

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

TÜRK İŞGÜCÜ PİYASALARINDA EMEK
MOBİLİTESİ VE İŞKUR

Sinan FİLİZFİDANOĞLU
İstihdam Uzman Yardımcısı

Ankara 2023

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

TÜRK İŞGÜCÜ PİYASALARINDA EMEK
MOBİLİTESİ VE İŞKUR
(Uzmanlık Tezi)

Sinan FİLİZFİDANOĞLU
İstihdam Uzman Yardımcısı

Tez Danışmanı
Burcu LEVENT
İstihdam Uzmanı

TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜNE

İstihdam Uzman Yardımcısı Sinan FİLİZFİDANOĞLU 'na ait, “Türk İşgücü Piyasalarında Emek Mobilitesi ve İŞKUR” adlı bu Tez, Yeterlilik Sınav Kurulu Tarafından UZMANLIK TEZİ olarak kabul edilmiştir.

	Unvanı	Adı Soyadı	İmzası
Başkan			
Üye			
Üye			
Üye			
Üye			

Tez Savunma Tarihi: .../.../2023

TEZDEN YARARLANMA

Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü İstihdam Uzman Yardımcısı Sinan FİLİZFİDANOĞLU 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 yararlanırken kaynak gösterilmesi zorunludur.

Sinan FİLİZFİDANOĞLU
İstihdam Uzman Yardımcısı

.../.../2023

ÖZET

Günümüzde küreselleşme ve teknolojik gelişmeler iş dünyasını ve emek gücü modellerini hızla dönüştürmektedir. Bu dönüşümde, otomasyon ve yapay zekâ gibi ileri teknolojiler iş süreçlerine dâhil olmakta, basit ve rutin görevleri üstlenerek geleneksel emek gücünün etkinliğini ve önemini azaltmaktadır. Bu değişimle iş dünyası fiziksel emekten çok bilgi strateji ve inovasyona yönelmiş bireylerin yeteneklerini ve becerilerini sürekli olarak geliştirmelerini zorunlu hale getirmektedir. Emek talebindeki bu dönüşüm beşerî sermaye stokunu geliştirip emek mobilitesini artıran bireylerin piyasada daha başarılı olmasını sağlamaktadır.

Bu çalışma, öncelikle eğitim ve sağlık yoluyla geliştirilmiş insan sermayesinin nasıl daha yüksek ekonomik hareketliliğe ve daha verimli işgücü piyasalarına yol açabileceğini vurgulamaktadır. Ayrıca coğrafi ve mesleki hareketlilik gibi işgücü hareketliliği türleri ve bunların Türk işgücü piyasalarındaki önemi de incelenmektedir. Devamında Türk işgücü piyasalarında emek mobilitesinin genel durumunun görünümü incelenmiştir. İŞKUR'un ve çeşitli sivil toplum kuruluşlarının insan sermayesi geliştirerek işgücü hareketliliğini teşvik etmedeki rolü vurgulanmıştır. Bu çalışma sürdürülebilir ekonomik kalkınma için insan sermayesinin ve işgücü hareketliliğinin artırılmasını amaçlayan genel bir değerlendirme ve geleceğe yönelik önerilerle son bulmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Beşeri Sermaye, Emek Mobilitesi, Emek Göçü, Türkiye İşgücü Piyasaları, İstihdam, İşgücüne Katılım Oranı.

ÖN SÖZ

Hayatın her döneminde yeni başlangıçlar ve ilk deneyimler insanı hem heyecanlandırır hem de tereddüde düşürür. Benim için bu tez süreci de böyle bir deneyimdi. Daha önce hiç adım atmadığım bu bilimsel yolculukta başlangıçta pek çok bilinmezle karşı karşıya kaldım.

Tezin hazırlık süreci adeta bir dağın zirvesine tırmanmak gibiydi. Başlarken zirvenin ne kadar uzakta olduğunu kestiremesem de her bir adımda bilgiye olan açlığım ve öğrenme tutkum beni ileriye taşıdı. Tez yazma sürecim sadece bir konuda derinlemesine bilgi edinmek değil, aynı zamanda disiplin, sabır ve kararlılık gerektiren bir yolculuk oldu.

Bu süreçte her bir zorlukla başa çıkmaya çalışırken aslında sadece bir konuyu değil, kendimi de keşfettiğimi fark ettim. Tezin sadece bir akademik çalışma olmadığını, aynı zamanda kişisel gelişim ve öz farkındalık için bir araç olduğunu görmek bu sürecin en değerli kazanımlarından biri oldu.

Bu ön sözü yazarken tez sürecinin başında duyduğum endişe ve merakla şimdi ne kadar yol kat ettiğimi görmek beni gururlandırıyor. Çalışmam süresince her türlü desteği sağlayan ve anlayış gösteren Strateji Geliştirme Dairesi Başkanı Aydın ALABAŞ 'a, Ertuğrul OFLU'ya, Cihat DEMİRALP'e ve Hülya KALE'ye bu yolculuğumda bana rehberlik eden ve desteğini esirgemeyen tez danışmanım İstihdam Uzmanı Burcu LEVENT 'e, çalışmalarına katkı sağlayan ve hep yanımda olan mesai arkadaşlarıma teşekkürlerimi sunuyorum.

Beni bugünlere getiren aileme, hayattaki şanslarım olan abim ve yengeme, 21 Mart 2023'te ailemize katılan yeğenim Yasmin'le daha fazla zaman geçirememenin getirdiği özlemle, bana gösterdikleri sabır ve anlayış için sonsuz teşekkür ediyor ve tezimi yeğenim Yasmin FİLİZFİDANOĞLU 'na ithaf ediyorum.

İÇİNDEKİLER

ÖZET	ii
ÖN SÖZ	i
İÇİNDEKİLER	ii
TABLolar LİSTESİ.....	vi
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	vii
KISALTMALAR	viii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

TÜRK İŞGÜCÜ PİYASALARINDA KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1.NÜFUS	3
1.1.1.Çalışma Çağındaki Nüfus	3
1.1.2.Çalışma Çağı Dışındaki Nüfus	4
1.1.3.İktisaden Faal Nüfus	4
1.1.4.Bağımlı Nüfus	4
1.1.5.Demografik Fırsat Penceresi	4
1.1.6.İşgücü.....	5
1.2.İSTİHDAM	5
1.2.1.Geniş ve Dar Anlamda İstihdam.....	5
1.2.2.Prodükatif İstihdam	5
1.2.3.Eğreti İstihdam	5
1.3.İŞSİZLİK	6
1.3.1.İşsizliğin Önemi	7
1.3.2.İşsizlik Türleri.....	8
1.3.2.1. Açık İşsizlik	8
1.3.2.2.Gizli İşsizlik.....	9
1.3.2.3.Sürekli Durgunluk	9

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE İŞGÜCÜ PİYASALARININ GENEL DURUM ANALİZİ

2.1.İŞGÜCÜ PİYASALARININ YAPISI	11
2.1.1. Emek Arz ve Yapısı.....	11
2.1.1.1.Nüfus Miktarı	12
2.1.1.2.İşgücüne Katılım Oranı.....	15
2.1.1.3.Sektörel Dağılım.....	18

2.1.1.4. Yaş Grubuna Göre İş Gücüne Katılma Oranını	20
2.1.1.5. İşgücünün Eğitim Durumuna Göre İşgücüne Katılma Oranı	21
2.1.1.6.Eksik İstihdam	23
2.1.2. Emek Talebi ve Yapısı.....	27
2.1.2.1.Sektörel Durum.....	29
2.1.2.2.İstihdamın İşyeri Büyüklüğüne Göre Dağılımı	30
2.1.2.3.Firmaların Organizasyon Yapısı	32
2.1.2.4. Kayıt Dışı İstihdam.....	33

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BEŞERİ SERMAYE VE EMEK MOBİLİTESİ

3.1.BEŞERİ SERMAYE	37
3.1.1.Beşerî Sermayenin Tanımı.....	37
3.1.2.Beşerî Sermayenin Tarihsel Kökenleri.....	37
3.1.2.1.Merkantalist Dönemde Beşerî Sermaye Kavramı	38
3.1.2.2.Klasik Dönemde Beşerî Sermaye Kavramı.....	38
3.1.2.3. 1960 Sonrası Beşerî Sermaye Kavramı Üzerine Görüşler	39
3.1.3.Beşerî Sermayenin Özellikleri.....	42
3.1.4.Beşerî Sermaye İle Fiziki Sermaye Arasındaki Fark.....	44
3.1.5.Beşerî Sermayenin Unsurları	44
3.1.5.1.Eğitim ve Beşerî Sermaye.....	44
3.1.5.2.Sağlık ve Beşerî Sermaye	47
3.1.5.3.İşgücü Göçü ve Beşerî Sermaye	47
3.1.6.Beşerî Sermayenin Ekonomik Kalkınma Üzerine Etkileri.....	49
3.1.6.1.Ekonomik Büyüme	49
3.1.6.2.Gelir Dağılımı.....	49
3.1.6.3. Bölgesel Kalkınma	50
3.1.7.Beşerî Sermayenin İstihdam Üzerine Etkileri	50
3.1.8.Beşerî Sermaye Yatırımı Üzerine Değerlendirmeler	51
3.2.EMEK MOBİLİTESİ	53
3.2.1.Emek Mobilitesinin Türleri.....	55
3.2.1.1.Coğrafi Mobilite	56
3.2.1.2.Mesleki Mobilite.....	58
3.2.1.2.1.Yatay Mobilite.....	58
3.2.1.2.2.Dikey Mobilite	59
3.2.1.3.Sanal Mobilite	59
3.2.1.4.Eğitimsel Mobilite	60
3.2.2.Emek Mobilitesinin İşgücü Piyasalarındaki Önemi.....	60
3.2.2.1.İstihdam Üzerindeki Etkileri.....	60
3.2.2.2 İşgücü Verimliliği ve Etkinliği	61
3.2.2.3.İşsizlik Azaltma	61

3.2.2.4.Yetenek ve İnovasyon.....	61
3.2.2.5.İnsan Sermayesi Gelişimi	61
3.2.2.6.Ekonomik Büyüme ve Rekabetçilik	61
3.2.3.Emek Mobilitesinin Belirleyicileri	61
3.2.3.1.Eğitim	62
3.2.3.2.Ücret	62
3.2.3.3.İşsizlik	62
3.2.3.4. Psikolojik Faktörler	63
3.2.3.5. Yaş.....	63
3.2.3.6. Aile Büyüklüğü ve Medeni Durum.....	64
3.2.4.Avrupa’da Emek Mobilitesi	64
3.2.4.1. Avrupa Birliği’nde İşgücü Hareketliliği Türleri	67
3.2.4.2. Avrupa Birliği’nde İşgücü Hareketliliğiyle İlgili Yasal Düzenlemeler.....	68
3.2.5.Amerika Birleşik Devletleri’nde Emek Mobilitesi	69
3.2.5.1. Amerika Birleşik Devletleri’nde Emek Mobilitesi Kapsamında Değerlendirilen Vize Türleri	71
3.2.6. Çin’de Emek Mobilitesi	72

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

TÜRK İŞGÜCÜ PİYASALARINDA EMEK MOBİLİTESİ

4.1.GÖÇ ALAN ÜLKE OLARAK TÜRKİYE	77
4.2. GÖÇ VEREN ÜLKE OLARAK TÜRKİYE.....	82
4.2.1.1960’lı Yıllarda Türkiye’den Almanya’ya ve Diğer Avrupa Ülkelerine	
Gerçekleşen Emek Mobilitesi	83
4.2.1.1.Ekonomik Katkı.....	86
4.2.1.2.Yetenek Transferi	87
4.2.1.3.Sosyal ve Kültürel Etkiler.....	88
4.2.2.1969 Yılından Günümüze Kadar Arap Ülkelerine Gerçekleşen Emek Mobilitesi	
.....	89
4.2.2.1.Döviz Akışı.....	89
4.2.2.2.İşsizlik Oranının Azalması.....	90
4.2.2.3.Beceri Kazanımı ve Transferi	90
4.2.2.4.Ekonomik Çeşitlenme ve İstikrar.....	90
4.2.2.5.Sosyal ve Kültürel Etkileşim	90
4.2.2.6.Yatırım ve İş birliği Fırsatları	90
4.3.TÜRKİYE’DE EMEK MOBİLİTESİ KAPSAMINDA İÇ GÖÇ	91
4.3.1.Türkiye’de Emek Mobilitesi Kapsamında İç Göç	91
4.3.2.Açık İş ile Emek Mobilitesi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.....	93
4.3.3. Tarımda Emek Hareketliliği	97
4.4.EMEK MOBİLİTESİNİN COĞRAFİ HAREKETLİLİĞİNE ÖRNEK OLARAK BEYİN	
GÖÇÜ	103
4.4.1.Beyin Göçünün Kavramı, Tanımı Ve Genel Özellikleri	103

4.4.2.Beyin Göçünün Sebepleri Ve Beyin Göçünün Sebeplerine Yönelik Yaklaşımlar	103
4.4.2.1.Cazibe Kutupları Yaklaşımı.....	103
4.4.2.2.Arz–Talep Yaklaşımı.....	104
4.4.2.3.Çekici–İtici Güçler Yaklaşımı	104
4.4.3.Türk İşgücü Piyasalarında Beyin Göçü	105
4.4.4.Türkiye’de Tersine Beyin Göçüne Yönelik Uygulamalar.....	107

BEŞİNCİ BÖLÜM

BEŞERİ SERMAYE VE EMEK MOBİLİTESİ EKSENİNDE İŞKUR VE SİVİL TOPLUM KURULUŞLARI FAALİYETLERİ

5.1.TÜRKİYE İŞ KURUMU FAALİYETLERİ.....	112
5.1.1.Aktif İşgücü Programları.....	112
5.1.1.1.İşbaşı Eğitim Programı	112
5.1.1.2. Mesleki Eğitim Kursu.....	115
5.1.1.3.Toplum Yararına Programlar.....	118
5.1.1.4.Üretim Sürecine Katılım Programı	120
5.1.2.Pasif İşgücü Programları	122
5.1.2.1.İşsizlik Ödeneği	122
5.1.2.2.Kısa Çalışma Ödeneği	122
5.1.2.3.Ücret Garanti Fonu Ödemesi	123
5.1.2.4.İş Kaybı Tazminatı	123
5.2.SİVİL TOPLUM KURULUŞLARI FAALİYETLERİ.....	123
5.2.1.Koç Holding’in Meslek Lisesi Memleket Meselesi Projesi	123
5.2.2.Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi (MEGEP).....	126
5.2.3.Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası Eğitim Vakfı.....	128

ALTINCI BÖLÜM

GENEL DEĞERLENDİRME VE ÖNERİLER

KAYNAKÇA	143
ÖZGEÇMİŞ	162

TABLÖLER LİSTESİ

Tablo 1: Genel Nüfus Sayımına Göre Türkiye Nüfusu	12
Tablo 2:Nüfusun İşgücü Durumu	14
Tablo 3: Yıllar İtibariyle Cinsiyet Bazında İşgücüne Katılım Oranı(%).....	16
Tablo 4: Türkiye’de İstihdamın Yıllara İtibariyle Sektörel Dağılımı (Bin Kişi) ve Oranı19	
Tablo 5: Yıllar ve Yaş Grubuna Göre İşgücüne Katılma Oranları (%).....	20
Tablo 6: Yıllar İtibariyle Eğitim Durumuna Göre İşgücüne Katılım Oranı (%)	22
Tablo 7: Yıllar İtibariyle Eksik İstihdam ve Zamana Bağlı Eksik İstihdam	25
Tablo 8: Yıllar İtibariyle Tarım-Tarım-Dışı İstihdam (Bin Kişi).....	29
Tablo 9: 5510 Sayılı Kanunun 4-1/a Maddesi Kapsamındaki İşyeri ve Zorunlu Sigortalı Sayılarının İşyerinde Çalışan Sigortalı Sayılarına Göre Dağılımı.....	31
Tablo 10: Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdamın Sektörlere Göre Dağılımı.....	34
Tablo 11: Günümüzde Beşeri Sermayenin Çeşitli Yorumlamaları	40
Tablo 12:1960 Yılından İtibaren Uluslararası Koruma Altına Alınan Yabancılar.....	78
Tablo 13:1961 Yılı Sonrası Yabancı Ülkelere Gönderilen İşçilere İlişkin İstatistikî Veriler.....	82
Tablo 14:Türkiye'nin Avrupa Ülkeleri ile İmzaladığı İkili İşgücü ve Sosyal Güvenlik Anlaşmaları.....	85
Tablo 15:Kişilerin Ülke İçi Göç Etme Nedenleri	91
Tablo 16:Sebepler ve Cinsiyete Göre Göç Etme Nedenleri(Sadece Türk Vatandaşları)	92
Tablo 17:2022 Yılına İlişkin İller Bazında Açık İş İstatistikleri	93
Tablo 18:Tarımsal Ürünler Bazında Mevsimlik Tarım İşçilerinin Çalıştıkları İller	100
Tablo 19: Son 5 Yıla Ait İşbaşı Eğitim Programı Verileri	115
Tablo 20: Son 5 Yıla Ait Mesleki Eğitim Kursu Verileri.....	117
Tablo 21:Son 5 Yıla Ait Toplum Yararına Program Verileri.....	119

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Nüfusun Genel Görünümü	24
Şekil 2:Yıllara Göre Geçici Koruma Kapsamındaki Suriyeli Sığınmacı Sayısı.....	79
Şekil 3:Almanya ve Hollanda Nüfusu İçerisinde Türk Nüfusunun Yıllar İtibariyle Değişimi.....	86
Şekil 4:İllerin Aldığı Göç Büyüklükleri	95
Şekil 5:NUTS2 Düzeyinde İşsizlik Oranları (Türkiye:%10,4).....	96
Şekil 6: Proje Yönetim Şeması	125
Şekil 7: Proje Taahhütleri	125

KISALTMALAR

a.g.e.	: adı geçen eser
ABD	:Amerika Birleşik Devletleri
AİPP	: Aktif İşgücü Piyasası Programları
AYB	: Avrupa Yatırım Bankası
DPT	: Devlet Planlama Teşkilatı
DSÖ	: Dünya Sağlık Örgütü
İEP	: İşbaşı Eğitim Platformu
İZSİAD	: İzmir Sanayici ve İş İnsanları Derneği
ICSL	: Uluslararası Çalışma İstatistikçileri Konferansı
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
KOBİ	: Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler
KOSGEB	: Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
MEK	: Mesleki Eğitim Kursları
MESS	: Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası
NAFTA	: Kuzey Amerika Serbest Ticaret Anlaşması
OECD	: Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
TDK	: Türk Dil Kurumu
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurum
TYP	: Toplum Yararına Programlar
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu

ÜSKAP : Üretim Sürecine Katılma Programı

GİRİŞ

Küreselleşmenin hız kazandığı ve teknolojik gelişmelerin iş dünyasını dönüştürdüğü günümüzde geleneksel emek gücü modelleri değişmeye başlamıştır. Bu değişiklik özellikle otomasyon ve yapay zekâ gibi ileri teknolojilerin iş süreçlerine dâhil olmasıyla daha belirgin hale gelmiş, basit ve rutin görevler makineler ve yazılımlar tarafından üstlenilmeye başlandığı için geleneksel emek gücünün etkinliği ve önemi azalmıştır.

Bu evrimle birlikte iş dünyası artık sadece fiziksel emekten ziyade bilgiye, stratejiye ve inovasyona daha çok değer vermeye başlamış ve bu yöne kaynaklarını kaydırmıştır. Bu durum, işgücü piyasasında çalışanların yeteneklerini ve becerilerini yeniden değerlendirmelerini, sürekli öğrenmeyi ve adaptasyonu bir zorunluluk haline getirmiştir.

Şartların böyle geliştiği ortamda emeği talep eden kesimin beklentilerini karşılayamayan işgücü zamanla piyasadan çekilirken, beşerî sermaye stokunu geliştirip sektörler arası geçişi kolaylaştırabilen (yani emeğini mobil hale getirebilen) kişilerin işgücü piyasasına daha iyi adapte olabileceği yadsınamaz bir gerçeklik olmuştur.

Mevcut gerçeklikleri ve değişen iş dünyası dinamiklerini dikkate alarak, beşerî sermayemizi güçlendirip genç nüfusumuzu doğru yönlendirerek ekonomik kalkınmada sürdürülebilir bir büyüme yakalama şansımız bulunmaktadır. Bu şans değerlendirilirse hem bireysel hem de ulusal düzeyde işgücü piyasalarımızın yapısı geleceğimizi şekillendirecektir.

Çalışma beş ana bölümden oluşmuş olup literatür taraması yöntemi uygulanarak hazırlanmıştır. Çalışmanın ilk bölümünde nüfus, işsizlik, istihdam başlıklarıyla çalışmanın kavramsal çerçevesi çizilmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümünde Türkiye işgücü piyasasının yapısını kavrayabilmek ve analizlerde bulunabilmek için emek arzı ve emek talebi olmak üzere iki temel dinamik üzerinden detaylı bir inceleme gerçekleştirilmiştir.

Emek arzının temel belirleyicileri kapsamında çalışmada ele alınan satır başlıkları nüfus miktarı, işgücüne katılım oranı, istihdamın sektörel dağılımı, yaş gruplarına göre işgücüne katılım oranı, eğitim durumuna göre işgücüne katılım oranı ve eksik istihdamdır.

Emek talebinin temel belirleyicileri olarak çalışmada referans alınan veriler ise tarım ve tarım dışı istihdam verileri, iş yeri sayısı ve iş yerindeki sigortalı sayısına göre dağılımı, kayıt dışı istihdam verileri olup ayrıca ortaya çıkan yeni iş modelleri ve Endüstri 4.0 kapsamında firmaların organizasyon yapısıyla ilgili genel değerlendirmelerde bulunulmuştur.

Çalışmanın üçüncü bölümünün ilk kısmında beşerî sermaye kavramının tanımı, tarihsel gelişim süreci, özellikleri, ekonomik kalkınma üzerindeki etkileri ve istihdam üzerindeki etkileri ayrıntılı bir şekilde incelenmiş ve emek mobilitesi için beşerî sermayenin öneminden bahsedilmiştir. İkinci kısmında ise emek mobilitesinin işgücü piyasalarındaki önemi ve emek hareketliliğinin belirleyicileri gibi konular hakkında genel durum analizi yapılmış, devamında Avrupa Birliği'nde, Amerika Birleşik Devletleri'nde ve Çin Halk Cumhuriyeti'nde emek hareketliliğinin tarihsel gelişim süreci incelenmiştir.

Çalışmanın dördüncü bölümünde Türk İşgücü Piyasalarının yapısı göç alan ülke olarak Türkiye, göç veren ülke olarak Türkiye, iç göç kapsamında Türkiye ve beyin göçü kapsamında Türkiye olarak değerlendirilmiştir.

Çalışmanın beşinci bölümünde emek mobilitesi ve beşerî sermaye kavramları kapsamında Türkiye İş Kurumu ve çeşitli sivil toplum kuruluşlarının beşerî sermayeyi geliştirip emeğin hareketliliğine katkı sağladığı faaliyetler incelenmiştir.

Çalışmanın altıncı ve son bölümünde ise çalışmadaki tüm bölümlerin genel bir özeti sunularak elde edilen sonuçlar detaylı bir şekilde değerlendirilerek geleceğe yönelik önerilerle desteklenmesi sağlanmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

TÜRK İŞGÜCÜ PİYASALARINDA KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1.NÜFUS

Nüfus, bir bölge, ülke veya dünya gibi belirli bir coğrafi alan içinde yerleşik olan insan topluluğunu ifade etmektedir. Nüfus miktarı bu coğrafi sınırlar içindeki insanların sayısını temsil eder ve emek arzını temel olarak etkileyen önemli bir faktördür.

Nüfusun büyüklüğü bir ekonomideki emek arzını belirleyen faktörlerden biri olmaktadır. Büyük bir nüfusa sahip bir bölge veya ülke, potansiyel olarak daha fazla işgücüne sahiptir. Bununla birlikte nüfusun büyüklüğü tek başına yeterli bir gösterge olmamaktadır. Emek arzını etkileyen diğer faktörler arasında eğitim düzeyi, işgücüne katılım oranı, işsizlik oranı, yaş dağılımı gibi ekonomik ve sosyal faktörler de bulunmaktadır. (KOCAOĞLU, Sosyal Politika, 1997, s. 145).

Nüfus sayımları bir bölge, ülke veya dünya gibi belirli bir coğrafi alan içinde yerleşik olan insanların farklı demografik özelliklerini belirlemek amacıyla gerçekleştirilmektedir. Yaş dağılımı, cinsiyet oranları, vatandaşlık durumu, eğitim düzeyi, medeni durum, meslek grupları ve doğum oranları gibi veriler, nüfus sayımları yoluyla elde edilmektedir. (IŞİĞİÇOK, 2005, s. 8).

“Nüfus artışı” belli bir zaman döneminde belli sınırlar çerçevesinde insan sayısındaki artış olarak tanımlanabilmektedir. Nüfus artışının temel belirleyicileri doğum oranları ve ölüm oranları olmaktadır. Yüksek doğum oranları ve düşük ölüm oranları, nüfus artışını hızlandırmaktadır. Bununla birlikte, ortalama yaşam süresinin artması, sağlık hizmetlerinin gelişimi ve beslenme koşullarının iyileştirilmesi, göç, ekonomik ve sosyal değişimler gibi faktörler nüfus artış hızını etkileyebilmektedir. (IŞİĞİÇOK, 2014, s. 119).

1.1.1.Çalışma Çağındaki Nüfus

Genellikle 15-64 yaş arasındaki bireylerden oluşan bir gruplar olarak tanımlanmaktadır. Bu gruplar işgücünün toplam nüfusa oranının belirlenmesinde önemli rol oynayan bir faktördür (MURAT, 2007, s. 44). Ayrıca işgücünün büyüklüğünü ve potansiyelini belirlemede önemli bir gösterge olarak kabul edilmektedir.

1.1.2.Çalışma Çağı Dışındaki Nüfus

Çocuk ve yaşlı bireylerden oluşan nüfus olarak tanımlanabilmektedir. Çocuk nüfusu gelecekteki emek arzı potansiyelini temsil ederken, yaşlı nüfus ise emek piyasasından çekilmiş bireylerdir. Her iki grup da toplumun farklı ihtiyaçlarına ve politika gereksinimlerine göre farklı yönlerde dikkate alınması gereken faktörlerdir (MURAT, 2007).

1.1.3.İktisaden Faal Nüfus

İktisaden faal nüfus belirli bir referans dönemi boyunca ekonomik mal ve hizmetlerin üretimi için gereken işgücünü temsil etmektedir. Bu nüfus grubu potansiyel olarak ekonomik faaliyetlere katılabilen ve istihdam edilebilen bireyleri içermektedir. (LORDOĞLU & ÖZKAPLAN, 2003, s. 42).

1.1.4.Bağımlı Nüfus

Bağımlı nüfus, ekonomik olarak kendi başına geçimini sağlayamayan ve çalışma yaşındaki nüfusa ekonomik olarak bağlı olan kesimi ifade eden 15 yaş altı ve 64 yaş üstü nüfus olarak tanımlanabilmektedir. Aktif nüfusun büyüklüğünü belirlerken, cinsiyete göre nüfus dağılımı da aktif nüfusun bileşimini etkilemektedir. Bu faktörler, ekonomik faaliyetlere katılabilen ve istihdam edilebilen nüfusun büyüklüğünü ve yapısını belirlemede önemli rol oynamaktadır.

1.1.5.Demografik Fırsat Penceresi

Nüfus artış hızının yavaşlamasıyla birlikte çalışma çağındaki nüfusun artış göstermesi ve bu durumun büyük sayılara ulaşması durumunu ifade eden bir kavram olarak kabul edilmektedir. Bu dönem, bir ülkenin veya bölgenin ekonomik potansiyelini artırabilecek önemli bir fırsat sunmaktadır. Nüfus piramidi şeklinde gösterildiğinde çalışma çağındaki insanların sayısı diğer yaş gruplarından belirgin bir şekilde daha fazla olmaktadır. Bu durum, işgücünün büyüklüğünü ve potansiyel üretkenliği artırarak ekonomik büyümeyi destekleyebilmektedir. (TANSEL, 2012, s. 37).

Çalışma çağındaki nüfusun artışı, tasarrufların artması ve insan sermayesinin birikiminin artması bir ülkenin veya bölgenin ekonomik büyüme ve kalkınma potansiyelini artırabilmektedir. Demografik fırsat penceresi bu üç oluşumun bir araya gelmesiyle ortaya çıkmaktadır. (TANSEL, 2012, s. 41).

1.1.6.İşgücü

Bir ülkedeki nüfusun ekonomik faaliyetlere katılan ve üretici durumda olan bölümünü ifade eden bir terimdir. Bu kavram, genel nüfusun içerisinde çalışmak isteyen ve çalışabilecek durumda olan üretken kesimi temsil etmektedir. (ZAIM, 1990, s. 112).Yani işsizler ve istihdam edilenlerin toplamı bir ekonomideki toplam işgücünü oluşturmaktadır.

1.2.İSTİHDAM

İstihdam kavramı çeşitli tanımlarla ifade edilebilen bir kavram olarak düşünülmektedir. Basit bir anlamda istihdam, insanların çalıştırılmaları ve işe kabul edilmelerini ifade etmektedir. İktisadi açıdan daha geniş bir perspektiften bakıldığında istihdam, çalışma ve gelir elde etme amacıyla olan bireylerin hizmetlerinden faydalanmak üzere isteğe bağlı ve iradi bir biçimde çalışmalarını ifade etmektedir. Bu kapsamda istihdam edilen kişiler bir işveren tarafından işe alınır ve ücret veya maaş karşılığında belirli bir süre boyunca çalıştırılır (YAMAN, 1977, s. 49).

1.2.1.Geniş ve Dar Anlamda İstihdam

İstihdam terimi genellikle geniş ve dar anlamda kullanılmaktadır. Geniş anlamda istihdam emek, sermaye, girişimcilik ve toprak gibi tüm üretim faktörlerinin kullanıldığı durumu ifade etmektedir. Dar anlamda ise yalnızca emek faktörünü göz önünde bulundurarak aktif olarak çalışan insan sayısını ifade etmektedir. Eğer bir ifade geniş anlamda kullanılıyorsa bu vurgu yapılarak belirtilir. Ancak geniş anlamda kullanılmadığı belirtilmiyorsa terimin dar anlamda kullanıldığı yani yalnızca emek faktörünü ifade ettiği anlaşılmalıdır (AKIN, 2018, s. 3).

1.2.2.Prodüktif İstihdam

Prodüktif istihdam bireyin üretime katılarak mal ve hizmet üretimine katkı sağlaması ve buna karşılık insan onuruna uygun bir gelir elde etmesi, saygınlık kazanması ve sürekli bir istihdam durumunun sürdürölmesini ifade etmektedir (İŞİĞİÇOK, 2011, s. 20).

1.2.3.Eğreti İstihdam

Küreselleşme süreciyle birlikte geleneksel istihdam ilişkisinden farklı olarak çalışanların sayısı artmaktadır. Son yıllarda ortaya çıkan ve hızla yaygınlaşan kısmi süreli çalışma, geçici çalışma, belirli süreli çalışma, mevsimlik çalışma gibi yeni iş türleri standart iş

ilişkinine kıyasla daha fazla güvencesizlik, istikrarsızlık, belirsizlik ve değişkenlik içermektedir. Bu nedenlere bağlı olarak bu iş türleri eğreti istihdam olarak adlandırılmaktadır (TEMİZ, 2004, s. 56). Eğreti istihdamın tespit edilmesi için dört ana boyut veya koşul aranır. Bu boyutlar veya koşullar şunlardır (TEMİZ, 2004, s. 59):

- Güvencesizlik: Eğreti istihdamda çalışanlar güvencesizlik altındadır. İş sözleşmeleri genellikle belirli bir süreyle sınırlıdır veya esnek çalışma koşullarına tabidir. İş güvencesi düşüktür ve işten çıkarılma riski yüksektir.
- İstikrarsızlık: Eğreti istihdamda işler genellikle geçici, mevsimlik veya proje bazlıdır. Çalışanlar sürekli olarak yeni iş fırsatları aramak zorunda kalabilir ve işlerinde sürekli bir istikrar sağlayamazlar.
- Belirsizlik: Eğreti istihdamda çalışma saatleri, ücretler ve çalışma koşulları gibi faktörler belirsiz olabilir. İşverenler çalışanlarına düzenli bir maaş, sağlık sigortası veya diğer sosyal hakları sunma konusunda taahhütte bulunmayabilir.
- Değişkenlik: Eğreti istihdamda çalışanlar genellikle esnek çalışma saatlerine veya parça başı ücretlendirmeye tabidir. İş yükü ve kazançlar düzenli olarak değişebilir ve tahmin edilebilir gelir sağlamak zor olabilir.

Bu dört boyut veya koşul, bir işin eğreti istihdam olarak değerlendirilmesi için dikkate alınmaktadır ve işverenin çalışanlara sağladığı güvence, istikrar, belirlilik ve düzenlilik düzeyine göre değerlendirme yapılmaktadır.

1.3.İŞSİZLİK

İşsizlik, istihdam edilmek için hazır ve istekli olan bireylerin uygun bir işe yerleştirilme imkânı bulamaması durumunu ifade etmektedir (ALTAN, 2003, s. 105). İşsizlik terimi ekonomik bir kavramdır ve genellikle emek faktörünün tam kullanılmaması durumunu ifade etmek için kullanılmaktadır. Bu durumda istihdam edilebilir ve istekli işgücü kaynakları mevcut olmasına rağmen bu kaynaklar işsizlik nedeniyle uygun bir işe yerleştirilememektedir (BİÇERLİ M. K., 2004).

İş piyasasına sunulan emek arzının talep edilen vasıfta işçileri içermediği durumlarda istihdam edilmesi beklenememektedir. Bu durumda istihdam talebinin karşılanması için uygun niteliklere sahip işgücünün eksik olduğu söylenebilmektedir. Bu durumdaki işgücü talep edilen vasıflara sahip olmadığı için işsiz kalabilmektedir. Buradaki önemli etken

emek piyasasında işgücü arz ve talep yapısının uyuşmazlığı durumudur (ÖZDEMİR, ERSÖZ, & SARIOĞLU, 2006, s. 69).

Teknik açıdan incelendiğinde çalışmak isteyip piyasada mevcut olan ücreti kabul eden ama niteliklerine uygun işe yerleşemeyen kişiye işsiz denilmektedir. Oluşan bu duruma ise işsizlik denilmektedir (ZAIİM, 1997, s. 172).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından yapılan tanıma göre ise bir kişinin işsiz sayılabilmesi için aynı anda şu üç kriteri taşıyor olması gerekmektedir. İş olmaması, iş arıyor olması ve işe başlamaya hazır olması kriterlerini taşıyor ise o kişi ILO'nun tanımına göre işsiz kabul edilmektedir (GÜNDOĞAN & BİÇERLİ, Çalışma Ekonomisi, 2003).

1.3.1.İşsizliğin Önemi

İşsizlik günümüzde ekonomik, sosyal, siyasi ve psikolojik açıdan birçok olumsuz sonuç doğuran önemli bir sorundur ve bu sorun toplumları etkileme potansiyeline sahiptir. İşsizlik, bir ülkenin ekonomik büyümesini olumsuz etkileyebilir, kaynakların kullanımında verimsizlik yaratabilir ve kişilerin maddi güvencesizlik ve yoksulluk riskiyle karşı karşıya kalmasına neden olabilir (IŞIĞIÇOK, 2014, s. 126).

İşsizlik ekonominin geneli açısından emeğin atıl durumda olması ve potansiyel üretim gücünün değerlendirilmemesi anlamına gelmektedir. Bu durum Amerikalı ekonomist Arthur Okun tarafından incelenmiş ve işsizlik ile üretim arasındaki ilişkiyi açıklayan "Okun Kanunu" olarak da bilinen bir teoriyi ortaya çıkarmıştır. Okun Kanunu işsizlik ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi açıklayan bir teoridir ve işsizlik oranındaki artışın ekonomik performansı olumsuz etkilediğini göstermektedir (AHMED, 2011, s. 293-299).

İşsizlik bireyler ve aileleri açısından da ciddi olumsuz sonuçlar doğuran bir durum olarak söylenebilmektedir. İşsizlik ekonomik belirsizlik, gelir kaybı ve maddi sıkıntılarla birlikte gelebilmektedir. İşsiz kalan bireyler temel ihtiyaçlarını karşılamakta zorlanırken aynı zamanda geleceklerine dair kaygılarla da mücadele etmek zorunda kalmaktadırlar (EKİN, 1994, s. 4).

1.3.2.İşsizlik Türleri

1.3.2.1. Açık İşsizlik

Açık işsizlik, iş arayan kişilerin iş bulamaması ve istihdam edilememesi durumunu ifade etmektedir. Bu kişiler iş bulma arayışındadırlar ve mevcut iş imkânlarına uygun işlerde çalışmak için hazırдыrlar; ancak istedikleri işi bulamamışlardır (KORMAZ, 2007, s. 33). İşsizlikle ilgili elde ettiğimiz veriler piyasada geçerli ücret düzeyinden mevcut şartlarda iş bulamayanların durumunu ifade etmektedir.

Bir piyasada işsizlikten bahsedileceği zaman varoluş nedenlerine göre işsizlik dört başlık halinde incelenebilmektedir. Bunlar mevsimlik, yapısal, konjonktürel ve geçici işsizlik olarak adlandırılmaktadır.

Mevsimlik işsizlik, mevsim koşulları ve değişimleri nedeniyle bazı mal ve hizmetlerin üretiminin azalması sonucunda ortaya çıkan bir işsizlik türüdür. Bu durumda belirli sektörlerdeki işgücü talebi mevsimsel olarak değişkenlik gösterebilir ve bazı dönemlerde belli sektörlerde işgücüne ihtiyaç duyulmaz (GÜNDOĞAN & BİÇERLİ, Çalışma Ekonomisi, 2003, s. 209).

Yapısal işsizlik, toplumun ekonomik, sosyal ve kültürel yapısında meydana gelen değişimlere bağlı olarak belirli bir sektörde veya meslek grubunda talebin azalması veya kaybolması sonucunda ortaya çıkan bir işsizlik türüdür (ÖZDEMİR, ERSÖZ, & SARIOĞLU, 2006, s. 70). Bu işsizlik türü strüktürel işsizlik olarak da adlandırılmaktadır ve çözümü en zor işsizlik türlerinden biridir (GÜNDOĞAN N. V., 2003, s. 207). Ayrıca meydana gelen teknolojik, sosyo-kültürel ve ekonomik değişikliklerin sonucu olarak toplumların talep yapısındaki köklü değişiklikler yapısal işsizlik olarak adlandırılmaktadır (KORKMAZ & MAHİROĞULLARI, 2007, s. 33).

Bazı iktisatçılar yapısal işsizliğin teknolojide meydana gelen hızlı değişiklikler nedeniyle ortaya çıktığını savunarak teknolojik işsizliği de yapısal işsizlik altında incelemişlerdir (TOKOL A. , 2000, s. 99).

Piyanın küçölme dönemlerinde üretilen mal ve hizmetlere talebin azalmasıyla birlikte ortaya çıkacağı ve piyanın genişleme dönemlerinde ortadan kalkacağı beklemektedir (GÜNDOĞAN N. v., 2003, s. 208).

Geçici işsizlik ise bir ülkenin emek ve arz piyasalarındaki genel denge durumlarında oluşan ve çalışan kesimin kısa süreli iş ve yer değiştirilmeleriyle meydana gelen işsizlik türüdür. Geçiş işsizliği ya da iş arama işsizliği olarak da adlandırılmaktadır (GÜNDOĞAN & BİÇERLİ, 2003, s. 206).

1.3.2.2.Gizli İşsizlik

Gizli işsizlik, işsizliğin bir türü olmasının yanında diğer işsizlik türlerinden yapısal olarak farklı bir durumu temsil etmektedir (GÜNDOĞAN & BİÇERLİ, 2003, s. 206). Burada birey bir işe sahiptir ama çıktıda meydana gelen katkısı sıfır veya sıfıra yakındır. Bu sebeple bireyin üretim süreci dışında kalması durumunda meydana gelen çıktı düzeyinde herhangi bir değişiklik ortaya çıkması beklenememektedir (ÖZDEMİR, ERSÖZ, & SARIOĞLU, 2006, s. 7).

1.3.2.3.Sürekli Durgunluk

Belirli bir büyüme dönemini takiben bazı ekonomilerde yaşanan ekonomik durgunluklar sonucunda ortaya çıkan ve uzun vadeli işsizlik sorununu ifade eden bir terimdir. Bu durum ekonomik büyüme döneminden sonra üretim hacminin daralması ve istihdam imkânlarının azalmasıyla karakterizedir (KORKMAZ & MAHİROĞULLARI, 2007). Sürekli durgunluğa yol açan sebepler ülkeden ülkeye değişebilir ancak genellikle iç ve dış faktörlerden kaynaklanır ve kronik işsizlik sorununa neden olabilmektedir. Bu duruma örnek olarak 1929 Ekonomik Buhranı ve 1973 Petrol Krizi verilebilmektedir (TOKOL A. , 2000, s. 101).

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE İŞGÜCÜ PİYASALARININ GENEL DURUM ANALİZİ

İşgücü piyasası, çalışma ekonomisi ve endüstriyel ilişkiler sisteminde önemli bir yapı taşdır. Bu piyasa bir ülkedeki toplam emek arzını temsil eden işgücünün emek talebi ile buluştuğu alandır. İşgücü önemli bir üretim faktörü olarak kabul edilmektedir ve işgücü piyasası emek kaynaklarının alınıp satıldığı bir platformdur. Bu piyasada işverenler işgücü talep ederken işgücü de emek sunmaktadır. İşgücü piyasası ekonomik büyüme, istihdam düzeyi ve gelir dağılımı gibi birçok faktörü etkileyen kritik bir mekanizmadır (ZAİM, 1997, s. 11).

İşgücü piyasaları diğer piyasalardan yapısal özellikleri açısından farklılık göstermektedir. İşgücü piyasası emek arzı ve talebiyle oluşur ve diğer piyasalardan ayrılır. Bu piyasanın konusu olan işgücü bir mal gibi alınıp satılamaz. Diğer piyasalardan farklı olarak işgücü piyasası toplumsal faktörlerden etkilenen bir yapıya sahiptir. Ayrıca ekonomik boyutunun yanı sıra toplumsal bir boyuta da sahiptir. Bu piyasanın temel unsuru olan "emek hem ekonomik bir değere sahiptir hem de toplumsal ilişkileri içerisinde barındırır (ŞEN, Küreselleşme Sürecinde Türkiye'de Emek Arz ve Talebindeki Değişimin İşgücü ve İstihdam Üzerine Etkisi, 2006, s. 75).

2.1.İŞGÜCÜ PİYASALARININ YAPISI

Doğal kaynaklar, sermaye, emek ve girişimcilik iktisadi faaliyetlerin temel unsurlarıdır. İktisadi faaliyetlerin emek arzını emeğiyle katılmak isteyen bireyler oluştururken emek talebini de üretim faaliyetlerini bir araya getirerek yürüten girişimciler sağlamaktadır (ŞEN, Küreselleşme Sürecinde Türkiye'de Emek Arz ve Talebindeki Değişimin İşgücü ve İstihdam Üzerine Etkisi, 2006, s. 76).

2.1.1. Emek Arz ve Yapısı

İşgücü bir ülkedeki emek arzını nüfus büyüklüğü açısından ifade eden bir terimdir. (ZAİM, Çalışma Ekonomisi, 1990, s. 111-112). Başka bir deyişle, bir ülkedeki nüfusun ekonomik faaliyetlere katılan ve üretici durumda olan bölümünü ifade eden bir terimdir. Bu kavram genel nüfusun içerisinde çalışmak isteyen ve çalışabilecek durumda olan üretken kesimi

temsil eder (ZAIM, 1990, s. 112).Yani işsizler ve istihdam edilenlerin toplamı bir ekonomideki toplam işgücünü temsil eder.

İktisadi faaliyetlerdeki emeğin arzını belirleyen faktörler arasında nüfus miktarı, işgücüne katılım oranı, işgücünün sektörel, mesleki ve cinsiyete göre dağılımı önemli bir rol oynar. Ancak en önemli unsurlardan biri işgücünün eğitim durumudur. İşgücünün eğitim seviyesi bir ülkenin ekonomik gelişmişliği ve rekabet gücü için kritik bir faktördür. Eğitimli işgücü daha yüksek nitelikli işlerde istihdam edilebilir, verimlilik artışına katkıda bulunabilir ve yenilikçilik potansiyelini artırabilir. Bu nedenle eğitim seviyesi işgücü piyasasının performansını etkileyen ve ekonomik büyüme açısından önemli olan bir faktördür.

2.1.1.1.Nüfus Miktarı

Nüfusun büyüklüğü bir ekonomideki emek arzını belirleyen faktörlerden biridir. Büyük bir nüfusa sahip bir bölge veya ülke potansiyel olarak daha fazla işgücüne sahiptir. Bununla birlikte nüfusun büyüklüğü tek başına yeterli bir gösterge değildir. Emek arzını etkileyen diğer faktörler arasında eğitim düzeyi, işgücü katılım oranı, işsizlik oranı, yaş dağılımı gibi ekonomik ve sosyal faktörler bulunabilir (KOCAOĞLU, 1997, s. 145).

Günümüz çağında ülkemizde yaşanan durum literatürdeki tabiriyle “demografik geçiş dönemi” olarak ifade edilir ve hızı azalmakla birlikte nüfus artışının devam ettiği bir süreci anlatır (DPT, 2004, s. 3).

Türkiye’nin demografik özelliklerinin en belirgin özelliklerinden biri nüfus artış oranının yüksek olmasıyla birlikte iktisaden faal olmayan nüfusun önemli bir yer tutmasıdır. Bu durum ekonomide kaynakların istihdamı artırıcı yönde kullanılmasını kısıtlayabilmektedir. Kıt kaynaklar zorunlu olarak kendini karşılayabilmesi çok uzun olan veya üretkenlik düzeyi düşük alt yapı yatırımlarına yönlendirilmekte ve bu durum istihdam yaratıcı yatırımların gerçekleştirilmesini engelleyebilmektedir (DPT, 2000, s. 9).

Tablo 1: Genel Nüfus Sayımına Göre Türkiye Nüfusu

Sayım Yılı	Nüfus	Nüfus Artış Hızı(%)
1960	27.754.820	-
1970	35.605.176	28,28
1980	44.736.957	25,60

1990	56.473.035	26,23
2000	67.803.927	20,06
2010	73.722.988	8,72
2020	83.614.362	13,41
2022	85.279.553	1,99

Kaynak: TÜİK, 2023a

Tablo-1 incelendiğinde nüfus artış hızları dalgalanma göstermesine rağmen 10 yıllık süreçler bazında genellikle düşüş göstermiştir.

1970 yılında 35 milyon 605 bin 176 olan nüfus miktarı yarım yüzyıllık süreçte %234'lük bir artış göstererek 83 milyon 614 bin 362 kişi olmuştur. 31 Aralık 2022 tarihi itibarıyla ise nüfusumuz 85 milyon 279 bin 553 kişidir ve yaklaşık olarak dünya nüfusunun %1,1'ine denk gelmektedir.

Doğal kaynak, sermaye ve girişimcilik üretim faktörleri sabit kabul edilirse nüfus bakımından fazla olan ülkenin üretim kapasitesi ve milli hasılası daha yüksek olacaktır (ZAIM, 1997, s. 108). Ancak, bu üstünlüklerin elde edilmesi sadece nüfusun sayısal büyüklüğüne bağlı değil, aynı zamanda nüfusun yapısı ve nasıl kullanıldığına da bağlıdır.

Burada incelenmesi gereken kavramların başında ILO tarafından 15-64 yaş arası olarak kabul edilen “çalışma çağındaki nüfus” gelmektedir. Bu bağlamda genel nüfus yerine nüfusun işgücü durumunun incelenmesi gerekmektedir. Çalışma çağındaki nüfus işgücü piyasasının potansiyel katılımcılarıdır ve istihdam edilebilirlik açısından daha önemli bir ölçüttür. İşgücü piyasasını anlamak ve politikalar geliştirmek için çalışma çağındaki nüfusu değerlendirmek önemlidir.

Tablo 2:Nüfusun İşgücü Durumu

Yıllar	Nüfus	Kurumsal Olmayan Çalışma Çağındaki Nüfus	İşgücü	İstihdam Edilenler	İşsiz	İşsizlik Oranı(%)
2002	65.022	48.041	23.818	21.354	2.464	10,3
2003	65.938	48.912	23.640	21.147	2.493	10,5
2004	66.845	47.544	22.016	19.632	2.385	10,8
2005	67.743	48.356	21.321	19.357	1.964	9,2
2006	68.626	49.274	21.602	19.717	1.885	8,7
2007	69.496	50.177	21.954	20.001	1.953	8,9
2008	70.363	50.981	22.628	20.399	2.228	9,8
2009	71.241	51.833	23.588	20.534	3.055	12,9
2010	72.137	52.903	24.516	21.810	2.705	11
2011	73.058	53.984	25.452	23.166	2.287	9
2012	75.627	54.961	25.891	23.738	2.153	8,3
2013	76.667	55.981	26.871	24.486	2.386	8,9
2014	77.695	56.985	28.605	25.774	2.831	9,9
2015	78.741	57.870	29.550	26.501	3.049	10,3
2016	79.814	58.739	30.449	27.126	3.323	10,9
2017	80.810	59.892	31.516	28.075	3.441	10,9
2018	82.003	60.653	32.203	28.691	3.512	10,9
2019	83.154	61.468	32.505	28.042	4.463	13,7
2020	83.614	62.579	30.735	26.695	4.040	13,1

2021	84.680	63.704	32.716	28.797	3.919	12
2022	85.279	64.679	34.334	30.752	3.582	10

Kaynak: TÜİK, 2023b

Türkiye nüfusun hızlı bir şekilde arttığı bir ülke olup son yıllarda bu artış hızı bir miktar yavaşlamış olmasına rağmen hala önemli bir düzeyde seyretmektedir. Nüfus artış hızı ülkenin işgücü piyasasını ve özellikle de işsizlik oranlarını belirleyen ana faktörlerden biridir.

Türkiye'nin demografik yapısını incelediğimizde genç bir nüfusa sahip olduğu görülmektedir. Bu durum ülkenin hem potansiyel avantajları hem de karşılaştığı zorlukları belirler. Genç bir nüfus enerjik ve dinamik bir işgücüne işaret eder, bu da ekonomik aktivite ve inovasyon için büyük bir potansiyel oluşturur. Ancak, bu genç nüfusun işgücü piyasasına tam olarak entegre olabilmesi uygun eğitim ve iş olanaklarının sağlanması gerekliliğini ortaya çıkarır.

Türkiye'nin nüfusunun yaklaşık üçte birinin çalışma çağına altında olduğu düşünüldüğünde bu durumun genç işsizlik oranları üzerinde belirgin bir etkisi vardır. Bu genç bireylerin işgücüne dâhil olması ve ekonomiye katkı sağlaması eğitim, beceri geliştirme ve istihdam olanaklarının uygun bir şekilde sunulmasına bağlıdır. Aksi halde işsizlik oranlarının yüksek seviyelerde seyretmesi ve ekonomik potansiyelin tam anlamıyla kullanılamaması riskiyle karşı karşıya kalınır. Bu durum hükümetlerin ve politika yapıcılarının eğitim politikalarını işgücü piyasasının ihtiyaçlarına uygun şekilde şekillendirmesi gerekliliğini gösterir.

Bu durum genç bireylerin talep edilen becerilere sahip olmasını ve işgücüne kolayca entegre olabilmesini sağlar. Ayrıca işverenler ve sanayicilerin de işgücü taleplerini mevcut ve gelecekteki işgücüne uygun şekilde düzenlemesi ve genç işgücüne uygun eğitim ve staj olanakları sağlaması önemlidir.

Sonuç olarak Türkiye'nin genç ve hızla büyüyen nüfusu ülkenin ekonomik ve sosyal gelişiminin anahtar faktörlerinden biridir. Ancak bu potansiyelin tam olarak kullanılabilmesi uygun politikaların ve uygulamaların geliştirilmesine bağlıdır.

2.1.1.2.İşgücüne Katılım Oranı

İşgücü arzını belirleyen faktörler arasında nüfus miktarı ve çalışma çağındaki nüfus miktarı önemli bir rol oynamaktadır. Ancak bu faktörler tek başına yeterli bir veri

sağlamamaktadır. Farklı etkenler de işgücü arzını etkileyebilmektedir. Örneğin, çalışma çağındaki nüfusun niteliği, eğitim seviyesi, işgücüne katılım oranları, istihdam koşulları, işgücü piyasasının talep durumu, ekonomik faktörler ve teknolojik ilerlemeler gibi faktörler de işgücü arzını belirleyen unsurlardır. Bu nedenle işgücü arzını anlamak için daha kapsamlı bir analiz ve değerlendirme yapmak gerekmektedir.

Bir ülkede belli bir andaki işgücü miktarının genel nüfusa oranı işgücüne katılım oranı olarak adlandırılır ve işgücüne katılım oranı, çalışma çağındaki nüfusun işgücüne dâhil olma durumunu yansıtan bir ölçüdür (ZAIM, 1997, s. 124).

İşgücüne katılım oranı toplam emek arzını belirleyen önemli bir faktördür ve nüfus büyüklüğü, nüfusun yaş dağılımı, insanların çalışmak istedikleri süre ve emeğin kalitesi gibi unsurlarla birlikte etkileşim halindedir. Bu faktörler işgücüne potansiyel olarak katılabilecek kişilerin sayısını ve işgücüne aktif olarak dâhil olanları belirlemektedir (BİÇERLİ M. K., 2003, s. 52).

Ülke nüfusunu iki bölüme ayırırsak bunlardan bir kısmı işgücünde olanlar ve diğer kısım işgücünde olmayanlar şeklindedir. Çalışma çağının altında bulunanlar, emekliler, hâlâ eğitimleri devam edenler, piyasadaki ücret ve çalışma koşullarını beğenmeyip iş aramaktan vazgeçenler işgücünde olmayanlar kategorisine girmektedirler. İşgücüne katılım oranı hesaplanırken bu gruplar dikkate alınmaz çünkü potansiyel işgücü arzı içinde aktif olarak çalışmayı tercih etmemektedirler (BİÇERLİ M. K., 2003, s. 51).

Bir ekonomik sistem içinde çalışanların ve işsiz kesimin artışı yani işgücünün artışı ekonominin üretken kesiminin sayısındaki artışı temsil etmektedir (LORDOĞLU K. , 2003, s. 54). Ülkemizde aktif nüfusun hemen hemen yarısı işgücü piyasalarında istihdam edilmiş veya işsiz olarak yer almaktadır (LORDOĞLU K. , 2003, s. 53). İşgücüne katılım oranı cinsiyete göre farklılık göstereceğinden işgücünü bu şekilde de incelemek faydalı olacaktır.

Tablo 3: Yıllar İtibariyle Cinsiyet Bazında İşgücüne Katılım Oranı(%)

Yıllar	Türkiye	Erkek	Kadın
2002	49,6	71,6	27,9

2003	48,3	70,4	26,6
2004	46,3	70,3	23,3
2005	44,1	70,6	21,3
2006	43,8	69,9	21,4
2007	43,8	69,8	21,2
2008	44,4	70,1	22,1
2009	45,5	70,5	23,8
2010	46,3	70,8	25,1
2011	47,1	71,7	26,1
2012	47,1	71	26,6
2013	48	71,5	27,9
2014	50,2	71,3	29,9
2015	51,1	71,6	31,3
2016	51,8	72	32,4
2017	52,6	72,5	33,4
2018	53,1	72,7	34,1
2019	52,9	72	34,3
2020	49,1	68,2	30,8
2021	51,4	70,3	32,8
2022	53	71,4	35

Kaynak: TÜİK, 2023c

Yıllar itibariyle kadın ve erkek nüfusun 2002-2022 yılları arası işgücüne katılım oranları incelendiğinde tablodan erkek nüfusun işgücüne katılım oranının ufak sapmalar göstermesine rağmen istikrarlı bir grafik çizdiği görülürken kadın işgücüne katılım oranının 2002 yılındaki %27 seviyelerinden %35'lere tırmandığı görülmektedir. Ancak bu seviyenin hala yeterli olduğunu söyleyebilmek güçtür. Çünkü küreselleşme çağında dünya çapında rekabet şartları sürekli bir dönüşüm içindedir. Ülkelerin ekonomik ve sosyal

gelişimleri üretim faktörlerinin etkili bir biçimde kullanılmasına dayanmaktadır. İşte bu noktada emek faktörü yani insan gücü öne çıkmaktadır. Emeğin etkin ve verimli kullanılmasında cinsiyet ayrımı yapılmaksızın kadınların işgücüne tam olarak entegre olmaları kritik bir öneme sahiptir. Özellikle gelişmekte olan ülkeler için kadınların çalışma hayatına aktif bir şekilde dâhil olmaları ekonomiye gerekli katkıyı sunmaları artık bir seçenek değil, bir zorunluluktur. İşte burada kadınların işgücüne katılımı sadece ekonomik büyüme ve verimlilik açısından değil, aynı zamanda sosyal adalet ve toplumsal dengenin sağlanması açısından da hayati öneme sahiptir. Kadın ve erkek arasındaki işgücüne katılım dengesizliği toplumsal eşitlik ve sosyal kalkınma hedeflerinin tam olarak gerçekleştirilmesine engel olabilir (AKSOY, FELEK, YAYLA, & ÇEVİŞ, 2019, s. 150). Bu bağlamda kadınlar işgücü piyasasında yalnızca var olmakla kalmamalı, aynı zamanda yeteneklerine, becerilerine ve eğitim düzeylerine uygun pozisyonlarda etkin bir şekilde rol almalıdırlar.

Ülkelerin kadınların işgücüne eşit erişimini sağlamak için eğitim, yasal düzenlemeler, iş olanakları ve çocuk bakımı gibi alanlarda destekleyici politikalar benimsemeleri küresel rekabet koşulları içerisinde ayakta kalabilmeleri için bir gereklilik haline gelmiştir.

2.1.1.3.Sektörel Dağılım

Ülke çapında istihdam edilenlerin sektörel olarak nasıl dağıldığı bir ülkenin gelişmişlik seviyesiyle doğrudan ilgili olmaktadır. Ülkeler bazında sektörlere göre farklılık arz eden bu dağılım aynı zamanda ülkeleri gelişmiş, az gelişmiş ve gelişmemiş ülke olarak sınıflandırılmasında bir etken olarak ortaya çıkmaktadır (GEDİZ, 2005).

Bir ülkede artı-değer yaratan sektör tarım ve sanayi sektörüdür ve hizmetler sektörü bu iki sektöre bağlı olarak gelişme gösterir (GEDİZ, 2005). Gelişmekte olan ülkelerde istihdam yapısı genellikle tarıma dayalıdır. Ancak ekonomik gelişmeyle birlikte sanayi sektörünün gelişmesi ve ardından hizmet sektörünün yükselişiyle istihdam yapısı dönüşebilir. Bu süreç ülkelerin kalkınma ve ekonomik çeşitlendirme hedeflerine bağlı olarak farklılık gösterebilir (ŞEN, 2006, s. 88). Bu durum iktisat literatüründe üç sektör kanunu olarak isimlendirilir (ZAIM, 1997, s. 147).

Tablo 4: Türkiye’de İstihdamın Yıllara İtibariyle Sektörel Dağılımı (Bin Kişi) ve Oranı

Yıllar	Tarım	Sanayi	İnşaat	Hizmet	Tarım	Sanayi	İnşaat	Hizmet
2005¹	4.945	4.140	1.096	9.176	26	21	6	47
2006	4.612	4.300	1.182	9.624	23	22	6	49
2007	4.410	4.388	1.228	9.975	22	22	6	50
2008	4.445	4.524	1.238	10.193	22	22	6	50
2009	4.783	4.153	1.300	10.299	23	20	6	50
2010	5.072	4.619	1.423	10.696	23	21	7	49
2011	5.289	4.855	1.672	11.350	23	21	7	49
2012	5.156	4.891	1.714	11.977	22	21	7	50
2013	5.039	5.133	1.789	12.525	21	21	7	51
2014	5.220	5.339	1.914	13.303	20	21	7	52
2015	5.357	5.345	1.916	13.884	20	20	7	52
2016	5.287	5.295	1.992	14.552	19	20	7	54
2017	5.401	5.395	2.108	15.171	19	19	8	54
2018	5.282	5.686	2.013	15.711	18	20	7	55
2019	5.096	5.572	1.566	15.808	18	20	6	56
2020	4.725	5.496	1.534	14.930	18	21	6	56
2021	4.949	6.176	1.770	15.932	17	21	6	55
2022	4.815	6.668	1.846	17.397	16	22	6	57
2023*1.ç	4.216	6.830	1.841	18.158	14	22	6	58

Kaynak: TÜİK, 2023d

¹ Bu verinin başlangıç yılı 2005’tir.

Yukarıdaki tablo incelendiğinde tarım sektöründe yıllar itibariyle çalışan sayılarının düşüp yükselmesine karşın istihdam edilen kişilerin oranının 2005 yılındaki %26'lardan 2023 yılının birinci çeyreğine gelindiğinde %17'lere düştüğü ve bu 18 yıllık zaman sürecinde sürekli bir düşüş içerisinde olduğu gözlemlenmiştir.

Sanayi ve inşaat sektörlerinde yıllar içerisinde istihdam edilen kişi sayısı artarken bu sektörler içerisinde çalışan insan sayısının oranının diğer sektörlerle oranla pek değişmediği gözlemlenmiştir. Hizmet sektöründe istihdam edilen kişi sayısı 2005-2023 yılları arasında iki katına kadar artarken istihdam edilenlerin payı bu süreci takip ederek toplam istihdam edilenler arasında %47'den %58'e kadar yükselmiştir.

2.1.1.4. Yaş Grubuna Göre İşgücüne Katılma Oranını

Tablo 5: Yıllar ve Yaş Grubuna Göre İşgücüne Katılma Oranları (%)

Yıllar	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+
2002	31,7	50,4	62	63,4	62,9	62,3	55,5	45,5	39,4	33,4	18,4
2003	28,4	48,8	61,6	62,7	62,5	60,8	54,0	44,8	36,8	30,6	17,2
2004	26,2	50,5	61,5	61,8	62,7	59,7	51,6	41,1	33,9	26,4	14,3
2005	26,6	50,2	62,1	61,9	62,6	60,6	52,8	41,7	32,8	24,4	13,4
2006	26,6	49,5	61,7	62,5	62,6	60,7	52,3	42,0	32,5	24,2	12,0
2007	26,8	49,9	61,7	62,8	62,6	60,9	52,0	41,2	31,3	24,4	11,5
2008	27,3	50,6	62,7	63,5	63,7	61,4	52,8	42,4	32,1	24,7	11,7
2009	27,5	51,7	64,1	65,1	64,6	63,1	54,2	43,4	33,6	25,6	11,9
2010	26,6	52,2	65,0	65,9	66,5	65,0	57,0	44,8	34,8	27,0	12,0
2011	26,6	53,8	65,3	66,7	67,3	65,8	59,6	47,1	36,8	28,0	12,8
2012	25,4	52,9	65,6	67,3	67,5	67,0	60,3	47,8	37,0	28,7	12,4
2013	26,2	55,4	66,7	68,3	68,9	67,9	61,7	48,4	37,3	27,9	12,4
2014	27,8	55,9	67	68,5	68,9	67,3	61,4	48,5	37,2	28,5	11,5
2015	28,2	57,9	67,8	69,1	69,8	68,4	63	50,4	39	28,3	11,9

2016	28,2	58,6	68,8	70,2	70,4	69,6	64,8	51,2	40,7	29,9	11,8
2017	28,5	60	70,1	70,5	71,4	70,4	65,8	53,4	42	30,8	12,2
2018	29,1	60,4	70,2	70,7	71,7	71	66,5	54,4	42,9	31,6	12,5
2019	28,9	61,3	70,3	71,1	71,2	71,1	66,6	54,9	41,9	30	12
2020	23,6	55,1	66,5	67,2	68,6	68,2	64	52,3	38,4	27,4	10
2021	24,9	59	69,9	69,7	70,1	69,6	66,2	55,5	41,3	29,4	11,3
2022	26,9	61,3	71,6	72,1	72,1	71,6	68,1	57,7	43,1	30,6	12,1

Kaynak: TÜİK, 2023e

Yıllar ve yaş grubuna göre işgücüne katılma oranları incelendiğinde 15-19 yaş grubundan 20-24 yaş grubuna doğru gidildikçe işgücüne katılma oranının arttığı görülmektedir. Bunun en büyük sebeplerinden biri eğitim sürecini tamamlayan bireylerin işgücü piyasasına girmesidir.

45-49 yaş aralığından sonra ise insanların yavaşça işgücü piyasalarından çekilmeye başladığı görülmektedir. Bunun en belirgin sebeplerini de emeklilik yaşının gelmiş olması ve çalışmaya engel sağlık problemleri oluşturabilmektedir.

2.1.1.5. İşgücünün Eğitim Durumuna Göre İşgücüne Katılma Oranı

Eğitim düzeyi ve işgücüne katılım arasında genellikle doğrudan bir ilişki gözlemlenir. Bu ilişki daha yüksek eğitim düzeyine sahip bireylerin iş piyasasına girmelerinin daha muhtemel olduğu anlamına gelir. Bu durum genellikle daha eğitilmiş bireylerin daha fazla yetenek ve beceriye sahip olmaları ve bu becerilerin işverenler tarafından talep edilmesi sonucunda ortaya çıkmaktadır.

Eğitim almış kişiler genellikle daha karmaşık görevleri yerine getirebilme yeteneğine sahip olurlar ve bu da onları işverenler için daha çekici hale getirir. Ayrıca daha yüksek eğitim düzeyine sahip olanlar genellikle daha yüksek ücretli işlere girme şansına sahip olurlar bu da iş piyasasına katılımı daha cazip hale getirir. Tüm bu açıklamalar doğrultusunda yüksek okul ve fakülte bitirenler arasında işgücüne katılım oranının en yüksek olduğu gözlemlenmektedir. Bunu da lise ve dengi mesleki okul ve genel lise takip etmektedir.

Diğer yandan düşük eğitim seviyesine sahip bireyler genellikle daha düşük ücretli işlerde yer alırlar ve bu tür işler genellikle daha az güvenli olabilmektedirler. Bu durum bu bireylerin iş piyasasına katılım oranlarının düşme eğiliminde olmasına yol açabilmektedir.

Tablo 6: Yıllar İtibariyle Eğitim Durumuna Göre İşgücüne Katılım Oranı (%)

Yıllar	Okur Yazar Olmayan	Okuma Yazma Bilen Fakat Bir Okul Bitirmeyen	İlkokul	Ortaokul & Dengi Meslek Ortaokul u	Genel Lise	Lise & Dengi Mesleki Okul	Yüksek Okul & Fakülte
2002	28,8	34,1	52,1	50,7	49,8	64,5	79,5
2003	28,2	31,1	50,2	52,4	47,4	63,6	77,7
2004	21,6	31,7	48,3	56,7	49,7	65,2	78,9
2005	19,9	31	47,9	60,9	49,6	65	77,9
2006	18,7	30,2	47,9	61,1	49,7	63,8	77,2
2007	18,1	29,4	47,4	62,5	48,8	64,5	77,3
2008	18,1	30,2	47,8	62,7	49,9	65	77,6
2009	18,8	31,6	49,2	62,7	52	65,4	78
2010	19,8	32,8	50,4	63,3	51,4	65,8	78,8
2011	20,5	34,1	51,5	63,9	52,1	65,5	79,3
2012	19,7	33,4	51,4	64,1	51,9	64,6	79,1
2013	20,1	33,8	51,4	62,1	53,1	65,1	80,1
2014	19,1	33,6	50	53	53,5	65	79,2
2015	18,6	32,9	50,4	45,1	54,1	65,4	79,8
2016	17,8	32,8	50,6	41,3	54,4	65,9	79,7
2017	18,8	32,7	51	41,4	54,8	66,1	80,2
2018	18,6	32	51,1	43,4	55,3	66,1	79,5

2019	18,2	32,2	49,6	43,6	54,2	65,1	79,3
2020	14,7	28,5	44,8	40,1	49,5	61,6	75
2021	15,6	29	46,4	48,3	52	63,9	76,5
2022	16,8	31,8	47,3	49,2	55,5	66,7	77,3

Kaynak: TÜİK, 2023f

Yukarıdaki tablo incelendiğinde okuryazar olmayan veya okuryazar olmakla beraber bir okul bitirmeyen kişilerin işgücüne katılım oranının en düşük seviyede olduğu gözlemlenmektedir.

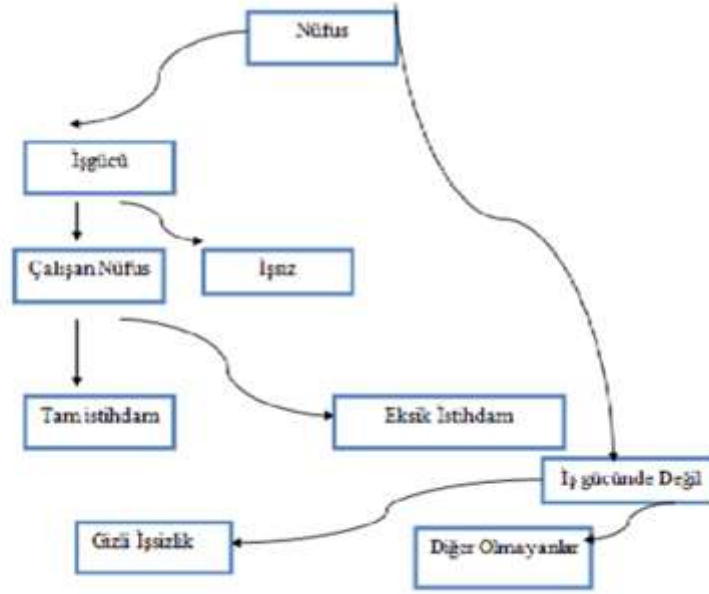
2.1.1.6.Eksik İstihdam

Tam istihdam durumu iş arayan herkesin istihdam edilebileceği bir ekonomik durumu ifade eder. Bu durumda işgücü arzı ile işgücü talebi birbiriyle uyumlu bir şekilde dengelenmiştir ve işsizlik oranı minimum seviyededir. Bu tanım ekonomide ideal bir istihdam durumunu ifade etmektedir (AREN, 2008, s. 35). Buna ek olarak istihdam gibi işsizlik de işgücü piyasasının gerçeklerinden biridir. İşsizlik oranı işsiz nüfusun işgücüne bölünmesiyle bulunmaktadır. Bu oran sonucu elde edilen veriler piyasa yapısı hakkında önemli oranda bilgi vermektedir. Ancak emek piyasasının genel yapısı hakkında sadece işsizlik ve işsizlik oranları üzerinden yorum yapılması sağlıklı olmamaktadır. Bunun sebebi de bir ekonomide işsizlik ve tam istihdam gibi önemli kavramlardan biri olan eksik istihdamdır (ACUN, 2013, s. 22).

ILO tam istihdam durumu için işgücü piyasasının üç temel özelliği olması gerektiğini belirtmiştir. Bu üç özellik;

- Tam istihdam durumunda çalışmak isteyen ve iş arayan tüm kişiler için iş bulunmaktadır.
- Tam istihdam varsa iş verimliliği de en üst seviyededir.
- Çalışanlar iş seçme hakkına sahiptir ve iş için gerekli beceriyi kazanmak için mümkün olan tüm alternatifleri değerlendirmektedir.

Şekil 1: Nüfusun Genel Görünümü



Kaynak: : (WILKINS & WOODEN, 2011, s. 15)

Eksik İstihdam tanımını ilk tanımı 1957 yılında yapılan 9.ICSL’de (Uluslararası Çalışma İstatistikçileri Konferansı) kabul edilmiştir. 1966 yılında yapılan yeni bir ICSL konferansında da eksik istihdam tanımı iki başlığa ayrılmıştır. Bunlar görülebilir ve görülemez eksik istihdamdır (ACUN, 2013, s. 24).

2.1.1.6.1. Görülebilir Eksik İstihdam

İşgücü piyasasında açık bir şekilde gözlemlenen ve işsizlik oranından ayrı olarak fark edilebilen bir durumu ifade etmektedir. İşsizlik oranı iş arayanların sayısının işgücüne oranı olarak hesaplanırken görülebilir eksik istihdam işgücü piyasasında mevcut olan iş fırsatlarının tam olarak değerlendirilememesi veya işçilerin yeterince verimli şekilde istihdam edilememesi durumunu göstermektedir (ACUN, 2013, s. 24).

2.1.1.6.2. Görülemez Eksik İstihdam

Hâlihazırda olan işgücü piyasası yapısı içinde işini bulmuş ama bu işten elde ettiği gelir düzeyinin yetersizliği veya kendi yetkin olduğu alanlarda istihdam edilebilme fırsatı bulamaması gibi nedenlerden dolayı işini değiştirmek isteyen veya ikinci bir iş aradığını bildiren insanlardan oluşmaktadır (İŞKUR, 2005, s. 18).

Sonuç olarak görülemez eksik istihdamın ölçümü zorluklar içermektedir ve bu nedenle eksik istihdamın ölçümü genellikle görülebilir eksik istihdamla sınırlı tutulmuştur. Ancak

16. Uluslararası Çalışma İstatistikleri Konferansı'nda (16. ICLS) eksik istihdam kavramı ve ölçümündeki zorluklar yeniden ele alınmış ve görülemez eksik istihdamların da tanımlanması ve ölçülmesi için tavsiye niteliğinde kararlar alınmıştır (ACUN, 2013, s. 24).

Tablo 7: Yıllar İtibariyle Eksik İstihdam ve Zamana Bağlı Eksik İstihdam

Yıllar	Kurumsal Olmayan Çalışma Çağındaki Nüfus	İşgücü	İstihdam Edilenler	Eksik İstihdam	İşsiz	Eksik İstihdam Oranı (%)	İşsizlik Oranı (%)	Zamana Bağlı Eksik İstihdam
2002	48.041	23.818	21.354	1.297	2.464	5,4	10,3	-
2003	48.912	23.640	21.147	1.143	2.493	4,8	10,5	-
2004	47.544	22.016	19.632	860	2.385	3,9	10,8	-
2005	48.358	22.454	20.066	702	2.388	3,1	10,6	-
2006	49.174	22.751	20.423	776	2.328	3,4	10,2	-
2007	49.994	23.114	20.738	689	2.377	3	10,3	-
2008	50.772	23.805	21.194	779	2.611	3,3	11	-
2009	51.686	24.748	21.277	-	3.471	-	14	673
2010	52.541	25.641	22.594	-	3.046	-	11,9	754
2011	53.593	26.725	24.110	-	2.615	-	9,8	617
2012	54.724	27.339	24.821	-	2.518	-	9,2	494
2013	55.608	28.271	25.524	-	2.747	-	9,7	567
2014	56.985	28.605	25.774	-	2.831	-	9,9	533
2015	57.870	29.550	25.774	-	3.049	-	10,3	467
2016	58.739	30.449	25.774	-	3.323	-	10,9	452
2017	59.892	31.516	25.774	-	3.441	-	10,9	372
2018	60.653	32.203	25.774	-	3.512	-	10,9	384
2019	61.468	32.505	25.774	-	4.463	-	13,7	347

2020	62.579	30.735	25.774	-	4.040	-	13,1	1.184
2021	63.704	32.716	25.774	-	3.919	-	12	1.577
2022	64.679	34.334	25.774	-	3.582	-	10	1.430

Kaynak: TÜİK, 2023g

2009 yılından itibaren eksik istihdam tanımında ILO'nun bu konudaki nihai düzenlemesi zamana bağlı eksik istihdamı belirli bir referans haftası boyunca istihdam edilen ancak ana işinde ve diğer ek işlerinde toplamda 40 saatten daha az çalışan ve daha fazla saat çalışma arzusunda olan kişileri tanımlar, doğrultusunda değişiklik yapılmıştır ve eksik istihdam yerini zamana bağlı eksik istihdam kavramına bırakmıştır. Bu bireyler gerekli koşullar sağlandığında daha fazla saat çalışma kapasitesine ve isteğine sahip olanlardır. Zamana bağlı istihdam kavramı Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından çeşitli değişkenler yardımıyla şu şekilde hesaplanabilmektedir:

Zamana bağlı eksik istihdam ve işsizlerin bütünleşik oranı

=

$$[(\text{Zamana Bağılı Eksik İstihdam Edilen Kişiler} + \text{İşsizler})/\text{İşgücü}]*100$$

Tablo 7 incelendiğinde kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus miktarının 2002 ve 2022 yılları arasında 48 milyon 41 bin kişiden 64 milyon 679 bin kişiye çıktığı görülmektedir. Aynı şekilde işgücü de 23 milyon 818 binden 34 milyon 334 bin kişiye yükselmiştir. İstihdam edilen kişi sayısının beşer yıllık aralıklarla artışına rağmen işsizlik oranı ortalama %10'lar seviyesinde kalmış olduğu görülmektedir.

Türkiye'nin işgücü piyasasında işsizlik 2019-2020 yılları aralığında hem sayısal hem de yüzdesel olarak zirveye ulaşmıştır. 2019'un son aylarında özellikle 1 Aralık'ta Çin'de ortaya çıkan ve kısa süre içerisinde tüm dünyaya yayılan COVID-19 pandemisi Türkiye'nin istihdam piyasasını da ciddi anlamda sarsmıştır.

Bu pandeminin etkisiyle birçok işletme faaliyetlerini geçici olarak durdurmak zorunda kalmış, bazıları ise tamamen kapanmıştır. Özellikle hizmet sektörü başta olmak üzere turizm, otelcilik, restoranlar ve eğlence sektörü büyük bir darbe almıştır. Birçok işletme çalışanlarını evden çalıştırmaya teşvik ederken teknolojik altyapısı olmayanlar için bu zorlu bir adaptasyon süreci anlamına gelmiştir.

Bu süreçte devlet işsizlik oranının daha da yükselmesini engellemek ve işletmelerin ayakta kalmasına yardımcı olmak amacıyla çeşitli ekonomik teşvikler ve destekler sunmuştur. Bu birçok kişinin geçimini sağlaması adına önemli bir adım olmuştur.

Ancak bu süreçte, teknolojinin ve dijitalleşmenin önemi daha da belirginleşmiştir. E-ticaret ve çevrimiçi eğitim gibi alanlarda büyük bir artış yaşanmıştır ve bu sektörlerde yeni istihdam olanakları doğmuştur.

Sonuç olarak, 2019-2020 dönemi Türkiye işgücü piyasası için hem zorlu hem de dönüşüm yaşanan bir dönem olmuştur. Bu süreç hem işverenleri hem de çalışanları adaptasyon ve esneklik konularında sınamış aynı zamanda yeni fırsatların da kapısını aralamıştır.

2.1.2. Emek Talebi ve Yapısı

Türk Dil Kurumuna (TDK) göre emek bir işin yapılabilmesi için sarf edilen çaba anlamına gelmektedir. TDK'nın yaptığı diğer tanımda ise insanın bilinçli olarak belli bir amaca ulaşmak için giriştiği hem doğal ve toplumsal çerçevesini hem de kendisini değiştiren çalışma süreci olarak ifade edilmektedir.

İşgücü piyasası tarafından talep edilen emeğin daha iyi anlaşılabilmesine imkân veren emek piyasasının özellikleri şunlardır (BİÇERLİ K. , 2003, s. 4-8).

- Çok sayıda piyasa bulunmaktadır: Emek piyasaları beceri gereksinimleri veya coğrafi faktörlere göre sınıflandırılabilir. Beceri gereksinimleri açısından sınıflandırılan emek piyasaları farklı yetenekler, bilgi ve becerilere sahip olan çalışanların farklı sektörlerde istihdam edildiği piyasalardır. Örneğin, sağlık sektörü, mühendislik sektörü, finans sektörü gibi sektörlerde farklı becerilere ve uzmanlık alanlarına sahip çalışanlar istihdam edilir.

Coğrafi bakımdan sınıflandırılan emek piyasaları ise belirli bir bölge veya ülke düzeyindeki işgücünü kapsayan piyasalardır. Örneğin bir ülkenin farklı bölgeleri veya farklı ülkeler arasında emek hareketliliği söz konusu olabilir. Göçmen işçilerin belirli bir ülkeden başka bir ülkeye çalışmak için gitmesi veya şehirlerarasında iş değişikliği yapılması gibi durumlar coğrafi bakımdan sınıflandırılan emek piyasalarındaki hareketlilik örnekleridir.

Emek piyasaları arasında geçirgenlik işçilerin farklı sektörler veya coğrafi bölgeler arasında hareket edebilme kabiliyetini ifade eder. Ancak emek hareketliliği her

zaman kolaylıkla gerçekleşmez. Farklı sektörlerde veya bölgelerdeki işler için uygun beceriye sahip olmak, istihdam talepleri ve ekonomik koşullar, dil veya kültürel farklılıklar gibi faktörler emek hareketliliğini etkileyebilir. Ayrıca işçilerin aile bağları, yerleşiklik, mesleki ilişkiler ve yerel iş piyasasının gerektirdiğı lisans veya sertifikasyon gibi faktörler de emek hareketliliğini sınırlayabilir.

Sonuç olarak, emek piyasaları birbirleriyle ilişkili olmakla birlikte emek hareketliliğı her zaman kolaylıkla gerçekleşmeyebilir. Farklı sınıflandırmalar altında bulunan emek piyasalarında çalışanların istihdam edilebilirlikleri ve fırsatlara erişimleri çeşitli faktörlerden etkilenebilir.

- Emek için tek fiyat yoktur: Emek piyasasında farklı işlerin, sektörlerin ve beceri düzeylerinin olduğu düşünöldüğünde emek için çeşitli ücretler ve koşullar belirlenir. İşverenler işçilerin yeteneklerine, deneyimlerine, eğitim seviyelerine ve talep edilen işgücüne bağlı olarak farklı ücretler sunabilir.
- İstihdam ilişkisi sürekli: Firmanın üretime devam edebilmesi için emeğin sürekli olması gerekmektedir ve burada işçi memnuniyeti eğitim ve yetenek gelişimi, işçi sadakati ve motivasyonu ve işçi ilişkileri önemlidir.
- İşçi emeğı ile birlikte kendisini de sunar: Emeğini arz eden kişi işin yapıldığı yerde fiziksel olarak bulunmak zorundadır.

2.1.2.1.Sektörel Durum

Ekonomik büyüme ve istihdam artışı arasındaki ilişki genel ekonomi perspektifinden değerlendirildiğinde belirgin olmaktadır. Ancak, tarım sektörü dikkate alınmadığında bu bağlantı daha net ve anlamlı bir şekilde ortaya çıkmaktadır (TIKTİK, 2005).

Tablo 8: Yıllar İtibariyle Tarım-Tarım-Dışı İstihdam (Bin Kişi)

Yıllar	Toplam	Tarım	Tarım-Dışı
2005	19.357	4.945	14.412
2006	19.718	4.612	15.106
2007	20.001	4.410	15.591
2008	20.400	4.445	15.955
2009	20.535	4.783	15.752
2010	21.810	5.072	16.738
2011	23.166	5.289	17.877
2012	23.738	5.156	18.582
2013	24.486	5.039	19.447
2014	25.776	5.220	20.556
2015	26.502	5.357	21.145
2016	27.126	5.287	21.839
2017	28.075	5.401	22.674
2018	28.692	5.282	23.410
2019	28.042	5.096	22.946
2020	26.685	4.725	21.960
2021	28.827	4.949	23.878
2022	30.726	4.815	25.911
2023*1.ç	31.045	4.216	26.829

Kaynak: TÜİK, 2023h

*2023 yılının ilk dört ayı.

Yukarıda yer alan tablodaki yıllar itibariyle tarım-tarım dışı istihdam verileri incelendiğinde toplam istihdam edilen kişi sayısında her yıl artış yaşandığı gözlemlenmesine rağmen tarım sektörü bu artıştan pay alamamıştır. 2005 yılında tarım sektöründe istihdam edilen kişi sayısı 4 milyon 945 bin iken bu rakam 2023 yılında 4 milyon 216 bine gerilemiştir. Ancak bu düşüş genel büyük resme bakıldığında nispeten sınırlıdır. 18 yıl gibi uzun bir süre zarfında tarım sektöründe yaşanan bu hafif azalma sektörün istihdam kapasitesinin genel olarak dengede ve sabit kaldığını; ancak toplam istihdam içindeki oransal durumunun azaldığını göstermektedir.

2.1.2.2.İstihdamın İşyeri Büyüklüğüne Göre Dağılımı

Emek piyasasının nasıl işlediğini anlamak için göz atılması gereken bir diğer husus iş yeri büyüklüğüne göre istihdam edilenlerin dağılımıdır.

İşyeri büyüklüğü işgücü piyasasındaki iş yerlerinin çalışan sayısına göre sınıflandırılmasını ifade eder ve bu enformel sektörün dağılımını göstermesi açısından da önemlidir. İstihdamın yapısı incelenirken iş yeri büyüklüğüne göre ele alınan işletmeler genellikle küçük ve orta büyüklükteki işletmelerdir. KOBİ'ler yenilikçi, değişen yerel talep koşullarına hızlı ayak uydurabilen, fırsatları değerlendiren ve bürokratik olmayan işletmeler olarak görülebilmektedir (İZSİAD, 1993, s. 15).

KOBİ'ler, net satış hasılatları, malî bilanço tutarları ve çalışan sayıları dikkate alınarak aşağıdaki şekilde sınıflandırılır (KOSGEB, 2023, s. 2):

- a) Mikro işletme: Yıllık çalışan sayısı on kişiden az olan ve yıllık net satış hasılatı veya mali bilançosundan herhangi biri on milyon Türk Lirasını aşmayan işletmelerdir.
- b) Küçük işletme: Yıllık çalışan sayısı elli kişiden az olan ve yıllık net satış hasılatı veya mali bilançosundan herhangi biri yüz milyon Türk Lirasını aşmayan işletmelerdir.
- c) Orta büyüklükteki işletme: Yıllık çalışan sayısı iki yüz elli kişiden az olan ve yıllık net satış hasılatı veya mali bilançosundan herhangi biri beş yüz milyon Türk Lirasını aşmayan işletmelerdir

Tablo 9: 5510 Sayılı Kanun'un 4-1/a Maddesi Kapsamındaki İşyeri ve Zorunlu Sigortalı Sayılarının İşyerinde Çalışan Sigortalı Sayılarına Göre Dağılımı

	1-9	10-19	20-29	30-39	40-49	50-249	250+	TOPLAM
2007	955.274	91.513	24.297	14.766	9.679	18.366	2.743	1.116.638
2008	999.199	99.055	25.731	14.945	9.357	19.214	2.747	1.167.501
2009	1.047.837	96.062	25.500	14.927	9.337	19.888	2.757	1.213.551
2010	1.136.803	108.066	28.352	16.489	10.693	22.267	3.079	1.325.749
2011	1.224.740	121.434	31.615	18.462	11.904	24.428	3.296	1.435.879
2012	1.310.135	130.644	34.521	19.896	12.724	26.484	3.602	1.538.006
2013	1.377.924	126.086	41.637	21.132	12.963	27.714	3.836	1.611.292
2014	1.434.262	133.752	43.700	21.532	13.040	29.512	4.192	1.679.990
2015	1.486.271	138.751	44.577	21.629	12.949	31.380	4.630	1.740.187
2016	1.504.779	132.884	42.885	20.890	12.623	30.652	4.527	1.749.240
2017	1.618.069	139.520	45.161	21.005	13.956	32.263	4.708	1.874.682
2018	1.638.363	129.393	42.764	20.015	12.619	31.753	4.864	1.879.771
2019	1.651.965	128.081	41.648	20.487	12.089	32.162	5.080	1.891.512
2020	1.707.509	136.993	43.799	21.323	12.539	33.108	5.640	1.960.911
2021	1.819.919	144.405	46.189	22.581	13.239	35.480	5.879	2.087.692
2022	-	-	-	-	-	-	-	-

Kaynak: (SGK, 2023)

KOBİ'ler Dünya Bankası'nın tanımında sadece ekonomik büyümenin motorları değil, aynı zamanda sosyal dengenin ve istikrarın bekçileridir. OECD üyesi olan Türkiye dâhil bu teşkilata üye ülkelerde KOBİ'ler iş dünyasının dörtte üçünden fazlasını oluşturmakta ve istihdamın yüzde yetmiş kadar olan kısmını karşılamaktadır. Ayrıca diğer OECD ülkelerinde olduğu gibi Türkiye'de de işletmelerin %99,8'i KOBİ'lerden oluşmaktadır. (www.etasimacilik.com, 2023)

2.1.2.3.Firmaların Organizasyon Yapısı

Emek talebini etkileyen faktörlerden biri de firmaların organizasyon yapılarıdır. Firmaların organizasyon yapıları bir dizi etkenden etkilenir. Bunlar arasında ülkenin ekonomi politikaları, teknolojik gelişmeler, rekabet politikaları, hukuki altyapı ve diğer faktörler yer alır. Bu etkiler firmaların işgücü ihtiyaçlarını ve çalışanlarına yönelik taleplerini şekillendirir (ŞEN, 2006, s. 110). Örneğin teşviklerle desteklenen sektörlerde işgücü talebi arttırılabilir. Aynı şekilde ekonomik durgunluk veya istikrarsızlık dönemlerinde firmaların istihdam politikaları olumsuz etkilenebilir. Ayrıca firmaların kendi içlerindeki rekabet politikaları ve dünya genelindeki rekabet ortamı da emek talebini etkileyebilir. Rekabetçi bir ortamda olan firmalar verimliliği arttırmak, maliyetleri düşürmek ve rekabet avantajı elde etmek için çalışanlardan farklı becerilere ve yeteneklere sahip olmalarını bekleyebilir. Bu da işgücü talebinin nitelik ve miktar açısından değişmesine yol açabilir.

Özellikle yeni iş modelleri ve Endüstri 4.0'ın getirdiği akıllı üretim yaklaşımları üreticilerin birbirleriyle bütünleşik çalışmasını sağlayarak sektörde başarıyı artırabilir. Bu bütünleşme tüm paydaşların birlikte çalışmasını, sürekli bilgi akışını ve veri paylaşımını teşvik etmeyi hedeflemektedir. Bu sayede şirketler daha rekabetçi olabilir, verimliliklerini artırabilir ve müşteri beklentilerini daha iyi karşılayabilirler (ÖZSOYLU, 2017, s. 60).

Burada karşımıza yatay ve dikey bütünleşme kavramları ortaya çıkmaktadır. Yatay bütünleşme aynı müşteri kitlesinde faaliyet gösteren firmaların birleşerek pazar paylarını arttırmasını ve maliyet avantajı elde etmesini sağlayan bir stratejidir. Bu bütünleşme iş birliği, iletişim ve ortak faaliyetler sayesinde şirketlerin rekabet güçlerini arttırmasına olanak tanır ve sektördeki başarılarını destekler. Dikey bütünleşme (entegrasyon) ise aynı sektörde faaliyet gösteren ancak farklı alt sektörlerde hizmet veren firmaların birleşmesi şeklinde gerçekleşen bir iş stratejisidir. Bu strateji tedarik zinciri boyunca farklı aşamalarda yer alan şirketlerin bir araya gelerek daha bütüncül ve bütünleşmiş bir yapı oluşturmalarını amaçlar (ÖZSOYLU, 2017, s. 60).

Yeni bir modelin uygulanmasıyla işçinin gerçekleştirdiği işlerin sayısı artmakta, iş süreçleri yatay olarak entegre edilmekte ve işçiler farklı işleri üstlenerek değişiklik göstermektedir. Ayrıca dikey düzeyde karar alma yetkisi arttırılmakta ve yürütme işlevine planlama, organizasyon ve denetim gibi unsurlar eklenmektedir. Bu gelişmeler işin zenginleşmesine yol açmakta ve işçilerin zihinsel ve bedensel yeteneklerinin daha fazla kullanılmasını sağlamaktadır. (TOKOL A. , 2005)

2.1.2.4. Kayıt Dışı İstihdam

Kayıt dışı istihdam, devlet denetim mekanizmasının bulunmadığı durumlarda bireylerin kendi işyerlerinde veya herhangi bir sektörde bağımlı çalışan olarak istihdam edilmelerini ifade eder. Bu çalışmalarda Sosyal Güvenlik Kurumu'nun denetimi dışında ücret, mesai gibi konular eksik veya hiç bildirilmez ve yasa dışı faaliyetler olarak nitelendirilebilir (YANİCİ ERDAL, 2019, s. 228).

Bu kavram ilk kez 1970 yılında ILO'nun Dünya İstihdam Programı (World Employment Program) çerçevesinde hazırlanan Kenya Raporu'nda "enformel sektör" olarak adlandırılmıştır (GÜLOĞLU, 2005, s. 9). OECD ise kayıt dışı istihdamı "gri ve gizli çalışma" olarak adlandırmıştır. Bu enformel çalışma türü, ürünlerin üretiminde çalışmayla ilgili bir veya daha fazla yasal yükümlülüğün yerine getirilmediği çalışmalar olarak tanımlanmaktadır (YURDAKUL, 2014, s. 16).

Yukarıdaki tanımlamalardan yola çıkarak kayıt dışı ekonominin resmi makamlar tarafından tespit edilmeyen veya kaydedilmeyen ekonomik faaliyetlerin gerçekleştirildiği bir durumu ifade ettiği anlaşılmaktadır. Bu tür faaliyetler genellikle belgelendirilmemiş, belgelendirilmişse bile gerçeği yansıtmayan belgeler tarafından resmi kayıtlara yansıtılmamıştır.

Türkiye'de kayıt dışı istihdam özellikle 1980'li yıllardan sonra ekonomik yapıya dair yapısal bir sorun haline gelmiştir. İşsizlik ve yoksulluk gibi sosyal ve ekonomik zorluklar kayıt dışı istihdamın en önemli sebepleri arasında yer almıştır. Bu sebepler ile birlikte Türkiye'deki kayıt dışı istihdam işgücü talebi ve arzının etkileşimi sonucunda ortaya çıkmıştır. İşverenler maliyetleri düşürmek amacıyla kayıt dışı işçi çalıştırmaya yönelirken çalışanlar da düşük ücretlerle çalışmaya razı olarak kayıt dışı istihdamı tercih etmişlerdir.

Nitelikli işgücü eksikliği ve işsizlik korkusu kayıt dışı istihdamın Türkiye'de görülmesinde etkili faktörlerdir. İşverenler düşük üretkenlik ve yüksek maliyetlerle karşılaşmaktan kaçınmak için kayıt dışı istihdama yönelirken işçiler de işsizlik korkusu nedeniyle pazarlık güçlerini kaybederek kayıt dışı çalışmayı tercih edebilirler (YANİCİ ERDAL, 2019, s. 233).

Tablo 10: Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdamın Sektörlere Göre Dağılımı

Yıllar	Tarım	Sanayi	Hizmet	İnşaat	Genel
2005	4.537	1.291	3.120	708	9.666
2006	4.307	1.328	3.225	733	9.593
2007	4.290	1.207	3.184	742	9.423
2008	4.406	1.082	3.030	697	9.220
2009	4.503	1.800	3.025	1.111	9.328
2010	4.857	1.188	2.978	749	9.772
2011	5.115	1.174	2.979	836	10.139
2012	5.098	1.027	2.787	775	9.686
2013	5.009	985	2.669	715	9.379
2014	4.500	1.077	2.791	700	9.068
2015	4.451	1.020	2.786	681	8.938
2016	4.355	1.070	2.975	711	9.111
2017	4.554	1.078	3.194	750	9.576
2018	4.382	1.151	3.385	685	9.603
2019	4.414	1.114	3.579	585	9.692
2020	3.936	905	2.826	534	8.201
2021	4.184	870	2.733	568	8.355
2022	3.890	870	2.937	532	8.229

Kaynak: TÜİK, 2023i

Tarım sektöründe 2005 yılında 4 milyon 537 bin kişi olan kayıt dışı istihdam 2022 yılına gelindiğinde 647 bin kişi azalarak 3 milyon 890 bine düşmüştür, sanayi sektöründe 2005 yılında 1 milyon 291 bin kişi olan kayıt dışı istihdam 2022 yılına kadar 421 bin kişi azalarak 870 bine düşmüştür, hizmet sektöründe 2005 yılında 3 milyon 120 bin kişi olan kayıt dışı istihdam 2022 yılına kadar 183 bin kişi azalarak 2 milyon 937 bin kişiye düşmüştür ve 2005 yılında inşaat sektöründe 708 bin olan kayıt dışı istihdam sayısı 2022 yılına gelindiğinde 176 bin kişi azalarak 532 bine gerilemiştir. Yani Türkiye’de kayıt dışı istihdamın sektörlere göre dağılımı tablosu incelendiğinde kayıt dışı çalışan kişi sayısında yıllar itibariyle genel bir düşüş eğilimi görülmektedir.

Kayıt dışı ekonominin kişiler, işverenler ve devletler üzerindeki olumsuz sonuçları nedeniyle ülkeler kayıt dışılığı çeşitli politika ve teşviklerle engellemeye çalışılmaktadır.

Kayıt dışı istihdamın kişiler üzerindeki olumsuz sonuçları (SGK, 2023);

- Kayıt dışı çalışan bireyler emeklilik haklarından mahrum kalır, çalıştıkları süre emeklilik hesaplamasına dâhil edilmez.
- Olası bir iş kazası ya da hastalık durumunda bu kişiler devlet destekli malullük maaşına başvuramazlar.
- Bir çalışanın vefatı halinde ailesi devlet tarafından sunulan ölüm yardımlarından faydalanamaz.
- Sağlık hizmetlerine erişimde sorun yaşarlar ve bazen kendi cebinden sağlık giderlerini karşılamak zorunda kalırlar.
- İş kazalarında ya da mesleki rahatsızlıklarda devletin sunduğu ekonomik destekleri alamazlar.
- İşlerini kaybetmeleri durumunda işsizlik maaşı gibi desteklerden mahrum kalırlar.
- İşverenleriyle yaşadıkları anlaşmazlıklarda kıdem ve ihbar tazminatı hakları bulunmaz.
- Yasal tatil, yıllık izin, annelik izni gibi çalışma hayatındaki temel haklardan yoksun bırakılırlar.

Kayıt dışı istihdamın işverenler üzerindeki olumsuz sonuçları (SGK, 2023);

- İş kazaları ya da mesleki hastalıklar karşısında işverenler devlete ve çalışanlara ekstra sorumluluk taşımak durumunda kalabilir. Bu durum, işverenleri hem hukuki hem de mali açıdan büyük risklere sürükleyebilir.
- Kayıt dışı çalıştırma haksız bir rekabet ortamı yaratır. Bu durum, sektördeki dengeleri olumsuz etkileyerek sağlıklı bir piyasa ortamının oluşmasını engeller.
- Kayıt dışı işletmeler devletin ve özel sektörün sunduğu çeşitli mali avantajlardan, teşviklerden, kredilerden ya da vergi indirimlerinden yararlanamaz.
- En büyük mali sonuçlarından birisi de idari para cezalarıdır. Örneğin bir işçiyi bir yıl boyunca kayıt dışı çalıştırmak denetimle tespit edildiğinde işvereni ciddi miktarda² ceza ile karşı karşıya bırakır. Bu ceza mevcut asgari ücretin çok üzerinde

² 2023 yılı için bir sigortalının toplam bir ay süreyle sigortasız çalıştırılma cezası 20.516,00 TL'dir.

olabilir. Bunun yanında bu tür bir durumda işletmeler bir süreliğine devlet teşviklerinden de mahrum kalabilir.

Kayıt dışı istihdamın devlet üzerindeki olumsuz sonuçları (SGK, 2023);

Kayıt dışı istihdamın devlete getirdiği en büyük maliyetlerden biri prim eksiklikleri ve sosyal güvenlik sisteminin bozulmasıdır. Bu eksikliklerin artması geleceğin nesilleri için sosyal güvenlik yüklerini daha ağır kılabilir. Aynı zamanda bu durum, gençlerin bu sistemden gerektiği gibi yararlanmasını zorlaştırabilir. Ek olarak, bu tür bir istihdam gelir dağılımında dengesizlikleri tetikler ve toplumsal ahlaki değerlerin erozyonuna yol açabilir.

Çalışmanın bu bölümünde, işgücü piyasasının arz ve talep dinamikleri detaylı bir şekilde incelenmiştir. Analizler, temel ekonomik tanımlamalar ve güncel veriler ışığında gerçekleştirilmiştir. Bu sayede piyasanın mevcut durumu ve olası gelecekteki trendleri hakkında derinlemesine bir anlayış sağlanmıştır. Bu analizlerin bulguları, Türk İşgücü Piyasalarında Emek Mobilitesinin çeşitli yönlerini ele almak için kullanılmıştır. Bu çözümlemeler, emek piyasasının yapısal özellikleri, işgücü hareketliliğinin ekonomik ve sosyal etkileri ve politika yapıcılar için olası stratejiler üzerine odaklanmaktadır. Bu kapsamlı inceleme ile Türk işgücü piyasasının daha iyi anlaşılması ve etkin politika önerilerinin geliştirilmesi açısından önemli bir katkı sağlaması amaçlanmaktadır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BEŞERİ SERMAYE VE EMEK MOBİLİTESİ

3.1.BEŞERİ SERMAYE

3.1.1.Beşerî Sermayenin Tanımı

Beşerî sermaye, bir bireyin zihinsel ve fiziksel iş yapabilme yeteneğini geliştiren, dolayısıyla gelecekte kazanç getirebilecek bir değer olarak kabul edilen insanda biriken maddi olmayan kaynak türüdür. Bu kaynak eğitim, öğrenme, deneyim, beceriler ve sağlık gibi faktörlerin birleşimiyle oluşur. Bireyin bilgi, yetenek, yaratıcılık ve uzmanlık alanlarındaki gelişimi beşerî sermayenin birikmesini sağlar (HESAPÇIOĞLU, 1994, s. 402-404).

Bilgiye sahip olan bireylerin, yani beşerî sermayenin temel oluşturucularının, bu bilgiye en verimli ve hızlı biçimde eğitim yoluyla ulaştığı bilinmektedir. Eğitim süreci ise bir bakıma geçmiş kuşakların kazandığı tecrübeler ve birikimlerin aktarımıdır. Bu sayede, bir kişi eğitimle uzun süreler boyunca deneyim yoluyla elde edilebilecek bilgiyi çok daha kısa bir zaman diliminde elde edebilir.

Bu çerçevede bilgi ve beceriyle donanmış olan bireyler beşerî sermayenin temelini oluşturur. Eğitim, bilgiye ulaşmanın en etkili yöntemi olduğundan eğitim düzeyi arttıkça beşerî sermaye stokunun da arttığı söylenebilir.

3.1.2.Beşerî Sermayenin Tarihsel Kökenleri

Geçmişten günümüze iktisadi düşüncenin merkezinde yer alan beşerî sermaye kavramı, içinde bulunduğu çağlarda, çağın hâkim olduğu iktisadi görüşünün temel bir unsurudur. Bu görüş ekonomik gelişme ve refahın temel itici gücünün, doğal kaynaklardan veya fiziki sermayeden ziyade insanların bilgi, beceri ve deneyimleri olduğunu vurgular (TEPECİK, 2000, s. 8).

Buna ek olarak tarih boyunca bugünkü anlamıyla “beşerî sermaye” terimi kullanılmasa da eğitim yoluyla kazanılan bilgi, beceri ve yeteneklerin önemi vurgulanmıştır. Bu kavramın izlerine geçmiş dönemlerde rastlamak mümkündür. Beşerî sermaye, özellikle eğitim ve

bilgi birikimi ile toplumun gelişimini ilerlemesini sağlayan bir değerler bütünü olarak kabul edilir (ÇALIYURT, 2020, s. 10).

3.1.2.1.Merkantalist Dönemde Beşerî Sermaye Kavramı

16. ve 18. yüzyıllar arasında devletlerin ekonomik ve siyasi güçlerini artırmak için ülke içindeki altın ve gümüş miktarını çoğaltma amacıyla yola çıkan bir politikalar bütünü olarak uygulanan temel ilke, ülkenin refahını artırmak ve güçlenmek için kıymetli madenlere olan talebi artırmak ve bunları ülke içine çekmektir. Bu yaklaşım özellikle Kıta Avrupası ve İngiltere'de yaygın olarak uygulanmıştır. Bu dönemde madenlerin keşfi ve sömürüsü, kolonileşme faaliyetleri ve denizaşırı ticaretin gelişmesiyle birlikte bu politikalar daha da önem kazanmıştır. Devletler, altın ve gümüş rezervlerini artırmak için çeşitli yöntemler kullanmış, ticaret dengesini kontrol etmek, ihracatı teşvik etmek ve ithalatı sınırlamak gibi politikalar izlemiştir. Bu süreç, ekonomik ve siyasi gücün artmasıyla sonuçlanırken aynı zamanda rekabet ve çatışmalara da yol açmıştır.

Merkantilistler nüfusun niceliksel olarak artırılmasını teşvik etmişler ve bir ülkenin en büyük zenginliğinin sağlıklı ve yeterli gıdadan faydalanan insan sayısı olduğunu vurgulamışlardır. Bu düşüncenin arkasında yatan nedenlerden biri makineleşmenin henüz düşük seviyede olduğu dönemde askeri gücün insan sayısına dayanmasıdır. İkinci bir neden ise savaşlar nedeniyle nüfusun azalması ve bu yüzden nüfus artışının bir tehdit olmamasıdır. Üçüncü bir sebep ise emek yoğun üretim tarzının yaygın olduğu dönemde ihracat fazlalığı sağlamak için üretimin düşük ücretlerle artırılması gerekliliğidir (KAZGAN, 1984, s. 30-31).

Sonuç olarak merkantilist dönemde beşerî sermayenin en önemli unsuru kabul edilen emek gücü eğitim kavramıyla karşılanmamış olsa bile insan kaynağının önemli bir ekonomik faktör olduğu vurgulanmıştır.

3.1.2.2.Klasik Dönemde Beşerî Sermaye Kavramı

Merkantilist dönem genellikle niceliksel değerlerin önceliğine verildiği bir dönem olarak bilinirken klasik dönemde niteliksel değerlerin daha fazla önem kazandığı gözlemlenir (TEPECİK, 2000, s. 10). Klasik dönemde nüfusun büyüklüğünden çok bireylerin nitelikli olmasına vurgu yapılmıştır. Bu dönemde ekonomik büyümenin ve refahın sadece üretim miktarının artırılmasıyla değil, aynı zamanda üretim sürecindeki verimlilik, kalite ve

yenilikçilik gibi niteliksel faktörlerle de bağlantılı olduğu fikri kabul görmüştür. Klasik dönemde emek verimliliği, sermaye birikimi ve teknolojik ilerleme gibi unsurlar ekonomik büyüme için önemli hale gelmiştir. Nitelikli işgücü yetiştirme, eğitim ve teknolojik gelişmeye odaklanma gibi konular da klasik dönemde daha fazla vurgulanmıştır. Bu nedenle, klasik dönemde niceliksel faktörlerin ötesinde niteliksel değerlerin daha fazla önem kazandığı söylenebilir.

Beşerî sermaye kavramının gelişimi üzerinde, William Petty, Adam Smith, David Ricardo, T.R. Malthus, J.S. Mill, A. Marshall ve I. Fisher gibi birçok iktisadi düşünürün önemli katkıları olduğu görülmektedir. Bu düşünürlerin çalışmaları, iş bölümü, uzmanlaşma, bilgi ve emek değer kuramları gibi yaklaşımlarla beşerî sermaye kavramının oluşumunda etkili olmuştur (KİBRİTÇİOĞLU, 1998, s. 17).

Özellikle Adam Smith'in “Milletlerin Zenginliği” (1776) adlı eseri, beşerî sermaye kavramının gelişim sürecini başlatmıştır. Smith, toplumsal iş bölümünü emek gücünün verimliliğiyle ilişkilendirmiş ve iş bölümünün sağlayacağı uzmanlaşma sayesinde emek gücünün verimliliğinin artacağını öngörmüştür. Bu durumun ise ulusların zenginliğinin temel kaynağı olduğunu savunmuştur. Smith'e göre, bireyler kendi becerilerine ve uzmanlık alanlarına odaklanarak daha etkin bir şekilde üretim yapabilir ve toplumun refahını artırabilir. (ŞİMŞEK, 2014, s. 19).

3.1.2.3. 1960 Sonrası Beşerî Sermaye Kavramı Üzerine Görüşler

Geleneksel neo-klasik iktisadın hâkim büyüme modelleri uzun dönem büyüme sürecinde fiziki sermayenin önemini vurgulamaktaydı. Ancak son dönemde içsel büyüme modelleri ortaya çıkmış ve bu modellerde beşerî sermayenin rolü daha fazla ön plana çıkmıştır. Bu modeller, uzun dönemde büyümeyi desteklemek için beşerî sermayeye ağırlık veren bir yaklaşım benimsemiştir. Bu dönemde beşerî sermaye, eğitim, sağlık, yetenek ve bilgi gibi insan kaynaklarına ilişkin faktörleri ifade eder (DAŞDEMİR, 2008, s. 62).

İçsel büyüme modelleri, ekonomik büyümeyi fiziki sermayenin birikimiyle sınırlamayan ve inovasyon, girişimcilik ve teknolojik ilerleme gibi faktörlerin de büyümeye katkı sağladığını öne süren bir perspektif sunar. Bu modellerde beşerî sermayenin artırılması, inovasyon ve teknolojik ilerlemenin teşvik edilmesi yoluyla büyümeyi desteklemek için kritik bir faktör olarak kabul edilir.

Son dönemde beşerî sermaye kavramı içsel büyüme modelleri çerçevesinde daha fazla gelişme göstermiştir. Artık beşerî sermaye sadece eğitim ve yeteneklerle sınırlı kalmayıp sağlık, sosyal sermaye ve bilgi gibi daha geniş bir perspektifi kapsayan bir kavram haline gelmiştir. Bu yaklaşım insanların bilgi birikimi, yenilikçilik ve yaratıcılık yoluyla ekonomik büyümeyi yönlendirebileceğini vurgulamaktadır.

Edward Denison, Theodore W. Schultz ve Gary S. Becker beşerî sermaye kavramının günümüzdeki anlamını şekillendirmede önemli roller oynamış ekonomistlerdir (KULLUKÇU, 2018, s. 4). Bunlara ek olarak farklı ekonomistler tarafından açıklanan beşerî sermaye kavramının ayrıntılı gelişimi aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

Tablo 11: Günümüzde Beşerî Sermayenin Çeşitli Yorumlamaları

Yazar	Yıl	Açıklama	Bağımlı Değişken
Schultz, T.W.	1961	Beşeri sermaye; bilgi ve eğitimle edinilen yetenektir ve prodüktivite artışına neden olur	Beşeri temelli kazanç getiren yatırım
Mincer, J.	1962	Beşerî sermaye; eğitim yoluyla emeğin kalitesine katkıdır.	Emeğin kalitesi
Denison, E.F.	1962	Beşerî sermaye iktisadi büyümede maddi faktörlerle açıklanamayan artıştan sorumlu işgücü niteliğidir.	Emeğin geliştirilmesi
Becker, G.S.	1964	Beşerî sermaye; kişisel eğitimin ekstra getirinin maliyetine eşit olduğu noktaya kadar olan kısmını içeren bir yatırım şeklidir. Kazançlar özel olarak bireysel ilave gelir ve topluma yayılan eğitim vasıtasıyla oluşan büyük verimlilik şeklindedir.	Eğitim yatırımlarının özel ve sosyal getirileri
Bowman, M.J.	1969	Beşerî sermaye teorisi bir yatırım şeklidir. Sosyal hizmetler, sağlık ve	Yatırım

		eğitim ile ilgili harcamalar fiziksel yatırımlara benzerdir.	
Blaug, M.	1976	Beşerî sermaye fikir olarak çeşitli yollar vasıtasıyla eğitim ve öğretimin hizmetlerini satın alarak şimdiki zevkleri uğruna olmayan ama gelecekte parasal ve parasal olmayan getirilerdir.	Mali ve mali olmayan kazançlar
Psacharopoulos, G. Wodhall, M.	1985	Beşerî sermaye; ekonomik ve sosyal gelişme için gerekli olan bilgi, beceri, tutum ve isteklendirme ile bireysel üretkenliği oluşturan ve arttıran hem resmi hem gayri resmi eğitim yatırımdır.	Artan verimlilik
Romer, P.M.	1987	Beşerî sermaye büyümeyi daha içsel olarak dikkate alan büyüme teorisinin devamıdır. Kuruluşlar için artan kazançlar, uzmanlaşma aracılığıyla beşerî sermaye ve yatırımlardan kaynaklanmaktadır.	Bilgi stokunda fazlalık
Romer, P.M.	1990	Beşerî sermaye bir kuruluşun, bir ülkenin veya bir ekonominin sahip olduğu beşerî sermaye stok miktarıdır. Ekonomi daha büyük beşerî sermaye stoku ile daha hızlı büyüme oranını tecrübe eder.	Büyüme oranında artış
Becker, Murphy ve Tamura, R.	1990	Beşerî sermaye doğurganlık modelinin bir şekli olarak tanımlanır ve aile büyüklüğü ile beşerî sermaye yatırımı arasında ilişki olduğunu iddia eder. Bu yüzden küçük aile toplulukları beşerî sermayeye yatırım	Ekonomik büyümede artış

		yaparlar ve ekonomik büyümeden daha fazla yararlanırlar.	
Cohn, E. Ve Geske, T.E.	1990	Beşerî sermaye, özel ve sosyal getirilere sahip bir eğitim ve öğretim yatırımdır.	Prodüktivitede artış
Becker, G.S.	1993	Beşerî teori, işletme yatırımlarına benzeyen bireylerin eğitim ve öğretim yatırımdır. Eğitim yatırımının istihdam ve gelir üzerindeki ekonomik etkilerini göz önüne alır ve teorinin böyle yatırım için teşvikleri nasıl ölçtüğünü gösterir.	İstihdam ve gelir
Bontis, N.	1996	Bireyler ve hükümetler tarafından yapılan harcamalar bir yatırım olarak görülür.	Parasal ve parasal olmayan getiriler.
Fitz-Enz, J.	2000	Beşerî sermaye zekâ, tatmin edicilik, iş enerjisi, genel olumlu bir tutum, güvenilirlik ve bağlılık gibi işin gerektirdiği özelliklerdir. Bireyin yetenek, hayal gücü, yaratıcılık ve işlerin nasıl yapılacağını bilmek şeklindeki öğrenme kabiliyetidir.	Verimlilik ve Etkinlik
David, P. Ve Lopez, J.	2001	Beşeri sermaye sosyal açıdan değerli performans üzerinde kalıcı olan bazı olumlu ve verimli özellikler olarak kazanılmış insan kabiliyetidir.	Kaliteli Performans

Kaynak: ÖZÜTLER, 2009, s. 14-15

3.1.3.Beşerî Sermayenin Özellikleri

Ekonomist Guiseppe Ruggeri, Marcel Merette ve Mireille Laroche tarafından belirtilen beşeri sermaye kavramının karmaşık ve çok yönlü olduğunu vurgulayan beş özel yön;

- Niteliksel Özelliklerin Çeşitliliği: Beşerî sermaye bireylerin zihinsel ve fiziksel yeteneklerinin birleşimiyle oluşur. Bu yeteneklerin çeşitliliği beşerî sermayenin niteliksel olarak çok yönlü ve çeşitlilik gösterdiğini gösterir. Eğitim, deneyim, beceriler ve bilgi gibi farklı özelliklerin birleşimi her bir bireyin beşerî sermayesinin özgün niteliklerini oluşturur.
- İktisadi Değerin Belirlenmesi: Beşerî sermayenin iktisadi değeri, bireylerin bu kaynağa yaptıkları yatırımlar ve bu yatırımların gelecekteki getirileri tarafından belirlenir. Eğitim, mesleki gelişim ve sağlık gibi alanlara yapılan yatırımlar bireylerin beşerî sermayelerini artırarak ekonomik değer oluşturmalarını sağlar.
- Sürekli Gelişim ve Değer Kaybı Riski: Beşerî sermaye sürekli olarak gelişme ve güncelleme gerektiren bir kaynaktır. Teknolojik ve sosyal değişimler beşerî sermayenin değerini etkileyebilir ve bazı becerilerin zaman içinde değer kaybetmesine neden olabilir. Bu nedenle, bireylerin beşerî sermayelerini sürekli olarak yenilemeleri ve geliştirmeleri önemlidir.
- Toplumsal ve Ekonomik Etkiler: Beşerî sermayenin geliştirilmesi, bireysel düzeyde olduğu kadar toplumsal ve ekonomik düzeyde de etkilidir. Yüksek beşerî sermayeye sahip bir toplum işgücü verimliliği, yenilikçilik ve ekonomik büyüme açısından avantaj sağlar. Aynı şekilde, beşerî sermayenin eksik olduğu toplumlarda ise ekonomik kalkınma ve refah seviyesi düşebilir.
- İnsan Refahı ve Yaşam Kalitesi: Beşerî sermayenin en önemli sonuçlarından biri bireylerin refahını ve yaşam kalitesini artırmasıdır. Eğitim, sağlık ve diğer becerilerin geliştirilmesi, insanların kendilerini daha iyi hissetmelerini, daha fazla fırsata sahip olmalarını ve toplumda daha aktif bir rol oynamalarını sağlar. (LAROCHE M. M., 1999, s. 87)

Yukarıda özellikleri sayılan beşerî sermaye kavramı bir bakıma beşerî sermayenin karmaşıklığını ve çok yönlülüğünü vurgulayarak bu kavramın toplumsal, ekonomik ve bireysel etkilerini ortaya koymaktadır.

Genel olarak beşerî sermaye, emeğin iş yapma bilgisi, beceri ve yeteneklerine dayanan bir bütün olarak kabul edilir. Bu bileşenler, diğer üretim unsurlarının verimliliğini etkilerken aynı zamanda teknolojik yeniliklerin icadına ve ekonomik kalkınmanın hızına katkı

sağlama potansiyeline sahiptir. İnsan sermayesine yapılan yatırımlar, rekabet gücünü artırırken ekonomik büyümeyi teşvik eden bir döngü oluşturur. (ÇALIYURT, 2020, s. 20)

3.1.4.Beşerî Sermaye İle Fiziki Sermaye Arasındaki Fark

Beşerî sermaye ve fiziki sermaye üretim sürecinde birlikte kullanılan iki önemli faktördür, ancak aralarında bazı farklılıklar bulunmaktadır.

Beşerî sermaye yatırımları, bireylerin yaşam standartlarını artırma potansiyeline sahiptir. Bu yatırımlar, bireylerin eğitim, sağlık ve diğer beceri geliştirme faaliyetlerine yönelik harcamalarını içerir. Beşerî sermaye, bireylerin zihinsel ve fiziksel yeteneklerini geliştirerek işgücü verimliliğini artırır ve daha yüksek ücretli işlere erişimi sağlar.

Beşerî sermaye dinamik bir yapıya sahiptir ve beşerî sermaye yatırımları, mevcut fiziki sermaye verimliliğinin artırılmasına katkı sağlar. İnsanların eğitim, deneyim ve beceri geliştirme faaliyetlerine yapılan yatırımlar, işgücü verimliliğini artırarak üretim süreçlerinin daha etkin ve verimli hale gelmesini sağlar. Bu da firmaların yeni gelişmelere hızla uyum sağlamasına ve rekabetçi kalmasına yardımcı olur.

Beşerî sermaye aktif bir yapıya sahiptir, çünkü kullanılacağı zamanı ve miktarı bireyin belirlemesiyle ilgilidir. Fiziki sermaye ise pasif bir yapıda olup, kullanımı ve ne zaman kullanılacağı kararı genellikle fiziki sermayenin sahibi veya işletmeci tarafından verilir (ATİK, 2006, s. 8-9).

3.1.5.Beşerî Sermayenin Unsurları

Eğitim, sağlık ve işgücü transferleri, beşerî sermayenin unsurları olarak değerlendirilen önemli faktörlerdir. Beşerî sermayenin oluşumuna ve gelişimine katkı sağlayan unsurlar aşağıda yer almakta olup her bir unsur ayrıntılı olarak incelenmiştir (KARAGÜL, 2002, s. 32).

3.1.5.1.Eğitim ve Beşerî Sermaye

Ulusal ekonomilerde potansiyellerin harekete geçirilmesi ve sürdürülebilirliğin sağlanması için beşerî sermaye birikimlerinin sağlanması gereklidir. Eğitim kaynakları, ulusal ekonomilere en büyük katkıyı sağlar. Eğitim harcamaları ve yatırımları, bireylerin bilgi ve beceri seviyelerini yükselterek işgücü verimliliğini artırır, yenilikçilik kapasitesini

güçlendirir ve ekonomik büyümeyi teşvik eder (SEZGİN & BOZDAĞLIOĞLU, 2017, s. 51-52).

İktisadi İş birliği ve Gelişme Teşkilatına (OECD) bağlı Avrupa Yatırım Bankası (AYB) tarafından gerçekleştirilen araştırma sonucunda eğitimin birçok faydası tespit edilmiştir. Bu araştırma, OECD ülkelerinin yanı sıra Asya, Afrika ve Latin Amerika ülkelerini de kapsamaktadır. Eğitim, bir toplumun ve ülkenin gelişiminde önemli bir rol oynadığı için bu faydaların belirlenmesi oldukça önemlidir (TÜRKMEN, 2002, s. 4-5) (KOÇAK & KIZILKAYA, 2014, s. 20).

Bu çalışmada eğitime ait faydalar şu şekilde sıralanmıştır:

- 1.Kazançlarda yükselme: İyi bir eğitim, bireylerin iş piyasasında daha nitelikli işlere girmesini sağlar. Nitelikli işlerde çalışan bireyler genellikle daha yüksek gelir elde ederler.
- 2.Genel sağlıkta iyileşme: Eğitim, bireylerin sağlık bilincini artırır ve sağlıklı yaşam tarzlarına yönelik bilgi ve farkındalık kazanmalarını sağlar. Bu da genel sağlık durumunun iyileşmesine katkıda bulunur.
- 3.Doğurganlık yüzdelerinde azalma: Eğitim, bireylerin aile planlaması konusunda daha bilinçli kararlar almasına yardımcı olur. İyi eğitilmiş bireyler genellikle daha düşük doğurganlık oranlarına sahip olur.
- 4.Demokratikleşme: Eğitim, bireylerin bilgi, eleştirel düşünme ve demokratik değerlere sahip olma becerilerini geliştirir. Eğitilmiş bireyler daha aktif bir şekilde toplumsal süreçlere katılır ve demokratik bir toplumun gelişimine katkıda bulunurlar.
- 5.İstikrar: Eğitilmiş bireyler iş piyasasında daha istikrarlı işlere yerleşme eğilimindedirler. İstikrarlı bir iş bireylerin gelir güvencesini artırır ve toplumda ekonomik istikrarı destekler.
- 6.Yoksulluk ve işsizliğin azaltılması: İyi bir eğitim, bireylerin işgücüne katılımını ve işsizlik oranlarını azaltır. Eğitilmiş bireyler daha fazla istihdam ve daha iyi gelir fırsatlarına sahiptirler. Bu da yoksulluğun azalmasına katkı sağlar.
- 7.Çevreyi sahiplenme: Eğitim, çevre bilincinin gelişmesini ve sürdürülebilirlik prensiplerinin benimsenmesini teşvik eder. Eğitilmiş bireyler çevre sorunlarının farkında olup doğal kaynakları daha sürdürülebilir bir şekilde kullanma eğilimindedirler.

8.Suç oranlarında azalma: Eğitim suçla mücadelede etkili bir araçtır. İyi eğitimli bireyler suça yönelme eğiliminde daha düşük oranlara sahiptirler ve toplumda daha güvenli bir ortamın oluşmasına katkı sağlarlar.

9.Sosyal alandaki suçlarda ve mülkiyete karşı suçlarda azalma: Eğitimli bireyler sosyal alanda ve mülkiyete karşı işlenen suçlarda daha düşük oranlarda yer almaktadır. Eğitim bireylerin etik değerlere sahip olmalarını ve toplumsal normlara uyumlu davranmalarını teşvik eder.

Bu araştırmada belirtilen faydalar eğitimin toplum ve ülke düzeyindeki etkilerini göstermektedir. Eğitim sadece bireylerin kişisel gelişimine katkı sağlamakla kalmaz, aynı zamanda toplumun genel refahını ve sürdürülebilir kalkınmasını destekleyen önemli bir faktördür.

Eğitimin üretim sürecini etkileme şekli genellikle biçimsel eğitim ve iş başında eğitim kanalları üzerinden gerçekleşir. Her iki eğitim türü de bireylere bilgi, yetenek ve tecrübe kazandırarak üretimde verimliliği artırmayı hedefler. Biçimsel eğitim, kurumsal eğitim kurumları aracılığıyla teorik ve pratik bilgileri sunarken işbaşında eğitim çalışanların gerçek iş ortamında deneyim kazanmalarına ve iş becerilerini geliştirmelerine yardımcı olur. Her iki tür eğitim de bireylerin mesleki gelişimini destekler ve iş yapma süreçlerinde etkinlik ve verimlilik sağlar (ERGEN, 1999, s. 21).

Eğitimin olumlu etkilerinden biri eğitimli bireylerin coğrafi ve mesleki anlamda daha hareketli olmasıyla işgücünün etkin dağılımına katkı sağlamasıdır. Eğitim, bireylere fırsatlar ve yetenekler konusunda geniş bir perspektif sunar, böylece bireyler farklı coğrafi bölgelerde veya sektörlerde iş arayabilir ve çalışabilirler.

Eğitimli bireyler daha geniş bir yelpazede iş imkânlarına erişebilirler. Eğitimin sağladığı bilgi ve beceriler bireyleri farklı sektörlerde ve mesleklerde daha yetkin hale getirir. Bu da eğitimli bireylerin daha esnek bir işgücü olmalarını ve farklı coğrafi bölgelerde iş arama veya yer değiştirme imkânına sahip olmalarını sağlar.

Eğitim aynı zamanda işgücü piyasasında hareketliliği teşvik eder. Eğitimli bireyler, yeni fırsatları takip etme ve değişen ihtiyaçlara uyum sağlama konusunda daha esnek ve istekli olabilirler. Bu da işgücünün etkin bir şekilde farklı sektörler ve coğrafi bölgeler arasında dağılmasını sağlar.

Eğitimli bireylerin coğrafi ve mesleki hareketliliği, işgücünün verimliliğini artırabilir. Eğitimli bireylerin daha uygun işlere yerleşme ve daha iyi maaşlı pozisyonlara erişme olasılığı yüksektir. Bu da iş üçü piyasasının etkinliğini artırır ve ekonomik büyümeye katkıda bulunur.

Sonuç olarak, eğitimli bireylerin coğrafi ve mesleki hareketliliği, işgücünün etkin bir şekilde dağılmasına ve farklı sektörlerde veya coğrafi bölgelerde işgücü ihtiyaçlarına cevap vermesine katkı sağlar. Eğitim, bireylerin daha geniş bir iş imkânına erişmesini ve değişen ihtiyaçlara uyum sağlamasını teşvik eder. Bu da işgücünün verimliliğini artırır ve ekonomik kalkınmaya katkıda bulunur (KARAGÜL, 2002, s. 36).

3.1.5.2.Sağlık ve Beşerî Sermaye

Sağlık bir bireyin fiziksel, ruhsal ve sosyal bakımdan “genel veya tam olarak iyi olma hali” olarak değerlendirilir (DSÖ, 1948, s. 100). Sağlık, bireyin hayat kalitesini artıran ve genel refahını etkileyen önemli bir faktördür. Fiziksel, zihinsel ve sosyal açıdan sağlıklı olmak, bireyin günlük aktivitelerini yerine getirmesini, verimli bir şekilde çalışmasını, sosyal ilişkilerini güçlendirmesini ve yaşamdan zevk almasını sağlar.

Bir ulusun ekonomik kalkınmasında eğitime yapılan yatırımların yanı sıra sağlık sektörüne yapılan yatırımların da büyük bir öneme sahip olduğu unutulmamalıdır. Çünkü sağlıklı ve uzun süre yaşayabilen iyi eğitim almış bir işgücü ekonomik kalkınmada büyük bir etkiye sahiptir. Sağlık sektörü, bireylerin sağlık ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik olarak güçlendirilmelidir. Bu şekilde eğitim ve sağlık sektörü arasındaki güçlü bağlantı, bir ulusun ekonomik kalkınmasını destekleyen temel unsurlardan biri haline gelir.

Sağlıklı bireyler verimlilikte artışın ön koşuludur ve başarılı bir eğitim de iyi bir sağlık durumuna dayanır. Bu yüzden hem sağlık hem de eğitim toplam üretim fonksiyonunda girdi olarak büyüme ve gelişmenin temel bileşenleridir (TODARO & SMİTH , 2015, s. 383).

3.1.5.3.İşgücü Göçü ve Beşerî Sermaye

Eğitim, öğretim, sağlık ve beslenme yatırımları ile birlikte çalışma amacıyla gerçekleştirilen göç harcamaları da beşerî sermayenin bir ögesi olarak kabul edilir. Çalışma amacıyla göç genellikle ekonomik sebepler nedeniyle bireylerin kendi ülkeleri içinde veya farklı ülkeler arasında yer değiştirdikleri bir işgücü dinamiği oluşumudur (CHISWICK,

199, s. 181). İş gücü akışı genellikle iki temel yol üzerinde ilerler. İlk yol, nitelikli emek gücünün daha iyi yaşam ve çalışma koşullarını arayış içinde olduğu ülkelere doğru hareket etmesidir. Diğer yol ise, genellikle daha az nitelikli emek gücünün, kendi mevcut ortamlarında genellikle daha fazla bulunup başka yerlerde daha az bulundukları ülkelere bu tür işgücüne daha fazla ihtiyaç duyulan ülkelere yönelmeleridir (ATİK, 2006, s. 22).

Bir ekonominin sağlıklı ve üretken bir biçimde işlemesi fiziksel ve beşerî sermayenin dengeli bir oranda birlikteliğine bağlıdır. Bu denge korunduğunda üretim süreci en üst düzeyde verimlilikle ilerler. Ancak, bu hassas dengenin bozulması beşerî sermayenin değişken hareketliliğini tetikler. Beşerî sermayenin yer değiştirmesine sebep olan etmenler şu şekildedir (KARAGÜL, 2002, s. 77):

- Nüfus Artış Hızının Yavaşlaması: İşgücü hareketliliğini tetikleyen önemli faktörlerden biridir. Yavaşlayan nüfus artış hızı, genellikle işgücü arzının azalmasına neden olur. Bu durum, özellikle nitelikli beşerî sermaye talebinin karşılanamaması halinde, işgücünün farklı ülkelere veya bölgelere doğru hareketlenmesine yol açar.
- Savaşlar: Beşerî sermayenin hareketliliğinde önemli bir role sahiptir. Bu tür olaylar genellikle sosyoekonomik istikrarsızlık yaratarak güvenli ve yaşanabilir bir ortamın eksikliği nedeniyle insanları kendi ülkelerinden veya bölgelerinden kaçmaya zorlar. Bu durum, genellikle işgücünün daha güvenli bölgelere veya ülkelere taşınmasına yol açar.
- İthal Edilen Beşerî Sermayenin Avantajları: Etkin bir beşerî sermaye tabanını yaratmak hem yüksek maliyetli bir süreç hem de zorlu ve uzun bir yolculuktur. Gelişmiş ülkeler, nitelikli beşerî sermayeyi çekmek için cazip koşullar sağlayarak ihtiyaç duydukları işgücüne maliyet verimli bir yol ile ulaşmayı başaramaktadırlar.
- Gelişmiş Ülkelerdeki Üretim ve Ticaretin Yeni Yapısı: 1970'lerden itibaren gelişmiş ülkelerin üretim ve ticaret yapısı önemli bir evrim geçirmiştir. Daha önce düşük beceri düzeyine dayalı imalat odaklı olan bu yapı, daha yüksek beceri ve nitelik gerektiren bir yapıya dönüşmüştür. Bu dönüşüm, paralel bir şekilde, daha karmaşık iş rolleri için yüksek kalifikasyonu işgücü talebinin artmasına neden olmuştur. Bu durum, hem gelişmiş ülkelerin ekonomik performansını etkilemiş hem de küresel işgücü dinamiklerini yeniden şekillendirmiştir.

- Ülkeler Arasında Ücret Farklılığı: Beşerî sermayenin küresel hareketliliği üzerinde büyük bir etkiye sahiptir. Yüksek ücretli ülkeler genellikle düşük ücretli ülkelere gelen işgücünü çekme eğilimindedir. Bu durum, genellikle ekonomik fırsatlar ve daha iyi yaşam standartları arayışında olan beşerî sermayenin yüksek gelir elde etme potansiyeli olan ülkelere göç etmesine neden olur.
- Doğal Afetler: Bir bölgede yaşanan yıkıcı bir doğal afet nedeniyle (sel, toprak kayması, deprem, yangın vb.) insanlar yaşadıkları yerleri terk ederek başka bir yere zorunlu göç etmek durumunda kalabilmektedirler.

3.1.6.Beşerî Sermayenin Ekonomik Kalkınma Üzerine Etkileri

Ekonomik kalkınmanın çoğunlukla beşerî sermayenin artışına bağlı olduğu ve yapısal değişimlerin nitelikli ve iyi eğitim almış insan gücüne ihtiyaç duyduğu bilinmektedir. Bu sebeple, beşerî sermayenin ekonomik kalkınma içindeki rolünün ve öneminin tespit edilmesi amacıyla ekonomik büyüme, gelir dağılımı, bölgesel kalkınma ve sosyal sermaye gibi anahtar kalkınma faktörlerinin üzerindeki etkileri dikkatlice incelenmelidir. Bu etkiler ya tek başına ya da karşılıklı etkileşim sonucunda ekonomik kalkınmanın gerçekleşmesine ve sürdürülmesine yardımcı olur (GÜMÜŞ, 2004, s. 41).

3.1.6.1.Ekonomik Büyüme

Beşerî sermaye dört temel yolla ekonomik büyümeyi destekler: fiziksel sermayenin etkinliğini yükseltir, verimlilikte iyileşme getirir, istihdam olanakları yaratır ve teknolojik gelişim ve yayılımı hızlandırır. Tüm bu süreçler sonucunda uzun vadeli ekonomik büyüme elde edilir ve sürdürülebilirliği garanti altına alınır (GÜMÜŞ, 2004, s. 41).

3.1.6.2.Gelir Dağılımı

Beşerî sermaye ve gelir dağılımı arasındaki ilişki genellikle beşerî sermayenin yani bireylerin eğitim, yetenek ve deneyim seviyelerinin gelir dağılımı üzerinde belirleyici bir etkiye sahip olduğu şeklinde açıklanır. Bu ilişki genellikle eğitim ve yeteneklerin bireylerin kazanç potansiyelini etkileme yeteneği üzerinden incelenir.

Yüksek seviyede beşerî sermayeye sahip olan bireyler genellikle daha yüksek gelir elde ederler. Bu daha fazla eğitim ve yeteneklerin genellikle daha yüksek kazançları ve daha iyi iş olanaklarını beraberinde getirdiği anlamına gelir. Bu durum, genellikle eğitilmiş ve

yetenekli bireylerin toplam gelirin büyük bir kısmını elde etmeleri sonucu gelir dağılımında eşitsizliği artırabilir.

Bununla birlikte, beşerî sermayenin eşit dağılımı genellikle gelir dağılımının daha eşit olmasına yol açar. Bu eğitim ve iş olanaklarının daha geniş bir nüfus kesimine yayılmasının ve genel gelir dağılımının daha eşit olmasına yardımcı olduğu anlamına gelir.

Sonuç olarak, beşerî sermayenin dağılımı ve kalitesi bir ülkenin gelir dağılımı üzerinde önemli bir etkiye sahip olabilir. Yüksek beşerî sermaye yatırımları genellikle daha eşit bir gelir dağılımıyla ilişkilendirilir çünkü bu tür yatırımlar daha geniş bir nüfus kesiminin daha yüksek gelir elde etmesine yardımcı olur.

3.1.6.3. Bölgesel Kalkınma

Beşerî sermayenin bölgesel gelişime etkisi, doğrudan ve dolaylı iki yolla gerçekleşir. Doğrudan etkiler teknolojik ilerlemeler ve girişimcilik aktivitelerini içerirken; dolaylı etkiler fiziksel sermayenin verimliliğinin artması ve kadınların işgücüne daha çok katılmasıdır. Bu bağlamda, beşerî sermaye yatırımları, nitelikli işgücünün artmasını teşvik ederek bölgesel kalkınmaya olumlu bir katkı sağlar. Eğitim, sağlık, barınma ve beslenme gibi hizmetlerin etkin bir şekilde sunulduğu bir bölgede, beşerî sermaye sayesinde bölgesel kalkınma elde edilir (GÜMÜŞ, 2004, s. 61).

3.1.7. Beşerî Sermayenin İstihdam Üzerine Etkileri

Beşerî sermaye yatırımları kalifiye işgücünün oluşturulup ekonomiye dâhil edilmesini teşvik eder, böylece istihdamı etkileyen bir faktör olur. Eğitim seviyesi ve işsizlik oranı arasında bir ilişki olduğu bilinir; eğitim seviyesi ne kadar yüksek olursa bireylerin işsiz kalma riski o kadar düşer. Eğitim beşerî sermaye yatırımlarının bir ögesidir ve bir diğer olumlu etkisi beceri uyumsuzluğunu ortadan kaldırmaktır. Beceri uyumsuzluğunun azalması işsizlik sürelerini ve genel işsizlik oranını düşürür. Bu durum istihdamı pozitif bir şekilde etkiler (SEZGİN, 2015, s. 62).

Beşerî sermayeye yapılan yatırımlar yeni iş sahalarının doğmasına da yardımcı olur ve bu yatırımlarla kazanılan nitelikli işgücü bu yeni sektörlere yönlendirilerek istihdam sağlanır. (ATAÇ, 2006, s. 83).

3.1.8.Beşerî Sermaye Yatırımı Üzerine Değerlendirmeler

Eğitimin önemini artıran iki temel faktör bulunmaktadır. İlk olarak mal piyasalarının küreselleşmesi sonucunda ürün ve işgücü talebinin daha hızlı ve etkin bir şekilde değişebilmesine yol açmıştır. Bu durum çalışanların daha yoğun bir rekabet ortamıyla karşılaşmalarına neden olmuştur. İkinci olarak, ileri teknolojinin daha yaygın kullanımı üretim süreçlerini ve bilgiye dayalı yatırımları dönüştürmekte ve bu durum da yüksek eğitilmiş işgücü talebini artırmaktadır. Teknolojiye dayalı bu yeni dönem, çalışanların daha özellikli ve yüksek niteliklere sahip olmasını gerektirirken bilgiye ve eğitime olan talebi de önemli ölçüde yükseltmiştir (CEYLAN-ATAMAN, 2014, s. 138).

Dolayısıyla, hem küreselleşmenin oluşturduğu rekabetçi iş ortamı hem de teknolojik ilerlemenin yarattığı bilgi temelli iş alanları, eğitimin bugünün dünyasında vazgeçilmez bir öneme sahip olmasını sağlamaktadır.

İnsan sermayesine yapılan yatırımlar işgücünün verimliliğini artırarak dolaylı yoldan ücret seviyelerini de yukarı çeker. Yüksek maaş ve ücretler çalışanların iş yerine olan bağlılıklarını kuvvetlendirir, bu da firmalar için önemli bir avantaj teşkil eder.

Biraz daha farklı bir bakış açısıyla ele alacak olursak; insan kapasitesine yapılan yatırımlar bireylerin işlerinde daha etkin ve verimli olmalarını sağlar. Bu verimlilik artışı onların maaş ve ücret beklentilerini doğal olarak yükseltir. Bu durumda yüksek ücretler çalışanlar için bir motivasyon kaynağı olurken işverenler için de çalışanların şirkete olan bağlılıklarını sağlama ve onları işyerinde tutma aracı haline gelir.

Başka bir deyişle yüksek ücretlerin şirketler açısından sunduğu başlıca avantaj çalışanların işyerine olan bağlılığını artırması ve bu sayede işgücü devir hızının düşürülmesidir. Bu, işverenlerin hem işgücü kalitesini korumasını hem de işe alım ve eğitim maliyetlerini minimize etmesini sağlar.

Çalışma ekonomisi alanında insan sermayesine yapılan yatırımlar ve ücretler arasındaki bağlantıyı inceleme konusunda atılan ilk adımlar genellikle modern ekonominin babası olarak kabul edilen Jacob Mincer'in 1974 yılındaki çalışmasına (Schooling, Experience, and Earnings) dayanır. Bu çizgi üzerinde ilerleyen ekonomist Rusty Tchernis 2010 tarihli çalışmasında (Interfirm mobility, wages and the returns to seniority and experience in the United States) eğitimle birlikte ücretlerin hangi oranda yükseldiğine dikkat çeker.

Rusty Tchernis'in bulgularına göre, lise mezunları üniversite mezunlarına göre işlerini daha sıklıkla değiştirirler. Bu bulgular ışığında, lise ve üniversite mezunları arasındaki insan sermayesi yatırım farklılıklarının ücret üzerinde önemli bir etkisi olduğu ortaya çıkar. Çünkü farklı iş alternatifleri ücret belirlenirken önemli bir rol oynamaktadır. Tchernis'in çalışmasında ayrıca hem lise hem de üniversite mezunlarında işgücü hareketliliğinin gelecek dönemlerdeki ücret dağılımı üzerinde güçlü bir etkisi olduğu belirlenmiştir. İş gücünün hareketliliğinin zamanlaması ücret etkisi açısından kritik öneme sahiptir. (MİNCER, 1974, s. 41-63)

Tchernis, araştırmasının sonucunda ideal zamanda gerçekleştirilen iş değişikliklerinin genç bir lise mezununun ücretini %9, bir üniversite mezununun ücretini ise %26 oranında artırdığını ortaya koymuştur. Bu bulgular, insan sermayesine yapılan yatırımların ücret artışına olan etkisini daha ayrıntılı bir şekilde araştırma gerekliliğini vurgular. Bu durumun ışığında, insan sermayesine yapılan yatırımların kazandırdığı becerilerin farklı işlere transfer edilebilir olması önemlidir. Jacob Mincer ve New York Üniversitesinde ekonomi profesörü olan Boyan Jovanovic'in 1981 tarihli çalışmasında (Labor Mobility and Wages), işgücü hareketliliği bağlamında kıdemin deneyimden daha büyük bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Böylece hem eğitimin ücretler üzerindeki etkisi hem de işgücü hareketliliğinde kıdemle deneyimin rolü, çalışma ekonomisi üzerindeki önemli etkilerini sürdürmektedir. (CEYLAN-ATAMAN, 2014, s. 139)

Eğitim ve beceri arasındaki ilişkide sadece formel öğrenim süreçleri değil bireysel özellikler de önemli bir rol oynar. Zekâ, çalışkanlık, dinamizm ve üretkenlik gibi kişisel özellikler bireyden bireye değişir ve başarının ölçütlerini de çeşitlendirir.

Eğitim, ekonomik kalkınmanın motorlarından biridir ve beceri odaklı sermaye birikimi ekonomik büyüme için bir zorunluluktur. Beceri sermayesine yapılan yatırımların ekonomik sonucu, işgücünün verimliliğindeki artış olarak görülürken sosyal sonucu ise toplumun genel beşerî sermaye stokunun güçlenmesidir.

Buna ek olarak, kamu sektöründe işgücü eğitimi sosyal eşitsizlikleri gidermek ve dezavantajlı gruplara destek sağlamak için hayati bir öneme sahiptir. Bu nedenle, işgücü eğitimi sadece bir ekonomik gereklilik değil, aynı zamanda bir sosyal yardım aracı olarak da değerlendirilmelidir.

Bir toplumun ekonomik ve sosyal gelişiminde eğitim ve beceri gelişimi çok katmanlı ve karmaşık bir yapı sunar. Bu, yalnızca formel eğitimle sınırlı olmayıp kişisel özellikler, beceri sermayesine yapılan yatırımlar ve kamu politikalarının da dahil olduğu geniş bir yapıyı ortaya çıkarır.

3.2.EMEK MOBİLİTESİ

Emek mobilitesi işçilerin iş değiştirme sıklığına ve coğrafi hareketliliğe dayanan bir kavramdır. İşçiler, daha iyi ücretler, daha iyi koşullar veya iş imkânları için iş değiştirebilir veya coğrafi olarak yer değiştirebilirler. Emek mobilitesi, işgücü piyasasının dinamiklerinden kaynaklanır ve ekonomik büyümeye katkıda bulunabilir. Ancak her bireyin tercihleri ve koşulları farklı olduğundan emek mobilitesi her zaman herkes için uygun olmayabilir (LORDOĞLU & ÖZKAPLAN, Çalışma İktisadı, 2018, s. 141-153).

Emek göçü veya mobilitesi, çalışanların bir yerden veya işten başka bir yere gitmelerini ve yeni istihdam fırsatlarına kavuşmalarını ifade eder. Emek mobilitesi ekonomik, sosyal ve kültürel etkileri olan bir olgudur ve çalışanlar için daha iyi fırsatlar arama durumu ve ekonomik iyileşme için önemli bir faktördür (AY, 2020, s. 3). Bu tanımlamalar sayesinde emek mobilitesi ve işgücü göçü arasında benzer sonuçları verebilecek birçok ortak yön tespit edilebilmektedir:

Yer Değiştirme: Hem emek mobilitesi hem de işgücü göçü, bireylerin veya grupların, daha iyi iş olanakları, yaşam standartları veya eğitim gibi nedenlerle bir yerden diğerine hareket etmesini ifade eder. Bu hareketler yerel, ulusal veya uluslararası olabilir.

Ekonomik Faktörler: İki kavram da genellikle ekonomik faktörlerle yakından ilişkilidir. Daha iyi ücret, iş imkânları, kariyer gelişimi olanakları veya ekonomik istikrar gibi unsurlar, hem emek mobilitesini hem de işgücü göçünü teşvik eden temel sebepler arasındadır.

Arz ve Talep Dinamikleri: Emek mobilitesi ve işgücü göçü, işgücü piyasasının arz ve talep dinamiklerine yanıt olarak ortaya çıkar. Sektörler, coğrafi bölgeler veya ülkeler arasında işgücüne olan talebin değişmesi, bireylerin veya grupların hareket etmesine yol açabilir.

Becerilerin Transferi: Her iki kavram da becerilerin, bilginin ve deneyimlerin farklı işgücü piyasaları veya coğrafi bölgeler arasında transferini içerir. Bu sayede, işgücü piyasalarının daha verimli çalışmasına ve yenilikçi fikirlerin yayılmasına katkı sağlar.

Sosyal ve Kültürel Entegrasyon: Hem emek mobilitesi hem de işgücü göçü, farklı kültürel ve sosyal arka planlardan gelen bireylerin bir araya gelmesini sağlar. Bu durum, çeşitliliği artırabilir ve farklı toplumlar arasında bilgi ve beceri alışverişini teşvik edebilir.

Politika ve Yönetmelikler: İki kavram da genellikle hükümet politikaları ve uluslararası anlaşmalar tarafından etkilenir. Vize düzenlemeleri, göç politikaları, çalışma izinleri ve sosyal güvenlik düzenlemeleri gibi unsurlar, emek mobilitesi ve işgücü göçünün şekillenmesinde önemli rol oynar.

1932'de Nobel Ödülü sahibi John Hicks, “net ekonomik avantajlardaki farklılıklar, başlıca olarak ücret farklılıkları mobilitenin ana nedenidir” tezinde bulunmuştur. Pratikte mobilite kararlarının tüm modern analizleri bu hipotezi başlangıç noktası olarak kullanır ve işçilerin mobilitesini insan sermayesi yatırımı olarak görür. İşçiler, her bir alternatif emek piyasasında mevcut istihdam fırsatlarının değerini hesaplar, potansiyel taşınma maliyetlerini çıkarır ve ömür boyu kazançların net bugünkü değerini maksimize eden seçeneği tercih eder (BORSAJ, 2013, s. 301).

Tüm bu tercih doğrultusunda yabancı işçi istihdam eden ülkeler genellikle sermaye açısından zengin, işgücü açısından ise kısıtlı kaynaklara sahiptir. İş gücü ithali, işgücü darlığını azaltarak sermayenin tam kapasiteyle kullanılmasını, yatırım hızının ve ekonomik büyümenin artmasını sağlar. Batı Avrupa ülkelerinin İkinci Dünya Savaşı sonrasında işgücü darlığı yaşamaları ve yabancı işçi alımları, bu ülkelerin kalkınmalarına büyük katkı sağlamıştır. Ayrıca işgücü ithali, sanayi ülkelerinde ücretlerin artışını sınırlamış, üretim maliyetlerini düşürmüş ve ülkelerin küresel piyasada rekabet gücünü artırmıştır. Bu, ihracata dayalı ekonomilere sahip ülkeler için büyük bir avantajlar sağlamıştır ama yabancı işçi istihdamı genellikle ulusal işçi sendikaları tarafından eleştirilere maruz kalmıştır. Tüm bu eleştirilere rağmen yabancı işçi istihdamının sonucunda reel milli gelirde oluşan artış, toplumun genel refahını da yükseltmektedir (SEYİDOĞLU, 2003, s. 279).

Son on yılda, Amerika Birleşik Devletleri'nde (ABD) göçmenler işgücündeki artışın %47'sini, Kanada'da %45'ini ve Avrupa'da %70'ini temsil etmektedir. Kanada'da ise göçmenler yüksek eğitilmiş işgücündeki artışın %31'ini, ABD'de %21'ini ve Avrupa'da %14'ünü temsil etmektedir. Güney Afrika, Brezilya, Hindistan veya Suudi Arabistan gibi ülkelerde de yabancı işçiler genel işgücü dinamiğine önemli veya artan bir katkı yapmaktadır (ILO, 2015, s. 11).

Göçmenler ayrıca ekonominin dinamik sektörlerinde önemli bir rol oynamaktadır. 2000-2010 döneminde göçmenler ABD’de genişleyen mesleklerde girişlerin %22’sini ve Avrupa’ da %15’ini temsil etmiştir. Bunlar özellikle sağlık hizmetleri, bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik gibi meslekleri (STEM) içermektedir. Aynı zamanda, birçok OECD ve G20 ülkesinde göçmenler yerli işçiler tarafından cazip olmayan veya kariyer fırsatlarından yoksun olarak görülen düşük nitelikli işgücü ihtiyaçlarını da karşılamaktadırlar (ILO, 2015, s. 11).

Tüm bu faydaların aksine emek mobilitesi birçok ekonomik ve sosyal fayda sunmasına rağmen beraberinde bazı zorlayıcı yönler getirebilmektedir. Özellikle sınırların açılması ve coğrafi hareketliliğin teşvik edilmesi, belirli bölgelerin aşırı nüfuslanmasına ve kamu hizmetlerinin zorlanmasına, yerel yaşam maliyetinin yükselmesine yol açabilmektedir. Bu durum hoşnutsuzluğu körükleyerek sosyal huzursuzluğa neden olabilmektedir.

Meslekler arası hareketlilik kısıtlamalarının tamamen kaldırılması da bazen olumsuz sonuçlara yol açabilir. Bazı meslekler belirli bir eğitim düzeyi, deneyim veya uzmanlık gerektirir ve bu kısıtlamaların olmaması, işgücünde verimsizliklere ve maliyetli hatalara neden olabilir. Bu nedenle, meslekler arası hareketlilikte dikkatli bir denge sağlanmalı ve uygun yetkinlik ve sertifikasyon gereksinimleri uygulanmalıdır. (RADCLIFFE, 2022, s. 2).

Bu nedenle, emek mobilitesi konusunda dikkatli olunmalı ve olumlu sonuçları artırırken olumsuz yönleri ele alacak önlemler alınmalıdır. Bölgeler arasındaki farklılıkları göz önünde bulundurarak ve uygun politikalar uygulayarak bu konuda dengeyi sağlamak önemli görülmektedir. Entegrasyonu teşvik etmek, kültürel alışverişi desteklemek ve toplum katılımını sağlamak anlayışı artırmaya ve çatışmaları azaltmaya yardımcı olabilir. Aynı şekilde, emek mobilitesi konusunda belirli meslekler için uygun nitelik ve sertifikasyon gereksinimleri sağlamak da önemlidir. Yetkinlik değerlendirmeleri veya geçiş eğitim programları gibi çözümler bu zorluklarla başa çıkmak için potansiyel çözümler olabilir (RADCLIFFE, 2022, s. 1).

3.2.1.Emek Mobilitesinin Türleri

Emek sahibinin genellikle yakın meslekler arasında gerçekleştirdiği terfi ve yükselme süreci meslek mobilitesi olarak adlandırılır. Emek gücünün bir bölgeden diğerine göç etmesi veya yer değiştirmesi ise coğrafi emek mobilitesi olarak adlandırılır. Bu toplumsal

hareketlilik sonucunda bireylerin statülerindeki değişim aşığı-yukarı veya benzer statüler arasında gerçekleşebilir. Bu nedenle, mesleki mobilitesi terimine karşılık olarak sosyal mobilite veya dikey (sınıfsal) mobilite terimleri kullanılırken coğrafi mobilite yerine yatay (mesleki, coğrafi) mobilite terimleri de kullanılmaktadır. Pratikte mesleki ve coğrafi mobilite zaman zaman birlikte gerçekleşebilir. Örneğin, bir kişi mesleğini değiştirdiğinde ikametgâhını veya yaşadığı şehri değiştirmesi gerekebilir, bu da kişi için maliyetli bir süreç oluşturabilir. (BİÇERLİ M. K., 2018, s. 283-308)

Emek mobilitesinin literatürde karşımıza çıkan türleri aşığıda ayrıntılı olarak incelenmiştir.

3.2.1.1.Coğrafi Mobilite

Coğrafi emek mobilitesi, çalışanların alanlarında kazançlı istihdam bulmak amacıyla bir bölgeden veya mekândan diğerine hareket etme esnekliği ve özgürlüğünü ifade eder. Coğrafi emek mobilitesi, belirli bir ekonomi içindeki çalışanların yeni veya daha iyi istihdam bulmak için yer değiştirebilme yeteneğini ifade eder. Coğrafi emek mobilitesi aynı zamanda sermaye hareketliliği veya ekonomik malların hareketliliğiyle de ilişkilendirilebilir.

Coğrafi emek mobilitesinin birkaç belirleyicisi bulunmaktadır. Mobilite ile yer değiştirmeye yönelik ekonomik teşvikler coğrafi emek mobilitesinin ekonomideki akıcılığının temel belirleyicileridir. Fiziksel, coğrafi ve siyasi mobilite engelleri yer değiştirmeyi zorlaştıran önemli faktörlerdir. Ekonomik düzeyde bir bölgenin büyüklüğü mesafe ve toplam iş imkânları coğrafi emek mobilitesini belirler. Ancak kişisel düzeyde, aile durumu, konut sorunları, yerel altyapı ve bireysel eğitim gibi bireyin özel koşullarını etkileyen belirleyiciler coğrafi emek mobilitesini etkiler. Bir ekonominin ticaret düzeyi işgücünün coğrafi emek mobilitesi üzerinde doğrudan bir faktördür. Örneğin, iç ticaretin ve uluslararası ticaretin düzeyini artırmak bir ülkenin çeşitli bölgelerinde ofislerin ve diğer kurumların açılmasını gerektirir, bu durum da bu bölgelerde iş imkânlarını artırır (HALTON, 2023).

Coğrafi emek mobilitesi bir ülkenin ekonomisine birkaç fayda sağlar. Bunların başında, işgücü arzının daha iyi tahsis edilmesi ve verimlilik gelir. Çalışanlar iş imkânlarının olduğu bölgelere taşınabildiğinde daha fazla kişi istihdam edilebilir ve işletmeler ihtiyaç duydukları işgücünü istedikleri yerde temin edebilir. 2017 yılında The Yale Law

Journal'da yayınlanan bir ekonomik çalışma coğrafi emek mobilitesinin makroekonomik istikrarı yönetmeyi kolaylaştırdığını ve yerel mobilite engellerinin makroekonomik politikayı daha az etkili hale getirebileceğini belirtmektedir (HALTON, 2023).

Öte yandan, coğrafi emek mobilitesi tahta üzerindeki ekonomik modellerde ideal bir durum olarak tanıtılsa da olumsuz yönleri de vardır. İş gücü hareketliliği yerel toplulukların dağılması ve yerli kültürlerin yok olmasıyla ilişkilidir, çünkü üyeler ekonomik fırsatları aramak için göç eder ve kültürel olarak yabancı oldukları alanlarda yerleşirler. Bu durum, çalışanların ayrıldığı bölgelerde ve taşındıkları yeni bölgelerde sosyal sermayenin erozyona uğramasına neden olur. Coğrafi emek mobilitesi aynı zamanda gelişmekte olan bölgelerden ve ülkelerden beyin göçü veya insan sermayesi kaçışının doğrudan nedenidir (HALTON, 2023). Bu tür mobilite iş fırsatlarını takip etmek, daha iyi yaşam koşulları elde etmek, kültürel deneyimler kazanmak veya eğitim amaçlı yer değiştirmek gibi nedenlerle gerçekleşebilir.

Bu duruma örnek olarak bir kişinin doğduğu şehirden başka bir şehre taşınarak orada yeni bir iş bulması veya ikamet etmesi, bir mühendisin farklı bir ülkede çalışmak için göç etmesi, bir üniversite öğrencisinin başka bir şehirdeki bir üniversiteye kabul alması ve eğitimini orada sürdürmesi, bir diplomatın ülke görevi nedeniyle başka bir ülkeye atanması ve orada çalışması, bir turist rehberinin çalışmak için sürekli seyahat etmesi, bir denizci veya gemi personelinin, farklı limanlarda çalışmak üzere gemiler arasında seyahat etmesi sayılabilir.

Bu kavram, kısa mesafeli ve uzun mesafeli hareketlerin yanı sıra gönüllü ve zorunlu göç olarak alt bölümlere ayrılabilir.

Gönüllü göç, kişinin yaşamını daha iyi şartlarda sürdürme arzusundan kaynaklanır ve genellikle daha iyi fırsatların ve olanakların bulunduğu bölgelere ya da ülkelere doğru gerçekleşir.

Zorunlu göç, aniden ortaya çıkan savaşlar, doğal felaketler veya terör saldırıları nedeniyle gerçekleşen ve insanların istemeden yerlerini değiştirmek zorunda kaldığı göç hareketleridir.

3.2.1.2.Mesleki Mobilité

İş gücündeki mesleki mobilité işçinin mevcut işyerinde veya hem işyerinde hem de meslekte gerçekleştirdiği mobilité olarak ifade edilir. Bu mobilité, işgücü piyasasının denge sağlaması için önemli bir koşuldur (SLOKA & SUMILO, 2007, s. 12). Hava yolu pilotu olmak için iş değiştiren bir otomobil tamircisi mesleki mobilité kavramını yansıtır.

Meslekler arasındaki ücret farklılıkları, çalışma koşulları ve mesleki becerilerin farklı olması mesleki mobilitéde itici faktörler olarak ortaya çıkar. Daha düşük ücret düzeyine ve daha kötü çalışma koşullarına sahip bir meslekte çalışan işçi daha iyi fırsatlara sahip bir mesleğe geçiş yapmak isteyecektir. Mesleki mobilité mesleki görevlerin ve dolayısıyla insan sermayesinin dağılımını da etkiler (KAMBOUROV & MANOVSKIİ, 2009, s. 3).

Mesleki hareketlilik yaş arttıkça azalan bir eğilim gösterir. Yaşları ilerledikçe bireyler genellikle değişime kapalı olurlar, çünkü belirli bir yaşa kadar mesleki becerilerini edinmiş olurlar. Genç bireylerde ise bilgi, beceri ve yetenek yönetimi daha fazla olduğundan mesleki hareketlilik daha yaygındır. Kamu sektörü çalışanları için özel sektöre kıyasla mesleki hareketlilik neredeyse yok denecek kadar düşüktür. Mecburi sebepler olmadan yapılan mesleki işgücü hareketliliğinde çalışanların kariyerlerinde daha başarılı oldukları gözlenmiştir. Mecburi hareketlilik ise genellikle mevcut meslekten daha düşük seviyeli mesleklere yönelik gerçekleşir (ROBINSON, 2010).

Koşullar yüksek düzeyde mesleki işgücü mobilitesi izin verdiğinde güçlü istihdam ve üretkenlik düzeylerinin korunmasına yardımcı olabilir. Hükümetler, işçilerin gerekli becerileri edinmelerine yardımcı olmak ve bu süreci hızlandırmak için mesleğe yönelik yeniden eğitim sağlayabilir.

Mesleki mobilité yatay (sosyoekonomik duruma benzer geniş bir iş sınıfı içinde) veya dikey (bir işten daha iyi veya daha kötü bir işe) olabilir.

3.2.1.2.1.Yatay Mobilité

Yatay mobilité, bir kişinin mevcut seviyedeki yeteneklerini kullanarak farklı bir işverene veya sektöre geçme olasılığını ifade eder. Bu tür mobilité iş deneyimini çeşitlendirmek, yeni beceriler öğrenmek veya daha iyi bir çalışma ortamı bulmak gibi amaçlarla gerçekleşebilir. Bu, bir kişinin aynı seviyedeki veya benzer niteliklere sahip bir işe geçiş yapma yeteneğini ifade eder. Örneğin, bir muhasebecinin aynı seviyede fakat farklı bir

şirkete geçerek iş değiştirmesi, bir grafik tasarımcının aynı beceri setini kullanarak farklı bir sektörde çalışmak için iş başvurusunda bulunması (örneğin reklam ajansından bir yayınevine geçmek), bir öğretmenin aynı düzeyde fakat farklı bir okula veya eğitim kurumuna geçmesi, bir satış temsilcisinin aynı görev ve sorumlulukları olan farklı bir şirkette iş bulması, bir yazılım geliştiricinin aynı teknolojik becerilere sahip olmasına rağmen farklı bir yazılım şirketinde işe geçmesi gibi durumlar sayılabilir (ABSALYAMOVA & ABSALYAMOV, 2015, s. 228).

3.2.1.2.2. Dikey Mobilité

Dikey mobilité bir kişinin mevcut pozisyonunda yükselme veya daha üst bir pozisyona geçme yeteneğini ifade eder. Bu duruma bir çalışanın mevcut pozisyonunda terfi alarak daha üst bir yönetici pozisyonuna yükselmesi, bir öğretmenin öğretmenlik kariyerinde ilerleyerek okul müdürü veya yönetici pozisyonuna atanması, bir mühendisin teknisyenlik pozisyonundan mühendislik pozisyonuna terfi etmesi, bir proje yöneticisinin proje başarısı ve liderlik becerileri sayesinde daha büyük ve karmaşık projeleri yönetme sorumluluğuna sahip olması, bir satış temsilcisinin yüksek performansı ve satış hedeflerini aşması nedeniyle satış müdürü veya bölge müdürü gibi daha üst düzey yönetici pozisyonlarına terfi etmesi gibi durumlar örnek olarak verilebilir (ABSALYAMOVA & ABSALYAMOV, 2015, s. 228).

3.2.1.3. Sanal Mobilité

Teknolojik ilerlemelerin ve iletişim teknolojilerinin gelişmesiyle ortaya çıkan bir tür emek mobilitésidir. Sanal mobilité, bir kişinin coğrafi olarak yer değiştirmeden uzaktan çalışma veya uzaktan erişim yoluyla farklı bir işte veya projede çalışma imkânını ifade eder.

Bu tür mobilité internet, bilgisayar, telekomünikasyon ağları, bulut tabanlı hizmetleri ve diğer iletişim teknolojilerinin kullanımını içerir. Örneğin, bir kişi evinden veya herhangi bir konumdan internet bağlantısı üzerinden çalışabilir, toplantılara katılabilir, projede iş birliği yapabilir veya uzaktan müşteri hizmetleri gibi görevleri yerine getirebilir.

Sanal mobilité zaman ve mekân kısıtlamalarını azaltarak esnek çalışma imkânı sağlar. Bireyler coğrafi sınırlamalara bağlı kalmadan farklı şehirlerde, ülkelerde veya hatta farklı kıtalarda bulunan iş fırsatlarını değerlendirebilir. Aynı zamanda işverenler için de avantajlar sunar, çünkü daha geniş bir yetenek havuzuna erişebilirler ve maliyetleri azaltabilirler.

Sanal mobilite, çalışma hayatını daha esnek hale getirirken iş-verimlilik ve iş-yaşam dengesi gibi faktörlerde de etkili olabilir. Ancak her çalışma türünde olduğu gibi sanal mobilite de bazı zorluklar ve uyum gerektirebilir. İletişim eksikliği, takım çalışması zorlukları ve iş-özel hayat dengesinin sağlanması gibi konular sanal mobilitayı yönetirken dikkate alınması gereken faktörlerdir.

Serbest çalışanların davranışları üzerine yapılan araştırmalar uzaktan çalışmanın hem olumlu hem de olumsuz yönlerini ortaya çıkarmaktadır. Olumlu yönler arasında çalışma gününün bağımsızca düzenlenmesi, işin ve karar verme sürecinin bağımsızlığı, çeşitli iş deneyimlerinin elde edilmesi ve evde çalışma imkânı bulunmaktadır. Olumsuz yönler arasında ise mali istikrarsızlık, düşük ücretler, istikrarsız iş yükü ve sosyal güvencelerin eksikliği bulunmaktadır. Serbest çalışanlar tamamen veya kısmen ödeme alamama, tamamlanan işin tazminatsız iptali gibi durumlarla sıkça karşılaşabilmektedir. Bu sorunların çözümü için önerilen bir yol resmi sözleşmelerin yapılmasıdır. (ABSALYAMOVA & ABSALYAMOV, 2015, s. 229).

3.2.1.4.Eğitimsel Mobilite

Bireylerin eğitim almak veya eğitimlerini geliştirmek amacıyla yer değiştirmelerini ifade eder. Bu duruma bir öğrencinin başka bir şehirdeki bir üniversiteye kaydolması veya bir uzmanın farklı bir ülkede bir eğitim programına katılması eğitimsel mobiliteye örnek verilebilir. Bu emek mobilitesi türleri bireylerin işgücü piyasasındaki değişikliklere uyum sağlamalarını, kariyerlerini geliştirmelerini ve daha iyi iş fırsatlarına ulaşmalarını sağlar. (ABSALYAMOVA & ABSALYAMOV, 2015, s. 229).

3.2.2.Emek Mobilitesinin İşgücü Piyasalarındaki Önemi

Emek mobilitesi işgücü piyasalarında önemli bir rol oynamaktadır. Emek mobilitesinin işgücü piyasalarındaki önemine ilişkin aşağıda açıklamalar yapılmıştır (PETTINGER, 2016):

3.2.2.1.İstihdam Üzerindeki Etkileri

Emek mobilitesi işgücü talebindeki değişikliklere hızlı bir şekilde yanıt verebilme ve işgücünün talep edilen sektörler veya bölgelerde yoğunlaşmasını sağlama yeteneği vardır. Bu, ekonomik dalgalanmalar veya sektörel değişimler gibi faktörlere uyum sağlamayı kolaylaştırır.

3.2.2.2 İşgücü Verimliliği ve Etkinliği

Emek mobilitesi işgücü kaynaklarının daha etkin bir şekilde kullanılmasını sağlar. İnsanların yeteneklerine ve becerilerine uygun işlere yerleştirilmesi verimliliği artırır ve ekonomik büyümeyi destekler.

3.2.2.3.İşsizlik Azaltma

Emek mobilitesi işsizlik sorununun azaltılmasında önemli bir rol oynar. İşsizlik bir bölgede yüksekse emek mobilitesi sayesinde işsiz olan bireyler diğer bölgelere veya sektörlere geçebilir ve istihdam fırsatlarına erişebilir.

3.2.2.4.Yetenek ve İnovasyon

Emek mobilitesi yetenekli bireylerin farklı bölgelerde veya ülkelerde çalışma fırsatlarını değerlendirmelerine olanak sağlar. Bu da yetenekli insanların daha uygun şartlarda çalışabileceği yerlere yönelmelerini teşvik eder ve inovasyonu destekler.

3.2.2.5.İnsan Sermayesi Gelişimi

Emek mobilitesi bireylerin farklı iş ortamlarında deneyim kazanmalarını ve yeni beceriler edinmelerini sağlar. Bu da insan sermayesinin gelişimine katkıda bulunur ve çalışanların daha nitelikli hale gelmelerini sağlar.

3.2.2.6.Ekonomik Büyüme ve Rekabetçilik

Emek mobilitesi işgücünün daha etkin bir şekilde dağılmasını sağlar, böylece ekonomik büyümeyi teşvik eder. Aynı zamanda işgücü piyasalarının rekabetçiliğini artırır, şirketlerin daha yetenekli ve uygun maliyetli çalışanları bulmasını kolaylaştırır.

Genel olarak emek mobilitesi, işgücü piyasalarının dinamikliğini artırır, istihdam fırsatlarını genişletir ve ekonomik büyümeyi destekler. Aynı zamanda bireylerin kariyer gelişimini ve yaşam kalitesini iyileştirme imkânı sağlar.

3.2.3.Emek Mobilitesinin Belirleyicileri

Emek mobilitesine etki eden birçok faktör bulunmaktadır ve bu faktörler işgücü piyasaları için oldukça önemlidir. Eğitim, ücret, işsizlik, coğrafi uzaklık, psikolojik faktörler, yaş, aile büyüklüğü ve medeni durum gibi faktörler emek mobilitesini etkileyen başlıca

faktörler arasında yer almaktadır. Bu faktörler bireylerin kararlarını ve tercihlerini şekillendirirken emek piyasasında mobilitayı belirleyen önemli etkenlerdir.

3.2.3.1.Eğitim

Eğitim, beşerî sermayenin en önemli unsurlarından biridir. İş gücü talebiyle eğitim sistemi arasındaki uyumsuzluk işsizlik ve mobilita gibi sonuçlara yol açabilir. Bu mobilita genellikle işyeri düzeyinde ve mesleki düzeyde gerçekleşir. Bazı durumlarda bireyler kariyerleri doğrultusunda işyeri ve coğrafi hareketlilikte bulunabilirler. İşverenler ise yeterli eğitim seviyesine ve deneyime sahip olan bireyleri tercih etme eğilimindedir. Bu nedenle, beşerî sermaye düzeyi ve işgücü niteliği, işverenlerin tercihleri üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. (MARCHANTE, ORTEGA, & PAGAN, 2007, s. 299-320)

3.2.3.2.Ücret

Beşerî sermayelerine katkı yapan bireyler bu katkılarının karşılığını özellikle daha fazla ücretle almaktadırlar ve bu bireylerin hareket kabiliyetleri yüksek olmasına rağmen işverenleri tarafından daha yüksek ücret düzeyleriyle mevcut işlerinde tutulmaya devam edilmektedir (MINCER & JOVANOVIĆ, 1981, s. 27).

Bireyler sahip oldukları yüksek ücretlerden vazgeçmek istemezler. Bu nedenle, düşük ücretliler yüksek ücretlilere kıyasla emek mobilitesi üzerinde daha büyük bir etkiye sahiptir. Düşük gelir düzeyine sahip bireyler daha iyi ücretler için arayış içindedirler (ANDRIENKO & GURIEV, 2004, s. 8-9).

3.2.3.3.İşsizlik

İşsizlik bireyler, aileler ve topluluklar üzerinde önemli maliyetlere yol açmaktadır. Bu sorun genellikle ekonomik büyüme ve işgücü piyasasının esnekliği gibi makroekonomik faktörlerin bir sonucu olarak ortaya çıkar. İşgücü arzı ile talebi arasındaki uyumsuzluklar ve ekonomideki yapısal değişimler işsizliğin süresi ve düzeyi üzerinde etkili olmaktadır. Bu nedenle, işsizlikle mücadele etmek için çeşitli politikalar ve önlemler almak önemlidir, özellikle de işgücü piyasasının esnekliğini artırmak, eğitim ve yeniden eğitim fırsatlarını sağlamak, girişimcilik ve yenilikçilik gibi istihdam yaratıcı alanları desteklemek gerekmektedir (PRODUCTIVITY COMMISSION, 2014, s. 14-15).

İşsizlik nedeniyle artan emek mobilitesinin olumsuz etkilerini azaltmak amacıyla devletler çeşitli stratejiler uygulamaktadır. Bu stratejiler arasında beşerî sermayenin etkin kullanımıyla ekonomik büyümeyi teşvik etmek öncelikli bir önlemdir. Ayrıca, emek mobilitesini daha verimli hale getirmek için çeşitli tedbirler alınmaktadır. Uluslararası düzeyde yapılan ikili işgücü anlaşmaları ve bölgesel iş birlikleri işgücü hareketliliğini hem alıcı hem de gönderici ülkeler için faydalı hale getirmektedir. Bu sayede emek mobilitesini daha düzenli ve kontrollü bir şekilde gerçekleştirmek, işgücü piyasalarındaki denge sağlanmaktadır. Devletler işgücü hareketliliği konusunda etkili politikalar ve düzenlemeler geliştirerek işsizlik sorununu azaltmayı ve ekonomik kalkınmayı desteklemeyi hedeflemektedir (ANDA & MAOURANI, 2013, s. 2)

3.2.3.4. Psikolojik Faktörler

Emek mobilitesi bireylerin psikolojik özellikleriyle yakından ilişkilidir. Özellikle başarı motivasyonu ile mesleki hareketlilik arasında pozitif bir ilişki olduğu gözlemlenmektedir. Başarı güdüsü kişilik yapısının istikrarlı bir yönü olarak kabul edilir ve bireyler arasındaki farklılıkların kaynağıdır. İş gücü hareketliliği sürecinde başarı motivasyonu önemli bir itici güç olarak ortaya çıkmaktadır. Başarı odaklı bireyler kariyerlerinde ilerlemek ve daha iyi fırsatlar elde etmek için iş değişikliği yapmaya daha yatkındırlar. Sürekli olarak kendilerini geliştirmeye ve yeni deneyimler edinmeye odaklanarak işgücü hareketliliğiyle ilişkili fırsatları değerlendirmektedirler. Bu bağlamda, başarı motivasyonu işgücü hareketliliğinin önemli bir tetikleyicisi olarak görülebilir. Bireylerin hedefleri, motivasyonları ve kişisel değerleri işgücü hareketliliğine olan ilgilerini ve tercihlerini etkileyen önemli faktörlerdir (ROCHE, BIRREL, MURIE, & HILLYARD, 1973, s. 64).

3.2.3.5. Yaş

Emek mobilitesinde yaş önemli bir faktördür ve mobilitenin seviyesini etkiler. Emek mobilitesinin en yoğun olarak 20-24 yaş aralığında görülmektedir. Ancak bu yaş aralığından sonra hareketlilik kademeli olarak azalmaktadır. Bu durumun üç temel nedeni vardır.

Birincisi, bu yaş aralığında genç bireyler genellikle kariyerlerinin başlangıcında ve mesleki deneyimlerini oluşturmak için daha fazla hareketlilik gösterirler. Yeni mezunlar veya işe yeni başlayanlar farklı işyerlerinde çalışarak becerilerini geliştirmek ve farklı sektörlerde deneyim kazanmak isteyebilirler (LABOUR ECONOMIC NOTES, 2016, s. 5).

İkincisi, yaş ilerledikçe insanlar genellikle daha fazla köklenebilirler ve aile ve sosyal bağları güçlenir. Bu durum, emek mobilitesini azaltan bir faktördür. İnsanlar yerleşik bir yaşam tarzına sahip olabilirler ve mevcut konumlarında kalmayı tercih edebilirler (LABOUR ECONOMIC NOTES, 2016, s. 5).

Üçüncüsü, yaş ilerledikçe mesleki deneyim ve uzmanlık seviyesi artar. Bireyler kariyerlerinde belirli bir noktaya ulaştıklarında daha istikrarlı bir pozisyona sahip olabilirler ve iş değişikliği yapma ihtiyacı hissetmeyebilirler. Aynı zamanda yaş ilerledikçe iş değişikliği yapmanın getirdiği belirsizlikler ve riskler artabilir, bu da hareketliliği azaltabilir.

Bu nedenlerden dolayı emek mobilitesi genellikle genç yaşlarda daha yüksekken yaş ilerledikçe azalma eğilimi göstermektedir. Ancak her bireyin farklı yaşam durumları ve tercihleri olduğu için emek mobilitesinin yaşla olan ilişkisi kişiden kişiye değişebilir.

3.2.3.6. Aile Büyüklüğü ve Medeni Durum

Emek mobilitesi kararları bireyin medeni durumu ve aile yapısı gibi faktörlere bağlı olarak değişebilir. Bekârlık veya daha küçük aile yapısı hareketlilik kararının daha esnek ve kolay alınmasını sağlayabilir. Ancak her durumda hareketlilik kararının ailenin genel yararını gözetmesi önemlidir (ÇOLAKOĞLU, 2022, s. 14).

Emek mobilitesi kadınlar için bazı olumsuz sonuçlar doğurabilir. Ancak cinsiyet eşitliğini teşvik eden politikalar ve toplumsal destek mekanizmaları ile bu zorlukların üstesinden gelmek mümkündür.

Kadınların emek mobilitesi sürecinde eşit fırsatlar ve destek sağlanması daha adil ve sürdürülebilir bir işgücü piyasasının oluşturulmasına katkı sağlayacaktır. Aile büyüklerinin ihtiyaçları ve diğer aile bireylerinin tutumları hareketlilik kararını etkileyen önemli faktörlerdir. Bireylerin aile içindeki dengeyi sağlamak ve tüm bireylerin ihtiyaçlarını karşılamak için çözümler bulmaları önemlidir (BORSAJ, 2013, s. 321).

3.2.4. Avrupa’da Emek Mobilitesi

Avrupa’da 19. yüzyıldan öncesine ilişkin emek mobilitesi hakkında bilgi nadir bulunmaktadır. Ancak kilise kayıtları ve sivil nüfus kayıtları işgücünün coğrafi hareketliliğine bir bakış sunmaktadır. Modern endüstriyel ekonomilerin ortaya çıkmasından önce yüksek coğrafi hareketlilik oranları görülmektedir. İngiltere’de 17. ve

18. yüzyıllarda tarımda genç işçiler her yılın sonunda farklı çiftliklere taşınarak aile çiftliğinden ayrılmışlardır. Kıta'da işçi grupları hasatı ulusal sınırların ötesinde takip etmişler ve yolda geçirdikleri aylardan sonra köylerine geri dönmüşlerdir. Bu hareketliliğin çoğu geçiciydi, ancak daha kalıcı hareket kır sanayisinin büyümesi için hayatiydi.

İngiltere'deki emek mobilitesi hakkında yapılan son araştırmalar daha ayrıntılı sonuçlar ortaya çıkarmıştır. 19. yüzyıl İngiliz halkı son derece hareketliydi. İngiltere, Galler ve İskoçya coğrafi hareketliliğe yönelik kurumsal engellerden neredeyse tamamen arındırılmıştı. Fakir Yasası bir dereceye kadar ekonomik güvenlik sağlaması nedeniyle hareketliliğe bir miktar engel oluşturmuştur, ancak 20. yüzyılın büyük ölçekli sosyal refah programlarının etkilerine kıyasla küçük kalmıştı. 19. yüzyılda İngiltere, İskoçya ve Galler'de hem yüksek iç hareketlilik hem de yurtdışı göç görüldü. Göçmenler öncelikle Amerika Birleşik Devletleri'ne gitti ancak birçok kişni Kanada ve Avustralya'ya da gittiği görüldü. Bu uzun mesafeli göçmenler genellikle genç, bekâr ve erkekti. İngiltere, Galler ve İskoçya'daki iç göç ise çok farklı durumdu. 1851 ile 1881 yılları arasında yaklaşık her dört kişiden biri ikamet ilini değiştirdi, yarısından fazlası bir kasabadan diğerine taşındı. İç göç edenler genellikle gençti. Yurtdışındaki göçmenlerin aksine ülke içinde daha fazla kadın hareket etti ve bekâr insanlar evli insanlar kadar hareketli değildi.

En dikkat çekici olanı iç göçlerin çok kısa mesafeleri kapsamasıydı. 1851 ile 1881 yılları arasında ortalama iç göçmen sadece 35 mil hareket ediyordu, dörtte biri beş milden daha az hareket kabiliyetine sahipti. ABD'deki batıya doğru göçün sürekli akışının aksine 19. yüzyıl iç göçünde net bir bölgesel desen yoktu. İngiliz iç göçünün en belirgin desenlerinden biri kırsal-şehir göçünün yaygınlığıydı. İngiltere'nin nüfus artışının neredeyse tamamı doğal artış ve kırsal alanlardan nüfus akışıyla genişleyen şehirlere gidiyordu. 1800'lerin ortalarında Büyük Britanya'nın kırsal nüfusunun üçte birinden fazlası bir kentsel bölgeye taşındı. Çoğu en yakın şehre gitti, ancak Londra 17. yüzyıldan beri olduğu gibi ülkenin her yerinden göçmenleri çekti. Lancashire ve Yorkshire'nın endüstriyel kentsel alanları da birçok kırsal göçmeni çekti.

Yurtdışındaki göçmenler ve İngiltere içindeki göçmenler birçok nedenle hareket ettiler, ancak en önemlisi ekonomik kazanç arayışıydı. Ücret farkları ve yukarı doğru mesleki hareketlilik şansı göçmenleri ABD'ye ve şehirlere çekti.

19. yüzyıl evlilik kayıtları tüm oğulların babalarının sosyoekonomik statüsüne benzer işlerde çalıştığını göstermektedir. Nüfus sayımlarında erkekleri takip etmek kariyer

tarihleri boyunca benzer bir desen ortaya çıkarır: tüm erkeklerin yarısından fazlası kariyerleri boyunca sosyoekonomik statü değiştirmedir. Babanın sosyoekonomik statüsü ve mesleği oğlun sosyoekonomik statüsü üzerinde güçlü bir etkiye sahiptir; ancak hareketlilik şansı artırmak için fırsatlar da vardı. Şehirler bunlardan biriydi.

Kırsal alandan şehirlere taşınan erkekler kırsal alanda kalmış olanlardan daha fazla sosyal hareketlilik yaşamışlardır. Bu durum, şehirlerdeki daha iyi iş fırsatlarına ve yüksek ücretlere erişimin yanı sıra birkaç faktöre bağlanabilir. Ayrıca eğitim de hareketlilikte önemli bir rol oynamıştır. Tüm ekonomik düzeylerden olan oğullar, bazı ilköğretim düzeyinde eğitim almış olanlar almayanlara göre babalarının sosyoekonomik düzeyini aşma olasılığında daha başarılı olmuşlardır. Eğitim süresi arttıkça sosyal hareketlilik olasılığı daha da artmaktadır.

Sonuç olarak, 19. yüzyıl Avrupa'sında kırsal alanlardan şehirlere göç ve eğitimin takip edilmesi bireylerin sosyoekonomik durumunu iyileştirmek ve sosyal hareketlilik elde etmek için önemli olanaklar sunmuştur (FERRİE & LONG, s. 1-2).

İkinci Dünya Savaşı'nın ardından Avrupa sosyoekonomik açıdan büyük zararlarla karşılaşmıştır. Bu yıkımın etkilerini gidermek, barış ortamını yeniden sağlamak ve ekonomik kalkınmayı desteklemek amacıyla 1951'de Almanya, Belçika, Fransa, Hollanda, İtalya ve Lüksemburg ülkeleri bir araya gelerek Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu'nu kurmuştur. Bu altı ülke daha sonra 1957'de Roma Antlaşması ile Avrupa Ekonomik Topluluğu ve Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu'nu kurmuştur. Bu topluluklar 1965'te imzalanan Füzyon Antlaşması ile Avrupa Topluluğu adı altında birleştirilmiştir. 1992 yılında ise Maastricht Antlaşması ile Avrupa Birliği adı kullanılmaya başlanmıştır (www.ab.gov.tr, https://www.ab.gov.tr/files/ardb/evt/3_ab_bakanligi_yayinlari/AB_Rehberleri/02_rehber.pdf, 2017, s. 3).

Maastricht Antlaşması ile Avrupa Birliği, "Avrupa Vatandaşlığı" kavramını tanıttı. Bu kapsamda, üye devlet vatandaşları aynı zamanda Avrupa vatandaşı statüsüne sahip olacaklar ve birbirlerinin ülkelerinde serbest dolaşım, oturma, seçme ve seçilme hakkı gibi birçok avantajdan faydalanabileceklerdir. Bu adım, Avrupa Birliği'nin siyasi bir yapı olarak ortaya çıkmasını sağlayarak vatandaşlarla arasında hukuki ve siyasi bir bağ kurma yolunda önemli bir adım olarak değerlendirilmektedir (www.ab.gov.tr,

https://www.ab.gov.tr/files/ardb/evt/3_ab_bakanligi_yayinlari/AB_Rehberleri/02_rehber.pdf, 2017, s. 25).

Avrupa Birliği'nin kuruluş ilkelerinden biri olan serbest dolaşım Avrupa Birliği vatandaşları ve aile üyeleri için temel bir haktır. Avrupa Birliği hareket özgürlüğünü her bir Avrupa Birliği vatandaşının Birliğe üye herhangi bir ülkeye seyahat edebilme ve orada ayrımcılığa uğramadan çalışabilme hakkına sahip olduğunu temel bir hak olarak kabul etmektedir (CARRERA, ATGER, GUILD , & KOSTAKOPOULOU, 2011, s. 1).

3.2.4.1. Avrupa Birliği'nde İşgücü Hareketliliği Türleri

Avrupa Birliği İş Gücü Hareketliliği 2017 Raporu'na göre işgücü hareketliliği üç farklı şekilde tanımlanmaktadır. İlk olarak “Uzun Süreli İş Gücü Hareketliliği” bir ülkeden başka bir ülkeye iş bulmak veya çalışmak amacıyla gerçekleşen işgücü hareketlerini ifade eder. İkincisi, “Sınır Ötesi Hareketlilik” üçüncüsü ise “İşçi Gönderimi”dir.

3.2.4.1.1. Uzun Süreli İşgücü Hareketliliği

AB İş Gücü Hareketliliği 2017 Raporu'na göre uzun süreli işgücü hareketliliği bir kişinin vatandaşı olmadığı bir ülkeye en az bir yıl boyunca iş aramak veya çalışmak amacıyla gitmesini ifade eder. Bu hareketlilik şeklinde bireyler genellikle üç aydan sonra ikametlerini o ülkeye almakla yükümlüdür. AB İş Gücü anketleri sadece “en az bir yıl bir ülkede ikamet eden veya bunu yapmak isteyen” kişileri kayıt altına almaktadır. Uzun süreli işgücü hareketliliği kavramı “kalıcı ikamet” kavramından ayrıdır. Kalıcı ikamet en az beş yıllık bir ikametgâh süresinden sonra daimî ikamet hakkının verildiği bir durumu ifade etmektedir. Bu tanımlar işgücü hareketliliğinin zaman ve ikamet süresi açısından farklı boyutlarını vurgulamaktadır.

3.2.4.1.2. Sınır Ötesi Hareketlilik

Sınır işçiliği, bir kişinin ikamet ettiği ülkenin dışında başka bir ülkede çalışması ve bu amaçla düzenli olarak ülke sınırlarını geçmesidir. AB 883/2004 (EC) sayılı Yönetmelikte sınır işçileri “belirli bir işte çalışan veya serbest meslek sahibi bir kişi olarak faaliyet gösteren günlük olarak veya haftada en az bir defa giriş-çıkış yapan ve genellikle çalıştığı ülkenin dışında başka bir üye devlette ikamet eden herhangi bir kişi” olarak tanımlanmaktadır. Bu tanımlama sınır işçiliğinin çalışma ve ikamet durumu arasındaki

dinamik ilişkiyi vurgulamaktadır. Sınır işçileri farklı ülkelerde çalışma ve ikamet etme gereklilikleri nedeniyle özel bir işgücü hareketliliği şeklini temsil etmektedir.

3.2.4.1.3. İşçi Gönderimi

İşçi görevlendirmesi bir üye devlette düzenli olarak çalışan kişilerin aynı işveren tarafından belirli bir süre için başka bir üye devlette çalışmaları amacıyla görevlendirilmesidir. Bu görevlendirme genellikle belirli bir proje veya işin tamamlanması, geçici personel ihtiyacı veya uzmanlık gerektiren durumlar için gerçekleştirilir. Ayrıca, serbest meslek sahibi bir kişinin işinin devamı olacak şekilde başka bir üye devlette aynı faaliyeti sürdürmesi de bu hareketlilik türüne dâhil edilebilir. İşçi görevlendirmesi işverenin ihtiyaçlarına ve çalışanın uzmanlık alanına göre şekillenen bir işgücü hareketliliği şeklidir.

3.2.4.2. Avrupa Birliği'nde İşgücü Hareketliliğiyle İlgili Yasal Düzenlemeler

Avrupa Birliği'nde işgücünün serbest dolaşımı ilk kez Birliğin kurucu antlaşması olan Roma Antlaşması'nın 3. maddesinde yer almıştır. Avrupa Tek Senedi, Maastricht Antlaşması, Amsterdam Anlaşması ve Lizbon Stratejisi işgücünün serbest dolaşımına düzenlemeler içeren diğer önemli antlaşmalardır. Ayrıca serbestçe hareket ve ikamet etme haklarına ilişkin 2004/38/EC sayılı Yönerge, birlik içindeki işçilerin serbest dolaşımını düzenleyen 492/2011 (EU) sayılı Yönetmelik, sosyal güvenlik sistemlerinin koordinasyonu ve 987/2009 (EC) sayılı Yönetmelik'in uygulanmasına ilişkin 883/2004 sayılı AB Tüzüğü, profesyonel meslek sahibi kişilerin serbest dolaşımına dair 2005/36/EC ve 2013/55/EU sayılı Yönerge ve Avrupa Birliği Adalet Divanı'nın içtihat hukuku da yapılan yasal düzenlemelerdir. Yapılan bu düzenlemelere göre AB'nin işgücü hareketliliği politikasının üç ana boyutu vardır. Bunlar (ANDOR, 2014, s. 3)

- İşgücü hareketlerinin serbest dolaşımına engel oluşturabilecek durumları ortadan kaldırmak,
- İş arayanların iş bulma hareketliliğini teşvik etmek ve iş arayanların uygun boş işlerle eşleşmelerini sağlamak için önlemler almak,
- Emek mobilitesiyle ilgili alakalı zorlukları ele incelemek.

3.2.5.Amerika Birleşik Devletleri’nde Emek Mobilitesi

Kuzey Amerika’nın Avrupa yerleşimiyle birlikte geçen ilk yüzyılda emek mobilitesinin en önemli biçimi beyazlar tarafından Avrupa’dan gönüllü göç ve siyahlar tarafından Afrika’dan zorla yapılan göçlerdir. Göç olmasaydı yüksek ölüm oranları ve düşük doğal artış oranları göz önüne alındığında pek çok yeni yerleşim yerleri hayatta kalamazdı. Beyaz gelenlerin üçte ikisi, geçiş masraflarını ödemek için dört ila yedi yıl çalışmayı kabul eden sözleşmeli hizmetçilerden oluşuyordu. 1680’lerden itibaren siyah köleler de Güney’deki tütün ve pirinç tarımında çalışmak üzere ithal edilmeye başlandı.

17. yüzyılın başından bu yana Amerikalılar koloniler içinde ve daha sonra Amerika Birleşik Devletleri (ABD) içinde yüksek oranda emek mobilitesi yaşadılar. Yerli doğanlar arasında da mobilite sıklıkla görülür; çünkü 19. yüzyılın sonuna kadar büyük ölçüde yerleşilememiş araziler mevcuttu ve yerler veya işler arasında mobilite konusunda kısıtlamalar bulunmuyordu. Koloni hükümetleri seyahat için izin ve kaçak işçilere ağır cezalar uygulayarak mobiliteyi azaltmaya çalışsa da bu önlemlerin başarılı olduğuna dair inanmak için çok az neden var. Güçlü zanaat loncalarının ve 1880’lere kadar örgütlü emeğin yokluğu mesleki hareketliliği kısıtlamalardan muaf tutmuştur. 1900’den önce Amerikan işçileri genellikle işe alım süreçlerinin olduğu “anlık” piyasalarda istihdam ediliyorlardı, bu da iş bağlılığının zayıf olduğu ve işten ayrılma oranlarının yüksek olduğu anlamına geliyordu. 1920’lerde resmi işe alım ve iş takip sistemlerinin gelişmesiyle iş süresi arttı, ancak 20. yüzyıl boyunca diğer gelişmiş ülkelerde gözlemlenen seviyelerin oldukça altında kaldı.

1920’lere gelindiğinde resmi işe alma ve işgücü izleme sistemleri geliştikçe 20. yüzyıl boyunca diğer gelişmiş ülkelerde gözlemlenen seviyelerin önemli ölçüde altında kalmasına rağmen işte kalma süresi artmıştır.

İş gücü hareketliliğinin ölçülmesi, bir bireyin konumunu veya mesleğini zaman içinde iki veya daha fazla noktada kaydeden veya belirli bir grup işçinin konumlarının veya mesleklerinin zaman içinde nasıl değiştiğine ilişkin çıkarımlarda bulunulmasını sağlayan kaynakların incelenmesini gerektirir. Bu nedenle sömürge dönemi için ise sadece birkaç genelleme yapmak mümkündür.

Güney’deki sözleşmeli işçiler, hizmet süreleri 1660’larda sona erdikten sonra sosyo-ekonomik statülerini iyileştirmede bir başarı elde ettiler, ancak görünüşe göre daha sonra

daha az başarılı oldular. 17. yüzyılın sonundaki tütün patlamasında arazi fiyatları yükseldikçe başarıyı yakalamak için daha fazla kişi başka bir koloniye göç etmeyi gerekli gördü. Sömürge ordusunun toplama listeleri Amerikan Bağımsızlık Savaşı döneminde yüksek coğrafi mobilite oranları göstermektedir.

19. yüzyılın ortaları için bir nüfus sayımından diğerine kişileri takip ederek işgücü hareketliliğini doğrudan ölçmek mümkündür. 1840'lerden başlayarak işçiler de çiftliklerden şehirlere yoğun şekilde göç etti. Bunların çoğunu New England tekstil fabrikalarında çalışan genç kadınlar ve çocukları oluşturdu. 1850 ile 1860 yılları arasında yetişkin erkeklerin kabaca üçte ikisi daha az vasıflı işçiler arasında daha yüksek göç oranlarıyla bir kasabadan diğerine taşındı. Yani göçmenler daha fazla mesleki mobilite (hem yukarı hem de aşağı) yaşadılar. Frederick Jackson Turner ve bir grup tarihçinin çalışmaları bu durumu göstermektedir.

Çiftçiler Orta Atlantik ve Güney Atlantik eyaletlerinden daha batıdaki bölgelere yoğun olarak göç ettiler ve genellikle hem doğrudan göç maliyetinden tasarruf etmek hem de enlemlere özgü çiftçilik becerilerinden daha iyi yararlanmak için enlem çizgileri boyunca hareket ettiler.

19. yüzyılın ilk yarısında ücretlere ilişkin mevcut kanıtlar işçilerin batıya doğru hareketinin eyaletlerin hem kuzey hem de güney katmanlarındaki bölgeler arası ücret farklılıklarını- kuzey-güney farklılıkları devam etse de- ortadan kaldırmada başarılı olduğunu gösteriyor.

19. yüzyılın ikinci yarısı boyunca ve 1920'lere kadar Avrupa'dan gönüllü göç ekonomi için milyonlarca yeni işçi sağlamıştır. Çoğu işçi göçün ardından Avrupa'da sahip olduklarından daha iyi işlere girebilme fırsatı yakalamıştır. 1910'lardan başlayarak ek bir emek hareketliliği biçimi görülmüştür, çok sayıda siyah çiftlik işçisi (Afrika'dan Güney'e zorla nakledilen kölelerin torunları) kentsel istihdama girdikleri kuzey şehirlerine gönüllü olarak göç etmişlerdir.

Şunu da belirtmek gerekir ki; yukarıya doğru mesleki mobilite 1850'lerde hem babaların hem de oğulların mesleklerinin karşılaştırılmasında ve bireylerin ilk ve son mesleklerinin karşılaştırılmasında 1970'lerdekinden biraz daha yaygındı.

Hem Alexis de Tocqueville hem de Karl Marx hareketliliğin ABD'de Birleşik Krallık'tan çok daha yaygın olduğunu ortaya koymuşlardır. Hem coğrafi hem de mesleki mobilite konusunda ABD'li işçiler Birleşik Krallık'taki işçilerden iki kat daha hareketliydi. Oğullar

ABD’de babalarının mesleki statüsüne göre daha yüksek statüye sahiplerdi ve ilk ve son işler arasındaki mesleki yükseliş de ABD’de daha sık gerçekleşmişti (FERRIE & LONG, s. 1-2).

ABD’de diğer gelişmiş ülkelere kıyasla mobilite oldukça yüksektir. İstatistiklere göre bir Amerikalı ömrü süresince yaklaşık olarak ondan fazla kez yer değiştirmektedir. Çünkü bu daha rahat bir yaşam anlayışının bir parçasıdır. İş gücü mobilitesini teşvik eden politika önlemleri ve ekonomik koşullar da bu hareketliliğin artmasında etkili olmaktadır. Bu durum Amerika Birleşik Devletleri’nde işgücü piyasasının dinamik ve esnek bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir (RAISER & GILL, 2012, s. 97).

Emek mobilitesi özellikle mesleklerinde işgücü sıkıntısı yaşanan pozisyonları doldurmak amacıyla belirli becerilere sahip işçilerin ülkeye kabul edilmesine odaklanmaktadır. İş gücü piyasasında ihtiyaç duyulan meslekler için nitelikli işçilerin girişine yönelik politikalar bu anlamda önem arz etmektedir. Bu politikalar ekonomik büyüme ve işgücü taleplerinin karşılanması için stratejik bir yaklaşımı temsil etmektedir. Ülkeye yetenekli ve uzmanlaşmış işçilerin girişinin teşvik edilmesi işgücü piyasasındaki boşlukların doldurulması ve ekonomik rekabet gücünün artırılması açısından önemli bir adımdır. Bu şekilde Amerika Birleşik Devletleri uluslararası işgücü piyasasında önemli bir cazibe merkezi haline gelmektedir (IMMIGRATION POLICY IN UNITED STATES, 2006).

3.2.5.1. Amerika Birleşik Devletleri’nde Emek Mobilitesi Kapsamında Değerlendirilen Vize Türleri

3.2.5.2.1.(E3) Avustralya Özel İşçi Vizesi

Bu vize türüne Avustralya vatandaşları ile onların yasal eşleri ve çocukları için oluşturulmuştur. Uzmanlık alanında geçici bir işte çalışma niyetiyle Avustralya vatandaşları bu vizeye müracaat edebilir. Bu vizeyi almaya hak kazandıklarında eş ve çocuklarının Avustralya vatandaşı olması şart olarak koşulmamıştır (tr.usembassy.gov).

3.2.5.2.2.Mürettebat (D) Vizeleri

Uluslararası havayolu ve denizcilik sektöründe çalışan bireyler için özel bir vize kategorisidir. Mürettebat vizesi sürekli hizmet akışını garantilemek amacıyla tasarlanmıştır. En fazla 29 ay boyunca geçerli olan bu vizeye başvuruda bulunacak kişi sayısında herhangi bir kısıtlama yoktur. Bu vize kategorisi şunları içermektedir: Ticari

uçaklardaki pilotlar ve uçuş ekibi, gemilerdeki kaptanlar, teknisyenler ve tayfalar, yolcu gemilerinde çalışan cankurtaran, mutfak ekibi, servis personeli ve güzellik uzmanları, ayrıca eğitim gemilerinde staj yapmakta olan bireyler (tr.usembassy.gov)

3.2.5.2.3.(H, L, O, P, Q, R) Geçici İşçi /Çalışma veya Staj Vizesi

ABD'nin göçmenlik düzenlemelerine göre, göçmen kategorisinde olmaksızın ülkede geçici bir süreliğine çalışma hedefiyle gelen kişilere, ilgili işin doğasına göre çeşitli vize seçenekleri sunulmaktadır bu tür vizelere aşağıda yer verilmektedir (tr.usembassy.gov):

- (H1-B) Özel Meslek Sahipleri için
- (H-1B1) Serbest Ticaret Anlaşmasıyla Gelen Profesyoneller
- (H2-A) Sezonluk Tarım Çalışanları
- (H2-B) Geçici ve Sezonluk Tarım Dışı Çalışanlar
- (H3) Stajyerler (akademik ya da tıbbi staj hariç)
- (L) Kurum İçi Görevlendirilen Personel
- (O) Olağandışı Kabiliyete Sahip Bireyler
- (P) Uluslararası Tanınırlığa Sahip Sporcular, Sanatçılar ve Eğlence Grupları
- (R) Dini Liderler
- (Q) Kültürel Değişim Programlarına Katılanlar
- (TD/TN) NAFTA Kapsamında Çalışanlar

Bu vizeler, kişinin mesleği veya çalışma amacına bağlı olarak 11 farklı kategoride düzenlenmektedir.

3.2.6. Çin'de Emek Mobilitesi

Çin, dünya ekonomisinin önemli bir oyuncusu olması nedeniyle büyük bir işgücü havuzuna sahiptir ve bu sayede işgücüne aktif bir şekilde katılan bireylerin farklı bölgeler arasında ve farklı sektörler arasında hareket etmelerine olanak tanımaktadır.

“Çin emek mobilitesi” terimi, Çin’deki işgücü hareketliliğini ve çalışanların iş bulma, iş değiştirme veya kariyerlerini geliştirme amacıyla gerçekleştirdikleri yer değişikliklerini ifade etmektedir. Bu kavram ekonomik kalkınma, kentsel ve kırsal alanlar arasındaki dengesizlikler, eğitim ve beceri geliştirme fırsatları gibi faktörlere bağlı olarak değişen işgücü piyasası dinamiklerini anlamak için kullanılır. Çalışanların coğrafi, sektörel ve mesleki hareketliliği, Çin’in hızlı ekonomik dönüşümünün ve sürekli değişen endüstriyel yapısının bir parçası olarak ele alınmaktadır. Bu hareketlilik, bireylerin daha iyi iş ve yaşam koşulları arayışıyla yakından ilişkilidir ve Çin’in ekonomik büyümesi ile sosyal dönüşümünü derinden etkileyen önemli bir faktör olmaktadır.

1949’da Çin Halk Cumhuriyeti’nin kurulmasıyla, ülke genelinde sosyalist ideolojinin ve planlı ekonominin öncülük ettiği derin bir toplumsal ve ekonomik dönüşüm başladı. Bu dönemde işgücü hareketliliği, hükümetin merkezi planlama politikaları, kolektif tarım, sanayileşme çabaları ve halk komünleri gibi sosyalist yapılanmaların etkisi altında şekillendi. Çalışanlar arasındaki hareketlilik, genellikle devlet tarafından yönlendirildi ve işgücünün stratejik sektörlerle, özellikle sanayi ve tarım alanlarına dağılımını sağlamak için kontrol edildi. Bu dönemde eğitim ve beceri geliştirme programları da devlet kontrolünde gerçekleşti ve işgücü piyasasını etkileyen önemli faktörlerdendi. Ayrıca, büyük şehirlere ve sanayi bölgelerine göç, kırsal kesimden kentlere nüfusun yeniden dağılımını ve ekonominin yapısal dönüşümünü teşvik etti. Bu süreç, nüfusun mesleki ve coğrafi hareketliliğinin yanı sıra toplumsal sınıf yapısında ve çalışma koşullarında önemli değişikliklere yol açtı ve Çin’in sonraki on yıllardaki ekonomik gelişimini şekillendiren temel bir faktör oldu.

1970 öncesinde Çin’de, Mao Zedong liderliğindeki Çin Komünist Partisi döneminde, emek mobilitesi ciddi dönüşümler yaşadı. Bu dönem, Maoist doktrinin etkisi altında, işgücü hareketliliği üzerine sıkı devlet kontrolleri ve radikal sosyal politikalarla tanımlandı. Kolektif çiftliklerin oluşturulması, sanayi ve tarım sektörlerindeki devlet planlaması ve Büyük Atılım gibi kapsamlı kampanyalar, çalışanların yaşamını ve işler arası geçişlerini derinden etkiledi. Kültür Devrimi sırasında da eğitim sistemleri, profesyonel atamalar ve kırsal-şehir göçü üzerine getirilen kısıtlamalar, emek piyasasının yapısını ve dinamiklerini dramatik şekilde değiştirdi. Bu politikalar hem işgücü verimliliği hem de bireylerin iş ve yaşam koşulları üzerinde uzun vadeli etkiler yarattı. Genel olarak, Mao dönemi emek mobilitesi, merkeziyetçi kontrol, ideolojik müdahaleler ve toplumsal dönüşüm çabalarıyla

şekillendi ve bu dönemin sona ermesiyle birlikte Çin’de emek piyasası ve işgücü hareketliliği önemli ölçüde farklı bir yola girdi.

Tarih boyunca planlı ekonomilere dayalı dönemlerde insanlar genellikle kendi tercihleriyle değil, devletin yönlendirmesiyle hareket ettiler. Bu süreçlerde, hükümet tarafından belirlenen politik hedeflere ulaşmak için zorunlu nüfus hareketleri ve göçler yaygındı. 1960’lar ve 1970’lerde, özellikle üçüncü cephe politikası kapsamında birçok insan, sanayileşme ve savunma stratejilerini desteklemek amacıyla Çin’in daha izole orta ve batı bölgelerine taşındı. Kültür Devrimi sırasında da benzer bir fenomen yaşandı; büyük sayıda genç, şehirlerden alınıp yeniden eğitim amacıyla kırsal alanlara sevk edildi. Bu tür kitlesel hareketlilikler, bireysel tercihlerin ötesinde, genellikle geniş çaplı sosyal ve toplumsal sonuçlar doğurdu ve bu sonuçların birçoğu olumsuz olarak değerlendirildi. Genel olarak, bu zorunlu hareketlerin kişisel ve toplumsal etkileri, bireylerin yaşam koşulları ve toplumun genel yapısı üzerinde derin izler bıraktı. (FANG, YANG, & MEIYAN, 2009, s. 5)

1978’den itibaren gerçekleşen reform ve açılım politikalarıyla Çin’de işgücü dinamikleri köklü bir şekilde değişti. Bu dönemde, kırsaldan şehirlere yönelik yoğun göç dalgası, endüstrileşme, kentselleşme ve ekonomik büyümenin kritik bir itici gücü haline geldi. Özellikle, kırsal reformlar, tarım sektöründeki aşırı işgücünü serbest bırakarak büyük ölçekli kentsel göçü tetikledi ve bu göç, işgücü piyasasının yapılandırılmasına ve işgücü tahsisinin optimize edilmesine yardımcı oldu. Bu dönemde yaşanan göç, işgücünü düşük üretkenlikten yüksek üretkenlik sektörlerine kaydırarak ekonomik büyümenin önemli bir belirleyicisi oldu. Göç trendinin şiddetlenmesiyle birlikte, ülke genelinde verimlilik artışları sağlandı ve bu durum, Çin’in küresel ekonomideki yükselişini destekleyen temel faktörlerden biri olarak ön plana çıktı. (FANG, YANG, & MEIYAN, 2009, s. 5)

Reform dönemiyle birlikte, Çin’de ekonomik kalkınma ve büyüme, kırsal bölgelerden kentsel merkezlere doğru yoğun bir göç akınına sebep oldu. İnsanlar, daha iyi iş olanakları ve yaşam şartları için şehirlere akın ettiler. Ancak, bu süreç, 1958’de yürürlüğe giren ve kişilerin nüfus kayıtlarını doğum yerlerine bağlayan Hukou sistemi tarafından karmaşık hale getirildi. Hukou sistemi, göç eden kırsal nüfusun şehirlerdeki eğitim, sağlık ve diğer sosyal hizmetlere tam erişimini kısıtlıyordu ve bu da kentsel ve kırsal nüfus arasında önemli sosyal ve ekonomik ayrımlar yaratıyordu. Reformlar, özellikle kıyı bölgelerinde, işçilere yeni istihdam olanakları sunmuş olmasına rağmen Hukou kayıtları nedeniyle

birçok göçmen, yerleşik kentsel sakinlerle aynı hak ve hizmetlere erişimde sınırlamalarla karşı karşıya kaldı. Bu durum göçmen işçilerin şehirlerdeki yaşam ve çalışma koşulları üzerinde derin etkiler bıraktı ve Çin'in emek mobilitesi dinamiklerini önemli ölçüde etkileyen bir faktör olarak kaldı. (ÇAKMAK, 2022, s. 7-8)

1978 yılında Çin'in kırsal işgücü, 283 milyon kişiyle tarım sektöründe çalışanların %93'ünü oluştuyordu. Ancak, ekonomik reform ve kalkınma hareketleri ile birlikte, kırsaldan kentsel merkezlere doğru bir göç trendi belirginleşmeye başladı. Reformların ilk yıllarında göç eden işgücü miktarı sınırlı olsa da bu akım zamanla arttı. Başlangıçta göç büyük ölçüde kırsal alanlarda dolaşan zanaatkârlarla sınırlıydı, ancak tarım sektöründeki verimlilik artışları daha fazla kırsal bireyin göç etmesine neden oldu. Çin Tarım Bakanlığı'nın 2001 verilerine göre, 1983'te kırsal göçmen sayısı sadece 2 milyon iken, 1980'lerin sonuna kadar bu sayı 30 milyona fırladı. 1992'de yaşanan ekonomik patlama ile birlikte göç akışı daha da hızlandı ve kıyı şehirlerindeki ekonomik imkânlar daha fazla kırsal işçiyi çekmeye başladı. Bu göç dalgası 1993'te 62 milyon göçmen işçiye ulaşırken, 2000 yılına gelindiğinde 75,5 milyona yükseldi. Bu süreç, Çin'in kırsal ve kentsel yapılarında ve ekonomik yapısında dönüştürücü etkilere yol açtı. (FANG, YANG, & MEIYAN, 2009, s. 7)

Çin'deki ekonomik canlanma, sanayileşme ve diğer sektörel gelişmelerle tetiklenerek, ülkeyi 1978 sonrası 20 yıl içinde yıllık ortalama %10'un üzerinde bir büyüme oranına taşıdı. Bu dönemde ABD'nin büyüme oranı ise yaklaşık %3 civarında kaldı. 1995 ile 2008 arasında Çin'in GSYİH'si sürekli artış gösterdi ve 2008 itibarıyla dünyanın en büyük üçüncü ekonomisi haline geldi.

Bu ekonomik başarı, kişi başına gelirden de büyük bir artışa işaret etmektedir. 1980'de ortalama 523 dolar olan kişi başına gelir, 2008'de 5.515 dolara çıktı. Bu, Çin'de yaşam standartlarının, eğitim olanaklarının genişlemesinin ve halk sağlığının iyileşmesinin göstergesi oldu. Nitekim, 1978'de 65 olan doğumda beklenen yaşam süresi, 2008'de 73 yıla yükseldi, bu süre ABD'de 78, Japonya'da ise 83 yıl olarak kaydedildi. Bu gelişmeler, Çin'in sosyo-ekonomik yapısında önemli bir ilerlemeyi ve halkının refah seviyesinde önemli bir artışı temsil etmektedir. (SUBAŞI ERTEKİN, 2017, s. 9)

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

TÜRK İŞGÜCÜ PİYASALARINDA EMEK MOBİLİTESİ

4.1.GÖÇ ALAN ÜLKE OLARAK TÜRKİYE

Göç alan ülkeler açısından emek mobilitesi ve dış göç ilişkisi, bu ülkelerin işgücü piyasalarını hareketlendiren ve demografik yapısını değiştiren önemli bir faktördür. Göçmen işgücü, beceri çeşitliliğini artırırken potansiyel olarak işgücü piyasasındaki boşlukları doldurur ve demografik açıdan azalan ya da yaşlanan nüfusları dengeler. Bu süreç, bazı sektörlerde ücretler ve çalışma koşulları üzerinde baskı yaratabilirken aynı zamanda yenilik ve üretkenlik artışı gibi olumlu ekonomik etkiler de doğurabilir. Ancak bu sürecin olumlu etkilerinin gerçekleşebilmesi için göçmen işgücünün toplum düzenine uygun şekilde entegre edilmesi, mesleki ve dil eğitimine erişimlerinin sağlanması ve iş piyasasının ihtiyaçlarına uygun düzenlemelerin yapılması gerekmektedir. Böylece, göç alan ülkeler emek mobilitesinden kaynaklanan fırsatları maksimize edebilir ve göçmen işgücünü kendi ekonomik ve sosyal yapılarına başarıyla dâhil edebilirler.

Türkiye'nin tarihi incelendiğinde çok sayıda göç hareketlerine tanıklık ettiği görülmektedir. Özellikle Cumhuriyetin kuruluşu ve sonrasındaki dönemlerde Türkiye'nin nüfus yapısını ve sosyokültürel dinamiklerini şekillendiren önemli göç dalgaları yaşanmıştır. Bu dönemlerdeki bazı önemli göç hareketleri incelendiğinde;

- 1922-1938 yılları arasında Yunanistan'dan 384 bin kişinin,
- 1923-1945 yılları arasında Balkanlar'dan 800 bin kişinin,
- 1933-1945 yılları arasında Almanya'dan 800 kişinin,
- 1988 yılında Irak'tan 51.542 kişinin,
- 1989 yılında Bulgaristan'dan 345 bin kişinin,
- 1991 yılında I. Körfez Savaşı'ndan sonra Irak'tan 467.489 kişinin,
- 1992-1998 yılları arasında Bosna'dan 20 bin kişinin,
- 1999 yılında Kosova'da meydana gelen olaylar sonrasında 17.746 kişinin,
- 2001 yılında Makedonya'dan 10.500 kişinin,
- 2011'de başlayan Suriye iç savaşı nedeniyle günümüze kadar toplamda 3,3 milyon kişinin Türkiye'ye göç ettiği görülmektedir.

Türkiye özellikle Suriye iç savaşı sonrası dünyanın en fazla uluslararası koruma altında yabancı barındıran ülkesi haline gelmiştir. Türkiye'ye gelen mülteci sayısı bakımından en yoğun nüfus Suriyelilerden oluştuğu için göç alan ülke bazında geçici koruma altındaki Suriyeliler ağırlıklı olarak incelenmiştir. (<https://www.goc.gov.tr/>)

Tablo 12:1960 Yılından İtibaren Uluslararası Koruma Altına Alınan Yabancılar

2022	3.568.259	-5.09%
2021	3.759.817	2.94%
2020	3.652.362	2.03%
2019	3.579.531	-2.77%
2018	3.681.688	5.78%
2017	3.480.350	21.29%
2016	2.869.419	12.91%
2015	2.541.348	60.10%
2014	1.587.365	160.25%
2013	609.931	128.38%
2012	267.063	1747.29%
2011	14.457	44.21%
2001-2010	55.699	-40%
1991-2000	139.023	177,78%
1981-1990	78.197	490,87%
1971-1980	15.930	-36%
1960-1970	21.700	100%

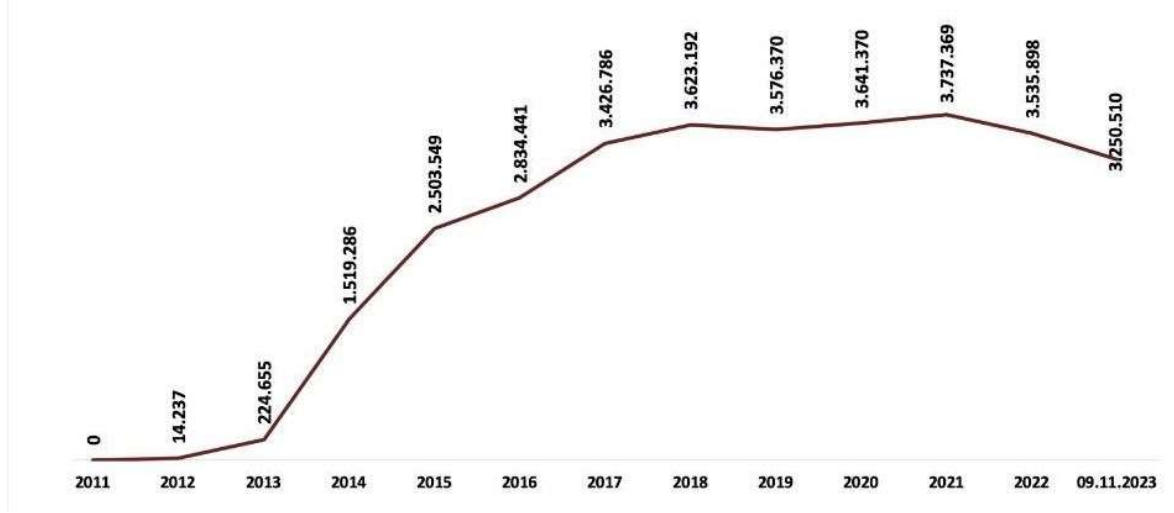
Kaynak: <https://www.macrotrends.net/countries/TUR/turkey/refugee-statistics>

1960 yılından sonra uluslararası koruma altına alınan mülteci sayıları incelendiğinde 1960-1970 yıllar arasında toplam 21.700 kişi, 1971-1980 arası yıllarda 15.930 kişi, 1981-1990 yılları arasında 78.197 kişi, 1990-2000 yılları arasında 139.023 kişi ve 2001-2010 yılları arasında 55.699 kişi uluslararası koruma altına alındığı görülmektedir.

2011 yılında Suriye'de patlak veren iç savaş, tarihin en trajik ve karmaşık çatışmalarından birine yol açmıştır. olmuştur. Bu durum, milyonlarca Suriyelinin ülkelerini terk etmelerine ve komşu ülkeler, özellikle Türkiye, Lübnan, Ürdün ve Irak'a sığınmalarına neden olmuştur. Bu durum karşısında Türkiye tarafından izlenen açık kapı politikası neticesinde ülkeye gelen Suriyeliler için geçici koruma statüsü oluşturularak bu statüye dâhil

edilmişlerdir. Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğünce yayımlanan istatistiklere göre ülkedeki yabancı sayısının çok büyük bir kısmı geçici koruma altındaki Suriyelilerden oluşmaktadır.

Şekil 2:Yıllara Göre Geçici Koruma Kapsamındaki Suriyeli Sığınmacı Sayısı



Kaynak: <https://www.goc.gov.tr/>

Şekil 2’de görüleceği üzere, 2011 yılından 2023 yılının sonuna doğru Türkiye’de geçici koruma kapsamındaki Suriyelilerin ülkemize göçünün 2012 yılından sonra hızla arttığı görülmektedir. 2014 yılında 1 milyonun üzerindeki Suriyeli mülteci sayısının 2016 yılına gelindiğinde 2,5 milyonu aştığı görülmektedir. 2017 yılında ise yaklaşık 3,5 milyon göç ile en yüksek sayıya ulaşıldığı görülmektedir.

Yukarıda yer verilen tablo ve grafikteki istatistiki veriler Türkiye’nin mülteci politikaları, sosyal hizmetleri, işgücü piyasası ve demografik yapısı üzerinde derin etkileri olan büyük bir nüfus hareketliliğini temsil etmektedir. Aynı zamanda Türkiye’nin son on yılda mültecilere ev sahipliği yapma kapasitesinin boyutlarını ve bu sürecin zaman içindeki evrimini görsel olarak ortaya koyan önemli bir gösterge olarak karşımıza çıkmaktadır. Türkiye’nin karşılaştığı göçmen akını, hem ulusal politikaların hem de bireysel göçmenlerin beceri ve eğitim düzeylerinin kritik öneme sahip olduğu karmaşık bir durumu ortaya koymaktadır. Etkili uyum politikaları ve destek programları göçmenlerin başarılı bir şekilde entegre olmalarını sağlarken aynı zamanda ülkenin sosyal ve ekonomik yapısını da destekleyici bir rol oynamaktadır. Dolayısıyla, bu sürecin yönetimi hem bireysel hem de toplumsal refah için hayati bir önem taşımaktadır.

Göçmenlerin eğitim seviyesi ve beceri setleri onların yerel iş piyasasına entegrasyonunu ve bu piyasaya katkılarını etkileyebilmektedir; yüksek nitelikli göçmenler genellikle ekonomiye daha hızlı ve etkili bir şekilde entegre olabilirken düşük nitelikli veya eğitimsiz göçmenler daha fazla zorlukla karşılaşabilmektedir. Yerel ekonomik koşullar da önemlidir; güçlü ve esnek bir ekonomi göçmen işgücünü daha kolay absorbe edebilir ve onlardan faydalanabilirken zayıf veya durgun bir ekonomi işsizlik ve sosyal gerilim risklerini artırabilmektedir. Hükümet politikaları ve göç yönetimi stratejileri göçmenlerin topluma uyumunu ve onların yerel topluluklarla etkileşimini büyük ölçüde etkilemektedir. Etkili uyum politikaları ve destek programları göçmenlerin başarılı bir şekilde entegre olmalarını sağlarken eksik veya yanlış yönetilen politikalar sosyal gerilimleri ve uyum sorunlarını körükleyebilmektedir.

İşgücü arzının artması sonucu meydana gelebilecek olası sonuçlar: Ülkemizdeki uluslararası koruma altındaki yabancı nüfusun önemli bir kısmı işgücü piyasasında aktif olarak çalışabilecek bireylerden oluşmaktadır. TÜİK tarafından yayımlanan 2022 Türkiye İş Gücü Piyasası Raporunda yer alan araştırma verileri incelendiğinde 34 milyon işgücü olduğu görülmektedir. (Bknz, Tablo:2, Sayfa 14, Nüfusun İşgücü Durumu) Bu durum potansiyel olarak daha fazla insanın iş aradığı anlamına gelir ki bu da ülkedeki toplam işgücünü arttırmaktadır. Bu durumun ülke içindeki olası olumlu ve olumsuz sonuçları aşağıda özetlenmektedir.

Olumlu Sonuçları:

İşgücü Çeşitliliği ve Yetenek Havuzu: Göçmenler farklı beceri ve deneyimlerle gelmektedirler, bu da işgücü piyasasının çeşitlendirilmesine ve genişletilmesine yardımcı olmaktadır. Bu durum özellikle belirli becerilere veya niteliklere sahip işgücüne ihtiyaç duyan sektörler için faydalı olabilmektedir.

Ekonomik Büyüme: Genişleyen işgücü üretkenlik ve ekonomik faaliyetlerin artmasına katkıda bulunabilmektedir. Çalışma çağındaki nüfusun artması daha fazla üretim ve yatırım anlamına gelmektedir. Bu ekonomik büyümenin önemli bir ayağını oluşturabilmektedir.

Yaşlanan Nüfusa Çözüm: Bazı ülkelerde yaşlanan nüfus ve düşük doğum oranları nedeniyle işgücü eksikliği yaşanmaktadır. Göçmen işgücü bu boşluğu doldurarak sosyal güvenlik sistemlerine destek olabilmektedir.

Kültürel Zenginleşme ve Yenilikçilik: Çeşitli kültürel arka planlara sahip bireylerin bir araya gelmesi, yeni fikirlerin ve yaklaşımların ortaya çıkmasını teşvik edebilmektedir. Bu durum yenilikçilik ve yaratıcılığı artırabilmektedir.

Olumsuz Sonuçları:

İşsizlik ve Ücretler Üzerinde Baskı: Yerel işgücü arasında işsizlik oranlarının artması ve ücretler üzerinde aşağı yönlü baskı oluşabilmektedir, bu durum özellikle düşük nitelikli işlerde görülebilmektedir.

Sosyal Uyum Zorlukları: Büyük ölçekli göç, sosyal gerilimlere ve entegrasyon sorunlarına yol açabilmektedir. Bu durum hem göçmenler hem de yerel nüfus arasında kültürel ve dil engelleri nedeniyle ortaya çıkabilmektedir.

Eğitim ve Sağlık Hizmetleri Üzerinde Oluşan Yük: Göçmen sayısındaki artış, dil engelleri ve kültürel farklılıklar, öğretmen ve eğitim kaynaklarına artan talep, sağlık hizmetlerine artan talep gibi olası etkiler eğitim ve sağlık hizmetlerine ek yük getirebilmektedir, bu da hizmetlerin kalitesinin düşmesine neden olabilmektedir.

Sektörel Etkiler: Bazı sektörler göçmen işgücünden daha fazla yararlanabilirken bazıları bu yeni işgücü arzından daha az etkilenebilmektedir. Örneğin, inşaat veya tarım gibi sektörler göçmen işgücünün yoğun olarak çalıştığı alanlar olabilmekte ve bu alanlarda rekabeti arttırıp ücret düşüşlerine sebep olabilmektedir.

Sonuç olarak dış göçler sonucunda bir ülkedeki işgücü arzındaki artış çok yönlü ve karmaşık etkilere sahip olabilmekte ve bu etkiler göçmenlerin nitelikleri, yerel ekonomik durum ve hükümet politikaları gibi bir dizi faktöre bağlı olarak büyük ölçüde değişkenlik gösterebilmektedir.

Bu bağlamda, göçmenlerin işgücü piyasasına entegrasyonu sadece ekonomik bir mesele değil aynı zamanda sosyal, kültürel ve politik bir süreç olarak ele alınmalıdır. Hükümetlerin, yerel toplulukların ve sivil toplum kuruluşlarının bu sürecin her yönünü dikkate alarak kapsamlı ve çok yönlü bir yaklaşım benimsemeleri gerekmektedir. Bu yaklaşım doğrultusunda tasarlanacak politika ve argümanlar eğitim ve dil eğitimi programlarından iş ve mesleki eğitim fırsatlarına kadar sağlık ve sosyal hizmetlere erişimi kapsayacak şekilde göçmenlerin topluma başarılı bir şekilde entegre olmalarına yönelik tasarlanmalıdır (GÜLBAHAR, 2020, s. 53).

4.2. GÖÇ VEREN ÜLKE OLARAK TÜRKİYE

Türkiye'nin diğer ülkelere işçi gönderimi konusunda izlediği stratejiler, başlıca iki farklı yöntemle dayanmaktadır. Bu yöntemler, Türk işçilerinin uluslararası alanda çalışma fırsatları yakalamasını sağlamak için belirlenen politikalar ve anlaşmalar çerçevesinde şekillenmektedir. İlk olarak, Türk firmalarının yabancı ülkelerde ihale kazanması durumunda bu firmalar Türkiye'den işçi götürebilmektedir. Bu şekilde, Türk firmaları kendi projelerinde çalışacak işçileri çeşitli ülkelere götürmekte ve projelerini tamamlamak için gerekli işgücünü sağlamaktadır. İkinci olarak, Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) aracılığıyla işgücü talep eden ülkeler Türkiye'den işçi alımı yapabilmektedir. Bu durumda, işgücü talep eden ülkeler belirli niteliklere sahip işçilere ihtiyaç duyduklarında İŞKUR ile irtibat kurmakta ve Türkiye'den bu ihtiyaçları karşılayacak işçilerin gönderilmesini talep etmektedir. Bu iki yöntem, Türkiye'nin işgücü hareketliliğini ve uluslararası iş birliğini desteklemek için kullanılan önemli mekanizmalardandır (İŞKUR,2023).

Tablo 13:1961 Yılı Sonrası Yabancı Ülkelere Gönderilen İşçilere İlişkin İstatistikî Veriler

YILLAR	ALMANYA	FRANSA	IRAK	LİBYA	S.ARABİSTAN	DİĞER ÜLKELER	TOPLAM
1961-1970	412.677	9.315	0	111	430	58.263	480.796
1971-1980	244.764	46.719	0	49.265	26.816	67.184	434.748
1981-1990	674	57	42.211	160510	258.915	18.478	480.845
1991-2000	18.473	262	0	19.342	177.807	212.058	427.942
2001-2010	18.943	3.630	42.269	44.000	69.708	327.643	506.193
2011-2022	20.002	110	56.093	5.592	30.306	257.569	369.672
TOPLAM	715.533	60.093	140.573	278.820	563.982	941.195	2.700.196

Kaynak: İŞKUR Yıllık Tablolar, 2023

1961-1970 Dönemi: Bu dönemde en fazla emek mobilitesi Almanya'ya gerçekleşmiştir (412.677 kişi). Bu emek mobilitesi büyük ölçüde 1961'de Almanya ile Türkiye arasında imzalanan işgücü anlaşmasına bağlıdır. Almanya'nın ekonomik büyümesi sırasında işgücü ihtiyacını karşılamak için Türk işçiler yoğun olarak tercih edilmiştir.

1971-1980 Dönemi: 1970'lerde petrol krizinin etkileriyle birlikte Almanya'ya olan mobilite azalmış, ancak bu kez Libya ve Suudi Arabistan ülkelerine emek mobilitesi

yaşanmıştır. Bu durum Orta Doğu ülkelerindeki petrol gelirlerinin artması ve bu ülkelerdeki inşaat ve altyapı projeleri için işgücü ihtiyacının artmasıyla ilişkilendirilmiştir.

1981-1990 Dönemi: Bu dönemde Irak ve Libya'ya yaşanan mobilitedeki yükseliş dikkat çekmektedir. Özellikle Irak-İran Savaşı dönemi ve sonrasında bölgedeki inşaat projeleri için Türk işçiler tercih edilmiştir.

1991-2000 Dönemi: Soğuk Savaş'ın sona ermesi ve yenisidünya düzeninde değişen politik ve ekonomik koşullar altında, bu dönemde Türkiye'den Suudi Arabistan'a doğru emek mobilitesi ön plana çıkmıştır.

2001-2010 Dönemi: Bu dönemde Suudi Arabistan, Almanya ve Libya başta olmak üzere işçi göçü devam etmiş. Küreselleşmenin etkileri ve dünya ekonomisindeki değişiklikler bu dönemin emek mobilitesini şekillendirmiştir.

2011-2022 Dönemi: Bu dönemde de Suudi Arabistan'a emek hareketliliğindeki yükseliş devam etmekle birlikte Irak'a olan emek hareketliliği de belirgin derecede artış yaşanmıştır.

Genel olarak Türkiye'den emek mobilitesinin sebepleri ekonomik nedenlere, iş imkânlarına ve uluslararası politik değişimlere bağlı olarak değiştiği görülmektedir. 1970 petrol krizi ve sonrasında, özellikle Orta Doğu'daki petrol gelirlerinin artması ve Almanya'daki işgücü ihtiyacı, Türkiye'den yurtdışına sebep olan emek mobilitesinin ana itici güçlerinden olmuştur.

4.2.1.1960'lı Yıllarda Türkiye'den Almanya'ya ve Diğer Avrupa Ülkelerine Gerçekleşen Emek Mobilitesi

İŞKUR 1960'lı yıllarda o dönemki ismiyle İş ve İşçi Bulma Kurumu olarak Türkiye'deki işgücü piyasasının düzenlenmesi ve yönlendirilmesinde önemli bir rol oynamıştır. İş ve İşçi Bulma Kurumunun temelleri 1946 yılında sınırlı kaynaklarla 6 şube ve 2 büro ile atılmışken, 1960 yılına kadar bu yapı genişletilerek 31 şubeye ve 37 büroya ulaşmıştır. Bu kurumsal büyüme, özellikle gelişmekte olan sanayi sektörlerinin artan işgücü ihtiyaçlarını karşılama ve işgücünün sektörel ve coğrafi olarak daha verimli şekilde dağıtılmasında büyük bir rol oynamıştır.

1960'lı yıllar Türkiye'nin ekonomik ve sosyal açıdan önemli değişimler yaşadığı bir dönemdir. Bu dönemde, Almanya başta olmak üzere Avrupa'daki sanayileşmiş ülkelerin

işgücü ihtiyaçlarının artması, Türkiye’den yabancı işçi gönderimi için önemli bir fırsat oluşturmuştur. İş ve İşçi Bulma Kurumu bu ihtiyaa yanıt vermek üzere yoğun bir şekilde yurt dışına işçi gönderme faaliyetlerine odaklanmıştır. Bu süreçte 1973 yılına kadar İş ve İşçi Bulma Kurumu aracılığıyla toplamda 790.289 Türk işçisinin yurtdışına gönderilmesi sağlanmıştır.

Bu yoğun işçi gönderme faaliyetleri Türkiye’nin işgücü piyasasının dengelenmesine ve işsizlik oranlarının azalmasına katkıda bulunurken aynı zamanda birçok Türk vatandaşına yurt dışında çalışma ve yaşama fırsatı sunmuştur. Ancak 1973 yılında başlayan küresel ekonomik değişimler ve petrol krizi, Avrupa’daki işgücü piyasasını etkilemiş ve Türk işçilerinin bu pazarlardaki talebini azaltmıştır. Bu dönüşüm, İş ve İşçi Bulma Kurumu’nun faaliyetlerini ve stratejilerini de değişirmiştir.

Türk işçilerinin yabancı ülkelere özellikle de Almanya’ya göç etme motivasyonları büyük oranda ekonomik sebeplere dayanmıştır. Daha iyi iş imkânları, yüksek ücretler ve daha konforlu bir yaşam arayışı işçilerin ve ailelerinin temel güdüsü haline gelmiştir. Türkiye’deki düşük maaşlar ve zorlu çalışma şartlarından kaçış olarak görülen bu yurt dışı iş fırsatları birçok işçi için bir hayalin gerçekleşmesi anlamına gelmiştir.

Ayrıca yıllık izinlerinde Türkiye’ye dönen işçilerin değişen giyim tarzları, yaşam standartları ve artan statüleri, diğer Türk vatandaşları için yurt dışında çalışmanın cazibesini artıran başka bir etken olmuştur. Bu gözle görülür değişimler yurtdışında çalışmanın sadece maddi getirilerini değil aynı zamanda sosyal ve kültürel statüyü de yükseltme potansiyelini ortaya çıkarmıştır.

1961 yılında Türk vatandaşlarına anayasal seyahat özgürlüğü hakkının tanınması ve Almanya başta olmak üzere yabancı ülkelerle yapılan, işgücü ve sosyal güvenlik anlaşmaları Türk işçilerinin yurt dışına çıkışında önemli engelleri kaldırmıştır. Bu politik ve yasal değişiklikler özellikle Almanya’ya olan işçi akışını arttırmıştır. 1960 yılında Almanya’daki Türk işçi sayısı 2.700 iken, 1961’de 6.700’e ve 1963’te 27.500’e yükselmiştir.

Tablo 14:Türkiye'nin Avrupa Ülkeleri ile İmzaladığı İkili İşgücü ve Sosyal Güvenlik Anlaşmaları

Ülkeler	İşgücü Anlaşmaları	Sosyal Güvenlik Anlaşmaları
Almanya	30 Eylül 1961	10 Nisan 1964
Avusturya	15 Mayıs 1964	12 Ekim 1966
Belçika	15 Temmuz 1964	4 Temmuz 1966
Hollanda	19 Ağustos 1964	5 Nisan 1966
İsviçre	-	1 Mayıs 1969
Fransa	8 Nisan 1965	20 Ocak 1972
Danimarka	-	13 Kasım 1970

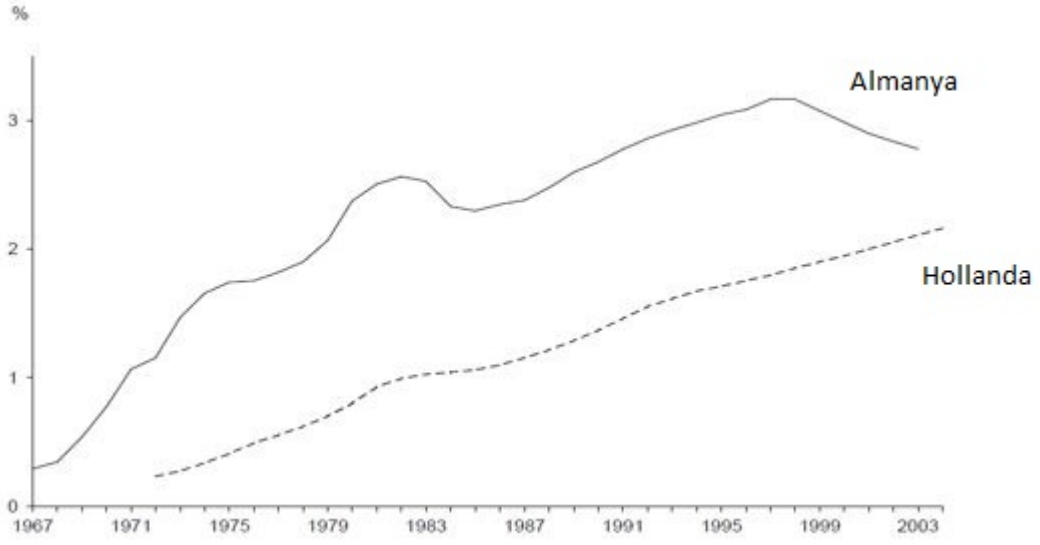
Kaynak: Dünden Bugüne İŞKUR,2023

Türk işçileri ilk kez yurt dışına adım attıkları andan itibaren gittikleri ülkelerde ekonomik kalkınmaya katkıda bulunacak birer umut kaynağı olarak görülmüşlerdir. Özellikle 1961 yılında İstanbul Sirkeci Tren Garından Almanya'ya doğru yola çıkan ilk Türk konuk işçi grubunun deneyimi bu bakış açısını temsil eder bir örnek teşkil etmiştir. İki gün süren uzun ve zahmetli bir tren yolculuğunun ardından Köln Deutz Tren İstasyonuna varan işçiler kendilerini karşılayan bando ve coşkulu bir kalabalık tarafından sıcak bir şekilde karşılanmışlardır.

Benzer şekilde, diğer Avrupa ülkelerine giden Türk işçileri de genel olarak olumlu bir şekilde karşılanmış ve ekonomik kalkınmaya önemli katkılar sağlayacaklarına dair beklentilerle ağırlanmışlardır. Bu durum, işçilere yönelik toplum yaklaşımında gözlemlenen bir durumdur. Buna rağmen, işgücü göçünün yoğun olduğu ülkelerdeki işçiler ve sendikalar bu duruma çok daha ihtiyatlı bir yaklaşım sergilemiştir. Onlar için Türk işçilerinin varlığı, iş piyasasında rekabeti artıracak ve belki de mevcut iş koşullarını etkileyecek bir faktör olarak görülmüştür. Bu iki farklı bakış açısı işgücü göçünün karmaşık yapısını ve farklı toplum kesimleri üzerindeki etkisini göstermektedir.

Günümüzde Türkler Almanya'da önemli bir göçmen grubunu oluşturmaktadır. 2003 yılı sonu itibariyle söz konusu ülkede Türk vatandaşlığına sahip yaklaşık 1.880.000 kişi yaşıyordu. Bu sayı Alman nüfusunun %2,3'üne ve Batı Almanya eyaletlerinin nüfusunun %2,8'ine denk geliyordu. 2022 verilerine göre ise yaklaşık 2 milyon 500 bin Türk Almanya'da yaşamaktadır. Ayrıca şu anda Hollanda'da yaşayan Türk nüfusu, Hollanda nüfusunun yaklaşık %2,2'sine denk gelmektedir. 2022 yılı verilerine göre 400 bini aşkın Türk'ün Hollanda da yaşadığı bilinmektedir. . (EUWALS, DAGEVOS, GIJSBERTS, & ROODENBURG, 2007, s. 9)

Şekil 3:Almanya ve Hollanda Nüfusu İçerisinde Türk Nüfusunun Yıllar İtibariyle Değişimi



Kaynak: EUROSTAT, 2023

Bu göç hareketi emek mobilitesinin coğrafi olarak hareket etmesini ve farklı ülkeler arasında istihdam fırsatlarını takip etmesini temsil eden iyi bir örnektir. Bu emek hareketliliği, hem Türkiye'deki işgücü piyasalarını etkilemiş hem de Almanya'daki ve bazı Avrupa ülkelerindeki işgücü talebini karşılamada önemli rol oynamıştır.

4.2.1.1.Ekonomik Katkı

Türk işçilerinin Avrupa ekonomisine kattığı değer ve sergiledikleri etkili performans kısa sürede Türklerin Avrupa iş piyasasında öne çıkmasını sağlamıştır. Gösterdikleri başarılı çabalar Avrupa iş çevreleri tarafından pozitif bir şekilde karşılanmıştır. Türkiye, Avrupa'da işgücü ihtiyacı hisseden sanayicilere ciddi bir emek kaynağı sunmuştur. Avrupa Birliği'nden gelen işçi akışının azalmasıyla birlikte Türk işçilerine olan ilgi daha da artmıştır. Maliyet etkinliği ve nitelikleriyle öne çıkan Türk işçiler Avrupa için kritik bir işgücü rezervi haline gelmiştir.

1972 yılına ilişkin veriler incelendiğinde Avrupa'da çalışan yabancı işçilerin maaşlarının %20'sini anavatanlarına gönderdikleri gözlemlenirken bu oran Türk işçileri için %39,4 olarak gerçekleştiği görülmüştür. Bu durum Türk işçilerinin ailelerine ve sevdiklerine olan bağlılıklarını ve sosyal sorumluluk duygularını yansıtmaktadır. Ayrıca transfer edilen bu paraların Avrupa içinde harcanmamış olması durumu yerel ürün talebini sınırlamış ve ekonomik dengelere farklı bir perspektif kazandırmıştır. Genel olarak bakıldığında ise yabancı işçilerin maaşlarının yaklaşık %60'ının Avrupa ekonomisine tekrar dönmesi bu

ekonomik döngünün Avrupa için ne kadar değerli olduğunu ve Türk işçilerinin bu ekonomideki rolünün büyüklüğünü ortaya koymaktadır (YAĞMUR, 2020, s. 276-277). 1979 yılında Avrupa’da çalışan Türk işçiler tarafından gerçekleştirilen yüksek meblağlı döviz transferleri ülkenin dış ticaret dengesini olumlu yönde etkilemiştir. Bu süreçte Avrupa ekonomisinden elde edilen gelirler Türkiye için büyük bir önem arz etmekteydi. Bu döviz girişleri, Türkiye’nin dış ticaret açığını büyük oranda azaltmış ve ekonomik stabilizasyona katkıda bulunmuştur. Özellikle bu zaman diliminde yurt dışından gönderilen bu paralar Türkiye’nin dış ticaret açığını kapatmada kritik bir role sahip olmuş ve bu açığın yaklaşık %60’lık kısmının kapatılmasına vesile olmuştur.

1980’lerin sonrasında Türkiye’ye geri dönen ve yurtdışında kalan Türk işçilerinin yaşadıkları deneyimler zamanla daha net bir şekilde ortaya çıkmıştır. Yurt dışında çalışan birinci nesil Türk işçilerinden ana vatanlarına dönenler, kazandıkları birikimlerle Türkiye’de ev, araba ve mobilya gibi varlıklar edinmişlerdir. Bu süreçteki temel amaçları yurt dışında elde ettikleri yaşam standartlarını Türkiye’de de devam ettirmek ve sosyal statü kazanmak olmuştur. Ana vatana dönüş yapanlar toplumda "Alamancı" olarak anılmaya başlamış ve birikimlerini değerlendirmek için küçük veya orta ölçekli işletmeler kurdukları görülmüştür.

Öte yandan yurtdışında kalmayı tercih eden birinci nesil işçiler zamanla kendilerine yeni yollar açmış ve farklı alanlarda başarılarla imza atmışlardır. Bu işçiler zorlu çalışma koşulları ve azimleri sayesinde zaman içinde kendi iş yerlerini açmaya başlamış, bazıları bürokrasi ve siyaset alanlarında etkin rol almış, diğerleri ise bir zamanlar çalıştıkları fabrikalarda yönetici pozisyonlarına yükselmişlerdir. Özellikle 1985 yılı verileri incelendiğinde Almanya’daki Türk girişimciler, ithalat, ihracat, imalat, gıda, turizm, sigortacılık gibi çeşitli sektörlerde 60.000 civarında yeni iş yeri açarak önemli bir ekonomik etki yarattığı görülmüştür. Bu durum ikinci ve üçüncü nesil Türk göçmenlerin kültürel entegrasyonunu da hızlandırmış, toplumsal bütünleşme ve ekonomik kalkınma açısından yeni bir dönemi başlatmıştır.

4.2.1.2.Yetenek Transferi

1960’lı yıllarda Türkiye’den Avrupa’ya doğru yönelen emek hareketliliği yeteneklerin ve bilgi birikiminin aktarılmasını sağlamıştır. Göç eden işçiler, Avrupa’daki işyerlerinde yeni beceriler öğrenmiş ve deneyimlerini geliştirme imkânı bulmuşlardır. Bu durum Türkiye’ye döndüklerinde veya başka ülkelerde iş bulma süreçlerinde avantaj sağlamıştır.

4.2.1.3.Sosyal ve Kültürel Etkiler

1960’larda Avrupa’ya doğru yaşanan göçlerin sosyal, ekonomik, mekânsal, kültürel ve psikolojik açılardan bir dizi etkisi ortaya çıkmıştır. Türkiye’den Avrupa’ya göç eden işçiler farklı kültürel deneyimlerle tanışırken Avrupa toplumunda da çeşitlilik ve kültürel zenginlik yaratmışlardır. Örneğin; işçi göçü Türk ve Avrupa toplumlarının edebiyatlarını dahi etkilemiştir. Avrupa’ya farklı nedenlerle giden Türk yazarlar Avrupa için yeni bir edebiyat akımı olan “Konuk İşçi Edebiyatı”nı ortaya çıkarmışlardır. Bu akım zamanla “Göçmen Edebiyatı” olarak adlandırılmıştır. İlk dönemde konuk işçilerin zorluklarını anlatan eserler ön plandayken sonraki dönemlerde konular genişlemiş ve kimlik karmaşası, aidiyet bilinmezliği gibi temalar öne çıkmıştır (KALKAN, 2015, s. 191).

Türk sineması da göçün sosyolojik, ekonomik, psikolojik ve diğer etkilerini filmlerinde ele alarak beyaz perdeye yansıtmıştır. İkili işgücü anlaşmaları neticesinde oluşan göçlerin tamamına yakınının (%81) Almanya’ya yönelik olması sinema filmlerinin odak noktasını da Almanya eksenine üzerine kurmasına yol açmıştır. Bu filmlerde genel olarak Türklerin Almanya ile ve Alman kültürüyle karşılaşmaları ile göçmen emeğinin sömürülmesi ele alınmaktadır. Ayrıca bu filmlerde göçmenlerin sosyal dışlanmaya maruz kalabildikleri ve sosyokültürel farklılıklar nedeniyle hem kendilerine hem de topluma yabancılaşma süreçlerinin önemli bir yer tuttuğu vurgulanmaktadır.

Sonraki dönemlerde yapılan filmlerde ise ikinci kuşak göçmenlerin kimlik arayışları ve aidiyet problemleri gibi göçün psiko-sosyal etkileri beyaz perdeye yansıtılmıştır. Bu filmler, göçmenlerin kendilerini aidiyet hissetme ve kimliklerini bulma süreçlerini anlatarak önemli bir anlatı biçimine dönüşmüştür. Avrupa göçmenlerinin yaşadığı deneyimler ve duygusal zorluklar izleyicilere bu filmler aracılığıyla aktarılmaktadır. (TÜMTAŞ & KARA, 2022, s. 353).

İşçi göçünün bir diğer sosyal etkisi ise olumsuz yönü oluşturmaktadır. Dil ve entegrasyon sorunları, işçilerin sosyal haklarının korunması, ayrımcılıkla karşılaşma gibi konular göç eden işçilerin yaşadığı zorluklardan bazılarıdır. Bu nedenle işçi göçünün yönetimi ve uyumu önem arz etmekte ve hem göç eden işçilerin hem de yerel toplumun ihtiyaçlarını karşılamayı hedefleyen politika ve destek mekanizmaları gerekmektedir.

4.2.2.1969 Yılından Günümüze Kadar Arap Ülkelerine Gerçekleşen Emek Mobilitesi

1973 yılında gerçekleşen petrol krizi küresel ekonomik dinamikleri önemli ölçüde değiştirmiştir. Bu dönemde Arap ülkeleri petrol fiyatlarındaki önemli artıştan stratejik bir avantaj olarak yararlanmış olup bu durum bölgede kapsamlı imar ve kalkınma projelerinin hız kazanmasına önayak olmuştur. Bu süreçte altyapı gelişimine yönelik olarak yol, liman, bina, konut ve diğer kentsel yatırımlar özellikle öne çıkmıştır. Bu nedenlere bağlı olarak özellikle petrol krizinden sonra Avrupa ülkelerine giden işçi sayısında azalmalar meydana gelmiştir (ARTUKOĞLU, 2005).

Bununla birlikte bu coğrafyanın karşılaştığı temel sorunlardan biri teknolojik kapasite ve yetişmiş insan gücü konusundaki sınırlılıklar olmuştur. Bu eksiklik Arap ülkelerini yabancı teknoloji ve işgücünü entegre etmeye itmiştir. Bu bağlamda, Türkiye Cumhuriyeti ile Arap ülkeleri arasında karşılıklı yarar ve mevcut dostluk bağlarını daha da güçlendirmek amacıyla işgücü anlaşmaları imzalanmıştır. Bu anlaşmalar iki taraf için de stratejik öneme sahiptir. Türkiye, bu anlaşmalar sayesinde Arap ülkelerindeki ekonomik yatırımlarda merkezi bir rol üstlenmeye başlamış, bu durum iki bölge arasındaki ekonomik ve kültürel ilişkilerin derinleşmesine ve genişlemesine katkı sağlamıştır.

Bu sürecin sonucunda Türkiye'nin dışa açılan ekonomik politikaları özellikle inşaat sektöründe uluslararası bir boyut kazanmış, Türk müteahhitlik firmaları Arap ülkelerinde önemli projelere imza atmışlardır. Bu gelişmeler bölgesel iş birliğini ve ekonomik entegrasyonu teşvik etmiş, iki taraf arasındaki diplomatik ve ticari bağları güçlendirmiştir. Ayrıca, bu anlaşmalar kültürel alışverişi ve insanlar arası bağları artırarak bölgesel istikrar ve kalkınmaya önemli bir katkı sunmuştur.

1969 yılından günümüze kadar Arap ülkelerine doğru gerçekleşen emek mobilitesi Türk ekonomisine bir dizi önemli katkı sağlamıştır. Bu katkılar aşağıda yer alan başlıklar altında incelenmiştir.

4.2.2.1.Döviz Akışı

Arap ülkelerine gerçekleşen emek mobilitesinin en önemli katkılardan birini çalışmak için Arap ülkelerine giden Türk vatandaşlarının ülkelere gönderdikleri döviz oluşturmaktadır. Bu döviz akışı, Türkiye'nin dış ticaret dengesine olumlu katkı sağlamış

ve ülkenin döviz rezervlerini artırmıştır. Özellikle petrol zengini Arap ülkelerindeki yüksek gelirler Türkiye'ye önemli miktarda döviz girişi olarak katkı sağlamıştır.

4.2.2.2.İşsizlik Oranının Azalması

Türkiye'den Arap ülkelerine yönelik emek göçü yerel işgücü piyasasındaki baskıyı azaltarak işsizlik oranını düşürmüştür. Özellikle yüksek işsizlik oranlarına sahip dönemlerde yaşanan bu göç hareketi ekonomik bir denge unsuru olarak işlev görmüştür.

4.2.2.3.Beceri Kazanımı ve Transferi

Yurtdışında çalışan Türk işçileri orada edindikleri yeni beceri ve deneyimleri Türkiye'ye döndüklerinde transfer etmişlerdir. Bu durum Türkiye'nin insan kaynaklarının kalitesini ve işgücü piyasasının rekabetçiliğini artırmıştır.

4.2.2.4.Ekonomik Çeşitlenme ve İstikrar

Yurtdışında çalışan vatandaşların gönderdikleri döviz Türkiye ekonomisinin daha fazla çeşitlenmesine ve dış şoklara karşı daha dayanıklı hale gelmesine yardımcı olmuştur. Bu döviz girişleri ekonomik istikrarı destekleyici bir etken olarak görülmüştür.

4.2.2.5.Sosyal ve Kültürel Etkileşim

Emek mobilitesi Türkiye ile Arap ülkeleri arasındaki sosyal ve kültürel etkileşimi artırmıştır. Bu durum, iki bölge arasındaki ekonomik ve diplomatik ilişkilerin güçlenmesine katkıda bulunmuştur.

4.2.2.6.Yatırım ve İş birliği Fırsatları

Göç eden işçiler Türkiye ve çalıştıkları Arap ülkeleri arasında köprü görevi görmüşler ve bu sayede iki taraf arasında ticaret ve yatırım fırsatlarının artmasına katkı sağlamışlardır.

Sonuç olarak, 1960'lerden itibaren Avrupa ve Arap ülkelerine doğru gerçekleşen emek mobilitesi Türkiye ekonomisine çok yönlü ve olumlu etkiler sağlamıştır. Bu olumlu etkiler arasında en önemlileri döviz girişleri, işgücü piyasasının rahatlaması, beceri transferi ve ekonomik istikrar gibi alanlarda kendilerini göstermiştir.

4.3.TÜRKİYE’DE EMEK MOBİLİTESİ KAPSAMINDA İÇ GÖÇ

4.3.1.Türkiye’de Emek Mobilitesi Kapsamında İç Göç

2018 yılında Türkiye İstatistik Kurumu bünyesinde iç göç verilerinin elde edilebilmesi amacıyla başlatılan bir uygulama çerçevesinde kişilerin iş bulma, işe başlama, tayin değişikliği, iş değişikliği, eğitim, ailevi nedenler, daha iyi konut ve yaşam koşulları, ailesine bağımlı, geri dönme, sağlık/ bakım, ev alınması, emeklilik vb. parametreleri ile iç göç hareketleri izlenebilmektedir.

Tablo 15:Kişilerin Ülke İçi Göç Etme Nedenleri

Yıl	Tayin/ İş Değişikliği	İşe Başlamak/ İş Bulmak	Eğitim	Ailevi Neden	Daha İyi Konut ve Yaşam Koşulları	Ailesine Bağımlı	Geri Dönme	Sağlık/ Bakım	Ev Alınması	Emeklilik	Diğer	Bilinmeyen	Toplam
2018	315.849	223.023	483.199	162.870	453.472	702.526	144.209	30.893	65.281	25.813	228.351	222.120	3.057.606
2019	262.833	215.561	510.352	157.283	556.919	621.038	96.494	24.159	63.897	20.655	88.605	188.327	2.806.123
2020	257.027	179.553	201.178	132.421	455.991	556.907	73.806	17.834	81.801	11.530	61.209	229.469	2.258.726
2021	265.537	214.428	686.973	145.375	429.752	570.224	58.126	16.261	82.617	12.807	58.282	237.415	2.777.797
2022	301.335	249.648	526.008	155.792	479.250	591.790	56.892	17.090	89.888	11.095	66.129	246.239	2.791.156

Kaynak: TÜİK, 2023o

Tablo 15’te yer alan ülke içi göç nedenleri incelendiğinde, 2018-2022 yılları arasındaki beş yıllık süreçte iş bulma ve işe başlama nedenleriyle göç eden nüfus sayısı 1 milyon 82 bin 213 kişidir ve tayin/iş değişikliği kapsamında aynı dönemde göç eden toplam nüfus sayısı 1 milyon 402 bin 581 kişidir. Sadece 2022 yılında 551 bin 19 kişi emek mobilitesi (tayin/iş değişikliği + işe başlamak ve iş bulmak) kapsamında ülke içinde yer değiştirmiştir. Son beş yılda bu sayı toplam 2 milyon 484 bin 794 kişiye ulaşmıştır. TÜİK’in 2022 yılı işgücü verileri göz önüne alındığında yaklaşık 34 milyon 334 bin kişinin işgücünü oluşturduğu görülmektedir. Bu sayıyı 2022 yılında emek göçü kapsamında değerlendirilen 551 bin 19 kişiye böldüğümüzde işgücünün yüzde 1,6’sının bu kapsamda göç ettiği anlaşılmaktadır.

Ayrıca Tablo 15’te görüleceği üzere 2022 yılında ülke içinde göç eden 2 milyon 791 bin 156 kişi içerisinde 551 bin 19 kişi emek göçü kapsamında değerlendirilebilmektedir.

Tablo 16:Sebep ve Cinsiyete Göre Göç Etme Nedenleri(Sadece Türk Vatandaşları)

Yıllar	Göç Etme Nedeni: İş Bulmak, İşe Başlamak. (Kadın)	Göç Etme Nedeni: Tayin/İş Değişikliği (Erkek)	Göç Etme Nedeni: Tayin/İş Değişikliği (Kadın)	Göç Etme Nedeni: İş Bulmak, İşe Başlamak. (Erkek)
2018	93.799	238.190	77.659	129.224
2019	88.644	191.289	71.544	126.917
2020	74.626	190.531	66.496	104.927
2021	97.112	198.776	66.761	117.316
2022	111.995	221.047	80.288	137.653
Toplam	466.176	1.039.833	362.748	616.037

Kaynak: TÜİK, 2023ö

Tablo16’da görüleceği üzere son 5 yıl içerisinde emek göçü kapsamında değerlendirilen kadın nüfus miktarı toplam 828 bin 924 kişiyken, bu sayı erkeklerde 1 milyon 655 bin 870 kişiden oluşmaktadır.

Ayrıca 2022 yılında emek göçü kapsamındaki kadın nüfusu 192 bin 283 kişiyken (kadın iş bulmak, işe başlamak + kadın tayin, iş değişikliği) bu sayı erkeklerde 358 bin 700 (erkek iş bulmak, işe başlamak + erkek tayin, iş değişikliği) kişidir.

TÜİK’in 2022 yılı işgücü verileri göz önüne alındığında ise kadın emek göçünün işgücü içerisindeki payının %0,5 ve erkek emek göçünün toplam işgücü içerisindeki payının %1,1 olduğu anlaşılmaktadır.

4.3.2.Açık İş ile Emek Mobilitesi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Açık işler ve emek mobilitesi arasındaki ilişki, işgücü piyasasının talep ve arz dinamikleri üzerinden anlaşılabilir. Açık işler belirli sektörlerde veya bölgelerde yeterli nitelikli ya da sayıda işgücünün bulunmaması sonucunda oluşur. Bu durum ülke içi emek mobilitesini tetikleyen bir faktördür.

Tablo 17:2022 Yılına İlişkin İller Bazında Açık İş İstatistikleri

İL	Açık İş Sayısı	İL	Açık İş Sayısı
İSTANBUL	73.313	BOLU	610
İZMİR	10.479	UŞAK	592
BURSA	8.596	ADİYAMAN	591
ANKARA	8.183	AKSARAY	566
KOCAELİ	8.148	VAN	514
ANTALYA	6.837	ÇANAKKALE	504
TEKİRDAĞ	3.979	KARAMAN	485
MUĞLA	3.334	ÇORUM	459
KONYA	2.416	GİRESUN	454
MERSİN	2.392	ERZURUM	433
MANİSA	2.361	BURDUR	401
DENİZLİ	2.262	BARTIN	389
DÜZCE	2.129	BİNGÖL	382
SAMSUN	1.988	ERZİNCAN	361
KAYSERİ	1.921	ŞIRNAK	322
AYDIN	1.896	AMASYA	309
GAZİANTEP	1.717	KARABÜK	304
SAKARYA	1.691	SİNOP	303
ESKİŞEHİR	1.683	ISPARTA	253
KÜTAHYA	1.674	ELAZIĞ	225
ADANA	1.661	KIRŞEHİR	199
BALIKESİR	1.653	BİTLİS	198
YALOVA	1.497	NEVŞEHİR	194
MALATYA	1.468	ÇANKIRI	181
BİLECİK	1.297	YOZGAT	164

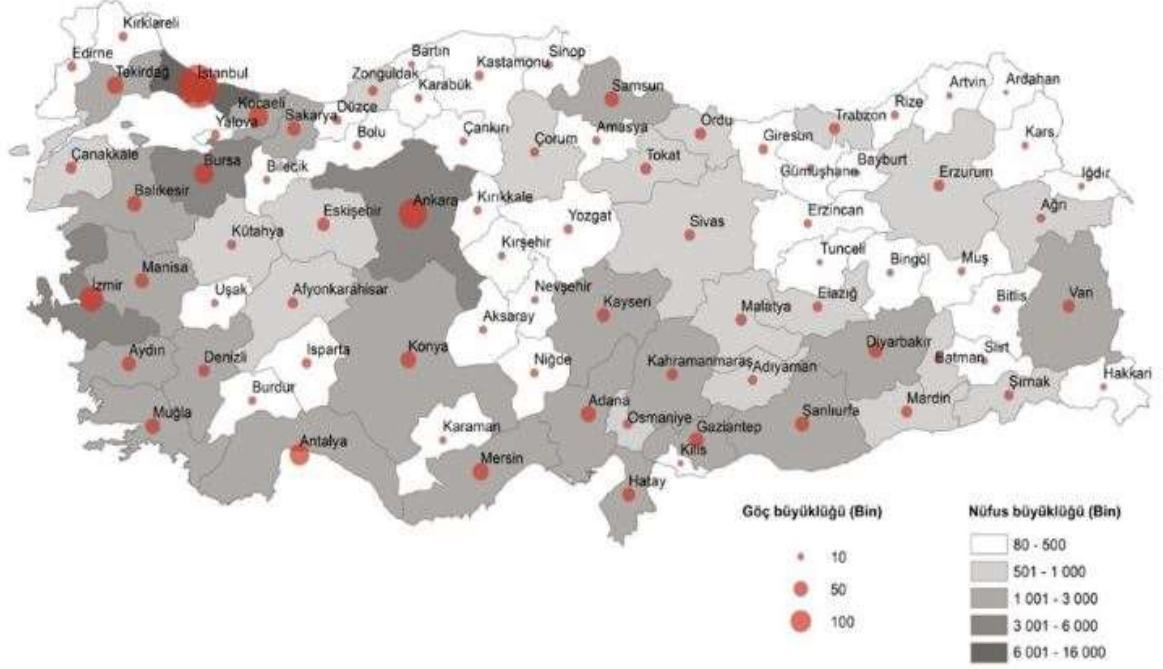
MARDİN	1.181	NİĞDE	150
KIRKLARELİ	1.178	MUŞ	142
BATMAN	1.093	AĞRI	136
AFYONKARAHİSAR	976	SİİRT	131
ZONGULDAK	957	RİZE	131
KAHRAMANMARAŞ	920	KARS	108
ŞANLIURFA	869	IĞDIR	96
TOKAT	853	HAKKÂRİ	82
EDİRNE	743	ARDAHAN	80
TRABZON	743	BAYBURT	79
ORDU	733	ARTVİN	58
HATAY	704	KİLİS	40
KASTAMONU	682	TUNCELİ	39
DİYARBAKIR	671	GÜMÜŞHANE	33
SİVAS	667	KIRIKKALE	19
OSMANİYE	654		

Kaynak: İŞKUR,2022

Tablo 17’de İŞKUR tarafından yayımlanan 2022 yılında iller bazında mevcut olan açık iş sayılarını göstermektedir. Buna göre En fazla açık iş sayısına sahip olan il 73.313 ile İstanbul’dur. Bu durum İstanbul’un Türkiye’nin en büyük ekonomik merkezi olduğunu ve çok sayıda iş fırsatına sahip olduğunu göstermektedir. İstanbul’u sırayla İzmir (10.479), Bursa (8.596), Ankara (8.183) ve Kocaeli (8.148) takip etmektedir. Bu iller genellikle büyük sanayi ve ticaret merkezleri olarak bilinmektedir ve yoğun nüfuslarına paralel olarak çok sayıda iş imkânlarına sahiptir.

Diğer taraftan en az açık iş sayısına sahip olan iller Kilis (40), Tunceli (39) ve Gümüşhane (33) olarak sıralanmaktadır. Bu iller genellikle daha az nüfusa ve daha kısıtlı ekonomik aktiviteye sahip olmasıyla bilinmektedir. Bu durum iş imkânları açısından bölgesel eşitsizlikleri ve ekonomik aktivite yoğunluğunun genellikle büyük şehirler ve ekonomik merkezler çevresinde yoğunlaştığını göstermektedir.

Şekil 4:İllerin Aldığı Göç Büyüklükleri



Kaynak: TÜİK,2023

Şekil 4'te Türkiye'nin illerine göre göç ve nüfus büyüklüğünü gösteren bir demografik dağılımı sunmaktadır. Haritada koyu gri tonlarla gösterilen alanlar nüfus büyüklüğüne göre kategorize edilmiş illeri temsil etmektedir. En açık gri tonlar 80.000 ile 500.000 arasındaki nüfusa sahip illeri, bir sonraki koyu gri ton 500.001 ile 1.000.000 arasındaki nüfusu, daha da koyu tonlar ise 1.000.001 ile 3.000.000 arası nüfusa ve en koyu ton ise 3.000.001 ile 6.000.000 arası nüfusa sahip illeri göstermektedir. En koyu gri ton ise 6.000.001 ile 16.000.000 arasındaki nüfusu temsil eden İstanbul'u işaret etmektedir.

Kırmızı noktalar ise göç büyüklüğünü (bin kişi cinsinden) göstermektedir. En küçük kırmızı nokta 10 bin kişilik göçü, biraz daha büyük olan 50 bin kişilik göçü, daha da büyük olan 100 bin kişilik göçü ifade etmektedir.

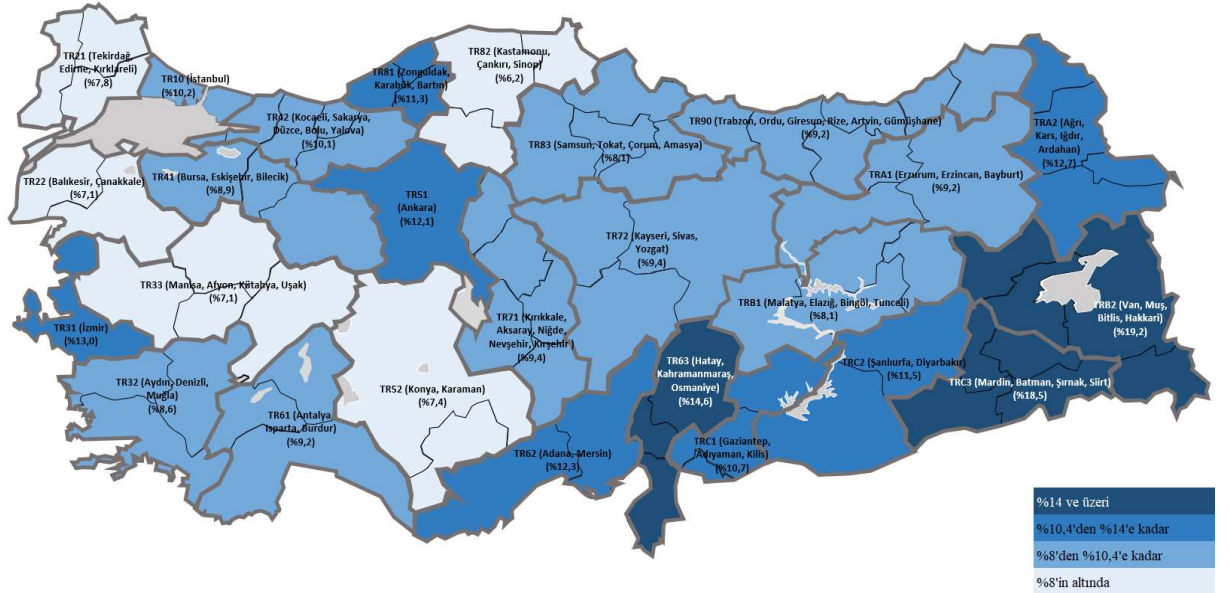
Bu harita nüfus ve göçün Türkiye'nin çeşitli illerinde nasıl dağıldığını görselleştirmektedir. Bu doğrultuda harita incelendiğinde İstanbul hem nüfus büyüklüğü (en koyu gri tonla temsil edildiği için) hem de göç büyüklüğü (en büyük kırmızı nokta ile gösterildiği için) açısından öne çıkmaktadır. Bu, İstanbul'un ülkenin en büyük nüfusuna ve en yüksek göç alımına sahip olduğunu gösterir ki bu durum, aynı zamanda önceki açık iş sayısı tablosundaki en yüksek iş fırsatı sayısı ile paralellik göstermektedir.

Diğer büyük şehirler olan Ankara, İzmir, Bursa ve Antalya gibi iller de hem nüfuslarıyla hem de göç büyüklükleriyle dikkat çekmektedir. Bu şehirler ekonomik aktivite ve iş fırsatları açısından önemli merkezler olduklarından insanların iş ve daha iyi yaşam koşulları arayışı içinde bu bölgelere göç ettiklerini göstermektedir.

Seyrek nüfuslu ve daha az göç alan illere bakıldığında ise bu bölgelerin ekonomik açıdan daha az gelişmiş olabileceği veya daha az iş imkânına sahip olduğu görülmektedir. Bu durum özellikle doğu ve güneydoğu bölgelerindeki birçok ili kapsamaktadır. Bu iller ekonomik kalkınma ve iş yaratma yönünden desteklenmeleri gereken potansiyel bölgelerdir.

Şekil 4'te yer verilen haritadaki verilerin açık iş verileri tablosuyla karşılaştırılması Türkiye'deki işgücü piyasasının ve ekonomik aktivitenin coğrafi dağılımı hakkında derinlemesine bir bilgi sağlamaktadır. Bu doğrultuda İstanbul, İzmir, Bursa gibi illerde yüksek açık iş sayıları bu bölgelerin ekonomik açıdan dinamik ve nüfus çekme konusunda başarılı olduğunu gösterirken daha az göç alan ve açık iş sayısı düşük olan iller için ekonomik gelişme stratejileri ve işgücü piyasası müdahaleleri ihtiyacını göstermektedir.

Şekil 5:NUTS2 Düzeyinde İşsizlik Oranları (Türkiye:%10,4)



Kaynak: TÜİK,2023

Şekil 5'de verilen NUTS 2 Düzeyinde İşsizlik Oranları haritası açık iş istatistikleri ile birlikte incelendiğinde ise daha yüksek açık iş sayısına sahip olan illerin genellikle daha yüksek istihdam oranlarına sahip olduğunu göstermektedir. Örneğin İstanbul, Ankara,

İzmir, Bursa ve Kocaeli gibi büyük şehirler, yüksek açık iş sayıları ve aynı zamanda haritada koyu mavi tonlarla gösterilen yüksek istihdam oranlarına sahiptir. Bu durum bu bölgelerin ekonomik aktivite ve işgücü talebinin ve hareketliliğinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Buna karşılık daha az açık iş sayısına ve haritada daha açık mavi tonlarla temsil edilen daha düşük istihdam oranlarına sahip iller ekonomik açıdan daha az canlı olabilmekte ve iş yaratma kapasiteleri daha düşük olabilmektedir. Bu iller özellikle ekonomik kalkınma ve istihdam yaratma konusunda desteklenmesi gereken bölgeler olarak karşımıza çıkmaktadır.

Göç ve nüfus büyüklüğünü gösteren Şekil 4'deki harita ile kıyaslandığında ise genellikle büyük nüfuslu ve göç alan bölgelerin aynı zamanda yüksek açık iş sayıları ve istihdam oranlarına sahip olduğu görülmektedir. Bu insanların iş ve daha iyi yaşam koşulları arayışı içinde bu bölgelere göç ettiklerini ve bu bölgelerdeki ekonomilerin daha dinamik olduğunu göstermektedir.

Sonuç olarak tüm veriler birlikte değerlendirildiğinde Türkiye'deki ekonomik aktivitenin coğrafi dağılımı, işgücü talebi ve emek hareketliliği hakkında bütünlük bir anlayış sağlamaktadır. Bu tür veriler politika yapıcılar için kalkınma stratejilerini şekillendirirken İŞKUR'un işgücü piyasası politikalarına yön vermektedir.

4.3.3. Tarımda Emek Hareketliliği

İnsanlık tarihi boyunca insan emeği çeşitli nedenlerle farklı coğrafyalara aktarılmıştır. Antik çağlardan günümüze zorla veya gönüllü göçler yaşanmış, insanlar kölelik gibi koşullar altında çalışmaya zorlanmıştır. Düşük maliyetli emek ekonomik anlamda güçsüz bireylerin iş ihtiyacı olan yerlere taşınması anlamına gelmiştir. Modern zamanlarda ise ulaşım, iletişim ve finansman alanlarında yaşanan ilerlemeler dünya genelinde işgücü hareketliliğini önemli ölçüde artırmıştır (MİGA, 2012, s. 5).

Dünyada mevsimlik tarım işçiliği, tarım sektörünün temel bir unsuru olarak, ülkelerin ekonomik ve sosyal yapısında önemli bir rol oynamaktadır. Bu kavram, genellikle belirli mevsimlerde tarım ürünlerinin ekimi, bakımı ve hasadı için geçici olarak çalışan işçileri ifade eder. Artan bu insan hareketliliği özellikle ülkemiz olduğu gibi niteliksiz emeğin

mobilitésinin daha çok görüldüğü tarım sektörü gibi düşük nitelik gerektiren işlerde meydana gelmiştir.

Tarım sektöründeki iç göç hareketleri ülkemizde de benzer şekilde işgücü dinamiklerini etkilemektedir. Tarım sektöründeki teknolojik ilerlemeler ve pazara yönelik artan talepler hasat süreçlerinin daha çabuk ve daha fazla uzmanlık gerektirecek biçimde gerçekleştirilmesini gerektirmektedir. Bu değişim ülkemizde mevsimlere bağlı dolaşan tarım işçiliğinin artışına sebep olmuştur. Ancak bu geniş çaplı istihdam şekli ve büyük işgücü kitlesinin resmi istihdam kayıtlarına entegre edilememesi gibi bir dizi sorunu da beraberinde getirmektedir (Bknz. Tablo 10:Türkiye’deki Kayıt Dışı İstihdamın Sektörlere Göre Dağılımı) (MİGA, 2012, s. 6).

Türkiye'nin tarım sektörü özellikle işgücü dinamikleri açısından çeşitlilik göstermektedir. Bu sektörde küçük ve orta ölçekli toprak sahipliliği, kadınların ücretsiz işgücü katkısı, cinsiyet temelli iş bölümü, erkeklerin uzun süreli mevsimlik tarım işçiliği, geçimlik tarım ve yeniden üretim süreçleri gibi öğeler öne çıkmaktadır. Mevsimlik tarım işçisi olarak göç eden ailelerin bazıları göç ettikleri yerlerde arazi sahibi olurken diğerleri topraksız durumdadır (MİGA, 2012, s. 6).

Bu enformel çalışma alanında mevsimlik gezici tarım işçilerinin genel özellikleri gezicilik ve geçicilik olarak nitelenebilir; ancak önceleri geçici bir iş olarak değerlendirilen mevsimlik tarım işçiliği artık bir kesim için asıl meslek olmuştur (MİGA, 2012, s. 7).

Mevsimlik tarım işçileri genellikle kırsal ve kentsel yoksulluk içinden gelen kişilerden oluşmakta ve sosyal güvenceden yoksun durumdadırlar. Bu işçilerin çalışma ve yaşam koşulları büyük ölçüde tarım aracıları tarafından belirlenir. Mevsimlik gezgin tarım işçisi ailelerin çoğunluğu için aracılar iş sağlamakta, işverenlerle maaş müzakeresi yapmakta, taşımayı organize etmekte ve işçilerin ücretlerinden komisyon kesmektedir.

Türkiye'deki mevsimlik tarım üretimi incelendiğinde ise kırsal bölgelerdeki dönüşümlerin ücretli işgücü talebini artırdığını göstermektedir. Bu konuyla ilgili yapılan çalışmalar Türkiye'de mevsimlik gezgin tarım işçiliğinin genel olarak toplumsal hiyerarşinin en alt basamaklarında yer alan sosyal gruplar tarafından yapıldığını göstermektedir. (TBMM, 2015, s. 716)

Geçmiş dönemlerde daha çok topraksız veya az toprak sahibi köylülerin yaptığı bir iş olan mevsimlik tarım işçiliği son zamanlarda Türkiye'nin Doğu, Güneydoğu ve Akdeniz bölgelerindeki şehirlerde yaşayan yoksul ve mülksüz insanlar arasında yaygınlaşmıştır. Bu işi yapan farklı grupların ortak noktası mevsimlik tarım işçiliğinin zorlu koşullarının bu grupların yoksulluk ve sosyal dışlanmalarını daha da derinleştirmesi olmuştur. İşçi grupları değişse de düşük ücret, güvencesizlik, sözleşmesiz çalışma, uzun çalışma saatleri, sert çalışma şartları, sağlıksız barınma koşulları ve ağır iklim koşullarına maruz kalma gibi zorluklar devam etmektedir. Bu koşullar altında çalışan işçi grupları toplumun en yoksul ve mağdur kesimlerini oluşturmaktadır (DEDEOĞLU, 2018, s. 40).

Türkiye'nin çeşitli bölgelerinde yaygın olan mevsimlik tarım işçiliği araştırmalarda sıkça bahsedilen bölgeler ve ürünlerle tanımlanmaktadır. Karadeniz bölgesinde çay ve fındık, Ege bölgesinde taze sebze ve meyve, Çukurova'da narenciye ve taze sebze, Orta Anadolu'da soğan, bakliyat, kimyon, haşhaş, kiraz, şekerpancarı, kayısı, Güneydoğu Anadolu'da pamuk, Antep fıstığı, sebze ve bakliyat gibi çeşitli tarım ürünlerinin yetiştirilmesinde mevsimlik işçilik yapılmaktadır (DEDEOĞLU, 2018, s. 41).

Mevsimlik tarım işçileri genellikle bu çeşitli ürünlerin bakımı, ot temizliği, hasadı, kurutulması ve serilmesi gibi işlerde görev almaktadırlar. Bu geniş ürün yelpazesinde çalışan işçilerin toplam sayısı kesin olarak bilinmese de çeşitli raporlar tarımsal faaliyetlerde mevsimlik olarak çalışan kişilerin ve bu iş türünden etkilenenlerin toplamda en az bir milyon kişilik bir nüfusu temsil ettiğini belirtmektedir (TBMM, 2015, s. 716).

4.3.3.1. Tarım İşinde Aracılar

Mevsimlik gezgin tarım işçileri ile ilgili önemli bir başka konu hem işçilere iş sağlama hem de toprak sahiplerine (tarım işverenlerine) işçi bulma açısından kritik bir rol oynayan "aracılar" dır (MİGA, 2012, s. 8).

Mevsimlik tarım işgücünün sağlanmasında ve yönetiminde "aracı" olarak adlandırılan kurum etkin bir rol üstlenmiştir. Mevsimlik, gezici ve geçici tarım işçilerinin çalışacakları bölgelere ulaşımı ve işverenlerle anlaşmaları konusunda bu aracılardan önemli bir fonksiyonu bulunmaktadır. Türkiye'de bu alandaki düzenlemeler ilk kez 27.05.2010 tarih ve 27593 sayılı Resmî Gazete'de Tarımda İş Aracılığı Yönetmeliği ile belirlenmiştir. Yönetmelik kapsamında aracılardan kayıt, tescil ve belgeleme işlemleriyle resmi olarak

kaydedilmesi ve sorumluluklarının netleştirilmesi öngörülmüştür. Bu düzenlemeye göre aracılarn faaliyetleri denetim altında tutulmakta ve aracılarn işçilerle ilgili İŞKUR'a raporlama yükümlülüğü bulunmaktadır (MİGA, 2012, s. 8)

Tarım aracılarnın genellikle kendileri tarafından istihdam edilen mevsimlik tarım işçileri üzerinde tam bir kontrol sahibi olduğu görülmektedir. İşçilere iş bulma, sağlık problemlerini ele alma, ücretlerini zamanında ödemek ve işsiz kaldıkları dönemlerde onlara maddi destek sağlamak gibi görevler aracılarn önemli sorumlulukları arasında bulunmaktadır.

Tablo 18: Tarımsal Ürünler Bazında Mevsimlik Tarım İşçilerinin Çalıştıkları İller

Ürün	İller
Fındık	Bolu, Düzce, Giresun, Kocaeli, Ordu, Samsun, Zonguldak
Pamuk	Adana, Adıyaman, Aydın, Diyarbakır, Batman, Hatay, Mersin, K.Maraş, Şanlıurfa,
Pancar	Aksaray, Bursa, Kayseri, Konya, Kahramanmaraş, Nevşehir, Sivas, Yozgat
Soğan	Adana, Ankara, Eskişehir, Hatay
Narenciye	Adana, Antalya, Hatay
Patates	Hatay, Kayseri, Nevşehir, Sivas
Domates	Adana, Ankara, Antalya, Bursa, Konya, Manisa, Tokat
Elma	Amasya, Denizli, Hatay, Isparta, Niğde
Ayçiçek	Kahramanmaraş, Sivas, Yozgat
Fıstık	Adana, Gaziantep, Şanlıurfa
Mercimek	Diyarbakır, Kayseri, Şanlıurfa
Biber Çilek	Antalya, Hatay, Gaziantep, Kahramanmaraş, Şanlıurfa
Nohut	Mersin
Sarımsak	Aksaray, Konya, Nevşehir, Yozgat
Nar Armut	Gaziantep
Şeftali Üzüm	Antalya, Şanlıurfa
Kabak	Malatya
Kavun	Adana, Bursa
Kimyon	Manisa, Nevşehir
Havuç	Nevşehir
Salatalık	Adana
Bezelye	Afyon, Konya
Meşe Kiraz	Ankara
Karpuz	Diyarbakır
Patlıcan	Bursa
	Adıyaman
	Afyon
	Adana
	Antalya

Kaynak: Mevsimlik Tarım İşçiliğinde Aracılık Hizmetlerinin Mevcut Durumu Malatya Örneği*, TEAD, 2017, 3(2): 1-6, Araştırma Makalesi, Ahmet ASLAN, Orhan GÜNDÜZ, Salih ATAY, Züleyha DURAN, İbrahim GÖRÜCÜ, İbrahim GÖRÜCÜ

Mevsimlik gezici tarım işçilerinin çalışma ve sosyal hayatlarının iyileştirilmesi amacıyla çeşitli projeler yürütülmüştür. Bunlar içinde 2010-2013 tarihleri arasında yürütülen Mevsimlik Gezici Tarım İşçilerinin Çalışma ve Sosyal Hayatlarının İyileştirilmesi Projesi-1 (METİP)'in önemli çıktıları bulunmaktadır.

METİP-1 Türkiye'de mevsimlik gezici tarım işçilerinin ve ailelerinin yaşam koşullarını iyileştirmek amacıyla 2010 yılında başlatılmış bir proje olup proje kapsamında mevsimlik tarım işçilerinin ulaşım, barınma, eğitim, sağlık, güvenlik, sosyal çevreyle ilişkiler, çalışma ve sosyal güvenlik açısından yaşadıkları sorunlar tespit edilmiş ve bu sorunların giderilmesine yönelik çalışmalar yapılmıştır (www.turkiyeyuzuyili.com)

Projede mevsimlik tarım işçilerinin ve ailelerinin, kamu hizmetlerine tam ve etkili bir şekilde erişebilmelerinin sağlanması öncelikli bir hedef olarak belirlenmiştir. Bu, sağlık hizmetlerinden eğitime, sosyal güvenlik barınma olanaklarına kadar geniş bir yelpazeyi kapsamaktadır. METİP'in bu vizyonunun işçilerin ve ailelerinin sadece fiziksel ihtiyaçlarını değil, aynı zamanda eğitim ve sosyal entegrasyon gibi temel insan haklarını da gözetmeyi hedeflediği görülmektedir.

Projede ayrıca mevsimlik tarım işçilerinin yaşam standartlarını ikamet ettikleri illerdeki genel nüfusun yaşam standartlarına eşitlemeyi hedefleyen uzun vadeli bir strateji de bulunmaktadır. Bu strateji işçilerin ve ailelerinin toplumun geri kalanı ile eşit şartlarda yaşayabilmeleri için gerekli altyapıyı ve destek mekanizmalarını oluşturmayı amaçlamaktadır(www.turkiyeyuzuyili.com).

Mevsimlik Tarım İşçileri Projesi'nin ikinci aşaması ise (METİP-2) 2017 yılında Başbakanlık tarafından yayımlanan bir genelge ile başlamıştır. Bu genelgeyle projeye dâhil kurumların rolleri ve görevleri daha açık bir şekilde tanımlanmıştır. Bu dönemde projenin uygulanması için Türkiye genelinde 22 il valiliğine toplamda yaklaşık 90 milyon Türk Lirası değerinde ödenek ayrılmıştır. Bu kaynaklarla mevsimlik tarım işçileri ve ailelerinin barınma koşulları geliştirilmiş; ayrıca onların bulundukları illerde kamu hizmetlerine erişimleri kolaylaştırılmıştır. Bu çerçevede 23 geçici yerleşim alanı inşa edilmiş ve 31 ek yerleşim alanının yapım çalışmaları sürdürülmektedir.

Projede ayrıca mevsimlik tarım işçilerine sunulan kamu hizmetlerinin daha etkin bir biçimde sağlanması ve mevsimlik tarımda çocuk işçiliğine karşı mücadele edilmesi amacıyla Mevsimlik Tarım İşçileri Bilgi Sistemi (e-METİP) hayata geçirilmiştir. e-METİP

sayesinde mevsimlik tarım işçileri hakkında detaylı sayısal verilere ulaşılmış ve Türkiye'nin mevsimlik göç haritası çıkarılmıştır. Bu sistem, mevsimlik tarım işçilerinin ihtiyaçlarını analiz etmek ve onlara yönelik politikaları daha etkin bir şekilde şekillendirmek için kritik öneme sahiptir(www.turkiyeyuzyili.com).

Bu proje 2017/6 numaralı Başbakanlık Genelgesi çerçevesinde yürütülmekte olup Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerinde oluşturulan Çocuk İşçiliği ile Mücadele Birimlerinin katkılarıyla desteklenen teknik toplantılarla güçlendirilmiştir(www.csqb.gov.tr).

4.4.EMEK MOBİLİTESİNİN COĞRAFİ HAREKETLİLİĞİNE ÖRNEK OLARAK BEYİN GÖÇÜ

4.4.1.Beyin Göçünün Kavramı, Tanımı Ve Genel Özellikleri

Bir ülkenin yetişmiş ve kıymetli insan gücünün, başka memleketlere taşınma eylemini ifade eder ve bu hareketlenme dünya genelinde bilgi ve becerilerini artırmış kişilerin sınırlar ötesi yer değiştirmesi olarak açıklanabilir (TURHAN, 1972, s. 1).

Beyin göçü bazı iktisatçılar tarafından aynı zamanda teknoloji transferi olarak da adlandırılabilir. Çünkü teknoloji, bilgi ve finansal sermayenin bir araya gelmesi ile olduğundan yetenekli bireylerin göçü esasında bir tür teknoloji aktarımı olarak değerlendirilebilir. Bunun da genellikle ekonomik olarak daha düşük seviyede olan ülkelere, refah seviyesi daha yüksek ülkelere doğru bir akış şeklinde gerçekleştiği söylenebilir (BERBER, 1998, s. 34).

Tüm bu tanımlar kapsamında bakıldığında beyin göçünün az gelişmiş ülkelere doğru bir emek mobilitesi olarak görünmesine ek olarak bazen bu mobilité iki gelişmiş ülke arasında da gerçekleşebilmektedir. Gelişmiş ülkeler arasında -örneğin İngiltere ya da Kanada'dan Amerika Birleşik Devletleri'ne – gerçekleşen bu aktif yetenek akışı durumu “Beşerî Sermayesinin Uluslararası Hareketi” olarak değerlendirilebilir (ERKAL, 1997, s. 27).

4.4.2.Beyin Göçünün Sebepleri Ve Beyin Göçünün Sebeplerine Yönelik Yaklaşımlar

4.4.2.1.Cazibe Kutupları Yaklaşımı

Tarihin her kesitinde dünya üzerindeki bazı belirli alanlar farklı milletlerden gelen yüksek becerilere sahip bireyler için birer çekim merkezi haline gelmiştir. Bu bölgeler adeta bir mıknatıs gibi çeşitli disiplinlerden uzmanları, akademisyenleri ve yaratıcı zihinleri kendilerine çekmişlerdir. Örneğin Silikon Vadisi, teknoloji ve yenilikçilik alanında dünya çapında bir ün kazanmıştır ve dünyanın dört bir yanından en parlak mühendisleri, yazılım geliştiricileri ve girişimcileri kendine çekmektedir (TURHAN, 1972, s. 29).

Bu bölgelerin çekiciliği, yalnızca yüksek maaş ve kariyer fırsatları sunmalarıyla sınırlı değildir; aynı zamanda zengin bir entelektüel ortam, ileri düzeyde araştırma imkânları ve

çoğu zaman yaşam kalitesinin yüksekliği gibi unsurlar da bu insanların bu bölgelere yönelmesinde etkilidir.

4.4.2.2.Arz–Talep Yaklaşımı

Yüksek vasıflı işgücünün uluslararası hareketliliği, bazen gelişmiş teknolojilere sahip ülkelerdeki ekonomik büyümeyi desteklemek amacıyla ortaya çıkan yetenek arzı ile ihtiyacının dengesizliğinden kaynaklanır. Özellikle ABD gibi ülkeler, kendi hızlı ekonomik büyümelerini sürdürebilmek ve Ar-Ge çalışmalarına büyük yatırımlar yapmak için sürekli olarak yüksek nitelikli işgücüne olan talebi karşılamak durumundadır. Bu süregelen talep piyasada “sürekli darlık” olarak tanımlanan bir arz-talep boşluğu yaratmaktadır (THOMAS, 1967, s. 494-500).

4.4.2.3.Çekici–İtici Güçler Yaklaşımı

Çekici ve itici güçler perspektiften bakıldığında yüksek nitelikli emek gücünün hareketliliğini etkileyen iki temel durum vardır. Bunlardan birincisi, göç edilen ülkelerin sunduğu “çekici faktörler” bu ülkelere göçü teşvik eden olumlu sebeplerdir. İkincisi, göç edilen ülkelerin karşı karşıya olduğu “itici faktörler”, kişilerin kendi ülkelerini terk etmelerine sebep olan negatif faktörlerdir.

Çekici güçler yüksek vasıflı kişiler ya da bilim insanlarının kariyerinde önemli bir rol oynar ve genellikle cazip maaş paketleri, mesleki faaliyetler için zengin kaynaklar, önde gelen bilimsel kurumlarla iş birliği fırsatları, sosyal istikrar, bireysel özgürlükler gibi çeşitlilik gösteren etmenler içerir. Öte yandan itici güçler ise düşük gelir seviyeleri, mesleki gelişim için kısıtlı kaynak ve fırsatlar, yaşa dayalı hiyerarşi içeren katı iş yapısı, önemli bilim ve araştırma merkezlerine uzaklık, bireysel haklara yönelik baskılar, ekonomik ve politik dalgalanmalar ve kişisel sorunlar gibi negatif faktörleri kapsar. Bu faktörler yüksek vasıflı bireylerin göç etme eğilimini artırır veya azaltır (THOMAS, 1967, s. 494-500).

4.4.3. Türk İşgücü Piyasalarında Beyin Göçü

1960'lar, Türkiye'den Batı Avrupa'ya, özellikle Batı Almanya'ya işçi göçünde önemli bir dönemdi. Başlangıçta geçici olan göç, 1970'lere gelindiğinde nitelikli işgücüne ve aile birleşmelerine doğru evrildi ve beyin göçünü de içerecek şekilde genişledi. Bu genişleme hareketi mevcut durumda işgücü piyasalarında devam etmektedir (BAKIRTAŞ, 2010, s. 961-974).

2023 yılı itibarıyla Türkiye'den yurtdışına beyin göçü özellikle genç ve eğitilmiş kesimler arasında dikkat çekici bir artış göstermektedir. Türkiye İstatistik Kurumu'nun verilerine göre 2021'de yurtdışına göç eden Türk vatandaşı sayısı 103.613 iken, bu rakam 2022'de 139.531'e yükselmiştir. Bu göç edenlerin büyük bir kısmı 25-29 yaş aralığındaki bireylerden oluşmaktadır.

Örneğin, Hollanda Göç ve Vatandaşlık Kurumu'nun (IND) belirttiği üzere, 2018'in ilk 11 ayında Türkiye'den Hollanda'ya akademik ve yüksek eğitilmiş alanlarda "beyin göçü" için yapılan başvuruların sayısı 1020 kişiye ulaşmıştır. Bu veriler önceki yıllarla karşılaştırıldığında beyin göçünün artan bir eğilim içinde olduğunu göstermektedir. Mesela 2016'da Türkiye'den Hollanda'ya beyin göçü yapanların sayısı 540 iken, 2017'de bu sayı 780'e yükselmiştir. Bu durum beyin göçünün her yıl artış gösterdiğini net bir şekilde ortaya koymaktadır (BBC, 2018).

Beyin göçü Türkiye'den yalnızca akademisyenleri değil aynı zamanda özel sektörde faaliyet gösteren iş insanları ve girişimcileri de kapsamaktadır. Bu gruplar yurtdışındaki daha yüksek yaşam standartlarından faydalanma arzusuyla şirketlerini başka ülkelere taşımaktadırlar. Özellikle 2015 ile 2018 yılları arasında teknoparklar ve teknokentlerde faaliyet gösteren yetenek ve inovasyon kapasitesi yüksek 13.000 girişimci şirketlerini yurtdışına taşıyarak Türkiye'den beyin göçüne sebep olmaktadır. Bu hareketlilik ülkenin yetenekli işgücünün ve girişimci zekâsının yurtdışına yönelişini gösteren bir eğilim olarak dikkat çekmektedir (www.ab.gov.tr, 2018).

Güney Afrika merkezli New World Wealth'in "Milyoner Göçü 2018" raporuna göre, nüfusa göre milyonerlerin en fazla yurtdışına göç ettiği ülke Türkiye olmuştur. 2016'da Türkiye'den 6 bin milyonerin ülkeyi terk ettiği belirtilirken 2017'de bu rakamın 13 binlere kadar ulaşmaktadır. Bu verilerle Türkiye 2016'da milyoner göçü sıralamasında 5. sıradayken 2017'de bu sıralamada 3. sıraya yükselmiştir. Raporda ifade edilen bu artış

Türkiye'nin milyonerlerinin yurtdışına göç etme eğiliminin giderek arttığını göstermektedir (www.t24.com.tr, 2018).

Eğitim alanında yapılan incelemeler kapsamında Yüksek Öğretim Kurulu'nun yayınladığı istatistiklere göre 50 binden fazla Türk öğrenci yurtdışında eğitim almaktadır. Bu öğrencilerin 24 bini Almanya'da, 15 bini ise diğer Avrupa Birliği ülkelerinde öğrenim görmektedir. Ayrıca yurtdışında eğitimlerini tamamladıktan sonra Türkiye'ye dönmeyen, yani kalıcı olarak beyin göçüne katılan Türk öğrencilerin oranı yaklaşık %30 civarında olmaktadır. Bu durum yurtdışında eğitim gören Türk öğrencilerin önemli bir kısmının eğitim sonrası kariyerlerini yurtdışında sürdürmeyi tercih ettiğini göstermektedir (www.ab.gov.tr, 2018).

İngiliz İçişleri Bakanlığı'nın açıkladığı verilere göre 2016 yılının haziran ayında kısa dönemli öğrenci vizelerinde %28'lik bir artış görülmüştür. Bu artışın %40'ı, yani yaklaşık 3.448 kişi Türkiye vatandaşlarının başvurularından kaynaklanmaktadır. Ayrıca, 2015 yılında yaklaşık 45.000 Türk öğrenci eğitim amaçlı yurtdışına gitmiş. Bu rakama, “Work and Travel” gibi çalışarak gelir elde edilebilen programlar ve “dil okulları”na katılanlar da dâhil edildiğinde toplam öğrenci sayısının 87.000'e ulaştığı görülmektedir. Bu veriler Türkiye'den yurtdışına eğitim amaçlı giden öğrenci sayısının oldukça yüksek olduğunu ve artış gösterdiğini ortaya koymaktadır (www.ft.com.tr, 2018).

Tüm bu veriler ışığında akademisyenlerin yanı sıra iş dünyasından, girişimcilik sektöründen ve yüksek eğitime sahip kişiler de beyin göçü sürecine dâhil oldukları sonucuna varılabilmektedir. Yüksek işsizlik oranları, düşük ücretli işlerin varlığı ve yurtdışındaki daha yüksek yaşam kalitesi gibi nedenler bu göç hareketini tetikleyen ana faktörler arasında bulunmaktadır (www.ft.com.tr, 2018).

Eğitim ve yatırım imkânları açısından bakıldığında Almanya, ABD ve İngiltere gibi ülkelerin cazibe merkezleri olarak görüldüğü için en sık tercih edilen ülkeler arasında olmaktadır. Örneğin Hollanda Göç ve Vatandaşlık Kurumu (IND), Council for At Risk Academics ve New World Wealth gibi kurumlar tarafından sunulan istatistikler, beyin göçündeki bu artışı doğrulayan veriler olarak karşımıza çıkmaktadır (YILMAZ, 2019, s. 25).

Beyin göçünün bir sonucu olarak birçok nitelikli ve eğitilmiş birey göç ettikleri ülkede yaşamaya ve bu ülkelere katkıda bulunmaya devam etmektedir. Türkiye için bu durum, yetenekli insan kaynağının kaybı anlamına gelmektedir ve ülkenin en parlak beyinlerinin

yerel üretim süreçlerine katılımı engellenmektedir. Bu bağlamda değerli yeteneklerin ülkede tutulması veya geri kazanılması amacıyla tersine beyin göçünün teşvik edilmesi önem kazanmaktadır. Bu politikanın kamusal ve özel sektör ile üniversitelerin iş birliği içinde yürütülmesi gerekliliği ortaya çıkmaktadır (YILMAZ, 2019, s. 25).

Bu kapsamda tedbir alınması gerekliliğine 12.Kalkınma Planı'nda da yer verilmektedir. Üniversite, sanayi ve kamu sektörlerinin iş birliğinin güçlendirilmesi, Ar-Ge ve yenilik süreçlerinde hayati bir önem taşımaktadır. Açık bilim uygulamaları ve yenilikçi düşüncüyü destekleyecek altyapıların oluşturulması, aynı zamanda yenilikçi finansman yöntemlerinin geliştirilmesi bu süreçte kritik rol oynamaktadır. Nitelikli insan kaynağına erişimin kolaylaştırılması ve beyin göçü gibi zorlukların üstesinden gelinmesi de bu sürecin ayrılmaz bir parçası olmaktadır. Toplumun bu süreçlere dâhil edilmesi, birlikte geliştirme ve katılımcılığın teşvik edilmesi ise, sürdürülebilir ve etkin yenilik politikalarının temelini oluşturmaktadır.

4.4.4.Türkiye’de Tersine Beyin Göçüne Yönelik Uygulamalar

Türkiye'ye yurt dışından tersine beyin göçü genellikle yüksek eğitimli ve nitelikli kişilerin, yurt dışında edindikleri deneyim ve bilgilerle birlikte Türkiye'ye geri dönüş yapmaları sürecini ifade eder. Bu göç hareketi genellikle kişisel, ailevi, kültürel veya ekonomik sebeplerle tetiklenir ve bu kişilerin Türkiye'ye geri dönerek buradaki işgücüne katkıda bulunmalarını, ülkenin bilimsel ve teknolojik gelişimine destek olmalarını içerir. Yurt dışında kazanılan deneyimler, farklı bakış açıları ve uzmanlık alanları, dönüş yapan kişilerin Türkiye'nin çeşitli sektörlerinde yenilik ve gelişime önayak olmalarını sağlayabilir. Bu konuda ülkemizde çeşitli politikalar hayata geçirilmeye başlanmıştır.

TÜBİTAK'ın Türkiye’de tersine beyin göçünü teşvik etmek için başlattığı program ve projeler yurtdışındaki Türk araştırmacıların Türkiye'ye dönüşlerini desteklemeyi amaçlamaktadır. 2007 yılından bu yana, TÜBİTAK çeşitli programlar yürütmüş ve bu projeler arasında Marie Curie Burs Destek Programı, European Research Council Programı ve TÜBİTAK 2232 Yurda Dönüş Programı ile TÜBİTAK 2236 Uluslararası Araştırmacı Dolaşımı Destek Programı gibi önemli programları uygulamışlardır. Ayrıca, bu programların yanı sıra çeşitli bilimsel toplantılar ve çalıştaylar düzenlenmiş, bu etkinlikler Avrupa ve ABD’de 12 farklı yerde gerçekleştirilmiş ve yaklaşık 1500 nitelikli

Türk bilim insanıyla irtibat kurulmuştur. Bu projelerin sonucunda, 8 yıl içinde toplam 595 araştırmacı Türkiye'ye geri döndürülmüştür.

Bu girişimler Türkiye'nin bilim ve araştırma alanındaki kapasitesini artırmayı hedeflemektedir ve aynı zamanda uluslararası arenada Türk bilim insanlarının varlığını ve etkileşimini güçlendirmeyi amaçlamaktadır. TÜBİTAK'ın bu tür programlarla araştırmacıların kariyer gelişimlerine katkıda bulunması ve uluslararası bilim topluluğu içinde Türkiye'nin rolünü pekiştirmesi, ülkenin bilimsel gelişimine önemli katkılarda bulunmaktadır (TÜBİTAK, 2023).

Arçelik Geleceğe Bir Bilet Al Projesi: Yurt dışında eğitimini almış Türk öğrencilere yönelik olan bir projedir. Bu projede öğrencinin okulu bittikten sonra Türkiye ya da yurt dışındaki Arçelik iştiraklerinde istihdam edilmesi hedeflenmiştir. İlk etapta ABD, Kanada, Almanya, İtalya, Belçika ve İsviçre ülkelerinde üniversite eğitimi alan Türk öğrencilere ulaşıldığı insan kaynakları departmanı tarafından belirtilmiştir. Öğrencilere yurt dışındaki Türk öğrenci derneklerinden, okullardaki yabancı öğrenci ofisleri ve sosyal medya vb. farklı kanallardan ulaşılmıştır. Ulaşılan öğrencilerden teknoloji ile ilgili olan bu programa uygun öğrenciler davet edilmiş; daha çok Makine Mühendisliği, Elektrik / Elektronik Mühendisliği, Bilgisayar Mühendisliği, Mekatronik Mühendisliği, Gıda Mühendisliği, Tekstil Mühendisliği, Kimya Mühendisliği, Malzeme Mühendisliği, Endüstri Mühendisliği, İşletme Mühendisliği vb. alanında eğitim görmekte olan doktora, yüksek lisans ve lisans öğrencilerine ulaştırılması hedeflenmiştir (TASSA, 2023).

ASELSAN'ın Ar-Ge başarısı ve sürdürülebilirliği için insan kaynakları süreçlerinde yurtdışındaki yetenekli araştırmacıları Türkiye'ye çekmeye yönelik tersine beyin göçüne büyük önem vermektedir. Bu kapsamda şirket web sitesi üzerinden yurtdışındaki araştırmacılara iş başvurusu çağrılarını yapmakta ABD'nin Silikon Vadisi başta olmak üzere çeşitli ülkelerde tanıtım etkinlikleri düzenlemektedir. Bu etkinliklerde araştırmacılara Türkiye'deki iş imkânları ve Ar-Ge faaliyetleri hakkında bilgi verilmektedir. ASELSAN tarafından çeşitli üniversitelerinde kariyer etkinlikleri düzenlemiş, TASSA ve TÜBİTAK'ın ABD'deki etkinliklerine katılarak akademisyen ve öğrencilere (özellikle doktora ve doktora sonrası eğitim alanlara) Türkiye'deki fırsatlar hakkında bilgi sunulmuştur. Bu çabalar sonucunda ASELSAN, 100'e yakın yüksek nitelikli işgücünü bünyesine katmıştır (ASELSAN, 2023).

TUSAŞ, yani Türk Havacılık ve Uzay Sanayii A.Ş., Türkiye'nin havacılık ve uzay sektörlerinde kilit bir rol üstlenmektedir. Savunma ve teknoloji alanlarında ilerlemeyi

hedefleyen bu şirket, çeşitli araştırma ve geliştirme projelerine büyük önem vermektedir. Bu doğrultu da TUSAŞ kalifiye personel ihtiyacı karşılamak amacıyla yetenekli Türk mühendisleri ve yurt dışında çalışan Türk uzmanları ülkeye dönmeleri için teşvik eden "Tersine Beyin Göçü" adlı bir proje başlatmıştır. Bu girişim yurt içi ve yurt dışında bulunan profesyonelleri hedef alarak Türkiye'nin bilim ve teknoloji kapasitesini artırmayı amaçlamaktadır (TAİ, 2023).

BEŞİNCİ BÖLÜM

BEŞERİ SERMAYE VE EMEK MOBİLİTESİ EKSENİNDE İŞKUR VE SİVİL TOPLUM KURULUŞLARI FAALİYETLERİ

Farklı disiplinlerden beslenen sosyo-ekonomik bir olgu olarak beşerî sermaye ve emek mobilitesi, çeşitli faktörlerin birleşiminde ortaya çıkan birleşik ve karmaşık bir yapıyı oluşturur. Beşerî sermaye genellikle bir bireyin eğitim, deneyim ve beceri gibi özelliklerini ifade ederken, emek mobilitesi bireylerin işgücü piyasasında işler arasında veya bölgeler arasında geçiş yapma kabiliyetini belirtir. Her iki kavramın kesiştiği noktada bireysel ve toplumsal gelişmenin katalizörü olan bir dinamik yapı belirir.

Beşerî sermaye bireyin bilgi, beceri ve yeteneklerinin toplamını temsil eder. Bunlar bir bireyin işgücüne katkıda bulunma yeteneğini dolayısıyla ekonomik verimliliğini doğrudan etkiler. Yüksek beşerî sermayeye sahip bireyler genellikle daha yüksek ücretler alır ve ekonomik faaliyetlere daha çok katkıda bulunur.

Öte yandan, emek mobilitesi işgücünün bir işten diğerine veya bir bölgeden diğerine serbestçe hareket edebilme kapasitesini ifade eder. Yüksek emek mobilitesi işgücünün talebin yüksek olduğu alanlara veya bölgelere kolayca yönlendirilmesini sağlar, bu da ekonomik verimliliği ve büyümeyi destekler.

Beşerî sermaye ve emek mobilitesi kavramları kesiştiğinde elde edilen bilgi, beceri ve deneyimin daha geniş bir ekonomik çerçevede daha etkin ve verimli bir şekilde kullanılmasını sağlar. Bu durum hem bireylerin hem de ekonomilerin rekabet avantajlarını artırır hem de yetenekler ve beceriler daha etkili bir şekilde kullanılır ve bölgeler arasında eşitsizlikler azalır. Aynı zamanda bu dinamik sosyal ve ekonomik yapılar arasındaki ilişkileri ve etkileşimleri daha da karmaşıklarlaştırır.

Sonuç olarak, beşerî sermaye ve emek mobilitesi karmaşık sosyo-ekonomik yapılar ve ilişkiler arasında bir denge oluşturarak bireysel ve toplumsal refahın artmasını sağlayabilir, ekonominin üretken yapısına katkıda bulunabilir, işgücü esnekliği ve fırsat eşitliğini sağlamada bir araç olarak kullanılabilir. Tüm bu durumlar her iki kavramın birleşiminden ortaya çıkan dinamik işlevsellik sayesinde mümkün olmaktadır.

5.1.TÜRKİYE İŞ KURUMU FAALİYETLERİ

5.1.1.Aktif İşgücü Programları

İŞKUR tarafından yürütülen aktif işgücü programları istihdamın korunması ve artırılması, işsizlerin mesleki niteliklerinin geliştirilmesi, işsizliğin azaltılması ve özel politika gerektiren grupların işgücü piyasasına kazandırılmasına yardımcı olmayı amaçlamaktadır. İŞKUR işbaşı eğitim programları, mesleki eğitim kursları, toplum yararına programlar ve iş ve meslek danışmanlığı gibi hizmetler sunarak bu hedeflere yönelik çeşitli faaliyetler yürütmektedir (KÜPELİ, 2014, s. 35).

5.1.1.1.İşbaşı Eğitim Programı

Kuruma kayıtlı işsiz bireylerin mesleki alanda tecrübe kazanmalarını ve teorik olarak eğitimini aldıkları alanlarda pratik bilgiler edinmelerini hedefleyen bir aktif işgücü programıdır. Bu program, bireylerin iş yerine adaptasyon süreçlerini kolaylaştırma amacıyla düzenlenmekte ve programlar sayesinde katılımcıların mesleki becerilerini geliştirmeleri ve deneyim kazanmaları amaçlanmaktadır (Aktif İşgücü Hizmetlerinin Yürütülmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik, 2022) .

Programa dâhil olmak isteyen bireyler işbaşı eğitimini gerçekleştirecekleri iş yerlerini kişisel çabalarıyla tespit edebilirler veya bu konuda İŞKUR yönlendirmesiyle programa başvurabilirler. İşverenler de benzer bir şekilde belirli niteliklere sahip potansiyel katılımcıları kendileri belirleyebilirler veya İŞKUR'un bu süreçte onlara destek olmasını talep edebilirler.

İşbaşı Eğitim Programından yararlanma şartları aşağıda yer almaktadır (Aktif İşgücü Hizmetlerinin Yürütülmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik, 2022)

- En az beş sigortalı çalışana sahip olmak,
- İŞKUR'a kayıtlı olmak,
- Katılımcıların en az %70'ini 60 günden az olmamak üzere program süresinin en az üç katı kadar süreyle istihdam etmeyi taahhüt etmek.

İşbaşı eğitim programına katılabilecek katılımcı sayısına esas sigortalı sayısı, işverene ait vergi numarası altında ve programın düzenleneceği ilde yer alan işyerleri için programın başlangıç ayından önceki on iki aylık dönem içerisinde yer almak koşuluyla son altı aya

veya altı aylık döneme ilişkin olarak Sosyal Güvenlik Kurumuna verilen sigortalı sayısını gösterir belgede yer alan toplam prim gün sayısının yüz seksene bölünmesi suretiyle hesaplanmaktadır (Aktif İşgücü Hizmetlerinin Yürütülmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik, 2022).

İşverenler aynı ilde ve aynı vergi numarası altında yer alan işyerlerinde çalıştırdıkları sigortalı sayılarının %30'una kadar katılımcı talep edebilmektedirler.

Türk Meslekler Sözlüğünde meslek ana grubu “nitelik gerektirmeyen meslekler” olarak belirlenen meslekler dışındaki mesleklerde program düzenlenebilmektedir (Aktif İşgücü Hizmetlerinin Yürütülmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik, 2022).

İşbaşı eğitim programları günde en az beş ve en çok sekiz saat, haftada ise toplamda kırk beş saat ve altı günü aşmayacak şekilde düzenlenir (Aktif İşgücü Hizmetlerinin Yürütülmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik, 2022).

Ayrıca bir kursu başarıyla tamamlayan kursiyerler, kursun bitim tarihinden itibaren dokuz ay boyunca yeni bir kursa katılamazlar (Aktif İşgücü Hizmetlerinin Yürütülmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik, 2022).

İşbaşı eğitim programı; bilişim ve imalat sektörlerindeki işyeri ve mesleklerde en fazla 6 ay, diğer sektörlerde ise en fazla 3 ay, tehlikeli ve çok tehlikeli mesleklerde ise MEB Hayat Boyu Öğrenme Modüllerinin asgari süresinden az olmayacak şekilde uygulanmaktadır (Aktif İşgücü Hizmetlerinin Yürütülmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik, 2022).

Siber güvenlik, bulut bilişim, oyun geliştirme uzmanı ve kodlama gibi çağımızın ve geleceğin meslekleri olarak görülen alanlarda düzenlenecek olan işbaşı eğitim programlarına katılan 18-29 yaş arası gençler için işbaşı eğitim programlarının süresi en fazla 9 ay olarak uygulanmaktadır (Aktif İşgücü Hizmetlerinin Yürütülmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik, 2022).

Ayrıca düzenlenen mesleki eğitim kursundan veya işbaşı eğitim programından bir kişi en fazla ikişer kere yararlanabilmekte olup kişilerin kurs ve programlardan toplam yararlanma sayısı ise üçü geçmemektedir.

Katılımcılar açısından işbaşı eğitim programlarından yararlanma şartları aşağıda yer almaktadır (Aktif İşgücü Hizmetlerinin Yürütülmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik, 2022):

- İŞKUR’a kayıtlı işsiz olmak,
- 15 yaşını tamamlamış olmak,
- İşverenin birinci veya ikinci derece kan hısımları veya eşi olmamak,
- Emekli olmamak,
- Programa başladığı tarihten önceki bir yıl içerisinde program düzenlenecek işverene ait vergi numarası altında yer alan işyerlerinde sigortalı olmamak,
- Kurumca aynı meslekte düzenlenen kurs/programı tamamlamamış olmak,
- Programlara katılmama yönünde yaptırım uygulanmıyor olmak,
- İş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinden faydalanmak.

İşbaşı eğitim programlarında karşılanabilecek giderler aşağıda yer almaktadır (Aktif İşgücü Hizmetlerinin Yürütülmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik, 2022):

2023 yılı itibarıyla işbaşı eğitim programına katılan katılımcılara programa fiilen katıldıkları gün üzerinden;

- İş arayan statüsündeki katılımcılara günlük 438,55 TL, öğrenci (tam)³ 438,55 TL, öğrenci (kıst)⁴ 328,91 TL, işsizlik ödeneği alanlara günlük 219,28 TL,
- Geleceğin meslekleri olarak belirlenen mesleklerde düzenlenen programlarda katılımcılara günlük 482,41 TL cep harçlığı ödenmektedir.
- Genel sağlık sigortası ile iş kazası ve meslek hastalığı sigortası primi İŞKUR tarafından program süresince karşılanmaktadır.

Programa katılan kişilere İŞKUR’un yaptığı ödemeler dışında programın düzenlendiği işveren tarafından yapılan ve aylık brüt asgari ücretin yarısını geçmeyen fiili ödemelerin Gelir Vergisi Kanunu gereğince vergi matrahından indirilmesi imkânı da bulunmaktadır.

³ Öğrenci (tam): Lise ve altı örgün eğitime devam eden katılımcılar hariç herhangi bir öğrencilik statüsü (açık eğitim ve uzaktan eğitim de dâhil olmak üzere) bulunan katılımcılar.

⁴ Öğrenci (kıst): Lise ve altı örgün eğitime devam eden katılımcılar.

Tablo 19: Son 5 Yıla Ait İşbaşı Eğitim Programı Verileri

Program Türü	Program Sayısı	Erkek Katılımcı	Kadın Katılımcı	Toplam Katılımcı
2018	95.445	141.306	159.206	300.512
2019	118.151	208.747	193.646	402.393
2020	86.328	177.318	158.443	335.761
2021	93.840	176.313	183.857	360.170
2022	40.332	77.360	78.996	156.356
2023 ⁵	5.399	12.536	15.344	27.880
TOPLAM	439.495	793.580	789.492	1.583.072

Kaynak: İŞKUR, Aylık ve Yıllık İstatistik Bültenleri, 2023a

5.1.1.2. Mesleki Eğitim Kursu

Mesleki eğitim kursları; herhangi bir mesleği olmayan, bir mesleği olmakla birlikte mesleğinde iş bulamayan veya mesleğinde yeterli olamayanların, niteliklerini geliştirerek istihdam edilebilirliklerini artırmak amacıyla düzenlenen meslek edindirme, geliştirme ve değiştirme eğitimleri faaliyetleridir (Aktif İşgücü Hizmetlerinin Yürütülmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik, 2022).

Mesleki eğitim kurslarına katılanların en az %70'i yüz yirmi günden az olmamak üzere mesleki eğitim kursu süresinin en az üç katı kadar süreyle istihdam edilmektedirler (Aktif İşgücü Hizmetlerinin Yürütülmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik, 2022).

Mesleki eğitim kursları iş birliği veya hizmet alımı yöntemiyle düzenlenmekte olup hizmet sağlayıcılar aşağıda belirtilmiştir (Aktif İşgücü Hizmetlerinin Yürütülmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik, 2022):

- MEB'e bağlı resmi ve özel öğretim kurumları,
- Üniversiteler,

⁵ 2023 yılı Haziran ayı itibarıyla.

- Özel sektör işyerleri,
- Kuruluş amaçları doğrultusunda olmak şartıyla; kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, işçi, işveren, esnaf sendikaları, özel kanunla kurulan banka ve kuruluşları ve bunlara bağlı işyerleri ile iktisadi işletmeleri bulunan dernek ve vakıflar.

İş birliği yöntemi ile özel sektör işyerleri ile düzenlenen mesleki eğitim kurslarında ise ayrıca işverenlerin en az beş sigortalı çalışana sahip olması gerekmektedir.

Bu yöntemle düzenlenecek mesleki eğitim kurslarında (Aktif İşgücü Hizmetlerinin Yürütülmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik, 2022);

- Sigortalı sayısı beş ile dokuz arasında olan işyerleri için kursiyer sayısı on iki kişiden,
- Sigortalı sayısı on ile kırk dokuz arasında olan işyerleri için kursiyer sayısı yirmi dört kişiden,

Sigortalı sayısı elli ve daha fazla olan işyerleri için kursiyer sayısı sigortalı sayısının yüzde ellisinden fazla olamamaktadır.

Mesleki eğitim kursları; günlük en az beş en fazla sekiz saat ve haftada altı günü geçmemek üzere en az otuz en fazla kırk beş saat düzenlenmektedir. Mesleki eğitim kurslarının toplam süresi yüz altmış fiili günü geçmemektedir (Aktif İşgücü Hizmetlerinin Yürütülmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik, 2022).

Kursiyer açısından kurslardan yararlanma şartları aşağıda yer almaktadır (Aktif İşgücü Hizmetlerinin Yürütülmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik, 2022):

- Kuruma kayıtlı işsiz olmak,
- 15 yaşını tamamlamış olmak,
- Mesleğin gereklerine uygun olarak belirlenen özel şartlara sahip olmak,
- Kurumca aynı meslekte düzenlenen kurs/programı tamamlamamış olmak,
- İş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinden faydalanmak,
- Emekli olmamak,
- Yüklenicinin birinci veya ikinci derece kan hısımları veya eşi olmamak,
- Kurslara katılmama yönünde yaptırım uygulanmıyor olmak gerekmektedir.

Kurs giderleri (Aktif İşgücü Hizmetlerinin Yürütülmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik, 2022);

- Hizmet alımı ile gerçekleştirilen kurslarda hizmet alım bedelinden,
- Özel sektör işyerleri ile iş birliği yöntemi ile gerçekleştirilen kurslarda eğitici giderinden,
- Kurum Yönetim Kurulunca belirlenen ve eğitime katıldıkları fiili gün üzerinden kursiyerlere ödenen zaruri giderlerden⁶,
- Kursa devam edilen süre içerisinde 5510 sayılı Kanunun 5 inci maddesinin birinci fıkrasının(e) bendi gereği ödenecek sigorta primlerinden,

oluşmaktadır.

Mesleki eğitim kurslarına katılan kişilerden herhangi bir ücret alınmamakta olup mesleki eğitim kursu süresince İŞKUR tarafından karşılanan giderlerin yanında, kursu başarıyla tamamlayan kişilere kurs sonunda Kurs Bitirme Belgesi/Sertifikası verilmektedir (Aktif İşgücü Hizmetlerinin Yürütülmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik, 2022).

Bununla birlikte, Mesleki Yeterlilik Kurumunun belirlemiş olduğu Mesleki Yeterlilik Belge zorunluluğu kapsamındaki mesleklerde düzenlenen kurslara katılan kişilere kurs sonunda yapılacak sınavda başarılı olmaları halinde Mesleki Yeterlilik Belgesi verilmektedir.

Tablo 20: Son 5 Yıla Ait Mesleki Eğitim Kursu Verileri

Yıllar	Program Sayısı	Erkek Katılımcı	Kadın Katılımcı	Toplam Katılımcı
2018	95.445	141.306	159.206	300.512
2019	118.151	208.747	193.646	402.393
2020	86.328	177.318	158.443	335.761
2021	93.840	176.313	183.857	360.170

⁶ İstihdam garantili mesleki eğitim kurslarında 175,42 TL, sanayi sektörüne yönelik olarak düzenlenen mesleki eğitim kurslarında 285,06 TL.

2022	40.332	77.360	78.996	156.356
2023⁷	5.399	12.536	15.344	27.880
TOPLAM	439.495	793.580	789.492	1.583.072

Kaynak: İŞKUR, Aylık ve Yıllık İstatistik Bültenleri, 2023b

4.1.1.3. Toplum Yararına Programlar

Afet, salgın, acil durum dönemlerinde ve diğer mücbir sebeplerde kamu hizmetlerinin desteklenmesi yoluyla özel politika gerektiren gruplar başta olmak üzere işsizlerin çalışma alışkanlık ve disiplininin engellenmesi ve bu kişilere geçici gelir desteği sağlamak üzere aktif işgücü hizmetleri kapsamında İŞKUR ile kamu kurum ve kuruluşları işbirliğinde düzenlenen programlardır (Toplum Yararına Programların Yürütülmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik, 2022).

Söz konusu programlarla katılımcıların istihdam edilebilirliklerini ve vasıflarını artırmak, işgücü piyasalarına uyumlarını desteklemek, bu kişilere çalışma alışkanlığı ve disiplini kazandırmak ve geçici gelir desteği sağlama amaçlanmaktadır.

Acil durumlar (afetler, salgınlar vb.) ve diğer zorunlu durumlarda kamu hizmetlerini desteklemek adına İŞKUR ve diğer kamu kurumları iş birliğiyle en fazla 6 ay süren haftada 45 saatlik çalışmayı kapsayan programlar düzenlenebilmektedir. Bu programlara katılan kişilere günlük asgari ücret miktarının katılım sağlanan gün sayısı ile çarpımı sonucu bulunan tutar kadar ödeme yapılmakta ve aynı zamanda uzun vadeli sigorta primleri de ödenmektedir (Toplum Yararına Programların Yürütülmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik, 2022).

Aşağıdaki şartları taşıyan kişiler bu programdan yararlanabilmektedir (Toplum Yararına Programların Yürütülmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik, 2022);

- Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olmak,
- Kuruma kayıtlı olmak,
- 18 yaşını tamamlamış olmak,

⁷ 2023 yılı Haziran ayı itibarıyla.

- Emekli ve malul aylığı almamak,
- Öğrenci olmamak (açık öğretim öğrencileri hariç),
- Program başvuru ve uygulama süreçlerinde başka bir yerde sigortalı olmamak.

Bu program, İŞKUR'a kayıtlı olan ve iş arayan kişilere yöneliktir. Kamu kurumlarıyla iş birliği içinde düzenlenen bu program katılımcılara düzenli bir çalışma alışkanlığı kazandırmayı ve onlara geçici bir gelir desteği sunmayı hedefler.

Programın iki temel amacı bulunmaktadır (Toplum Yararına Programların Yürütülmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik, 2022):

- Kamu hizmetlerinin devamlılığını sağlamak: Program kamu kurumları tarafından gerçekleştirilen çeşitli hizmetlerin sürekliliğini garanti altına alır. Örneğin, bir doğal afet durumunda bu tür bir program aracılığıyla ek işgücü sağlanabilir ve bu sayede kamu hizmetlerinin aksamadan sürdürülmesi sağlanır.
- Katılımcıların işgücü piyasasına uyumlaştırılması: Program iş arayanları işgücü piyasasına daha iyi uyum sağlamaları için destekler. Katılımcılara çalışma alışkanlığı kazandırılması ve iş disiplini öğretilmesi, onların daha sonra kalıcı bir iş bulmalarını kolaylaştırabilir.

Bu şekilde, program hem toplumun geneli için önemli olan kamu hizmetlerini destekler, hem de bireysel olarak katılımcılara iş bulma ve iş piyasasına uyum sağlama konusunda yardımcı olur.

Tablo 21:Son 5 Yıla Ait Toplum Yararına Program Verileri

Yıllar	Program Sayısı	Erkek Katılımcı	Kadın Katılımcı	Toplam Katılımcı
2018	6.974	153.002	202.480	355.482
2019	6.322	127.067	182.306	309.373
2020	1.735	44.478	81.866	126.344
2021	1.286	19.731	52.401	72.132
2022	1.531	26.189	89.291	115.480

2023⁸	1.382	48.020	86.855	134.875
TOPLAM	19.230	418.487	695.199	1.113.686

Kaynak: İŞKUR, Aylık ve Yıllık İstatistik Bültenleri, 2023c

5.1.1.4.Üretim Sürecine Katılım Programı

Üretim Sürecine Katılım Programı (ÜSKAP) işverenlere büyük bir avantaj sağlayan bir inovatif işgücü yetiştirme programıdır. Bu program, işverenlerin işe alacakları kişilerin mesleki bilgi ve becerilerini işyerinde gözlemleyerek onlara eğitim verme ve işe alma konusunda doğru ve isabetli kararlar vermelerine imkân tanımaktadır. ÜSKAP ile işverenler ihtiyaç duydukları işgücünü herhangi bir maliyete katlanma zorunluluğu olmadan yetiştirme fırsatı elde ederler ve bu sayede doğru işçi bulma olanağını artırırılar (Üretim Sürecine Katılma Programı, 2023).

Geleneksel işe alım süreçlerinde, işverenler yeni personel alımı için yüksek maliyetlerle eğitim programları düzenlemek ve nitelikli işçileri işe almak için uzun süreler harcamak zorunda kalabilirler. Ancak ÜSKAP bu zorlukları aşarak işverenlere daha verimli bir yol sunar (Üretim Sürecine Katılma Programı, 2023).

ÜSKAP'ın en büyük avantajlarından biri işverenlerin işe alacakları kişilere özel olarak eğitimler verebilmesi ve böylece onları ihtiyaç duyulan niteliklere sahip hale getirebilmesidir. Bu işgücü piyasasında beceri eksikliği olan kişilere istihdam imkânı yaratmak için mükemmel bir fırsattır. İşverenler kendi işyerlerine uygun kişileri yetiştirerek çalışanların işe uyum süreçlerini kısaltabilir ve daha verimli bir işgücüne sahip olabilirler (Üretim Sürecine Katılma Programı, 2023).

Sonuç olarak, ÜSKAP işverenler için maliyetleri azaltan, işgücü kalitesini artıran ve doğru adayları işe almayı kolaylaştıran etkili bir programdır. İşverenler bu program sayesinde işgücü ihtiyaçlarını karşılarken aynı zamanda topluma fayda sağlayarak istihdamı desteklerler. ÜSKAP bu anlamda yenilikçi ve farklı bir yaklaşımla işgücü yönetimi için ideal bir çözüm sunabilmektedir (Üretim Sürecine Katılma Programı, 2023).

Program kapsamında destek verilecek işverenin sahip olması gereken şartlar aşağıda yer almaktadır (Üretim Sürecine Katılma Programı, 2023):

⁸ 2023 yılı Haziran ayı itibarıyla.

- En az elli sigortalı çalışana sahip olmak,
- İŞKUR'a kayıtlı olmak,
- Destek ödemesi yapılan sürenin en az üç katı kadar süreyle istihdam etmeyi taahhüt etmek.

İşyerinin sigortalı sayısının tespitinde işe alınan katılımcının işyerine başladığı aydan önceki son altı aylık döneme ait SGK'ya verilen aylık prim ve hizmet belgeleri veya muhtasar ve prim hizmet beyannameleri kullanılmaktadır. Bu belgelerde yer alan toplam prim gün sayısı yüz seksene bölünerek hesaplama yapılır ve çalışan sayısı belirlenir. İşverenler işyerlerinde çalıştırdıkları sigortalı sayısının 15'i geçmemek üzere %10'una kadar katılımcı talep edebilmektedir (Üretim Sürecine Katılma Programı, 2023).

Üretim Sürecine Katılım Programından yararlanma süresi en fazla 3 aydır.

Üretim Sürecine Katılım Programına katılan işverenlere çalıştırdıkları işçi için aylık sosyal güvenlik prim günü üzerinden (Üretim Sürecine Katılma Programı, 2023):

- Lise ve lise altı eğitim düzeyine sahip katılımcılar için aylık 15.000 TL'ye kadar,
- Yükseköğretim mezunu düzeyindeki katılımcılar için aylık 20.000 TL'ye kadar prim, vergi ve ücret desteği sağlanmaktadır.

Üretim Sürecine Katılım Programı hâlihazırda iki önemli ilimiz olan Gaziantep ve Konya'da pilot uygulamasıyla başarıyla yürütülmektedir. Bu iki şehir programın etkinliğini ve uygulanabilirliğini test etmek amacıyla seçilmiştir. Gaziantep ve Konya gibi sanayi ve üretim potansiyeli yüksek olan bölgeler ÜSKAP'ın başarılı bir şekilde uygulanabileceği iller olarak görülmüştür (Üretim Sürecine Katılma Programı, 2023).

Bu pilot uygulamalar sayesinde işverenlere ihtiyaç duydukları nitelikli işgücünü daha verimli bir şekilde karşılama imkânı tanınabilmektedir. Ayrıca işverenler ihtiyaçlarına uygun adayları yetiştirebilirken aynı zamanda işsiz bireylere istihdam fırsatları sunabilmektedir.

Gaziantep ve Konya'da yürütülen bu özgün pilot uygulama, bölgesel ekonomiye ve işgücü piyasasına olumlu katkılar sağlamakta ve istihdamın artırılması hedefine önemli bir adım sağlamaktadır. Programın bu iki ilde başarılı bir şekilde uygulanması gelecekte farklı bölgelerde de genişletilerek ülke genelinde daha kapsamlı bir etki yaratma potansiyeli taşımaktadır (Üretim Sürecine Katılma Programı, 2023).

5.1.2.Pasif İşgücü Programları

Pasif istihdam politikalarının temel amacı işsizliğin azalması için doğrudan iş bulma çabaları yerine işsizlere ekonomik destek sağlamak ve işsizliğin neden olabileceği bireysel ve toplumsal zararı azaltmaktır. Bu tür politikalar işsiz kalan bireylere maddi yardım veya sosyal güvenlik önlemleri sağlayarak temel ihtiyaçlarını karşılamalarına ve geçici bir gelir güvencesi elde etmelerine yardımcı olur (BİÇERLİ M. K., 2009, s. 491).

İŞKUR'un uyguladığı pasif programlar arasında işsizlik ödeneği, kısa çalışma ödeneği, ücret garanti fonu ödemesi ve iş kaybı tazminatı bulunmaktadır (KÜPELİ, 2014, s. 26). Bu destekler, işsizlere ve çalışanlara ekonomik yardım sağlamayı ve işsizlik dönemlerinde geçici gelir güvencesi sunmayı amaçlamaktadır.

5.1.2.1.İşsizlik Ödeneği

Sosyal Güvenlik Kurumuna kayıtlı kişilere işsiz kalmaları durumunda belirli süre ve miktarda yapılan ödemelerdir.

İşsizlik maaşı alabilmek için belirtilen yasal gereksinimler şunlardır (İŞSİZLİK SİGORTASI KANUNU, 2023):

- İşini kendi hatası ya da isteği sonucu kaybetmemiş olmak,
- İşten ayrılmadan önceki 120 gün boyunca resmi bir işte çalışıyor olmak,
- Son 3 yıl içerisinde en az 600 gün işsizlik sigortası primi yatırmış olmak,
- İşten çıkarıldıktan sonra ilk 30 gün içerisinde en yakın İŞKUR ofisine bizzat ya da çevrimiçi olarak müracaat etmek.

5.1.2.2.Kısa Çalışma Ödeneği

Ekonomik, sektörel ya da bölgesel krizler ya da zorunlu nedenlerle iş yerlerinde haftalık çalışma süresinin en az üçte bir oranında kısaltılması ya da iş yerindeki aktivitelerin en az dört hafta boyunca tamamen ya da kısmen askıya alınması durumlarında çalışanlara maksimum üç ay süreyle çalışmadıkları zaman zarfında maddi destek sunan bir uygulamadır (Kısa Çalışma Ödeneği, 2023).

5.1.2.3.Ücret Garanti Fonu Ödemesi

İşverenin mali zorluklar, iflas durumu, ödeme sorunları gibi sebeplerle ekonomik darboğaza girmesi halinde, çalışanlarının üç aylık maaş haklarını korumak amacıyla Ücret Garanti Fonu oluşturuldu. Bu fon, işverenlerin yıllık olarak ödediği işsizlik sigortası primlerinin %1’lik kısmıyla desteklenmektedir (Ücret Garanti Fonu , 2023).

5.1.2.4.İş Kaybı Tazminatı

Özelleştirme sürecine dâhil edilen kuruluşların (şirketler hariç) özelleştirme, yeniden yapılandırma faaliyetlerini kısmen veya tamamen sonlandırma veya tamamen kapatma eylemleri sonucunda bu yerlerde çalışan ve iş sözleşmeleri mevcut iş yasaları ve kolektif iş sözleşmelerine göre tazminat hakkı kazanan bireyler için yasal ve mevcut toplu iş anlaşmalarından doğan tazminat haklarına ek olarak gelirlerinin ve sosyal güvencelerinin sürdürülebilirliğini garanti altına almak amacıyla belirlenen ek tazminata “iş kaybı tazminatı” denir (İş Kaybı Tazminatı, 2023).

5.2.SİVİL TOPLUM KURULUŞLARI FAALİYETLERİ

5.2.1.Koç Holding’in Meslek Lisesi Memleket Meselesi Projesi

Koç Holding, 2006 yılında Vehbi Koç Vakfı’nın finansal desteği ve Millî Eğitim Bakanlığı ile ortaklaşa bir girişim olarak Meslek Lisesi Memleket Meselesi Projesi’ni (MLMM) hayata geçirmiştir. Bu proje aslen “Mesleki Teknik Eğitimi Özendirme Programı” adıyla kurulmuştur. Ancak, geçen süre zarfında projenin ana fikrini ve hedeflerini vurgulayan “Meslek Lisesi Memleket Meselesi” sloganı ile tanınır olmuştur. Mesleki eğitimin toplumun daha geniş kesimlerine yayılmasını ve ülkenin genel kalkınmasına önemli bir katkı sağlamasını hedefleyen bir çabaya atıfta bulunmuştur (GEDİK, 2023, s. 6).

Meslek Lisesi Memleket Meselesi – Projesi’nin ana hedefi, mesleki ve teknik eğitimin önemini toplum genelinde vurgulamak ve bu alanda geniş bir farkındalık oluşturmaktır. Aynı zamanda gençleri mesleki eğitime teşvik etmek ve Türkiye’nin mesleki eğitim alanındaki kapasitesini genişletmektir. Bu proje, mesleki eğitimin karşılaştığı zorlukları çözme amacını gütmüştür ve bu hedefe ulaşmak için toplumun tüm katmanlarından paydaşları harekete geçirmeyi öngörmüştür. Ayrıca, projenin mesleki eğitimin itibarını güçlendirmiştir. Mesleki eğitim genellikle geleneksel akademik eğitimle karşılaştırıldığında daha az prestijli olarak görülebilmektedir. Meslek Lisesi Memleket

Meselesi Projesi bu algıyı dönüştürmeye ve mesleki eğitimin toplumun ve ekonominin genel gelişimi için ne kadar değerli olduğunu vurgulamaya çalışmıştır. Bu nedenle, bu proje mesleki eğitimle ilgili algıları pozitif yönde değiştirmeyi ve bu alandaki eğitimin değerini tüm paydaşlar için daha görünür kılmayı amaçlamıştır (GEDİK, 2023, s. 6).

Başarılı fakat maddi olanakları kısıtlı meslek lisesi öğrencilerine,

- Eğitim bursu ile maddi destek sunulmuştur,
- Staj olanağı sağlanmış bilgi, beceri ve yeterlilikleri pekiştirilmiştir,
- İstihdam önceliği sunulmuştur ve kariyer gelişimlerine katkı sağlanmıştır,
- Koç Topluluğu çalışanlarının sağladığı gönüllü koçluk hizmetiyle kişisel ve profesyonel gelişimlerine katkı sağlanmıştır.

Meslek Lisesi Memleket Meselesi Projesi, geniş bir paydaş ağı içerisinde etkileşim ve birlikte çalışmayı teşvik etmiş mesleki eğitimin gelişimine yönelik çözümler üretmiş ve bu alandaki inovasyonu desteklemiştir.

Bu proje, Koç Holding ve bağlı şirketlerinin yanı sıra Vehbi Koç Vakfı ve Millî Eğitim Bakanlığı iş birliği ile yürütülmüştür. Projenin hedef kitlesinde mesleki eğitim veren liseler, bu okulların öğrencileri ve sivil toplum kuruluşları da yer almıştır. Bu geniş ve çeşitli paydaşlar ağı, Meslek Lisesi Memleket Meselesi Projesi'nin genel hedeflerine ulaşmak için birlikte çalışmıştır (GEDİK, 2023, s. 6).

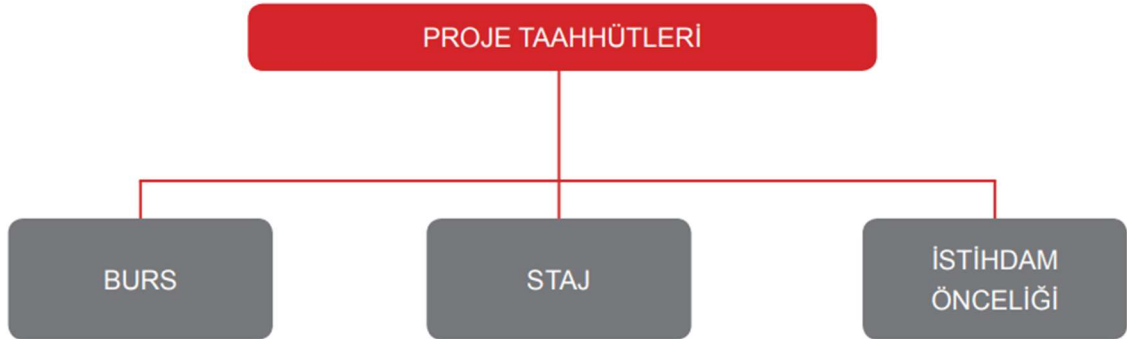
Bu çerçevede proje her bir paydaşın eşsiz yeteneklerini ve kaynaklarını birleştirmiş ve mesleki eğitimin karşı karşıya olduğu sorunları çözmeye yardımcı olmuştur. Bu, mesleki eğitim konusunda kamuoyunda daha geniş bir farkındalık yaratmış, mesleki eğitimin itibarını güçlendirmiş ve daha fazla insanı ve kuruluşu bu önemli konuda harekete geçmeye teşvik etmiştir. Bu sinerji ve iş birliği mesleki eğitimin tüm Türkiye'deki değerini ve etkisini arttırmıştır.

Şekil 6: Proje Yönetim Şeması



Kaynak: (Meslek Lisesi Memleket Meselesi Sosyal Etki Raporu, 2006-2010, s. 7)

Şekil 7: Proje Taahhütleri



Kaynak: (Meslek Lisesi Memleket Meselesi Sosyal Etki Raporu, 2006-2010, s. 7)

Meslek Lisesi Memleket Meselesi Projesi, Türkiye'nin her ilinden en az bir meslek lisesi öğrencisine Vehbi Koç Vakfı'nın sağladığı "staj destekli meslek lisesi bursları" ile 7 yıllık bir destek sunmayı hedeflemiştir. Bu süre zarfında, öğrenci seçimi aşamalı bir şekilde yapılmış ve her yıl 2.000 yeni öğrenci bu programa dâhil edilmiştir. Bu şekilde öğrencilere hem eğitimlerini sürdürme hem de staj deneyimi kazanma imkânı sunulurken onların mesleki yeteneklerini geliştirmeleri ve iş hayatına daha hazır hale gelmeleri amaçlanmıştır (GEDİK, 2023, s. 8).

Meslek Lisesi Memleket Meselesi Projesi burs desteği haricinde burslu öğrencilere staj ve beceri eğitimi konularında önemli bir destek sağlamayı hedeflemiştir. Staj desteği ile öğrencilerin iş hayatına ilk adımlarını atmalarında ve kariyer hedeflerine ulaşmalarında yardımcı olunmuştur. Bu, gençlerin mesleki ve kişisel gelişimlerine destek olmak ve onları daha geniş iş dünyası için hazırlamak için tasarlanmış çok yönlü bir yaklaşımdır (GEDİK, 2023, s. 8).

Proje süresince başarılı performans sergileyen öğrencilere mezuniyet sonrası Koç Topluluğu şirketlerinde iş bulmalarında öncelik sağlanmış ve bu şekilde öğrencilerin eğitimlerinin yanı sıra somut bir kariyer fırsatı elde etme imkânı sağlanmışır (GEDİK, 2023, s. 8).

5.2.2.Mesleki Eğitim ve ğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi (MEGEP)

Türkiye ekonomisi tüm sektörlerde iş olanaklarını genişletmek ve işgücünün kalitesini yükseltmek amacıyla mesleki eğitim sistemini geliştirmek üzerine önemli bir odaklanma göstermektedir. Bu geliştirme çabası Türkiye'nin küresel ekonomik liderlerle rekabet yeteneğini ve Avrupa Birliği'ne bütünleşme sürecini daha da önemli kılmaktadır.

1999 Helsinki Zirvesi'nde Türkiye'nin diğer aday ülkelerle eşit statüde kabul edilmesi ve Katılım Ortaklığı Belgesi'nin Türkiye için hazırlanmasının ardından Türkiye'nin AB müktesebatını kabul etmesine dair Ulusal Program oluşturulmuştur. Bu Program çerçevesinde belirlenen takvim ve öncelikler dhilinde eğitim ve ğretim alanında da AB ile iş birliği ve uyum çalışmaları hız kazanmıştır. 2000 yılından itibaren AB tarafından desteklenen eğitim projeleri ve gençlik programları diğer aday ülkelerle birlikte Türkiye'nin de katılımına açık hale gelmiştir.

1999'da gerçekleşen AB Helsinki Zirvesi'nde Türkiye'nin mesleki ve teknik eğitim alanında ilerlemesini desteklemek amacıyla MEDA fonlarından⁹ faydalanma kararı verilmiştir. Bu kararın bir sonucu olarak ülkemiz ekonomik işgücü gereksinimlerini ile mesleki ve teknik okulların sağladığı eğitim arasındaki uçurumu kapatmayı hedefleyen çeşitli projeler geliştirmiştir. Bu süreçteki ilk önemli adım, Türkiye Cumhuriyeti Hkmeti ile Avrupa Birliği,

⁹ Avrupa Komisyonu tarafından Akdeniz'e yönelik ekonomik ve sosyal kalkınma programı olarak bilinir. 1996'da Barcelona süreci olarak adlandırılan Euro-Akdeniz İşbirliği çerçevesinde oluşturuldu. MEDA fonları, Avrupa Birliği'nin güney komşlarıyla ekonomik bütünleşmeyi teşvik etmesi için finansal yardım sağlama aracıdır.

iş birliğinde uygulamaya geçirilen Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi (MEGEP)¹⁰’dır (YILDIZ, 2008, s. 44).

MEGEP, Türkiye'nin insan sermayesinin geliştirilmesi hedefine yönelik olarak AB desteği ve Millî Eğitim Bakanlığı koordinasyonunda hayata geçirilen bir proje olup Proje çıktıları aşağıda maddeler halinde belirtilmiştir (ŞİMŞEK, 2014, s. 151):

- MEGEP kapsamında İş Piyasası ve Beceri İhtiyaç Analizi Türkiye'nin 31 ilinde gerçekleştirilmiş ve ülkemiz işgücü piyasasının yapısına dair detaylı bir bilgi elde edilmiştir. Toplamda 576 meslek üzerine sektör ve iş analizleri yapılmıştır.
- Meslek standartları ve meslek analizleri temel alınarak 42 alanda 197 mesleğin eğitim standardı belirlenmiş ve yeterliliğe dayalı modüler öğretim programları geliştirilmiştir. Bu programların uygulanabilmesi için 5.664 adet destekleyici parça oluşturulmuştur.
- 2005-2006 eğitim-öğretim yılından itibaren genel ve mesleki ortaöğretim kurumlarında eğitim süresi 4 yıla yükseltilmiştir.
- MEGEP kapsamında geliştirilen modüler öğretim programları tüm mesleki eğitim kurumlarında uygulanmaya başlanmıştır. Bu çerçevede 9. sınıf tüm genel lise ve meslek liselerinde ortak olarak okutulmuş, tanıtım ve yönlendirme dersleri ile öğrencilerin meslek alanlarını tanımaları ve ilgi, istek, yetenekleri ile bölgesel ihtiyaçlara göre tercih yapmaları sağlanmıştır.
- Klasik program yapısından modüler ve esnek bir yapıya geçilerek yatay ve dikey geçişlere uygun bir yapı oluşturulmuştur. 10. sınıfın sonunda alan ve dal eğitimi odaklı bir geçiş sistemi uygulanmaya başlanmıştır.
- Öğrencinin eğitim süresi sonunda kendi mesleki alanında diploma, seçtiği dalda sertifika ve işyeri açma belgesi almaya hak kazandığı bir sistem devreye alınmıştır.
- Öğrencinin eğitim hayatı boyunca kazandığı yeterliliklere karşılık gelen sertifikaları alabileceği bir sistem kurulmuştur.
- Örgün ve yaygın mesleki ve teknik eğitim kurumlarında uygulanan diploma ve sertifika programları için geliştirilen öğretim programları ve modülleri ortak olarak kullanılmıştır.
- Hayat boyu öğrenmeyi hedefleyen bir sistem benimsenmiştir.

¹⁰ Projeye ilişkin Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti ile Avrupa Birliği arasındaki anlaşma 4 Temmuz 2000 tarihinde imzalanmıştır.

- 1991 yılından beri üzerinde çalışılan Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) MEGEP'in katkılarıyla kurulmuştur. MYK mesleki ve teknik eğitim alanlarında ulusal yeterlilikleri belirleyen, bu yeterlilikleri kazandıracak eğitim kurumlarını ve programlarını akredite eden, değerlendirme ve belgelendirmeye ilişkin faaliyetleri yürüten bir kurum olmuştur.
- Sosyal ortakların kapasitelerini güçlendirmek amacıyla yaklaşık 4 milyon Avroluk 34 pilot proje desteklenmiş ve başarıyla tamamlanmıştır.
- Mesleki eğitimin yeniden yapılandırılmasına yönelik önemli kriter ve basamakları belirleyen bir dizi politika belgesi oluşturulmuştur (ÇELİK, 2023).

5.2.3. Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası Eğitim Vakfı

Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası (MESS) Eğitim Vakfı, 1986 yılında MESS tarafından Türkiye'nin nitelikli işgücü ihtiyacını karşılamak üzere hayata geçirildi. 119 bireysel ve 42 kurumsal üyenin öncülüğünde yola çıkan Vakıf, teknik eğitime verdiği destekle ülkemizin sanayi alanındaki gelişimine katkı sunmayı amaçlamaktadır.

Vakfın ilk önemli adımı, Gebze Meslek Lisesi ile gerçekleştirdiği iş birliği oldu. Bu projede kullanılan ileri teknoloji makineler kısa sürede etkileyici sonuçlara ulaşılmasına yardımcı oldu. Bu başarı Vakfın gelecekteki projeleri için ilham kaynağı ve referans noktası oldu. Proje kapsamında sadece öğrencilere değil öğretmenlere de eğitimler sunuldu.

Zaman içerisinde MESS Eğitim Vakfı daha az gelişmiş bölgelerdeki nitelikli işgücü potansiyelini harekete geçirerek bu bölgelerin sanayi yatırımlarına açık hale gelmesine yardımcı oldu.

Günümüzde ise Vakıf sanayi sektörünün taleplerini karşılayabilmek için çalışmalarını sürdürmektedir. Sadece teknik eğitimle kalmayıp yöneticilerden ofis personeline, öğretmenlerden çalışanlara kadar geniş bir yelpazede eğitim fırsatları sunmaktadır. Böylelikle MESS Eğitim Vakfı, Türkiye'nin her köşesindeki başarısını koruyarak iş dünyasının yeniliklere ayak uydurmasını destekleyen projelerle sanayinin sürekli evrimine katkıda bulunmaya devam etmektedir.

Eğitimlerde odak noktasının insan merkezli bir faaliyet olması, teknolojinin etkin bir şekilde eğitim faaliyetlerine entegre edilmesi, global trendlerin yakından izlenmesi, geleceğe yönelik vizyon geliştirilmesi, çoklu disiplinlerin bir araya getirilmesi, somut ve

ölçülebilir hedeflerin belirlenmesi ve farklı öğrenme biçimlerine uygun stratejilerin benimsenmesi Vakfın eğitim anlayışının temel taşlarıdır.

MESS Eğitim Vakfı, genel katılıma açık eğitimlerde eğitmen kadrosunu belirlerken iş dünyası ve akademik arenadan seçkin uzmanlarla stratejik iş birlikleri kurmaktadır. Bu önemli iş birliğindeki temel amacı eğitim kalitesini en üst düzeye çıkarmak ve katılımcılara güncel ve uygulanabilir bilgi sunmaktır. Eğitmen seçim sürecinde Türkiye'deki son akımların yanı sıra küresel arenada yaşanan gelişmeler ve inovasyonlar dikkate alınmaktadır. Böylece hem yerel hem de uluslararası düzeyde rekabet edebilme yeteneğine sahip, bilgili ve vizyoner bireylerin yetiştirilmesi hedeflenmektedir (MESS EĞİTİM VAKFI, 2023).

ALTINCI BÖLÜM

GENEL DEĞERLENDİRME VE ÖNERİLER

İşgücü piyasası, bireylerin çalışma kapasitesinin işverenlerin işgücü ihtiyaçlarıyla eşleştirildiği alandır ve ekonomik yapı üzerinde belirleyici bir etkisi vardır. Bu piyasa bir ülkenin ekonomik performansının ana göstergeleri arasında yer alan işgücüne katılma oranı, işsizlik oranı, istihdam oranı ve gelir dağılımına ilişkin önemli bilgiler sunar. Ayrıca işgücü piyasası sadece ekonomik faktörlere dayalı değildir, aynı zamanda toplumsal ve psikolojik dinamikleri de içinde barındırmaktadır.

Emek, yani bireyler, sadece iş yapma kapasiteleriyle değil aynı zamanda sosyal ve duygusal özellikleriyle de tanınır. Bu nedenle bir bireyin işgücü piyasasına katılımı onun becerileri, eğitimi ve deneyimi kadar toplumsal normlar, kültürel değerler ve psikolojik motivasyonlarına da bağlıdır. Örneğin, toplumsal cinsiyet normları belirli işleri hangi cinsiyetin yapması gerektiği konusunda etkili olabilirken aynı zamanda kadınların işgücü piyasasına eksik katılmasına da sebep olabilir. Ya da bir bireyin kariyer hedefleri onun iç motivasyonundan ve çalışma şevkinden etkilenebilmektedir. Dolayısıyla işgücü piyasasının dinamiklerini tam anlamıyla kavramak için bu çok yönlü etkenleri göz önünde bulundurmak gerekir. Bu tür etkenlerin işgücü piyasasının dinamiklerine etkisi yadsınamazken özellikle eğitim seviyesi bir ülkenin işgücü kalitesini tanımlamada kritik bir role sahip olmaktadır.

Eğitimli bireylerin katkısıyla bir toplumun işgücü arzı hem beceri çeşitliliği hem de uzmanlık kapasitesi açısından zenginleşir. Yüksek eğitim standartlarına sahip bir nüfus ekonomik ve teknolojik gelişmelere daha hızlı adapte olabilir, inovasyon ve araştırma-geliştirme faaliyetlerini teşvik edebilir. Bununla birlikte, eğitimli emek sadece teknik bilgi ve becerilere sahip olmakla da sınırlı kalmamaktadır. Kritik düşünme, problem çözme, takım çalışması gibi yumuşak beceriler de eğitim süreçleriyle geliştirilmekte ve bu becerilerin modern iş dünyasında giderek daha değerli hale geldiği görülmektedir.

Özetle, eğitimin kalitesi ve erişilebilirliği bir ülkenin ekonomik rekabet gücünü ve sürdürülebilir büyümesini doğrudan etkileyen faktörlerdendir. Bu nedenle yatırımlarını

eğitime y6nlendiren 6lkeler uzun vadede daha diren7li ve yenilik7i bir işg6c6 potansiyeline sahip olma avantajına erişmektedirler.

7alışmanın ikinci b6l6m6nde de vurgulandığı 6zere T6rkiye'nin demografik yapısı ele alındığında n6fusun hızlı bir artış g6sterdiği g6zlemlenmektedir. Bu hızlı n6fus artışı emek arzını dinamik bir şekilde y6kseltirken 7alışma 7ağında olmayan veya 7alışma g6c6nden 7ekilmiş bireyler i7in gerekli altyapı yatırımlarını da beraberinde getirmektedir. Ancak bu zorunlu yatırımlar kıt kaynakların d6ř6k verimli alanlara y6nlendirilmesine sebep olmaktadır. B6yle bir durum 6lkenin ekonomik potansiyelini tam anlamıyla kullanamamasına yol a7abilmektedir.

6lkedeki istihdamın sekt6rel dağılımı o 6lkenin gelişmişlik d6zeyini doğrudan yansıtılmaktadır. 6zellikle y6ksek katma değer 6reten tarım ve sanayi sekt6rleri ekonominin can damarlarından biridir ve hizmet sekt6r6n6 dinamik kılarak onun lokomotifi haline gelmektedir. Bu sekt6rlerin etkin ve verimli 7alışması 6lkenin genel ekonomik b6y6mesini ve gelişimini doğrudan etkilemektedir. Dolayısıyla, sekt6rel istihdamın dengeli ve stratejik bir bi7imde y6netilmesi s6rd6r6lebilir bir ekonomik kalkınma i7in kritik 6neme sahiptir. T6m bu bilgiler ışığında T6rkiye'de istihdamın sekt6rel dağılımını incelendiğinde, tarımın oransal payı azalırken sanayinin ve inşaatın payı sabit kalmaktadır. Bu durumun oluşturduğu en b6y6k sorunlardan biri hızlı bir atılım g6steren hizmet sekt6r6n6n 6lkenin kısır bir ekonomik d6ng6de kalmasına neden olabilmektedir.

Bir ekonomide emek arzını yalnızca işg6c6ne katılım oranı, işsizlik ve tam istihdam gibi kavramlar 6zerinden değerlendirirsek bu, ekonominin genel yapısını tam anlamıyla kavramamıza engel olabilir. İş g6c6ne katılım oranı, tam istihdam veya işsizlik oranı gibi kavramlar elbette emek arz ve talebinin genel bir fotoğrafını sunabilir. Ancak bu g6stergeler bireylerin 7alışma saatleri, beceri uyumu, mesleki tatmin ve iş kalitesi gibi fakt6rleri dikkate almaksızın bir perspektif sunar. Bu y6zden ekonomik değerlendirmeler yaparken, sadece bu temel g6stergelere odaklanmak yerine emeğin farklı y6nlerini ve derinliklerini inceleyen daha kapsamlı bir yaklaşım benimsemek gerekir. 6rneğin zamana bağlı eksik istihdam gibi. Yani, bireyler tam zamanlı 7alışma imk6nı arayışındayken yalnızca kısmi zamanlı işlere sahip olabilirler. Bu durum, ekonominin tam kapasiteyle 7alışmadığı ve bazı kaynakların boşa harcandığı anlamına gelir. Bu durum, ekonominin ger7ek potansiyelinin a7ığa 7ıkmadığının ve atıl kalan kaynakların en iyi şekilde değerlendirilmediğinin g6stergesi olarak karşımıza 7ıkmaktadır.

Türkiye’de istihdamın genel yapısı değerlendirildiğinde tarım alanında çalışanların oranının belirli bir düzeyde istikrarlı kaldığı ya da hafifçe düştüğü görülmektedir. Ancak tarım dışı sektörlerde istihdam rakamlarında dikkate değer bir artış söz konusudur. Bu artışın anahtarı küçük ve orta büyüklükteki işletmeler (KOBİ’ler) olarak karşımıza çıkmaktadır. Aslında KOBİ’ler Türkiye’deki işletmelerin neredeyse %99,8’ini oluştururken toplam istihdamın da yaklaşık $\frac{3}{4}$ ’ünü temsil etmektedir.

Bu istatistikler KOBİ’lerin Türkiye ekonomisindeki ve iş piyasasındaki kritik önemini göstermektedir. Tarım sektörünün dışındaki istihdamın büyümesinde itici güç olan KOBİ’ler ekonomik hareketliliği canlı tutmakta ve yeni iş olanakları sunmaktadır. KOBİ’lerin, Türkiye’nin ekonomik yapısındaki bu hayati önemi göz önünde bulundurarak bu işletmelerin korunması, desteklenmesi ve teşvik edilmesi ekonomik kalkınma ve istihdam artışı için esastır.

Eğitimin bireylerin işgücü piyasasındaki yerini belirlemede önemli bir rol oynadığı görülmektedir. Genellikle daha yüksek eğitime sahip bireylerin işgücüne daha aktif olarak katıldığı, düşük eğitimli bireylerin ise piyasada faal olsa da genel anlamda kayıt dışı çalışmanın yaygın olduğu sektörlerde çalıştıkları gözlemlenmektedir. Yani eğitim seviyesi arttıkça kayıt dışı çalışma eğiliminin azaldığı, bu şekilde eğitim ve kayıt dışı çalışma arasında ters bir korelasyon olduğu söylenebilmektedir. Bu durum, yüksek eğitimli bireylerin daha kurumsal ve resmi iş alanlarında çalışma fırsatı bulduğunu gösterirken, düşük eğitimli bireylerin ise daha esnek ve kayıt dışı iş olanaklarına yöneldiğini ifade etmektedir.

Beşerî sermaye ülkeler tarafından tarih boyunca değerli bir kaynak olarak görülmüştür. Tabi bu duruma ek olarak son zamanlarda özellikle içsel büyüme teorilerinin ön plana çıkmasıyla beşerî sermayeye olan bakış değişmiş ve daha kapsamlı bir hal almıştır. Geleneksel olarak beşerî sermaye kavramı bireylerin eğitim seviyesi, deneyimi ve becerileri ile sınırlıydı. Ancak günümüzde bu sınırların ötesine geçilerek bireylerin yaşam standartları, sağlık durumları, sosyal ilişkileri ve bilgi birikimleri de bu kavramın içine dâhil edilmiştir. Bu yeni anlayış toplumun her bir bireyinin eğitim seviyesine bakılmaksızın ekonomik gelişime ve toplumsal ilerlemeye aktif olarak katkı sağlayabileceği perspektifini getirmiştir.

Çağdaş ekonomik yaklaşımlar bilgi ve beşerî sermayenin ekonomide nasıl bir rol oynadığını daha ayrıntılı olarak ele almıştır. Örnek vermek gerekirse, bireyin sağlık

durumu, iş performansını, verimliliğini ve yaratıcı düşünce kapasitesini doğrudan etkilemiştir. Sağlıkla ilgili sorunları az olan bireyler daha verimli çalışabilir, daha az sağlık molası alabilir ve kariyerlerinde daha uzun süreli başarılarla imza atabilirler. Sosyal sermaye bireylerin sosyal çevreleri, ilişkileri ve toplumsal bağlarına işaret eder. Sosyal ağı geniş olan bireyler yeni iş olanaklarına, bilgilere ve inovatif projelere daha rahat erişebilirler. Eğitim almış bireyler iş dünyasında daha istikrarlı pozisyonlara sahip olma eğilimindedirler. Bu tür istikrarlı işler bireyler için daha güvenceli gelir sağlar ve toplum genelinde ekonomik dengenin korunmasına yardımcı olur.

Beşerî sermayenin genişleyen bu tanımı bireylerin bilgiye erişiminin yanı sıra bu bilgiyi nasıl kullandıkları, yeni ve yaratıcı fikirler geliştirdikleri ve bu bilgileri nasıl paylaştıklarını da vurgular. Bu durum, ekonomik büyümenin sadece fiziksel yatırımlarla değil, aynı zamanda bireylerin bilgi ve sosyal yetenekleriyle de gerçekleşebileceğini gösterir.

Netice itibarıyla beşerî sermaye artık sadece bireylerin eğitim ve becerileriyle sınırlı olmaktan çıkmış, bireylerin topluma ve ekonomiye kattığı değer çok daha geniş bir yapıyı içermeye başlamıştır. Bu yüzden ulusların ekonomik büyüme planlarında beşerî sermayeye yapılan yatırımların rolü giderek daha belirgin hale gelmeye başlamaktadır.

Beşerî sermayenin ülkelerin iktisadi gelişmelerindeki önemine rağmen bireyler bazen farklı nedenlerle gönüllü ya da mecburi olarak ülke içi veya uluslararası göçe tabi olmak durumunda kalabilirler. Bu, piyasalarda emek hareketliliğini etkileyen önemli bir faktördür. Böylesi bir hareketlilik bazen nüfus artış hızındaki düşüşler nedeniyle ortaya çıkabilir. Savaşlar, siyasi istikrarsızlıklar veya ayrımcılık beşerî sermayenin bir bölgeden diğerine taşınmasına neden olabilmektedir.

Gelişmiş ülkelerin üretim ve ticaret yapılarındaki değişiklikler de beşerî sermayenin hareketini etkileyebilir. Bu ülkeler daha nitelikli işgücüne olan ihtiyaçları nedeniyle bazen beşerî sermayenin mobilitesine daha açık olabilirler.

Ücretler arasındaki farklılıklar bu mobilitayı teşvik eden bir diğer etmen olabilir. Özellikle yüksek gelir seviyesine sahip ülkelerde daha yüksek ücretler sunulduğundan bu ülkeler daha düşük gelirli ülkelere beşerî sermaye çekebilmektedirler.

Doğal afetler de beşerî sermayenin hareketini etkileyebilir. Depremler, seller veya diğer büyük doğal olaylar yaşam koşullarını olumsuz etkileyebilir ve bireyleri daha güvenli veya ekonomik açıdan daha istikrarlı bölgelere göç etmeye zorlayabilmektedir.

Örnek vermek gerekirse, 6 Şubat 2023 tarihinde gerçekleşen ve 11 ilimizi derinden etkileyen depremin olduğu bölgelerde ortalama 17,7 milyon insan yaşamaktaydı ve bunlardan 14 milyona yakını Türk vatandaşıydı. Bu 17,7 milyon kişi içerisinde yaklaşık 3,3 milyon insan zorunlu sebeplerle Ankara, İstanbul ve Mersin gibi büyük illere göç etmek durumunda kalmışlardır.

Sonuç olarak, emek mobilitesi bir dizi faktörün etkisi altında gerçekleşir. Bu faktörler sosyal, ekonomik, politik ve doğal koşullardan etkilenebilir. Bu hareketlilik hem bireylerin hem de toplumların refahı için önemli sonuçlar doğurabilmektedir.

Emek mobilitesi işgücünün talep edilen bölgelere veya sektörler hızla hareket edebilme yeteneğiyle tanımlanır. Bu yetenek işgücü taleplerindeki ani değişikliklere çabucak cevap verebilme imkânı tanır. Dolayısıyla emek mobilitesinin yüksek olması, işgücü kaynaklarının daha verimli kullanılmasını teşvik eder, bu da işsizlik oranlarının düşmesine yardımcı olabilir.

Ayrıca emek mobilitesi yetenekli bireylerin farklı coğrafi alanlarda veya ülkelerde çalışma imkânlarını genişletir. Bu durum bireylere çeşitli iş kültürleriyle tanışma, yeni deneyimler kazanma ve farklı beceriler edinme fırsatı sunar. Bu hem bireysel hem de toplumsal açıdan büyük avantajlar doğurabilir. İş gücünün homojen olmayan bir şekilde dağılmamasını sağlar. İş gücünün ihtiyaç duyulan alanlara yönlendirilmesi ekonomik dengesizlikleri azaltabilir ve genel ekonomik büyümeyi destekleyebilir. Bu nedenle emek mobilitesinin teşvik edilmesi sadece bireyler için değil, tüm ekonomi için de önem arz etmektedir.

Çalışmanın dördüncü bölümünde, Türkiye'nin maruz kaldığı çeşitli kitlesel iç ve dış göç hareketleriyle işgücü piyasaları üzerine olası etki ve sonuçları incelenmiştir. Bu hareketler Türkiye'nin tarihindeki ve coğrafyasındaki özgün konumunun bir yansımasının doğal sonucudur. Çünkü Türkiye hem Avrupa'ya hem de Asya'ya köprü oluşturan stratejik bir konuma sahip olup bu özellik onun emek hareketleri açısından da önemli bir aktör olmasını sağlamıştır.

Sırasıyla bu kitlesel emek hareketleri incelendiğinde özellikle Suriye iç savaşı ve diğer çevre ülkelerden aldığı göçlerle işgücü piyasalarında meydana gelen ciddi tehditler ve fırsatlar ortaya çıkarmaktadır. Bu tehditlerin en önemlileri ülkenin işgücüne katılan büyük bir kesimin sosyal entegrasyon sorunuyla karşılaşması, işsizliğin çift hanelerde seyrettiği dönemlerde uluslararası koruma altında olan yaklaşık 3,5 milyon insanın işsizliği

düşürmede zorluk yaratması ve eğitim ve sağlık sektörü üzerinde yük oluşturmaktadır. Fırsatlar açısından bakıldığında ise işgücünde meydana gelen çeşitlenme, ekonomik büyüme, yaşlanan nüfusa çözüm gibi katkıları doğurmaktadır.

1961 yılı Türkiye için coğrafi emek mobilitesi açısından dönüm noktasıdır. 1961 ve takip eden yıllarda Avrupa ülkeleriyle imzalanan işgücü anlaşmaları sonucunda ekonomik fırsatların peşinden giden binlerce Türk işçi Avrupa'ya göç etmeye başlamıştır. Bu göç hareketi hem Türk hem de Avrupa toplumları üzerinde derin etkiler bırakmış, kültürel alışverişi ve ekonomik bağları güçlendirmiştir.

1960'ların sonlarına doğru ve 1970'lerde ise coğrafi emek mobilitesi sadece Avrupa'yla sınırlı kalmamış, Orta Doğu'ya doğru bir eğilim göstermiştir. Özellikle petrol krizi sonrasında bu bölgedeki bazı ülkelerde inşaat ve hizmet sektörlerinde büyük bir işgücü ihtiyacı doğmuş, bu ihtiyaçlar Türk işçileri tarafından karşılanmıştır.

Tüm bu coğrafi emek mobilitesi hareketleri ülke içinde işsizlik oranlarında azalma, beceri kazanımı ve transferi, ekonomik çeşitlenme ve istikrar, sosyal kültürel etkileşimle beraber yatırım ve iş birliği fırsatlarını da beraberinde getirmiştir.

Bu dış göç hareketlerine ek olarak ülke içi emek mobilitesi incelendiğinde İŞKUR'un açık iş piyasası araştırmalarının Türkiye'nin işgücü piyasası için stratejik bir öneme sahip olduğu görülmektedir. Bu araştırmalar mevcut ve gelecekteki iş piyasası trendlerini, sektörel ve bölgesel işgücü ihtiyaçlarını anlamak için gerekli veri ve bilgileri sağlar.

Açık işlerin analizi işverenlerin hangi alanlarda nitelikli işgücüne ihtiyaç duyduğunu, hangi bölgelerde işgücü fazlası veya eksikliği olduğunu ve hangi sektörlerin büyüme potansiyeline sahip olduğunu ortaya koymaktadırlar. Bu bilgilerle iş arayanlar için mesleki eğitimler, işbaşı eğitimler, üskap, toplum yararına programlar gibi çeşitli Kurum faaliyetleri yoluyla bireylerin iş piyasasının değişen gereksinimlerine uyum sağlamalarına yardımcı olunabilecektir.

Aktif işgücü programları, iş arayanları doğru işlerle eşleştirerek ve beceri açıklarını kapatarak, işgücü piyasasına sorunsuz bir entegrasyonunu destekleyebilecektir. Böylece, coğrafi ve sektörel esnekliği teşvik ederek işgücü piyasasının genel verimliliğini ve hareketliliğini artıracaktır. Bu yaklaşım, bireylerin işgücü piyasasındaki fırsatları daha verimli bir şekilde değerlendirmesine imkân tanıyarak, ekonomik büyüme ve toplumsal refahın artmasına katkı sağlayacaktır. Sonuç olarak aktif işgücü programları, beşerî

sermayenin gelişiminde ve emek mobilitesinin teşvik edilmesinde vazgeçilmez bir unsur olarak, bireylerin ve toplumların ekonomik ve sosyal ilerlemesine destek olacaktır.

Bu kapsamda çalışmada Türkiye İş Kurumu tarafından uygulanan Aktif İş Gücü Piyasası Politikaları ve bu politikalara ilişkin son beş yıla ait veriler incelenmiş ve bunlara ek olarak bazı sivil toplum kuruluşları tarafından yürütülen beşerî sermayenin geliştirilmesine yönelik yürütülen faaliyetler hakkında da bilgi verilmiştir.

Çalışmanın sonucunda geliştirilen önerilere aşağıda yer verilmektedir.

- İkamet edilen yerlerde yaşanan bir doğal afet (yangın, deprem, sel, vb.) nedeniyle başka bir yere göç etmek zorunda kalan vatandaşların mesleki niteliklerinin ve becerilerinin göç ettikleri yerin işgücü piyasasında aranan niteliklere uygun olmaması durumunda ve ailenin geçimini sağlayan bir kişinin bulunmaması durumunda İŞKUR tarafından uygulanan aktif işgücü piyasası politikaları aracılığıyla işe yerleştirilmelerinde öncelik verilebilir. Bu sayede kişilere düzenli bir gelir desteği sağlanarak kişilerin asgari geçim şartları korunabilir.

Ayrıca aktif işgücü piyasası politikaları kapsamında personel istihdam etmek isteyen işverenlere doğal afetlerin yaşandığı bölgelerden göç eden kişileri istihdam etmesi durumunda 16/06/2006 tarihinde yayımlanan 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 81. maddesinin 2. fıkrasının (1) bendi kapsamında uygulanan %15,5'lik Sosyal Güvenlik Kurumu Priminden yüzde %5 daha indirim yapılabilir.

- Ülkelerin uluslararası arenada ekonomik ve sosyal gelişimleri üretim faktörlerinin etkili bir biçimde kullanılması şartına dayanmaktadır. Bu nedenle en önemli üretim faktörlerinden biri olan emeğin etkin ve verimli kullanılmasında işgücüne tam olarak entegre olmasını sağlayacak İŞKUR bünyesinde bir çevrimiçi eğitim platformu kurulabilir. Geliştirilecek bu platformda yer alabilecek eğitimler arasında özgeçmiş yazma eğitimi, iş görüşmesi teknikleri eğitimi, iletişim becerisi eğitimleri, sosyal medya uzmanlığı eğitimi, dil eğitimleri, Microsoft Office programları eğitimi, tıbbi sekreterlik kursu, genel muhasebe eğitimi, finansal yönetim eğitimi, dış ticaret eğitimi, temel iş sağlığı güvenliği eğitimi, vb. eğitimler olabilir.

Online eğitim platformu sadece işsizlere değil, aynı zamanda zamana bağlı eksik istihdam şartlarının geçerli olduğu kişilerin, bir işte çalışmakla birlikte mevcut işini değiştirmek isteyenlerin veya mevcut işinde bilgi birikim seviyeleri arttırmak isteyenlerin kullanımına sunulabilir, bu durumda kişilerin beşerî sermaye stoku geliştirilirken emeği de daha mobil hale getirilebilecektir.

Bu eğitim platformunun sağlayabileceği fırsatlar şu şekilde olabilir;

Uygun Beceri Kazandırma: Online eğitim platformları, bireylerin arzulanan becerilere sahip olmalarını kolaylaştırarak işverenlerin ihtiyaç duyduğu yeteneklere erişmelerini sağlar.

Coğrafi Sınırlamaları Aşma: Bireyler, dünyanın herhangi bir yerinden kaliteli eğitime erişebilir ve böylece farklı coğrafi bölgelerdeki iş fırsatlarına daha hazır hale gelir.

Kariyer Değişiklikleri: Online eğitim, bireylerin mevcut kariyerlerinden farklı alanlarda yeni beceriler kazanmalarını sağlar, bu da onların farklı sektörlerde veya pozisyonlarda iş fırsatlarına uyum sağlamalarını kolaylaştırır.

Life-Long Learning (Ömür Boyu Öğrenme): Bireyler, kariyerlerinin her aşamasında sürekli öğrenme imkânı bulur. Bu, emek piyasasının dinamik değişikliklere adapte olmalarını destekler.

Eşitsizliklerin Azaltılması: Online eğitim platformları, farklı sosyoekonomik geçmişlere sahip bireylere eşit eğitim fırsatları sunarak emek piyasasına daha eşit bir katılımı teşvik eder.

Öğrenme ve Çalışma Arasında Denge: Çalışanlar, işleriyle eşzamanlı olarak eğitim alabilirler, bu da onların iş yaşamında daha mobil ve esnek olmalarını sağlar.

Sektörel Bilgi ve Uzmanlık: Online platformlar, sektörel bilgi ve uzmanlığın hızla yayılmasını sağlar. Bu, bireylerin belirli sektörlerdeki değişikliklere ve trendlere hızla adapte olmalarına yardımcı olur.

Engelleri Aşma: Fiziksel engellilik, sağlık sorunları veya diğer durumlar nedeniyle evden çıkamayan bireyler için eğitime erişim imkânı sunar.

Online eğitim platformları tüm bu özellikleri sayesinde, emek mobilitesini artırarak bireylerin iş piyasasında daha esnek, uyumlu ve rekabetçi olmalarına yardımcı olabilir. Bu hem işverenlerin hem de çalışanların faydalandığı bir durumdur. Ancak, bu potansiyelin tam olarak gerçekleşmesi için, online eğitim platformlarının kalitesinin ve erişilebilirliğinin sürekli olarak iyileştirilmesi gerekmektedir.

Online eğitim platformu tamamen ücretsiz olup platforma Kuruma kayıtlı herkes erişebilecektir. Bu şekilde Kurum tarafından işgücü piyasasına ilişkin daha net verilere

ulaşılması sağlanabilir. Eğitim platformundaki kullanıcı etkileşimleri, kurs tamamlama oranları, en çok tercih edilen eğitim içerikleri gibi veriler, Kurumun işgücü piyasası hakkında derinlemesine analizler yapmasına olanak tanır. Bu hem eğitim içeriklerinin geliştirilmesi hem de işgücü piyasasının dinamiklerinin daha iyi anlaşılması açısından oldukça değerlidir.

Platformun eğitim, yazılım ve donanım bütçesi için T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı'ndan bu platform için talep edilecek yatırım projesinin veya hâlihazırda İşKUR tarafından yürütölen bir AB Projesinin uygun olabilecek bir bileşeninin kullanılabileceği değerlendirilmektedir.

- İstanbul, Türkiye'nin kalbi olarak bilinen, tarihi ve kültörel bir zenginliğe sahip olan önemli bir metropoldür. Ancak şehir, son yıllarda yaşadığı yoğun göç nedeniyle altyapı, ulaşım, konut ve çevresel sorunlar gibi birçok problemle karşı karşıya kalmıştır.

Ayrıca yaşanabilecek olası bir deprem felaketi durumunda ölkenin GSYİH'nin %59'unu tek başına oluşturan İstanbul'un bu sorunlarına çözüm getirmek ve aynı zamanda diğer illerin ekonomik kalkınmasını teşvik etmek için İşKUR'un aktif işgücü politikaları ekseninde bir taşınma yardımı programı hayata geçirilmesi büyük bir fırsat olabilir.

Bu teşvik kapsamında İstanbul'da yaşayan ve İşKUR'un sunduğu aktif işgücü programlarında yer alan faydalanıcılara şehir dışında iş bulmaları durumunda ekonomik destek sunmayı amaçlar.

Bu doğrultuda, İstanbul'da yaşayan ve İşKUR'un aktif işgücü politikalarından yararlanan kişilere, İstanbul dışında iş bulmaları halinde taşınma yardımı sağlanacaktır. Bu yardım, bireylerin İstanbul dışında iş bulmalarını teşvik edecek ve böylece İstanbul nüfusunun azalmasına katkı sağlayacaktır.

İstanbul dışında iş teklifi alan ve bu teklifi kabul eden kişilere taşınma masraflarının yanı sıra ilk aylarda hayatını idame ettirmek için gerekli olan mali destek de sağlanabilir. Destek miktarı, taşınılacak ilin yaşam maliyetine ve bireyin aile durumuna göre belirlenebilecektir.

İstanbul'un mevcut nüfus yoğunluğu hem şehrin sosyo-ekonomik yapısını hem de genel yaşam kalitesini olumsuz etkilemektedir. İşKUR'un aktif iş gücü politikaları kapsamında

sunulacak bir taşınma yardımı İstanbul nüfusunun dengelenmesine ve Türkiye'nin diğer bölgelerinin kalkınmasına önemli ölçüde katkıda bulunabilir. Bu yaklaşım hem İstanbul'un sürdürülebilir gelişimi için önemlidir hem de ülkenin genel kalkınma stratejisi ile uyumludur.

KAYNAKÇA

- İŞKUR Yıllık Tablolar. (2023). www.iskur.gov.tr. 06 17, 2023 tarihinde alındı
(<https://turkiyeyuzyili.com/proje-mevsimlik-tarim-iscileri-projesi-metip>). (tarih yok).
(2023, 10). <https://www.goc.gov.tr/gecici-koruma5638> adresinden alındı
- 4817 Sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında. (2003, 6 3). 42. 7 11, 2023 tarihinde
<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=4817&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5> adresinden alındı
- ABSALYAMOVA, S., & ABSALYAMOV, T. (2015, Şubat). Remote Employment As a Form of Labour Mobility Of Today's Youth. *Mediterranean Journal Of Science* , 6(1).
- ACUN, S. (2013). Ekonomik Kriz ve Eksik İstihdam İlişkisi:Türkiye Örneği. İstanbul: TC İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Ana Bilim Dalı, İktisat Teorisi Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi.
- AHMED, K. Y. (2011). *Does There Exist Okun's Law In Pakistan?* International Journal Of Humanities and Social Science.
- AKIN, F. (2018). Ekonominin En Önemli Problemlerinden Olan İşsizlik Neden Çözülemiyor. Ankara.
- AKINCI, A. (2017). Türkiye’de Eğitim Harcamalarının Ekonomik Büyüme Üzerine Etkisi. *Maliye Dergisi*, 389.
- AKSOY, N., FELEK, Ş., YAYLA, N., & ÇEVİŞ, İ. (2019, Eylül). Türkiye’de Kadın İstihdamı ve Etkileyen Faktörler. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi* , 17(3), 146-16. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/yead/issue/49512/594124> adresinden alındı
- Aktif İşgücü Hizmetlerinin Yürütülmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik, 3. S. (2022, Nisan 08). 31803 Sayılı Aktif İş gücü Hizmetlerinin Yürütülmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik. 7 21, 2023 tarihinde

<https://km.corpus.com.tr/MevzuatIcerik.aspx?id=1c2H1Q1x1h2G3k0o1Z0s320q1A221D3c> adresinden alındı

Aktif İşgücü Hizmetlerinin Yürütülmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik . (2022).

Aktif İşgücü Hizmetlerinin Yürütülmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik, 3. S. (2022, Nisan 08). 31803 Sayılı Aktif İş gücü Hizmetlerinin Yürütülmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik. 7 21, 2023 tarihinde <https://km.corpus.com.tr/MevzuatIcerik.aspx?id=1c2H1Q1x1h2G3k0o1Z0s320q1A221D3c> adresinden alındı

AKTİF İŞGÜCÜ HİZMETLERİNİN YÜRÜTÜLMESİNE İLİŞKİN USUL VE ESASLAR HAKKINDA YÖNETMELİK, 3. S. (2022, Nisan 8). 31803 Sayılı Aktif İşgücü Hizmetlerinin Yürütülmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik. 7 21, 2023 tarihinde <https://km.corpus.com.tr/MevzuatIcerik.aspx?id=1c2H1Q1x1h2G3k0o1Z0s320q1A221D3c> adresinden alındı

ALTAN, Ö. Z. (2003). *Sosyal Politika*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları Yayın no:1477.

ANDA, D., & MAOURANI, M. (2013). The Impact of Labor Mobility On Unemployment a Comparsion Between Jordan and Tunisia. *The Economic Research Forum* . 5 2023 tarihinde <https://erf.org.eg/app/uploads/2014/02/823.pdf> adresinden alındı

ANDOR, L. (2014). European Commissioner Responsible For Employment, Social Affairs And Inclusion Labor Mobility In The European Union. Bristol. 7 21, 2023 tarihinde alındı

ANDRIENKO, Y., & GURIEV, S. (2004). Determinants of Interregional Mobility in Russia. *I2(1)*, 1-27. https://econpapers.repec.org/article/blaetrans/v_3a12_3ay_3a2004_3ai_3a1_3ap_3a1-27.htm adresinden alındı

AREN, S. (2008). *İstihdam Para ve İktisadi Politika*. İmge Kitapevi.

- ARTUKOĞLU, O. S. (2005, Kasım). Yurtdışı İşçi Tasarruflarının Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası, Banka Sistemi ve Türkiye Ekonomisi Üzerine Etkileri. *Umuznalık Yeterlilik Tez,*. Ankara: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası. 7 21, 2023 tarihinde alındı
- ASELSAN. (2023). www.aselsan.com adresinden alındı
- AŞICI, A. A., & ŞAHİN, Ü. (2017). *Yeşil Ekonomi*. Yeni İnsan Yayınevi.
- ATAÇ, Ö. (2006). İktisadi Kalkınma Bakımından Beşeri Sermaye Yatırımları. *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- ATİK, H. (2006). *Beşeri Sermaye, Dış Ticaret ve Ekonomik Büyüme*. Bursa: Ekin Kitapevi.
- AY, Z. B. (2020). Emek Mobilitesi ve Covid-19 Sağlık Krizi Çerçevesinde Geleceğe Yansıması. *T.C Marmara Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkiler Bilim Dalı*, 3. İstanbul.
- BAKIRTAŞ, T. (2010). Gelişmekte Olan Ülkeler ve Beyin Göçü. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 18(3), 961-974.
- Başol, O. (2018). *Dünyada ve Türkiye'de Yeşil İşlerin Gelişimine İlişkin Bir Değerlendirme*. Finans Politik & Ekonomik Yorumlar.
- BBC. (2018).
- BERBER, Ş. (1998). Beşeri Sermaye Kaybı Olarak Beyin Göçü ve Türkiye. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi.
- BİÇERLİ, K. (2003). *Çalışma Ekonomisi*. İstanbul: Beta Yayınları, Yayın No:1290 .
- BİÇERLİ, M. K. (2003). *Çalışma Ekonomisi*. İstanbul: Beta Basım.
- BİÇERLİ, M. K. (2004). *İşsizlikle Mücadelede Aktif İstihdam Politikaları*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, Yayın No:1563.
- BİÇERLİ, M. K. (2009). *Çalışma Ekonomisi* (Cilt 5, s. 491). içinde İstanbul: Beta Basım Yayın.

- BİÇERLİ, M. K. (2018). *Emek Mobilitesinin Ekonomik Analizi*. İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş.
- BORSAJ, G. (2013). *Labor Economics* (6 b.). New York: McGraw-Hill Companies. 5
14, 2023 tarihinde alındı
- BOZENA, R. (2015). *Green Economy Indicators*. University of Wroclaw.
- CARRERA, S., ATGER, A., GUILD, E., & KOSTAKOPOULOU, D. (2011). Labour Immigration Policy in the EU: A Renewed Agenda for Europe 2020.
https://ec.europa.eu/migrant-integration/sites/default/files/2011-05/doc1_20503_388532329.pdf adresinden alındı
- CEDEFOB. (2021). The green employment and skills transformation: insights from a European Green Deal skills forecast scenario. Luxembourg.
- CEYLAN-ATAMAN, B. (2014). *Çalışma Ekonomisi Teori ve Politikalar*. Ankara: İmaj Yayıncılık.
- CHISWICK, B. R. (199). *Immigration Policy and immigrant Quality*. 89(2). The American Review.
- COLLINS, D., Bray, M., & Burgess, J. (2010). *Green Jobs, Environmental Sustainability Industrial Relations*. The Indian Journal of Industrial Relations.
- ÇAKMAK, G. (2022). Exploitation Of Labor As a Persistent Element In The People's Republic Of China. *ODÜ Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 7-8.
dergipark.org.tr/tr/pub/odusobiad adresinden alındı
- ÇALİYURT, H. B. (2020). Beşeri Sermaye ve Ekonomik Büyüme İlişkisi: G-7 Ülkeleri Üzerine Bir Çalışma. İstanbul: Sosyal Bilimler Enstitüsü Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalı Ekonomi ve Yönetim Bilimi.
- ÇALİYURT, H. B. (2020). Beşeri Sermaye ve Ekonomik Büyüme İlişkisi: G-7 Ülkeleri Üzerine Bir Çalışma. *T.C İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Siyaset Bilimi ve Kmau Yönetimi Anabilim Dalı Ekonomi ve Yönetim Bilim Dalı*. İstanbul.
- ÇELİK, S. (2023, 7 2). <https://salihcelik.net/portfolyo/mesleki-egitim-ve-ogretim-sisteminin-guclendirilmesi-projesi-megep> adresinden alındı

- ÇOLAKOĞLU, C. (2022, ŞUBAT). Türkiye'de Uluslararası İş Gücü Hareketliliği Bağlamında Düzgün İş Olgusu: Artvin Hopa'da Gürcistan Uyruklu İş Gücü Üzerine Nitel Bir Araştırma. *Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkiler Ana Bilim Dalı, Doktora Tezi*. SAKARYA. <https://acikerisim.sakarya.edu.tr/handle/20.500.12619/98541> adresinden alındı
- DAŞDEMİR, A. M. (2008). AB Üyesi Ülkelerde Beşeri Sermaye ve Ekoomik Büyüme İlişkisi: Panel Veri Analizi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- DEDEOĞLU, S. (2018). Tarımsal Üretimde Göçmen İşçiler: Yoksulluk Nöbetinden Yoksulların Rekabetine. *Çalışma ve Toplum*.
- DEİTCHE, S. (2010). *Green Jobs: Environmental Careers for the 21st Century*. Santa Barbara-California: Praeger An Imprint of ABC-CLIO, LLC.
- DPT. (2000). *Nitelikli İnsangücü, Meslek Stndartları Düzeni ve Sosyal Sermaye Brikimi, Özel İhtisas Komisyonu Raporu*. Ankara.
- DPT. (2004). *17-20 Şubat Tarihli Türkiye İktisat Kongresine Sunulan "İstihdamın Arttırılması ve İşgücü Piyasası" Çalışma Grubu Raporu*. İzmir.
- DPT. (2004). *17-20 Şubat Tarihli Türkiye İktisat Kongresine Sunulan "İstihdamın Arttırılması ve İşgücü Piyasası" Çalışma Grubu Raporu*. İzmir.
- DSÖ. (1948). *Official Records*. Geneva.
- EKİN, N. (1994). *İşsizlik Sigortası (Teorik Boyutları ve Dünya Uygulamaları)*. Ankara : Türk Tarih Kurumu.
- ERÇOŞKUN, Ö. (2010). *Yeşil Yakalı Kavramı ve Türkiye'de Yeşil Yakalılar*. Çağdaş Yerel Yönetimler.
- ERGEN, H. (1999). Türkiye'de Eğitimin Ekonomik Büyümeye Katkısı. *Ekonomik Yaklaşım Dergisi*, 10(35).
- ERKAL, M. (1997). *Sosyoloji* (Genişletilmiş 8. Baskı b.). İstanbul: Der Yayınları.

- Erken, C. (2020). Kadınların İşgücü Piyasasında Karşılaştıkları Engeller ve İŞKUR İçin Öneriler. *Uzmanlık Tezi*. Ankara: T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu.
- EUROSTAT. (2023). <https://ec.europa.eu/eurostat>. 06 13, 2023 tarihinde alındı
- EUWALS, R., DAGEVOS, J., GIJSBERTS, M., & ROODENBURG, H. (2007, mart). The Labour Market Position Of Turkish Immigrants In Germany and Netherlands: Reason for Migration, Naturalisation and Language Proficiency. IZA DP NO.2683.
- FANG, C., YANG, D., & MEIYAN, W. (2009, 9). Migration And Labor Mobility In China.
- FERRİE, J., & LONG, J. (tarih yok). Labour Mobility Oxford Encyclopedia of Economic History.
<https://faculty.wcas.northwestern.edu/fe2r/papers/Labour%20Mobility.pdf> adresinden alındı
- FİSK, P. (2010). People, Planet, Profit, Great Britain and United States.
- GEDİK, C. (2023). *Meslek Lisesi Memleket Meselesi Sosyal Etki Raporu 2006-2010*. İstanbul: Mikado Danışmanlık. 6 12, 2023 tarihinde
<https://www.mikadoconsulting.com/dosyalar/yayinlar/59201814109.dosya.pdf> adresinden alındı
- GEDİZ, B. (2005, 04 25). *Türkiyede İstihdam ve İşsizlik Önerileri:Esneklik Yaklaşımı*.
www.ceterisparibus.net/calisma/genel.htm adresinden alındı
- GÜLBAHAR, A. (2020, Temmuz). Dış Göçün Makro Ekonomik Etkileri. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi.
- GÜLOĞLU, T. (2005). *Türkiye’de Kayıtdışı İstihdam Gerçeğine Bir Bakış, Visiting Fellow Working Papers*. Cornell University ILR School.
- GÜMÜŞ, S. (2004). Beşeri Sermaye ve Ekonomik Kalkınma(Türkiye Üzerine Ekonometrik Bir Analiz 1960-2002). Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Ana Bilim Dalı.

- GÜNDOĞAN, N. v. (2003). *Çalışma Ekonomisi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, Yayın No:1461.
- GÜNDOĞAN, N. V. (2003). *Çalışma Ekonomisi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, Yayın No:1461.
- GÜNDOĞAN, N., & BİÇERLİ, M. (2003). *Çalışma Ekonomisi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, Yayın No:1461.
- GÜNDOĞAN, N., & BİÇERLİ, M. (2003). *Çalışma Ekonomisi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, Yayın No:1461.
- HALTON, C. (2023). *Geographical Labor Mobility: Overview, Pros and Cons, FAQ*. (R. Kelly, Dü.) <https://www.investopedia.com/terms/g/geographical-mobility-of-labor.asp> adresinden alındı
- HESAPÇIOĞLU, M. (1994). *İnsan Kaynakları Yönetimi Ekonomisi*. İstanbul: Beta Yayın Evi.
- <https://www.macrotrends.net/countries/TUR/turkey/refugee-statistics>. (tarih yok).
- ILO. (2013). Sustainable Development, Decent Work and Green Jobs. Geneva: International Labour Conference.
- ILO. (2014). *Green Jobs Mapping Study in Malaysia: An Overview Based on Initial Desk Research*. Geneva, Switzerland: ILO Publications.
- ILO. (2015). *The Contribution of Labour Mobility to Economic Growth*. Ankara: ILO.
- ILO. (2015). Yeşil Ekonomide İnsana Yakışır İşler: Türkiye’den İyi Örnekler Vaka Çalışması. ILO Publications.
- ILO, & UNDP. (2022). *Türkiye’de İklim Değişikliği ve Yeşil Ekonomi Politikalarının Sosyal ve İstihdam Etkileri*.
- IMMIGRATION POLICY IN UNITED STATES, I. (2006, Şubat). IMMIGRATION POLICY IN UNITED STATES. 7 21, 2023 tarihinde <https://www.cbo.gov/sites/default/files/109th-congress-2005-2006/reports/02-28-immigration.pdf> adresinden alındı

- İş Kaybı Tazminatı. (2023). <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/issizlik-sigortasi/is-kaybi-tazminati/> adresinden alındı
- İş ve Meslek Danışmanlarının Atanma ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik. (2015).
- İŞİĞİÇOK, Ö. (2005). *21. Yüzyılda İstihdam ve İnsana YakıŖır İş*. Bursa: Ezgi Kitapevi.
- İŞİĞİÇOK, Ö. (2011). *İstihdam ve İşsizlik*. Bursa: Ekin Kitapevi.
- İŞİĞİÇOK, Ö. (2014). *Sosyal Politika*. BURSA: Dora Basım Yayın Ltd.Şti.
- İŞKUR. (2005, Ankara). 3.Genel Kurul Raporu.
- İŞKUR. (2023). <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/is-ve-meslek-danismanligi/>.
- İŞKUR. (2023a). *Aylık ve Yıllık İstatistik Bültenleri*. www.iskur.gov.tr. adresinden alındı
- İŞKUR. (2023b). *Aylık ve Yıllık İstatistik Bültenleri*. www.iskur.gov.tr. adresinden alındı
- İŞKUR. (2023c). *Aylık ve Yıllık İstatistik Bültenleri*. www.iskur.gov.tr. adresinden alındı
- İŞSİZLİK SİGORTASI KANUNU. (2023). <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/issizlik-sigortasi/issizlik-odenegi/> adresinden alındı
- ITUC. (2009). *What's Just Transition? A flyer for explaining decision makers, interested organisations and the general public the rationale, meaning and examples of "Just transition" policies*.
- ITUC. (2012). *Growing Green and Decent Jobs*.
- İZSİAD. (1993). *Türkiye'de Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler ve Uygulanan Ekonomik, Mali ve Sosyal Politikaların Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler Açısından Değerlendirilmesi(Sorunlar ve Çözüm Önerileri)*. İzmir: İZSİAD Yayınları.
- KALKAN, K. (2015). Konuk İşçi Edebiyatından Kùltürlerarası Edebiyata Evrilen Adlandırma Sürecine Tarihsel Bir Bakış. Ankara. 6 10, 2023 tarihinde alındı
- KAMBOUROV, G., & MANOVSKİİ, L. (2009). Occupational Mobility and Wage Inequality. 26(2). Oxford University Press. <https://www.jstor.org/stable/40247619> adresinden alındı

- KARAGÜL, M. (2002). *eşeri Sermayenin İktisadi Gelişmedeki Rolü ve Türkiye Boyutu*. Afyon: Afyon Kocatepe Üniversitesi Yayın No. 37.
- KAZGAN, G. (1984). *İktisadi Düşünce veya Politik İktisadın Evrimi 3. Basım(Yeniden Gözden Geçirilmiş)*. İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Keleş, R., Hamamcı, C., & Aykut, Ç. (2016). *Çevre Politikası*. İmge Yayınevi.
- KİBRİTÇİOĞLU, A. (1998). İktisadi Büyümenin Belirleyicileri ve Yeni Büyüme Modellerinde Beşeri Sermayenin yeri. *AÜ Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 53 (1-4), 17.
- KILIÇ, C. (1999, Ocak). Gelişmekte Olan Ülkelerde Nüfusun İşgücü Arzına Etkisi. *İş Hukuku ve İktisat Dergisi*.
- Kısa Çalışma Ödeneği. (2023). <https://www.iskur.gov.tr/isveren/kisa-calisma-odenegi/genel-bilgiler/> adresinden alındı
- KOÇAOĞLU, M. (1997). *Sosyal Politika*. Ankara: TÜHİS Yayını.
- KOÇAOĞLU, M. (1997). *Sosyal Politika*. Ankara:TÜHİS Yayını.
- KOÇAK , E., & KIZILKAYA, O. (2014). Kamu Eğitim Harcamaları ve Ekonomik Büyüme İlişkisi: Seçilmiş OECD Ülkeleri Üzerine Bir Panel Veri Analizi. *Ekonomi Bilimler Dergisi*, 6(1), 20.
- KORAY, M. (2000). *Sosyal Politika*. Bursa: Ezgi Kitapevi.
- KORKMAZ, A., & MAHİROĞULLARI, A. (2007). *İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasası Poltikaları,Türkiye ve AB Ülkeleri*. Bursa: Ekin Yayınevi.
- KORMAZ, A. V. (2007). *İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasası Politikaları, Türkiye ve AB Ülkeleri*. Bursa: Ekin Yayınevi.
- KOSGEB. (2023, 5 25). Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler Yönetmeliği. (32201), 2. kosullarini-iyilestirmeye-yonelik-faaliyetlerin-2021-yili-planlama-calismalarina-baslandi/), (-t.-i.-v.-a.-y. (tarih yok).
- KULLUKÇU, E. D. (2018). Beşeri Sermaye Olarak Eğitimin Ekonomik Büyüme Üzerine Etkisi:Yatay Kesit Analiz. Trabzon.

Kurumu, T. İ. (tarih yok). İŞKUR Veri Tabanı.

KÜPELİ, Ö. (2014). Pasif İşgücü Politikaları Uygulanan Kişilerin Aktif İşgücü Politikaları Yolu İle İstihdama Yönlendirilmesi: Seçilmiş Ülke Örnekleri. Ankara.

LABOUR ECONOMIC NOTES, L. (2016). *LABOUR ECONOMICS I – ECO 213 COURSE OUTLINE AND LECTURE NOTES*. 7 22, 2023 tarihinde <https://www.studocu.com/row/document/jomo-kenyatta-university-of-agriculture-and-technology/introduction-to-business-finance/funai-labour-economics-i-eco-213-lecture-notes/12567561> adresinden alındı

LAROCHE, M. M. (1999). On The Concept and Dimension of Human Capital in a Knowledge Based Economy Context. *Canadian Public Policy*, 25(1), 87. (Çevrimiçi) <https://www.jstor.org/stable/3551403?seq=11> adresinden alındı

LAROCHE, M., MERETTE, M., & RUGGERI, G. (1999, Mart). On The Concept and Dimension of Human Capital in a Knowledge Based Economy Context. *Canadian Public Policy*, 25(1), 87. (Çevrimiçi) <https://www.jstor.org/stable/3551403?seq=11> adresinden alındı

LORDOĞLU, K. (2003). *Çalışma İktisadı*. İstanbul: Der Yayınları.

LORDOĞLU, K., & ÖZKAPLAN, N. (2003). *Çalışma İktisadı*. İstanbul: Der Yayınları.

LORDOĞLU, K., & ÖZKAPLAN, N. (2018). *Çalışma İktisadı. İşgücü Göçü ve Emek Hareketliliği*. içinde İstanbul: Der Yayınları.

MARCHANTE, A., ORTEGA, B., & PAGAN, R. (2007). An Analysis of Educational Mismatch and Labor Mobility in the Hospitality Industry. *31*(3), 27. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1096348007299920> adresinden alındı

MERCAN, S. (2016). Türkiye İş Kurumu Tarafından Uygulanan Mesleki Eğitim Programlarının İstihdama Etkilerinin Değerlendirilmesi ve Bu Alanda Yenilikçi Yaklaşımların Geliştirilmesinde Türkiye İş Kurumu'nun Rolü. *Uzmanlık Tezi*. Ankara: T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu.

Meslek Lisesi Memleket Meselesi Sosyal Etki Raporu. (2006-2010). 06 25, 2023 tarihinde

<https://www.mikadoconsulting.com/dosyalar/yayinlar/59201814109.dosya.pdf>
adresinden alındı

MESS EĞİTİM VAKFI. (2023). *www.messegitim.com.tr*.

<https://www.messegitim.com.tr/> adresinden alındı

MİGA. (2012, 05). Tarımda Mevsimlik İşçi Göçü Türkiye Durum Özeti.

MINCER, J. (1974). *Schooling, Experience and Earnings* . New York: Nber Press.

MINCER, J., & JOVANOVIĆ, B. (1981). *Labor Mobility and Wages, Studies in Labour Markets*. National Bureau of Economic Research.

MURAT, S. (2007). *Dünden Bugüne İstanbul'un İşgücü ve İstihdam Yapısı*. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayınları, Yayın No:2007-73.

OECD. (2012a). *Enabling Local Green Growth Addressing Climate Change Effects on Employment and Local Development*. OECD Publications.

OECD. (2012b). *Green Growth and Developing Countries: A Summary for Policy Makers*. Paris, France: OECD Publications.

Organization, W. H. (1948). *Official Records*. 2, Geneva.

ÖZCAN, K. (2019). *Yeşil Yeni Düzen ve Yeşil Büyüme Bağlamında Kayseri, Sakarya, Hatay ve Samsun Örnekleri* .

ÖZDEMİR, S. (2006). *İşsizlik Sorununun Çözümünde Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin Desteklenmesi*. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayınları.

ÖZDEMİR, S., ERSÖZ, H. Y., & SARIOĞLU, İ. (2006). *İşsizlik Sorununun Çözümünde Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin Desteklenmesi*. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayınları, Yayın No:2006-45.

ÖZSOY, C. (2011). Yeşil ekonominin dinamikleri: Yeşil işler ve beceriler.

ÖZSOY, C. (2013). *Yeşil Yakalı Çalışanlar: Türkiye Potansiyel Yeşil İşlere Hazır mı? Kariyer Gündemi*.

ÖZSOY, C. (2016). *Yeşil İşler ve İstihdam Olanakları Üzerine Bir Tartışma*. Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi.

- ÖZSOYLU, A. F. (2017). Endüstri 4.0. *Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi*, 21(1).
- ÖZÜTLER, H. Ş. (2009). Beşeri Sermaye ve Bilgi Ekonomisinin İktisadi Kalkınmadaki Önemi:Türkiye Üzerine Bir Uygulama. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- PEARCE, D., & Barbier, E. (2000). *Blueprint for a Sustainable Economy*. London, Earthscan.
- PETTİNGER, T. (2016, Aralık 3). www.economicshelp.org.
<https://www.economicshelp.org/blog/24414/labour-markets/mobility-of-labour/> adresinden alındı
- PİNFİELD, G. (1996). *Beyond Sustainability Indicators: Local Environment*.
- PRODUCTIVITY COMMISSION, C. (2014). *Geographic Labour Mobility, Research Report*. Canberra. Mayıs 6, 2023 tarihinde
<https://www.pc.gov.au/inquiries/completed/labour-mobility/report> adresinden alındı
- RADCLIFFE, B. (2022, Mart). www.investopedia.com:
<https://www.investopedia.com/articles/economics/09/labor-mobility.asp> adresinden alındı
- RADCLIFFE, B. (2022, Mart). www.investopedia.com: :
<https://www.investopedia.com/articles/economics/09/labor-mobility.asp> adresinden alındı
- RADCLIFFE, B. (2022, Mart). www.investopedia.com.
<https://www.investopedia.com/articles/economics/09/labor-mobility.asp> adresinden alındı
- RAISER, M., & GILL, I. (2012). *Golden Growth: Restoring The Lustre of European Economic Model*. 7 22, 2023 tarihinde
<https://econpapers.repec.org/bookchap/wbkwpubs/6016.htm> adresinden alındı
- ROBINSON, C. (2010). Occupational Mobility, Occupation Distance and Basic Skills:Evidence From Job-Based Skill Measures. Western Ontario.

<https://ir.lib.uwo.ca/cgi/viewcontent.cgi?article=1067&context=economicscibc>
adresinden alındı

ROCHE, D., BIRREL, W., MURIE, A., & HILLYARD, P. (1973, October 1). Some Determinants of Labor Mobility In Nothern. 5(1), 59-. Dublin, Northern Ireland: Economic And Social Research Institute.
<https://www.proquest.com/openview/6d5f270c52b10a151b5879dd09d9cfd2/1?pq-origsite=gscholar&cbl=1817620> adresinden alındı

SEFİA. (2022). İşgücünün Yeşil ve Adil Dönüşümü. Sürdürülebilir Ekonomi ve Finans Araştırmaları Derneği.

SEYİDOĞLU, H. (2003). *Uluslararası İktisat Teori Politika ve Uygulama*. İstanbul: Güzem Can Yayınları.

SEZGİN, Y. (2015). Türkiye'de Ekonomik Kalkınma ve Beşeri Sermaye. Aydın: T.C. Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Ünstitüsü, İktisat Anabilim Dalı .

SEZGİN, Y., & BOZDAĞLIOĞLU, E. Y. (2017). Türkiye’de Beşeri Sermayenin Durumu(2005-2015). *Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*.

SGK. (2023). 2023 tarihinde www.sgk.gov.tr:
<https://www.sgk.gov.tr/Content/Post/e3f8021f-6c7e-49a7-a51a-51d79a187ada/Genel-Bilgi-2022-06-24-09-48-03> adresinden alındı

SGK. (2023, 8). www.sgk.gov.tr. www.sgk.gov.tr adresinden alındı

SHURA. (2022). *Enerji Dönüşümünde Ana Eksen: Adil Dönüşüm Raporu*.

SKD Türkiye. (2020). 100 Maddede Sürdürülebilirlik Rehberi.

SLOKA, B., & SUMİLO, E. (2007). *Occupational Mobility Of The Labour Force:Labour Market Research*. Riga.

SMITH, A. (2006). *Milletlerin Zenginliği* (Orjinal Basım Tarihi:1771 b.). (H. v. G.Kazgan, Çev.) İstanbul: İş Bankası Yayınları.

- SUBAŞI ERTEKİN, M. (2017). ECONOMIC GROWTH, POVERTY AND INCOME INEQUALITY IN CHINA: IT'S POSITION IN THE WORLD ECONOMY. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetim Dergisi*, 12(1).
- ŞAHİN, L., & ŞEN, A. (2020, 12 04). Uluslararası İş Gücü Göçlerinin Ekonomik Etkileri:İşsizlik, Vergi Gelirleri, Verimlilik. *Journal of Administrative Science/Yönetim Bilimleri Dergisi*, 19(40).
- ŞEN, H. (2006). Küreselleşme Sürecinde Türkiye'de Emek Arz ve Talebindeki Değişimin İşgücü ve İstihdam Üzerine Etkisi. Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı.
- ŞİMŞEK, G. (2014). Sermaye Birikiminin Stratejik Belirleyeni: Beşeri Sermaye. İstanbul: T.C. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü,İktisat Anabilim Dalı,Kalkınma İktisad ve İktisadi Büyüme Bilim Dalı.
- T.C. Çevre Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı. (2022). İklim Şurası Komisyon Tavsiye Kararları.
- TAİ. (2023). www.tai.com.tr adresinden alındı
- TANSEL, A. (2012). 2050'ye Doğru Nüfus Bilim ve Yönetim:İşgücü Piyasasına Bakış. *TÜSİAD-T/2012-11/256*.
- TASSA. (2023). www.tassausa.org adresinden alındı
- TASSINOPOULOS, A., WERNER, H., & KRISTENSEN, S. (1998). Mobility and Migration of Labour In The European Union and Their Specific Implication For Young People. (*First Edition*). Thessaloniki: CEDEFOP. 2023 tarihinde https://www.cedefop.europa.eu/files/1710_en.pdf adresinden alındı
- TBMM. (2015, Mart). Mevsimlik Tarım İşçilerinin Sorunlarının Araştırılarak Alınması Gereken Önlemlerin Belirlenmesi Amacıyla Kurulan Meclis Araştırma Komisyonu.
- TEMİZ, H. E. (2004). Eğreti İstihdam:İşgücü Piyasasında Güvencesizliğin ve İstikrarsızlığın Yeni Yapılanması. *Çalışma ve Toplum*.

- TEPECİK, F. (2000, Nisan). 20.Yüzyılda Dünya Ekonomisi: Günümüzün İktisadi Sorunları ve Başlıca Tahlil Aletleri. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- TEPECİK, F. (2000, Nisan). Beşeri Sermaye Teorisi Ve Eskişehir’de Bireysel Ücret Gelirleri Arasında Farklılıklar. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,.
- THOMAS, B. (1967). *The International Circulation of Human Capital* (4 b., Cilt 5). Minerva.
- TIKTIK, A. (2005). *Kayıtdışı Ekonomi, İstihdam ve İşsizlik*.
http://www.tisk.org.tr/isverensayfa.asp?yazi_id=1020&id=58. adresinden alındı
- TODARO, M., & SMİTH , S. (2015). *Economic Development* (Twelft Edition b.). Pearson Education.
- TOKOL, A. (2000). *Sosyal Politika* (2.Baskı b.). Bursa: Vipaş Aş.
- TOKOL, A. (2005). *Yeni Teknolojiler ve Değişen Endüstri İlişkileri*.
http://www.sosyalsiyaset.com/documents/ayzen_tokol_1.htm,20.05.2005 adresinden alındı
- Toplum Yararına Programların Yürütülmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik, 3. S. (2022, 05 29). *31850 Sayılı Toplum Yararına Programların Yürütülmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik*. www.iskur.gov.tr. adresinden alındı
- [tr.usembassy.gov](https://tr.usembassy.gov/tr/visas-tr/immigrant-visas-tr/). (tarih yok). <https://tr.usembassy.gov/tr/visas-tr/immigrant-visas-tr/>. 7 23, 2023 tarihinde alındı
- TURHAN, O. (1972). Yurt Dışında Çalışan Doktoralı Türkler:Türkiye'den Başka Ülkelere Yüksek Seviyede Eleman Göçü Üzerine Bir Araştırma,. *Fen Edebiyat Fakültesi Yayınları Yayın No:23*, 1.
- Turkuaz Kart Yönetmeliği. (2017). Turkuaz Kart Yönetmeliği.
- TÜBİTAK. (2023). www.tubitak.gov.tr adresinden alındı

- TÜİK. (2023a, 8). *Temel İş Gücü İstatistikleri*. www.tuik.gov.tr: www.tuik.gov.tr adresinden alındı
- TÜİK. (2023b, 8). *Temel İş Gücü Göstergeleri*. www.tuik.gov.tr adresinden alındı
- TÜİK. (2023c, 8). *Temel İş Gücü Göstergeleri*. www.tuik.gov.tr adresinden alındı
- TÜİK. (2023d, 8). *Temel İş Gücü Göstergeleri*. www.tuik.gov.tr adresinden alındı
- TÜİK. (2023e, 8). *Temel İş Gücü Göstergeleri*: www.tuik.gov.tr adresinden alındı
- TÜİK. (2023f, 8). *Temel İş Gücü Göstergeleri*. www.tuik.gov.tr adresinden alındı
- TÜİK. (2023g, 8). *Temel İş Gücü Göstergeleri*. www.tuik.gov.tr adresinden alındı
- TÜİK. (2023h, 8). *Temel İş Gücü Göstergeleri*. www.tuik.gov.tr adresinden alındı
- TÜİK. (2023i, 8). *Sosyal Güvenlik Kuruluşuna Kayıtlı Olmayanların Sektör ve İşteki Durumu*. www.tuik.gov.tr adresinden alındı
- TÜİK. (2023i). *Temel İş Gücü Göstergeleri*. www.tuik.gov.tr.
- TÜİK. (2023o). *Temel İş Gücü Göstergeleri*. www.tuik.gov.tr adresinden alındı
- TÜİK. (2023ö). *Temel İş Gücü Göstergeleri*. www.tuik.gov.tr.
- TÜMTAŞ, M. S., & KARA, S. (2022, 12 31). *Türk Sineması Üzerinden Avrupa'ya İşçi Göçünün Etkileri Üzerine Bir Değerlendirme*. 6 11, 2023 tarihinde alındı
- TÜRKMEN, F. (2002). *Eğitimin Sosyal ve Ekonomik Faydaları ve Türkiye'de Eğitim Ekonomik Büyüme İlişkisinin Araştırılması. (DPT:2665)*, 4-5. Ankara: Devlet Planlama Teşkilatı, Sosyal Sektörler Genel Müdürlüğü.
- UNCSD. (2012). *United Nations Conference on Sustainable Development United Nations Conference on Sustainable Development*.
- UNEP. (2011). *Towards A Green Economy: Pathways to Sustainable Development AND Poverty Eradication*.
- UNEP, ILO, & ITUC. (2008). *United Nations Environment Programme*.

- Ücret Garanti Fonu . (2023). <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/issizlik-sigortasi/ucret-garanti-fonu/> adresinden alındı
- ÜNVER, C. (2002, 9 23). Almanya'ya Türk İş Gücü Göçü- Geçmişten Geleceğe Sorunlar, İmkanlar ve Fırsatlar. *Hürriyet*. 6 15, 2023 tarihinde alındı
- Üretim Sürecine Katılma Programı. (2023). *Türkiye İş Kurumu*. www.iskur.gov.tr: <https://www.iskur.gov.tr/isveren/uretim-surecine-katilim-programi/> adresinden alındı
- WCED. (1987). *Our Common Future*.
- WILKINS, R., & WOODEN, M. (2011). *Economic Approaches to Studying Underemployment*. s. 15.
- www.ab.gov.tr. (2017). https://www.ab.gov.tr/files/ardb/evt/3_ab_bakanligi_yayinlari/AB_Rehberleri/02_rehber.pdf. 07 19, 2023 tarihinde https://www.ab.gov.tr/files/ardb/evt/3_ab_bakanligi_yayinlari/AB_Rehberleri/02_rehber.pdf adresinden alındı
- www.ab.gov.tr. (2018). *Ufuk 2020 Programı* .
- www.econleaks.com. (tarih yok). *Remote Employment As a Form of Labour Mobility of Today's Youth*. 7 21, 2023 tarihinde <http://www.econleaks.com/types-of-mobility-of-labour> adresinden alındı
- www.etasimacilik.com. (2023). *Kobilerin Ekonomi İçin Önemi*. www.etasimacilik.com: <https://www.etasimacilik.com/blog/kobiler-ve-ekonomi-icin-onemleri#:~:text=KOB%C4%B0'lerin%20T%C3%BCrkiye%20ekonomisi%20i%C3%A7in,%20KOB%C4%B0'ler%20olu%C5%9Fturumaktad%C4%B1r> adresinden alındı
- www.ft.com.tr. (2018). *Financial Times*.
- www.t24.com.tr. (2018). *T24*.
- www.tuik.gov.tr. (2023c, 8). *Temel İş Gücü Göstergeleri*. adresinden alındı

- YAĞMUR, A. (2020). *Türkiye 'de østihdama Sosyo-Ekonomik Bir Bakış*. Ankara: Gazi Kİtapevi. 6 21, 2023 tarihinde
https://www.researchgate.net/publication/348187029_Turkiye'den_Almanya'ya_Isci_Gocunun_Sosyo-Ekonomik_Anlamda_Incelenmesi adresinden alındı
- YAMAN, B. (1977). Kalkınmakta Olan Ülkelerde İstihdam Sorunu ve Çözüm Yolları. *Bursa İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi*(Yayın No:27).
- YANICI ERDAL, İ. Ö. (2019). Türkiye'de Kayıt Dışı İstihdam ve Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Yöntemleri. *Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(16), 228.
- YILDIZ, E. (2008). T.C Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı. *Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesinin Endüstri Meslek Lisesi Uygulaması*. İstanbul: Yüksek Lisans Tezi.
- YILMAZ, E. A. (2019). Uluslararası Beyin Göçü Hareketleri Bağlamında Türkiye'deki Beyin göçünün Durumu. *LAÜ Sosyal Bilimler Dergisi*.
- YILMAZ, F. (2022). Yeşil İşler'e Doğru: Sürdürülebilir Gelişme ve Yeşil Ekonomi. Nobel Bilimsel Eserler.
- YILMAZ, S. (2014). Yeşil İşler ve Türkiye'de Yenilenebilir Enerji Alanındaki Potansiyeli. T.C. Kalkınma Bakanlığı Uzmanlık Tezi.
- YURDAKUL, F. B. (2014). “Almanya’da Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Politikaları ve Uygulamaların Yabancı İşgücüne Etkilerinin Değerlendirilmesi. *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Dış İlişkiler ve Yurtdışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü*. Ankara.
- ZAİM, S. (1990). *Çalışma Ekonomisi*. İstanbul: Filiz Kitabevi,8.Baskı.
- ZAİM, S. (1997). *Çalışma Ekonomisi*. İstanbul: Filiz Kitabevi.

ÖZGEÇMİŞ

Sinan FİLİZFİDANOĞLU, 05 Mart 1993’de Trabzon’da doğdu. İlk ve Orta eğitimini Trabzon’da tamamladı. Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Maliye bölümünden 2016 yılında mezun oldu. 2019 yılında Maliye Bakanlığı Gelir İdaresi Başkanlığı’nın açmış olduğu Gelir Uzman Yardımcılığı sınavını kazanarak, Ankara Vergi Dairesi Başkanlığı’nda Gelir Uzman Yardımcısı olarak göreve başladı. Aynı yıl Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü’nün açmış olduğu İstihdam Uzman Yardımcılığı sınavını kazandı.