

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

**TALEP YÖNLÜ İŞGÜCÜ PİYASASI  
ANALİZLERİNİN UYGULANMA TEKNİĞİ;  
MUKAYESELİ ÖRNEKLERLE İŞKUR'A MODEL  
ÖNERİSİ**  
(Uzmanlık Tezi)

**Berat Mustafa ÖZEN**  
İstihdam Uzman Yardımcısı

Ankara 2014



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

**TALEP YÖNLÜ İŞGÜCÜ PİYASASI  
ANALİZLERİNİN UYGULANMA TEKNİĞİ;  
MUKAYESELİ ÖRNEKLERLE İŞKUR'A MODEL  
ÖNERİSİ**

(Uzmanlık Tezi)

**Berat Mustafa ÖZEN**  
İstihdam Uzman Yardımcısı

Tez Danışmanı  
**Sinan OK**  
İstihdam Uzmanı

Ankara 2014

## KABUL SAYFASI

### TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜNE

İstihdam Uzman Yardımcısı Berat Mustafa ÖZEN'e ait "Talep Yönlü İşgücü Piyasası Analizlerinin Uygulanma Tekniği; Mukayeseli Örneklerle İŞKUR'a Model Önerisi" adlı bu Tez, Yeterlik Sınav Kurulu tarafından UZMANLIK TEZİ olarak kabul edilmiştir.

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

Tez Savunma Tarihi: .../.../ 20..

## TEZDEN YARARLANMA

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

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

**Berat Mustafa ÖZEN**  
**İstihdam Uzman Yrd.**

.../.../20....

İmza

## ÖNSÖZ

“Talep Yönlü İşgücü Piyasası Analizlerinin Uygulanma Tekniği; Mukayeseli Örneklerle İŞKUR’a Model Önerisi” başlıklı bu çalışmada, uygulanma tekniğine odaklanılarak İŞKUR tarafından yürütölen işgücü piyasası analizleri ele alınmıştır. İşgücü arz ve talebi, işgücü piyasası ve işgücü piyasasına kamu müdahalesi teorik olarak incelenmiş, İŞKUR’un yasal kurumsal düzenlemelerinde ve kamu kurum ve kuruluşlarının temel politika belgelerinde işgücü piyasası analizlerinin konumu sorgulanmıştır. Uygulanma tekniğine ilişkin alternatif yöntemler değerdendirilmiş, ölkde uygulamaları da incelenerek işgücü piyasasının dinamiklerine hitap eden model önerisi oluşturulmuştur. Ayrıca mevcut işleyişe katkı sunması adına İŞKUR’a somut önerilerde bulunulmuştur.

Çalışmanın İŞKUR’a ve tüm ilgililere faydalı olması temennisiyle tez yazım sürecinde tarafıma desteğini esirgemeyen Tez Danışmanım İstihdam Uzmanı Sayın Sinan OK’a, İstihdam Uzmanı Sayın Yöcel KARAKOYUN’a, değerdli mesai arkadaşlarıma ve aileme teşekkürlerimi sunuyorum.

# İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	i
İÇİNDEKİLER.....	ii
TABLOLAR LİSTESİ .....	v
KISALTMALAR .....	vii
GİRİŞ.....	1
1 BİRİNCİ BÖLÜM .....	3
İŞGÜCÜ PİYASASININ BİLEŞENLERİ.....	3
1.1 İŞGÜCÜ ARZI .....	3
1.1.1 Nüfus.....	3
1.1.1.1 Genel Nüfus .....	4
1.1.1.2 Çalışma Çağındaki Nüfus .....	5
1.1.2 İşgücüne Dahil Olmayanlar.....	7
1.1.2.1 Dahil Olmama Nedenleri .....	8
1.1.3 Eğitim Durumuna Göre Nüfus.....	9
1.2 İŞGÜCÜ .....	10
1.2.1 İşgücünün Eğitim Görünümü .....	12
1.2.2 İşgücünün Yaş Gruplarına Göre Görünümü .....	13
1.3 İSTİHDAM .....	13
1.4 İŞSİZ.....	15
1.4.1 İŞKUR'a Kayıtlı İşsizler .....	16
1.4.2 TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi Kapsamında İşsizler .....	17
1.5 İŞGÜCÜ TALEBİ .....	18
1.5.1 İŞKUR'a Kayıtlı Açık İşler .....	20
1.5.2 İŞKUR'un Talep Araştırmaları.....	21
1.6 İŞGÜCÜ PİYASASINA KAMU MÜDAHALESİ .....	23
2 İKİNCİ BÖLÜM .....	26
TÜRKİYE'DE İŞGÜCÜ PİYASASI TALEP ARAŞTIRMALARI.....	26
2.1 İŞGÜCÜ PİYASASI TALEP ARAŞTIRMALARI (İPTA) .....	26
2.2 TEMEL POLİTİKA BELGELERİNDE İŞGÜCÜ PİYASASI ARAŞTIRMALARI .....	27
2.2.1 Onuncu Kalkınma Planı (2014–2018).....	27
2.2.2 Orta Vadeli Program (2014–2016).....	30
2.2.3 2014 Yılı Programı .....	31
2.2.4 Türkiye Sanayi Stratejisi Belgesi (2011–2014).....	32
2.2.5 KOBİ Stratejisi ve Eylem Planı (2011–2013).....	34
2.2.6 İstihdam ve Mesleki Eğitim İlişkinin Güçlendirilmesi Eylem Planı .....	35
2.2.7 Mesleki ve Teknik Eğitim Strateji Belgesi ve Eylem Planı.....	36
2.2.8 Verimlilik Stratejisi ve Eylem Planı .....	39
2.3 İŞKUR'UN DÜZENLENMELERİNDE İŞGÜCÜ PİYASASI ARAŞTIRMALARI .....	41
2.3.1 4904 Sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu'nda İşgücü Piyasası Araştırmaları .....	41

2.3.2	Türkiye İş Kurumu Stratejik Planı'nda İşgücü Piyasası Araştırmaları....	41
2.3.3	Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği'nde İşgücü Piyasası Araştırmaları..	43
2.3.4	İİMEK Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'te İşgücü Piyasası Araştırmaları .....	43
2.3.5	İŞKUR Genel Kurul Kararlarında İşgücü Piyasası Araştırmaları .....	44
2.4	İŞKUR DIŞINDA YAPILAN TEMEL İŞGÜCÜ PİYASASI ARAŞTIRMALARI	45
2.4.1	Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı (SETA) Araştırması .....	46
2.4.2	UMEM Kapsamında Yapılan Talep Araştırmaları .....	47
2.4.3	TÜBİTAK-Gazi Üniversitesi Araştırması.....	48
3	ÜÇÜNCÜ BÖLÜM.....	49
	İŞGÜCÜ PİYASASI TALEP ARAŞTIRMALARININ UYGULANMA TEKNİKLERİ ....	49
3.1	ARAŞTIRMA YÖNTEMLERİ.....	49
3.1.1	Tamsayım-Örneklem .....	49
3.1.2	Nicel Araştırma-Nitel Araştırma .....	51
3.1.3	İşgücü Piyasası Talep Araştırmaları Soru Formları.....	52
3.1.3.1	Soru Formunun Hedef kitlesi .....	52
3.1.3.2	Soru Türleri .....	52
3.1.3.3	Açık Uçlu-Kapalı Uçlu Sorular.....	53
3.2	İŞGÜCÜ PİYASASI TALEP ARAŞTIRMALARI ARAÇLARI .....	56
3.2.1	Posta Yoluyla Yürütülen Araştırmalar .....	56
3.2.2	Telefon Yoluyla Yürütülen Araştırmalar .....	57
3.2.3	Yüz Yüze Görüşmelerle Yürütülen Araştırmalar .....	59
3.2.4	Web Aracıyla Yürütülen Araştırmalar .....	60
3.2.5	Diğer Spesifik Teknikler .....	62
3.3	DİĞER BAZI ÜLKELERDEKİ İYİ UYGULAMALAR.....	63
3.3.1	Portekiz .....	64
3.3.2	Belçika .....	64
3.3.3	Slovakya .....	65
3.3.4	Avusturya.....	66
3.3.5	İngiltere .....	66
4	DÖRDÜNCÜ BÖLÜM.....	68
	İŞKUR İÇİN İŞGÜCÜ PİYASASI TALEP ARAŞTIRMALARINA MODEL ÖNERİSİ..	68
4.1	İŞGÜCÜ PİYASASI ANALİZİ MODELİNDE (İPAM) TEMEL AMAÇ.....	68
4.2	MEVCUT DURUM .....	68
4.3	MEVCUT DURUMDAKİ SIKINTILAR.....	70
4.4	BİLGİSAYAR DESTEKLİ GÖRÜŞME YÖNTEMİ.....	71
4.5	TÜRKİYE GENELİNDE BİLGİSAYAR DESTEKLİ GÖRÜŞME YÖNTEMİ ..	73
4.6	WEB DESTEKLİ KİŞİSEL GÖRÜŞME YÖNTEMİ.....	74
4.7	SOSYAL MEDYA DESTEKLİ GÖRÜŞME YÖNTEMİ .....	77
4.8	İPTA UYGULAMASI İÇİN SOMUT ÖNERİLER.....	78
	SONUÇ VE DEĞERLENDİRME.....	80
	KAYNAKÇA.....	82
	ÖZGEÇMİŞ .....	85





## TABLolar LİSTESİ

Tablo 1: Yıllar İtibariyle Türkiye’de Kurumsal Olmayan Nüfus .....	5
Tablo 2: Yıllar İtibariyle Türkiye’de 15+ Kurumsal Olmayan Nüfus .....	6
Tablo 3: Türkiye’de 15+ Kurumsal Olmayan Nüfus, 2012 .....	7
Tablo 4: Yıllar İtibariyle Türkiye’de İşgücüne Dahil Olmayan Nüfus.....	8
Tablo 5: Türkiye’de İşgücüne Dahil Olmama Nedenleri, 2012.....	8
Tablo 6: Türkiye’de Eğitim Durumuna Göre Nüfus, 2012.....	10
Tablo 7: Türkiye’de Eğitim Durumuna Göre Nüfus, 2012.....	10
Tablo 8: Yıllar İtibariyle Türkiye’de İşgücüne Katılma Oranı .....	11
Tablo 9: Yıllar İtibariyle Türkiye’de İşgücü.....	12
Tablo 10: Türkiye’de İşgücünün Eğitime Göre Görünümü, 2012.....	12
Tablo 11: Türkiye’de İşgücünün Yaş Gruplarına Göre Görünümü, 2012 .....	13
Tablo 12: Yıllar İtibariyle Türkiye’de İstihdam .....	14
Tablo 13: Yıllar İtibariyle Türkiye’de İstihdam Oranı .....	15
Tablo 14: Yıllar İtibariyle İŞKUR’a Kayıtlı İşsizler .....	16
Tablo 15: Yıllar İtibariyle Türkiye’de İşsizler .....	17
Tablo 16: Yıllar İtibariyle Türkiye’de İşsizlik Oranı .....	18
Tablo 17: Yıllar İtibariyle Türkiye’de Tarım Dışı İşsizlik Oranı .....	18
Tablo 18: Yıllar İtibariyle İŞKUR’a Kayıtlı Açık İşler .....	20
Tablo 19: İşgücü Piyasası Talep Araştırmaları (2007-2013).....	21

Tablo 20: Nicel Araştırma ve Nitel Araştırma Arasındaki Farklılıklar .....	51
Tablo 21: Kapalı ve Açık Uçlu Soruların Karşılaştırılması .....	55
Tablo 22: Araştırma Türleri ve Özellikleri .....	62
Tablo 23: Yıllar İtibariyle Büyüklük Grubuna Göre Bilgisayar ve İnternet Erişimine Sahip Girişimlerin Oranı .....	75

## KISALTMALAR

<b>AB</b>	: Avrupa Birliği
<b>ADNKS</b>	: Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi
<b>a.g.e.</b>	: Adı geçen eser
<b>a.g.m.</b>	: Adı geçen makale
<b>BSTB</b>	: Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı
<b>CAPI</b>	: Bilgisayar Destekli Görüşme Yöntemi - Computer Assisted Personal Interviewing
<b>CASI</b>	: Bilgisayar Destekli Bireysel Görüşme Yöntemi - Computer Assisted Self Interviewing
<b>CATI</b>	: Bilgisayar Destekli Telefonla Görüşme Yöntemi - Computer Assisted Telephone Interviewing
<b>CAWI</b>	: Bilgisayar Destekli Web Üzerinden Görüşme Yöntemi - Computer Assisted Web Interviewing
<b>CIRCABC</b>	: İş Çevreleri ve Vatandaşlar İçin İletişim ve Bilgi Kaynağı Merkezi - Communication and Information Resource Centre for Administrations, Businesses and Citizens
<b>E</b>	: Erkek
<b>EUROSTAT</b>	: Avrupa Birliği İstatistik Ofisi
<b>GZTF</b>	: Güçlü, Zayıf Yönler, Tehditler, Fırsatlar
<b>IVR</b>	: Sesli Yanıt Sistemi - Interactive Voice Response
<b>İİBK</b>	: İş ve İşçi Bulma Kurumu
<b>İİBS</b>	: İktisadi Bölge Birimleri Sınıflaması
<b>İİMEK</b>	: İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu
<b>ILO</b>	: Uluslararası Çalışma Örgütü - International Labour Organization
<b>İMEİGEP</b>	: İstihdam ve Mesleki Eğitim İlişkisinin Güçlendirilmesi Eylem Planı
<b>İPA</b>	: İşgücü Piyasası Analizi
<b>İPAM</b>	: İşgücü Piyasası Analizi Modeli
<b>İPTA</b>	: İşgücü Piyasası Talep Araştırması
<b>İŞKUR</b>	: Türkiye İş Kurumu
<b>K</b>	: Kadın
<b>KOBİ</b>	: Küçük ve Orta Büyüklükte İşletme
<b>KOSGEB</b>	: Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi

	Başkanlığı
<b>MEB</b>	: Milli Eğitim Bakanlığı
<b>MYK</b>	: Mesleki Yeterlilik Kurumu
<b>OECD</b>	: Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Teşkilatı – Organisation for Economic Co-operation and Development
<b>PAPI</b>	: Kağıt Kalem İle Görüşme Yöntemi – Paper and Pencil Interviewing
<b>RG.</b>	: Resmi Gazete
<b>T</b>	: Toplam
<b>TAPI</b>	: Tablet Destekli Kişisel Görüşme Yöntemi - Tablet Assisted Personal Interviewing
<b>TASI</b>	: Tablet Destekli Bireysel Görüşme Yöntemi - Tablet Assisted Self Interviewing
<b>s.</b>	: Sayfa
<b>SAPI</b>	: Akıllı Telefon Destekli Kişisel Görüşme Yöntemi - Smartphone Assisted Personal Interviewing
<b>SASI</b>	: Akıllı Telefon Destekli Bireysel Görüşme Yöntemi - Smartphone Assisted Self Interviewing
<b>SETA</b>	: Siyaset, Ekonomi ve Toplum Araştırmaları Vakfı
<b>SMAI</b>	: Sosyal Medya Destekli Görüşme Yöntemi - Social Media Assisted Interviewing
<b>TEPAV</b>	: Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı
<b>TMS</b>	: Türk Meslekler Sözlüğü
<b>TOBB</b>	: Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
<b>TOBB ETÜ</b>	: TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi
<b>TÜBİTAK</b>	: Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu
<b>TÜİK</b>	: Türkiye İstatistik Kurumu
<b>UMEM</b>	: Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri
<b>vd</b>	: ve diğerleri
<b>YÖK</b>	: Yükseköğretim Kurulu
<b>WAPI</b>	: Web Destekli Kişisel Görüşme Yöntemi - Web Assisted Personal Interviewing

## GİRİŞ

İşgücü piyasasına ilişkin yerel ve ulusal düzeyde politikalar oluşturulurken işgücü piyasasının durumunun sağlıklı ve net bir şekilde takip edilmesi gerekmektedir. İşgücü piyasası analizleri işgücü piyasasının güncel dinamiklerinin belirlenmesine yardımcı olmakta, geliştirilecek politikalara ve alınacak önlemlere ışık tutmaktadır.

İşgücü piyasası araştırmalarının, İŞKUR tarafından yürütülen hizmetlerin büyük çoğunluğunu doğrudan ya da dolaylı olarak etkilemesi, konu hakkında akademik çalışmaların son derece sınırlı olması araştırma başlığının tercih edilmesinde etkili olmuştur. Mevcut çalışmanın konu ile ilgili literatüre kısmen de olsa katkı sağlaması hedeflenmektedir.

Çalışmanın birinci bölümünde işgücü piyasasına ilişkin işgücü arzı, işgücü talebi teorik olarak ele alınmış ayrıca konu ile ilgili güncel resmi istatistiklere yer verilmiştir. İşgücü piyasasına kamu müdahalesi ve kamu müdahalelerine rehberlik sağlayan işgücü piyasası talep araştırmalarının bugüne kadarki seyri ayrıntılarıyla aktarılmıştır.

İkinci bölümde işgücü piyasası talep araştırmalarının pozitif dışsallıkları ele alınmıştır. İşgücü piyasasına taraf kamu kurum ve kuruluşlarının temel politika belgelerinde işgücü piyasası araştırmalarına yer verilmiş; İŞKUR'un Kurum Kanunu, Yönetmelikleri, Stratejik Planı ve Genel Kurul Kararlarında işgücü piyasası araştırmalarının konumu ele alınmıştır. Bu bölümde ayrıca İŞKUR harici yapılan işgücü piyasası araştırmaları da incelenmiştir.

Üçüncü bölümde, araştırma türleri, araştırmada kullanılan soru türleri ve işgücü piyasası talep araştırmalarının uygulanma tekniklerine yer verilmiştir. Posta yoluyla, telefon aracılığıyla, yüz yüze görüşmelerle ve web aracılığıyla olmak üzere genel olarak dört ana başlıkta toplanan uygulanma teknikleri ayrıntılı olarak ele alınmıştır. Ayrıca uygulamada örnekleri görülmekte olan, dört ana başlıktan ayrı olarak değerlendirilen diğer farklı uygulanma tekniklerine de yer verilmiştir. Yabancı ülke örneklerinde uygulanma tekniği olarak ülkemizdeki mevcut işleyişin yenilenmesinde örnek teşkil edebilecek uygulamalara yer verilmiştir. Bu kapsamda Portekiz, Belçika, Avusturya, Slovakya ve İngiltere'nin veri toplama şekilleri ayrıntılı olarak ele alınmıştır.

Dördüncü bölümde İŞKUR'da işgücü piyasası araştırmalarındaki mevcut durum, süreç içerisindeki aşamalar ayrıntılı olarak aktarılmıştır. Daha sonra model önerisini gerekli kılan, uygulama tekniğinde değişiklik ihtiyacının ana sebebi olan mevcut durumdaki sıkıntılar aktarılmıştır. Mevcut durumun ve mevcut durumdaki sıkıntıların ardından ise İŞKUR'a;

uygulanmaya hazır, sonuç odaklı maliyetten ve zamandan tasarruf sağlayacak model önerisi geliştirilmiştir.

Söz konusu model önerisi geliştirilirken aşamalı bir yol izlenmiş, ülke genelindeki işgücü piyasasının dinamiklerine uygun, ihtiyaçlara cevap verebilecek bir model inşa edilmiştir. Model önerisi kapsamında öncelikle saha aşamasına bilgisayar desteği öngörülmektedir. Böylece teknolojinin getirdiği pratiklikten istifade edilecek ayrıca araştırmadaki veri girişi ve analiz süreci süre açısından kısaltılacaktır. Bilgisayar desteğinin öncelikle pilot uygulama ile sınırlı sayıda ilde uygulanması tavsiye edilmiştir. Böylece tatbik edilecek uygulama ayrıntılı bir şekilde izlenecek ve değerlendirilecek, yaşanan olumsuzluklar ve ortaya çıkan aksaklıklar tespit edilerek giderilmesinin yolları araştırılacaktır. Daha sonra bilgisayar desteğinin tüm Türkiye Geneline yaygınlaştırılması ve araştırmanın tamamen bilgisayar desteğiyle yürütülmesi öngörülmüştür. Model önerisi kapsamında kısa vadede bilgisayar desteği öngörülürken orta ve uzun vadede web desteği de araştırmaya sağlanabilecektir. Ancak web desteğine kadarki süreçte, hedef kitlede yer alan işverenlerin araştırmaya ilgi ve bilgisinin artması gerekmektedir. Aksi takdirde web desteğiyle gerçekleştirilecek araştırmada sağlıklı sonuçlar almak çok mümkün olmayacaktır. Web desteğinin işgücü piyasasına ilişkin durumu bu şekilde iken, İŞKUR'un memnuniyet anketi, kamuoyu tanınırlık araştırmaları gibi yapmak istediği diğer araştırmalar için web desteğinin isabetli olduğu ayrıca belirtilmiştir. Web desteğiyle yürütülen araştırma yaygınlaştıktan sonra sosyal medya aracılığıyla da araştırmalar gerçekleştirilebilecektir.

Süreç içerisinde gelişime ve geliştirilmeye açık model önerisine ek olarak araştırmanın verimliliğini ve modelin sürdürülebilirliğini artırmaya yönelik olarak önerilerde de bulunulmuştur. Son bölümde ise çalışmanın genel değerlendirmesi ve sonuç bölümüne yer verilmiştir.

## BİRİNCİ BÖLÜM

### İŞGÜCÜ PİYASASININ BİLEŞENLERİ

#### 1.1 İŞGÜCÜ ARZI

Ekonomik faaliyet, üretim ve hizmet süreçlerine doğrudan katılmanın veya katılma isteğinin bir ürünüdür. Nüfus gelişmelerine bağımlı olan toplam işgücü sunumu (arzı) ve ekonomik koşulların bir sonucu olan işgücü istemi (talep) emek (işgücü) piyasasının iki tarafının oluşturur. Arz ve talebin arasındaki fark toplumsal bir sorun olan işsizliğe tekabül eder<sup>1</sup>. İşgücü piyasasının iki tarafının da etkin analizi yapılmadan etkin istihdam politikaları planlanıp uygulanamaz ve işsizlik sorunu hafifletilemez.

Dünya ülkeleri arasındaki şiddetli ekonomik gelişme yarışının önemli bir kaynağı, ülkenin insan gücünün olabildiği ölçüde etkin değerlendirilmesidir. Diğer tüm koşulların eşit olduğu varsayılsa bile kafa ve kol emeğiyle çalışan sayısı ve çalışan verimi arttırılmadan bu yarışta tempoyu süratlendirmek mümkün değildir. Ancak işgücü arzını her ülkede aynı miktarda artmasını önleyen nedenler vardır. Nüfus miktarı, bunun ne kadarının çalışma çağına olduğu, çalışma çağındaki nüfusun genel nüfusa oranı, bunun içerisinde ne kadar işgücü olduğu ve bu işgücünün genel nüfusa oranı, işgücünün ne kadarının çalıştığı, işsiz olduğu veya gizli işsiz olduğu bahsi geçen belirleyici unsurlardır. Ayrıca çalışma saatleri, işgücünün nitelikleri ve ücret diğer önemli hususlar olarak ifade edilebilir<sup>2</sup>.

İşgücü arzı tarafında, nüfus dinamikleri ve bu dinamikler sonucunda nüfusun ne kadarının işgücüne dahil olup çalışabildiği ve çalışamadığı veya hiç dahil olamadığı bir yapı vardır. Dünya ekonomisinde gelişmiş ülkelere bakıldığında nüfuslarının ya nitel ya da nicel anlamda veya her ikisini de kapsayacak şekilde geliştiği görülmektedir. Nitelikli bir nüfusa sahip olmak etkili bir işgücü arzı için ön şarttır.

##### 1.1.1 Nüfus

İşgücü arzının etkileyen ilk ve en önemli unsur nüfustur. Nüfus üretim kapasitesini de doğrudan etkileyen bir faktördür. Çin örneğinde görülebileceği gibi dünya iktisadi yapısı

---

<sup>1</sup> Kepenek, Yakup, Yentürk, Nurhan; **Türkiye Ekonomisi**, Remzi Kitapevi, 13. Baskı, İstanbul, 2003, s. 407

<sup>2</sup> Zaim, Sabahattin; **Çalışma Ekonomisi**, Filiz Yayınevi, 10. Baskı, İstanbul, 1997, s.106



içerisinde nüfus, ülkenin belirleyici olmasını sağlamaktadır. Nüfusu azalan veya artmayan gelişmiş ülkelerin etkin göç politikalarına gitme nedenleri bu etkinin gücünü kullanma amaçlıdır. Gelişmiş ülkeler kendi nüfus politikaları kapsamında her türlü nüfus arttırıcı teşviki ve yönlendirmeyi yaparken geliştirmekte olan ve geri kalmış ülkeler için tam tersi yönde bir beyan içerisindedirler. Geri kalmış ülkelerde kontrolsüz nüfus artışının geri kalmaya neden olduğuna ilişkin kısmi doğrulayıcı örnekler varsa da belirleyici olanın nüfusun miktarı olmadığı, bunun yerine niteliğin önemli olduğu bilinmelidir. Özellikle yeni tarım teknolojileri nedeniyle temel beslenmenin bir sorun olmaktan çıkması, dikkatleri sayısal nüfus artışından nitelikleri arttırmaya yöneltmelidir<sup>3</sup>. Ekonomik büyümenin; sermaye, doğal kaynaklar, teknoloji gibi kaynaklarını da yönlendiren en önemli kaynağı emektir<sup>4</sup>. Emeğin hem miktarı hem de verimliliği uygulanacak olan nüfus politikalarından doğrudan etkilenir. Daha iyi niteliklerle donatılmış nüfus, daha iyi işlerde çalışır daha iyi yaşamların temeli olur. Beceri ve nitelikler 21. Yüzyılın geçerli küresel ölçekte geçerli akçesidir. Beceri ve niteliklere yatırım yapmayan toplumlar insanlarını iyi bir hayatın dışına atar<sup>5</sup>. Ülkeler daha üst nitelikli işleri talep etmeli ve gelişmiş bir ekonominin temelini nitelikli işler üzerine kurmalıdır. Bunun için yapılması gerek ilk adım nüfusa ilişkin beşeri sermaye yatırımlarını arttırmaktır<sup>6</sup>.

#### 1.1.1.1 Genel Nüfus

Nüfus bir taraftan tüketici diğer tarafından da üretici bir unsur olup artış hızı, doğum oranı ile ölüm oranı arasındaki farka bağlıdır ve bu iki oran ülkenin sosyoekonomik gelişmişlik seviyesi ile bağlantılıdır. Ekonomik gelişmişlik düzeyi yükseldikçe nüfus artışı hızının azalan bir eğilim içerisinde olduğu görülmektedir<sup>7</sup>. Genel nüfus, işgücü arzının ana kaynağıdır ama nüfusun tüm bileşenleri işgücü arzına dahil olamazlar.<sup>8</sup> Çalışma çağında olmayan veya kurumsal olan nüfus kategorileri buna örnek olarak verilebilir.

Türkiye'nin nüfusu dünya nüfusunun yaklaşık % 1'idir. 2012 yılı sonu itibariyle Türkiye nüfusu 75.627.384 kişi olmuştur. Türkiye'nin yıllık nüfus artış hızı, 2012 yılında %12 olarak gerçekleşmiştir. Çalışma çağındaki nüfus bir önceki yıla göre %1,5 artış göstermiştir. Bu verilere göre nüfusu bir milyonu geçen il sayısı 20 olmuştur ve toplam

<sup>3</sup> Zaim (1997) ; a.g.e., s.108-116

<sup>4</sup> Bocutoğlu, Ersan, V.d., **İktisada Giriş**, Akademi Yayınevi, 2. Baskı, Trabzon, 2000, 390

<sup>5</sup> OECD, **Better Skills, Better Jobs, Better Life**, 2012, s.3

<sup>6</sup> OECD (2012) ; a.g.e., s. 94-95

<sup>7</sup> Aren, Sadun; **Ekonomi El Kitabı**, Gerçek Yayınevi, 4. Baskı, İstanbul, 1973, s.50-52

<sup>8</sup> Zaim (1997) ; a.g.e., s.118

nüfusun % 77,3'ü il veya ilçe merkezinde yaşamaktadır<sup>9</sup>. Yine bu verilere göre toplam nüfusun % 76,8'i büyükşehir belediyeleri bünyesinde ikamet etmektedir.

Tablo 1: Yıllar İtibariyle Türkiye’de Kurumsal Olmayan Nüfus

Yıl	Nüfus (Bin kişi)			Önceki Yıla Göre Oransal Değişim			Kadın Oranı
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	
2004	66 379	32 895	33 483	-	-	-	50,4%
2005	67 227	33 328	33 898	1,3%	1,3%	1,2%	50,4%
2006	68 066	33 756	34 309	1,2%	1,3%	1,2%	50,4%
2007	68 901	34 178	34 722	1,2%	1,3%	1,2%	50,4%
2008	69 724	34 589	35 134	1,2%	1,2%	1,2%	50,4%
2009	70 542	35 000	35 541	1,2%	1,2%	1,2%	50,4%
2010	71 343	35 401	35 941	1,1%	1,1%	1,1%	50,4%
2011	72 376	35 909	36 467	1,4%	1,4%	1,5%	50,4%
2012	73 604	36 587	37 017	1,7%	1,9%	1,5%	50,3%
2012*	73 871	36 721	37 150	-	-	-	50,3%
2013*	74 717	37 152	37 565	1,1%	1,2%	1,1%	50,3%

Kaynak: TÜİK

\* Ekim Dönemleri

Hanehalkı işgücü anketlerine göre son 10 yılda ortalama yıllık kurumsal olmayan nüfus artışı 833 bin civarında olup önceki yıllara göre ortalama oransal artış % 1,27 şeklinde gerçekleşmiştir. Son 10 yılda erkek artışı sayısal ve oransal anlamda kadınlardan fazla olmasına rağmen halen toplam kurumsal olmayan nüfus içinde kadın oranı daha fazladır.

#### 1.1.1.2 Çalışma Çağındaki Nüfus

Çocuk ve yaşlıların dışındaki nüfusu veya “çalışabilir nüfus ile çalışamaz durumda olan nüfusun oranını” belirlemek için kullanılan bir tasniftir. Nüfusun tamamı tüketici olmakla birlikte çalışma çağındakiler üretici olma potansiyelini de içerirler. İşgücü arzı verilerinin en önemli kaynağı olan TÜİK’in hanehalkı işgücü anketi kapsamında çalışma çağındaki nüfus içerisinde genellikle kurumsal olan nüfus kapsamındakiler işgücü arzı kapsamında değerlendirilmez. Bu kapsamda üniversite yurtları, yetiştirme yurtları, huzurevi, özel nitelikteki hastaneler, hapishaneler, kışlalar gibi yerlerde ikamet edenler kurumsal olan nüfus olarak ifade edilir ve nitel ve nicel işgücü değerlendirmelerinde dahil edilmezler<sup>10</sup>. Kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus kapsamında işgücü, istihdam, işsiz ve işgücü dışındaki nüfus değerlendirmeye alınır. Çalışma çağındaki nüfusun tanımlanması ülkede belirlenen çalışma çağı ile ilgilidir. Literatürde genellikle 15 yaş ve üstü ile 65 yaş altı çalışma çağındaki nüfus sayılmaktadır. Bu kapsamda Türkiye nüfusu içerisinde çalışma çağındakilerin

<sup>9</sup> <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=13425> (15.09.2013)

<sup>10</sup> [http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1007](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007) (15.09.2013)

oranı 1945 yılında % 57 iken 2000 yılında % 64,9'a yükselmiştir. Çalışma çağı dışındaki nüfusun çalışma çağındaki nüfusa oranı bağımlılık oranını verir. Türkiye için bu oranı 1945 yılında % 75 iken 2000'li yıllarda azalarak % 50'lere düşmüştür. Bu oranlardaki düşüşün nedeni nüfus artış hızının, diğer bir deyişle nüfus içerisindeki genç oranının azalmasıdır. 1945'te 0-14 yaş grubu nüfusun genel nüfus içindeki payı % 40 iken 2000 yılında % 29,6 olmuştur. <sup>11</sup> TÜİK hesaplamalarında 15 yaş ve üzerini çalışma çağındaki nüfus olarak kabul etmektedir.

Hanehalkı işgücü anketlerine göre son 10 yılda 15 yaş ve üstündekilerde nüfus artışı yıllık ortalama 831 bin civarında olup önceki yıllara göre oransal artış ortalama % 1,59 şeklinde gerçekleşmiştir. Son 10 yılda erkek artışı sayısal ve oransal anlamda kadınlardan fazla olmasına rağmen halen toplam 15 yaş ve üstü nüfus içinde kadın oranı daha fazladır.

Tablo 2: Yıllar İtibariyle Türkiye'de 15+ Kurumsal Olmayan Nüfus

Yıl	Nüfus			Önceki Yıla Göre Oransal Değişim			Kadın Oranı
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	
2004	47 544	23 251	24 293	-	-	-	51,1%
2005	48 359	23 673	24 686	1,7%	1,8%	1,6%	51,0%
2006	49 174	24 094	25 080	1,7%	1,8%	1,6%	51,0%
2007	49 994	24 513	25 480	1,7%	1,7%	1,6%	51,0%
2008	50 772	24 917	25 855	1,6%	1,6%	1,5%	50,9%
2009	51 686	25 369	26 317	1,8%	1,8%	1,8%	50,9%
2010	52 541	25 801	26 740	1,7%	1,7%	1,6%	50,9%
2011	53 593	26 320	27 273	2,0%	2,0%	2,0%	50,9%
2012*	54 724	26 951	27 773	2,1%	2,4%	1,8%	50,8%
2012*	55 001	27 091	27 910	-	-	-	50,7%
2013*	55 862	27 533	28 328	1,6%	1,6%	1,5%	50,7%

Kaynak: TÜİK

\* Ekim Dönemleri

Genel nüfus ve 15 yaş üstü nüfus artışı kadar önemli olan bir durum bu nüfusun niteliği ve ne kadarının işgücü piyasasına girdiğidir. Nüfusun yaş ve eğitim durumu en önemli göstergelerdendir.

<sup>11</sup> Zaim (1997) ; a.g.e., s.120-122

Tablo 3: Türkiye’de 15+ Kurumsal Olmayan Nüfus, 2012

Yaş Grubu	Nüfus (Bin Kişi)	Oran
15-19	6.191	11,3%
20-24	5.383	9,8%
25-29	6.235	11,4%
30-34	6.423	11,7%
35-39	5.589	10,2%
40-44	5.139	9,4%
45-49	4.535	8,3%
50-54	4.055	7,4%
55-59	3.336	6,1%
60-64	2.549	4,7%
65+	5.289	9,7%
<b>Toplam</b>	<b>54.724</b>	<b>100,0%</b>

Kaynak:TÜİK

2012 yılı hanehalkı işgücü anketi sonuçlarına göre Türkiye’de 15 yaş ve üstü nüfusun % 21,1’i 15-24 yaş aralığında, % 42,7’si 25-44 yaş aralığında, % 26,5’i 45-64 yaş aralığında ve % 9,7’si 65 üstü yaş aralığındadır. Nüfustaki genç oranı ülke için bir fırsat penceresini hala sunarken yaşlı oranının zaman içerisinde artabileceği göz önünde bulundurularak gereken tedbirler alınmalıdır.

2012 yılı ADNKS nüfus sonuçlarına göre Türkiye’de 15 yaş ve üstü nüfusun % 5,08’i okuma yazma bilmeyen grubundadır. 2.784.257 okuryazar olmayan bu kişilerin<sup>12</sup> yaklaşık % 83’ü kadındır. Okuryazarlık işgücü piyasasına girişi özellikle kadınlarda etkileyen en önemli unsurdur. İşgücü piyasasına giremeyen nüfus, işgücü piyasa giren nüfusa bağımlı kalır.

### 1.1.2 İşgücüne Dahil Olmayanlar

Türkiye işgücü arzına ilişkin önemli bir değerlendirme işgücüne katılma oranlarının düşüklüğü yönündedir. OECD ve AB üyesi ülkelerle kıyaslandığında işgücüne katılma oranları en düşük ülkeler arasında Türkiye de bulunmaktadır. Bunun önemli bir nedeni özellikle kadınlarda işgücü piyasasına dahil olamayanların fazlalığıdır. Nüfusun ve 15 yaş üstü nüfusun yaklaşık yarısı; işgücü piyasasına dahil olmayanların % 70’ten fazlasını kadınlar oluşturmaktadır.

<sup>12</sup> Hanehalkı işgücü anketine göre okuryazar olmayanların sayısı 5 milyon 918 bindir ve bunların da % 83’ü yine kadındır.

Tablo 4: Yıllar İtibariyle Türkiye’de İşgücüne Dahil Olmayan Nüfus

Yıl	Nüfus			Önceki Yıla Göre Oransal Değişim			Kadın Oranı
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	
2004	25 527	6 903	18 624	-	-	-	73,0%
2005	25 905	6 969	18 936	1,5%	1,0%	1,7%	73,1%
2006	26 423	7 258	19 165	2,0%	4,1%	1,2%	72,5%
2007	26 879	7 415	19 464	1,7%	2,2%	1,6%	72,4%
2008	26 967	7 441	19 526	0,3%	0,4%	0,3%	72,4%
2009	26 938	7 471	19 466	-0,1%	0,4%	-0,3%	72,3%
2010	26 901	7 544	19 357	-0,1%	1,0%	-0,6%	72,0%
2011	26 867	7 453	19 414	-0,1%	-1,2%	0,3%	72,3%
2012	27 385	7 804	19 581	1,9%	4,7%	0,9%	71,5%
2012*	26 950	7 616	19 334	-	-	-	71,7%
2013*	27 471	7 805	19 665	1,9%	2,5%	1,7%	71,6%

Kaynak: TÜİK

\* Ekim Dönemleri

## 1.1.2.1 Dahil Olmama Nedenleri

İşgücü piyasasına giremeyenlerin dahil olmama nedenleri, eğitim ve yaş dağılımı, bölgesel dağılımı işgücü arzı ve talebinin analiz edilmesinde dikkat gösterilmesi gereken başlıklardır. İşgücü arzına dahil olmayan bu nüfus kategorisinin potansiyel işgücü arzını oluşturduğu göz önünde bulundurulmalıdır. Ayrıca bu kategori kapsamında olan iş bulma ümidi olmayanlar işgücü arzında iken işgücü arzından ayrılanları oluşturmaktadır. İş aramayıp çalışmaya hazır kişiler de İŞKUR için hedef kitle arasında yer almaktadır.

Tablo 5: Türkiye’de İşgücüne Dahil Olmama Nedenleri, 2012

	İşgücüne dahil olmayan nüfus	Dahil Olmama Nedenleri (2012)								
		İş aramayıp, çalışmaya hazır		Mevsimlik çalışanlar	Ev işleriyle meşgul	Eğitim/ Öğretim	Emekli	Çalışamaz halde	Diğer	
		İş bulma ümidi olmayanlar	Diğer							
<b>Toplam</b>	27.385	691	1.303	63	11.992	4.409	3.795	3.459	1.674	
<b>Erkek</b>	7.804	479	463	13	-	2.256	2.959	1.277	358	
<b>Kadın</b>	19.581	212	840	51	11.992	2.153	836	2.182	1.316	
<b>Toplam</b>	100,0%	2,5%	4,8%	0,2%	43,8%	16,1%	13,9%	12,6%	6,1%	
<b>Erkek</b>	100,0%	6,1%	5,9%	0,2%	-	28,9%	37,9%	16,4%	4,6%	
<b>Kadın</b>	100,0%	1,1%	4,3%	0,3%	61,2%	11,0%	4,3%	11,1%	6,7%	
<b>Toplam</b>	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
<b>Erkek</b>	28,5%	69,3%	35,5%	20,6%	-	51,2%	78,0%	36,9%	21,4%	
<b>Kadın</b>	71,5%	30,7%	64,5%	81,0%	100,0%	48,8%	22,0%	63,1%	78,6%	

Kaynak: TÜİK

2012 yılı hanehalkı işgücü anketi sonuçlarına göre işgücüne dahil olmayan 27 milyon 385 bin nüfusun % 71,5’i kadındır. Kadınlarda dahil olmamanın en ağırlıklı nedeni ev işleri ile meşgul olmaktır. Yine toplamda % 7,3’ü piyasaya dahil olmasa dahi çalışmaya hazır olan kesimi oluşturmakta iken bu oran erkeklerde daha da yüksektir (% 12) .

### 1.1.3 Eğitim Durumuna Göre Nüfus

Eğitim durumuna göre Türkiye'nin 2012 yılı nüfus dağılımı aşağıdaki tabloda gösterilmiştir. Buna göre 15+ nüfus içerisinde 5.918.000 okur yazar olmayan ve 3.879.000 okur yazar olmasına rağmen bir eğitim kurumundan mezun olmayan kişi bulunmaktadır. Bu iki kategorinin toplam 15+ nüfus içerisindeki oranı % 18'dir. Bu iki kategori içerisinde olup da işgücüne dahil olmayanların kendi içindeki oranı ise toplam için % 75, erkekler için % 53 ve kadınlar için % 83'tür.

Hanehalkı işgücü anketi 2012 yılı sonuçlarına göre 15+ nüfus içerisinde 28.957.000 lise altı eğitilmiş kişi bulunmaktadır. Bu kategorinin toplam 15+ nüfus içerisindeki oranı % 53'tür. Bu kategori içerisinde olup da işgücüne dâhil olmayanların kendi içindeki oranı ise toplam için % 50, erkekler için % 30 ve kadınlar için % 74'tür.

Lise ve dengi eğitilmiş kişi sayısı 15+ nüfus içerisinde 9.651.000 kişidir. Bu kategorinin toplam 15 + nüfus içerisindeki oranı % 17,6'dır. Bu kategori içerisinde olup da işgücüne dahil olmayanların kendi içindeki oranı ise toplam için % 43, erkekler için % 26 ve kadınlar için % 66'dır.

15 + nüfus içerisinde 6.318.000 yüksek okul ve fakülte mezunu bulunmaktadır. Bu iki kategorinin toplam 15+ nüfus içerisindeki oranı % 11,6'dır. Bu iki kategori içerisinde olup da işgücüne dahil olmayanların kendi içindeki oranı ise toplam için % 21, erkekler için % 15 ve kadınlar için % 29'dur. Kadınlarda bu oranın erkeklerin yaklaşık iki katı olması dikkat çeken bir husustur. Ayrıca genel olarak kadınlarda katılmama oranı ile eğitim düzeyi arasındaki ilişkinin yönü dikkate değerdir.

Tablo 6: Türkiye’de Eğitim Durumuna Göre Nüfus, 2012

		Okuma-yazma bilmeyen	Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen	Lise Altı Eğitimli	Lise ve Dengi Eğitimli	Yüksekokul veya fakülte	Toplam
İşgücüne Dahil Olmayan Nüfus	T	4.754	2.584	14.612	4.113	1.322	27.385
	E	663	600	4.553	1.443	546	7.804
	K	4.091	1.984	10.059	2.670	776	19.581
İşgücü	T	1.164	1.295	14.345	5.538	4.996	27.339
	E	341	776	10.730	4.192	3.107	19.147
	K	823	519	3.615	1.347	1.889	8.192
Toplam Kurumsal 15+ Nüfus	T	5.918	3.879	28.957	9.651	6.318	54.724
	E	1004	1376	15.283	5.635	3653	26951
	K	4.914	2.503	13.674	4.017	2.665	27.773
İşgücüne Dahil Olmama Oranı	T	80%	67%	50%	43%	21%	50%
	E	66%	44%	30%	26%	15%	29%
	K	83%	79%	74%	66%	29%	71%

Kaynak: TÜİK

Hanehalkı işgücü anketi 2012 yılı sonuçlarına göre 15 + nüfus Türkiye nüfusunun % 11’i okuryazar değil, % 7’si okur yazar ama bir okul mezunu değil, % 53’ü lise altı eğitimli, % 18’i lise ve dengi ve sadece % 12’si yüksek okul veya fakülte mezunudur. Kadın nüfus için bu oranlarda daha da olumsuzdur.

Tablo 7: Türkiye’de Eğitim Durumuna Göre Nüfus, 2012

	Okuma-yazma bilmeyen	Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen	Lise Altı Eğitimli	Lise ve Dengi Eğitimli	Yüksekokul veya fakülte	Toplam
Toplam	11%	7%	52%	18%	12%	100%
Erkek	4%	5%	56%	21%	14%	100%
Kadın	18%	9%	49%	14%	10%	100%

Kaynak: TÜİK

Nüfusun ne kadarının hangi niteliklere sahip olduğu, işgücünün önemli belirleyicilerindedir. İşgücüne dahil olmayan grupların işgücüne dahil olup işgücüne katılma oranlarının yükseltilebilmesi için bu grupların niteliklerinin analiz edilerek sonuç odaklı aktif işgücü piyasası politikaları uygulanmalıdır.

## 1.2 İŞGÜCÜ

Çalışma çağındaki nüfus içerisinde, çalışmak isteyen nüfusa tekabül eden işgücü aslında işgücü arzı denilen hususu tam olarak içeren kavramdır. Ülkenin tam anlamıyla faal nüfusuna denk düşen işgücü kavramı; işverenleri, ücretlileri, ücretsiz veya kayıtsız çalışanları,

kendi hesabına çalışanları ve çalışmak isteyip te iş bulamayan işsizleri içerir.

Tablo 8: Yıllar İtibariyle Türkiye’de İşgücüne Katılma Oranı

Yıl	İşgücüne Katılma Oranı			Önceki Yıla Göre Oransal Değişim		
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
2004	46,3	70,3	23,3	-	-	-
2005	46,4	70,6	23,3	0,2%	0,4%	0,0%
2006	46,3	69,9	23,6	-0,2%	-1,0%	1,3%
2007	46,2	69,8	23,6	-0,2%	-0,1%	0,0%
2008	46,9	70,1	24,5	1,5%	0,4%	3,8%
2009	47,9	70,5	26,0	2,1%	0,6%	6,1%
2010	48,8	70,8	27,6	1,9%	0,4%	6,2%
2011	49,9	71,7	28,8	2,3%	1,3%	4,3%
2012	50,0	71,0	29,5	0,2%	-1,0%	2,4%
2012*	51,0	71,9	30,7	-	-	-
2013*	50,8	71,7	30,6	-0,4%	-0,3%	-0,3%

Kaynak: TÜİK,

\* Ekim Dönemleri

Toplam işgücünün toplam nüfusa oranı, nüfusun üretim ve tüketim gücü arasındaki bağımlılığı göstermek anlamında, kaç kişinin çalışmak amacıyla olduğu ve bunların kendileri dahil kaç kişiye bakmakla yükümlü olduğunu gösterir. Fiili ve potansiyel emek arzı olarak işgücünün sayısal göstergeleri kadar niteliksel göstergeleri de önemlidir. İşgücüne katılma oranı olarak ifade edilen işgücünün, çalışma çağındaki nüfusa oranı ülkeden ülkeye değişmekle birlikte önemli bir gelişmişlik göstergesidir.

Bu göstergelyi etkileyen unsurlara; nüfusun yaş ve cinsiyet dağılımı, kentsel ve kırsal yapı üzerine kurulu kültürel nedenler, kadının çalışmasına bakış açısı, toplumun gelişmişlik düzeyi örnek gösterilebilir<sup>13</sup>. İşgücü istihdam edilenler ile işsizleri kapsar ve işgücüne katılma oranı da işgücünün kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus içindeki oranıdır.<sup>14</sup>

Hanehalkı işgücü anketi sonuçlarına göre Türkiye’de işgücüne katılma oranları özellikle kadınlarda çok düşüktür. Son yıllarda artış eğilimi göstermişse de kadın işgücüne katılma oranı genel işgücüne katılma oranını etkilemektedir. Türkiye işgücü göstergeleri incelendiğinde kadınlarda oranının düşüklüğü göze çarpmaktadır.

<sup>13</sup> Zaim (1997) ; a.g.e, s.123-126

<sup>14</sup> [http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1007](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007) (15.09.2013)



Tablo 9: Yıllar İtibariyle Türkiye’de İşgücü

Yıl	İşgücü			Önceki Yıla Göre Oransal Değişim			Kadın Oranı
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	
2004	22 016	16 348	5 669	-	-	-	25,7%
2005	22 455	16 704	5 750	2,0%	2,2%	1,4%	25,6%
2006	22 751	16 836	5 916	1,3%	0,8%	2,9%	26,0%
2007	23 114	17 098	6 016	1,6%	1,6%	1,7%	26,0%
2008	23 805	17 476	6 329	3,0%	2,2%	5,2%	26,6%
2009	24 748	17 898	6 851	4,0%	2,4%	8,2%	27,7%
2010	25 641	18 257	7 383	3,6%	2,0%	7,8%	28,8%
2011	26 725	18 867	7 859	4,2%	3,3%	6,4%	29,4%
2012	27 339	19 147	8 192	2,3%	1,5%	4,2%	30,0%
2012*	28 051	19 475	8 575	-	-	-	30,6%
2013*	28 391	19 728	8 663	1,2%	1,3%	1,0%	30,5%

Kaynak: TÜİK,

\* Ekim Dönemleri

Son 10 yıl içerisinde hem erkek hem de kadın işgücü ve işgücüne katılma oranlarındaki artış Türkiye için olumlu bir eğilimdir. Ancak işgücünün eğitim ve yaş görünümü cinsiyet bazlı incelendiğinde etkin bir kamu müdahalesinin gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

### 1.2.1 İşgücünün Eğitim Görünümü

Hanehalkı işgücü anketi 2012 yılı sonuçlarına göre Türkiye’de işgücünün % 4,3’ü okuryazar değil, % 4,7’si okur yazar ama bir okul mezunu değil, % 52,5’i lise altı eğitilmiş, % 20,3’ü lise ve dengi ve sadece % 18,3’ü yüksek okul veya fakülte mezunudur.

Tablo 10: Türkiye’de İşgücünün Eğitime Göre Görünümü, 2012

		Okuma-yazma bilmeyen	Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen	Lise Altı Eğitilmiş	Lise ve Dengi Eğitilmiş	Yüksekokul veya fakülte	Toplam
İşgücü (Sayı)	T	1.164	1.295	14.345	5.538	4.996	27.339
	E	341	776	10.730	4.192	3.107	19.147
	K	823	519	3.615	1.347	1.889	8.192
İşgücü (Oran)	T	4,3%	4,7%	52,5%	20,3%	18,3%	100,0%
	E	1,8%	4,1%	56,0%	21,9%	16,2%	100,0%
	K	10,0%	6,3%	44,1%	16,4%	23,1%	100,0%
	T	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	E	29,3%	59,9%	74,8%	75,7%	62,2%	70,0%
	K	70,7%	40,1%	25,2%	24,3%	37,8%	30,0%

Kaynak: TÜİK

Okuma yazma bilmeyen işgücü içerisinde kadın oranı daha fazla iken diğer tüm eğitim düzeylerinde erkek oranı daha yüksektir. Kendi içerisinde erkeklerde ve kadınlarda en yoğun işgücü lise altı eğitim düzeyindedir.

## 1.2.2 İşgücünün Yaş Gruplarına Göre Görünümü

Hanehalkı işgücü anketi 2012 yılı sonuçlarına göre Türkiye işgücünün % 16'sı 15-24 yaş aralığında, % 58'i 25-44 yaş aralığında, % 25'i 45-64 yaş aralığında ve % 2'si 65 ve üstü yaş aralığındadır. Kadınlarda genç oranının daha yüksek olduğu görülmektedir. Kadın nüfus oranının en fazla olduğu yaş grubu 20-24 yaş grubu iken tüm yaş gruplarında erkek oranı daha yüksektir. En yüksek erkek oranları 45-59 yaş gruplarındadır.

Tablo 11: Türkiye'de İşgücünün Yaş Gruplarına Göre Görünümü, 2012

		15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+	T
İşgücü (Sayı)	T	1573	2849	4092	4321	3771	3441	2734	1937	1236	730	654	27339
	E	1095	1815	2840	3055	2660	2418	1984	1401	897	520	463	19147
	K	478	1034	1252	1266	1111	1023	750	536	339	210	191	8192
İşgücü (Oran)	T	6%	10%	15%	16%	14%	13%	10%	7%	5%	3%	2%	100%
	E	6%	9%	15%	16%	14%	13%	10%	7%	5%	3%	2%	100%
	K	6%	13%	15%	15%	14%	12%	9%	7%	4%	3%	2%	100%
	T	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	E	70%	64%	69%	71%	71%	70%	73%	72%	73%	71%	71%	70%
	K	30%	36%	31%	29%	29%	30%	27%	28%	27%	29%	29%	30%

Kaynak: TÜİK

## 1.3 İSTİHDAM

İşgücü içerisinde iktisadi bir faaliyette fiili çalışanları içeren istihdam kavramı ve bu sayının çalışma çağındaki nüfus içindeki oranı olan istihdam oranı ülkelerin gelişmişlik düzeyi için önemli bir göstergedir<sup>15</sup>. Diğer bir ifadeyle bu oran istihdamın, kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus içindeki oranıdır. İstihdam kapsamında sadece fiilen işbaşında olan nüfus değil işbaşında olmayıp da istihdamda sayılan nüfus kesimleri de bulunmaktadır.

İşbaşında olanlar içerisinde; ücretli, maaşlı, yevmiyeli, kendi hesabına, işveren ya da ücretsiz aile işçisi olarak referans dönemi içinde en az bir saat bir iktisadi faaliyette bulunan kişiler istihdamda sayılmaktadır. İşbaşında olmayanlar içerisinde ise işi ile bağlantısı devam ettiği halde, referans haftası içinde çeşitli nedenlerle işinin başında olmayan kendi hesabına ve işverenler istihdamda kabul edilmektedir. Yine ücretli ve maaşlı çalışan ve çeşitli nedenlerle referans döneminde işlerinin başında bulunmayan fertler 3 ay içinde işlerinin başına geri döneceklerse veya işten uzak kaldıkları süre zarfında maaş veya ücretlerinin en az % 50 ve daha fazlasını almaya devam ediyorlarsa istihdamda kabul edilmektedirler. Belirtilen gruplara ek olarak İŞKUR'un da aktif işgücü piyasası politikaları bağlamında etkilediği bir kategori

<sup>15</sup> Zaim (1997) ; a.g.e., s.135

daha istihdamda sayılmaktadır. Bunlar; üretici kooperatifi üyeleri ile mesleki bilgilerini artırmak amacıyla belirli bir menfaat (aynı ya da nakdi gelir, sosyal güvence, yol parası, cep harçlığı vb.) karşılığında çalışanlar (çırak, stajyer vb.) olarak istihdamda kabul edilmektedirler.<sup>16</sup>

Tablo 12: Yıllar İtibariyle Türkiye’de İstihdam

Yıl	İstihdam			Önceki Yıla Göre Oransal Değişim			Kadın Oranı
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	
2004	19 632	14 585	5 047	-	-	-	25,7%
2005	20 067	14 959	5 108	2,2%	2,6%	1,2%	25,5%
2006	20 423	15 165	5 258	1,8%	1,4%	2,9%	25,7%
2007	20 738	15 382	5 356	1,5%	1,4%	1,9%	25,8%
2008	21 194	15 598	5 595	2,2%	1,4%	4,5%	26,4%
2009	21 277	15 406	5 871	0,4%	-1,2%	4,9%	27,6%
2010	22 594	16 170	6 425	6,2%	5,0%	9,4%	28,4%
2011	24 110	17 137	6 973	6,7%	6,0%	8,5%	28,9%
2012	24 821	17 512	7 309	2,9%	2,2%	4,8%	29,4%
2012*	25 509	17 931	7 578	-	-	-	29,7%
2013*	25 648	18 089	7 559	0,5%	0,9%	-0,3%	29,5%

Kaynak: TÜİK

\* Ekim Dönemleri

Hanehalkı işgücü anketi sonuçlarına göre Türkiye’de istihdam ve istihdam oranları son yıllarda 2009 yılındaki kriz etkisi hariç tutulduğunda istikrarlı bir artış sergilemektedir. Fakat istihdam sayısı ve oranlarının nicel artışı tek başına piyasa analizi ve değerlendirmesi için yeterli değildir. Özellikle istihdamın işteki durumu, ücretlilerin toplam içerisinde nasıl bir eğilim gösterdiği, kayıtlılık-kayıt dışılık durumları, çalışanların mesleki görünümleri ve ek beceri durumları, niteliksiz işgücünün istihdam içerisindeki ağırlığı, sektörel dağılım, coğrafi dağılım, eğitim ve yaş gruplarına göre görünümleri ayrı analiz gerektiren başlıklardır. Bu başlıkların ayrıca cinsiyet ayrımına gidilerek ayrı ayrı değerlendirilmelidir.

İstihdam başlığını önemli kılan hususlardan biri de işgücü talebinin geçmiş tüm eğilimlerini içermesidir. İşletmelerin veya işverenlerin mevcut işgücü talebi istihdamla çakışmaktadır. Bu yönüyle istihdam üzerine yapılacak etkili analizler işgücü talebinin hangi yönde olabileceğini de gösterir. Cinsiyete göre istihdam oranları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir. Kadın istihdam oranlarının düşüklüğü, genel istihdam oranlarını da düşürmektedir.

<sup>16</sup> [http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1007](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007) (15.09.2013)

Tablo 13: Yıllar İtibariyle Türkiye’de İstihdam Oranı

Yıl	İstihdam Oranı			Önceki Yıla Göre Oransal Değişim		
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
2004	41,3	62,7	20,8	-	-	-
2005	41,5	63,2	20,7	0,5%	0,8%	-0,5%
2006	41,5	62,9	21,0	0,0%	-0,5%	1,4%
2007	41,5	62,7	21,0	0,0%	-0,3%	0,0%
2008	41,7	62,6	21,6	0,5%	-0,2%	2,9%
2009	41,2	60,7	22,3	-1,2%	-3,0%	3,2%
2010	43,0	62,7	24,0	4,4%	3,3%	7,6%
2011	45,0	65,1	25,6	4,7%	3,8%	6,7%
2012	45,4	65,0	26,3	0,9%	-0,2%	2,7%
2012*	46,4	66,2	27,2	-	-	-
2013*	45,9	65,7	26,7	-1,1%	-0,8%	-1,8%

Kaynak: TÜİK

\* Ekim Dönemleri

## 1.4 İŞSİZ

İşgücü arzı içerisinde işsiz nüfus, sosyal boyutları ve İŞKUR’un kamu istihdam hizmetleri için öncelikli olması nedeniyle önemli bir kategoridir. Çalışma arzusu ve iradesine sahip herkesin insan onuruna yakışır bir yaşama sahip olması için işsiz olmaması, bir işinin olması neredeyse tüm ülkelerin öncelikleri arasındadır.

Ülkeler sosyal amaçlarla yurttaşların gelirsiz kalmasını önlemenin yanı sıra iktisadi kalkınmada insan gücünden etkin yararlanmak amacıyla da işsizliği önleme çabasındadırlar. Sosyal devlet uygulamalarının yerleşmeye başladığı dönemler olarak 1929 dünya ekonomik krizi ve 2. Dünya Savaşı sonrasında devletlerin önemli siyasetlerinden biri, işsizliği önleme politikaları olmuştur. İşsizliğin açık, gizli ve yapısal türleri ile mücadele farklı sosyal politika araçlarını gerektirmektedir. Toplam emek talebinin yetersizliğinden kaynaklanan açık işsizlik durumunda cari ücret düzeyinde çalışmak isteyen kişiler iş arama faaliyeti içinde olsa dahi iş bulamamaktadır. Açık işsizlik, dönemsel olabileceği gibi mevsimsel ve teknolojik nedenlerle de arızı veya yapısal olabilir. Yine tarım ve kamu sektöründe daha yoğun karşılaşılan düşük verimle çalışma da gizli işsizliği tarif eder<sup>17</sup>. İşsizliğin türüne göre nedenlerinin işgücü piyasası analizleri kapsamında belirlenmesi uygulanacak politikanın etkililiği açısından önemlidir. İŞKUR’un ne tür bir işsizlikle mücadele ettiğini bilmesi için işsizlerin niteliklerini ayrıntılı bir şekilde analiz etmesi gereklidir.

Cari ücret düzeyinde kendi niteliklerine uygun iş arayan işsizlerin niteliklerinin grup bazlı bilinmesi uygulanacak aktif işgücü piyasası politikalarının etkili hedeflenmesi için de

<sup>17</sup> Zaim (1997) ; a.g.e., s.169-171

önemlidir. Türkiye’de işsizlere yönelik iki önemli veri kaynağı bulunmaktadır. İdari kayıtlar bağlamında İŞKUR’a kayıtlı olup iş arayan işsizler ve TÜİK Hanehalkı işgücü anketi kapsamında tespit edilen işsizlerdir. İşgücü piyasası analizlerinin etkinliğinde söz konusu iki veri kaynağından yararlanılması önemlidir.

#### 1.4.1 İŞKUR’a Kayıtlı İşsizler

İŞKUR’a kayıtlı iş arayanlardan herhangi bir işte çalışmayanları içeren kayıtlı işsizlerin niteliklerinin analiz edilip uygun işgücü piyasası politikalarının uygulanması gereklidir. Aşağıdaki tabloda İŞKUR’a kayıtlı işsizlerin yıllar itibariyle sayısı gösterilmiştir. İŞKUR hizmetlerinin çeşitlenmesi ve İŞKUR’a erişimin kolaylaşması kayıtlı işsiz sayısını arttırmıştır.

2005 yılında 881.261 olan kayıtlı işsiz sayısı 2013 yılı sonunda 2.610.969 kişi olmuştur. 2005 yılında kayıtlı işsizler içerisinde kadın oranı % 25,5 iken 2013 yılında % 40,2 olmuştur. İşgücü piyasası analizleri bağlamında İŞKUR’a kayıtlı işsizlerin nitel ve nicel özelliklerini içeren aylık ve yıllık istatistiklerin ötesine geçerek daha kapsamlı analiz edilmesi gereklidir. İŞKUR’a gelen ve gelmeyen işsizlerin bu tercihlerinin dinamikleri tespit edilip buna uygun istihdam politikaları oluşturulmalıdır. Ayrıca İŞKUR’a kayıtlı engelliler, kadınlar gibi özel politika gerektiren gruplar için özel temalı analizler gerçekleştirilmelidir.

Tablo 14: Yıllar İtibariyle İŞKUR’a Kayıtlı İşsizler

Yıl	Cinsiyet	Sayı
2005	E	656.218
	K	225.043
	T	881.261
2006	E	782.652
	K	279.201
	T	1.061.853
2007	E	527.679
	K	179.992
	T	707.671
2008	E	724.338
	K	263.502
	T	987.840
2009	E	1.186.219
	K	503.130
	T	1.689.349
2010	E	999.569
	K	414.972
	T	1.414.541
2011	E	1.142.928
	K	702.037
	T	1.844.965
2012	E	1.433.621
	K	938.641
	T	2.372.262
2013	E	1.561.203
	K	1.049.766
	T	2.610.969

Kaynak: İŞKUR

Özellikle işsizlerin ve kayıtlı işsizlerin önceki iş deneyimleri veya deneyimsizlikleri iş bulmalarında önemli bir unsurdur. İşgücü piyasası analizleri bağlamında işsizlerin coğrafi dağılım, eğitim ve yaş gruplarına göre görünümleri özel olarak değerlendirilmelidir.

#### 1.4.2 TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi Kapsamında İşsizler

Hanehalkı işgücü anketi, 1966 yılından 1988 yılına kadar düzensiz periyotlarla yapılan ve 1988 yılından bu yana da uygulama dönemleri standartlaştırılmış önemli bir araştırmadır. Bu araştırma kapsamında işgücü piyasasının eğilimleri ve bu arada işsizlik oranlarının hesaplanması amacıyla her araştırma döneminde otuz beş binden fazla hane ile görüşülmektedir. Ekim 2013 dönemi verileri için 36.470 hanede 94.420 kişi ile görüşülmüştür. Bu araştırma kapsamında referans dönemi içinde istihdam halinde olmayan kişilerden iş aramak için son üç ay içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve 2 hafta içinde işbaşı yapabilecek durumda olan kurumsal olmayan çalışma çağındaki tüm kişiler işsiz nüfusa dahildirler. Bunlara ek olarak, üç ay içinde başlayabileceği bir iş bulmuş ya da kendi işini kurmuş ancak işe başlamak ya da işbaşı yapmak için çeşitli eksikliklerini tamamlamak amacıyla bekleyenler de işsiz nüfus kapsamına dahildirler. Bu kapsamda işsizlik oranı işsiz sayısının işgücüne oranı olarak ifade edilir<sup>18</sup>.

Tablo 15: Yıllar İtibariyle Türkiye’de İşsizler

Yıl	İşsizler			Önceki Yıla Göre Oransal Değişim			Kadın Oranı
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	
2004	2 385	1 762	622	-	-	-	26,1%
2005	2 388	1 746	642	0,1%	-0,9%	3,2%	26,9%
2006	2 328	1 671	658	-2,5%	-4,3%	2,5%	28,3%
2007	2 376	1 716	660	2,1%	2,7%	0,3%	27,8%
2008	2 611	1 877	734	9,9%	9,4%	11,2%	28,1%
2009	3 471	2 491	979	32,9%	32,7%	33,4%	28,2%
2010	3 046	2 088	959	-12,2%	-16,2%	-2,0%	31,5%
2011	2 615	1 730	885	-14,1%	-17,1%	-7,7%	33,8%
2012	2 518	1 635	883	-3,7%	-5,5%	-0,2%	35,1%
2012*	2 541	1 544	997	-	-	-	39,2%
2013*	2 743	1 639	1 104	7,9%	6,2%	10,7%	40,2%

Kaynak: TÜİK

\* Ekim Dönemleri

Türkiye’de genel işsiz sayısı ve işsizlik oranı son 10 yılda kriz etkileri hariç stabil denilebilecek bir eğilimdedir. % 9-11 bandında gerçekleşen işsizlik oranlarının kadınlarda ve

<sup>18</sup> [http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1007](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007) (15.09.2013)

gençlerde daha yüksek olduğu görülmektedir. İşsizliğin kentsel mekanlarda daha yüksek olduğu da ifade edilebilir.

Ancak kriz dönemlerinde işsizlik oranlarının oransal anlamda ciddi artışlar sergilediği görülmektedir. Bu yükselişlerden sonra kriz öncesi dönemlere dönüş için çok ciddi kamusal müdahalelere ihtiyaç duyulmaktadır. Aşağıdaki tabloda görülebileceği gibi 2009 yılındaki işsizlik oranının artışı sonraki üç yılda tam olarak kriz öncesi duruma çevrilememiştir.

Tablo 16: Yıllar İtibariyle Türkiye’de İşsizlik Oranı

Yıl	İşsizlik Oranı			Önceki Yıla Göre Oransal Değişim		
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
2004	10,8	10,8	11,0	-	-	-
2005	10,6	10,5	11,2	-1,9%	-2,8%	1,8%
2006	10,2	9,9	11,1	-3,8%	-5,7%	-0,9%
2007	10,3	10,0	11,0	1,0%	1,0%	-0,9%
2008	11,0	10,7	11,6	6,8%	7,0%	5,5%
2009	14,0	13,9	14,3	27,3%	29,9%	23,3%
2010	11,9	11,4	13,0	-15,0%	-18,0%	-9,1%
2011	9,8	9,2	11,3	-17,6%	-19,3%	-13,1%
2012	9,2	8,5	10,8	-6,1%	-7,6%	-4,4%
2012*	9,1	7,9	11,6	-	-	-
2013*	9,7	8,3	12,7	6,6%	5,1%	9,5%

Kaynak: TÜİK

\* Ekim Dönemleri

İşsizlik oranları birçok yönüyle analiz edilip uygun aktif ve pasif istihdam tedbirleri alınmalıdır. 2008 krizinden sonra İŞKUR tarafından uygulanan Kısa Çalışma Ödeneği, Toplum Yararına Çalışma Programı gibi uygulamalar işsizlik oranının yükselmesini yavaşlatmıştır. Tarım dışı işsizlik oranları genel işsizlik oranlarının çok üzerinde gerçekleşmektedir.

Tablo 17: Yıllar İtibariyle Türkiye’de Tarım Dışı İşsizlik Oranı

Yıl	Tarım Dışı İşsizlik Oranı			Önceki Yıla Göre Oransal Değişim		
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
2004	14,2	12,9	19,6	-	-	-
2005	13,5	12,2	18,7	-4,9%	-5,4%	-4,6%
2006	12,7	11,3	17,9	-5,9%	-7,4%	-4,3%
2007	12,6	11,4	17,3	-0,8%	0,9%	-3,4%
2008	13,6	12,3	18,1	7,9%	7,9%	4,6%
2009	17,4	16,0	21,9	27,9%	30,1%	21,0%
2010	14,8	13,2	20,2	-14,9%	-17,5%	-7,8%
2011	12,4	10,7	17,7	-16,2%	-18,9%	-12,4%
2012	11,5	9,9	16,4	-7,3%	-7,5%	-7,3%
2012*	11,4	9,3	17,8	-	-	-
2013*	11,9	9,5	18,7	4,4%	2,2%	5,1%

Kaynak: TÜİK

\* Ekim Dönemleri

## 1.5 İŞGÜCÜ TALEBİ

İşgücü talebi ekonomideki tüm firmalar tarafından emek saat miktarı olup mevcut istihdama tekabül eder. İş hayatındaki firmalar karlarını maksimize etmek için daha çok kişi istihdam etmeyi amaçlar ancak işe alınan kişinin üreteceği ürünün kendi ücreti de dahil maliyetlerini aşmaması durumunda bu süreç devam edebilir<sup>19</sup>. İşgücü piyasasının talep yönünde özel ve/veya kamu işletmeleri ve kar amacı gütmeyen kurum ve kuruluşlar yer alır. Burada işverenler ya mal ve hizmet üretmek amacıyla çalışan istihdam eder veya kendi hesaplarına çalışıyorlarsa bu görevleri kendileri yerine getirirler. Belli bir sektörde işgücü talebini etkileyen faktörler arasında, üretimin mevcut ve beklenen düzeyi yani ürüne olan talep ve üretimde kullanılan işgücüne göre belirlenir. İşgücü maliyetleri kapsamında piyasadaki ücretler ve sosyal güvenlik katkıları gibi ücret dışı maliyetler de işgücü talebini etkileyen bir unsurdur. Üretimde kullanılan teknoloji ve o sektörde işverenin aradığı işgücü için mesleki beceriler gibi etmenleri işgücü talebi bağlamına çeker. Firmalar üretimi genişlettiklerinde veya işten ayrılan çalışanların yerlerine yenilerini aradıkça iş olanakları ortaya çıkar<sup>20</sup>.

İŞKUR açısından işgücü talebinin önemi, talebin kuruma kanalize edilebilmesidir. Bu bağlamda İşgücü Piyasası Talep Araştırmaları İŞKUR'un temel politikalarının ihtiyaca uygun planlanmasını sağlamak amacıyla işveren odaklı bilgi derleme araçları olmakla birlikte piyasadaki işgücü talebinin hem derlenmesi hem de kuruma aktarılmasında da önemli bir araçtır. Bu kapsamda alan uygulamaları sırasında tespit edilen açık işler hızlı bir şekilde kurum kayıtlarına aktarılmalı ve karşılanmaya çalışılmalıdır.

İşgücü talebi fiili ve potansiyel olarak ayrıştırılabilir. Fiili işgücü talebi firmalarda mevcut durumda çalışanlara denk düşerken, potansiyel işgücü talebi firmaların an itibariyle firma dışından doldurmak amacıyla bir faaliyet içinde oldukları açık işlerdir. Yani açık iş gerçekleşme ihtimali yüksek işgücü talebidir. Açık iş sayısı, işsiz sayısına göre önem arz etmektedir. Örneğin işsiz sayısına eşdeğer açık iş var ise ekonominin tam istihdama yakın olduğu söylenebilmekte<sup>21</sup> ve mevcut işsizlik yapısal değil arazi olmaktadır. Bu durumda etkin eşleştirmeye odaklanmak gerekli olup bu durum İŞKUR için de önemli bir husustur.

Genel olarak işgücü talebine ilişkin veriler incelendiğinde tıpkı işgücü arzındaki

---

<sup>19</sup>Parasız, İlker; **Modern Makro Ekonominin Temelleri**, Ezgi Kitapevi, 2. Baskı, Bursa, 2000, s.207-208

<sup>20</sup>Akyıldırım, Oğuzhan; Bölükbaşı H.Tolga, Leerentveld Henry, Öğüt, Nurgül **İşgücü Piyasası Analiz Rehberi** İŞKUR, Ankara 2013 s. 8

<sup>21</sup>Özkazanç, Önder; **İktisat Teorisi**, Anadolu Üniversitesi Yayınları, No:773, Eskişehir, 2003, s.362



duruma paralel iki önemli veri kaynağı bulunmaktadır. İlk İŞKUR bağlamında İŞKUR'a işverenlerin bildirimini ile derlenen temel açık iş verileri ile İŞKUR'un işverenlerle yüz yüze gerçekleştirdiği İşgücü Piyasası Talep Araştırmalarından elde edilen açık iş verileridir.

### 1.5.1 İŞKUR'a Kayıtlı Açık İşler

İŞKUR'a kayıtlı açık işler, İŞKUR'un hizmet verdiği işyerleri tarafından kuruma intikal eden işçi istemini ifade etmektedir. EUROSTAT tanımına göre ise açık iş, işveren tarafından hemen veya yakın gelecekte doldurulmak istenen ve işverenin işyeri dışından uygun bir adayın bulunması için aktif arayış içerisinde olduğu yeni oluşturulan, boş veya boşalacak iştir. EUROSTAT tanıma göre açık iş mutlaka işyeri dışından karşılanmalıdır.<sup>22</sup>

Tablo 18: Yıllar İtibariyle İŞKUR'a Kayıtlı Açık İşler

Yıl	Kamu	Özel	Toplam
2002	102.211	37.064	139.275
2003	43.955	85.303	129.258
2004	48.904	60.774	109.678
2005	34.655	79.712	113.827
2006	32.747	119.047	151.794
2007	16.936	169.986	186.922
2008	14.360	164.260	178.620
2009	21.388	144.502	165.890
2010	60.039	308.597	368.636
2011	64.636	595.987	660.623
2012	140.668	851.136	991.804
2013	66.267	1.414.929	1.481.196

Kaynak: İŞKUR

Yukarıdaki tabloda yıllar itibariyle İŞKUR'a kayıtlı açık işlerin kamu ve özel sektör ayrımına göre dağılımı verilmektedir. 2002 yılında 102.211'i kamu, 37.064'ü özel sektör olmak üzere toplam 139.275 kişilik açık iş talebi Kuruma intikal etmiştir. 2013 yılında ise 66.267'si kamu, 1.414.929'u özel sektör olmak üzere toplam 1.481.196 kişilik açık iş talebi Kuruma intikal etmiştir. Yıllar itibariyle özel sektör açık iş talebindeki yüksek artışlar dikkat çekmektedir.

2012 yılından itibaren Kurum bünyesinde kademeli olarak yaklaşık 4000 İş ve Meslek Danışmanı göreve başlamış; kurumsal kapasitenin güçlenmesi kurumun performansını da olumlu etkilemiş, açık işlerde artış yaşanmıştır. Ayrıca İŞKUR tarafından gerçekleştirilen işgücü piyasası talep araştırmalarında ölçeğin büyümesi de açık işlerde artışı sağlamıştır.

<sup>22</sup> İŞKUR, 2013-I. Dönem Türkiye İşgücü Piyasası Analizi Raporu, Ankara s. 117

Kamu Kurum ve Kuruluşlarına İşçi Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkındaki Yönetmelik gereğince Kamu kurum ve kuruluşlarının işçi alım ilanlarının Kuruma verilmesi zorunlu olduğundan kamunun açık iş taleplerini işgücü piyasasının yıllar itibariyle seyrinden bağımsız olarak bu kapsamda değerlendirmek gerekmektedir.

Özel sektör açık iş taleplerinin 2009 yılından itibaren ciddi artış kaydetmesini ise küresel kriz sonrası yürürlüğe konulan istihdam teşvikleri ile uygulanan sonuç odaklı istihdam politikaları ile ilişkilendirmek mümkündür.

### 1.5.2 İŞKUR'un Talep Araştırmaları

İşgücü piyasasının önemine uygun bir çerçevede değerlendirilmesinin yapılabilmesi, öncelikle doğru ve güvenilir verilerin varlığına bağlıdır. İşgücünün sayısal gelişmeleri veri kaynaklarına ve bunların özelliklerine göre ele alınmalıdır. Ekonominin özellikle toplumsal yönlere ilişkin konularında olduğu gibi işgücü piyasası üzerine de verilerin sağlıklı elde edilebilmesi başlı başına bir sorundur<sup>23</sup>. Bu yönüyle işgücü piyasası talep araştırmaları Türkiye’de ilk defa işgücü talebi için veri derleyen en kapsamlı araştırmaları oluşturmaktadır.

Tablo 19: İşgücü Piyasası Talep Araştırmaları (2007-2013)

İŞKUR'UN UYGULADIĞI İŞGÜCÜ PİYASASI TALEP ARAŞTIRMASI YÖNTEM VERİLERİ						
Dönem	Kapsamı	Periyot	Sınıflamalar	Yöntem	Görüşme Yapılan İşyeri Sayısı <sup>24</sup>	
2007	50+ Tüm İşyerleri	15 Ekim - 30 Kasım	İSCO 88- NACE REV.1.1	Yüz yüze	Toplam	12.712
2008	Tüm İşyerleri	15 Ekim - 5 Aralık	İSCO 88- NACE REV.1.1	Elektronik	Toplam	71.001
					10+ işyeri	26.409
					50+işyeri	7.224
2009/I	İŞKUR'a Kayıtlı Tüm İşyerleri	17 Nisan - 30 Mayıs	İSCO 88- NACE REV.1.1	Elektronik	Toplam	275.099
					10+ işyeri	83.404
					50+işyeri	15.273
2009/II	İŞKUR'a Kayıtlı Tüm İşyerleri	4 Kasım-13 Aralık	İSCO 88- NACE REV.1.1	Elektronik	Toplam	255.938
					10+ işyeri	80.638
					50+işyeri	15.985
2010/I	İŞKUR'a Kayıtlı Tüm İşyerleri	26 Nisan- 1 Haziran	İSCO 88- NACE REV.1.1	Elektronik	Toplam	218.068
					10+ işyeri	73.418
					50+işyeri	14.476
2010/II	İŞKUR'a Kayıtlı Tüm İşyerleri	26 Nisan- 1 Haziran	İSCO 88- NACE REV.1.1	Elektronik	Toplam	198.479
					10+ işyeri	69.442
					50+işyeri	14.688
2011/I	İŞKUR'a Kayıtlı Tüm İşyerleri	26 Nisan- 1 Haziran	İSCO 88- NACE REV.1.1	Elektronik	Toplam	159.862
					10+ işyeri	60.501
					50+işyeri	13.393
2011/II	10 + Girişimler (TÜİK)	19 Aralık- 19 Ocak	İSCO 88- NACE REV.2	Yüz yüze	Toplam	5.941
					10+ işyeri	3.283
					50+işyeri	1.606

<sup>23</sup> Kepenek (2003) , a.g.e., s 408

<sup>24</sup> Genelleme yapılmamış işyeri sayısıdır.

<b>2012/I</b>	10 + Girişimler (TÜİK)	2 Mayıs- 15 Haziran	İSCO 88- NACE REV.2	Yüz yüze	Toplam Girişim	<b>5.225</b>
<b>2012/II</b>	10 + İşyerleri (TÜİK)	10 Eylül-31 Ekim	İSCO 08- NACE REV.2	Yüz yüze	Toplam İşyeri	<b>53.194</b>
<b>2013/I</b>	10 + İşyerleri (TÜİK)	15 Mayıs-30 Haziran	İSCO 08- NACE REV.2	Yüz yüze	Toplam İşyeri	<b>87.719</b>
<b>2013/II</b>	10+İşletmeler (TÜİK)	11-29 Kasım	İSCO 08- NACE REV.2	Yüz yüze	Toplam Girişim	<b>9.752</b>

Kaynak: İŞKUR

İŞKUR tarafından 2007 yılından bu yana sistematik olarak işgücü piyasası talep araştırmaları gerçekleştirilmektedir. İşgücü piyasası talep araştırmaları 2009 yılından bu yana ise yılda iki defa gerçekleştirilmektedir. 2007 yılında yüz yüze yöntemle gerçekleştirilen işgücü piyasası talep araştırmaları, 2008 yılından itibaren 2011 yılı ilk dönem araştırmasına kadar elektronik ortamda gerçekleştirilmiştir. 2012 yılı ikinci dönemden bugüne ise araştırmanın uygulanmasında yüz yüze yönleme geçilmiştir. Elektronik ortamda gerçekleştirilen araştırmalarda kapsam İŞKUR'a kayıtlı işyerleri olarak belirlenmiş, 2011 yılının ikinci döneminden itibaren ise TÜİK İşyeri Kayıtları Sisteminden temin edilen işyeri listeleri kapsamı oluşturmuştur. 2012 yılının ikinci döneminde 53.194 işyerine; 2013 yılının birinci döneminde ise 87.719 işyerine yüz yüze ziyaret gerçekleştirilerek araştırma gerçekleştirilmiş ve bugüne kadarki en kapsamlı işgücü piyasası talep araştırması gerçekleştirilmiştir.

2012 yılının ikinci yarısından itibaren araştırmanın ölçeğinin büyütülmesinde Kurum bünyesinde kademeli göreve başlayan yaklaşık 4000 iş ve meslek danışmanının da etkisi büyüktür. Göreve yeni başlayan iş ve meslek danışmalarının işverenlerle diyaloglarının geliştirilmesi, işgücü piyasasına ilişkin saha tecrübelerinin arttırılması amacıyla yöntem olarak yüz yüze tercih edilmiş ve araştırmanın ölçeği yüksek tutulmuştur.

## **1.6 İŞGÜCÜ PİYASASINA KAMU MÜDAHALESİ**

Olağın piyasa mantığı ve işleyişi çerçevesinde temel olarak iki cephe bulunmaktadır. Söz konusu cepheler arz cephesi ve talep cephesidir. İşgücü piyasasında da işgücü arzı ve işgücü talebi olmak üzere iki cephe mevcuttur. Piyasanın mevcut dinamizminde dengeye gelmesi arzu edilmekte ve beklenmektedir. Ancak teorik olarak denge düzeyi ideal durum olarak kabul edilse de, pratikte piyasadaki arz ve talep dengesinden söz etmek her zaman mümkün olmamaktadır. Böyle bir durumda işgücü piyasaları da dâhil olmak üzere, piyasanın kendi halinde dengeye gelemediğini ve/veya gelemeyeceğini savunanların aklına gelen çözümlerin başında devlet müdahalesi bir başka ifade ile kamu otoritesinin müdahalesi gelmektedir. Söz konusu görüşün arkasında duranlara göre kamu müdahalesi ile piyasada ortaya çıkması muhtemel aksaklıklar olmayacak, toplumsal olarak en uygun sonuçlara

ulaşılacaktır.<sup>25</sup>

Kamunun işgücü piyasaları ile ilgisi yalnızca klasik iş ve işçi eşleştirmeleriyle, doğrudan işçi istihdamıyla sınırlı değildir. Kamu otoritesi işgücü piyasasındaki görünür eli konumundaki kamu istihdam kurumları aracılığıyla işgücü piyasasının sınırlarını çizmekte, yasal ve kurumsal düzenlemelerle işgücü piyasalarını çeşitli şekillerde etkilemektedir. Kamunun işgücü piyasalarına müdahalesi duruma göre koruyucu ya da sınırlayıcı önlemler içerebilmekte hedeflenen amaca yönelik farklılaşabilmektedir. Yöntemler farklılaşsa da müdahale ile amaç işgücü piyasasının kendi işleyişi ile sağlanamayacak birtakım sonuçların elde edilmesidir.<sup>26</sup>

Bu paralelde işgücü piyasasında durum nasıldır? Kamu istihdam kurumu olarak faaliyet gösteren İŞKUR bugün neden tüm Türkiye genelinde 81 ilde örgütlenmiş olup ayrıca hizmet merkezleri yoluyla belirli bazı ilçelerde niye faaliyet göstermektedir? Büyük bir teşkilat olarak yaklaşık 8500 personelle<sup>27</sup> neden işgücü piyasasında hizmet vermektedir?

İşgücü piyasalarına kamu müdahalesinin temel gerekçelerinden ilkinin dışsallık argümanı ile açıklamak mümkündür. Burada dışsallıklar ile ifade edilmek istenen olgu, herhangi bir iktisadi faaliyete taraf olanların dışında üçüncü kişilerin de bu faaliyetten olumlu ya da olumsuz bir şekilde etkilenmesidir.<sup>28</sup> İşsiz birey istihdam edilip işsizliği sona erdiğinde katkısı yalnızca kendisine değil pozitif dışsallıklar yoluyla mensubu olduğu topluma da katkı sağlayacaktır. Birey istihdam edilmesiyle birlikte olarak kendini gerçekleştirecek olup, sahip olduğu beceri ve yetkinlikler doğrultusunda katma değer artışı sağlayacaktır. Bu kapsamda pozitif dışsallıkları nedeniyle işgücü piyasalarına kamu otoritesi tarafından müdahale edilmektedir.

İşgücü piyasalarına kamu müdahalesinin temel gerekçelerinden bir diğeri de eşitlik argümanıdır. İşsizlik olgusu toplumsal bir olgu olup yalnızca işsiz bireyi değil tüm toplumu etkilemektedir. İş aramak, işgücü piyasasının ihtiyaçlarına uygun kendini geliştirmek maliyetli bir iştir. Ayrıca işsizlik, kaynakların etkinsiz kullanımını da beraberinde getirecek, suç

---

<sup>25</sup> Çokgezen, Murat (2011) Türkiye’de Devletin Eğitime Müdahalesi: Piyasa ve Devletin Başarısızlıkları s. 5 <http://mpr.ub.uni-muenchen.de/id/eprint/35209> (12.11.2013)

<sup>26</sup> Biçerli, M. Kemal (2011) Çalışma Ekonomisi Beta Basım Yayın Dağıtım AŞ, İstanbul s. 396

<sup>27</sup> Ocak 2014 İtibariyle

<sup>28</sup> Yılmaz, Hakan (2007) Beceriler, Yeterlilikler ve Meslek Eğitimi: Finansman Yapısı ve Politika Önerileri, İstanbul s. 19

oranlarının artması, uyuşturucu kullanımı gibi negatif dışsallıklara yol açacaktır.<sup>29</sup> Bu kapsamda kamu istihdam kurumları hizmetlerini ücretsiz olarak vatandaşlarına sunmaktadır. Mesleki teknik eğitim kursları gibi aktif işgücü piyasası politikalarının sosyal faydasının sosyal maliyetinden yüksek olması ve beşeri sermayeyi geliştirerek ekonomide verimliliği artması nedeniyle bu hizmetlere toplumdaki tüm vatandaşların erişimini sağlamak gerekmektedir. Gelir düzeyi gözetmeksizin tüm vatandaşların söz konusu hizmetlere erişimi de kamunun müdahalesiyle mümkün olabilecektir.<sup>30</sup> Nitekim 4904 Sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu'nun ilk maddesinde "*İstihdamın korunmasına, geliştirilmesine, yaygınlaştırılmasına ve işsizliğin önlenmesi faaliyetlerine yardımcı olmak ve işsizlik sigortası hizmetlerini yürütmek üzere Türkiye İş Kurumu kurulmuştur.*"<sup>31</sup> ifadesi yer almakta ve kamu istihdam kurumu olarak İŞKUR'a işgücü piyasasında aktif görev alma görevi yüklenmektedir.

Gelişmiş ülkelerde sosyal politika ekseninde kamunun diğer piyasalara olduğu gibi işgücü piyasasına da müdahalesi söz konusu olup kamu istihdam kurumları aracılığı ile müdahaleler gerçekleştirilmektedir. Kamu istihdam kurumları tarafından işgücü piyasasına yönelik müdahale ve düzenlemelere de ilk elden rehberlik edecek bilgiler işgücü piyasası araştırmalarınınca temin edilecektir.<sup>32</sup>

---

<sup>29</sup> Biçerli (2011) a.g.e s. 501

<sup>30</sup> Yılmaz (2007) a.g.e s. 19

<sup>31</sup> **4904 Sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu** RG. 05.07.2003-25159

<sup>32</sup> Özen, Mustafa (2013) "İşgücü Piyasası Araştırmalarında Dönüşüm Yüz Yüzeden Sosyal Medyaya" **İŞKUR İstihdamda 3İ Dergisi** Sayı:10 s. 66

## İKİNCİ BÖLÜM

### TÜRKİYE'DE İŞGÜCÜ PİYASASI TALEP ARAŞTIRMALARI

#### 2.1 İŞGÜCÜ PİYASASI TALEP ARAŞTIRMALARI (İPTA)

İŞKUR tarafından gerçekleştirilen işgücü piyasası talep araştırmaları, yalnızca İŞKUR'un olağan bir faaliyeti olmayıp İŞKUR tarafından yürütülen birçok hizmete doğrudan veya dolaylı olarak katkı sunmaktadır.

İŞKUR'un işgücü piyasasına hâkimiyetinin artmasında İPTA önemli bir potansiyele sahiptir. Araştırma kapsamında işyerleri TÜİK tarafından temin edilen işyeri listelerinden belirlenmektedir. Hedef kitleyi oluşturan söz konusu listelerde İŞKUR'un hizmet götürmediği, İŞKUR'la çalışmayan hatta İŞKUR'la tanışmayan işverenler dahi bulunabilmektedir. Bu kapsamda araştırma kapsamında işyerleri ziyaret edilmekte, işverenlerle diyalog geliştirilmekte böylece İŞKUR'un hizmet yelpazesi daha önce hizmet vermediği işyerlerine de genişlemektedir. Hizmet yelpazesinin daha çok işverene genişlemesiyle daha çok işverenle etkin eşleştirmenin yapılabilmesinin önü açılmakta böylece işgücü arz ve talebinin dengelenmesine katkı sağlanmaktadır. Ayrıca araştırma dâhilinde işyerlerinin ziyaret edilmesiyle İŞKUR'un sunduğu diğer hizmetlerin de tanıtımı ve işverenlerin bilgilendirilmesi mümkün olmaktadır. İşverenle diyalogun gelişmesi, işgücü piyasasının dinamiklerinin daha etkili bir şekilde takip edilmesine de imkan sağlamaktadır. Nitekim İŞKUR tarafından sunulan tüm hizmetlerin ücretsiz olduğu da göz önünde bulundurulduğunda işverenler açısından maliyet avantajları da sağlanmaktadır.

Araştırma ile İŞKUR bünyesinde görev yapan iş ve meslek danışmanlarının mesleki anlamda gelişimleri de sağlanmaktadır. Araştırmanın saha aşamasında ağırlıklı olarak iş ve meslek danışmanları görev almaktadır. Böylece hem mesleki anlamda kendi bünyelerinde ilerleme kaydetmekte hem de işverenleri daha iyi tanıyarak, iş arayan ve işsizlere piyasanın taleplerine uygun daha iyi ve etkin bir şekilde danışmanlık yapma imkanı bulmaktadırlar.

İŞKUR'un taşra teşkilatını oluşturan Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerine İŞKUR'un yürüttüğü faaliyetlere odaklı olmak üzere yıllık olarak hedefler verilmekte ve Genel Müdürlük tarafından söz konusu hedeflere ulaşıp ulaşılmadığının takibi gerçekleştirilmektedir. Bu kapsamda İPTA; işyeri ziyareti, açık iş, işe yerleştirme gibi

İŞKUR'un en temel faaliyetlerine yönelik hedeflerin tutturulmasına yardımcı olmaktadır. İPTA marifetiyle işyerleri ziyaret edilmekte, mevcut ise işverenlerin açık iş talebi alınmakta, söz konusu alınan açık işler kuruma kazandırılarak işe yerleştirmeler gerçekleştirilmekte böylece hedeflerin tutturulmasının yanında temel faaliyetlerin etkin bir şekilde yürütülmesine yardımcı olunmaktadır.

Belirtilen pozitif dışsallıklara sahip işgücü piyasası talep araştırmaları, yalnızca İŞKUR'un değil işgücü piyasasına taraf birçok kamu kurum ve kuruluşunun da öncelikleri arasında yer almaktadır. İşgücü piyasası araştırmalarına verilen söz konusu önceliği kamu kurum ve kuruluşlarının politika belgelerinde ve eylem planlarında görmek mümkündür.

## **2.2 TEMEL POLİTİKA BELGELERİNDE İŞGÜCÜ PİYASASI ARAŞTIRMALARI**

İşgücü piyasasında doğrudan ya da dolaylı olarak faaliyet gösteren kamu kurumlarının işgücü piyasasına ilişkin geliştirecekleri politika ve stratejilerde işgücü piyasasına ilişkin sağlıklı ve sonuç odaklı istatistiklerin ve bilgilerin temini büyük öneme sahiptir. İşgücü piyasası araştırmaları marifetiyle, işgücü piyasasının talep yapısına ilişkin veri ihtiyacı giderilecek, politika oluşturma süreçlerine doğrudan katkı sağlanacaktır.

Piyasa ihtiyaçlarına duyarlı, iyi tasarlanmış orta ve uzun vadeli politikaların ve uygulama stratejilerinde işgücü piyasası araştırmalarının mevcudiyeti, işgücü piyasası araştırmalarını daha öncelikli ve önemli bir noktaya taşımaktadır. Aksi takdirde, işgücü piyasası araştırmalarını bünyesinde bulundurmamış bir şekilde, işgücü piyasasına ilişkin olarak politikalarını belirleyememiş, ezbere bir yaklaşımı tekrar eden, önceliklerini iyi koyamamış şekilde oluşturulan politika belgeleri, verimsizlik ve etkinsizliğe yol açacak, kamu kaynaklarında israfa neden olacaktır.<sup>33</sup>

### **2.2.1 Onuncu Kalkınma Planı (2014–2018)**

Onuncu Kalkınma Planı, Kalkınma Bakanlığı'nın koordinasyonunda, katılımcı bir yaklaşımla kamu kurum ve kuruluşlarından temsilcilerin yanı sıra toplumun tüm kesimlerinden çok sayıda temsilcinin katılımıyla oluşturulmuştur. Hazırlık sürecinde

---

<sup>33</sup> Yılmaz (2007) a.g.e., s. 21



makroekonomik, sektörel ve bölgesel konularda altmış altı adet özel ihtisas komisyonu ve çalışma grubu oluşturularak oldukça kapsamlı bir plan hazırlanmıştır.<sup>34</sup>

Onuncu Kalkınma Planı yirmi birinci yüzyılın; nitelikli insan gücünü yetiştirmenin ve nitelikli insan gücünü doğru ve yerinde değerlendirmenin, insan gücünü bilgi ve iletişim teknolojileriyle bütünleştirebilen ve insan odaklı kalkınma anlayışını benimseyen ülkelerin yüzyılı olacağını ifade etmektedir.<sup>35</sup>

Bu kapsamda, mevcut istihdamın korunması ve nitelikli istihdamın geliştirilmesine sık sık vurgu yapılmıştır. Çalışma hayatına ilişkin politika önerilerinde *“Bölgesel, yerel ve sektörel işgücü dinamikleri dikkate alınarak, başta kadın ve gençler olmak üzer tüm kesimler için nitelikli istihdam imkânları geliştirilmeye devam edilecektir.”*<sup>36</sup> hedefi konularak işgücü dinamiklerini dikkate almada işgücü piyasası analizlerinin gerekliliği vurgulanmıştır.

Onuncu kalkınma planında, olağan kalkınma planı sistematüğinden nispeten farklı bir yapıdaki öncelikli dönüşüm programlarına da yer verilmiştir. Öncelikli dönüşüm programları, kalkınma planının amaçlarına ulaşabilmesi noktasında öneme haiz, temel yapısal sorunlara çözüm getirebilecek, dönüşüm sürecine katkı bulanabilecek, çoğunlukla birden fazla kamu kurum ve kuruluşunun sorumluluk alanına giren ve kurumlar arası etkin sorumluluk, işbirliği ve koordinasyon gerektiren kritik reform alanları olarak belirlenmiştir.<sup>37</sup>

Bu kapsamda İşgücü Piyasasının Etkileştirilmesi başlıklı öncelikli dönüşüm programında, işgücü piyasasını etkinleştirmeye yönelik son yıllarda alınan önlemlerle ciddi ilerlemeler kaydedilmesine karşın, açık işlerle işsizlerin etkin bir şekilde eşleştirilemediği ve bunun sonucunda işgücü piyasasının etkinliğinin azaldığı vurgulanmıştır.<sup>38</sup> Piyasanın dinamiklerini takip eden, işverenlerin istek ve taleplerine göre şekillenen piyasasının ihtiyaçlarına uygun açık işlerin kuruma kazandırılmasının yegâne yollarından biri işgücü piyasası araştırmalarıdır.

Piyasadaki mevcut açık işlerle işsizlerin uyumlaştırılması varsa uyumsuzlukların

<sup>34</sup> Kalkınma Bakanlığı, **Onuncu Kalkınma Planı 2014–2018**, Ankara 2013 b s. 3

<sup>35</sup> Kalkınma Bakanlığı, (2013 b) **a.g.e.**, s. 12

<sup>36</sup> Kalkınma Bakanlığı, (2013 b) **a.g.e.**, s. 51

<sup>37</sup> Kalkınma Bakanlığı, (2013 b) **a.g.e.**, s. 170

<sup>38</sup> Kalkınma Bakanlığı, (2013 b) **a.g.e.**, s. 186

giderilmesi konusunda ise aktif işgücü piyasası programları devreye girecektir. Nitekim işgücü piyasasının etkinleştirilmesi programının program bileşenleri arasında aktif işgücü programlarının etkinleştirilmesi konumlandırılarak, “*Aktif işgücü programlarının etki değerlendirmesinin yapılması ve ihtiyaçlara göre yeniden tasarlanması*” hedefi konularak işgücü piyasası analizlerinin gerekliliğine atıf yapılmış sorumlu kurum ve kuruluşlar olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile İŞKUR tayin edilmiştir.<sup>39</sup>

Onuncu Kalkınma Planında işgücü piyasası araştırmalarının vücut bulduğu bir diğer öncelikli dönüşüm programı temel ve mesleki becerileri geliştirme programıdır. Temel ve mesleki beceriler, istihdam edilmiş bireylerin daha uzun süreyle çalışma hayatında kalmalarına, iş hayatındaki verimliliklerinin artmasıyla birlikte değişen koşullara daha hızlı ve daha iyi bir uyum sağlamalarına imkân sağlamaktadır. Ülkedeki beşeri sermayenin geliştirilmesi ve katma değerinin artırılması açısından, eğitim sistemi ile çalışma hayatı arasındaki ilişkinin güçlendirilmesi de önem arz etmektedir. Bu noktada, öncelikli dönüşüm programının bileşenleri arasında “*Etkin işgücü piyasası ihtiyaç analizlerinin yapılması yoluyla mesleki eğitim programlarının piyasa ihtiyaçlarına uygun planlanması*”<sup>40</sup> hedeflenerek işgücü piyasası araştırmalarına bu görev yüklenmiştir.

Onuncu Kalkınma Planındaki öncelikli dönüşüm programlarında vurgulanması gereken bir diğer program; istatistikî bilgi altyapısını geliştirme programıdır. İşgücü piyasası araştırmalarının doğrudan olmasa da, dolaylı olarak bağlantılı olduğu söz konusu program ekseninde, istatistik bilgi altyapısının iyileştirilmesi planlanmaktadır. Ülkedeki politika yapıcıların ve uygulayıcılarının mevcut durumlarını görebilmesi, gelişmeler hakkında doğru ve sağlıklı kararlar verebilmesi, geleceğe ilişkin sonuç odaklı planlar yapabilmesinde doğru, güvenilir ve periyodik olarak üretilen istatistikî veriler ciddi önem arz etmektedir. Bu noktada karar verme süreçlerine gerekli bilgiyi temin etmek, günümüz koşullarına uygun şekilde mevcut sistemleri geliştirerek istatistik ve bilgi sistemi altyapısı oluşturması gerektiği vurgulanmıştır.<sup>41</sup> Programda bileşen hedefi olarak kurumlar arası işbirliğinin güçlendirilmesi işaret edilmiş ve “*kamu kurum ve kuruluşlarında istatistikî veri toplama, üretme, kullanma ve paylaşma bilincinin artırılması*” hedef olarak belirlenmiştir.<sup>42</sup>

<sup>39</sup> Kalkınma Bakanlığı, (2013 b) **a.g.e.**, s. 187

<sup>40</sup> Kalkınma Bakanlığı, (2013 b) **a.g.e.**, s. 208

<sup>41</sup> Kalkınma Bakanlığı, (2013 b) **a.g.e.**, s. 190

<sup>42</sup> Kalkınma Bakanlığı, (2013 b) **a.g.e.**, s. 191

Söz konusu hedeften hareketle, İŞKUR'un birçok hizmetinin etkin bir şekilde icra edilmesine olanak sağlayan yegâne veri kaynağı işgücü piyasası araştırmaları da doğru ve güvenilir istatistikî bilgiyi temin edecek şekilde teknolojik gelişmeler ışığında tasarlanmalı ve geliştirilmelidir. Bu yönüyle işgücü piyasası araştırmaları, sadece İŞKUR'un değil; eğitim ve mesleki eğitim ile alakalı tüm kamu kurum ve kuruluşlarının hizmet planlamasında önemli bir araç olma potansiyeline sahiptir.

### 2.2.2 Orta Vadeli Program (2014–2016)

2014–2016 dönemini kapsayan ve Kalkınma Bakanlığı tarafından hazırlanan Orta Vadeli Program 9 Eylül 2013 tarihli 2013/5444 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile kabul edilerek 8 Ekim 2013 tarihli ve 28789 sayılı mükerrer Resmi Gazete'de yayımlanmasıyla yürürlüğe girmiştir.

Bütçe sürecini başlatan ve çok yıllık bütçeleme anlayışı perspektifinde üç yıllık dönemi kapsayan Orta Vadeli Program, Onuncu Kalkınma Planı'ndaki ana politika eksenleriyle uyumlu bir şekilde hazırlanmıştır. 2014–2016 dönemini kapsayan yeni plan döneminde biçim ve içerik değişikliğine gidilerek oluşturulan yeni tasarımda belirli makroekonomik amaç, hedef ve politikalara yer verilmiştir.<sup>43</sup> Makro düzeydeki belirli amaç, hedef ve politikalara yer verilmesine rağmen, işgücü piyasası araştırmalarının öncelikler arasında yer aldığını, işgücü piyasasına ilişkin görev atfedildiğini Orta Vadeli Programda da görmek mümkündür.

Makroekonomik göstergelerde iyileşmeyi ve ekonomik büyümeyi hedefleyen Orta Vadeli Program, büyümenin kapsayıcılığının ve sürdürülebilirliğinin işgücü piyasası politikalarının güçlendirilmesine ve bölgesel gelişme potansiyellerinin harekete geçirilmesine yönelik politikalarla ilintili olduğunu vurgulamaktadır.<sup>44</sup> Bölgesel potansiyelleri dikkate alan, takip eden güçlü işgücü piyasası politikaları hiç şüphesiz işgücü piyasası araştırmaları sonucunda belirlenecek ve icra edilecektir.

Orta Vadeli Program, işgücü piyasası araştırmalarına hususi olarak istihdam politikaları başlığı altında yer vermektedir. Program ekseninde istihdam politikası olarak

<sup>43</sup> Kalkınma Bakanlığı, **Orta Vadeli Program 2014–2016**, Ankara 2013 c, s. 1

<sup>44</sup> Kalkınma Bakanlığı, (2013 c) **a.g.e.**, s. 26

*“Bireylere işgücü piyasasının talepleriyle uyumlu temel ve mesleki beceriler kazandırılacak, iş-aile yaşamı uyumlu hale getirilecek ve aktif işgücü politikaları etki analizlerine dayalı olarak uygulanacaktır.”*<sup>45</sup> hedefi belirlenmiştir. Bu noktada, uygulanacak aktif işgücü piyasası politikalarının işgücü piyasasının talepleriyle uyumlu olması gerektiği vurgulanmış, işgücü piyasası araştırma sonuçları dikkate alınarak piyasanın ihtiyaçlarına uygun işgücünün uyumlaştırılması gerektiği belirtilmiştir.

İşgücü piyasası araştırmalarının program metnindeki bir diğer yansıması yine istihdam politikaları başlığında, *“Bölgesel düzeyde farklı dinamiklere tabi olan işsizlik sorununun çözümüne yönelik olarak işgücü piyasası ayrıntılı analiz edilecek ve bölgeye özgü stratejiler geliştirilecektir.”*<sup>46</sup> politika hedefinde yer almaktadır. İşsizlik sorununa çözüm olarak işgücü piyasası araştırmaları işaret edilmiş, kapsamlı işgücü piyasası araştırmaları sonucunda sorunun çözümüne ilişkin işsizlikle mücadele ve istihdam politikaları geliştirilmesi gerektiği işaret edilmiştir. İşgücü piyasası araştırmalarının 81 il düzeyinde yapılması, bu yönüyle de yerel ve bölgesel planlamaya katkı sunmaktadır. İşgücü piyasası araştırmaları gerçekleştirilmediği takdirde, belirtilen hedeflere ulaşmakta güçlükler yaşanacaktır.

### **2.2.3 2014 Yılı Programı**

2014–2018 Onuncu Kalkınma Planının bir yıllık eylem planı niteliğindeki hali olan 2014 yılı programında 2014 yılında uygulamaya konulması planlanan politikalar, söz konusu politikalara ilişkin faaliyet ve projelere yer verilmektedir. Bu kapsamda gerek Kalkınma Planının ilk yılındaki faaliyetler, gerekse ilk yıla konularak bir an önce gerçekleştirilmesi arzu edilen ve öncelikli hale getirilen politikalar açısından 2014 yılı programı önem arz etmektedir.

Bu kapsamda 2014 yılı programının temel makroekonomik amaçları arasında, verimliliğin artırılması ve istihdam artışının sürdürülmesi konumlandırılmıştır. “Nitelikli insan, güçlü toplum” temel hedefi kapsamında işgücü piyasası araştırmalarına da görev ve sorumluluk yüklenmiştir.<sup>47</sup>

2014 Yılı Programı dâhilinde eğitim sistemi ile işgücü piyasası arasındaki uyumun

---

<sup>45</sup> Kalkınma Bakanlığı, (2013 c) **a.g.e** s. 47

<sup>46</sup> Kalkınma Bakanlığı, (2013 c) **a.g.e** s. 47

<sup>47</sup> Kalkınma Bakanlığı, **2014 Yılı Programı**, Ankara 2013 a s. 79

sağlanması, iş yaşamının gerektirdiği beceri ve yetkinliklerin kazandırılmasında kilit rol işgücü piyasası araştırmalarına verilmiştir. Belirtilen hedeflerin gerçekleştirilmesine yönelik “Ortaöğretim ve yükseköğretim kademelerindeki mesleki ve teknik eğitimde açılacak eğitim kurumları ve uygulanacak programlar işgücü piyasası ihtiyaç analizleri dikkate alınarak belirlenecektir.” hükmü politika tedbiri olarak hedeflenmiştir. Söz konusu politika tedbirinin gerçekleşmesine yönelik olarak, mesleki ve teknik eğitim bölüm ve programlarının işgücü piyasası ihtiyaç analizi sonuçlarına uygun olarak açılması ve il istihdam ve mesleki eğitim kurullarına raporlanması işaret edilmiştir. Ayrıca il istihdam ve mesleki eğitim kurulları ile birlikte işgücü piyasası analizlerinin etkinliğinin artırılması yönünde alan araştırması yapılması gerekliliği vurgulanmıştır.<sup>48</sup> Böylelikle il istihdam ve mesleki eğitim kurulları aracılığı ile Milli Eğitim Bakanlığı sorumluluğundaki mesleki teknik eğitim kurumlarının açılması ve uygulanacak programların belirlenmesinde işgücü piyasası araştırmalarının ilk elden rehberlik etmesinin gerekliliği vurgulanmıştır.

2014 yılı programında ayrıca istihdam ve eğitim arasındaki bağın yeterince kurulamaması ve mesleki eğitimin işgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda istenilen ölçüde verilememesi de vurgulanmıştır. Bunun sonucunda işgücü piyasasının talepleri ile insan gücünün niteliği arasında uyumsuzlukların ve dengesizliklerin meydana geldiği, eş zamanlı olarak bir tarafta işsizliğin devam etmesine ve çözümlenememesine bir taraftan da açık işlerin karşılanamayarak doldurulamayıp boş kalmasına işaret edilmiştir.<sup>49</sup> Bu eksenle eğitim sistemindeki programların güncellenerek, bilgi ve becerilerin iş piyasasına uygun olarak geliştirilmesinin önemi vurgulanmış, ayrıca mevcut ihtiyaca ilaveten işgücü piyasası araştırmaları temelinde aktif işgücü programlarının piyasanın ihtiyaçlarına göre tasarlanması ve uygulanması ihtiyacının devam ettiği belirtilmiştir.<sup>50</sup> Bu kapsamda İŞKUR, işgücü piyasası araştırmalarıyla işveren görüşlerinin de dikkate alındığı bir planlama imkanı sunmaktadır.

#### **2.2.4 Türkiye Sanayi Stratejisi Belgesi (2011–2014)**

2011–2014 dönemini kapsayan ve “Orta ve yüksek teknolojili ürünlerde, Avrasya’nın üretim üssü olmak” vizyonu ile oluşturulan Türkiye Sanayi Stratejisi Belgesi, Yüksek

---

<sup>48</sup> Kalkınma Bakanlığı, (2013 a) **a.g.e.**, s. 90

<sup>49</sup> Kalkınma Bakanlığı, (2013 a) **a.g.e.**, s. 135

<sup>50</sup> Kalkınma Bakanlığı, (2013 a) **a.g.e.**, s. 136

Planlama Kurulu'nun 7 Aralık 2010 tarih ve 2010/38 sayılı kararıyla onaylanarak yürürlüğe girmiştir.

Katılımcı bir yaklaşımla hazırlanan ve 72 eylemden oluşan Türkiye Sanayi Stratejisi'nin genel amacı *“Türk sanayisinin rekabet edebilirliğinin ve verimliliğinin yükseltilerek, dünya ihracatından daha fazla pay alan, ağırlıklı olarak yüksek katma değerli ve ileri teknoloji ürünlerin üretildiği, nitelikli işgücüne sahip ve aynı zamanda topluma duyarlı bir sanayi yapısına dönüşümü hızlandırmak”* olarak belirlenmiştir.<sup>51</sup>

Belirtilen amaca uygun ve paralel olarak, “Beceriler ve İnsan Kaynağı” yatay sanayi politikası alanında işgücü piyasası araştırmalarına görev yüklenmiş ve uluslararası ölçekte rekabet edilebilir, teknolojik gelişime ve yeniliklere uyumlu işgücü piyasasının oluşturulmasında işgücü piyasası araştırmalarının gerekliliği vurgulanmıştır.

Strateji Belgesi kapsamında Türkiye sanayisinin GZTF (Güçlü, Zayıf Yönler, Tehditler, Fırsatlar) analizine de yer verilmiş, “genç insan gücü kaynağı” güçlü yönlerde belirtilirken, “nitelikli işgücü eksikliği” zayıf yönlerde belirtilmiştir. Belirtilen tespitlere paralel şekilde eğitim sektörünün işgücü talebine olan duyarlılığının artırılması gerektiği vurgulanmış, işletmelerin talep ettiği alanlarda beşeri sermayenin güçlendirilmesi, işgücüne yeni becerilerin kazandırılması ve nitelikli işgücü ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla aktif işgücü piyasası programlarının uygulama kapasitesinin güçlendirilmesi ve sanayi politikasıyla uyumunun sağlanması gerektiğinin altı çizilmiştir.<sup>52</sup> Bu eksende, işgücünün becerilerinin firmaların bugünkü ve gelecekteki ihtiyaçlarına yönelik olarak geliştirilmesi ve sürekli olarak iyileştirilmesinin sağlanmasının önemi vurgulanarak işgücü piyasası araştırmalarının gerekliliğine ve sahip olduğu misyona atıf yapılmıştır.

Rekabetçi bir perspektife sahip Sanayi Strateji Belgesi, işgücünün beceri düzeyindeki düşüklüğünü özel sektörün küresel ve uluslararası piyasalarda rekabet gücünün artışının önünde ciddi bir engel olarak varsaymaktadır. Dolaylı olarak ülkenin rekabet gücünü de olumsuz etkileyen söz konusu problemin giderilmesi noktasında, işgücünün yetiştirilmesinde verilecek eğitimlerinin niteliğinin de göz önünde bulundurulması gerektiği vurgulanmıştır. Bu

<sup>51</sup> Sanayi ve Ticaret Bakanlığı, **Türkiye Sanayi Stratejisi Belgesi 2011–2014**, Ankara 2010 s. 10

<sup>52</sup> Sanayi ve Ticaret Bakanlığı, (2010) **a.g.e.**, s. 53

kapsamda bilgi ve iletişim teknolojilerinden etkin biçimde yararlanılarak küresel ölçekte rekabet edebilecek yetkinliklerle donatılmış işgücüne her zamankinden daha fazla ihtiyaç hissedildiğinin altı çizilmiştir. Böylelikle, katma değeri yüksek üretim yapısına geçişi kolaylaştıracak ve sağlayacak sanayi politikalarının merkezinde işgücünün beceri seviyesinin geliştirilmesi ve yenilikçilik kapasitesinin artırılmasına öncelik verilmesi politika hedefi olarak konumlandırılmıştır.<sup>53</sup>

Belirtilen amaçlar ve politika hedeflerine erişim noktasında işgücü piyasası araştırmalarına eylem maddesi olarak mesleki eğitimde işgücü ihtiyaç planlamasının yapılmasının gerekliliği belirtilerek, hangi meslek dalında eleman açığı ya da fazlalığının olduğunun belirlenmesi gerektiği işaret edilmiştir. Buradan hareketle, il istihdam ve mesleki eğitim kurullarınca mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumları bünyesinde açılması istenen alan ve bölümlere ilişkin teklif yapılırken işgücü piyasası araştırmalarının göz önünde bulundurulması gerektiği belirtilmiştir.<sup>54</sup> Nitekim işverenlerin talep ettiği nitelikli işgücünün yetiştirilmesi rekabetçi bir piyasa için zorunlu olup, bu süreçte ilk adım işgücü piyasası araştırmaları olmaktadır.

## 2.2.5 KOBİ Stratejisi ve Eylem Planı (2011–2013)

KOSGEB (Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı) koordinatörlüğünde hazırlanan KOBİ (Küçük ve Orta Büyüklükte İşletme) Stratejisi ve Eylem Planı, 2011–2013 yıllarını kapsayacak şekilde hazırlanarak 15 Temmuz 2011 tarih ve 27995 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır. Planın genel amacı “*Küçük işletme ihtiyaçlarına duyarlı iş ortamında, erişilebilirliği ve niteliği yüksek hizmet ve desteklerle KOBİ’lerin üretim, yatırım miktarı ile katma değerini arttırmak ve büyümeleri sağlamak*” olarak belirlenmiştir. Belirtilen genel amacın ışığında KOBİ’lerin GZTF analizi de yapılmış analizde belirtilen zayıf yönler ve tehditlerin giderilmesi için odaklanılması gereken temel sorunlar belirlenerek beş adet stratejik alan belirlenmiştir. Söz konusu beş stratejik alandan biri olan “*KOBİ’lerin yönetim becerilerinin ve kurumsal yetkinliklerinin geliştirilmesi*” stratejik alanında işgücü piyasası araştırmalarına görev ve sorumluluk yüklenmiştir.<sup>55</sup> Bu noktada belirtilen stratejik alanda nitelikli işgücü istihdamının

<sup>53</sup> Sanayi ve Ticaret Bakanlığı, (2010) a.g.e., s. 81

<sup>54</sup> Sanayi ve Ticaret Bakanlığı, (2010) a.g.e., s. 142

<sup>55</sup> KOSGEB, **KOBİ Stratejisi ve Eylem Planı 2011–2013**, Ankara 2011, s. 18

desteklenmesinin gerekliliği ve işletme çalışanlarının niteliğinin geliştirilmesinin gereği hedef olarak belirlenmiştir.

Belirtilen hedeften hareketle il bazında işgücü piyasası ihtiyaç analizlerinin yapılması eylem maddesi olarak belirlenmiş ve söz konusu eylem İşKUR'un sorumluluğuna yüklenmiştir. Hedeflenen politikalara ulaşmada yardımcı olacak eylem kapsamında iller bazında işgücü piyasası ihtiyaç analizleriyle birlikte İşKUR'un koordinasyonunda yrtlen meslek edindirme faaliyetlerinin ve özellikle teknik alanlardaki mesleki eğitimin etkinlik ve verimliliğinin artırılması amaçlanmaktadır. Böylelikle KOBİ'lerde üretkenlik ve katma değer artışları yaşanacak ve KOBİ'lerin ihtiyaç duyduğu işgücü ihtiyaı karşılanacaktır.<sup>56</sup>

İşgücü piyasası araştırmaları kapsamında işyeri/işletme bazlı araştırmalar sayesinde İşKUR her büyüklükte girişime ulaşabilmektedir. Bu kapsamda KOBİ'lerinde dahil olduğu işgücü piyasası araştırmalarıyla KOBİ'lerin nitelikli eleman açığı daha hızlı bir şekilde tespit edilip etkili bir biçimde karşılanabilecektir.

## **2.2.6 İstihdam ve Mesleki Eğitim İlişkisinin Güçlendirilmesi Eylem Planı**

Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) koordinasyonunda yrtlen İstihdam ve Mesleki Eğitim İlişkisinin Güçlendirilmesi Eylem Planı (İMEİGEP) , lkemizdeki mesleksizlik sorununa işaret ederek, işgücünün istihdam edilebilirliğinin arttırılması gerektiğini, iş piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda aktif işgücü piyasası programlarının etkin olarak uygulanmasının gerekliliğine işaret etmektedir. Bu kapsamda eylem planı olarak belirlenerek güçlendirilmesi planlanan eğitim-istihdam ilişkisinde konuya taraf tüm kurumların işbirliği ve koordinasyon içerisinde hareket etmesinin önemi vurgulanmaktadır.

İşgücü piyasası araştırmalarına da görev ve sorumluluk yükleyen Eylem Planının amacı *“mesleki ve teknik eğitimin iş piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda verilmesi, eğitim-istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi, hayat boyu öğrenme anlayışı içinde aktif işgücü piyasası politikalarının etkin olarak uygulanması, mesleksizlik sorununun giderilerek işgücünün istihdam edilebilirliğinin arttırılması”* olarak belirlenmiştir.<sup>57</sup>

<sup>56</sup> KOSGEB, (2011) a.g.e., s. 93

<sup>57</sup> MYK, İMEİGEP, Ankara 2010, s. 6



Belirtilen amaç doğrultusunda eylem planının öncelik alanları belirlenmiş, işgücü piyasası araştırmalarına doğrudan görev ve sorumluluk yüklenen öncelik alanı ise “işgücü piyasasına ilişkin ihtiyaç analizlerinin periyodik olarak yapılması ve değerlendirilmesi” şeklinde oluşturulmuştur.

Bu noktada, işgücü piyasası ile ilgili periyodik ve güvenilir bilgi elde etme, işgücü piyasasında mevcut, geçmiş ve gelecek dönemde meydana gelen veya gelebilecek değişim ve gelişmelerin etkisini ortaya çıkarma, iktisadi faaliyet kolları bazında gelişen ve daralan sektörleri ve bu sektörlerde gelecekte ihtiyaç duyulacak meslekleri tespit etmenin gerekliliğine işaret edilmiştir. Ayrıca mesleklere ilişkin ihtiyaç duyulan bilgi, beceri ve yetkinlikleri belirleyerek belirtilen hedeflere ulaşma ve istihdam politikalarının oluşmasına katkı sağlaması hususunda işgücü piyasası araştırmalarına işaret edilmiştir.<sup>58</sup>

Belirtilen hedeflere ulaşma noktasında ilgili öncelik alanında İŞKUR sorumlu kurum olarak belirlenerek “*İşgücü piyasası ihtiyaç analizleri il bazında ve ilgili taraflarla işbirliği içinde periyodik olarak yapılacaktır.*” tedbir maddesi olarak tespit edilmiş ve faaliyet hedefi olarak konumlandırılmıştır. Ayrıca açılan mesleki eğitim bölümlerinin ve programlarının işgücü piyasası analiz sonuçlarına duyarlılığının önemine işaret edilmiştir. Bu kapsamda “*Orta ve yüksek mesleki eğitimde açılacak eğitim kurumları ve uygulanacak programlar, işgücü piyasası ihtiyaç analizleri dikkate alınarak belirlenecektir*” tedbir maddesi olarak tespit edilerek İŞKUR ve İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu’nun (İİMEK) işbirliğinde Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) ve Yüksek Öğretim Kurulu’nun (YÖK) sorumluluğuna faaliyet hedefi konmuştur.<sup>59</sup>

İşgücü piyasası araştırmaları, piyasadaki mesleksizlik sorununun tespiti kadar var olan mesleklerinde beceri yönüyle noksanlıklarını da ortaya koymaktadır. Gerek açık işleri için istenen beceriler, gerekse temininde güçlük çekilen mesleklerdeki temininde güçlük çekilme nedenleri söz konusu problemle mücadelede veri teşkil etmektedir.

### **2.2.7 Mesleki ve Teknik Eğitim Strateji Belgesi ve Eylem Planı**

2013–2017 yıllarını kapsayan ve MEB’in koordinasyonunda uygulanacak, izlenecek

---

<sup>58</sup> MYK, (2010) a.g.e., s. 8

<sup>59</sup> MYK, (2010) a.g.e., s. 16

ve değerlendirilecek olan Mesleki Teknik Eğitim Strateji Belgesi, Türkiye’de mesleki ve teknik eğitim sistemini oluşturan üç ana politika ekseninde kurgulanmıştır. Söz konusu ana politika eksenleri, mesleki ve teknik eğitime erişim, mesleki ve teknik eğitimde kapasite ile mesleki ve teknik eğitim ile istihdam olarak belirlenmiştir.<sup>60</sup> İşgücü piyasası araştırmalarına belirtilen üç ana politika ekseninde de görev ve sorumluluk yüklenmektedir.

Belirtilen ana politika eksenlerinde inşa edilen strateji belgesinin amacı ise “*Sosyal ve ekonomik kalkınmaya destek veren, toplumun tüm kesimlerinin kendi ihtiyaçlarına uygun öğrenme fırsatı bulduğu, yenilikçi, istihdama hazırlayan, paydaşların etkin katılımı ile esnek ve geçirgen bir mesleki teknik eğitim sistemini oluşturmak*” şeklinde belirlenmiştir.<sup>61</sup>

Strateji belgesinin hazırlık sürecinde mesleki teknik eğitime ilişkin GZTF analizi de yapılmış, işgücü ihtiyaç analizleri dikkate alınmadan okul, alan ve dalların açılması mesleki ve teknik eğitimde kapasite öncelik alanının zayıf yönü olarak tespit edilmiştir. Ayrıca sektörün ihtiyaçlarına uygun nitelikte işgücü yetiştirilememesi de mesleki ve teknik eğitim ile istihdam öncelik alanının zayıf yönü olarak belirlenmiştir.<sup>62</sup>

İşgücü piyasası araştırmalarına görev ve sorumluluk yükleyen belirtilen zayıf yönlere ilave olarak işgücü piyasasındaki arz ve talep dengesizliği de, mesleki teknik eğitim ile istihdam öncelik alanında tehdit olarak belirtilmiştir.<sup>63</sup> Söz konusu arz ve talep dengesizliğinin giderilmesinde de hiç kuşkusuz işgücü piyasası araştırmalarına görev düşmektedir.

Strateji belgesi işgücü piyasası araştırmalarını, işgücü piyasasında ihtiyaç duyulan meslekleri belirleyen ve bu meslekler için gerekli becerileri tespit eden, önümüzdeki dönemlerde istihdam artışı veya azalışı beklenen meslekleri tahmin eden bir çalışma olarak belirtmiştir. Ayrıca, işgücü piyasasında meydana gelen değişme ve gelişmeleri izleyerek bu değişim ve gelişmelerin işgücü ihtiyacı üzerindeki etkisinin ortaya çıkarılması ve alınması gereken önlemlerin belirlenmesinde işgücü piyasası araştırmalarının önemine vurgu

---

<sup>60</sup> MEB, **Mesleki ve Teknik Eğitim Strateji Belgesi ve Eylem Planı**, Ankara 2013, s. 13

<sup>61</sup> MEB, (2013) **a.g.e.**, s. 66

<sup>62</sup> MEB, (2013) **a.g.e.**, s. 56

<sup>63</sup> MEB, (2013) **a.g.e.**, s. 59

yapılmıştır.<sup>64</sup>

Strateji belgesinde pek çok defa atıf yapılan ve sahip olduğu işlevsellik ön plana çıkartılan işgücü piyasası araştırmaları eylem planında politika eksenlerinin bünyesinde politika tedbirleri ve hedeflerinde de kendisine yer bulmuştur. Bu kapsamda toplumda mesleki ve teknik eğitimin önemi ve erişim imkânları konusunda farkındalık oluşturulması gerektiğinin altı çizilmiştir. Belirtilen tedbire politika hedefi olarak meslek edindirme, geliştirme, değiştirme ve uyum kurslarının ihtiyaç analizleri doğrultusunda verilmesini sağlayan mevzuat düzenlemelerinin yapılmasının ve teşvik mekanizmalarının geliştirilmesinin gerekliliği belirtilmiştir.<sup>65</sup>

İşgücü piyasası araştırmalarının strateji belgesi kapsamında ulusal meslek standartlarına ve ulusal yeterliliklere de olumlu katkı sağlaması gerektiğine işaret edilmiştir. Bu noktada, işgücü arz ve talebinin uyumlu hale getirilebilmesi için iş piyasası ve beceri ihtiyaç analizlerine dayanılarak hazırlanan ulusal yeterlilikler ve ilgili çalışmaların etkin ve verimli olmasının sağlanacağı ifade edilmiştir.<sup>66</sup>

Strateji belgesi kapsamında Mesleki Eğitim Kurulu ve İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarının etkin ve verimli çalışmasında da işgücü piyasası araştırmalarına görev ve sorumluluk yüklenmiştir. Bu noktada belirtilen kurulların işgücü piyasası analizlerini göz önünde bulundurarak daha aktif çalışmasının sağlanması gerektiği ve kurulların çalışmalarının izlenip değerlendirileceği hüküm altına alınmıştır. Belirtilen politika tedbirine performans göstergesi olarak ise alan ve dalların işgücü piyasası analizlerine göre açılma oranı konumlandırılmıştır.<sup>67</sup>

Mesleki teknik eğitim okul ve kurumlarının insan kaynaklarının niteliklerinin geliştirilmesi hususunda da strateji belgesi işgücü piyasası araştırmalarını işaret etmiştir. Belirtilen politika tedbiri konusunda, mesleki teknik eğitimde aday öğretmenler, öğretmenler, eğitimciler ve yöneticiler için planlanan hizmet içi eğitimlerin ulusal ve yerel ihtiyaç analizleri

---

<sup>64</sup> MEB, (2013) a.g.e., s. 48

<sup>65</sup> MEB, (2013) a.g.e., s. 77

<sup>66</sup> MEB, (2013) a.g.e., s. 82

<sup>67</sup> MEB, (2013) a.g.e., s. 84

göz önünde bulundurularak hazırlanması gerektiğinin altı çizilmiştir.<sup>68</sup>

### 2.2.8 Verimlilik Stratejisi ve Eylem Planı

2013–2017 yıllarını kapsayan ve Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı'nın koordinasyonunda yürütülecek Verimlilik Stratejisi ve Eylem Planının temel amacı “Sanayinin verimlilik temelli yapısal dönüşümünü hızlandırmak” olarak belirlenmiştir. Eylem Planının belirtilen temel amacı doğrultusunda işgücü piyasası araştırmalarıyla bağlantılı olarak “Ülke ölçeğinde işgücünün verimliliğini artırmaya yönelik olarak eğitim sistemi ile işgücü piyasası arasındaki uyumu güçlendirmek ve insan odaklı bir perspektifle işgücüne katılımın ve sürekli istihdamın önündeki engelleri kaldırmak” alt amacı konumlandırılmıştır.<sup>69</sup>

Belirtilen genel çerçeve ekseninde temel öncelikler noktasında işgücü piyasası araştırmalarıyla da bağlantılı olarak, “Dinamik, üretken ve sürekli olarak gelişen bir işgücü yapısının oluşması; istihdam olanaklarının genişletilmesi ve çeşitlendirilmesi” temel öncelik olarak konumlandırılmıştır. Ayrıca “Üretim yapısının, yatırım ortamının ve piyasa koşullarının sistematik bir biçimde izlenebilirliğinin sağlanması; ilgili istatistiklerin oluşturulması ve analiz edilmesi” temel öncelikler arasında belirtilmiş ve işgücü piyasası araştırmalarına görev ve sorumluluk yüklenmiştir.<sup>70</sup>

Temel önceliklerin şekillenmesinde ve işgücü piyasası araştırmalarına görev ve sorumluluk yüklenmesinde mevcut işgücünün sahip olduğu nitelikler ile iş dünyasının işgücünden nitelik talebinin örtüşmemesi; işgücü planlamasındaki eksikliklerden ötürü mezunların uygulama becerisi ve donanım anlamında eksiklikleri olduğu öne çıkan sorunlar arasında belirtilmiştir.<sup>71</sup>

Verimlilik stratejisinin belirtilen çerçevesi, öncelik alanları ve amaçları doğrultusunda eğitim istihdam bağlantısının güçlendirilmesi işgücünün niteliği ve istihdam dönüşüm alanı içerisinde değerlendirilmiş ve eğitim sistemi ile işgücü piyasası arasındaki uyumun düzenli bir biçimde analiz edilmesinin gerekliliği vurgulanmıştır.<sup>72</sup>

---

<sup>68</sup> MEB, (2013) a.g.e., s. 87

<sup>69</sup> BSTB, **Verimlilik Stratejisi ve Eylem Planı**, Ankara 2013 b, s. 4

<sup>70</sup> BSTB, (2013 b) a.g.e., s. 7

<sup>71</sup> BSTB, (2013 b) a.g.e., s. 8

<sup>72</sup> BSTB, (2013 b) a.g.e., s. 21

Bu kapsamda, “Eğitim sistemi ile işgücü piyasası arasındaki uyumun mevcut gereksinimler ve projeksiyonlar doğrultusunda analiz edilmesi, konuya ilişkin ikişer yıllık periyotlarla bir izleme raporu yayımlanması” eylem maddesi olarak belirlenmiş, İŞKUR sorumlu kurum olarak tayin edilerek işgücü piyasası araştırmalarına doğrudan görev yüklenmiştir.<sup>73</sup>

İşgücünün verimliliği genel verimliliğinde kaynağıdır. Bu bağlamda, işgücünün niteliklerinin artırılması, verimlilik artışlarına da imkan sağlayacaktır.

İşgücü piyasası araştırmalarının yalnızca İŞKUR’un mevzuatından kaynaklanan ya da olağan kurum faaliyetlerini sürdürmek için gerekli olan bir çalışma olmadığı ortaya çıkmaktadır. İşgücü piyasası araştırmaları birbirinden farklı alanlarda faaliyet gösteren birçok kamu kurum ve kuruluşunun eylem planlarında, strateji belgelerinde yer almış görev ve sorumluluk üstlenmiştir. Bu noktada işgücü piyasası araştırmaları yalnızca İŞKUR’un önemseydiği ve benimsediği bir faaliyet olmayıp, işgücü piyasasına doğrudan taraf olsun olmasın diğer kamu kurum ve kuruluşlarının da önemsemesi ve benimsemesi gereken bir faaliyettir. Nitekim mesleki teknik eğitim, aktif işgücü piyasası politikaları, mesleki yeterlilik faaliyetleri, genel teşvik ve istihdam teşviki politikaları, verimliliği artırma stratejileri gibi bir çok başlık işgücü talebinin göstereceği eğilimlere bağlıdır. Söz konusu eğilimlerin sistematik bir şekilde izlenmesi ve piyasasının dinamiklerini bünyesinde barındıracak şekilde raporlanması etkili bir planlama için zorunluluk arz etmektedir. Bu kapsamda İŞKUR, aktif işgücü piyasası politikalarını etkin planlayabilmek amacıyla da işgücü piyasası araştırmalarını gerçekleştirmektedir.

---

<sup>73</sup> BSTB, (2013 b) a.g.e., s. 41

## 2.3 İŞKUR'UN DÜZENLENMELERİNDE İŞGÜCÜ PİYASASI ARAŞTIRMALARI

Bir üretim faktörü olarak işgücünün onu diğer üretim faktörlerinden ayıran bir takım farklı özellikleri bulunmaktadır.<sup>74</sup> Söz konusu farklı özellikleri en özet şekilde ifade edecek olursak, işgücü bir diğer deyişle emek, “*iktisadi faaliyetin insan unsurudur.*”<sup>75</sup> Bu kapsamda İŞKUR, istihdamın korunmasını ve geliştirilmesini; işsizliğin önlenmesini ana gaye edinerek, işgücüne yönelik faaliyetlerini sürdürmektedir. Söz konusu faaliyetlerin sonuç odaklı ve işgücü piyasasının dinamiklerine uygun olması işgücü piyasası araştırmaları marifetiyle gerçekleşecektir. Nitekim gerek Kurum Kanunu’nda, Stratejik Planı’nda, gerekse İİMEK ve Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği gibi İŞKUR’un temel hizmetlerine yönelik yönetmeliklerde ve Genel Kurul Kararlarında işgücü piyasası araştırmaları önemli misyon yüklenerek kendisine yer bulmaktadır.

### 2.3.1 4904 Sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu’nda İşgücü Piyasası Araştırmaları

4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanununun 3 üncü maddesinde ifade edildiği üzere, “*İşgücü piyasası verilerini, yerel ve ulusal bazda derlemek, analiz etmek, yorumlamak ve yayınlamak*”<sup>76</sup> görevi Kanun Koyucu tarafından İŞKUR’a verilmiştir. Bu kapsamda belirtilen göreve paralel aynı Kanunun 9 uncu maddesinde İŞKUR’un merkez teşkilatında ana hizmet birimi olarak konumlandırılan İşgücü Piyasası ve İstatistik Dairesi Başkanlığı’nın görev ve sorumluluğuna “*Yerel düzeyde yapılan işgücü piyasası araştırma ve analizlerini koordine etmek ve bu konuda standardizasyon sağlamak*”<sup>77</sup> görevi yüklenmiştir. İşgücü piyasası araştırmaları Kurum Kanunu’nda bu yönde şekillenirken, İŞKUR’un Stratejik Plan gibi kurumsal düzenlemelerinde de, yönetmeliklerinde de kendisine yer bulmuştur.

### 2.3.2 Türkiye İş Kurumu Stratejik Planı’nda İşgücü Piyasası Araştırmaları

Yasal anlamda mevcut misyona sahip işgücü piyasası araştırmaları gerek ulusal düzeyde, gerekse yerel düzeyde İŞKUR tarafından yürütülmektedir. Bu kapsamda söz konusu yasal misyon, İŞKUR 2013 – 2017 Stratejik Planı’nda da kendisine vücut bulmuştur. İŞKUR

<sup>74</sup> Elliot, Robert F. (1997) *Karşılaştırmalı Çalışma Ekonomisi*, Ankara, s. 1

<sup>75</sup> Zaim, (2007) *a.g.e.*, s. 9

<sup>76</sup> 4904 Sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu RG. 05.07.2003-25159

<sup>77</sup> 4904 Sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu RG. 05.07.2003-25159

2013 – 2017 Stratejik Planı gereğince, her yıl ulusal düzeyde iki ve her il için en az bir tane işgücü piyasası araştırma raporu yayımlamak performans göstergesi olarak belirlenmiştir. Belirtilen performans göstergesi doğrultusunda, İŞKUR başta olmak üzere, işgücü piyasasına ilişkin bilgilere ihtiyaç duyan tarafların bilgi ihtiyaçlarını karşılamak üzere, uluslararası istatistik normlara uygun olarak periyodik işgücü piyasası araştırmaları yapılması strateji olarak belirlenmiştir.<sup>78</sup>

İŞKUR, işgücü piyasası araştırmaları ile birlikte; işgücü piyasasına ilişkin periyodik olarak güvenilir bilgiler temin etmekte, işgücü piyasasında meydana gelen değişme ve gelişmelerin işgücü üzerindeki etkisini ortaya koymakta ve alınması gereken önlemleri tespit ederek, istihdam ve eğitim politikalarının oluşumuna katkı sağlamaktadır.<sup>79</sup>

İşgücü piyasası araştırmaları, İŞKUR faaliyetlerinden yalnızca bir tanesi olmayıp İŞKUR tarafından sunulan birçok hizmete de ilk elden katkı sağlamaktadır. Bu noktada, İŞKUR 2013–2017 Stratejik Planı’nda yer alan dört stratejik amaçtan üçünde işgücü piyasası araştırmalarının etkisini görmek mümkündür.

2013–2017 İŞKUR Stratejik Planı’ndaki birinci amaç; *“İşgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda istihdam hizmetlerini çeşitlendirmek ve işe yerleştirmede aktif rol oynamak”*<sup>80</sup> şeklinde belirlenmiştir. İşgücü piyasasının ihtiyaçlarının belirlenmesi ve derlenmesi gerek ulusal düzeyde gerekse yerel düzeyde işgücü piyasası araştırmalarının fonksiyonu içerisindedir. İşgücü piyasası araştırmaları marifetiyle piyasa takip edilmekte, piyasadaki değişimler, yeni doğan ihtiyaçlar belirlenerek istihdam politikaları geliştirilmektedir.

2013–2017 İŞKUR Stratejik Planı’ndaki ikinci amaç; *“İşgücünün istihdam edilebilirliğini artırmaya yönelik olarak aktif işgücü programları uygulamak, geliştirmek, yaygınlaştırmak ve etkinliğini artırmak”*<sup>81</sup> şeklindedir. Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği’nin 7 nci maddesi gereğince, il özelinde uygulanacak aktif işgücü programlarının işgücü piyasası araştırmaları sonucunda belirleneceği hüküm altına alınmıştır. Söz konusu düzenleme ile işgücünün istihdam edilebilirliği piyasanın dinamiklerine uygun olarak şekillendirilecek ve arttırılacaktır.

---

<sup>78</sup> İŞKUR, (2012) **2013–2017 Stratejik Planı**, Ankara s.44

<sup>79</sup> İŞKUR, (2012) **a.g.e.**, s.7

<sup>80</sup> İŞKUR, (2012) **a.g.e.**, s.38

<sup>81</sup> İŞKUR, (2012) **a.g.e.**, s.38

2013-2017 İŞKUR Stratejik Planı'ndaki dördüncü amaç; “İşgücü piyasasındaki gelişme ve değişimlere yön veren güçlü bir kurumsal yapı oluşturmak”<sup>82</sup> şeklindedir. Kamu istihdam kurumu olarak faaliyet gösteren İŞKUR’un işgücü piyasasında gelişme ve değişimleri takip etmesi, yönlendirmesi piyasa içerisindeki değişikliklere göre kendi konumunu yeniden belirlemesi işgücü piyasa araştırmaları marifetiyle olacaktır. Bu noktada, işgücü piyasası araştırmaları işgücü piyasasına ilişkin izlenecek politikalarda, gerçekleştirilecek hamlelerde kamu istihdam kurumlarının orta ve uzun vadede işgücü piyasasında kendini nasıl konumlandıracağı hususunda kritik öneme sahiptir.<sup>83</sup>

### **2.3.3 Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği’nde İşgücü Piyasası Araştırmaları**

Aktif işgücü hizmetleri, “istihdamın korunmasına ve artırılmasına, işsizlerin mesleki niteliklerinin geliştirilmesine, işsizliğin azaltılmasına ve özel politika gerektiren grupların işgücü piyasasına kazandırılmasına yardımcı olmak üzere yapılan faaliyetleri”<sup>84</sup> kapsamaktadır. Aktif işgücü hizmetlerinin piyasanın ihtiyaçlarına cevap verebilecek şekilde sonuç odaklı yürütülmesinin yolu işgücü piyasası araştırmalarıyla ilişkilendirilmesinden geçmektedir. Nitekim il düzeyinde yürütülecek aktif işgücü hizmetlerinin çerçevesini belirleyen yıllık işgücü eğitim planlarının işgücü piyasası araştırmaları sonuçları dikkate alınarak oluşturulması Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği’nin 7 nci maddesi uyarınca hüküm altına alınmıştır. Böylelikle işgücü piyasası araştırmaları sonucunda tespit edilen işgücü ihtiyacı, kamu kaynaklarının kullanımında israfa ve herhangi bir etkinsizliğe yol açmadan karşılanacaktır.

### **2.3.4 İİMEK Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik’te İşgücü Piyasası Araştırmaları**

“İl düzeyinde; istihdam ve mesleki eğitim politikalarının oluşturulmasını, istihdamı koruyucu, geliştirici ve işsizliği önleyici tedbirler ile uygulanacak aktif işgücü programlarının belirlenmesi, istihdam etkinliklerinin ve mesleki eğitim uygulamalarının izlenmesi ve değerlendirilmesi”<sup>85</sup> faaliyetlerini yürüten İİMEK’in sorumluluğunda yerel düzeyde işgücü piyasası araştırmaları da bulunmaktadır.

<sup>82</sup> İŞKUR (2012) , a.g.e., s.38

<sup>83</sup> Özen (2013) , a.g.m., s.66

<sup>84</sup> Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği RG. 12.03.2013-28585

<sup>85</sup> İİMEK Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik RG. 21.10.2008-27031



İİMEK'in "İldeki muhtelif sektör ve branştaki işgücü ve mesleki eğitim ihtiyacını belirlemek üzere işgücü piyasası analizleri yapmak veya yaptırmak", "MEB'ce gönderilen mesleki ve teknik eğitim çerçeve programlarının işgücü piyasası araştırma sonuçlarına göre ilin ihtiyaçları doğrultusunda düzenlenmesi için görüş bildirmek"<sup>86</sup> görevleri doğrudan doğruya işgücü piyasası araştırmalarıyla alakalı olan görevlerindedir. Ayrıca Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği ile de bağlantılı olarak "İşgücü piyasası araştırma sonuçlarını da dikkate alınarak İl Milli Eğitim Müdürlüğü ve Kurum tarafından hazırlanan işgücü yetiştirme faaliyetlerine ilişkin planları onaylamak ve bunların sonuçlarını izlemek"<sup>87</sup> görevi İİMEK'in sorumluluğuna verilmiştir.

İşgücü piyasası araştırmaları ile ilgili mevcut sorumluluklara ilaveten il özelinde bulunan mesleki ve teknik eğitime ilişkin açılacak alan ve dalların belirlenmesinde, okul yatırımlarının planlamasında işgücü piyasası araştırma sonuçları dikkate alınması gerektiği yönetmelik ile hüküm altına alınmıştır.

Yönetmelik düzenlemelerinde de açıkça görüldüğü üzere, işgücü piyasası araştırmaları ulusal düzeyde politika oluşturma ve belirleme süreçlerine desteğinin yanında yerel düzeydeki politika belirleme süreçlerine de ilk elden rehberlik etmekte, İİMEK faaliyetlerinin ana eksenini oluşturmaktadır.

### **2.3.5 İŞKUR Genel Kurul Kararlarında İşgücü Piyasası Araştırmaları**

4904 Sayılı Kanun uyarınca Genel Kurul; Genel Müdürlük, Yönetim Kurulu ve İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları ile birlikte İŞKUR'un dört organından bir tanesidir. İŞKUR Genel Kurulu, Türkiye İş Kurumu Genel Kurulunun Toplanma ve Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin 7 nci maddesi uyarınca iki yılda bir, Kasım ayı içinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı'nın çağrısı üzerine olağan toplantısını yapmaktadır. İŞKUR Genel Kurulunun görevleri arasında "Devletin ekonomik ve sosyal politikalarına uyumlu ulusal istihdam politikasının oluşturulmasına yardımcı olmak, uygulanan politikalarındaki dönem içindeki gelişmeleri değerlendirmek, istihdamın korunmasına, geliştirilmesine, yaygınlaştırılmasına ve işsizliğin önlenmesi faaliyetlerine yardımcı olmak ve

<sup>86</sup> İİMEK Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik RG. 21.10.2008-27031

<sup>87</sup> İİMEK Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik RG. 21.10.2008-27031

önerileri bulunmak”<sup>88</sup> gibi çalışma hayatına ve işgücü piyasasına doğrudan etki eden yükümlülükler bulunmaktadır.

Bu kapsamda, İŞKUR Genel Kurullarında politika önerisi olarak alınan kararlarda işgücü piyasası analizleri de incelenmiştir.

28 Kasım 2007 tarihinde Ankara’da gerçekleştirilen Türkiye İş Kurumu 4. Genel Kurulu’nda politika önerisi olarak “Ulusal ve yerel düzeydeki İşgücü Piyasası İhtiyaç Analizleri tamamlanmalı, sürekli güncellenmeli ve analiz sonuçları Ulusal İstihdam Stratejisi çerçevesinde her ilde hazırlanacak İl İstihdam Politikaları’nın temelini oluşturmalıdır.”<sup>89</sup> kararı alınmıştır.

21 Aralık 2011 tarihinde Ankara’da gerçekleştirilen Türkiye İş Kurumu 6. Genel Kurulu’nda “İŞKUR, TÜİK’in teknik desteği, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, diğer kurum ve kuruluşlarla işbirliği içerisinde güncel ihtiyaçları karşılayabilecek yeterlilikte yeni bir işgücü piyasası ihtiyaç analizi modeli oluşturulmalıdır. Ulusal ve yerel düzeydeki işgücü piyasası ihtiyaç analizleri tamamlanmalı, sürekli güncellenmeli ve analiz sonuçları Ulusal İstihdam Stratejisi çerçevesinde her ilde hazırlanacak il istihdam politikalarının temelini oluşturmalıdır. Yapılacak analiz sonuçlarına göre işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu mesleki ve teknik eğitimler belirlenmelidir.”<sup>90</sup> politika önerisi olarak belirlenmiştir.

13 Kasım 2013 tarihinde Ankara’da gerçekleştirilen Türkiye İş Kurumu 7. Genel Kurulu’nda politika önerisi olarak “İŞKUR tarafından oluşturulan işgücü piyasası ihtiyaç analizi modeli geliştirilmeli ve analiz sonuçları ulusal ve yerel istihdam politikalarının temelini oluşturmalıdır.”<sup>91</sup> kararı alınmıştır.

Mezkur Genel Kurul Kararları, uygulamaya geçirilmiş ve yıllar itibariyle her il için işgücü piyasası analizi raporları hazırlanarak Kurum resmi internet sitesinde yayınlanmıştır.

## **2.4 İŞKUR DIŞINDA YAPILAN TEMEL İŞGÜCÜ PİYASASI ARAŞTIRMALARI**

---

<sup>88</sup> Türkiye İş Kurumu Genel Kurulunun Toplanma ve Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik RG. 30.09.2003-25245

<sup>89</sup> İŞKUR, **5. Genel Kurul Raporu**, Ankara, 2009 s.115

<sup>90</sup> İŞKUR, **7. Genel Kurul Raporu**, Ankara, 2011 s.116

<sup>91</sup> <http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop> (03.01.2014)

İşgücü piyasasının talep cephesine ilişkin İŞKUR haricinde de araştırmalar gerçekleştirilmektedir. Bu kapsamda sırayla Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı adına gerçekleştirilen işgücü piyasası araştırması, Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri (UMEM) Projesi kapsamındaki işgücü piyasası ihtiyaç analizleri ve Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu (TÜBİTAK) ile Gazi Üniversitesi işbirliğinde yürütülen araştırma hakkında ayrıntılı bilgi verilmektedir.

#### **2.4.1 Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı (SETA) Araştırması**

Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı (BSTB) adına Siyaset Ekonomi ve Toplum Araştırmaları Vakfı (SETA) tarafından “Türkiye’nin İnsan Kaynağının Belirlenmesi” projesi yürütülmüştür. Araştırmanın amacı Türkiye’de insan kaynağı talep ve arzının vasıf ve nitelik açısından belirlenmesi, uyumsuzluklar mevcut ise ortaya çıkan sorunların tespiti ve sorunların ortadan kaldırılması için izlenmesi gereken politika ve stratejilerin belirlenmesi şeklindedir. Araştırma kapsamında Türkiye işgücü piyasasının genel özellikleri de incelenmiş bu kapsamda İŞKUR verilerinden de faydalanılmıştır.<sup>92</sup>

Araştırma kapsamında nitel ve nicel araştırma metodlarından birlikte yararlanılmış ve söz konusu iki araştırma metodunu bütünleştiren hibrid bir yaklaşım izlenmiştir. Araştırmada üç aşamalı bir şekilde gerçekleştirilmiştir. İlk olarak işgücü piyasasına ilişkin faaliyet gösteren kamu kurum ve kuruluşlarının temsilcileriyle birlikte araştırmacılarla ön görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Daha sonra firma temsilcileri ile yüz yüze mülakatlar yapılmıştır. Son olarak ise, mülakatlardan elde edilen bulgularla firma temsilcilerine uygulanan anketin sonuçlarının yaygın düzeyi tespit edilmeye çalışılmıştır.<sup>93</sup>

20 Şubat-24 Nisan 2012 tarihleri arasında İstanbul, Bursa, İzmir, Antalya, Gaziantep, Malatya, Ankara, Kayseri ve Samsun illerinde 107 firma temsilcisi ile derinlemesine mülakat gerçekleştirilmiştir.<sup>94</sup> Derinlemesine mülakatların nitel analizleri sonucunda elde edilen bulgulara dayalı olarak oluşturulan anketin saha uygulaması ise Mayıs-Haziran 2012 döneminde İktisadi Bölge Birimleri Sınıflaması (İİBS) Düzey 1 içerisinde yer alan 12

---

<sup>92</sup>BSTB, *Türkiye’nin İnsan Kaynağının Belirlenmesi* Ankara, 2013 a s. 36

<sup>93</sup> BSTB, (2013 a) *a.g.e.*, s. 127

<sup>94</sup> BSTB, (2013 a) *a.g.e.*, s. 128

bölgedeki 2.018 firma ile gerçekleştirilmiştir.<sup>95</sup>

Araştırma tamamlanmış olup sonuç raporu kamuoyu ile paylaşılmıştır. Araştırma kapsamında Türkiye'nin İnsan Kaynağı Talebi ve Arzı ile İlgili Eylem Planı da hazırlanmıştır. Oluşturulan Eylem Planı kapsamında "*İnsan Kaynağı ihtiyacının saptanmasına ilişkin sorunlar*" ilk sırada olmak üzere 6 öncelik/sorun alanı belirlenmiştir. Belirtilen önceliğe ilişkin önerilen stratejik amaç "İşgücünde aranan vasıf ve becerilerin belirlenmesi" şeklinde oluşturulmuş, politika önerisi olarak ta gerek makro düzeyde gerekse mikro düzeyde niceliksel işgücü piyasası ihtiyaç analizlerinin yapılması belirlenmiştir. Söz konusu sorun alanına ilişkin önerilen stratejik amaç doğrultusunda politika faaliyetlerinden sorumlu Kurumlar olarak TÜİK ve İŞKUR belirlenmiştir. Ayrıca TÜİK ve İŞKUR'un kurumsal kapasitesi ve yaygınlığı ile işgücü piyasası ihtiyaç analizlerinin yapılmasında bilgi birikiminin oluşuyor olması belirtilen sorun alanının kolaylaştırıcı faktörleri (güçlü yönler/fırsatlar) arasında konumlandırılmıştır.<sup>96</sup>

#### **2.4.2 UMEM Kapsamında Yapılan Talep Araştırmaları<sup>97</sup>**

"Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri (UMEM) " Projesi dahilinde istihdam sorununun altında yatan en önemli nedenlerden birini mesleksizlik olarak görmekte ve bir yandan vasıfsız işgücü fazlalığı mevcutken diğer firmaların kaliteli eleman bulma sıkıntısı çektiğine vurgu yapılmaktadır. Projenin amacı özet haliyle işgücü piyasasında arz talep uyumsuzluklarında kaynaklanan işsizliğe çözüm getirmektir.

Proje, bu hedefler doğrultusunda 4 bileşen altında yürütülecektir: "Eğitim altyapısının güçlendirilmesi, "işgücü piyasası ihtiyaç analizlerinin gerçekleştirilmesi" kursiyer seçimi ile staj ve iş yerleştirmelerinden oluşan eşleştirme çalışmaları, yeni tasarlanan kursların uygulanmasıdır."

Bu bileşenlerden işgücü piyasası ihtiyaç analizlerinden sorumlu kuruluş olarak Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı (TEPAV) çalışmalarda yer almıştır. Çalışma kapsamında firmalarla yüz yüze görüşülerek anketler yapılmıştır. Anketler 28 sorudan ve firmalardan stajyer taleplerinin alındığı "Niyet Formu"ndan oluşmaktadır. Bu süreçte

<sup>95</sup> BSTB, (2013 a) **a.g.e.**, s. 130

<sup>96</sup> BSTB, (2013 a) **a.g.e.**, s. 251

<sup>97</sup> <http://www.umem.org.tr/index.php/becerinedir.html> (18.01.2014)

anketleri illerdeki Odalar ve ilgili Türkiye Sektör Meclisleri'yle birlikte gerçekleştiren TEPAV, ihtiyaç analizleri konusunda ise Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi (TOBB ETÜ) ile çalışılmıştır. Bu çerçevede 19 ilden firmalara 6.000 anket yapılması öngörülmüş olup, 4949 firmaya anket uygulanmıştır.

### **2.4.3 TÜBİTAK-Gazi Üniversitesi Araştırması**

*“21. yüzyıl insan kaynaklarının yetiştirilmesine yönelik olarak işgücü piyasası (arz ve talep) bilgilerinin toplanması ve geleceğe yönelik tahminlerin ve etkin bir işgücü piyasası analiz sisteminin oluşturulması”* adlı (TÜBİTAK) projesi kapsamında Gazi Üniversitesi'nin yerine getirdiği bir uygulama mevcuttur. Bu kapsamda 81 ilden 137.000 işyerine anket uygulaması planlanmıştır. 2008 yılı sonunda başlayan projenin sonuçları kamuoyu ile henüz paylaşılmamıştır.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### İŞGÜCÜ PİYASASI TALEP ARAŞTIRMALARININ UYGULANMA TEKNİKLERİ

#### 3.1 ARAŞTIRMA YÖNTEMLERİ

Bilimsel araştırmalar, olgusal nitelikteki problemleri çözüme kavuştırmada, bilimde ilerlemeler kaydetmek amacıyla belirli süreçlere sahip en sağlıklı yol olarak kabul edilmektedir.<sup>98</sup> Bilimsel araştırmaların tüm bilim dallarında ve problemlerle karşılaşıldığında çözüme ulaştıracak geçerli bir yol olup olmadığı literatürde tartışmalı bir konudur.<sup>99</sup> Fakat işgücü piyasasına ilişkin problemlerin tespitinde, geliştirilecek çözümlerinde bilimsel araştırmaların olumlu katkısı şüphesizdir. Bu eksende, işgücü piyasası araştırmalarının da, bilimsel temellere sahip olması beklenmekte, sağlıklı ve sonuç odaklı sonuçların temininde bilimsel yöntem ve metodolojilere ihtiyaç hissedilmektedir. Genel olarak seçilen yöntem sonuçları kadar süreci de etkilemektedir. Bu yönüyle araştırmanın tamsayım yöntemiyle mi, örneklem yöntemiyle mi gerçekteştirildiği önemlidir.

##### 3.1.1 Tamsayım-Örneklem

Tamsayım ve örneklem ile alakalı olarak; evrene değinmek gereklidir. Evren, araştırma kapsamında elde edilen sonuçların genellenmek istendiği elemanlar bütündür. Söz konusu bütün canlı ya da cansız ortak özellikleri olan her türlü elemanı bünyesinde barındırabilir. Bilimsel araştırmalar, genellenebilirliği olan bilgileri bünyesinde bulundurmaktadır. Bilimsel araştırmaların sonuçlarının genellenebilirliği arttıkça anlam ve değer kazanmaktadır. Bu noktada bilimsel araştırmalarla genellenebilirliği ve güvenilirliği yüksek bilgiler elde etmek arzu edilir ve evren bu noktada büyük önem arz etmektedir.<sup>100</sup>

Örneklem, belirli bir evrenden, belirli kurallara göre seçilmiş ve seçildiği evreni temsil yeterliliği olduğu kabul edilen küçük kümedir. Bilimsel araştırmalar büyük ölçüde örneklem yöntemiyle gerçekteştirilir ve araştırma kapsamında elde edilen sonuçlar örneklemin temin edildiği evrene genellenir. Bilimsel araştırmalara ilişkin örneklem yöntemi tercih edilmesinin temelinde zamandan ve maliyetten tasarruf ile kontrolün daha kolay bir şekilde gerçekteştirilmesi yer almaktadır. Ayrıca araştırma kapsamında her evreni bütünüyle

<sup>98</sup> Karasar, Niyazi (1994) **Bilimsel Araştırma Yöntemi** 6. Baskı Ankara, s. 12

<sup>99</sup> Karasar, (1994) **a.g.e.**, s. 13

<sup>100</sup> Karasar, (1994) **a.g.e.**, s. 110

incelemek çok gerekli de olmayabilmektedir. Örnek olarak bir bireyin kan grubunun belirlenebilmesi için vücudundaki tüm kanın boşaltılıp incelenmesi yerine numune alınarak ilgili tahliller yapılarak temsili sonuçlar da elde edilebilecektir. Çünkü bilimsel araştırmalarda amaç çok veri toplamaktan ziyade amaca hizmet edecek geçerli ve güvenilir verileri temin etmektir.<sup>101</sup>

İŞKUR tarafından yürütölen işgücü piyasası talep araştırmaları da örnekleme yöntemiyle yürütölmektedir. Örnekleme yönteminin sağlıklı sonuç vermesi isteniyorsa hedef kitlenin mevcut Őartlarını en iyi Şekilde yansıtabilecek güncel örnekleme çerçevesinin oluşturulması gerekmektedir. Örnekleme çerçevesi, hedef kitle üyeleri arasından araştırma örnekleme seçilme olasılığı olan kümedir. İŞgücü piyasası talep araştırmalarının da örnekleme çerçevesi Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından derlenen işyeri kayıtlarından oluşmaktadır.<sup>102</sup> Bu kapsamda işyeri kayıtlarının güncelliği araştırmanın sonuçlarını da doğrudan etkilemektedir.

Bilimsel araştırmaya ilişkin bir diğer yöntem tamsayım yöntemidir. Tamsayım, araştırma kapsamındaki kitlenin tamamından veri derlenmesidir. Tamsayım yöntemiyle yürütölen araştırmalara ilişkin en bilinen ve yaygın örnek genel nüfus sayımlarıdır. Tamsayım yöntemi tercih edildiğinde tüm kitle hakkında bilgi sağlanmakta ve araştırma sonucunda oluşturulacak çerçeve daha sonra aynı hedef kitleye yönelik örnekleme yöntemiyle gerçekleştirilecek araştırmalara temel teşkil etmektedir. Maliyetinin yüksek olması ve araştırmada görev alacak çok sayıda personel gerektirmesi tamsayım yönteminin dezavantajları arasında yer almaktadır.<sup>103</sup>

İŞKUR tarafından yürütölen yerel düzeydeki işgücü piyasası talep araştırmalarında bazı illerde tamsayım<sup>104</sup> yöntemi uygulanmaktadır. İldeki istihdam altyapısının kuvvetli olmaması ve yöntem dâhilindeki işyeri büyüklüğünde çok sayıda işyerinin olmaması tamsayım yöntemini tercih edilebilir kılmaktadır. Mevcut araştırma yöntemi ile yalnızca işgücü piyasası analiz edilmemekte, bir takım pozitif dışsallıklar da bulunmaktadır. Bu kapsamda, ildeki tüm işyerlerinin ziyaret edilerek İŞKUR'un ve faaliyetlerinin tanıtılması,

---

<sup>101</sup> Karasar, (1994) **a.g.e.**, s. 110

<sup>102</sup> Akyıldırım vd, (2013) **a.g.e.**, s. 28

<sup>103</sup> Uygur, S. , Alemdar A. Kaynak, S. Mert, S. (2013) **Sorularla Örnekleme, Araştırma ve Veri Derleme** TOBB, Ankara s. 62

<sup>104</sup> 2013 I. Dönem İŞgücü Piyasası Talep Araştırmasında İstanbul, Ankara, İzmir, Bursa, Kocaeli, Denizli, Antalya illeri olmak üzere 7 ilde örnekleme, kalan 74 ilde tamsayım yöntemi benimsenmiştir.

hizmet yelpazesinin o işyerlerine de genişletilmesi mevzubahis illerde tamsayım yönteminin tercih nedenleri arasında yer almaktadır.

### 3.1.2 Nicel Araştırma-Nitel Araştırma

Nicel (kantitatif) araştırmalar, olgulara dayalı, kişisel yorum gerektirmeyen sayısal değerlerle ifade edilen ve ölçülebilen değerlere yönelik gerçekleştirilen araştırmalardır. Nicel araştırmaların en belirgin özelliği hipotezlere dayandırılması ve hipotezlerin tespitidir. Nicel araştırmaların hedef kitlesi büyük olup araştırmancının konusuna uygun veri toplama yönteminin belirlenmesi gerekmektedir.<sup>105</sup>

Nitel (kalitatif) araştırmalar ise neden ve nasıl sorularına yanıt arayan, tecrübeleri, değerleri, akımları, eylemleri, algılamaları, güdü ve engelleri, tutum ve davranışları anlamaya yönelik veriler derlemeyi amaç edinen araştırmalardır. Nitel araştırmaların odak grup araştırmaları, grup çalışması, gözlem ve derinlemesine görüşmeler gibi veri derleme yöntemleri bulunmaktadır. Nitel araştırmalarda amaç açık ve net bir şekilde ortaya konduğu ve örneklem o doğrultuda belirlendiği takdirde objektif sonuçlara ulaşılabilmektedir.<sup>106</sup>

Nicel araştırma ile nitel araştırma arasındaki farklılıklar aşağıdaki tabloda belirtilmiştir.

Tablo 20: Nicel Araştırma ve Nitel Araştırma Arasındaki Farklılıklar

Nicel Araştırma	Nitel Araştırma
<ul style="list-style-type: none"><li>- Araştırmacının başlarken oluşturduğu hipotezi test eder.</li><li>- Kavramlar farklı değişkenler biçimindedir.</li><li>- Ölçütler veri toplamaya başlamadan önce sistematik olarak oluşturulur ve standartlaştırılır.</li><li>- Veriler kesin ölçümlerden elde edilen sayılar şeklindedir.</li><li>- Kuram büyük ölçüde nedenseldir ve tüm dengelidir.</li><li>- Prosedürler standarttır ve yinelemeye sık rastlanır.</li><li>- İstatistiksel analiz, tablolar veya çizelgeler kullanarak ve bunların gösterdiklerinin hipotezlerle nasıl ilişkilendiğini tartışarak ilerler.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Araştırmacı verilere gömüldükten sonra anlamı yakalar ve keşfeder.</li><li>- Kavramlar, temalar, motifler, genellemeler biçimindedir.</li><li>- Ölçütler özel olarak oluşturulur ve çoğunlukla tek bir ortama ya da araştırmacıya özgüdür.</li><li>- Veriler belgeler, gözlemler ve yazıya dökülmüş konuşmalardan kelimeler ve imgeler biçimindedir.</li><li>- Kuram, nedensel olmayabilir ve genellikle tümevarımcıdır.</li><li>- Araştırma prosedürleri özeldir ve yinelemeye pek rastlanılmaz.</li><li>- Analiz, kanıtlardan temalar veya genellemeler çıkararak ve verileri tutarlı, anlaşılır bir resim oluşturacak şekilde düzenleyerek ilerler.</li></ul>

Kaynak: Neuman (2010 a) a.g.e s. 233

<sup>105</sup> <http://www.arima-rc.com/metodlar.php> (13.01.2014)

<sup>106</sup> Uygur vd, (2013) a.g.e., s. 80



İŞKUR tarafından bugüne kadar gerçekleştirilen işgücü piyasası araştırmaları da nicel araştırmalar kategorisinde yer almaktadır.

### 3.1.3 İşgücü Piyasası Talep Araştırmaları Soru Formları

İşgücü piyasasına ilişkin veriler temel olarak iki kaynaktan temin edilmektedir. Söz konusu iki kaynak kamu kurumları tarafından derlenen idari kayıtlar ve işgücü piyasası araştırmaları aracılığıyla derlenen verilerdir. Araştırma sonucunda elde edilecek veriler soru formu aracılığı ile derlenmektedir. Bu kapsamda soru formu işgücü piyasası araştırmalarının ilk basamağını oluşturmaktadır. Temin edilecek veri, soru formuna verilen yanıtlar ışığında şekillenecektir.

#### 3.1.3.1 Soru Formunun Hedef kitlesi

Hedef kitle, hakkında bilgi edinilmek istenen kitleyi ifade etmektedir. İşgücü piyasası talep araştırmalarında da hedef kitle ilgili sektörde ekonomik faaliyetleri olan özel sektör işyerleridir. Hedef kitleye yöneltilen sorulara verilen yanıtlarla işgücü piyasasının talep boyutu hakkında ayrıntılı bilgi temin edilecek, işverenlerin talepleri ve öncelikleri dikkate alınarak işgücü piyasası politikaları şekillendirilecektir. Bu kapsamda hedef kitle araştırmanın hedefiyle doğrudan bağlantılı olup, araştırmanın hedefi doğrultusunda belirlenmektedir.

#### 3.1.3.2 Soru Türleri

Araştırmalar kapsamında araştırmacılar tarafından hedef kitleye tek seferde pek çok şey hakkında sorular yöneltilmekte ve çoğunlukla birden çok göstergesi olan değişkenler ölçülmektedir.<sup>107</sup>

Araştırmacılar soru formunu, sorular arasında sorunsuz geçiş sağlayacak şekilde tasarlamalıdır. Sorunsuz geçiş ile kastedilen soruların hedef kitle tarafından net olarak anlaşılabilmesi ve soru formunun sistematigi dâhilinde hedef kitlenin sorulara eksiksiz olarak yanıt verebilmesidir. Kaliteli soru formunun tasarımında temel olarak iki ilke bulunmaktadır. Söz konusu ilkeler karışıklıktan kaçınmak ve yanıtlayıcının perspektifini akılda tutmaktır. Bu kapsamda sonuç odaklı ve iyi tasarlanmış soru formu, hem araştırma sonuçlarının geçerli ve güvenilir ölçümler içermesini sağlar hem de hedef kitlenin soruları anladıklarını ve

---

<sup>107</sup> Neuman, W.Lawrence **Toplumsal Araştırma Yöntemleri-2**, İstanbul, (2010 b) s. 395

yanıtlarının anlamlı olduğunu hissetmelerine yardımcı olur.<sup>108</sup>

Soru formunun tasarımında belirsiz ve birden çok anlam içeren soruların varlığı araştırmacılar tarafından en çok düşülen hataların başında gelmektedir ve araştırmanın sağlıklı bir şekilde yürütülmesini olumsuz etkilemektedir. Örnek olarak “Geliriniz nedir?” şeklindeki bir soru hedef kitleye yöneltildiğinde haftalık, aylık, yıllık, bireysel ya da ailenin geliri, vergilendirmeden önce ya da sonra gibi birbirinden farklı pek çok değişkenin soruyu etkilediği görülmektedir. Başka bir örnekte kesin olmayan netlik içermeyen muğlak ifadelerin soru formunda yer almasıdır. “Düzenli olarak koşar mısınız?” sorusuna verilecek yanıtta düzenli kelimesi ile hedef kitlenin ne anladığı doğrudan belirleyicidir. Hedef kitledeki kimi bireyler için düzenli kelimesi her günü ifade ederken, kimileri için hafta da bir ya da onbeş günde bir günü ifade ediyor olabilir. Örneklerden görüldüğü üzere hedef kitleye farklı değişkenler çağrışım yaparak soruya yanıt verildiğinde birbirinden farklı dinamikleri bünyesinde bulunduran yanıtlar araştırmaya yansiyacaktır. Söz konusu durum araştırmanın kalitesini ve sağlıklı sonuçlar alınmasını da engelleyecektir.<sup>109</sup>

İşgücü piyasası talep araştırmalarında da araştırmanın amacıyla soru formu paralellik göstermektedir. Bu kapsamda işgücü piyasası talep araştırmalarının hedefi yerel düzeydeki işgücü piyasalarında işverenler tarafından işgücünün talep düzeyi ve niteliğinin tespit edilmesi, mevcut tespitin ışığında il özelinde farklı sektör ve mesleklerdeki arz ve talep uyumsuzluklarını giderilmesine yönelik politikalar geliştirilmesidir. Belirtilen hedefin doğrultusunda soru formundaki sorularda şekillenmektedir. Nitekim soru formu ana hatları itibarıyla, iş düzeyinde sektörler ve meslek gruplarına göre istihdam düzeyi, sektör, meslek grupları ve meslek ayrımında açık işler, açık işler için talep edilen eğitim ve beceri düzeyleri, mesleklere göre açık işlerin karşılanma yollarını sorgulayan sorulardan oluşmaktadır. Ayrıca sektör ve meslek gruplarına göre temininde güçlük çekilen meslekler, bu mesleklerin temininde güçlük çekilmesinin başlıca nedenleri sorgulanmakta, gelecek dönemde istihdam artış veya azalış beklentilerini de sektörlerle göre ve mesleklere göre sorgulayan sorulara yer verilmektedir.<sup>110</sup>

### 3.1.3.3 Açık Uçlu-Kapalı Uçlu Sorular

<sup>108</sup> Neuman, (2010 b) **a.g.e.**, s. 402

<sup>109</sup> Neuman, (2010 b) **a.g.e.**, s. 403

<sup>110</sup> Akyıldırım vd, (2013) **a.g.e.**, s. 26

Saha araştırmalarında hedef kitleye yöneltilecek sorular tür anlamında birbirinden farklılaşabilmektedir. Bu farklılaşmanın bir türü de birbirine karşı avantajları dezavantajları bulunan açık uçlu ve kapalı uçlu sorulardır. Açık uçlu sorular hedef kitlenin istediği yanıtı verebileceği, yapılandırılmamış soru türüdür. Kapalı uçlu sorular ise, yapılandırılmış sabit yanıtlı sorular olup hedef kitle belirlenmiş yanıtlar arasından seçim yapar.<sup>111</sup>

Açık uçlu ya da kapalı uçlu soruların hangisinin kullanılacağı, araştırmacıların elde etmek istediği sonuca uygun, araştırmanın amacına hizmet edecek soru türünde ortaya çıkacaktır. Bu noktada, araştırmanın amacının yanında süre kısıtı ile diğer kısıtlarda soru türü tercihinin belirleyicisidir. Araştırmanın leği de bu tercihi etkileyen değişkenlerden bir diğeridir. Bu kapsamda büyük ölçekli araştırmalarda genelde kapalı uçlu sorular yer almaktadır. Böylelikle açık uçlu sorularda görülen verilen yanıtın uzaması ve dikkatli bir Şekilde kaydedilmesi, sonrasındaki kodlama sürecinin zorluğu büyük ölçekli araştırmalarda yaşanmayacaktır. Büyük lekli araştırmalarda kapalı uçlu soruların tercih edilmesiyle belirtilen aşamalar daha hızlı ve pratik bir Şekilde gerçekleştirilecektir.<sup>112</sup>

Kapalı ve açık uçlu soruların mukayeseli avantaj ve dezavantajları aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

---

<sup>111</sup> Neuman, (2010 b) **a.g.e.**, s. 415

<sup>112</sup> Neuman, (2010 b) **a.g.e.**, s.415

Tablo 21: Kapalı ve Açık Uçlu Soruların Karşılaştırılması

<b>Kapalı Uçlu Soruların Avantajları</b>	<b>Açık Uçlu Soruların Avantajları</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hedef kitlenin yanıtlaması daha kolay ve hızlıdır.</li> <li>- Hedef kitledeki farklı bireylerin yanıtlarını karşılaştırmak daha kolaydır.</li> <li>- Yanıtları kodlamak ve istatistiksel analizler yapmak daha pratiktir.</li> <li>- Yanıt seçenekleri hedef kitle açısından sorunun anlamını netleştirebilir.</li> <li>- Hassas konulardaki soruları hedef kitlenin yanıtlama olasılığı daha yüksektir.</li> <li>- Sorulara daha az sayıda ilgisiz ya da karışık yanıt gelir.</li> <li>- Hedef kitlede kendini daha zor ifade edebilen bireylerin dezavantajı yoktur.</li> <li>- Yineleme daha kolaydır.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Çok sayıda yanıtı izin verirler.</li> <li>- Hedef kitle ayrıntılı biçimde yanıt verebilir, yanıtları nitelendirebilir ve netleştirebilir.</li> <li>- Önceden tahmin edilemeyen bulgular keşfedilebilir.</li> <li>- Kendini ifade etme ve ayrıntı zenginliğine imkan vardır.</li> <li>- Hedef kitlenin mantığı, düşünme süreci, yanıt oluşturma süreci ortaya çıkar.</li> </ul>
<b>Kapalı Uçlu Soruların Dezavantajları</b>	<b>Açık Uçlu Soruların Dezavantajları</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hedef kitlede hiçbir fikri ya da bilgisi olmayan bireylerde yanıtlayabilir.</li> <li>- Hedef kitlenin kendi istediği yanıtın seçeneklerde yer almaması durumu ortaya çıkabilir.</li> <li>- Çok sayıda yanıt seçeneği hedef kitlede kafa karışıklığına yol açabilir.</li> <li>- Sorular farkında olunmadan yanlış yorumlanabilir.</li> <li>- Hedef kitlenin yanıtları arasında ayrımları fark etmek zorlaşabilir.</li> <li>- Hedef kitleyi karmaşık konularda basit yanıtlar vermeye zorlarlar.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bireyler farklı derecede ayrıntı cevap verir.</li> <li>- Bireylerden gelen yanıtlar gereksiz ayrıntılı olabilir.</li> <li>- Karşılaştırma ve istatistiksel analiz yapmak zordur.</li> <li>- Yanıtların kodlanması zordur.</li> <li>- Kimi bireyler için sorular fazla genel olabilir.</li> <li>- Yanıtların birebir kelime kelime kaydedilmesi gerektiğinden zorluk mevcuttur.</li> <li>- Verilen yanıtlar soru formunda fazla yer kaplar.</li> <li>- Katılımcılar sorulardan bıkebilir, motivasyonları olumsuz etkilenebilir.</li> </ul>

Kaynak: Neuman (2010 b) **a.g.e.**, s. 417

Açık uçlu soruların kendine mahsus avantaj ve dezavantajları olmakla birlikte büyük ölçekli araştırmaların başlangıç ya da inceleme aşamalarında açık uçlu sorular ciddi fayda sağlamaktadır. Pilot testlerde açık uçlu sorular kullanılarak bu sorulara verilen yanıtlardan kapalı uçlu soruların yanıtları geliştirme imkanı mevcuttur. Bu kapsamda kapalı soruların belirlenmesinde de çeşitli hususlara karar vermek gerekmektedir. Yanıtların sırasının nasıl olacağı, yanıt seçeneklerinin ne türden oluşacağı, yanıtın yönünün nasıl ölçüleceği gibi

konuların kesinleştirilmesi gereklidir.<sup>113</sup>

İşgücü piyasası talep araştırması kapsamında da hedef kitleye kapalı uçlu sorular yöneltilmektedir. Tüm illerde ve Türkiye genelinde aynı soru formu ile araştırma yürütüldüğünden, kapalı uçlu sorularla araştırmanın uygulanmasının daha kolay ve pratik olması, araştırma sonrasında istatistiksel işlem ve analizlerin daha rahat bir şekilde gerçekleştirilmesi soru formunun kapalı uçlu sorulardan oluşmasını sağlamıştır.

### **3.2 İŞGÜCÜ PİYASASI TALEP ARAŞTIRMALARI ARAÇLARI<sup>114</sup>**

Kullanılan araçlara göre araştırma türleri genel olarak dört ana başlıkta toplanmaktadır. Söz konusu araştırma türleri, posta yoluyla yürütülen araştırmalar, telefon yoluyla yürütülen araştırmalar, yüz yüze görüşmelerle yürütülen araştırmalar ve web aracılığıyla yürütülen araştırmalar şeklindedir.

#### **3.2.1 Posta Yoluyla Yürütülen Araştırmalar**

Posta yoluyla yürütülen araştırmalar, eskiden yaygın olarak kullanılan bir yöntem olmakla birlikte teknik ve teknolojiye ilerlemeler sonucu artık eskisi kadar tercih edilmeyen bir yöntemdir. Posta yoluyla yapılan araştırmalar diğer türlere kıyasla düşük maliyetlerle gerçekleştirilebilmektedir. Hedef kitlenin adresinin mevcudiyeti araştırmayı gerçekleştirmek için yeterli olup teknik anlamda ayrıca bir ihtiyaç bulunmamaktadır. Yüz yüze ya da telefon yoluyla yürütülen araştırmalardan farklı olarak katılımcılara, kendileri için en uygun zamanda araştırmaya katılma imkanı tanır. Böylelikle, hedef kitlenin beklenmedik bir anda rahatsız ya da meşgul edilme ihtimali düşüktür.<sup>115</sup>

Posta yoluyla yürütülen araştırmalar belirtilen avantajlara sahipken birtakım dezavantajları da mevcuttur. Düşük yanıtlanma oranları posta yoluyla yürütülen araştırmalarda karşılaşılan sorunların en başında gelmektedir. Geri göndermenin maliyeti araştırmacılar tarafından üstlenilmediği takdirde, cevapsızlık oranı daha da artacaktır. Araştırmacılar düşük yanıtlanma oranını yükseltme noktasında hatırlatma mektupları gönderme yoluna gidebilmekte fakat bu durumda da verinin toplanma zamanı ve maliyetler

---

<sup>113</sup>Neuman, (2010 b) a.g.e., s.418

<sup>114</sup> Literatürde Araştırma araçları veri toplama yöntemleri şeklinde de tanımlanabilmektedir.

<sup>115</sup> <http://www.surveysystem.com/sdesign.htm> (10.01.2014)

artmaktadır.<sup>116</sup>

Posta yoluyla yürütülen araştırmalardaki bir diğer dezavantaj araştırmacının postayla gönderilen anketin doldurulma koşullarını kontrol edememesi durumudur. Dürüst ve iyi niyetli bir yanıtlayıcı tarafından özenle doldurulmuş bir anketin geri dönme ihtimalinin yanında, ilgisiz ve özensiz bir yanıtlayıcı tarafından baştan savma doldurulmuş bir anketin geri dönme ihtimali de mevcuttur. Ayrıca yanıtlanması istenen kişiden habersiz farklı bir kişi tarafından anketin doldurulup gönderilmesi, eksik ya da yanıtlanmamış soruların varlığı, yalan beyanda bulunularak anketin doldurulması diğer ortaya çıkması muhtemel problemlerdendir. Benzer şekilde okuma yazma bilmeyen bireyler için posta yoluyla yürütülen araştırmalar uygun değildir. Okuma yazması olmayan bireylere posta yoluyla gönderilen anketlerin geri dönme olasılığı yok denecek kadar azdır. Anket yanıtlanıp geri gönderilse bile soruların sağlıklı bir şekilde anlaşılıp yanıtlandığı ihtimali oldukça düşüktür.<sup>117</sup>

Anketöre ihtiyaç hissedilmeyen tek tür olan posta yoluyla yürütülen araştırmalarda, güvenilir adres çerçevesi temin edilirse, soruların tam ve doğru olarak doldurulacağı düşünülerek sonuçların kısa sürede alınmasının gerekmediği durumlarda kısıtlı bütçeli araştırmalar için en uygun teknik olarak posta yoluyla yürütülen araştırmalar alternatifler arasında ön plana çıkacaktır.<sup>118</sup>

### **3.2.2 Telefon Yoluyla Yürütülen Araştırmalar**

Telefon yoluyla yürütülen araştırmalar, telefon kullanımının yaygınlığından ötürü oldukça tercih edilen bir yöntemdir. Mevcut sistemin yaygınlığı ülkelerin sosyoekonomik ve kültürel yapılarıyla da doğrudan alakalıdır. Hedef kitleyle telefon aracılığıyla irtibat kurularak verdikleri yanıtlar kaydedilmektedir. Posta yoluyla yürütülen araştırmalara göre nispeten pahalı olmakla birlikte operatörlerle gerçekleştirilecek özel anlaşmalar neticesinde görüşmelerin maliyetleri düşürülebilmektedir. Telefon yoluyla yürütülen araştırmalar yüz yüze görüşmelerin güçlü yanlarının çoğuna sahip olmakla birlikte, maliyeti daha düşük ve daha çok esneklik tanıyan bir yöntemdir.<sup>119</sup> Birim zamanda yüz yüze görüşmelere kıyasla daha fazla sayıda görüşme gerçekleştirilebilmekte ve böylece sonuçlar daha kısa sürede

---

<sup>116</sup> Neuman, (2010 b) **a.g.e.**, s.434

<sup>117</sup> Neuman, (2010 b) **a.g.e.**, s.435

<sup>118</sup> Uygur vd, (2013) **a.g.e.**, s.76

<sup>119</sup> Neuman, (2010 b) **a.g.e.**, s.435

alınabilmektedir. Hedef kitlenin araştırma konusuna yabancı olmadığı durumlarda araştırmacılara ciddi avantajlar sağlamaktadır. Ayrıca araştırmacılarının görünümünden ya da soru kâğıdının tasarımından dolayı kaynaklanan etkiler mevcut yöntemde söz konusu değildir.<sup>120</sup>

Telefonla yürütülen araştırmaların avantajları bu şekilde iken, dezavantajlarının en başında görüşme süresinin kısıtlılığı nedeniyle uzun görüşmelere imkân sağlanamaması gelmektedir. Uzun ve karmaşık sorular bu yöntem için uygun olmamakla birlikte, sorulara ayrıntılı yanıt alabilme imkânı olmadığından elde edilecek yanıtların miktarı ve çeşidi sınırlı olabilmektedir. Belirtilen kısıtların yanında, anketörün ses tonu ve yaptığı vurgulamalar hedef kitleyi belli yanıtlara yönlendirebilmekte ve görüşmeyi etkileyebilmektedir. Telefon numaralarının güncel olmaması da hedef kitleye erişimi zorlaştırmakta, telefonu olmayanlarda da hedef kitleye erişilememektedir.<sup>121</sup> Ayrıca reklam ve pazarlama alanında da telefonla irtibatın yaygın olarak tercih edilmesi, meşru araştırmalara dahi hedef kitle tarafından ön yargı ile yaklaşılmasına neden olmakta ve görüşmelere yanıt verme konusunda isteksiz davranışların artmasına yol açmaktadır.<sup>122</sup>

Bilgi işlem teknolojisindeki ilerlemeler araştırma türlerini de olumlu etkilemiş, telefon yoluyla yürütülen araştırmalara bilgisayar desteğini mümkün kılmıştır. Bu kapsamda telefon yoluyla yürütülen araştırmalarda bilgisayar desteğini bünyesinde bulunduran iki teknik Bilgisayar Destekli Telefonla Görüşme Yöntemi (CATI)<sup>123</sup> ve Sesli Yanıt Sistemi (IVR)<sup>124</sup> şeklindedir.

CATI ile görüşmeci telefon görüşmelerini bilgisayar aracılığıyla yapmakta ve hedef kitleye sorularını bilgisayar ekranından yönelmektedir. Sorulara gelen yanıtları görüşme esnasında bilgisayara aktararak görüşmeyi sürdürmekte ve tamamlamaktadır. CATI, görüşmeyi hızlandıran ve görüşmeci hatalarını azaltan bir yöntemdir. Ayrıca veri girişini ayrı müstakil bir aşama olmaktan çıkararak süreci hızlandırmaktadır.<sup>125</sup>

CATI'de kullanılacak yazılım akıllı ve sonuç odaklı bir şekilde hazırlandığında birçok

---

<sup>120</sup> Uygur vd, (2013) **a.g.e.**, s.78

<sup>121</sup> Uygur vd, (2013) **a.g.e.**, s.78

<sup>122</sup> <http://www.surveysystem.com/sdesign.htm> (10.01.2014)

<sup>123</sup> CATI: Computer Assisted Telephone Interviewing

<sup>124</sup> IVR: Interactive Voice Response

<sup>125</sup> Neuman, (2010 b) **a.g.e.**, s.435

mantık seçeneği sunarak karmaşık anketleri sadeleştirme ve basitleştirme imkanı da sunmaktadır. Hedef kitlenin münhasır durumuna göre otomatik olarak bazı soruları atlayabilmekte ve sorulara verilen yanıtlardan yola çıkarak hesaplamalar yapıp cevapların mantıksal tutarlılığını kontrol etmeye fırsat vermektedir. Ayrıca mevcut yöntemde becerikli görüşmeciler marifetiyle, hedef kitlenin posta yoluyla ya da web üzerinden katılacakları ankette verebileceklerinden daha uzun, daha kapsamlı yanıtlar da alınabilmektedir. Bu kapsamda görüşmeciler net olmayan belirsiz ifadelerin de netleştirilmesini görüşme esnasında talep edebilir.<sup>126</sup> Belirtilen üstünlüklerinin yanında CATI ile süre olarak sınırlı araştırmaların yapılabilmesi ve görsel malzemelerden yararlanılamaması yöntemin eksiklikleri arasında yer almaktadır.<sup>127</sup>

IVR yönteminde ise hedef kitle araştırmaya soruları ve yanıtları telefonda dinleyerek katılım sağlar. Yanıtlar, telefon tuşlarıyla girilerek ya da ses tanıma yazılımı marifetiyle kaydedilmektedir. IVR yöntemi, canlı olarak gerçekleştirilen telefon görüşmelerine göre daha hızlı ve pratik veri toplamaya, daha az hatalı yanıtlarla anketin tamamlanmasına olanak tanımaktadır. IVR kısa ve basit anketler için uygun bir yöntem olmakla birlikte, daha uzun anketlerde yüksek oranlarda yarıda bırakma oranları ile karşılaşıldığından çok tercih edilmeyen bir yöntemdir.<sup>128</sup>

### 3.2.3 Yüz Yüze Görüşmelerle Yürütülen Araştırmalar

Yüz yüze görüşme yönteminde, araştırmacılar hedef kitle ile yüz yüze görüşerek basılı soru formundaki soruları hedef kitleye yöneltirler ve yanıtları soru formuna kaydederler. Yüz yüze görüşme yönteminin, araştırmanın amacının açıkça ve net bir şekilde hedef kitleye anlatılabilmesi, hedef kitlenin soruları doğru bir şekilde anladığından emin olunabilmesi, görsel malzemelerin kullanılabilmesi ve soruların tamamının eksiksiz bir şekilde yanıtlanabilmesi gibi avantajları bulunmaktadır.<sup>129</sup> Yüz yüze görüşme yöntemi<sup>130</sup>, en uzun anketlerin bile yanıtlanmasına imkân sağlamaktadır. Bireyler uzun görüşmeler söz konusu olduğunda telefonla görüşmektense yüz yüze görüşmeyi tercih edebilirler. Bu noktada en

---

<sup>126</sup> <http://www.surveysystem.com/sdesign.htm> (10.01.2014)

<sup>127</sup> Uygur vd, (2013) **a.g.e.**, s.75

<sup>128</sup> Neuman, (2010 b) **a.g.e.**, s.436

<sup>129</sup> Çaycı, Aysel Deniz (2007) **Veri Toplama Yöntemleri; Telekomünikasyon Sektörü İçin Etkin Veri Toplama ve İşleme Süreçleri Üzerine Bir İnceleme** Telekomünikasyon Kurumu Uzmanlık Tezi s.11

<sup>130</sup> Yüz yüze görüşme yöntemi literatürde “Face to Face Method” veya PAPI (Paper and Pencil Interviewing) Kağıt Kalem ile görüşme yöntemi şeklinde de adlandırılmaktadır.



yüksek cevaplılık oranının görüldüğü araştırma türüdür. Araştırmacılar ayrıca hedef kitleye yönelik olarak sözlü olmayan iletişimden ve görsel yardımcılardan istifade edebilirler.<sup>131</sup>

Yüz yüze görüşmelerle yürütülen araştırmalarda dezavantaj olarak ise ilk sırada yüksek maliyet gelmektedir. Görüşmecilerin eğitilmesi, ulaşım ve denetim masrafları maliyeti artırmaktadır. Görüşmecinin görünüşü, ses tonu, üslubu ve soruları ifade etme biçiminin hedef kitleyi en yoğun etkilediği araştırma türü yüz yüze görüşmelerle yürütülen araştırmalardır. Belirtilen dezavantajlara ek olarak, görüşmecinin ve görüşmenin denetimi de oldukça sınırlıdır.<sup>132</sup>

Teknolojide yaşanan gelişmeler, yüz yüze görüşmelerle yürütülen araştırmalara da yenilikler ve yeni teknikler getirmiştir. Bu kapsamda Bilgisayar Destekli Görüşme Yöntemi (CAPI) <sup>133</sup> bu tekniklerden bir tanesidir. CAPI ile yüz yüze görüşme yöntemine bilgisayar desteği eklenmektedir. Görüşmeciler hedef kitleye anket uygularken, yanıtları doğrudan doğruya bilgisayara aktarmaktadır. Yüz yüze görüşmelerle yürütülen araştırmaların avantajlarına sahip olan CAPI veri giriş aşamasını da ayrı bir aşama olmaktan çıkartarak veri derleme ve veri girişinin eş zamanlı yapılabilmesine imkân vermekte böylece zaman tasarrufu da sağlamaktadır. CAPI ile yöntem bünyesinde yazılım desteği de mevcut olduğundan karmaşık soru kâğıtlarında uygulama kolaylığı da mevcuttur.<sup>134</sup> Yöntemin olumsuz yanlarında ise yüz yüze görüşmelerle yürütülen araştırmalara paralel şekilde yüksek maliyet burada da dezavantaj olarak yer almaktadır.<sup>135</sup>

### 3.2.4 Web Aracılığıyla Yürütülen Araştırmalar

İnternete erişim imkânlarının artması ile bilgi teknolojilerindeki ilerlemeler ve gelişmeler araştırma yöntemlerini de olumlu etkileyerek araştırmalara web desteğini de beraberinde getirmiştir. Verilerin daha hızlı ve verimli bir şekilde derlenmesinin yanı sıra diğer yöntemlere göre web aracılığıyla yürütülen araştırmalarda verilerin analiz süreci de daha pratiktir. Web aracılığıyla yürütülen araştırmaların avantajları arasında hedef kitlenin soruları kendi kendine cevaplama, ayrıca veri girişi aşaması bulunmadığından veri derleme süresinin oldukça kısılması, görsel anlamda içerikler ve açıklamaların eklenebilmesi ve maliyet etkin

<sup>131</sup> Neuman (2010 b) **a.g.e.**, s.437

<sup>132</sup> Neuman (2010 b) **a.g.e.**, s.437

<sup>133</sup> CAPI: Computer Assisted Personal Interviewing

<sup>134</sup> Uygur vd, (2013) **a.g.e.**, s.74

<sup>135</sup> <http://www.marketresearchworld.net/content/view/2114/78/> (11.10.2013)

olması gibi üstün yönler yer almaktadır. Elektronik ortamla ilgili güven kaygıları ve ankete yanıt veren bireyin belirsizliği web aracılığındaki dezavantajlı yönler arasında yer almaktadır.<sup>136</sup> Yarıda bırakılan anketler de web aracılığı ile yürütülen araştırmalarda sık karşılaşılan bir problemdir. Web üzerinden bir anketin tamamlanma ihtimali, iyi bir görüşmeci aracılığı ile yapılan anketin tamamlanma ihtimaline göre daha düşüktür.<sup>137</sup>

Soru formunun ve araştırma ile ilgili materyallerin basılması, postalanması, anketör çalıştırılması gibi pek çok maliyetin devre dışı kaldığı web aracılığıyla yürütülen araştırmalarda, elektronik ortam ile ilgili güvenlik kaygıları, ankete erişememe durumu gibi problemlerde bulunmaktadır.<sup>138</sup> Web tabanlı yürütülen araştırmalarda hedef kitledeki bireylerin anketi bir defadan fazla doldurmamasının sağlanması gerekmektedir. Bu kapsamda bireylerin yalnızca bir kez araştırmaya katılmasını sağlamak için yanıtlayıcı kimliği doğrulama veya her bir yanıtlayıcıya kullanıcı kodu ve şifre verilerek araştırmaya katılabilecek katılımcılar sınırlandırılabilir. Araştırmanın gerçekleştirileceği web sayfasının tasarımının uygunluğu ve karmaşık bir yapıda olmaması dikkat edilmesi gereken bir diğer husustur. Araştırmacıların farklı bilgisayar işletim sistemlerine ve yazılımlarına uyumlu bir anket sayfasını oluşturmaları gerekmektedir.<sup>139</sup>

Web aracılığıyla yürütülen araştırmalarda, Bilgisayar Destekli Web Üzerinden Görüşme Yöntemi (CAWI) <sup>140</sup> ve Web Destekli Kişisel Görüşme Yöntemi (WAPI) <sup>141</sup> şeklindeki iki teknik ön plana çıkmaktadır. CAWI ile araştırmacılar tarafından sorular hedef kitleye web aracılığıyla yöneltilmektedir. CAWI ile birlikte yazılım desteği de mevcut olduğundan hedef kitlenin münhasır durumuna göre sorular filtrelenebilmekte, sorular arasında pratik bir şekilde yazılım tarafından geçiş sağlanabilmektedir. Veri girişlerinin ana sunucularda anlık olarak takip edilebilmesi imkânının yanında resim, ses ya da müzik dosyaları gibi materyalleri de soru forumuna eklemek mümkündür. CAWI ile soru formu ve sarf malzemesi, anketör ve veri girişi gibi maliyetlerin olmamasının yanında araştırmacılar için hedef kitleye ulaşmada coğrafi anlamda kısıtlılık ta söz konusu değildir.<sup>142</sup>

WAPI tekniğinde ise sorular hedef kitle tarafından web aracılığıyla yanıtlanmakta ve

---

<sup>136</sup> Uygur vd, (2013) **a.g.e.**, s.76

<sup>137</sup> <http://www.surveysystem.com/sdesign.htm> (10.01.2014)

<sup>138</sup> Çaycı, (2007) **a.g.e.**, s.12

<sup>139</sup> Neuman, (2010 b) **a.g.e.**, s.437

<sup>140</sup> CAWI: Computer Assisted Web Interviewing

<sup>141</sup> WAPI: Web Assisted Personel Interviewing

<sup>142</sup> <http://www.marketresearchworld.net/content/view/2114/78/> (11.10.2013)

hedef kitlenin takıldığı noktalarda araştırmacılar tarafından çevrimiçi destek sağlanmaktadır. WAPI, sahip olduğu avantajlar bakımından CAPI ile benzeşmektedir.<sup>143</sup>

Tablo 22: Araştırma Türleri ve Özellikleri

Özellikler	Araştırma Türü			
	Posta Yolu	Telefon Yolu	Yüz Yüze Görüşme	Web Aracılığı
<b>Maliyet</b>	Ucuz	Orta	Pahalı	En Ucuz
<b>Hız</b>	En yavaş	Hızlı	Yavaş veya Orta	En Hızlı
<b>Uzunluk</b>	Orta	Kısa	En Yüksek	Orta
<b>Yanıtlanma Oranı</b>	En Düşük	Orta	En Yüksek	Orta
<b>İrdeleyerek Soru Sormak Mümkün</b>	Hayır	Evet	Evet	Hayır
<b>Belirli Katılımcı</b>	Hayır	Evet	Evet	Hayır
<b>Soru Dizilişi</b>	Hayır	Evet	Evet	Evet
<b>Yalnızca Bir Yanıtlayan</b>	Hayır	Evet	Evet	Hayır
<b>Görsel Yardımlar</b>	Kısıtlı	Hayır	Evet	Evet
<b>Açık Uçlu Sorular</b>	Kısıtlı	Kısıtlı	Evet	Evet
<b>Bağlantılı Sorular</b>	Kısıtlı	Kısıtlı	Evet	Evet
<b>Karmaşık Sorular</b>	Kısıtlı	Kısıtlı	Evet	Evet
<b>Görüşmeci Yanlılığı</b>	Hayır	Biraz	Evet	Hayır

Kaynak: NEUMAN (2010 b) a.g.e., 417

Araştırma türlerinin özellikleri ve karşılaştırılması yukarıdaki tablodaki gibidir. Maliyet açısından karşılaştırma yapıldığında en maliyetli araştırma türü yüz yüze görüşmelerle yürütülen araştırmalar olurken, en düşük maliyetli araştırma web aracılığıyla yürütülen araştırmalardır. Görüşmeci yanlılığının araştırmaya etkisi karşılaştırıldığında posta yoluyla ve web aracılığıyla yürütülen araştırmalarda görüşmeci yanlılığı söz konusu değil iken, telefonla yoluyla yürütülen araştırmalarda kısmen görüşmeci yanlılığı ortaya çıkmakta, yüz yüze görüşmelerle yürütülen araştırmalarda ise görüşmeci yanlılığı mevcut bulunmaktadır.

### 3.2.5 Diğer Spesifik Teknikler

İşgücü piyasası analizleri uygulanma tekniği olarak belirtilen yöntemlerle ağırlıklı olarak uygulanmaktadır. Söz konusu yöntemlere ilaveten bazı belirli tekniklerde mevcuttur<sup>144</sup>.

CASI<sup>145</sup>: Bilgisayar Destekli Bireysel Görüşme Yönteminde hedef kitle bireysel olarak kendi başına araştırmaya bilgisayar aracılığıyla katılmaktadır. İşgücü piyasası analizlerinde yöntem olarak çok tercih edilmese de, özellikle adalet ve sağlık alanındaki araştırmalarda hedef kitlenin özel yaşamını ve gizliliğini korumak adına tercih edilen bir

<sup>143</sup> [http://www.inviewfieldwork.com/papi\\_capi\\_wapi\\_etc.htm](http://www.inviewfieldwork.com/papi_capi_wapi_etc.htm) (11.10.2013)

<sup>144</sup> [http://www.inviewfieldwork.com/papi\\_capi\\_wapi\\_etc.htm](http://www.inviewfieldwork.com/papi_capi_wapi_etc.htm) (11.10.2013)

<sup>145</sup> CASI: Computer Assisted Self Interviewing

yöntemdir.<sup>146</sup>

TAPI<sup>147</sup>: Tablet Destekli Kişisel Görüşme Yöntemi CAPI ile hemen hemen aynı olmakla birlikte, veri girişinin masaüstü ya da dizüstü bilgisayar yerine tablete gerçekleştirilmesinden ötürü CAPI ile farklılaşmaktadır.

TASI<sup>148</sup>: Tablet Destekli Bireysel Görüşme Yöntemi de CASI ile oldukça benzeşmektedir. Hedef kitlenin araştırmaya bireysel olarak bilgisayar yerine tablet aracılığıyla katılması aradaki farkı oluşturmaktadır.

SAPI<sup>149</sup>: Akıllı telefon teknolojisindeki hızlı ilerlemeler Akıllı Telefon Destekli Kişisel Görüşme Yöntemini de beraberinde getirmiştir. CAPI'ye büyük ölçüde benzemekle birlikte veri girişleri akıllı telefona yapılmaktadır.

SASI<sup>150</sup>: Akıllı Telefon Destekli Bireysel Görüşme Yönteminde akıllı telefondaki mobil uygulamalar marifetiyle hedef kitle akıllı telefonlar aracılığıyla kendi başına bireysel olarak araştırmaya katılmaktadır.<sup>151</sup>

### 3.3 DİĞER BAZI ÜLKELERDEKİ İYİ UYGULAMALAR

İşgücü piyasası araştırmalarına ilişkin ülke uygulamalarında veri toplama şekillerinden temel olarak dört tanesi ön plana çıkmaktadır. Söz konusu dört yöntem yüz yüze ziyaret, telefon yoluyla, web üzerinden ve hedef kitle tarafından kendi kendine uygulanabilen anket yöntemidir. Almanya'da işgücü piyasası araştırmalarına ilişkin CAPI metodu uygulanarak yüz yüze yöntem genelde tercih edilmektedir. Danimarka'da CATI ve CAWI yöntemi birlikte tercih edilmektedir. Lüksemburg, Finlandiya, İzlanda, Norveç ve İsviçre telefon yoluyla anket uygulamaktadır. İtalya'da CAPI ve CATI birlikte uygulanmaktadır. Bulgaristan, Estonya, İrlanda, Romanya ve Hırvatistan'da yüz yüze yöntem uygulanmakta, İrlanda ve Estonya'da yüz yüze yöntemde bilgisayar desteğinin olduğu CAPI metodu uygulanmaktadır.<sup>152</sup>

Ülkelerin kendi münhasır koşullarına göre işgücü piyasası araştırmalarında tercih

---

<sup>146</sup> Özen, (2013) **a.g.m.**, s. 66

<sup>147</sup> TAPI: Tablet Assisted Personal Interviewing

<sup>148</sup> TASI: Tablet Assisted Self Interviewing

<sup>149</sup> SAPI: Smartphone Assisted Personal Interviewing

<sup>150</sup> SASI: Smartphone Assisted Self Interviewing

<sup>151</sup> Özen, (2013) **a.g.m.**, s. 67

<sup>152</sup> EUROSTAT, (2013) **Quality Report Of The European Union Labour Force Survey 2011** s. 9

ettikleri yöntem ve teknik farklılaşmaktadır. Zaman içerisinde yöntemler arası geçişler, mevcut metodu iyileştirmeler de olmaktadır. Bu kapsamda sonraki bölümde Türkiye'ye yönelik model önerisi söz konusu olduğundan işgücü piyasası araştırmalarına ilişkin süreç içerisinde yöntem değişikliğine giden ülkeler arasında yer alan Portekiz, Belçika, Slovakya, Avusturya ve İngiltere sırasıyla ayrıntılı olarak ele alınmıştır.

### **3.3.1 Portekiz**

2011 yılının ilk çeyreğinde Portekiz'de işgücü piyasası araştırmalarında veri toplama şeklinde değişikliğe gidilmiştir. 2010 yılının son çeyreğine kadar tüm anketler bilgisayar destekli yüz yüze yöntem olan CAPI ile yürütülmekteyken 2011 yılının ilk çeyreği ile birlikte, telefon desteği araştırma bünyesine dahil edilmiş ve işgücü piyasası araştırmaları CAPI ve CATI yöntemleri ile birlikte yürütülmüştür. İlk görüşme araştırmacılar tarafından yüz yüze ziyaret CAPI yöntemi ile gerçekleştirilirken, sonraki görüşmeler de imkân dâhilinde ise CATI yöntemi ile araştırma sürdürülmektedir. Sonraki görüşmelerde araştırmacının CATI ile devam edebilmesi için, hedef kitlenin onayının alınması ve hedef kitlenin sabit veya mobil geçerli bir telefon numarası temin etmesi gerekmektedir. Belirtilen şartlar sağlanamadığı takdirde ilgili hedef kitleye sonraki görüşmelerde CAPI yöntemi ile araştırma uygulanmaktadır.<sup>153</sup>

### **3.3.2 Belçika**

Belçika Ulusal İstatistik Kurumu tarafından CAPI metodu ilk kez 2003 yılında Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırmasında tatbik edilmiştir. 2006 yılında ise işgücü piyasası araştırmalarının % 30'luk bir kısmının CAPI metodu ile gerçekleştirilmesiyle metodun işgücü piyasası araştırmalarında kullanımı başlamıştır. 2011 yılına kadar aşamalı bir şekilde CAPI metodunun kullanımı ilerletilmiş ve 2011 yılında araştırmacının tamamı CAPI metodu ile gerçekleştirilmiştir. İşgücü piyasası araştırmalarında yüz yüze yöntemden bilgisayar desteğine kademeli bir geçişin sebebi olarak tüm saha personeline bilgisayar teminine bütçenin imkan vermemesi gösterilmektedir. CAPI yönteminin ilk uygulaması sırasında teknik anlamda da zorluklar ortaya çıkmış, yavaş bağlantı hızıyla karşılaşmış ve bilgisayarlarla ana merkezdeki sunucu arasındaki veri transferinde problemler yaşanmıştır. Ayrıca araştırmada sahada görev yapan personelin bir kısmında, bilgisayar becerilerinin yetersiz olduğu gözlenmiştir.

---

<sup>153</sup> EUROSTAT, (2013) a.g.e s. 28

2011 yılına gelindiğinde; görüşmeyi kolaylaştıran dokunmatik ekranlı küçük ve hafif bilgisayarlar sahada görev yapan personelin kullanımına sunulmuştur. Sahada görev alacak personel donanım, yazılım, internet bağlantısı, veri transferi ve CAPI metodunun çalışma şekli ile alakalı eğitime tabi tutulmuştur. Ayrıca karşılaşılan teknik problemlerde saha personeline yardımcı olmak amacıyla hafta sonu ve akşamları da dahil olmak üzere görev başında destek birimi telefon aracılığıyla hizmet vermiştir. Gerek hedef kitleden gerekse sahada görev alan personelden alınan geri dönüşler, CAPI metodunun önceki yöntemle göre daha pratik olduğu şeklinde olmuştur.<sup>154</sup>

### 3.3.3 Slovakya

Slovakya’da 1993 yılından beri işgücü piyasası araştırmaları yürütülmektedir. Yöntem olarak başta yüz yüze yöntem tercih edilmiştir. İlk görüşme mutlaka yüz yüze yöntem ile gerçekleştirilmekte, sonraki görüşmelerde imkan dahilinde ise telefon aracılığı ile araştırma sürdürülmektedir. Yüz yüze yöntemle uzun yıllar devam edilmiş ve belirli bir tecrübe edinildikten sonra EUROSTAT’tan operasyonel program desteği ile CAPI metoduna geçiş süreci başlamıştır. CAPI metodu ilk olarak 2010 yılının Aralık ayında pilot uygulama olarak test edilmiştir. Yeni bir metod olmasından dolayı gerçekleştirilen pilot uygulama saha personelinin bilgisayar desteğine ilişkin geri dönüşlerine odaklanmıştır. Ocak 2011’deki eğitimlerden sonra Şubat 2011’de CAPI uygulamaya konmuştur. Saha personelinin tecrübeleri ve geri dönüşleri, hedef kitlenin yeni metoda tepkileri, bilgisayarların saha aşamasında etkileri ve yeni metoda ilişkin genel algı takip edilen konular arasında yer almıştır.

Bu kapsamda yeni metoda ilişkin değerlendirmeler hedef kitlenin araştırmaya yönelik bakış açısının değiştiği yönündedir. Gizliliğin daha iyi sağlandığı, görüşmenin daha pratik geçtiği kaydedilmiştir. Bilgisayarların çalınma riski saha personelinin sorumluluğunu artırmıştır. Sorulara verilen hacimli yanıtlar ise kodlamayı zorlaştırmış ve kodlamanın daha fazla zaman almasına yol açmıştır.

Sonuç olarak görüşmeyi her iki taraf içinde daha pratik hale getirmesinden ötürü ilk görüşmeye de bilgisayar desteği katkı sağlamıştır. Ancak sorulara verilen uzun yanıtlar

---

<sup>154</sup> CIRCABC, (2011) **Towards %100 CAPI for The Belgian LFS**

kodlamayı zorlaştırmakta ve zaman almaya devam etmektedir.<sup>155</sup>

### **3.3.4 Avusturya**

Avusturya'da 2004 yılına kadar işgücü piyasası araştırmaları PAPI metodu ile gerçekleştirilmiştir. 2004 yılından itibaren 2006 yılının ikinci çeyreğine kadar PAPI metoduna ilaveten CATI metodu devreye konmuştur. 2006 yılının ikinci çeyreğinden itibaren ise PAPI metodu devre dışı bırakılmış, CAPI ve CATI metodu ile araştırmalar yürütölmüştür. İşgücü piyasası araştırmalarında ilk görüşme yüz yüze yöntem aracılığıyla ile sürdürölmekte, daha sonraki görüşmelerde ise telefon desteğinden yararlanılmaktadır.

Avusturya'daki mevcut dönüşümün temelinde zaman ve maliyet tasarrufu ile veri toplama yönteminde kalitenin artırılması isteği bulunmaktadır. Merkezi düzeyde Avusturya İstatistik Ofisi'nin Viyana'daki ağrı Merkezi aracılığı ile araştırmanın yönetimi ve kontrolünün sağlanması, maliyetlerin düşürölmesi, veri temininin daha hızlı ve pratik bir şekilde gerçekleştirilmesi yöntemdeki değişikliğin nedenleri arasında yer almaktadır.

CAPI metodu ile hedef kitle ile görüşmenin ardından ayrıca bir aşama olarak veri girişine ihtiyaç hissedilmemesi, ekonomik faaliyet ve meslek grubu sınıflamalarının veri girişine gerek duyulmadan yazılım desteği ile pratik bir şekilde menüden seçilebilmesi, veri transferinin elektronik ortamda pratik bir şekilde gerçekleştirilmesi araştırmayı kolaylaştırmaktadır. Veri temininin daha pratik bir hale gelmesiyle maliyet etkin bir yöntem olduğundan CAPI Avusturya'da tercih edilmiştir.<sup>156</sup>

### **3.3.5 İngiltere**

İngiltere'de 1973 yılından bu yana işgücü piyasası araştırmaları gerçekleştirilmektedir. 1980'den beri işgücü piyasası araştırmalarına telefon desteği sağlanmış, 1990 yılından bu yana da CAPI ve CATI yöntem olarak işgücü piyasası araştırmalarında kullanılmaktadır. Hedef kitleyle ilk görüşmede yüz yüze yöntemin tercih edilmesi, araştırmacının birebir irtibat kurması ve işbirliğini kolaylaştırması açısından önem arz etmektedir.

Telefon desteğinin işgücü piyasası araştırmalarında yüz yüze yöneme göre maliyet

---

<sup>155</sup> CIRCABC, (2011) **How It Is With CAPI In Slovakia? Process Of CAPI Implementation in Slovakia**

<sup>156</sup> CIRCABC, (2006) **Mixes Modes In The Austrian Labour Force Survey**

avantajının olması, zamandan tasarruf sağlaması, verilerin toplanması ve işlenmesi sürecinin hızlanması ve dolayısıyla araştırma sonuçlarının daha kısa sürede temin edilmesi İngiltere’de telefon desteğinin işgücü piyasası araştırmalarında yöntem olarak tercih edilmesine yol açmıştır. Ayrıca görüşmecinin hedef kitleyi görüş anlamında etkileme ihtimalinin düşüklüğü, katılımcıların gizliliğinin korunmasına daha fazla imkan sağlaması, görüşmelerin daha kısa sürmesiyle süre avantajının olması ve araştırma sürecinin çağrı merkezinde izlenmesi telefon desteğinin diğer avantajları arasında yer almaktadır.

İngiltere’de telefonda telesekreter kullanımının yaygınlığı telefon desteğinin dezavantajlarının başında gelmektedir. Ayrıca telefon desteğinin kapsamlı ve soru sayısı fazla olan araştırmalarda pratik olmaması, görsel öğelerden yararlanılamaması yine yöntemin dezavantajları arasında yer almaktadır.

Avantajları ve dezavantajlarına rağmen İngiltere’de işgücü piyasası araştırmaları CAPI ve CATI metoduyla birlikte yürütülmektedir. Mevcut karma yöntemin maliyet etkinliği, zamandan tasarruf sağlaması, araştırma sürecinde etkin kalite kontrol ve standardizasyon imkânı vermesi yöntem olarak tercih edilmesini sağlamıştır.<sup>157</sup>

Burada özellikle işgücü piyasası araştırmalarına telefon desteğinin ülkelerin sosyoekonomik ve kültürel yapılarıyla doğrudan alakalı olduğunu göz önünde bulundurmak gerekmektedir.

---

<sup>157</sup> CIRCABC, (2006) **Mixed Mode and Telephone Interviewing at the UK Office for National Statistics**



## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### İŞKUR İÇİN İŞGÜCÜ PİYASASI TALEP ARAŞTIRMALARINA MODEL ÖNERİSİ

#### 4.1 İŞGÜCÜ PİYASASI ANALİZİ MODELİNDE (İPAM) TEMEL AMAÇ

İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra Amerika'dan Hindistan'a çok sayıda traktör ithalatı gerçekleştirilmiştir. Traktörlerin ithalatından sonra Hindistan'da çok sayıda trafik kazasının meydana geldiği görülmüştür. Başlarda yapılan incelemelerde problemin kaynağı tam olarak tespit edilemezken, sonradan yapılan detaylı incelemelerde Amerikalılara göre kol ve bacak boyu kısa olan Hintlilerin traktörün direksiyonunu kontrol etmede ve fren pedallarına ulaşmada güçlük çektikleri ortaya çıkmıştır.<sup>158</sup>

Mevcut örneğin işgücü piyasası talep araştırmalarıyla ve getirilecek model önerisiyle herhangi bir şekilde alakası olmadığı düşünülebilir. Ancak belirtilen örnekte ithal edilen yalnızca bir meta iken, metanın ithalinde dahi ne denli ince ayrıntılara dikkat edilmesi gerektiği; önemsenmeyen, göz önünde bulundurulmayan hususların çok ciddi sıkıntılara yol açabileceği çarpıcı ve sıra dışı bir örnek olarak yer almıştır.

Mezkur örnekte metanın ithali verebilecek en ciddi zararı vererek can kaybı ve yaralanmalara yol açmıştır. Bu kapsamda sosyal politikaya ilişkin model geliştirilirken oldukça dikkatli davranılmalıdır. Sosyal politikanın odağında ise doğrudan insan yer aldığından sosyoekonomik birçok dinamiği göz önünde bulundurmamak gerekmektedir.

Ülkelerin sosyoekonomik, kültürel ve toplumsal yapıları birbirinden farklıdır. Dolayısıyla aynı modeli ve yöntemi birebir tatbik etme, birebir uygulama çok ciddi sıkıntılar doğuracaktır. Bu kapsamda ülkemizin sosyoekonomik dinamiklerine uygun, maliyet ve zamandan tasarruf sağlayan, geliştirilmeye açık, sunulan hizmetleri kolaylaştırıcı bir model önerisi geliştirilmiştir.

#### 4.2 MEVCUT DURUM

İŞKUR tarafından yürütülen mevcut işgücü piyasası talep araştırmalarında yöntem olarak yüz yüze görüşme yöntemi kullanılmaktadır. Önceki bölümlerde ayrıntılarıyla ifade

---

<sup>158</sup> İİBK Genel Müdürlüğü, **Sanayide Eğitim Faaliyetleri** Yayın No:282 Ankara 1993 s. 148

edildiği üzere soru kâğıdı çıktı alınarak işyerleri ziyaret edilmektedir. Soru formunun basım şekli, renkli mi siyah-beyaz mı olacağı, tek yüze mi yoksa arkalı önlü mü basılacağı, hangi boyutlarda basılması gerektiği Ziyaretçi Koordinatör El Kitabı'nda yer almaktadır. Mevcut El Kitabı araştırmada görev alacak tüm personelde yer almasına rağmen ve onlar tarafından okunarak araştırmada görev alınmasına rağmen tüm iller arasında standardın sağlanamaması karşılaşılan problemlerden bir tanesidir. Soru formu kimi iller tarafından arkalı önlü kimileri tarafından tek yüze, kimileri tarafından renkli kimileri tarafından ise siyah-beyaz olarak basılmaktadır. Basımdaki kalite farkı da, soruların okunulabilirliği başta olmak üzere ziyaret sürecini olumsuz etkilemektedir.

İşyerine soru formunu uygulamaya gitmeden ziyaretçi ilgili forma işyerinin adres bilgilerini işlemektedir. Burada da bir standart mevcut değildir. Kimi il müdürlükleri tarafından soru formu el yazısıyla kalemle doldurulurken, kimi il müdürlükleri o bölümü bilgisayarda doldurarak soru formunun çıktısını o şekilde almaktadır.

Ziyarete gidildiğinde, sorular ziyaretçi tarafından işveren ya da işveren temsilcisi yetkili kişiye aktarılmakta yanıtlar ziyaretçi tarafından kalemle soru formuna işlenmektedir. Soruların tamamı yöneltilip soru formu tamamlandıktan sonra, işyerine ait kaşe ve yetkili kişinin imzası talep edilmektedir. Söz konusu işlem, hem çalışmanın güvenilirliğine katkı sağlanmakta, hem de ziyaretin reel olarak gerçekleştirilip gerçekleştirilmediğinin kontrol aşamalarından birisini oluşturmaktadır.

Ziyaret tamamlandıktan sonra ziyaretçi İl Müdürlüğüne dönerek doldurulan soru formundaki bilgileri veri giriş programına aktarmaktadır. Sahadan temin edilen söz konusu bilgiler gerek il özelinde, gerekse Türkiye Geneli için hazırlanacak işgücü piyasası analizi raporlarına ilk elden veri teşkil etmektedir. Dolayısıyla formun doldurulmasında gösterilmesi gereken özen ve itinanın, formdaki bilgilerin veri giriş programına aktarılmasında da aynı şekilde gösterilmesi büyük önem arz etmektedir.

Formdaki bilgiler veri giriş programına aktarıldıktan sonra soru formlarının muhafaza edilmesi gerekmektedir. Gerek ihtiyaç hissedildiği takdirde formdaki bilgilerin teyidi, gerekse de araştırmanın saha aşaması tamamlandıktan sonra yapılacak kontroller için formların uygun koşullarda muhafaza edilmesi önemlidir.

### 4.3 MEVCUT DURUMDAKİ SIKINTILAR

Mevcut durumda kaynak kullanımındaki etkinsizlik, zaman, kaynak ve personel israfı dikkat çekici boyutlardadır. Öncelikle soru formu çıktı alınarak uygulandığından çok ciddi sarf malzemesi israfı yapılmaktadır. 2013/I. Dönem İşgücü Piyasası Talep Araştırmasında 100.000 üzerinde işyeri ziyaret edildiği ve soru formunun da 8 sayfadan oluştuğu göz önünde bulundurulduğunda israfın boyutu ortaya çıkmaktadır. Teknik ve teknolojinin bu denli ilerlediği, çalışma hayatını kolaylaştırma anlamında ciddi katkılar sunduğu bir dönemde, araştırmanın eski usul ve yöntemlerle devam etmesi kaynakların etkin, ekonomik ve verimli kullanımını ilkesiyle taban tabana ters düşmektedir.

Araştırmada işverenlerin ve yetkili işveren temsilcilerinin beyanı esas olmakla birlikte, bir takım istisnai durumlarda gerçekleşebilmektedir. Örnek vermek gerekirse, 12 kişilik mevcut istihdamı olan bir işyerinin 60 kişilik bir açık iş vermesi, ya da 40 kişinin temininde güçlük çekiyorum gibi bir beyanda bulunması istisna olarak gerçekleşebilecek bir durumdur. Ziyaretçi böyle bir durum söz konusu olduğunda işverene soruyu ve ilgili soruya verdiği yanıtı hatırlatarak durumu teyit etmelidir. Ancak soru formunda soruların farklı sayfalarda yer alması ve kalemle bilgilerin soru formuna işlenmesi ziyaretçinin de dikkatini etkilemekte, kontrol yapılıp teyit alınamadığından belirtilen istisnai durumların da ortaya çıkmasına yol açmaktadır.

Ziyaret tamamlandıktan sonra ziyaretçi ya da ziyaretçiden farklı olarak veri girişinde görevlendirilmiş personel soru formundaki bilgileri veri giriş programına aktarmaktadır. Ziyaret esnasındaki kalemle soru formuna girilmiş aynı bilgilerin tekrardan veri giriş programına aktarılması tekrardan ve zaman kaybından başka bir şey değildir. İlave olarak 500 ve üzeri, 1000 ve üzeri istihdamlı işyerleri göz önünde bulundurularak soru formundaki mevcut istihdam başlığındaki mesleklerin tek tek girildiği de düşünülürse ne kadar zahmetli ve zaman alıcı bir işlem olduğu ortaya çıkmaktadır. Ayrıca soru formundaki yazım hataları, soru formunun hızlı ve özensiz doldurulması nedeniyle formun anlaşılmasında ve veri giriş programına aktarılmasında yaşanan aksaklıklar, ziyaretçi ile veri giriş personelinin birbirilerinden farklı kişiler olmasından dolayı soru formundaki bilgilerin net kavranamaması diğer yaşanan ve yaşanması muhtemel problemlere örnektir. Veri girişinin hatalı bir şekilde yapılması, sonuçları da etkileyecek, sonuçlar üzerinden gerçekleştirilecek yorum ve analizler de hatalı olarak raporlara yansıtacaktır. Bunun sonucu söz konusu analizlerle belirlenecek işgücü piyasasında uygulanacak aktif işgücü piyasası politikaları da etkilenecektir.

Bilişim teknolojilerinin günlük hayata ve çalışma hayatının tüm aşamalarına nüfuz edip işleyişi kolaylaştırıcı katkılar sunduğu bir dönemde, ziyaret aşamasında kâğıt-kalem kullanılarak kurumsal imajın da olumsuz etkilenmesi mevcut durumdaki bir diğer sıkıntıdır.

#### **4.4 BİLGİSAYAR DESTEKLİ GÖRÜŞME YÖNTEMİ**

Önceki bölümlerde ayrıntılı olarak ele alındığı üzere bilgisayar destekli görüşme yöntemi günümüz teknolojilerine uygun, mevcut işleyişi daha pratik hale getiren kaynakların kullanımı ve zaman konusunda mevcut duruma göre ciddi tasarruf sağlayan bir yöntemdir.

Bilgisayar destekli görüşme yöntemi ile birlikte kamu kaynağının etkin, ekonomik ve verimli kullanımı ilk olarak kağıt tasarrufunda kendisini gösterecektir. Ziyaretçiler ziyarete gitmek için soru formunu sayfalarca çıktı almayacaklar, bilgisayarlarını yanlarında götürerek ziyareti gerçekleştireceklerdir. Ancak arzu edildiği takdirde, ziyaret esnasında işveren ya da yetkili işveren temsilcisine soru formunu takdim etmek ve soru formunun incelenmesini sağlamak adına soru formundan bir nüsha almaları faydalı olacaktır.

Bilgisayar destekli görüşme yöntemi ile birlikte ziyaret esnasında sorular, işveren ya da yetkili işveren temsilcisine bilgisayardan okunacaktır. Kendilerinin verdikleri yanıtlar ziyaretçiler tarafından ziyaret esnasında doğrudan bilgisayara yani veri giriş programına aktarılacaktır. Bu noktada, veri giriş programının sonuç odaklı bir şekilde ziyaretçiyi uyaracak ve takip edecek biçimde tasarlanması ve kodlanması son derece kritiktir. Mevcut uygulamada mevcut istihdam-açık iş ya da mevcut istihdam-eleman temininde güçlük çekilen meslek arasındaki uç değerlerin doğurduğu sıkıntılar belirtilmişti. Veri giriş programı bu tür olası istisna durumlara karşı duyarlı bir şekilde kodlanırsa saha araştırmalarının doğası gereği gerçekleşen söz konusu durumlar henüz ziyaret esnasında engellenecek ve düzeltme imkânına kavuşulacaktır. Yukarıda verilen örneği tekrar hatırlamak gerekirse, 12 kişilik mevcut istihdamı olan bir işyerinde 60 kişilik açık iş verildiğinde veri girişinde veri giriş programı ziyaretçiyi uyaracaktır. Çünkü mevcut istihdamın beş katı bir açık iş beyan edilmiştir. Mevcut uygulamada durumun farkına varamayan ziyaretçi, akıllı veri giriş programı sayesinde uyarıyı fark edecek, soruyu ve yanıtı işverene tekrar yöneltip bilgiyi teyit edecektir. Böylelikle herhangi bir şekilde hata yapma olasılığı minimuma indirilmektedir. Aynı örneği mevcut istihdam-temininde güçlük çekilen meslek içinde genişletmek mümkündür. Veri giriş programının bu marifeti sayesinde ziyaretçi ziyareti daha dikkatli ve sağlıklı bir şekilde gerçekleştirecektir.

Önerilen yeni model, ziyaret ve veri girişi aşamalarını da birleştirip tek aşamaya indirgemektedir. Ziyaret aşamasında veriler doğrudan veri giriş programına aktarıldığından yeni modelde ziyaret sonrası soru formundaki verilerin veri giriş programına aktarılma aşaması ortadan kalmaktadır. Böylelikle zaman ve kaynak israfının önüne geçilmektedir. Mevcut durumdaki soru formunun hızlı ve özensiz doldurulmasından ötürü soru formunun anlaşılabilmesi ayrıca veri giriş programına aktarmada yaşanabilecek muhtemel hatalar da yeni modelde önlenmektedir.

Bilişim dünyasında “*Garbage in garbage out*” yani “*Çöp giren çöp çıkar*” şeklinde yaygın kullanılan bir ifade mevcuttur. Kodlama ya da veri girişi yapılırken hatalı bir giriş yapıldığında, yansıması olarak çıktı da hatalı olacaktır. Dolayısıyla çıktının düzgün ve arzu edilen bir şekilde olması, girdinin düzgün ve doğru bir şekilde olmasına bağlıdır. Bundan dolayı veri girişinde titiz davranılması gerekmektedir. Mevcut durumdaki en ciddi sıkıntılardan birinin hatalı veri girişleri olduğu bilinmektedir. Yeni modelde, veri giriş programı bunlara müsaade etmeyecek en azından böyle bir veri girişi ile karşılaşıldığında ziyaretçiyi uyaracaktır. Ziyaretçinin ziyaret esnasında uyarılması modelin olumlu yanlarından bir diğeridir. Uyarıyı fark eden ziyaretçi, meydana gelen sıkıntıyı aktaracak ve çözüm yoluna gidecektir. Bu şekilde önerilen yeni model, insan marifetiyle yürütülen kontrolü veri giriş programı marifetiyle yani sistem marifetiyle kontrol ile ikame etmektedir.

Yeni model ile birlikte, yapılan veri girişleri merkezden yani işin koordinasyonun yapıldığı Genel Müdürlükten de anlık olarak takip edilebilecektir. Veri giriş programı, veri girişlerini raporlayacak şekilde tasarlandığı takdirde ziyaretçiler tarafından hangi saatlerde ziyaretler gerçekleştirilmiş, ziyaretler ortalama olarak ne kadar sürmüş, günün hangi yarısında ve saha çalışmasının hangi döneminde ziyaretler yoğun olarak gerçekleştirilmiş gibi soruların yanıtını almak mümkün olacaktır. Böylelikle, orta ve uzun vadedeki plan ve programlamalara da katkı sağlanacaktır. Ziyaretçilere yönelik verilen eğitimlerde ve illere yapılan çalışma ziyaretlerinde araştırmanın takibinden temin edilecek somut veri ve istatistiklerle daha sağlıklı yönlendirmeler ve bilgilendirmeler yapılabilecektir.

Mevcut durumda soru formundaki soruların yanıtlanması tamamlandıktan sonra işveren ya da yetkili işveren temsilcisinden işyerinin kaşesi ve imza talep edilmektedir. Yeni modelde soru formu fiziki olarak ortadan kalktığından işyeri kaşesi ve imza bilgilerinin bilgisayarlara nasıl alınacağı sorusu tam olarak net değildir. İşyeri kaşesi ve imza, çalışmanın güvenilirliğine katkı sağlamakla birlikte kontrol aşamalarından birisini oluşturmaktadır. Yeni

modelde de bu uygulamanın usul olarak farklılaşma birlikte devam etmesi planlanmaktadır. Ziyaretçiler tarafından ziyaret edilecek işyerleri bir liste halinde çıktı alınacaktır. Söz konusu listede işyeri kaşesi ve imza bölümü de yer alacaktır. Dolayısıyla soru formu fiziki olarak olmasa da, ziyaretçiler tarafından işyerinin kaşesi ve işveren ya da yetkili işveren temsilcisinin imzası alınmaya devam edecektir.

Yeni model ile birlikte, soru formlarının muhafazası ve arşivi konusunda da günün imkan ve teknolojisine uygun hareket edilecektir. Veri giriş programındaki veriler bilgisayar ortamında arşivlenerek daha sağlıklı bir şekilde muhafaza edilecektir.

Kırtasiyeciliğin minimuma inmesi, yeni modelin çıktılarından bir diğeridir. Ziyaretler bilgisayar desteği ile birlikte daha pratik ve daha nizami bir şekilde gerçekleştirilecektir. Ayrıca kağıt-kalem yerine bilgisayarın ziyaretlerde kullanılması kurumsal imaja da ciddi katkı sağlayacak, kurumsal itibara zarar verebilecek olumsuz durumların önüne geçilecektir.

Pilot uygulama süresince pilot uygulamanın gerçekleştirildiği il müdürlüklerine mutlaka çalışma ziyareti gerçekleştirilmelidir. Sistemin ilk defa uygulanıyor olması hasebiyle, sahada yaşanan aksaklıklar, karşılaşılan problemler hakkında yerinde incelemeler yapılmalıdır. Ayrıca uygulama süresince merkez ile il müdürlükleri arasında irtibatın etkin bir şekilde gerçekleştirilmesi önem arz etmektedir. Pilot uygulamadaki aksayan noktalar, düzeltilerek gerekli tedbirler alınarak uygulama bir sonraki aşamada tüm Türkiye'ye yayılmalıdır.

İŞKUR 2013-2017 Stratejik Planı gereğince işgücü piyasası talep araştırmaları il düzeyinde yılda en az bir defa ülke genelinde ise yılda en az iki defa yapılacağı önceki bölümlerde belirtilmişti. Bu noktada il düzeyinde gerçekleştirilecek işgücü piyasası talep araştırmasında pilot uygulamanın yapılması uygun olacaktır. Belirlenecek illerde, ilgili araştırmanın soru formları basılmayacak, veri giriş programı mevcut pilot uygulamaya uyumlu hale getirilecektir.

#### **4.5 TÜRKİYE GENELİNDE BİLGİSAYAR DESTEKLİ GÖRÜŞME YÖNTEMİ**

İl düzeyinde gerçekleştirilecek işgücü piyasası talep araştırmasında pilot uygulamanın gerçekleştirilmesinden sonra mevcut uygulamanın sürdürülebilirliği için tüm Türkiye'ye genişletilerek uygulanması gerekmektedir.

Pilot uygulamada karşılaşılan güçlükler, getirilen çözümler mutlaka raporlanmalıdır. Pilot uygulamadaki süreç iyi analiz edilerek eğitim programı ve eğitim dokümanları pilot uygulama sonrasında oluşturulmalıdır.

İşgücü piyasası araştırmaları tüm Türkiye genelinde uygulandığından tüm illere çalışma ziyaretlerinin gerçekleştirilmesi ve illerde görev alan personelin tamamına eğitim verilmesi pratikte mümkün olmamaktadır. Sınırlı sayıdaki ile çalışma ziyareti gerçekleştirilmekte, yapılan eğitimlerde illerden gelen sınırlı sayıda katılımcıya eğitim verilmektedir. Bu noktada zaman ve mekan kısıtının verilecek eğitimi olumsuz etkilememesi gereğinden ötürü uzaktan eğitim e-öğrenme sistemi isabetli olacaktır. Kurumun sistem altyapısına veya kurum portalına dersler video formatında aktarılarak çalışmada görev alacak personelin söz konusu eğitime katılımı sağlanmalıdır. Ayrıca eğitime katılacak personelin soru ve sorunlarına ilişkin gerek telefon yoluyla gerekse e-posta yoluyla irtibat kanalları aktif bir şekilde kullanılmalıdır.

#### **4.6 WEB DESTEKLİ KİŞİSEL GÖRÜŞME YÖNTEMİ**

TÜİK tarafından 2005 yılından beri Girişimlerde Bilişim Teknolojileri Kullanım Araştırması gerçekleştirilmektedir. Girişimlerin bilgisayar, internet ve diğer bilişim teknolojileri kullanımları, teknolojik yeterlilik ve entegrasyonları hakkında bilgi derlemek amacıyla söz konusu araştırma yürütülmekte ve girişimlerde belirtilen teknolojilerin kullanımı hakkında temel veri kaynağını oluşturmaktadır. Girişimlerde bilişim teknolojileri kullanım araştırması ile;

- Bilişim teknolojileri ve bunların girişimlerde kullanımı, kullanımının önündeki engeller
- İnternet ve diğer ağlar ( İnternet kullanımı, genişbant bağlantı, web siteleri vb)
- E-Ticaret
- E-iş
- E-Devlet uygulamaları ve bu alandaki gelişmeler
- Girişimlerin bilişim teknolojilerine entegrasyonları ve bunun etkileri
- Bilişim güvenliği<sup>159</sup>

---

<sup>159</sup> [http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1048](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1048) (18.01.2014)

alanlarında veri derlenmektedir. Araştırma kapsamında girişim ile “birinci derecede karar alma özerkliğini kullanarak, mal veya hizmet üreten bir organizasyon biçimi” kastedilmektedir. Girişim bir veya birden fazla faaliyette bulunabilmektedir.<sup>160</sup>

Tablo 23: Yıllar İtibariyle Büyüklük Grubuna Göre Bilgisayar ve İnternet Erişimine Sahip Girişimlerin Oranı<sup>161</sup>

Referans Dönemi	Büyüklük grubu							
	Toplam		10-49		50-249		250+	
	Bilgisayar	İnternet erişimi	Bilgisayar	İnternet erişimi	Bilgisayar	İnternet erişimi	Bilgisayar	İnternet erişimi
	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
2010	92,3	90,9	91,3	89,7	97,0	96,9	98,5	98,4
2011	94,0	92,4	93,0	91,4	98,1	96,7	99,1	99,0
2012	93,5	92,5	92,5	91,2	98,2	98,1	99,6	99,6
2013	92,0	90,8	90,7	89,3	97,5	97,0	98,9	98,8

Kaynak: TÜİK

Tablo 23’te yıllar itibariyle büyüklük grubuna göre bilgisayar ve internet erişimine sahip girişimlerin oranı verilmektedir. 10-49 istihdamlı girişimlerde 2013 yılının Ocak ayında bilgisayar kullanım oranı % 90,7 iken internet erişimine sahip 10-49 istihdamlı girişim oranı % 89,3 şeklindedir. 50-249 istihdamlı girişimlerde 2013 yılının Ocak ayında bilgisayar kullanım oranı % 97,5 iken aynı girişim büyüklüğünde internet erişim oranı % 97’dir. 2013 yılının Ocak ayında 250 ve daha fazla istihdamlı işyerlerinde ise bilgisayar kullanan girişim oranı % 98,9 iken, aynı büyüklükteki girişimlerde internet erişim oranı % 98,8 olarak gerçekleşmiştir. Tüm girişim büyüklüklerinde bilgisayar kullanımı internet erişiminden daha yüksek oranda gerçekleşmiştir. Ayrıca girişimlerin istihdamı bir diğer ifadeyle büyüklüğü arttıkça bilgisayar kullanımı ve internet erişimi de artmaktadır.

Araştırma kapsamında büyüklük gruplarına göre web sitesi ya da ana sayfası olan girişimlerin oranı da hesaplanmaktadır. Bu kapsamda 2013 yılının Ocak ayında toplam girişimlerin % 53,8’inin web sitesi ya da ana sayfası mevcuttur. Aynı oran 10-49 istihdamlı girişimlerde % 50 iken, 50-249 istihdamlı işyerlerinde % 68,5 olarak gerçekleşmiştir. Girişimlerin büyüklüğü arttığında web sitesi ya da ana sayfası olan girişimlerin oranı da artmaktadır. 250 ve daha fazla istihdamlı girişimlerde oran % 83,2 ile en yüksek olarak gerçekleşmiştir. Girişimlerin web sitesinin ya da ana sayfasının olması bilgisayar kullanımı ve internet erişiminden bir adım öteyi ifade etmekte, girişimlerin bilişim teknolojileri kullanımı

<sup>160</sup> [http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1048](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1048) (18.01.2014)

<sup>161</sup> TÜİK, **Girişimlerde Bilişim Teknolojileri Kullanım Araştırması Sonuçları** 2013 <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=13619> (18.01.2014)



hakkında daha sağlıklı sonuçlar vermektedir.

İşgücü piyasası talep araştırmalarının hedef kitlesinde yer alan girişimlerin bilişim teknolojilerinin kullanımı noktasında mevcut veriler uzun vadeli planlamalara ilişkin mesajlar içermektedir. Hedef kitlenin teknik ve teknolojidен istifadesi arttıkça, bilişim teknolojilerinden daha fazla yararlanır hale geldikçe yöntem olarak web destekli kişisel görüşme yöntemi de alternatifler arasına girecektir. Ancak web aracılığıyla yürütölen araştırmalarda hedef kitlenin araştırmanın konusuna tam hakim olması, sorulara yabancılık çekmemesi araştırmanın sağlıklı sonuç vermesi açısından önem arz etmektedir. Sorular doğru bir şekilde bilinip doğru algılandığı takdirde politika oluşturma sürecine katkı sağlayacak sonuçlar arzu edildiğı şekilde gerçekleşecektir. Bu noktada İŞKUR'un belirtilen yöntemle araştırmaya devam etmesi için hedef kitle tarafından kavramlara ve araştırmaya hâkimiyetin artması, bilişim teknolojilerinin kullanımının yaygınlaşması gerekmektedir.

İşgücü piyasası talep araştırmalarına ilişkin web aracılığının durumu bu şekilde iken, işgücü piyasası talep araştırmalarından farklı olarak bir hususun altını çizmekte fayda vardır. İŞKUR gerek işveren, gerekse iş arayanlar olmak üzere farklı kesimlere oldukça geniş bir yelpazede hizmet vermektedir. Yürütölen hizmetlerde katma değeri artışlarının sağlanması, eksik ve hataları yönlerin tespit edilerek bu problemlerin giderilmesi noktasında saha araştırmalarına veya anket çalışmalarına ihtiyaç hissedilebilmektedir. Bu noktada hizmet yelpazesindeki taraflar hedef kitle kabul edilip gerek memnuniyet anketi gerekse yürütölen hizmetlerin sonuç odaklı geliştirilmesine yönelik gerçekleştirilecek araştırmalarda web aracılığı uygun olacaktır. Gerek maliyet açısından uygunluğu, gerekse geniş kesimlere hızlı ve etkin bir şekilde uygulanabilme özelliklerini bünyesinde barındırdığından kısa vade de işgücü piyasası talep araştırmalarından farklı olarak web aracılığı ile araştırmaların tasarlanıp uygulanması mümkündür.

#### 4.7 SOSYAL MEDYA DESTEKLİ GÖRÜŞME YÖNTEMİ

Zaman ve mekan kısıtlamaları olmadan mobil tabanlı bir şekilde iletişim imkanı sağlayan sosyal medya platformları giderek önem kazanmakta, toplumun her kesimden rağbet görmektedir. Sosyal medya günümüzde başlı başına bir sektör haline gelmiş, öyle ki “sosyal medya uzmanlığı” Türk Meslekler Sözlüğü’nde (TMS) profesyonel meslek mensupları ana meslek grubunda yerini almıştır.

Girişimlerde Bilişim Teknolojileri Kullanım Araştırması kapsamında girişimlerin sosyal medya uygulamalarını kullanıp kullanmadıkları da sorgulanmaktadır. 2013 yılı Ocak ayında girişimlerin %26,7’si sosyal medya uygulamalarını kullanmıştır. Bir başka ifade ile her dört girişimden biri sosyal medya uygulamalarında yer almıştır. Sosyal medya uygulamalarını kullanan girişimlerden %95,3’ü sosyal ağları kullanmıştır. Araştırma kapsamında sosyal medyanın kullanım amaçları da sorgulanmakta olup ilk sırada %77,5 ile tanıtım, imaj faaliyetleri ve ürün pazarlama amacı yer almıştır. Daha sonra %57,3 ile müşterilerin görüş, öneri ve şikayetlerini almak ve yanıtlamak gelirken, girişimler arası görüş alışverişi ve bilgi paylaşımı amacı %38,5, müşterilerini ürün geliştirme ve yenilik süreçlerine dahil etmek %36,9; personel seçimi veya alımı yapmak %28,9 olarak gerçekleşmiştir. En az tercih edilen sosyal medya kullanım amacı ise %24,8 ile iş ortakları ve diğer kuruluşlar ile işbirliği yapmak olmuştur.<sup>162</sup>

İşgücü piyasası talep araştırmalarının hedef kitlesinde yer alan girişimlerde sosyal medya uygulamalarının kullanım durumu bu şekilde iken; İŞKUR’da sosyal medyadaki yerini almış, en popüler iki sosyal medya ağı Facebook ve Twitter’da resmi hesaplarını 2012 yılında oluşturmuştur<sup>163</sup>. Bu gelişmelerin ışığında, henüz uygulamada bir örneği yer almasa da, ilerleyen süreçlerde Sosyal Medya Destekli Görüşme Yöntemi (SMAI)<sup>164</sup> yeni bir metod olarak yerini alacaktır.<sup>165</sup>

Bilgi teknolojileri ve mobil internet uygulamalarındaki ilerlemelerle sosyal medya kullanımının ilerleyen süreçlerde daha da yaygınlaşacağı göz önünde bulundurulduğunda, model önerisinin bünyesinde bulunan SMAI yöntem olarak tatbik edilebilecektir. İŞKUR’un

<sup>162</sup> TÜİK, **Girişimlerde Bilişim Teknolojileri Kullanım Araştırması Sonuçları** 2013 <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=13619> (18.01.2014)

<sup>163</sup> <http://www.iskur.gov.tr/AnaSayfa/ISKURArtikSosyalMedyada.aspx> (18.01.2014)

<sup>164</sup> SMAI: Social Media Assisted Interviewing

<sup>165</sup> Özen, (2013) **a.g.m.**, s. 67

olağan hizmet ve faaliyetlerinin yakın takibi hizmet sunulan kesim tarafından sosyal medya üzerinden de mercek altına alınacak, gelişen diyalog ve işbirliği sosyal medya üzerinden de devam edecektir. Bu noktada işgücü piyasası araştırmalarında da metod olarak SMAI alternatifler arasındaki yerini bulacaktır.

#### **4.8 İPTA UYGULAMASI İÇİN SOMUT ÖNERİLER**

- İşgücü piyasası araştırmaları gerek İŞKUR'un gerekse İŞKUR harici kurumların önemsedikleri bir konu olup öncelikleri arasında yer almaktadır. Bu ekseninde işgücü piyasası araştırmalarına mevzuat anlamında dayanak oluşturulmalıdır. Süreç içerisindeki sorumluluk paylaşımını, görev dağılımını bünyesinde bulunduran İşgücü Piyasası Araştırmaları Yönetmeliği hazırlanmalı ve yürürlüğe konmalıdır.
- İşgücü Piyasası Analizleri her yıl yapılmakta olup yapılmaya da devam edecektir. Bu ekseninde ilgili yıl öncesinde faaliyetlerin etkin şekilde planlaması yapılmalıdır. Gerek il düzeyinde gerekse Genel Müdürlük düzeyinde faaliyet takvimi oluşturularak planlı bir şekilde hazırlanmalıdır. Ayrıca illerde düzenlenen istihdam fuarı, kariyer günlerinde araştırmaya ilişkin sonuçların paylaşıldığı ve tanıtımının yapıldığı etkinlikler düzenlenmelidir.
- Araştırmanın verimliliğini artırmak ve geliştirilmesini sağlamak adına, gerek akademisyen gerekse sosyal taraf temsilcilerinde araştırmaya taraf ve ilgili kesimlerin, öneri ve katkıların sunulabileceği teknik toplantılar düzenlenmelidir.
- İşverenlerin ilgisini ve araştırmaya yaklaşımını ilk elden olumlu etkileyecek şekilde tanıtım ve bilgilendirme çalışmalarına önem verilmelidir. Bu kapsamda işverenlere yönelik seminerler, tanıtım konferansları düzenlenmelidir.
- Yazılı ve görsel basında gerek araştırmaya ilişkin, gerekse araştırmanın sonuçlarına ilişkin yayınlar hazırlanmalıdır.
- İşyeri listelerinin TÜİK'ten temini belirli bir maliyet karşılığında gerçekleştirilmektedir. Bu kapsamda TÜİK ile protokol yapılarak kamu kaynaklarının etkin ve ekonomik kullanılmasının önü açılmalıdır.
- Araştırmanın saha aşaması sonrasında güncellenen adres bilgilerinin TÜİK'le paylaşımının ve TÜİK tarafından İşyeri Kayıt Sistemine entegrasyonun sağlanarak güncellenmesine kaynak teşkil etmesinin önü açılmalı böylece işyeri kayıtlarının daha güncel hale gelmesine katkı sunulmalıdır.
- Araştırma sonuçları Resmi İstatistik Programı kapsamına alınarak Ulusal Veri

Yayınlama Takvimi bünyesinde yayınlamasına ilişkin çalışmalar gerçekleştirilmelidir.

- Gerek mevcut yapıda, gerekse önerilen model hayata geçtikten sonraki oluşacak yapıda bilgi işlem alt yapısı güçlendirilmeli, sistemdeki tıkanıklar ve aksaklıklar sürekli kontrol edilerek sistem yoğunluğu kaldıracak şekilde tasarlanmalıdır.
- İl düzeyinde gerçekleştirilen işgücü piyasası araştırmalarının yürütülmesi ve koordinasyonu İl Müdürlüklerindeki İşgücü Piyasası İzleme ve Değerlendirme Servislerince yürütülmektedir. Söz konusu servislerin tüm illerde oluşturulması, yeterli sayıda personelin ilgili serviste görevlendirilmesi sağlanmalıdır.
- Türkiye Geneli işgücü piyasası analizi raporu İngilizceye çevrilmeli ve böylelikle tüm Dünya genelinde ilgililerin rapora erişimi sağlanmalıdır.
- İl Müdürlükleri tarafından araştırmaya gösterilen özen ve hassasiyetin artırılması noktasında performans göstergeleri arasında işgücü piyasası analizleri de konulmalıdır.
- Hesap verme sorumluluğu çerçevesinde kaynakların etkin kullanımına dikkat edilmeli, kamu kaynağının israfından imtina edilmelidir.
- Kamu kaynaklarının tasarrufu ekseninde, İPTA ile çok çelişmeyecek araştırmalar için soru formu ilaveye açık bir şekilde tasarlanmalı, ihtiyaç halinde modül anket aracılığı ile ek araştırmalar gerçekleştirilmelidir.
- Araştırmanın saha aşaması öncesinde ve özellikle saha aşamasında, illere çalışma ziyaretleri gerçekleştirilerek geri dönüşler alınmalı ve işbirliği güçlendirilmelidir.

## SONUÇ ve DEĞERLENDİRME

İşsizlik toplumdaki tüm bireyleri ve toplumsal refahı etkileyen, toplumsal bunalımlara yol açan gelişmiş ülkelerde dahi görülen ve ülkelerin öncelikli meseleleri konumundaki bir olgudur. İşsizlik her ne şekilde olursa olsun var olduğu müddetçe onunla mücadele de devam edecektir.

İşsizliğin mevcudiyeti, kamunun işgücü piyasalarına müdahalesinin de en temel gerekçelerinden birisini oluşturmaktadır. Kamunun işgücü piyasasındaki aktörü konumundaki kamu istihdam kurumlarının oluşturulma sebebi en özet haliyle istihdamın korunması ve geliştirilmesi, işsizlikle etkin mücadelenin sağlanması şeklindedir. Bu amaç doğrultusunda işgücü piyasasına ilişkin müdahaleler, geliştirilen politikalar, getirilen düzenlemeler kamu istihdam kurumları aracılığıyla gerçekleştirilmektedir.

Bir problemin çözüm sürecinde teşhislerin doğru konması oldukça önemlidir. Teşhis doğru konulduğu takdirde tedavi süreci ona göre şekillenecek ve arzu edilen çözüme kavuşulacaktır. İşgücü piyasasına ilişkide, ortaya çıkan problemlere teşhisi ve piyasanın nabzının tutulması işgücü piyasası araştırmaları marifetiyle olacaktır.

Kamu kurumlarının politika geliştirme sürecinde doğru istatistiki bilgi ve verinin temini oldukça önemlidir. Amaca hizmet etmeyen, sonuç odaklı içeriği bünyesinde bulundurmayan veriler, yanlış politikaların tatbik edilmesine yol açacak, arzu edilen sonuçların alınmamasına yol açmasının yanında kamu kaynaklarının israfına yol açacaktır. İşgücü piyasasında da gerek ulusal düzeyde gerekse yerel düzeyde izlenecek politikalara ve belirlenen önceliklerin gerçekleştirilmesinde ilk elden kaynak teşkil edecek sonuç odaklı veriler işgücü piyasası araştırmalarından temin edilecektir. Bu kapsamda işgücü piyasası araştırmalarının sağlıklı bir şekilde yürütülmesi, araştırmaya yönelik gerekli hassasiyetin ve özenin gösterilmesi büyük önem arz etmektedir.

İşgücü piyasası araştırmalarının İŞKUR tarafından mı, TÜİK tarafından mı yoksa özel sektör tarafından mı gerçekleştirilmesi gerektiği konusu tartışmalı bir konudur. Farklı argümanlarla farklı savlarla TÜİK ya da özel sektör tarafından işgücü piyasası araştırmalarının gerçekleştirilmesi gerektiği savunulmaktadır. Ancak özellikle birbirinden farklı kamu kurum ve kuruluşlarının politika belgelerinde işgücü piyasası araştırmalarına ilişkin sorumlu kuruluş olarak İŞKUR'u tayin etmeleri bu tartışmalara son verecek niteliktedir. İŞKUR'un yasal ve kurumsal düzenlemelerinden bağımsız olarak, işgücü

piyasasına taraf kamu kurum ve kuruluşları tarafından İŞKUR'a atfedilen bu görev, işgücü piyasası araştırmalarının diğer kurum ve kuruluşlarının da önceliği arasında olduğunun somut bir göstergesidir.

İŞKUR, bugün tüm Türkiye Geneline yayılan teşkilat yapısıyla, merkezde konusunda uzman kadrosuyla bugüne kadar olduğu gibi bundan sonrada işgücü piyasası araştırmalarını layıkıyla yerine getirecek potansiyele sahiptir.

Bu kapsamda işgücü piyasası araştırmalarının gelişen teknolojiye ayak uydurması beklenmektedir. İşgücü ve zaman maliyetlerini en aza indirerek kamu kaynaklarında tasarrufu beraberinde getirici amaca hizmet edecek bir model geliştirilmesi de mevcut çalışmanın ana amacı arasında yer almıştır.

Geliştirilen model önerisinde alternatif yöntemler detaylı olarak ele alınmış ayrıca yabancı ülke uygulamaları da incelenmiştir. İşgücü piyasası araştırmaları ve çalışmanın konusu sosyal politika disiplinin bünyesinde yer aldığından, sosyal politikaya ilişkin doku uyumsuzluğının yaşanmayacağı, ayakları yere basan, ülkenin sosyoekonomik, toplumsal ve kültürel yapısına hitap eden uygun bir model geliştirilmeye özellikle dikkat edilmiştir.

Getirilen model önerisinin mükemmel ve rakipsiz olduğu gibi iddiası bulunmamaktadır. Mevcut işleyişin iyileştirilmesi noktasında dikkate alınması veya geliştirilecek farklı modellere kaynak teşkil etmesi çalışmanın amacına ulaşmasını sağlayacaktır. Bu kapsamda modelin sürdürülebilir bir yapıda olduğu vurgulamak gerekir. Süreç içerisinde ihtiyaçlar ve öncelikler doğrultusunda geliştirilip revizyona gidilebilecektir.

## KAYNAKÇA

**4904 Sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu** RG. 05.07.2003-25159

**Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği** RG. 12.03.2013-28585

Akyıldırım, Oğuzhan; Bölükbaşı H.Tolga, Leerentveld Henry, Öğüt, Nurgül **İşgücü Piyasası Analiz Rehberi** İŞKUR, Ankara 2013

Aren, Sadun; **Ekonomi El Kitabı**, Gerçek Yayınevi, 4. Baskı, İstanbul, 1973

Balcı, Ali **Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntem, Teknik ve İlkeler**, Ankara 2010

Bıçerli, M. Kemal **Çalışma Ekonomisi** Beta Basım Yayım Dağıtım AŞ, İstanbul 2011

Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, **Türkiye'nin İnsan Kaynağının Belirlenmesi** Ankara 2013 a

Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, **Verimlilik Stratejisi ve Eylem Planı**, Ankara 2013 b

Bocutoğlu, Ersan, V.d., **İktisada Giriş**, Akademi Yayınevi, 2. Baskı, Trabzon, 2000

CIRCABC, **How It Is With CAPI In Slovakia? Process Of CAPI Implementation in Slovakia** 2011

CIRCABC, **Mixed Mode and Telephone Interviewing at the UK Office for National Statistics** 2006

CIRCABC, **Mixes Modes In The Austrian Labour Force Survey** 2006

CIRCABC, **Towards %100 CAPI for The Belgian LFS** 2011

Çaycı, Aysel Deniz **Veri Toplama Yöntemleri; Telekomünikasyon Sektörü İçin Etkin Veri Toplama ve İşleme Süreçleri Üzerine Bir İnceleme** Telekomünikasyon Kurumu Uzmanlık Tezi 2007

Çokgezen, Murat **Türkiye'de Devletin Eğitime Müdahalesi: Piyasa ve Devletin Başarısızlıkları** 2011 <http://mpr.a.uni-muenchen.de/id/eprint/35209> (12.05.2013)

Elliot, Robert F. **Karşılaştırmalı Çalışma Ekonomisi**, Ankara 1997

EUROSTAT, **Quality Report Of The European Union Labour Force Survey 2011** 2013

<http://www.arima-rc.com/metodlar.php> (13.01.2014)

[http://www.inviewfieldwork.com/papi\\_capi\\_wapi\\_etc.htm](http://www.inviewfieldwork.com/papi_capi_wapi_etc.htm) (11.10.2013)

<http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop> (03.01.2014)

<http://www.iskur.gov.tr/AnaSayfa/ISKURArtikSosyalMedyada.aspx> (18.01.2014)

<http://www.marketresearchworld.net/content/view/2114/78/> (11.10.2013)

[http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1007](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007) (15.09.2013)

<http://www.surveysystem.com/sdesign.htm> (10.01.2014)

<http://www.umem.org.tr/index.php/becerinedir.html> (18.01.2014)

İİBK Genel Müdürlüğü **Sanayide Eğitim Faaliyetleri** Yayın No:282 Ankara 1993

**İİMEK Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik** RG. 21.10.2008-27031

**İŞKUR 2013–2017 Stratejik Planı**, İŞKUR Yayını, Ankara 2012

**İŞKUR, 2013-I. Dönem Türkiye İşgücü Piyasası Analizi Raporu**, Ankara 2013

**İŞKUR, 5. Genel Kurul Raporu**, İŞKUR Yayını, Ankara 2009

**İŞKUR, 7. Genel Kurul Raporu**, İŞKUR Yayını Ankara 2011

Kalkınma Bakanlığı, **2014 Yılı Programı**, Ankara 2013 a

Kalkınma Bakanlığı, **Onuncu Kalkınma Planı 2014–2018**, Ankara 2013 b

Kalkınma Bakanlığı, **Orta Vadeli Program 2014–2016**, Ankara 2013 c

Karasar, Niyazi **Bilimsel Araştırma Yöntemi** 6. Baskı Ankara 1994

Kepepek, Yakup, Yentürk, Nurhan; **Türkiye Ekonomisi**, Remzi Kitapevi, 13. Baskı, İstanbul, 2003

KOSGEB, **KOBİ Stratejisi ve Eylem Planı** 2011–2013, Ankara 2011

MEB, **Mesleki ve Teknik Eğitim Strateji Belgesi ve Eylem Planı**, Ankara 2013

MYK, **İstihdam ve Mesleki Eğitim İlişkisinin Güçlendirilmesi Eylem Planı**, Ankara 2010

Neuman, W.Lawrence **Toplumsal Araştırma Yöntemleri–1**, İstanbul 2010 a

Neuman, W.Lawrence **Toplumsal Araştırma Yöntemleri–2**, İstanbul 2010 b

OECD, **Better Skills, Better Jobs, Better Life**, 2012

Özen, Mustafa “İşgücü Piyasası Araştırmalarında Dönüşüm Yüz Yüzeden Sosyal Medyaya” **İŞKUR İstihdamda 3İ Dergisi** Sayı:10 2013

Özkazanç, Önder; **İktisat Teorisi**, Anadolu Üniversitesi Yayınları, No:773, Eskişehir, 2003

Parasız, İlker; **Modern Makro Ekonominin Temelleri**, Ezgi Kitapevi, 2. Baskı, Bursa, 2000

Punch, Keith f **Survey Research** Sage Publications London, 2003

Sanayi ve Ticaret Bakanlığı, **Türkiye Sanayi Stratejisi Belgesi 2011–2014**, Ankara 2010

TÜİK, **Girişimlerde Bilişim Teknolojileri Kullanım Araştırması Sonuçları 2013**



<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=13619> (18.01.2014)

**Türkiye İş Kurumu Genel Kurulunun Toplanma ve Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik** RG. 30.09.2003-25245

Uygur, Sevil; Alemdar Aytaç; Kaynak, Sema; Mert, Serpil **Sorularla Örnekleme, Araştırma ve Veri Derleme** TOBB, Ankara 2013

Varçın, Recep, Yardımcı Yusuf **İl Düzeyinde İşgücü Piyasasını İzleme Rehberi** Ankara 2007

Yılmaz, Hakan **Beceriler, Yeterlilikler ve Meslek Eğitimi: Finansman Yapısı ve Politika Önerileri**, İstanbul 2007

Zaim, Sabahaddin **Çalışma Ekonomisi** Filiz Kitabevi İstanbul, 1997

## ÖZGEÇMİŞ

Aslen Manisalı olup, 1987 yılında Kayseri’de doğdu. Lise kısmı burslu olmak üzere ilköğretim ve lise eğitimini TED Kayseri Koleji’nde tamamladı. Lisans eğitimini ise son senesi Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi’nde olmak üzere, Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Maliye bölümünde tamamladı. 2010 yılında Türkiye İş Kurumu İstihdam ve Meslek Uzman Yardımcılığı yarışma sınavında başarılı olarak Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü’nde İstihdam ve Meslek Uzman Yardımcısı olarak göreve başladı. Halen Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü İşgücü Piyasası ve İstatistik Dairesi Başkanlığı’nda İstihdam Uzman Yardımcısı olarak görev yapmaktadır.