

**T.C.  
KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
İKTİSAT ANABİLİM DALI  
İKTİSAT POLİTİKASI BİLİM DALI**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**BEVERİDGE EĞRİSİ VE KOCAELİ TAYSAD BÖLGESİNDE DENEYSEL BİR  
UYGULAMA**

**Doğukan Salih KUTLUTÜRK**

**KOCAELİ 2017**

**T.C.  
KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
İKTİSAT ANABİLİM DALI  
İKTİSAT POLİTİKASI BİLİM DALI**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**BEVERİDGE EĞRİSİ VE KOCAELİ TAYSAD BÖLGESİNDE DENEYSEL BİR  
UYGULAMA**

**Doğukan Salih KUTLUTÜRK**

**Doç. Dr. Ayhan ORHAN**

**KOCAELİ 2017**

T.C.  
KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
İKTİSAT ANABİLİM DALI  
İKTİSAT POLİTİKASI BİLİM DALI

BEVERİDGE EĞRİSİ VE KOCAELİ TAYSAD BÖLGESİNDE  
DENEYSEL BİR UYGULAMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Tezi Hazırlayan: Doğukan Salih KUTLUTÜRK

Tezin Kabul Edildiği Enstitü Yönetim Kurulu Karar ve No: 21.06.2017/16

Jüri Başkanı: Doç. Dr. Ayhan ORHAN



Jüri Üyesi: Doç. Dr. Özlem DURGUN



Jüri Üyesi: Doç. Dr. Hasan Bülent KANTARCI



## İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR LİSTESİ.....	iii
ŞEKİL LİSTESİ.....	iv
TABLO LİSTESİ.....	vi
ÖNSÖZ.....	vii
ÖZET.....	viii
ABSTRACT.....	ix
GİRİŞ.....	1

## BİRİNCİ BÖLÜM

### İSSİZLİK VE İSTİHDAM OLGUSU

1.1. İşsizlik Tanımı ve İşsizliğin Kapsamı.....	4
1.2. İşsizlik Türleri.....	6
1.2.1. Nedenlerine Göre İşsizlik Türleri.....	7
1.2.1.1. Açık İşsizlik.....	7
1.2.1.1.1. Arızı (Friksiyonel) İşsizlik.....	7
1.2.1.1.2. Konjonktürel (Devrevi) İşsizlik.....	8
1.2.1.1.3. Yapısal İşsizlik.....	8
1.2.1.1.4. Teknolojik İşsizlik.....	9
1.2.1.1.5. Mevsimsel İşsizlik.....	9
1.2.1.2. Gizli İşsizlik.....	10
1.2.2. İradeye Göre İşsizlik Türleri.....	12
1.2.2.1. Gayri İradi (İradi Olmayan) İşsizlik.....	12
1.2.2.2. İradi İşsizlik.....	12
1.2.3. Doğal İşsizlik.....	13
1.3. İşsizliğin Ekonomiye Yüklelediği Maliyetler.....	14
1.4. İşsizliğin Ölçülmesi.....	16
1.5. İşsizlik, İstihdam ve İşgücü Piyasası İle İlgili Diğer Tanımlamalar.....	17
1.5.1. Açık İş Oranı ve Hesaplanması.....	22
1.5.2. İşgücü Devir Oranı.....	27

## İKİNCİ BÖLÜM

### BEVERIDGE EĞRİSİ VE ARAMA – EŞLEŞME MODELİ

2.1. Beveridge Eğrisi.....	29
----------------------------	----

2.1.1. Beveridge Eğrisinin Kuramsal Arka Planı .....	29
2.1.2. Beveridge Eğrisi Analizinin Geleneksel Görünümü .....	31
2.1.3. Beveridge Eğrisinin Şekli ve Yorumlanması .....	32
2.1.3.1. Beveridge Eğrisi ile İşsizlik Çeşitlerinin Ayrıştırılması .....	36
2.1.3. Beveridge Eğrisinin Arka Planındaki Faktörler .....	37
2.2. Arama-Eşleşme Modeli.....	38
2.3. Diğer Ülkelerdeki Beveridge Eğrisi Uygulamaları .....	41
2.3.1. Avrupa Birliği Ülkeleri ve Beveridge Eğrisi .....	41
2.3.2. Amerika ve Beveridge Eğrisi.....	47

### ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

#### TÜRKİYE’DE İŞSİZLİK, İSTİHDAM VE BEVERIDGE EĞRİSİ

3.1. Türkiye’de 1988-2016 Yılları Arasında İşsizliğin Gelişimi .....	51
3.2. Türkiye’de İşsizliğin ve İstihdamın Taşıdığı Özellikler .....	52
3.2.1. Türkiye’deki İstihdamın Sektörel Yapısı.....	53
3.2.2. Türkiye’deki İşgücünün Genel Yapısı.....	55
3.3. Türkiye’de İşsizliğe Karşı Yapılmış Politikaların Genel Görünümü .....	58
3.4. Türkiye’de Beveridge Eğrisi .....	63

### DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

#### KOCAELİ TAYSAD BÖLGESİNDE BEVERIDGE EĞRİSİ ANALİZİ

4.1. Araştırmanın Amacı, Önemi ve Kapsamı.....	71
4.2. Araştırmanın Yöntemi.....	71
4.2.1. Örneklem.....	71
4.2.2. Ölçüm Aracı .....	71
4.2.3. Araştırma Süreci .....	72
4.2.4. Analiz .....	72
4.3. Araştırmadan Elde Edilen Bulgular .....	73
4.4. Araştırmanın Sonucu.....	80
SONUÇ.....	85
KAYNAKÇA .....	88
EKLER.....	96

## **KISALTMALAR LİSTESİ**

**AB:** Avrupa Birliği

**ABD:** Amerika Birleşik Devletleri

**BLS:** Amerika İşçi İstatistikleri Bürosu

**DMP:** Arama - Eşleşme Modeli

**EUROSTAT:** Avrupa Birliği İstatistik Ofisi

**ILO:** Uluslararası Çalışma Örgütü

**İŞKUR:** Türkiye İş Kurumu

**NAIRU:** Enflasyonu Hızlandırmayan İşsizlik Oranı

**NRU:** Doğal İşsizlik Oranı

**TAYSAD:** Taşıt Araçları Yan Sanayicileri Derneği

**TÜİK:** Türkiye İstatistik Kurumu

**UV Eğrisi:** Beveridge Eğrisi

## ŞEKİL LİSTESİ

<b>Şekil 1.1.</b> Gizli İşsizliğin İşgücü Piyasasındaki Yeri.....	11
<b>Şekil 1.2.</b> Kolombiya'nın Arındırılmış Çeyrek Dönemli İş Açık Oranlarındaki Değişimi.....	25
<b>Şekil 1.3.</b> 2016'nın 3. Çeyreğinde AB bölgesindeki ülkelerin açık iş oranları ve sıralaması.....	27
<b>Şekil 2.1.</b> Beveridge Eğrisi.....	33
<b>Şekil 2.2.</b> Beveridge Eğrisi ve İşsizlik Türleri.....	36
<b>Şekil 2.3.</b> Euro Bölgesindeki Beveridge Eğrisi'ndeki Değişmeler.....	41
<b>Şekil 2.4.</b> Avrupa Birliği'ndeki Seçilmiş Ülkelerin 2008 Krizi Öncesi ve Sonrası Beveridge Eğrileri.....	43
<b>Şekil 2.5.</b> Finansal Krizden İtibaren Beveridge Eğrisindeki Gelişimin Ülkelere Göre Özeti.....	45
<b>Şekil 2.6.</b> Avrupa Birliği Ülkelerinin Beveridge Eğrilerinin Son Yıllarda İzlediği Yol.....	46
<b>Şekil 2.7.</b> AB Ülkelerinin Beveridge Eğrisindeki Yerinin Son Durumu.....	47
<b>Şekil 2.8.</b> Amerika'nın 2008 Krizi Öncesi ve Sonrasında Beveridge Eğrisi'ndeki Değişim.....	48
<b>Şekil 3.1.</b> Sektörlere Göre İstihdam Edilenlerin Yıllara Göre Değişimi (Yıllık, Bin Kişi).....	54
<b>Şekil 3.2.</b> Sektörlere Göre İstihdam Düzeyindeki Artış.....	54
<b>Şekil 3.3.</b> Çalışma Çağındaki Nüfusun Yapısı.....	56
<b>Şekil 3.4.</b> Türkiye'de İşgücüne Katılım Oranının Yıllara Göre Gelişimi.....	56
<b>Şekil 3.5.</b> Cinsiyet ve Eğitim Durumuna Göre İşsizlerin İstihdam Edilenlere Oranı.....	58
<b>Şekil 3.6.</b> Türkiye'de İŞKUR Verileri Temelinde Beveridge Eğrisi.....	65
<b>Şekil 3.7.</b> Türkiye'nin Yıllar İtibari İle Beveridge Eğrisi (1957- 2008).....	65
<b>Şekil 3.8.</b> 2006 Yılından 2015 Yılına Kadar Türkiye'nin Beveridge Eğrisinin Gelişimi.....	67
<b>Şekil 3.9.</b> Türkiye'nin Sektörel Beveridge Eğrisi.....	69
<b>Şekil 3.10.</b> Türkiye'nin Bölgesel (İller Bazında) Beveridge Eğrisi.....	70
<b>Şekil 4.1.</b> Firmaların Ücretli Çalışanlara Yaptıkları Maaş Ödemelerinin Periyodunun Yüzdalık Dağılım Grafiği.....	73

<b>Şekil 4.2.</b>	Firmaların Personel Alımı İçin Başvurduğu Yollar.....	74
<b>Şekil 4.3.</b>	Firmalardaki Toplam Çalışan Sayısı.....	75
<b>Şekil 4.4.</b>	Firmaların Ayın Son İşgününde Açık İş Pozisyonları Sayısı.....	76
<b>Şekil 4.5.</b>	Firmaların İşe Alım Sayıları.....	77
<b>Şekil 4.6.</b>	Çeşitli Nedenlerden Dolayı İşini Kaybedenlerin Yüzdesel Oranlar.....	78
<b>Şekil 4.7.</b>	Çeşitli Nedenlerden Dolayı İşini Kaybedenler.....	78
<b>Şekil 4.8.</b>	İşten Çıkarılan Kişilerin Çıkarılmasındaki Kişisel Nedenler.....	79
<b>Şekil 4.9.</b>	İşten Çıkarılan Kişilerin Çıkarılmasındaki Firmadan Kaynaklı Nedenler.....	80
<b>Şekil 4.10.</b>	TAYSAD Bölgesinin Beveridge Eğrisi.....	82





## TABLO LİSTESİ

<b>Tablo 1.1.</b> İşsizlik Türleri.....	13
<b>Tablo 1.2.</b> Aktif Kesim ve İnaktif Kesimin İçeriği .....	20
<b>Tablo 1.3.</b> Avrupa Birliği İşgücü anketine göre işgücünün sınıflandırılması.....	21
<b>Tablo 1.4.</b> Avrupa Birliği Ülkelerinde Açık İş Oranları ve Yüzdesel Değişimi.....	26
<b>Tablo 2.1.</b> Beveridge Eğrisinin Arka Planındaki Açık İşsizliğe İlişkin Basit Bir Model.....	37
<b>Tablo 2.2.</b> Beveridge Eğrisi ile Arama – Eşleşme Modeli Arasındaki İlişki.....	39
<b>Tablo 3.1.</b> 2000 ve 2017 Yılları Arasında Türkiye'nin İşgücü Piyasası Göstergeleri (Binlik).....	52
<b>Tablo 3.2.</b> Türkiye'de 2005 – 2017 Yılları Arasında İstihdamın Sektörel Dağılımı.....	55
<b>Tablo 3.3.</b> Türkiye'nin 2002 – 2016 Yılları Arasında Açık İş Oranlarına İlişkin Veriler.....	64
<b>Tablo 3.4.</b> Türkiye'de Dönemler İtibariyle İşgücü Piyasasına İlişkin Göstergeler...68	
<b>Tablo 4.1.</b> Firmalar Tarafından Çalışanlarına Ödenen Maaşın Sıklığı.....	73
<b>Tablo 4.2.</b> Firmaların Personel Alımında Başvurduğu Yollar ve Cevap Verenler...74	
<b>Tablo 4.3.</b> Firmalardaki Toplam Çalışan Sayısının Firma Ortalaması ve Cevap Verenler.....	75
<b>Tablo 4.4.</b> Firmaların Ayın Son İş Günündeki Açık İş Sayısı ve Cevap Veren Firmalar.....	76
<b>Tablo 4.5.</b> Firmaların İşe Alım Sayıları ve Cevap Verenler.....	77
<b>Tablo 4.6.</b> Çeşitli Nedenlerden Dolayı İşlerinden Ayrılan Kişilerin Miktar.....	79
<b>Tablo 4.7.</b> Gözlem Dönemindeki İş Açık Oranı ve İşsizlik Oranlarına İlişkin Veriler.....	82
<b>Tablo 4.8.</b> Gözlemlenen Dönem Aralığında TAYSAD Bölgesinin Aylara Göre İşgücü Devir Hızı.....	84

## ÖNSÖZ

Bu tez çalışmasında, TAYSAD organize sanayi bölgesindeki Beveridge Eğrisinin ve işgücü piyasasının analizi yapılarak, piyasadaki işsiz ve iş açık oranları arasındaki ilişki incelenmeye çalışılmıştır.

Öncelikle, tez konusunu seçmemde beni yönlendiren ve tez aşamalarında yardımcı olan tez danışmanım Doç Dr. Ayhan ORHAN'a teşekkürlerimi sunarım. Konu ile ilgili anket çalışmasındaki sıkıntıları gidererek verileri elde etmemi sağlayan TAYSAD Kurumsal İlişkiler Uzmanı Sercan DUYGAN'a, tezimle ilgili çeşitli yardımlarda bulunan ve hataları gidermek için uğraşan İzzet KIZILHAN'a ve tez süresince bana maddi ve manevi her türlü desteği esirgemeyen başta annem Sevgi KUTLUTÜRK ve babam Şevket Ferhan KUTLUTÜRK olmak üzere tüm aileme, akrabalarım, arkadaş ve dostlarıma teşekkür ederim.

## ÖZET

İşsizlik sorunu, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde farklı boyutlarda görülen ve çeşitli nedenlerden dolayı ortaya çıkan küresel bir problem halini almıştır. Söz konusu olgunun, ülkelerin ekonomilerine birçok olumsuz yansımaları bulunmasının yanında işsizler üzerinde de çeşitli maliyetleri görülmektedir. İşsizlik sorunu ile etkili mücadele edebilmek amacıyla öncelikle işsizliğin nedenlerine odaklanmak gerekmektedir. İşsizliğe yol açan bu nedenler ise işgücü piyasası analiz edilerek gözlemlenmektedir.

Beveridge eğrisi, iş açık oranları ve işsizlik oranları arasındaki ters yönlü ilişkiyi gösteren ve bir ülkenin, sektörün veya bölgenin işgücü piyasası hakkında önemli bilgiler sunan bir analiz aracı olmaktadır. Söz konusu bu analiz aracının düzenli olarak oluşturulması ve yorumlanması işsizlik sorununa karşı yapılacak olan politikaların daha etkili olmasını sağlayacak ve ülkelerin işsizlikle mücadele edebilmelerini daha kolay bir hale getirecektir. Beveridge Eğrisi aynı zamanda, İşsizlik - Açık İş (U-V) eğrisi olarak da bilinmektedir ve adını William Beveridge'den almıştır.

Bu çalışmanın amacı, Beveridge eğrisinin bölgesel ve sektörel kapsamda işlevselliğini analiz etmektir. Bu bağlamda, Kocaeli – TAYSAD organize sanayi bölgesindeki otomotiv yan sanayi sektöründe faaliyet gösteren firmalarla, 2015 Aralık ve 2016 Haziran tarihleri arasında 7 ay boyunca anket yöntemi kullanılmıştır. Anketten elde edilen veriler yardımıyla Beveridge eğrisi eksenleri oluşturulmuştur. Bölgedeki işgücü piyasasını analiz etmek amacıyla yapılan araştırmanın sonucunda işgücü piyasasında daralmanın olduğu ve konjonktürel işsizliğin meydana geldiği gözlemlenmektedir. Bu daralmayı oluşturan sebeplerin, anketten elde edilen veriler ışığında mevsimsel (konjonktürel) ve organizasyonel unsurlardan kaynaklandığı ortaya çıkmıştır. Literatür incelendiğinde, Türkiye’de sektörel ve bölgesel düzeyde güncel bir Beveridge Eğrisi gözlemlenmemiştir. Yapılan bu araştırma ile birlikte literatürdeki bu açık kapatılmaya çalışılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Türkiye, Beveridge Eğrisi, Yapısal İşsizlik, Açık İş Oranı.

## **ABSTRACT**

The issue of unemployment has become a global problem that occurs in every country, whether its a developed or developing one, with different reasons and to different extents. In addition to having many negative reflections on the economies of the countries, the mentioned problem also create the various costs on the unemployed.. Main focus must be the reasons while dealing with the issue of unemployment. These reasons leading to unemployment can be found by analyzing the labor market.

The Beveridge curve is an analysis tool that shows the inverse relationship between job vacant rate and unemployment rate, and provides important information about the labor market of a country, an industry or a region. If the said analysis tool can be created and interpretationed regularly, it can make it easier for the country to fight against the problem of unemployment. The Beveridge Curve is also known as the Unemployment – Job Vacancy (U-V) curve and is named after William Beveridge.

The purpose of this study is to analyze the regional and sectoral functionality of Beveridge curve. In this context, the questionnaire method was used for 7 months between December 2015 and June 2016 with the companies operating in the automotive supplier industry sector in Kocaeli - TAYSAD organized industrial zone. Beveridge curve axes were constructed with the help of the data obtained from the questionnaire. As a result of the research aimed at analyzing the labor market in the region, it is observed that the labor market is shrinking and cyclical unemployment has occurred. It has been understood that the causes of this contraction are caused by seasonal (cyclical) and organizational factors in the data obtained from the questionnaire. When literature is examined, a recent sectoral and regional Beveridge curve study has not been observed, especially in Turkey. With this research, it has been attempted to close this openness in the literature.

**Key Words:** Turkey, Beveridge Curve, Structural Unemployment, Open Vacancy Rate

## GİRİŞ

İnsanların sahip olduğu fiziksel ve zihinsel gücün üretim sürecine katılmaması durumunu gösteren işsizlik sorunu, çalışma kabiliyeti ve isteğinde olan mevcut ücret seviyesinde çalışmak istediği halde iş bulamayan işgücünün olması şeklinde tanımlanmaktadır. İşsizlik, dünyadaki birçok ülkede ciddi ekonomik ve sosyal sorunlara neden olmakla birlikte Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerin yanı sıra daha önceki dönemlerde işsizlik sorunuyla yüzleşmiş olan gelişmiş ülkeler bile herhangi bir istikrarsızlık döneminde tekrar işsizlik sorunu ile mücadele etmek zorunda kalmaktadırlar. Dolayısıyla işsizlik sorunu, ülkelerin gelişme düzeyine bakılmaksızın tüm ülkeleri yakından etkileyen bir sorun olarak ele alınmalıdır.

Türkiye’de işsizlik, uzun dönemdir çözüm bekleyen bir sorun halinde varlığını sürdürmektedir. Özellikle ülkemizde, hızlı nüfus artışına paralel olarak iş olanaklarının yeterince artmaması işsizliğin boyutunu ciddi bir biçimde arttırmaktadır. Tüm bu durumların yanında, 2001 yılında ülkemizde yaşanan kriz ve ardından 2008 yılında de meydana gelen küresel finans krizi söz konusu işsizlik sorunun çözülmesini bir hayli zorlaştırmıştır. Birçok nedeni ve çeşidi bulunan işsizliğin ülkemizdeki yansımaları incelendiğinde kayıt dışı istihdam, genç işsizliğin yüksek olması ve hukuki düzenlemelerdeki eksiklikler, işveren ile işsizler arasındaki eşleşme sorunlarının varlığı şeklinde ortaya çıkmaktadır.

Bu bağlamda, işsizlik sorunu ile mücadele sürecinde işgücü piyasası titizlikle ve doğru bir şekilde incelenmelidir. İşgücü piyasası incelenirken temel bazı değişkenler kullanılmaktadır. İşsizlik, söz konusu bu piyasanın arz tarafı ile ilgili değişken olup, işgücü piyasasının arz yapısı ve arzındaki değişimleri bu değişken üzerinden incelemek gerekmektedir. Aynı piyasanın talep yönü ile ilgili değişken ise iş açık oranları olup, işgücü piyasasının talep yapısı ve talebindeki değişimleri bu değişken üzerinden incelenmektedir. Neredeyse tüm ülkelerde iş gücü arzı ile ilgili veriler benzer yollar ile elde edilmekte iken, işgücü talebi ile ilgili verilerin elde edilmesinde farklı yollara başvurulmaktadır. Türkiye’de bu veriler Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) tarafından derlenmektedir. Fakat iş gücü talebiyle ilgili istatistiklerinin üretilmesinde farklı yöntemler sergilenmektedir (Güler, 2015; s. 3). Açık işler ile ilgili verilerin

elde edilmesi ve gerekli oranların bulunması işsizlik sorununun temel nedenlerini öğrenmek için önemli yollardan birisidir.

Literatür incelendiğinde, açık iş oranları ile ilgili istatistikler yardımıyla oluşturulan Beveridge Eğrisi'nin Türkiye ve diğer ülkeler için uygulamaları görülmektedir. Beveridge Eğrisi ile ilgili yapılan araştırmalar daha çok ülke genelinde olmak birlikte bölgesel olarak oluşturulmuş eğriye pek fazla rastlanmamaktadır. Ayrıca işgücü talebi ile ilgili verilerin sadece İŞKUR tarafından derlenmesinin yeterli olmadığı gözlemlenmektedir.

Bu bağlamda araştırmada, Kocaeli TAYSAD organize sanayi bölgesinde faaliyet gösteren firmaların işgücü talebi ile ilgili verileri detaylıca elde edilip derlenmeye çalışılmış ve böylece bölgenin Beveridge Eğrisinin oluşturulması hedeflenmiştir. Böylece, oluşturulan eğri yardımı ile bölgedeki işgücü piyasasının uyumluluğu araştırılacak ve uyumsuzluk olması durumunda, bu uyumsuzluğun nedenleri irdelenecektir.

Araştırma yapılırken birinci bölümde işsizlik ve istihdam olgusu, kapsamı, işsizliğin çeşitleri ve ekonomiye etkilerinden genel olarak bahsedilecek ardından işsizlik ile ilgili çeşitli tanımlamalar yapıldıktan sonra işsizliğin, iş açık oranının ve işgücü devir hızının hesaplanması ile ilgili yöntemler gösterilecektir.

İkinci bölümde Beveridge eğrisinin kuramsal kökenlerine kısaca değinilip, Beveridge Eğrisinin şekli tanıtılıp, üzerinde yorumlamalar yapılacak ve bu şeklin oluşmasını etkileyen faktörler açıklanacaktır. Beveridge Eğrisinin şekli tanıtılırken işsizlik türleri arasındaki ilişkiye de değinilecektir. Ayrıca Beveridge Eğrisi ile bağlantılı olan Arama-Eşleştirme modeline yer verilecektir. Bölümün sonunda ise, Beveridge Eğrisi ile ilgili daha önce Avrupa Birliği ve Amerika'da yapılmış olan çalışmalar incelenip, 2008 Küresel Kriz öncesi ve sonrasında Beveridge Eğrisinin izlediği yol gösterilecek ve eğrideki bu hareketlerin detaylı açıklaması yapılacaktır. Ayrıca, eğrinin böyle bir yol izlemesinin arkasındaki nedenler ve çözüm önerileri ise bu bölümde yer alacaktır.

Üçüncü bölümde ise, Türkiye'de işsizlik ve istihdamın son 30 yıldaki gelişimine bakıldıktan sonra, Türkiye'deki istihdamın ve işsizliğin genel yapısı incelenecektir.

Daha sonra Türkiye’de planlı kalkınma dönemlerinden günümüze kadar yapılan işsizlikle mücadele politikalarına değinilecektir. Bölümün sonunda ise, daha önceden Türkiye’de yapılmış olan Beveridge Eğrileri incelenecektir. Dönemsel, bölgesel ve sektörel olarak yapılan Beveridge Eğrileri Türkiye açısından değerlendirilecektir.

Dördüncü ve son bölümde ise, Kocaeli-TAYSAD bölgesinde yapılan anket çalışmalarından elde edilen veriler grafik ve tablolar halinde sunulacak ve bu tablolar ve grafiklerden elde edilen sonuçlar yorumlanacaktır. Araştırma, söz konusu veriler ışığında oluşturulmuş bölgesel Beveridge Eğrisinin yorumlanması ve eğrinin bu şekli almasının arkasında yatan nedenlerin sorgulanmasıyla tamamlanacaktır.



## BİRİNCİ BÖLÜM

### İŞSİZLİK VE İSTİHDAM OLGUSU

Dünya üzerinde yapılan bilimsel ve teknolojik araştırma ve geliştirmelere rağmen işsizlik ile istihdam olguları, tüm ülkelerde sosyoekonomik hayatın önemli konuları arasında yer almaktadır. Söz konusu bu iki olgu, aynı paranın iki yüzü gibi bir bütünü oluşturmaktadır. İşsizlik söz konusu olduğunda istihdam olgusu ile birlikte ele alındığı gibi, istihdam söz konusu olduğunda da işsizlikle birlikte ele alınmalıdır. Bundan dolayı, bu iki olgu birbirinden ayrı olarak incelenemez.

#### 1.1. İşsizlik Tanımı ve İşsizliğin Kapsamı

Literatür incelendiğinde işsizliğin çeşitlik tanımları görülmektedir. Ancak yaygın olarak kullanılan tanımla işsizlik *“çalışma isteğinde ve kabiliyetinde olduğu halde mevcut ücret seviyesinde iş aradığı halde kişinin iş bulamaması durumudur.”* Tanımdan hareketle işsizlik, kişilerin iradesi dışında meydana gelen çalışamama durumunu göstermektedir. Diğer bir tanımla işsizlik; *“bir ülke nüfusunun çalışma arzusu ve isteğinde olanları tanımlayan işgücü seviyesi ile işgücünün iş bulup çalışan kısmını ifade eden istihdam seviyesi arasındaki fark”* olarak tanımlanmaktadır (İncekara, 2010; s. 2).

İşsizliğin tanımı genel olarak, çalışma istek ve gücünde olan ama piyasadaki cari ücret düzeyinde çalışmaya razı olmasına rağmen iş bulamayan işgücünün varlığı şeklinde karşımıza çıkmaktadır (Aydın, 2012; s. 120). Ancak literatürdeki bu yaygın tanım tam olarak işsizliği açıklamakta yetersiz kalmaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)’nün yaptığı tanıma göre işsizlik; belirli bir yaşın geçmiş olup (15 yaşından yüksek) şu kategorilerdeki koşullara uygun kişiler işsiz olarak adlandırılmaktadır (Uluslararası Çalışma Örgütü, 2003):

- 1) İş sözleşmesi sona erdiğinden ve ya işinin geçici olarak tatile girmesinden dolayı an itibari ile işi olmayan yani istihdam edilmesi için elverişli duruma geçen, belirli ücret düzeyinde iş arayanlar,
- 2) İlk defa istihdam edilebilecek duruma geçen ve ya emekli olup bir süre için istihdam edilmeye uygun olanlar,



- 3) Gelecek zamanlarda işe başlamak amacıyla sözleşme yapmış ancak mevcut dönemde işe sahip olmayıp istihdam edilmeye uygun olan kişiler,
- 4) Bir süreyle, herhangi bir ücret verilmeyen ve belirlenmiş düzenlemelere bağlanmış kimseler. Geçici ve belirsiz süreyle ve kendilerine herhangi bir ödeme yapılmadan düzenlemelere tabi olan kişilerdir.

İşsizliğin ulus bazında açıklanmasında ve araştırmalarda kullanılan resmi rakamların belirlenmesinde Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) tanımlaması esas alınmaktadır. Bu yoldan hareketle TÜİK tarafından açıklanan işsizlik, şu şekilde formüleştirebilir (Türkiye İstatistik Kurumu, 2011);

Çalışma çağındaki nüfus = işgücü + işgücüne dahil olmayanlar,

İşgücü = istihdam edilenler + işsizler

Tüm bu tanımlamalardan hareketle işsizlik olgusundan söz edebilmek için kişinin;

- Belirli bir yaş aralığında olması,
- Mevcut dönemde istihdam edilmiyor olması,
- İstihdam edilmesi için gerekli şartları taşıması ve mevcut ücret düzeyinde bir işi kabul etmesi,
- Aktif iş arama sürecinde olması gerekmektedir.

Ülkeler teknolojik olarak gelişme yaşarken, üretim sistemleri değişime uğramakta ve bunun sonucunda işgücünün bu değişimlere uyumlaşması zorlaşmaktadır. Diğer bir yandan nüfus artışı karşısında işgücünde meydana gelen artış mevcut istihdam olanakları ile daha zor bir şekilde karşılanmaktadır. Bir ekonomik düzenin düzgün şekilde çalışıp çalışmadığı, mevcut ücretler karşılığında çalışma isteğinde olan herkese iş temin edilip edilemediği ile ölçülür. Bir ülkede bazı kişilerin çalışma gayretinde oldukları halde istihdam edilebilecekleri iş bulamamaları o ülkede uygulanan ekonomik politikaların sorunudur (Güney, 2009; s. 135).

İşsizliğin ortadan kaldırılıp, ekonominin tam istihdam düzeyinde seyretmesi iktisat politikasının amaçlarından birini oluşturmaktadır. Tam istihdam, dar anlamda

işgücünün tamamının üretim sürecine katılması anlamına gelirken, geniş anlamda tüm üretim faktörlerinin üretim sürecine katılması anlamına gelir. Ancak nüfusun artışı karşısında iş olanaklarının buna paralel olarak artmaması, işsizliğin artmasına ve ekonominin tam istihdam amacından uzaklaşmasına neden olacaktır. Eksik istihdamda seyreden bir ekonomide ayrıca var olan kaynakların tam kullanımını engellenmekte bunun sonucu olarak refahın düşüşü yaşanmaktadır.

## 1.2. İşsizlik Türleri

İşsizlik olgusu, tek bir nedenden bağı olarak meydana gelmediği gibi işsizliğin pek çok çeşidi bulunmaktadır. Söz konusu nedenler bireylerin davranışlarından ve toplumsal ve ekonomik yapıdan kaynaklanabilmektedir. Ülkelerin; nüfus, sosyal yaşam, kültürel olgular gibi sosyal yapısını oluşturan unsular ile ekonomik yapılarındaki farklılıklar, işsizliğin çeşitli şekillerde ortaya çıkmasını gösterir. Söz konusu bu sosyal ve ekonomik yapılar ülkelerin kalkınmışlık düzeylerine bağı olarak değişiklik gösterebilmektedir.

İşsizliği ortaya çıkartan nedenlere göre işsizlik çeşitleri şu şekilde kategorize edilebilir:

- ❖ Açık İşsizlik
  - Arızı (Frikسیونel) İşsizlik
  - Konjonktürel (Devrevi) İşsizlik
  - Yapısal İşsizlik
  - Teknolojik İşsizlik
  - Mevsimsel İşsizlik
- ❖ Gizli İşsizlik

Ayrıca iradeye göre ayrıma tabi tutulduğunda işsizlik aşağıdaki gibi ayrıma tabi tutulmaktadır;

- ❖ Gayri İradi (İradi Olmayan) İşsizlik
- ❖ İradi İşsizlik

## 1.2.1. Nedenlerine Göre İşsizlik Türleri

### 1.2.1.1. Açık İşsizlik

Açık işsizlik, çalışma kabiliyeti ve isteğinde olmasına rağmen mevcut ücret düzeyinden iş aradığı halde bulamayanların oluşturduğu işsizlik türüdür. Açık işsizlik, ülke ekonomisi açısından önemli bir göstergedir ve bu gösterge, bazı ekonomi politikalarına şekil vermektedir. Ayrıca açık işsizlik birçok işsizlik çeşidini de içerisinde barındırır. Açık işsizliğin çeşitli türleri bulunmaktadır. Bunlar aşağıda sırasıyla açıklanmaktadır.

#### 1.2.1.1.1. Arızı (Frikسیونel) İşsizlik

İşgücü piyasasında meydana gelen hareketlilikten ötürü oluşan işsizlik *frikسیونel işsizlik* olarak adlandırılmaktadır. Diğer bir ifadeyle; emek piyasası dengedeysen, ilk defa istihdam havuzuna katılanlar ile istihdam havuzunda bulunan kişilerin işten ayrılma ve ya başka bir işe girmesinden dolayı oluşan işsizliktir.

Bu işsizlik türü tam istihdam durumunda dahi ortadan kaldırılamamaktadır. İnsanların ilk defa işgücüne dahil olması ve ya ayrılması ve iş değiştirmeleri sırasında ortaya çıkan işsizlik olarak da adlandırılabilir. Her ekonomide çalışanların % 1 – 2 kadarı geçici olarak işsiz kalabilmektedirler. Bunun en önemli nedenleri, nerede iş olduğunu bilmeyen insanların varlığı, işgücündeki hareketliliğin düşük olması ve yer değiştirmenin maliyetidir (Durak, 2011; s. 5).

İş arama işsizliği olarak da adlandırılan frikسیونel işsizlik, ekonominin normal işleyişinde dahi var olan işsizlik türüdür. Yani, ekonominin tam istihdam düzeyinde de frikسیونel işsizlikten söz edilebilir. Ancak, iş aramanın süresine bağlı olarak, frikسیونel işsizliğin de ekonomiye etkisi değişmektedir. Bu sürenin uzaması, frikسیونel işsizliğin yapısal işsizliğe dönüşmesine neden olabilir. İstihdam piyasasındaki örgütlenme ve bilgi asimetrisi gibi sorunlar frikسیونel işsizliği ortaya çıkaran etkenlerdendir. Piyasada işveren ve işçi eşleşmesini kolaylaştıran sağlıklı politikalar bu etkenlerin önemli ölçüde azalmasını sağlayacaktır.

Frikسیونel işsizlik, istihdam edilenler ile mevcut tüm işlerin eşit olduğu hayali bir durumda sifira inebilecektir bir işsizliktir. Bu işsizlik, ekonomilerde genellikle %2-3 oranlarında normal kabul edilmekte ancak ülkelere göre bu oran değişiklik

gösterebilmektedir. Friksiyonel işsizlik aslında işgücünün verimliliğinde artışa neden olabilmektedir. İş arayan bir kişi, kendi bilgi ve beceri kapasitesine göre cazip işte çalıştığı durumda üretime katkısı daha yüksek olacaktır. Bundan dolayı, ortadan kaldırılması neredeyse imkânsız olan bu işsizlik türü belirli bir düzeyde olduğu zaman ekonomi için zararlı olmaktan ziyade faydalı olmaktadır. Diğer bir deyişle, ekonomiye en az zarar veren işsizlik türüdür (Aslan, 2014; s. 9).

#### **1.2.1.1.2. Konjonktürel (Devrevi) İşsizlik**

Ekonomide belli dönemler itibariyle ortaya çıkan işsizliktir. Ekonomide dalgalanmaların gerileme ve durgunluk dönemlerinde birçok işçi işini kaybeder ve ekonomi tekrar canlanıp büyüme aşamasına geçene kadar bu kimseler işsiz kalırlar. Genellikle gelişmiş ekonomilerde dalgalanma hareketlerine bağlı olarak talep daralması sonucunda görülür. Dolayısıyla ekonomideki talebin canlandırılması sonucu ekonominin genişlemesiyle bu işsizlik yok edilebilmektedir (Ertek, 2008; s. 91).

Kısa ve ya uzun dönemde de ortaya çıkabilen konjonktürel işsizlik, ekonomiye en yüksek tahribatı veren işsizliklerden birisidir. Sektör ve bölgelere göre farklı seviyelerde ortaya çıkan bu işsizliğin gelişmekte olan ülkeleri de dolaylı olarak etkilemesi olasıdır.

#### **1.2.1.1.3. Yapısal İşsizlik**

Bazı ekonomistlere göre, kalkınmakta olan ülkelerdeki uzun süreli ve devamlı işsizlik durumu yapısal işsizlik olarak adlandırılmaktadır. Diğer bir ifade ile yapısal işsizlik, ekonomide oluşan yapısal değişikliklerden kaynaklanan işsizlik şeklinde tanımlanabilir (Yıldırım, Karaman, & Taşdemir, 2013; s. 364). Yapısal işsizliğin nedenleri arasında; İşgücü arz ve talebinin uzun süreli uyuşmazlığı, teknolojik ve toplum yapı değişimleri (tüketici tercihi, örf vb.), ileri teknolojinin kullanımıyla beraber, üretim sürecinde yer alan işgücü arzı ve talebinin niteliksel uyumsuzluğu gibi ekonominin yapısına bağlı nedenler sayılabilir. Yapısal işsizlik, ekonominin tüm faaliyet alanlarında olabileceği gibi, sektörel ve ya bölgesel de olabilmektedir. Ekonomide yapısal işsizliğin mevcut olması durumundaki temel problem, işsizler ile açık işler arasındaki dengesizlik değil, iş arayanların sahip oldukları becerilerle boş işlerin niteliği arasındaki uyuşmazlıktır (Güney, 2009; s. 137-138).

Ekonomik yapının zaman içerisindeki değişimi sonucunda bazı iş kollarının istihdam kapasitesi artış gösterirken, diğer iş kollarının istihdam kapasitesi daralabilecektir. İstihdam kapasitesi daralan iş kolunda, işten ayrılmalar sonucunda ise yapısal işsizlik ortaya çıkacaktır. Bu daralmanın nedenlerinin başında; üretim tekniğindeki değişim ve tüketim kalıplarındaki değişim gelmektedir.

Yapısal işsizliğin nedenleri, ülkelerin gelişmişlik düzeyine göre de farklılık gösterebilmektedir. Gelişmekte olan ülkelerde yapısal işsizlik, mevcut ekonomik yapının istihdamdaki fazlalığı emecek düzeyde olmaması dolayısıyla ekonominin eksik kapasitede çalışması şeklinde ortaya çıkmaktadır. Gelişmesini tamamlamış ülkelerde ise yapısal işsizliğin temel nedeni teknoloji gelişmeleri ve üretim yapısındaki değişimlerdir. Yapısal işsizlik; gelişmiş ülkelerde istihdam edilenlerin sahip oldukları işlerden ayrılmaları sonucu ortaya çıkarken, gelişmekte olan ülkelerde gizli işsizliğe yol açmaktadır. Yapısal işsizliği direkt olarak etkileyebilecek diğer unsurlar şu şekildedir; işsizlik sigortası, işsiz ve iş arasındaki nitelik uyumsuzluğu, rekabet yapısındaki aksaklıklar, istihdam vergileri gibi (Muratoğlu, 2011; s. 23).

#### **1.2.1.1.4. Teknolojik İşsizlik**

Teknolojik işsizlik, emek yerine sermayenin veya daha verimli, üretken teknik ve yöntemlerin kullanılması sonucunda ortaya çıkar. Teknolojik gelişmelerin üretim sürecine ve organizasyonuna uygulanması sonucunda emeğin mevcut miktarı ve verimliliğinde değişim meydana gelir bunun sonucunda da emek gereksinimi azalır. Yani makine ile insan emeği arasında bir ikame söz konusu olur ve böylece üretkenliğin artırılması amaç edinilir. Ayrıca işveren tarafından talep edilen beceriler de değişir. Kısaca, yeni teknolojinin kullanılmaya başlandığı kesimlerde üretim ve verimlilik artarken, emeğe olan gereksinim azaldığından bu kesimde çalışanlar işsiz durumuna gelir (Erarslan, 2010; s. 14).

#### **1.2.1.1.5. Mevsimsel İşsizlik**

Genellikle tarım ekonomisi üzerine kurulu olan ülkelerde ve tarımsal sektörde ortaya çıkan işsizlik türüdür. Ülkelerin iklim durumlarına bağlı olarak bazı mevsimlerde mevsimsel işsizlik artış gösterirken bazı mevsimlerde azalmaktadır. Tarımsal ürünlerin, dönemsel olarak arz ve taleplerindeki azalma ve artışlarındaki dalgalanmalar mevsimsel işsizliği oluşturmaktadır.

Üretimi doğrudan arz yönünü etkileyen hava koşullarının yanında, sanayi sektöründeki ara mallara olan talebin değişmesi de mevsimsel işsizliği dolaylı olarak etkilemektedir (Sürücü, 2014; s. 24).

Bu işsizlik, kalkınmasını tamamlamış ülkelerde genellikle ürün talebinde, kalkınmasını henüz tamamlamamış ülkelerde ise ürün arzındaki mevsimsel hareketlerden kaynaklanmaktadır. Kalkınmış ve kalkınmakta olan ülkelerde görüldüğü gibi tarım dışındaki sektörlerde de bu işsizlik türü görülmektedir. Buna örnek olarak; inşaat, ulaştırma ve turizm gibi sektörler verilmektedir. (Kökocak, Yılmaz, & Demirci, 2008; s. 830).

### **1.2.1.2. Gizli İşsizlik**

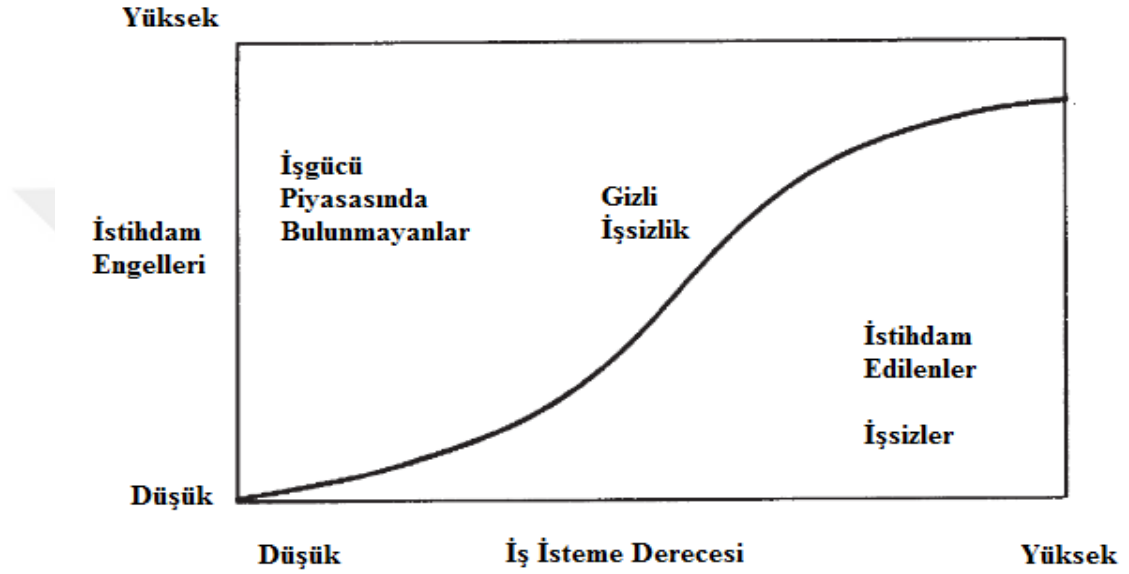
Görünürde açık bir işsizlik hüküm sürmediği halde, iş gücünün ancak düşük bir üretkenlik ve ona uygun düşük bir ücretle istihdamı ekonomide gizli işsizliği göstermektedir (Ülgener, 1970; s. 110 - 116). Diğer bir ifade ile, teknolojik gelişmeler veri iken işgücünün, istihdam edilmesi sırasında çok düşük, sıfır ve ya negatif verimle çalışması dolayısıyla emeğin marjinal verimliliğinin sıfır ve ya sıfıra yakın olması durumudur. Yani bir işte, gerektiğinden fazla kişi istihdam edildiğinde ortaya çıkan işsizlik türüdür.

Gelişmekte olan ülkelere özgü bir yapısal işsizlik olan gizli işsizlik; “saklanmış işsizlik”, “görünmeyen işsizlik” olarak da adlandırılabilir (Hesapçioğlu, 1986; s. 162). Bazı iktisatçılar; gizli işsizliği, vasıf gerektirmeyen düşük ücretli işlerle bağdaştırmışlardır. Gizli işsizliğin var olduğu ekonomide istihdam edilenlerin sayısı sanki azalmış gibi görünmektedir ancak üretimde herhangi bir azalma olmamaktadır.

İşgücüne katılmayanlar ve işsizler arasındaki hâlihazırda ayırım bulunmaktadır. Bu ayırımın temel nedeni, istihdamın önünde çeşitli engellerin bulunmasıdır. Bu engeller (meşru engeller); yaşa, cinsiyete, ırka ve sakatlığa bakılmaksızın tüm insanları potansiyel olarak etkileyen engellerdir. Meşru olmayan engeller ise çoğunlukla kadınları, etnik azınlıkları, yaşlı insanları ve engelli kişileri etkilemektedir. Meşru engellerin işsizliğe katkıda bulunduğu düşünülmekte ve bu engeller emek piyasasında kusurlar olarak görülmektedir. Meşru olmayan engellerin işsizliği değil, iş gücüne katılımı etkilediği görülmektedir. Bu kesimler, çalışmak isteyen insanları

oluşturur ancak meşru olmayan engellerden ötürü bu kişiler işsiz olarak değil işgücüne katılmayanlar olarak görülmektedir. Bunlar aslında gizli işsizlerdir. Ayrıca, işsizlik politikaları bu grubu dikkate almamakta ve işsizliğe neden olan bu tarz engelleri ele almamaktadır.

**Şekil 1.1.** Gizli İşsizliğin İşgücü Piyasasındaki Yeri



**Kaynak :** (Mclaughlin, 2002; s. 162, Yazar tarafından oluşturulmuştur)

Gizli işsizlerin işsiz olarak tanınmamasının bir takım ciddi sonuçları vardır. İlk olarak, özellikle; kadınlar, etnik azınlıklar, yaşlılar ve engelliler arasında işsizlik sorunu küçümsenmiştir. İkincisi, işsizlik oranı bu kesimlerde, birincil sınıflar ve erkekler arasında olandan daha yüksektir ve bu durum dikkate alınmamaktadır. Üçüncüsü ve son olarak, işsizlik politikası, talep artışına ve meşru engellerin aşılmasına yoğunlaşmış ve meşru olmayan engelleri görmezden gelme eğiliminde yapılmaktadır. Yani; cinsiyetçi, ırkçı, yaşça ve engelli kişilere karşı önyargılı politikalar yapılmaktadır. Ayrıca, ekonomi için net fayda değerlendirmesinden ziyade yaşça, ırkçı ve cinsiyetçi varsayımlardan etkilenen ve olmayan engelleri içeren politikaları uygulamak muhtemelen insan kaynaklarının yanlış tahsis edilmesine neden olacaktır (Mclaughlin, 2002; s. 162).

## 1.2.2. İradeye Göre İşsizlik Türleri

### 1.2.2.1. Gayri İradi (İradi Olmayan) İşsizlik

Kısaca tanımlamak gerekirse, cari ücret düzeyinde çalışmaya razı olduğu halde iş bulamayan kişiler **gayri iradi (iradi olmayan) işsizler** olarak adlandırılır. Hatta cari ücret seviyesinden daha da düşük seviyedeki ücretlerde çalışmaya razı olup iş bulamayanlar da gayri iradi işsizler olmaktadır. Böyle bir durumun temel nedeni, emek talebinin yetersiz olmasıdır. Gayri iradi işsizlik durumunda, emek arzı tam elastiktir. Az gelişmiş ülkelerdeki gizli işsizlik, Devrevi işsizlik ve Devrevi bunalımların neden olduğu Konjonktürel işsizlik, mevsimlik işsizlik ve teknolojik ilerlemenin neden olduğu teknolojik işsizlik hep gayri iradi işsizliğin çeşitleridir (Aren, 1989; s. 6 - 7).

Görünürlüğüne göre işsizlik türleri ise, açık işsizlik ve gizli işsizlik olarak karşımıza çıkmaktadır. Emek birimleri eğer iş aradıkları halde iş bulamayıp, gözle görülür ve atıl bir şekilde ekonomide bulunuyorlarsa bunlar **açık işsizler** olarak adlandırılır. **Gizli işsizlik**, görünürde açık bir işsizlik hüküm sürmediği halde, iş gücünün ancak düşük bir üretkenlik ve ona uygun düşük bir ücretle istihdamı ekonomide gizli işsizliği göstermektedir (Ülgener, 1970; s. 110 - 116).

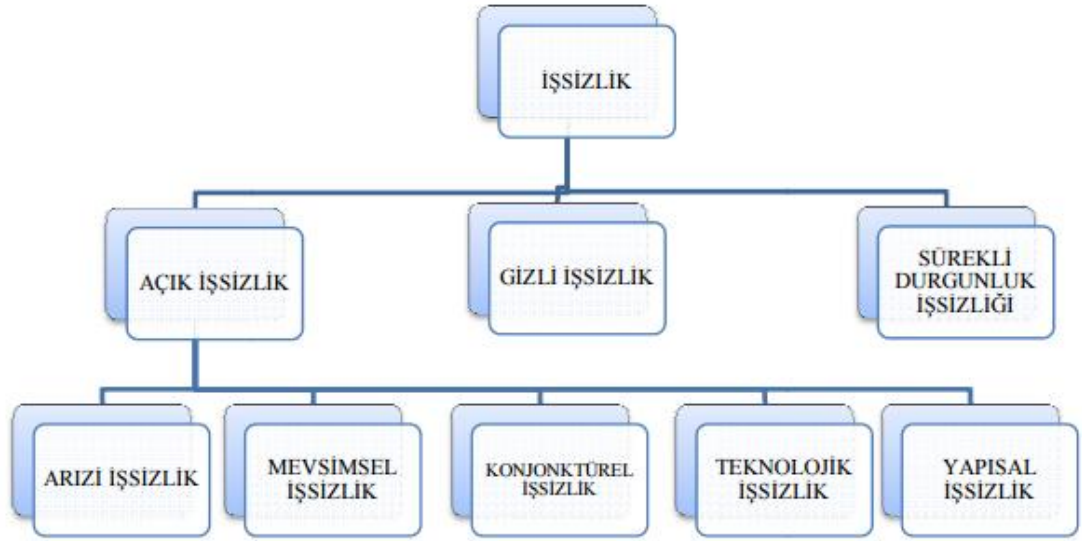
### 1.2.2.2. İradi İşsizlik

Özetle, cari olandan daha yüksek bir ücret istendiği ya da var olandan daha iyi iş koşulları arandığı için iş bulamayan kişiler **iradi işsizler** olarak adlandırılmaktadırlar. Yani, bu tarz bir işsizlik bireylerin kendi seçimlerinden dolayı ortaya çıkmaktadır. İradi işsizliğin ekonomiye büyük zararı olmamaktadır.

İradi işsizliğin nedenleri incelendiğinde; çalışma isteksizliği, istenilen ücret seviyesinde bir iş bulanamaması, aktif bir şekilde iş aranmaması, uygun olan bir işin varlığının düşünülmemesi gibi nedenler sayılabilmektedir (Sürücü, 2014; s. 25).



**Tablo 1.1.** İşsizlik Türleri



**Kaynak:** (Durak, 2011; s. 5)

### 1.2.3. Doğal İşsizlik

Doğal işsizlik, emek ve mal piyasalarının dengede olduğu tam istihdam düzeyindeki işsizliğe verilen addır. Bu işsizlik türünde enflasyon istikrarlıdır. Yani enflasyon hızlanma ya da yavaşlama yönünde, herhangi bir eğilim göstermez. Yüksek enflasyon oranının önlenmesi ön planda tutulan bir modern ekonomide, işsizliğin doğal oranı katlanılabilecek en düşük orandır. Buradan hareketle, doğal işsizlik oranına enflasyonu hızlandırmayan işsizlik oranı (NAIRU) da denilmektedir (Parasız, 1991; s. 303).

Yeni Keynesyenler'in düşüncesine göre; NAIRU, gelişmesini tamamlamış ülkelerin ekonomilerinde %3, gelişme aşamasında bulunan ülkelerde ise %6 seviyesinde olduğu durumda, ekonomide enflasyonu hızlandırmayan işsizlik düzeyinden söz edilmektedir. Özellikle 1980'li yıllardan itibaren Avrupa'da patlak veren işsizliğin arkasındaki temel nedenin, NAIRU'nun söz konusu seviyelerin üstüne çıkması olduğu anlaşılmıştır. Yeni Keynesyenler NAIRU'daki bu değişmeyi "Histeri Hipotezi" ile açıklamışlardır. Bu hipoteze göre, eğer NAIRU cari dönemdeki işsizlik seviyesinin üstünde ise enflasyon yükselme eğilimine girecek, aksine cari dönemdeki işsizlik seviyesinin altında ise enflasyon düşme eğilimine girecektir (Gül, Kamacı, & Konya, 2014; s. 2).

Literatürdeki çalışmalar incelendiğinde NAIRU kavramı genellikle, Friedman ve Phelps tarafından ortaya konulan doğal işsizlikle (NRU) aynı anlam çerçevesinde ele alınmaktadır. Ancak NAIRU kavramı, parasalcılar tarafından doğal işsizlik oranının farklı isimlendirilmiş hali olarak görülmekte iken, Tobin başta olmak üzere keynesyen görüşe sahip iktisatçılar ile monetaristleri eleştiren diğer iktisatçılar bu duruma karşı çıkmışlardır. Onlara göre NRU ve NAIRU'yu ayıran 3 ana özellik bulunmaktadır. Bunlar (Timurlenk & Başar, 2012; s. 72);

- NAIRU, NRU'nun tersine bir dengesizlik durumudur. Yani NAIRU'nun temel göstergesi piyasadaki cari fiyatlarda meydana gelen aşırı talep ve arz dengesizlikleridir.
- NAIRU, keynesyen temele sahip bir olgu iken, NRU yeni klasik ve parasalcı temelli bir olgudur. NRU'da rasyonel beklentiler varsayımı geçerli olmaktadır.
- Ekonomide kısa dönemde, NRU veri iken, NAIRU değişken bir kavramdır.

Doğal İşsizlik Oranı= Friksiyonel İşsizlik Oranı + Yapısal İşsizlik Oranı

$$\text{Ya da; Doğal İşsizlik Oranı (u}_n\text{)} = \frac{\text{Friksiyonel İşsizler} + \text{Yapısal İşsizler}}{\text{İşgücü Arzı}} \times 100$$

şeklinde hesaplanır.

Doğal işsizlik oranının %4 ile %6 arasında değişebildiği varsayılır. Yani ekonomide her zaman minimum bir doğal işsizlik bulunacağından önemli olan, Konjonktürel işsizliğin yok edilmesidir. Tam istihdam düzeyinde bulunan bir ekonomide üretimden söz edildiğinde, bir miktar friksiyonel ve yapısal işsizliğin bulunduğu ancak Konjonktürel işsizliğin bulunmadığı durumdan bahsedilmektedir (Ertek, 2008; s. 92).

### 1.3. İşsizliğin Ekonomiye Yüklediği Maliyetler

İşsizlik olgusunun hem bireyler açısından hem de toplum açısından ekonomiye çeşitli yükleri mevcuttur. Bunlara kısaca değinmek gerekirse (Hamamcı, 2015);

- İşsizler birey olarak, hem işsiz kaldıkları için gelir kaybından hem de uzun işsizlik dönemlerinin neden olduğu buna bağlı toplumsal sorunlardan zarar

görmektedirler. Toplam çıktı düzeyi potansiyel düzeyinin altında olduğu için, genelde toplumda işsizlikten zarar görür.

- Bir diğer olgu, Okun Yasası ile açıklanabilir. Okun yasasına göre; ekonomi, işsizliğin doğal oranı aştığı her yüzde 1 için çıktının yüzde 2'sini kaybetmektedir. Yani işsizliğin doğal oranını giderek aşması daha büyük üretim kayıplarına neden olacaktır.
- Ayrıca bu kayıplar karşısında, politika belirleyicilerinin itibarı sarsılacaktır.
- İşsizlik, fakir insanları zenginlerden daha fazla etkilemektedir ve işsizliğin bu yönü gelir dağılımı ile doğrudan bağlantılıdır. Yani, işsizliğin fakir kesime olan etkisi zenginler ile fakirler arasındaki gelir dağılım farkının büyümesine neden olmaktadır.
- İnsanlar ücretleri üzerinden vergi ödemektedirler. Bu yüzden işsizliğin mevcut olduğu dönemlerde çalışmayan işçilerden alınacak vergi hasılatı, çalışan kesim arasında paylaşılır. Böylece, çalışan kişi net maaşını kaybederken, toplum daha fazla vergi maliyetine katlanmak zorunda kalacaktır (Dornbusch, Fischer, & Startz, 2007; s. 177).
- Ayrıca işsizliğin sosyal maliyetinden de söz edilebilmektedir. İşsizlerin sosyal statülerinde ortaya çıkan gerilemeler ve ya sosyal statülerin ortadan kalkması işsizliğin sosyal maliyetleri olarak adlandırılır. İşsiz durumda bulunan ve gelire sahip olmayan kişilerin refah düzeylerinde meydana gelen düşüş, sosyal çevrelerinin olmaması ve kişiler üzerinde meydana gelen psikolojik durumlar (kendilerini değersiz hissetmeleri gibi) işsizliğin direk sosyal maliyetleridir. Bu maliyetlerin yanında işsizliğin neden olduğu yasadışı işlere eğilim (hırsızlık gibi suçlar), alkol ve madde bağımlılığı ve bunun gibi durumlar genel olarak dolaylı sosyal maliyetlerdir. Devlet tarafından yapılan işsizlik sigortası uygulamasının amacı sosyal maliyetleri en aza indirmeye çalışmaktır.
- Ayrıca, bir ekonomide bulunan tüm üretim faktörleri üretim sürecinde yer almadığında **eksik istihdam** ortaya çıkacaktır. İstihdam dar anlamda tanımlandığında eksik istihdam, üretim faktörlerinden sadece emeğin bir kısmının üretim süreci dışarısında kalması anlamına gelmektedir. Diğer bir ifade ile istihdam edilen bir kişinin mevcut işinden başka bir işte çalıştığı durumda verimi artıyorsa ve ya potansiyel çalışabileceği saat kadar

çalışmıyorsa gene eksik istihdamdan söz edilebilmektedir (Kutal, 1992; s. 276). Eksik istihdamın geçerli olduğu durumda, ekonomide nüfusun bir kısmı mevcut ücret seviyesinde ve çalışma koşullarında iş bulamamaktadır. Bu durum diğer üretim faktörlerini de etkilemektedir. Sermaye malları tam verimlilikte çalışmamakta ve toprak teknolojik bakımdan etkin olarak kullanılamamaktadır. Tüm bu durumlar, mal ve hizmetlerin hem miktar hem de kalite bakımından potansiyelin altında kalmasına neden olmaktadır. Ekonominin mevcut kaynakları verimsiz kullanılmakta, potansiyel refah seviyesine ulaşılamamakta ve yaşam kalitesi daha düşük bir seviyede olmaktadır. Ancak, ekonomide tam istihdam düzeyi istisnai bir durumdur. Yani ekonomiler genellikle ve sürekli olarak eksik istihdamda üretimde bulunmaktadır (Aykırı, 2008; s. 8-9).

#### 1.4. İşsizliğin Ölçülmesi

İşsizlik oranları, işgücü piyasasının durumu hakkında genel bilgi vermektedir. İşsizlik oranı kısaca, işsiz olan ancak iş arayanların oranı düştüğünde azalmaktadır. Eğer, toplumda iş arayan az insan varsa, işveren zaten bu kişileri istihdam etmeye çalışacaktır.

İşsizliğin hesaplanmasına geçmeden önce işsizlikle ilgili çeşitli kavramlara tekrar değinmekte yarar vardır;

**İşsizlik**, aktif olarak iş aramakta olan fakat mevcut durumda istihdam edilmeyen insanların sayısıdır. **İşgücü**, istihdam ve işsizliğin toplamına eşittir. **İşgücüne katılım oranı**, işgücü içinde çalışma yaşındaki nüfusun oranıdır. **İşsizlik oranı**, işgücünde işsiz olan toplam insan sayısının yüzdesidir (Krugman & Wells, 2011; s. 200-203). **İstihdam Oranı**, Kurumsal olmayan sivil nüfus içinde çalışanların yani iş bulabilenlerin oranını ifade eder (Türkiye İstatistik Kurumu, 15).

Bu tanımlamalardan hareket ile işgücüne katılım oranı ve işsizlik oranı sırası ile şu şekilde formüleleştirilebilir;

$$\text{İşgücüne Katılım Oranı} = \frac{\text{İşgücü}}{\text{16 yaş ve üstü nüfus}} \times 100$$

$$\text{İşsizlik Oranı} = \frac{\text{İşsiz insanların sayısı}}{\text{İşgücü}} \times 100$$

$$\text{İstihdam Oranı} = \frac{\text{Çalışanlar}}{\text{Kurumsal Olmayan Sivil Nüfus}} \times 100$$

### 1.5. İşsizlik, İstihdam ve İşgücü Piyasası İle İlgili Diğer Tanımlamalar

**İstihdam Edilenler:** 15 yaş ve üstünde olan, referans haftasında bir saat çalışsa dahi ücret, kar ve ya ailesi için kazanç elde eden ve tatil, eğitim gibi nedenlerle işbaşında olmasa bile işe sahip olan kişileri temsil eder. İşbaşında olanlar ve işbaşında olmayanlar grubuna dâhil olan kurumsal olmayan çalışma çağındaki tüm nüfus istihdam edilen nüfustur.

**İşbaşında olanlar:** Yevmiyeli, ücretli, maaşlı, kendi hesabına, işveren ya da ücretsiz aile işçisi olarak referans dönemi içinde en az bir saat bir iktisadi faaliyette bulunan kişilerdir.

**İşbaşında olmayanlar:** İşi ile bağlantısı devam ettiği halde, referans haftası içinde çeşitli nedenlerle işinin başında olmasa da kendi hesabına ve işverenler istihdamda kabul edilmektedir (Türkiye İstatistik Kurumu, 2016).

Ücretli ve maaşlı çalışan ve çeşitli nedenlerle referans döneminde işlerinin başında bulunmayan fertler; ancak 3 ay içinde işlerinin başına geri döneceklerse veya işten uzak kaldıkları süre zarfında maaş veya ücretlerinin en az % 50 ve daha fazlasını almaya devam ediyorsa istihdamda kabul edilmektedir. Bununla birlikte, referans haftası içinde "1 saat" bile çalışmamış olan ücretsiz aile işçileri ve yevmiyeliler istihdamda kabul edilmemektedir (Bekiroğlu, 2010; s. 7).

**Referans Dönemi:** İşsiz ve istihdam ile ilgili anketlerde tercih edilen bu kısa referans döneminin temel nedeni, söz konusu dönemde kontrol amaçlı yapılan anketlerde meydana gelen ve diğer durumlarda da geçerli olan hafızaya dayalı yanıtlama hatalarını en aza indirmektir.

**İşsizler:** 15 – 74 yaş aralığında olan ve referans haftasında çalışmayan ancak iş için müsait olan ve son 4 haftadır aktif iş arayan ve ya 3 ay içinde işe başlayacak olan kesimi temsil eder (European Statistics).

İktisadi olarak **aktif kesim (işgücü)** ise hem istihdam edilenler hem de işsizler kesimlerini içermektedir. Referans dönemi içinde ekonomik mal ve hizmetlerin üretimi için emek arzında bulunan çalışma çağındaki nüfusu kapsar (Türkiye İstatistik Kurumu, 2011). Yani bir ülkedeki nüfusun üretici durumda bulunan yani ekonomik faaliyete katılan kısmıdır.

**İşgücü** (Lordoğlu & Özkaplan, 2007; s. 37)

= Çalışma çağındaki nüfus (15 – 64 yaş)

– [Çalışmak istemeyenler + Çalışmayı engelleyecek sakatlığı olanlar

+ Askerlik hizmetinde bulunanlar + Ev kadınları + Öğrenciler + Mahkumlar]

+ Çalışma çağı dışında olan ve çalışma zorunluluğu bulunan çocuklar ile yaşlılar

Ekonomide aktif nüfusun büyüklüğü şu unsurlardan etkilenebilmektedir.

- Nüfusun yapısı ve büyüklüğü
- Nüfusun yaş gruplarına göre dağılımı
- İşgücünün cinsiyete göre dağılımı

Nüfusun yapısı ve büyüklüğü aktif nüfusu belirleyen en önemli faktörlerden birisidir.

**İşgücü arzı;** bir ülkede ekonomik aktivitelere katılmak için kendi emeğini arz edenlerin toplamını insan sayısı yönünden ve ya çalışma saatleri yönünden ifade eden kavramdır. İnsanlar emek arzında bulunup bulunmamaya diğer bir ifadeyle, çalışıp çalışmamaya, çalışmaya karar verse bile ne kadar süre çalışacaklarına ve ne zaman emekli olacaklarına karar verirler. Tüm bunlar kişilerin işgücü arzını belirler.

İşsizliğe yol açan işgücü arzı kaynaklı nedenleri arasında, nüfusun yapısı, eğitim düzeyi, göç ve kentleşme hızı, işgücünün bireysel tercihleri, çalışma hayatını düzenleyen yasalar, toplumsal değer yargıları ve işgücü piyasası ücret yapıları olarak ifade edilebilir (Güler, 2015; s. 5). Teorik olarak özetlemek gerekirse, hem fiziksel hem de zihinsel bakımdan çalışmaya uygun olan her kişi potansiyel işgücü arzına dâhil edilmektedir. Ancak, çocuklar ve yaşlılar bu tanıma uysa dahi birçok ülkede

çalışma çağında bulunan nüfus tanımına sınırlamalar konulmuştur (Lordoğlu & Özkaplan, 2007; s. 36).

Açık iş kavramı **işgücü talebini** ifade eden bir kavramdır ve işgücü piyasasında “boş” ya da “doldurulamamış” işleri ifade etmek için kullanılmaktadır. AB Tüzüğü’ne göre bir işgücü talebinin açık iş olarak kabul edilebilmesi için bir işletmede; mevcut yeni yaratılmış ya da kısa bir dönemde yaratılacak ücretli bir pozisyonun doldurulması amacıyla işveren tarafından “aktif adımların atıldığı bir talebin” olması gerekmektedir (Erikli, 2015; s. 18-19).

Aktif adımlar ise şu şekilde sıralanabilir; kamu istihdam kurumlarına açık işin varlığını bildirmek, özel istihdam bürosu ile iletişime geçmek, açık işe ilişkin internette, gazetelerde ve ya dergilerde ilan vermek, muhtemel adaylara ulaşmak ve onlarla mülakat stajyerlikten yararlanmak.

İşgücü talebi iki temel etkene bağlıdır. Birincisi, belirli bir ürünün üretilmesinde işgücünün ne derece kullanıldığı, ikincisi ise üretilen ürünün değeri, yani fiyatıdır. Üretilen ürünün fiyatı artarsa işgücüne olan talep artar. Ürünün fiyatı sabit iken ürüne olan talep artarsa işgücü talebi artar (Mevlana Kalkınma Ajansı, 2012). Bu etkenlerin yanında şu nedenlerde;

- Ekonominin yapısı,
- Ülkenin sahip olduğu teknoloji seviyesi,
- İşgücünün işverene yüklediği maliyetler,
- İşgücünün sahip olduğu verimlilik düzeyi,
- Taşeron uygulamalarının varlığı,
- Tarımda makineleşme sonucunda işgücünün sektörel dağılımının değişmesi,
- Ekonomi de var olan mali yükümlülüklerden dolayı kayıt dışı istihdamın artması,

işgücü talebini daraltarak işsizliği arttırıcı rol üstlenebilir.

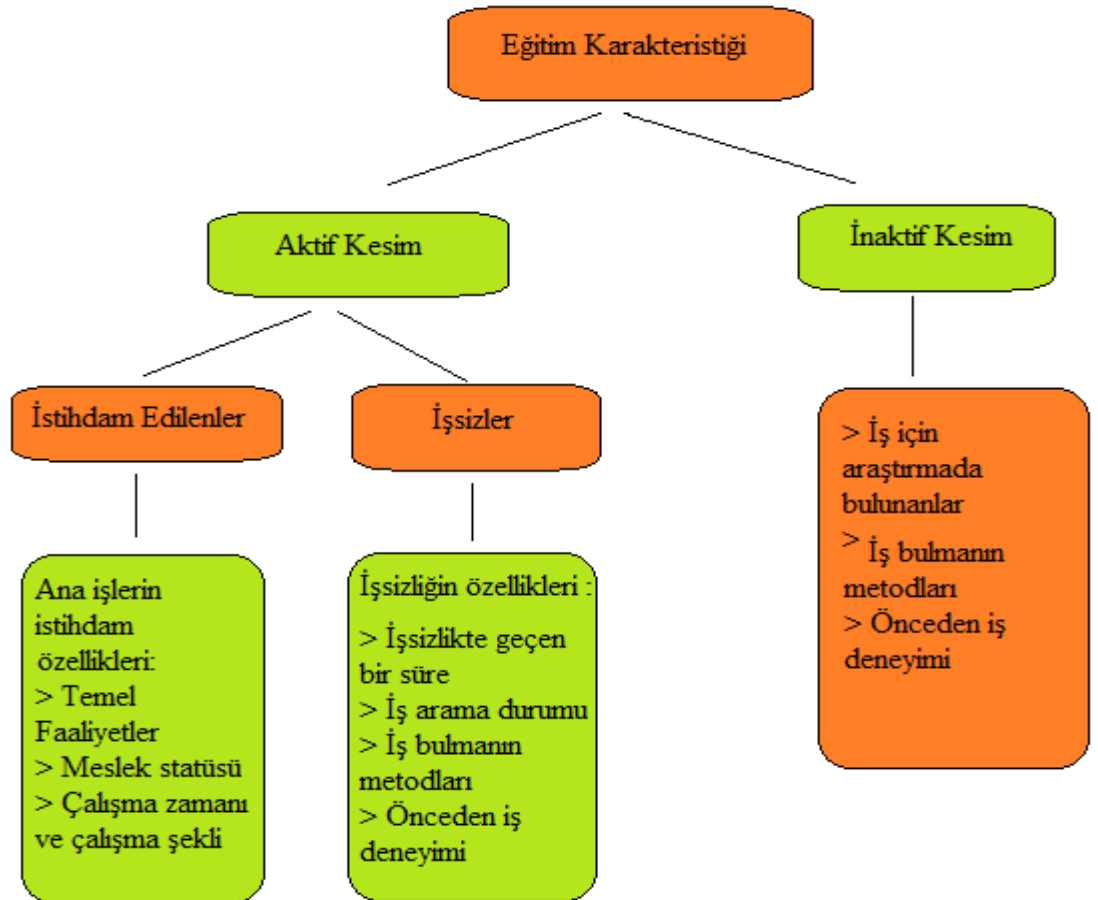
Açık iş oranlarına ilişkin veriler İŞ-KUR tarafında oluşturulmaktadır. Açık iş oranı şu şekilde formüleleştirilebilir (Güler, 2015; s. 9);

$$\text{Açık iş oranı} = \frac{\text{Açık iş sayısı}}{(\text{açık iş sayısı} + \text{mevcut çalışanlar})} * 100$$

**Aktif olmayan kesim** ise hem işsiz hem de istihdam edilmiş kesimi içermeyen kişiler olarak tanımlanmaktadır. İşsiz veya istihdamda bulunmayan 15 ve daha yukarı yaşta kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfustur. İşgücüne dâhil olmayanlar aşağıdaki gruplara ayrılmıştır (Türkiye İstatistik Kurumu, 15):

- **İş aramayıp çalışmaya hazır olanlar:** Çeşitli nedenlerle bir iş aramayan, ancak 2 hafta içinde işbaşı yapmaya hazır olduğunu belirten kişilerdir.
- **İş bulma ümidi olmayanlar:** Daha önce iş aradığı halde bulamayan veya kendi vasıflarına uygun bir iş bulabileceğine inanmadığı için iş aramayan ancak işbaşı yapmaya hazır olduğunu belirten kişilerdir.
- **Diğer:** Mevsimlik çalışma, ev kadını olma, öğrencilik, irad sahibi olma, emeklilik ve çalışamaz halde olma gibi nedenlerle iş aramayıp ancak işbaşı yapmaya hazır olduğunu belirten kişilerdir.

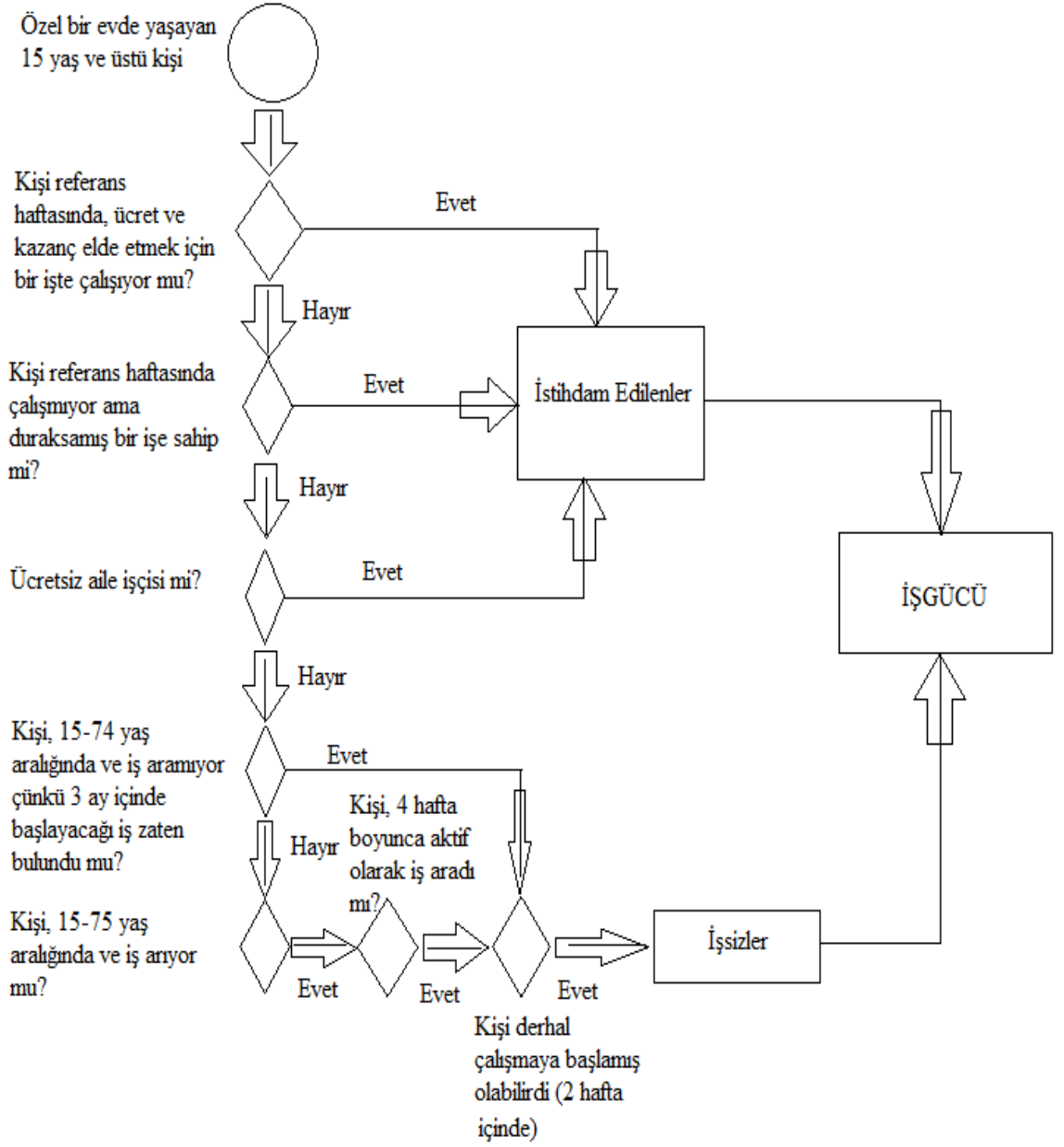
**Tablo 1.2.** Aktif kesim ve İnaktif Kesimin İçeriği



**Kaynak :** (European Statistics, Yazar tarafından oluşturulmuştur.)



**Tablo 1.3.** Avrupa Birliği İşgücü anketine göre işgücünün sınıflandırılması



**Kaynak :** (Eurostat, 2017; Yazar tarafından oluşturulmuştur)

**Toplam yaş bağımlılık oranı:** “15-64” yaş grubundaki her 100 kişi için “0-14” ve “65 ve daha yukarı” yaş gruplarındaki kişi sayısıdır.

$$\text{Toplam yaş bağımlılık oranı} = \frac{P_{0-14} + P_{65+}}{P_{15-64}} * 100$$

Burada,

$P_{0-14}$  : 0-14 yaş grubundaki nüfusu,

$P_{65+}$  : 65 ve daha yukarı yaş grubundaki nüfusu,

$P_{15-64}$  : 15-64 yaş grubundaki nüfusu göstermektedir.

**Kayıt Dışı İstihdam:** Referans haftasında yaptığı işten dolayı herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı olmayanlardır.

### 1.5.1. Açık İş Oranı ve Hesaplanması

Eurostat’a göre açık iş; yeni oluşturulmuş, boş ya da boşalacak olan ücretli çalışma pozisyonlarına verilen isimdir. Bir pozisyonun açık iş olarak sayılabilmesi için (Eurostat, 2008; s. 235):

- İşverenin pozisyonu firma dışından alınacak bir elemanla doldurmak için aktif bir adımda bulunması ve bu davranışını devam ettirmesi,
- Pozisyona başvuruda bulunacak kişilerin, söz konusu pozisyona ya hemen ya da kısa bir süre içerisinde doldurması

gerekir.

Bureau of Labor Statistics (BLS)’e göre açık iş, ayın son iş gününde açık (doldurulmamış) pozisyonlar olarak tanımlanmaktadır. Eğer iş “açık” olarak nitelendiriliyorsa aşağıdaki koşulları sağlamalıdır (Bureau Of Labor Statistics, 2003):

- Bir özellik gerektiren pozisyonun olması ve söz konusu pozisyon için işin var olması gerekmektedir. Pozisyon tam gün, yarı zamanlı olabilmekle birlikte, kalıcı ve ya sezonlukta olabilir.
- İşyerinin o sırada uygun bir adayı bulup bulmamasına bakılmaksızın iş 30 gün içinde başlaması gerekir.
- Kuruluş yerinin dışından bir işçi alınması için aktif olarak iş alımında bulunulmalıdır.

Aktif iş arama ise, kuruluşun pozisyonu doldurabilmek için adım atması anlamına gelmektedir. Bu adımlar, gazete ve televizyonlarda reklam vermeyi, internet üzerinden bildirimler göndermeyi, meslektaşlar ile aralarında iletişim kurmayı ve ya doğrudan bildirmeyi, başvuruları incelemeyi ve kabul etmeyi, adaylarla görüşmeyi, istihdam büroları ile iletişime geçmeyi, iş fuarlarında, eyalet ve ya yerel istihdam bürolarından çalışan talep etmeyi içerir.

Aşağıda sayılan durumlarda aktif iş aramadan;

- Pozisyon, sadece şirket içi transferlere, kademe yükselmelerine ve ya düşmelerine ve ya işten çıkarılanları geri çağırmaya açık bir pozisyonsa.
- Pozisyon 30 günden daha ileri bir zamanda başlayacaksa.
- Pozisyonların çalışanlar tarafından doldurulduğu ancak, söz konusu çalışanların çalıştığına dair raporu henüz vermediklerinde,
- Pozisyonlar geçici yardım acenteleri, çalışan kiralama şirketleri, dış danışmanlar tarafından doldurulduğunda söz edilemez. Bu çalışanlar için, geçici yardım ve çalışan kiralama firmalarından ayrı bir şekilde bilgi edinmek gerekmektedir.

Açık işlere ilişkin veriler, işgücü piyasasının talep kısmı ile ilgili önemli bilgiler verdiğinden ötürü hem politika yapıcılara hem araştırmacılara hem de kamuoyuna yol gösterici bir nitelikte bulunur. Diğer bir yandan, söz konusu istatistikler, işgücü piyasasındaki talep kaynaklı değişimler ile ilgili belirtileri de göstermektedir. İşgücü piyasası açısından kritik öneme sahip olan açık iş istatistikleri başta Amerika Birleşik Devletleri, Almanya ve Birleşik Krallık olmak üzere pek çok gelişmiş ekonomi tarafından dikkatle takip edilmektedir (Öz V. , 2013; s. 9).

Açık iş pozisyonu ile ilgili veriler, işsizlik verileri ile birlikte ele alındığında işgücü piyasasında oluşan talep fazlasının, diğer bir ifade ile işgücü piyasasındaki katılığın durumuna ilişkin birtakım bilgiler sunmaktadır. Ekonomide istihdam edilmekte olan işgücünün ve mevcut işlerin homojen olduğu varsayıldığında;

İşgücü talebi ( $L_D$ ), istihdam edilmekte olanlar ( $E$ ) ile açık işlerin ( $V$ ) toplamına eşit olacaktır. Yani:  $L_D = E + V$  şeklinde formüleleştirilebilir.

Diğer taraftan işgücü arzı ( $L_S$ ) ise, istihdam edilmekte olanlar (E) ile işsizlerin (U) toplamına eşittir. Yani;  $L_S = E + U$  şeklinde formüleleştirilebilir. İşgücü talebi ve arzının, piyasadaki uyumlaştırması masraflı ve zaman alıcı olabilmektedir. Bu yüzden piyasada daima bir miktar işsiz ve açık iş bulunmaktadır.

$$M = M(U, V)$$

Eşleştirme fonksiyonu, her dönem işsiz kalan işçilerin (U) kaç açık iş ile başarıyla eşleştiği (M) ve mevcut açık iş pozisyonlarını (V) göstermektedir. Burada, açık iş ile eşleşmeyi gösteren M parametresi, hem işsiz sayısının hem de aç iş sayısının artan bir fonksiyonudur (Bouvet, 2009; s. 3).

Açık iş oranı en temelde, açık iş pozisyonları kullanılarak oluşturulmuş olan matematiksel bir orandır. Eurostat'a göre açık iş oranının hesaplanmasında şu formül kullanılmaktadır:

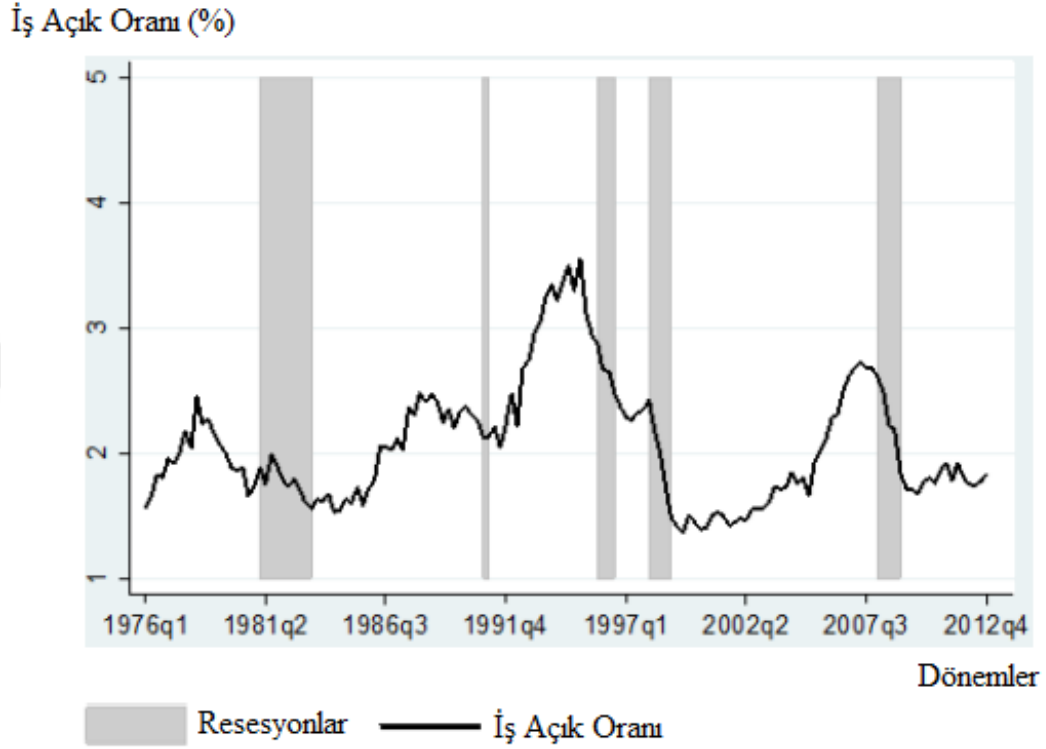
$$AI_{ORAN} = \frac{AI_{TOP}}{(AI_{TOP} + C_{D.S})} * 100$$

Formüldeki  $AI_{ORAN}$  açık iş oranını,  $AI_{TOP}$  açık iş pozisyonundaki personel sayısı toplamı ve  $C_{D.S}$  ise referans döneminin son gününde dolu iş pozisyonunu göstermektedir. Formüle göre açık iş oranı hesaplanırken; bir firmanın ve ya girişimin açık iş pozisyonu özelliği barındıran birimlerinde ihtiyacı olduğu toplam personel sayısı, söz konusu girişimdeki dolu pozisyonlarda çalışan personel sayısı ve açık iş pozisyonunda belirtilen personel sayısının toplamına bölünür ve bu sonuç 100 ile çarpılır. Bu oranın yüksek çıkması girişimin personel ihtiyacının fazlalığına, düşük çıkması ise girişimin personel sayısı ihtiyacının fazla olmadığını göstermektedir (Güler, 2015; s. 9). Neredeyse tüm karar alıcılar işsizlik oranlarını azaltabilmek için harekete geçerken açık iş oranından yararlanmaktadırlar. Bunun yanında söz konusu oran öncül ekonomik göstergeler arasında da sayılmaktadır.

Açık iş oranları ve makroekonomik göstergeler arasındaki ilişkiye Güney Amerika ve Kolombiya örneği üzerinden bakılabilir. Alvarez ve Hofstetter, Bogota şehri merkezli yayınlanmakta olan gazetelerdeki işçi arama sayfaları yardımıyla, 50 yıllık bir süreyi kapsayacak aylık iş açık serisini oluşturmuşlardır. Böylece Kolombiya'daki iş açık oranlarına vekillik edecek ilk adım atılmıştır. Ayrıca Latin

Amerika bölgesinde anket temelli seriler bu çalışmalar yapılana kadar bulunmamıştır (Álvarez & Hofstetter, 2013).

**Şekil 1.2.** Kolombiya'nın Arındırılmış Çeyrek Dönemli İş Açık Oranlarındaki Değişim



**Kaynak :** (Álvarez & Hofstetter, 2013; s. 10)

Şekil 1.2.'de görüldüğü üzere, mevsimsel etkilerden arındırılmış iş açık oranları (siyah çizgilerle gösterilen) resesyon dönemlerinden önce en yüksek noktaya çıkmıştır. Ancak, Güney Amerika'da yaşanan 80'lerin başındaki borç krizi ve ardından 90'ların sonlarındaki finansal krizlerde (gri sütunlar ile gösterilen) diğer makroekonomik etkilerle birlikte de iş açık oranlarında ciddi düşüşler yaşanmıştır. Bu süreçte, yapılan çalışma sonucunda en yüksek iş açık oranı 1995 yılının ilk çeyreğinde görülmüştür. 1995 yılını izleyen 96 ve 98 krizlerinin sonrasında ise yeni bir yüzyılın başlangıcında Kolombiya en düşük iş açık oranlarıyla karşılaşmıştır. Kolombiya'da elde edilmiş bu açık iş oranları, gazete ilanlarından toplanmış açık iş verilerinin işgücüne bölünmesiyle elde edilmiştir.

Avrupa Birliği'ndeki iş açık istatistiklerinin gelişimini incelendiğinde ise birlik düzeyindeki ilk çalışmaların 2000 yılında başladığı gözlemlenmektedir. Bu yılda oluşturulan çalışma grubu, açık iş istatistiklerin kapsamını belirlemek için bir ekip

oluşturulması önerisinde bulunulmuş ve açık iş anketleri hakkında bilgi verilmiştir (Öz V. , 2013; s. 11). 2001 yılına gelindiğinde Hollanda açık iş istatistiklerini yayınlayan ilk AB ülkesi olmuştur ve hemen ardında gene aynı yılda Birleşik Krallık birlik düzeyinde yayımlamıştır (Güler, 2015; s. 10).

**Tablo 1.4.** Avrupa Birliği Ülkelerinde İş Açık Oranları ve Yüzesel Değişimi

	Açık İş Oranları					Δ (2016 3.Ç - 2015 3.Ç)
	2015 3.Ç	2015 4.Ç	2016 1.Ç	2016 2.Ç	2016 3.Ç	
Euro Bölgesi-19	1,5	1,6	1,7	1,7	1,6	0,1
AB - 28	1,6	1,7	1,8	1,8	1,8	0,2
Belçika	2,7	2,2	2,6	2,8	2,9	0,2
Bulgaristan	0,7	0,8	1,0	0,9	0,8	0,1
Çek Cumhuriyeti	2,3	2,4	2,5	2,9	3,1	0,8
Danimarka(*)	1,6	1,4	1,8	1,9	1,8	0,2
Almanya	2,2	2,6	2,5	2,4	2,3	0,1
Estonya	1,7	1,3	1,5	1,8	2,0	0,3
İrlanda	1,0	0,9	1,0	0,9	1,0	0,0
Yunanistan	0,7	0,2	0,8	0,8	0,8	0,1
İspanya	0,6	0,8	0,8	0,8	0,7	0,1
Fransa (*)	0,7	0,6	0,7	0,8	0,7	0,0
Hırvatistan	0,9	0,7	1,9	1,9	1,4	0,5
İtalya (*)	0,6	0,5	0,8	0,7	0,6	0,0
Kıbrıs	0,8	0,7	1,0	1,0	1,5	0,7
Letonya	0,4	1,1	1,6	1,7	1,6	1,2
Litvanya	1,1	1,0	1,3	1,3	1,3	0,2
Lüksemburg	1,3	1,2	1,5	1,5	1,5	0,2
Macaristan	1,6	1,6	1,8	1,9	2,0	0,4
Malta (*)	3,1	2,1	3,5	3,0	3,3	0,2
Hollanda	1,7	1,7	2,0	2,0	2,0	0,3
Avusturya	1,9	1,6	1,9	2,0	1,9	0,0
Polonya	0,6	0,6	0,7	0,7	0,7	0,1
Portekiz	0,6	0,6	0,7	0,7	0,7	0,1
Romanya	1,2	1,2	1,3	1,2	1,4	0,2
Slovenya	1,4	1,2	1,8	1,8	1,7	0,3
Slovakya	0,9	1,0	1,0	1,1	1,1	0,2
Finlandiya	1,0	1,1	2,3	1,5	1,4	0,4
İsveç	1,6	1,8	2,5	2,3	1,8	0,2
Birleşik Krallık	2,5	2,5	2,4	2,5	2,5	0,0
Norveç	1,9	1,7	2	2	1,8	-0,1
İsviçre	1	1	1	1,1	1,1	0,1
Makedonya	1,5	1,5	1,4	1,4	1,3	-0,2

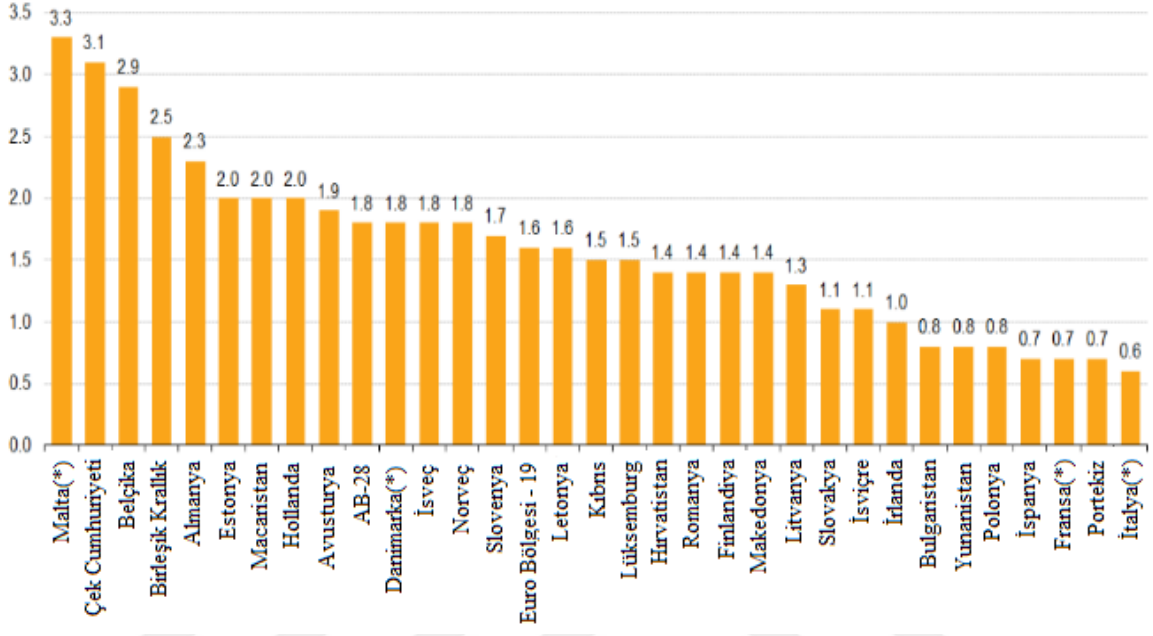
**Kaynak :** (Eurostat, 2016; Yazar tarafından oluşturulmuştur)

Malta: Sadece 10 ve ya daha fazla işçinin çalıştığı şirketler hesaba katılmıştır.

İtalya: Sadece 10 ve ya daha fazla işçinin çalıştığı şirketler hesaba katılmıştır ve sağlık, eğitim, kamu yönetimi ve diğer kamu kurumları dışarıda tutulmuştur.

Fransa: Sadece 10 ve ya daha fazla işçinin çalıştığı şirketler hesaba katılmıştır ve sağlık, eğitim, kamu yönetimi ve diğer kamu kurumları dışarıda tutulmuştur. Bundan dolayı söz konusu ülkelerin karşılaştırılması çok sağlıklı olmamaktadır.

**Şekil 1.3.** 2016'nın 3. Çeyreğinde AB bölgesindeki ülkelerin açık iş oranları ve sıralaması



Kaynak : (Eurostat, 2016)

### 1.5.2. İşgücü Devir Oranı

İşgücü devir oranı en kısa ifade ile belirli bir dönemde işletmelerin personel kadrosunda yapılmış olan giriş ve çıkış hareketleridir (Yılmaz & Halıcı, 2010; s. 97). Diğer bir ifade ile işgücü devri, bir işletmede belirli bir dönem içerisinde işten ayrılanların, istihdam edilen ortalama personellerin sayısına oranıdır (Tütüncü & Demir, 2003; s. 149).

$$D = \frac{C_{(-)}}{C_{ORT}} * 100$$

Bu formülde,

C: İşgücü Devir Hızı

$C_{(-)}$ : Referans dönemi içerisinde işletmeden ayrılan personel sayısı

C<sub>ORT</sub> :Referans dönemi içerisinde istihdam edilen ortalama personel sayısını göstermektedir.

İşgücü devir oranını etkileyen faktörler kısaca şu şekilde sıralanmaktadır (Tütüncü & Demir, 2003; s. 149-152);

- Ülkenin ekonomik ve sosyal yapısındaki istikrarsızlıklar,
- Mevsimsel özellikler,
- Toplumun değer yargıları,
- Ücretlere karşı duyulan hoşnutsuzluk,
- İdari faaliyetlerden kaynaklı sorunlar,
- İş güvenliği ve sosyal haklar,
- İş görenlerin motivasyonu ve iş tatmin düzeyi gibi (Eronat, 2004; s. 13).

Personel devir oranı, aynı zamanda işletmelerin başarı düzeyini ölçmek için kullanılan ölçütlerden biri olarak da görülmektedir. İşgücü devir hızının yüksek çıktığı işletmelerde, ücret ve terfi sisteminin etkin işlemediği, işe alımlarda kullanılan seçme ve yerleştirme sisteminin etkin işlemediği, çalışma koşullarının zayıf olduğundan söz edilmektedir. Ayrıca personel devrinin en önemli yararı işe yeni başlayan personelin eski personelden daha etkin ve verimli çalışmasıdır. Bu bağlamda yüksek personel devri kadar düşük personel devride işletme açısından zararlı olmaktadır (Erigüç, 1994; s. 33-34).

Yapılan araştırmalar çerçevesinde, işletmeler için %13 ve %14 civarındaki yıllık işgücü devir hızı normal sayılmaktadır. Bu orandan yüksek olduğunda işletmenin yüksek devir hızına sahip olduğundan, bu orandan düşük olduğunda ise işletmenin düşük devir hızına sahip olduğundan söz edilir (Yılmaz & Halıcı, 2010; s. 99).



## İKİNCİ BÖLÜM BEVERIDGE EĞRİSİ VE ARAMA – EŞLEŞME MODELİ

### 2.1. Beveridge Eğrisi

Bu eğri adını, İngiliz refah devleti kurucusu William Beveridge'den almaktadır. W. Beveridge 1944 yılında hazırladığı raporda açık işleri de içine alacak şekilde işgücü talebi ile işsizlik oranı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Beveridge'nin analizine göre işsizlik oranları ve iş açık oranları arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır. Bu verilere ilişkin herhangi bir tablo ya da eğri çizmemesine rağmen bu değişkenlere ilişkin detaylı veriler sunarak çeşitli çıkarımlarda bulunmuştur. (Güler, 2015; s. 11)

Bu negatif ilişkinin arkasında yatan nedenler araştırılmak istenildiğinde 1950'li yıllarda yapılan çalışmaları incelemek gerekmektedir.

#### 2.1.1. Beveridge Eğrisinin Kuramsal Arka Planı

Söz konusu yıllarda eğri daha çok, işgücü piyasasındaki aşırı talep ve bu durumun ücret enflasyonuna etkisi ile ilgileniyordu. Dow J.C.R ve Dicks – Mireaux L. çalışmalarında, gözlemlenmeyen talep fazlasını temsilen işgücü piyasası verilerini kullanarak UV (işsizlik- açık iş) eğrisini ortaya koymuşlardır ve UV eğrisi, 1980'lerden sonra Beveridge Eğrisi adını almıştır.

W. Beveridge'den sonra, 1958 yılında Dicks-Mireaux, " The Excess Demand for Labour" adlı çalışmasında, UV eğrisinin temel fikri olan işsizlik ve açık işler arasındaki ilişkiyi daha detaylı bir şekilde incelemiştir. Çalışmalarında, öncelikle işsizlik oranları ile doldurulmamış iş pozisyonlarındaki boşlukları gösterge olarak almışlardır. Bunların, emek talebindeki değişimleri anlamak için iyi göstergeler olduğunu belirtmişlerdir (Christl, 1992; s. 6).

İşgücü piyasasında talep baskısının olduğu durumda, işsizlik ve açık iş pozisyonlarının nasıl etkileneceği ve aralarındaki ilişkinin ne yönde olacağına odaklanmışlardır. İncelemelerini yaparken işsizlik ve iş açık pozisyonlarını etkileyen diğer değişkenleri sabit kabul etmişlerdir. Buradan hareketle, talep baskısında bir artış meydana geldiğinde, doldurulmamış iş pozisyonlarının daima artacağını böylece işsizliğin azalacağını raporlamışlardır. Ancak, çok yüksek talep seviyelerinde dahi, işsizliğin az da olsa kalacağını, yani belirli bir düzeyin üzerinde talebe daha az

duyarlı olacağını belirtmişlerdir. Bu durumun tersi, doldurulmamış iş pozisyonu istatistikleri için de geçerlidir. Talep açıkça yetersiz olsa dahi, bazı doldurulmamış iş pozisyonları kalacaktır. Yani, belirli bir seviyenin altında açık iş pozisyonlarının talebe duyarlılığı azalmaktadır.

Bu çalışmadan hareketle, U/V eğrisi temel olarak aşağıdaki ampirik olayları tanımlamaktadır:

1. Öncelikle, belirli bir açık iş pozisyonu ile işsizlik miktarı her zaman gözlemlenebilmektedir.
2. İkincisi, açık iş sayısı zamanla azaldıkça işsizlik oranları artış göstermektedir.

Dow çalışmasında, Phillips eğrisini detaylı olarak analiz ederek, bu analiz sonuçlarıyla Beveridge eğrisini (UV eğrisi) o dönemde desteklemiştir. Bunun sonucunda, ekonomide aşırı işgücü arzı olmasa dahi yapısal sorunlardan ötürü işsizlik mevcut olacağı ifade edilmiştir. Ayrıca Dow'dan sonra, diğer makro ekonomistler de emek piyasasının dinamiklerini incelemek için, Phillips ve Beveridge Eğrilerini birlikte kullanmışlardır. Beveridge eğrisi, iş boşluğu oranı ve işsizlik oranı arasındaki ampirik negatif ilişkiyi tasvir ederek iş eşleştirme sürecinin verimliliğini yansıtırken, Phillips eğrisi bu değişkenlerin ücret enflasyonu ile etkisini incelemiştir (Dixon, Lim, & Freebairn, 2012; s. 255).

Blanchard ve Diamond (1989) makalelerinde, Beveridge eğrisinin önemi ve kullanışlılığından bahsetmişlerdir. Ancak, Beveridge eğrisinin makro ekonomistler tarafından göz ardı edildiğini ileri sürmektedirler. Yine de, 1990'lerde Avrupa'da işsizlik seviyesinde meydana gelen sürekli artıştan dolayı Beveridge eğrisi üzerinden yapılan analizler artış göstermiştir (Blanchard & Diamond, 1989).

Tüm bu çalışmalardan hareketle, farklı işgücü piyasalarından türetilmiş ters ilişkiye sahip u-v eğrisi oluşturulmuştur. Eğrideki yukarı ve aşağı yöne doğru hareketler ise sırasıyla işgücü talebinde olan artış ve azalışı göstermektedir. Yapılmış olan bu erken çalışmalarda çeşitli sorunlarla karşılaşmıştır. Bunlar, açık işler ile işsizler arasındaki potansiyel uyumsuzluk, toplam talep faktörleri karşısında yeniden dağılım faktörlerinin uyumsuzluğu (Örneğin, belirli endüstrilerde düşük talebin karşısında, işgücü talebinin de düşük olması.) ve yanlış ölçüm ile trend sorunlarıdır (Yashiv, 2006; s. 2-3).

Son olarak, Beveridge eğrisi kuramsal olarak incelendiği zaman ön plana çıkan yaklaşım Nobel ödülü kazanmış Peter Diamond, Dale Mortensen ve Christopher Pissarides'in (DMP) arama-eşleşme modelidir. Bu modelin en önemli özelliği, açık iş ve işsizliğin aynı anda gözlemlenmesini emeğin arz ve talep eşitliği kapsamında mümkün kılmasıdır. Bu bağlamda, Beveridge eğrisinin teorik olarak elde edilmesinde emek piyasasındaki arama-eşleşme engelleri önemli rol oynamaktadır (Kanık, Sunel, & Taşkın, 2012; s. 2-3).

### **2.1.2. Beveridge Eğrisi Analizinin Geleneksel Görünümü**

Ekonomik teori genel olarak, yükselen işsizlik karşısında dört potansiyel açıklama getirmektedir (Biçerli, 2007; s. 450-455):

- Efektif talep yetersizliğinin olması, keynesyen işsizliği yükseltmektedir,
- Reel ücretlerin yüksek olması, klasik işsizliği yükseltmektedir.
- İşgücü talebi ve işgücü arzı arasında meslek, beceri ve bölge gibi nedenlerden dolayı uyumsuzluğun artması, yapısal işsizliği yükseltmektedir.
- İşsizlerin, iş arama yoğunluklarının ve çabalarının azalması, işgücü piyasasındaki giderek büyümekte olan eksik ve yanlış bilgilerin varlığı ve işverenlerin emek arzının farklı özelliklerine (beşeri sermaye, cinsiyet, yaş vb.) yönelik seçiciliğin artması nedenleriyle işçi ve işveren eşleşmesinin süresinin artması, friksiyonel işsizliği yükseltmektedir.

Geleneksel anlamda Beveridge Eğrisi, keynesyen ve klasik işsizliğin friksiyonel ve yapısal işsizlikten ayrılmasını sağlayan bir araç olarak görülmektedir. Genellikle, gözlemlenen işsizlik, bahsedilen kategorilerin herhangi birisinden kaynaklanabilmektedir, ancak pratikte dört tip arasındaki farkı ayırmak çokta kolay değildir. Bununla birlikte, iktisat politikacılarının, işsizliğin farklı biçimlerini ve bunların boyutlarını bilmeleri gerekir, zira her bir türü azaltmak için farklı stratejiler gereklidir. Örneğin, ekonomide keynesyen işsizlik hâkimse, genişletici maliye ve ya para politikası uygulamak uygun olacaktır. Klasik işsizlik durumunda ise; reel ücretlerin düşmesi işsizlik oranının genel olarak azalmasına yardımcı olacaktır. Eğer, ekonomide yapısal ya da friksiyonel işsizlik mevcut ise, o zaman işsizlikle başarılı bir şekilde mücadele etmek için işgücü piyasasına ilişkin özel tedbirler alınmalıdır. Yapısal işsizliğin var olduğu

ekonomide, işsizlik ile mücadele etmek amacıyla talebi arttırmaya yönelik politikaların izlenmesi, hem işsizliği azaltmayacak hem de enflasyonu arttıracaktır (Biçerli, 2007; s. 454-455).

### **2.1.3. Beveridge Eğrisinin Şekli ve Yorumlanması**

Ekonominin mevcut durumu ve işgücü piyasasının etkinliği Beveridge eğrisinin konumuyla gösterilmektedir. Solow'a (2000) göre, Beveridge eğrisinin konumu, işgücü piyasasındaki verimliliğin bir ölçütü olabilmektedir. Beveridge eğrisi, dışa doğru hareket ettiğinde belirli bir iş açık seviyesinin yüksek işsizlik seviyeleri ile karşı karşıya kalacağı, yani işgücü piyasasında etkinliğin azalacağı görülecektir. Solow (2000), aynı zamanda Beveridge eğrisinin konumunun işgücü piyasasındaki katılımı gösterdiğini de savunmuştur ve eğrinin yapısal işsizliğin miktarının belirlenmesinde iyi bir araç olduğunu savunmuştur (Solow, 2000; s. 6).

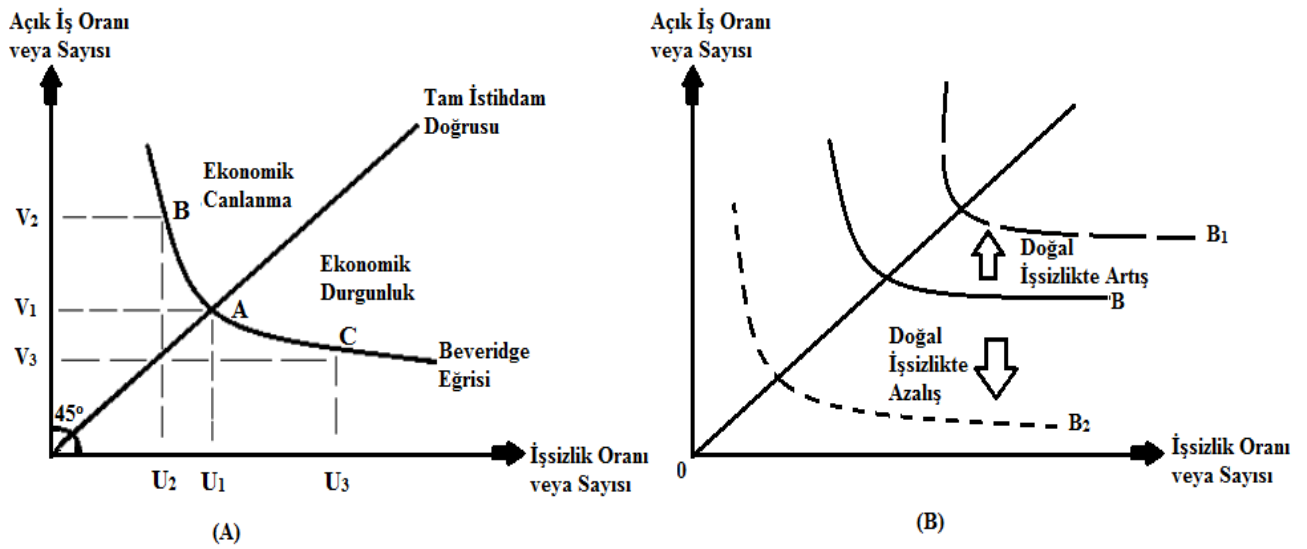
Pissarides'e (2003) göre, ekonomideki yapısal değişiklikler Beveridge eğrisinin yerini değiştirebilmektedir. Pissarides, Beveridge eğrisindeki meydana gelen kaymaların açık işler ve işsizler arasındaki uyumu etkileyen yapısal faktörlerle ilişkili olabileceği, Beveridge eğrisindeki bu hareketin döngüsel faktörlerle açıklanabileceği görüşündedir. (Pissarides, 2003; s. 6-7).

Bouvet, (2012) “The Beveridge Curve In Europe: New Evidence Using National And Regional Data” isimli çalışmasında, Beveridge eğrisinin dışa doğru kaymasını açıklamak için dört teori bulunduğunu belirtmiştir. Bunlar: işsizlik histerisi, içeridekiler-dışarıdakiler teorisi, süre teorisi ve sendika üyelik kuramıdır. İşgücü arz ve talebinde meydana gelen şoklar, işsizlik histerisine ve Beveridge eğrisinde dışa doğru kaymaya neden olabilir. İçeridekiler-dışarıdakiler teorisi, işgücü piyasasının arz tarafına odaklanırken süre teorisi ise işgücü piyasasının hem arz hem de talep tarafına odaklanmaktadır. Süre teorisine göre; uzun vadeli işsizlik, işsizlerin becerilerinin giderek azalmasına neden olabilir. Bunun karşılığında işsizlerin verimi alabilecekleri ücret düzeyinin altına düşmektedir. Bunun nedeni, uzun iş arama döneminden dolayı, işsizlerin moralleri bozulabilir. Bu da onların iş arama konsantrasyonunu olumsuz etkileyebilir. Sendika üyelik kuramı, içeridekiler-dışarıdakiler teorisine dayanmaktadır. Ücret ayarları çoğunlukla işsizler tarafından

değil, firmanın işçileri tarafından belirlenir. Bu durum, içerdekilerin işsizlerden daha fazla piyasa gücüne sahip olduklarını göstermektedir.

Lilien, (1982; s. 792 - 793) çalışmasında, sektörel kaymaların aynı zamanda Beveridge eğrisinde bir kaymaya neden olduğunu açıklamıştır. Ancak çalışmada, üretim ve istihdamın çok sektörlü karakterini ve sektörler arasındaki kusurlu kısa vadeli işgücü hareketliliğini açıkça hesaba katmayan modeller kullanılmıştır.

Şekil 2.1. Beveridge Eğrisi



Beveridge eğrisinde, dikey ekseninde açık iş oranı (sayısı), yatay ekseninde ise işsizlik oranı (sayıları) gösterilir. Orijinden çıkan 45 derecelik tam istihdam doğrusu üzerinde açık iş oranı ile işsizlik oranı birbirine eşittir, yani ekonomi tam istihdamdadır. Şekil 1'in A grafiğinde, A noktasında açık iş oranı  $v_1$  ve işsizlik oranı  $u_1$  olup birbirine eşittir. Ekonominin genişleme (refah) döneminde açık iş oranında artış gözlenirken, işsizlik oranı azalır. B noktasında ise, açık iş oranı  $V_2$ 'ye yükselmişken, işsizlik oranı  $u_2$ 'ye düşmüştür. Ekonomi de meydana gelen daralma döneminde ise açık iş oranında azalma ( $V_3$ 'e düşme) görülürken, işsizlik oranında artma meydana gelir. ( $U_3$ 'e yükselme) Bu bilgilerden hareketle; Beveridge eğrisinin, tam istihdam doğrusunun üzerindeki kısımlarında ekonominin genişleme sürecinde olduğu, tam istihdam doğrusunun altındaki kısımlarda ise ekonominin durgunluk sürecinde olduğu söylenebilir.

Ayrıca Beveridge eğrisinin zaman içerisinde orijine yaklaşması ve aynı şekilde orijinden uzaklaşması da mümkündür. Bu durum eksenlerdeki değişkenlerden biri sabit kalıp diğeri değiştiğinde meydana gelmektedir. Beveridge eğrisinin orijinden uzaklaşması işsizlik oranı aynı kalırken daha yüksek açık iş oranı ve ya açık iş oranı aynı kalırken daha yüksek bir işsizlik oranı durumunun ortaya çıkması anlamına gelmektedir. Örneğin, bir ekonomide, işgücü içerisindeki işsizlerin, istihdam piyasasında iş aradığı halde işsizlikten kurtulamadığı ve bunun yanında ülkede nüfus artışı, iç göç ve dış göç gibi durumlar mevcut olsun. Bu durumlarda işgücüne katılımın artması sonucunda Beveridge eğrisi orijinden uzaklaşır. Böyle bir durum, işgücü piyasasındaki eşleşme sorununun arttığına işaret etmektedir. Aynı açık iş oranına daha yüksek bir işsizlik oranı denk gelmesi durumunda işsizlerde beceri kaybı probleminin ya da iş arayanlar ile işlerin farklı mekânlarda olmasından kaynaklanan mekânsal eşleşme probleminin arttığına işaret etmektedir (T.C Kalkınma Bakanlığı, 2014; s. 7). Başka bir ifade ile hem yüksek işsizlik oranı hem de yüksek açık iş oranı durumu, istihdam piyasasında mevcut işsizler ile açık işlerin vasıf uyumsuzluğunu gösterir.

Beveridge eğrisinden hareketle uzun dönemde doğal işsizliğin seyri hakkında çıkarımda bulunulabilir. Şekil 2.1.'in (B) grafiğinde, Beveridge eğrisinin orijinden uzaklaştığı durumlar (B'den B<sub>1</sub>'e kayma), doğal işsizliğin arttığını, orijine yaklaştığı durumlar ise (B'den B<sub>2</sub>'ye kayma), doğal işsizliğin azaldığını gösterir. Diğer bir ifadeyle, Beveridge eğrisinde meydana gelen dışa doğru kaymalar; emek piyasasının talep tarafını temsil eden firmalar gözünden bakıldığında, güncel işsizlik oranının doğal işsizlik oranı karşısında görece olarak seviyesini göstermekte ve politika yapıcıların emek piyasasındaki gelişmelere zamanında yanıt vermelerine yardımcı olmaktadır (Kanık, Sunel, & Taşkın, 2012; s. 2).

Beveridge eğrisi; emek piyasasındaki uyumsuzluk sorununun arkasında yatan nedenleri, daha açık bir ifadeyle açık iş pozisyonlarının işsizlerle karşılanamamasına neden olan faktörleri ortaya koymak açısından önem taşımaktadır. Bunun yanı sıra Beveridge eğrisi ekonomideki devresel dalgalanmalara göre işsizlik türlerinin tespitinde de aydınlatıcı bilgi sunmaktadır (Ağayev & Bora, 2012; s. 23). Emek piyasasındaki uyumsuzluk sorunun artmasına bağlı olarak Beveridge eğrisinin dışa kaymasını etkileyen faktörler şu şekilde sıralanmaktadır:

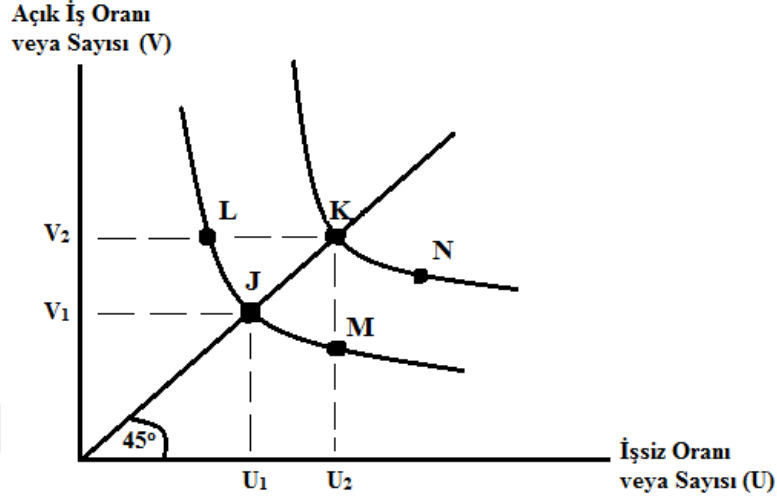
- İşverenlerin aradıkları nitelikler ile işsizlerin sahip oldukları nitelikler arasında fark olması,
- Yapısal uyumsuzluğun oluşması,
- İşgücünün ve işçi devrinin artması,
- İşsizlerin iş arama sürelerinin artması,
- İşgünün büyüme oranının artması ve
- Geçici veya yapısal işsizlikte bir artışın meydana gelmesidir.

Politika yapıcılar açısından, Beveridge eğrisinin gösterdiği işsizlik oranı ve açık iş oranı ilişkisinin yanında; söz konusu değişkenlerin ekonomideki yapısal ve dönemsel faktörlere göre ayrı olarak incelenmesi de önemlidir. Keza para politikasının etkinliği, dönemsel işsizlik artışlarına karşı geçerli olup, ekonominin yapısal faktörlerinden kaynaklanan işsizlik ile mücadele ederken kısıtlı olmaktadır (Kanık, Sunel, & Taşkın, 2012; s. 2).

Tüm bu unsurların yanı sıra, ekonomide uygulanmakta olan aktif istihdam politikaları, Beveridge eğrisini açıkça ve ya istem dışı etkileyebilmektedir. Söz konusu bu politikalar daha çok işçi sınıflarının istihdam edilebilirliğini arttırmaya yöneliktir. Örnek vermek gerekirse; iş arama yardımı, danışmanlık ve mesleki eğitim gibi istihdam sübvansiyonları, belirli bir ücret düzeyinde işgücü arzında artışa neden olurken, veri düzeydeki mevcut açık işler ile işsizlerin eşleşme oranlarını arttırmaktadırlar (Tiryaki, 2007; s. 44). Böylece, açık işler işsizler tarafından daha çabuk doldurulacaktır ve hem açık iş oranı hem de işsizlik oranı azalacaktır. Sonuç olarak ise Beveridge eğrisi orijine doğru kayacaktır. Bu politikaların diğer bir etkisi ise Beveridge eğrisini daha yatık hale getirmeleridir. Böylece aynı açık iş oranında meydana gelen bir artış, işsizliği dik olan Beveridge eğrisine göre daha fazla azaltacaktır.

### 2.1.3.1. Beveridge Eğrisi ile İşsizlik Çeşitlerinin Ayrıştırılması

Şekil 2.2. Beveridge Eğrisi ve İşsizlik Türleri



**Kaynak :** (Biçerli, 2007, s. 455)

Beveridge Eğrisi sayesinde, ekonominin mevcut işleyişi içerisinde oluşan işsizliğin türü ve boyutunu saptamak mümkündür. Örneğin, ekonomide Konjonktürel işsizliğin olduğu durumlarda, genel işsizlik oranları artış gösterirken, açık iş pozisyonları azalacaktır. Böyle bir durum, B<sub>1</sub> eğrisi üzerinde J noktasından M noktasına doğru ilerleme şeklinde olacaktır. Diğer taraftan, yapısal ve geçici işsizlikte artış olsaydı, hem açık iş oranı hem de işsizlik oranı artış gösterecekti ve B<sub>1</sub> eğrisindeki J noktasından B<sub>2</sub> eğrisindeki K noktasına doğru bir hareket olacaktı. Şekilde orijinden çıkan 45 derecelik eğri üzerindeki K ve J noktalarında ekonomi tam istihdam durumundadır. Yani bu noktalarda ancak yapısal ve geçici işsizlik durumlarından söz edilebilmektedir. Söz konusu eğri boyunca J noktasından K noktasına ilerleme olması durumunda, bu ilerlemenin ne kadarının geçici işsizlik ne kadarının yapısal işsizlik olduğu açıklanabilmektedir.

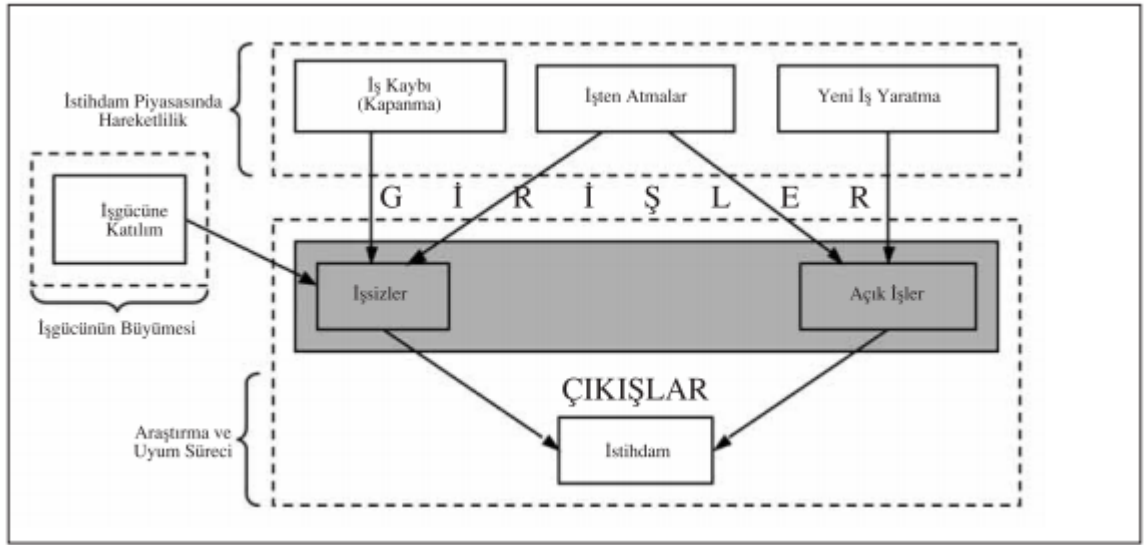
Eğer işsizlik ve açık işler bölge ve sektör fark etmeksizin geniş bir alanda yayılmışsa geçici işsizlikten söz edilirken, sadece belirli bölgelerde yoğunlaşma olduysa, bu ilerlemenin nedeninin yapısal işsizlikten kaynaklandığı söylenebilir. Diğer bir yolda, ekonomide uzun süre boyunca işsiz durumda bulunanların oranında artış meydana gelmesi yapısal işsizliğin olduğunu göstermektedir (Biçerli, 2007; s. 455).



### 2.1.3. Beveridge Eğrisinin Arka Planındaki Faktörler

Beveridge eğrisi, istihdam piyasasının açık iş- işsiz uyumlaştırma sürecinde açılan ve kapanan iş pozisyonları ile işten ayrılanlar ve iş bulanlara ilişkin rakamlardaki değişimler konusunda tam bilgi sunmaz. Eğri yalnızca, istihdam piyasasında açık iş- işsiz pozisyonlarında net değişimler hakkında fikir verir. Dolayısıyla açık iş pozisyonundaki değişimler ile işsizlerin sayısındaki değişimler (istihdam piyasasına giriş ve çıkışlar) dikkate alınmadığı sürece piyasanın açık iş - işsiz uyumlaştırma sürecindeki etkinliğinin veya Beveridge eğrisinin yer değiştirmesinin nedeninin açıklanabilmesi mümkün olmaz. Beveridge eğrisi konusunda yapılan çalışmalar, Beveridge eğrisinin bu eksikliğini giderebilmek için istihdam piyasasındaki giriş ve çıkışları kaynağı ile birlikte mercek altına alır. Açıktır ki, bu tür çalışmaların yapılabilmesi için istihdam piyasasına ilişkin sağlıklı ve kapsamlı veri setinin bulunmasına ihtiyaç vardır.

**Tablo 2.1.** Beveridge Eğrisinin Arka Planındaki Açık İşsizliğe İlişkin Basit Bir Model



**Kaynak:** (Keskin & Şen, 2010, s. 203)

Tablo 2.1.'deki basit model, açık iş ve işsiz arasındaki negatif ilişkiyi ifade eden Beveridge eğrisinin orijine göre konumunun değişmesinin arka planında yatan faktörleri özetlemekte ve emek piyasasına giriş ve çıkışları kaynaklarıyla birlikte ortaya koymaktadır. Tabloda sunulan basit modelde istihdam piyasasında hareketlilik, işgücünün büyümesi ve araştırma ve uyum süreci olmak üzere üç ana

bölüm bulunmaktadır. Beveridge eğrisinin orijine göre konumunun değişmesini bu üç bölümdeki gelişmelerle izah etmek mümkündür. Birincisi, istihdam piyasasındaki hareketliliğin yavaşlaması, yani iş arayan işsizlerin ve işçi arayan işverenlerin sayısının azalması, Beveridge eğrisinin orijine doğru yaklaşmasına neden olur. İkincisi, istihdam piyasasının uyumlaştırma sürecinin etkinliği veri iken işgücünün yeni katılımlarla büyümesi Beveridge eğrisinin orijinden uzaklaşmasına neden olur. Son olarak, internet gibi iletişim vasıtalarının gelişmesi ve yaygınlaşmasıyla uyumlaştırma sürecinin etkinliğinin artması ise Beveridge eğrisinin orijine doğru yaklaşmasına neden olur (Keskin & Şen, 2010; s. 204).

Özetle, bir ekonomide, işgücünün istihdam piyasası tarafından emiliminde sıkıntılar varken nüfus artışı ve göç gibi durumlardan dolayı işgücüne katılımın artması Beveridge eğrisini orijinden uzaklaştırır. Öte yandan istihdam piyasasının etkin işlemesi yani işsizlerin kısa sürede uygun, yeni işler bulabilmesi ve böylece geçici ve yapısal işsizliğin azalması ise Beveridge eğrisini orijine yaklaştırır ki bu da ekonomide doğal işsizliğin azalması anlamına gelir (Keskin & Şen, 2010; s. 202).

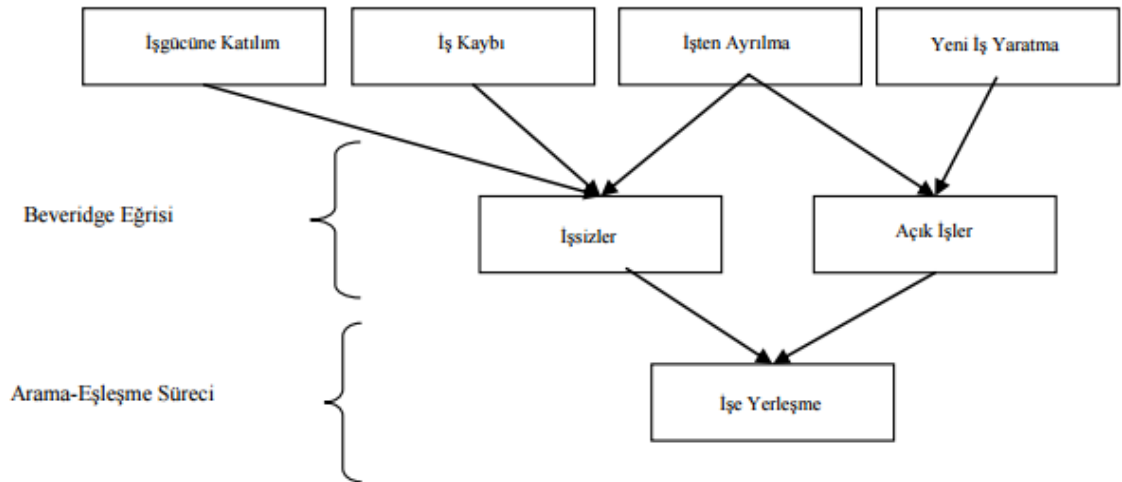
## **2.2. Arama-Eşleşme Modeli**

Nobel ödülünü alan üç iktisatçının (A. Pissarides, Dale T. Mortensen ve P. Diamond) 1970'lerden günümüze kadar oluşumuna ve gelişimine büyük katkı yaptıkları ve bu nedenle soyadlarının ilk harflerinden hareketle DMP olarak adlandırılan arama-eşleşme modeli, iş ve işgücü arayanlar arasındaki eşleştirmelerin zaman ve çaba gerektirdiği varsayımından hareket ediyor. Böylece, ekonomide eksik talep gibi mevcut yapısal sorunlar olmasa bile denge durumunda işsizlik oranının pozitif olduğu sonuçlara ulaşabiliyor (Öz S. , 2010; s. 1) .

İşgücü piyasasındaki hareketler sonucunda işsizlik havuzuna; işgücüne yeni veya tekrar katılanlar, işten ayrılmadan dolayı işsiz kalanlar giriş yapmaktadır. Aynı şekilde, işten ayrılma ve ya yeni iş oluşturma sonucunda açık işler havuzu ortaya çıkmaktadır. İki havuzun meydana geldiği ve birlikte incelendiği durumda ise Beveridge Eğrisi oluşturulur. İşgücü piyasasında bulunan işsizler ve açık işlerin buluşması ile de işe yerleşmeler yaşanmaktadır ki bu sürece de arama-eşleşme süreci denilmektedir (Tokatlıoğlu, 2016; s. 80-81). İşgücüne katılım, iş kaybı ve yeni iş

yaratma gibi süreçler uzun dönemde belirli bir eğilim içerisinde ise Beveridge Eğrisi sabit olacaktır. İşgücü piyasasındaki hareketlerin eğilimi değiştiğinde Beveridge Eğrisi'nde kayma gözlenecektir. Ayrıca yine arama-eşleşme sürecinde meydana gelen iyileşmeler veya kötüleşmeler de Beveridge Eğrisi'ni kaydıracaktır. Ancak unutulmamalıdır ki Beveridge Eğrisi istihdam piyasasındaki uyumlaştırma sürecinde açılan ve kapanan iş pozisyonları ile işten ayrılanlar ile iş bulanlara ilişkin rakamlardaki değişimler konusunda tam bir bilgi sunmaz. Eğri yalnızca, istihdam piyasasında açık iş-işsiz pozisyonlarında net değişimler hakkında bir fikir verir (Güler, 2015; s. 14). Dolayısıyla açık iş pozisyonlarındaki değişimler ve işsizlerin değişim miktarı dikkate alınmadığı sürece işgücü piyasasındaki iş ve işçi uyumlaştırması ve Beveridge Eğrisi'ndeki yer değiştirmenin nedeni açıklanamaz. Bu eksikliğin giderilebilmesi için, istihdam ile ilgili veri setlerinin düzenli bir şekilde ele alınması gerekmektedir.

**Tablo 2.2.** Beveridge Eğrisi ile Arama – Eşleşme Modeli Arasındaki İlişki



**Kaynak :** (Tokatlıoğlu, 2016, s. 80)

Uygun işçi ve şirketin eşleşme süreci, konum farklılığı, gerekli uzmanlık farklılığı, bilgi asimetrisi gibi sorunlardan etkilenmektedir. Örneğin bir işsiz, yaşadığı şehirden farklı bir şehirde becerilerine uygun tanımlanmış bir iş bulduğu halde şehir değiştirmek istemediği için o işe girmeyebilir. Bu durumda konum farklılaşmasının ortaya çıkardığı pürüz işçi ve firmanın eşleşmesini engellemiştir. Blanchard ve Diamond'a göre, Beveridge eğrisindeki açık iş oranları ile işsizlik oranlarının

gidişatına bakıldığında, emek piyasasında ortaya çıkan şokların eşleştirme pürüzünden mi, toplam talepteki dalgalanmadan mı yoksa işgücünden mi kaynaklandığı hakkında bilgi edinilebilir. Eğriye bakıldığında eğer açık iş oranları ile işsizlik oranları ters yönde ilerleme gösteriyorsa, bu durum ekonomik konjunktürde görülen işgücü talebindeki değişimleri göstermektedir. Fakat açık iş oranları ile işsizlik aynı oranda artış gösteriyorsa burada eşleşme probleminden söz edebilmek mümkündür (Öz S. , 2010; s. 2).

Arama-eşleşme problemi, sonuç olarak istihdamın ortaya çıkmasını kesin olmayan fakat belirli bir olasılıkla gerçekleşebilen bir olgu haline getirdiği için, DMP (arama – eşleşme) modelinin özü bu eşleşme olasılığının belirlenişi etrafında şekillenir (Kanık, Sunel, & Taşkın, 2012; s. 3-4). Bu bağlamda arama - eşleşme modeli gerçekleşen eşleşmeleri işsizlik ve açık işlerin bir fonksiyonu olarak önerir. Buna göre denklem, şu şekilde olmaktadır;

$$m = (U_t, V_t) = \mu U_t^\alpha V_t^\beta$$

Burada m ile ifade edilen değer, gerçekleşen eşleşmeleri gösterirken  $U_t$ , t anındaki işsizlik oranlarını ve  $V_t$  de t anındaki açık iş oranlarını göstermektedir. Pozitif değer alan  $\mu$  parametresi ise eşleşme verimliliği ölçüsü olup, bu parametredeki dışsal değişimler yukarıda bahsedilen arama-eşleşme sürecindeki yapısal pürüzlere bağlıdır. Ancak bu eşleşmeler sürekli belirli bir değerde bulunmamakla birlikte hali hazırda eşleşmiş olan işçi – işveren zaman içerisine verimsizlik gösterebilir ve ya talep şoklarından dolayı işten ayrılıp tekrar işsizler arasında bulunabilir. Bu bağlamda işsizlik kesiminde meydana gelen değişimleri şu denklemle göstermek mümkündür (Kanık, Sunel, & Taşkın, 2012; s. 4);

$$\frac{dU_t}{dt} = -m(U_t, V_t) + s x (L - U_t)$$

Denkleminde bulunan, s değişkeni işçilerin işten ayrılma oranını, L değişkeni ise işgücünü göstermektedir. Uzun dönemde işsizliğin ve açık işlerin değişmeyeceği varsayımından hareket ile ( $U_t = U$ ,  $V_t = V$ ),  $dU_t/dt$  sıfıra eşitlenip aşağıdaki eşitlik elde edilebilir:

$$s x (L - U) = m(U, V)$$

Yukarıdaki eşitlikten hareket ile arama-eşleşme modelinden Beveridge eğrisine ulaşılabilir. Eşleşme fonksiyonu her iki girdiye göre artan bir fonksiyon olduğu için, işsizlikte meydana gelen bir artış karşısında açık iş oranlarında bir azalış meydana gelecektir. İşgücü miktarı sabit olarak kabul edildiğinde işsizlik arttığı zaman işten ayrılmalar (denklemin sol tarafı) azalır. Dolayısıyla eşleşmelerin (denklemin sağ tarafı) de aynı oranda azalması için açık iş sayısının azalması gerekir (Kanık, Sunel, & Taşkın, 2012; s. 4).

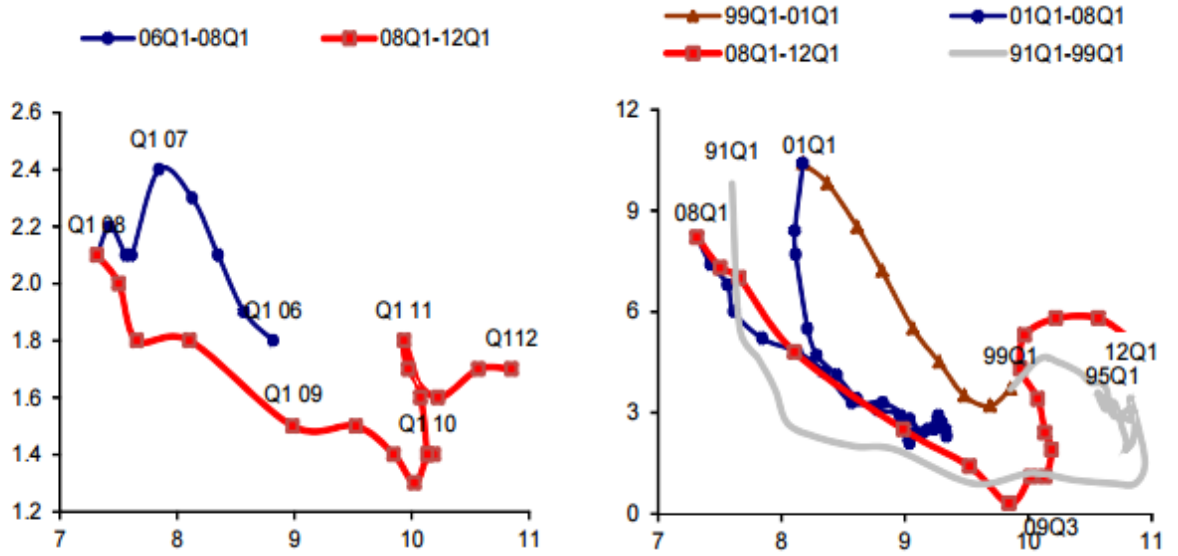
### 2.3. Diğer Ülkelerdeki Beveridge Eğrisi Uygulamaları

#### 2.3.1. Avrupa Birliği Ülkeleri ve Beveridge Eğrisi

Şekil 2.3. Euro Bölgesindeki Beveridge Eğrisi'ndeki Değişmeler

Figür A: Euro bölgesindeki Beveridge Eğrisi

Figür B: 1991 yılından itibaren Beveridge Eğrisi



X eksen: İşsizlik Oranı (%)

Y eksen: Eurostat işgücü açığı oranı (%); (Figür B'de) İşgücü kitliği (Yayılm endeksi)

Kaynak: (Bonthuis, Jarvis, & Vanhala, 2013; s. 6)

Şekil 2.3.'te Figür (A) incelendiğinde, Eurostat'daki işgücü açığı verilerine dayalı olarak, 2006 yılının ilk çeyreğinden itibaren tüm Euro bölgesinin Beveridge Eğrisi'ndeki değişim görülmektedir. 2000'li yılların ortalarından bu yana Beveridge

eğrisindeki değişimlerin gösterildiği bu grafiğe bakarak süregelen sorunlardaki değişimler gözlemlenemez. 2008 küresel krizine kadar geçen zamana bakıldığında, eğrinin saat yönünün tersine doğru hareket ettiği görülmektedir. Bu durum; işsizlik oranı azalırken aynı zamanda işgücü talebi ve iş açığının arttığını göstermektedir. Resesyona sürdüğü zamanlarda ise işgücü açığının keskin bir şekilde düştüğü ve aynı zamanda işsizlik oranının hızla arttığı görülmektedir. Bu gidişat ekonomik büyümenin başladığı (2009'un 3. Çeyreği) dönemde dahi devam etmiştir. Söz konusu dönemde, resesyona karşı yapılan uygulamaların yanında, dönemsiz olmayan genel uygulamalarında varlığını sürdürmesi analizi zorlaştırmıştır. Bununla birlikte, 2 yıl boyunca Euro bölgesindeki kısmi toparlanma süreci iş açık pozisyonunu arttırırken, işsizlik oranını bir süre sabit tutmuştur. Toparlanma süreci boyunca Beveridge eğrisinde meydana gelen bu değişim, bölgedeki bazı ülkelerin süregelen düzenlemeleri ile yakından alakalı olmaktadır.

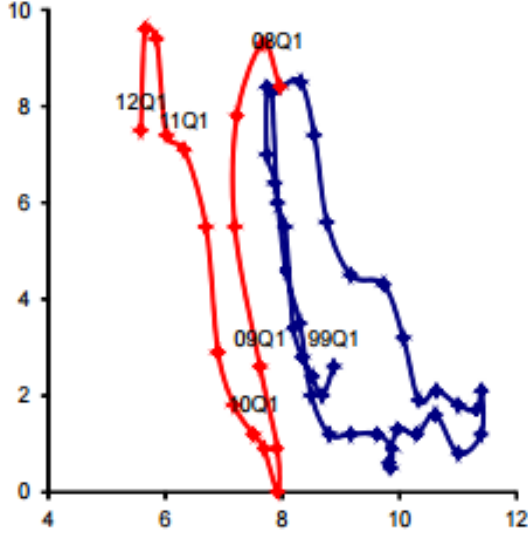
Bu bulgular, Beveridge eğrisi hakkında bilgi verse de krizin, işsizlik – iş pozisyonu arasındaki ilişkiye etkisini kestirebilmek için geçmişe dönük daha ileri analizler gerekmektedir.

Figür B ise, işgücü açığı ile ilgili daha uzun zaman serileri kullanılarak 1991 yılından itibaren Euro bölgesindeki Beveridge eğrisinin gelişimini göstermektedir. Buna göre, 1990'ların sonlarına doğru, Beveridge eğrisindeki ilişki çerçevesinde işgücü piyasasındaki bozulmalar, eğride dışa doğru kayışa, Ekonomik ve Parasal Birlik tarafından birbirini takip eden reformlara bağlı olarak 2000'li yılların ortalarında birçok Euro bölgesindeki ülkelerin işgücü piyasasındaki ilerlemeler ise eğride içe kayışa yol açmıştır. (Figür B deki mavi çizgiler.) Ancak küresel finansal ve ekonomik krizi, Euro bölgesindeki birçok ülkeyi etkilemiş ve işsizlik oranlarını ciddi bir şekilde arttırırken, iş açığını da önemli ölçüde azaltmıştır. (GSYİH'nin tepe noktasında olduğu resesyondan önceki 2008'in ilk çeyreğinden beri gösterilen kırmızı çizgi ile.) Krizin ardından, iki on yıllık seriler incelendiğinde, iş pozisyonu ve işsizlik arasında yapısal kırılma gözükmemektedir.

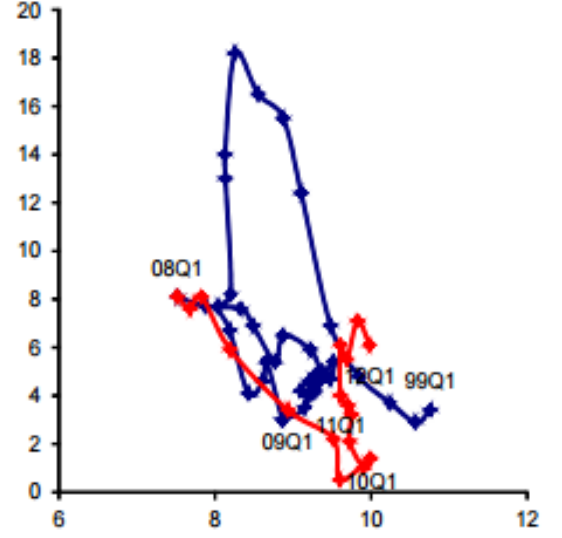
Beveridge eğrisinin Euro bölgesindeki gelişimini daha iyi anlamak için, Ekonomik ve Parasal Birlikte bulunan 4 büyük ekonominin de Beveridge eğrilerini dikkatle incelemek gerekmektedir.

Şekil 2.4. Avrupa Birliği'ndeki Seçilmiş Ülkelerin 2008 Krizi Öncesi ve Sonrası Beveridge Eğrileri

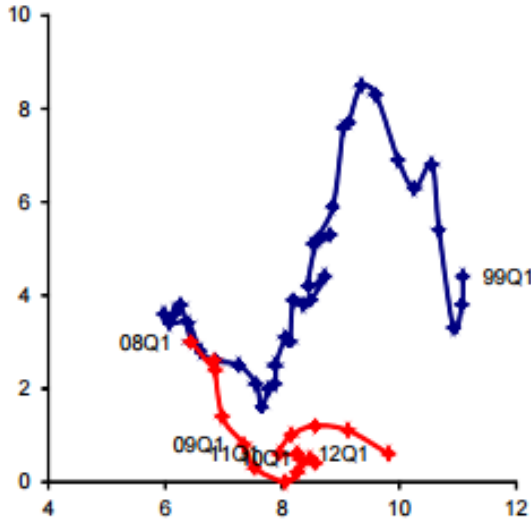
(i) Almanya



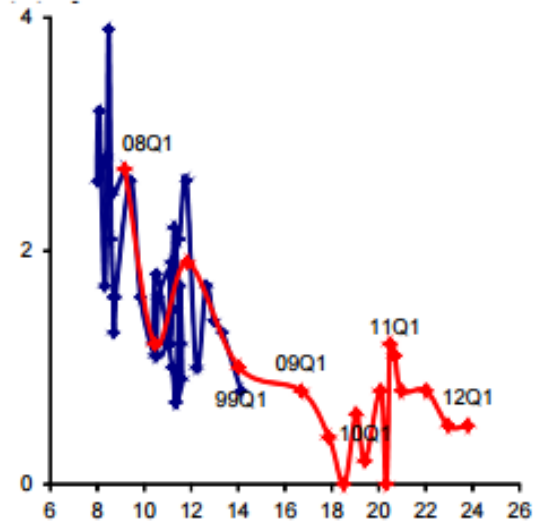
(ii) Fransa



(iii) İtalya



(iv) İspanya



**Kaynak :** (Bonthuis, Jarvis, & Vanhala, 2013; s. 7)

Almanya için; resesyon, işgücü piyasası üzerinde nispeten daha kısa süreli etkiye bulunmuştur. 2000'li yılların başında meydana gelen bozulmaların ardından, 2005 yılı ile birlikte, Almanya'nın Beveridge eğrisi işsizlik oranlarının düşmesinin

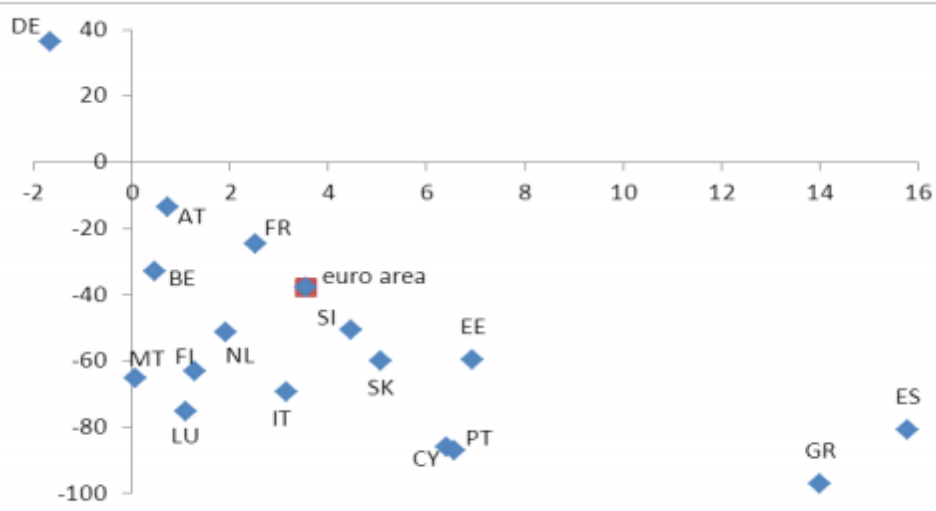
yanında işgücü açığının da arttığı bir yol izlemiştir. Bu durum, Almanya işgücü piyasasındaki sıkıştırma politikalarının olduğu aşamayı göstermektedir. Almanya’da, durgunluğu izleyen aşamada (2008’in ikinci çeyreğinden itibaren) iş açık oranları nispeten düşmesine rağmen işsizlik oranlarında artış meydana gelmemiştir. Bunun nedeni kısmen, kamu tarafından finanse edilen kısa süreli çalışma planları üzerinde özel sektörün güçlü güvenin bir sonucu olarak nispeten düşük işsizlik girişinin bulunmasıdır. İyileşme aşamasına geçildiğinde ise, Alman işgücü piyasası hem iş açık oranlarının arttığı hem de işsizlik oranının düştüğü bir yolu izlemeye başlamıştır. Bu veriler biraz daha uzatıldığında Alman Beveridge eğrisinin içe doğru kaydığı görülmektedir.

Bu sırada kriz, Fransa’nın işgücü piyasasında kısa dönemde önemli sorunlara sebebiyet vermiştir. Krizden itibaren, iş açık oranı gerilemesine rağmen işsizlik oranı %10 düzeyinde sabitlenmiştir. Bu süreç, kriz öncesi süreç ile tam ters bir görüntü çizmektedir. 2000’li yılların başından itibaren krize kadar geçen süreçte eğrinin genel olarak içe doğru kaydığı görülmektedir, yani işgücü piyasasındaki uyuma bağlı olarak işsizlerin iş açıklarıyla eşleştiği bir durumu göstermektedir. İtalya’da da buna benzer bir gidişat meydana gelmiştir. 2007 yılının ilk çeyreğine kadar yavaş GSYİH artış hızına sahip olan ve işgücü piyasası oldukça yavaş bir hızda gelişen (İş açık oranlarında yavaş düşüş ve işsizlik oranlarında İtalya Beveridge eğrisinde içe doğru kayışın olduğu) İtalya üzerinde 2008 yılından itibaren krizin tam etkisi görülmüştür.

Diğer bir taraftan İspanya’daki gelişmeler, açıkça daha az belirsizdir. İş açık oranları ve işgücü kıtlığı kriz ile birlikte kendi serisinin en düşük seviyelerinde izlemeye devam etmiştir ve açıkça Beveridge Eğrisi’nde işsizlik oranlarındaki artışa (Ekonomik ve Parasal Birliğe girdiği durumdan ortalama %10 daha fazla) bağlı olarak dışa kaymanın olduğu gözükmektedir. Bunun sonucu olarak İspanya ekonomisinde hem uzun dönemde işsizlikte ciddi artış meydana gelmiş hem de güçlü sektörel boyutta işgücü kayıpları ortaya çıkmıştır. (Konut balonunun patlamasından itibaren.) Tüm bunların sonucu olarak, İspanyol işgücü piyasasında yapısal uyumsuzluk derinlemesine ve ciddi bir şekilde artmıştır.



**Şekil 2.5.** Finansal Krizden İtibaren Beveridge Eğrisindeki Gelişimin Ülkelere Göre Özeti



**X eksenini:** İşsizlik oranındaki değişim (%);

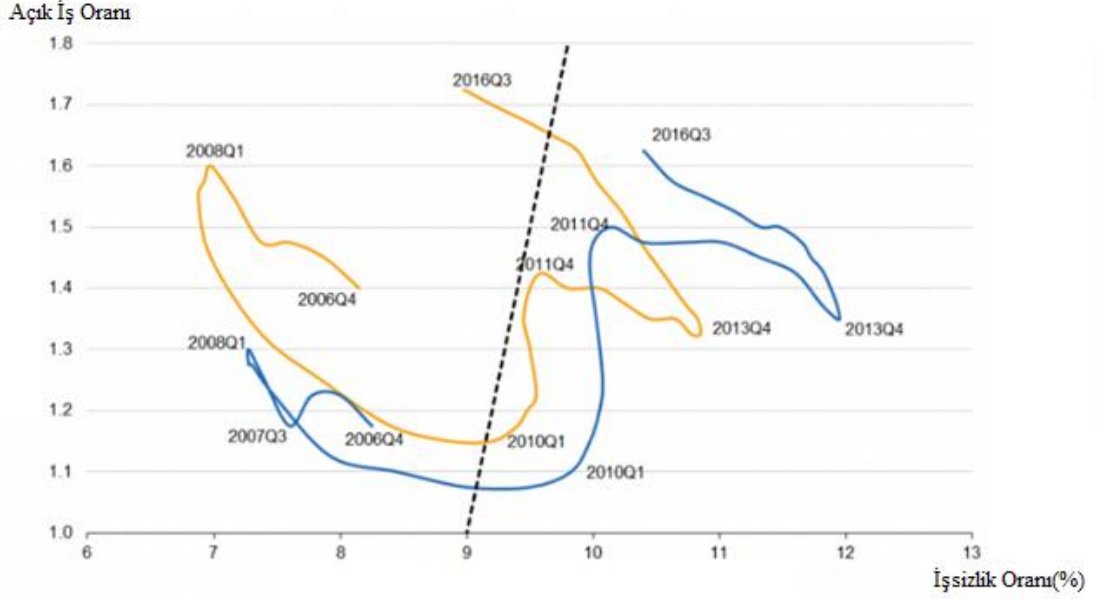
**Y eksenini:** Krizle birlikte iş gücü açığında meydana gelen değişimin, o ülkedeki krizden önceki durumuna göre değişimi (%)

**Kaynak :** (Bonhous, Jarvis, & Vanhala; 2013, s. 9)

Şekil 2.5. , 2008 finansal krizinden itibaren Euro bölgesinde bulunan tüm ülkelerdeki tam Beveridge – etkisindeki değişimi göstermektedir. Bu grafiğe göre, özellikle 2008’den sonra iş açık oranları (İmalat sektöründeki işgücü kıtlığı gibi) krizden önceki döneme göre düşük seviyelerde seyrederken, işsizlik oranlarında ise Euro bölgesi genelinde %4 dolayında artış meydana gelmiştir. Daha da önemlisi bu grafik, 2008 deki durgunluktan beri bastırılmış işgücü talebine verilen işsizlik yanıtlarındaki heterojenliği de göstermektedir. Krizden sonra, sadece Almanya’da işgücü açık oranında bir artış meydana gelmiş, bunun yanında işsizlik düzeyinde kayda değer bir düşüş yaşanmıştır. (Şekil 2.5.’in sol üst köşesi.) Geri kalan tüm Euro bölgesi ülkelerinde, farklı derecelerde olsa da krizden önceki durumlarına göre işgücü açığı ve işsizlik oranları daha düşük seviyelerde kalmıştır. Bu ülkelerde işsizlik oranlarındaki değişim birbirlerinden farklı şiddette olmuştur. Örneğin, grafiğin sağ tarafında bulunan İspanya ve Yunanistan’da işsizlik oranlarında şiddetli yükselme meydana gelmişken, sol tarafında bulunan Malta, Lüksemburg ve Finlandiya’da işgücü açığında benzer oranda düşümlere rağmen işsizliğin verdiği tepki daha az

olmuştur. Bu veriler ışığında, grafiğin sağ tarafında bulunan ülkelerde yüksek işsizliğe karşı düşük iş açık oranının olması, uzun dönemde işgücü talebiyle işsizlerin eşleşmesi bakımından söz konusu ülkelerde yükselen bir yapısal uyumsuzluk endişesi meydana getirebilir.

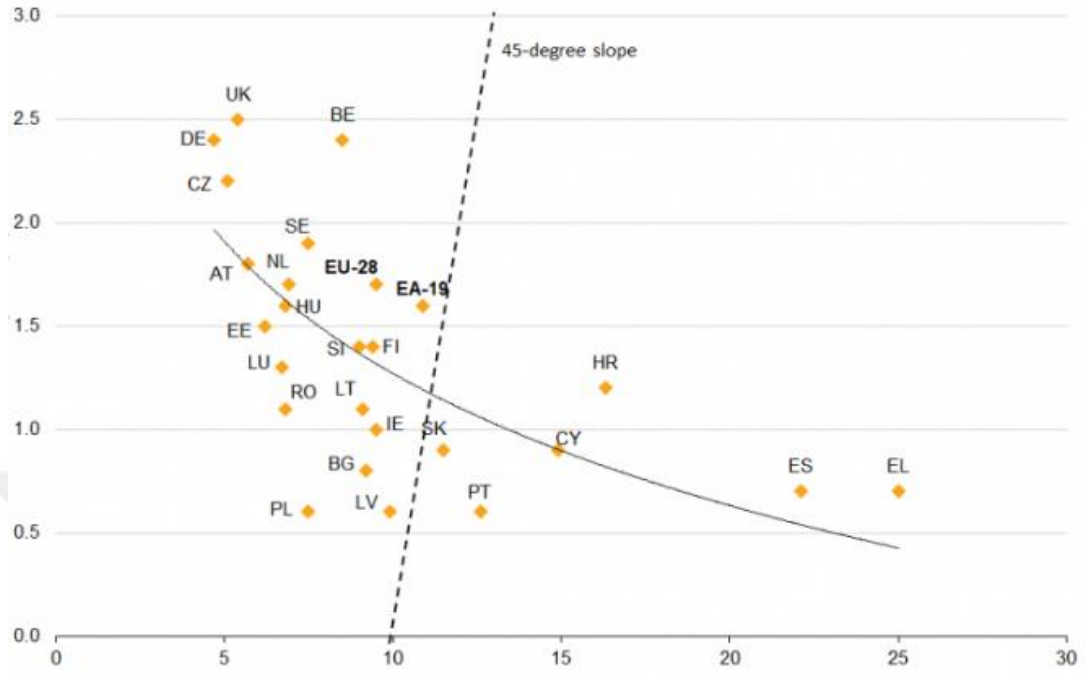
**Şekil 2.6.** Avrupa Birliği Ülkelerinin Beveridge Eğrilerinin Son Yıllarda İzlediği Yol



**Kaynak:** (Eurostat, 2016)

Şekil 2.6.'daki sarı çizgiler EU-28 ülkelerinin Beveridge eğrisini (Tüm AB ülkeleri), mavi çizgiler ise EU-19 (Avrupa Birliği'nde bulunduğu halde kendi para birimlerini Euro cinsinden kullanmayan ülkeler.) ülkelerinin Beveridge eğrisini göstermektedir. Şekil incelendiğinde özellikle 2008 küresel finans krizinden itibaren hem EU-19 hem de EU-28 ülkelerinin Beveridge eğrileri ilk başta sol aşağıya doğru hareket etmektedir. Yani ülkelerdeki işsizlik oranları genel olarak artarken, iş açık oranlarında azalma görülmektedir. Ancak 2010 yılından itibaren toparlanmanın başlaması ile birlikte iş açık oranlarında artış meydana gelmeye başlamıştır ve eğriler yukarıya doğru hareket etmiştir. Arama – eşleşme pürüzü ise 2013 yılının ilk çeyreğinden itibaren çözülmeye başlayıp işsizlik oranlarında azalış meydana gelmiştir ve eğriler sol üst yöne doğru eğilim göstermiştir.

Şekil 2.7. : AB Ülkelerinin Beveridge Eğrisindeki Yerinin Son Durumu



Kaynak : (Eurostat, 2016)

Şekil 2.7. incelendiğinde, AB ülkelerinin Beveridge eğrisindeki güncel pozisyonları görülmektedir. Birleşik Krallık, Almanya, Belçika ve Çek Cumhuriyeti gibi ülkelerde iş açık pozisyonunun oranı yüksek iken işsizlik oranı düşük seviyelerde seyretmektedir. Ancak tam aksine, İspanya, Portekiz gibi ülkelerde işsizlik oranı yüksek seviyelerde seyrederken iş açık oranı nispeten daha düşük seviyelerdedir.

### 2.3.2. Amerika ve Beveridge Eğrisi

2007 yılında başlayan bunalım döneminin başlangıcından günümüze kadar, ABD'nin işsizlik oranı ve iş açık oranı arasındaki ilişkide değişiklikler meydana gelmiştir. Beveridge Eğrisi ile ifade edilebilen bu ilişki, 2001'deki resesyona rağmen 2000 ile 2007 yılları boyunca istikrarlıydı. Bununla birlikte, 2009'un yazından günümüze kadar ABD'de iş açık oranı yukarıya doğru artış eğilimi gösterirken, işsizlik oranlar sadece hafifçe düşmüştür. Aslında, 2012'nin Haziran ayında Amerika'daki iş açık oranları, finansal krizin derinleşmesinden önceki 2008 Haziran ayındaki seviyesine dönmüştür. Bununla birlikte, işsizlik oranı 2008 Haziran ayından 2.7 puan daha yüksek olmuştur. İşsizlik oranı ile boşluk oranı arasındaki ilişkinin bu değişimi, ABD'nin Beveridge Eğrisinin sağa kaymasına neden olmuştur.



Siyah noktalar, finansal kriz öncesindeki dönemdeki aylık gözlemleri temsil ederken, siyah kareler ise, Ocak 2008'den sonrasını temsil etmektedir. Siyah noktalar, işsizlik oranı ile boşluk oranları arasında ilişkiden hareketle durgunluk dönemi öncesini yansıtmaktadır. Yani kararlı bir Beveridge eğrisinden söz edilebilmektedir. Büyük Durgunluk döneminde, işgücü talebinde ciddi bir düşüş yaşanmıştır. İş açık oranındaki bu düşüş karşısında, işsizlik oranı muazzam şekilde artış göstermiştir. Böylece, durgunluk öncesi istikrarlı bir yol çizen Beveridge eğrisi geçerliliğini kaybetti ve belirli bir iş açık oranı için, işsizlik oranı durgunluktan öncesi döneme göre birkaç puan daha yüksek düzeyde gerçekleşti.

Tasci & Lindner, (2010) belirttiği gibi, işsizlik oranının açık iş oranları karşısında göreceli olarak yüksek olduğu geçici sapmalar ABD'nin Beveridge Eğrisi'nde yaygın bir hale gelmiştir.

Mortensen (1994) çalışmasında, iş açık oranları ve işsizlik oranları arasındaki ilişkisinde saat yönünün tersi şeklinde meydana gelen döngülerin, arama katılıklarını içeren işgücü piyasası modellerinin geçiş dinamiği özelliği olduğunu vurgulamaktadır. Bununla birlikte, meydana gelen sapma resesyon öncesi Beveridge Eğrisi'nden itibaren en az 3 yıl sürmüştür. Saat yönünün tersinde meydana gelen bu döngüler, Mortensen'in analizinde belirttiği süreden daha uzun sürmüştür. Bu gözlemden hareketle, 2009'un ortalarından beri ABD Beveridge eğrisinin sağa kaymasının muhtemelen kalıcı bir değişim olacağını öngörmek mümkündür. Eğrideki bu değişimin ne kadar kalıcı olduğunu değerlendirmek için, neyin sürüklediğini anlamak önemlidir (Hobijn & Şahin, 2012; s. 5).

Derin resesyonların olduğu dönemlerde, işgücünün büyük bir bölümünün yer değiştirmesi, emek piyasasında uyumsuzluğa neden olmakta ve bu da ölçülen eşleme verimliliğinde bir düşüşe yol açmaktadır. İşsizler için, işlerinden olma yükünü azaltmaya yönelik işsizlik sigortasının miktarının ve süresinin artırılması, Beveridge eğrisinin sağa kaymasına da neden olabilmektedir. Büyük durgunluk sonrasında ortaya çıkan ABD deneyimi bu görüntüye mükemmel bir şekilde uymaktadır. Bundan sonra, ABD için temel sorun, piyasadaki işgücü talebi ile işgücü arzı arasındaki beceri dengesizliklerinin süresinin ne kadar süreceği ve ekonominin düzelmesine ve uyumsuzluğa neden olup olmadığına bakılmaksızın, işsizlik sigortası ve uzantılarının sona ermesine ne zaman izin verileceğidir.

Hobijn (2012), ABD işgücü piyasasını araştırmış ve şu sonuçlara varmıştır (Hobijn & Şahin, 2012; s. 27):

- Resesyon dönemi boyunca meydana gelen sektörel kaymalar, beceri uyumsuzluğu probleminin yapısalardan ziyade döngüsel bir sorun olmasına neden olmaktadır.
- ABD iş gücü piyasasındaki düzenlemelerin miktarı çok yüksektir.
- ABD'li işçiler endüstriler ve meslekler arasında çok hareket halindedir. İşsizlik sigortasının uzantılarının kalıcı olması beklenmemektedir
- ABD Beveridge eğrisindeki mevcut sağa kayma önümüzdeki yıllarda büyük ölçüde tersine eğilim gösterecektir. Bu eğilim, muhtemelen İngiltere'nin Beveridge Eğrisi'ndeki uzun süren döngüden farklı olarak daha hızlı şekilde gerçekleşecektir.

ABD işgücü piyasasının 1980'li yıllardaki durumu Pissarides (2006) tarafından incelenmiştir. ABD'de iş gücü piyasası dinamikleri, diğer ülkelerle karşılaştırıldığında istisnai durumdadır. Portekiz ve İspanya gibi daha düşük işgücü piyasası düzenlemelerine sahip ülkelerde yapılmakta olan kalıcı ve cömert işsizlik sigortalarının Beveridge Eğrisi'ni sağa kaydırması ABD'de olduğundan daha uzun sürmektedir.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### TÜRKİYE'DE İŞSİZLİK, İSTİHDAM VE BEVERİDGE EĞRİSİ

#### 3.1. Türkiye'de 1988-2016 Yılları Arasında İşsizliğin Gelişimi

Tüm ülkelerin karşılaştığı en önemli sorunlardan biri de işsizliktir. İşsizlik, gelirden erimeye yol açar ve gelir dağılımında eşitsizlikler yaratır. İnsanlar, uzun süre işsiz kaldığında beceri ve kapasite kaybına uğrarlar. Türkiye'de de işsizlik özellikle, 1980'lerde muazzam bir artış göstermiştir. O zamandan beri işsizlik, Türkiye ekonomisinin mevcut sorunları arasına girmiştir.

1988-2016 yılları arasındaki işsizlik istatistiklerine göre, işsizlik oranlarında ufak değişiklikler olmuş, istihdam düzeyinde bazı artış ve azalış görülmüştür. İlginç bir şekilde, 1994 krizinden sonra 2000 yılında, işsizlik oranı yüzde 8-9'dan yüzde 6,5'e düştü. 2000 krizinin etkisi, 2000 yılında yüzde 6,5 olan işsizlik oranını 2001 yılında yüzde 8,4'e çıkardı. Türkiye Cumhuriyeti'nin tarihinin en ciddi krizi olan 2001 krizi, işsizlik oranını izleyen dönemlerde yüzde 10,3'e yükseltti. Ekonominin büyüme hızı dikkate alındığında, 2001 sonrasında ekonominin iyi bir performans gösterdiği söylenebilir. 2002-2006 döneminde, Türkiye ekonomisinin büyüme hızı yüzde 5,8'den yüzde 9'a çıkmıştır. Bununla birlikte, bu performans işsizlik oranlarına yansımamaktadır. 2002-2006 yıllarındaki işsizlik oranı neredeyse aynı düzeyde kalmıştır (Kılıçaslan, 2007; s. 46).

Pamukçu ve Yeldan (2005), 2001 sonrası kriz döneminde işsizliğin zayıf performansını değerlendirmişlerdir ve 2001 sonrası ekonomideki büyümenin adeta işsiz bir büyüme şeklinde gerçekleştiğini ortaya koymuşlardır (Yeldan & Pamukçu, 2005; s. 6). Diğer bir ifade ile işsiz büyüme, ekonomide genel bir büyüme gerçekleştiği halde, istihdam olanaklarının artmadığı bir büyüme olarak da adlandırılmaktadır. Ayrıca, son yıllarda teknolojik gelişmeye ve üretim tekniklerindeki değişimlere bağlı olarak, emek faktörü yerini sermaye faktörüne bırakmaya başlamıştır. Böylece, işsizlik oranlarında gözle görülür düşüşler meydana gelmemiştir.

**Tablo 3.1.** 2000 ve 2017 Yılları Arasında Türkiye'nin İşgücü Piyasası Göstergeleri (Binlik)

Yıl	Çalışma Çağındaki Nüfus (+15)	İş Gücü	İstihdam Edilenler	İşsizler	İşgücüne Katılım Oranı %	İşsizlik Oranı %	İstihdam Oranı %	İşgücüne Dâhil Olmayan
2000	46.211	23.078	21.581	1.497	49,9	6,5	46,7	23.133
2001	47.158	23.491	21.524	1.967	49,8	8,4	45,6	23.667
2002	48.041	23.818	21.354	2.464	49,6	10,3	44,4	24.223
2003	48.912	23.64	21.147	2.493	48,3	10,5	43,2	25.272
2004	47.544	22.016	19.632	2.385	46,3	10,8	41,3	25.527
2005	48.358	22.454	20.066	2.388	46,4	10,6	41,5	25.904
2006	49.174	22.751	20.423	2.328	46,3	10,2	41,5	26.423
2007	49.994	23.114	20.738	2.377	46,2	10,3	41,5	26.879
2008	50.772	23.805	21.194	2.611	46,9	11	41,7	26.967
2009	51.686	24.748	21.277	3.471	47,9	14	41,2	26.938
2010	52.541	25.641	22.594	3.046	48,8	11,9	43	26.901
2011	53.593	26.725	24.Kas	2.615	49,9	9,8	45	26.867
2012	54.724	27.339	24.821	2.518	50	9,2	45,4	27.385
2013	55.608	28.271	25.524	2.747	50,8	9,7	45,9	27.337
2014	56.986	28.786	25.933	2.853	50,5	9,9	45,5	28.200
2015	57.854	29.678	26.621	3.057	51,3	10,3	46	28.176
2016	58.720	30.535	27.205	3.330	52	10,9	46,3	28.185
2017 1.Ç	59.564	30.881	27.039	3.842	51,8	12,4	45,4	28.683

**Kaynak :** (Türkiye İstatistik Kurumu, 2017; Yazar tarafından derlenmiştir.)

### 3.2. Türkiye’de İşsizliğin ve İstihdamın Taşıdığı Özellikler

Türkiye’deki işsizlik sorunu, daha çok yüksek orandaki nüfus artışı ve bunun yanında genç nüfusun payının yüksek olması gibi demografik unsurlarla ilişkilendirilmektedir. Ayrıca, iç göç ve kentleşme ile birlikte ortaya çıkan eğitim ve bölgesel farklılıklarda işsizliğin artış nedenlerindedir. Türkiye gibi geçiş ekonomisi olan ülkelerde, piyasa ekonomisi ile rekabet olgusunun desteklenmemesi ve özel sektör yatırımlarının düzeyinin yetersizliği gibi nedenler işsizliğin yapısal bir sorun haline gelmesine yol açmaktadır (Bozdağlı, 2008; s. 50).

Türkiye’de işsizlik sorununun arkasındaki temel nedenler şu şekilde sıralanmaktadır:

- Kronik kamu açıkları ve yüksek reel faizler,



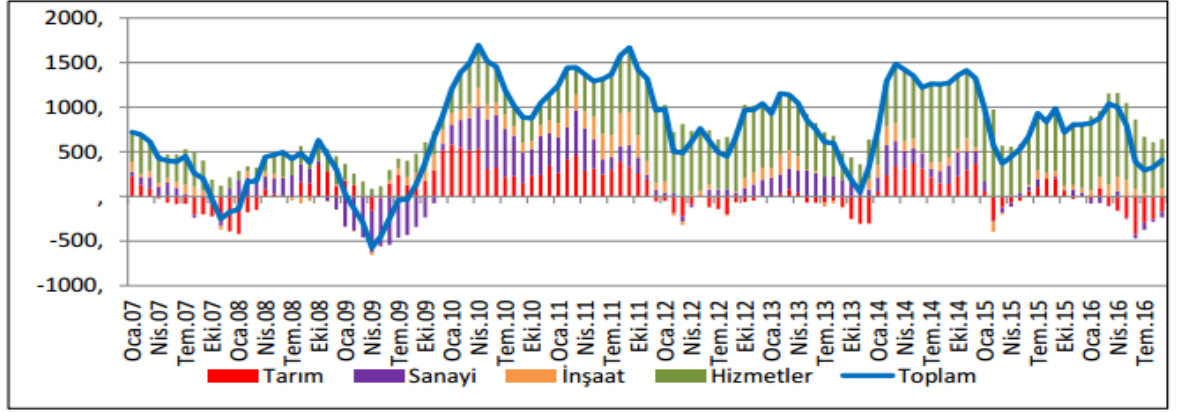
- Eğitim sisteminin yapısındaki çarpıklıklar,
- İstihdam Piyasasında Vasıf, Sektör ve Bölge Uyumsuzluğu
- İstihdam Maliyetlerinin Yüksek Olması,
- İstihdam Yaratmayan Büyüme,
- Kırsal Kesimden Kentlere Göç.

### **3.2.1. Türkiye’deki İstihdamın Sektörel Yapısı**

Türkiye’nin istihdam yapısının büyük bir kısmını tarım ve hizmet sektörleri oluşturmaktadır. Ekonomi de uzun yıllar boyunca meydana gelen gelişmeler, istihdamın sektörel yapısında değişmelere neden olmuş ve istihdam, tarım sektöründen sanayi ve hizmet sektörüne aktarılmıştır. Yani Türkiye’deki iktisadi faaliyetler içerisinde tarımın ağırlığı giderek azalmıştır. Sanayi, inşaat ve hizmet sektörlerinde bu durumun aksine kayda değer bir istihdam artışı yaşanmıştır. Ancak, istihdam edilenler içerisinde sanayi sektörünün payı hizmetler sektörünün payından daha az artış göstermiştir. Hâlbuki öncelikle sanayi sektörünün payının daha yüksek artış göstermesi, sanayileşme aşaması tamamlandıktan sonra hizmetler sektörünün payının daha da artması gerekirdi. Çünkü kalkınmasını tamamlamış ülkelerin birçoğunda buna benzer bir süreç gözlenirken, Türkiye’de tam tersi bir durum söz konusu olmuştur. Kısacası, Türkiye’de sanayileşme sürecinden daha çok hizmet sektöründe yoğunlaşma gözlemlenmektedir. (Eren, 2012; s. 52).

Tarım sektöründen sanayi ve hizmetler sektörüne işgücü transferi yaşansa dahi, sanayi sektöründeki son 20 yıldaki artış ancak %4 seviyesinde gerçekleşmiştir. Toplam işgücü içerisindeki, tarım sektörünün payı yıllara bağlı olarak yüksek düşüş gösterse dahi hala %28 civarındadır. Tarımla uğraşanların bu kadar yüksek paya sahip olmasının temel nedenleri, istihdam edilen kadın nüfusunun büyük bölümünün tarımda istihdam ediliyor gibi görünmesidir. Son yıllarda Türkiye’de hızla gelişme eğilimi gösteren inşaat sektörü ile ilgili olarak belirtmek gerekirse; TÜİK hesaplamalarını inşaat sektörünü hizmetler sektöründen ayrı tutarak yapmaktadır (Bekiroğlu, 2010; s. 90).

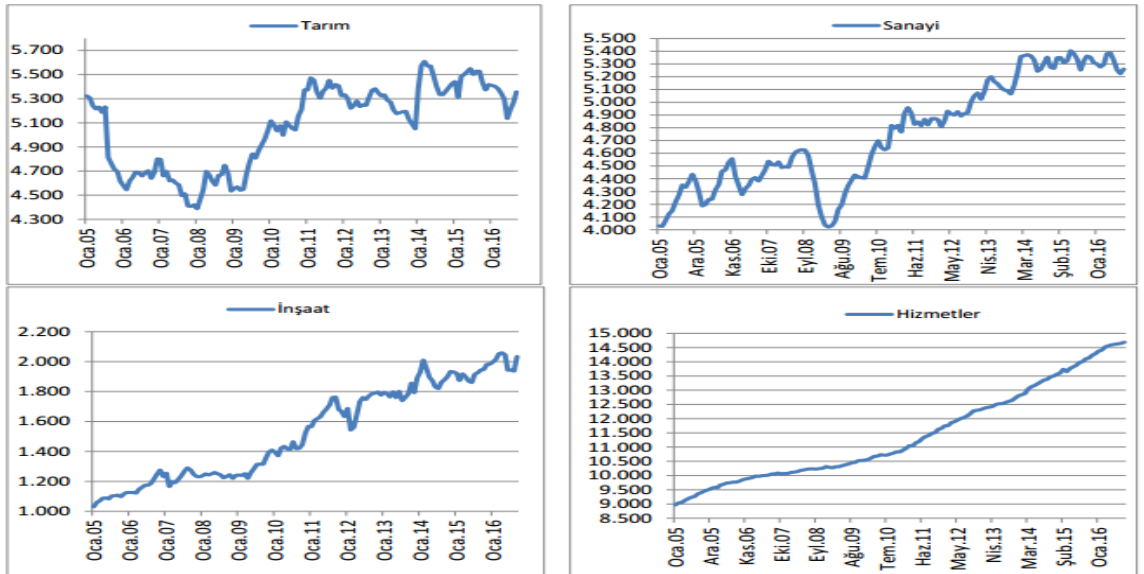
Şekil 3.1. Sektörlere Göre İstihdam Edilenlerin Yıllara Göre Değişimi (Yıllık, Bin Kişi)



Kaynak : (T.C. Kalkınma Bakanlığı, 2016; s. 3)

Şekil 3.1. , dikkatle incelendiğinde son yıllarda Türkiye ekonomisindeki toplam istihdamdaki artışın büyük bir kısmı hizmetler sektöründe çalışanların artışı izlemiştir. 2008 küresel finans krizini izleyen dönemlerde ciddi şekilde etkilenen sanayi sektöründeki küçülme, toplam istihdam seviyesinde de azalmaya neden olmuştur. Ayrıca tarım sektörünün son yıllarda 0'ın altında değer alması sektörde istihdam edilen kesimin azaldığını göstermektedir.

Şekil 3.2. Sektörlere Göre İstihdam Düzeyindeki Artış



Kaynak : (T.C. Kalkınma Bakanlığı, 2016; s. 4)

**Tablo 3.2.** Türkiye’de 2005 – 2017 Yılları Arasında İstihdamın Sektörel Dağılımı

Yıl	Bin Kişi					Yüzde (%)			
	Toplam	Tarım	Sanayi	İnşaat	Hizmet	Tarım	Sanayi	İnşaat	Hizmet
2005	19.633	5.014	4.241	1.097	9.281	25,5	21,6	5,6	47,3
2006	19.933	4.653	4.362	1.192	9.726	23,3	21,9	6	48,8
2007	20.209	4.546	4.403	1.231	10.029	22,5	21,8	6,1	49,6
2008	20.604	4.621	4.537	1.238	10.208	22,4	22	6	49,5
2009	20.615	4.752	4.179	1.305	10.380	23,1	20,3	6,3	50,4
2010	21.858	5.084	4.615	1.434	10.725	23,3	21,1	6,6	49,1
2011	23.266	5.412	4.842	1.680	11.332	23,3	20,8	7,2	48,7
2012	23.937	5.301	4.903	1.717	12.016	22,1	20,5	7,2	50,2
2013	24.601	5.204	5.101	1.768	12.528	21,2	20,7	7,2	50,9
2014	25.933	5.470	5.316	1.912	13.235	21,1	20,5	7,4	51
2015	26.621	5.483	5.332	1.914	13.891	20,6	20	7,2	52,2
2016	26.993	5.093	5.295	1.923	14.682	18,9	19,6	7,1	54,4
2017 1.Ç	27.039	5.004	5.290	1.843	14.901	18,5	19,5	6,8	55,1

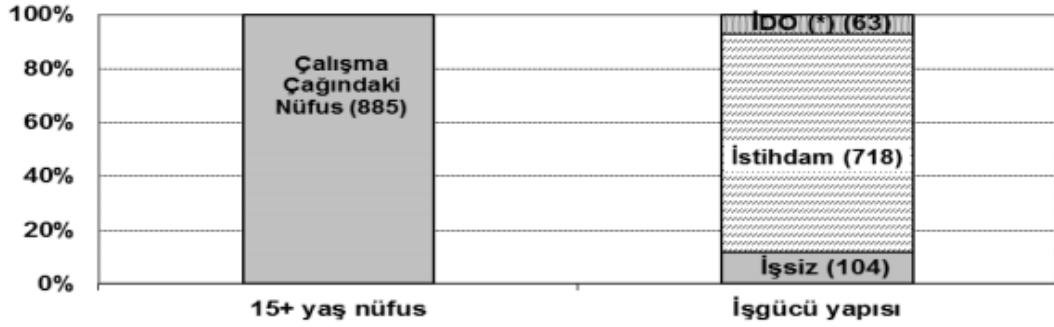
**Kaynak :** (Türkiye İstatistik Kurumu, 2017; Yazar tarafından derlenmiştir.)

Ayrıca, işsizliğin en yüksek seviyede olduğu sektörler, “inşaat ve bayındırlık işlerinde çalışmış olanlar” olup, “elektrik, gaz ve su”, “toplum hizmetleri, sosyal ve kişisel hizmetler” ise, işsizlik oranının en düşük olduğu sektörlerdir. Ayrıca, 2001 yılında yaşanan kriz ile birlikte ekonominin tüm sektörlerindeki işsizlik oranlarının artması da önemli bir husustur. Söz konusu kriz ile birlikte, üretim ve dolayısıyla istihdam yüksek düşüş göstermiş, ekonominin hemen hemen her sektöründe farklı oranlarda işsizlik meydana gelmiştir. 2001 Krizini izleyen dönemlerde, işsizlik oranının en fazla yükseldiği sektörler, “inşaat ve bayındırlık işleri” ile “mali kurumlar, sigortacılık ve taşınmaz mallara ait işler” sektörleri olmuştur (Bozdağlı, 2008; s. 51).

### 3.2.2. Türkiye’deki İşgücünün Genel Yapısı

2015 yılında Türkiye’de 15 yaş ve üzerindeki nüfus 885 bin artmış bunun 63 bini işgücü piyasasının dışında kalanlara eklenmiştir. Dolayısıyla yıllık işgücü artışı 822 bin kişi olmuştur. 2014 Ekim döneminde 1 milyon 929 bin kişi olan işgücü artışı bir yılda %42,6 oranında küçülmüştür. Yıllık işgücü artışı Ocak 2015’te 1 milyon 452 bin kişi olmuştur. İşgücü içinde istihdam edilenler 718 bin kişi; işsiz sayısı 104 bin kişi artmıştır (Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, 2016; s. 1).

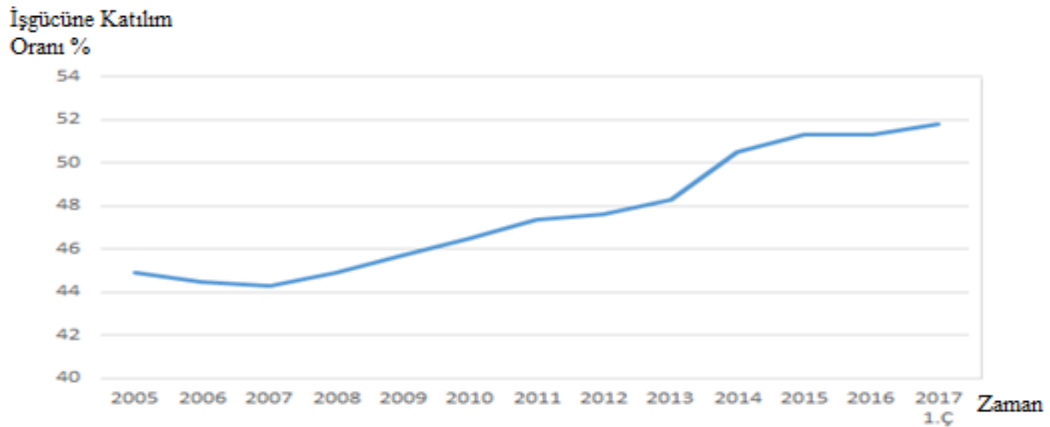
**Şekil 3.3.** Çalışma Çağındaki Nüfusun Yapısı



**Kaynak :** (Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, 2016; s. 1)

Türkiye’deki sürekli nüfus artışı ve buna bağlı istihdam miktarının artması, işgücüne katılım oranını da doğrudan etkilemiştir. Şekil 3.4. incelendiğinde son yıllarda işgücüne katılım oranında sürekli artış eğilimi olduğu gözlemlenmektedir. 2016 yılının Eylül ayında bir 2015 yılının aynı ayına göre işgücüne katılma oranı 0,7 artış göstererek %52,8 olarak gerçekleşmiştir. Bu aralıkta, kadınların işgücüne katılma oranı 1,2 artarak %33,5 olmuş, erkeklerde ise söz konusu oran sabit kalarak yüzde 72,5 olarak gerçekleşmiştir. Böylece toplam işgücü 31 milyon 87 bin seviyesine ulaşmıştır.

**Şekil 3.4.** Türkiye’de İşgücüne Katılım Oranının Yıllara Göre Gelişimi



**Kaynak :** (Türkiye İstatistik Kurumu, 2017; Yazar tarafından derlenmiştir.)

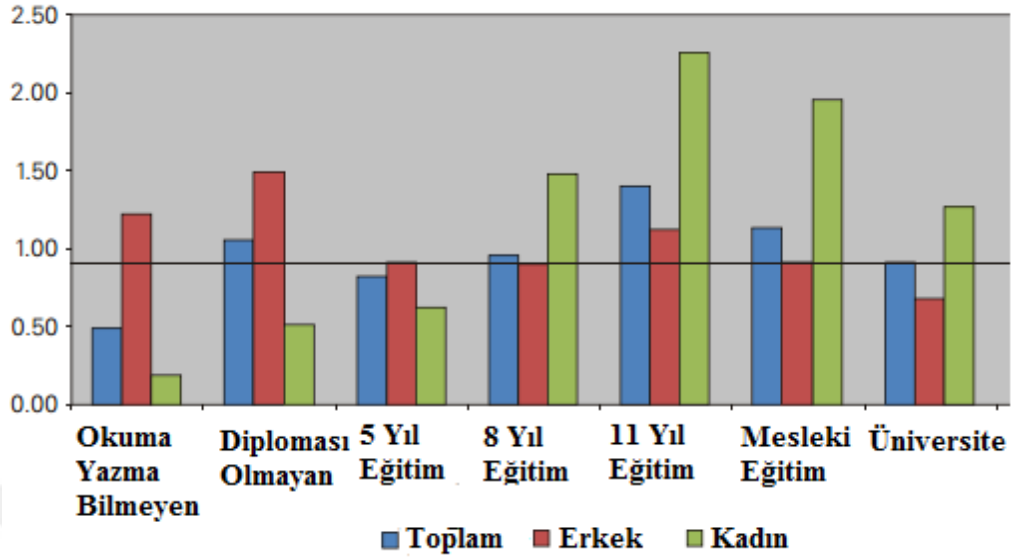
Cinsiyet ve yaş açısından incelendiğinde, Türkiye’de genç işsizliğinin çok önemli bir sorun olduğunu görülmektedir. 15-24 yaş grubunda yer alan gençler Türkiye’de işsizlik sorunundan en fazla etkilenen yaş grubu olmaktadır. Toplam işsizlerin

yaklaşık % 45.3'ünü bu yaş grubu oluşturmaktadır. Kısaca, söz konusu yaşlar arasındaki işsizlik miktarı ülke genelindeki işsizlik miktarını ikiye katlamaktadır. Bunun temel nedeni, Türkiye'nin yüksek genç nüfus oranına sahip olmasıdır. Genç işsizliğin yüksek olması belirli bir yaşın üstündeki kişilere göre daha huzursuzluk oluşturmaktadır. Bunun temel nedeni gelecekte iş bulma ümidinin kaybedilmesi olabilmektedir.

OECD ortalaması toplamda % 12.4, erkeklerde % 12.5, kadınlarda ise % 12.2'dir. Türkiye'de ise bu oranlar sırası ile % 19.9, % 20.7 ve % 18.3 olarak gerçekleşmiştir. Türkiye'de, işgücüne katılanların büyük kısmı erkeklerden meydana gelmektedir ve dolayısıyla da ülkenin nüfusu arttıkça istihdam edilen erkeklerde artış göstermektedir. 1998 ve 2008 yılları arasındaki toplam istihdam miktarları incelendiğinde, istihdam edilen erkek miktarı 12 milyon 522 binden, 15 milyon 598 bin kişiye yükselmişken, istihdam edilen kadın miktarı, 5 milyon 234 binden, 5 milyon 595 bin kişiye yükselmiştir (Bekiroğlu, 2010; s. 127-128).

Eğitim'e göre istihdam ve işsizlik incelendiğinde, Türkiye'deki istihdam yapısındaki eğitim seviyesinde değişmelerin olduğu gözlenmektedir. Artık okur-yazar olmayanların istihdam içerisindeki payı gitgide düşmektedir. Bunun bir sonucu da okur-yazar olmayanların iş piyasasında bulunabilmeleri artık zor gözükmektedir. Yükseköğretim ve lise seviyesinde eğitim görmüş kişilerin istihdamı da sürekli artış içerisinde. Yani, işgücü piyasasında eğitim ön plana çıkmaya başlamıştır (Bekiroğlu, 2010; s. 116). Örneğin, 2000 yılında Türkiye genelinde okur – yazar olmayanların toplam nüfus içerisindeki payı %19.5 iken, istihdam edilenler içerisindeki payı %4.9 dur. Ancak aynı şekilde yükseköğrenimlilerin nüfus içerisindeki payı %27.8 iken, istihdam edilenler içerisindeki oranı %14.5'dir. Yani yükseköğrenimlilerinde hâlihazırda önemli kısmı istihdam dışında bırakılmaktadır (Eren, 2012; s. 58).

**Şekil 3.5.** Cinsiyet ve Eğitim Durumuna Göre İşsizlerin İstihdam Edilenlere Oranı



**Kaynak :** (Johansen & Gatelli, 2012; s. 17)

Şekil 3.5. incelendiğinde, düşük eğitim seviyelerinde (Okuma yazma bilmeyen, diploması olmayan, 5 yıllık ve 8 yıllık eğitim gören.) işsiz erkeklerin istihdam edilenlere oranı 1'in üzerinde yani daha fazladır. Aynı durum yüksek eğitim gören (8 yıl eğitimin üzerinde) kadınlarda da gözlemlenmektedir. Bu durum, pek çok kadının yüksek eğitim gördüğü halde işgücündeki taleplerinin az olması, erkeklerin ise eğitim sistemini erken terk ettiği ve işe hayatına erken başladığını göstermektedir.

### 3.3. Türkiye'de İşsizliğe Karşı Yapılmış Politikaların Genel Görünümü

Her ülkenin ortak ekonomik problemlerinden olan işsizliğe karşı farklı yaklaşımlar bulunmaktadır. Bu yaklaşımlar iki uç yaklaşım arasında yer almaktadır. Bunlar:

1. Çözümü ekonomik büyümeye bırakan liberal yaklaşım,
2. İşsizliği toplumsal bir sorun olarak gören ve istihdam politikalarına öncelik veren yaklaşım.

Türkiye'de geçmişteki hükümetler liberal bir yaklaşımı benimsemiş bu da işsizlik sorununu daha da ciddi bir sorun haline getirmiştir. Türkiye'de ilk defa 1950'li yıllardan itibaren işsizlik ve istihdam sorunları ele alınmaya başlanmış ardından planlı döneme geçiş ile birlikte bu sorunlara yönelik çözüm arayışlarına girilmiştir. 1.

Beş Yıllık Kalkınma Planı'ndan önceki döneme %2-4 dolaylarında bulunan işsizlik oranları 1970'li yıllarda artışa geçmiştir. Bunun temel nedenleri arasında, tarımda makineleşme, nüfusun hızlı artması ve kentlere göçe bağlı olarak istihdam problemlerinin ortaya çıkmasıdır (Gül, 2015; s. 41).

Özellikle 1980'li yıllardan sonra bu sorunun çözümü üzerine ağırlık verilmiştir.

4. Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda (1979-1984), birincil sorun olarak, teknik alanlar için nitelikli insanlar yetiştirmek ön plana çıkmıştır. Bu yüzden işe yönelik eğitim sistemi güçlendirilmeye çalışılmıştır (T.C Kalkınma Bakanlığı, 1978; s. 51).

5. Beş Yıllık Kalkınma Planı (1985-1989), küçük işletmelerin desteklenmesi için temel politikalar içermektedir. Bu politikaların ana ilkesi teknolojik gelişmelere ayak uydurmaktır. Sanayileşmeyi planlı bir şekilde gerçekleştirmek için birçok sanayi bölgesi kurulmuştur. 1986 yılında İŞKUR kurulmuş olup, amacı, işletmeler kurmak ve küçük ile orta ölçekli işletmeleri desteklemektir (T.C Kalkınma Bakanlığı, 1984; s. 159).

6. Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda (1990-1994) temel amaç, gelir dağılımını iyileştirmek ve hızlı, istikrarlı ve dengeli gelişmeler bağlamında kalkınma açısından bölgeler arası farklılıklarla işsizlik oranını azaltmaktır. Ana hedef doğrultusunda KOBİ'leri, yatırımları ve girişimci ruhunu destekleme çalışmaları yapılmıştır (T.C. Kalkınma Bakanlığı, 1989; s. 343).

7. Beş Yıllık Kalkınma Planı (1996-2000) ile birlikte, zorunlu eğitim 8 yıla kadar uzatılmıştır. Böylece emeğin kalitesindeki artış olmuş, hatta yurtdışında istihdam edilmek üzere bir miktar emek gönderilmiştir. Ayrıca, istihdam politikasında önemli bir adımda 2000 yılında yürürlüğe giren işsizlik sigortası kanunuyla sağlanmıştır (T.C. Kalkınma Bakanlığı, 1995; s. 56).

1960 ve 1980 yılları arasındaki işsizliğe karşı çözüm, ekonomik büyümeye bırakıldığından işsizlik sürekli bir sorun haline gelmiştir ve hükümetler bu sorun ile ilgili kaygı duymuyordu. 1980 sonrası sorunun daha da ciddi bir hal almasının nedeni, tedavinin sadece özel sektöre bırakılması değil, hükümetin de çözümde etkili bir rol oynamamasıdır. Bu durum, harekete geçirilen geliştirme programları ile değişmiştir. İstihdam politikalarına altyapı hazırlayan bu kalkınma planlarını izleyen

dönemlerde de çeşitli gelişmeler olmuştur. Üretken yatırımları tetiklemek ve sürdürülebilir büyümeyi mümkün kılmak, tarım dışı ticareti teşvik etmek gibi yollarla işsizlik azaltılmaya çalışılmıştır (Kılıçaslan, 2007; s. 46-49).

İlk dokuz kalkınma planında istihdama yönelik politikalar genel olarak; sanayi politikaları ile koordineli istihdam politikalarının uygulanması, sanayi sektörüne ağırlık verilmesi, girişimciliğe destek sağlanması, nitelikli işgücünün artırılması, sürdürülebilir büyümenin sağlanması, iç göç ve tarımsal sektördeki faaliyetlerle ilgili düzenlemeler yapılması, Türkiye'nin uluslararası düzeyde rekabet edebilecek bir ekonomi haline getirilmesi şeklindeki uygulamalardan ve amaçlardan oluşmuştur.

Günümüz dönemini kapsayan Onuncu Kalkınma Planı'nda (2014-2018), küresel finans krizi sonrasında Türkiye'nin OECD ülkeleri arasında işsizlik miktarını en yüksek düzeyde azaltan ülke olduğu belirtilmiştir. Bu planda temel olarak, toplumun çeşitli kesimlerine insana yakışır iş fırsatlarının sunulması, istihdam edilecek kesimin niteliklerini yükseltip etkin üretimde bulunmaları, iş güvenliğini arttırmayı ve toplumdaki cinsiyet eşitliğini sağlamak amaç edinilmiştir (Gül, 2015; s. 42-43).

Ayrıca istihdam politikalarına yönelik önemli gelişmeler arasında “Ulusal İstihdam Stratejisi (UIS) projesi” ve “İstihdam Seferberliği” de sayılmaktadır.

Ulusal İstihdam Stratejisi, 10. Kalkınma Planı Dönemi'nde hayata geçirilmiştir. Projenin temel hedefleri aşağıda listelendiği gibidir:

- İşsizlik oranının, 2023 itibarıyla %5 seviyesine düşürülmesi,
- İstihdam oranının, 2023 itibarıyla %55 seviyesine çıkarılması,
- Tarımsal sektör dışındaki sektörlerdeki kayıt dışı istihdam oranının 2023 yılında %15'in altına indirilmesidir.

Strateji söz konusu bu hedeflere ulaşırken temel ilkeler benimsemiştir. Bunlar;

**1. Bütüncül Yaklaşım:** Uygulamaya koyulacak politikaların birbiriyle uyumlu olması gerektiği,

**2. Fırsat Eşitliği:** İstihdama katılacak tüm kesimlerin eşit fırsatlara sahip olabilmesi için politika geliştirmelerinde ve uygulamalarında bazı özel durumların dikkate alınmasıdır. İşgücü piyasasına daha zor erişen kadınlar, engelliler, yoksullar, gençler,



kırsalda yaşayanlar gibi özel politika gerektiren kesimlere eğitimden başlayarak sağlanacak destekler ve ayrımcılığı önleyici uygulamalarda fırsat eşitliği ilkesi belirleyicidir.

**3. İşi Değil İnsanı Korumak:** İşi değil, kişilerin işsizliğe karşı korunduğu bir sistem oluşturulması esastır.

**4. İşverenler Üzerine Ek Yük Getirilmemesi:** Uygulanacak politikaların maliyetleri işverenler tarafından değil genel bütçeden karşılanacaktır.

**5. Sosyal Diyalogun Esas Alınması:** İstihdamda bulunacak aktörlerinin karar alma sürecine katılması esastır

**6. Özendirici Yaklaşım:** Emredici olmamakla birlikte işgücü piyasasında bulunan tüm kişiler tarafından benimsenecek bir sistem kurulması amaçlanmaktadır (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2015; s. 17).

- Ulusal istihdam stratejisi temel olarak 4 politika ekseninde etrafında şekillenmiştir. Bunlar; eğitim ile istihdam arasındaki ilişkinin güçlendirilmesi, işgücü piyasasında esnekliğin sağlanması, özel grupların istihdamının artırılması ve istihdamda sosyal koruma ilişkisinin kuvvetlendirilmesidir. Bu politikalar şu unsurlardan oluşmaktadır (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2015; s. 25-41);
- Mesleki eğitimde kaliteyi arttırmak,
- Yenilikçi ve girişimciliği destekleyecek bir içeriğe sahip eğitim sistemi oluşturmak,
- Kayıt dışı çalışan düşük gelirli kişilere karşı faaliyetleri arttırmak,
- Denetim faaliyetlerinin daha etkili bir şekilde yapılmasını sağlayarak, kayıt dışılığın azaltılması ve esnek çalışanların haklarının korunmasını sağlamak,
- İşsizlik sigortasının sosyal koruma sağlayacak bir şekilde düzenlemek,
- Girişimciliği ve ihracatı teşvik edecek uygulamaları oluşturmak,
- Bilişim sektöründe istihdamı arttırmaya yönelik araştırmaları desteklemek,
- Genç işsizliği azaltmak,
- Ayrımcılığa karşı düzenlemeler geliştirmek,

- Esnek çalışma biçimleri hakkında çalışanları ve işverenleri bilgilendirecek eğitimlerde bulunmak,
- Aşırı çalışmayı engelleyecek düzenlemeler getirmek,
- İktisadi yaşama ve uluslararası sözleşmelere uygun asgari ücret ile ilgili düzenlemeler yapmak.

ÜİS'in içerdiği tüm bu politikalar incelendiğinde, politikaların daha çok işgücü piyasasının yapısal sorunlarını çözmeye yönelik olduğu göz çarpmaktadır. 10 yıllık bir süreci kapsayan bu projeye göre, özellikle uzun vade de köklü çözümler sunmak ve bu çözümleri sürdürülebilir kılmaktır. Bu da ekonomik büyümenin istihdama katkısını arttırmak suretiyle olabilmektedir.

İstihdam politikalarına yönelik diğer bir önemli çalışma "İstihdam Seferberliği" dir. 6 Ocak 2017 tarihinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı "Çalışma Hayatında Milli Seferberlik" adlı programı hayata geçirmiştir. Bu programın temel hedefi, işsizliğin azaltılması ve istihdamın artırılmasıdır. 09/02/2017 tarih ve 687 Sayılı Resmi Gazete'de söz konusu istihdam teşviki yayımlanmıştır (Türkiye İhracatçılar Meclisi, 2017).

İstihdam Seferberliği'nin uygulamaya ilişkin esaslarından bazıları aşağıdaki gibidir (İŞKUR, 2017):

- Yeni işe girenlerin tüm prim ve vergileri devlet tarafından karşılanacaktır. Özel sektör işverenlerinin mevcut çalışanlarına ilave alacakları her bir sigortalı için sigorta ve vergi yükleri 31 Aralık 2017 tarihine kadar devlet tarafından karşılanacaktır. Böylece, ilave istihdam edilen her bir kişi için işverenlerin maliyeti azalacaktır.
- İstihdam Seferberliği kapsamında işbaşı eğitimine katılanların; net asgari ücret tutarındaki maaşı ile iş kazası, meslek hastalıkları ve genel sağlık sigortası primleri İşsizlik Sigortası Fonu'ndan karşılanacaktır.
- Özellikle imalat sektörü olmak üzere, tam zamanlı olarak işbaşı eğitim programına katılanlara devlet tarafından destek sağlanacaktır.
- Genç ve kadınların istihdama katılmaları teşvik edilecek ve bu kesimlere destek sağlanacaktır.

- Yeni açıklanan stratejik yatırımlara kapsamındaki Proje Bazlı Teşvik Sistemi'nde sigorta primi işveren hissesi desteği, gelir vergisi stopajı desteği ve nitelikli personel desteği sağlanacaktır.
- İstihdamda bulunan her bir engelli kişi için hesaplanan sigorta primine ait işveren hissesinin tamamı Hazine tarafından karşılanması sağlanacaktır.
- Her iş arayana bir danışman sağlanacaktır.
- Kendi istek ve kusuru dışında işini kaybedenlere, uğradıkları gelir kayıplarını kısmen de olsa en aza indirerek kendilerinin ve ailelerinin zor duruma düşmelerini önlemek amacıyla işsizlik ödeneği ödenecektir
- İşverenlere danışmanlık sağlanacaktır. Danışmanlık görevi, nitelikli elemana ihtiyaç duyan işverenlerin taleplerini karşılayacak aynı zamanda işgücü piyasasının arz ve talep yönünü buluşturan bir köprü görevi üstlenecektir

Özetle, sağlanan ve sağlanacak tüm bu destekler incelendiğinde genel olarak, işgücüne katılım olabildiğince ve her kesim için özendirilmeye, özellikle istihdam edilenlere eğitim hizmeti sağlanarak nitelikli personel yetiştirilmeye, işgücündeki arz ve talep kesimlerine danışmanlık hizmetleri sağlanarak kesimler arasındaki uyumsuzluk azaltılmaya, yenilikçi ve girişimci yatırımlar arttırılmaya çalışılmıştır.

### **3.4. Türkiye’de Beveridge Eğrisi**

Türkiye’nin istihdam piyasasında uzun yıllardır var olan işsizlik olgusu, çözümü gittikçe aciliyet gerektiren problem haline gelmiştir. Görünür açık işsizliğin yanında, eksik ve gizli istihdam edilenlerin ve ev kadınlarının konumu da düşünüldüğünde, işsizlik sorununun çok daha yüksek boyutlarda olduğu anlaşılmaktadır. Diğer bir yandan özellikle, enflasyonla mücadele için uygulanan daraltıcı mali veya para politikası, işsizlik oranı üzerinde olumsuz etkiler yapmıştır. Sorunun çözümü istihdam piyasasının yapısı, işgücünün eğitimi, meslek gruplarının tanımlanması ve standartların belirlenmesi, yatırım ortamının iyileştirilmesi, para ve dış ticaret politikalarında istikrar gibi birçok iktisadi boyutta yapısal düzenlemeler yapılmalıdır. Bu anlamda, Beveridge eğrisi çözüm aracı olmaktan ziyade işgücü piyasasının genel durumunu gözler önüne seren bir enstrüman mahiyetindedir (Keskin & Şen, 2010; s. 204).

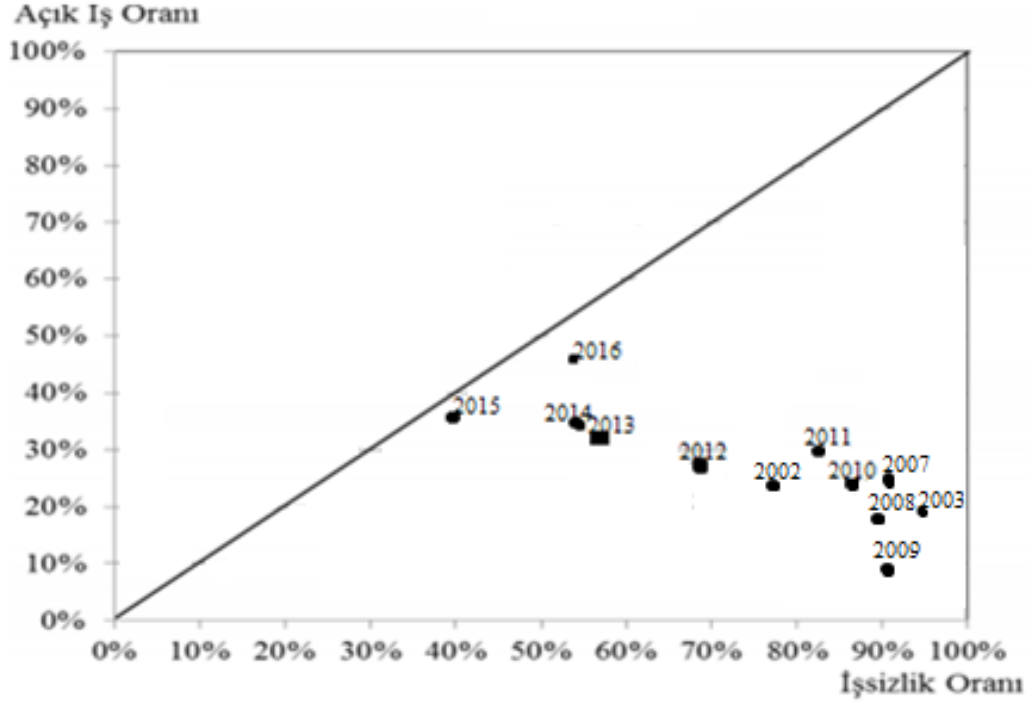
Beveridge eğrisini oluşturabilmek için ekonomideki açık iş ve işsizlik oranları ile ilgili veriler gerekmektedir. Fakat Türkiye'nin işgücü piyasası için açık iş oranları ile ilgili verilere erişmek sıkıntılı bir durumdur. Bu yüzden oluşturulacak Beveridge Eğrileri'nin tüm işgücü piyasasını temsil etmesi zordur. Bu durumdan dolayı, yapılacak analizlerde çeşitli kurumların (Kariyer.net ve İŞKUR gibi) açık ilan sayfaları baz olarak alınacaktır. Hesaplanan açık iş oranları ile işsizlik oranları Türkiye istihdam piyasasındaki gerçek açık iş oranları ve işsizlik oranlarının yerine kullanılan temsili değerlerdir. Zira İŞKUR'a yapılan başvuru rakamları Türkiye'nin istihdam piyasasının temsili rakamları olarak alınmıştır.

**Tablo 3.3.** Türkiye'nin 2002 – 2016 Yılları Arasında Açık İş Oranlarına İlişkin Veriler

Yıl	Açık İş	Kayıtlı İşgücü	Kayıtlı İşsiz	Açık İş Oranı (%)	İşsizlik Oranı(%)
2002	139.275	597.946	464.228	23,29	77,64
2003	129.258	623.794	587.479	20,72	94,18
2004	109.678	885.024	811.948	12,39	91,74
2005	113.827	943.061	881.261	12,07	93,45
2006	151.794	1.140.632	1.061.853	13,31	93,09
2007	186.922	759.104	696.538	24,62	91,76
2008	178.620	1.095.105	987.840	16,31	90,21
2009	165.890	1.858.855	1.689.349	8,92	90,88
2010	368.636	1.604.355	1.414.541	22,98	88,17
2011	660.623	2.192.145	1.844.965	30,14	84,16
2012	991.804	3.481.725	2.372.262	28,49	68,13
2013	1.481.196	4.540.488	2.610.969	32,62	57,50
2014	1.735.892	4.839.211	2.747.978	35,87	56,79
2015	2.043.256	5.573.793	2.128.495	36,66	38,19
2016	2.105.436	4.465.327	2.372.038	47,15	53,12

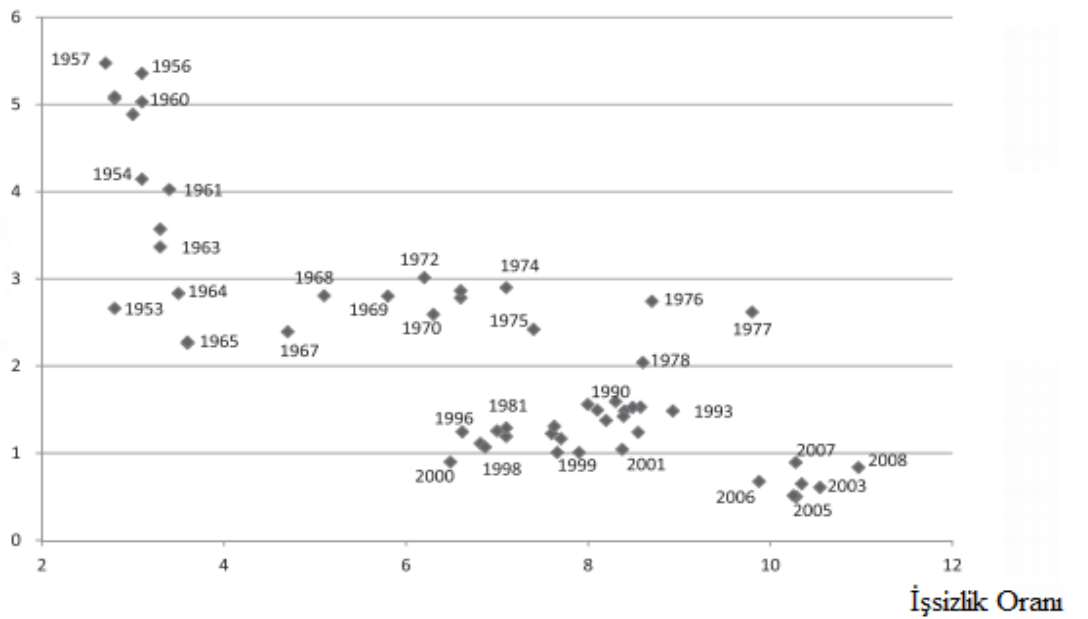
**Kaynak :** (İŞKUR, 2016; Yazar tarafından derlenmiştir.)

Şekil 3.6. Türkiye’de İŞKUR Verileri Temelinde Beveridge Eğrisi



Şekil 3.7. Türkiye’nin Yıllar İtibari İle Beveridge Eğrisi (1957- 2008)

#### Açık İş Oranları

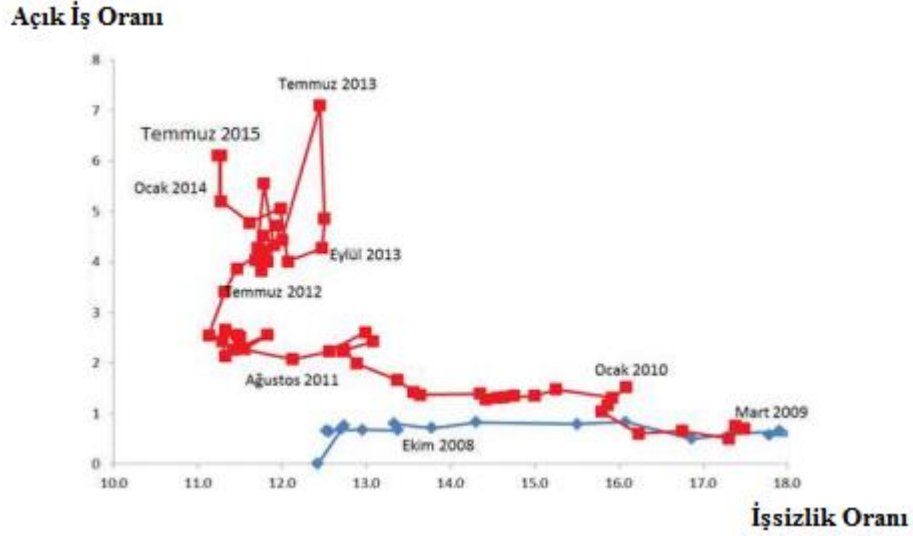


**Kaynak:** (Sağlam & Günalp, 2011; s. 3197)

Türkiye'nin yıllara göre Beveridge Eğrisi incelendiğinde çeşitli sonuçlara ulaşılmaktadır. Birincisi, Türkiye için oluşturulan Beveridge Eğrisinin inceleme dönemi boyunca aşağı eğimli bir dışbükey eğri şeklinde olduğu gözlemlenmektedir. 1950'li yıllar ve 1960'lı yılların başında, iş açık oranının yüksek işsizlik oranının düşük olduğu bir işgücü piyasası mevcuttu. 1967-1978 arasındaki dönemde, iş açık oranları % 2 - 3 civarında iken, işsizlik oranı ise artış eğilimine girmiş ve % 5 ardından % 10'a ilerlemiştir. Bu açık iş oranlarını düşük ancak işsizlik oranlarının yüksek olduğu durgun bir işgücü piyasasını göstermektedir. Tüm bu unsurlar, eğrinin yavaşça orijinden dışarı kaymasına neden olmaktadır. Bu da emek piyasasının verimsizliğinin arttığına bir göstergesidir. 1977'den itibaren işsizlik oranları azalmaya başlamıştır ancak eğri içeri doğru kaymaya başlasa da iş açık oranları düşük seviyelerde olmaya devam etmiştir. 1980'li ve 1990'lı yıllardaki iş açık oranı % 1 - 2 seviyelerinde seyretmiştir. Bu durum, iş açık oranlarında 1950-1970 dönemine kıyasla belirgin bir düşüş anlamına geliyordu. Bu dönemde işsizlik oranı % 6 ile % 9 dolaylarında olmuştur (Sağlam & Günalp, 2011; s. 3197).

İkincisi, Türkiye'nin özellikle 1990'lar ve 2000'lerin başında yaşadığı krizlerin, istihdam piyasası üzerindeki etkisinin çok daha büyük olduğunun görülebilmesidir. 2001 mali krizinden sonra Beveridge Eğrisi, daha yüksek işsizlik oranları ve daha düşük açık iş oranlarına bağlı olarak dışarı doğru kaymıştır. 2002-2008 yılları arasındaki dönemde, 2001 krizinin ardından iş açık oranları % 1'in altında kalırken, işsizlik oranları iki basamaklı rakamlarla ifade edilmiştir. Bu durum, 2001 mali krizinin Türkiye'de işgücü piyasasının etkinliğini ciddi şekilde kötüleştirdiğini ortaya koymaktadır. Özellikle 2007 yılından 2009 yılı arasında işsizlik oranlarında çok yüksek bir artış mevcutken iş açık oranlarında kayda değer bir artış olmamıştır. 2009 yılından itibaren işgücü piyasasına yönelik yapılan iyileştirmelere bağlı olarak iş açık oranlarında artış bunun karşısında ise işsizlik oranlarında düşüş gözlenmiştir.

**Şekil 3.8.** 2006 Yılından 2015 Yılına Kadar Türkiye'nin Beveridge Eğrisinin Gelişimi



**Kaynak :** (Altunöz, 2015; s. 58)

Üçüncüsü, özellikle 1970’li yıllardan itibaren, istihdam piyasasının sürekli  $45^\circ$  doğrusunun sağ tarafında bulunduğu, yani Türkiye’nin istihdam piyasasında, işsizlik oranının daima açık iş oranından daha büyük olduğu gerçeğidir. Bu durum, Türkiye’nin acil çözüm bekleyen önemli kronik sorunlarından birinin işsizlik olduğu gerçeğini ortaya koymaktadır (Keskin & Şen, 2010; s. 205).

Eğride yıllık verilerin kullanılması, kısa dönemdeki değişmelerin göz ardı edilebilmesine neden olacaktır. Yıllık verilerin kullanılması, eğrinin üzerindeki hareketlerden ziyade eğrideki kayma hareketlerini göstermektedir. Eğer aynı nitelikte bulunan işsizler ile ilgili veriler kullanılsaydı, sadece eğri üzerindeki hareketten söz edilebilirdi. Ancak ekonomideki tüm işgücü içerisindeki işsizlik oranı dikkate alındığı ve veriler yıllık olarak elde edildiği için Türkiye’deki Beveridge Eğrileri daha çok eğrilerin kayması üzerinden yorumlanmaktadır (Johansen & Gatelli, 2012; s. 20).

**Tablo 3.4.** Türkiye'de Dönemler İtibariyle İşgücü Piyasasına İlişkin Göstergeler

Dönemler	İşgücü Piyasası Sıklığı	İşsizlik Oranı	Açık İş Oranı	Reel Kişi Başı GSYİH Büyümesi	İşgücüne Katılım Oranı	İşgücündeki Büyüme
1950-1960	1,39	2,64	3,83	7,34	74,09	2,55
1960-1970	0,86	3,94	3,14	5,88	69,16	2,2
1970-1980	0,33	7,54	2,55	4,64	65,06	1,77
1980-1990	0,16	7,81	1,32	3,75	58,09	1,53
1990-2000	0,16	7,77	1,29	3,47	54,22	1,45
2000-2010	0,07	9,56	0,72	5,05	48,47	1,47

**Kaynak :** (Sağlam & Günalp, 2011; s. 3197)

Tablo 3.4. , 1950'den 2000'li dönemlere kadar işgücü piyasasının sıklığını göstermektedir. İşgücü piyasasının sıklığı, açık işlerin işsizlik miktarına oranlanmasıyla bulunmaktadır. Söz konusu dönemlerde, işsizlik oranlarının sürekli yükselmesi ve iş açık oranlarının sürekli düşmesi işgücü piyasasındaki sıklığı azaltmaktadır. Özellikle, 2001 krizini izleyen dönemde Türkiye'deki işgücü piyasasının bozulması daha da ciddi bir sorun haline geldi.

2000'li yıllarda GSYİH'daki büyümeye rağmen emek piyasasının verimliliğinde bir gelişme olmamıştır. GSYİH'daki bu büyümeye karşın yeni iş alanları olmadığından dolayı işsizlikte artış meydana gelmiştir. Diğer taraftan; işgücü piyasasına katılım, 1950'li yıllarda % 74 iken 2000'lerde % 48'e düşmüştür. İşgücü piyasasına katılım oranındaki düşüş, işsiz olup iş arayanların bir iş bulmak için umutlarını kaybetmiş olmalarından kaynaklanabilir. Buna ek olarak, işgücü büyüme oranını söz konusu tarihler arasında sürekli olarak düşmüştür.

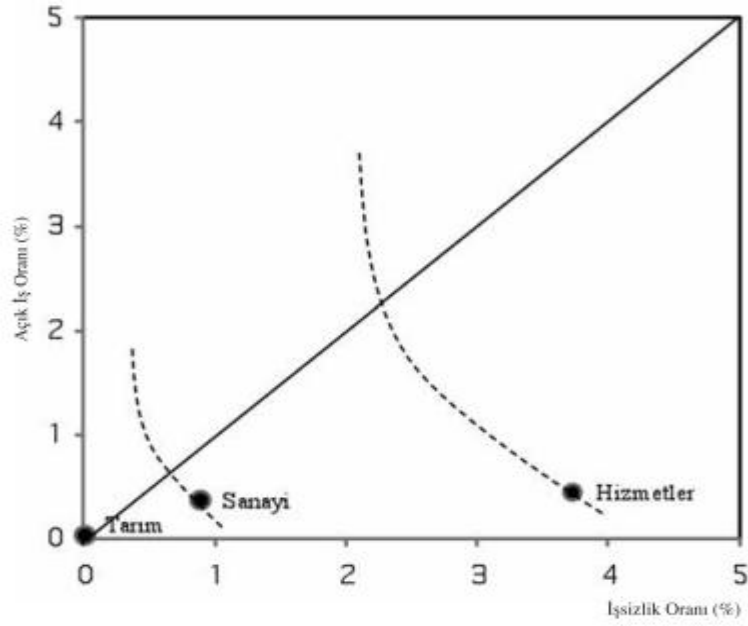
Telli (2006), 2001 sonrası kriz döneminin işsiz bir büyüme olduğunun altını çizdi. Bu dönemde durgunluğun ardından gerçek GSYİH büyümesi ortalama % 5 iken iş oluşturma sürecinde sıkıntılar vardı ve bundan dolayı işsizlik oranları iki basamaklı sayılara ulaştı ve işsizlik oranı iki basamaklı sayılara ulaştı (Telli, Voyvoda, & Yeldan, 2006; s. 256).

Ayrıca, Beveridge eğrisi yardımıyla istihdam piyasasının analizi dönemsel açıdan ele alınabildiği gibi, sektörel ve bölgesel açıdan da ele alınabilir. Türkiye'de açık iş pozisyonları ile iş arayanlar, sektörel ve bölgesel olarak analiz edilerek söz konusu



sektör ve bölgelerin işgücü piyasasındaki canlanma ve gerileme hareketlerine göre uygun politika oluşturulabilir. Ayrıca, farklı sektörlerde ve bölgelerde ortaya çıkabilecek açık iş ile işsizliğin fazla olması durumu, bu sektörlerde ve bölgelerde iş uyumlaştırma sürecinin etkin olmadığı anlamına gelir. Elbette karşılaşılabilecek böylesi bir durum, soruna bir çözüm olarak, işsizlerin sektörler arası ve bölgeler arası yer değiştirmesini gerektirecektir. İşsizlerin sektörler arası yer değiştirmesi mesleki eğitim faaliyetinin önemini ortaya koyarken; bölgeler arası yer değiştirmesi işgücünün sosyal hareketliliğinin artmasına ya da işin, işsizliğin yoğun yaşandığı bölgelere kaydırılması için teşvik politikalarının uygulanmasının önemini ortaya koyar.

**Şekil 3.9.** Türkiye'nin Sektörel Beveridge Eğrisi



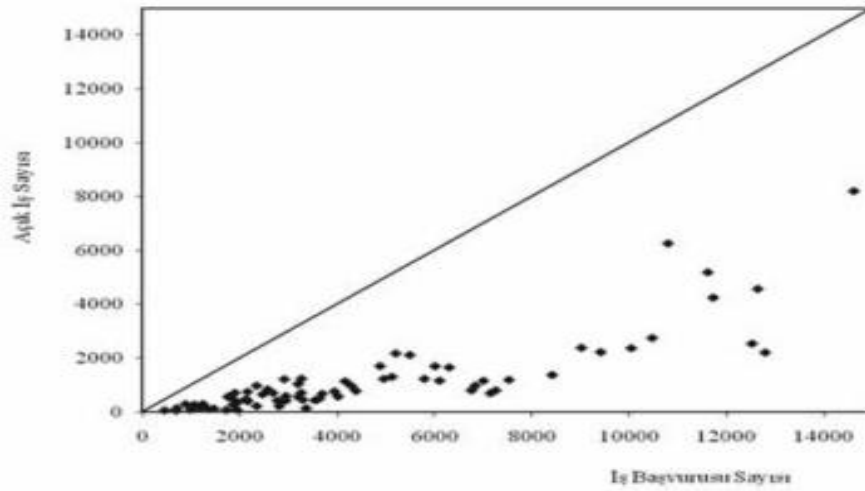
**Kaynak:** (Keskin & Şen, 2010; s. 207)

Şekil 3.9.'da, her bir nokta 2008 yılında Türkiye'deki ekonomik sektörlerin Beveridge Eğrisi'ndeki yerini göstermektedir. Açık iş ve işsizlik oranlarındaki bileşimler sırasıyla, tarım sektöründe %0,03 ve %0,0, sanayi sektöründe %0,37 ve %0,89 ve hizmetler sektöründe %0,45 ve %3,73 şeklinde hesaplanmıştır. Tarım sektörünün özel durumu bir tarafa bırakıldığında, sanayi ve hizmet sektörlerinin Beveridge Eğrisi üzerindeki konumu 45°'lik doğrunun sağ-alt tarafında bulunmaktadır. Bu da Türkiye'deki işgücü piyasasının genel özelliğini göstermektedir. Daha açık bir ifadeyle sanayi ve hizmet sektörlerinde iş arayanların

oranı o sektördeki açık iş oranından büyüktür. Tarım sektörünün konumu incelendiğinde ise, açık iş oranı ve işsizlik oranının neredeyse hiç olmadığı gözükmektedir. Burada, tarım sektöründe istihdam piyasası orijine yakınlığı nedeniyle etkin bir piyasa gibi görünmektedir. Ancak bu durumu tarımın, GSYİH içindeki azalan payı dikkate alındığında, istihdama kapalı bir sektör olmasıyla açıklamak dağa doğru olacaktır. Diğer taraftan hizmet sektöründe iş arayanların çok fazla, buna karşın açık iş pozisyonlarının nispeten düşük kaldığı görülmektedir. Sanayi sektörü incelendiğinde, sektördeki iş arayanların oranı hizmetler sektörü ile kıyaslandığında daha düşük olmaktadır. Ancak buna rağmen açık iş oranları bu talebi karşılayamamaktadır (Kanık, Sunel, & Taşkın, 2012; s. 207).

Beveridge eğrisi aynı zamanda bölgesel olarak da oluşturulabilir. Şekil 3.10. incelendiğinde, Mart 2009 itibariyle tüm illerin 45°'lik doğrunun sağ-alt kısmında yer aldığı yani tüm illerde iş başvurularının açık iş sayısından fazla olduğu görülmektedir. Önceki yılların verilerinde de benzer durumla karşılaşılmaktadır. Ülkenin belli bölgelerinde işgücü talebi artarken diğer bölgelerinde azalıyorsa bölgesel açık iş - işsiz uyumsuzluğu ortaya çıkar. Bu durumda işsizlerin iş bulabilmek için diğer bölgelere göç etmesi gibi bir zorunluluk doğar.

**Şekil 3.10.** Türkiye'nin Bölgesel (İller Bazında) Beveridge Eğrisi



**Kaynak :** (Keskin & Şen, 2010, s. 209)

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### KOCAELİ TAYSAD BÖLGESİNDE BEVERIDGE EĞRİSİ ANALİZİ

Daha önceden yapılmış çalışmalar incelendiğinde Beveridge Eğrisinin diğer ülkeler ve Türkiye için oluşturulduğu görülmektedir. Ancak, il bazında ve özellikle belirli bir bölgedeki sanayiler için böyle bir çalışmadan söz edilememektedir. Bundan dolayı, detaylı bir çalışmanın yapılmasına ihtiyaç duyulmuştur.

#### 4.1. Araştırmanın Amacı, Önemi ve Kapsamı

Bu çalışmanın amacı, Taşıt Araçları Yan Sanayicileri (TAYSAD)'nin bulunduğu sektörde Beveridge Eğrisi'ni oluşturmak ve bölgenin işgücü verileri hakkında bilgi edinmektir. Dolayısıyla bu verilerden hareketle oluşturulan eğriyi inceleyerek bölgedeki işgücü piyasasındaki uyum ve işlerliğin boyutu saptanmaya çalışılmıştır.

#### 4.2. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmanın yöntemi ile ilgili örneklem, ölçüm yöntemi, araştırma süreci ve analizi açıklanacaktır.

##### 4.2.1. Örneklem

Yapılan araştırmanın örnekleme, Kocaeli'nin TAYSAD bölgesinde faaliyet gösteren firmalardır. Merkezi, Kocaeli TAYSAD bölgesi olan ve bir kolu bu bölgede bulunan firmalar gözlemlenmek amacıyla seçilmişlerdir.

##### 4.2.2. Ölçüm Aracı

Araştırma, TAYSAD bölgesindeki firmaların insan kaynakları ve muhasebe departmanlarından sorumlu kişilerle internet aracılığıyla iletişime geçilerek ve anket yöntemi kullanılarak yapılmıştır. Bu yöntemin tercih edilmesinin temel nedenleri; hem gözlem yapılacak süre boyunca maliyet ve zamandan tasarruf edilmeye çalışılması, hem bölgede faaliyet gösteren firmaların sorumlu bölümlerine daha kolay ulaşılabilmesi hem de kısa sorularla daha açık cevaplar elde etmektir.

Anket soruları hazırlanırken daha önce, Kanada'da yapılmış olan "Business Payrolls" anketi ve TÜİK tarafından yapılmış olan "Sanayi Sektöründe Açık İş

Pozisyonu Ve İşgücü Devir Hızı İstatistikleri” araştırma anketinden yararlanılmıştır. Yararlanılan anketler, araştırma da kullanılan anketin yanında çalışmanın ek bölümünde bulunmaktadır.

Anket formunda bulunan ilk dört soru; iletişime geçilen sorumlunun ismi, firmanın merkezi, işçilere maaşlarının ödenme sıklığı ve işe personel alım yollarının ne olduğu gibi firmalar hakkındaki genel bilgilerden oluşmaktadır.

Açık iş oranı ve işgücü devir hızının hesaplanabilmesi için gerekli temel veriler ise 5. ile 10. sorular arasındaki sorulardan elde edilmektedir. Bu sorularda sırasıyla; firmalardaki toplam çalışan sayısı, ayın son iş gününde açık iş pozisyonu, işe alım sayısı ve çeşitli nedenlerden işini terk edenlerin sayıları sorulmuştur. Açık iş oranının hesaplanması önceki bölümlerde belirtilen formüllere göre yapılmakta olup, bir dönemin verileri bulgular bölümünde uygulamalı olarak gösterilecektir.

Anketin geri kalan sorularında ise, firmaların hangi bölümlere işgücü talep ettiği ve çıkarılan işçilerin hangi nedenlerden ötürü çıkarıldığı gibi sorular sorularak oluşturulan Beveridge Eğrisi’ne ilişkin yorumun desteklenmesi amaçlanmıştır.

#### **4.2.3. Araştırma Süreci**

Araştırma süreci, 7 aylık bir dönemi kapsamaktadır. Bu süreç içerisinde, ilk ayda Çayırova TAYSAD Organize Sanayi Bölgesi’ndeki firmalar ile doğrudan iletişime geçilmiştir. Ardından, kalan aylarda iletişim bilgileri alındıktan sonra, anketler internet aracılığıyla SurveyMonkey sitesi üzerinden yapılmıştır. İletişim bilgileri bulunan firmalara anketin hazırlandığı adres yollanmış ve bu adres üzerinden cevaplar alınmıştır.

#### **4.2.4. Analiz**

Yapılan araştırmanın sonucunda elde edilen veriler matematiksel yöntemlerle işlenmiş ve açık iş oranları oluşturulmuştur. Diğer yandan, Beveridge Eğrisinin yatay eksenini temsil eden işsizlik oranları Türkiye İstatistik Kurumu’nun internet adresinden elde edilmiştir. Böylece oluşturulan Beveridge Eğrisi analiz edilip, yorumlanmaya çalışılmıştır.

### 4.3. Araştırmadan Elde Edilen Bulgular

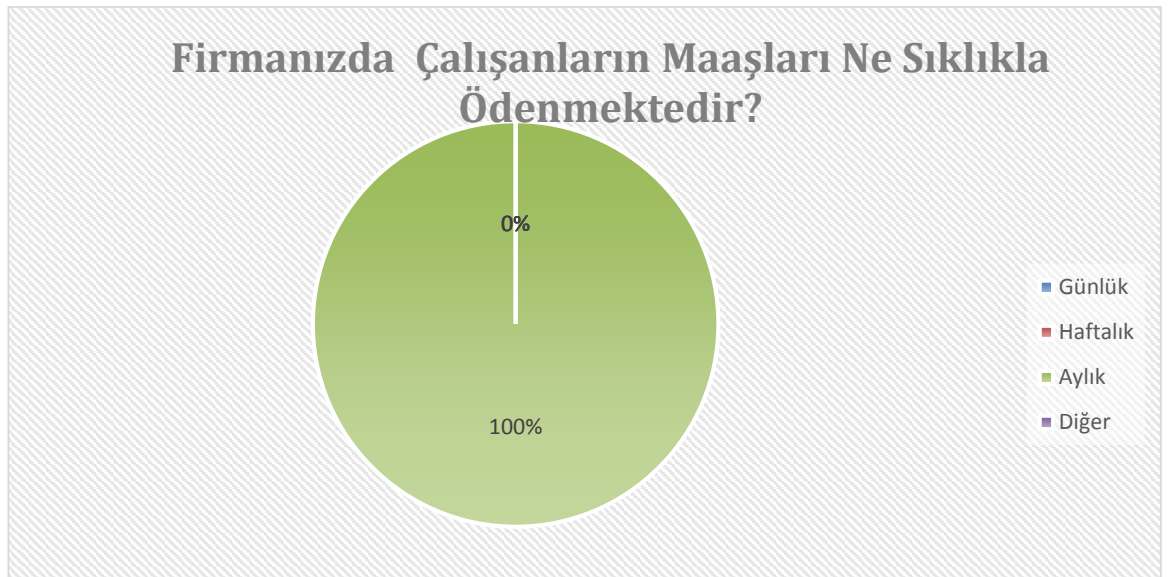
Araştırmadan elde edilen sayısal veriler yardımıyla grafik ve tablolar oluşturulmuştur. Ankette yer alan her sorudan elde edilen bilgiler, ayrı tablo şeklinde gösterilmektedir. Ayrıca, ankete katılan firmaların tamamının tüm sorulara cevap vermediği hususunu da belirtmekte yarar vardır.

**Tablo 4.1.** Firmalar Tarafından alışanlarına Ödenen Maaşın Sıklığı

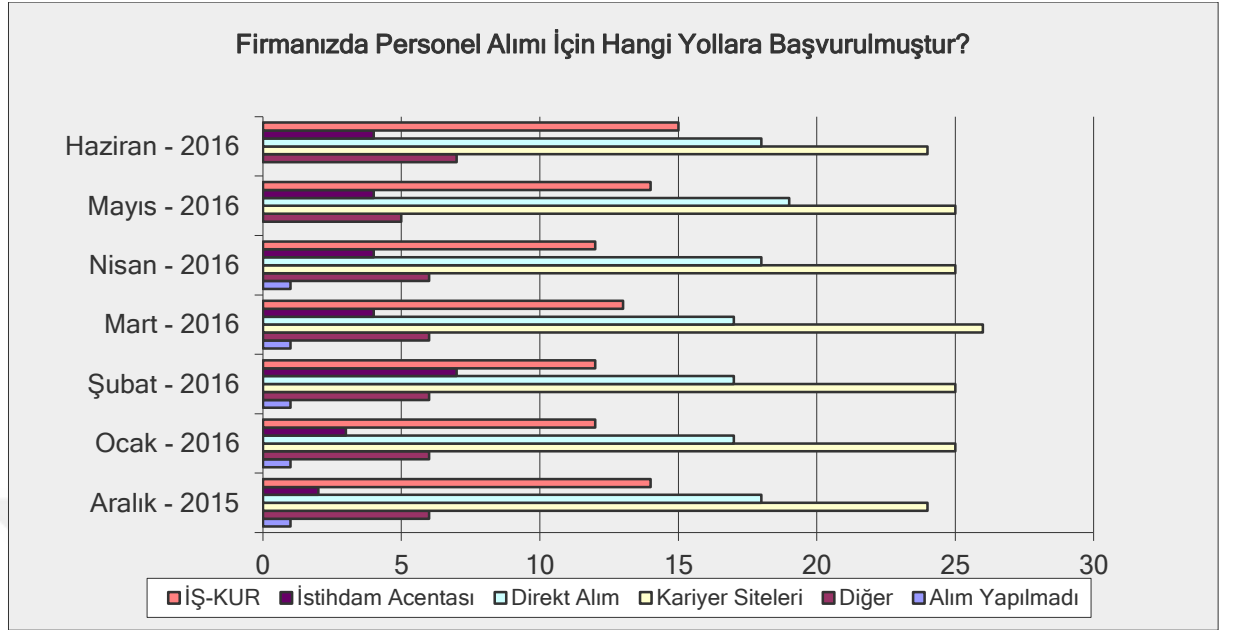
Firmanızda alışanların Maaşları Ne Sıklıkla Ödenmektedir?		
Ödenen Maaşın Sıklığı	Cevap Veren Firmalar	Yüzde
Günlük	0	0,0%
Haftalık	0	0,0%
Aylık	40	100,0%
Diğer	0	0,0%

Ankete katılan firmalara, çalışanlarına ne sıklıkla maaş ödedikleri sorulduğunda, tamamının aylık cevabını verdiği görülmektedir. Günlük, haftalık ve ya diğer zaman sıklıklarında maaş ödeyen firmanın olmadığı gözlenmektedir.

**şekil 4.1.** Firmaların Ücretli alışanlara Yaptıkları Maaş Ödemelerinin Periyodunun Yüzdelerle Dağılım Grafiği



**Şekil 4.2.** Firmaların Personel Alımı İçin Başvurduğu Yollar

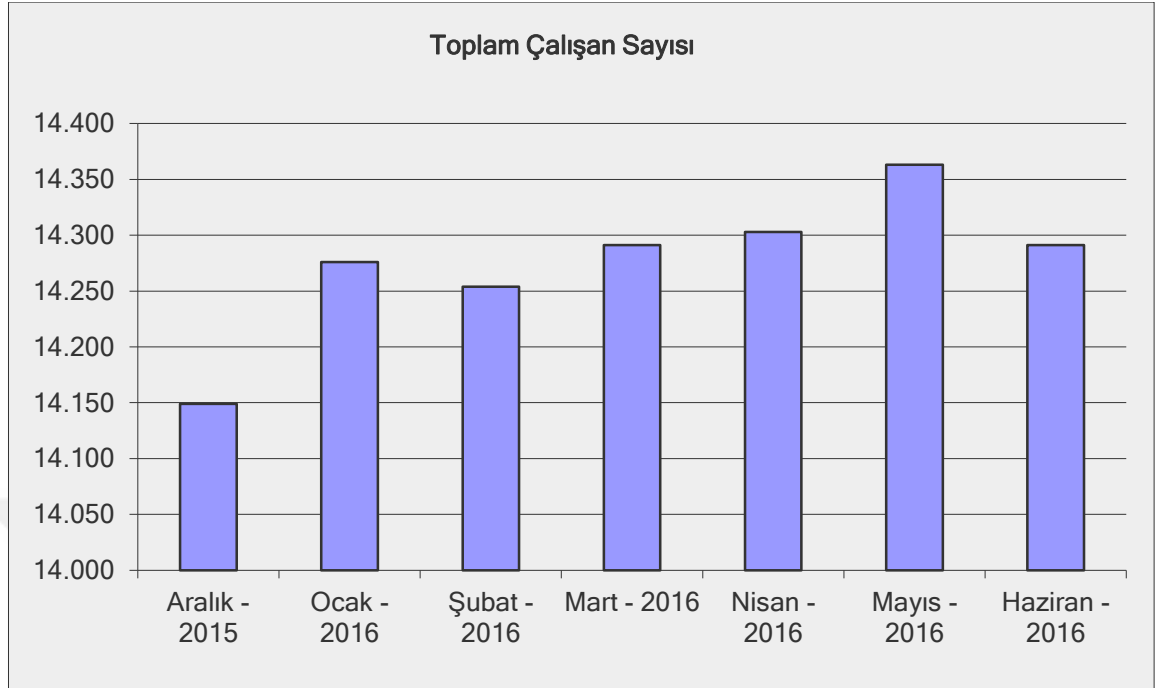


Şekil 4.2. incelendiğinde ankete katılanların büyük kısmı personel alımında, kariyer siteleri (kariyer.net) gibi personel alımında aracılık görevinin görüldüğü yollara başvurmuşlardır. Kariyer sitelerinden sonra firmalar herhangi bir aracının olmadığı, direkt alım yolunu kullanmışlar ve bunu sırasıyla İŞ-KUR, diğer yollar ve istihdam acenteleri izlemiştir. Bu sorunun sorulmasının en önemli amacı, Türkiye’deki iş açık oranları hesaplanırken genel olarak İŞ-KUR verilerinden yararlanılmasıdır ancak direkt alımların ve diğer başvuru yollarının göz ardı edilmesidir. Tablo 4 – 2 dikkatle incelendiğinde aslında göz ardı edilen kesimin az bir miktar olmadığı göze çarpmaktadır.

**Tablo 4.2.** Firmaların Personel Alımında Başvurduğu Yollar ve Cevap Verenler

Firmanızda Personel Alımı İçin Hangi Yollara Başvurulmuştur?							
Dönemler	İŞ-KUR	İstihdam Acentesi	Direkt Alım	Kariyer Siteleri	Diğer	Alım Yapılmadı	Cevap Veren Firma Sayısı
Aralık - 2015	14	2	18	24	6	1	29
Ocak - 2016	12	3	17	25	6	1	29
Şubat - 2016	12	7	17	25	6	1	29
Mart - 2016	13	4	17	26	6	1	29
Nisan - 2016	12	4	18	25	6	1	29
Mayıs - 2016	14	4	19	25	5	0	29
Haziran - 2016	15	4	18	24	7	0	29

**Şekil 4.3.** Firmalardaki Toplam Çalışan Sayısı

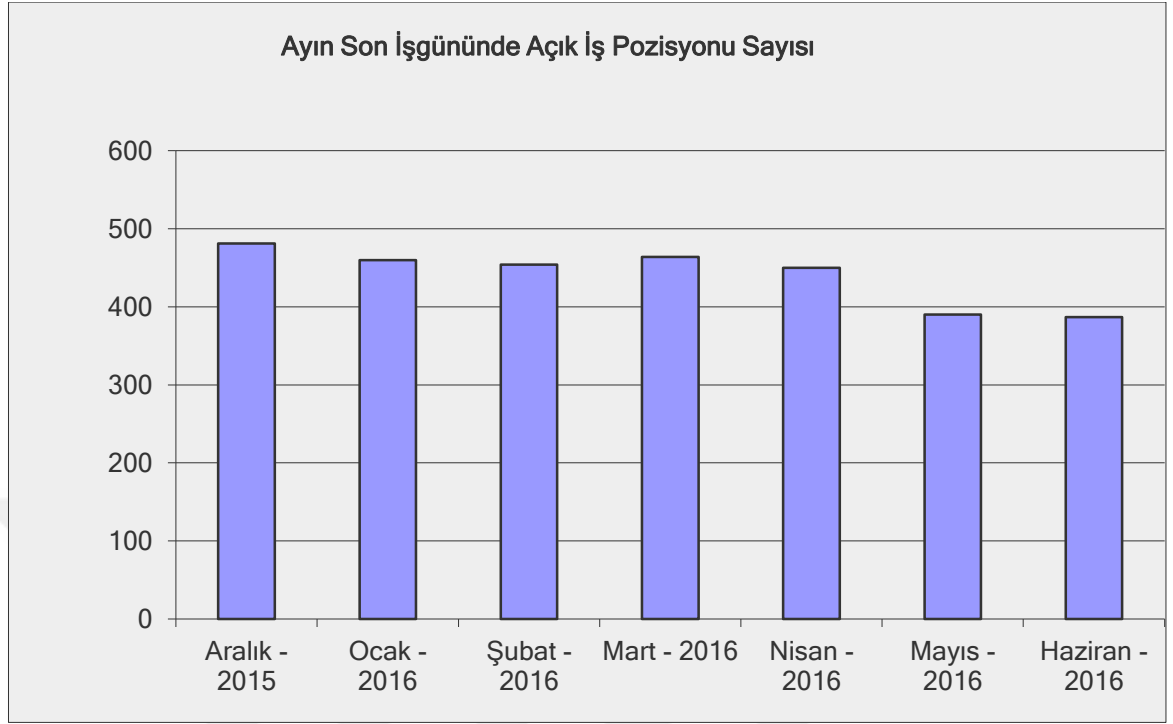


Şekil 4.3.'te, merkez şubesi TAYSAD'da olan ve merkez şubesi diğer illerde olan, TAYSAD bölgesinde faaliyet gösteren firmaların işçi sayısı görülmektedir. Bu soruyu cevaplayanların sayısı ise 24'tür. Tüm firmaların tüm Bu soru ve bunu izleyen sorulardan elde edilen veriler iş açık oranının hesaplanmasında kullanılacaktır ve bu hesaplama işlemi araştırmanın sonuç bölümünde gösterilecektir.

**Tablo 4.3.** Firmalardaki Toplam Çalışan Sayısının Firma Ortalaması ve Cevap Verenler

Toplam Çalışan Sayısı			
Dönemler	Firma Ortalaması	Toplam Çalışan Sayısı	Cevap Veren Firma Sayısı
Aralık - 2015	589,54	14.149	24
Ocak - 2016	594,83	14.276	24
Şubat - 2016	593,92	14.254	24
Mart - 2016	595,46	14.291	24
Nisan - 2016	595,96	14.303	24
Mayıs - 2016	598,46	14.363	24
Haziran - 2016	595,46	14.291	24

**Şekil 4.4.** Firmaların Ayın Son İşgününde Açık İş Pozisyonları Sayısı



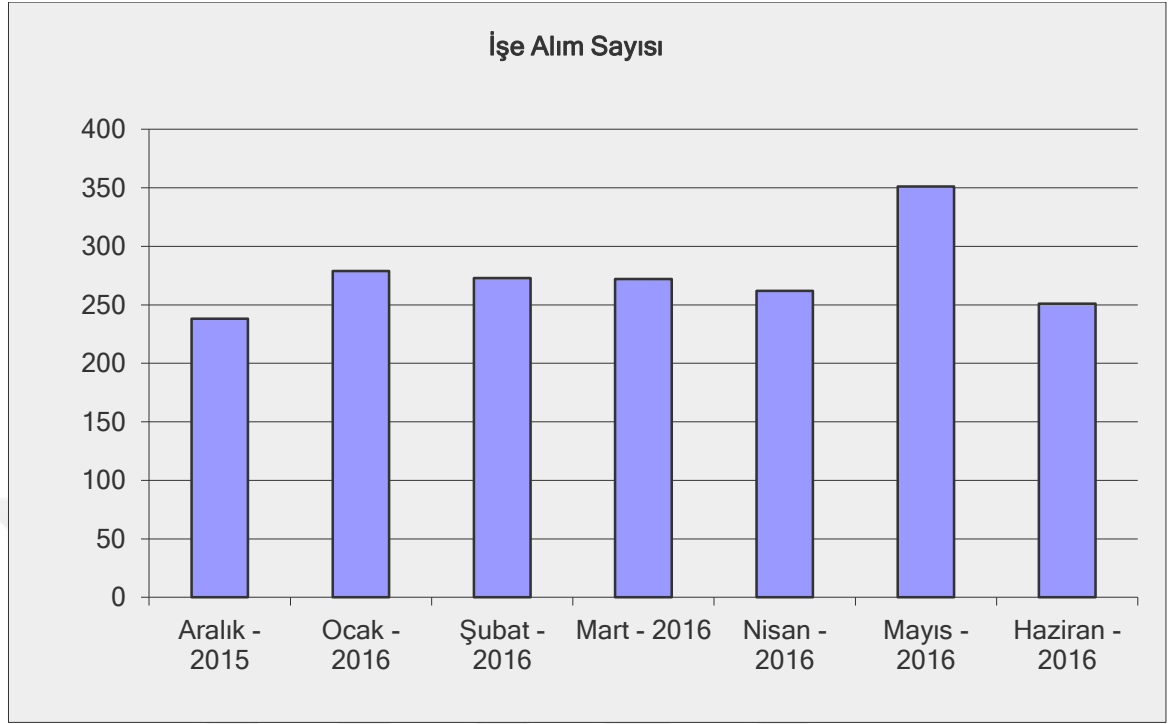
Şekil 4.4.'te, firmaların araştırma dönemi boyunca her ayın son işgünündeki açık iş pozisyonları görülmektedir. Bu veriler incelendiğinde firmanın dönem sonundaki ihtiyaç duyduğu personel sayısına ulaşılacaktır. Son işgünündeki açık iş pozisyonunun miktarının son aylarda azaldığı gözlenmektedir.

**Tablo 4.4.** Firmaların Ayın Son İş Günündeki Açık İş Sayısı ve Cevap Veren Firmalar

Ayın Son İşgününde Açık İş Pozisyonu Sayısı		
Dönemler	Son İş Gününde Açık İş	Cevap Veren Firma Sayısı
Aralık - 2015	481	21
Ocak - 2016	460	21
Şubat - 2016	454	21
Mart - 2016	464	21
Nisan - 2016	450	21
Mayıs - 2016	390	20
Haziran - 2016	387	21



**Şekil 4.5.** Firmaların İşe Alım Sayıları

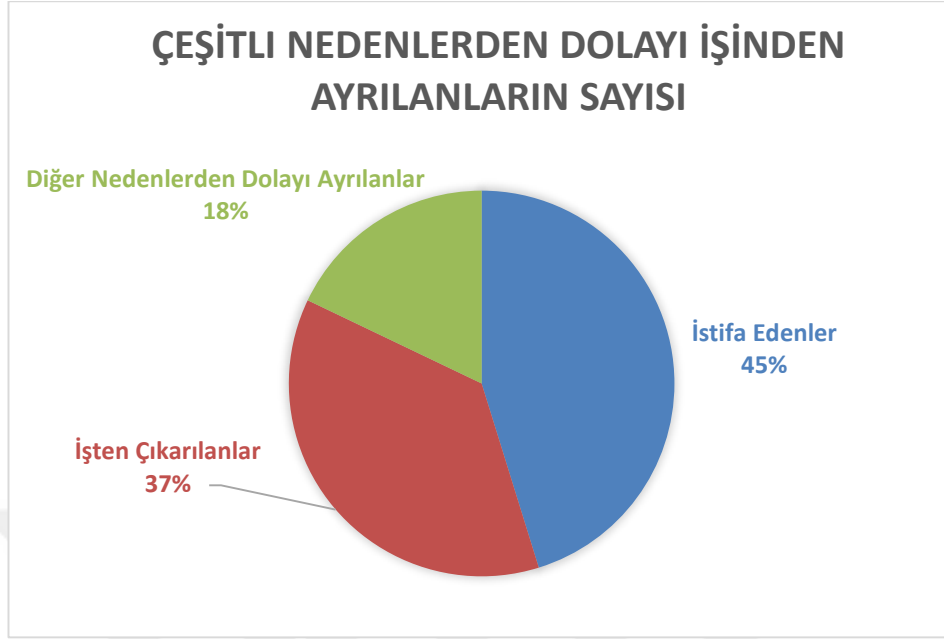


Şekil 4.5.'te, TAYSAD bölgesinde bulunan firmaların çeşitli yollara başvurarak aldığı işçi sayısı görülmektedir. Burada dikkat çeken nokta son aylarda işe alım sayısındaki artıştır. Alım sayısının yüksek olması, aynı aylarda açık iş pozisyonunun da azalmasına neden olmuştur. Ayrıca, toplam çalışan sayısından işe alım sayısı çıkartıldığında dönem başında istihdam edilen işçi sayısına ulaşılmaktadır. Bu da açık iş oranının hesaplanması için gereken bir değişkendir.

**Tablo 4.5.** Firmaların İşe Alım Sayıları ve Cevap Verenler

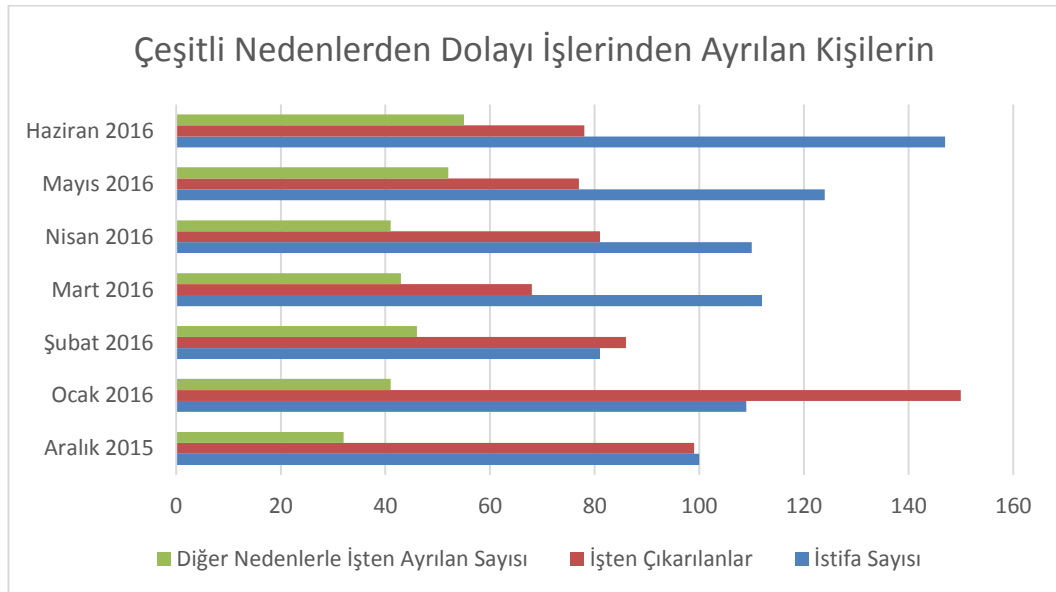
İşe Alım Sayısı		
Dönemler	İşe Alım Sayıları	Cevap Veren Firma Sayısı
Aralık - 2015	238	23
Ocak - 2016	279	23
Şubat - 2016	273	24
Mart - 2016	272	24
Nisan - 2016	262	23
Mayıs - 2016	351	24
Haziran - 2016	251	24

**Şekil 4.6.** Çeşitli Nedenlerden Dolayı İşini Kaybedenlerin Yüzdesel Oranları



Şekil 4.6.'da TAYSAD bölgesinde 7 aylık süreç içerisinde işini kaybedenlerin oranları görülmektedir. Buna göre işini kaybedenlerin %45'i kendileri istifa ettiklerinden dolayı, %37'si işten çıkarılmaları sonucunda, %18 ise diğer nedenlerden ötürü işlerini kaybetmişlerdir. İşten ayrılma ile ilgili veriler iş açık oranının hesaplanmasında kullanılmaktadır. Dönem sonu istihdam edilenlerin miktarı, dönem başında istihdam edilenlere, işe alım miktarının eklenmesi ve işten ayrılanların çıkarılması ile elde edilmektedir.

**Şekil 4.7.** Çeşitli Nedenlerden Dolayı İşini Kaybedenler

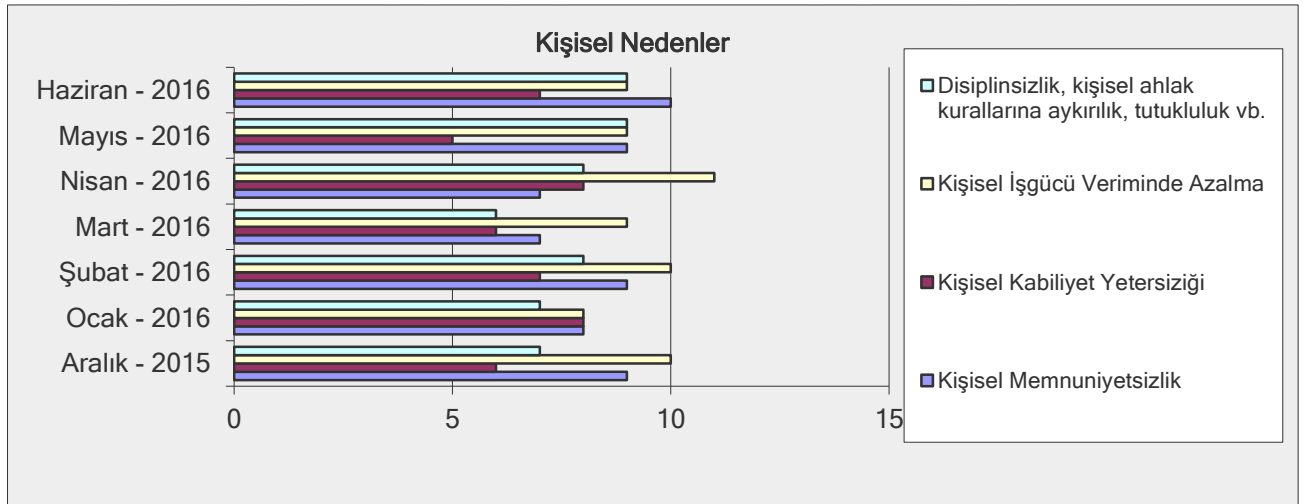


**Tablo 4.6.** Çeşitli Nedenlerden Dolayı İşlerinden Ayrılan Kişilerin Miktarı

Dönemler	İstifa Sayısı	İşten Çıkarılanlar	Diğer Nedenlerden Dolayı İşten Ayrılanların Sayısı
Aralık 2015	100	99	32
Ocak 2016	109	150	41
Şubat 2016	81	86	46
Mart 2016	112	68	43
Nisan 2016	110	81	41
Mayıs 2016	124	77	52
Haziran 2016	147	78	55

İşten çıkarılanların çıkarılma nedenlerine bakıldığında ise kişisel nedenler ve firmadan kaynaklı nedenler olmak üzere iki şekilde oluşmaktadır. Anketin ilerleyen sorularında bu nedenlere yönelik sorular sorulmuş, böylece oluşturulacak Beveridge Eğrisi bu sorularla desteklenmiştir.

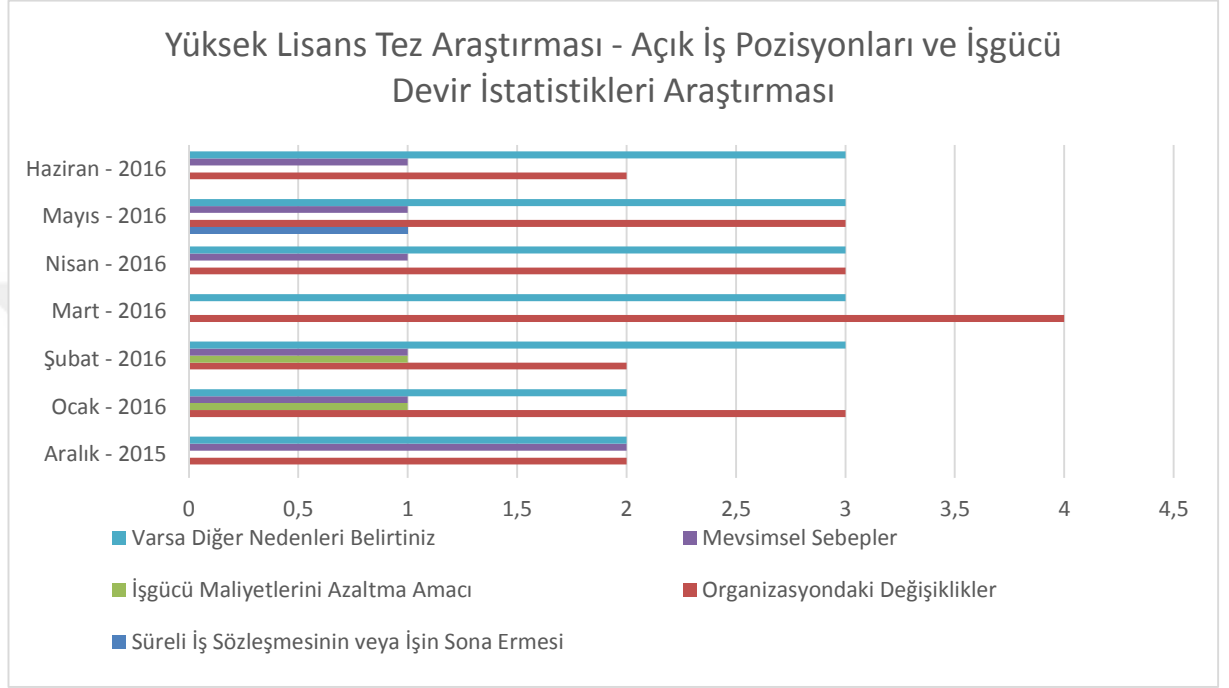
**Şekil 4.8.** İşten Çıkarılan Kişilerin Çıkarılmasındaki Kişisel Nedenler



Kişilerin işten çıkarılmasındaki kişisel nedenler incelendiğinde, en yüksek payın kişisel işgücü verimliliğindeki azalma olduğu gözlemlenmektedir. Bu nedeni izleyen nedenler sırasıyla, kişisel memnuniyetsizlik, disiplinsizlik ve kurallara aykırılık ve kabiliyet yetersizliği olmaktadır. Şekil 4.8.'de ise firmadan kaynaklı nedenler incelendiğinde ise daha çok organizasyondaki değişiklikler ve iş sözleşmesinin sona

ermesinden dolayı kişilerin işlerine son verilmiştir. Bu izleyen nedenler ise sırasıyla, mevsimsel sebepler ve işgücü maliyetlerini azaltma amacıdır.

**Şekil 4.9.** İşten Çıkarılan Kişilerin Çıkarılmasındaki Firmadan Kaynaklı Nedenler



#### 4.4. Araştırmanın Sonucu

Araştırmadaki anketler sonucunda elde edilen veriler ışığında açık iş oranı hesaplanırken Eurostat tarafından kullanılan formülden yararlanılmıştır. Buna göre açık iş oranı;

$$AI_{ORAN} = \left( \frac{AI_{TOP}}{AI_{TOP} + C_{D.S}} \right) * 100$$

Şeklinde formüleleştirilebilir. Burada,

$AI_{ORAN}$ : Açık İş Oranı

$AI_{TOP}$ : Açık İş Pozisyonundaki Personel Sayısı Toplamı

$C_{D.S}$ : Dolu iş pozisyonu ( Referans döneminin son günü)

Formülde bulunan dolu iş pozisyonundaki personel sayısının hesaplanabilmesi için, dönem başı ve dönem sonundaki personel sayısını bulmak gerekmektedir. Bu sayıların bulunmasındaki temel neden, açık iş pozisyonunun miktarı incelenirken ayın sonunun dikkate alınması fakat toplam çalışan sayısı incelenirken tüm ayda boyunda istihdam edilen yani giriş ve çıkışların hesaba katılmadığı istihdam sayısıdır. Bu yüzde elde edilen veriler ışığında dolu iş pozisyonu, sadece ayın son iş günündeki toplam çalışan sayısı kadar olmalıdır. Bu nedenlerden dolayı söz konusu aylarda giriş ve çıkışlar da dikkate alınarak dönem başı ve dönem sonu istihdam edilenlerin de sayıları hesaplanmalıdır.

$$C_{D.B} = C_{TOP} - C_{(+)}$$

$$C_{D.S} = C_{D.B} + C_{(+)} - C_{(-)}$$

Yukarıdaki formüllerde;

$C_{TOP}$  : Belirlenen aydaki toplam çalışan personel sayısı

$C_{D.B}$  : Belirlenen ayın ilk iş gününde çalışan toplam personel sayısı

$C_{D.S}$  : Belirlenen aydaki son işgününde dolu olan pozisyon sayısı

$C_{(-)}$  : Belirlenen ay içerisinde işten ayrılan personel sayısı

$C_{(+)}$  : Belirlenen ay içerisinde işe alınan personel sayısını göstermektedir.

Buradan hareketle, örneğin 2016 Haziran ayı için TAYSAD bölgesindeki iş açık oranı şu şekilde hesaplanabilmektedir:

$$C_{D.B} = C_{TOP} - C_{(+)} = 14291 - 251 = 14040 \text{ kişi}$$

$$C_{D.S} = C_{D.B} + C_{(+)} - C_{(-)} = 14040 + 251 - 280 = 14011 \text{ kişi}$$

$$AI_{ORAN} = \left( \frac{AI_{TOP}}{AI_{TOP} + C_{D.S}} \right) * 100 = \left( \frac{387}{387 + 14011} \right) * 100 = 2,69$$

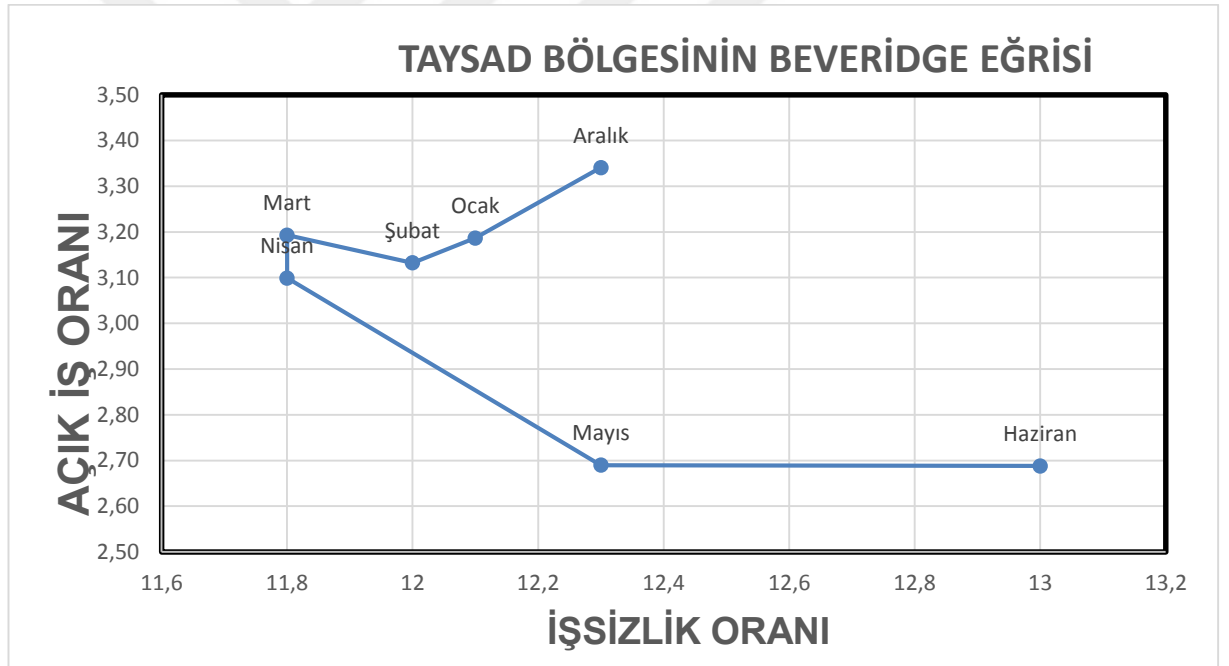
Burada bulunan 2,69 sayısı, TAYSAD bölgesinin 2016 Haziran dönemindeki iş açık oranıdır ve bu kısım Beveridge Eğrisinin dikey ekseninde bulunan değeri göstermektedir. Yatay ekseninde bulunan işsizlik oranları ile ilgili değerler ise TÜİK tarafından elde edilmiş olan Türkiye'nin genel işsizlik oranlarıdır. Burada aktif işgücüne dikkat edilmelidir. İş açık oranları ve işsizlik oranları ile ilgili tüm veriler aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

**Tablo 4.7.** Gözlem Dönemindeki İş Açık Oranı ve İşsizlik Oranlarına İlişkin Veriler

	Açık İş Oranları	İşsizlik Oranları
2015 - Aralık	3,34	12,3
2016 - Ocak	3,19	12,1
2016 - Şubat	3,13	12
2016 - Mart	3,19	11,8
2016 - Nisan	3,1	11,8
2016 - Mayıs	2,69	12,3
2016 - Haziran	2,69	13

Elde edilen bu verilere bağlı olarak TAYSAD bölgesinin söz konusu dönemler içerisinde oluşturulmuş Beveridge Eğrisi Şekil 4.10.'da gösterilmektedir.

**Şekil 4.10.** TAYSAD Bölgesinin Beveridge Eğrisi



TAYSAD organize sanayi bölgesindeki firmaların açık iş oranları ve Türkiye'deki tarım dışı işsizlik oranlarıyla oluşturulmuş olan Beveridge Eğrisi incelendiğinde açık iş oranlarında genel olarak bir düşüş görülmektedir. Bu düşüşün temel nedenleri arasında, firmaların işgücü taleplerini azaltması bunun yanında mevcut açık pozisyonların personel alımlarıyla doldurulması gösterilebilir. Ayrıca, son dönemlere doğru personellerin çeşitli nedenlerle işten ayrılmasında da artışlar görülmektedir.

Bunların temel nedenleri arasında işgücü verimliliğinin yetersizliği gibi kişisel nedenlerin yanında, firmalardan kaynaklı olan organizasyon değişiklikleri, işgücü maliyetlerini düşürmeye çalışmak gibi nedenler de bulunmaktadır. Bunlar gibi firmadan kaynaklı nedenler de incelendiğinde açık iş pozisyonlarının azalması gayet normal görülmektedir. Beveridge Eğrisi'nden görüldüğü üzere TAYSAD organize sanayi bölgesindeki açık iş pozisyonlarının azalmasının yanında Türkiye'nin genel işsizlik oranları artış göstermiştir. Özellikle son dönemlerde Beveridge Eğrisinin orijinden uzaklaşması ve sol yukarıdan sağ aşağıya doğru hareket etmesi işgücü piyasasının daralmasını ve konjonktürel işsizliğin piyasadaki varlığını da göstermektedir.

Söz konusu dönemler içerisindeki işgücünün devir oranını hesaplama gerekirse aşağıdaki formüller kullanılacaktır;

$$D = \frac{C_{(-)}}{C_{ORT}} * 100$$

$$C_{ORT} = \frac{(C_{D.B} + C_{D.S})}{2}$$

2016 Haziran ayı içerisinde aynı formüller uygulandığında işgücü devir oranı şu şekilde olmaktadır;

$$C_{ORT} = (14011 + 14040)/2 = 14025,5$$

$$D = (280/14025,5) * 100 = 1,99$$

Tüm araştırma dönemi kapsamında, aylara göre devir hızları aşağıdaki gibidir.

**Tablo 4.8.** Gözlemlenen Dönem Aralığında TAYSAD Bölgesinin Aylara Göre İşgücü Devir Hızı

	<b>İşgücü Devir Hızı</b>
<b>2015 - Aralık</b>	<b>1,66</b>
<b>2016 - Ocak</b>	<b>2,14</b>
<b>2016 - Şubat</b>	<b>1,52</b>
<b>2016 - Mart</b>	<b>1,58</b>
<b>2016 - Nisan</b>	<b>1,65</b>
<b>2016 - Mayıs</b>	<b>1,80</b>
<b>2016 - Haziran</b>	<b>1,99</b>

İncelenen dönem içerisinde, TAYSAD organize sanayi bölgesindeki işletmelerin işgücü devir hızı 1,50 ile 2,15 arasında dalgalanmıştır. Yıllık olarak %13 ve %14 düzeyinde normal görülen işgücü devir hızı 7 ay boyunca hesaplandığında %12,34 çıkmaktadır. Bu bölgedeki devir hızının incelenen dönem içerisinde yüksek olduğunu yani işletmelere alınan ve işletmelerden ayrılan personellerin fazla sayıda olduğu görülmektedir. Ocak ayında bu rakamın yükselmesinin temel nedeni yeni dönemde işçilerin çıkartılmasındaki artış olabilmektedir. Ancak, en önemli hususlardan biri de şudur ki işgücü devir oranı sektörel olarak değişim gösterebilmektedir.



## SONUÇ

İşgücünün bir kısmının üretim sürecine fiziksel ve zihinsel olarak katılmaması sonucu işsizliğin varlığı ve buna bağlı olarak ekonominin eksik istihdam kapasitesinde bulunması, gerek işsiz olan kişiler gerekse ülke ekonomisinin geneli açısından birçok maliyet getirmektedir. Bu sorunla etkili mücadele edebilmek ve işsizliği ortadan kaldırmak için atılması gereken adımlar ve uygulanması gereken politikalar işsizliği ortaya çıkaran kaynaklara yönelik olmalıdır. Bundan dolayı, işgücü piyasasındaki hareketler işgücü talebi ve arzı dikkate alınarak incelenmelidir. İşgücü talebi incelendiğinde açık iş oranları temel değişken olarak gözlemlenmektedir. Açık iş özetle, ayın son iş gününde henüz doldurulmamış boş iş pozisyonu anlamına gelmektedir. İşsizlik oranları ile birlikte açık iş oranlarının da yardımıyla işgücü piyasasının genel görünümünü ortaya koyan Beveridge Eğrisi oluşturulmaktadır.

Beveridge Eğrisi iş açık oranları ile işsizlik oranları arasındaki ters yönlü ilişkiyi ortaya koyarak, işgücü piyasasındaki eşleşme ve uyumluluğun düzeyini ortaya koymaktadır. Söz konusu eğri kullanılarak işgücü piyasasının işleyişini gerek dönemsel gerek sektörel gerekse bölgesel incelemek mümkündür. Ayrıca, Beveridge Eğrisi kullanılarak işgücü piyasasındaki mevcut işsizliğin çeşidini ve kaynağını analiz etmek mümkün olmaktadır. Bu bağlamda; Beveridge eğrisi, işgücü piyasasının yapısını farklı bir perspektif ile ortaya koyma ve işsizlik sorununun nedenlerinin gözlemlenmesini sağlaması yönünden önem teşkil etmektedir. Beveridge Eğrisi birçok Avrupa Birliği ülkesi ve ABD gibi ülkelerde işgücü piyasası ile ilgili analizlerde kullanılan bir yöntem olmakla birlikte ülkeler arası işgücü piyasası karşılaştırmalarında tercih edilen önemli bir enstrümandır.

Tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de işsizlik sorunu neredeyse kuruluşundan beri baş gösteren bir problem halinde süregelmiştir. Söz konusu işsizlik sorularına karşı alınan önlemler ise ancak 1960’lı yıllardaki planlı döneme dayanmaktadır. Ancak planlarda alınmış olan önlemler ve uygulanmış olan politikalar birçok nedenden dolayı tam bir başarıya ulaşamamıştır. Genel olarak ekonomik ve siyasal krizlerin varlığı söz konusu bu başarısızlıkların kaynağını oluşturmaktadır. Özellikle, Türkiye’nin son dönemlerde belirli bir seviyede büyüme trendi yakalamasına rağmen ülkede yeterince istihdam yaratılmadığı yani ülkenin “işsiz büyüme” sergilediği

gözlemlenmektedir. Bunun yanında ülkenin gerek yurtdışında yaşanan krizlerden etkilenmesi gerekse doğrudan krizle baş başa kalması işgücü piyasasında açık iş oranının düşmesine ve işsizlik oranının artmasına neden olmuştur.

Yapılan bu araştırmada, Kocaeli'ndeki TAYSAD organize sanayi bölgesi için bölgesel Beveridge Eğrisi oluşturulmuş ve söz konusu bölgedeki işgücü piyasasındaki uyumluluğun düzeyi araştırılmıştır. Bu Eğri oluşturulurken yedi ay boyunca firmaların özellikle işgücü talebine yönelik veriler anket yolu ile elde edilmiş ve matematiksel yöntemler ile derlenmiştir. Ayrıca bölgedeki işgücü piyasasının talep yönüne ilişkin iş açık verileri karşısında, Türkiye işgücü piyasasının arz yönüne ilişkin işsizlik verileri de kullanılarak bölgenin durumu Türkiye geneli ile analiz edilmeye çalışılmıştır. Eğrinin oluşturulması ve hareketlerinin izlenmesi ile bölgedeki işgücü piyasasındaki sorunların nedenleri analiz edilmiştir. Elde edilmiş olan Beveridge Eğrisi incelendiğinde, özellikle işgücü talebinin 2015'in Aralık ayından 2016'nın Haziran ayına kadar 3,34'ten 2,69'a düşüş göstermiştir. Ayrıca, eğri üzerinde sağ aşağıya doğru olan hareket, işgücü piyasasının daraldığını ve bu piyasadaki konjonktürel işsizliğin varlığını göstermektedir. Bu durumun, iş gören verimsizliği ve memnuniyetsizliği gibi pek çok kişisel nedeni olmakla birlikte, organizasyondaki değişiklikler ile mevsimsel nedenler gibi firmadan kaynaklı nedenleri de olmaktadır. Bu gibi nedenlerden dolayı, özellikle araştırma döneminin 5. ayından sonra Türkiye genelindeki işsizlik oranlarındaki yüksek artış karşısında bölgede talep edilmekte olan personel oranları yüksek düşük göstermiştir.

Bilindiği üzere, işgücü arzına yönelik veriler Türkiye İstatistik Kurumu gibi kurumlar tarafından periyodik olarak derlenirken, iş gücü talebi ile ilgili veriler hakkında aynı şeyleri söylemek mümkün değildir. Türkiye İş Kurumu ve çeşitli insan kaynakları sitelerine bildirilen işgücü taleplerinin yanında, doğrudan başvuru yolu ile de işgücü aranmaktadır, ancak bu işgücü ile ilgili veriler, kayıtlara bildiri yapılmadığı sürece geçmemektedir. Bu durumda, işgücünün talep kısmı ile ilgili verilerin hızlı ve güvenilir bir şekilde elde edilmesini zorlaştırmaktadır. Özellikle işgücü talebi verilerinin sağlıklı bir şekilde elde edilmesi, işgücünün verimliliği ve özellikle yapısal ve geçici işsizliğin fark edilmesi açısından yüksek önem teşkil etmektedir. Ayrıca ekonomideki istihdam politikaların daha etkin ve başarılı bir şekilde uygulanmasını sağlayacaktır. Bu kapsamda işgücü talebine ilişkin verilerin daha

düzenli ve periyodik olarak toplanması ve derlenmesi, işgücü piyasasının etkin işleyişinin sağlanması için gerekli düzenlemelerin yapılmasının yolunu göstermekte ve işsizlik sorunu ile mücadeleyi kolaylaştırmaktadır.

Dünya ve Türkiye “Endüstri 4.0 Devrimi” adı verilen bir çeşit sanayi devriminin başlangıcında bulunmaktadır. Bu durumun da işgücü piyasasına çeşitli yansımaları olacaktır. Özellikle, bahsi geçen devrimin birincil hedefi olan yüksek teknolojiye bağlı olarak üretimin arttırılması insan gücünün üretim süreci içerisindeki payının azalma eğilimine girmesine neden olacaktır. Mevcut sektör ve iş alanlarının yerini yazılım ve internet tabanlı yeni sektörlerin almasına bağlı olarak insan gücünün yerine robotlar kullanılacaktır. Bu robotların üretimi ile ilgili konularda ise bilgi ve beceri seviyesi yüksek olan daha az sayıda insana gereksinim duyulması, kuşkusuz olarak emeğe olan talebin azalmasına ve işsizliğin kaçınılmaz olarak artış göstermesine yol açacaktır. Başta TAYSAD bölgesi olmak üzere, Türkiye’deki işgücü piyasasının bu devrimden olumsuz etkilenme potansiyeli yüksektir. Türkiye’nin devrimden en az kayıpla çıkmasının tek yolu eğitimde reformun sağlanmasıdır. Buda beyaz yakalı çalışanların yetiştirilmesini sağlayacak eğitim sisteminin yeniden reformize edilmesini gerektirmektedir. Bu bağlamda, bilim liselerinin kurulması, endüstri 4.0 devrimin tarım ve hayvancılık sektöründeki yansımalarına karşın söz konusu sektördeki politikalar bu devrimle uyumlaştırılacak şekilde olmalı ve tüm bunlardan önce Türkiye’nin büyüme trendini şekillendiren inşaat sektöründen yavaşça ayrılıp diğer sektörlerde yoğunlaşma sağlanmalıdır.

## KAYNAKÇA

### KİTAPLAR

- Aren, S. (1989). *İstihdam, Para ve İktisadi Politika*. Ankara: Savaş Yayınları.
- Bıçerli, M. K. (2007). *Çalışma Ekonomisi*. İstanbul: Beta.
- Dornbusch, R., Fischer, S., & Startz, R. (2007). *Makroekonomi*. Ankara: Fersa Matbaacılık.
- Eren, A. (2012). *Türkiye Ekonomisi*. Muğla: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Ertek, T. (2008). *Makroekonomiye Giriş*. İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım.
- Krugman, P., & Wells, R. (2011). *Makro İktisat*. Ankara: Palme Yayıncılık.
- Lordoğlu, K., & Özkaplan, N. (2007). *Çalışma İktisadi*. İstanbul: D&R Yayınları.
- Parasız, M. İ. (1991). *Makro Ekonomi*. Bursa: Ezgi Kitapevi.
- Ülgener, S. F. (1970). *Milli Gelir, İstihdam ve İktisadi Büyüme*. İstanbul: Ofset Matbaacılık.
- Yıldırım, K., Karaman, D., & Taşdemir, M. (2013). *Makroekonomi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

### MAKALELER

- Ağayev, S., & Bora, A. (2012). "Türkiye İçin Beveridge Eğrisi ve Emek Piyasası" Üzerine Bir İnceleme. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar Dergisi*, 49(65), 23-36.
- Altunöz, U. (2015). "Beveridge Eğrisi İle Türkiye'nin İşgücü Piyasası Analizi." *Kamu-İş Dergisi*, 14(2), 47-65.
- Álvarez, A., & Hofstetter, M. (2013, 12 13). "Job Vacancies in Colombia: 1976-2012." Social Science Research Network: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2367457](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2367457) (Erişim Tarihi 08.02.2017)
- Aslan, B. Y. (2014). "Türkiye'de Genç İşsizliğe Yönelik Bir Alan Araştırması : Üniversite Öğrencileri Arasında Kaygı ve Umutsuzluk Düzeylerinin Belirlenmesi." , Uzmanlık Tezi, *T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi*, Ankara.
- Aydın, N. (2012). "İşsizlik, Beveridge Eğrisi ve Türkiye İşgücü Piyasasına İlişkin Bir Değerlendirme." *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(35), 119-134.

- Aykırı, M. (2008). Ekonomik Büyüme - Enflasyon - İşsizlik İlişkisi : Türkiye Üzerine Bir Uygulama. (1980 - 2005) *Yüksek Lisans Tezi, Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat*, Kars.
- Bekiroğlu, C. (2010). Türkiye'de İşsizlik Sorununun Çözümlemesinde Uygulanan Ekonomi Politikalarının Analizi. *Yüksek Lisans Tezi, Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İstanbul.
- Blanchard, O. J., & Diamond, P. (1989). The Aggregate Matching Function. *NBER Working Paper Series Working Paper No. 3175*, 1 - 42.
- Bonthuis, B., Jarvis, V., & Vanhala, J. (2013). *What's going on behind the euro area Beveridge curve(s)?* Avrupa Merkez Bankası.
- Bouvet, F. (2009, Mart). The Beveridge Curve in Europe: New evidence using national and regional data. *EUSA Papers 2009*, s. 1-27
- Bouvet, F. (2012). The Beveridge Curve In Europe: New Evidence Using National And Regional Data. *Applied Economics*, 3585-3604.
- Bozdağlı, E. U. (2008). "Türkiye'de İşsizliğin Özellikleri ve İşsizlikle Mücadele Politikaları." *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(20), 45-65.
- Christl, J. (1992). The Unemployment/Vacancy Curve, Theoretical Foundation and Empirical Relevance *Studies in Empirical Economics*. Vienna: Physica-Verlag Heidelberg.
- Dixon, R., Lim, G. C., & Freebairn, J. (2012). Regional Beveridge Curves : A Latent Variable Approach. *Routledge Regional Studies*, 255-269.
- Durak, Ş. (2011). İşsizlik, İstihdam Politikalar ve İşsizlikle Mücadelede Başarı Örnekleri. *Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Erzurum.
- Elsby, M. W., Hobijn, B., Sahin, A., & Valletta, R. G. (2011, Ekim). *The Labor Market in the Great Recession: an Update*. Federal Reserver Bank Of San Francisco:  
<https://www.newyorkfed.org/medialibrary/media/research/economists/sahin/wp11-29bk.pdf> adresinden alındı
- Erarslan, İ. (2010). Küreselleşmiş Dünyada İşsizlik; Türkiye'de İşsizlik Üzerine İnceleme. *Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi*. Bolu.
- Erigüç, G. K. (1994). Hastanelerde Personelin İşle İlgili Tutumları Personel Devri. *Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü*, Ankara.

- Erikli, S. (2015). "Sinop İlinde İşgücü Piyasasının Temel Sorunu : Beceri Uyumsuzluğu." *Çalışma Dünyası Dergisi*, 2(7), 18-33.
- Eronat, Z. (2004). İşletmelerde İş Tatmini ve İşgücü Devir Hızı Problemlerinin Çözümünde Bir Faktör Olarak İletişim; KOBİ'lerde Ampirik Bir Uygulama. *Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.*
- Gül, Y. İ. (2015). Küreselleşme Sürecinde Ekonomik Büyüme - İşsizlik İlişkisi: Türkiye ile Avrupa Birliği Ülkelerinin Karşılaştırılması. *Yüksek Lisans Tezi, Gediz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.*
- Gül, E., Kamacı, A., & Konya, S. (2014). Enflasyon ile İşsizlik Arasındaki Nedensellik İlişkisinin Test Edilmesi: Panel Eşbütünlük ve Nedensellik Analizi. *International Conference on Eurasian Economies*, 1 - 6.
- Güler, E. (2015). *Sanayi Sektöründe Açık İş Pozisyonu ve İşgücü Devir Hızı İstatistikleri (TR 42 Örneği)*. Uzmanlık Tezi, T.C. Türkiye İstatistik Kurumu, Kocaeli.
- Güney, A. (2009). "İşsizlik, Nedenleri, Sonuçları Ve Mücadele Yöntemleri." *Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası Dergisi*, 10(4), 135-159.
- Hamamcı, S. (2015, 12 10). Türkiye'de İstihdam ve İşsizlik. *Bitirme Çalışması, Karadeniz Teknik Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Trabzon.*
- Hesapçioğlu, M. (1986). "Gelişmekte Olan Ülkelerde İstihdam ve İşsizlik." *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 40(520), 161-182.
- Hobijn, B., & Şahin, A. (2012, Kasım 8-9). *Beveridge Curve Shifts across Countries Since the Great Recession*. 13Th Jacques Polak Annual Research Conference. s. 1-47.
- İncekara, B. (2010). Gelişmekte Olan Ülkeler ve Türkiye'de İşsizlik. *Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.*
- Johansen, J., & Gatelli, D. (2012). Measuring Mismatch In ETF Partner Countries. *ETF- European Training Foundation*, 3-26.
- Kanık, B., Sunel, E., & Taşkın, T. (2012). Beveridge Eğrisi ve Eşleşme Fonksiyonu : Türkiye Örneği. *Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Ekonomi Notları*, 1-13.
- Keskin, A., & Şen, H. (2010). Beveridge Eğrisi: Teori ve Türkiye Uygulaması. *Akademik Araştırmalar İndeksi*, 198-219.
- Kılıçaslan, N. (2007). The Effect Of Real Exchange Rate On Unemployment In Turkey. *Master Thesis, Bilkent University, The Department Of Economics, Ankara.*

- Kökocak, A. K., Yılmaz, M., & Demirci, N. (2008). İşsizlik Olgusu ve İstihdam Arttırıcı Stratejiler. *II. Uluslararası Sosyal Bilimciler Kongresi*, 828-849.
- Kutal, G. (1992). "Eksik İstihdam Kavramı ve Türkiye'de Tarımdışı Sektörlerde Eksik İstihdam Sorunu." *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, 0(1-2), 275-282.
- Lilien, D. M. (1982). Sectoral Shifts and Cyclical Unemployment. *The University of Chicago Press Journals*, 777 - 793.
- Mclaughlin, E. (2002). "Understanding Employment : New Perspectives on Active Labour Policies". Routledge, New York.
- Mevlana Kalkınma Ajansı. (2012). *İşverenin Mevcut İşgücününün Yeterliliği ve Emek Talebi ile Beklentilerinin Nedenselliği*. Konyada Yatırım:  
<http://www.konyadayatirim.gov.tr/images/dosya/%C4%B0%C5%9Fveren%C5%9F%20Mevcut%20%C4%B0%C5%9F%20G%C3%BCc%C3%BCn%C3%BCn%20Yeterlili%C4%9Fi%20ve%20Emek%20Talebi%20%C4%B0le%20Beklentilerinin%20Nedenselli%C4%9Fi.pdf> (Erişim Tarihi : 09.11.2016)
- Muratoğlu, Y. (2011). Ekonomik Büyüme ve İşsizlik Arasındaki Asimetrik İlişki ve Türkiye'deki Okun Yasasının Sınanması. *Yüksek Lisans Tezi, Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Çorum.
- Öz, S. (2010, 11). *Politika Notları Ekonomik Araştırma Forumu Tüsiad*. Ekonomik Araştırma Forumu Tüsiad:  
[http://eaf.ku.edu.tr/sites/eaf.ku.edu.tr/files/eaf\\_pn1017.pdf](http://eaf.ku.edu.tr/sites/eaf.ku.edu.tr/files/eaf_pn1017.pdf) (Erişim Tarihi : 07.10.2016)
- Öz, V. (2013). Açık İş Oranının Seçilmiş Avrupa Birliği Üyesi Ülkelerde Hesaplanma Yöntemi ve Türkiye İçin Alternatif Bir Metodoloji Önerisi. Ankara: T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü.
- Pissarides, C. A. (2003, Aralık). *Unemployment in Britain: A European Success Story*. LSE Research Online:  
[http://eprints.lse.ac.uk/2304/1/Unemployment\\_in\\_Britain\\_A\\_European\\_Success\\_Story.pdf](http://eprints.lse.ac.uk/2304/1/Unemployment_in_Britain_A_European_Success_Story.pdf) (Erişim Tarihi : 19.03.2017)
- Sağlam, B. B., & Günalp, B. (2011). The Beveridge Curve and Labour Market Dynamics in Turkey. *Routledge Applied Economics*, 44(24), 3195-3202.
- Solow, R. M. (2000, Ocak). Unemployment In The United States And In Europe Contrast And The Reasons. *CESifo Working Paper Series No. 231*, s. 1-15.

- Sürücü, M. (2014). İşsizlik, İşsizlikle Mücadelede Pasif İstihdam Politikaları: Almanya ve Türkiye Örnekleri. *Uzmanlık Tezi, Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yurtdışı İşçi Hizmetleri*, Ankara.
- Telli, Ç., Voyvoda, E., & Yeldan, E. (2006). Modeling General Equilibrium For Socially Responsible Macroeconomics: Seeking For The Alternatives To Fight To Jobless Growth In Turkey. *METU Studies In Development*, 255-293.
- Timurlenk, M. S., & Başar, S. (2012). Türkiye İçin Enflasyonu Hızlandırmayan İşsizlik Oranı (NAIRU) Tahmini. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 27(1), 71 - 83.
- Tiryaki, M. (2007). *Avrupa Birliği Uyum Sürecinde Tarımdan Kopan İşgücünün İstihdam Edilmesinde Aktif İstihdam Politikalarının Rolü ve Etkinliği, Uzmanlık Tezi*. T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü. Ankara.
- Tokatlıoğlu, İ. (2016). “Küresel Kriz Öncesi ve Sonrası Dönem İçin Türkiye'nin Beveridge Eğrisi Tahmini.” *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 34(3), 73-105.
- Tütüncü, Ö., & Demir, M. (2003). “Konaklama İşletmelerinde İnsan Kaynakları Kapsamında İşgücü Devir Hızının Analizi ve Muğla Bölgesi Örneği.” *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(2), 146-169.
- Yashiv, E. (2006, Aralık). *The Institute for the study of Labor (IZA)*. Discussion Rapor No: 2479: <http://anon-ftp.iza.org/dp2479.pdf> (Erişim Tarihi : 11.03.2017)
- Yeldan, E., & Pamukcu, T. (2005). Country Profile: Turkey Macroeconomic Policy and Recent Economic Performance. *Economic Research Forum 2005*, s. 1-28.
- Yılmaz, B., & Halıcı, A. (2010). İşgücü Devir Hızını Etkileyen Etmenler : Sekreterlik Mesleğinde Bir Araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 2(4), 93-108.



## İNTERNET KAYNAKLARI

Bureau Of Labor Statistics. (2003, 8 4). *Bureau Of Labor Statistics. Job Openings and Labor Turnover Survey*: <https://www.bls.gov/jlt/jltdef.htm> (Erişim Tarihi : 29.01.2017)

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2015, Aralık). *Ulusal İstihdam Stratejisi*. <http://www.uis.gov.tr/media/1370/uis-2014-2023.pdf> (Erişim Tarihi : 29.03.2017)

European Statistics. (tarih yok). *Methodology Main Concepts*. European Statistics: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/methodology/main-concepts> (Erişim Tarihi : 20.12.2016)

Eurostat. (2008, 04 23). *Regulation (EC) 453/2008 Of The European Parliament And Of The Council of 23 April 2008*. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:145:0234:0237:EN:PDF> (Erişim Tarihi : 18.11.2016)

Eurostat. (2016). *Job vacancy statistics*. Eurostat: [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Job\\_vacancy\\_statistics](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Job_vacancy_statistics) (Erişim Tarihi : 06.01.2017)

Eurostat. (2016, 12). *Job vacancy and unemployment rates - Beveridge curve*. Eurostat: [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Job\\_vacancy\\_and\\_unemployment\\_rates\\_-\\_Beveridge\\_curve](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Job_vacancy_and_unemployment_rates_-_Beveridge_curve) (Erişim Tarihi : 03.01.2017)

Eurostat. (2017). *EU labour force survey - methodology*. [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/EU\\_labour\\_force\\_survey\\_-\\_methodology](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/EU_labour_force_survey_-_methodology) (Erişim Tarihi: 05.01.2017)

İŞKUR. (2016). *İŞKUR İstatistikler*. <http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/istatistikler.aspx#dltop> (Erişim Tarihi 27.02.2017)

İŞKUR. (2017). *İstihdam Seferberliği*. <http://www.istihdamseferberligi.net/index.php> (Erişim Tarihi 31.03.2017)

OECD. (2014). *OECD Employment Outlook 2014*. Paris: Organisation For Economic Co-Operation And Development. <https://www.oecd.org/els/emp/Emo2014-Annex-chapter1.pdf> (Erişim Tarihi : 02.10.2016)

Statistics Canada (2012). *Labour Statistics Division Business Payrolls Survey*. [http://www23.statcan.gc.ca/imdb-bmdi/instrument/2612\\_Q2\\_V4-eng.pdf](http://www23.statcan.gc.ca/imdb-bmdi/instrument/2612_Q2_V4-eng.pdf) (Erişim Tarihi : 05.06.2015)

- T.C Kalkınma Bakanlığı. (1978). *4. Beş Yıllık Kalkınma Planı 1979-1983*.  
<http://www.kalkinma.gov.tr/Lists/Kalknma%20Planlar/Attachments/6/plan4.pdf> (Erişim Tarihi : 19.03.2017)
- T.C Kalkınma Bakanlığı. (1984). *5. Beş Yıllık Kalkınma Planı 1984-1989*.  
<http://www.kalkinma.gov.tr/Lists/Kalknma%20Planlar/Attachments/5/plan5.pdf> (Erişim Tarihi : 19.03.2017)
- T.C Kalkınma Bakanlığı. (2014). *İşgücü Piyasasındaki Değişmelerin Makro Analizi Raporu. T.C Kalkınma Bakanlığı*, 1-13. (Erişim Tarihi : 27.11.2016)
- T.C. Kalkınma Bakanlığı. (1989). *6.Beş Yıllık Kalkınma Planı 1990-1995*.  
<http://www.kalkinma.gov.tr/Lists/Kalknma%20Planlar/Attachments/4/plan6.pdf> (Erişim Tarihi : 19.03.2017)
- T.C. Kalkınma Bakanlığı. (1995). *Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1996-2000)*.  
<http://www.kalkinma.gov.tr/Lists/Kalknma%20Planlar/Attachments/3/plan7.pdf> (Erişim Tarihi : 19.03.2017)
- T.C. Kalkınma Bakanlığı. (2016). *İşgücü Piyasasındaki Gelişmelerin Makro Analizi Raporu*. T.C. Kalkınma Bakanlığı:  
[http://www.kalkinma.gov.tr/Lists/IsgucuPiyasasindakiGelismelerinMakroAnalizi/Attachments/8/%C4%B0%C5%9Fg%C3%BCc%C3%BC%20Piyasas%C4%B1%20G%C3%B6r%C3%BCn%C3%BCm\\_2016%20IV.%20%C3%87eyrek.pdf](http://www.kalkinma.gov.tr/Lists/IsgucuPiyasasindakiGelismelerinMakroAnalizi/Attachments/8/%C4%B0%C5%9Fg%C3%BCc%C3%BC%20Piyasas%C4%B1%20G%C3%B6r%C3%BCn%C3%BCm_2016%20IV.%20%C3%87eyrek.pdf) (Erişim Tarihi 23.02.2017)
- Tasci, M., & Lindner, J. (2010, Ağustos 08). *Has The Beveridge Curve Shifted?* Federal Reserve Bank Of Cleveland:  
<https://www.clevelandfed.org/en/newsroom-and-events/publications/economic-trends/economic-trends-archives/2010-economic-trends/et-20100810-has-the-beveridge-curve-shifted.aspx> (Erişim Tarihi : 28.02.2017)
- Türkiye İhracatçılar Meclisi. (2017, Şubat). *İstihdam Seferberliği Nedir?*  
<http://www.tim.org.tr/tr/istihdam-destekleri-istihdam-seferberligi-nedir.html> (Erişim Tarihi : 29.03.2017)
- Türkiye İstatistik Kurumu. (15, Kasım 2016). *Haber Bülteni : Türkiye İstatistik Kurumu*. Türkiye İstatistik Kurumu: <http://www.tuik.gov.tr/> (Erişim Tarihi : 21.09.2016)
- Türkiye İstatistik Kurumu. (2011). *Hanehalkı İşgücü Araştırması Mikro Veri Seti [online]*. Türkiye İstatistik Kurumu:  
[http://www.tuik.gov.tr/MicroVeri/Hia\\_2011/turkce/metaveri/tanim/index.html](http://www.tuik.gov.tr/MicroVeri/Hia_2011/turkce/metaveri/tanim/index.html) (Erişim Tarihi : 16.09.2016)

Türkiye İstatistik Kurumu. (2015). *İstatistiksel Tablolar ve Dinamik Sorgulama*.  
[http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1007](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007) (Erişim Tarihi : 03.01.2017)

Türkiye İstatistik Kurumu. (2017, Mart 23). *Haber Bülteni : İşgücü İstatistikleri, 2016* . <http://www.tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=temelist> (Erişim Tarihi : 17.01.2017)

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu. (2016). *Tisk İşgücü Piyasası Bülteni*.  
<http://tisk.org.tr/wp-content/uploads/2016/01/TISK-ISGUCU-PIYASASI-HABER-BULTENI-OCAK-2016-SAYI-35.pdf> (Erişim Tarihi 22.02.2017)

*Uluslararası Çalışma Örgütü*. (2003, Mart 17).  
<https://stats.oecd.org/glossary/detail.asp?ID=2791> (Erişim Tarihi 11.08.2016)



## **EKLER**

### **EK 1. TAYSAD Bölgesindeki Araştırma İçin Kullanılan Anket Soruları**

T.C. KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ YÜKSEK LİSANS TEZ ARAŞTIRMA  
AÇIK İŞ POZİSYONLARI ve İŞGÜCÜ DEVİR İSTATİSTİKLERİ ARAŞTIRMASI  
MAYIS 2016

Değerli Üyelerimiz,

Yapılan araştırma, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Politikası Bölümü'nde Doç. Dr. Ayhan ORHAN danışmanlığında yürütülmekte olan, "Beveridge Eğrisi" nin Türkiye'deki Uygulaması Konulu" Yüksek Lisans Tez çalışmasına destek olmak amacıyla kullanılmak üzere yapılacaktır.

Araştırmanın Amacı; Söz konusu araştırmadan elde edilecek sonuçlar ile birlikte açık iş pozisyonu ve iş gücü devir hızını saptayarak, otomotiv yan sanayi sektöründeki Beveridge Eğrisini oluşturmaktır. Böylece söz konusu sanayi için, işsizlik oranının ne kadarını açık pozisyonlar ile kapatılabileceğini hesaplamaktır. Araştırma geçmiş aylardaki veriler ile derlenmektedir.

Araştırma ile ilgili bilgiler bu çalışma dışında başka amaçla kullanılmayacaktır. Araştırma yapılan bilimsel çalışmanın gerçekleşmesinde önemli rol oynayacaktır. Araştırma 19 sorudan oluşmakta olup firmanızın ilgili insan kaynakları bölüm ve bölüm yöneticisi tarafından doldurulması önemle rica olunur.

Saygılarımızla

TAYSAD - Taşıt Araçları Yan Sanayicileri Demeği

Hazırlayan :

Doğukan Salih Kutlutürk

Kocaeli Üniversitesi  
Yüksek Lisans Öğrencisi

İletişim :

**VERECEĞİNİZ BİLGİLER KEŞİNLİKLE GİZLİ TUTULUP SADECE TEZ ÇALIŞMA SINDA KULLANILACAKTIR.**

### 1. Cevaplayan Bilgileri

Kullanıcı Adı / Rumuz

İletişim Bilgisi (Zorunlu Değil)

### 2. Firma Lokasyonu

### 3. Firmanızda Çalışanların Maaşları Ne Sıklıkla Ödenmektedir?

Günlük

Haftalık

Aylık

Diğer

### 4. Firmanızda Personel Alımı İçin Hangi Yollara Başvurulmuştur?

	İŞ-KUR	İstihdam Acentası	Direkt Alım	Kariyer Siteleri	Diğer	Alım Yapılmadı
Aralık - 2015	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ocak - 2016	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Şubat - 2016	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mart - 2016	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nisan - 2016	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mayıs - 2016	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Haziran - 2016	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### 5. Toplam Çalışan Sayısı

Aralık - 2015

Ocak - 2016

Şubat - 2016

Mart - 2016

Nisan - 2016

Mayıs - 2016

Haziran - 2016

**6. Ayın Son İşgününde Açık İş Pozisyonu Sayısı**

Aralık - 2015	<input type="text"/>
Ocak - 2016	<input type="text"/>
Şubat - 2016	<input type="text"/>
Mart - 2016	<input type="text"/>
Nisan - 2016	<input type="text"/>
Mayıs - 2016	<input type="text"/>
Haziran - 2016	<input type="text"/>

**7. İşe Alım Sayısı**

Aralık - 2015	<input type="text"/>
Ocak - 2016	<input type="text"/>
Şubat - 2016	<input type="text"/>
Mart - 2016	<input type="text"/>
Nisan - 2016	<input type="text"/>
Mayıs - 2016	<input type="text"/>
Haziran - 2016	<input type="text"/>

**8. İstifa Sayısı**

Aralık - 2015	<input type="text"/>
Ocak - 2016	<input type="text"/>
Şubat - 2016	<input type="text"/>
Mart - 2016	<input type="text"/>
Nisan - 2016	<input type="text"/>
Mayıs - 2016	<input type="text"/>
Haziran - 2016	<input type="text"/>

**9. İşten Çıkarılma - İş Akdi Feshedilen**

Aralık - 2015	<input type="text"/>
Ocak - 2016	<input type="text"/>
Şubat - 2016	<input type="text"/>
Mart - 2016	<input type="text"/>
Nisan - 2016	<input type="text"/>
Mayıs - 2016	<input type="text"/>
Haziran - 2016	<input type="text"/>

**10. Diğer Nedenlerle İşten Ayrılan Sayısı**

Aralık - 2015	<input type="text"/>
Ocak - 2016	<input type="text"/>
Şubat - 2016	<input type="text"/>
Mart - 2016	<input type="text"/>
Nisan - 2016	<input type="text"/>
Mayıs - 2016	<input type="text"/>
Haziran - 2016	<input type="text"/>

**Departmanlar İçin Talep Duyulan Kişi Sayısı****11. Üretim**

Aralık - 2015	<input type="text"/>
Ocak - 2016	<input type="text"/>
Şubat - 2016	<input type="text"/>
Mart - 2016	<input type="text"/>
Nisan - 2016	<input type="text"/>
Mayıs - 2016	<input type="text"/>
Haziran - 2016	<input type="text"/>

**12. İdare**

Aralık - 2015	<input type="text"/>
Ocak - 2016	<input type="text"/>
Şubat - 2016	<input type="text"/>
Mart - 2016	<input type="text"/>
Nisan - 2016	<input type="text"/>
Mayıs - 2016	<input type="text"/>
Haziran - 2016	<input type="text"/>

**13. Kalite Kontrol**

Aralık - 2015

Ocak - 2016

Şubat - 2016

Mart - 2016

Nisan - 2016

Mayıs - 2016

Haziran - 2016

**14. Ar-Ge / Mühendislik**

Aralık - 2015

Ocak - 2016

Şubat - 2016

Mart - 2016

Nisan - 2016

Mayıs - 2016

Haziran - 2016

**15. İnsan Kaynakları**

Aralık - 2015

Ocak - 2016

Şubat - 2016

Mart - 2016

Nisan - 2016

Mayıs - 2016

Haziran - 2016

**16. Muhasebe**

Aralık - 2015

Ocak - 2016

Şubat - 2016

Mart - 2016

Nisan - 2016

Mayıs - 2016

Haziran - 2016



**17. Pazarlama ve Satış**

Aralık -2015	
Ocak - 2016	
Şubat - 2016	
Mart - 2016	
Nisan - 2016	
Mayıs - 2016	
Haziran - 2016	

**18. Satınalma**

Aralık - 2015	
Ocak - 2016	
Şubat - 2016	
Mart - 2016	
Nisan - 2016	
Mayıs - 2016	
Haziran - 2016	

**19. Bakım - Onarım**

Aralık - 2015	
Ocak - 2016	
Şubat - 2016	
Mart - 2016	
Nisan - 2016	
Mayıs - 2016	
Haziran - 2016	

6. 8,9 ve 10 Maddelerdeki İşten Çıkarılan Sayısından Hareketle, İşten Çıkarılma Nedenlerini İşaretleyiz

**21. Kişisel Nedenler**

	Disiplinsizlik, kişisel ahlak kurallarına aykırılık, tutukluluk vb.	Kişisel İşgücü Veriminde Azalma	Kişisel Kabiliyet Yetersizliği	Kişisel Memnuniyetsizlik
Aralık - 2015	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ocak - 2016	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Şubat - 2016	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mart - 2016	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nisan - 2016	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mayıs - 2016	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Haziran - 2016	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**22. İş Yeri İle İlgili Nedenler**

	İflas Devri	İşyeri	Süreli İş Sözleşmesinin veya İşin Sona Ermesi	Finansal Sıkıntılar	Hammadde Sıkıntısı	Üretim Sistemi Değişikliği	Doğal ve Doğal Olmayan Felaketler	Bandındaki Uzun Süreli Duruş	Organizasyondaki Değişiklikler	İşgücü Maliyetlerini Azaltma Amacı	Mevsimsel Sebepler	Varsa Diğer Nedenleri Belirtiniz
Aralık - 2015	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ocak - 2016	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Şubat - 2016	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mart - 2016	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nisan - 2016	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mayıs - 2016	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Haziran - 2016	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## EK 2 – TÜİK Açık İş Pozisyonları Ve İşgücü Devir İstatistikleri Anketi

### AÇIK İŞ POZİSYONLARI VE İŞGÜCÜ DEVİR İSTATİSTİKLERİ ANKETİ KASIM 2014

TÜİK Kocaeli Bölge Müdürlüğü, Yıllık İş İstatistikleri Takımı, Hacı Hızır Mah. Alemdar Cad. No:54 İzmit/Kocaeli Tel: 0262 321 52 86 - 175 EMRAH GÜLER  
eposta: emrah.guler@tuik.gov.tr **VERECEĞİNİZ BİLGİLER KESİNLİKLE GİZLİ TUTULACAKTIR. SORU FORMUNU emrah.guler@tuik.gov.tr adresine gönderiniz.**

Yasal Unvan:	.....
Vergi Kimlik No:	.....

Cevaplayan Bilgileri:	
Ad Soyad:	.....
Tel:	.....
E-posta:	.....
Unvan:	.....

B-1	Girişiminizde çalışanların maaşları ne sıklıkla ödenmektedir. ( "X" olarak işaretleyiniz. Birden çok seçenek işaretlenebilir) <input type="checkbox"/> Günlük <input type="checkbox"/> Haftalık <input type="checkbox"/> İki Haftalık <input type="checkbox"/> Aylık <input type="checkbox"/> Diğer
B-2	Girişiminiz personel talebi için İŞ-KUR'a veya İstihdam Acentalarına Kasım ayı içinde başvuruda bulundu mu? ( "X" olarak işaretleyiniz ) <input type="checkbox"/> İŞ-KUR' a başvuruldu <input type="checkbox"/> İstihdam Acentasına başvuruldu <input type="checkbox"/> Diğer <input type="checkbox"/> Hiçbir yere başvurulmadı
B-3	Lütfen aşağıdaki maddeler ile ilgili bilgi veriniz. Eğer "Toplam Çalışan Sayısı" "Açık İş Pozisyonları" "İşe Alımların Sayısı" ve "İşten Ayrılan Personel Sayısı" bölümlerinde bu konulara tabi personel yok ise "0" olarak belirtiniz, ilgili bölümlerde bilgi sağlanamıyor ise "VERİ SAĞLANAMIYOR" olarak belirtiniz. Aksi takdirde eksik bilgi olarak değerlendirilecektir.

A Kasım Ayında Toplam Çalışan Sayısı	B Kasım Ayının SON İŞ GÜNÜNDE Açık İş Pozisyonu Sayısı	C Kasım Ayında İşe Alımların Sayısı	D Kasım Ayında İşten Ayrılan Personel Sayısı		
			İstifa Sayısı	İşten Çıkarılan Sayısı	Diğer Ayrılışlar
<i>Kasım ayı içerisinde girişiminizde tam veya yarı zamanlı çalışmış yada maaş almış çalışan sayısı (Girişiminize ait tüm şubelerde çalışanlar ve ücretli izne ayrılanlar DAHİL)</i>	<i>Girişim bünyesindeki bir pozisyonun açık iş pozisyonu sayılması için aşağıdaki koşulları sağlamalıdır: -İşin 30 gün içerisinde başlayacak olması -Pozisyonla ilgili aktif olarak personel aranması</i>	<i>-Yeni işe alım -Daha önce şirketten ayrılmış bir personelin tekrar işe alımı -Sürekli, Geçici yada dönemsel işçiler</i>	<i>Emeklilikler HARIÇ</i>	<i>İş akdi iş veren tarafından feshedilenler</i>	<i>- Emeklilikler - Sakatlanmalar - Ölümler - Askerlik vb. Zorunlu görev - Ücretsiz izne ayrılışlar (Doğum vb...)</i>
.....	.....	.....	.....	.....	.....



B-4	Kasım Ayında Girişiminizce EN FAZLA TALEP edilen 5 Açık İş Pozisyonunu ve pozisyon için talep duyulan kişi sayısını belirtiniz. Açık İş Pozisyonu adını DETAYLI bir şekilde yazınız.	
Açık iş pozisyonu adlarını detaylı bir şekilde yazınız. DİKKAT: B-3'te yer alan B sütununda belirtilen personel sayısına eşit olacak şekilde Kişi Sayısını dağıtınız.	<i>Pozisyon adı Örneğin: Depo Sorumlusu, CNC Tezgahı Operatörü, İstif Personeli, Kaynakçı, Paketleme Personeli, Muhasebe Sorumlusu, Üretim Müdürü vb...</i>	
	Pozisyonun Adı: <span style="float: right;">Kişi Sayısı</span>	
	1	.....
	2	.....
	3	.....
	4	.....
	5	.....
6	DIĞER	0



B-5	Kasım Ayı içerisinde işten çıkartılan personel varsa, işten çıkarma nedenlerini (X) işaretleyiniz.	
Kişisel Nedenler (X)		
1	Disiplinsizlik, kişisel ahlak kurallarına aykırılık, tutukluluk, v.b...	
2	Kişisel işgücü veriminde azalma	
3	Kişisel kabiliyet yetersizliği	
4	Kişisel memnuniyetsizlik	
İşyeri ile ilgili Nedenler (X)		
5	İflas	
6	İşyeri devri	
7	Sürelili sözleşmenin veya işin sona ermesi	
8	Finansal sıkıntılar	
9	Hammadde sıkıntısı	
10	Üretim sistemi değişikliği	
11	Doğal ve doğal olmayan felaketler (sel, yangın vb...)	
12	Uzun süreli bakım çalışması / üretim bandındaki uzun süreli duruş	
13	Organizasyondaki değişiklikler	
14	İşgücü maliyetlerini azaltma amacı	
15	Mevsimsel sebepler	
16	Diğer 1	.....
17	Diğer 2	.....
18	Diğer 3	.....

Anket Bitmiştir. Çalışmaya verdiğiniz katkılardan dolayı teşekkür ederiz.  
Soru Formunu [emrah.guler@tuik.gov.tr](mailto:emrah.guler@tuik.gov.tr) adresine gönderiniz.

## EK 3 – Kanada “Business Payrolls” Anketi

### Business Payrolls Survey

Collected under the authority of the *Statistics Act*,  
Revised Statutes of Canada, 1985, Chapter S19.

Si vous préférez recevoir ce questionnaire en français,  
veuillez composer le numéro qui se trouve sous l'adresse.

Kindly complete and return the questionnaire no later than the EIGHTH of the month following the reference period.

This survey measures the month-to-month trends of payroll employment, paid hours and earnings. Your participation is critical to ensure an accurate reflection of your industry, region and business size. **Completion of this survey is a legal requirement under the *Statistics Act*.**

Statistics Canada is prohibited by law from releasing any information it collects which could identify any person, business, or organization, unless consent has been given by the respondent or as permitted by the *Statistics Act*. Statistics Canada will use the information from this survey for statistical purposes.

To reduce respondent burden, Statistics Canada has entered into data-sharing agreements with provincial and territorial statistical agencies and other government organizations, which have agreed to keep the data confidential and use them only for statistical purposes. Information on confidentiality, data-sharing agreements and record linkages can be found on the last page of the reporting guide.

Your responses for this survey will be combined with your business' monthly payroll deduction files received from the Canada Revenue Agency. The combined information permits the publication of the total number of paid employees, payrolls and hours at detailed industrial and geographic levels. Statistics Canada may also combine the information you provide with other survey or administrative data sources.

#### A. ALL EMPLOYEES AND WORKING OWNERS OF INCORPORATED BUSINESSES

1. What was the <b>gross monthly payroll</b> for all employees and working owners of incorporated businesses? Report the total remuneration <b>PAID</b> during the survey reference month, <b>before deductions</b> . It includes any amount subject to appear in Box 14 of the T4 slips (regular pay, overtime pay, special payments, taxable benefits, etc.).	\$	<input type="text"/>	.00
2. What were the <b>start and end dates</b> of the gross monthly payroll reported in question 1? Report the first day of the first regular pay period and the last day of the last regular pay period <b>PAID OUT</b> within the reference month.	From	<input type="text"/> MM <input type="text"/> DD	to <input type="text"/> MM <input type="text"/> DD
3a. What was the <b>total number of employees</b> in the last pay period <b>PAID OUT</b> within the reference month? Include employees and working owners of incorporated businesses who received pay for full-time or part-time work or for an employer paid absence.	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
3b. What was the number of <b>part-time employees</b> (those working less than 30 hours a week) included in question 3a? (if none, enter 0)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

For sections B, C, D and E, if one payroll within an employee category, record your information in the first column. Only use the additional columns when recording more than one payroll within an employee category.

#### B. EMPLOYEES PAID BY THE HOUR DURING THE LAST PAY PERIOD OF THE REFERENCE MONTH

4. How many <b>employees paid by the hour</b> received pay for work performed or an employer paid absence?	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>								
5. What were the <b>start and end dates of the last pay period of the reference month?</b>	From <input type="text"/> MM <input type="text"/> DD	To <input type="text"/> MM <input type="text"/> DD	From <input type="text"/> MM <input type="text"/> DD	To <input type="text"/> MM <input type="text"/> DD	From <input type="text"/> MM <input type="text"/> DD	To <input type="text"/> MM <input type="text"/> DD	From <input type="text"/> MM <input type="text"/> DD	To <input type="text"/> MM <input type="text"/> DD				
6a. For that last pay period, what was their <b>regular gross pay payable</b> , including overtime pay?	\$	<input type="text"/>	.00	\$	<input type="text"/>	.00	\$	<input type="text"/>	.00	\$	<input type="text"/>	.00

6b. What was their <b>overtime pay payable</b> included in question 6a? (if none, enter 0)	\$		.00	\$		.00	\$		.00	\$		.00								
7a. For the last pay period, what was their <b>total number of hours payable</b> , including overtime hours?																				
7b. What was their <b>total number of overtime hours worked</b> included in question 7a? (if none, enter 0)																				
8. What <b>special payments</b> were PAID to employees paid by the hour at any time during the reference month? Include all special payments subject to appear in Box 14 of the T4 slips – for example accumulated leave, bonuses, retroactive payments, termination pay, commissions, etc.	<b>Type of payment</b>	<b>Period Covered</b>						<b>Amount Paid</b>												
		From		To																
		Y	Y	Y	Y	M	M	D	D	Y	Y	Y	Y	M	M	D	D	\$		.00
		Y	Y	Y	Y	M	M	D	D	Y	Y	Y	Y	M	M	D	D	\$		.00

C. SALARIED EMPLOYEES DURING THE LAST PAY PERIOD OF THE REFERENCE MONTH (EXCLUDING WORKING OWNERS)																				
9. How many <b>salaried employees</b> received pay for work performed or an employer paid absence?																				
10. What were the start and end dates of the <b>last pay period of the reference month</b> ?	From	To	From	To	From	To	From	To	From	To	From	To								
	M	M	D	D	M	M	D	D	M	M	D	D	M	M	D	D	M	M	D	D
11a. For that last pay period, what was their <b>regular gross pay payable</b> , including overtime pay?	\$		.00	\$		.00	\$		.00	\$		.00								
11b. What was their <b>overtime pay payable</b> included in question 11a? (if none, enter 0)	\$		.00	\$		.00	\$		.00	\$		.00								
12. What was their <b>average number of scheduled working hours</b> in a week?		.			.			.			.									

13. What <b>special payments</b> were PAID to salaried employees at any time during the reference month? Include all special payments subject to appear in Box 14 of the T4 slips – for example accumulated leave, bonuses, retroactive payments, termination pay, commissions, etc.	<b>Type of payment</b>	<b>Period Covered</b>						<b>Amount Paid</b>												
		From		To																
		Y	Y	Y	Y	M	M	D	D	Y	Y	Y	Y	M	M	D	D	\$		.00
		Y	Y	Y	Y	M	M	D	D	Y	Y	Y	Y	M	M	D	D	\$		.00

D. WORKING OWNERS OF INCORPORATED BUSINESSES DURING THE LAST PAY PERIOD OF THE REFERENCE MONTH																
14. How many <b>working owners</b> received pay for work performed or an employer paid absence?																
15. What were the start and end dates of the <b>last pay period of the reference month</b> ?	From	To	From	To	From	To	From	To	From	To	From	To				
	M	M	D	D	M	M	D	D	M	M	D	D	M	M	D	D

16. For that last pay period, what was their <b>regular gross pay payable</b> ?	\$		.00	\$		.00	\$		.00	\$		.00								
17. What <b>special payments</b> were PAID to working owners at any time during the reference month? Include all special payments subject to appear in Box 14 of the T4 slips – for example salary covering longer than the last pay period of the month, accumulated leave, bonuses, termination pay, commissions, etc.	<b>Type of payment</b>	<b>Period Covered</b>						<b>Amount Paid</b>												
		From		To																
		Y	Y	Y	Y	M	M	D	D	Y	Y	Y	Y	M	M	D	D	\$		.00
		Y	Y	Y	Y	M	M	D	D	Y	Y	Y	Y	M	M	D	D	\$		.00

E. OTHER EMPLOYEES DURING THE LAST PAY PERIOD OF THE REFERENCE MONTH (Employees paid exclusively by commission or piecework or another form of payments not already reported).												
18. How many <b>other employees</b> received pay for work performed or an employer paid absence?	[ ] [ ]		[ ] [ ]		[ ] [ ]		[ ] [ ]		[ ] [ ]			
19. What were the start and end dates of the <b>last pay period of the reference month</b> ?	From	To	From	To	From	To	From	To	From	To		
	MM	DD	MM	DD	MM	DD	MM	DD	MM	DD		
20. For that last pay period, what was their <b>regular gross pay payable</b> , including overtime pay?	\$	[ ] [ ] [ ] [ ]	.00	\$	[ ] [ ] [ ] [ ]	.00	\$	[ ] [ ] [ ] [ ]	.00	\$	[ ] [ ] [ ] [ ]	.00

(Statistics Canada, 2012)

