

**T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**TÜRKİYE' DE EĞİTİMLİ İŞSİZLER:
NEDENLERİ VE SONUÇLARI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Şule KARANFİL

**Enstitü AnaBilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Enstitü Bilim Dalı: Sosyal Siyaset**

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Fatma FİDAN

ŞUBAT- 2010

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

TÜRKİYE' DE EĞİTİMLİ İŞSİZLER:
NEDENLERİ VE SONUÇLARI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Şule KARANFİL

Enstitü AnaBilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Enstitü Bilim Dalı: Sosyal Siyaset

Bu tez 17/02/2010 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Oybirliği ile kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Ercan AKYİĞİT
Jüri Başkanı

- Kabul
- Red
- Düzeltme

Yrd. Doç. Dr. Fatma FİDAN
Jüri Üyesi

- Kabul
- Red
- Düzeltme

Yrd. Doç. Dr. Mehmet Zeki AK
Jüri Üyesi

- Kabul
- Red
- Düzeltme

BEYAN

Bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

Şule KARANFİL

25.12.2009

ÖNSÖZ

'Türkiye' de Eğitimli İşsizler: Nedenleri ve Sonuçları' adlı bu çalışmada günümüzde ciddi boyutlara ulaşmış olan eğitimli işgücü işsizliğine işaret edilerek bu sorunun hangi sebeplere bağlı olarak ortaya çıktığı, kısa ve uzun vadede getireceği sonuçların neler olacağı incelenmiştir. Çalışmanın her aşamasında yardımlarını esirgemeyen değerli danışman hocam Yrd. Doç. Dr. Fatma FİDAN' a teşekkürlerimi sunmayı borç bilirim. Ayrıca yararlandığım kaynakların yazarlarına ve bu çalışmanın hazırlanması aşamasında gerekli sabrı ve anlayışı gösteren aileme teşekkürlerimi sunuyorum. Yetişmemde katkıları olan tüm hocalarıma da minnettar olduğumu ifade etmek isterim.

Şule KARANFİL

25.12.2009

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR LİSTESİ	iv
TABLOLAR LİSTESİ	v
ÖZET	vi
SUMMARY	vii
GİRİŞ	1
BÖLÜM 1: İŞSİZLİK KAVRAMI	6
1.1. İşsizliğin Tanımı	6
1.2. İşsizliğin Önemi	8
1.3. İşsizliğin Türleri	12
1.3.1. Gönüllü (İradi) İşsizlik.....	13
1.3.2. Gönülsüz (İradi Olmayan) İşsizlik	13
1.3.2.1. Geçici İşsizlik	13
1.3.2.2. Mevsimlik İşsizlik	14
1.3.2.3. Teknolojik İşsizlik	15
1.3.2.4. Konjonktürel İşsizlik	16
1.3.2.5. Yapısal İşsizlik	17
1.3.3. Gizli İşsizlik	17
BÖLÜM 2: TÜRKİYE’ DE İŞSİZLİĞİN YAPISI	19
2.1. Kent-Kır İşsizliği.....	23
2.2. Cinsiyete Göre İşsizlik	26

2.3. Yaş Gruplarına Göre İşsizlik.....	29
2.4. Eğitim Durumuna Göre İşsizlik	31
2.5. İş Arama Sürelerine Göre İşsizlik	35
2.6. Tarım-Tarım Dışı İşsizlik.....	37
2.7. Türkiye’ deki İşsizliğin Genel Karakteristiği.....	39

BÖLÜM 3: TÜRKİYE’ DE EĞİTİMLİ İŞGÜCÜ İŞSİZLİĞİ, NEDENLERİ

VE SONUÇLARI43

3.1. 2000’ li Yıllarda Eğitimli İşgücü İşsizliğinin Genel Görünümü.....	46
3.2. Türkiye’ de Eğitimli İşgücü İşsizliğinin Nedenleri.....	50
3.2.1. Arz Yönlü Nedenler	51
3.2.1.1. İnsan Kaynakları Planlamasının Olmaması	51
3.2.1.2 Eğitim Planlamasının Olmaması	60
3.2.2. Talep Yönlü Nedenler	65
3.2.2.1. Yatırım Yetersizliği	65
3.2.2.2. İşgücü Fazlalığı	67
3.3. Türkiye’ de Eğitimli İşgücü İşsizliğinin Sonuçları	71
3.3.1. Ekonomik Açıdan Sonuçları	71
3.3.1.1. Eğitim Yatırımının Değersizleşmesi	71
3.3.1.2. Beyin Göçü.....	71
3.3.2. Bireysel Açıdan Sonuçları	75
3.3.2.1. Bir Yaşam Kuramama.....	75
3.3.2.2. Psikolojik Travma	75

3.3.3. Türkiye’ de Eğitimli İşgücü İşsizliğinin Sonuçları Bağlamında	
Bir Araştırma	76
3.3.3.1. Araştırmanın Amacı	76
3.3.3.2. Araştırmanın Kapsamı.....	76
3.3.3.3. Araştırmanın Kısıtları.....	77
3.3.3.4. Araştırmanın Yöntemi.....	77
3.3.3.5. Bulgular ve Analiz	78
BÖLÜM 4: TÜRKİYE’ DE EĞİTİMLİ İŞGÜCÜ İŞSİZLİĞİNİ ÖNLEMeye	
YÖNELİK POLİTİKALAR.....	82
4.1. Kalkınma Planlarında Eğitimli İşgücü İşsizliğini Önlemeye	
Yönelik Politikalar	82
4.2.Eğitimli İşgücü İşsizliğini Önlemeye Yönelik Olarak	
Tarafların Uyguladıkları Politikalar.....	92
4.2.1. Devletin Uyguladığı Politikalar.....	92
4.2.2. İŞKUR’ un Uyguladığı Politikalar	93
4.2.2.1. İşsizlik Sigortası.....	93
4.2.2.2. Mesleki Eğitim Programları.....	94
4.2.2.3. İş ve Meslek Danışmalığı Hizmetleri	95
4.2.3. Üniversitelerin Uyguladıkları Politikalar	96
SONUÇ ve ÖNERİLER.....	97
KAYNAKÇA	103
ÖZGEÇMİŞ.....	119

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
AR-GE	: Araştırma Geliştirme
DPT	: Devlet Planlama Teşkilatı
DTÖ	: Dünya Ticaret Örgütü
EUROSTAT	: Avrupa İstatistik Kurumu
HİA	: Hane Halkı İşgücü Anketi
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
İşKUR	: Türkiye İş Kurumu
OECD	: Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü
TÜBİTAK	: Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
UNDP	: Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı
vb.	: ve benzeri
ve diğ.	: ve diğerleri

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1: Türkiye’ de Kentsel ve Kırsal İşsizlik Oranları	24
Tablo 2: Türkiye’ de Kadın-Erkek İşsizliği	26
Tablo 3: 15-24 Yaş Grubunda İşsizlik	29
Tablo 4: Türkiye’ de İşsizliğin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı.....	32
Tablo 5: Türkiye’ de İş Arama Sürelerine Göre İşsizlik.....	36
Tablo 6: Türkiye’ de Tarım ve Tarım Dışı İşsizlik Oranları.....	38
Tablo 7: Türkiye Genelinde Yükseköğretim İşsizliği (2000-2009).....	46
Tablo 8: Sağlık, Eğitim ve Güvenlik Alanındaki Personel Arzı ve İhtiyacı Projeksiyonu	52
Tablo 9: Teknik Personel Arzı ve İhtiyacı Projeksiyonu	53
Tablo 10: Personel Arzı ve İhtiyacı Projeksiyonu	56
Tablo 11: Eğitim Birimlerine Kaydolan ve Eğitim Birimlerinden Mezun Olanların Sayısı	57
Tablo 12 : Y. Lisans, Doktora ve Tıpta Uzmanlık Programlarından Mezun Olan Öğrenci Sayısı	63
Tablo 13: Yatırımlar ve GSYİH içindeki Oransal Değeri.....	65
Tablo 14: 1998 Fiyatlarıyla Milli Gelir ve Yatırımların Büyüme Hızları.....	66
Tablo 15: Eğitim aldıkları alandan farklı olan bir alanda istihdam edilenler.....	78
Tablo 16: Meslekleriyle İlgisi Olmayan Kadrolara Başvuran Üniversite Mezunları ...	80
Tablo 17: Kalkınma Planlarında İstihdam Hedefleri ve Eğitimli İşgücü İşsizliğini Önlemeye Yönelik Hedefler	83

Tezin Başlığı: Eğitimli İşsizler: Nedenleri ve Sonuçları

Tezin Yazarı: Şule Karanfil

Danışman: Yrd. Doç.Dr. Fatma FİDAN

Kabul Tarihi: 17/02/2010

Sayfa Sayısı: vii (ön kısım)+ 119 (tez)

Anabilimdalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri **Bilimdalı:** Sosyal Siyaset

Günümüz toplumlarının karşılaştıkları önemli meselelerden biri olan işsizlik, Türkiye için de büyük bir sorun teşkil etmektedir. Özellikle son dönemde yaşanan krizlerle birlikte işsizlikte büyük artış görülmüştür. Eğitimli işgücü işsizliği de genel işsizliğe paralel bir seyir takip ederek artış göstermiştir.

Eğitimli işgücü işsizliğinde görülen artış yalnızca krizlerle ilişkilendirilemeyecek kadar kendine özgü bir süreçtir. Zira bu sorunun gerisinde ülkemizde insan kaynakları ve eğitim planlamasının olmaması, yatırımların yetersizliği ve işgücü fazlalığı vardır.

İşsizliğin eğitimli işgücünde ciddi boyutlara ulaşmış olması pek çok olumsuz sonucu da beraberinde getirmektedir. Eğitime yapılan yatırımın değerini yitirmesi önemli bir sonuç olarak karşımıza çıkmaktadır. Bunun yanı sıra beyin göçü ve işsiz fertlerin bir yaşam kuramaması gibi sonuçlar da ortaya çıkmaktadır. Eğitimli işgücünün işsiz kalması hasebiyle eğitim aldığı alanda çalışamaması da bir başka çarpıcı sonuçtur.

Belirtilmiş olan olumsuz neticelerin giderilmesi için somut adımların atılması gerekmektedir. Bu çerçevede devlet politikalarının benimsenmesi, kurumlar arası eşgüdümün sağlanması ve eğitimin her aşamasının işgücü piyasasının taleplerine duyarlı hale getirilmesi gerekmektedir.

Anahtar Kelimeler: İşsizlik, Eğitim, Eğitim Yatırımı, Eğitimli İşgücünün İşsizliği

Title of the Thesis: The Reasons and Results of Educated Unemployed People In Turkey	
Author: Şule Karanfil	Supervisor: Assist. Prof. Dr. Fatma FİDAN
Date: 17/02/2010	Nu. of pages: vii (pre text) + 119 (main body)
Department: Labour Economics and Industrial Relations	Subfield: Social Policy
<p>Unemployment, which is one of the most important questions that all communities have faced, is a great problem for Turkey as well. Especially with the crisis that have been seen recently, unemployment rates has raised. Unemployment of educated workforce has also raised paralel to general unemployment.</p> <p>Unemployment of educated workforce is a unique process that can't be related to only crisis. Because this problem depends the lack of the planing of human resources and education in Turkey, besides there is also inadequacy of investments and excess of workforce.</p> <p>Due to unemployment of educated workforce, which is in a critical point, a lot of negative consequences has appeared. It is come across that devaluation of the investmest on education is a vital result. However, there are also some other results we encounter such as brain drain, unemployed who aren't able to start a satisfaction life. It is the other important result well educated labours aren't able to work in their field due to the fact that they have lost their jobs.</p> <p>To full fill these emphasized results it's supposed to handle these problems rapidly in harmony and in a realistic way. In this context it is a must to latch on the public policies, co-ordinate business to business and also sensitize the demand of labor market in ezch steps of education.</p>	
Keywords: Unemployment, Education, Education Investment, Unemployment of Educated Labor Force	

GİRİŞ

Geçmişte yalnızca gelişmekte olan ülkelere özgü bir mesele olarak addedilen işsizlik günümüzde gelişmiş ve gelişmemiş olan ülkelerin ortak bir sorunu haline gelmiştir. Özünde insanı etkileyen işsizlik yarattığı sonuçlar bağlamında toplumu da ilgilendirmesi sebebiyle ülke düzeyinde bir sorun olarak algılanmaktadır. Bu sebeple öncelikle bireyin ve toplumun refahı için devletlerin sorunun üzerinde ciddiyle durmaları gerekmektedir.

İşsizlik Türkiye’ de özellikle 1970 sonrası dönemde ortaya çıkmaya başlamış ve artma eğilimi göstererek mevcut duruma gelmiştir. İşsizlik karşısında geçerli politikaların uygulanmaması sonucunda sorunun çözümü sağlam temellere dayandırılmamıştır. Bu sebeple ülkemizde belirli aralıklarla yaşanan krizlerde büyük işsizlik oranlarına ulaşılmıştır. Sorunun giderilmesi ise bahsi geçen sebep nedeniyle zor görünmekle birlikte doğru ve kararlı adımlar atılması halinde imkansız değildir.

Ülkemizde görülen işsizlik olgusu hemen hemen bütün işsizlik türlerini içerisinde barındırmaktadır. Ülkemizdeki işsizlik yapısal niteliktedir, konjonktürel gelişmelere bağlı olarak ortaya çıkabilmektedir, teknolojik ve gizli işsizliği de içerisinde barındırmaktadır. Ayrıca Türkiye’ de yalnızca işsizlik alanında değil istihdam sahasında da karmaşık bir yapı mevcuttur.

Türkiye’ de işsizliğin karmaşık yapısı, krizler ve mevcut sistemdeki aksaklıklar sebebiyle son dönemde yeni bir işsizlik grubu ortaya çıkmıştır: Eğitimli İşsizler. Eğitimli işgücü kategorisinde değerlendirilen üniversite mezunlarının işsizliği aslında yeni bir gelişme değildir. Bu sorun yıllardır uygulanan plansız-programsız politikaların bir ürünü olarak karşımızda durmaktayken meselenin farkına ancak bu gruptaki işsizliğin ciddi boyutlara ulaşması hasebiyle varılmıştır.

Eğitimli işgücü işsizliğinin bugün için ulaşılmış olduğu yüksek oranlar konjonktürel gelişmelere bağlı olmakla beraber özünde sistemin yapısal özelliğinden kaynaklanmaktadır. ‘Türkiye’ de Eğitimli İşsizler: Nedenleri ve Sonuçları’ adlı bu çalışmanın ortaya çıkma nedeni de ülkemizde her dönem var olmuş olan eğitimli işgücü

işsizliği sorununa sıg bir çerçeveden bakmak yerine sistemin özüne inerek meselenin temel nedenlerini tespit edebilmektir.

Çalışmanın Konusu

‘Türkiye’ de Eğitimli İşsizler: Nedenleri ve Sonuçları’ adlı bu çalışmada ülkemizdeki eğitimli işsizler konusu ele alınmıştır. Çalışma dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde işsizlik kavramı üzerinde durulmuştur. İkinci bölümde Türkiye’deki işsizliğin yapısına ilişkin bilgiler sunulmuştur. Üçüncü bölümde ise çalışmanın iskeletini oluşturan eğitimli işsizler konusu incelenmiştir. Ülkemizdeki eğitimli işgücü işsizliğinin durumu tespit edilmiş, bu işsizliğin hangi nedenlere bağlı olarak ortaya çıktığına ilişkin bilgiler verildikten sonra da sonuçlarının neler olduğu üzerinde durulmuştur. Daha sonra eğitimli işgücü işsizliğinin sonuçları bağlamında bir araştırma sunulmuştur. Araştırma eğitim yatırımının değersizleşmesine ve insan kaynağı israfına örnek teşkil edecek bir nitelik taşımaktadır. Dördüncü bölümde ülkemizde eğitimli işgücü işsizliğini önlemeye yönelik olarak tarafların uyguladıkları politikalar teorik açıdan incelenmiştir.

Çalışmanın Amacı

Çalışmanın amacı ülkemizde yaşanan eğitimli işgücü işsizliği sorununun kaynağını tespit etmek, mikro ve makro düzeydeki sonuçlarını ele almak ve bu doğrultuda eğitimli işgücü işsizliği meselesine dikkatleri çekmektir.

Çalışmanın Önemi

Çalışma özünde insan kaynağıyla ve bu kaynağın eğitim-istihdam piyasasında kullanılış şekliyle ilgilidir. Araştırmada da sıklıkla ifade edildiği üzere ülkemiz insan kaynağı bakımından zengindir. Bu zenginliğin yerinde ve zamanında kullanması halinde büyük kazanımlar elde edilecektir. Nitekim günümüzde eğitimli ve donanımlı bireylerin önemi artmıştır. Ülkeler sahip oldukları vasıflı işgüçleri ile kalkınmalarını gerçekleştirmekte ve uluslararası arenada rekabet edebilmektedirler.

Mevcut işgücünün ve potansiyel işgücünün niteliğinin geliştirilmesi ve genç nüfusun eğitilmesi iktisadi kalkınmanın en önemli unsurlarından olan beşeri sermayenin zenginleşmesi sonucunu getirecektir. Zenginleşen insan gücü iktisadi kalkınmayı gerçekleştirecek ve sosyal gelişmeye katkı sağlayacaktır. Aynı zamanda toplumsal

refahı ve huzuru da getirecek olan bu sonuç nihayetinde ülkenin her alanda kalkınmasını sağlayarak topyekun bir huzur ortamı getirecektir.

Çalışmanın Yöntemi

Çalışmanın yönteminde ilk olarak konuyla ilgili kitap, dergi ve gazete düzeyindeki kaynaklar taranmıştır. Kitap ve dergiler ağırlıklı olarak kütüphanelerden temin edilirken, gazetelerin taranmasında ve incelenmesinde internetten istifade edilmiştir. Yine internet düzeyinde başta resmi kurum ve kuruluşların veritabanları olmak üzere pek çok veritabanı tetkik edilmiştir. Elde edilen veriler incelenerek çalışma oluşturulmaya başlanmıştır. Çalışma geliştikçe yeni kaynaklara ihtiyaç duyulmuş ve bu kaynakların temininde de belirtilmiş olan yol takip edilmiştir.

Çalışmanın Kısıtları

Çalışmada eğitilmiş işgücü ile yükseköğretim ve fakülte mezunu işgücü kastedilmiştir. Eğitilmiş işgücünün işsizliği bu sınırlama çerçevesinde değerlendirilmiştir.

Çalışma 2000-2009 dönemini kapsamaktadır. Çalışmada bu zaman sınırlaması dahilindeki gelişmeler incelenmiştir.

Çalışmanın İçeriği ve Kapsamı

Türkiye’de Eğitilmiş İşsizler: Nedenleri ve Sonuçları adlı bu çalışma dört bölümden oluşmaktadır.

Birinci bölümde işsizlik kavramından bahsedilmiştir. İşsizliğin tanımı yapıldıktan sonra işsizliğin önce genel anlamda, sonrasında ise iktisadi, sosyal ve bireysel anlamda önemine değinilmiştir. Daha sonra işsizliğin türleri belirtilmiş ve bu türlerin her biri izah edilmiştir.

İkinci bölümde Türkiye’deki işsizliğin yapısal özelliklerine ilişkin genel bir değerlendirmeye yer verilmiştir. Daha sonra ülkemizdeki işsizlik; kırsal-kentsel işsizliği, cinsiyete göre işsizlik, yaş gruplarına göre işsizlik, eğitim durumuna göre işsizlik, iş arama sürelerine göre işsizlik ve tarım-tarım dışı işsizlik kategorilerinde ele alınmıştır. Bölüm sonunda, izah edilmiş olan bilgilerin genel bir özeti niteliğini taşıyan ve Türkiye’

deki işsizliğin ana hatlarını gösteren bilgilerin yer aldığı ‘Türkiye’ deki İşsizliğin Genel Karakteristiği’ başlıklı kısım sunulmuştur.

‘Türkiye’ de Eğitimli İşgücü İşsizliği, Nedenleri ve Sonuçları’ adlı üçüncü bölümde ilk olarak eğitim yatırımına ve önemine değinilmiştir. İkinci olarak 2000 yılından itibaren Türkiye’ de görülen eğitimli işgücü işsizliğinin genel görünümü sunulmuştur. Bu kısımda 2000 yılı öncesi eğitimli işgücü işsizliği de kısaca resmedilmiştir. Daha sonra Türkiye’ de görülen eğitimli işgücü işsizliği sorununun nedenleri incelenmiştir. İnsan kaynakları planlamasının ve eğitim planlamasının olmaması arz yönlü nedenler kapsamında değerlendirilmiş, yatırım yetersizliği ve işgücü fazlalığı da talep yönlü nedenler çerçevesinde ele alınmıştır. Eğitimli işgücü işsizliğinin nedenlerinden her biri sorunun temelini inilmesini hedefleyerek derinlemesine ele alınmıştır. Eğitimli işgücü işsizliğinin sonuçları ekonomik açıdan; eğitim yatırımının değersizleşmesi ve beyin göçü, bireysel açıdan; bir yaşam kuramama ve psikolojik travma başlıkları altında incelenmiştir. Bölüm sonunda eğitimli işgücü işsizliğinin sonuçları bağlamında bir araştırma sunulmuştur. Araştırma üniversite mezunlarının eğitim aldıkları alan ile çalıştıkları alan arasındaki farklılığı gösterme amacı gütmektedir. Araştırmada, eğitimli işsizlerin işsiz kalmaları sonucunda başvurdukları yöntemlere ve eğitim yatırımının değersizleşmesi ile insan kaynağı israfı sonuçları için somut örnek niteliği taşıyan bilgilere yer verilmiştir. Araştırma aldıkları eğitim alanından farklı bir sahada istihdam edilenler ve aldıkları eğitim alanından farklı bir sahada istihdam edilmek üzere açılan kadrolara başvuruda bulunanlar olmak üzere iki kısımdan oluşmaktadır. Araştırmada kullanılan bilgiler gazetelerin arşivlerinden konuyla ilgili haberlerin taranması ile elde edilmiştir. Tarama sonucunda çalışmaya eklenmesi uygun görülen örnekler tablolastırılarak sunulmuştur. Bu araştırma ülkemizde işsizlik sorununda hangi noktaya geldiğini göstermesi bakımından önem kazanmaktadır.

‘Türkiye’ de Eğitimli İşgücü İşsizliğini Önlemeye Yönelik Politikalar’ başlıklı dördüncü bölümde, ülkemizde eğitimli işgücünün işsizliğini önlemeye yönelik olarak uygulanan politikalar incelenmiştir. Bu çerçevede Beş Yıllık Kalkınma Planları irdelenmiştir. Planlarda önce istihdam hedeflerine değinilmiş, daha sonrada eğitimli işgücü işsizliğini önlemeye yönelik olarak nitelendirebileceğimiz hedeflere yer verilmiştir. Ayrıca bu kısımda eğitimli işgücü işsizliğini önlemede tarafların

uyguladıkları politikalara değinilmiş; Devlet, İş-Kur ve Üniversite taraflarının politikalarına ilişkin teorik bilgiler sunulmuştur. Devlet uygulamalarında konuyla ilgili ciddi bir politika misyonu bulunamamıştır. Fakat İstihdam Paketi bu kapsamda değerlendirilerek sunulmuştur ve Devlet tarafının Türkiye adına onaylamış olduğu Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmeleri' ne yer verilmiştir. İş-Kur' un faaliyetleri İşsizlik Sigortası, Mesleki Eğitim Programları, İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetleri çerçevesinde ele alınmıştır. Üniversitelerin uyguladıkları politikalarda ise kariyer planlama ve mezun takip sistemleri irdelenmiş ve bu faaliyetlerin amaçlarına kısaca değinilmiştir.

Çalışmanın sonuç kısmında; çalışmadan elde edilen sonuçlara ve sonuçlardan yola çıkılarak ülkemizde eğitilmiş işgücü işsizliğini önlemeye ve gidermeye yönelik olarak sunulabilecek önerilere yer verilmiştir.

BÖLÜM 1: İŞSİZLİK KAVRAMI

1.1. İşsizliğin Tanımı

Toplumların karşılaştıkları önemli meselelerden biri olan işsizlik yarattığı sosyal, ekonomik ve psikolojik sonuçlar itibariyle gerek birey gerekse toplum üzerinde derin etkiler bırakabilen bir olgudur. Bu olgunun tanımını incelediğimizde, çeşitli tanımlamaların yapıldığını ancak tüm ülkelerde görülen işsizliği yansıtacak genel bir tarife ulaşamadığımızı görmekteyiz.

“Günümüzde tüm toplumların en önemli sorunu haline gelmiş işsizliği iktisadi anlamda emek talebinin emek arzını karşılamaması olarak açıklayabiliriz. Tek başına emek arzının emek talebine eşit olması işsizlik olgusunu ortadan kaldırmaz, istihdamın gerçekleşebilmesi için emek arzının talep edilen işçi niteliklerini de taşıması gerekir, yoksa istihdam söz konusu olamaz” (Güney, 2009:136).

Görüldüğü üzere işsizliğin ortadan kalkması için emek arzı ile emek talebi arasındaki dengenin nicelik bakımından kurulmuş olması yetmemekte, niteliksel dengenin de sağlanmış olması gerekmektedir.

“İşsizlik çalışma gücü ve arzusu olduğu halde cari ücret seviyesinde iş arayıp da bulamayanların toplamı” (Zaim, 1997:170) şeklinde tanımlanmıştır. Ancak bu tanım özellikle gelişmekte olan ülkelerde görülen gizli işsizliği ve eksik istihdamı göz ardı etmektedir. “Böyle bir tanım açık işsizliği içermekte buna karşılık çalışır görünen ancak işteki verimliliği çok düşük olan gizli işsizlerin durumunu ya da gizli işsizliği kapsam dışında bırakmaktadır” (Ersel, 1999: 11). Açık işsizlik ile birlikte eksik istihdam ve gizli işsizlik olgularını da içine alan ve geniş manada işsizlik olarak adlandırılan durumun tanımı “emeğin hiç ya da tam kapasitesi ile kullanılmaması suretiyle boşa harcanması” (Başterzi, 1996:7) şeklindedir.

Ancak Uluslararası Çalışma Örgütü’ nün (ILO) kabul ettiği işsizlik tanımında işsizlik dar anlamıyla değerlendirilmiştir. Bu da gelişmekte olan ülkelerdeki işsizliğin gerçek boyutlarının görülememesine sebebiyet vermektedir.

ILO’ nun tanımlaması “daha çok gelişmiş endüstrileşmiş toplumdaki işsizlik olgusunun kavranmasına daha uygun düşmekte, ancak gelişmekte olan ülkelerdeki gizli işsizliği ya da

eksik istihdamı kavramadığından bu ikinci küme ülkelerdeki işsizlik sorununun yaşamsal önemini ve boyutlarını yansıtabilmekten uzaktır” (Ersel, 1999:12).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Uluslararası Çalışma İstatistikçileri Konferansı’nda aşağıda belirtilmiş olan tanımı yapmıştır.

“Belli bir gün veya hafta zarfında muayyen bir yaş grubunun üstünde bulunan aşağıdaki sınıflamaya dahil şahıslar işsiz kabul edilir:

–İş akdi sona erdiği halde veya tatil edildiği için istihdama elverişli hale gelen herhangi bir işe sahip bulunmayan iş arayan kişiler,

–Daha önce istihdam edilmemiş ya da bağımlı statüde çalışmaksızın emekli olup da belirli bir süre çalışmaya elverişli kişiler,

–Bir işte istihdam edilmeyen, fakat çalışmaya elverişli kişiler,

–Kendilerine herhangi bir ödeme yapılmadan geçici ve belirsiz bir süre için işten çıkarılanlar, işsiz kabul edilmektedir” (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007).

1982 yılında Cenevre’de yapılan ‘Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) 13. Çalışma İstatistikçileri Konferansı’nda yer alan işsizlik tanımı üç önemli unsuru içerisinde barındırmaktadır: “İşsiz olma, halen çalışmaya elverişli bulunma ve bir iş talep etme. Uluslararası standartlara göre ancak bu üç unsuru birlikte taşıyanlar işsiz kabul edilmektedirler” (Başterzi, 1996:7).

ILO’ nun işsizlik tanımında yer alan unsurlardan ilki işsiz olmaktır. İşsiz olma ögesi ile bireyin istihdam dışında bulunması anlatılmaktadır. “İşi yok, yani ücretli ya da kendi hesabına çalışma şeklinde istihdam edilmemiş olanlar” (Lordoğlu ve Özkaplan, 2003), diğer unsurları da taşımaları halinde işsiz olarak nitelendirileceklerdir.

İkinci unsur çalışma iktidarına sahip olmaktır. Bu kavram “bir iş olanağı tanınması halinde bu işi yapabilmeye muktedir ve hazır olmayı ifade etmektedir” (Başterzi, 1996:9).

Üçüncü unsur bireyin bir iş talep etmesidir. Bu talep fiili anlamda olup kendisini çeşitli şekillerde gösterebilmektedir. Örneğin gazeteye ilan vermek, eşe dosta haber vermek iş bulmak için atılmış olan aktif adımlardandır.

Ülkemizde kullanılan işsizlik tanımını incelediğimizde Türkiye' nin de Uluslararası Çalışma Örgütü' nün işsizlik tanımını benimsemiş olduğunu görmekteyiz. Buna göre HİA' larda işsizlik; referans döneminde istihdam halinde olmayan (kar karşılığı, ücretli ya da ücretsiz bir iş ile ilişkisi de olmayan) kişilerden, iş aramak için son üç ay içinde (2000 yılından önce son 6 ay içinde) iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve 15 gün içinde işbaşı yapabilecek durumda olan çalışma çağındaki tüm kişilerin işsiz kalmalarını ifade eden bir kavramdır.

İşsizlik tanımında değinilmesi gereken son bir noktada işsizlik olgusuyla karşılaşan bireyin yani işsiz tarifi yapılış şeklidir. İşsiz yukarıda verilmiş olan tanımlamalardan yola çıkarak “çalışma arzusu ve iktidarında olup, piyasadaki cari ücret haddinde çalışmak isteyen, fakat makul ve uygun bir iş bulamayan kimse” (Zaim, 1997:172) olarak tanımlamak mümkündür.

1.2. İşsizliğin Önemi

Bir iş bulup çalışma bireyin ekonomik ve fiziksel ihtiyaçlarını karşılar. Bununla birlikte bireye sosyal hayatta manevi bir doyum sağlar. Dolayısıyla “bir işte çalışma, ekonomik ve sosyal yaşamın onurlu bir biçimde sürdürülmesinin vazgeçilmez bir koşuludur” (Ekin, 2001: 29).

Bir iş bulup çalışmanın zıddı olarak görebileceğimiz işsizlik olgusu sonuçları itibariyle sosyal, ekonomik ve psikolojik anlamda bireyleri olumsuz yönde etkilemektedir. “İşinin kendisine kazandırmakta olduğu maddi veya manevi birçok ayrıcalıktan mahrum kalma sonucunu getirmesi sebebiyle herhangi bir şekilde işini kaybetmiş olan bireyin yaşayacağı olumsuz duygular fazladır” (Güler, 2006:391). Oldukça yoğun bir şekilde hissedilebilecek olan bu negatif sonuçları içermesi işsizliği mühim bir problem haline getirmiştir. Fakat bu sorun diğerlerinden farklı bir özelliğe sahiptir. “İşsizlik sorununu diğerlerinden ayıran önemli bir özellik; işgücü piyasalarının mal ve para piyasaları gibi değerlendirilemeyeceği, doğrudan insanı içerdiği için ayrıcalıklı bir konuma sahip olduğudur” (Ataman, 1993:1).

İşte işsizlik insanı etkilemesi nedeniyle insanın sosyal ve psikolojik yönlerini inceleyen bilim dallarını, bireyleri, toplumları ve devletleri ilgilendiren; azaltılması, minimum düzeye çekilmesi gereken bir olgudur.

Temelde insana yönelik sonuçlar içeren işsizliğin etki alanı birey ile sınırlı kalmamaktadır. Zira işsizliğin yarattığı sonuçlar ailesine ve topluma da sirayet ederek onları da ilgilendiren bir mesele haline dönüşmektedir. Nihayetinde işsizliğin dalga dalga yayılan bu etkisi gittikçe daha fazla ögeyi içine alarak oldukça kompleks bir yapıya dönüşmektedir.

İşsizliğin müteselsilen teşmil etmesi onun spesiyal bir nitelik taşımasındandır.

“İşsizlik temelde kaybı ifade eden bir durum olmasına karşın daha özel bir nitelik taşımaktadır. Çünkü işin kaybedilmesi beraberinde farklı kayıpları da getirmektedir. İşsizlikle birlikte ortaya çıkan ilk durum işin yitirilmesidir. Bunun sonucunda ise gelir, statü ve yaşam düzeni de yitirilmektedir. Bu noktada oluşan etki bir kayıp etkisinden ziyade karma ve iç içe geçmiş sonuçları ifade etmektedir” (Yılmaz ve diğ., 2004).

İşsizliğin yol açtığı etki geçirilen işsiz dönemin süresine bağlıdır. Nitekim işsizlik sürecinin henüz başındaki bir kişi için sorun tam anlamıyla idrak edilemeyebilir. “Özellikle maddi açıdan bir süre kendini ve ailesini idame ettirecek kadar birikime sahip kişilerin, işsizliğin başladığı tarihlerde yaşadıkları, psikolojik bir sorundan çok, bir çeşit şok ya da ne olup bittiğini anlama çabası olarak düşünülebilir” (Kurt, 2006:362).

Ancak süreç uzadıkça sorunun farkına daha iyi varılacaktır. Zira çok geçmeden işsizliğin sırasıyla getireceği sonuçlar ekonomik, sosyal ve psikolojik sahada baş gösterecektir. Tüm bu sonuçlara belirsizliğin getirmiş olduğu gelecek kaygısı da eklenecektir.

İşsizliğin uzun sürmesinin getireceği sorunlardan diğerleri ise işsizlerin; “toplumdan dışlanması” (Güzel, 2000:818) ve “insan sermayesi kapasitelerini ve becerilerini kaybetmeleridir” (Bulutay, 1995:230).

Buraya kadar genel bir çerçeve içerisinde izah edilmiş olan işsizlik olgusunun önemi; ekonomik, sosyal ve bireysel açıdan ele alınacaktır.

İşsizliğin iktisadi anlamı satın alma gücünün ve üretim kapasitesinin düşmesi ve insan kaynakları politikası boyutları ile ele alınmaktadır.

“Satın alma gücünün düşmesiyle ilk olarak işletmeler üretimlerini daraltarak işsizliği meydana getirirler. Satın alma gücünün düşüşü, lüks ihtiyaçlar üzerinde daha büyük, zaruri ihtiyaçlarda daha az etki yapmaktadır. Lüks ihtiyaçları tatmin eden malların alımlarında daha büyük düşüşler kaydedilirken, zorunlu gereksinimlerdeki alımlarda daha sınırlı bir azalma kaydedilir. Böylece işsizlik neticesinde toplam ücret haddi düşer. Ücret gelirleri düşen işçilerin, gelir tesiri, satın alma gücüne etki yaparak onu aşağıya doğru zorlar. İhtiyaç mallarına karşı toplam talep miktarında azalma görülür” (Dirimtekin, 1965:28).

Dolayısı ile satın alma gücünün düşmesi yarattığı sonuçlar ile ekonomik düzende dalgalanmalara neden olabilecektir.

İşsizliğin iktisadi açıdan diğer bir anlamı üretim kapasitesinin düşmesidir. Bu durumun izahı şu şekildedir:

“Muhtelif sebeplerin etkisi altında kalan ekonomide, işletmeler stokların çoğalması ve sürümsüzlükten üretimlerinin daraltılması yoluna giderler. Üretim kısıtlanması dolayısı ile kapasite düşüşünde, sabit masraflardan istifade edilemez duruma gelinir. Çünkü işletmelerinin cesameti küçülmüştür, üretimi azalmış ortalama maliyet yükselmiştir” (Dirimtekin, 1965:28).

İnsan kaynakları politikası boyutu ile işsizliğin sonucu ve önemi iki şekilde ortaya çıkmaktadır: Mevcut işçilerin kaybedilmesi ve iş durumunun iyileşmesi halinde yeni işgücü alımına gidilmesi. Her iki durum da işletmeler için memnuniyet verici değildir. Zira “işletmenin işgücü emniyeti bakımından işyerine alıştırılmış işçilerin çıkarılması işletme için bir kayıptır. Sonra da işlerin genişlemesi ile işyerlerine alınan yabancı iş güçleri, yüksek üretim masrafları meydana getirirler” (Dirimtekin, 1965:29).

İşsizlik sosyal açıdan da önemlidir. Nitekim “işsizlik başlangıçta bireyleri ilgilendiren bir problem olarak algılansa da toplumsal düzlemde de etkili bir sosyal sorun olarak karşımızda durmaktadır” (Yılmaz ve diğ., 2004).

İşsizlik ve beraberinde getirdiği sosyal içerikli sorunlar şunlardır; toplumsal düzlemde sosyal sınıfların belirginleşmesi, sosyal bölünmeye ve toplumsal çatışmaya zemin hazırlanması, sosyal yaşamın zedelenmesi ve ahlaki dejenerasyon. Bu sonuçların izahı şu şekildedir:

“İşsiz kalan birçok kimsenin gelir kaynakları bulunmaz ve bazılarınınki de zayıflar. Neticede fakirleşme umumi bir hal alır. Bu hal toplumun aşağı doğru ayrımında, sınıf farklarını daha belirli olarak ortaya çıkarır” (Dirimtekin, 1965:33).

“İşsizliğin yaygın ve sürekli olması, topluma ve sisteme karşı derin nefret duyguları ile birlikte tepkili davranışların da artmasına yol açmaktadır. Bu ise sosyal bölünmüşlük ve toplumsal çatışmaya zemin hazırlamaktadır” (Yılmaz ve diğ., 2004:166).

Sahip olduğu iş ile birey sosyal ilişkiler kurar, sosyal çevresini ve sosyal hayatını zenginleştirir. Dolayısıyla işin kaybedilmesi sosyal yaşamın zedelenmesine, yok olmasına yol açabilir.

“Ailesinin geçimini sağlayan yada geçim kaynağı kesilen bireyler, yasal olmayan veya toplum tarafından onay görmeyen yollara başvurabilmektedir” (Kumaş, 2001:19). Bu yollar hırsızlık, dilencilik ve hatta en son aşamada cinayet olarak karşımıza çıkmaktadır. Tüm bu olumsuz neticeler toplumsal düzlemde ahlaki bozulmaya sebebiyet verebilmektedir.

“İşsizliğin birey için anlamı; “hayat standardının düşmesi, çalışmadan vazgeçme, bünyevi ve psikolojik anlam” (Dirimtekin, 1965) şeklinde kendisini göstermektedir.

İşsizliğin ilk etkisi, bireyin gelirini yitirmesi yani ekonomik anlamda sarsıntıya uğraması ve dolayısı ile hayat standardının düşmesidir. Nitekim işsiz kalan birey geleceğin belirsizliği ile temkinli davranmaya yönelecek, ancak hayatını idame ettirecek olan zaruri ihtiyaçlarını karşılama noktasında harcamaya gidecektir. Bu da yaşam standardının düşmesine sebep olacaktır. Nihayetinde bu sonuç ailenin diğer üyelerini de etkileyecektir. Zira böyle bir sonuç karşısında “ücret geliri kesilen aile fertleri iş piyasasına dökülecek ve böylece iş piyasasında daha fazla emek gücü arzı yaratılmış olacaktır” (Dirimtekin, 1965:30-31). Ancak meydana gelen bu sonuç işgücü için istenmeyen bir durumdur. Nitekim emek arzı artışı ücretlerin azalmasına neden olmaktadır.

Bireyler için işsizlik psikolojik bir yıkıma da yol açabilmektedir. Zira işin kaybedilmesi finansal sıkıntıların yanında statü ve güç kaybı da getirmektedir. Bu da fertler de çaresizlik ve ümitsizlik duygularının ortaya çıkmasına sebep olmaktadır.

Birey hayatında bu denli tatmin sağlayan işin kaybedilmesinin yol açabileceği manevi yıkımın kaçınılmaz olması sebebiyle “işsizliğin anlamı işçide daha da derin ve hazin olmaktadır” (Dirimtekin, 1965:31).

İşsiz kalmanın genel olarak bireyler ve toplum için getireceği sonuçlar şunlardır:

“Temel ihtiyaçların giderilmesini sağlayan gelir kaynağı ortadan kalkar. Ailenin geçimini temin eden kişinin sosyal statüsü geriler. Zaman duygusu ve buna bağlı olarak da düzen algısı değişikliğe uğrar. İş arkadaşlarla olan sosyal münasebet zarara uğrar. Topluma ve çevreye faydalı olma duygusu kaybolur. Sosyal çevreden uzaklaşma eğilimi baş gösterir. Yalnız olma duygusu, peşimist yaklaşımlar ve psiko-somatik rahatsızlıklar kendisini gösterir. Öz saygı zedelenir, sosyal ahlak anlayışında olumsuz değişiklikler meydana gelebilir” (Seyyar, 2008:227).

“İşsizliğin artmasıyla birlikte suçluluk oranı yükselir, köktencilik, ırkçılık vs. gibi siyasal kutuplaşmalar yoğunlaşır” (Alkin, 2000:289).

Günümüzde çalışmanın finansal zorunluluğun ötesinde bir anlam taşıması, işsizliğin boyutlarını çok daha kapsamlı ve derin bir hale getirmiştir. Netice itibariyle geçmişte yalnızca gelişmekte olan ülkelere özgü bir mesele olarak görülen işsizlik günümüzde gelişmiş ülkelerin de en önemli sorunu haline gelmiştir.

Anlaşılmaktadır ki tüm uluslar için işin anlamı, bireyin varlığını ve yaşamını anlamlı kılan bir öge olmasıdır. Birey kendisini bu ögeyle tanımlamaktadır ve geleceğe daha umutla bakabilmek için bu ögeye sıkı sıkıya sarılmaktadır. İşte bireyin sahip olduğu tüm sahaları işgal etmiş olan işin kaybedilmesi özelde bireyler için genelde ise toplum ve ülke için çok önemli bir sorun teşkil etmektedir. Bu sebeple bu sorunun üzerinde ciddiyetle yoğunlaşmak gerekmektedir.

1.3. İşsizliğin Türleri

Fertlerin işsiz olma durumları kendi iradelerine bağlı olup olmamalarına göre iki grupta incelenmektedir: Gönüllü (İradi) İşsizlik ve Gönülsüz (İradi Olmayan) İşsizlik. Aşağıda bu işsizlik türlerinin her biri alt başlıklarıyla birlikte izah edilmiştir.

1.3.1. Gönüllü (İradi) İşsizlik

“Gönüllü işsizlik, çalışma gücüne sahip bulunan kimseler arasında yürürlükteki (cari) ücret düzeyine ve iş koşullarına razı oldukları takdirde iş bulması olanaklı olanların, çalışmayı reddettikleri için iradi olarak işsiz kalmalarını açıklayan bir kavramdır” (Eyüboğlu, 2003: 13).

İradi işsizlik olarak da adlandırılan gönüllü işsizlik, “ekonomideki cari ücret düzeyinin düştüğü durumlarda daha sık rastlanılan bir işsizlik türüdür” (Ardıç, 2008:179).

Gönüllü işsizliğin nedenleri, “ailenin gelir talebinin şiddetli olmaması, istismar edilme korkusu, çalışma güdüsünün zayıf olması vb. gibi sosyal-psikolojik etmenlerdir” (Ersel, 1999: 15). Tembellik, iş hayatına ilk kez katılacak olanlar için sahip olunan korku, var olan işleri beğenmeme halleri de bu tür işsizliğin nedenleri arasında sayılabilir.

1.3.2. Gönülsüz (İradi Olmayan) İşsizlik

“Çalışma arzusu ve yeteneğine rağmen istihdam edilemeyen insanlara gayri iradi işsiz” (Oğuz, 1992:265), bu kategorideki insanların karşılaştıkları duruma da gönülsüz (iradi olmayan) işsizlik adı verilmektedir.

Gönülsüz işsizlik, “kişinin iradesinden ya da kusurundan kaynaklanmamakta, kişi çalışma isteğinde olmasına ve cari ücret seviyesinde ve önerilen koşullarda çalışmayı kabul etmesine karşın işsiz kalmaktadır” (Ersel, 1999: 15).

Bu işsizlik türünün bireyin iradesinden bağımsız olarak ortaya çıkması sebebiyle sonuçlarına bireylerin tek başına katlanmalarını beklemek doğru olmayacaktır. Bu yüzden devletler işsizliğin yol açabileceği olumsuz sonuçlara karşın bireyleri korumak durumundadırlar.

Gayri iradi işsizliğin çeşitleri; geçici işsizlik, mevsimlik işsizlik, teknolojik işsizlik, konjonktürel (devri) işsizlik ve yapısal işsizliktir. Aşağıda sırasıyla bu işsizlik türleri açıklanmıştır.

1.3.2.1. Geçici İşsizlik

“Bir ekonomideki emek talebi ile emek arzı arasındaki geçici intibaksızlığın yol açtığı işsizliğe friksiyonel işsizlik ya da arizi işsizlik adı verilmektedir” (Ardıç, 2008:179).

Geçici işsizlik olarak da adlandırılan friksiyonel işsizliğin ortaya çıkmasındaki başlıca nedenler:

- “İlk defa iş arayanlarla, işçilerin kendi iradeleri doğrultusunda daha iyi ücret ya da daha iyi çalışma koşulları elde etme amacıyla işten ayrılmalar,
- İş ile iş arayanları eşleştirme sorunları,
- İşgücü piyasasındaki bilgi yetersizliği, organizasyon sorunları, akışkanlık problemleridir” (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007: 38).

Geçici işsizlik emek mobilitesinden kaynaklanmaktadır. Hemen her emek piyasasında işten çıkarmalar ve iş değiştirmeler olacağından işsizliğin bu türü tüm ülkeler için kaçınılmaz olmaktadır. Ayrıca geçici işsizlik emek mobilitesi açısından iktisadi anlamda önem arz etmektedir.

“Emek seyyaliyeti bir bakıma sıhhatli bir ekonominin alametidir. Arizi işsizliğin sıfır haddine inmesi emek seyyaliyetinin de sıfıra düşmesini icabettireceğinden, böyle bir durum ise emek unsurunun muhtelif üretim kolları arasında (optimum) en uygun dağılımına mani olacağından iktisadi bakımdan kabule şayan görülmez” (Zaim, 1997:192).

İşsizliğin bu türü kişiler ve ekonomi için farklı özelliktedir. “Friksiyonel işsizlik kişiler açısından geçici nitelik taşıırken, ekonomi bir bütün olarak bünyesinde daima belirli bir friksiyonel işsizliği barındırır” (Paya, 2001: 37). “Genellikle bir ülkede % 2-3 oranındaki işsizliğin varlığı normal kabul edilir” (Özdemir ve diğ., 2006).

Bu işsizlik türünün uzunca bir zaman sürmesi onun kimlik değiştirmesine neden olur. “Friksiyonel işsizlik uzun süre devam ederse yapısal işsizliğe dönüşür” (Özkazanç ve diğ., 2004).

1.3.2.2. Mevsimlik İşsizlik

Mevsimlik işsizlik, mevsimsel değişmelere göre ortaya çıkan bir işsizlik türüdür. Buna göre yılın bazı aylarında çalışma imkanları doğmakta ve bireyler bu alanlarda belli bir süre istihdam edilmektedirler. Çalışılan mevsimlerin haricindeki dönemlerde ise bu bireyler işsiz kalmaktadırlar ve mevsimsel işsizlik kapsamında değerlendirilmektedirler.

“Mevsim işsizliğinin iki türlü genel sebebi vardır. Birincisi, mevsim işsizliğine doğrudan doğruya ve ani olarak tesir eden, ikincisi ise daha umumi ve mevsim işsizliğine dolayısıyla tesir eden sebeplerdir” (Zaim, 1997:179). Doğrudan tesir eden sebepler, hava şartları ve mevsimsel değişmeler ile ilgiliyken, dolayısıyla tesir eden sebepler sanayinin yapısından doğan faktörler ile ilgilidir.

Hava şartlarından ve mevsimsel değişimlerden en çok tarım ve inşaat sektörleri etkilenmektedir. “Tarımsal faaliyetlerin açık havada çalışılabilir gün sayısı ile sınırlı olması mevsimlik işsizlik olgusunun kaçınılmaz sınırlarını çizmektedir” (Lordoğlu ve Törüner, 1995). Aynı durum inşaat sektörü için de geçerlidir. İkinci tür nedenlerle ilgili olarak; özellikle belirli mevsimlerde yoğun bir şekilde tüketilen dondurma, kürk, konserve gibi ürünlerin imal edildiği sektörlerde bu işsizlik türü ortaya çıkmaktadır.

Mevsimsel işsizlik özel günlere bağlı olarak ortaya çıkabilmektedir. “Mevsim işsizliği bayram ve tatil günlerine de bağlıdır. Dini bayramlardan önce konfeksiyon ve oyuncak sanayinde büyük artış, işgücü talebini yükseltecek, aksi de azaltacaktır” (Dirimtekin, 1965:14).

Mevsimlik işsizlik genellikle tarım kesiminde dolayısıyla da ekonomisi tarıma dayalı olan ülkelerde görölmektedir. Ancak mevsimlik işsizlik yalnızca az gelişmiş ya da gelişmekte olan ülkelere özgü değildir. Ortaya çıkış nedenleri farklı olmakla birlikte gelişmiş ülkelerde de bu tür işsizliğe rastlamak mümkündür. “Gelişmiş ülkelerde mevsimlik işsizlik mal talebindeki mevsimlik değişmelerden, gelişmekte olan ülkelere mal arzındaki mevsimlik değişmelerden kaynaklanmaktadır” (Tokol, 2000: 97).

1.3.2.3. Teknolojik İşsizlik

Hızla gelişen ve değişen teknolojiden işgücü piyasaları da etkilenmektedir. Teknolojinin şart koştuduğu inovasyonları yerine getirmek durumunda olan işletmeler bu değişimlerin gerektirdiği nitelikte işgücünü talep etmek mecburiyetindedirler. Kendisini yenileyebilen ve değişen şartlara uyum sağlayabilen fertler değişen ve yenilenen piyasa şartlarında istihdam edilirken, bu nitelikleri taşımayan fertler işsiz kalabilmektedirler. İşte teknolojik sebeplere bağlı olarak ortaya çıkan işsizliğin bu türüne teknolojik işsizlik denilmektedir. “Ekonomideki üretim tekniklerinde, insan gücü yerine makine ve teknoloji

ikame edilmesi ya da daha verimli ve yeni üretim tekniklerinin uygulamaya konması nedeniyle oluşan işsizlik, teknolojik işsizlik olarak isimlendirilir” (Ardıç, 2008:182).

“Teknolojik gelişmenin çok büyük bir hızla üretim sürecine girmesi üretimde otomasyon dönemini başlatmıştır ve doğal olarak emek kullanımını azaltmıştır ve istihdam düzeyi düşerek teknolojik işsizlik ortaya çıkmıştır” (Ataman, 1998:59). İnsan vasıtasıyla kullanılan makinelerin yerini robotların devralmasıyla teknoloji, fiziksel emek gücü yerine robotları ikame etmiş aynı zamanda zihinsel emeğin yerini de almıştır. Bu sebeple teknolojik gelişmeler üretim aşamasında çalışanların niceliksel olarak azalmasına yol açmıştır.

Ancak buna rağmen teknolojik gelişmeler yeni istihdam biçimleri ortaya çıkarmaktadırlar. Böylelikle sebep oldukları işsizliği, yarattıkları yeni iş imkânlarıyla telafi etmeye çalışmaktadırlar.

“Her ne kadar teknolojik gelişmeler kısa dönemde bir işsizliğe neden olsa da, orta ve uzun dönemde, yeni iş alanları ve iş (emek) talebi yaratması ile işsizliğin azalmasına katkı sağlamaktadır. Zira her teknolojik gelişme, kendisi ile birlikte (teknik servisler, yan sanayi, bakım onarım hizmetleri, sigorta vb. gibi) yeni iş alanları getirmekte ve yeni bir istihdam yaratmaktadır” (Ardıç, 2008:182).

Günümüzde teknolojik gelişme kaçınılmazdır. Bu sebeple teknolojik işsizlik, ekonomik gelişme için katlanılması gereken bir külfet olarak görülmektedir. Ancak “bu görüş isabetli olmakla birlikte, gelişmenin nimetlerinden herkes yararlanırken, külfetlerin belirli bir kesime yüklenilmesinin adaletsiz olduğu açıktır” (Başterzi, 1996:20). Bu konuda amaç teknolojik gelişme sayesinde elde edilen refah ve kazancın külfetini belirli bir zümreye yüklememek olmalıdır.

1.3.2.4. Konjonktürel İşsizlik

Konjonktürel işsizlik ekonomideki konjonktürel dalgalanmalara bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. Devri işsizlik olarakta adlandırılan konjonktürel işsizlik ekonominin daralma ya da duraklama dönemlerinde talepte görülen düşüşler nedeniyle meydana gelmektedir. “Konjonktürün genişleme aşamalarında üretim düzeyi ve buna bağlı olarak istihdam düzeyi artar, işsizlik azalır. Konjonktür daralmalarında ise üretim düşüşleri ile birlikte işgücü talebi azalır ve işsizlik artar” (Tunca, 2001:4).

Konjonktürel işsizlik dayanaklı mal üreten sanayi kollarında etkisini daha fazla göstermekteyken dayanıksız mal üreten sanayi kollarını nispeten az etkilemektedir. Zira “bir ürünün tüketim süresi ne kadar uzarsa, bunalım dönemlerinde işçinin istihdam süresi de o oranda azalmaktadır” (Gündoğan ve Biçerli, 2007).

1.3.2.5. Yapısal İşsizlik

Yapısal işsizlik ekonominin yapısı itibariyle var olan işsizliktir. “Yapısal işsizlik, az gelişmiş ya da gelişmekte olan ülkelerde nüfus artışıyla birlikte artan işgücünü mas edebilecek ve üretimi artıracak yapısal değişimlerin gerçekleştirilememesi durumunda ortaya çıkan devamlı işsizliktir” (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007).

“Yapısal işsizliğin nedenlerini ekonomik büyüme endüstriyel ve teknolojik gelişmeye bağlı nedenler; hükümetin izlediği sektörel, endüstriyel ve bölgesel politikalar oluşturur” (Özkazanç ve diğ., 2004).

1.3.3 Gizli İşsizlik

“İşgücünün görünürde istihdam edilmesi ve hakikatte düşük prodüktive ve ücretle çalışması haline gizli işsizlik” (Oğuz, 1992:266) denir.

Gizli işsizlik diğer işsizlik türlerinden farklı bir özellik taşımaktadır. Zira bu işsizlik türünde fiilen çalışma söz konusu olup kişi istihdam edilmektedir. Ancak yukarıda verilmiş olan tanımdan da anlaşılacağı üzere verimlilik anlamında bir sorun yaşanmaktadır. Nitekim gizli işsiz olarak istihdam edilen kişilerin “marjinal verimlilikleri sıfır ya da sıfıra çok yakındır” (Gündoğan ve Biçerli, 2007).

Gizli işsizlik insan kaynağı israfının istihdam dahilindeki bir örneğini teşkil etmektedir. “Fert ve milli ekonomi yönünden kullanılmayan veya israf edilen insan gücü kaybı, bildiğimiz istihdam- dışı kalma şartları altında ortaya çıkabileceği gibi, ayrıca bizatihi istihdam-içi şartlar altında da kendini gösterebilir” (Ekin, 1970: 76).

“Belli bir üretim kolunda istihdam edilenlerden bir kısmı faaliyetten çekildiği zaman bir daralma meydana gelmiyorsa faaliyetten alınan kimseler adı geçen üretim kolunda işsiz durumunda idiler demektir” (Alkin, 1992:156-157). Dolayısı ile istihdam edilirken gizli işsiz konumunda olan bu fertler istihdam-içi şartlarda israf edilen insan kaynağını oluşturmaktadırlar.

“Gizli işsizliğin nedeni talep yetersizliğinden çok, üretim araçlarının yani sermayenin ve örgütlenmenin yetersizliğidir” (Eyüboğlu, 2003:16). İşsizliğin bu türü özellikle bizim gibi gelişmekte olan ülkelerde görölmektedir.

“Gizli işsizlik özellikle az gelişmiş ülkelerin tarım kesiminde, marjinal sektörde kamu sektöründe yaygın olarak görölmektedir. İşsizlik sigortası uygulamasının olmadığı bu ülkelerde gizli işsizlik, çoğu zaman işsizliği tazmin edici bir işlev üstlenmektedir” (Gündoğan ve Biçerli, 2007).

BÖLÜM 2: TÜRKİYE’ DE İŞSİZLİĞİN YAPISI

Ülkemizde işsizlik olgusu kompleks bir yapıya sahiptir. Bu yapının sahip olduğu özellikler gelişmekte olan ülkelerin özellikleri ile kesişmekteyken, gelişmiş ülkelerin oldukça uzağındadır.

“Türkiye istihdam bakımından gelişmekte olan ülkelerin bütün özelliklerine sahiptir. Açık işsizliğin yanı sıra daha yaygın olan eksik istihdam ve gizli işsizlik istihdam problemleri içinde büyük bir önem taşımaktadır” (Serter, 1993:69). “Türkiye’ de işsizlik yapısal bir niteliktedir; hızlı nüfus artışından, faktör dengesizliğinden kaynaklanmaktadır” (Kutal, 1990:357). Görüldüğü gibi ülkemiz gelişmekte olan ülkelerin işsizlik yapısının menfi özelliklerine sahiptir. Fakat ayrıca kendisine has özellikleri de bünyesinde barındırmaktadır.

“Türkiye’ deki istihdam ve işsizlik, birçok açıdan gelişmekte olan ülkelerin emek piyasalarında görülen karakteristiklere sahip iken, bazı göstergeler açısından da kendine özgü nitelikler taşımaktadır” (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007).

“İşsizlik sorunu Türkiye açısından çok daha karmaşık ve belirsiz bir nitelik taşımaktadır. Türkiye’ de işsizlikle ilgili analizlerde karşımıza çıkan temel sorun, işsizliğin nitelik değiştirerek bir istihdam sorununa dönüşmesidir. Diğer bir deyişle az gelişmiş bir emek piyasasında, kırsal kesimde geniş aile düzeni içinde, kentlerde ise, kayıt-dışı istihdam biçimlerinde hiçbir yasal yükümlülük ve kayıt içine girmeyen sektörlerde işsizliğin üretken olmayan istihdam biçimlerinin artışı şeklinde ortaya çıkmasıdır” (Ekin, 2000:9).

Ülkemizde işsizlik sahasında gözlemlenen diğer bir olgu tarım-sanayi-hizmet sektörü geçişlerinin sağlıklı bir şekilde gerçekleşiyor oluşunun işsizlik üzerindeki etkisidir. Nitekim ülkemizde geçişler tarım sektöründen hizmet sektörüne doğrudur. Tarım kesimi azalmasına karşın sanayi istihdamında genişleme kaydedilememekte, onun yerine hizmet sektörü büyümektedir. Bu da gerek tarımdan kopan işgücünün niteliksiz oluşu, gerekse tarım-dışı sektörlerde istihdam yaratılmasının sınırlılığı sebebiyle işsizliğe negatif etki etmektedir.

Yukarıda belirtilmiş olan hususları da ekleyerek ifade edecek olur isek; işgücüne katılım oranlarının düşüklüğü ve buna rağmen yaşanan yüksek oranlı işsizlik, işgücü piyasasına kadın katılımının yetersizliği, tarım ağırlıklı yapı ve beraberinde getirdiği sorunlar, eksik istihdam, kayıt dışılık, “ekonomisinin ve nüfusunun yapısı ve gelişmişlik düzeyinin işsizliği kronik bir duruma getirmesi” (Talas, 1997:175) Türkiye’ de işsizlik ve istihdam sorunlarıyla ilgili olarak belirginleşen noktalardır.

Belirtilmiş olan meseleler haricinde ülkemiz işgücü piyasası gerek kurumsal yapıda gerekse teoride sıkıntılar yaşamaktadır. Bu sorunlar işsizlik tanımlarına ve işsizlik verilerinin metodolojisine ilişkindir.

“Türkiye ekonomisindeki işgücü ile ilgili bilgiler genel olarak TÜİK tarafından gerçekleştirilen Hanehalkı İşgücü Anketi sonuçlarına dayandırılmaktadır” (Türkan, 2005:6). Ancak TÜİK’ in HİA sonuçları çeşitli gerekçelerle yetersiz görülmekte, tenkit edilmektedir.

“Türkiye gibi ülkelerde sorun, işsizliğin nedenleri ya da yapısı üzerine ayrıntılı analiz yapmanın ötesinde, daha da basit bir sıkıntıya düşmektedir. O da genel olarak işgücü piyasasını yansıtan verilerin eksikliği, yanlışlığı, güvenilir olmayışı; kısacası bu konudaki karmaşadır” (Özkaplan, 1993:120).

“TÜİK’ in diğer verilerinde (gelir dağılımı, yoksulluk, fiyat endeksleri-enflasyon) olduğu gibi HİA verilerine yönelik gerek tanımlar ve gerekse de sonuçlar bağlamında yoğun bir şüphe ve güvensizlik dikkati çekmektedir. Gerçekten de bu tür veriler, belirli bir örnekleme üzerinde yapılmış ankete ve kişinin beyanına dayalı çalışmalardan üretildiği için tarafsızlıktan uzak olduğu ve gerçek durumu yansıtmadığı türden eleştiriler sıkça yapılmaktadır” (Sapançalı, 2008:8).

“TÜİK, ILO ve EUROSTAT tanımlarını kullanarak, Türkiye’ de işsiz sayısı ve işgücüne dahil olmayan nüfusu belirlemektedir. Son yıllarda istihdam oranı sürekli gerilerken, işsizlik oranının sabit kalmasının veya sınırlı ölçüde gerilemesinin, işgücü piyasasındaki gerçek durumu yansıtmayı yansıtmadığı önemli bir tartışma konusu olmuştur. Özellikle, çalışmak istemesine rağmen iş aramayan kişi sayısındaki artış bu tartışmayı yoğunlaştırmıştır” (Yükseler ve Türkan, 2008).

İşgücü piyasasında klasikleşmiş negatifiklere (eksik istihdam, kayıt dışılık, tarım ağırlıklı yapı) sahip olan gelişmekte olan ülkelerin işsizlik oranlarını hesaplamaya dair etkin bir yöntem bulunamamıştır. Bu da gelişmekte olan ülkelerde işsizlik hususunda sağlıklı verilere ulaşamamasına neden olmaktadır.

“İşgücü Hanehalkı Anketi’ ne dayanılarak yürütülen Türkiye’ deki işsizlik araştırmaları, ya Türkiye’ nin gereksiz öğrenmelerine neden olacak derecede düşük işsizlik oranı vermekte, yada işsizlik olayı gerçek boyutları ile bir türlü hesaplanıp ortaya konulamamaktadır” (Ekin, 2001:10).

Aslında bu noktada geliştirilmiş olan alternatif işsizlik oranları devreye konularak sıkıntı giderebilir. Nitekim resmi işsizlik oranları hesaplamalarında; tanım gereği, çalışmaya hazır ancak iş aramayan kişiler işsiz olarak nitelendirilmemektedir. Bu da işsizlik rakamlarının olduğundan düşük görünmesine sebebiyet vermektedir. Ayrıca eksik istihdam, mevsimlik çalışma gibi olguların da eklenmesi durumun ciddiyetini göstermesi açısından son derece önemlidir.

“2003’ te % 10,5 olan resmi işsizlik oranı iş aramayanları(iş bulma ümidi olmayan ve diğer) eklediğimizde % 14’ e; 2006’ da % 9,9 olan resmi işsizlik oranına iş aramayanları eklediğimizde % 16,9’ a yükselmektedir. Eksik istihdamdakileri ve mevsimlik çalışanları da eklediğimizde 2003’ te % 21,5’ e, 2006’ da % 21,4’ e ulaşmaktayız” (Yükseler ve Türkan, 2008).

Görüldüğü üzere resmi işsizlik oranları ile alternatif işsizlik oranları arasında yadsınamayacak bir fark vardır. Bu farkı tespit etmede yardımcı olan alternatif işsizlik oranları ülkemizdeki işsizliğin gerçek boyutlarını göstermesi bakımından oldukça önemlidir.

Türkiye işgücü piyasasına ilişkin genel hatlara değindikten sonra, konuyu dönemsel olarak mütalaa edeceğiz.

- Bu dönemlerden ilki “1950’ li yılları takiben başlayan iç göç olayıdır. Buna siyasi nedenlerden dolayı yurt dışından yurt içine göç olayını da ilave edebiliriz. Bu dönemde başlayan hızlı kentleşme ve nüfus artışı, işsizlik sorunlarının daha da gözle görülür bir hale gelmesine neden olmuştur,

- 1960’ lı yıllarda yurt-dışı göç olgusuyla planlı dönemin başlaması, ülkemizde istihdam sorunlarının yoğun bir şekilde tartışılmasına yol açmıştır,
- 1970’ li yıllarda ise, bir yandan dünya enerji krizi içte Türk ekonomisinin durgunluğu, dış açık ve borçların hızla yükselmesi, dışa yeni göç imkanlarının ortadan kalkması, hatta gittikçe hızlanan yurda dönüş eğilimleri, istihdam sorunlarını ağırlaştırmıştır,
- 1980’ leri takiben ortaya çıkan temel iktisadi politika tercihleri, yakın tarihte hızlanan özelleştirme eğilimleri, küreselleşme ve Gümrük Birliği son on yılda istihdam sorunlarını tekrar ön plana çıkarmıştır,
- 1999 Ağustos ayında işsizlik sigortası yasının kabulüyle, Türkiye’ de işsizlik tartışmalarında yeni bir aşamaya geçilmiştir” (Ekin, 2001:13-14).

Ülkemizdeki beş dönemi içeren bu tablo bize, Türkiye’ de işsizliğin sürekli olarak farklı nedenlerle ortaya çıktığını göstermektedir.

1999 yılı sonrasındaki süreci takip ettiğimizde ise iki büyük kriz ile karşılaşmaktayız: Şubat 2001 Krizi ve 2008 Global Krizi.

Kamuoyunda ‘Kara Çarşamba’ olarak adlandırılan 21 Şubat 2001 Krizi büyük oranlarda işsizliğin yaşanmasına sebep olmuştur. 2008 Krizi ise Amerika kaynaklı bir kriz olup, kısa sürede tüm dünyaya sirayet etmiştir.

2000 yılında % 6,5 olan işsizlik oranı krizin etkisiyle 2001’ de % 8,4 ve 2002 yılında % 10,3 seviyesine ulaşmıştır.

Kriz sonrası dönemde ise işsizlik oranlarında iyileşmeler olsa bile, kriz öncesindeki oranlara dönülemedi. Bu durum büyümede görülen olumlu gelişmelere rağmen yaşanmıştır. 2001 Krizi sonrasında büyüme-istihdam korelasyonu bir türlü kurulamamıştır.

“Her dönem ciddiyetini korumuş olan işsizlik sorunu 2001 Krizi ile daha da derinleşmiştir ve kriz sonrası istihdamdaki toparlanma ekonomik büyümedeki toparlanmanın aksine çok yavaş ve sınırlı olmuştur” (Onaran, 2007:1). “2000-2006 yılları arasında GSYİH ortalama % 7 aynı dönemde istihdam % 0,6 artmıştır. Diğer bir ifadeyle büyüme istihdam yaratmamaktadır” (Sapancalı, 2008:15).

Gerçekleşen büyüme istihdamı arttırmamıştır zira “Türkiye’ de özellikle 2001 krizinden bu yana gerçekleşen büyümenin neredeyse tamamı verimlilik artışından kaynaklanmıştır” (Kara ve Duruel, 2005).

Ayrıca “istihdam düzeyindeki artışın sınırlı kalmasında, döviz kurunun düşük tutulması ile emek yerine makine tercihi yapılmasının, yani istihdam dostu olmayan bir döneme girilmiş olmasının yanı sıra, köylülüğün çözülmesi, tarımdan önemli işgücü kaybı rol oynamıştır” (Petrol-İş, 2008).

Türkiye 2001 Krizi’ nden tam anlamıyla soyutlanamamışken yeni bir kriz ile çalkalanmaya başlamıştır: 2008 Krizi. Bu kriz ile işsizlik tırmanışa geçmiş (2008 yılında % 11,0 olan işsizlik oranı 2009 yılında % 14,0 seviyesine ulaşmıştır.), işyerleri kapanmıştır. Toplum ise geleceğin belirsizliği ile temkinli bir havaya bürünmüştür.

Ülkemizdeki işsizliğin yapısını gösteren bu genel tablodan anlaşılmaktadır ki Türkiye için işsizlik uzun yıllar boyunca önemli bir sorun olmuş, son yıllarda yaşanan krizlerle birlikte bu sorun daha da büyümüş içinden çıkılmaz bir hal almıştır.

2.1. Kent-Kır İşsizliği

İşsizlik oranlarının değişiminde kent-kır işsizliği ayrımı oldukça önemlidir. Nitekim ülkemizde kent işsizliği hakimdir ve işsizlik oranlarını belirleyen baskın etkenlerden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu sebeple aşağıda 2000 yılı itibariyle kent-kır işsizliği oranlarının bulunduğu tabloya yer verilmiştir.

Tablo 1. Türkiye’ de Kentsel ve Kırsal İşsizlik Oranları

YILLAR	GENEL	KENT			KIR		
		Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
2000	6,5	13,0	7,8	8,8	2,0	4,9	3,9
2001	8,4	16,6	10,3	11,6	1,7	6,5	4,7
2002	10,3	18,7	13,0	14,2	3,0	7,3	5,7
2003	10,5	18,3	12,6	13,8	4,1	7,9	6,5
2004*	10,8	17,9	12,5	13,6	3,0	6,8	5,5
2005*	10,6	17,0	11,6	12,8	3,6	7,7	6,3
2006*	10,2	16,4	11,0	12,2	3,9	7,4	6,2
2007*	10,3	16,1	10,8	12,0	3,8	8,3	6,8
2008	11,0	16,6	11,6	12,8	4,3	8,7	7,2
2009	14,0	20,4	15,3	16,6	5,3	10,7	8,9

Kaynak: TÜİK (www.tuik.gov.tr), 08.03.2010

*Yeni nüfus projeksiyonlarına göre revize edilmiştir.

Tablo 1’ i okuduğumuzda kent işsizliğinin yüksek oranlarda seyrettiğini görmekteyiz. Düşük bir oran takip eden kır işsizliği ise son yıllarda artış göstermiştir. Ancak yine de Türkiye’ de kent işsizliği ön plandadır. Kent işsizliği oranları 2000 yılından bu yana % 12 civarında seyrederken, kır işsizliği yaklaşık % 6 oranında bir trend takip etmiştir. Son bir yıl içerisinde özellikle kent işsizliğinde ciddi bir artış yaşanmıştır. Bu sonucun ortaya çıkmasında yaşanan Global Kriz etken olmuştur.

Ülkemizde kent işsizliğinin baskın oluşu çeşitli nedenlere bağlıdır. “Türkiye’ nin ekonomik yapısında sanayi kesiminin ağır basmasına dönük gelişme ve oluşma gerçekleşmektedir. Bu durum, kırsal kesimin işgücü fazlasının kente doğru akımının önemli bir etkenini yaratmaktadır” (Talas, 1997:176). “İşsizlik oranlarında kent-kır ayrımında, işsizliğin göçlerin de etkisiyle önemli ölçüde kentlerde toplandığı görülmektedir” (Türkan, 2005:131). Bu sebeple gerek kırdan kopan işgücünün vasıfsız oluşu gerekse istihdam yaratabilme kapasitesinin sınırlılığı kentlerdeki işsizlik oranlarını arttırmaktadır.

Kır işsizliğinin düşük oluşu ise tarım ağırlıklı yapı ile açıklanmaktadır. Nitekim resmi işsiz tanımı içine bir saat için bile olsa çalışmış olanlar girmemektedir. “Türk kırsal kesiminde, genel özellikleri ile alındığında aile üretimi ve küçük üreticilik başattır” (Aziz, 2000:17). Dolayısıyla kır işsizliğinin düşük oluşu kırsal kesimde küçük toprak sahipliğinin ve ücretsiz aile işçiliğinin yaygın olmasıyla ilişkilendirilmektedir. “Kır yerleşmelerindeki çiftçi ailelerinin çalışma yaşındaki çocuklarının ücretsiz tarım işçisi olarak çalışan nüfusa dahil edilmesi de kırdaki işsizlik oranını belirli ölçüde düşürmektedir” (Yılmaz, 2005:49-50). Ayrıca kadın işsizlik oranlarının oldukça düşük oluşu kırsal kesimdeki işsizlik oranlarını aşağıya çekmektedir.

Kent-kır işsizliğini cinsiyet açısından mütalaa ettiğimizde; kırsal kesimde erkek işsizlik oranlarının, kentte ise kadın işsizlik oranlarının yüksek olduğunu görmekteyiz. Bu durumun çeşitli sebepleri vardır;

“Kırsal alanlarda kadınların işsizlik oranlarının erkeklerin işsizlik oranlarının gerisinde kalmasının nedeni, ücretsiz aile işçisi olan ve aslında gelir getirici bir işte çalışmayan kadın nüfusun da işgücü istatistiklerinde, istihdam edilenler arasında yer almasıdır. Doğal olarak bu kadınlar, hanehalkı işgücü anketlerinin kullandığı referans dönemlerinde ne iş aramakta ne de kendilerini işsiz olarak tanımlamaktadırlar” (TÜSİAD, 2000:148).

Dolayısıyla kırsal kesimdeki bu kadınlar “kavramsal olarak işsizler arasında sayılmamaktadırlar” (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007).

Kentlerde kadın işsizliğinin yüksek olması ise öncelikle kadın kimliğinden dolayı karşılaşılan engellere bağlıdır. İkinci olarak piyasanın gerektirdiği vasıflara sahip

olamama; ev temizliği, el işi vb. gibi kayıt altına alınmayan işlerde çalışıyor olma bu oranı arttırmaktadır. Son olarak kırdan kente gelen kadınlar bu oranı arttırmaktadırlar. “Kırsalda yaşayan kadınlar kendi işleri başta olmak üzere, çok yoğunluklu olarak tarım ve hayvancılıkla uğraşmaktadır” (Oran, 2008:40). Ancak “aynı kadın, kente geldiği zaman çoğunlukla tamamen emek piyasasının dışına itilmekte ve işgücünden ayrılmaktadır.” (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007).

2.2. Cinsiyete Göre İşsizlik

İşsizlik ile ilgili önemli göstergelerden bir diğerisi de kadın-erkek işsizlik oranlarıdır. Aşağıda bu oranları içeren tablo sunulmuştur.

Tablo 2. Türkiye’ de Kadın-Erkek İşsizliği

Yıllar	Genel	Kadın	Erkek
2000	6,5	6,3	6,6
2001	8,4	7,5	8,7
2002	10,3	9,4	10,7
2003	10,5	10,1	10,7
2004*	10,8	11,0	10,8
2005*	10,6	11,2	10,5
2006*	10,2	11,1	9,9
2007*	10,3	11,0	10,0
2008	11,0	11,6	10,7
2009	14,0	14,3	13,9

Kaynak: TÜİK (www.tüik.gov.tr), 08.03.2010

*Yeni nüfus projeksiyonlarına göre revize edilmiştir.

Türkiye’ deki kadın-erkek işsizliği oranlarını gösteren tablo 2’ yi incelediğimizde kadın-erkek işsizlik oranlarında yıllar itibariyle farklılaşma olduğunu ancak bu farklılaşmanın genel olarak çok yüksek oranlarda gerçekleşmediğini görmekteyiz.

Türkiye iş piyasasının kendine has özellikleri ile kadının özellikli konumunu (özellikle kadına yüklenen geleneksel roller) dikkate alarak tablo 2’ ye baktığımızda daha gerçekçi ve sağlıklı verilere ulaşabiliriz. Zira Türkiye işgücü piyasasının karmaşık yapısını göz ardı ederek işsizlik oranlarını okursak, kadın-erkek işsizlik oranlarının yaklaşık düzeyde kadınların aleyhine olmayacak bir oranda gerçekleştiğini ifade ederiz. Oysa ki durum oldukça farklıdır. Bu farkı görebilmek için tablonun arka planını iyice kavramak gereklidir. Bu açıdan işgücüne katılım oranlarını ele almak isabetli olacaktır.

TÜİK’ in tanımına göre, toplam çalışma yaşındaki işgücünün (işsiz+istihdam) toplam çalışma yaşındaki nüfusa oranı, işgücüne katılım oranını vermektedir.

Ülkemizde işgücüne katılım oranı oldukça düşüktür ve bu oran kadın-erkek arasında ziyadesiyle dengesiz dağılmıştır. “Türkiye’ nin işgücü piyasası ile ilgili en temel çarpıklığın kadınların işgücüne katılımının (çalışmayan ve iş aramayan nüfus) olağanüstü düşük olmasında yattığını söyleyebiliriz” (Yentürk, 2008).

Ülkemizde 2000 yılından itibaren işgücüne katılım oranları ortalama olarak erkek nüfusta % 71, kadın nüfusta % 25’ dir. İşte işgücüne katılım oranlarında görülen bu büyük farka rağmen kadın-erkek işsizlik oranları yaklaşık düzeyde seyretmektedir. Kadınların çok azı işgücüne katılmakta ve buna rağmen kadın işsizlik oranları erkek işsizlik oranları düzeyinde bir trend takip etmektedir. Bu kapsamda değerlendirdiğimiz takdirde kadın-erkek işsizlik oranlarının tek başına yanıltıcı olduğunu, katılım oranlarıyla birlikte ele alındığında kadınların aleyhine bir durumun söz konusu olduğunu söyleyebiliriz.

Kadınların işgücü piyasası dışında kalmalarının çeşitli nedenleri vardır. Bunlar; “kadın emeğinin sunumu ile ilgili nedenler (kentlere göç, eğitim düzeyi, kadınların yeniden üretim ile ilgili sorumlulukları, kadınların tercihleri), kadın emeğine talep (TÜSİAD, 2000), ücretsiz aile işçiliği, kayıt dışı istihdam, yaş, medeni durum, yasal düzenlemeler” (Özer ve Biçerli, 2003) vb. gibi nedenlerdir.

Özellikle kadına yüklenen ev kadınlığı rolü oldukça baskın bir neden olarak karşımıza çıkmaktadır. “Ev kadınlığı her ne kadar kadınların doğal eğilimleri ve özelliklerine bağlansa da tarihsel bir konumdur” (Bora, 2005:59).

“Dünyanın hemen her ülkesinde nüfusun önemli bir kısmını oluşturan kadınların - emek piyasaları dışında vazgeçilmez bir üretim unsuru olmalarına rağmen- emek piyasalarındaki varlıkları gerek geçmişte, gerekse günümüzde erkeklerin gerisinde, ikincil işgücü statüsü ile sınırlı kalmıştır” (Özer ve Biçerli, 2003).

“Erkeğin birincil ücret getirici kişi olarak toplumsal kabulü, çalışmak isteyen kadının hem piyasaya girerkenki marjinalliğinin hem de girdikten sonra karşılaşıacağı eşitsiz muamelenin ve sınırlamaların zeminini oluşturur” (TÜSİAD, 2000:157).

Yine; “toplumsal ve sosyal faktörlerin etkisiyle kadınların iş arama kanallarını etkin bir şekilde kullanamamaları ve istihdam olanaklarının kısıtlı olması, kadınların işgücüne dahil olmayan nüfus içinde yer almalarına neden olmaktadır” (Yükseler ve Türkan, 2008). Diğer taraftan rezervasyon ücreti de üzerinde durulması gereken mühim bir husustur.

Rezervasyon ücreti kadınların evde yaptıkları işlerin toplam değerini ifade eden bir kavramdır. Kadınlar çalışmaya yönelik kararlarında rezervasyon ücreti ile çalışmalarını karşılığında elde edecekleri gelirleri karşılaştırırlar.

“Rezervasyon ücreti dışarıda çalışma ile elde edilecek gelirin çok altında ise, dışarıda çalışma cazip bir seçenek olmakta ve kadını gelir getirici bir iş tutma yönünde olumlu etkilemektedir. Rezervasyon ücretlerinin bir işte çalışarak elde edilecek ücrete yakın olması ise, kadınları dışarıda çalışmak yönünde tereddütlü durumda bırakmaktadır” (TÜSİAD, 2000:157).

Anlaşılmaktadır ki kadın kimliğinden dolayı çok çeşitli nedenlere dayanan cinsiyetçi baskı günümüzde de ağırlığını muhafaza etmektedir. Kadının tüm sahasını işgal etmiş olan cinsiyetçi işbölümü ve argümanları; kadını iş yaşamından ve onun getireceği sosyal hayat ve statüden mahrum bırakmış, adeta tecrit etmiştir.

2.3. Yaş Gruplarına Göre İşsizlik

İşsizliğin yaş gruplarına göre dağılımını incelediğimizde ülkemizde özellikle genç nüfusta işsizliğin ön planda olduğunu görmekteyiz. Bu sebeple aşağıdaki tabloda genç nüfus kapsamında değerlendirilen 15-24 yaş grubuna ait işsizlik oranlarına yer verilmiştir.

Tablo 3. 15-24 Yaş Grubunda İşsizlik

Yıllar	Genel	15-24		
		Genel	Kadın	Erkek
2000	6,5	13,1	11,9	13,7
2001	8,4	16,2	14,4	17,2
2002	10,3	19,2	17,1	20,3
2003	10,5	20,5	18,9	21,4
2004*	10,8	20,6	20,7	20,5
2005*	10,6	19,9	20,5	19,5
2006*	10,2	19,1	20,6	18,3
2007*	10,3	20,0	20,8	19,6
2008	11,0	20,5	21,2	20,1
2009	14,0	25,3	25,0	25,4

Kaynak: TÜİK (www.tuik.gov.tr), 08.03.2010

* Yeni nüfus projeksiyonlarına göre revize edilmiştir.

Tablo 3' deki verileri incelediğimizde genç işsizliğin genel olarak yüksek bir oranda seyrettiğini görmekteyiz. Ancak 15-24 yaş grubuna ait işsizlik oranlarında özellikle son yılda ciddi bir artış yaşanmıştır.

Ülkemizde genç işsizliğin yüksek bir trend takip etmesinin çeşitli sebepleri vardır. Bu sebepler; “işverenlerin tecrübeli eleman araması, yeni iş olanakları yaratılmaması, gençlerin ve özellikle de üniversite mezunu gençlerin aileleriyle yaşamaları nedeniyle iş kabul etme konusunda seçici olmalarıdır” (Güney, 2009:147).

Askerliği ve geçirilen eğitim süresinin uzunluğunu da belirtilmiş olan nedenlere ekleyebiliriz. Ayrıca “makro düzeyde toplam talep, görelî ücretler, genç işgücünün büyüklüğü, kadınların işgücüne katılma oranlarının yükselmesi; mikro düzeyde ise cinsiyet, eğitim düzeyi, etnik köken” (Gündoğan, 2001) gibi faktörler de genç işsizliğin nedenlerindedir. Ancak tüm bu nedenler içerisinde yaş faktörü büyük bir önem taşımaktadır.

“İşsizlik sorununda yaş faktörü olumsuz bir etki yapmaktadır. İşverenler hiçbir iş tecrübesi olmayan gençleri işe almakta tereddüt etmektedir. Özellikle bu gençlerin o işverenin aradığı üstün ve teknik niteliklere sahip olmaması büyük önem taşımaktadır. Diğer taraftan, yüksek öğrenim görmüş ve üstün nitelikli gençler, kendileri için uygun bir iş aramaya daha çok zaman harcamakta ve bu süre içinde işsiz kalmayı tercih etmektedirler. Bu sebeple, çalışma hayatına atılacak gençlerin niteliksiz olanları iş bulmakta güçlük çekerken, teorik açıdan üstün nitelikli gençler de iş bulmakta güçlük çekmektedir” (Murat, 2007:349).

Genç işsizliğine kadın-erkek ayrımı görüngesinden baktığımızda çok ciddi bir farklılık olmadığını tespit etmekteyiz. Bu durum kadın-erkek genel işsizliğindeki yaklaşık oranlarla paralellik sergilemektedir.

Ülkemiz genç bir nüfusa sahiptir. Bunun yanı sıra ülkemiz demografisi dinamik bir yapıdadır. Bu kondisyon yeni istihdam olanakları yaratılmadığı sürece genç işsizliğin artışında önemli bir etkidir.

“Türkiye’ de nüfus artış hızı yüksektir. İşgücüne her yıl 400.000 kadar yeni bir işgücü katılmaktadır. Özellikle hızlı enflasyonlu yıllardan bu yana yatırımların durması nedeni ile yeni

iş olanakları yaratılmamaktadır. Bu durumda işgücüne yeni katılan gençler iş bulamamaktadırlar. Böylece genç işsizler ordusu büyümektedir” (Talas, 1997:176-177).

Ülkemizdeki genç nüfusun mevcudiyeti yürütülecek olan politikalarla bir avantaja yada dezavantaja dönüşebilir. “Türkiye genç nüfus yapısıyla yaşlı Avrupa Kıtası’ nda bu açıdan avantajlı görünmektedir. Ancak 15-24 yaş grubunun nüfusun geri kalan kesimine göre çok daha ciddi bir istihdam ve işsizlik sorunu yaşadığı bilinmektedir” (Belen, www.tisk.org.tr).

Türkiye’ nin genç ve dinamik yapısını kalifiye etmesi ve bu grupların istihdam olanaklarını artırması halinde pek çok açıdan kazanım sağlayacağı düşünülmektedir. Bu kazanımlardan birisi yaşanan AB sürecine ilişkindir.

“Demografik projeksiyonlar 20-25 yıllık uzun vadede hızla yaşlanan AB’ nin işgücü açığı olacağını göstermektedir. Türkiye ise aynı dönemde demografik olarak altın çağını yaşamaya başlayacak ve 15-64 yaş arası çalışabilir nüfusun toplam nüfusa oranı maksimum noktasına erişecektir. Eğer bu uzun sürede Türkiye’ de işgücü arzının niteliklerini ciddi biçimde yükseltebilirse Türkiye giderek AB için bir sorun olmaktan ziyade bir fırsat olmaya başlayabilir” (Güney, 2006:247).

Türkiye’ de gençlerin istihdamı konusunda yakın zamanlarda Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) tarafından 2008 Türkiye İnsani Gelişme Raporu: Türkiye’ de Gençlik; Uluslararası Çalışma Teşkilatı (ILO) tarafından, Türkiye’ de Gençlerin İstihdamı; Dünya Bankası tarafından, Türkiye’ nin Gelecek Nesillere Yatırım Yapmak: Okuldan İşe Geçiş ve Türkiye’ nin Kalkınması temalı raporlar yayınlanmıştır.

“Her üç raporda da, Türkiye’ nin önünde 15 yıl daha açık kalacak önemli bir demografik fırsat penceresinin bulunduğu vurgu yapılarak, genç nüfusun istihdam edilebilirliğini sağlamak suretiyle bu potansiyeli ekonomik kalkınma sürecinde en iyi şekilde değerlendirmesi gerektiğinin altı çizilmektedir” (Belen, 2008).

2.4. Eğitim Durumuna Göre İşsizlik

Ülkemizde gerek istihdam gerekse işsizlik sahasında eğitim açısından menfi bir durum söz konusudur. Zira istihdamın önemli bir kısmı eğitimsiz kişilerden oluşmaktadır ve işsizlikte tüm eğitim gruplarına mensup fertlerin yüksek oranlı işsizlikleri söz konusudur.

Eğitim unsuru bireylerin istihdam edilebilirliklerini arttırmakta ve bu suretle işsizliği önleyebilmektedir. “İşgücü arzı ile işgücü talebinin karşılaşması ve işsizliğin önlenmesinde eğitimin rolü son derece büyüktür” (Serter, 1993:93).

“Türkiye’ de işgücü istihdamında gözlemlenen ikilemin, bir başka deyişle iş dünyasının bir yandan nitelikli işgücü sıkıntısı çekerken; öte yandan yeterli bilgi ve beceriye sahip olmayanların oluşturduğu işsizler kitlesinin varlığı ile ortaya çıkan paradoksun giderilmesi eğitimi zorunlu kılmaktadır” (Doğan, 1997:233).

“Bireye kazandıracığı bilgi ve beceri ile onun üretkenliğini artırmak ve bir meslek edinmesini sağlamak eğitimin amaçlarındandır” (Gündoğan, 2001:36). Ancak Türkiye’ de eğitim bu amaca pek hizmet etmemekte ve kendisine biçilen rolü başarıyla sergileyememektedir. Nitekim eğitim-istihdam-işsizlik parametreleri arasındaki oransal değerler bu kanıyı desteklemektedir.

Tablo 4. Türkiye’ de İşsizliğin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

Yıllar	Toplam	Okur-Yazar Olmayanlar	Lise Altı	Lise ve dengi Meslek	Yükseköğretim
2000	6,5	3,4	5,7	10,6	7,0
2001	8,4	3,1	7,8	13,3	7,8
2002	10,3	4,6	9,6	14,7	11,1
2003	10,5	7,0	10,2	12,8	11,1
2004*	10,8	4,3	9,7	15,2	12,2
2005*	10,6	4,9	10,1	13,8	10,0
2006*	10,2	4,8	9,8	13,0	9,6
2007*	10,3	5,2	9,8	13,0	9,7
2008	11,0	6,3	10,7	12,9	10,3
2009	14,0	8,0	13,9	16,9	12,1

Kaynak: TÜİK (www.tuik.gov.tr), 08.03.2010

* Yeni nüfus projeksiyonlarına göre revize edilmiştir.

Eđitim durumuna göre iřsizlik oranlarında en dūřuk grubu okur yazar olmayanlar oluřturmaktadır. Tabloda belirtilmiř olan yıllarda okur yazar olmayanların iřsizlik oranları diđer gruplara göre dūřuk kalmıřtır.

Tablodan çıkarılabilecek çarpıcı bir sonuç yükseköğretim haricinde artan eğitim seviyesine paralel olarak işsizlik oranlarının da artmasıdır. Bunun yanı sıra tüm eğitim gruplarında, gerek lise altı seviyede gerekse lise ve dengi meslek ile niversite seviyesinde işsizlik oranları oldukça yüksektir.

“2005 yılı itibariyle işsizlerin % 2,4’ n okur yazar olmayanlar, % 58,1’ ini orta okul ve altı olmak üzere % 60’ dan fazlasının eğitim düzeyi yetersizdir. Bu işsizliğin en önemli sebebinin dūřuk nitelikli işgücü olduğunu göstermektedir. Buna karşılık eğitim düzeyi yüksek olan lise ve dengi meslek okulu mezunları toplam işsizlerin % 28,5, yüksek okul ve fakülte mezunları ise % 11,4’ n meydana getirmektedir. Özellikle her 10 işsizden birinin yüksek eğitimli olması her iki kademedede de eğitim-istihdam bağlantısının yeterince tesis edilemediğini göstermektedir” (zdemir ve diğer., 2006).

“Türkiye’ de lise mezunları arasında işsizliğin ortalama işsizlikten belirgin bir biçimde daha yüksek olması, eğitim düzeyi yükseldikçe işsizliğin düzenli bir şekilde düşeceği şeklindeki basit kanıyı yalanlamaktadır” (Grsel ve Ulusoy, 1999:121). Bu sonuç eğitim düzeyinden çok iş vasfı ile yorumlanmaktadır.

“Türkiye’ de lise eğitiminin iř vasfı kazandırmadığı bilinen bir gerçektir. Fakat lise mezunlarının ücret seviyesi ve iř kalitesi beklentileri daha dūřuk eğitimsizlere göre oldukça yüksektir. Bu nedenle de onların iř bulma olasılıkları düşmektedir” (Ansal ve diğer., 2000).

Lise dengi meslek okulu mezunlarının işsizlik oranları ise ilk bakışta şaşırtıcı görünmektedir. Zira meslek okullarından mezun olanlar vasıf donanımı taşımaktadırlar. Bununla birlikte, Türkiye’ de bu okullardan yeterince olmadığını ve aynı zamanda bu okulların farklı katsayı uygulaması sebebiyle daha az tercih edildiğini düşünür isek bu gruptaki işsizliğin dūřuk çıkması beklenirdi. Ancak aksi bir durum söz konusudur. Bu sonucun nedeni, “imam-hatip mezunlarının da meslek okulu mezunu sayılması ve meslek okulları arasında oldukça büyük bir paya sahip olmalarıdır” (Ansal ve diğer.,

2000). Yine meslek okullarının nitelik açısından bir kayba uğraması da meslek okulu mezunlarının işsizliğinde etkindir.

“Meslek ve teknik liseler emek piyasasına ara nitelikte işgücü yetiştirme niteliğini kaybetmiş, toplum tarafından tercih edilmeyen birer eğitim kurumuna dönüşmüştür. Ayrıca dört yıllık lisans eğitimine geçişte özendirici olmak yerine kısıtlayıcı politikalar uygulanması mesleki eğitimin imam-hatip lisesi tartışmalarına feda edilmesi de ayrı bir sorun olarak karşımızda durmaktadır. Her ne kadar meslek liselerinden mezun olanların meslek yüksek okullarının ilgili programlarına sınavsız geçiş hakkı tanınmış olsa da bu durumda başlı başına bir sorun kaynağı oluşturmakta, yükseköğretim açısından önemli sorunları beraberinde taşımaktadır” (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007).

Meslek liselerine üniversiteye girişte uygulanan farklı katsayı uygulamasının nispeten giderilmiş olması ile zaman içerisinde bu sorunların azalması beklenebilir.

Meslek liselerindeki çarpıcı sonuçlarla birlikte tabloda dikkatleri çeken bir diğer önemli gösterge yüksek oranlı yükseköğretim işsizliğidir. Yükseköğretim işsizliğinde 2001 sonrası dönemde çift haneli rakamlara geçilmiştir. Son dönemde ise bu işsizlik grubunda önemli artış yaşanmıştır.

Tüm bu sonuçlar ülkemizde her aşamada verilen eğitimin iş piyasasına girişte bir kolaylık sağlayamadığını göstermektedir.

“Türkiye’ de verilen eğitimin kalitesi ve yeterliliği de tartışma konusudur; ancak gerek ekonomik verimliliği artırmak, gerek işgücünün iş bulmasını kolaylaştırmak için her zaman önerilen ve gündemde olan eğitim meselesinin Türkiye’ de en azından iş bulmayı kolaylaştırmadığı anlaşılmaktadır” (Koray, 2008:410).

Bu olumsuz neticenin ortaya çıkmasının başlıca nedeni ise istisnasız eğitimin her aşamasında işgücü piyasası taleplerinin göz ardı edilmesidir.

“Eğitim sistemi ile ülkemiz istihdam ihtiyaçları arasında bir paralellik kurulamamıştır. Bazı meslek ve konularda eleman ihtiyacı bulunmaktayken bu yönde eğitim görenlerin sayısı kısıtlı; bazı konularda da iş piyasası doymuş olduğu halde, bu alanda eğitim gören öğrenci sayısı fazladır. Dolayısıyla bir tarafta kalifiye eleman ihtiyacı yaşanırken, başka bir tarafta da iş arayan elemanlar bulunmaktadır” (Kamu-Sen, 2005).

Eğitime göre işsizlik rakamlarına cinsiyet görüngesinden baktığımızda; kadınlarda eğitim seviyesi yükseldikçe işsizlik artmaktayken, erkeklerde lise ve dengi meslek okulu haricinde eğitim seviyesi yükseldikçe işsizlik azalmaktadır.

“Bu verilere göre Türkiye’ de eğitimsiz kadınlar, eğitimi kadınlara göre daha kolaylıkla iş bulabilmektedir. Bu da gerek Türkiye’ deki eğitimin niteliği, gerekse iş bulma konusunda cinsiyet ayrımcılığı hususunda soru işaretleri doğurmaktadır” (Güney, 2006:241).

Kadınlara eğitim seviyeleri ile işsizlik oranları arasındaki paralelliğin nedeni, kadınların “cretsiz aile işçiliği, gndelikilik, ocuk bakıcılığı gibi enformel işlerde yoğun olarak istihdam edilmeleridir” (Güney, 2009:149).

2.5. İş Arama Sürelerine Göre İşsizlik

“İşsizlik ile ilgili önemli bir diğer göstergede bekleme sresidir. Yani iş arayanların iş bulmak için bekledikleri srelerdir” (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007).

İş arama süresinin uzun yada kısa olması fertler için büyük bir önem taşımaktadır. İş arama süresinin uzaması, özellikle tek gelir kaynağı kaybettiği işi olan bireyler için ekonomik ve psikolojik anlamda sarsılmalara neden olacaktır. Bu sebeple iş arama sürelerinin minimum düzeyde tutulmasında fayda vardır.

“OECD uzun dönemli işsizliği bir yıl veya daha fazla süreli işsizlik olarak tanımlamaktadır” (Grsel ve Ulusoy, 1999). “Türkiye’ de iş arama sürelerinin genel olarak uzun olduğu grlmektedir” (zdemir ve diğer., 2006). Ancak bununla birlikte ülkemizde kısa süreli işsizliğinde hakim olduğu grlmektedir. Yani lkemizde hem kısa süreli hem de uzun süreli işsizliğin baskın olduğu ifade edilebilir. Tablo 5 incelendiğinde bu sonuç net bir şekilde grlmektedir.

Tablo 5. Türkiye’ de İş Arama Sürelerine Göre İşsizlik

Yıllar	1-2 Ay	3-5 Ay	6-8 Ay	9-11 Ay	1 yıl ve daha fazla-2yıldan az	2 yıl ve daha fazla-3yıldan az
2000	35,4	26,4	11,0	3,3	12,7	4,8
2001	32,9	30,2	10,6	3,3	13,4	4,6
2002	28,6	23,7	11,3	4,1	17,4	7,1
2003	31,3	26,5	11,6	3,3	13,0	6,3
2004*	20,5	21,6	13,1	4,4	19,1	10,7
2005*	21,4	21,8	12,1	3,8	18,0	11,0
2006*	24,1	22,9	11,7	3,5	17,8	9,3
2007*	27,7	24,3	11,5	4,2	16,9	7,2
2008	29,7	26,4	11,8	3,8	15,7	6,4
2009	27,8	26,8	14,5	5,0	15,6	5,7

Kaynak: TÜİK (www.tuik.gov.tr), 08.03.2010

* Yeni nüfus projeksiyonlarına göre revize edilmiştir.

İş arama sürelerine göre işsizlik oranlarını cinsiyet açısından değerlendirdiğimizde iş ararken geçirilen sürenin kadınlarda daha uzun olduğunu görmekteyiz.

“Türkiye işgücü piyasası, işgücüne katılım, işsizlik oranı gibi önemli göstergelerde cinsiyete bağlı olarak büyük farklılıklar göstermekte ve bu farklılıklar işsiz kalma sürelerine de yansımaktadır. Kadınlarda uzun süreli işsizlerin toplam içindeki payı erkeklere kıyasla çok daha yüksektir” (Gürsel ve diğ., 2009).

Bu sonuç birkaç şekilde izah edilebilir. Bunlardan ilki, “kadınların iş tecrübelerindeki yetersizliktir. İşsiz her 10 kadından 3’ ünün daha önce çalışmamış olması kadınların işgücü piyasasına uyumunu güçleştirmekte, işsiz kalma sürelerini uzatmaktadır” (Gürsel ve diğ., 2009).

“İkinci olasılık, çalışmak isteyen kadınların, işgücü piyasasında iş ararken erkeklerden farklı muamele görmeleridir. Kadınlar kendileri gibi iş arayan erkeklerle benzer özelliklere sahip olsalar da işgücü piyasasında kadın olmalarından dolayı ayrımcılıkla karşılaşabilir ve iş bulmakta zorluk çekebilirler” (TÜSİAD, 2000:151).

“Özellikle genç kadınların yüksek işsizlik oranları ve uzun süreli işsizlikleri, geleneksel değer yargılarının iş arama süreçlerini ve çalışabilecekleri işleri kısıtlamasına bağlıdır” (Toksöz, 2007:39). Son bir neden de “erkeklerin hane reisi ve ailenin geçindiricisi olma sorumluluklarından dolayı uzun süreli işsiz kalmayı göze alamamalarıdır” (TÜSİAD, 2000:151).

2.6. Tarım-Tarım Dışı İşsizlik

Tarımsal işsizlik ve tarım dışı işsizlik ayrımı ülkemizdeki işsizliğin gerçek boyutunu göstermesi açısından önemlidir. Zira Türkiye’ de tarım kesiminde işsizlik oranları oldukça düşük bir seviyededir. Buna karşın tarım-dışı işsizlik oranları yüksek bir trend takip etmektedir.

“Tarımda hemen herkes aile işletmelerinde birkaç saat için olsa bile işletmenin çalışmasına katkıda bulunduğu, üretime katıldığı için insanlar çok düşük üretkenlikle çalışsalar bile açık işsizlik fazla ortaya çıkmamaktadır. Bu nedenle işsizlik tarım dışı sektörlerde ortaya çıkan bir sorundur ve gerek tarım dışı gerekse kentsel işsizlik oranları işsizliğin gerçek boyutlarını görmek açısından önemlidir” (Toksöz, 2007:37).

Tablo 6. Türkiye’ de Tarım ve Tarım Dışı İşsizlik Oranları

Yıllar	Genel İşsizlik Oranı	Tarımsal İşsizlik	Tarım Dışı İşsizlik
2000	6,5	0,9	9,3
2001	8,4	0,6	12,4
2002	10,3	-	14,5
2003	10,5	-	13,8
2004*	10,8	-	14,2
2005*	10,6	-	13,5
2006*	10,2	-	12,7
2007*	10,3	-	12,6
2008	11,0	-	13,6
2009	14,0	-	17,4

Kaynak: TÜİK, (www.tuik.gov.tr), 08.03.2010

* Yeni nüfus projeksiyonlarına göre revize edilmiştir.

Tablo 6’ da tarımsal işsizlik ve tarım-dışı işsizlik oranlarına yer verilmiştir. Tablodan takip edileceği üzere tarım dışı işsizlik oranları 2000 yılından bu yana % 13 seviyelerinde, genel işsizlik oranlarının üzerinde seyretmiştir. Tarımsal işsizlik ise yok denebilecek kadar düşük bir seviyede gerçekleşmiştir.

Ülkemizde tarımsal işsizliğin düşük olması tarım ağırlıklı yapı ve beraberinde getirdiği sorunlar (özellikle gizli işsizlik ve işgücüne kadın ve çocukların yoğun katılımı) ile açıklanmaktayken; tarım-dışı işsizlik oranlarının fazla oluşu hızlı kentleşme, tarımdaki çözülme, istihdam yaratılamaması ve Türkiye’ nin tarımsal yapısının AB normlarına yakınlaştırılması adına atılmış olan ve atılacak olan adımlar ile bu durumun ileride de devam edecek olmasıyla açıklanmaktadır.

“DTÖ’ nün 2001 yılında DOHA’ da aldığı kararlar çerçevesinde tarımsal desteklerin ve korumanın önümüzdeki yıllarda dünya genelinde azaltılacağı, AB müzakereleri çerçevesinde Türkiye’ nin tarımsal yapısını AB normlarına yaklaştırma zorunluluğu ve 2001 yılından itibaren taban fiyatı uygulamasının yerini giderek gelir destekleme politikalarının almakta oluşu nedeniyle, Türkiye’ de tarıma verilen açık desteklerin giderek azaltılması gündemdedir. Bu da küçük

üreticilerin bir bölümünün tasfiyesini gerektirecektir. Türkiye' nin AB normlarına daha uygun bir ülke haline gelmesi için tarımda istihdam edilen olağanüstü yükseklikteki işgücünü azaltması gerekmektedir. Bu ise önümüzdeki 10 ile 20 yıllık dönemde istihdam olanakları arayan büyük bir tarım kökenli işgücü fazlalığına neden olabilir ve işgücü arzının beklenenden daha hızlı artması sonucunu doğurabilir” (Güney, 2006:242).

Belirtilmiş olan kondisyon tarımdaki çözümlenin nedenlerindedir. Bu da tarım dışı işsizliğe etki etmektedir.

“Tarımdaki çözümlenme nedeniyle açığa çıkan işgücü kentlere ve kısmen de kırsal kesimde tarım dışı sektörlerle yönelmektedir. Bu ise, tarım dışı işgücü arzında ciddi bir artışa yol açmakta ve tarım dışı istihdam olanaklarındaki artış işgücü artışının gerisinde kaldığından tarım dışı işsizlerin sayısında artış olmaktadır” (Aydoğuş, 2009).

Tarımsal ve tarım dışı işsizlik ayrımı gelişmiş ülkelerin işsizlik oranları ile mukayeselerde bizi yanılgıya düşmekten alıkoymaktadır. Nitekim tarımda istihdamın % 5 civarında olduğu ülkelerle kıyaslamaya gitmek doğru olmayacaktır. Zira “çoğunlukla küçük üreticilerden oluşan ve tüm aile fertlerinin çalıştığı tarım kesiminde işsizlik oranı olarak sifıra yakındır. Bunun sonucu olarak da tarımsal istihdamın yüksek olduğu ülkelerde işsizlik oranları düşük çıkabilmektedir” (Güney, 2006:230). Bu kapsamda gelişmiş ülkeler ile karşılaştırmalarda tarım dışı alanlara bakmak gereklidir.

2.7. Türkiye’ deki İşsizliğin Genel Karakteristiği

Türkiye’ deki İşsizliğin Genel Karakteristiği başlığı altında, izah edilmiş olan bilgiler ışığında ve son döneme ait verilerle birlikte Türkiye işgücü piyasasının genel görünümünü özetlenecektir.

Konuyla ilgili ilk husus son derece düşük bir düzeyde gerçekleşen işgücüne katılım oranlarıdır. İstihdam edilenler ile işsizleri kapsayan işgücünün toplam çalışma yaşındaki nüfusa oranını ifade eden işgücüne katılım oranı TÜİK’ in verilerine göre 2009’ da % 47,9’ dur.

“İşgücüne katılım oranının düşük seyretmesinin temel nedeni kadınların çalışma yaşamının dışına itilmesidir” (www.birlesikmetal.org.tr). 2009 yılında katılım oranı kadınlarda % 26,0 iken, erkeklerde % 70,5’ dir.

Ayrıca ülkemizde işgücüne katılım oranlarında bir gerileme söz konusudur. “1988-2006 dönemine bakıldığında işgücünde % 25’ lik bir artış olmasına karşın, işgücüne katılma oranları ise, aynı dönemde % 57’ lerden % 48 düzeyine kadar gerilemiştir” (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007:43).

İşgücüne katılım oranlarının düşmesinde “gençlerin eğitim sürelerinin uzaması ve kentleşme olgusuna bağlı olarak tarımsal yapıda ücretsiz aile işçisi olan kadınların kentlerde uygun işler bulamamaları sonucu evlerine çekilmeleri” (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007) etkili olmuştur. Zorunlu eğitimin sekiz yıla çıkarılması da işgücüne katılım oranlarındaki düşüşün nedenlerindedir. İşgücüne katılım oranlarının düşük kalması olumsuz neticeler yaratmaktadır.

“İşgücüne katılım oranının düşmesi her şeyden önce üretken toplumsal kesimin daralması anlamına gelir. Bu sonuç bir yandan büyüme oranını negatif yönde etkilemekte, öte yandan buna bağlı olarak bağımlılık oranını da hızla yükselmektedir. Dolayısıyla gelir daha çok kişi tarafından paylaşılmaktadır” (Akgeyik, 2004:12).

İkinci husus kadın-erkek istihdam edilme oranları ile istihdam edilenlerin eğitim seviyeleridir. 2009 yılında istihdam oranı erkeklerde % 60,7’ dir. “Bir toplumdaki kadın istihdam oranları, cinsiyetler arası adalet bakımından anlamlı göstergelerden birisi olarak görülmektedir” (Özdemir, 2005:706). Fakat tek başına kadınların istihdam edilme oranlarının düşüklüğünü cinsiyetçi ayrıma dayandıramayız. Nitekim kadınların bu piyasada aranan niteliklere uygunluğu, eğitim seviyeleri vb. gibi faktörler bu oranın ortaya çıkmasında etkili olmaktadır. Bu dönemde istihdam edilenlerin % 59,2’ si lise altı eğitimlidir. Dolayısıyla “Türkiye’ de işgücünün beşeri sermayesinin düşük olduğunu” (Çolak, 2006:56) söyleyebiliriz.

Üçüncü husus istihdamın sektörel dağılımıdır. Ülkemizde tarım-sanayi-hizmet sektörü geçişleri muntazam bir şekilde ilerlememektedir. Tarımdan, sanayi sektörüne geçiş yaşanmamakta buradan hizmetler sektörüne giriş yapılmaktadır. “Tarım istihdamındaki

gerileme istenen ve beklenen bir gelişmedir” (Sapançalı, 2008:12). Fakat “tarımın daralması, tarım dışı sektörlerde yeterli istihdam olanakları yaratılmasıyla birlikte olmadığından, kentlere yönelen göçle birlikte kentlerde istihdamda işsizliğin ve çalışan yoksulların büyümesi gibi sonuçlar” (Koray, 2008:400) yaratmaktadır.

Bu durumda tarımdaki gerileme oransal olarak müspet bir seviyede gerçekleşiyor olsa da içerik olarak pek bir anlam ifade etmemektedir.

Dördüncü husus çalışmamızın da temasını oluşturan işsizlik olgusudur. “2009 yılında işsizlik oranı % 14,0’ dır. Genç işsizlik oranı ise % 25,3’ tür. Kent işsizliği % 16,6 iken kırsal işsizliği % 8,9’ dur” (TÜİK, 2009). Yukarıda verilmiş olan bilgileri de göz önünde bulundurarak çok net bir şekilde ifade edebiliriz ki Türkiye’ de kentsel işsizlik, eğitilmiş işsizlik, uzun süreli işsizlik ve tarım-dışı işsizlik hakimdir.

Ülkemizde işsizlik kentsel bir karakter göstermektedir. Göçler bu durumun en önemli sebeplerinden birisidir. Kentlerde kadın işsizliği ön plandadır. Kırsal kesimde ise erkek işsizliği kadın işsizliğine nazaran yüksek oranlıdır.

Ülkemizde 15-24 yaş grubu arasında işsizlik oranı yüksektir. İlk olarak işverenlerin tecrübeli eleman araması bu yaş grubu için işe girişi zorlaştırmaktadır. İkinci olarak bu yaş grubunda yeni mezun olmuş eğitilmiş gençler, eğitim-istihdam korelasyonunun sağlanamamış olması nedeniyle işsiz kalmaktadırlar. Yani alınan eğitim piyasa şartlarında bir anlam ifade etmemektedir .

Türkiye’ de eğitim ile işsizlik oranları arasında paralellik vardır. Okur-yazar olmayanlarda işsizlik en düşük seviyede iken lise altında bu oran artmakta, lise ve dengi meslek okullarında ise bu gruptaki maksimum noktaya erişmektedir. Lise mezunlarının işsizlik oranlarının yüksek oluşu, bu gruptakilerin daha nitelikli bir iş aramaları ve daha iyi bir ücret beklentisi içinde olmaları ile açıklanmaktadır. Lise dengi meslek okulu mezunlarının yüksek oranlı işsizliği ise ilk bakışta şaşırtıcı görünmektedir. Zira gerek vasıf donanımı gerekse kazanılmış olan tecrübe ile bu gruptaki işsizlik oranının düşük olması gerekir. Bunda imam hatip mezunlarının da meslek lisesi mezunu sayılması etkilidir. Ayrıca katsayı uygulaması sonucu bu okullara talep azalmıştır ve okullardan istenilen verim alınamamaktadır. Üniversite mezunları arasında da işsizlik önemli boyutlara ulaşmıştır. Nitelikli işgücünün işsiz kalışı hem sistemdeki eksikliklerle

hem de krizler ile bağlantılıdır. “Yaşanan son krizlerde görüldüğü gibi ekonomik kriz de, bankalar krizi de yüksek nitelikli işgücünü etkilemekte ve nitelikli birçok gencin işsiz kalmasına yol açmaktadır” (Koray, 2008:410).

Ülkemizde uzun süreli işsizlik hakimdir. Bir yıl ve daha fazla süreli işsizlik uzun dönemli işsizlik olarak kabul edilmektedir. Bununla birlikte ülkemizde kısa süreli işsizlikte görülmektedir. İş arama süreleri kadınlarda daha uzundur. Yani Türkiye işgücü piyasasında kadın kimliğinden dolayı çeşitli şekillerde erkeklerden daha az şansa sahip olan kadınların bu durumu iş arama sürelerinde de geçerliliğini korumaktadır.

Cinsiyet açısından işsizlik oranlarını değerlendirdiğimizde kadın-erkek işsizlik oranlarının yaklaşık düzeyde seyrettiğini görmekteyiz. Fakat işgücüne katılım oranları çerçevesinde konuyu ele aldığımızda kadın-erkek işsizliği tablosunun kadınların aleyhine olduğunu görmekteyiz. Nitekim Türkiye’ de kadınların işgücüne katılımı oldukça düşüktür ve bu düşük katılıma göre işsizlik oranları kadınlar için oldukça yüksektir. Oransal açıdan kadınlar için erkeklere nazaran bir menfilik görünmese de işgücü piyasamızı genel çerçevede irdelediğimizde aleyhe bir durumun söz konusu olduğunu tespit etmekteyiz.

Tarım-dışı işsizlik, işsizlik ile ilgili olarak dikkate alınması gereken önemli bir husustur. “Tarım-dışı işsizlik 2009 yılında % 17,4 oranında gerçekleşmiştir” (TÜİK, 2009). Tarım-dışı işsizliğin yüksek oluşu tarımda yaşanan çözülme ve bunun sonucunda tarım-dışı sektörlerde istihdam yaratılamaması, tarımdan kopan işgücünün niteliksiz oluşu gibi nedenler ile açıklanmaktadır. Tarım sektöründe ise eksik istihdam ve gizli işsizlik olgularının görülmesi ve kadınların yoğunluklu olarak üretime katılmaları tarım kesiminde işsizliğin düşük oluşunun nedenlerindedir.

BÖLÜM 3: TÜRKİYE’ DE EĞİTİMLİ İŞGÜCÜ İŞSİZLİĞİ, NEDENLERİ VE SONUÇLARI

Eğitim, belirlenmiş hedefler doğrultusunda insanların davranışlarında olumlu gelişmeler sağlamaktır. Bilginin elde edilmesi ile kullanılması süreci olarak ifade edilebilecek olan eğitim nosyonu kısaca bilginin kazanılması ve kullanılması, beceri ve yeteneklerin geliştirilmesi süreci olarak ifade edilebilir.

Eğitimin amacı; “insan yetiştirmektir” (Savaş, 2004:161), “insanoğlunun yeteneklerini son haddine kadar geliştirebilmektir” (Karaman, 1996:353). Yani eğitim bilen, düşünen, araştıran ve sorgulayan fertler yetiştirme gayesindedir.

İş piyasasında niceliksel ve niteliksel harmoninin sağlanması koşulunun kalitatif yönünü oluşturan eğitimin önemi büyüktür. Eğitim hem birey için hem de ülke için zenginliktir. Gelişmiş ülkelerin kalkınmışlığında eğitimin katkısı yadsınamayacak bir boyuttadır. “Japonların öğrenerek yükselen bir millet olması” (Öztürk, 2004), “ucuz işgücünü kaybeden Malezya’ nın eğitime yatırım yaparak büyümesini sürdürmesi” (Kıyıcı, 2004), “1990’ lı yıllardan itibaren İrlanda’ nın sergilediği performansta teknoloji ve eğitim politikalarının bütünsel bir biçimde başarıyla uygulanmış olması” (Söylemez, 2004), eğitimin ülke ekonomisine yaptığı katkının tezahürü olması bakımından dikkate değer örneklerdendir. Ayrıca eğitim yalnızca iktisadi anlamda bir katkı sağlamamakta; bilgiyle donatılmış olan insanın iştirak ettiği yaşamın her alanında emarelerini göstermektedir. Daha somut bir şekilde ifade edecek olursak; “eğitim sosyalleşmeyi sağlayan; toplum kültürünü işleyen ve zenginleştiren” (Yıldırım ve Yıldırım, 1997) bir öğedir.

Günümüzde eğitim bir yatırım olarak görülmektedir. Devletler Bilgi Çağı’ nın gerektirdiği nitelikli fertlerin yetiştirilmesi için eğitim yatırımının maliyetlerine katlanmaktadır. Fertler de mikro düzeyde eğitim yatırımı için harcamalarda bulunarak gelecek kaygısını üzerlerinden atmak istemektedirler.

Eğitim yatırımı beşeri sermayenin gelişmesi ve zenginleşmesi sonucunu getirmektedir. Zenginleşen beşeri sermaye ise iktisadi kalkınmayı sağlamaktadır.

“Bir ülkenin iktisadi gücünü, fiziki sermaye varlığıyla birlikte beşeri sermaye varlığı oluşturur” (Yumuşak, 2005:37). Eğitime yapılan yatırım yani beşeri sermayeye yapılan yatırım “ekonomik büyümeye katkı yapmakta, ekonomik büyüme de eğitime yapılan yatırımları artırmaktadır. Sonuçta eğitime yatırım sürdürülebilir ekonomik büyüme için temel anahtar olmaktadır” (Baş, 2004:30-31).

“Beşeri sermaye kavramı iktisat literatürüne Adam Smith, J. Stuart Mill ve Alfred Marshall’ın çalışmaları ile girmiştir. Bununla beraber, bu iktisatçıların görüşleri günümüzdeki modern beşeri sermaye kavramı üzerinde etkili olmamıştır” (Dura ve diğ., 2004).

“1950’ lerin başında Theodore Schultz, Jakob Mincer ve Gary Becker gibi ekonomistler Smith’ in görüşlerini yeniden keşfetmişler ve bunlardan yararlanarak Beşeri Sermaye Teorisi’ ni (BST) geliştirmişlerdir. Teorinin temel görüşü eğitimin verimliliği ve dolayısıyla gelirleri arttırdığıdır” (Biçerli, 2003:231).

Eğitimin dolayısıyla zengin beşeri sermayenin iktisadi gelişmeye olan katkısını tespit etmeye yönelik çalışmalar yapılmıştır.

“Eğitim ve sağlığa yapılan yatırımın ekonomik gelişme bağlamında vazgeçilmez bir şart olduğu Sab ve Smith’ in yaptığı geniş kapsamlı çalışmada ispatlanmıştır. Ayrıca söz konusu çalışmada gelişmekte olan ülkelerin bir çoğunun eğitilebilir genç nüfusa sahip olduğu, dolayısıyla bu nüfusun eğitilmesi halinde söz konusu ülkelerin gelişmiş ülkeleri kolaylıkla yakalayabilecekleri de vurgulanmaktadır” (Karagül, 2002:41-42).

Beşeri sermayenin iktisadi gelişmeye yaptığı katkı Robert J. Barro tarafından kurulan modelde incelenmiştir. “Barro tarafından yapılan ampirik çalışmalarda eğitimin sosyal etkilerine ilave olarak hatta daha açık bir şekilde üretime olumlu katkısı olduğu ortaya çıkmıştır” (Karagül, 2002:46).

Günümüzde bilgi merkezi bir noktaya gelmiş bulunmaktadır. Ülkeler bu kadar önemli bir konuma gelmiş olan bir faktörün yaratıcısını yani insanı çok iyi kalifiye etmek durumundadır. Zira bugün ve gelecekte gerek iktisadi alanda gerekse sosyal alanda müspet gelişmelerin yaşanmasına zenginleştirilmiş, niteliği artırılmış beşeri sermaye aracılık edecektir.

Eğitim yatırımı diğer yatırım kararlarından farklı bir özellik taşımamaktadır. "Herhangi bir faaliyetin yatırım özelliği taşıması için; ileride yarar sağlama beklentisini taşıması, üretilmesi ile yararlanılması arasında bir dönemsel fark olması ve bir üretim çabası içermesi gerekir" (Özbey, 1997:108). Dolayısıyla fertler eğitime dönük yatırım kararlarında diğer yatırım kararlarında olduğu gibi bir fayda-maliyet analizi yapmak durumundadırlar.

Eğitim yatırımından beklenen getiri; daha yüksek bir gelir ve daha iyi bir iş olanağı elde etmek ile sosyal statü kazanmaktır. "Eğitim yatırımının maliyeti ise; doğrudan maliyetler, fırsat maliyetleri ve psikolojik maliyettir" (Biçerli, 2003:232).

Eğitim için direkt olarak; okul harcı, kırtasiye-yol-barınma masrafları vb. gibi harcamalar yapılmaktadır.

"Eğitim zaman alıcı bir yatırımdır ve genellikle bireyleri aynı zamanda diğer faaliyetlerde bulunmaktan alıkoyar. Bu nedenle eğitimin maliyetlerinden birisi de diğer faaliyetlerden alınan zamanın bedelidir. Eğitim yatırımının alternatif piyasadaki çalışmak olduğundan, kaybolan zaman hesaplanırken kişinin okulda olmak yerine piyasada çalışıyor olsaydı ne kadar gelir elde edebileceği göz önüne alınır" (Biçerli, 2003:233).

Eğitimin psikolojik maliyeti ise; onun maddi ve manevi açıdan sıkıntılı bir süreç olması ve bunun birey üzerinde yarattığı ruhsal etkidir.

Beşeri sermaye teorisine göre eğitim düzeyi yüksek olan kişilerin daha yüksek gelir elde etmeleri gerekmektedir. Bunun üç sebebi vardır:

"Birincisi, eğitim maliyetlerini telafi edebilmek için kazançların eğitim yatırımı yapmayan kişilerin kazançlarından yüksek olması gerekir. İkinci neden, daha fazla eğitim yapan kişilerin iş piyasasında bulunabilecekleri sürenin azalmasıdır. Eğitim düzeyi düşük olan kişilere nazaran iş piyasasında daha az kalan ve daha fazla maliyete katlanan kişilerin, bu yatırımı yapmaya teşvik edilmeleri için daha yüksek gelir elde etmeleri gerekmektedir. Son olarak, eğitilmiş kişiler yüksek gelirlerini hayatın nispeten daha geç dönemlerinde elde ettiklerinden, gelirler bugünkü değere indirildiğinde önemli ölçüde ıskonto olacaktır" (Biçerli, 2003:243).

Ancak pek çok maliyeti içerisinde barındıran eğitim yatırımının getirisi Türkiye şartlarında tatmin edici değildir. Eğitimli işgücü emek piyasasında ya iş bulamamakta ya da niteliğiyle alakasız bir işte çalışmaktadır.

Türkiye’ de mikro ve makro boyuttaki eğitim yatırımlarından beklenen faydanın sağlanamaması büyük bir insan kaynağı israfına yol açmakta, sarf edilen maddi ve manevi her türlü çabayı heba etmekte, yarattığı iktisadi, sosyal ve psikolojik sarsıntılar ile zarar verici duruma gelmektedir.

3.1. 2000’ li Yıllarda Eğitimli İşgücü İşsizliğinin Genel Görünümü

Ülkemizde her dönem var olmuş olan eğitimli işgücü işsizliği özellikle son yıllarda belirginleşmiştir. TÜİK’ in verilerinden derlenen bilgilere göre 2000 öncesi dönemde (1988-1999) yükseköğretim mezunlarının işsizlik oranları ortalama olarak % 6,1’ dir. 2000 yılı sonrası dönemde ise işsizlik oranlarında artış yaşanmıştır. İşsizlik oranı bu dönemden sonra yaklaşık % 11 seviyesinde gerçekleşmiştir.

Tablo 7: Türkiye Geneline Yükseköğretim İşsizliği (2000-2009)

Yıllar	Yükseköğretim		
	Toplam	Kadın	Erkek
2000	7,0	9,1	5,9
2001	7,8	9,9	6,7
2002	11,1	14,7	9,2
2003	11,1	15,3	8,9
2004*	12,2	17,0	9,8
2005*	10,0	14,1	7,9
2006*	9,6	13,0	7,7
2007*	9,7	13,9	7,4
2008	10,3	14,3	8,1
2009	12,1	16,3	9,6

Kaynak: TÜİK (www.tuik.gov.tr), 08.03.2010

* Yeni nüfus projeksiyonlarına göre revize edilmiştir.

Tablo 7' yi incelediğimizde yükseköğretim işsizlik oranlarının artmış olduğunu görmekteyiz. Bu gruptaki işsizlik oranlarında 2001 yılı sonrasında çift haneli rakamlara geçilmiştir ve son olarak % 12,1 gibi oldukça yüksek bir orana ulaşılmıştır.

2000 yılından bu yana eğitilmiş işgücünün işsizliği % 10.0' lar civarında seyretmiştir. Dolayısıyla 2000' li yıllara ilişkin olarak % 10 civarındaki bir oranın yükseköğretim işsizliğinde kronikleştiğini söyleyebiliriz.

Tablo 7 göstermektedir ki ülkemizde başlı başına bir sorun kaynağı teşkil eden işsizlik, eğitilmiş işgücünü de kapsamına alarak büyüme kaydetmiştir. “İşsizlik, ülkemizde hep sorun oldu. Ancak şimdi, üniversite mezunu da, diplomasını alır almaz işsizler ordusuna dahil oluyor. Üniversite gençliğini şu günlerde kara kara düşündüren şey, son yıllarda daha da artan işsizlik olgusudur” (Ertaş, 2007).

İş-Kur' un verilerine göre kayıtlı işsizlerin eğitim durumlarına göre dağılımı 2004 yılı için yüksekokul düzeyinde 53 057 kişi, lisans mezunları için 57 531, yüksek lisans ve doktora seviyesindekiler için ise 434 kişidir. 2006' da rakamlar yüksekokul mezunları için 57 749, lisans mezunları için 72 111, doktora ve master seviyesinde olanlar için 1 044 kişidir. 2008 yılı için ise sırasıyla 82 774, 70 078, 3 006 kişidir. Anlaşılacağı üzere her üç grupta da işsizlik artış göstermiştir. 2004' ten bu yana yüksekokul mezunu kayıtlı işsiz sayısı 29 717 kişi, lisans mezunu kayıtlı işsiz sayısı 12 547 kişi ve yüksek lisans-doktora seviyesindeki kayıtlı işsiz sayısı 2 572 kişi artmıştır.

ATO' nun ‘Geleceğe Silgi: Eğitilmiş Küskünler Dosyası’ başlıklı raporunda eğitilmiş işgücünün mezun olduğu alanlara göre işsizlik durumuna yer verilmiştir. Buna göre ; Tıp fakültelerinden her yıl 4 bin 500 civarında doktorun mezun olduğu ve 3 bininin işsiz kaldığı belirtilmektedir. 10 bin civarında işsiz doktor bulunduğu, önümüzdeki 5 yıl içinde işsiz doktor sorununun ciddi bir boyuta ulaşacağı, 2020 yılına kadar ise işsiz doktor sayısının 40 bini bulacağı tahmin edilmektedir. Türkiye’ de veteriner hekimler arasında da işsizlik ciddi bir sorun haline gelmiştir. Yaklaşık 18 bin veteriner hekimin 3 bini işsizdir. 6 bini de mesleklerinin dışında işlerle uğraşmaktadır. Ülke genelinde 35 bin ziraat mühendisi işsizdir. Bu sayıya her yıl 900 yeni mezun eklenmektedir. 10 bin maden mühendisinin 4 bini, Jeoloji Mühendisleri Odası’ na kayıtlı 10 bin jeoloji mühendisinin yüzde 55’ i yani 5 bin 500’ ü işsizdir. Pek çok sağlık kuruluşunda hemşire

açığı bulunurken 30 bin hemşire iş aramaktadır. İşsiz arkeologların sayısı da binlerle ifade edilmektedir.

Meslek gruplarına göre işsizlik oranlarına ait en son bilgiler TÜİK' e aittir. TÜİK 2009 yılına ilişkin olarak açıkladığı Hanehalkı İşgücü İstatistiklerinde ilk kez meslek gruplarına göre işsizlik oranlarına yer vermiştir. Buna göre;

İşsizlik oranı sosyal hizmet okuyanlarda yüzde 31,3, sanatta yüzde 24, ulaştırma ve çevre koruma hizmetlerinde yüzde 21,1 seviyesinde gerçekleşmiştir. Bilgisayar mezunlarında ise işsizlik oranı yüzde 20,6' dır.

En düşük işsizlik oranı güvenlik hizmetleri alanında eğitim alanlarda görülmüştür. Bu konuda eğitim görenlerin yüzde 1,6' sı işsiz kalmıştır. İşsizlik ile en az karşılaşılan diğer sektörler ise sağlık ve hukuk bölümleridir. Sağlık alanında eğitim alanlar arasında işsizlik oranı yüzde 4 iken, hukuk eğitimi görenlerde bu oran yüzde 4,3' tür.

Bu tablo bize üniversite diplomasına sahip olmanın ülkemizdeki işgücü piyasasına girişte bir garanti sağlayamadığını göstermektedir. Üniversiteye girebilmek için harcanan çaba ve emeğin aynısı emek piyasasına girebilmek için de sergilenmek durumundadır.

“Üniversiteli olmak her gencin rüyası. Her yıl 1.5 milyonu aşkın genç bu rüyanın peşinde koşuyor. Üniversiteli olma şansını da ancak üç gençten biri yakalayabiliyor. Üniversite kapısından girmek için bu kadar çaba harcayan gençler için asıl savaş ise mezuniyetten sonra başlıyor” (Kaplan, 2008).

Tüm bu gelişmeler karşısında üniversite mezunları, ne iş bulursa yapar konuma getirilmiştir. Eğitimli işgücünün işsizlik karşısındaki tercihi ya asıl mesleğinden farklı bir işte çalışmak yada yüksek lisans ve doktora eğitimine gitmek şeklinde olmaktadır.

ATO' nun Geleceğe Silgi: Eğitimli Küskünler Dosyası başlıklı raporunda asıl mesleğini yapma oranlarıyla ilgili olarak şu bilgilere yer verilmiştir:

Elektrik ve elektronik teknisyenleri arasında asıl mesleğini yapma oranı yüzde 48,6, inşaat mühendisleri arasında yüzde 65,3, elektrik ve elektronik mühendisleri arasında 61,2, makine mühendisleri arasında yüzde 59,3, orman mühendisi ve ziraat mühendisleri arasında yüzde 38' dir. Ayrıca çıkış yolu bulamayan pek çok gencinde

semt pazarlarında çalıştığı belirtilmiştir. Buna göre semt pazarlarında üniversite mezunlarının sayısı yüzde 30' u bulurken İstanbul Bahçeşehir Belediyesi' nin yaptığı araştırmaya göre sosyete pazarlarında bu oran yüzde 80' dir.

“İnsan kaynakları platformu Kariyer Genç’ in yaptığı araştırmaya göre iş aramaktan vazgeçen mezunların yüzde 40’ ı üniversitede bir şekilde eğitimlerine devam etmek istiyor. Bunda işsizlik korkusunun da payı var. Bu yıl mezun olan öğrencilerin sadece 2 farklı yere iş başvurusunda bulunması da bu korkunun varlığını ispatlıyor. Ayrıca bu yıl her 10 yeni mezundan 4’ ü alanları dışında kalan pozisyonlara iş başvurusu yaptı. Mühendislik okuyanlar satış ve pazarlamaya, fen edebiyat mezunları müşteri hizmetleri temsilciliği ve satış yöneticiliğine, iletişim fakültesi öğrencileri ise çağrı merkezi temsilciliğine iş başvurusu yapıyor. Birçok mezun ise işsizlik korkusu ile yüksek lisans, dil kursu ve çeşitli sertifika programlarına rağbet ediyor. Yurtdışı eğitim programlarına yapılan başvuruların artma sebebi de mezunların işsiz kalma korkusu” (Bayraktar, 2009).

“Günümüzün önemli bir problemi çoğu gencin yerleşim yeri, işsizlik ve fakirlik sorununu yaşamasıdır” (Wade and Dixon, 2006). Ülkemizde gençler için bu sorunlar arasında işsizlik olgusu sivrilerle öne çıkmaktadır. Nitekim genç işsizliği 2000 yılından bu yana ortalama olarak %20.0 oranında gerçekleşmiştir. 2009’ a ait veriler ise oldukça karamsar görünmektedir. Zira yaşanan Global Krizin etkileri halihazırda devam etmekte, işsizler ordusu çığ gibi büyümektedir.

Küresel krizin başlangıç tarihi olarak kabul edilen 2008 yılı eylül ayında “Türkiye’de toplam işsizlik yüzde 10,7, genç işsizlik oranı ise yüzde 20,6 idi. Eylül 2009’ da genel işsizlik oranı % 13,4 iken, genç nüfusta işsizlik oranı % 24,3 seviyesindedir” (TÜİK, 2009).

‘İşsizler Ordusu Gençleşiyor’ başlıklı habere göre Türkiye’ de gençlerin büyük bir kısmı atıl durumdadır:

“İstanbul Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası’ nın (İSMMM) ‘Gencim, çalışkanım ama işsizim’ başlıklı raporuna göre, 15-24 yaş arasındaki 12,4 milyon genç nüfusa sahip Türkiye, bu gençlerin 4,2 milyonunu işgücüne katarken, 6,2 milyonunu gelecek için okutuyor. 1,2 milyon genç ise ne okuyor ne de çalışıyor. Kahve yada cafe köşelerinde oturuyor. Eğitimini tamamlayanların bir kısmı iş

hayatına atılarak istihdamın içinde yer alırken iş bulamayanlar TÜİK'in 'genç işsizler' kategorisine yerleşiyor" (www.radikal.com.tr).

"ATO' nun, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verilerinden yararlanarak hazırladığı 'İş' te Yüksek Öğretim' başlıklı rapora göre, Türkiye' de 20-24 yaş grubunda, askerlik görevini yapmakta olanlar ile hastane ve cezaevinde bulunanlar hariç, 510 bin yüksekokul mezunu genç bulunuyor. Sadece 281 bini çalışan bu gençlerin 44 bini yüksek lisans, dil ve mesleki eğitim gibi çeşitli kurslarla eğitim ve öğretim hayatına devam ederken, geri kalan 185 bin genç ise atıl durumda bekliyor.

Yüksekokul mezunu atıl gençler içinde en büyük grubu işsizler oluştururken, bu 185 bin gençten 109 bini günlerini iş arayarak geçiriyor. Bu da her 100 yüksekokul mezunu gençten 21' inin işsiz olduğu anlamına geliyor. 24 bin yüksek okul mezunu genç ise iş bulmaktan ümidini kestiği için iş aramıyor. Atıl yüksekokul mezunu gençlerin yüzde 72' si, işsiz ve iş aramaktan ümidini kesmişlerden oluşuyor. Yüksekokul mezunu gençlerin sadece yüzde 55' i iş bulabiliyor" (www.cnnturk.com).

2000 yılı başından bu yana Türkiye' de iki büyük kriz yaşanmıştır. Krizlerin etkisiyle zaten yüksek seviyelerde seyreden işsizlik oranlarında artış görülmüştür. Bu sonuç ülkemizde eğitim-istihdam angajmanı arasında entegrasyonun kurulamamış olması nedeniyle eğitilmiş işgücünü de önemli ölçüde etkilemiştir. Ülkemizde diplomalı işsiz sınıfı popüler hale gelmiş, eğitilmiş binlerce genç için umut ışığı olabilecek adımlar ise halen atılamamıştır. Nihayetinde ülkemizde işsizlik sahasında yeni bir söylem ortaya çıkmıştır: Eğitilmiş İşgücünün İşsizliği.

3.2. Türkiye' de Eğitilmiş İşgücü İşsizliğinin Nedenleri

Türkiye' de Eğitilmiş İşgücü İşsizliğinin Nedenleri iki kısma ayrılarak incelenmiştir: Arz Yönlü Nedenler ve Talep Yönlü Nedenler. Arz Yönlü Nedenler; İnsan Kaynakları Planlamasının ve Eğitim Planlamasının Olmaması, Talep Yönlü Nedenler; Yatırımların Yetersizliği ve İşgücü Fazlalığı' dır.

3.2.1. Arz Yönlü Nedenler

3.2.1.1. İnsan Kaynakları Planlamasının Olmaması

İnsan kaynakları planlaması (insan gücü planlaması), “ekonominin ihtiyaç duyduğu işgücünün belirlenmesi, bu ihtiyaçların karşılanmasında görülen dengesizliklerin giderilmesi, gelecekte ihtiyaç duyulacak işgücünün tahmin edilerek yetiştirilmesi için eğitim sistemine hedef gösterilmesi sürecidir” (Bircan, 2002:18).

İnsan kaynakları planlamasının umdelerini yukarıdaki tanımdan yola çıkarak sıralayabiliriz:

- Ekonominin halihazırda işgücüne olan talebi ile bu talebi karşılayacak olan işgücü arzının tespiti,
- Talep edilen işgücü ile arz edilen işgücü arasında kantitatif ve kalitatif harmoninin sağlanması,
- Geleceğin mesleklerinin tahmin edilmesi ve bu doğrultuda bir eğitim sistemine yönelim,
- Yaşanan çok hızlı değişimler sebebiyle yalnızca okul eğitimi ile yetinmemek, yaşam boyu eğitim ilkesinden yola çıkarak insan becerilerini sürekli olarak geliştirmek. Bu nedenle, “her insanın yeteneğini geliştirmesi için mümkün olan en uygun koşulları yaratmak” (Kraaijeveld, 2004:96).
- “İnsan gücünün yerinde kullanımı ve bu kullanımın verimli olarak gerçekleştirilebilmesi için de verimlilik ilkesini ön planda tutmak” (Bircan, 2002:19).

İnsan kaynakları planlamasında saptamış olduğumuz ilk iki ilkenin gerçekleştirilebildiğini söylemek oldukça güçtür. Bu sonuç ülkemiz işgücü piyasasında üniversite mezunlarının işsiz kalmalarındaki nedenlerden biridir. Bu pek çok sorunu içeren oldukça girift bir nedendir. Bu nedenin içerisinde barındırdığı sorunlar; ülkemizde verilen eğitimin kalitesi, uygulamadaki gerekliliği ve kalıcılığının iş piyasasında tartışmalı oluşu, üniversite kontenjanlarının ve eğitiminin iş piyasasının işgücü talebini dikkate almaksızın oluşturulması vb. gibi sorunlardır.

İşgücünün mezun olduğu branşın iş piyasasındaki değeri ve gerekliliği önem arz etmektedir. Bu niteliksel boyutu öne çıkaran bir durumdur. Bunun yanında niceliksellik de yani, üniversitelerin bölümlerindeki kontenjan sayıları, alanlara göre her yıl verilen mezun sayıları gibi göstergeler de işgücü piyasası için önemlidir.

Ancak bugün için ülkemizde eğitim ile emek piyasası arasında kopukluklar mevcuttur ve bu durum paradoksal bir sonuç yaratmaktadır. “Üniversite eğitimi ile işdünyasının ihtiyaçları arasında bir ahenk kurulamadığı için, bir yanda büyüyen ekonominin nitelikli insan ihtiyacı söz konusuken öte yandan işsiz yüz binlerce üniversite mezunu vardır” (Küçükcan ve Gür, 2009:220). Ülkemizdeki bu durumu, eğitim-istihdam korelasyonunun kurulamamış olunuşunu, niceliksel boyutuyla aşağıda verilmiş olan tablolardan takip edebiliriz.

Tablo 8: Sağlık, Eğitim ve Güvenlik Alanındaki Personel Arzı ve İhtiyacı Projeksiyonu (Bin Kişi)

	2000	
	ARZ	İHTİYAÇ
Hekim	83.5	100.0
Diş Hekimi	16.8	22.3
Eczacı	21.0	22.0
Hemşire	104.0	176.6
İlköğretim Öğretmeni	357.8	417.9
Ortaöğretim Öğretmeni	159.8	156.7
Yükseköğretim Öğr. Elemanı	72.6	75.4
Polis	182.6	200.0

Kaynak: DPT (www.dpt.gov.tr), 10.11.2009

Tablo 8’deki veriler belirtilmiş olan alanlarda arz-talep dengesinin sağlanamamış olduğunu göstermektedir. Hekimlik mesleğini incelediğimizde talebin arzdan yüksek olduğunu görmekteyiz. Aynı durum diş hekimliği içinde geçerlidir, talep edilen sayıya karşın arz miktarı yetersiz kalmıştır. Hemşirelik ve ilköğretim öğretmenliği mesleklerinde de oldukça yüksek bir talep fazlalığı söz konusudur. Yine polislik mesleğinde de ihtiyaç fazlalığı vardır. Eczacılık, orta öğretim öğretmenliği ve yükseköğretim elemanı mesleklerinde de bir dengesizlik mevcuttur, ancak diğer gruptaki dengesizliklere kıyasla daha küçük bir orandadır.

Tablo 9: Teknik Personel Arzı ve İhtiyacı Projeksiyonu

(Bin Kişi)

MESLEK TÜRÜ	2000	
	ARZ	İHTİYAÇ
Mimar	29.5	25.9
İnşaat Mühendisi	43.6	37.1
Makine Mühendisi	45.7	45.9
Endüstri mühendisi	11.9	12.4
Elektrik-Elektronik Müh.	32.2	30.9
Bilgisayar Müh.	5.9	7.3
Kimya Müh.	18.8	17.8
Maden ve Petrol Müh.	8.9	7.4
Metalürji Mühendisi	4.4	2.9
Jeoloji ve Jeofizik Müh.	12.8	10.0
Jeodezi Mühendisi	6.6	6.2
Çevre Mühendisi	3.9	5.5
Diğer Mühendisler	13.5	15.2
Ziraat ve Orman Müh.	64.4	39.3
Veteriner	12.2	12.0

Kaynak: DPT (www.dpt.gov.tr),10.11.09

Tablo 9' u okuduğumuzda ilgili yılda arz ile talep arasında dengenin sağlanamamış olduğunu görmekteyiz. 2000 yılında mühendis arzı; çevre mühendisliği, makine mühendisliği, bilgisayar mühendisliği, endüstri mühendisliği ve diğer mühendisler haricinde talep edilen miktarın üzerindedir.

Eğitim-istihdam bağıntısında istenilen noktaya ulaşılamadığı Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planında ifade edilmiştir; Eğitim sisteminde kaydedilen gelişmelere rağmen, uluslararası rekabet gücünün ana unsurlarından olan insan gücünün eğitim ve nitelik düzeyinin hızla geliştirilmesi ihtiyacı önemini korumaktadır. Mesleki ve teknik örgün ve yaygın eğitim ile ekonominin insan gücü ihtiyaçları arasındaki uyumun geliştirilmesi gerekliliği devam etmektedir.

Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planında da plan öncesi döneme ilişkin şu değerlendirmeye yer verilmiştir;

“Plan döneminde eğitim sistemi, işgücü piyasasının ihtiyaçlarını karşılamada yetersiz kalmıştır. Genç ve eğitilmiş kişilerin işsizlik oranlarında da kayda değer bir düşüş sağlanamamıştır. Ekonominin ve işgücü piyasasının taleplerine cevap verecek ve özellikle gençlerin istihdam edilebilirliğini artıracak yeni mekanizmalara ihtiyaç bulunmaktadır” (DPT, 2007:39).

Planda bu hususla ilgili şu amaca ulaşılması hedeflenmiştir; “İnsan gücü arz ve talep eğilimlerinin belirlenebilmesi amacıyla hanehalkının eğitim, istihdam ve meslek durumlarını içeren gerekli veriler üretilecek, derlenecek ve işgücü piyasası ihtiyaç analizleri yapılacaktır” (DPT, 2007:84).

Ülkemizde talep-arz dengesinin sağlanamamış oluşunun gerisinde üniversite program ve kontenjanlarının, açılan yeni bölüm ve üniversitelerin bir plan-program çerçevesinde ilerletilememesi durmaktadır.

“Üniversitelere tahsis edilen kontenjanların bir program ve planlama neticesinde yapıldığı kesinlikle söylenemez. Fen-Edebiyat Fakülteleri üniversitelerin kuruluş kanununda olmazsa olmaz fakültelerdir. Dolayısıyla her üniversitenin Fen-Edebiyat Fakültelerinden her sene binlerce öğrenci mezun olmaktadır. Ayrıca Ziraat Fakülteleri ve Eğitim Fakültelerinden mezun olanları da düşünecek olursak, bunun hesabını yapmak hayli güçleşmektedir” (Savaş, 2004:166).

‘Türkiye’ nin Geleceği İçin Eğitim Sistemimizin Planlanması Sempozyumu’ nda konuşan Tayan’ da bu soruna dikkati çekerek şunları ifade etmiştir;

“Bizim okullarımızın İngilizce öğretmenine ihtiyacı var. Ama bakıyorsunuz, Fransızca ve Almanca öğretmeni daha fazla. Ve bu fazla yetiştirme, trend devam ediyor. Hiç kimse demiyor ki, okullardaki ihtiyaç daha ziyade İngilizce öğretmeninedir; Almanca öğretmeni, Fransızca öğretmeni yetiştirilmesi konusundaki bu programların değiştirilmesi ve İngilizce öğretmeni yetiştirilmesi konusunda programların artırılması konusunda şunu yapmamız lazım; bir şey söylenmemiş, başladığı gibi böyle devam ediyor” (Tayan, 2002:29).

Ayrıca bazı dallarda üniversite eğitiminden geçmenin gereksizliğinden bahsedilmektedir. Daha açık bir ifade ile; mesleki eğitim ile kısa bir tecrübe ile kazanılabilecek olan bazı dallar mevcuttur. Bu alanlar için uzun uzadıya bir eğitimden geçmeye gerek yoktur.

“ABD’ de dahil olmak üzere bazı OECD ülkelerinde muhasebecilik için bir okul gerekmemekte, ancak mesleki eğitiminden geçmek ve sertifika almak zorunlu kılınmaktadır. Üniversite mezunu muhasebeciye niçin gerek duyacaksınız. Muhasebecinizin defterinizi iyi tutması yeterli olmalı” (Melen, 1997:53).

Gerçektende bugün dersanelerde, kurslarda muhasebe eğitimi verilmekte, bu eğitimi başarıyla tamamlamış olanlar sertifikaları ile iş başvuruları yapmakta ve çalışma hayatına atılmaktadırlar. Süreç içerisinde de kademe atlayarak yükselebilmektedirler.

Aşağıdaki tabloda talep-arz dengesizliğinin gerisinde yatan neden sayısal verilerle tablollaştırılarak sunulmuştur.

Tablo 10: Personel Arzı ve İhtiyacı Projeksiyonu (Bin Kişi)

	2000		2005	
	ARZ ¹	İHTİYAÇ ¹	ARZ ¹	İHTİYAÇ ¹
Hekim	80,9	97,6	89,0	121,7
Diş Hekimi	14,2	21,5	16,0	28,3
Eczacı	21,8	21,6	21,3	26,2
Hemşire	71,0	172,8	77,1	212,8
Veteriner	11,8	11,6	14,3	15,0
İlköğretim Öğretmeni	334,2	376,0	394,8	413,0
Ortaöğretim Öğretmeni	155,7	133,0	210,1	180,0
Yükseköğr. Öğr.Elemanı	64,0	83,0	85,0	119,5
Mimar	28,8	25,1	33,1	32,4
İnşaat Mühendisi	43,9	37,1	50,2	45,9
Makine Mühendisi	44,3	44,7	52,1	56,3
Endüstri Mühendisi	12,4	12,4	17,6	18,8
Elektrik-Elektronik Müh.	32,4	30,9	39,7	43,0
Bilgisayar Mühendisi	6,8	9,2	12,6	16,6
Kimya Mühendisi	19,1	17,4	20,5	21,5
Maden ve Petrol Müh.	8,7	7,4	10,6	9,8
Metalurji Müh.	4,6	2,9	5,9	3,8
Jeoloji ve Jeofizik Müh.	14,0	10,0	17,5	13,3
Jeodezi Mühendisi	6,7	6,2	8,3	8,4
Çevre Mühendisi	5,5	5,5	9,1	9,5
Diğer Mühendisler	18,6	15,2	26,5	21,8
Ziraat ve Orman Müh.	62,2	38,1	73,0	49,1

¹ Tahmin

Kaynak: DPT (www.dpt.gov.tr), 10.11.2009

Arz ve ihtiyaç tahminlerini gösteren Tablo 10' u daha iyi analiz edebilmek için aşağıda ilgili yıllara ve bölümlere ilişkin eğitim birimlerine kaydolun ve bu birimlerden mezun olan öğrenci sayılarının yer aldığı bir tablo sunulmuştur.

Tablo 11: Eğitim Birimlerine Kaydolan ve Eğitim Birimlerinden Mezun Olanların Sayısı

	2000-2001 Öğretim Yılı		2004-2005 Öğretim Yılı	
	Yeni Kayıt	Mezun	Yeni Kayıt	Mezun
Tıp Fakültesi	4641	5059	4979	4394
Diş Hekimliği F.	959	890	994	849
Eczacılık Fakültesi	842	804	973	885
Eğitim Fakültesi	35581	20960	40581	33935
Elektrik-Elektronik F.	778	709	881	690
Kimya-Metalürji F.	478	441	542	426
İnşaat Fakültesi	773	809	871	664
Maden Fakültesi	164	173	177	116
Makine Fakültesi	820	916	961	738
Mimarlık Fakültesi	1115	970	1418	804
Orman Fakültesi	859	698	1004	699
Veteriner Fakültesi	1168	846	1253	820
Ziraat Fakültesi	3647	4069	4007	3077
Mühendislik Fakültesi	13801	8962	16904	11451

Kaynak: ÖSYM (www.osym.gov.tr), 19.09.2009

DPT' nin 2000 ve 2005 yıllarına ilişkin tahmini personel arz-talep göstergelerini bu yıllarda üniversitelerin ilgili bölümlerine kaydolan ve bu bölümlerden mezun olan öğrenci sayıları ile mukayeseli olarak incelediğimizde plan dahilindeki hedefleri gerçekleştirebilmek için somut adımlar atılmadığını görmekteyiz.

2000-2005 yılı tahmini verilerine göre hekimlik ve diş hekimliği meslekleri için talep fazlalığı söz konusudur. Fakat buna karşın Tıp ve Diş Hekimliği Fakülteleri' nin mezun sayılarında 2000 yılına göre bir azalma olmuştur. Yeni kayıt edilen ğrenci sayısında da çok ciddi bir artış yaşanmamıştır.

Mühendislik grubunda ise, Mühendislik Fakülteleri' nin zaten fazla olan sayısı 2004-2005 ğretim yılı kayıtlarında daha da artırılmış mezun sayıları da kıyaslanan döneme göre artış göstermiştir. Tahminleri tutturamayan diğer bir gösterge de Ziraat ve Orman Fakülteleri' ne ilişkindir. Her iki fakülte için de 2001 ve 2005 dönemlerinde çok yüksek bir arz fazlalığı tahmin edilmekteydi. Mezun sayılarında nispeten lehe bir durum gerçekleşmiş olsa bile iki fakültenin de kayıt sayılarında artış yaşanmıştır. Talepte beklenen artışa karşın veteriner fakültelerinin mezun sayısında bir azalma grlmştir. Buna karşın yeni kayıt sayısında artış yaşanmıştır.

Görüldüğü üzere işgücünün arz-talep dengesine ilişkin tahminler doğrultusunda niversite kontenjanları tespit edilmemiştir ki; bu da niversite-emek piyasası kopukluğunun göstergesidir.

İnsan kaynakları planlamasına ilişkin ilk iki ilkeyi gerçekleştirmede arzulanan hedefe erişilememiştir. nc ve dördüncü ilke (hızla yaşanan teknolojik gelişmelere ayak uydurabilecek insan gücünün yetiştirilmesi ve geleceğin meslekleri doğrultusunda eğitim programlarına yönelim) için de istenilen seviyeye ulaşılamamıştır.

Nitelikli insanın öneminin gittikçe arttığı günümüzde; insanlardan yalnızca bilgi yüklü taşıyıcılar olması istenmemektedir. "Teknolojide ilerlemeler ve ekonominin yapısının değişmesi daha çabuk adapte olabilen bir işgücünün gereksinimi doğurmaktadır" (Melen, 1997: 51).

"Bilgi toplumunda başarılı bir birey olmak için, salt belli bir düzeyde mesleki ve teknik bilgilere sahip olmak artık yeterli olmamaktadır. Bu bireyden bilgiye ulaşma, bilgiyi çözümlenme ve sürekli olarak işine uygun olarak bilgisini yenileyebilme kapasitesine ulaşmış olması beklenmektedir. Küresel bilgi toplumu içindeki yarışma, çoklu beceriye ve yaşam boyu öğrenme kapasitesine sahip olan işgücüne gereksinmeyi artırmıştır" (YK, 2007).

Fakat eğitim sistemimiz, yukarıda belirtilmiş olan, işgücünün taşınması gerekli olduğu nitelikleri bireylere aktarabilmede sıkıntı yaşamaktadır. Eğitim sistemimiz buna izin vermemektedir. Sistemimiz yeknesaklık içindedir; sistemimizde standardizasyon, kalıplaşma vardır.

“Üniversitelerimizde, klasik, ezbere dayalı eğitim yöntemi hala ağırlığını korumaktadır. Öğrenciler kendilerine sunulan bilgilerin doğruluğunu araştırmadan, temelinde yatan nedenleri incelemeyen bu bilgileri kabullenmekte ve kısa bir süre sonra unutmak üzere belleklerine depolamaktadırlar. Öğrencinin pasif, öğretim elemanının aktif olduğu bu yöntemde öğrenme genellikle bir araştırmaya, sorgulamaya veya tartışmaya dayanmamaktadır. Öğrencinin bilgiye ulaşması için de gayret göstermesi gerekmez. Zira, bilgiler kendisine hazır sunulur. Öğrencinin motivasyonu hemen hemen hiç dikkate alınmaz” (Arslan, 1999:204).

Tarhan' a göre de; üniversitelerden kaynaklanan bir yanlış uygulama öğrencilere gereğinden fazla bilgi yüklemeye çalışılmasıdır. Oysa ki üniversitelerde verilen bilgilerin yarı ömrü (half-life) 6-7 yıldır. Yani 6-7 yıl sonra verilen bilgilerin yarısı işe yaramaz hale gelir, kullanım dışı olur. Aşırı bilgi yükleme yerine konusuna derinlik kadar genişlik kazanmış, değişen sorun ve koşullara uyum yeteneği elde etmiş, ufku genişlemiş, bilgi toplumunun teknolojilerine aşına gençler yetiştirme gayreti içinde olmak gerekir.

Eğitim sistemimizin içerisinde barındırdığı bu menfilikler geleceği belirleyecek olan, araştıran, sorgulayan, bilgi ve teknolojiye yön veren fertler yetiştirme noktasında büyük bir engeldir.

İnsan kaynakları planlaması ile ilgili son ilke, insan kaynağının yerinde kullanımı ve bu kullanımın verimliliği için verimlilik prensibinin benimsemesidir.

Ülkemiz, insan gücünden en iyi verimi alabilecek şekilde istifade etmede oldukça geridedir. Dolayısıyla insan kaynağı israfı durumu söz konusudur. Yukarıdaki tabloların analizinde insan gücü arzı ile talebi arasında bir denge sağlanamamış olduğu tespitine yer verilmişti. Bu tespitten yola çıkılarak ifade edilebilir ki; alanında yetkinleştiği mesleklerde istihdam edilemeyen bireyler ekonomik baskının da etkisiyle hiç ilgisi olmadığı işlerde çalışabilmektedirler. Örneğin öğretmenlik yada mühendislik mesleğini icra edemeyen bireylerin şoförlük işine girmesi, pazarcılığa başlaması gibi durumlar

insan kaynağı israfıdır. Mesleklerini ifa edebilecekleri, yeteneklerini geliştirebilecekleri sektörlerden uzak kalınması bireyden alınan verimi düşürür. Ülkemizde eksik istihdamın önemli boyutlarda oluşu ve tarım sektörünün yıllar itibariyle azalışına karşın halen ağırlığını koruyor olması (gizli işsizlik) da verimliliği olumsuz etkileyen faktörlerdir.

Verimlilik unsurunun benimsenmemiş oluşu ülkemizde verimlilik konusunda yaşanan sıkıntıların nedenlerinden biridir. “Türkiye’ de 1950’ li yıllarda başlayan ve 1965’ te Milli Prodüktive Merkezi (MPM)’ nin kurulması ile kurumsallaşan verimlilik hareketinin, bugüne kadar (2003) henüz verimlilik kültürüne dönüştürülebildiği söylenemez” (Uğur, 2003:165).

3.2.1.2 Eğitim Planlamasının Olmaması

“Üniversiteyi de kapsamına alan en geniş anlamda eğitim planlaması, açıkça tanımlanmış amaçlara uygun olarak bireyin mevcut yeteneklerini geliştirmek ve ülkelerin toplumsal, kültürel ve ekonomik kalkınmasına yardım edecek eğitim olanağını tüm nüfusa sağlamak için kamuoyunun katılması ve desteği ile, kamu kesimi için olduğu kadar özel kesimi için de geçerli toplumsal araştırma, yöntem ve ilkelerin ve eğitimsel (pedagojik) tekniklerin eşgüdümlü uygulamasını içeren sürekli, yönetsel, ekonomik ve mali bir süreçtir” (Adem, 2009:915).

Eğitim planlamasının ana hatlarını şu şekilde maddeleştirebiliriz:

- Bireyin yeteneklerini geliştirmek,
- Her alanda kalkınmayı sağlamaya yardımcı olmak amacıyla tüm kesimler için geçerli bir eğitim politikası takip etmek,
- Süreğen, yönetsel, ekonomik ve mali bir süreç olmak.

Eğitim planlaması bazı noktalarda insan kaynakları planlaması ile kesişirken bazı noktalarda farklı özellikler taşımaktadır. Örneğin bireyin yeteneklerini geliştirme konusu insan kaynakları planlaması için de geçerli bir husustur. Her ikisinin de müzmin halde olması ise bir diğer ortak noktadır. Bu ortak noktalara insan kaynakları planlaması kısmında yer verilmiştir.

Üniversiteler bilginin ve teknolojinin üretilmesine, kullanılmasına ve yaygınlaşmasına öncülük eden kuruluşlardır. Üniversiteler benimsemiş oldukları eğitim politikaları ile emek piyasasında etkin olabilmektedirler. “Yüksek eğitim politikası, emek piyasasındaki baskıları azaltmak için, yüksek işsizlikle mücadelelerde hükümetlerin kullandığı etkin bir enstrümandır. Devlet öğrenci sayısını arttırarak işgücü piyasalarındaki baskıları azaltmaya çalışır” (Plümper ve Schneider, 2007). Bu doğrultuda üniversitelerin Üniversite-Sanayi işbirliği ve Ar-Ge faaliyetleri önem kazanmaktadır.

Üniversite-sanayi işbirliğinin sağlanmış olması iş yaşamına geçişte kolaylık sağlayan bir ögedir.

“Üniversite-sanayi birliği, bilgi birikimini üretime dönüştürmenin en önemli araçlarından biridir. Üniversitelerimizde elde edilen temel ve teorik bilgilerin uygulamaya dönüştürülmesinin güzel bir aracı olan üniversite-sanayi işbirliği, teknolojik bilginin üniversitelerden sanayiye aktarılmasının da önemli bir yoludur” (Şahin, 2004:170).

Ancak ülkemizde üniversite ve sanayi arasında bağlantı sorunu bulunmaktadır. TİSK ‘Türkiye’ de Araştırma Geliştirme: Ne Durumdayız? Ne Yapmalıyız?’ başlıklı raporunda Üniversite-Sanayi-Devlet örgütleri arasındaki bu kopukluğa dikkati çekmiştir:

Üniversite-Devlet-Sanayi (ÜDS) bugüne kadar pek bir araya gelememiştir. Üniversiteler laboratuarlarda bilimsel bir yayının sayfaları arasında kalan araştırmalar yaparken, sanayimiz kamu/özel kesimi daha kolay ve hızlı ulaştığı yabancı know-how ve patentlerle teknolojik gelişmenin yolunu seçmiştir. Ülkemizde ancak son zamanlarda Üniversite-Devlet-Sanayi işbirliğinin önemi algılanmaya başlanmıştır.

Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planında da üniversiteler ile sanayi arasında işbirliğinin yeterince sağlanamadığı ifade edilmiştir: Yükseköğretim kurumları bürokratik ve merkezi yapıdan kurtarılamamış; üniversite içinde olduğu kadar üniversiteler arasında da rekabet ortamı oluşturulamamış; üniversite ve fakülte yönetimlerinin yetkileri artırılmamış; öğretim üyesi ve araştırma görevlilerinin yönetime katılımı, gerekli olan bilimsel özerklik ve üniversite-sanayi işbirliği yeterince sağlanamamıştır.

Üniversite-Sanayi işbirliğine Teknoparklar aracılık etmektedir. “Üniversite-endüstri ilişkilerinin gelişmesi daha çok üniversiteler bünyesinde yer alan Teknoparklar yada Teknoloji Geliştirme Bölgeleri/Merkezleri aracılığı ile gerçekleştirilmeye çalışılmaktadır” (EURYDICE, 2007:181).

“2001 yılında ülkemizde toplam 76 üniversite bulunurken bugün bu sayı 94’ ü devlet 45’ i vakıf olmak üzere 139’ a yükseltilmiştir” (www.milliyet.com.tr). Ancak buna karşın ülkemizde Teknoparklar çok sınırlı bir üniversitelere yayılmıştır. Yani Sanayi-Üniversite işbirliğini sağlamada aracı rolünü üstlenen Teknoparklar’ ın yetersizliği söz konusudur. Bu da işbirliğinde istenilen seviyeye ulaşılamamasına neden olmaktadır.

Eğitim planlaması ile ilgili bir diğer önemli nokta Ar-Ge’ dir. Üniversitelerin Ar-Ge faaliyetleri sonucunda elde ettikleri bilginin üretime dönüştürülmesi için gerekli kurum ve kuruluşlarla irtibata geçilmesi gerekmektedir. Zira bu bağlantı sonucunda üniversite tabanlı bir ekonomik ve sosyal gelişme sağlanacaktır. Bu da eğitim planlamasının ikinci ilkesinin gerçekleştirilmesine hizmet edecek olan bir husustur.

Ayrıca her alanda gelişmeye yardımcı olma dışında, Ar-Ge faaliyetleri geleceğin insanını yetiştirmede de önemli bir role sahiptir.

Fertlerin bilimsel alana katkı sağlaması, bu çalışmalarla ufku genişletmesi arzulanan bir durumdur. Zira günümüzde “aşırı bilgi yüklemeye yerine, konusunda derinlik kadar genişlik kazanmış, değişen sorun ve koşullara uyum yeteneği elde etmiş, ufku genişlemiş, bilgi toplumunun teknolojilerine aşına gençler yetiştirme gayreti içinde olmak gerekir” (Tarhan, 1999:8).

“Bizim hem meraklı hem de öğrenmeye açık, devamlı soru soran, problemlere çözüm arayan insanlara ihtiyacımız var. Artık modern çalışmaların yeni keşifler yapmak ve bu doğrultuda çalışmak gibi özelliklere sahip olmaları gerekmektedir. Merak ve şaşırma modern çalışan için iki kilit kavram olmalıdır. Sürekli öğrenme arzusunda olan yaratıcı zihniyetlere ihtiyacımız vardır” (Kraaijeveld, 2004:96).

Bu zihniyetlerin yetiştirilmesinde önemli bir paya sahip olan Ar-Ge faaliyetleri ülkemizde yetersizdir. Ar-Ge’ ye ayrılan kaynakların sınırlı oluşu bunda etkindir.

Üniversitelerin Ar-Ge faaliyetlerini değerlendirmede ekseriyetle iki ölçüt kullanılmaktadır: “Lisansüstü (özellikle doktora) öğrenci ve mezun sayıları ve Science Citation Index (SCI) , Social Science Citation Index (SSCI) ve Arts and Humanities Citation Index (AHCI) gibi uluslararası atıf endekslerinde yayımlanan makale sayıları” (YÖK, 2006:125).

Tablo 12 Ar-Ge faaliyetlerini değerlendirmede kullanılan ilk ölçüte ait (mezun sayıları) bilgileri içermektedir.

Tablo 12 :Y. Lisans, Doktora ve Tıpta Uzmanlık Programlarından Mezun Olan Öğrenci Sayısı, 2000-2008

Yıllar	Yüksek Lisans	Doktora	Tıpta İhtisas
2000-2001	9556	1985	2588
2001-2002	13719	2472	2558
2002-2003	16433	2815	2408
2003-2004	21850	2680	2939
2004-2005	24009	2838	3588
2005-2006	27734	2594	2448
2006-2007	31871	3357	2283
2007-2008	28758	3754	3223

Kaynak: ÖSYM (www.osym.gov.tr), 19.09.2009

Tablodan da takip edileceği üzere yüksek lisans mezunlarının sayısında önemli ölçüde artış yaşanmıştır. Doktora ve tıpta ihtisas derecelerini alanlarda ise sınırlı sayıda artış

kaydedilmiştir. Her üç grupta da artış yaşanması önemli bir gelişmedir. Fakat yeterli değildir.

Ülkemizde istihdam edilen 10 000 kişiye düşen Tam Zaman Eşdeğeri (TZE) araştırmacı sayısı 2000’ de 10,7, 2008’ de 24,9 kişidir. Aynı yıllarda 10 000 kişiye düşen TZE AR-Ge personeli sayısı 12,5, ve 31,7 kişidir. Bu göstergelerle birlikte değerlendirildiğinde yüksek lisans, doktora ve tıpta uzmanlık derecelerini elde etmiş kişi sayısındaki yetersizlik daha iyi anlaşılmaktadır. Bu sonuç üniversitelerin araştırma fonksiyonunu değerlendirmede kullanılan ilk ölçüt için başarı sağlanamadığını göstermektedir.

Türkiye kaynaklı bilimsel yayın sayıları; “1990’ da 1154, 2000’ de 6426 ve 2008 yılında 22738’ dir. Bilimsel yayın sayısı bakımından Türkiye’ nin dünya sıralamasındaki yeri; 1995’ te 34, 2000’ de 26, 2005’ te 19 ve 2007’ de 18’ dir. (www.tubitak.gov.tr)

Dolayısı ile Türkiye üniversite düzleminde Ar-Ge faaliyetlerinde başarısızdır. Ar-Ge harcamalarını gerçekleştiren kesimlerde yükseköğretimin ağırlıkta olduğunu düşünürsek Türkiye’ nin genel çerçevede de Ar-Ge faaliyetlerinde yetersiz olduğunu söyleyebiliriz.

Türkiye’ de eğitimden istihdam edilmeye giden yolda gerekli bağlantılar kurulamamakta bu da nihayetinde eğitilmiş işgücünün işsiz kalmasına; dolayısıyla alınan eğitimin iş piyasasında anlamını yitirmesine yol açmaktadır. Resmi-gayri resmi her platformda, raporda ve planlamada eğitim-istihdam angajmanının kurulmasının hedeflenmesine karşın somut adımlar atılmamakta bu istek yalnızca söylem ve metin düzeyinde kalmaktadır. Fakat Türkiye’ nin salt olarak hedeflenmiş politikalara ihtiyacı yoktur. Faaliyete geçirilmediği sürece bu politikalar hiçbir anlam ifade etmemektedir.

Türkiye’ deki potansiyel işgücünü, açılan demografik fırsat penceresini, bilgi ekonomisinin gerektirdiği Ar-Ge, teknoloji vb. gibi faktörlerin eğitim sistemi ile telkin edilebileceğini düşünecek olur isek Türkiye’ nin makro düzeyde kalkınmayı sağlayacak olan bilgi temelli bir gelişmeye sahip olduğu çok önemli kaynaklara karşın sırt çevirdiğini söyleyebiliriz.

3.2.2. Talep Yönlü Nedenler

3.2.2.1. Yatırım Yetersizliği

Eğitimli işgücünün işsizliğine neden olan talep yönlü faktörlerden ilki yatırımların yetersiz oluşudur. Tanım olarak yatırım “üretim araçlarına yapılan harcamalar veya ekonomideki kapital stokuna belirli bir dönem içinde yapılmış olan eklemelerdir” (Alkin, 1992:155).

Yatırımlar istihdam üzerinde pozitif bir etki yaratmaktadır. “Yatırımlar, istihdam hacmini belirleyen ana unsurdur. Bir ekonomide yatırım olmadığı sürece istihdam oranlarının artması beklenememektedir” (Ateş, 2006:25). Aşağıdaki tabloda istihdamın en önemli unsurlarından biri olan yatırımların yıllar itibariyle değişen değerlerine yer verilmiştir.

Tablo 13: Yatırımlar ve GSYİH içindeki Oransal Değeri

YILLAR	GSYİH	TOPLAM YATIRIM	GSYİH içinde Yatırım Payı (%)
2000	265.4	54.1	20.4
2001	196.7	32.4	15.9
2002	230.5	38.5	16.7
2003	304.9	51.9	17.0
2004	390.4	79.4	20.3
2005	481.5	101.3	21.0
2006	526.4	117.3	22.3
2007	658.8	141.6	21.5

Kaynak: ATO (www.atonet.org.tr), 05,12,2009

Tablo 13' ü incelediğimizde toplam yatırımların yıllar itibariyle arttığını görmekteyiz. Ancak bu yatırımlar yetersizdir ve GSYİH içindeki payı da düşüktür. Konuyla ilgili olarak ATO Başkanı Sinan Aygün şunları söylemiştir: Türkiye' nin yüksek işsizlik oranına çözüm bulması için her yıl GSYİH' sının en az yüzde 25 ila 27' si düzeyinde yatırım yapması gerekiyor. Son yıllarda yatırım artıyor gibi gözükse de aslında yerinde sayıyor. Yatırımların yerine borçlar artıyor ancak artan borçların da yatırıma katkısı olmuyor. Yatırımlar artmadığı sürece Türkiye gerçek büyümeyi yakalayamayacak ve istihdam yaratamayacaktır.

“Türkiye' nin işsizlik sorununu azaltabilmesi için her yıl yaklaşık 750 bin işgücüne yeni istihdam yaratılması zorunluluğu ortada iken ve bir (1) kişiye istihdam yaratmanın maliyeti de yaklaşık 100 bin ABD Doları olduğu düşünüldüğünde, Türkiye' de her yıl 750 milyar dolarlık yatırım yapılması gerektiği gayet açıktır. Ancak nispeten yatırımların arttığı 2000 yılında bile, Türkiye' de ancak 50 bin milyar dolar yatırım yapılabilmektedir. Diğer taraftan, Türkiye bugün istihdam ve işsizlik düzeyi alanında AB seviyesinde olabilmesi için geçmişte yaptığı yatırımların tam iki katını yapması gerektiği anlaşılmaktadır” (Kara ve Duruel, 2005:380-381).

Yatırımlardaki yetersizliğin yanı sıra büyüme hızlarında da bir dengesizlik söz konusudur. Aşağıdaki tabloda yatırımların büyüme hızlarındaki dengesizliği gösteren değerlere yer verilmiştir.

Tablo 14: 1998 Fiyatlarıyla Milli Gelir ve Yatırımların Büyüme Hızları

YILLAR	GSYİH	YATIRIMLAR
2000	6.8	17.5
2001	-5.7	-30.0
2002	6.2	14.7
2003	5.3	14.2
2004	9.4	28.4
2005	8.4	17.4
2006	6.9	13.3
2007	5.0	3.0

Kaynak: ATO (www.atonet.org.tr), 05.12.2009

Yatırımların ve GSYİH' nin büyüme hızlarını gösteren tabloyu takip ettiğimizde 2002' den bu yana GSYİH' nin üzerinde seyreden yatırım büyüme hızının 2007 yılında GSYİH büyüme hızından düşük kaldığını görmekteyiz. Bununla birlikte yatırımların büyüme hızlarında 2001' de % 17,5 değerinden, % -30,0 gibi oldukça düşük bir seviyeye geçilmiştir. Yine bir dönem yaklaşık iki katı artan büyüme hızı diğer bir dönem için iki katı kadar azalabilmiştir. Bu da yatırımların büyüme hızlarında istikrarın olmadığını, oldukça yüksek oranlı dengesizliklerin yaşandığını göstermektedir.

Yatırım konusu ile ilgili olarak değinilmesi gereken son bir husus da mevcut kapasite yatırımlarını arttırmadan ziyade yeni yatırımların devreye girmesinin gerekliliğidir.

“Mevcut tesislere makine ve teçhizat alımına yönelik yatırımlar genelde istihdamda bir artışa yol açmamaktadır. Hatta bu tür yatırımlar verimlilik artışı sağladığı için, çalışanların bir kısmının işsiz kalmasına ve istihdamın gerilemesine neden olabilmektedir. Yeni üretim tesislerinin kurulması ise, kaçınılmaz olarak yeni işçi alımını da beraberinde getirmektedir. Bu tür yatırımların artması da ekonominin genelinde istihdamın artmasını sağlamaktadır” (Kara ve Duruel, 2005).

3.2.2.2. İşgücü Fazlalığı

“Bir ülkede emek arzını (insan sayısı yönünden) ifade eden kavram işgücüdür” (Zaim, 1997:123). Bir ülkede emek arzının yani işgücünün fazla oluşu işsizlik üzerinde negatif bir etki yaratmaktadır. Ancak işgücünü absorbe edecek istihdam olanaklarının yaratılması halinde işsizlik hem önlenecek, azalacak hem de ülke kalkınacaktır. Dolayısı ile sorun tek başına işgücünün fazla oluşu değildir. İşgücü fazlalığı bu fazlalığı massedebilecek istihdam olanaklarının yaratılmaması ile birlikte işsizliğe etki etmektedir.

Bir ülkenin kalkınmasına stratejik konum, zengin doğal kaynaklar vb. gibi faktörlerin yanı sıra nüfus miktarı da önemli bir katkı sağlamaktadır. “Diğer üretim unsurlarının eşit olduğunu farz edersek, nüfusu fazla olan ülkede emek arzı daha fazla ve o ülkenin üretim kapasitesi, milli hasılası ve iktisadi gücü daha üstün olacaktır” (Zaim, 1997:108).

Ülkemiz demografik açıdan nüfusun fazla oluşu ve genç nüfusun ağırlıklı olması sebebiyle avantaja sahiptir. TÜİK' in verilerine göre 2008 yılı itibariyle Türkiye' nin demografik yapısı ve demografik yapının gelişiminde etken olan toplam doğurganlık ve nüfus artış hızları şu şekilde gerçekleşmiştir: 2008 yılında Türkiye' nin yıllık nüfus artış hızı % 13,1' dir. Nüfusun % 66,9' u 15 ile 64 yaşları arasındadır. Toplam doğurganlık hızı ise 1990 yılında 2,9 iken 2006 yılında 2,2' dir.

Görüldüğü üzere Türkiye genç bir nüfusa sahiptir ve azalarak da olsa ülkemizdeki nüfus artış hızı devam etmektedir. Ancak, genç ve dinamik nüfus yapısı tek başına bir anlam ifade etmemektedir. Zira nüfusun gücü nicelikte değil, onun kullanılış biçiminde ortaya çıkmaktadır. “İktisadi gelişmeyi hızlandıran veya yavaşlatan, mutlak nüfus miktarı değil, nüfusun yapısı ve kullanılış şeklidir” (Zaim, 1997:114).

Türkiye nüfus faktörünü iyi değerlendirememekte dolayısı ile demografik yapıdan maksimum düzeyde faydalanmanın getireceği nimetleri elde edememektedir. Bugün ve gelecek için çok önemli katkılar sağlayabilecek olan demografik fırsat penceresinin kullanılmıyor oluşu Türkiye için büyük bir kayıptır.

Demografik fırsat penceresinden yararlanılamaması kısa ve uzun vadede iki önemli sonuç yaratacaktır. İlk olarak fırsat dönemindeki işgücünün istihdam edilememesinin beraberinde getireceği sorunlar (iktisadi-sosyal-bireysel) ve büyük bir insan kaynağı israfı söz konusu olacaktır. İkinci olarak fırsat penceresini iyi değerlendirememenin gelecek için vaat ettiği sorunlar (bağımlı nüfus oranının artması ve beraberinde getireceği sosyo-ekonomik sorunlar) ile karşılaşılacaktır.

“Türkiye' nin ‘demografik fırsat penceresi’ 2025 yılında kapanacak. Bu tarihten sonra, çalışanlara bağımlı nüfus artmaya başlayacak ve Türkiye tıpkı Avrupa Birliği ülkeleri gibi yaşlı bir nüfusa sahip olacak. Avrupa’ da olduğu gibi Türkiye’ de de 15 yaş altı nüfus azalırken, 65 yaş üstü nüfus artmaktadır. 15 yaş altı nüfusun azalması, 2006 itibariyle 0,52 olan bağımlılık oranını 2025 yılında 0,45’ e düşürecek. Ancak fırsat penceresinin kapanacağı 2025 yılından itibaren bağımlılık oranı artmaya başlayacak” (www.atonet.org.tr).

Türkiye mevcut işgücünü istihdama katamamaktadır. 8. Plan Dönemine (2001-2005) ilişkin durumun resmedildiği 9. Beş Yıllık Kalkınma Planında istihdam-işgücü

arasındaki farka ilişkin yaşanan sıkıntı ifade edilmiştir: VIII. Plan döneminde, Türkiye’ de yaratılan istihdam, çalışma çağı nüfusunun ve işgücünün gerisinde kalmıştır. Bu dönemde, çalışma çağı nüfusu yıllık ortalama yüzde 1,9, işgücü yüzde 1,3 ve istihdam yüzde 0,4 oranında artmıştır. 2001 krizinin ardından daralan istihdam, 2004 ve 2005 yıllarında artış göstermiştir. Plan döneminde GSYİH yıllık ortalama yüzde 4,4 büyümesine rağmen, toplam istihdam artışı yüzde 0,4 olmuştur.

Çalışma çağındaki nüfus 2004’ te bir önceki yıla göre 994 bin kişi, 2005’ te 920 bin kişi 2006 yılında 842 bin kişi artmıştır. 2007 yılında 730 bin, 2008 yılında 778 bin kişi artmıştır. 2009 yılında ise çalışma çağındaki nüfus geçen yıla göre 914 bin kişi artmıştır. Belirtilmiş olan yıllarda artan işgücü miktarı; 649 bin, 276 bin, 211 bin, 273 bin, 691 bin ve son dönemde 943 bin kişidir.

2004 yılında istihdam edilenlerin sayısı bir önceki yıla göre 644 bin kişi artmıştır. 2005’ te 255 bin kişi, 2006 da 284 bin kişi, 2007’ de 235 bin kişi, 2008’ de 456 bin kişi, 2009 yılında istihdam edilenlerin sayısı, geçen yıla göre 83 bin kişi artmıştır.

TÜİK’ in dönemsel verilerinden derlenmiş olan yukarıdaki özet tablo işgücü artışına karşın sınırlı sayıda istihdam olanağı oluşturulduğunu göstermektedir. Netice itibariyle istihdama katılabilen kişi sayısı işgücüne katılanlara göre düşük bir seviyede kalmaktadır.

Türkiye’ de eğitilmiş işgücünü soğurabilecek iş imkanları oluşturulamamaktadır. Bu, eğitilmiş işgücünün işsizliğinde önemli olan bir diğer etkidir. Bu durum İş-Kur’ un İşgücü Piyasası Raporlarına yansımıştır.

İŞKUR Türkiye Geneli 2008 yılı İşgücü Piyasası Araştırması Sonuç Raporu’ nda şu bilgilere yer vermiştir:

Türkiye Geneli 2008 yılı İşgücü Piyasası Araştırması Raporu’ nu Türkiye genelinde toplam 71.001 işyeri anketi doldurmuştur.

Toplamda en fazla çalışılan meslekler Beden İşçiliği (Genel), Ambalajcılık (Elle), Büro Memurluğu (Genel) ve Beden İşçiliği (Temizlik)’ dir. Erkeklerin ve kadınların en çok çalıştığı meslek Beden İşçiliği (Genel)’ dir.

Anketin yapıldığı zamanda en fazla açık iş Dikiş Makinesi Operatörlüğü (Kumaş) mesleğinde bulunmaktadır. Açık işlerde tekstil sektörüne yönelik mesleklerin ağırlığı bulunmaktadır. En fazla açık iş verilen ilk beş meslekten üçü tekstil sektörüne yöneliktir.

Mevcut açık işlerde istenen eğitim durumlarına bakarsak; açık işler için en çok fark etmez seçeneği işaretlenmiştir. Fark etmez şikkından sonra en çok tercih edilenler lisans mezunları olmuştur. Lisans mezunlarından sonra sırası ile genel lise mezunları ve meslek lisesi mezunları gelmiştir. Açık işlerde ağırlığın hizmetler sektöründe olması lisans mezunları ve genel lise mezunlarını ön plana çıkarmıştır. Sanayi sektöründen gelen taleplerle bağlantılı olarak da meslek lisesi mezunları ve meslek yüksek okulu mezunları daha az talep edilmiştir.

İş-Kur' un 2009 yılı 1. Dönem 'İşgücü Piyasası Araştırması' için 17 Nisan-30 Mayıs 2009 tarihleri arasında Türkiye' de 81 ilde tüm kamu ve özel işyerlerinde 'İşgücü Piyasası Bilgileri Anketi' uygulaması yapılmıştır. Anketi Türkiye genelinde toplam 275 bin 99 işyeri doldürmüştür. Araştırmadan çıkan sonuçlar:

Anketin yapıldığı dönemde 23 bin 126 açık iş tespit edilmiştir. Araştırmaya göre, mevcut açık işlere bakıldığında genel beden işçisi, yolcu taşıma şoförü, makineci (dikiş), satış elemanı, garson, dikiş makinesi operatörü (kumaş), bilgi işlem destek uzmanı, inşaat işçisi, güvenlik görevlisi ve temizlik görevlisi işleri öne çıkmıştır. Acil tıp uzmanı, turizm elemanı, bankacılık meslek elemanı, hemşire, kasap, sekreter, diğer tıp doktorları, tır şoförü gibi işlerde de önemli miktarlarda açık bulunmaktadır.

Önümüzdeki dönemde istihdamda en çok artış beklenen meslekler; konfeksiyon işçisi, kasiyer, güvenlik görevlisi, dikiş makinesi operatörü ve telefon santral operatörlüğü olarak belirlenirken, toplam istihdamda en fazla azalış beklenen meslekler; turizm otelcilik elemanı, beden işçisi, turizm ve otel işletmeciliği elemanı ve temizlik elemanı meslekleri olmuştur.

İş-Kur' un son iki yıla ait verileri işgücü piyasasında nitelik gerektirmeyen meslek türlerine hitap etmektedir. Dolayısı ile ağır maliyetlere katlanılarak yetiştirilen fertler nitelikli iş sahaları yaratılamadığından işsiz kalmaktadırlar.

3.3. Türkiye’ de Eğitilmiş İşgücü İşsizliğinin Sonuçları

Türkiye’ de Eğitilmiş İşgücü İşsizliğinin Sonuçları iki başlık altında incelenmiştir: Ekonomik Açıdan Sonuçlar ve Bireysel Açıdan Sonuçlar. Ekonomik Açıdan Sonuçlar; Eğitim Yatırımının Değersizleşmesi ve Beyin Göçü, Bireysel Açıdan Sonuçlar; Bir Yaşam Kuramama ve Psikolojik Travma’ dır.

3.3.1. Ekonomik Açıdan Sonuçları

3.3.1.1. Eğitim Yatırımının Değersizleşmesi

Eğitimin bir yatırım olarak görülmesi; eğitim için harcanılan zaman, emek ve para gibi faktörlerin yani eğitime yapılan harcamaların getirisini gerekli kılmaktadır. Ancak Türkiye’ de eğitime yalnızca harcama yapılmakta, getiriden yararlanma konusunda ise bir gelişme kaydedilememektedir.

“Çoğu ülke öğrencilerin eğitim maliyetlerinin artması sonucu ile karşı karşıyadır” (Borooah ve Mangan, 2008). Bu Türkiye içinde geçerli bir durumdur. Nitekim Türkiye’ de eğitim için oldukça yüklü maliyetlere katlanmaktadır ve maliyetlerin mevcudiyeti artış göstererek devam etmektedir. Eğitim yatırımının anlam bulması için zor şartlar altında yetiştirilen vasıflı insan gücünden maksimum seviyede yararlanılması gerekmektedir. Ancak Türkiye’ de harcamalar karşılık bulmamakta; fertler işsiz kalmakta, eğitim aldıkları alanlardan farklı bir sahada çalışmakta, eksik istihdam edilmekte, yada gizli işsiz konumunda olmaktadır. Dolayısı ile yatırımdan beklenen fayda sağlanamamakta eğitim yatırımı değersizleşmekte, hatta anlamını yitirip yalnızca belli bir süre eğitim ile oyalanmaya, işsizliğini geciktirmek için bir araç haline gelmeye hizmet etmektedir.

Özetle ülkemizde eğitim yatırımının öncesi vardır, sonrası yoktur. Mikro ve makro anlamda harcamalar yapılmakta, fakat yanlış politikalar sonucunda tüm emekler heba edilmekte, yatırımın getirisi elde edilememektedir. Bu da eğitim yatırımının Türkiye’ de değersizleşmesine neden olmaktadır.

3.3.1.2. Beyin Göçü

Sanayi Devrimi’ ndeki fiziki emek gücünün yerini Bilgi Çağı’ nda zihinsel emek gücü almıştır. Bilim ve teknoloji alanında yaşanan dönüşümler bilginin ve onun üreticisi olan

nitelikli insan gücünün önemini arttırmıştır. Kalifikasyonu güçlendirilmiş insan gücü ülkeler için hazine niteliğini taşır hale gelmiştir. Nitelikli insan gücü hazinesinden son raddesine kadar yararlanmak isteyen ülkeler de tüm imkanlarını seferber ederek bu gücü kendilerine çekme çabası içine girmişlerdir. Bu durumun sonucunda, genel olarak gelişmemiş veya gelişmekte olan ülkelere doğru vasıflı insan gücü göçü diğer bir ifadeyle beyin göçü gerçekleşmektedir.

Beyin göçünün ekseriyetle gelişmemiş yada gelişmekte olan ülkelere doğru oluşunun çeşitli nedenleri vardır. “Gelişmiş ülkeler sanayileşmiş olduklarından sanayileşme, bilginlere, teknisyenlere ve uzmanlara geometrik olarak artan bir gereksinim duymaktadır” (Tezcan, 2000:117). Bunun yanında ücretlerin tatmin ediciliği, bilimsel çalışmalar için gerekli imkanların sağlanmış olması, bilime ve bilim adamına değer verilmesi beyin göçü hareketinin rotasını gelişmiş ülkelere çevirmesinde etkindir.

Az gelişmiş yada gelişmekte olan ülkelerin beyin göçü vermesindeki etkenler ise gelişmiş ülkelerde sağlanan imkanların bu tür ülkelere mevcut olmayışıdır. Yani gelişmemiş ülkelerdeki itici faktörler, nitelikli işgücünün gelişmiş ülkelerdeki cazip imkanları tercih etmesine sebep olmaktadır. Ayrıca emek piyasası ile ilgili olarak uygulanan yanlış politikalar da bir başka deyişle ülke ihtiyacına cevap verecek nitelik ve sayıda insan gücü yetiştirilememiş olması da nitelikli insan gücü israfına yol açmaktadır.

“Az gelişmiş/gelişmekte olan ülkelerde (Türkiye gibi) plansız, programsız ve ucuz eğitim nedeniyle, fazla miktarda nitelikli, iyi eğitim görmüş ve kalifiye insanlar fazla miktarda üretilmektedir. Fakat bu ülkelerdeki nitelikli işgücüne talep fazla yoktur. Bu tür ülkelere nitelikli ve iyi eğitilmiş insan işgücünde arz/talep dengesizliği had safhadadır. Bu ülkelere fazla nitelikli işgücü üretilip çok az kullanılmaktadır. (Kaya, 2006).

Beyin göçünün sebepleri TİSK’ in ‘Türkiye’ de Araştırma-Geliştirme:Ne Durumdayız? Ne Yapmalıyız?’ başlıklı raporunda altı başlık altında sunulmuştur. Bunlar; ekonomik nedenler, kültürel/siyasal nedenler, bilim ve teknoloji politikalarındaki yanlışlıklar, eğitim sistemindeki çarpıklıklar, işsizlik ve yabancı dilde eğitim ve teknolojiye gelişmelerdir.

Belirtilmiş olan nedenler dolayısı ile beyin göçü veren ülkelerde bu hareketliliğin istatistiki boyutunu gösterebilecek kapsamlı çalışmalar bulunmamaktadır.

“Sayısı her geçen yıl artan ve artık yüz binler ile ifade edilen beyin göçü ile ilgili olarak genel istatistiki veri bulunmamaktadır. Eldeki veriler, ya büyük ölçüde tahminleri yansıtmakta ya da dünyadaki yüksek vasıflıları büyük oranda çeken ABD, İngiltere, Kanada ve Avustralya gibi ülkelere aittir. Bu ülkeler, gerekli tedbir ve politikalar oluşturmak ve yüksek vasıflı göçünü yönlendirip bundan gerektiği şekilde ve kadar yararlanmak amacı ile eskiden beri, kayıt sistemi oluşturup oldukça sıkı takip etmektedirler. Beyin göçünü veren ülkelere ait böylesi bir kayıt sistemi dolayısı ile istatistiki veri yoktur” (Sağırlı, 2006:217).

Türkiye’deki beyin göçü hareketine ilişkin çok kapsamlı olmamakla beraber yayınlanmış rapor ve araştırmalar mevcuttur. Bu raporlardan biri TİSK’ e aittir. TİSK’ in raporunda 1981-2000 yılları arasında ABD’ ye ve OECD ülkelerine göç eden 25 yaş üstü Türklerin eğitim profiline ilişkin değerlere yer verilmiştir: 1981-2000 yılları arasında Türkiye’den ABD’ ye giden 64780 kişinin; 8905’ i (% 14) ilköğretim, 18090’ ı (% 28) orta öğretim, 37785’ i de (% 58) yükseköğretim seviyesindedir. Türkiye’den OECD’ ye belirtilmiş olan dönemde 1913782 kişi göç etmiştir. Bunların 263078’ i ilköğretim, 534429’ u orta öğretim ve 1116275’ i de yükseköğretim seviyesindedir.

1981-2000 yılına ilişkin veriler göstermektedir ki Türkiye fiziki emek göçü yerine beyin göçü veren ülke konumuna gelmiştir. Bu sonuç ülkemizdeki yanlış politikaların bir ürünüdür. Ayrıca nitelikli işgücünün öneminin ziyadesiyle artmış olduğu Bilgi Çağı’nda sınırlı kaynaklar ile yetiştirilen fertlerin bu denli kolay bir şekilde israf edilmesi oldukça düşündürücü bir gelişmedir.

Ankara Ticaret Odası’ nın (ATO) ‘Türk Beyin Gurbetçileri’ başlıklı raporunda ise şu bilgilere yer verilmiştir:

Türkiye, beyin göçü en fazla olan 32 ülke içinde 24’ üncü, yurt dışına en çok öğrenci gönderen ülkeler arasında ise 11’ inci sırada yer almaktadır.

Türkiye iyi eğitim gören her 100 kişiden 59’ unu kaçırmaktadır. Son 12 yılda sadece Milli Eğitim Bakanlığı’ nın bursuyla yurt dışına giden 1991 gencin 769’ unun

dönmediği (% 38), buna paralel olarak, TÜBİTAK bursiyerlerinin ülkeye dönmeme oranının ise % 21 olduğu belirtilmiştir.

Geri dönmeme en çok mühendislikte (bilgisayar, uçak, elektrik-elektronik, haberleşme, makine, kimya, endüstri, maden, metalürji, biyoteknoloji gibi dallarda), tıpta ve daha az oranda sosyal bilimlerde yoğunlaşmaktadır.

Dönen beyinler ise, bilgi birikimleri ve deneyimleri doğru yerlerde değerlendirilmediği, aldıkları ücretler geçinmelerine yetmediği ve mesleki gelişimleri sekteye uğradığı için mutsuzdurlar. Yurtdışına gitmeyip Türkiye’ de kalanların önemli bir kısmı da ya küstürülmekte ya da düşük ücret ve düşük motivasyonda çalıştırılmaktadır. Bu durum “Beyin Küsmesi” olarak adlandırılmakta ve Türkiye adeta bir “Beyin mezarlığı” na dönmektedir”

MÜSİAD’ ın düzenlediği ‘Beyin Göçü Paneli’ nde de beyin göçü hareketinin ülkeye verdiği/verebileceği zararlara karşın halen bir tedbir alınmadığına işaret edilmiştir: Beyin göçünün ülkemizin gelişmesini ve kalkınmasını engellediği halde ciddi ve samimi olarak entelektüel insan sermayesi göçünün durdurulması konusunda hiçbir önlem alınmamıştır. Ülkemiz ne insana ne de ülkeyi kalkındıracak ve refahı artıracak nitelikli insana değer vermemektedir. Ülkede kendini dünya çapında duyuran bilim insanına sahip çıkılmamaktadır. Ülkemizde en büyük israf ve savurganlık beyin göçüdür.

Ülkemizde zor şartlar altında yetiştirilen insan gücünün savurganlığına ilişkin örnekler ATO’ nun raporunda sunulmuştur¹

¹ Prof. Dr. Muzaffer Şerif: Sosyal Psikoloji alanında dünyada otorite Psikoloji kürsüsü Öğretim Üyesi Dr. Muzaffer Şerif Güneydoğu Anadolu’ da köylüler arasında yaptığı bilimsel araştırmaları esnasında zamanın yönetimi tarafından gözaltına alınmıştır. Emniyette sorgu-sual, mahkeme derken derdini kimseye anlatamayan bu yetenekli beyini ABD görmüş ve sahip çıkmıştır. Adına Enstitü kurulmuştur. Ölümü üzerinden yıllar geçmesine rağmen Muzaffer Şerif Sosyal Psikoloji bilim dalının dünyadaki etkili tek ismi olarak kalmıştır. Günümüzde kullanılan psikoloji kavramlarının isim babası olan bu büyük beyin artık bizim değildir. Çünkü bu gerçek bilim adamımız ABD vatandaşıdır ve soyadı da SHERIFF olarak değiştirilmiştir. Prof. Dr. Atilla Ertan: A.Ü. Tıp Fakültesi mezunu Gastroenterolog, ABD’nin en seçkin 10 klinik hekimi arasına girmiştir. Ertan, dünyaca ünlü Methodist Hastanesi’ de sindirim hastalıkları konusunda tıbbi direktörlük görevinde bulunmaktadır. Prof. Dr. Ali Erdemir: Nano teknoloji kullanarak geliştirdiği yapay elmas özelliği taşıyan buluşuyla, uygulamalı bilimin Nobel’ i R&D ödülünü 3 kez kazanmıştır. 1987 yılından beri ABD’ nin Chicago kenti yakınlarında bulunan Argon laboratuvarlarında araştırmalarını sürdürmektedir. Murat Günel: “Yeni Gazi Yaşargil” denen Günel, Yale-Çapa arasında kurulan beyin göçü köprüsünden geçenlerden sadece biri. Murat Günel, beyin cerrahı Gazi Yaşargil’ den sonra beyin ve damar cerrahisinde dünyada isim yapan ikinci Türk doktoru olarak

3.3.2. Bireysel Açidan Sonuçları

3.3.2.1. Bir Yaşam Kuramama

İşsizlik bireyin sosyal hayatına tesir etmektedir. Bu tesirlerden birisi yaşam kuramama noktasında kendisini göstermektedir.

Buna göre herhangi bir işe sahip olmayan bireyler özellikle de gençler işsizlikleri sebebiyle sistemli bir hayata geçmeyi ertelemektedirler. Bu durum iki şekilde ortaya çıkmaktadır: Fertler geleceklerini garanti altına alabilecekleri formel bir iş hayatına kavuşana dek yaşamlarını ertelemektedirler. Yada eğitimde yükselmeye giderek işsizliklerini ve yaşamlarını tecil etmektedirler.

Bir yaşam kuramamanın nedeni gençlerin ileriye dönük olumlu bir beklentiye sahip olamamalarıdır. Zira işsiz kalan eğitilmiş işgücü için yaşamında bir belirsizlik ortaya çıkmaktadır. Bu belirsizlik onlarda gelecek için karamsar bir hava yaratmakta ve onların aile kurmalarına, yerleşik düzene geçmelerine engel olmaktadır. Ayrıca bu sonuç yalnızca bireyi ilgilendiren bir mesele değildir. Nitekim gençlerin düzenli bir yaşama geçmemeleri yada gecikmeli olarak geçişleri toplum açısından da istikrarsız bir yapının ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

3.3.2.2. Psikolojik Travma

İşsizliğin eğitilmiş işgücü üzerinde yol açtığı etkilerden bir diğeri psikolojik travmadır. Uzun bir eğitim dönemi geçiren gençler daha iyi bir iş ve daha iyi bir ücret geliri için

bilinmektedir. Günel, başında olduğu laboratuvarında beyin ve damar hastalıkları, moleküler biyoloji ve genetiği üzerine araştırmalar yapmakta, Yale Üniversitesi'nde bölüm başkanlığı görevini ifa etmektedir. Yılda yaklaşık 300 ameliyat yapan Murat Günel, ABD'de mesleğindeki sayısız ödülün sahibi ve pek çok organizasyonun da yönetim kurulunda bulunmaktadır. "Dahi Türk" olarak adlandırılan bilim adamı, beyin kanamalarının önemli nedenlerinden biri olan damar balonlaşması, tıp dilindeki adıyla "anevrizmalar" konusunda çalışmalarını tanınıyor. Dr. Gökhan Hotamışlıgil: Harvard Üniversitesi'nde Genetik ve Kompleks Hastalıklar Bölüm Başkanıdır. Obezite, şeker hastalığı ve kalp hastalıklarıyla ilgili kendisine patent kazandırmış çalışmaları mevcuttur. Alanında tekemmül etmiş, pek çok başarıya imza atmış değerli insanlarımızın kıymetinin anlaşılamamış oluşu Türkiye için çok büyük bir kayıptır. Bunun yanı sıra ülkemizde kalan veyahut bir şekilde vatanına geri dönmüş olan değerlerimizin Türkiye'deki yeknesak ve katı uygulamalara maruz bırakılarak ülke içerisinde israf edilmesi de ayrı bir husustur. Raporda buna ilişkin örnekler de sunulmuştur.

sıkıntılı olan eğitim sürecine katlanmaktadırlar. Maddi ve manevi açıdan pek çok yükü içeren bu süreç sonucunda beklediğini alamayan gençler strese girmekte ve psikolojik travma yaşayabilmektedirler.

‘Gençlerin Travması İşsizlik’ başlıklı haberde Ondokuz Mayıs Üniversitesi (OMÜ) Tıp Fakültesi Psikiyatri Anabilim Dalı Başkanı Prof. Dr. Ahmet Rifat Şahin, üniversiteli gençler arasında işsizlik nedeniyle kaygı düzeyinin sanılanın da ötesinde olduğunu ifade etmiştir. İşsizlik ile ruh sağlığı arasında yakın bir ilişki olduğunu vurgulayan Şahin, iş bulamayan insanların psikolojik sorunlar yaşamalarının mümkün olduğunu söylemiştir. Şahin üniversite öğrencilerinde, mezun olduklarında iş bulamayacakları endişesinin gençleri ruhsal yönden yıprattığını ifade etmiştir.

3.3.3. Türkiye’ de Eğitimli İşgücü İşsizliğinin Sonuçları Bağlamında Bir Araştırma

3.3.3.1. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı; üniversite mezunlarının eğitim aldıkları alan ile çalıştıkları alan arasındaki farklılığı göstermektir ve bu çerçevede de eğitimli işgücü işsizliğinin sonuçları arasında yer alan eğitim yatırımının değersizleşmesi hususunu somut örneklerle desteklemektir.

3.3.3.2. Araştırmanın Kapsamı

Araştırma iki kısımdan oluşmaktadır. Aldıkları eğitim alanından; farklı bir sahada istihdam edilenlere ilk kısımda, farklı bir alana istihdam edilmek üzere başvuruda bulunanlara ikinci kısımda yer verilmiştir.

Veriler tablolastırılarak sunulmuştur. İlk kısım için tabloda sırasıyla atıfta bulunulan haberin yer aldığı gazetenin adına ve tarihine, haberin başlığına ve eğitim alınan alan ile istihdam edilen alanı gösteren bilgilere yer verilmiştir. İkinci kısım için de sırasıyla haberin yer aldığı gazetenin adına ve tarihine ve haberin başlığına yer verilmiş, hemen ardından da haberin içeriği sunulmuştur.

3.3.3.3. Araştırmanın Kısıtları

Araştırmada eğitimli işgücü kategorisinde ön lisans, lisans ve lisansüstü mezunları değerlendirilmiştir. Araştırmada 2000 yılı ve sonrası dönemlere ait haberler incelenmiştir.

Araştırmanın yöntemi kısmında belirtilmiş olan gazetelerden elde edilen verilerden analiz edilmeye değer bulunanlar incelenmiş ve tablolaştırılarak sunulmuştur.

3.3.3.4. Araştırmanın Yöntemi

Bu araştırmada Ankara Üniversitesi İletişim Fakóltesi Uygulama Gazetesi, Birgün, Milli Gazete, Milliyet, Star, Tümgazeteler, Yeni şafak ve Zaman gazetelerinde yer alan, üniversite mezunlarının meslekleriyle ilgisiz işlerde çalıştığını gösteren haberler taranmiş ve elde edilen bulgular araştırmaya konu edilmiştir

3.3.3.5. Bulgular ve Analiz

Tablo 15: Eğitim aldıkları alandan farklı olan bir alanda istihdam edilenler

GAZETE/TARİH	HABER BAŞLIĞI	EĞİTİM ALINAN ALAN	ÇALIŞILAN ALAN
Zaman 25.08.2002 (2002a)	Üniversiteli Üç Genç Kız, İş Bulamayınca Tamirciliğe Başladı	Ziraat Fakültesi	Oto Tamirciliği
Zaman 05.10.2002 (2002b)	Üniversite Mezunu Ayakkabı Tamircisi	İşletme	Ayakkabı Tamirciliği
Zaman 12.12.2002 (2002c)	Üniversitede İki Bölümü Birinci Bitirdi; Ama Suculuk Yapıyor	Antrenörlük Eğitimi-Spor Yöneticiliği	Suculuk
Zaman 23.02.2004	Yabancı Dil Bilmeyen Kamyoncuya İş Yok	Ziraat Mühendisliği	Tır Şoförlüğü
Zaman 14.02.2005	Ataması Yapılmayınca Şoförlüğe Geri Döndü	Türk Dili ve Edebiyatı	Şoförlük
Zaman 30.10.2006	Üniversite Mezunu Genç Çaycılık Yapıyor	Otomotiv Öğretmenliği	Çaycılık
Zaman 10.03.2007	İki Üniversite Bitirmiş, iki dil Bilen Minibüsçü	Bankacılık-Dış Ticaret	Minibüs Şoförlüğü
Zaman 02.01.2008	Köftecide Staj Yapan Çevre Mühendisi	Çevre Mühendisliği	İslama Köfte üzerine dükkan açmak için ıslama köftecide staj eğitimi almakta

Tablo 15' in Devamıdır

GAZETE/TARİH	HABER BAŞLIĞI	EĞİTİM ALINAN ALAN	ÇALIŞILAN ALAN
Milli Gazete 17.06.2005	Tıp Fakültesi Mezunu Dürümcüler	Tıbbi Biyolog	Dürümcü
		Tıbbi Laboratuvar	Dürümcü
Milli Gazete 03.10.2008	Üniversite Mezunu Genç İş Bulamayıncı	Otomotiv Öğretmenliği	Seyyar Satıcılık
Milli Gazete 07.10.2009	Üniversite Mezunu İtfaiyeciler İş Başında	Türk Dili ve Edebiyatı	İtfaiyeci
		Muhasebe	İtfaiyeci
Ankara Üniversitesi İletişim Fakültesi Uygulama Gazetesi 15.12.2003	Üniversiteli İşsizler Sosyete Pazarında	Rus Dili ve Edebiyatı	Pazarcılık
		Edebiyat	Ahşap Eşya Dükkanı
Tüm gazeteler 17.07.2005	Üniversite Mezunu Çaycı	İlahiyat	Çaycılık
Milliyet 24.05.2009 (2009a)	İki Üniversite Mezunu İşportacı	Haberleşme ve Telekomünikasyon- Kamu Yönetimi	İşportacılık
Star 03.09.2009	Üniversite Mezunu 4 Dil Bilen Taksici	Harita ve Kadastro	Taksicilik

Tablo 15' de işsizlik karşısında çaresiz kalan üniversite mezunlarının başvurduğu yollardan yalnızca biri olan, meslekleriyle hiçbir ilgisi olmayan işlerde çalışma temayülü resmedilmiştir. Tabloda araştırmaya konu olan üniversite mezunlarının eğitim aldıkları alanlarda iş bulamamaları sebebiyle farklı mesleklere yönelmiş oldukları görülmektedir. Yine tabloda iki üniversite bitirenlerin yanı sıra yabancı dil bilen mezunların da farklı sahalarda istihdam edildikleri görülmektedir.

Eğitim yatırımının değersizleşmesinin yalnızca bir yönünü gösteren bu örnekler ülkemizde eğitilmiş işgücü işsizliğinde gelinen son noktayı açıklar niteliktedir. Geleceğin mirasçısı gençleriyle sürekli olarak övünen Türkiye' nin üniversite mezunu gençlerine bu manzarayı reva görmüş olması üzücüdür.

Tablo 16: Meslekleriyle İlgisi Olmayan Kadrolara Başvuran Üniversite Mezunları

GAZETE/TARİH	HABER BAŞLIĞI	HABERİN İÇERİĞİ
Zaman 05.09.2002 (2002d)	Çöpçü Kadrosuna 200 Üniversite Mezunu Başvurdu	Kayseri' nin Kocasinan Belediyesi' ne bağlı İmar AŞ' de gece temizlik işlerinde asgari ücretle çalışmak için 200 üniversite mezunu başvurdu. Kocasinan Belediye Başkanı Bekir Yıldız, gece sabaha kadar şehri süpürme işi için bin 200 kişinin başvuru yaptığını, bunlardan 200' ünün üniversite mezunu olduğunu söyledi.
Akşam 17.01.2006	Üniversite Bitiren 42 Kişi Çaycı Oldu	Aralarında öğretmen adaylarının bulunduğu pırıl pırıl üniversite mezunlarının, İstanbul Emniyet Müdürlüğü bünyesinde çaycı, temizlik görevlisi ve ofisboy olarak çalışmaya başlaması, Türkiye' deki işsizlik sorununun en çarpıcı örneği oldu.
Hürriyet 25.10.2008 (2008a)	Üniversite Mezunları Kazmacı Olacak	Zonguldak' ta, Türkiye Taşkömürü Kurumu (TTK) maden ocaklarına alınacak 3 bin işçi için başvuran 37 bin 196 kişi arasında 1160 üniversite mezunu da yer aldı.
Hürriyet 5.11.2008 (2008b)	'İşsiz üniversite mezunları paspas yapmaya dahi razı'	Adana' da vasıfsız işçiler alınacaktı, ancak yüzlerce üniversite mezunu koştı. Adana' da yeni açılacak bir meyve suyu paketleme fabrikasının verdiği iş ilanına bir hafta içinde bin kişi başvurdu. Fabrika sahibi Mehmet Emin Yüksekbaş, işsiz üniversite mezunlarının, fabrika içinde paspas dahi yapmaya razı olduğunu söyledi.
Milliyet 02.07.2009 (2009b)	Üniversiteli Kuzlar İtfaiyeci Olmaya Koştı	Ankara Büyükşehir Belediyesi' nin itfaiye eri kadrosunda istihdam edilecek 330 personel alımı için açtığı sınava, çoğu üniversite mezunu 3 bin kişi başvurdu. Türkiye' nin çeşitli illerinden gelen adaylar kuyruklar oluşturdu. Aralarında mimar, mühendis, şehir plancısı ve sosyal çalışmacıların da bulunduğu adayların unvanı, sınavı kazanmaları durumunda "itfaiye eri" olacak. Üniversite mezunu adaylar arasında çok sayıda genç kız da bulunuyor.
Yeni Şafak 20.09.2009	Üniversite mezunları hademelik yapacak	Şanlıurfa' nın Ceylanpınar ilçesinde İŞKUR tarafından 60 kişiye 3 ay çalışmak şartıyla açılan iş imkanı için çok sayıda üniversite mezunu başvurdu.
Tüm gazeteler 05.11.2009	İşsiz üniversite mezunu gençler kepçe operatörlüğü kursuna akın ediyor (Özel)	Vinç, kepçe, dozer, greyder gibi ağır iş makinelerini kullananların bin 500 ile 5 bin TL arasında maaşla kolayca iş bulabilmesi her meslekten insanı operatörlük kurslarına yöneltti. Aralarında öğretmen adaylarından, makam şoförlerine kadar değişik kesimlerden insanlar kurslara katılarak belge alıyor. Kursiyerlerin çoğunluğunu üniversite mezunları oluştururken, kurslara yönelik talep her geçen gün artıyor.

Tablo 16' da üniversite mezunlarının vasıfsız işlerde istihdam edilmek üzere açılan kadrolara başvurduğunu gösteren haberlere yer verilmiştir. Bu tablo üniversite mezunlarının işsizliklerini belli bir süre gidermek için yada tamamiyle umutlarını keserek mesleklerinden ilgisiz alanlarda istihdam edilmek için biçare olarak başvurdukları bir yöntemi göstermektedir.

Her iki tabloda ülkemizde insan kaynağının nasıl israf edildiğini ve bunun yanında da eğitime ve eğitilmiş insana verilen değerin hangi seviyede olduğunu göstermektedir. Ayrıca bu manzara beyin göçünü tercih eden vasıflı fertlerin neden böyle bir alternatifte yöneldiklerini de açıklayıcı bir nitelik taşımaktadır.

Son zamanlarda açılan ve herhangi bir nitelik gerektirmeyecek kadrolara üniversite mezunlarının başvurması ve halihazırda asıl mesleğini yapamayan üniversitelilerin mevcudiyeti ileride işsizliğin yol açtığı yeni bir safha olarak karşımıza çıkacaktır. Nitelik gerektirmeyen işlere üniversiteliler başvuracak nihayetinde niteliksiz işleri ifa edenlerin kalifikasyonu artırılmış olacaktır.

BÖLÜM 4: TÜRKİYE’ DE EĞİTİMLİ İŞGÜCÜ İŞSİZLİĞİNİ ÖNLEMENE YÖNELİK POLİTİKALAR

4.1. Kalkınma Planlarında Eğitimli İşgücü İşsizliğini Önlemene Yönelik Politikalar

Türkiye’ de özellikle art arda yaşanan krizlerin de etkisiyle ciddi bir sorun teşkil eden işsizlik 1970’ lere dek mühim bir problem olarak algılanmamaktaydı. Nitekim “bu döneme dek genelde % 2-3 arasında seyreden işsizlik oranları en yüksek % 5 civarında bir seviyeye ulaşmıştır” (Biçerli, 2004:272). Ancak bu tarihten itibaren işsizlik oranları artma eğilimi göstermiştir. Dolayısı ile işsizlik sorununun çözümüne ilişkin önlemler de 1970 sonrası dönemde ağırlık kazanmıştır. “İşsizliği önlemene, istihdamı artırmaya yönelik önlemler, ilk defa 1963 sonrası beşer yıllık dönemler halinde oluşturulan Kalkınma Planlarında yer almaya başlamıştır” (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007:99).

Kalkınma Planlarında yer alan istihdama yönelik hedefler ve eğitimli işgücü işsizliğini önlemene yönelik hedefler aşağıda tablolastırılarak sunulmuştur.

Tablo 17: Kalkınma Planlarında İstihdam Hedefleri ve Eğitimli İşgücü İşsizliğini Önlemeye Yönelik Hedefler

	İSTİHDAM HEDEFLERİ	İSTİHDAM/EĞİTİM HEDEFLERİ
BBYKP(1963-1967)	İşsizlik meselesini çözmek, çalışanların mesleki seviyelerini yükseltmek.	Eğitim sisteminin Türk toplumunun ihtiyaçlarına ve şartlarına uygun insanların yetiştirilmesine doğru yönelmesini sağlamak.
İBYKP(1968-1972)	İstihdam etkisi yüksek olan sektörlere ağırlık vermek.	İktisadi gelişmenin gerektirdiği insan gücünü yetiştirmek.
ÜBYKP(1973-1977)	Hızlı bir sanayileşme geliştirmek.	İnsan gücü politikasını eğitim, istihdam, çalışma koşulları, bilim, teknoloji ve sanayileşme politikalarıyla birlikte ele almak.
DBYKP(1979-1983)	Teknoloji ve sanayi politikalarıyla uyumlu ve tutarlı bir istihdam politikası geliştirmek.	Eğitim sistemini diğer sistemlerle bir bütünlük içinde ele almak.
BBYKP(1985-1989)	Planda öngörülen kalkınma hızının gerçekleşmesine ve uygulanacak olan ekonomik ve sosyal politikalara göre işsizliği azaltmak.	Yükseköğretimdeki mevcut kapasiteyi, kalkınmanın insan gücü ihtiyaçları ve istihdam imkânları doğrultusunda düzenlenmek ve kullanmak.
ABYKP(1990-1994)	Yatırımları teşvik etmek, müteşebbislik ruhunu geliştirmek, nitelikli işgücü yetiştirmek.	Eğitim kurumlarıyla işgücü piyasası arasında koordinasyon sağlamak.
YBYKP(1996-2000)	Aktif işgücü politikaları yürütmek.	Eğitim sisteminin nitelik ve niceliğini geliştirerek ekonomik ve sosyal gelişmenin en önemli unsurlarından olan insan gücünü yetiştirmek.
SBYKP(2001-2005)	Üretken yatırımları arttırmak ve istikrarlı ekonomik büyümeyi gerçekleştirmek.	Eğitim sistemini sayı ve kalite yönünden, ekonominin ve toplumun nitelikli insan gücü ihtiyacını karşılayacak şekilde geliştirmek.
DBYKP(2007-2013)	İstihdam odaklı sürdürülebilir büyüme sağlamak.	Eğitimin işgücü talebine duyarlılığını arttırmak.

Kaynak: DPT (www.dpt.gov.tr), 10.11.2009

Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planında işsizlik sorunu nüfus artış hızına dolayısıyla işgücü arzı fazlalığına bağlanmıştır. Planda işsizlik sorunu hızlı kentleşmeyle de ilişkilendirilmiştir. Sorunun çözümü;

“Artan işgücünün şehirlere ölçsüz bir şekilde akınını önlemek için tarım bölgelerinde emeğin değerlendirilmesi esasına dayanan tarım dışı çalışmaların geniş ölçüde arttırılması; plân içinde istihdam yaratıcı projelerin ve sektörlerin öncelikle ele alınması; belli alanlarda özellikle inşaat sektöründe işgücü yoğunluğuna dayanan bir teknolojik kalkınma imkânları üzerinde önemle durulması; işgücü fazlasının işgücü kıtlığı çeken Batı Avrupa ülkelerine ihracı, yaratılacak istihdam imkânlarıyla dengeli bir işgücü artışı sağlayacak nüfus artışı hızına ulaşmak için gerekli nüfus politikasının uygulanmasıdır” (DPT, 1963:455-456).

Planda Türkiye’ nin yüksek nitelikli işgücüne duyduğu ihtiyacın dikkate alınarak işgücü fazlasının ihraç edileceği belirtilmiştir. Bu noktada, vasıflı işgücünde yaşanan kıtlığın giderilmesinde ve kalkınma planlarının ortaya çıkaracağı niteliği yüksek işgücü ihtiyacının karşılanmasında eğitim kurumlarına işaret edilmiştir: “Kalkınma planlarının ortaya çıkaracağı niteliği yüksek işgücü ihtiyacının karşılanmasında başlıca kaynak eğitim kurumlarıdır” (DPT, 1963:457).

Planda eğitim için önemli harcamalar yapıldığı, fakat çeşitli sebeplerle eğitim sisteminde aksaklıkların meydana geldiği ifade edilmiştir. Buna göre; eğitim ile iktisadi ve toplumsal yapı ve faaliyetlerdeki ihtiyaçlar arasında ilgi kurulamamış bu sebeple de bazı alanlarda boşluklar bazı alanlarda ise fazlalıklar oluşmuştur, eğitim kurumları arasında da eşgüdüm sağlanamamıştır.

İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planında istihdam sorununun çözümünün zaman alacağı belirtilmiştir. Bu planda istihdam tek başına hedef olarak gösterilmemiş, genel kalkınma hızı dahilinde bir amaç olarak değerlendirilmiştir.

Bu planda da vasıflı işgücü kıtlığından bahsedilmiştir. Kalkınmayı gerçekleştirmede aracılık edecek olan gerekli nitelikte ve nicelikte fertler yetiştirmede de yine eğitime işaret edilmiştir.

“Türkiye’ de insan gücünü ekonominin gereklerine göre yetiştirip meslek yapısını değiştirecek eğitim imkânları kıttır. İnsan gücü kaynağının bu yönde geliştirilmesi çabasında temel sorun, eğitime ayrılacak sınırlı kaynakları en iyi kullanmak amacıyla önceliklerin kararlaştırılmasıdır. Vasıflı insan gücünün yetiştirilmesi ve insan gücü açıklarının kapatılması uzun süreli programlara dayanmaktadır. Bunun nedeni insan gücü ihtiyaçlarını karşılamak üzere şimdi alınacak tedbirlerden ancak uzun sürede sonuç elde edilebilmesidir, insan gücü yapısında öngörülen değişikliğin temel aracı eğitim yapısında elde edilecek gelişme olacaktır. Bu nedenle eğitim, sosyal hedefler yanında, iktisadi kalkınma hedeflerine ulaşmak bakımından yapılacak işlerin gerçekleşebilmesi için gerekli nitelikte ve nicelikte eleman yetiştirilmesi açısından insan gücü konusu ile sıkıca ilişkilidir” (DPT, 1968:146).

Planda özellikle ara nitelikteki eleman ihtiyacına dikkat çekilmiştir. Bu elemanlardaki yetersizliklerin ilişkilendirildikleri meslekleri icra edenlerin verimliliklerini azalttığı ifade edilmiştir.

“1955’ te bir mühendise 2 teknisyen düşerken bu oran 1960’ ta 1,5 e düşmüştür. 1955 de bir doktora 0,22 hemşire ve 0,55 sağlık memuru düşerken, 1962’ de bu oranlar ancak 0,40 ve 0,65 e yükselmiştir” (DPT, 1968:146).

Ayrıca bazı meslek dallarında yeterli sayıya ulaşamadığı ve bunların bölgesel dağılımında dengesizliklerin olduğu belirtilmiştir.

Planda işgücü talebine göre bölümlerin ve okulların açılacağı belirtilmiştir.

“Bir alanda insan gücü ihtiyacı kesin olarak belli olmadan, özellikle meslek ve teknik öğretim alanında yeni meslek dal veya kademeleri ile ilgili eğitim bölümleri ve yeni okullar açılmayacaktır. Açılacak her okul veya kademenin mezunlarının hakları ve statüsü öğrenci alınmadan ayrıntılı olarak tespit ve ilan edilecektir” (DPT, 1968: 176).

“İktisadi gelişme belirli sayıda ve nitelikte insan gücü talep etmekte, öte yandan bütün yurttaşların çeşitli eğitim kademelerinden yararlanma isteği ve bu yönde toplumun tercihleri bulunmaktadır” (DPT, 1968:163). İkinci kalkınma planında yer alan bu tespit günümüzde eğitilmiş işgücünün işsiz oluşunu açıklar niteliktedir. Bugün için lise eğitimi almak emek piyasalarına girişte yeterli olmamakta bu da fertlerin yükseköğretim

kurumları önünde yığılmalarına neden olmaktadır. Talebi karşılamak için iş piyasasının doymuş olduğu alanlarda dahi bölümler açılmakta, mevcut kontenjanların korunmasına da devam edilmektedir.

Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planında; büyümeye ve sanayileşmeye koşut olarak gerçekleşmesi beklenen istihdam artışının sağlanamadığı, işsiz sayısının bir milyonun üzerine çıktığı ifade edilmiştir ve istihdam sorununun çözümü sanayileşmeye bağlanmıştır.

Planda, planlı dönemde insan gücü sayısındaki artışa karşın istenilen vasıftaki insan gücünün zamanında ve yerinde kullanılmasına ilişkin sorunların devam ettiği belirtilmiştir. Nitelikli insan gücünün zamanında ve yerinde kullanılmaması sonucu ortaya çıkan dengesizliklerin ekonomiye etki ettiği de ifade edilmiştir. Özellikle bazı alanlarda (teknik insan gücü, sağlık, eğitim) oluşan bu durumun ekonominin öncelik vermediği sahalarda yığılmalara, büyük ölçüde ihtiyaç duyulan alanlarda ise suni açıklara neden olduğu belirtilmiştir. Bu planda da ülkemizde insan gücünün dengesiz dağıldığı ifade edilmiştir.

Yine eğitim sisteminin büyüklüğü, niteliği, gelişme yönü ve yapısal çerçevesinin toplumun ve ekonominin ihtiyaçlarına göre düzenlenmesinin planlı dönemde ele alındığı ancak buna karşın yeterince gerçekleştirilemediği ifade edilmiştir.

Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planında giderek büyüyen ve en önemli mesele haline gelen istihdam sorununun çözümü için gerçekçi çözümler üretmek temel prensip olarak kabul edilmiştir. Plan döneminde teknoloji ve sanayi politikalarıyla uyumlu ve tutarlı istihdam politikası geliştirileceği ve bu amaçla insan gücünün verimli bir şekilde kullanılmasının, insan gücünün sektörel ve bölgesel dağılımındaki dengesizliklerin giderilmesinin göz önünde bulundurulacağı ifade edilmiştir. Ayrıca üretim süreci öncesinde ve içerisinde sürekli eğitime önem verilmesi planın istihdam politikaları arasında yer almıştır.

Planın üçüncü plan döneminde ekonomik ve toplumsal gelişmeler başlıklı kısmında istihdam problemi gelişmişlik düzeyi-demografik yapı-uygulanan politikalar üçlemesine bağlanmıştır: “Türkiye’ nin istihdam sorunu, bir bölümü gelişmişlik düzeyi ve demografik olguların, bir bölümü de geçmiş dönemlerde uygulanan politikaların

getirdiği yapısal bozuklukların sonucudur” (DPT, 1979:25). Dolayısıyla önceki plan dönemlerine de atıfta bulunularak tatbik edilen politikaların sağlıklı sonuçlar getirmediği, istihdam konusunda istenilen noktaya ulaşılamadığı belirtilmiştir.

Ayrıca yine bu kısımda yükseköğretim düzeyinde alınan eğitimin ülkenin insan gücü ihtiyacını karşılamada çelişkili olduğu belirtilmiştir. “Yükseköğretim kurumlarının sağladığı eğitim olanakları sayısal yetersizliğin yanı sıra ülkenin insan gücü gereksinimleri açısından tutarsız, kurumlar arası dağılım açısından dengesiz bir görünüm içindedir” (DPT, 1979:149).

Yükseköğretimde planlı hareket edilmediği ve bu durumun ciddi sorunlar yaratabileceği ifade edilmiştir.

“Kurulmasına başlanan ve kurulma kararı alınan yeni yükseköğrenim kurumlarıyla büyük ölçekte potansiyel bir kapasite yaratılmıştır. Ancak, genel liselerde görülen plansız ve düzensiz okul açma politikası, kurulmasına başlanmış kurumlar tamamlanmadan, yetersiz koşullarda ve öğretim üyesi bulunmayan yeni kurumların açılması kararı alınarak yükseköğretimde de sürdürülmektedir. Böylece, yükseköğretimde, ortaöğretimdekinden büyük boyutlara ulaşan sorunlar yaratılmıştır.

Plan hedeflerini ve eğitim standartlarını düşünmeksizin yalnızca yükseköğretime olan talebin baskısını hafifletmek amacıyla, gerekli ön hazırlıklar tamamlanmadan ve koşullara uygunluğu sağlanmadan girişilen önlisans ve açık yükseköğretim özellikle Yay-Kur uygulamaları yeni ve önemli boyutlara ulaşan sorunlar yaratmaktan öte bir sonuç vermemiştir” (DPT, 1979:451).

Günümüzde de bu yanlış uygulama devam etmektedir. Sırf üniversite kapısına yığılmayı önlemek için işgücü piyasası ve ülkenin gelişmişlik düzeyi dikkate alınmadan gereksiz pek çok bölüm açılmakta buralara binlerce öğrenci yerleştirilerek geleceğin diplomalı işsizlerini yetiştirme yoluna gidilmektedir. Yani Türkiye halihazırdaki bu tutarsız uygulamalarının tohumlarını kalkınma planlarının başında atmaya başlamıştır.

Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planında işsizlik oranının azalması ve işgücü fazlasının mutlak sayı olarak mevcut düzeyini aşmaması planda öngörülen kalkınma hızının

gerçekleşmesine ve uygulanacak olan ekonomik ve sosyal politika tedbirlerine bağlanmıştır. Ayrıca bu planda genç işsizliği sorununa dikkat çekilmiştir.

Planda eğitim kurumlarının kapasitelerinin bazı alanlar haricinde genel olarak hedeflerde hesaplanmış olan insan gücü talebiyle paralellik sergilediği ifade edilmiştir:

“Eğitim kurumlarının kapasitesi, genel olarak, ekonomik ve sosyal gelişme hedeflerine göre hesaplanan insan gücü ihtiyaçlarını karşılamaya yeterli bulunmaktadır. Ancak eczacılar dışındaki sağlık personeli; elektrik, elektronik, bilgisayar mühendisi ve teknisyenleri ile öğretmen ve öğretim üyesi sayılarında yetersizlikler görülmektedir. Ayrıca, meslekî - teknik öğretimin, teknisyen ve vasıflı işçi ihtiyacını karşılayacak şekilde yeniden düzenlenmesi gerekmektedir” (DPT, 1985: 135).

Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planındaki hedef; “VI. Plan dönemi sonunda sivil işgücü 20.937 bin kişi, sivil istihdam ise 19.117 bin kişi olacaktır. İşsizlik oranının yüzde 8,7 olarak gerçekleşmesi öngörülmektedir” (DPT, 1990:302). Planda belirlenmiş olan ilke: İstihdamın gelişmesini sağlayacak ortamın yaratılması ve idamesi esastır. Bu çerçevede, genel hedefler doğrultusunda yatırımların teşvik edilmesi; müteşebbislik ruhunun ve teşebbüs gücünün geliştirilmesi, küçük ve orta ölçekli teşebbüslerin desteklenmesi, nitelikli işgücü yetiştirilmesi ve mevcut işgücünün niteliğinin yükseltilmesi; işgücü piyasasında karşılaşılan ve istihdamın gelişmesini olumsuz şekilde etkileyen unsurların ve aksaklıkların ortadan kaldırılması istihdam politikasının temel ilkeleridir.

Planda eğitim ile istihdam arasında eşgüdümün sağlanması hedeflenmiştir. “Eğitim sistemini öncelikle ekonominin ihtiyaç duyduğu meslekleri verebilecek şekilde yeniden planlanmak üzere eğitim kurumlarıyla işgücü piyasası arasında koordinasyon sağlanacaktır” (DPT, 1990:353).

Üniversite-istihdam-sanayi konularıyla ilgili planda belirlenen hedefler: Yükseköğretimde kapasite artırımı yapılırken insan gücü ihtiyaçları yanında sosyal talep de dikkate alınacaktır. Yeni yükseköğretim kurumları açma konusu, hazırlanacak bir yükseköğretim master planı çerçevesinde değerlendirilecektir. Doktora ve master tez konularının öncelikle sanayinin ihtiyaçlarına yönelik olarak hazırlanması özendirecektir.

Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planında plan öncesi genel durumu resmeden bölümde şu ifadeler yer verilmiştir: “1994 yılında toplam işgücü 20,4 milyona, toplam istihdam ise 18,3 milyona ulaşmıştır” (DPT, 1996:49). Dolayısıyla planda hedeflenen istihdam düzeyine erişilememiş, işgücü fazlalığı sorunu bu dönem sonunda da mevcudiyetini korumuştur.

Yine plan öncesi döneme ilişkin eğitilmiş işgücünün işsizliğine giden yolda önemli bir yere sahip olan eğitim sistemindeki aksaklıklara ve getirdiği sonuçlara değinilmiştir:

“Eğitimde yönlendirme sisteminin yeterli olmaması, bazı mesleki ve teknik liselerin kapasitelerinin sınırlı olması ve yükseköğretime olan aşırı talep, öğrencilerin genel liselere yönelmelerine ve üniversite önünde yığılmalara sebep olmaktadır. Bu durum, öğrencilerin üniversiteye girme ümidiyle özel dersanelere devam etmelerine, kaynak ve zaman israfına neden olmaktadır” (DPT, 1996:12).

Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planında işgücü piyasalarıyla ilgili olarak iki önemli düzenlemeye gidilmiştir: İşsizlik Sigortası ve İş ve İşçi Bulma Kurumunun Yeniden Düzenlenmesi.

Planda standart dışı çalışma biçimlerinin tanziminin kanun yoluyla yapılacağı belirtilmiştir. “Esnek zamanlı, kısmi zamanlı ve diğer standart dışı çalışma türlerinin düzenlenebilmesi için, 1475 sayılı İş Kanunu ve ilgili diğer mevzuatta düzenleme yapılacaktır” (DPT, 1996:55).

Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planında yatırımların artırılması ve istikrarlı büyümenin gerçekleştirilmesi ile istihdam artışının sağlanması ve işsizliğin azaltılması hedeflenmiştir.

İstihdamın tarım dışı sektörlerle kaydırılması, ekonominin ve Bilgi Çağı’ nın ihtiyaç duyduğu insan gücünün yetiştirilmesi de bu plandaki hedefler arasındadır. Ayrıca planda istihdamın arttırılmasında-işsizliğin azaltılmasında KOBİ’ lerin önem taşıdığına değinilmiş ve bu işletmelere yönelik desteklerin arttırılacağı belirtilmiştir. Yine planda İş ve İşçi Bulma Kurumu’ nun yeniden yapılandırılacağı ve Özel İstihdam Bürolarının kurulacağı ifade edilmiştir.

Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planında da işgücü piyasası politikalarına yer verilmiştir. Dokuzuncu Planda plan öncesi döneme ilişkin olarak istihdamın işgücünün oldukça gerisinde kaldığı belirtilmiştir:

“VIII. Plan döneminde, Türkiye’ de yaratılan istihdam, çalışma çağı nüfusunun ve işgücünün gerisinde kalmıştır. Bu dönemde, çalışma çağı nüfusu yıllık ortalama yüzde 1,9, işgücü yüzde 1,3 ve istihdam yüzde 0,4 oranında artmıştır. 2001 krizinin ardından daralan istihdam, 2004 ve 2005 yıllarında artış göstermiştir. Plan döneminde, GSYİH yıllık ortalama yüzde 4,4 büyümesine rağmen, toplam istihdam artışı yüzde 0,4 olmuştur” (DPT, 2007:37).

Dolayısıyla son plan dönemine de işgücü fazlasıyla girilmiştir. Üstelik bu fazlalık ekonomide yaşanan büyümeye karşın gerçekleşmiştir.

Planda eğitim-istihdam-işsizlik sarmalındaki sorunların da devam ettiği belirtilmiştir:

"Plan döneminde, ülke genelinde hızlı nüfus artışının neden olduğu olumsuzluklar azalmasına rağmen, istihdamın artırılması ve işsizliğin azaltılması ile eğitime ilişkin sorunlar çözülememiş ve eğitim istihdam arasındaki ilişki yeterince kurulamamıştır” (DPT, 2007:39).

Plan döneminde eğitim sisteminin işgücü piyasasının taleplerini karşılamada yetersiz kaldığı, genç ve eğitimli işsizlik oranlarında kayda değer bir düşüş sağlanamadığı belirtilmiştir.

Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planında yer alan hedefler:

İşgücü piyasalarının daha esnek bir yapıya kavuşturulması, istihdam üzerindeki yüklerin kademeli olarak düşürülmesi, işgücü piyasasındaki dezavantajlı gruplar için fırsat eşitliği sağlanması, istihdam kurumlarının küreselleşme ve teknolojik ilerlemelerin işgücü piyasasında meydana getirdiği inovasyonlara uyum sağlamasıdır.

Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planında eğitimin işgücü talebine duyarlılığının artırılması hedeflenmiştir. Buna göre; değişen ve gelişen ekonomi ile işgücü piyasasının gerekleri doğrultusunda, kişilerin istihdam becerilerini artırmaya yönelik yaşam boyu öğrenim stratejisi geliştirilecektir. İnsan gücü arz ve talep eğilimlerinin belirlenebilmesi amacıyla

hanehalkının eğitim, istihdam ve meslek durumlarını içeren gerekli veriler üretilecek, derlenecek ve işgücü piyasası ihtiyaç analizleri yapılacaktır.

Meslek standartlarına dayalı yeterliliklerin geliştirilmesi, belgelendirilmesi, belge ve eğitim veren kuruluşların akreditasyonu gibi temel işlevleri içeren Ulusal Mesleki Yeterlilik Sistemine ilişkin çalışmalar tamamlanacak ve bu sisteme duyarlı bir mesleki eğitim yapısı geliştirilecektir.

Kalkınma Planlarında yer alan gelişmeleri özetleyerek değerlendirecek olur isek; Dördüncü plan dönemine dek işsizlik sorunu makro ekonomik gelişmeler ile ilişkilendirilmiş, bağımsız bir şekilde ele alınmamıştır. Bunda işsizlik oranlarının düşük kalmış olması etkindir. Bu dönemden sonra işsizliğe ağırlık verilmesinin nedeni ise meselenin büyümesi ve Türkiye' nin AB sürecine girmesidir.

Aktif ve pasif işgücü piyasası politikaları kalkınma planlarında gecikmeli olarak yer almıştır. Ancak Yedinci Plan döneminde İş ve İşçi Bulma Kurumu' nun güçlendirilmesine ve bu kuruma yeni misyonların yüklenilmesi ile kurumun işlevselliğinin artırılmasına yönelik somut adımlar atılmıştır. Bu dönemde İş ve İşçi Bulma Kurumu Türkiye İş Kurumu' na dönüştürülmüştür ve bu çerçevede de kurumda yeniden yapılandırılmaya gidilmiştir. Pasif işgücü politikalarında oldukça önemli bir yere sahip olan İşsizlik Sigortası uygulamasına da ancak bu plan döneminde geçilebilmiştir. Oldukça gecikmeli olarak uygulanmaya başlanan İşsizlik Sigortası katı şartlara bağlanmıştır. Bu da sınırlı sayıda işsize hizmet verilmesine neden olmaktadır. Oysa ki kurulmasının gecikmeli oluşu ve yaşanan vahim boyutlardaki işsizlik de dikkate alınarak bu sigortadan yararlanma şartlarının daha esnek olması beklenirdi. Daha sonraki planlarda ise iş ve işçi bulmaya aracılık eden Özel İstihdam Bürolarının kurulması ve aktif işgücü piyasalarının güçlendirilmesi hususları gerçekleştirilmiştir.

Planlarda; gelişmelere paralel olarak vasıflı işgücü ihtiyacının artacağı, bu gücün teminindeki baş aktörün ise eğitim kurumları olacağı belirtilmiştir. Halihazırdaki arz ve taleplerde dikkate alınarak ileriki dönemlere yönelik mesleksi arz-talep tahminleri yapılmış ve bu tahminler doğrultusunda eğitim kurumlarının insan gücü yetiştirilmesi hedeflenmiştir. Ancak planlarda önceki döneme ilişkin değerlendirmenin yer aldığı kısımlarda bu hedeflere tam anlamıyla ulaşılamadığı tespit edilmiştir. Nihayetinde

planlı dönemin başından beri devam eden vasıflı işgücü sorunu bugüne sarkmıştır. Yani eğitilmiş işgücünün işsizliği ortaya yeni çıkan bir durum değildir. Ancak bu sorununun revaçta olması son krizlerle birlikte daha da büyümesi ve popülaritesini arttırmasıdır.

Planlarda eğitilmiş işsizler sorununu önlemeye ve çözmeye yönelik somut öneriler sunulamamıştır. Hedefler belirlenmiştir, ancak bu hedeflere nasıl ulaşılacağı, hangi usul ve yöntemlerin takip edileceği belirtilmemiştir. Sığ ifadeler yer almış, dolayısıyla hedefler bir talep niteliği taşımaktan öteye geçememiştir.

4.2. Eğitilmiş İşgücü İşsizliğini Önlemeye Yönelik Olarak Tarafların Uyguladıkları Politikalar

4.2.1. Devletin Uyguladığı Politikalar

Devlet tarafının eğitilmiş işgücü işsizliğini önlemeye ve gidermeye yönelik olarak çok spesifik olmamakla birlikte çeşitli hedef ve uygulamaları bulunmaktadır.

Devlet İş-Kur, Beş Yıllık Kalkınma Planları ve tarafı olduğu ILO Sözleşmeleri aracılığı ile işsizliği önlemeye, istihdamı arttırmaya çalışmaktadır. Yine devlet tarafının istihdama yönelik olarak son dönemde hazırlamış olduğu İstihdam Paketi uygulaması bulunmaktadır. Beş Yıllık Kalkınma Planlarının hedef ve çalışmaları yukarıda izah edilmiş olduğundan burada yinelenmeyecektir. İş-Kur' un politikaları da aşağıda incelendiğinden bu kısımda ele alınmayacaktır.

“Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) birçok Sözleşme ve Tavsiye Kararı ile çalışma yaşamına uluslararası bir standart sağlamaya çalışır” (Akyiğit, 2008:49). Bu doğrultuda Türkiye' nin de onaylamış olduğu pek çok sözleşme ve karar bulunmaktadır. Türkiye tarafından onaylanmış Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmeleri' nden biri '122 No' lu İstihdam Politikası Sözleşmesi' dir. Sözleşmede işsizlik sorununu gidermek, iş arayan herkese iş sağlamak ve bu çerçevede de istihdam politikaları yürütmek amaçlanmıştır. Sözleşmenin birinci maddesinde “iktisadi gelişme ve kalkınmayı teşvik etmek, hayat seviyesini yükseltmek işgücü ihtiyaçlarını karşılamak ve işsizlik ve eksik istihdam sorununu çözümlenmek amacıyla, her üye tam ve verimli istihdama ve işin serbestçe seçilmesine matuf aktif bir politikayı esas bir gaye olarak ele alacak ve uygulayacaktır” (ILO, 2009) denilmiştir.

İşsizlik ve istihdama yönelik olarak kabul edilen diğer sözleşmeler; ‘2 No’ lu İşsizlik Sözleşmesi’, ‘88 No’ lu İş ve İşçi Bulma Servisi Kurulması Sözleşmesi’, ‘102 No’ lu Sosyal Güvenlik (Asgari Standartlar) Sözleşmesi’ dir. Sözleşmelerde aktif ve pasif istihdam politikalarının yürütülmesi öngörülmektedir.

Son dönemde hazırlanmış olan ve kamuoyunda İstihdam Paketi olarak bilinen “İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanun Tasarısı” kabul edilmiştir. Pakette öne çıkan husus istihdamı arttırmaya yönelik olarak işverenlere sosyal sigorta prim teşvikinin getirilmesidir. Pakette eğitimli işgücü işsizliğini direkt ilgilendiren bir madde olmamakla birlikte bu çerçevede değerlendirebileceğimiz “Genç ve Kadınların İstihdamı” kısmı bulunmaktadır. Buna göre; işe alınan kadınlar ile 18-29 yaş arasındaki gençlere ait SSK primleri, 5 yıl boyunca İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanacaktır. Kadınlar ve gençlerin işverene ait sigorta priminin, 1. yıl için yüzde 100’ ü, 2. yıl için yüzde 80’ ini, 3. yıl için yüzde 60’ ı, 4. yıl için yüzde 40’ ı, 5. yıl için yüzde 20’ si İşsizlik Sigortası Fonu’ ndan karşılanacaktır.

4.2.2. İŞKUR’ un Uyguladığı Politikalar

4.2.2.1. İşsizlik Sigortası

İşsizlik Sigortası sosyal devlet anlayışı içerisinde yer alan bir uygulamadır. Zira İşsizlik Sigortası ekonomik ve sosyal gelişmenin sağlanmasını ve gelirin eşit bir şekilde dağılmasını hedeflemektedir. Bu anlayışla devlet yalnızca çalışan kesimin çalışma esnasındaki sorunlarını çözümlenemekte, çeşitli sebepler dolayısı ile çalışamayanları da güvence altına almaktadır.

“Devletin sosyal devlet anlayışı içinde vatandaşlarına verdiği yaşam güvencesi ile ilgili çıkarılmış yasaların tümünü kapsayan Sosyal Güvenlik Hukuku geliştirilmiştir” (Andaç, 2008:15). Çalışma hayatının içinde ve dışında karşılaşılabilecek olan ve sosyal güvenlik kapsamında değerlendirilebilecek olan riskler: “Fizyolojik Riskler (Hastalık, malullük, analık, yaşlılık, ölüm), Mesleki Riskler (Meslek hastalığı, iş kazası), Sosyal Riskler (Fakirlik), Sosyo-ekonomik Riskler (İşsizlik)” (Andaç, 1999).

Sosyo-ekonomik riskler kapsamında yer alan işsizlik olgusundan ve beraberinde getirdiği olumsuz sonuçlardan fertler sosyal güvenlik politikaları aracılığı

korunmaktadırlar. İşsizlik neticesinde oluşan olumsuzlukları gidermek için iki yöntem kullanılmaktadır.

“Ulusal sosyal güvenlik sisteminin (primsiz sistem), benimsendiği ülkelerde ‘sosyal yardım’ kapsamında ve ‘işsizlik yardımı’ aracılığıyla güvence sağlanır. Sosyal Sigorta tekniğinin kabul edildiği ve başta AB ve OECD ülkelerinde olmak üzere en yaygın olarak uygulanan sosyal güvenlik sistemlerinde ise, işsizlere sağlanacak ekonomik güvence, ‘işsizlik sigortası’ kapsamında, işsizlik ödeneği aracılığıyla sağlanır” (Güzel ve diğ., 2009).

Türkiye’ de İşsizlik Sigortası’ nı benimsemiş ve uygulamaya koymuştur. “Ülkemizde, ilk kez 1952 yılında Türk-İş Genel Kurulu’ nda gündeme getirilen İşsizlik Sigortası, 1999 yılında 4447 sayılı Sosyal Güvenlik Reform Yasası kapsamında kabul edilmiştir” (Kenar, 2003). İşsizlik Sigortası;

“Bir işyerinde çalışırken, çalışma istek, yetenek, sağlık ve yeterliliğinde olmasına rağmen, kendi istek ve kusuru dışında işini kaybedenlere, uğradıkları gelir kayıplarını kısmen de olsa karşılayarak kendilerinin ve aile fertlerinin zor duruma düşmelerini önleyen, sigortacılık tekniği ile faaliyet gösteren, devlet tarafından kurulan zorunlu bir sigorta koludur” (İş-Kur, 2009b).

İşsizlik Sigortası ülkemizde Haziran 2000’ de uygulamaya konulmuştur. İşsizlik Sigortası ödemeleri ise Mart 2002’ de başlamıştır. “Mart 2002’ den 28 Şubat 2010 tarihine dek 2 milyon 149 bin 328 kişi başvuruda bulunmuş ve bunlardan 1 milyon 840 bin 314 kişi işsizlik ödeneği almaya hak kazanmıştır” (İş-Kur, 2010).

Türkiye’ nin onaylamış olduğu ILO Sözleşmeleri arasında yer alan ‘102 No’ lu Sosyal Güvenlik (Asgari Standartlar) Sözleşmesi’ nde işsizlik yardımı öngörülmüştür.

4.2.2.2. Mesleki Eğitim Programları

Türkiye’ de mesleki eğitime yönelik programların düzenlenmesinde öncü kuruluş İş Kurumudur. Bunun yanı sıra Milli Eğitim Bakanlığı dahilinde de kurs programları düzenlenmektedir.

“İşgücü yetiştirme kursları ile, işsizlikten en fazla etkilenen ve bu nedenle işgücü piyasasında dezavantajlı guruplar olarak görülen gençlerin, kadınların, özürlülerin, eski hükümlülerin, uzun süreli işsizlerin ve işsizlik sigortası kapsamındaki

işsizlerin iş piyasasında ihtiyaç duyulan mesleklerde yetiştirilerek istihdam edilebilirlikleri artırılmaya çalışılmaktadır” (İŞKUR, 2008b)

Türkiye İş Kurumu çerçevesinde düzenlenen kurslar; ‘İstihdam Garantili İşgücü Yetiştirme Kursları’, ‘Kendi İşini Kurmak İsteyenlere Yönelik Meslek Edindirme Kursları’, ‘Meslek Geliştirme Kursları’, ‘Özürllülere Yönelik Mesleki Eğitim ve Rehabilitasyon Faaliyetleri’, ‘Hükümlülerin Mesleki Eğitimine Yönelik Çalışmalar’ ve ‘İşsizlik Sigortası Kapsamında İşsizlere Verilen Eğitimler’ dir.

Belirtilmiş olan kursların yanı sıra Milli Eğitim Bakanlığı’ nca yürütülen ve eğitimli işgücü işsizliğini önlemeye yönelik bir faaliyet olarak değerlendirebileceğimiz mesleki eğitim kursu bulunmaktadır: Çıraklık Eğitimi ve Mesleki Eğitim Faaliyetleri.

4.2.2.3. İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetleri

İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetleri, fertlerin özellikleri ile mesleklerin ve işyerlerinin gerektirdiği nitelik ve şartları mukayese ederek ferdin talebine ve durumuna uygun iş ve mesleği seçmesi, bu meslekle ilgili eğitim olanaklarından faydalanması, işe yerleştirilmesi, işe uyumun sağlanması ile ilgili meselelerin çözümüne yardım edilmesi sürecidir. Bu çerçevede gerekli bilgileri içeren kaynaklar İş-Kur Meslek Danışma Merkezlerinde yer almaktadır.

“İş-Kur Meslek Danışma Merkezinde bulunan meslek bilgi dosyaları, bir meslekle ilgili olarak; tanım, görevler, mesleğin gerektirdiği özellikler, çalışma ortamı ve koşulları, meslek eğitimi, çalışma alanları ve iş bulma olanakları, eğitim süresince ve eğitim sonrası kazanç, meslekte ilerleme olanakları gibi bilgilerden oluşmaktadır” (İŞKUR, 2007:59).

Ayrıca İş-Kur İl Müdürlüklerine başvuruda bulunan ve iş arama sürecinde olan yetişkinlere, mesleki eğitim merkezi, meslek liseleri ve üniversite son sınıf öğrencileri ile askerlik görevini tamamlamak üzere olan er ve erbaşlara yönelik iş arama, iş bulma ve işi elinde tutma konularında beceri kazandırmaya yönelik çalışmalarda bulunmaktadır.

4.2.3. Üniversitelerin Uyguladıkları Politikalar

Vasıflı işgücü teminini sağlayan üniversiteler Kariyer Planlaması, Mezun Takip Sistemi ve Teknopark mekanizmaları ile eğitilmiş işgücünün işsizliğini önleyebilmektedirler.

Kariyer planlamalarının amacı gençleri bilinçlendirmek, ön yargıları gidermek, yönlendirmelerde bulunmak, iş hayatı ile daha kolay bir entegrasyonun sağlanmasında ve mezunların sevebilecekleri, bilgi ve yeteneklerini kullanarak kendilerini geliştirebilecekleri bir iş bulmada yardımcı olmaktır. Bu çerçevede üniversiteler Kariyer Planlama günleri düzenleyerek firmalarla öğrencileri buluşturmada, oturumlar, seminerler ve firma ziyaretleri gibi etkinlikler düzenlenmektedirler.

Mezun Takip Sistemi, üniversitelerin öğrencilerini mezun olduktan sonra emek piyasasında takip etme amacı gütmektedir. Bu kapsamda mezunlara yönelik anketler aracılığıyla genellikle mezunların işgücüne katılım, işsizlik ve istihdam edildikleri alan ile ilgili bilgiler elde edilmeye çalışılmaktadır.

Üniversite-sanayi işbirliğine aracılık eden Teknoparklar ile gençler firmaları yakından tanımaktadır. Aynı zamanda Teknoparklar üniversitelerin faaliyetlerini destekleyerek üniversite hizmetlerinin zenginleşmesini sağlamaktadır.

SONUÇ ve ÖNERİLER

Ülkemizde işsizlik problemi her dönem için var olmuştur. Ancak geçmişte daha düşük seviyelerde gerçekleşen işsizlik oranları günümüzde çeşitli gelişmelerin de etkisiyle büyük oranlara ulaşmıştır. Ülkemiz işsizlik meselesinde büyüme kaydederken ağırlıklı olarak tüm işsizlik gruplarını içine almıştır. Üniversite mezunu işsizler de büyüme kaydeden işsizler grubunda yer almıştır.

Türkiye’ de eğitilmiş işgücünün işsizliği 2000 yılından itibaren ciddi boyutlara ulaşmıştır. Bu sonucun ortaya çıkmasında kuşkusuz Türkiye’ de ve dünyada yaşanan krizler etkili olmuştur. Ancak eğitilmiş işgücü işsizliğini yalnızca ekonomik krizler ile ilişkilendirmek doğru olmayacaktır. Nitekim yaşanan yüksek oranlı işsizlik bugüne kadar uygulanmış olan yanlış politikaların ürünüdür. Bu politikaların yol açtığı sonuçlar kartopu misali büyüyerek bugünkü durumun ortaya çıkmasına neden olmuştur.

Bu çalışmanın amacı Türkiye’ deki eğitilmiş işsizler sorununun hangi faktörlere bağlı olarak ortaya çıktığını ve sonuçlarının neler olduğunu göstermektir. Araştırmada insan kaynakları planlamasının ve eğitim planlamasının olmaması, yatırımların yetersizliği ve işgücü fazlalığı etkenlerinin eğitilmiş işgücünün işsizliğine neden olduğu belirlenmiştir.

Türkiye’ de insan kaynakları planlaması kapsamında işgücü piyasasında arz-talep dengesinin kurulmadığı görülmüştür. Geleceğin mesleklerinin belirlenerek bu doğrultuda girişimlerde bulunulması konusunda yaşanan yetersizliklerin yanı sıra sürekli eğitim ilkesinin benimsenmemiş oluşu da insan kaynakları planlamasının kifayetsiz kalışında etken olmuştur. Belirtilmiş olan tüm faktörler ülkemizde insan kaynakları planlamasının olmadığını göstermektedir.

İnsan kaynakları planlamasının olmaması Türkiye için çok önemli bir kayıptır. Zira ülkemizde halihazırda büyük miktarda insan gücü kaynağı mevcuttur. Yine ülkemiz önemli bir büyüklükte potansiyel insan gücünü bünyesinde barındırmaktadır. Gittikçe artan miktarda duyulan bilgi ihtiyacını ve onun üreticisi olan vasıflı insan gücünün önemini arttıran ve Bilgi Çağı olarak nitelendirilen bu asırda Türkiye’ nin bu gücünden faydalanamıyor oluşu büyük bir zafiyetin göstergesidir. İnsan kaynağının en etkin şekilde kullanılmasının ülke için getireceği kazanımları görmemek yada dikkate almamak pervasızlık örneğidir.

Ancak daha büyük bir tehlike 2025 yılına kadar sürecektir olan demografik fırsat penceresi sürecinde yaşanacaktır. Eğer Türkiye süreç içerisinde de insan kaynağı uygulamalarında reforma gidemez ise ülkemiz büyük bir insan kaynağı israfının temsil edildiği ülke sıfatını tam anlamıyla hak etmiş olacaktır. Dolayısıyla daha vahim sonuçlara ulaşılmadan Türkiye bu gücünü kullanmanın yollarını aramalı ve bir an önce bu konuda somut adımlar atmalıdır.

Eğitim planlamasının olmayışı eğitimin her kademesinden mezun olan gençlerin işsiz kalmalarına neden olmaktadır. Bugün için lise ve altı seviyesindekilerde işsizlik had safhaya ulaşmıştır. Üstelik bu sonuç ülkemizde vasıfsız işlerin ağırlıkta olmasına karşın ortaya çıkmıştır. Ülkemizin bu paradoksal sonucu iyi değerlendirmesi gerekmektedir.

Üniversite ile işgücü piyasasında entegrasyonun sağlanamaması diplomalı işsizler terimini sözlüklerimize eklememize neden olmuştur. Çalışmada diplomalı işsizler ordusunun ortaya çıkmasında Türkiye' nin politikalarında niceliğin ön plana çıkmış oluşunun etken olduğu görülmüştür. Siyasilerin puan toplama amacıyla konjonktürel kararlar alması ve uygulaması sonucu yalnızca üniversite sayısı arttırılmıştır. Plansız-programsız açılan bu kurumlar diplomalı işsiz yetiştirme fabrikası olmaktan öteye geçememiştir. Ayrıca niteliğin göz ardı edilmesi yalnızca talep fazlası arzı oluşturmamış, eğitimde verilen kaliteyi de düşürmüştür. Nitekim yalnızca üniversite açmak ve kontenjanları arttırmakla sorun çözülmemektedir. Öğrencilerin kullanacağı kaynakların temin edilmiş olması ve öğretim üyesi başına düşecek öğrenci sayısının arttırılması gibi faktörler kaliteli bir eğitimin vazgeçilmez unsurlarıdır.

Üniversite-Sanayi işbirliği gerek her iki kurum arasında bağlantı kurulması sonucunda elde edilecek olan kazanımlar için gerekse iş piyasasına geçişte akışkanlık sağlanması için eğitim planlaması kapsamında dikkate alınması gereken bir diğer önemli husustur. Ancak buna karşın her iki kurumda kendi kabuklarına çekilmiş, aralarında yeterli seviyede irtibat kurulamamış ve böylece kopukluk oluşmuştur. Nihayetinde Üniversite-Sanayi işbirliği, tüm kurumların ortak bir zeminde toplanmaları suretiyle yaratılabilecek olan bir kalkınmayı gerçekleştirmedi ve üniversite gençliğine emek piyasalarına girişte kolaylık sağlamada bir fayda sağlayamayan unsura dönüşmüştür.

Eđitimi işgücünün işsizliğindeki etkenlerden bir diğeri yatırımların yetersiz oluşudur. Yatırımlarımızın GSYİH' daki oranı dūřuktur ve büyüme hızında da ani değişiklikler yaşanabilmektedir. Türkiye istihdam yaratabilmek için mevcut yatırımlarını arttırmalı ve yeni işletmeler kurarak piyasadaki işgücünü massedebilmelidir. Yatırımların büyüme hızlarında görülen dengesizlik giderilmeli ve bu suretle yatırımlarda ve dolayısı ile de istihdamda istikrar söz konusu olmalıdır.

Eğitimi işgücü işsizliğinde son bir neden de işgücü fazlalığıdır. Ancak bu salt olarak işgücü fazlalığı kapsamında değerlendirilebilecek bir konu değildir. Nitekim ülkelerin sahip olabileceği en büyük hazine insan kaynağıdır. Ülkeler bu kaynağı üretime katabildikleri sürece gelişecek ve kalkınacaktırlar. Günümüzde devletler sahip oldukları fiziksel kaynaklar ile değil onları değerlendirebilecek olan insan gücüyle rekabet etmektedirler. Dolayısıyla ülkemizdeki işgücü fazla değildir, onu içine çekecek ve ondan maksimum seviyede verim alabilecek şekilde kullanmada sıkıntı yaşanmaktadır. Yani ülkemizde işgücünün değeri anlaşılamamış bir de mevcut işsizliğin sorumlularından biri olarak gösterilmiştir. Ülkemiz bu tarz bir algılama anlayışından sıyrılmalıdır. Ülkemiz insan gücü zenginliğini fark etmeli, bu gücünü israf etmemeli, bu gücün piyasada optimum dağılımını gerçekleştirmeli ve gerek halihazırdaki gerekse potansiyel vaziyetteki işgücünün eğitilerek beşeri sermayesinin arttırılmasıyla doğru ve istikrarlı bir ekonomik-sosyal gelişmenin sağlanmasını gerçekleştirmelidir.

Çalışmada belirtilmiş olan tüm bu nedenler eğitim yatırımının değersizleşmesi, beyin göçü, bir yaşam kuramama ve psikolojik travma sonuçlarını getirmiştir.

Çalışmada da sıklıkla ifade edildiği üzere ülkemizde eğitim yatırımı tam anlamıyla anlaşılamamış olan bir kavramdır. Nitekim Türkiye' deki uygulamalar eğitim için büyük maliyetlere katlanma şeklinde ortaya çıkmakta, ancak getirisinden faydalanma noktasında kilitlenmektedir. Bu durum eğitim yatırımının bir bütünlük içerisinde değerlendirilemediğini göstermektedir. Ülkemiz yalnızca maliyetlere odaklanmamalıdır, getirinin de hesabı yapılmalı ve zorluklarla okutulan gençler atıl durumda bırakılmamalıdır.

Türkiye' de özellikle ekonomik ve sosyal nedenlerle beyin göçü gerçekleşmektedir. Araştırma ve geliştirme kaynaklarının sınırlı oluşu ve bilime hak ettiği değerin

verilmemesi de yaşanan beyin göçünün nedenlerindedir. Özellikle bizim gibi gelişmekte olan ülkeler için hazine niteliği taşıyan donanımlı fertlerin göç yoluyla kaybedilmesi üzücü bir gelişmedir. Ayrıca Türkiye’ de kalan veya bir şekilde vatanına geri dönmüş olan değerlerimizin ülke içerisinde israf edilmesi de ayrı bir husustur. Bu sebeple Türkiye bu konu üzerinde ciddiyetle durmak zorundadır. Bu kapsamda mevcut değerlerin de göç yoluyla kaybedilmesini engelleyici adımlar atılmalıdır. Bilime ve bilim adamına gereken kıymet verilmelidir. Talepleri dikkate alınmalı, çalışmalarını rahatlıkla yürütebilecekleri imkanlar ülke içerisinde sunulmalıdır.

Eğitimli gençlerin işsizlikleri sebebiyle yaşamlarının belirsizlik içinde olması onları bir hayat kurabilme noktasında atılacak olan adımlardan uzaklaştırmaktadır. Ayrıca bu sonuç toplum açısından istikrarsız bir yapının oluşumuna da işaret etmektedir. İşsiz kalan eğitimli kesimin psikolojik travma yaşaması da olası bir durumdur. Bu sebeple toplumsal düzlemde istikrarsızlığa ve ruhsal bozukluğa yol açabilen bu sonuçların iyi değerlendirilmesi gereklidir. Zira gerekli tedbirler alınmadığında uzun vadede toplumda deformasyonun oluşacağı açık bir realite olarak karşımızda durmaktadır.

Çalışmada eğitimli işgücü işsizliğinin sonuçlarına ilişkin somut örneklerin yer aldığı bir araştırma sunulmuştur. Araştırmada üniversite mezunlarının işsizlik sebebiyle eğitim aldıkları alan ile hiçbir ilgisi olmayan alanlarda çalıştıkları görülmüştür. Eğitimli gençlerimizin eğitim sürecindeki maddi ve manevi çabalarının tümünün heba edildiğini gösteren bir sonuçtur bu. Ayrıca araştırmada iki üniversite bitirenlerin, birden fazla dil bilenlerin de işsizlikleri sebebiyle farklı alanlarda çalışmak zorunda kaldıkları görülmüştür. Araştırma sonuçları; ülkemizdeki insan kaynağı israfının hangi noktaya geldiğini göstermesi bakımından çarpıcı, ülkemizin en değerli varlığı, insan gücünü, çok kolay bir şekilde gözden çıkarabildiğini göstermesi açısından ise üzücüdür.

Belirtilmiş olan olumsuzluklara karşılık ülkemizde eğitimli işgücü işsizliğini çözmeye yönelik talep niteliğinden öteye geçemeyen hedefler belirlenmiştir. Kalkınma planlarında yer alan hedefler ülke kalkınmasının gerektireceği nicelik ve nitelikte insan gücü yetiştirilmesi, eğitim sisteminin iş piyasasına duyarlı hale getirilmesi ve üniversite-sanayi angajmanının kurulmasıdır. Ancak ifade edildiği üzere bu hedefler talep niteliğinde kalmıştır. Yine bu kapsamda Devlet, Üniversite ve İş-Kur taraflarının işsizliği önlemeye, çok spesifik olmamakla birlikte eğitimli işgücü işsizliğini gidermeye

yönelik uygulamaları bulunmaktadır. Ancak bu tedbir ve uygulamalarda hem yetersizdir hem de sağlıklı bir şekilde ilerletilememektedir.

Türkiye' nin çalışmamızda resmedilmiş olan manzarayı dikkatle okuması gereklidir. Ülkemiz sahip olduğu en önemli kaynağını, insan gücünü, bu kadar kolay israf etmemelidir. Eğitimin her aşamasında eğitim-istihdam korelasyonu kurulmalıdır. Kurumlar arası eşgüdüm sağlanmalı; yalnızca söylem ve metin düzeyinde kalmayacak, somut olarak gerçekleştirilecek adımlar atılmalıdır. Kısa vadede halihazırdaki işsizliği önlemek ve gidermek için tedbirlerin alınmasının yanı sıra özellikle demografik fırsat penceresi hususu dikkate alınarak uzun vadeli planlara yönelmeye özen gösterilmelidir. Her hükümet döneminde değişen uygulamalardan vazgeçilmeli, bir bütünlük içerisinde eğitim-öğretim ve istihdam planları gerçekleştirilmelidir. Değişen ve gelişen dünya düzenine ayak uydurulmalı, işgücü piyasaları ve eğitim sistemi bu doğrultuda yenilenmeli ve geliştirilmelidir.

Eğitimli işgücü işsizliği yalnızca genel bir istihdam politikası içerisinde geçirilmemelidir. Eğitimli işsizler sorununun göz ardı edilemeyecek boyutlara ulaşmış olması dikkate alınmalı ve bu çerçevede spesifik tedbirler uygulanmalıdır. Bu grupta görülen işsizliğin kendine has özellikleri olduğu unutulmamalıdır.

Ayrıca eğitimli işgücü işsizliği problemi gençler arasında baskın bir şekilde ortaya çıkmaktadır. Onun için işsizliğin bu türünün çözümüne ilişkin atılacak adımlarda bu noktada dikkate alınmalıdır. Özelden genele giden ve bir bütünlük içerisinde sürdürülen politikalar ile eğitimli işgücü işsizliği meselesi azaltılmalı, zaman içerisinde minimum düzeye çekilmelidir.

Fertlerin özellikle de nüfus miktarı fazla olan gençlerin istihdama katılımlarını sağlama bireysel ve toplumsal saha için olumlu sonuçlar getirecektir. Bundan ülke ekonomisi ve kalkınma düzeyi müspet bir şekilde etkilenecektir. Dolayısıyla herkes için önemli kazanımlar getirecek olan tedbirlerin derhal alınması bir mecburiyettir.

Sonuç olarak ülkemizdeki insan gücünün eğitim vasıtasıyla beşeri sermayesinin zenginleştirilmesi ve bu suretle; bilinçli ve eğitimli insan gücünün sosyal düzene yapacağı katkının yine bu vasıflı insan gücünün üretime, ülke ekonomisine yapacağı

katkının önemi dikkate alınmalı ve istikrarlı ve doğru adımlar ile tüm kesimlerin katılımı ve desteği ile her alanda kalkınma gerçekleştirilmelidir.

KAYNAKÇA

- ADEM, Mahmut (1972), “Üniversitelerin Planlama ve Ekonomik Sorunları”, *Ankara Üniversitesi S.B.F. Dergisi*, Cilt 27, Sayı 3, s. 913-943.
- AKGEYİK, Tekin (2004), “Türkiye’ de İşsizlik ve İstihdam”, *İktisat Fakültesi Mecmuası*, İstanbul Üniversitesi Yayın No 4530, Cilt 54, Sayı 2.
- AKŞAM (2006), “Üniversite Bitiren 42 Kişi Çaycı Oldu”, *Akşam*, 17 Ocak, <http://arsiv.aksam.com.tr/haberpop.asp?a=23701,3&tarikh=,17.12.2009>
- AKYİĞİT, Ercan (2008), *İş Hukuku*, 7. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- ALKİN, Erdoğan (2000), “Hızlı Nüfus Artışı, İşsizlik ve Gelir Dağılımı”, *TÜHİS*, Yayın No 38, Ankara.
- ALKİN, Erdoğan (1992), *İktisat*, Filiz Kitabevi, İstanbul.
- A.Ü. İLETİŞİM FAKÜLTESİ UYGULAMA GAZETESİ (2003), “Üniversiteli İşsizler Sosyete Pazarında”, 15 Aralık, <http://ilef.ankara.edu.tr/gorunum/2003/12/universiteli-issizler-sosyete-pazarinda/,11.12.2009>
- ANDAÇ, Faruk (2008), *İş Hukuku (Türk Çalışma Hukuku Uygulaması)*, 2. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara.
- ANDAÇ, Faruk (1999), *İşsizlik Sigortası*, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası.
- ANSAL, H., S. Küçükçifçi, Ö., Onaran, B. Z., Orbay (2000), *Türkiye Emek Piyasasının Yapısı ve İşsizlik*, Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, İstanbul.
- ARDIÇ, Oğuzhan (2008), *Makro İktisat*, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- ARSLAN, Mehmet (1999), “21. Yüzyıla girerken Türkiye’ de Yükseköğretimin Durumu ve Belli Başlı Sorunları”, *Erciyes Üniversitesi S.B.F Dergisi*, Sayı 8.

- ATAMAN, B. Ceylan (1998), “İşsizlik Sorununa Yeni Yaklaşımlar”, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, Cilt 53, Sayı 53, s. 59-70.
- ATAMAN, B. Ceylan (1993), “İşgücü Piyasalarında Bilgi Kaynakları ve İşsizlik: Türkiye Açısından Bir Değerlendirme”, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, Cilt 48, Sayı 48, s. 1-9.
- ATEŞ, Mehmet (2006), *Doğrudan Yabancı Yatırımların İstihdam Üzerindeki Olası Etkileri:Türkiye Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Zonguldak Kara Elmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ATO (Ankara Ticaret Odası), (2008), *Büyüme Yavaşladı, Yatırımlarda Tehlike Zili Çalmaya Başladı*,
<http://www.atonet.org.tr/yeni/index.php?p=1563&l=1,05.12.2009>
- ATO (Ankara Ticaret Odası), (2005), *Geleceğe Silgi: Eğitimli Kuskünler Dosyası*,
<http://www.atonet.org.tr/turkce/bulten/bulten.php3?sira=344>, 01.12.2009
- ATO (Ankara Ticaret Odası), (2004), *Türk Beyin Gurbetçileri Raporu*,
<http://www.atonet.org.tr/turkce/bulten/bulten.php3?sira=239>, 10.12.2009
- AYDOĞUŞ, Osman (2009), “Tarımdaki Çözülmenin İşsizlik Üzerindeki Etkileri ve Çözüm Önerileri”, *İşveren Dergisi*, Nisan 2009, <C:\Users\packard bell\Desktop\tez\TISK - İŞVEREN DERGİSİ.....mht,25.09.2009>
- AZİZ, Aysel (2000), *Kırsal Alan Kadınının İstihdama Katılımı*, Kırsal Alan Kadınlarının İstihdama Katılması: Tarım ve Köyişleri Bakanlığı ve Dünya Bankası Eğitim Programlarının Değerlendirilmesi, Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Ankara.
- BAŞ, Kemal (2004), “Türkiye’ de Zorunlu Eğitim Süresinin Arttırılmasının Sağlayacağı Kazançlar”, *Ankara Üniversitesi S.B.F Dergisi*, Temmuz-Eylül.
- BAŞTERZİ, Süleyman (1996), *İşsizlik Sigortası*, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları No 509, AUHF. Döner Sermaye Yayınları No 24, Ankara.

BAYRAKTAR, Arif (2009), “İşsizlik Korkusu Üniversiteliyi Master ve Doktora Zorluyor”, *Zaman*, 24 Eylül,

<http://www.zaman.com.tr/haber.do?haberno=895589&keyfield=69C59F73697A6C696B206B6F726B75737520C3BC6E69766572736974656C697969206D617374657220766520646F6B746F72617961207A6F726C75796F72>, 10.12.2009

BELEN, Esra (2008), “Gençler: Eğitimsiz, İşsiz ve Atıl”, *İşveren Dergisi*, Haziran-2008, http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=2089&id=100, 10.10.2009

BİÇERLİ, M. Kemal (2004.), *İşsizlikle Mücadelede Aktif İstihdam Politikaları*, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları; No 1563, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları; No 184, Eskişehir.

BİÇERLİ, M. Kemal (2003), *Çalışma Ekonomisi*, 2. Baskı, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul.

BİRCAN, İsmail, (2007), *Türkiye’ de Yükseköğretimin 2023 Vizyonu*, Editör: BİRCAN, İ., Atılım Üniversitesi Yayınları 24, Ankara.

BİRCAN, İsmail (2002), *Türkiye’ nin Geleceği İçin Eğitim Sisteminin Planlanması- Sempozyum*, Öz-De-Bir, 21-22 Haziran

BİRLEŞİK METAL-İŞ (2009), “İstihdamda Kadının Adı Yok”, http://birlesikmetal.org/basin/ba_2009/ba_2009-03-29.doc, 01.11.2009

BORA, Aksu (2005), *Kadınların Sınıfı Ücretli Ev Emeği ve Kadın Öznelliğinin İnşası*, İletişim Yayınları, İstanbul.

BOROOAH, Vani K, Mangan John. “Education, occupational class, and unemployment in the regions of the United Kingdom.,” *Education Economics*, Dec2008, Vol. 16 Issue 4, p351-370, 20p.

BULUTAY, Tuncer (1995), *Employment, Unemployment and wages in Turkey*, ILO.

CNNTÜRK (2010), “Hangi Meslek İşsiz Bırakmıyor?”,

<http://www.cnnturk.com/2010/ekonomi/genel/03/02/hangi.meslek.issiz.birakmiyor/565912.0/index.html>, 02.03.2010

- CNNTÜRK (2008), “Üniversite Mezunlarının Yüzde 72’ si İşsiz”,
<http://www.cnnturk.com/2008/ekonomi/genel/06/14/universite.mezunlarinin.yuzde.72si.issiz/470303.0/index.html,25.10.2009>
- ÇOLAK, Ö., Faruk (2006), “Küresel İşsizlik, Avrupa İstihdam Stratejisi ve Türkiye”,
Mercek Dergisi, Sayı 42.
- DİRİMTEKİN, Halil (1965), *İşsizlik Sorunları*, Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları, No 30/7, İstanbul.
- DOĞAN, Üzeyme (1997), “İstihdam-Verimlilik-Eğitim İlişkileri”, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, Prof. Dr. Mihçioğlu’ na Armağan, Cilt 52, No 1-4, Ocak-Aralık-1997, Ankara.
- DPT (Devlet Planlama Teşkilatı), (1963), *Kalkınma Planı (Birinci Beş Yıl) 1963-1967*, Ocak 1963,
<http://www.dpt.gov.tr/DPT.portal,10.11.2009>
- DPT (Devlet Planlama Teşkilatı), *İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı 1968-1972*,
<http://www.dpt.gov.tr/DPT.portal,10.11.2009>
- DPT (Devlet Planlama Teşkilatı), *Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı 1973-1977*,
<http://www.dpt.gov.tr/DPT.portal,10.11.2009>
- DPT (Devlet Planlama Teşkilatı), (1979), *Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı 1979-1983*, DPT Yayın No-1664,
<http://www.dpt.gov.tr/DPT.portal,10.11.2009>
- DPT (Devlet Planlama Teşkilatı), *Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı 1985-1989*, DPT Yayın No-1974
<http://www.dpt.gov.tr/DPT.portal,10.11.2009>

DPT (Devlet Planlama Teşkilatı), *Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı 1990-1994*, DPT Yayın No-2174,

<http://www.dpt.gov.tr/DPT.portal,10.11.2009>

DPT (Devlet Planlama Teşkilatı), *Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1996-2000)*,

<http://www.dpt.gov.tr/DPT.portal,10.11.2009>

DPT (Devlet Planlama Teşkilatı), (2000), *Uzun Vadeli Strateji ve Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı 2001-2005*,

<http://www.dpt.gov.tr/DPT.portal,10.11.2009>

DPT (Devlet Planlama Teşkilatı), *Dokuzuncu Kalkınma Programı (2007-2010)*,

<http://www.dpt.gov.tr/DPT.portal,10.11.2009>

DURA Cihan, H., Atik ve O., Türker (2004), “Beşeri Sermaye Açısından Türkiye’ nin Avrupa Birliği Karşısındaki Kalkınma Seviyesi”

<http://iibf.ogu.edu.tr/kongre/bildiriler/01-02.pdf,11.11.2009>

EĞİTİM-BİR-SEN (2004), *AB Sürecinde “Eğitimde Reform İhtiyacı” Sempozyumu Bildiriler Kitabı*, 9-10 Ekim, Ankara.

EKİN, Nusret (2003), “Türkiye’ de İşsizlik; İş Aramayan İşsizler- Kırsal Yoksullar- Kentsel Kayıt Dışı Yapay İstihdamdakiler- Açık İşsizler”, *Kamu-İş Dergisi*, Cilt 7, Sayı 2, Ankara.

EKİN, Nusret (2001), *Türkiye’de İş Piyasasının Yeniden Yapılanması: Özel İstihdam Büroları*, İTO Yayın No 2001-30, İstanbul.

EKİN, Nusret (2000-2001), “İşsizlik Sorununa Yeniden Bakış”, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt 16, Sayı 4-5, Kasım-Şubat.

EKİN, Nusret (1969-1970), “İşsizlik Konusunda Yeni Görüşler”, *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, Cilt 29, No1-4, Ekim-Eylül.

ERSEL, Birsen (1999), *Türkiye’de İşsizlik ve İşsizlik Sigortası*, Dilek Ofset Matbaacılık, İstanbul.

ERTAŞ, Tuba (2007), “İşsizliğe Mezun Oluyorlar”, *Zaman*, 21 Ocak.

<http://www.zaman.com.tr/haber.do?haberno=795776&keyfield=69C59F73697A6C69C49F65206D657A756E206F6C75796F726C6172,12.10.2009>

EURYDICE (2007), *Türk Eğitim Sistemi 2007*, Ankara.

EYÜBOĞLU, Dilek (2003), *2001 Krizi Sonrasında İşsizlik ve Çözüm Yolları*, MPM Yayınları No 674, Ankara.

GÜLER, B. Kümbül (2006), “İşsizlik ve Yarattığı Psiko-Sosyal Sorunların Öğrenilmiş Çaresizlik Bağlamında İncelenmesi”, *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, Cilt 55, Sayı 1, İstanbul.

GÜNDOĞAN, Naci (2001), *Genç İşsizliği*, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları No:1320, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları No 173, Eskişehir.

GÜNDOĞAN, N., ve M.K., Biçerli (2007), *Çalışma Ekonomisi*, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını No 1461, Açıköğretim Fakültesi Yayını No 777, Eskişehir.

GÜNEY, Alptekin (2009), “İşsizlik, Nedenleri, Sonuçları ve Mücadele Yöntemleri”, *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt 10, Sayı 4.

GÜNEY, M., Ece (2006), “Tam Üyelik Müzakereleri Sürecinde Türkiye ve Avrupa Birliğinde İşsizlik Sorununun Karşılaştırmalı Analizi”, *İktisat Fakültesi Mecmuası*, İ.Ü, Yayın No 4670, Cilt 56, Sayı 2, İstanbul.

GÜRSEL, Seyfettin ve Veysel Ulusoy (1999), *Türkiye’ de İşsizlik ve İstihdam*, Yapı Kredi Yayınları, İstanbul.

GÜRSEL, Seyfettin, D. Güner ve B. Darbaz (2009), “Kadınlar Daha Uzun Süre İşsiz Kalıyor”, *BETAM Araştırma Notu*,

<http://betam.bahcesehir.edu.tr/UserFiles/File/ArastirmaNotu047.doc,21.11.2009>

GÜZEL, Ali (2000), “4447 Sayılı Kanuna Göre İşsizlik Sigortası”, *TÜHİS*, Yayın No 38, Ankara.

GÜZEL, Ali, A. Rıza Okur ve N. Canikoğlu (2009), *Sosyal Güvenlik Hukuku*, 12. Bası, Beta Basım Yayım, Yayın No 2117.

HÜRRİYET (2008a), “Üniversite Mezunları Kazmacı Olacak”, *Hürriyet*, 25 Ekim,

<http://arama.hurriyet.com.tr/arsivnews.aspx?id=10206247>, 17.12.2009

HÜRRİYET (2008b), “İşsiz Üniversite Mezunları Paspas Yapmaya Dahi Razi”, *Hürriyet*, 5 Kasım,

<http://arama.hurriyet.com.tr/arsivnews.aspx?id=10290984>, 17.12.2009

ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü), (2009), “Türkiye’ nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri”,

<http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/sozlesmeler.htm>
28.11.2009

İŞKUR (Türkiye İş Kurumu), (2010), “İşsizlik Sigortası Fonu Aylık Basın Bülteni”, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü,

<http://statik.iskur.gov.tr/tr/iobe/iobe/İşsizlik%20Sigortası%20Bülteni.pdf>, 10.03.2010

İŞKUR (Türkiye İş Kurumu), (2009a), *Türkiye Geneli 2009 Yılı I. Dönem İşgücü Piyasası Araştırması Sonuç Raporu*,

http://statik.iskur.gov.tr/tr/igucu_piyasasi/igucu_piyasasi_analiz_sonuc_2009/turkiye%20geneli%202009.pdf, 15.11.2009

İŞKUR (Türkiye İş Kurumu), (2009b), “İşsizlik Sigortası Nedir?”,

<http://www.iskur.gov.tr/LoadExternalPage.aspx?uicode=statissizliksigortasiisle>,
25.11.2009

İŞKUR (2008a), *Türkiye Geneli 2008 Yılı İşgücü Piyasası Araştırması Sonuç Raporu*,

http://statik.iskur.gov.tr/tr/igucu_piyasasi/igucu_piyasasi_analiz_sonuc_2008/turkiye%20geneli%202008.pdf, 01.12.2009 15.11.2009

İŞKUR (Türkiye İş Kurumu), (2008b), *2008 Faaliyet Raporu*, İş-Kur,

İŞKUR (2007), *4. Genel Kurul Çalışma Raporu*, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu, Ankara.

KAMU-SEN (2005), “Sosyal Politika ve İstihdam”, *Türkiye Kamu-Sen Ar-Ge Merkezi*, Ankara.

KAPLAN, Pervin (2008), “Mezun Olup İşsiz Kalıyorlar”, *Sabah*, 11 Kasım,

http://www.sabah.com.tr/Yazarlar/kaplan/2008/11/05/Mezun_olup_issiz_kaliyorlar,17.11.2009

KARA, Mehmet ve M. Duruel (2005), “Türkiye’ de Ekonomik Büyümenin İstihdam Yaratamama Sorunu”, *İktisat Fakültesi Sosyal Siyaset Konferansları*, İstanbul Üniversitesi Yayın No 4599, İktisat Fakültesi Yayın No 592, İstanbul.

KARAGÜL, Mehmet (2002), *Beşeri Sermayenin İktisadi Gelişmedeki Rolü ve Türkiye Boyutu*, Anıt Matbaa, Afyon.

KARAMAN, İsmail (1996), “Eğitim ve Yüksek Öğretim”, *Yeni Türkiye Eğitim Özel Sayısı*, Yıl 2, Sayı 7, Ocak-Şubat.

KAYA, Muammer (2006), “Beyin Bolluğu/Saçılması/Taşması”

<http://www.universite-toplum.org/text.php3?id=271,13.10.2009>

KAYA, Muammer (2007), “Türkiye’ de Araştırma-Geliştirme: Ne Durumdayız? Ne Yapmalıyız?”, *TİSK*,

http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ana&ana_id=92,11.10.2009

KENAR, Necdet (2003), “İşsizlik Sigortası Uygulaması”, *Türkiye Tekstil Sanayi İşverenleri Sendikası Aylık Dergisi*,

<http://www.tekstilisveren.org.tr/dergi/2003/kasim/arastirma.html, 12.11.2009>

KIYICI, Hakan (2004), “Ucuz İşgücünü Kaybeden Malezya, Eğitime Yatırım Yaparak Büyümesini Sürdüdü”, *Çerçeve Dergisi*, Yıl 12, Sayı 32, Haziran.

KORAY, Meryem (2008), *Sosyal Politika*, 3. Baskı, İmge Kitabevi Yayınları.

- KORKMAZ, Adem ve A. Mahiroğulları (2007), *İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasası Politikaları – Türkiye ve AB Ülkeleri*, Ekin Yayınevi.
- KRAAIJEVELD, Arie (2004), “İnsanlara İstemeyi Öğretmek... Şirketlerde Öğrenmekten, Şirketlerden Öğrenmeye...”, *Mercek Dergisi*, Yıl 9, Sayı 36, Ekim.
- KUMAŞ, Handan (2001), “İşsizliğin Psiko-Sosyal Boyutu ve Çalışma Yaşamına İlişkin Değerler Üzerindeki Etkileri”, *Dokuz Eylül Üniversitesi SBF Dergisi*, Cilt 3, Sayı 4, Ekim-Kasım-Aralık.
- KURT, Şenol (2006), “İşsizliğin Psiko-Sosyal Sonuçları ve Türkiye Üzerine Muhtemel Etkileri”, *İktisat Fakültesi Sosyal Siyaset Konferansları*, İstanbul Üniversitesi Yayın No 4637, İktisat Fakültesi Yayın No 590, İstanbul.
- KUTAL, Gülten (1990), “Avrupa Topluluğu Ülkelerinde ve Türkiye’ de Genç İşsizliği”, Cahit Talas’ a Armağan, Mülkiyeliler Birliği Derneği Yayınları 9, Ankara.
- KÜÇÜKCAN, Talip ve B., S., Gür (2009), *Türkiye’ de Yükseköğretim Karşılaştırmalı Bir Analiz*, Seta Yayınları, Haziran.
- LORDOĞLU, Kuvvet ve M., Törüner (1995), *Çalışma Ekonomisi*, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul.
- LORDOĞLU, Kuvvet ve N. Özkaplan (2003), *Çalışma İktisadı*, Der Yayınları, İstanbul.
- MELEN, Mithat (1997), *Eğitim Ekonomisi ve İstihdam*, Kasım.
- MİLLİ GAZETE (2009), “Üniversite mezunu itfaiyeciler iş başında”, *Milli Gazete*, 7 Ekim,
<http://www.milligazete.com.tr/haber/universite-mezunu-itfaiyeciler-is-basinda-140153.htm,12.12.2009>
- MİLLİ GAZETE (2008a), “Gençlerin Travması İşsizlik”, *Milli Gazete*, 09 Nisan,
<http://www.milligazete.com.tr/haber/genclerin-travmasi-issizlik-72066.htm,01.12.2009>

- MİLLİ GAZETE (2008b), “Üniversite mezunu genç iş bulamayınca”, *Milli Gazete*, 3 Ekim, <http://www.milligazete.com.tr/haber/universite-mezunu-genc-is-bulamayinca-80994.htm>, 12.12.2009
- MİLLİ GAZETE (2005), “Tıp fakültesi mezunu dürümcüler”, *Milli Gazete*, 17 Haziran, <http://www.milligazete.com.tr/haber/tip-fakultesi-mezunu-durumculer-935.htm>, 12.12.2009
- MİLLİYET (2009a), “İki Üniversite Mezunu İşportacı”, *Milliyet*, 24 Mayıs, <http://www.milliyet.com.tr/Yasam/SonDakika.aspx?aType=SonDakika&KategoriID=15&ArticleID=1098365>, 12.12.2009
- MİLLİYET (2009b), “İşsiz üniversiteli kızlar itfaiyeci olmaya koştı”, *Milliyet*, 2 Temmuz, <http://www.milliyet.com.tr/Ekonomi/HaberDetay.aspx?aType=HaberDetayArsiv&KategoriID=3&ArticleID=1113069>, 12.12.2009
- MİLLİYET (2009c), “Üniversite Sayımız 76’ dan 139’ a Yükseldi!”, *Milliyet*, 16 Ekim, <http://egitim.milliyet.com.tr/Egitim/HaberDetay.aspx?aType=HaberDetay&KategoriID=120&ArticleID=1151092&Date=01.12.2009&b=Universite%20sayimiz%2076dan%20139a%20yukseldi>, 10.10.2009
- MURAT, Sedat (2007), *Dünden Bugüne İstanbul’ un İşgücü ve İstihdam Yapısı*, İTO, Yayın No 2007-73, İstanbul.
- MÜSİAD (Müstakil Sanayici ve İşadamları Derneği), (2009), *Beyin Göçü Paneli*, <http://www.gencmusiad.org.tr/GM/Icerik.aspx?VERSION=0&N=3146&Q=beyin%20göçü>, 05.12.2009
- OĞUZ, Orhan (1992), *İktisada Giriş Temel Kavramlar ve Prensipler*, Marmara Üniversitesi Yayını No 513, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayını No 390, İstanbul.
- ONARAN, Özlem (2007), *İşsizlik ve Alternatif Politikalar*, Türkiye’de İşsizliğin Çözüm Yolları ve Sendikalar Çalıştayı DİSK, 14 Nisan 2007.

- ORÇAN, Mustafa (2008), *Kır ve Kent Hayatında Kadın Profili –Kırıkkale Araştırması-*, Harf Eğitim Yayıncılığı.
- ÖZBEY, Selhan (1997), “Eğitim Yatırımının Özelliği ve İnsan Sermayesine Yatırım”, *Eğitim Ekonomisi ve Planlaması Üzerine (Seçme Yazılar)*, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Yayın No 3.
- ÖSYM (2009), “Öğrenci Sayıları Özet Tablosu”
www.osym.gov.tr/Genel/dg.ashx?DIL=1...1_Ogrenci...Ozet_Tablosu...,19.09.2009
- ÖZDEMİR, Süleyman (2005), “Refah Devletinin Gelişme ve Bunalım Dönemlerinde İş Piyasaları”, *İktisat Fakültesi Mecmuası*, Prof. Dr. Toker Dereli’ ye Armağan, İstanbul Üniversitesi Yayını, Cilt 55, Sayı 1, s. 695-733.
- ÖZDEMİR, S., H. Y., Ersöz ve İ. Sarıoğlu (2006), *İşsizlik Sorununun Çözümünde Kobi’lerin Desteklenmesi*, İTO Yayın No 2006-45, İstanbul.
- ÖZER, Mustafa ve K. Biçerli (2003), “Türkiye’ de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi”, *Anadolu Üniversitesi SBF Dergisi*, Cilt 3, Sayı 1.
- ÖZKAPLAN, Nurcan (1993), *Çalışma Ekonomisi*, Kavram Yayınları.
- ÖZKAZANÇ, Ö., C.N., Berberoğlu, E., Eren, M.İ. Parasız ve K. Yıldırım (2004), *İktisat Teorisi*, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını No 1456, Açıköğretim Fakültesi Yayını No 773, Eskişehir.
- ÖZTÜRK, İbrahim (2004), “Öğrenerek Yükselen Millet: Japonlar”, *Çerçeve Dergisi*, Yıl 12, Sayı 32, Haziran.
- PAYA, Merih (2001), *Makro İktisat*, Filiz Kitabevi, İstanbul.
- PLÜMPER, Thomas and SCHNEIDER, Christina J.. (2007), “Too much to die, too little to live: **unemployment**, higher **education** policies and university budgets in Germany”, *Journal of European Public Policy*, Jun2007, Vol. 14 Issue 4, p631-653, 23p.
- RADİKAL (2009), “İşsizler Ordusu Gençleşiyor”, *Radikal*, 20 Mayıs,

[http://www.radikal.com.tr/Default.aspx?aType=HaberYazdir&ArticleID=936758,15.10.](http://www.radikal.com.tr/Default.aspx?aType=HaberYazdir&ArticleID=936758,15.10.2009)

[2009](http://www.radikal.com.tr/Default.aspx?aType=HaberYazdir&ArticleID=936758,15.10.2009)

SAĞIRLI, Muhittin (2006), *Eğitim ve İnsan Kaynağı Yönünden Türk Beyin Göçü: Geri Dönen Akademisyenler Üzerine Alan Araştırması*, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

SAPANCALI, Faruk (2007-2008), “Türkiye’ de İşgücü Piyasası, Sorunlar ve Politikalar”, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt 21, Sayı 2-3.

SAVAŞ, İbrahim (2004), “Üniversite Önünde Yığılma ve İşsizliğe Çare Olarak Mesleki Eğitime Yönlendirme ve Eğitimde Planlama”, *AB Sürecinde “Eğitimde Reform İhtiyacı Sempozyumu” Bildiriler Kitabı*, Eğitim-Bir-Sen, Ankara.

SERTER, Nur (1993), *Genel Olarak ve Türkiye Açısından İstihdam ve Gelişme*, İ.Ü. Yayın No 3697, Fakülte Yayın No 540, İstanbul.

SEYYAR, Ali (2008), *Sosyal Siyaset Terimleri Ansiklopedik Sözlük*, 2. Baskı, Sakarya Yayıncılık, Sakarya.

SÖNMEZ, Mustafa (2008), *2008 Dünya Krizi ve Türkiye*, Petrol-İş Yayınları 110.

SÖYLEMEZ, S. Alev (2004), “Türkiye’ de Teknoloji ve Eğitim Yatırımları: Karşılaştırmalı Bir Bakış Açısı”, *Gazi Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi*, Cilt 6, Sayı 1, Bahar.

STAR (2009), “Üniversite Mezunu 4 Dil Bilen Taksici”, *Star*, 3 Eylül,

[http://www.stargazete.com/guncel/univesite-mezunu-4-dil-bilen-taksici-haber-](http://www.stargazete.com/guncel/univesite-mezunu-4-dil-bilen-taksici-haber-211088.htm,12.12.2009)

[211088.htm,12.12.2009](http://www.stargazete.com/guncel/univesite-mezunu-4-dil-bilen-taksici-haber-211088.htm,12.12.2009)

ŞAHİN, Adem (2004), *AB Sürecinde Eğitimde Reform İhtiyacı Sempozyumu Bildiriler Kitabı*, Eğitimciler Birliği Sendikası, Ankara.

TALAS, Cahit (1997), *Toplumsal Ekonomi Çalışma Ekonomisi*, İmge Kitabevi Yayınları.

TAYAN, Turhan (2002), *Türkiye’ nin Geleceği İçin Eğitim Sisteminin Planlanması-Sempozyum-*, Öz-De-Bir, 21-22 Haziran, Ankara.

- TARHAN, Okan (1999), “21. Yüzyıl’ ın İnsan Kaynağını Yetiştirmede Üniversitelerin Rolü”, *Mercek Dergisi*, Yıl 4, Sayı 14, Nisan.
- TEZCAN, Mahmut (2000), *Dış Göç ve Eğitim*, Anı Yayıncılık.
- TOKOL, Aysen (2000), *Sosyal Politika*, Uludağ Üniversitesi Güçlendirme Vakfı Yayın No 163, Bursa.
- TOKSÖZ, Gülay (2007), *Türkiye’ de Kadın İstihdamının Durumu*, Uluslararası Çalışma Ofisi, Ankara.
- TUNCA, Zafer (2001), *Makro İktisat*, Filiz Kitabevi, İstanbul.
- TÜBİTAK, (2009), “Ulusal Bilim Teknoloji ve Yenilik İstatistikleri”,
<http://www.tubitak.gov.tr/home.do?ot=1&sid=357,25.11.2009>
- TÜİK (2008), *İstatistik Göstergeler 1923-2008*, TÜİK Yayın No 3361.
- TÜİK (2010), “Hanehalkı İşgücü Anketi Dönemsel Sonuçları”,
http://www.tuik.gov.tr/VeriBilgi.do?tb_id=25&ust_id=8,08.03.2010
- TÜMGAZETELER (2005), “Üniversite Mezunu Çaycı”, *Tümgazeteler*, 17 Temmuz,
<http://www.tumgazeteler.com/,12.12.2009>
- TÜMGAZETELER (2009), “İşsiz Kalan Üniversite Mezunu Gençler Kepçe Operatörlüğü Kursuna Akın Ediyor (Özel)”, *Tümgazeteler*,
<http://www.tumgazeteler.com/?a=5680176,12.12.2009>
- TÜRKAN, Ercan (2005), *Türkiye’ de İşgücünün Yapı ve Nitelikleri: Gelişme ve Değerlendirmeler*, TCMB.
- TÜSİAD (2000), *Kadın-Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset*, Yayın No. TÜSİAD-T/2000-12/390.
- UĞUR, Adem (2003), *İşletmelerde Verimlilik*, Sakarya Kitabevi, Birinci Baskı.

- WADE, Jim, DİXON, Jo, (2006), “Making a home, finding a job: investigating early housing and employment outcomes for **young** people leaving care”, Wade, Jim; Dixon, Jo. *Child & Family Social Work*, Aug, Vol. 11 Issue 3, p199-208, 10p;
- YENİ ŞAFAK (2009), “Üniversite Mezunları Hademelik Yapacak”, *Yeni Şafak*, 20 Eylül,
<http://yenisafak.com.tr/Gundem/Default.aspx?t=20.09.2009&i=212013,15.12.2009>
- YENTÜRK, Nurhan (2008), “Türkiye’ de Genç İşsizliği”,
<http://bianet.org/bianet/ekonomi/107048-turkiyede-genc-issizligi#,012.09.2009>
- YILDIRIM, Neşide ve K., Yıldırım (1997), *Eğitim Sosyolojisi*, Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Masaüstü Yayıncılık, Edirne.
- YILMAZ, Ali (2005), “Türkiye’ de İşsiz Nüfus”, *Fırat Üniversitesi SBF Dergisi*, Cilt 15, Sayı 1, Ocak.
- YILMAZ, T., F., Fidan ve V. Karataş (2004), “İşsizliğin Sosyo-Psikolojik Sonuçları: Sosyo-Demografik Özelliklere Göre Bireylerin Tutumlar Bir Alan Araştırması”, *İktisat Fakültesi Sosyal Siyaset Konferansları*, İstanbul Üniversitesi Yayın No 4531 , İktisat Fakültesi Yayın No 581, İstanbul.
- YÖK (2006), *Türkiye’ nin Yükseköğretim Stratejisi* (Taslak Rapor), Ankara.
- YÖK (2007), *Türkiye’ nin Yükseköğretim Stratejisi*, Ankara.
- YUMUŞAK, İ. Güran (2005), “Türkiye’ nin Beşeri Sermaye Potansiyeli”, *Çerçeve Dergisi*, Yıl 13, Sayı 37, Aralık 2005
- YÜKSELER Zafer ve E. Türkan (2008), *Türkiye’ de Hanehalkı: İşgücü, Gelir, Harcama ve Yoksulluk Açısından Analizi*, TÜSİAD, Yayın No:TÜSİAD-T/2008-03/455.
- ZAİM, Sabahattin (1997), *Çalışma Ekonomisi*, Filiz Kitabevi, İstanbul.
- ZAMAN (2008), “Köftecide Staj Yapan Üniversite Mühendisi”, *Zaman*, 2 Ocak,
<http://zaman.com.tr/haber.do?haberno=631983&keyfield=4BC3B66674656369646>

5205374616A20596170616E20C38765767265204DC3BC68656E64697369,10.12.2009

ZAMAN (2007), “İki Üniversite Bitirmiş, İki Dil Bilen Minibüsçü”, *Zaman*, 10 Mart,
<http://www.zaman.com.tr/haber.do?haberno=511320&keyfield=C4B06B6920C39C6E69766572736974652042697469726D69C59F2C20696B692064696C2042696C656E204D696E6962C3BC73C3A7C3BC,10.12.2009>

ZAMAN (2006), “Üniversite Mezunu Genç Çaycılık Yapıyor”, *Zaman*, 30 Ekim,
<http://www.zaman.com.tr/haber.do?haberno=445167&keyfield=C39C6E6976657273697465204D657A756E752047656EC3A720C387617963C4B16CC4B16B20596170C4B1796F72,10.12.2009>

ZAMAN (2005), “Ataması Yapılmayınca Şoförlüğe Geri Döndü”, *Zaman*, 14 Şubat,
<http://www.zaman.com.tr/haber.do?haberno=142799&keyfield=4174616D6173C4B120596170C4B16C6D6179C4B16E636120C59E6F66C3B6726CC3BCC49F6520476572692044C3B66E64C3BC,10.12.2009>

ZAMAN (2004), “Yabancı dil Bilmeyen Kamyoncuya İş Yok”, *Zaman*, 23 Şubat,
<http://zaman.com.tr/haber.do?haberno=18939&keyfield=596162616E63C4B12044696C2042696C6D6579656E204B616D796F6E6375796120C4B0C59F20596F6B,10.12.2009>

ZAMAN (2002a), “Üniversiteli üç genç kız, iş bulamayınca tamirciliğe başladı”,
Zaman, 25 Ağustos,
<http://arsiv.zaman.com.tr/2002/08/25/haberler/h14.htm,09.10.2009>

ZAMAN (2002b), “Üniversite mezunu ayakkabı tamircisi”, *Zaman*, 5 Ekim,
<http://arsiv.zaman.com.tr/2002/10/05/karadeniz/h7.htm,09.12.2009>

ZAMAN (2002c), “Üniversitede iki bölümü birinci bitirdi; ama suçluk yapıyor!”,
Zaman, 12 Aralık,
<http://arsiv.zaman.com.tr/2002/12/12/egitim/butun.htm,09.12.2009>

ZAMAN (2002d), “Çöpçü kadrosuna 200 üniversite mezunu başvurdu”, *Zaman*, 5 Eylül,

<http://arsiv.zaman.com.tr/2002/09/05/haberler/h15.htm,09.10.2009>

ÖZGEÇMİŞ

01 Eylül 1986' da İstanbul' da doğdu. Kartal Anadolu İmam Hatip Lisesi' nden 2004 yılında mezun olduktan sonra Anadolu Üniversitesi İktisat Fakültesi Kamu Yönetimi Bölümü' nde lisans eğitimine başladı ve 2008' de mezun oldu.

Akademik sahada kendini geliştirmek amacıyla Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri Anabilim Dalına bağlı Sosyal Siyaset bilim dalında yüksek lisans eğitimine başladı.