%	0,0%	16,7%	1,6%	1,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Çok Küçük Önemi Olan Sorun	N	0	0	0	0	0	0	0	1
		%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	12,5%
	Çok Önemli Bir Sorun Değil	N	0	0	1	2	1	1	0	0
		%	0,0%	0,0%	1,6%	2,2%	4,2%	4,2%	0,0%	0,0%
	Ne Önemli Ne Önemsiz Sorun	N	0	0	2	5	0	0	0	0
		%	0,0%	0,0%	3,2%	5,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Önemli Sorun	N	3	0	7	21	3	7	1	2
		%	16,7%	0,0%	11,3%	23,3%	12,5%	29,2%	33,3%	25,0%
	Dikkate Değer Önemli Sorun	N	5	1	12	23	2	2	2	3
		%	27,8%	16,7%	19,4%	25,6%	8,3%	8,3%	66,7%	37,5%
	Son Derece Önemli Sorun	N	10	4	39	38	18	14	0	2
		%	55,6%	66,7%	62,9%	42,2%	75,0%	58,3%	0,0%	25,0%
23) İşgücünün Yaşlanması	Tamamen Önemsiz Sorun	N	1	0	0	0	1	1	0	0
		%	5,6%	0,0%	0,0%	0,0%	1,1%	4,2%	0,0%	0,0%
	Çok Küçük Önemi Olan Sorun	N	0	1	2	1	2	0	1	0
		%	0,0%	16,7%	3,2%	2,4%	2,2%	0,0%	4,2%	0,0%
	Çok Önemli Bir Sorun Değil	N	1	0	3	3	11	0	0	1
		%	5,6%	0,0%	4,8%	7,3%	12,2%	0,0%	0,0%	33,3%
	Ne Önemli Ne Önemsiz Sorun	N	0	0	6	4	14	0	5	0
		%	0,0%	0,0%	9,7%	9,8%	15,6%	0,0%	20,8%	0,0%
	Önemli Sorun	N	4	3	10	12	23	3	9	2
		%	22,2%	50,0%	16,1%	29,3%	25,6%	12,5%	37,5%	66,7%
	Dikkate Değer Önemli Sorun	N	8	2	14	10	21	6	7	0
		%	44,4%	33,3%	22,6%	24,4%	23,3%	25,0%	29,2%	0,0%
	Son Derece Önemli Sorun	N	4	0	27	11	18	14	2	0
		%	22,2%	0,0%	43,5%	26,8%	20,0%	58,3%	8,3%	0,0%

24) Geç Emeklilik	Tamamen Önemsiz Sorun	N	2	1	0	2	5	0	0	0	2
		%	11,1%	16,7%	0,0%	4,9%	5,6%	0,0%	0,0%	0,0%	25,0%
	Çok Küçük Önemi Olan Sorun	N	0	0	1	3	2	0	1	0	0
		%	0,0%	0,0%	1,6%	7,3%	2,2%	0,0%	4,2%	0,0%	0,0%
	Çok Önemli Bir Sorun Değil	N	0	0	3	4	13	1	0	1	0
		%	0,0%	0,0%	4,8%	9,8%	14,4%	4,2%	0,0%	33,3%	0,0%
	Ne Önemli Ne Önemsiz Sorun	N	1	2	6	4	18	0	4	0	2
		%	5,6%	33,3%	9,7%	9,8%	20,0%	0,0%	16,7%	0,0%	25,0%
	Önemli Sorun	N	3	1	9	8	19	2	6	1	2
		%	16,7%	16,7%	14,5%	19,5%	21,1%	8,3%	25,0%	33,3%	25,0%
25) Erken Emeklilik	Dikkate Değer Önemli Sorun	N	4	2	14	6	20	2	6	0	2
		%	22,2%	33,3%	22,6%	14,6%	22,2%	8,3%	25,0%	0,0%	25,0%
	Son Derece Önemli Sorun	N	8	0	29	14	13	19	7	1	0
		%	44,4%	0,0%	46,8%	34,1%	14,4%	79,2%	29,2%	33,3%	0,0%
	Tamamen Önemsiz Sorun	N	2	0	3	5	0	1	0	0	0
		%	11,1%	0,0%	4,8%	12,2%	0,0%	4,2%	0,0%	0,0%	0,0%
	Çok Küçük Önemi Olan Sorun	N	0	0	0	3	1	1	1	1	0
		%	0,0%	0,0%	0,0%	7,3%	1,1%	4,2%	4,2%	33,3%	0,0%
	Çok Önemli Bir Sorun Değil	N	2	1	1	1	4	3	1	0	0
		%	11,1%	16,7%	1,6%	2,4%	4,4%	12,5%	4,2%	0,0%	0,0%
26) Sendikala Örgütlenme	Ne Önemli Ne Önemsiz Sorun	N	3	0	10	2	7	1	3	0	0
		%	16,7%	0,0%	16,1%	4,9%	7,8%	4,2%	12,5%	0,0%	0,0%
	Önemli Sorun	N	2	2	21	8	16	0	10	0	3
		%	11,1%	33,3%	33,9%	19,5%	17,8%	0,0%	41,7%	0,0%	37,5%
	Dikkate Değer Önemli Sorun	N	4	2	13	8	30	4	5	1	2
		%	22,2%	33,3%	21,0%	19,5%	33,3%	16,7%	20,8%	33,3%	25,0%
	Son Derece Önemli Sorun	N	5	1	14	14	32	14	4	1	3
		%	27,8%	16,7%	22,6%	34,1%	35,6%	58,3%	16,7%	33,3%	37,5%
	Tamamen Önemsiz Sorun	N	2	0	5	2	5	1	1	0	0
		%	11,1%	0,0%	8,1%	4,9%	5,6%	4,2%	4,2%	0,0%	0,0%
26) Sendikala Örgütlenme	Çok Küçük Önemi Olan Sorun	N	0	0	0	2	3	1	0	1	0
		%	0,0%	0,0%	0,0%	4,9%	3,3%	4,2%	0,0%	33,3%	0,0%
	Çok Önemli Bir Sorun Değil	N	0	1	2	5	3	0	1	0	0
		%	0,0%	16,7%	3,2%	12,2%	3,3%	0,0%	4,2%	0,0%	0,0%
	Ne Önemli Ne Önemsiz Sorun	N	8	0	10	13	9	1	1	0	0
		%	44,4%	0,0%	16,1%	31,7%	10,0%	4,2%	4,2%	0,0%	0,0%
	Önemli Sorun	N	2	0	19	5	24	1	1	1	0
		%	11,1%	0,0%	30,6%	12,2%	26,7%	4,2%	4,2%	33,3%	0,0%
		N	4	3	12	5	19	6	1	1	7

27) İstihdamsız Büyüme	Dikkate Değer Önemli Sorun	%	22,2%	50,0%	19,4%	12,2%	21,1%	25,0%	4,2%	33,3%	87,5%
	Son Derece Önemli Sorun	N	2	2	14	9	27	14	19	0	1
		%	11,1%	33,3%	22,6%	22,0%	30,0%	58,3%	79,2%	0,0%	12,5%
	Tamamen Önemsiz Sorun	N	0	0	0	1	1	1	0	0	0
		%	0,0%	0,0%	0,0%	2,4%	1,1%	4,2%	0,0%	0,0%	0,0%
	Çok Küçük Önemi Olan Sorun	N	0	0	0	1	0	1	0	0	0
		%	0,0%	0,0%	0,0%	2,4%	0,0%	4,2%	0,0%	0,0%	0,0%
	Çok Önemli Bir Sorun Değil	N	1	1	1	2	2	0	1	0	0
		%	5,6%	16,7%	1,6%	4,9%	2,2%	0,0%	4,2%	0,0%	0,0%
	Ne Önemli Ne Önemsiz Sorun	N	2	0	4	2	4	1	1	1	0
		%	11,1%	0,0%	6,5%	4,9%	4,4%	4,2%	4,2%	33,3%	0,0%
	Önemli Sorun	N	5	2	18	8	12	4	3	1	2
28) İş Güvencesinin Yeterli Olmaması		%	27,8%	33,3%	29,0%	19,5%	13,3%	16,7%	12,5%	33,3%	25,0%
	Dikkate Değer Önemli Sorun	N	5	1	17	13	28	3	5	1	4
		%	27,8%	16,7%	27,4%	31,7%	31,1%	12,5%	20,8%	33,3%	50,0%
	Son Derece Önemli Sorun	N	5	2	22	14	43	14	14	0	2
		%	27,8%	33,3%	35,5%	34,1%	47,8%	58,3%	58,3%	0,0%	25,0%
	Tamamen Önemsiz Sorun	N	1	1	0	1	1	1	0	0	0
		%	5,6%	16,7%	0,0%	2,4%	1,1%	4,2%	0,0%	0,0%	0,0%
	Çok Küçük Önemi Olan Sorun	N	0	0	0	1	0	1	0	0	1
		%	0,0%	0,0%	0,0%	2,4%	0,0%	4,2%	0,0%	0,0%	12,5%
	Çok Önemli Bir Sorun Değil	N	0	0	0	1	0	0	0	1	0
		%	0,0%	0,0%	0,0%	2,4%	0,0%	0,0%	0,0%	33,3%	0,0%
	Ne Önemli Ne Önemsiz Sorun	N	0	0	2	1	9	0	0	1	0
29) İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Yeterli Olmaması		%	0,0%	0,0%	3,2%	2,4%	10,0%	0,0%	0,0%	33,3%	0,0%
	Önemli Sorun	N	3	0	14	10	16	1	3	1	2
		%	16,7%	0,0%	22,6%	24,4%	17,8%	4,2%	12,5%	33,3%	25,0%
	Dikkate Değer Önemli Sorun	N	4	2	15	14	23	2	8	0	2
		%	22,2%	33,3%	24,2%	34,1%	25,6%	8,3%	33,3%	0,0%	25,0%
	Son Derece Önemli Sorun	N	10	3	31	13	41	19	13	0	3
		%	55,6%	50,0%	50,0%	31,7%	45,6%	79,2%	54,2%	0,0%	37,5%
	Tamamen Önemsiz Sorun	N	1	1	0	1	0	1	0	0	0
		%	5,6%	16,7%	0,0%	2,4%	0,0%	4,2%	0,0%	0,0%	0,0%
	Çok Küçük Önemi Olan Sorun	N	0	0	0	1	0	1	0	0	0
		%	0,0%	0,0%	0,0%	2,4%	0,0%	4,2%	0,0%	0,0%	0,0%
	Çok Önemli Bir Sorun Değil	N	0	0	1	0	3	1	0	1	0
		%	0,0%	0,0%	1,6%	0,0%	3,3%	4,2%	0,0%	33,3%	0,0%
	Ne Önemli Ne Önemsiz Sorun	N	0	0	2	1	5	0	2	0	0
		%	0,0%	0,0%	3,2%	2,4%	5,6%	0,0%	8,3%	0,0%	0,0%
	Önemli Sorun	N	2	3	12	10	14	3	5	0	1

	%	11,1%	50,0%	19,4%	24,4%	15,6%	12,5%	20,8%	0,0%	12,5%
Dikkate Değer	N	2	0	17	9	25	3	3	1	4
Önemli Sorun	%	11,1%	0,0%	27,4%	22,0%	27,8%	12,5%	12,5%	33,3%	50,0%
Son Derece	N	13	2	30	19	43	15	14	1	3
Önemli Sorun	%	72,2%	33,3%	48,4%	46,3%	47,8%	62,5%	58,3%	33,3%	37,5%
1: İş ve meslek danışmanı, 2: Gazeteci, 3: Çalışan, 4: İnsan kaynakları çalışanı, 5: Akademisyen, 6: İşsiz, 7: İşçi Sendikaları, 8: İşveren sendikaları, 9: SGK çalışanları										



Ek 2: Katılımcı Gruplarına Göre İşgücü Piyasası Dezavantajlı Gruplara Yönelik Sorunlara İlişkin Önem Düzeylerinin Frekans Analizi

			Meslek/Unvan								
Önem Düzeyi			1	2	3	4	5	6	7	8	9
1) Genç İşsizlik	Tamamen	N	1	1	0	0	0	0	0	0	0
	Önemsiz Sorun	%	5,6%	16,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Çok Küçük Önemli Olan Sorun	N	0	0	1	0	0	0	0	0	0
	Çok Önemli Bir Sorun Değil	%	0,0%	0,0%	1,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Ne Önemli Ne Önemsiz Sorun	N	0	0	2	0	0	1	0	0	0
	Önemli Sorun	%	0,0%	0,0%	3,2%	0,0%	0,0%	4,2%	0,0%	0,0%	0,0%
	Dikkate Değer Önemli Sorun	N	1	0	1	2	1	0	1	0	0
	Son Derece Önemli Sorun	%	5,6%	0,0%	1,6%	4,9%	1,1%	0,0%	4,2%	0,0%	0,0%
	Önemli Sorun	N	2	1	13	3	9	1	3	0	2
	Dikkate Değer Önemli Sorun	%	11,1%	16,7%	21,0%	7,3%	10,0%	4,2%	12,5%	0,0%	25,0%
	Son Derece Önemli Sorun	N	3	0	13	12	13	1	3	2	0
	Önemli Sorun	%	16,7%	0,0%	21,0%	29,3%	14,4%	4,2%	12,5%	66,7%	0,0%
	Son Derece Önemli Sorun	N	11	4	32	24	67	21	17	1	6
	Önemli Sorun	%	61,1%	66,7%	51,6%	58,5%	74,4%	87,5%	70,8%	33,3%	75,0%
2) Kadın İşsizliği	Tamamen	N	1	1	2	3	1	1	0	0	0
	Önemsiz Sorun	%	5,6%	16,7%	3,2%	7,3%	1,1%	4,2%	0,0%	0,0%	0,0%
	Çok Küçük Önemli Olan Sorun	N	0	0	0	0	3	1	0	1	0
	Çok Önemli Bir Sorun Değil	%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,3%	4,2%	0,0%	33,3%	0,0%
	Ne Önemli Ne Önemsiz Sorun	N	0	0	2	1	1	0	2	0	0
	Önemli Sorun	%	0,0%	0,0%	3,2%	2,4%	1,1%	0,0%	8,3%	0,0%	0,0%
	Dikkate Değer Önemli Sorun	N	0	1	4	3	2	0	1	0	2
	Son Derece Önemli Sorun	%	0,0%	16,7%	6,5%	7,3%	2,2%	0,0%	4,2%	0,0%	25,0%
	Önemli Sorun	N	5	1	12	9	18	0	4	0	1
	Dikkate Değer Önemli Sorun	%	27,8%	16,7%	19,4%	22,0%	20,0%	0,0%	16,7%	0,0%	12,5%
	Son Derece Önemli Sorun	N	6	1	13	11	27	2	3	1	0
	Önemli Sorun	%	33,3%	16,7%	21,0%	26,8%	30,0%	8,3%	12,5%	33,3%	0,0%

3) Gençlerin Çalışma İsteğinde Olmaması	Son Derece Önemli Sorun	N	6	2	29	14	38	20	14	1	5
		%	33,3%	33,3%	46,8%	34,1%	42,2%	83,3%	58,3%	33,3%	62,5%
	Tamamen Önemsiz Sorun	N	1	1	2	0	0		0	0	0
		%	5,6%	16,7%	3,2%	0,0%	0,0%		0,0%	0,0%	0,0%
	Çok Küçük Önemli Olan Sorun	N	0	0	1	0	1		1	0	1
		%	0,0%	0,0%	1,6%	0,0%	1,1%		4,2%	0,0%	12,5%
	Çok Önemli Bir Sorun Değil	N	1	0	1	1	3		0	0	0
		%	5,6%	0,0%	1,6%	2,4%	3,3%		0,0%	0,0%	0,0%
	Ne Önemli Ne Önemsiz Sorun	N	0	0	4	1	8		0	0	1
		%	0,0%	0,0%	6,5%	2,4%	8,9%		0,0%	0,0%	12,5%
	Önemli Sorun	N	5	0	15	9	21		9	0	3
		%	27,8%	0,0%	24,2%	22,0%	23,3%		37,5%	0,0%	37,5%
	Dikkate Değer Önemli Sorun	N	5	1	8	9	23		6	2	1
		%	27,8%	16,7%	12,9%	22,0%	25,6%		25,0%	66,7%	12,5%
	Son Derece Önemli Sorun	N	6	4	31	21	34		8	1	2
		%	33,3%	66,7%	50,0%	51,2%	37,8%		33,3%	33,3%	25,0%
4) Gençlerin İstihdamda ve Eğitimde Yer Almaması	Tamamen Önemsiz Sorun	N	1	0	1	1	0	0	0	0	0
		%	5,6%	0,0%	1,6%	2,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Çok Küçük Önemli Olan Sorun	N	0	0	0	0	2	0	0	0	0
		%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Çok Önemli Bir Sorun Değil	N	0	0	0	0	2	0	0	0	0
		%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Ne Önemli Ne Önemsiz Sorun	N	0	0	3	2	4	0	2	0	1
		%	0,0%	0,0%	4,8%	4,9%	4,4%	0,0%	8,3%	0,0%	12,5%
	Önemli Sorun	N	7	0	12	4	10	2	5	0	2
		%	38,9%	0,0%	19,4%	9,8%	11,1%	8,3%	20,8%	0,0%	25,0%
	Dikkate Değer Önemli Sorun	N	3	0	9	16	30	5	4	1	1
		%	16,7%	0,0%	14,5%	39,0%	33,3%	20,8%	16,7%	33,3%	12,5%
	Son Derece Önemli Sorun	N	7	6	37	18	42	17	13	2	4
		%	38,9%	100,0%	59,7%	43,9%	46,7%	70,8%	54,2%	66,7%	50,0%

5) İşverenlerin, Gençlerin İşe Alınmasına Yönelik Olumsuz Kanaati	Tamamen	N	1	1	0	1	0	2	0	0	0
	Önemsiz Sorun	%	5,6%	16,7%	0,0%	2,4%	0,0%	8,3%	0,0%	0,0%	0,0%
	Çok Küçük Önemi Olan Sorun	N	0	0	1	1	1	0	2	0	0
	Çok Önemli	%	0,0%	0,0%	1,6%	2,4%	1,1%	0,0%	8,3%	0,0%	0,0%
	Bir Sorun Değil	N	0	0	1	0	5	0	0	1	0
	Ne Önemli Ne Önemsiz Sorun	%	0,0%	0,0%	1,6%	0,0%	5,6%	0,0%	0,0%	33,3%	0,0%
	Önemli Sorun	N	0	1	4	6	6	1	1	0	1
	Dikkate Değer Önemli Sorun	%	0,0%	16,7%	6,5%	14,6%	6,7%	4,2%	4,2%	0,0%	12,5%
	Son Derece Önemli Sorun	N	7	0	14	8	18	2	5	1	3
	Dikkate Değer Önemli Sorun	%	38,9%	0,0%	22,6%	19,5%	20,0%	8,3%	20,8%	33,3%	37,5%
	Son Derece Önemli Sorun	N	6	1	10	12	25	2	5	0	3
	Dikkate Değer Önemli Sorun	%	33,3%	16,7%	16,1%	29,3%	27,8%	8,3%	20,8%	0,0%	37,5%
	Son Derece Önemli Sorun	N	4	3	32	13	35	17	11	1	1
	Dikkate Değer Önemli Sorun	%	22,2%	50,0%	51,6%	31,7%	38,9%	70,8%	45,8%	33,3%	12,5%
6) Cinsiyet Ayrımcılığı/ Kadınların İstihdam Edilmesine İlişkin Ön Yargı	Tamamen	N	0	0	0	2	1	1	0	1	0
	Önemsiz Sorun	%	0,0%	0,0%	0,0%	4,9%	1,1%	4,2%	0,0%	33,3%	0,0%
	Çok Küçük Önemi Olan Sorun	N	1	1	0	4	3	0	0	0	0
	Çok Önemli	%	5,6%	16,7%	0,0%	9,8%	3,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Bir Sorun Değil	N	0	0	2	0	2	0	0	0	0
	Ne Önemli Ne Önemsiz Sorun	%	0,0%	0,0%	3,2%	0,0%	2,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Önemli Sorun	N	1	1	4	4	8	0	2	0	2
	Dikkate Değer Önemli Sorun	%	5,6%	16,7%	6,5%	9,8%	8,9%	0,0%	8,3%	0,0%	25,0%
	Son Derece Önemli Sorun	N	4	2	13	4	15	5	6	0	1
	Dikkate Değer Önemli Sorun	%	22,2%	33,3%	21,0%	9,8%	16,7%	20,8%	25,0%	0,0%	12,5%
	Son Derece Önemli Sorun	N	4	0	11	12	23	0	1	0	2
	Dikkate Değer Önemli Sorun	%	22,2%	0,0%	17,7%	29,3%	25,6%	0,0%	4,2%	0,0%	25,0%
	Son Derece Önemli Sorun	N	8	2	32	15	38	18	15	2	3
	Dikkate Değer Önemli Sorun	%	44,4%	33,3%	51,6%	36,6%	42,2%	75,0%	62,5%	66,7%	37,5%
7) Kadın Çalışanların Yeterince İşgücüne	Tamamen	N	0	0	0	2	1	1	0	0	0
	Önemsiz Sorun	%	0,0%	0,0%	0,0%	4,9%	1,1%	4,2%	0,0%	0,0%	0,0%

Katılmaması/ Düşük İşgücüne Katılım	Çok Küçük Önemli Olan Sorun	N	1	0	1	4	3	0	0	0	0
	%	%	5,6%	0,0%	1,6%	9,8%	3,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Çok Önemli Bir Sorun Değil Ne Önemli Ne Önemsiz Sorun	N	0	0	2	1	2	0	1	1	0
	%	%	0,0%	0,0%	3,2%	2,4%	2,2%	0,0%	4,2%	33,3%	0,0%
	Önemli Sorun	N	1	1	5	3	5	0	1	0	1
	%	%	5,6%	16,7%	8,1%	7,3%	5,6%	0,0%	4,2%	0,0%	12,5%
	Önemli Sorun	N	2	1	13	6	17	3	5	0	2
	%	%	11,1%	16,7%	21,0%	14,6%	18,9%	12,5%	20,8%	0,0%	25,0%
	Dikkate Değer Önemli Sorun	N	6	1	14	9	28	1	3	0	1
	%	%	33,3%	16,7%	22,6%	22,0%	31,1%	4,2%	12,5%	0,0%	12,5%
	Son Derece Önemli Sorun	N	8	3	27	16	34	19	14	2	4
	%	%	44,4%	50,0%	43,5%	39,0%	37,8%	79,2%	58,3%	66,7%	50,0%
	Tamamen Önemsiz Sorun	N	2	0	1	1	0	1	0	1	0
	%	%	11,1%	0,0%	1,6%	2,4%	0,0%	4,2%	0,0%	33,3%	0,0%
	Çok Küçük Önemli Olan Sorun	N	0	0	2	2	1	0	0	0	0
	%	%	0,0%	0,0%	3,2%	4,9%	1,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Çok Önemli Bir Sorun Değil Ne Önemli Ne Önemsiz Sorun	N	1	0	1	0	2	0	0	0	1
	%	%	5,6%	0,0%	1,6%	0,0%	2,2%	0,0%	0,0%	0,0%	12,5%
	Önemli Sorun	N	0	1	1	2	5	1	2	0	1
	%	%	0,0%	16,7%	1,6%	4,9%	5,6%	4,2%	8,3%	0,0%	12,5%
	Önemli Sorun	N	3	0	13	4	11	2	2	0	2
	%	%	16,7%	0,0%	21,0%	9,8%	12,2%	8,3%	8,3%	0,0%	25,0%
8) Kadın Çalışanların Kayıt Dışı İstihdam Edilmesi	Dikkate Değer Önemli Sorun	N	5	2	10	6	28	4	3	1	1
	%	%	27,8%	33,3%	16,1%	14,6%	31,1%	16,7%	12,5%	33,3%	12,5%
	Son Derece Önemli Sorun	N	7	3	34	26	43	16	17	1	3
	%	%	38,9%	50,0%	54,8%	63,4%	47,8%	66,7%	70,8%	33,3%	37,5%
	Tamamen Önemsiz Sorun	N	2	0	0	3	0	0	0	1	0
	%	%	11,1%	0,0%	0,0%	7,3%	0,0%	0,0%	0,0%	33,3%	0,0%
	Çok Küçük Önemli	N	0	1	0	1	2	1	0	0	0
	%	%	0,0%	16,7%	0,0%	2,4%	2,2%	4,2%	0,0%	0,0%	0,0%
	Çok Küçük Önemli	N	0	1	0	1	2	1	0	0	0
	%	%	0,0%	16,7%	0,0%	2,4%	2,2%	4,2%	0,0%	0,0%	0,0%
9) Kadınların Düşük Ücret İle Çalışması	Çok Küçük Önemli	N	0	1	0	1	2	1	0	0	0
	%	%	0,0%	16,7%	0,0%	2,4%	2,2%	4,2%	0,0%	0,0%	0,0%

10) Kadınların Ücretsiz Aile İşçisi Olarak Çalışması	Olan Sorun Çok Önemli	N	0	0	4	2	1	0	0	0	0
	Bir Sorun Değil	%	0,0%	0,0%	6,5%	4,9%	1,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Ne Önemli	N	2	1	1	3	4	1	2	0	2
	Ne Önemli	%	11,1%	16,7%	1,6%	7,3%	4,4%	4,2%	8,3%	0,0%	25,0%
	Önemli Sorun	N	0	0	11	3	12	1	3	0	3
	Önemli Sorun	%	0,0%	0,0%	17,7%	7,3%	13,3%	4,2%	12,5%	0,0%	37,5%
	Dikkate Değer Önemli Sorun	N	5	0	9	5	26	1	3	0	0
	Dikkate Değer Önemli Sorun	%	27,8%	0,0%	14,5%	12,2%	28,9%	4,2%	12,5%	0,0%	0,0%
	Son Derece Önemli Sorun	N	9	4	37	24	45	20	16	2	3
	Son Derece Önemli Sorun	%	50,0%	66,7%	59,7%	58,5%	50,0%	83,3%	66,7%	66,7%	37,5%
	Tamamen Önemli Sorun	N	1	1	1	2	4	1	0	1	0
	Tamamen Önemli Sorun	%	5,6%	16,7%	1,6%	4,9%	4,4%	4,2%	0,0%	33,3%	0,0%
	Çok Küçük Önemli Sorun	N	1	0	0	0	2	1	0	0	1
	Çok Küçük Önemli Sorun	%	5,6%	0,0%	0,0%	0,0%	2,2%	4,2%	0,0%	0,0%	12,5%
	Önemli Sorun	N	0	0	3	2	1	1	1	0	0
	Önemli Sorun	%	0,0%	0,0%	4,8%	4,9%	1,1%	4,2%	4,2%	0,0%	0,0%
	Değil Ne Önemli	N	1	2	3	5	8	1	2	0	2
	Değil Ne Önemli	%	5,6%	33,3%	4,8%	12,2%	8,9%	4,2%	8,3%	0,0%	25,0%
	Önemli Sorun	N	2	0	10	5	20	1	4	0	2
	Önemli Sorun	%	11,1%	0,0%	16,1%	12,2%	22,2%	4,2%	16,7%	0,0%	25,0%
	Dikkate Değer Önemli Sorun	N	4	0	14	8	23	1	5	0	1
	Dikkate Değer Önemli Sorun	%	22,2%	0,0%	22,6%	19,5%	25,6%	4,2%	20,8%	0,0%	12,5%
	Son Derece Önemli Sorun	N	9	3	31	19	32	18	12	2	2
	Son Derece Önemli Sorun	%	50,0%	50,0%	50,0%	46,3%	35,6%	75,0%	50,0%	66,7%	25,0%
11) Kadınların Eğitim/Mesleki Eğitim Yetersizliği	Tamamen Önemli Sorun	N	1	0	1	2	1	0	0	1	0
	Tamamen Önemli Sorun	%	5,6%	0,0%	1,6%	4,9%	1,1%	0,0%	0,0%	33,3%	0,0%
	Çok Küçük Önemli Sorun	N	1	0	1	0	2	1	0	0	0
	Çok Küçük Önemli Sorun	%	5,6%	0,0%	1,6%	0,0%	2,2%	4,2%	0,0%	0,0%	0,0%
	Önemli Sorun	N	1	0	1	2	3	0	1	0	0

12) Cam Tavan Sendromu Sorunu (Kadınların kariyer ilerlemesinde açık bir engel ortaya konulmamasına rağmen maruz kaldıkları gizli engellemeleri ifade eder)	Çok Önemli Bir Sorun Değil Ne Önemli Ne Önemsiz Sorun	%	5,6%	0,0%	1,6%	4,9%	3,3%	0,0%	4,2%	0,0%	0,0%
	Önemli Sorun	N	0	2	5	5	7	1	3	0	2
	Önemli Sorun	%	0,0%	33,3%	8,1%	12,2%	7,8%	4,2%	12,5%	0,0%	25,0%
	Önemli Sorun	N	5	1	14	8	20	2	6	0	2
	Önemli Sorun	%	27,8%	16,7%	22,6%	19,5%	22,2%	8,3%	25,0%	0,0%	25,0%
	Dikkate Değer Önemli Sorun	N	5	0	8	10	25	1	7	0	1
	Dikkate Değer Önemli Sorun	%	27,8%	0,0%	12,9%	24,4%	27,8%	4,2%	29,2%	0,0%	12,5%
	Son Derece Önemli Sorun	N	5	3	32	14	32	19	7	2	3
	Son Derece Önemli Sorun	%	27,8%	50,0%	51,6%	34,1%	35,6%	79,2%	29,2%	66,7%	37,5%
	Tamamen Önemsiz Sorun	N	0	0	1	3	1	1	1	0	0
	Tamamen Önemsiz Sorun	%	0,0%	0,0%	1,6%	7,3%	1,1%	4,2%	4,2%	0,0%	0,0%
	Çok Küçük Önemi Olan Sorun	N	1	0	1	1	2	0	1	0	0
	Çok Küçük Önemi Olan Sorun	%	5,6%	0,0%	1,6%	2,4%	2,2%	0,0%	4,2%	0,0%	0,0%
	Çok Önemli Bir Sorun Değil Ne Önemli Ne Önemsiz Sorun	N	1	1	1	2	1	0	0	0	0
	Çok Önemli Bir Sorun Değil Ne Önemli Ne Önemsiz Sorun	%	5,6%	16,7%	1,6%	4,9%	1,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Önemli Sorun	N	0	2	4	4	9	1	0	1	2
	Önemli Sorun	%	0,0%	33,3%	6,5%	9,8%	10,0%	4,2%	0,0%	33,3%	25,0%
	Önemli Sorun	N	2	0	8	3	21	2	6	1	2
	Önemli Sorun	%	11,1%	0,0%	12,9%	7,3%	23,3%	8,3%	25,0%	33,3%	25,0%
	Dikkate Değer Önemli Sorun	N	6	1	9	8	23	3	4	0	3
	Dikkate Değer Önemli Sorun	%	33,3%	16,7%	14,5%	19,5%	25,6%	12,5%	16,7%	0,0%	37,5%
	Son Derece Önemli Sorun	N	8	2	38	20	33	17	12	1	1
	Son Derece Önemli Sorun	%	44,4%	33,3%	61,3%	48,8%	36,7%	70,8%	50,0%	33,3%	12,5%
13) Kraliçe Arı Sendromu (Üst kademelerde görevli kadınların hemcinsleri ile arasına mesafe koyması ve onları	Tamamen Önemsiz Sorun	N	1	1	1	2	3	0	1	0	0
	Tamamen Önemsiz Sorun	%	5,6%	16,7%	1,6%	4,9%	3,3%	0,0%	4,2%	0,0%	0,0%
	Çok Küçük Önemi Olan Sorun	N	0	0	1	0	5	1	1	0	1
	Çok Küçük Önemi Olan Sorun	%	0,0%	0,0%	1,6%	0,0%	5,6%	4,2%	4,2%	0,0%	12,5%
	Çok Önemli Bir Sorun	N	1	0	2	1	3	0	0	0	0
	Çok Önemli Bir Sorun	%	5,6%	0,0%	3,2%	2,4%	3,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

desteklememe si eğilimi))	Sorun Değil										
	Ne Önemli	N	1	1	3	5	7	1	0	1	2
	Ne Önemsiz	%	5,6%	16,7%	4,8%	12,2%	7,8%	4,2%	0,0%	33,3%	25,0%
	Sorun										
	Önemli	N	2	1	14	6	21	2	4	0	1
	Sorun	%	11,1%	16,7%	22,6%	14,6%	23,3%	8,3%	16,7%	0,0%	12,5%
	Dikkate Değer	N	5	1	9	11	24	4	8	1	4
	Önemli	%	27,8%	16,7%	14,5%	26,8%	26,7%	16,7%	33,3%	33,3%	50,0%
	Sorun										
	Son Derece	N	8	2	32	16	27	16	10	1	0
	Önemli	%	44,4%	33,3%	51,6%	39,0%	30,0%	66,7%	41,7%	33,3%	0,0%
	Sorun										
	Tamame n	N	1	0	2	0	1	0	0	1	0
	Önemsiz	%	5,6%	0,0%	3,2%	0,0%	1,1%	0,0%	0,0%	33,3%	0,0%
	Sorun										
	Çok Küçük	N	1	1	1	0	0	1	1	0	0
	Önemi	%	5,6%	16,7%	1,6%	0,0%	0,0%	4,2%	4,2%	0,0%	0,0%
	Olan										
	Sorun										
	Çok Önemli	N	1	0	0	0	1	0	0	0	1
	Bir	%	5,6%	0,0%	0,0%	0,0%	1,1%	0,0%	0,0%	0,0%	12,5%
	Sorun										
	Değil	N	0	1	2	5	4	1	1	0	0
	Ne Önemli	%	0,0%	16,7%	3,2%	12,2%	4,4%	4,2%	4,2%	0,0%	0,0%
	Ne Önemsiz										
	Sorun										
	Önemli	N	3	1	10	2	9	1	1	0	1
	Sorun	%	16,7%	16,7%	16,1%	4,9%	10,0%	4,2%	4,2%	0,0%	12,5%
	Dikkate Değer	N	2	1	10	7	24	2	4	0	2
	Önemli	%	11,1%	16,7%	16,1%	17,1%	26,7%	8,3%	16,7%	0,0%	25,0%
	Sorun										
	Son Derece	N	10	2	37	27	51	19	17	2	4
	Önemli	%	55,6%	33,3%	59,7%	65,9%	56,7%	79,2%	70,8%	66,7%	50,0%
	Sorun										
	Tamame n	N	0	1	1	0	0	1	0	0	0
	Önemsiz	%	0,0%	16,7%	1,6%	0,0%	0,0%	4,2%	0,0%	0,0%	0,0%
	Sorun										
	Çok Küçük	N	1	0	1	0	0	0	0	0	0
	Önemi	%	5,6%	0,0%	1,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Olan										
	Sorun										
	Çok Önemli	N	0	0	0	1	0	1	1	0	0
	Bir	%	0,0%	0,0%	0,0%	2,4%	0,0%	4,2%	4,2%	0,0%	0,0%
	Sorun										
	Değil	N	0	0	2	2	3	0	0	0	0

**14) Çocukların
Kayıt Dışı
İstihdam
Edilmesi**

**15) Çalışma
Hayatında
Mobbing
(Yıldırma)**

16) Engelli İstihdam Etme Zorunluluğu	Ne										
	Önemli										
	Ne	%	0,0%	0,0%	3,2%	4,9%	3,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Önemsiz										
	Sorun										
	Önemli	N	2	0	7	7	19	2	4	1	1
	Sorun	%	11,1%	0,0%	11,3%	17,1%	21,1%	8,3%	16,7%	33,3%	12,5%
	Dikkate	N	4	1	7	7	24	0	2	1	3
	Değer										
	Önemli	%	22,2%	16,7%	11,3%	17,1%	26,7%	0,0%	8,3%	33,3%	37,5%
	Sorun										
	Son	N	11	4	44	24	44	20	17	1	4
	Derece										
	Önemli	%	61,1%	66,7%	71,0%	58,5%	48,9%	83,3%	70,8%	33,3%	50,0%
	Sorun										
	Tamame	N	4	1	5	8	10	1	5	0	0
	n										
	Önemsiz	%	22,2%	16,7%	8,1%	19,5%	11,1%	4,2%	20,8%	0,0%	0,0%
	Sorun										
	Çok	N	1	0	1	5	6	0	2	0	1
	Küçük										
	Önemi	%	5,6%	0,0%	1,6%	12,2%	6,7%	0,0%	8,3%	0,0%	12,5%
	Olan										
	Sorun										
	Çok	N	2	0	3	2	8	1	0	1	0
	Önemli										
	Bir	%	11,1%	0,0%	4,8%	4,9%	8,9%	4,2%	0,0%	33,3%	0,0%
	Sorun										
	Değil	N	1	0	3	7	12	2	1	0	3
	Ne										
	Önemli	%	5,6%	0,0%	4,8%	17,1%	13,3%	8,3%	4,2%	0,0%	37,5%
	Ne										
	Önemsiz	%	5,6%	0,0%	4,8%	17,1%	13,3%	8,3%	4,2%	0,0%	37,5%
	Sorun										
	Önemli	N	4	0	17	6	21	3	6	1	0
	Sorun	%	22,2%	0,0%	27,4%	14,6%	23,3%	12,5%	25,0%	33,3%	0,0%
	Dikkate	N	1	3	14	6	13	1	2	1	3
	Değer										
	Önemli	%	5,6%	50,0%	22,6%	14,6%	14,4%	4,2%	8,3%	33,3%	37,5%
	Sorun										
	Son	N	5	2	19	7	20	16	8	0	1
	Derece										
	Önemli	%	27,8%	33,3%	30,6%	17,1%	22,2%	66,7%	33,3%	0,0%	12,5%
	Sorun										
17) Engelli İstihdam Edilmesine İlişkin Ön Yargı	Tamame	N	1	1	2	2	1		0	0	0
	n										
	Önemsiz	%	5,6%	16,7%	3,2%	4,9%	1,1%		0,0%	0,0%	0,0%
	Sorun										
	Çok	N	1	0	0	2	1		1	0	1
	Küçük										
	Önemi	%	5,6%	0,0%	0,0%	4,9%	1,1%		4,2%	0,0%	12,5%
	Olan										
	Sorun										
	Çok	N	0	0	3	0	0		0	0	0
	Önemli										
	Bir	%	0,0%	0,0%	4,8%	0,0%	0,0%		0,0%	0,0%	0,0%
	Sorun										
	Değil	N	2	0	2	5	11		0	0	2
	Ne	%	11,1%	0,0%	3,2%	12,2%	12,2%		0,0%	0,0%	25,0%
	Ne										

18) Engellilerin Eğitim/Mesleki Eğitim Eksikliği	Önemsiz Sorun										
	Önemli Sorun	N	3	0	11	4	27		5	2	1
		%	16,7%	0,0%	17,7%	9,8%	30,0%		20,8%	66,7%	12,5%
	Dikkate Değer	N	4	3	16	14	15		7	1	2
	Önemli Sorun	%	22,2%	50,0%	25,8%	34,1%	16,7%		29,2%	33,3%	25,0%
	Son Derece	N	7	2	28	14	35		11	0	2
	Önemli Sorun	%	38,9%	33,3%	45,2%	34,1%	38,9%		45,8%	0,0%	25,0%
	Tamamen	N	1	1	2	0	1	0	1	0	0
	Önemsiz Sorun	%	5,6%	16,7%	3,2%	0,0%	1,1%	0,0%	4,2%	0,0%	0,0%
	Çok Küçük	N	1	0	1	1	1	0	2	0	0
	Önemi Olan Sorun	%	5,6%	0,0%	1,6%	2,4%	1,1%	0,0%	8,3%	0,0%	0,0%
	Çok Önemli Bir Sorun	N	0	0	2	0	1	1	0	0	1
	Değil Ne Önemli	%	0,0%	0,0%	3,2%	0,0%	1,1%	4,2%	0,0%	0,0%	12,5%
	Ne Önemli Ne Önemsiz Sorun	N	2	0	4	8	18	2	1	0	2
		%	11,1%	0,0%	6,5%	19,5%	20,0%	8,3%	4,2%	0,0%	25,0%
	Önemli Sorun	N	3	0	11	3	21	1	8	2	0
		%	16,7%	0,0%	17,7%	7,3%	23,3%	4,2%	33,3%	66,7%	0,0%
	Dikkate Değer	N	5	2	18	14	19	2	6	1	3
	Önemli Sorun	%	27,8%	33,3%	29,0%	34,1%	21,1%	8,3%	25,0%	33,3%	37,5%
	Son Derece	N	6	3	24	15	29	18	6	0	2
	Önemli Sorun	%	33,3%	50,0%	38,7%	36,6%	32,2%	75,0%	25,0%	0,0%	25,0%
19) Eski Hükümlü İstihdam Etme Zorunluluğu	Tamamen	N	5	1	3	6	6	0	1	1	0
	Önemsiz Sorun	%	27,8%	16,7%	4,8%	14,6%	6,7%	0,0%	4,2%	33,3%	0,0%
	Çok Küçük	N	1	0	4	2	3	1	2	0	1
	Önemi Olan Sorun	%	5,6%	0,0%	6,5%	4,9%	3,3%	4,2%	8,3%	0,0%	12,5%
	Çok Önemli Bir Sorun	N	0	0	2	4	5	2	2	0	0
	Değil Ne Önemli	%	0,0%	0,0%	3,2%	9,8%	5,6%	8,3%	8,3%	0,0%	0,0%
	Ne Önemli Ne Önemsiz Sorun	N	4	0	5	14	21	3	6	0	2
		%	22,2%	0,0%	8,1%	34,1%	23,3%	12,5%	25,0%	0,0%	25,0%
		N	4	0	15	6	21	2	4	1	3
		%									

20) Eski Hükümlü İstihdam Edilmesine İlişkin Ön Yargı	Önemli Sorun	%	22,2%	0,0%	24,2%	14,6%	23,3%	8,3%	16,7%	33,3%	37,5%
	Dikkate Değer	N	2	3	16	3	15	1	1	1	1
	Önemli Sorun	%	11,1%	50,0%	25,8%	7,3%	16,7%	4,2%	4,2%	33,3%	12,5%
	Son Derece	N	2	2	17	6	19	15	8	0	1
	Önemli Sorun	%	11,1%	33,3%	27,4%	14,6%	21,1%	62,5%	33,3%	0,0%	12,5%
	Tamamen	N	2	1	3	3	3		1	1	0
	Önemsiz Sorun	%	11,1%	16,7%	4,8%	7,3%	3,3%		4,2%	33,3%	0,0%
	Çok Küçük	N	2	0	3	1	0		1	0	1
	Önemi Olan	%	11,1%	0,0%	4,8%	2,4%	0,0%		4,2%	0,0%	12,5%
	Çok Önemli	N	0	0	1	3	2		1	0	0
	Bir Sorun	%	0,0%	0,0%	1,6%	7,3%	2,2%		4,2%	0,0%	0,0%
	Değil	N	3	0	5	10	15		3	0	2
	Önemli	%	16,7%	0,0%	8,1%	24,4%	16,7%		12,5%	0,0%	25,0%
	Ne Önemli	N	3	0	16	9	28		7	1	3
	Ne Önemli	%	16,7%	0,0%	25,8%	22,0%	31,1%		29,2%	33,3%	37,5%
	Dikkate Değer	N	5	3	18	6	18		3	1	1
	Önemli Sorun	%	27,8%	50,0%	29,0%	14,6%	20,0%		12,5%	33,3%	12,5%
	Son Derece	N	3	2	16	9	24		8	0	1
	Önemli Sorun	%	16,7%	33,3%	25,8%	22,0%	26,7%		33,3%	0,0%	12,5%
	Tamamen	N	3	1	3	2	3	0	1	0	0
21) Eski Hükümlü Eğitim/Mesleki Eğitim Eksikliği	Önemsiz Sorun	%	16,7%	16,7%	4,8%	4,9%	3,3%	0,0%	4,2%	0,0%	0,0%
	Çok Küçük	N	1	0	1	1	0	2	2	0	0
	Önemi Olan	%	5,6%	0,0%	1,6%	2,4%	0,0%	8,3%	8,3%	0,0%	0,0%
	Çok Önemli	N	0	0	1	1	1	1	1	1	1
	Bir Sorun	%	0,0%	0,0%	1,6%	2,4%	1,1%	4,2%	4,2%	33,3%	12,5%
	Değil	N	2	0	4	9	15	2	4	0	2
	Önemli	%	11,1%	0,0%	6,5%	22,0%	16,7%	8,3%	16,7%	0,0%	25,0%
	Ne Önemli	N	4	1	17	10	29	3	11	1	3
	Ne Önemli	%	22,2%	16,7%	27,4%	24,4%	32,2%	12,5%	45,8%	33,3%	37,5%
	Önemli Sorun	N	6	2	20	8	21	2	0	1	1
		%									
		N									

Dikkate											
Değer											
Önemli	%	33,3%	33,3%	32,3%	19,5%	23,3%	8,3%	0,0%	33,3%	12,5%	
Sorun											
Son	N	2	2	16	10	21	14	5	0	1	
Derece											
Önemli	%	11,1%	33,3%	25,8%	24,4%	23,3%	58,3%	20,8%	0,0%	12,5%	
Sorun											
1:İş ve meslek danışmanı, 2: Gazeteci, 3: Çalışan, 4: İnsan kaynakları çalışanı, 5: Akademisyen, 6: İşsiz, 7: İşçi Sendikaları, 8: İşveren sendikaları, 9: SGK çalışanları											



Ek 3: Katılımcı Gruplarına Göre İşgücü Piyasasında Nitelik/Eğitim Sorunlarına İlişkin Önem Düzeylerinin Frekans Analizi

			Meslek/Unvan								
Önem Düzeyi			1	2	3	4	5	6	7	8	9
1) Nitelikli Beyaz Yakalı Çalışan Bulmada Zorlanma	Tamamen Önemli Sorun	N	0	0	2	0	0		1	0	0
		%	0,0%	0,0%	3,2%	0,0%	0,0%		4,2%	0,0%	0,0%
	Çok Küçük Önemli Sorun	N	0	0	1	0	2		1	0	0
		%	0,0%	0,0%	1,6%	0,0%	2,2%		4,2%	0,0%	0,0%
	Çok Önemli Bir Sorun Değil	N	0	0	3	3	4		1	0	1
		%	0,0%	0,0%	4,8%	7,3%	4,4%		4,2%	0,0%	12,5%
	Ne Önemli Ne Önemli Sorun	N	1	2	5	1	9		4	1	0
		%	5,6%	33,3%	8,1%	2,4%	10,0%		16,7%	33,3%	0,0%
	Önemli Sorun	N	4	0	17	5	31		7	1	2
		%	22,2%	0,0%	27,4%	12,2%	34,4%		29,2%	33,3%	25,0%
	Dikkate Değer Önemli Sorun	N	6	2	19	17	20		6	0	4
		%	33,3%	33,3%	30,6%	41,5%	22,2%		25,0%	0,0%	50,0%
2) Nitelikli Mavi Yakalı Çalışan (Ara Eleman) Bulmada Zorlanma	Son Derece Önemli Sorun	N	7	2	15	15	24		4	1	1
		%	38,9%	33,3%	24,2%	36,6%	26,7%		16,7%	33,3%	12,5%
	Tamamen Önemli Sorun	N	0	0	2	0	1		1	0	0
		%	0,0%	0,0%	3,2%	0,0%	1,1%		4,2%	0,0%	0,0%
	Çok Küçük Önemli Sorun	N	0	0	1	0	1		1	0	0
		%	0,0%	0,0%	1,6%	0,0%	1,1%		4,2%	0,0%	0,0%
	Çok Önemli Bir Sorun Değil	N	2	0	3	0	2		2	0	0
		%	11,1%	0,0%	4,8%	0,0%	2,2%		8,3%	0,0%	0,0%
	Ne Önemli Ne Önemli Sorun	N	0	0	5	1	4		3	0	0
		%	0,0%	0,0%	8,1%	2,4%	4,4%		12,5%	0,0%	0,0%
	Önemli Sorun	N	1	0	14	9	13		2	0	1
		%	5,6%	0,0%	22,6%	22,0%	14,4%		8,3%	0,0%	12,5%
3) Staj Programlarının Beklentileri	Dikkate Değer Önemli Sorun	N	6	0	15	8	27		7	0	3
		%	33,3%	0,0%	24,2%	19,5%	30,0%		29,2%	0,0%	37,5%
	Son Derece Önemli Sorun	N	9	6	22	23	42		8	3	4
		%	50,0%	100,0%	35,5%	56,1%	46,7%		33,3%	100,0%	50,0%
	Tamamen Önemli Sorun	N	0	0	2	0	0	0	0	0	0
		%	0,0%	0,0%	3,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Çok Küçük Önemli Sorun	N	1	0	0	0	0	1	1	0	0
		%	5,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	4,2%	4,2%	0,0%	0,0%

Karşılama ması	Çok	N	1	0	1	3	1	0	1	0	0
	Önemli Bir	%	5,6%	0,0%	1,6%	7,3%	1,1%	0,0%	4,2%	0,0%	0,0%
	Sorun Değil	N	0	0	3	2	9	2	2	0	0
	Ne Önemli	%	0,0%	0,0%	4,8%	4,9%	10,0%	8,3%	8,3%	0,0%	0,0%
	Ne	N	9	0	16	10	28	4	7	1	2
	Önemsiz	%	50,0%	0,0%	25,8%	24,4%	31,1%	16,7%	29,2%	33,3%	25,0%
	Sorun	N	4	0	12	9	23	0	3	0	2
	Dikkate	%	22,2%	0,0%	19,4%	22,0%	25,6%	0,0%	12,5%	0,0%	25,0%
	Değer	N	3	6	28	17	29	17	10	2	4
	Önemli	%	16,7%	100,0%	45,2%	41,5%	32,2%	70,8%	41,7%	66,7%	50,0%
	Sorun	N	0	0	1	0	0	0	0	0	0
	Tamamen	%	0,0%	0,0%	1,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
4) Mesleki Eğitim Yetersizliği	Önemsiz	N	0	0	0	0	0	2	1	0	0
	Sorun	%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	8,3%	4,2%	0,0%	0,0%
	Çok Küçük	N	0	0	0	1	1	0	0	0	0
	Önemi	%	0,0%	0,0%	0,0%	2,4%	1,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Olan Sorun	N	0	0	1	1	2	0	1	0	0
	Çok	%	0,0%	0,0%	0,0%	2,4%	1,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Önemli Bir	N	0	0	1	1	2	0	1	0	0
	Sorun Değil	%	0,0%	0,0%	1,6%	2,4%	2,2%	0,0%	4,2%	0,0%	0,0%
	Ne Önemli	N	6	0	14	8	13	4	5	0	1
	Ne	%	33,3%	0,0%	22,6%	19,5%	14,4%	16,7%	20,8%	0,0%	12,5%
	Önemsiz	N	5	1	11	12	33	1	3	1	3
	Sorun	%	27,8%	16,7%	17,7%	29,3%	36,7%	4,2%	12,5%	33,3%	37,5%
5) Eğitim Sistemi ile İşgücü Arasındaki Uyumsuzluk	Değer	N	7	5	35	19	41	17	14	2	4
	Önemli	%	38,9%	83,3%	56,5%	46,3%	45,6%	70,8%	58,3%	66,7%	50,0%
	Sorun	N	0	0	1	0	0	0	0	0	0
	Tamamen	%	0,0%	0,0%	1,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Önemsiz	N	0	0	1	0	1	0	0	0	0
	Sorun	%	0,0%	0,0%	1,6%	0,0%	1,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Çok Küçük	N	0	0	0	1	1	0	0	0	0
	Önemi	%	0,0%	0,0%	0,0%	2,4%	1,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Olan Sorun	N	0	0	1	0	1	0	1	0	0
	Çok	%	0,0%	0,0%	1,6%	0,0%	1,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Önemli Bir	N	5	0	10	6	6	3	6	0	1
	Sorun Değil	%	27,8%	0,0%	16,1%	14,6%	6,7%	12,5%	25,0%	0,0%	12,5%
	Ne Önemli	N	3	1	16	8	25	3	2	0	1
	Ne	%	16,7%	16,7%	25,8%	19,5%	27,8%	12,5%	8,3%	0,0%	12,5%

	Son Derece	N	10	5	33	26	56	18	15	3	6
	Önemli										
	Sorun	%	55,6%	83,3%	53,2%	63,4%	62,2%	75,0%	62,5%	100,0%	75,0%
1: İş ve meslek danışmanı, 2: Gazeteci, 3: Çalışan, 4: İnsan kaynakları çalışanı, 5: Akademisyen, 6: İşsiz, 7: İşçi Sendikaları, 8: İşveren sendikaları, 9: SGK çalışanları											



Ek 4: Katılımcı Gruplarına Göre İşgücü Piyasasında Teşvik, Destek ve Finansal Yük Sorunlarına İlişkin Önem Düzeylerinin Frekans Analizi

			Meslek/Unvan									
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1) Beslenm e Maliyetleri nin Yükselmesi	Tamamen Önemsiz Sorun	N	0	0	0	1	0	0	0	0	0	
		%	0,0%	0,0%	0,0%	2,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	
	Çok Küçük Önemi Olan Sorun	N	0	0	2	1	1	0	1	0	0	
		%	0,0%	0,0%	3,2%	2,4%	1,1%	0,0%	4,2%	0,0%	0,0%	
	Çok Önemli Bir Sorun Değil	N	0	0	1	2	0	0	1	0	0	
		%	0,0%	0,0%	1,6%	4,9%	0,0%	0,0%	4,2%	0,0%	0,0%	
	Ne Önemli Ne Önemsiz Sorun	N	0	1	1	2	10	0	3	0	1	
		%	0,0%	16,7 %	1,6%	4,9%	11,1 %	0,0%	12,5 %	0,0%	12,5 %	
	Önemli Sorun	N	4	2	8	4	24	3	7	2	1	
		%	22,2 %	33,3 %	12,9 %	9,8%	26,7 %	12,5 %	29,2 %	66,7 %	12,5 %	
	Dikkate Değer Önemli Sorun	N	4	0	11	5	21	3	3	0	1	
		%	22,2 %	0,0%	17,7 %	12,2 %	23,3 %	12,5 %	12,5 %	0,0%	12,5 %	
	Son Derece Önemli Sorun	N	10	3	39	26	34	18	9	1	5	
		%	55,6 %	50,0 %	62,9%	63,4 %	37,8 %	75,0 %	37,5 %	33,3 %	62,5 %	
2) Kur'un Yükselmesi	Çok Küçük Önemi Olan Sorun	N	0	0	1	0	0	0	0	0	0	
		%	0,0%	0,0%	1,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	
	Ne Önemli Ne Önemsiz Sorun	N	1	0	2	2	4	0	1	0	0	
		%	5,6%	0,0%	3,2%	4,9%	4,4%	0,0%	4,2%	0,0%	0,0%	
	Önemli Sorun	N	1	0	5	6	14	2	6	3	3	
		%	5,6%	0,0%	8,1%	14,6 %	15,6 %	8,3%	25,0 %	100,0 %	37,5 %	
	Dikkate Değer Önemli Sorun	N	2	1	9	9	22	2	4	0	1	
		%	11,1 %	16,7 %	14,5 %	22,0 %	24,4 %	8,3%	16,7 %	0,0%	12,5 %	
	Son Derece Önemli Sorun	N	14	5	45	24	50	20	13	0	4	
		%	77,8%	83,3%	72,6%	58,5%	55,6%	83,3%	54,2%	0,0%	50,0%	
3) Enflasyon	Çok Küçük Önemi	N	0	0	1	0	0	0	0	0	0	
		%	0,0%	0,0%	1,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	

4) Genel Finansal Teşviklerin Yeterli Olmaması	Olan Sorun Ne Önemli Ne Önemsiz Sorun	N	0	0	1	1	0	0	0	0	0
		%	0,0%	0,0%	1,6%	2,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Önemli Sorun	N	2	1	1	1	4	2	6	2	2
		%	11,1%	16,7%	1,6%	2,4%	4,4%	8,3%	25,0%	66,7%	25,0%
	Dikkate Değer Önemli Sorun	N	1	0	10	3	19	1	1	0	0
		%	5,6%	0,0%	16,1%	7,3%	21,1%	4,2%	4,2%	0,0%	0,0%
	Son Derece Önemli Sorun	N	15	5	49	36	67	21	17	1	6
		%	83,3%	83,3%	79,0%	87,8%	74,4%	87,5%	70,8%	33,3%	75,0%
	Tamamen Önemsiz Sorun	N	0	0	0	0	1	0	0	0	1
		%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,1%	0,0%	0,0%	0,0%	12,5%
	Çok Küçük Önemi Olan Sorun	N	0	0	1	1	1	0	0	0	0
		%	0,0%	0,0%	1,6%	2,4%	1,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Çok Önemli Bir Sorun Değil	N	0	0	0	1	2	0	1	0	0
		%	0,0%	0,0%	0,0%	2,4%	2,2%	0,0%	4,2%	0,0%	0,0%
	Ne Önemli Ne Önemsiz Sorun	N	1	0	1	1	10	0	5	0	0
		%	5,6%	0,0%	1,6%	2,4%	11,1%	0,0%	20,8%	0,0%	0,0%
	Önemli Sorun	N	3	1	7	8	26	4	8	0	3
		%	16,7%	16,7%	11,3%	19,5%	28,9%	16,7%	33,3%	0,0%	37,5%
	Dikkate Değer Önemli Sorun	N	4	0	12	9	25	2	1	1	1
		%	22,2%	0,0%	19,4%	22,0%	27,8%	8,3%	4,2%	33,3%	12,5%
	Son Derece Önemli Sorun	N	10	5	41	21	25	18	9	2	3
		%	55,6%	83,3%	66,1%	51,2%	27,8%	75,0%	37,5%	66,7%	37,5%
5) İstihdam Teşviklerin Yeterli Olmaması	Tamamen Önemsiz Sorun	N	0	0	0	0	1	0	0	0	1
		%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,1%	0,0%	0,0%	0,0%	12,5%
	Çok Küçük Önemi Olan Sorun	N	0	0	1	0	1	0	1	0	0
		%	0,0%	0,0%	1,6%	0,0%	1,1%	0,0%	4,2%	0,0%	0,0%
	Çok Önemli Bir Sorun Değil	N	0	0	0	2	2	0	1	0	0
		%	0,0%	0,0%	0,0%	4,9%	2,2%	0,0%	4,2%	0,0%	0,0%
		N	2	1	1	2	12	0	2	0	0

6) Enerji Maliyetleri nin Yüksek Olması	Ne Önemli										
	Ne Önemli	%	11,1 %	16,7 %	1,6%	4,9%	13,3 %	0,0%	8,3%	0,0%	0,0%
	Önemli Sorun	N	3	0	6	7	24	3	7	1	2
	Önemli Sorun	%	16,7 %	0,0%	9,7%	17,1 %	26,7 %	12,5 %	29,2 %	33,3 %	25,0 %
	Dikkate Değer	N	3	0	11	9	26	3	4	0	2
	Önemli Sorun	%	16,7 %	0,0%	17,7 %	22,0 %	28,9 %	12,5 %	16,7 %	0,0%	25,0 %
	Son Derece	N	10	5	43	21	24	18	9	2	3
	Önemli Sorun	%	55,6%	83,3%	69,4%	51,2%	26,7%	75,0%	37,5%	66,7%	37,5%
	Çok Küçük	N	0	0	1	0	0	0	0	0	0
	Önemi Olan Sorun	%	0,0%	0,0%	1,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Çok Önemli	N	1	0	0	2	0	0	1	0	0
	Bir Sorun Değil	%	5,6%	0,0%	0,0%	4,9%	0,0%	0,0%	4,2%	0,0%	0,0%
	Ne Önemli	N	0	0	3	1	3	0	1	0	0
	Ne Önemli	%	0,0%	0,0%	4,8%	2,4%	3,3%	0,0%	4,2%	0,0%	0,0%
	Önemli Sorun	N	2	1	2	5	20	5	6	0	2
	Önemli Sorun	%	11,1 %	16,7 %	3,2%	12,2 %	22,2 %	20,8 %	25,0 %	0,0%	25,0 %
	Dikkate Değer	N	4	0	11	7	27	4	8	0	1
	Önemli Sorun	%	22,2 %	0,0%	17,7 %	17,1 %	30,0 %	16,7 %	33,3 %	0,0%	12,5 %
	Son Derece	N	11	5	45	26	40	15	8	3	5
	Önemli Sorun	%	61,1%	83,3%	72,6%	63,4%	44,4%	62,5%	33,3%	100,0 %	62,5%
	Çok Küçük	N	0	0	1	0	0	0	0	0	0
	Önemi Olan Sorun	%	0,0%	0,0%	1,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Çok Önemli	N	0	0	0	2	0	0	1	0	0
	Bir Sorun Değil	%	0,0%	0,0%	0,0%	4,9%	0,0%	0,0%	4,2%	0,0%	0,0%
	Ne Önemli	N	1	0	2	1	3	1	2	0	0
	Ne Önemli	%	5,6%	0,0%	3,2%	2,4%	3,3%	4,2%	8,3%	0,0%	0,0%
	Önemli Sorun	N	0	1	3	5	21	2	4	0	2
	Önemli Sorun	%	0,0%	16,7 %	4,8%	12,2 %	23,3 %	8,3%	16,7 %	0,0%	25,0 %
		N	5	0	14	5	26	3	8	1	1
7) Ulaştırma Maliyetleri nin Yüksek Olması											

8) Hammadde ve İşleme Maliyetlerinin Yüksek Olması	Dikkate Değer Önemli Sorun	%	27,8 %	0,0%	22,6 %	12,2 %	28,9 %	12,5 %	33,3 %	33,3 %	12,5 %
	Son Derece Önemli Sorun	N	12	5	42	28	40	18	9	2	5
		%	66,7 %	83,3 %	67,7 %	68,3 %	44,4 %	75,0 %	37,5 %	66,7 %	62,5 %
	Çok Küçük Önemi Olan Sorun	N	0	0	1	0	0	0	0	0	0
		%	0,0%	0,0%	1,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Çok Önemli Bir Sorun Değil	N	0	0	0	1	0	0	1	0	0
		%	0,0%	0,0%	0,0%	2,4%	0,0%	0,0%	4,2%	0,0%	0,0%
	Ne Önemli Ne Önemsiz Sorun	N	0	0	2	2	6	1	1	0	0
		%	0,0%	0,0%	3,2%	4,9%	6,7%	4,2%	4,2%	0,0%	0,0%
	Önemli Sorun	N	3	0	4	5	19	2	5	0	2
		%	16,7 %	0,0%	6,5%	12,2 %	21,1 %	8,3%	20,8 %	0,0%	25,0 %
	Dikkate Değer Önemli Sorun	N	5	2	12	6	27	6	7	0	1
		%	27,8 %	33,3 %	19,4 %	14,6 %	30,0 %	25,0 %	29,2 %	0,0%	12,5 %
	Son Derece Önemli Sorun	N	10	4	43	27	38	15	10	3	5
		%	55,6%	66,7%	69,4%	65,9%	42,2%	62,5%	41,7%	100,0 %	62,5%
9) İşten Çıkarma Tazminatlarının Yüksek Olması	Tamamen Önemsiz Sorun	N	1	1		2	9	4	10	1	0
		%	5,60%	16,70 %		4,90%	10,00 %	16,70 %	41,70 %	33,30 %	0,00%
	Çok Küçük Önemi Olan Sorun	N	2	0		5	4	0	3	0	1
		%	11,10 %	0,00%		12,20 %	4,40%	0,00%	12,50 %	0,00%	12,50 %
	Çok Önemli Bir Sorun Değil	N	1	0		3	11	2	2	1	0
		%	5,60%	0,00%		7,30%	12,20 %	8,30%	8,30%	33,30 %	0,00%
	Ne Önemli Ne Önemsiz Sorun	N	4	1		7	18	2	4	0	1
		%	22,20 %	16,70 %		17,10 %	20,00 %	8,30%	16,70 %	0,00%	12,50 %
	Önemli Sorun	N	4	0		5	25	4	4	1	4
		%	22,20 %	0,00%		12,20 %	27,80 %	16,70 %	16,70 %	33,30 %	50,00 %
	Dikkate Değer Önemli Sorun	N	2	0		5	14	2	0	0	1
		%	11,10 %	0,00%		12,20 %	15,60 %	8,30%	0,00%	0,00%	12,50 %
	Son Derece Önemli Sorun	N	4	4		14	9	10	1	0	1
		%	22,20 %	66,70 %		34,10 %	10,00 %	41,70 %	4,20%	0,00%	12,50 %
		N	2	1		3	12		11	1	4

10) Ücretlerin Yüksek Olması	Tamamen Önemsiz Sorun	%	11,1 %	16,7 %		7,3%	13,3 %		45,8 %	33,3 %	50,0 %
	Çok Küçük Önemi Olan Sorun	N	1	1		5	7		1	0	0
	Çok Önemli Bir Sorun Değil	%	5,6%	16,7 %		12,2 %	7,8%		4,2%	0,0%	0,0%
	Ne Önemli Ne Önemsiz Sorun	N	0	0		7	14		4	1	0
	Önemli Sorun	%	0,0%	0,0%		17,1 %	15,6 %		16,7 %	33,3 %	0,0%
	Ne Önemli Ne Önemsiz Sorun	N	7	2		4	23		3	0	1
	Önemli Sorun	%	38,9 %	33,3 %		9,8%	25,6 %		12,5 %	0,0%	12,5 %
	Dikkate Değer Önemli Sorun	N	5	1		6	16		1	1	2
	Son Derece Önemli Sorun	%	27,8 %	16,7 %		14,6 %	17,8 %		4,2%	33,3 %	25,0 %
	Dikkate Değer Önemli Sorun	N	2	0		7	7		1	0	0
11) Ücretlerin Kesilen Sigorta Primlerinin Yüksek Olması	Son Derece Önemli Sorun	%	11,1 %	0,0%		17,1 %	7,8%		4,2%	0,0%	0,0%
	Tamamen Önemsiz Sorun	N	1	1		9	11		3	0	1
	Çok Küçük Önemi Olan Sorun	%	5,6%	16,7%		22,0%	12,2%		12,5%	0,0%	12,5%
	Çok Önemli Bir Sorun Değil	N	0	0	0	0	3	3	3	0	2
	Ne Önemli Ne Önemsiz Sorun	%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,3%	12,5 %	12,5 %	0,0%	25,0 %
	Önemli Sorun	N	0	0	1	1	2	0	1	0	0
	Dikkate Değer Önemli Sorun	%	0,0%	0,0%	1,6%	2,4%	2,2%	0,0%	4,2%	0,0%	0,0%
	Son Derece Önemli Sorun	N	0	0	1	1	6	0	1	0	1
	Çok Önemli Bir Sorun Değil	%	0,0%	0,0%	1,6%	2,4%	6,7%	0,0%	4,2%	0,0%	12,5 %
	Ne Önemli Ne Önemsiz Sorun	N	4	1	1	1	17	1	1	0	0
12) İşveren in Katlanması	Önemli Sorun	%	22,2 %	16,7 %	1,6%	2,4%	18,9 %	4,2%	4,2%	0,0%	0,0%
	Tamamen Önemsiz Sorun	N	6	1	1	6	24	4	5	1	2
	Çok Küçük Önemi Olan Sorun	%	33,3 %	16,7 %	1,6%	14,6 %	26,7 %	16,7 %	20,8 %	33,3 %	25,0 %
	Çok Önemli Bir Sorun Değil	N	4	0	14	11	19	1	4	0	0
	Ne Önemli Ne Önemsiz Sorun	%	22,2 %	0,0%	22,6 %	26,8 %	21,1 %	4,2%	16,7 %	0,0%	0,0%
	Önemli Sorun	N	4	4	44	21	19	15	9	2	3
	Dikkate Değer Önemli Sorun	%	22,2%	66,7%	71,0%	51,2%	21,1%	62,5%	37,5%	66,7%	37,5%
	Son Derece Önemli Sorun	N	1	0	1	2	7		7	0	2
	Çok Küçük Önemi Olan Sorun	%	5,6%	0,0%	1,6%	4,9%	7,8%		29,2 %	0,0%	25,0 %
	Çok Önemli Bir Sorun Değil	N	0	0	1	1	6	0	1	0	1

Zorunda Olduğu Eğitim Maliyetleri nin Yüksek Olması	Çok Küçük Önemi Olan Sorun	N	1	0	2	5	9		3	0	1
		%	5,6%	0,0%	3,2%	12,2 %	10,0 %		12,5 %	0,0%	12,5 %
	Çok Önemli Bir Sorun Değil	N	3	1	3	6	15		4	1	1
		%	16,7 %	16,7 %	4,8%	14,6 %	16,7 %		16,7 %	33,3 %	12,5 %
	Ne Önemli	N	3	1	5	2	18		4	1	0
	Ne Önemsiz Sorun	%	16,7 %	16,7 %	8,1%	4,9%	20,0 %		16,7 %	33,3 %	0,0%
	Önemli Sorun	N	4	0	9	4	19		5	0	2
		%	22,2 %	0,0%	14,5 %	9,8%	21,1 %		20,8 %	0,0%	25,0 %
	Dikkate Değer Önemli Sorun	N	3	2	10	9	12		0	0	0
		%	16,7 %	33,3 %	16,1 %	22,0 %	13,3 %		0,0%	0,0%	0,0%
	Son Derece Önemli Sorun	N	3	2	32	13	10		1	1	2
		%	16,7%	33,3%	51,6%	31,7%	11,1%		4,2%	33,3%	25,0%
1: İş ve meslek danışmanı, 2: Gazeteci, 3: Çalışan, 4: İnsan kaynakları çalışanı, 5: Akademisyen, 6: İşsiz, 7: İşçi Sendikaları, 8: İşveren sendikaları, 9: SGK çalışanları											

Ek 5: Katılımcı Gruplarına Göre İşgücü Piyasasında Kurumsal Sorunlara İlişkin Önem Düzeylerinin Frekans Analizi

			Meslek/Unvan								
Önem Düzeyi			1	2	3	4	5	6	7	8	9
1) İŞKUR'un İşe Yerleştirme/Eşleştirme Hizmetinin Yetersizliği	Tamamen Önemsiz Sorun	N		0	2	0	0	1	0	0	0
		%		0,0%	3,2%	0,0%	0,0%	4,2%	0,0%	0,0%	0,0%
	Çok Küçük Önemi Olan Sorun	N		0	1	0	2	0	1	0	0
		%		0,0%	1,6%	0,0%	2,2%	0,0%	4,2%	0,0%	0,0%
	Çok Önemli Bir Sorun Değil	N		1	0	3	5	0	0	0	0
		%		16,7%	0,0%	7,3%	5,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Ne Önemli Ne Önemsiz Sorun	N		0	2	2	14	4	2	0	1
		%		0,0%	3,2%	4,9%	15,6%	16,7%	8,3%	0,0%	12,5%
	Önemli Sorun	N		1	15	8	34	3	5	2	1
		%		16,7%	24,2%	19,5%	37,8%	12,5%	20,8%	66,7%	12,5%
	Dikkate Değer Önemli Sorun	N		0	14	12	16	2	7	0	2
		%		0,0%	22,6%	29,3%	17,8%	8,3%	29,2%	0,0%	25,0%
	Son Derece Önemli Sorun	N		4	28	16	19	14	9	1	4
		%		66,7%	45,2%	39,0%	21,1%	58,3%	37,5%	33,3%	50,0%
2) İŞKUR'un Meslek Eğitim/İşbaşı Eğitim Hizmetlerinin Yetersizliği	Tamamen Önemsiz Sorun	N		0	1	0	0	0	0	0	0
		%		0,0%	1,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Çok Küçük Önemi Olan Sorun	N		0	2	1	2	1	1	0	0
		%		0,0%	3,2%	2,4%	2,2%	4,2%	4,2%	0,0%	0,0%
	Çok Önemli Bir Sorun Değil	N		0	0	2	7	0	1	0	0
		%		0,0%	0,0%	4,9%	7,8%	0,0%	4,2%	0,0%	0,0%
	Ne Önemli Ne Önemsiz Sorun	N		0	3	3	11	3	1	0	0
		%		0,0%	4,8%	7,3%	12,2%	12,5%	4,2%	0,0%	0,0%
	Önemli Sorun	N		2	16	7	33	6	5	2	2
		%		33,3%	25,8%	17,1%	36,7%	25,0%	20,8%	66,7%	25,0%
	Dikkate Değer Önemli Sorun	N		0	13	11	17	2	9	0	3
		%		0,0%	21,0%	26,8%	18,9%	8,3%	37,5%	0,0%	37,5%
	Son Derece Önemli Sorun	N		4	27	17	20	12	7	1	3
		%		66,7%	43,5%	41,5%	22,2%	50,0%	29,2%	33,3%	37,5%
3) Sendikaların Baskısı	Tamamen Önemsiz Sorun	N	0	2	1	1	9	0	8	0	0
		%	0,0%	33,3%	1,6%	2,4%	10,0%	0,0%	33,3%	0,0%	0,0%
	Çok Küçük Önemi Olan Sorun	N	1	1	0	1	1	1	4	0	1
		%	5,6%	16,7%	0,0%	2,4%	1,1%	4,2%	16,7%	0,0%	12,5%
	Çok Önemli Bir Sorun Değil	N	1	0	1	6	20	0	1	0	0
		%	5,6%	0,0%	1,6%	14,6%	22,2%	0,0%	4,2%	0,0%	0,0%
	Ne Önemli Ne Önemsiz Sorun	N	4	1	9	8	21	5	3	0	3
		%	22,2%	16,7%	14,5%	19,5%	23,3%	20,8%	12,5%	0,0%	37,5%
	Önemli Sorun	N	4	0	17	8	20	3	5	1	2
		%	22,2%	0,0%	27,4%	19,5%	22,2%	12,5%	20,8%	33,3%	25,0%

4) İşverenlerin Sendikalara Karşı Ön Yargılı Olması	Dikkate Değer	N	2	0	15	7	11	1	1	2	1
	Önemli Sorun	%	11,1%	0,0%	24,2%	17,1%	12,2%	4,2%	4,2%	66,7%	12,5%
	Son Derece	N	6	2	19	10	8	14	2	0	1
	Önemli Sorun	%	33,3%	33,3%	30,6%	24,4%	8,9%	58,3%	8,3%	0,0%	12,5%
	Tamamen	N	0	2	2	0	0	0	0	0	0
	Önemsiz Sorun	%	0,0%	33,3%	3,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Çok Küçük	N	0	0	1	3	1	1	1	0	0
	Önemi Olan Sorun	%	0,0%	0,0%	1,6%	7,3%	1,1%	4,2%	4,2%	0,0%	0,0%
	Çok Önemli Bir Sorun	N	1	0	1	3	3	0	0	0	0
	Değil	%	5,6%	0,0%	1,6%	7,3%	3,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Ne Önemli Ne	N	2	0	4	2	10	4	0	0	2
	Önemsiz Sorun	%	11,1%	0,0%	6,5%	4,9%	11,1%	16,7%	0,0%	0,0%	25,0%
	Önemli Sorun	N	6	1	14	14	27	3	1	1	0
		%	33,3%	16,7%	22,6%	34,1%	30,0%	12,5%	4,2%	33,3%	0,0%
	Dikkate Değer	N	5	0	12	6	28	3	1	0	4
	Önemli Sorun	%	27,8%	0,0%	19,4%	14,6%	31,1%	12,5%	4,2%	0,0%	50,0%
5) Çalışanların Sendikalara Karşı Ön Yargılı Olması	Son Derece	N	4	3	28	13	21	13	21	2	2
	Önemli Sorun	%	22,2%	50,0%	45,2%	31,7%	23,3%	54,2%	87,5%	66,7%	25,0%
	Tamamen	N	0	2	4	1	1	0	0	0	0
	Önemsiz Sorun	%	0,0%	33,3%	6,5%	2,4%	1,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Çok Küçük	N	0	0	1	5	1	0	0	0	1
	Önemi Olan Sorun	%	0,0%	0,0%	1,6%	12,2%	1,1%	0,0%	0,0%	0,0%	12,5%
	Çok Önemli Bir Sorun	N	0	0	1	6	5	0	1	0	0
	Değil	%	0,0%	0,0%	1,6%	14,6%	5,6%	0,0%	4,2%	0,0%	0,0%
	Ne Önemli Ne	N	5	0	7	4	10	3	1	0	2
	Önemsiz Sorun	%	27,8%	0,0%	11,3%	9,8%	11,1%	12,5%	4,2%	0,0%	25,0%
	Önemli Sorun	N	4	1	16	15	29	4	4	1	1
		%	22,2%	16,7%	25,8%	36,6%	32,2%	16,7%	16,7%	33,3%	12,5%
	Dikkate Değer	N	7	1	13	1	24	2	3	0	2
	Önemli Sorun	%	38,9%	16,7%	21,0%	2,4%	26,7%	8,3%	12,5%	0,0%	25,0%
	Son Derece	N	2	2	20	9	20	15	15	2	2
	Önemli Sorun	%	11,1%	33,3%	32,3%	22,0%	22,2%	62,5%	62,5%	66,7%	25,0%
6) Sendikaların Çalışan Haklarını Korumada Yetersiz Olması	Tamamen	N	0	2	1	0	0	0	2	0	0
	Önemsiz Sorun	%	0,0%	33,3%	1,6%	0,0%	0,0%	0,0%	8,3%	0,0%	0,0%
	Çok Küçük	N	0	0	0	4	1	0	3	0	0
	Önemi Olan Sorun	%	0,0%	0,0%	0,0%	9,8%	1,1%	0,0%	12,5%	0,0%	0,0%
	Çok Önemli Bir Sorun	N	0	0	2	1	3	0	1	0	0
	Değil	%	0,0%	0,0%	3,2%	2,4%	3,3%	0,0%	4,2%	0,0%	0,0%
	Ne Önemli Ne	N	1	0	4	2	10	2	1	0	0
	Önemsiz Sorun	%	5,6%	0,0%	6,5%	4,9%	11,1%	8,3%	4,2%	0,0%	0,0%
	Önemli Sorun	N	2	0	11	10	17	3	8	2	0
		%	11,1%	0,0%	17,7%	24,4%	18,9%	12,5%	33,3%	66,7%	0,0%
		N	4	1	16	7	19	4	1	0	3

7) Genel Olarak Kurumsal Yapının Yetersiz Olması	Dikkate Değer Önemli Sorun	%	22,2%	16,7%	25,8%	17,1%	21,1%	16,7%	4,2%	0,0%	37,5%
	Son Derece Önemli Sorun	N	11	3	28	17	40	15	8	1	5
		%	61,1%	50,0%	45,2%	41,5%	44,4%	62,5%	33,3%	33,3%	62,5%
	Tamamen Önemsiz Sorun	N	0	2	2	0	0	0	0	0	0
		%	0,0%	33,3%	3,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Çok Küçük Önemli Olan Sorun	N	0	0	1	1	0	0	0	0	0
		%	0,0%	0,0%	1,6%	2,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Ne Önemli Ne Önemsiz Sorun	N	0	0	3	1	8	3	2	0	0
		%	0,0%	0,0%	4,8%	2,4%	8,9%	12,5%	8,3%	0,0%	0,0%
	Önemli Sorun	N	5	0	9	7	22	1	5	1	0
		%	27,8%	0,0%	14,5%	17,1%	24,4%	4,2%	20,8%	33,3%	0,0%
	Dikkate Değer Önemli Sorun	N	5	1	12	13	18	3	4	1	2
		%	27,8%	16,7%	19,4%	31,7%	20,0%	12,5%	16,7%	33,3%	25,0%
	Son Derece Önemli Sorun	N	8	3	35	19	42	17	13	1	6
		%	44,4%	50,0%	56,5%	46,3%	46,7%	70,8%	54,2%	33,3%	75,0%

1: İş ve meslek danışmanı, 2: Gazeteci, 3: Çalışan, 4: İnsan kaynakları çalışanı, 5: Akademisyen, 6: İşsiz, 7: İşçi Sendikaları, 8: İşveren sendikaları, 9: SGK çalışanları

Ek 6: Katılımcı Gruplarına Göre İşgücü Piyasasında Mevzuattan Kaynaklanan Sorunlara İlişkin Önem Düzeylerinin Frekans Analizi

		Meslek/Unvan									
		Önem Düzeyi	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1) Çalışma Mevzuatının (İş ve Sosyal Güvenlik Kanunlarının) Piyasanın İşleyişiyle Uyumlu Olmaması	Tamamen Önemli	N	0	0	1	0	1	0	0	0	0
	Önemli Sorun	%	0,0%	0,0%	1,6%	0,0%	1,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Çok Küçük Önemli Olan Sorun	N	0	1	0	0	1	0	0	0	0
	Önemli Sorun	%	0,0%	16,7%	0,0%	0,0%	1,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Çok Önemli Bir Sorun Değil	N	1	0	0	0	5	1	2	0	1
	Ne Önemli Ne Önemli Sorun	%	5,6%	0,0%	0,0%	0,0%	5,6%	4,2%	8,3%	0,0%	12,5%
	Önemli Sorun	N	0	0	2	1	13	1	3	0	1
	Ne Önemli Ne Önemli Sorun	%	0,0%	0,0%	3,2%	2,4%	14,4%	4,2%	12,5%	0,0%	12,5%
	Önemli Sorun	N	3	1	11	11	29	5	2	1	1
	Önemli Sorun	%	16,7%	16,7%	17,7%	26,8%	32,2%	20,8%	8,3%	33,3%	12,5%
	Dikkate Değer Önemli Sorun	N	8	1	10	12	19	4	2	1	2
	Önemli Sorun	%	44,4%	16,7%	16,1%	29,3%	21,1%	16,7%	8,3%	33,3%	25,0%
2) Çalışma Mevzuatının (İş ve Sosyal Güvenlik Kanunlarının) Kolayca Anlaşılır Olmaması (örneğin kanuni haklarını bilmek için mutlaka bir avukata/uzmana danışmayı gerektirecek kadar karışık olması)	Tamamen Önemli	N	0	0	1	0	0	0	0	0	0
	Önemli Sorun	%	0,0%	0,0%	1,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Çok Küçük Önemli Olan Sorun	N	0	0	1	0	1	0	1	0	0
	Önemli Sorun	%	0,0%	0,0%	1,6%	0,0%	1,1%	0,0%	4,2%	0,0%	0,0%
	Çok Önemli Bir Sorun Değil	N	1	0	0	0	6	0	0	0	1
	Ne Önemli Ne Önemli Sorun	%	5,6%	0,0%	0,0%	0,0%	6,7%	0,0%	0,0%	0,0%	12,5%
	Önemli Sorun	N	0	1	2	1	14	1	4	0	0
	Ne Önemli Ne Önemli Sorun	%	0,0%	16,7%	3,2%	2,4%	15,6%	4,2%	16,7%	0,0%	0,0%
	Önemli Sorun	N	1	0	8	8	24	3	5	0	2
	Önemli Sorun	%	5,6%	0,0%	12,9%	19,5%	26,7%	12,5%	20,8%	0,0%	25,0%
	Dikkate Değer Önemli Sorun	N	7	2	14	14	18	2	2	1	4
	Önemli Sorun	%	38,9%	33,3%	22,6%	34,1%	20,0%	8,3%	8,3%	33,3%	50,0%
3) İşe Alma ve İşten Çıkarma Prosedürlerini Karmaşıklık	Tamamen Önemli	N	0	0	2	1	4	0	3	0	0
	Önemli Sorun	%	0,0%	0,0%	3,2%	2,4%	4,4%	0,0%	12,5%	0,0%	0,0%
	Çok Küçük Önemli Olan Sorun	N	0	0	0	3	3	0	3	0	0
	Önemli Sorun	%	0,0%	0,0%	0,0%	7,3%	3,3%	0,0%	12,5%	0,0%	0,0%
	Çok Önemli Bir Sorun Değil	N	1	0	0	2	7	0	0	0	1
	Ne Önemli Ne Önemli Sorun	%	5,6%	0,0%	0,0%	4,9%	7,8%	0,0%	0,0%	0,0%	12,5%
	Önemli Sorun	N	2	0	4	4	19	0	3	0	1
	Ne Önemli Ne Önemli Sorun	%	11,1%	0,0%	6,5%	9,8%	21,1%	0,0%	12,5%	0,0%	12,5%

4. İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı Gereklerinin Türkiye İşgücü Piyasası Koşullarında Yerine Getirilmesinin Zor Olması	Önemli Sorun	N	5	0	11	7	23	5	7	2	2
		%	27,8%	0,0%	17,7%	17,1%	25,6%	20,8%	29,2%	66,7%	25,0%
	Dikkate Değer Önemli Sorun	N	7	3	15	11	19	3	2	0	3
		%	38,9%	50,0%	24,2%	26,8%	21,1%	12,5%	8,3%	0,0%	37,5%
	Son Derece Önemli Sorun	N	3	3	30	13	15	16	6	1	1
		%	16,7%	50,0%	48,4%	31,7%	16,7%	66,7%	25,0%	33,3%	12,5%
	Tamamen Önemsiz Sorun	N	0	0	1	0	3	1	1	0	0
		%	0,0%	0,0%	1,6%	0,0%	3,3%	4,2%	4,2%	0,0%	0,0%
	Çok Küçük Önemi Olan Sorun	N	0	0	0	2	4	0	0	0	0
		%	0,0%	0,0%	0,0%	4,9%	4,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Çok Önemli Bir Sorun Değil	N	1	0	1	2	4	0	1	0	1
		%	5,6%	0,0%	1,6%	4,9%	4,4%	0,0%	4,2%	0,0%	12,5%
	Ne Önemli Ne Önemsiz Sorun	N	1	0	2	2	14	1	4	0	1
		%	5,6%	0,0%	3,2%	4,9%	15,6%	4,2%	16,7%	0,0%	12,5%
	Önemli Sorun	N	1	1	6	12	24	2	2	1	3
		%	5,6%	16,7%	9,7%	29,3%	26,7%	8,3%	8,3%	33,3%	37,5%
	Dikkate Değer Önemli Sorun	N	9	3	14	8	20	2	4	0	1
		%	50,0%	50,0%	22,6%	19,5%	22,2%	8,3%	16,7%	0,0%	12,5%
	Son Derece Önemli Sorun	N	6	2	38	15	21	18	12	2	2
		%	33,3%	33,3%	61,3%	36,6%	23,3%	75,0%	50,0%	66,7%	25,0%
1: İş ve meslek danışmanı, 2: Gazeteci, 3: Çalışan, 4: İnsan kaynakları çalışanı, 5: Akademisyen, 6: İşsiz, 7: İşçi Sendikaları, 8: İşveren sendikaları, 9: SGK çalışanları											

Ek 7: Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğünün İŞKUR İş ve Meslek Danışmanlarına İlişkin Alan Araştırmasına İlişkin Olumsuz Yanıtı

İŞKUR İŞGÜCÜ PİYASASI VE İSTATİSTİK DAİRESİ BAŞKANLIĞI
Tarih: 19.02.2024 14:08
Sayı: E-18172670-403.01-00015519463
00015519463

T.C.
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü
İşgücü Piyasası ve İstatistik Dairesi Başkanlığı

19.02.2024

Sayı : E-18172670-403.01-00015519463
Konu : Ferdağ AKIN

İSTANBUL ÇALIŞMA VE İŞ KURUMU İL MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 31.01.2024 tarihli ve E-83488373-403.01-00015408628 sayılı yazınız.

İlgide yer alan 31/01/2024 tarih 1540862 sayılı ve "Doktora Tez Çalışması- Ferdağ AKIN" konulu talebiniz incelenmiştir. Kurumumuzun veri paylaşımı politikasını oluşturmak, bilimsel amaçlı yapılacak çalışmalarda kullanılacak verileri belirlemek ve veri paylaşım sürecine ilişkin esasları tayin etmek amacıyla Kurumumuz bünyesinde İstatistiksel Amaçlı Araştırma ve Bilgi Taleplerine İlişkin Değerlendirme Kurulu çalışmalarını yürütmektedir. İlgili talebiniz Kurulun 19 Şubat 2024 tarihinde gerçekleşen toplantısında gündeme alınmıştır. Kurulun çalışma talimatları, prensip kararları ve toplantıda yapılan değerlendirmeler neticesinde alınan kararlar Genel Müdürlük Makamınca 19/02/2024 tarihinde onaylanmıştır.

Bu kapsamda ilgide yer alan talebinizin mevcut durumda karşılanamayacağı hususunu bilgilerinize rica ederim.

Yasemin Özüm ERCAN
Genel Müdür a.
İşgücü Piyasası ve İstatistik Dairesi Başkanı

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
Belge Doğrulama Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/iskur-ebys>

Belge Doğrulama Kodu: C5DD1398-A040-4F06-A09D-5703BFFA2228

Adres: Emniyet mah. Mevlana Bulvarı No:42 Yenimahalle/ANKARA
Telefon No: 0312 216 31 97 Faks No: 0312 216 32 36
e-Posta: aybike.yazici@iskur.gov.tr İnternet Adresi: www.iskur.gov.tr
KEP Adresi: turkiyeiskurumu@hs01.kep.tr

Ayrıntılı bilgi için: Aybike VAR YAZICI
İstatistikçi
Telefon No: 0312 216 31 97

1 / 1

Ek 8: Alan Araştırması Soru Formu

**İŞGÜCÜ PİYASASININ SKLERİZASYON
SORUNU/SORUNLARINA YÖNELİK SORU FORMU**

Değerli Katılımcı,

*İlgili soru formu, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü'nde, M. Çağlar ÖZDEMİR'in danışmanlığında yürütülen ve Türkiye işgücü piyasasının aksayan/tıkanan yapısını tespit edebilmek için 'Türkiye'de İşgücü Piyasasının Sklerizasyon Sorunu' konulu doktora tezi çalışması kapsamında hazırlanmıştır. **Sklerizasyon (sclerosis)** kavramı tıp literatüründe damar veya doku sertleşmesi sonucu oluşan tıkanıklıkları anlatmak için kullanılır. Kavram, işgücü piyasasının sağlıklı işlemesinin önündeki kronikleşen tıkanıklıkları ifade etmek amacı ile çalışma ekonomisi literatüründe de kullanılmaktadır.*

Soru formunda yer alan temalar, Türkiye işgücü piyasası hakkında ulusal gazetelerde son 33 yılda çıkan haberler, kaleme alınan yüksek lisans tezleri, doktora tezleri ve makaleler kapsamında yapılan tarama sonucunda oluşturulmuştur. Bu soru formunun altyapısını oluşturmak için 50 anahtar kelime ile 22 farklı ulusal gazetede 2780 işgücü piyasası sorunu haberi, kaleme alınan 503 yüksek lisans tez çalışması, 78 doktora tez çalışması ve 245 makale çalışması incelenmiş, söz konusu temalar dönem ve yoğunluğuna göre sınıflandırılmıştır. Bu forma vereceğiniz cevapların ağırlıkları ile ulusal gazetelerden ve literatürden tespit edilen temaların ağırlıkları karşılaştırılarak çift ve çok taraflı sorun teyidi yapılacaktır. Böylece geçmişten gelip etkisini halen devam ettiren kronikleşmiş sorunlar ile günümüzde etkisini yitirmiş sorunların tespit edilmesi mümkün olacaktır.

Sizinle yapılacak görüşmeden elde edilecek bulgular tamamen bilimsel amaçlı olarak kullanılacak olup sorulara vereceğiniz cevapların Türkiye'nin kronikleşen işgücü piyasası sorunlarına yönelik gerçekçi ve yapıcı çözüm önerileri üretilmesine katkı sağlaması amaçlanmaktadır.

Türkiye işgücü piyasasının daha sağlıklı bir yapıya kavuşması için sarfedilen bu akademik çabaya katkıda bulunduğunuz için teşekkür eder, saygılar sunarız.

*Ferdağ AKIN
Doktora Öğrencisi*

1) Aşağıda Türkiye işgücü piyasasının sorunları 6 ana başlıkta sıralanmıştır. 7'li likert tarzında hazırlanan sorunları önem derecesine göre işaretleyiniz.

SORUNLAR	Önem Derecesi						
	Son Derece Önemli Sorun (7)	Dikkate Değer Önemli Sorun (6)	Önemli Sorun (5)	Ne Önemli Ne Önemsiz Sorun (4)	Çok Önemli Bir Sorun Değil (3)	Çok Küçük Önemi Olan Sorun (2)	Tamamen Önemsiz Sorun (1)
İŞGÜCÜ PİYASASINA İLİŞKİN GENEL SORUNLAR							
1) Genel Olarak İşsizlik							
2) Eğitimli İşsizlik							
3) İstihdam							
4) Kayıt Dışı İstihdam							
5) Özelleştirme							
6) Taşeronlaşma (Alt İşverenlik)							
7) Ücret Eşitsizliği							
8) Ücretlerin Düşük Olması							
9) Yeterli Niteliğe Sahip Olunmasına Rağmen Düşük Ücretle Çalıştırılma							
10) Yeterli Niteliğe Sahip Olunmasına Rağmen Daha Düşük Nitelikte İşlerde Çalıştırılma							
11) Tam Gün Çalışmak İstenmesine Rağmen Part-Time (Kısmi Süreli) Çalıştırılma							
12) Çocuk İşçiliği							
13) Nitelikli İşgücü /Beyin Göçü							

14) Girişimcilik Kültürünün Zayıf Olması							
15) Makineleşmenin Emek İstihdamı Yerine Kullanılması							
16) Çalışma Sürelerinin Fazla Olması (Haftada 45 saatten fazla olması)							
17) Haksız Rekabet Koşullarının Varlığı							
18) İşe Alımda Kayırmacılık							
19) İşten Çıkmaların/ Sirkülasyonun/ İşgücü Devrinin Yüksek Olması							
20) Çalışan Verimliliğinin Düşük Olması							
21) Çalışanların İş Ahlakının Olmaması							
22) İşverenlerin Çalışanı Değersiz Görmesi							
23) İşgücünün Yaşlanması							
24) Geç Emeklilik							
25) Erken Emeklilik							
26) Sendikal Örgütlenme							
27) İstihdamsız Büyüme							
28) İş Güvencesinin Yeterli Olmaması							
29) İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Yeterli Olmaması							
İşgücü Piyasasının Genel Durumunu Hangi Düzeyde Görüyorsunuz?	Çok İyi (7)	Yeterince İyi (6)	İyi (5)	Fikrim Yok (4)	İdare Eder (3)	Kötü (2)	Çok Kötü (1)
İŞGÜCÜ PİYASASINDA DEZAVANTAJLI GRUPLARA İLİŞKİN SORUNLAR	Son Derece Önemli Sorun (7)	Dikkate Değer Önemli Sorun (6)	Önemli Sorun (5)	Ne Önemli Ne Önemsiz Sorun (4)	Çok Önemli Bir Sorun Değil (3)	Çok Küçük Önemi Olan Sorun (2)	Tamamen Önemsiz Sorun (1)
1) Genç İşsizlik							
2) Kadın İşsizliği							

3) Gençlerin Çalışma İsteğinde Olmaması							
4) Gençlerin İstihdamda ve Eğitimde Yer Almaması							
5) İşverenlerin, Gençlerin İşe Alınmasına Yönelik Olumsuz Kanaati							
6) Cinsiyet Ayrımcılığı/ Kadınların İstihdam Edilmesine İlişkin Ön Yargı							
7) Kadın Çalışanların Yeterince İşgücüne Katılmaması/Düşük İşgücüne Katılım							
8) Kadın Çalışanların Kayıt Dışı İstihdam Edilmesi							
9) Kadınların Düşük Ücret İle Çalışması							
10) Kadınların Ücretsiz Aile İşçisi Olarak Çalışması							
11) Kadınların Eğitim/Mesleki Eğitim Yetersizliği							
12) Cam Tavan Sendromu Sorunu (Kadınların kariyer ilerlemesinde açık bir engel ortaya konulmamasına rağmen maruz kaldıkları gizli engellemeleri ifade eder)							
13) Kraliçe Arı Sendromu (Üst kademelerde görevli kadınların hemcinsleri ile arasına mesafe koyması ve onları desteklememesi eğilimi))							
14) Çocukların Kayıt Dışı İstihdam Edilmesi							
15) Çalışma Hayatında Mobbing (Yıldırma)							
16) Engelli İstihdam Etme Zorunluluğu							
17) Engelli İstihdam Edilmesine İlişkin Ön Yargı							
18) Engellilerin Eğitim/Mesleki Eğitim Eksikliği							

19) Eski Hükümlü İstihdam Etme Zorunluluğu							
20) Eski Hükümlü İstihdam Edilmesine İlişkin Ön Yargı							
21) Eski Hükümlü Eğitim/Mesleki Eğitim Eksikliği							
İşgücü Piyasasında Dezavantajlı Grupların İstihdam Edilebilirliğini Genel Olarak Hangi Düzeyde Görüyorsunuz?	Çok İyi (7)	Yeterince İyi (6)	İyi (5)	Fikrim Yok (4)	İdare Eder (3)	Kötü (2)	Çok Kötü (1)
İŞGÜCÜ PİYASASINDA NİTELİK/EĞİTİM SORUNLARI	Son Derece Önemli Sorun (7)	Dikkate Değer Önemli Sorun (6)	Önemli Sorun (5)	Ne Önemli Ne Önemsiz Sorun (4)	Çok Önemli Bir Sorun Değil (3)	Çok Küçük Önemli Olan Sorun (2)	Tamamen Önemsiz Sorun (1)
1) Nitelikli Beyaz Yakalı Çalışan Bulmada Zorlanma							
2) Nitelikli Mavi Yakalı Çalışan (Ara Eleman) Bulmada Zorlanma							
3) Staj Programlarının Beklentileri Karşılamaması							
4) Mesleki Eğitim Yetersizliği							
5) Eğitim Sistemi ile İşgücü Piyasaları Arasındaki Uyumsuzluk							
İşgücü Piyasasında Genel Olarak Eğitim İstihdam İlişisini Hangi Düzeyde Görüyorsunuz?	Çok İyi (7)	Yeterince İyi (6)	İyi (5)	Fikrim Yok (4)	İdare Eder (3)	Kötü (2)	Çok Kötü (1)
İŞGÜCÜ PİYASASINDA TEŞVİK-DESTEK ve FİNANSAL YÜKLERE İLİŞKİN SORUNLAR	Son Derece Önemli Sorun (7)	Dikkate Değer Önemli Sorun (6)	Önemli Sorun (5)	Ne Önemli Ne Önemsiz Sorun (4)	Çok Önemli Bir Sorun Değil (3)	Çok Küçük Önemli Olan Sorun (2)	Tamamen Önemsiz Sorun (1)
1) Genel Finansal Teşviklerin Yeterli Olmaması							
2) İstihdam Teşviklerinin Yeterli Olmaması							
3) Enerji Maliyetlerinin Yüksek Olması							

4) Ulaştırma Maliyetlerinin Yüksek Olması							
5) Hammadde ve İşleme Maliyetlerinin Yüksek Olması							
6) İşten Çıkarma Tazminatlarının Yüksek Olması							
7) Ücretlerin Yüksek Olması							
8) Ücretten Kesilen Sigorta Primlerinin Yüksek Olması							
9) İşverenin Katlanmak Zorunda Olduğu Eğitim Maliyetlerinin Yüksek Olması							
<i>İşgücü Piyasasında Teşviklerin İstihdam Oranına Etkisini Hangi Düzeyde Görüyorsunuz?</i>	<i>Çok İyi</i> (7)	<i>Yeterince İyi</i> (6)	<i>İyi</i> (5)	<i>Fikrim Yok</i> (4)	<i>İdare Eder</i> (3)	<i>Kötü</i> (2)	<i>Çok Kötü</i> (1)
İŞGÜCÜ PİYASASINDA KURUMSAL SORUNLAR	Son Derece Önemli Sorun (7)	Dikkate Değer Önemli Sorun (6)	Önemli Sorun (5)	Ne Önemli Ne Önemsiz Sorun (4)	Çok Önemli Bir Sorun Değil (3)	Çok Küçük Önemi Olan Sorun (2)	Tamamen Önemsiz Sorun (1)
1) İŞKUR'un İşe Yerleştirme/Eşleştirme Hizmetinin Yetersizliği							
2) İŞKUR'un Meslek Eğitim/İşbaşı Eğitim Hizmetlerinin Yetersizliği							
3) Sendikaların Baskısı							
4) İşverenlerin Sendikalara Karşı Ön Yargılı Olması							
5) Çalışanların Sendikalara Karşı Ön Yargılı Olması							
6) Sendikaların Çalışan Haklarını Korumada Yetersiz Olması							
7) Genel Olarak Kurumsal Yapının Yetersiz Olması							
<i>Genel Olarak Kurumların İşgücü Piyasasındaki Etkinliğini Hangi Düzeyde Görüyorsunuz?</i>	<i>Çok İyi</i> (7)	<i>Yeterince İyi</i> (6)	<i>İyi</i> (5)	<i>Fikrim Yok</i> (4)	<i>İdare Eder</i> (3)	<i>Kötü</i> (2)	<i>Çok Kötü</i> (1)

İŞGÜCÜ PİYASASINDA MEVZUATTAN KAYNAKLANAN SORUNLAR	Son Derece Önemli Sorun (7)	Dikkate Değer Önemli Sorun (6)	Önemli Sorun (5)	Ne Önemli Ne Önemsiz Sorun (4)	Çok Önemli Bir Sorun Değil (3)	Çok Küçük Önemi Olan Sorun (2)	Tamamen Önemsiz Sorun (1)
1) Çalışma Mevzuatının (İş ve Sosyal Güvenlik Kanunlarının) Piyasanın İşleyişiyle Uyumlu Olmaması							
2) Çalışma Mevzuatının (İş ve Sosyal Güvenlik Kanunlarının) Kolayca Anlaşılır Olmaması (örneğin kanuni haklarını bilmek için mutlaka bir avukata/uzmana danışmayı gerektirecek kadar karışık olması)							
3) İşe Alma ve İşten Çıkarma Prosedürlerinin Karışıklığı							
4) İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı Gereklerinin Türkiye İşgücü Piyasası Koşullarında Yerine Getirilmesinin Zor Olması							
Genel Olarak Çalışma Mevzuatının İşgücü Piyasasının İhtiyaçlarını Karşılama Düzeyini Nasıl Görüyorsunuz?	Çok İyi (7)	Yeterince İyi (6)	İyi (5)	Fikrim Yok (4)	İdare Eder (3)	Kötü (2)	Çok Kötü (1)

2) Sizce yukarıda belirtilen engellerin/sorunların dışında Türkiye’de işgücü piyasasının etkin işlemesinin önündeki sorunlar/engeller nelerdir? Bu sorunlar/engeller neden kaynaklanmaktadır? Bahsettiğiniz sorunlara/engellere ilişkin çözüm önerileriniz nedir?

1	Sorun/Engel	
	Nedeni	
	Çözüm Önerisi	
2	Sorun/Engel	
	Nedeni	
	Çözüm Önerisi	

ÖZ GEÇMİŞ

Ad Soyad: Ferdağ AKIN	
Eğitim Bilgileri	
Lisans	
Üniversite	İstanbul Üniversitesi
Fakülte	İktisat Fakültesi
Bölümü	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Yüksek Lisans	
Üniversite	Sakarya Üniversitesi
Enstitü Adı	Sosyal Bilimler Enstitüsü
Anabilim Dalı	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Programı	Çalışma Ekonomisi ve Sosyal Politika
Makale ve Bildiriler	
1. Özdemir, M. Ç., Akın, F. (2018). ‘Dünya’da İyi Uygulama Örnekleri Çerçevesinde Akademik Teşvik Sistemlerinin Analizi’, ICPESS International Congress On Political, Economic And Social Studies. 2. Özdemir, M. Ç., Akın, F. (2018). ‘Türkiye’deki Akademik Teşvik Ödeneği Yönetmeliğinin Etkinliği: Sakarya Üniversitesi Örneği’, ICPESS International Congress On Political, Economic And Social Studies, 3. Özdemir, M. Ç., Akın, F. (2018). ‘Türkiye’de Uygulanan Akademik Teşvik Sisteminin Karşılaştırmalı Analizi’, Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi / The Journal of International Social Research, Cilt: 11 Sayı: 56. 4. Özdemir, M. Ç., Özkan, Y., Erdoğan, E., Kişioğlu, H., Akın, F. (2021). ‘Üniversite Öğrencileri İçin Çok Boyutlu Yoksulluk Tespit Ölçeği Önerisi, Yönetim ve Ekonomi araştırmaları Dergisi, Cilt:19, Sayı:4, S:292-311. 5. Özdemir, M. Ç., Kişioğlu, H., Özkan, Y., Erdoğan, E., Akın, F. (2021) ‘Üniversite Yönetimlerine Etkili Bir Öğrenci Yoksulluğu Ölçüm Yöntemi Önerisi, Yüksek Öğretim ve Bilim Dergisi, Cilt:13, Sayı:1, S:57-72. 6. Akın, F., Özdemir, M. Ç. (2024). ‘Çocuk İşçiliği İle Mücadelede Sosyal Korumanın Rolü’ İzmir Democracy University, Social Sciences Journal, Cilt: 7 Sayı: 1, S:1 - 34,	