



**T.C.**  
**BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**İKTİSAT ANABİLİM DALI**  
**İKTİSAT BİLİM DALI**

**TÜRKİYE’DE EĞİTİM İSTİHDAM İLİŞKİSİ VE GENÇ İŞSİZLİĞİ**  
**SORUNU**

**(YÜKSEK LİSANS TEZİ)**

**Elif Nur YAVAŞ**

**BURSA 2022**



**T.C.**  
**BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**İKTİSAT ANABİLİM DALI**  
**İKTİSAT BİLİM DALI**

**TÜRKİYE’DE EĞİTİM İSTİHDAM İLİŞKİSİ VE GENÇ İŞSİZLİĞİ**  
**SORUNU**

**(YÜKSEK LİSANS TEZİ)**

**Elif Nur YAVAŞ**

**Danışman:**

**Prof. Dr. Nalân ÖLMEZOĞULLARI**

**BURSA 2022**

## ÖZET

**Yazar adı soyadı:** Elif Nur YAVAŞ  
**Üniversite:** Bursa Uludağ Üniversitesi  
**Enstitü:** Sosyal Bilimler Enstitüsü  
**Anabilim dalı:** İktisat  
**Bilim dalı:** İktisat  
**Tezin niteliği:** Yüksek Lisans Tezi  
**Mezuniyet tarihi:** ...../...../20....  
**Tez danışmanı:** Prof. Dr. Nalân ÖLMEZOĞULLARI

### TÜRKİYE’DE EĞİTİM İSTİHDAM İLİŞKİSİ VE GENÇ İŞSİZLİĞİ SORUNU

Genç işsizliği özelde ise eğitilmiş genç işsizliği sorunu günümüzün önemli makro ekonomik problemlerinin başında gelmektedir. Küreselleşmeyle birlikte nitelikli işgücü ekonomik gelişmenin en önemli unsuru haline gelirken, eğitim sistemine ise talep edilen nitelikte işgücü yetiştirme sorumluluğu yüklenmiştir. Eğitim ve istihdam arasındaki ilişki 1960’lı yıllarda Beşerî Sermaye Teorisi çerçevesinde şekillenmiştir. Teoriye göre eğitim seviyesindeki artışın işsizliği azaltması, istihdamı kolaylaştırması beklenmektedir. Fakat günümüzde bazı ülkelerde eğitim seviyesindeki artışın işsizliği azaltmadığı görülmektedir. Bu durum eğitim ve istihdam arasındaki ilişkiyi tartışmalı hale getirerek, durumun geçerliliğini ve varsa sorunun tespit edilmesini gerektirmiştir. Çalışmada Türkiye’de 1988-2020 döneminde genç işsizliğini etkilediği düşünülen temel makroekonomik göstergeler ve yükseköğretim ile genç işsizliği arasındaki ilişki ARDL sınır testi aracılığıyla incelenmiştir. Yapılan ekonometrik analizler sonucunda yükseköğretim brüt okullaşma oranı, yükseköğretim harcamalarının GSYH içerisindeki payı ve reel ekonomik büyüme ile genç işsizliğini arasında pozitif ilişki tespit edilmiştir. Genç işsizliği ile genç işgücüne katılım oranı ve dışa açıklık arasında negatif ilişki tespit edilirken, enflasyon ile anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Genç İşsizliği, Yükseköğretim, ARDL sınır testi

## **ABSTRACT**

**Name & surname:** Elif Nur YAVAŞ  
**University:** Bursa Uludag University  
**Institute:** Institute of Social Sciences  
**Field:** Economics  
**Subfield:** Economics  
**Degree awarded:** Master  
**Date of degree awarded:** ...../...../20....  
**Supervisor:** Prof. Dr. Nalân ÖLMEZOĞULLARI

### **THE EDUCATION-EMPLOYMENT RELATIONSHIP AND YOUTH UNEMPLOYMENT PROBLEM IN TURKEY**

Youth unemployment, particularly, the problem of educated youth unemployment is one of the most important macroeconomic problems of today. While qualified workforce has become the most important element of economic development with globalization, the education system has been given the responsibility of raising a demanded workforce. The relationship between education and employment was formed within the framework of the Human Capital Theory in the 1960s. According to the theory, an increase in the level of education is expected to reduce unemployment and facilitate employment. However, it is seen that the increase in the level of education in some countries cannot reduce unemployment rate today. This situation makes the relationship between education and employment controversial, and it is necessary to identify it in case of any problem. In this study including the period of 1988-2020 in Turkey, the main macroeconomic indicators that are thought to affect youth unemployment and the relationship between higher education and youth unemployment were examined through the ARDL bound test. As a result of econometric analyses, a positive relationship was found between higher education gross enrolment rate, the share of higher education expenditures in GDP, and real economic growth and youth unemployment. While a negative relationship was found between youth unemployment and youth labour force participation rate and openness, there was no significant relationship between inflation and youth unemployment.

**Keywords:** Youth Unemployment, Higher Education, ARDL bound test

## ÖNSÖZ

Yüksek lisans dönemim boyunca bilgi ve birikimleriyle bana yol gösteren, tez konumun belirlenmesinde, şekillenmesinde ve tezimin son halini almasında yardımcı olan tez danışmanım Prof. Dr. Nalan ÖLMEZOĞULLARINA'a, ekonometrik model konusunda bilgi birikimlerini ve yardımlarını esirgemeyen değerli hocam Doç. Dr. Raif CERGİBOZAN'a, tezime yapmış olduğu katkılar için değerli hocam Dr. Öğr. Üyesi Abdüsselam SAĞIN'a ve öğrenim hayatım boyunca bana bilgi ve birikimlerini en güzel şekilde aktaran ve beni bu zamanlara getiren tüm hocalarıma teşekkürlerimi sunarım.

Ayrıca hayatım boyunca üzerimden maddi ve manevi desteklerini esirgemeyen, bana olan inanç, güven ve destekleri sayesinde bugünlere geldiğim annem Züleyha YAVAŞ'a, kardeşim Yaren YAVAŞ'a ve bana göstermiş olduğu destek için sevgilim Necati SEZER'e sonsuz teşekkürü bir borç bilirim.

## İÇİNDEKİLER

|                  |      |
|------------------|------|
| ÖZET .....       | i    |
| ABSTRACT .....   | ii   |
| ÖNSÖZ .....      | iii  |
| İÇİNDEKİLER..... | iv   |
| TABLolar.....    | viii |
| ŞEKİLLER .....   | ix   |
| KISALTMALAR..... | x    |
| GİRİŞ .....      | 1    |

### BİRİNCİ BÖLÜM İSTİHDAM, İŞSİZLİK VE EĞİTİMİN KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVESİ

|                                                             |    |
|-------------------------------------------------------------|----|
| 1.1. İŞSİZLİK VE İSTİHDAM KAVRAMLARI .....                  | 3  |
| 1.1.1. İstihdam Tanımı ve Türleri .....                     | 3  |
| 1.1.2. İşsizlik Tanımı ve Türleri .....                     | 6  |
| 1.1.2.1. Açık İşsizlik .....                                | 9  |
| 1.1.2.2. Gizli İşsizlik.....                                | 10 |
| 1.1.2.3. Sürekli Durgunluk İşsizliği .....                  | 11 |
| 1.1.3. Genç ve Genç İşsizliği Kavramları .....              | 11 |
| 1.1.4. Genç İşsizliğin Teorik Altyapısı .....               | 13 |
| 1.1.4.1. İş Arama Teorisi.....                              | 13 |
| 1.1.4.2. Seçici İşten Çıkarma Teorisi .....                 | 14 |
| 1.1.4.3. Yaşam Süreci Teorisi .....                         | 14 |
| 1.1.4.4. Trend Teoriler .....                               | 15 |
| 1.1.4.5. Sıra İşsizlik Teorisi .....                        | 15 |
| 1.1.5. Genç İşsizliğin Nedenleri.....                       | 16 |
| 1.1.5.1. Makro Nedenler .....                               | 16 |
| 1.1.5.1.1. Toplam Talep Yetersizliği .....                  | 17 |
| 1.1.5.1.2. Ekonomik Durgunluk ve Krizler .....              | 17 |
| 1.1.5.1.3. Demografik Nedenler .....                        | 18 |
| 1.1.5.1.4. Eğitim Sisteminin Yetersizliği .....             | 19 |
| 1.1.5.1.5. İşgücü Piyasalarının Politika Yetersizliği ..... | 20 |
| 1.1.5.1.6. Göreli Ücret ve Asgari Ücret Uygulaması .....    | 22 |
| 1.1.5.2. Mikro nedenler .....                               | 23 |

|                                                                  |    |
|------------------------------------------------------------------|----|
| 1.1.5.2.1. Gençlere Özgü Nitelikler ve Eğitimli İşsizler .....   | 23 |
| 1.1.5.2.2. İşgücü Piyasasına İlk kez Giriş Yapılıyor Olması..... | 24 |
| 1.1.5.2.3. Gençlerin Çalışma Eğilimleri .....                    | 25 |
| 1.1.5.2.4. Etnik Köken ve Engellilik.....                        | 25 |
| 1.1.6. Genç İşsizliğin Sonuçları.....                            | 26 |
| 1.1.6.1. Ekonomik Sonuçlar.....                                  | 26 |
| 1.1.6.2. Toplumsal Sonuçlar.....                                 | 27 |
| 1.1.6.3. Psikolojik Sonuçlar.....                                | 27 |
| 1.2. EĞİTİMİN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ.....                           | 29 |
| 1.2.1. Eğitim Tanımı ve Türleri .....                            | 29 |
| 1.2.2. Eğitimin Amaçları ve İşlevleri .....                      | 31 |
| 1.2.2.1. Toplumsal İşlevi .....                                  | 31 |
| 1.2.2.2. Siyasal İşlevi .....                                    | 32 |
| 1.2.2.3. Ekonomik İşlevi .....                                   | 33 |
| 1.2.3. İktisadi Düşünce Sistemleri İçerisinde Eğitim .....       | 34 |
| 1.3. EĞİTİM VE İSTİHDAM İLİŞKİSİNİN TARTIŞILDIĞI KURAMLAR.....   | 37 |
| 1.3.1. Beşerî Sermaye Kuramı .....                               | 39 |
| 1.3.2. Eleme Hipotezi .....                                      | 45 |
| 1.3.3. Kuyruk Hipotezi .....                                     | 50 |
| 1.3.4. Bölünmüş İşgücü Piyasaları Kuramı .....                   | 52 |
| 1.3.4.1. Dual (İkili / Tabakalı) İşgücü Piyasası Kuramı.....     | 53 |
| 1.3.4.2. İçsel İşgücü Piyasaları .....                           | 57 |
| 1.3.4.3. Radikal Bölünmüş İşgücü Piyasası Kuramı.....            | 59 |
| 1.4. EĞİTİM PLANLAMASI .....                                     | 61 |
| 1.4.1. Eğitim Planlamasının Gerekliliği .....                    | 63 |

## İKİNCİ BÖLÜM

### TÜRKİYE EKONOMİSİNDE GENÇLERİN İSTİHDAM VE İŞSİZLİK EĞİLİMLERİ (1988-2019)

|                                                                |    |
|----------------------------------------------------------------|----|
| 2.1. TÜRKİYE’DE GENÇ NÜFUSUN DEMOGRAFİK YAPISI.....            | 65 |
| 2.1.1. Genç Nüfusa Ait Nüfus Projeksiyonları .....             | 66 |
| 2.1.2. Genç Nüfusun Yaş Yapısı.....                            | 66 |
| 2.1.3. Genç Nüfusun Cinsiyet Yapısı.....                       | 68 |
| 2.2. TÜRKİYE’DE GENÇLERİN İŞGÜCÜNE KATILIMI.....               | 69 |
| 2.2.1. Gençlerin Eğitim Seviyesine Göre İşgücüne Katılımı..... | 72 |

|                                                                                      |     |
|--------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 2.2.2. Gençlerin İşgücüne Dahil Olmama Nedenleri .....                               | 76  |
| 2.3. TÜRKİYE’DE GENÇ İSTİHDAMI.....                                                  | 78  |
| 2.3.1. Gençlerin Eğitim Seviyesine Göre İstihdamı.....                               | 81  |
| 2.3.2. Gençlerin Kayıt Dışı İstihdamı .....                                          | 85  |
| 2.4. TÜRKİYE’DE GENÇ İŞSİZLİĞİ.....                                                  | 88  |
| 2.4.1. Gençlerin Eğitim Seviyesine Göre İşsizliği .....                              | 91  |
| 2.4.2. Gençlerin Yaş Grubuna Göre İşsizliği .....                                    | 96  |
| 2.4.3. Gençlerin Cinsiyete Göre İşsizliği .....                                      | 98  |
| 2.4.4. Gençlerin İş Arama Süresine Göre İşsizliği .....                              | 100 |
| 2.5. TÜRKİYE’DE NE EĞİTİMDE NE İSTİHDAMDA YER ALAN GENÇLER ...                       | 101 |
| 2.6. TÜRKİYE’DE EĞİTİMLİ GENÇLERİN NİTELİK UYUŞMAZLIĞINA DAYALI EKSİK İSTİHDAMI..... | 105 |

### ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

#### TÜRKİYE’DE YÜKSEKÖĞRETİM PLANLAMASININ GELİŞİMİ

|                                                                                                            |     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 3.1. TÜRK YÜKSEKÖĞRETİM SİSTEMİNDE YAŞANAN GELİŞMELER .....                                                | 113 |
| 3.1.1. 1923-1946 Dönemi.....                                                                               | 113 |
| 3.1.2. 1946-1980 Dönemi.....                                                                               | 115 |
| 3.1.3. 1980 ve Sonrası.....                                                                                | 118 |
| 3.2. YÜKSEKÖĞRETİM VE İŞGÜCÜ PİYASASI İLİŞKİSİ .....                                                       | 125 |
| 3.2.1. Yükseköğretim ve İşgücü Piyasası İlişkisinin Kurumlar Bazında Değerlendirilmesi .....               | 127 |
| 3.2.2. Yükseköğretim ve İşgücü Piyasası İlişkisinin Öğrenciler ve Mezunlar Bazında Değerlendirilmesi ..... | 134 |
| 3.2.3. Yükseköğretimde Mezun Olunan Alana Göre İşsizlik ve İstihdam .....                                  | 141 |
| 3.3. YÜKSEKÖĞRETİMDE KALİTE .....                                                                          | 146 |
| 3.3.1. Akademisyenler Açısından Değerlendirme .....                                                        | 147 |
| 3.3.2. Öğrenciler Açısından Değerlendirme .....                                                            | 149 |
| 3.3.3. Okul Girdileri Açısından Değerlendirme .....                                                        | 150 |
| 3.3.4. Üniversite Yönetimi Açısından Değerlendirme .....                                                   | 154 |
| 3.3.5. Yükseköğretime Geçiş Sistemi Açısından Değerlendirme .....                                          | 154 |

### DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

#### EĞİTİM VE GENÇ İŞSİZLİK ARASINDAKİ İLİŞİYE YÖNELİK BİR UYGULAMA: TÜRKİYE ÖRNEĞİ

|                               |     |
|-------------------------------|-----|
| 4.1. LİTERATÜR TARAMASI ..... | 158 |
| 4.2. VERİ SETİ .....          | 168 |



|                                                  |     |
|--------------------------------------------------|-----|
| 4.3. METODOLOJİ .....                            | 173 |
| 4.3.1. Birim Kök Testleri .....                  | 173 |
| 4.3.1.1. Genişletilmiş Dickey-Fuller Testi ..... | 174 |
| 4.3.1.2. Phillips -Peron Testi.....              | 175 |
| 4.3.2. Eşbütünleşme ve Hata Düzeltme Modeli..... | 176 |
| 4.3.2.1. ARDL Sınır Testi Yaklaşımı .....        | 177 |
| 4.4. UYGULAMA SONUÇLARI .....                    | 179 |
| SONUÇ .....                                      | 185 |
| KAYNAKÇA .....                                   | 190 |

## TABLolar

|                                                                                                             |     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Tablo 1: İşsizlik Türleri.....                                                                              | 8   |
| Tablo 2: İşsizlik Öncesi ve İşsizlik Dönemi Temel Değişimler.....                                           | 28  |
| Tablo 3: Eğitimin Eleme Fonksiyonu ile İlgili Temel Model.....                                              | 48  |
| Tablo 4: Türkiye 15-24 Yaş Aralığı Nüfus Projeksiyonu.....                                                  | 66  |
| Tablo 5: Nüfus Artış Hızı (%).....                                                                          | 67  |
| Tablo 6: 15-24 Yaş Nüfusun Toplam Nüfus İçerisindeki Payı (%).....                                          | 68  |
| Tablo 7: 15-24 Yaş Grubunun Cinsiyet Yapısı (%) *.....                                                      | 69  |
| Tablo 8: 1988-2013 Yılları 15-24 Yaş ve 15+ Yaş İşgücüne Katılımı.....                                      | 71  |
| Tablo 9: 2014-2019 Yılları 15-24 Yaş ve 15+ Yaş İşgücüne Katılımı.....                                      | 72  |
| Tablo 10: 1988-2013 Yılları 15-24 Yaş ve 15+ Yaş İstihdamı.....                                             | 80  |
| Tablo 11: 2014-2019 Yılları 15-24 Yaş ve 15+ Yaş İstihdamı.....                                             | 81  |
| Tablo 12: 1988-2013 Yılları 15-24 Yaş ve 15+ Yaş İşsizliği.....                                             | 90  |
| Tablo 13: 2014-2019 Yılları 15-24 Yaş ve 15+ Yaş İşsizliği.....                                             | 91  |
| Tablo 14: 2014-2019 Yılları 15-19 ve 20-24 Yaş Aralığına Göre İşsizlik Oranı (%)....                        | 98  |
| Tablo 15: 2006-2020 Yılları Arasında Yaş Grubuna Göre Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olan Gençler (%).....       | 103 |
| Tablo 16: 2006-2020 Yılları Arasında Eğitim Seviyesine Göre Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olan Gençler (%)..... | 104 |
| Tablo 17: Meslek Gruplarına Ait Beceri Düzeyleri.....                                                       | 106 |
| Tablo 18: Türkiye’de 15-24 Yaş Yükseköğretim Mezunlarının ISCO-08 Meslek Gruplarına Göre İstihdamı (%)..... | 108 |
| Tablo 19: Mezunları En Hızlı İş Bulan Üniversiteler.....                                                    | 129 |
| Tablo 20: Türkiye’de Sıralaması En Yüksek Olan Üniversiteler (THES-QS).....                                 | 130 |
| Tablo 21: Türkiye’de Sıralaması En Yüksek Olan Üniversiteler (ARWU).....                                    | 131 |
| Tablo 22: Türkiye’de Sıralaması En Yüksek Olan Üniversiteler (CWUR).....                                    | 132 |
| Tablo 23: Öğrenci Sayıları Özet Tablosu (2013-2019).....                                                    | 135 |
| Tablo 24: Yükseköğretim Kademelerine Göre Öğrenci Sayıları (2013-2019).....                                 | 137 |
| Tablo 25: Mezun Sayıları Özet Tablosu (2012-2018).....                                                      | 137 |
| Tablo 26: İŞKUR Yükseköğrenim Durumuna Göre İşsiz Sayısı.....                                               | 138 |
| Tablo 27: ISCO-08 Meslek Gruplarına Göre Açık İş ve İşsiz Dağılımı (%).....                                 | 140 |
| Tablo 28: 2020 Yılı Mezun Olunan Alana Göre İstihdam ve İşsizlik Oranları (%) ....                          | 142 |
| Tablo 29: Mezunları En hızlı İş Bulan Bölümler 2019.....                                                    | 143 |
| Tablo 30: Nitelik uyumsuzluğu En Yüksek ve En Düşük 10 Bölüm.....                                           | 144 |
| Tablo 31: Üniversitelerde Görev Yapan Akademik personel Sayısı.....                                         | 148 |
| Tablo 32: Eğitim Kurumlarına Yapılan Toplam Harcamanın GSYH Oranı (%).....                                  | 152 |
| Tablo 33: Betimleyici İstatistikler.....                                                                    | 169 |
| Tablo 34: ADF Birim Kök Test Sonuçları.....                                                                 | 179 |
| Tablo 35: PP Birim Kök Sonuçları.....                                                                       | 179 |
| Tablo 36: ARDL Eş Bütünleşme Test Sonuçları.....                                                            | 180 |
| Tablo 37: ARDL (1, 1, 3, 3, 0, 1, 3) Modeli Tahmin Sonuçları.....                                           | 181 |

## ŞEKİLLER

|                                                                                                                    |     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Şekil 1: 1988-2013 Yılları 15-24 Yaş Eğitim Seviyesine Göre İşgücüne Katılım Oranı (%) .....                       | 73  |
| Şekil 2: 2014-2019 Yılları 15-24 Yaş Eğitim Seviyesine Göre İşgücüne Katılım Oranı (%) .....                       | 74  |
| Şekil 3: 2014-2019 Yılları 15-24 Yaş Kadınların Eğitim Seviyesine Göre İşgücüne Katılım Oranı (%) .....            | 75  |
| Şekil 4: 2014-2019 Yılları 15-24 Yaş Erkeklerin Eğitim Seviyesine Göre İşgücüne Katılım Oranı (%) .....            | 76  |
| Şekil 5: 1988-2013 Yılları 15-24 Yaş İşgücüne Dahil Olmama Nedenleri (%) * .....                                   | 77  |
| Şekil 6: 2014-2019 Yılları 15-24 Yaş İşgücüne Dahil Olmama Nedenleri (%) * .....                                   | 78  |
| Şekil 7: 1988-2013 Yılları 15-24 Yaş Eğitim Seviyesine Göre İstihdam Oranı (%) ....                                | 82  |
| Şekil 8: 2014-2019 Yılları 15-24 Yaş Eğitim Seviyesine Göre İstihdam Oranı (%) ....                                | 83  |
| Şekil 9: 2014-2019 Yılları 15-24 Yaş Kadınların Eğitim Seviyesine Göre İstihdam Oranı (%) .....                    | 84  |
| Şekil 10: 2014-2019 Yılları 15-24 Yaş Erkeklerin Eğitim Seviyesine Göre İstihdam Oranı (%) .....                   | 85  |
| Şekil 11: 1988-2013 Yılları 15-24 Yaş Eğitim Seviyesine Göre Kayıtdışı İstihdam Oranı (%) .....                    | 87  |
| Şekil 12: 2014-2019 Yılları 15-24 Yaş Eğitim Seviyesine Göre Kayıtdışı İstihdam Oranı (%) .....                    | 88  |
| Şekil 13: 1988-2013 Yılları 15-24 Yaş Eğitim Seviyesine Göre İşsizlik Oranları (%)..                               | 93  |
| Şekil 14: 2014-2019 Yılları 15-24 Yaş Eğitim Seviyesine Göre İşsizlik Oranları (%)..                               | 94  |
| Şekil 15: 2014-2019 Yılları 15-24 Yaş Kadınların Eğitim Seviyesine Göre İşsizlik Oranları (%) .....                | 95  |
| Şekil 16: 2014-2019 Yılları 15-24 Yaş Erkeklerin Eğitim Seviyesine Göre İşsizlik Oranları (%) .....                | 96  |
| Şekil 17: 1988-2013 Yılları 15-19 ve 20-24 Yaş Aralığına Göre İşsizlik Oranı (%) .....                             | 97  |
| Şekil 18: 1988-2013 Yılları 15-24 Yaş Cinsiyete Göre İşsizlik Oranı (%) .....                                      | 99  |
| Şekil 19: 2014-2019 Yılları 15-24 Cinsiyete Göre İşsizlik Oranı (%) .....                                          | 99  |
| Şekil 20: 1988-2013 Yılları 15-24 Yaş İş Arama Süresine Göre İşsizlik (%) * .....                                  | 100 |
| Şekil 21: 2014-2019 Yılları 15-24 Yaş İş Arama Süresine Göre İşsizlik (%) * .....                                  | 101 |
| Şekil 22: 2014-2019 Yılları Türkiye’de 15-24 Yaş Yükseköğretim Mezunlarının Eksik İstihdamı (Bin Kişi) .....       | 109 |
| Şekil 23: Eğitim Kademelerine Göre Eğitim Kurumlarında Öğrenci Başına Yapılan Toplam Harcama (ABD Doları \$) ..... | 151 |
| Şekil 24: CUSUM ve CUSUM of Square Testleri .....                                                                  | 184 |

## KISALTMALAR

AB: Avrupa Birliği  
ABD: Amerika Birleşik Devletleri  
ADF: Genişletilmiş Dickey-Fuller  
ALES: Akademik Personel ve Lisansüstü Eğitim Giriş Sınavı  
AR: Otoregresif  
ARDL: Gecikmesi Dağıtılmış Otoregresif Model  
Arellano-Bond (A-B) GMM:  
AR-GE: Araştırma-Geliştirme  
ARMA: Otoregresif Hareketli Ortalama  
AWRU: Dünya Üniversiteleri Akademik Sıralaması  
CWUR: Dünya Üniversiteleri Sıralama Merkezi  
DF: Dickey-Fuller  
DPT: Devlet Planlama Teşkilatı  
ECM: Hata Düzeltme Modeli  
EKK: En Küçük Kareler  
EUROSTAT: Avrupa İstatistik Ofisi  
GSYH: Gayri Safi Yurtiçi Hasıla  
ILO: Uluslararası Çalışma Örgütü  
ISCED: Uluslararası Standart Eğitim Sınıflaması  
ISCO-08: Uluslararası Meslek Sınıflama Standardı  
İŞKUR: Türkiye İş Kurumu  
KPSS: Kamu Personeli Seçme Sınavı  
LES: Lisansüstü Eğitimi Sınavı  
LGS: Liseye Geçiş Sınavı  
MA: Hareketli Ortalama  
MEB: Milli Eğitim Bakanlığı  
NEET: Eğitimde ve istihdamda yer almayan gençler  
OBP: Ortaöğretim Başarı Puanı  
OECD: Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü

ÖSYM: Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi  
ÖYP: Öğretim Elemanı Yetiştirme Programı  
PIAAC: Yetişkin Becerisi Araştırması  
PISA: Uluslararası Öğrenci Değerlendirme Programı  
PP: Phillips Peron  
THES-QS: Times Dergisi Yükseköğretim Sıralaması  
TÜİK: Türkiye İstatistik Kurumu  
TYT: Temel Yeterlilik Sınavı  
UN: Birleşmiş Milletler  
UNESCO: Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütüne  
ÜFE: Üretici Fiyat Endeksi  
ÜSYM: Üniversitelerarası Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi  
VAR: Vektör Otoregresyon  
WB: Dünya Bankası  
YAYKUR: Yaygın Yükseköğretim Kurumu  
YDS: Yabancı Dil Sınavı  
YGS: Yükseköğretime Geçiş Sınavı  
YLS: Yurtdışı Lisansüstü Sınavı  
YÖK: Yükseköğretim Kurulu  
yy.: Yüzyıl

## GİRİŞ

Makroekonomik bir gösterge olan işsizliğin sonuçlarının sadece ekonomik değil, sosyal ve psikolojik sonuçları da kapsamı, işsizlik olgusunu çözüm bulunması gerekli olan daha önemli bir sorun haline getirmektedir. İşsizliğin 15-24 yaş aralığını kapsayan genç işsizliği ise ekonomik büyüme ve kalkınmada gençlerin başat bir rol oynaması sebebiyle üzerinde sıkça durulan, çözüm aranan bir olgu haline gelmiştir. Bu amaçla ülkeler işsizlik ve genç işsizliğinin azaltılması kapsamında çeşitli ekonomik ve sosyal politikalarla başvurmaktadır. İşsizliği azaltmak için eğitim seviyesinin yükseltilmesi çabası çeşitli ülkeler tarafından uygulanan önemli bir politikadır. Çünkü küreselleşmenin işgücü piyasasında yarattığı dönüşüm iş için gerekli bilgi ve donanımına sahip işgücünü ön plana çıkararak rekabet için en önemli unsur haline getirmiştir. Eğitim seviyesindeki artışın istihdamı kolaylaştırdığı, işsizliği azalttığı görüşü 1960'lı yıllarda Beşerî Sermaye Teorisi çerçevesinde şekillenmiştir. Fakat günümüzde eğitim ve özelde yükseköğretime erişimin kolaylaşması ve okullaşma oranlarının artmasına rağmen gençlerin işsizlik oranlarının artma eğiliminde olduğu ve yetişkinlerin işsizlik oranlarının üzerinde seyrettiği görülmektedir. Bu noktada önemli olan konuya uygulanan eğitim politikalarının işsizliği ne oranda ve ne yönde etkilediğidir. Çünkü toplumlar, firmalar ya da bireyler eğitim yatırımı kararını gelecekte bu yatırımdan bir yarar veya kazanç sağlayacaklarını düşünerek vermekte, eğitimin maliyetlerine bu şekilde katlanmaktadır.

Türkiye nüfus artış hızı yavaşlamış olmasına rağmen demografik açıdan genç nüfusun yüksek olduğu dinamik bir yapıya sahiptir. Bu durum ekonomik büyüme ve kalkınma açısından bir fırsat olarak değerlendirilmektedir. Fakat mevcut haliyle genç işgücünden yeterince yararlanılamadığı görülmektedir. Türkiye'de genç işgücü piyasasının yapısı incelendiğinde işgücüne katılım oranı ve istihdam oranının düşük, işsizlik oranının ise yüksek seyrettiği görülmektedir. Ülkemizde son on yılda yükseköğretimdeki okullaşma oranı hızla artmasına rağmen, gençlerin işsizlik oranı, genel işsizlik oranının neredeyse iki katıdır. Nitelikli işgücüne olan talep hızla artarken istihdam edilen eğitilmiş gençlerin yarısından fazlası niteliklerine uygun olmayan, yükseköğretim mezuniyeti gerektirmeyen işlerde çalışmaktadır.

Bu çalışmanın amacı Türkiye’deki genç istihdamı ve genç işsizliğinin yükseköğretim ile olan ilişkisini inceleyerek, eğitim-istihdam ilişkisi bağlamındaki eksikleri tespit etmek ve genç nüfustan etkin bir şekilde yararlanılabilmesi için ileride oluşturulacak politikalara kaynak sağlamaktır. Çalışma giriş ve sonuç kısımları hariç 4 ana bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde tezin odak noktası olan genç işsizliği ve eğitime ilişkin kavramsal ve kuramsal çerçeve açıklanarak, eğitim ve istihdam ilişkisini konu alan kuramlara yer verilmiştir.

İkinci bölümde Türkiye’deki genç işsizliği sorununun önem ve büyüklüğünün anlaşılması amacıyla Türkiye İstatistik Kurumu’nun yayımladığı verilerden yararlanılarak 1988-2019 döneminde genç işgücü piyasasının özellikleri eğitim seviyeleri dikkate alınarak araştırılmış, genel işsizlik verileriyle karşılaştırılmıştır. Ayrıca yükseköğretim mezunu gençlerin işsiz kalmalarının sebepleri özelde Türkiye genelinde ise gelişmekte olan ülkeler bağlamında açıklanmıştır.

Üçüncü bölümde Cumhuriyetin kuruluşundan itibaren yükseköğretim sisteminde yaşanan dönüşümler ve gelişim süreci incelenmiştir. Yükseköğretimin planlanması ve işgücü piyasası ile uyumu bağlamında yaşanan sorunlara yer verilmiştir. Ayrıca Türkiye’de yükseköğretim-istihdam ilişkisinin sağlıklı kurulamamasının nedenleri belirtilmiştir.

Dördüncü bölümde ise ilk olarak genç işsizliğine ilişkin dünyada ve Türkiye’de yapılan çalışmalar incelenmiştir. Devamında Türkiye’de genç işsizliğine neden olduğu düşünülen ekonomik büyüme, enflasyon, genç işgücüne katılım oranı, dışa açıklık, yükseköğretim harcamaları ve yükseköğretim brüt okullaşma oranının genç işsizliği ile olan teorik ilişkisi açıklanarak, uygulanacak ekonometrik yöntemle ilişkin bilgi verilmiştir. Son olarak ise seçilen temel makro ekonomik göstergeler ve tezin odak noktası olan yükseköğretim ile genç işsizliğinin ilişki ARDL sınır testi aracılığıyla kısa ve uzun dönemde incelenerek, tespit edilen bulgulara yer verilmiştir.

# BİRİNCİ BÖLÜM

## İSTİHDAM, İŞSİZLİK VE EĞİTİMİN KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVESİ

### 1.1. İŞSİZLİK VE İSTİHDAM KAVRAMLARI

İstihdam ve işsizlikle ilgili sorunlar ilk olarak 1929 yılında yaşanan Büyük Buhran ile küresel bir sorun haline gelmeye başlamıştır. Günümüzde işsizliğin azaltılması ve yeni istihdam alanlarının yaratılmasıyla ilgili sorunlar devam etmekle birlikte ülkelerin gelişmişlik seviyelerine göre sorunların nitelikleri farklılaşmaktadır. Tüm bu sorunların ortak noktasıysa emektir. Çünkü emeğin beceri, bilgi, deneyim, eğitim düzeyi; istihdam durumu, ekonomiye katkısı, verimliliği ve ücret düzeyi gelişmişlik seviyeleri fark etmeksizin tüm ülke ekonomilerini ilgilendiren olgulardır. Emek, üretim amacıyla hemen ve doğrudan kullanılabilen iş için hazırlanmış veya yetiştirilmiş öğedir (Eyüboğlu, 1998: 12). Yani üretim ve tüketim döngülerinde doğrudan veya dolaylı olarak rol oynayan emeğin bir şeyler üretebilecek duruma gelebilmesi için eğitilmesi, yetiştirilmesi gerekmektedir. İstihdam ve işsizlik olgularıysa aynı gerçeğin iki farklı yüzünü temsil etmektedir ve birbirinden ayrılması mümkün olmayan birbirini tamamlayıcı parçalardır (Ay, 2012: 322). Tezin ana konusu olan genç işsizliğinin hem özel bir hali olduğu işsizlikten hem de istihdamdan ayrı olarak analiz edilmesi ve değerlendirilmesi mümkün olmamaktadır. Bu bölümde emeği yakından ilgilendiren istihdam, işsizlik ve işsizliğin özel bir hali olan “genç işsizlik” kavramları ve kuramsal çerçeve açıklanacaktır.

#### 1.1.1. *İstihdam Tanımı ve Türleri*

İstihdamın sözlükteki anlamı, bir görevde veya işte kullanmaktır.<sup>1</sup> İstihdam kavramını birden farklı şekilde tanımlamak mümkündür. Bu tanımlamayı birer üretim faktörü olan girişimci ve emek açısından yapabileceğimiz gibi üretim faktörlerinin tümünün ya da bir tanesinin üretim sürecinde kullanılması açısından dar ve geniş anlamda da yapabiliriz.

---

<sup>1</sup> TDK, <https://sozluk.gov.tr/>



Girişimci açısından bir üretim faktörü olan emeğin, tıpkı diğer üretim faktörlerinde olduğu gibi üretim süreci içerisinde belirli amaçlar doğrultusunda kullanımı istihdam olarak ifade edilirken, emek açısından kendisi ve bakmakla sorumlu olduğu aile fertlerinin geçimi için yaşamsal öneme sahip olan yegâne gelir kaynağıdır (Işığışok, 2017: 34). Geniş anlamda istihdam tanımı ile ekonomideki üretim faktörlerinin tümünün üretim sürecinde kullanılması ifade edilirken, dar anlamda istihdam, bir üretim faktörü olan emeğin kendi istek ve arzusuyla iş bulup çalışması olarak ifade edilmektedir (Dinler, 2016: 498).

Bu çalışmanın kapsamında olan ve ilerleyen bölümlerde kullanacak olduğumuz istihdam tanımı dar anlamda ifade edilmiş olan, girdi olarak emek kullanımıdır. Bu anlamda istihdamın bir çıktı yaratması bunun karşılığında emekçinin gelir ve saygınlık elde etmesi ayrıca bu durumun bir süreklilik arz etmesi gerekmektedir (Işığışok, 2017: 35).

Türkiye İstatistik Kurumuna (TÜİK) göre istihdam edilenler, iş başında olanlar ve iş başında olmayanlar olarak ikiye ayrılmaktadır.<sup>2</sup>

**İşbaşında olanlar**, belirtilen referans döneminde bir saat ve daha fazla süreyle kendi hesabına, işveren olarak veya ücretsiz aile işçisi olarak iktisadi faaliyette bulunanları kapsar.

**İş başında olmayanlarsa**, referans dönemi içinde çeşitli nedenlerle işbaşında olamasa da iş ile bağlantısı devam eden, kendi hesabına çalışanlar ve işverenlerden oluşur.

Ücretli ve maaşlı çalışanlardan çeşitli nedenlerle referans döneminde işbaşında bulunmayanlar, ancak 3 ay içerisinde işlerinin başına geri dönecekse veya işten uzak kaldıkları süre zarfında maaş veya ücretlerinin %50 ve daha fazlasını almaya devam edeceklerse istihdamda kabul edilmektedir. Bununla birlikte, bir işte yahut meslekte bilgi ve beceri kazanmak amacıyla bir menfaat karşılığı çalışan stajyer ve çıraklar istihdamda

---

<sup>2</sup> <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=istihdam-issizlik-ve-ucret-108&dil=1>

kabul edilmekte; fakat referans dönemi içerisinde 1 saatlik çalışmayı tamamlamamış olan ücretsiz aile işçileri ve yevmiyeliler istihdamda kabul edilmemektedir.<sup>3</sup>

Bir ekonomideki işgücünün tamamının istihdam edilmesi durumu tam istihdam olarak tanımlanmaktadır (Şahin, 2006: 377). Gerçek hayatta bu durumun sağlanabilmesi için iş arayanlara eşit sayıda veya daha fazla boş iş olması gerekmektedir. Bu durumda bir ekonomide bir miktar insanın işsiz olması, eşit veya daha fazla boş iş mevcut olduğu sürece tam istihdam durumunu bozmamaktadır. Nitekim bir ekonomide işten memnuniyetsizlik, işgücü piyasasına yeni girilmiş olması vb. sebeplerle işten ayrılmış ve iş arayan kişiler her zaman olacaktır. Arızı işsizlik olarak adlandırılan bu işsizlik türünün sıfır olması mümkün olarak gözükmekte, bu tür işsizliğin gerçek işsizlikle karıştırılmaması gerekmektedir (Parasız, 2010: 453). Tüm bunların yanı sıra günümüz rekabet koşullarında tam istihdam kavramı, varlığını sadece teorik olarak devam ettirmektedir. Tam istihdam durumunun yanı sıra ömür boyu istihdam da sona ermiş, istihdam yaratmayan büyüme öne çıkarak, çalışma hayatıyla ilgili yeni sorunları gündeme getirmeye başlamıştır (Ekin, 2000: 5).

Eksik istihdam, bir üretim faktörü olan emekten gerektiği kadar yararlanılamaması, emeğin verimli kapasitesinin kullanılamaması olarak tanımlanabilir. Eksik istihdam tanımlamalarında daha az, yetersiz, düşük gibi kavramlar kullanılarak istihdamın düşük nitelikli bir türü olduğu vurgulanmaktadır (Gündoğan, 2000: 20). Eksik istihdam durumunda işgücü; düşük verimlilik, düşük gelir, düşük çalışma saati veya güvencesiz olarak istihdam edilmektedir. Bu özelliklerden hareketle tanımlamalar ücret, iş devamlılığı, çalışma alanı ve eğitim gibi farklı kriterlerden yararlanılarak yapılabilmektedir (Gündoğan, 2013: 10).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) eksik istihdamı, doğrudan iş miktarındaki bir eksikliği ifade eden görülebilen eksik istihdam ve işgücü kaynağının yanlış kullanımı veya diğer üretim faktörleri ile arasındaki dengesizlik anlamına gelen görülemeyen eksik istihdam olarak ikiye ayırmıştır. Fakat görülemeyen eksik istihdamın ölçüm zorluğu, eksik istihdam hesaplamalarının görülebilir olan ile sınırlı kalmasına neden olmuş, eksik istihdam gözden geçirilerek zamana bağlı eksik istihdam ve yetersiz istihdam olarak

---

<sup>3</sup> TÜİK, [http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1007](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007)

yeniden tanımlanmıştır (Gündoğan, 2000: 22). Zamana bağlı eksik istihdam, referans dönemi içinde çalıştığı esas işi ve varsa ikinci işinin toplamında, normal çalışma süresinden az çalışan, mümkün olduğu durumda daha fazla çalışabilecek durumda olan ve çalışmak isteyen kişiler olarak tanımlanmaktadır (ILO, 1998: 2). Yetersiz istihdam ise, zamana bağlı eksik istihdam kapsamının dışında kalan referans döneminde istihdamda olan kişiler içerisinde var olan işini değiştirmek veya ek olarak iş aramak için harekete geçmiş olan ve işin bulunması halinde işe başlayabilecek olan kişileri kapsamaktadır (ILO, 1998: 4).

Aşırı istihdam durumunda, bir ekonomideki işgücünün tamamının bir hizmette veya işte kullanılmasına karşılık işgücü talebi karşılanamamaktadır. Yani talep edilen işgücü, arz edilen işgücünden fazladır. Eksik istihdam durumunun tersi olarak düşünülebilir (Eyüboğlu, 1998: 12).

### ***1.1.2. İşsizlik Tanımı ve Türleri***

Bir ekonomik düzenin istenilen biçimde işleyip işlemediği, ilk olarak cari ücret düzeyinde çalışmak isteyen kimselere iş sağlamasıyla ölçülmektedir. Sanılanın aksine bir ekonomide işsizlik her zaman bireylerin tembellikleri ve cari ücret düzeyinin yüksekliğine atfedilemez, sorunun kaynağının birer sebebi bu nedenler olabileceği gibi asıl sebep ekonomilerin gerekli olan emek talebini yaratamamasıdır (Aren, 1972: 17). İşsizlik olgusuna dair yargılar zaman içerisinde değişime uğramıştır. 1800’lü yıllarda işsizlik tanımı kişilerin beceri, yetenek, sosyal uyumsuzluk gibi nitelik eksiklerinin üzerine kuruluyken (Bayraktar ve İncekara, 2013: 16), günümüzde işsizlik tanımlarının belirli kıstasları bulunmaktadır ve bu kıstaslar bireylere özgü yetenek ve becerilerden uzaktır. Aşağıda TÜİK, ILO ve çeşitli yazarların işsizlik tanımlarına yer verilmiştir.

En genel ifadeyle bireyin, cari ücret düzeyinde, çalışma istek ve yeterliliğinde olması ve iş aramasına rağmen istihdam edilmemesi işsizlik olarak tanımlanmaktadır. TÜİK’e göre referans olarak belirtilen dönem içerisinde istihdam edilmemiş olan (kar karşılığı, yevmiyeli, ücretli yahut ücretsiz olarak herhangi bir işte çalışmamış ve bu tür bir işle bağlantısı dahi olmayan) bireylerden iş aramak amacıyla son dört hafta içerisinde iş arama kanallarından en az bir tanesini kullanmış ve on beş gün içerisinde işe başlamaya

hazır olan aktif nüfusa dahil herkes işsiz sayılmaktadır.<sup>4</sup> ILO standartlarına göre ise bir bireyin işsiz sayılması için işi olmama, iş arıyor olma, işe başlamaya hazır olma kriterlerini referans dönemi içinde sağlaması ve 15 yaş veya üzerinde olması gerekmektedir.<sup>5</sup> Krugman ve Wells'e göre işsizlik, aktif olarak iş arayan fakat hali hazır şu anki durumda istihdam edilmemiş olan kişidir (Krugman ve Wells, 2013: 201). Case, Fair ve Oster'a göre bir kişinin işsiz sayılabilmesi için 16 yaş ve üzerinde olması, çalışmaya hazır olması ve geçen 4 hafta içerisinde iş bulabilmek için çaba harcamış olması gerekmektedir (Case, Fair ve Oster, 2019: 444). Yıldırım vd. göre işsizlik, çalışma güç ve arzusu olan, o günün ücret düzeyini kabul edip iş bulamayan işgücünün varlığını ifade etmektedir. Başka bir ifadeyle emek faktörünün fiili olarak üretime katılmaması olarak da tanımlanabilmektedir (Yıldırım vd., 2019: 402). Ünsal'a göre işsizlik, bir ülkede çalışabilecek durumda olan ve çalışmak isteyen kişilerden bir kısmının boşta bulunması hali olarak tanımlanmaktadır. Bu tanımda vurgulanan işsizliğin bir iradeye bağlı olmadığı, istem dışı gerçekleştiğidir (Ünsal, 2011: 20).

Yapılan işsizlik tanımlarında belirtildiği üzere işsizlik, gönülsüz bir çalışmama durumuna vurgu yapmaktadır. Ceylan Ataman'a göre işsizlik tanımının kendi yetenek, eğitim ve formasyonuna uygun bir iş ve bu işe karşılık gelen ücret düzeyinde iş bulamayanları da kapsayacak şekilde genişletilmesi gerekmektedir. Bu tür değişikliğe gidilmesi bireylerin kendi yeteneklerine uygun olan iş için geçerli olan ücret ve koşullarda iş bulana kadar çalışmamayı tercih etmesi olarak tanımlanan iradi işsizliğin tanıma dahil olmasına olanak sağlayacaktır (Ceylan Ataman, 1998: 60).

İşsizlik olgusu birey, ekonomi ve toplum üzerinde önemli etkilere sahiptir. Birey üzerindeki etkileri; gelir yoksunluğunun getirdiği maddi açıdan ve iş kaybının getirdiği statü kaybına bağlı özgüven zedelenmesi, umutsuzluk, güvensizlik, korku gibi manevi açıdan olmak üzere iki farklı şekilde gerçekleşmektedir. Ekonomik açıdan üretim faktörlerinden olan emeğin tam kullanılmaması refah kaybı, gelir dağılımında adaletin bozulması gibi bir dizi sorunu beraberinde getirmekteyken, hem bireysel açıdan yaşanan mental sorunlar hem de ekonomik açıdan yaşanan maddi sarsıntılar devamında toplumsal huzursuzluğu ortaya çıkarmaktadır (Yılmaz, Fidan ve Karataş, 2004: 165-166).

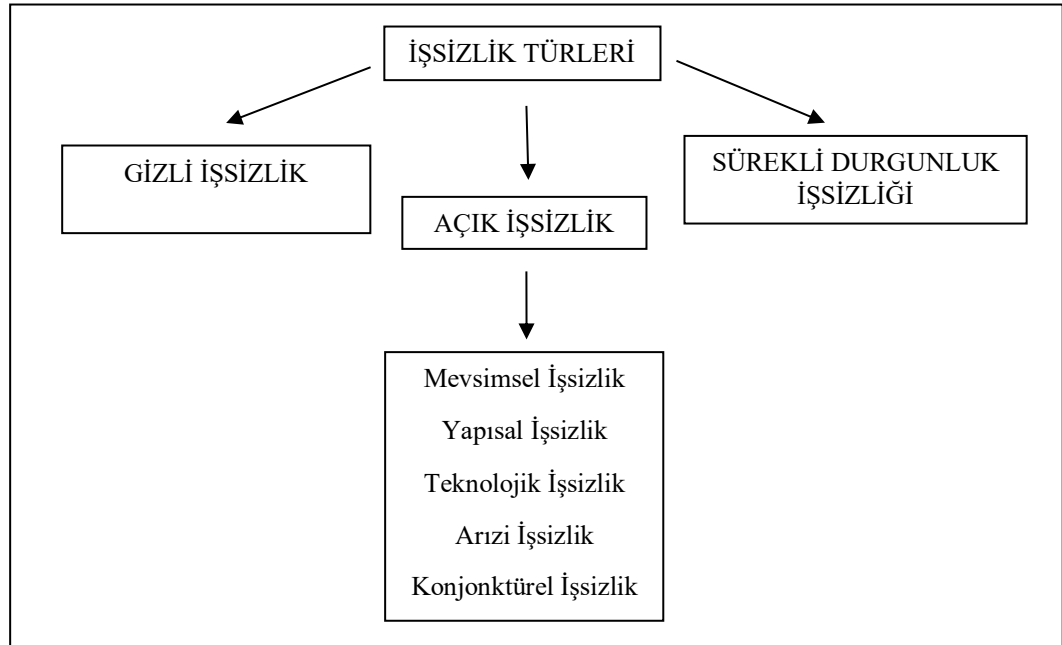
---

<sup>4</sup> [http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1007](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007)

<sup>5</sup> <https://www.insee.fr/en/metadonnees/definition/c1129>

İşgücü piyasası, yapısı gereği diğer piyasa türlerinden ayrılmaktadır. İşsizliğin küresel, bölgesel ve ülke çapında; ekonomik, bireysel ve toplumsal açıdan yarattığı sorunlar işgücü piyasalarında düzenleme ve müdahaleleri gerekli kılmaktadır (Karaçor vd., 2019: 271). İşsizlik sorununun çözümüne ilişkin gerekli müdahalelerin yapılabilmesi için işsizliğe neden olan faktörler ve bu faktörlerinin bir kısmının kalıplaşmış hali olan işsizlik türlerinin bilinmesi önemlidir. Çünkü bu neden ve türler hem politikaların geliştirilmesinde hem de olası bir işsizlik durumunun tespit edilerek önlem alınmasında yardımcı olmaktadır. İşsizlik yaşa, cinsiyete, etnik kökene, eğitime, mesleğe, işsizlik süresine, ile, bölgeye, ülkeye hatta dünya konjonktürüne kadar çeşitli şekillerde sınıflandırılabilir (Işığıcok, 2018). İşsizliği sınıflandırabileceğimiz faktör sayısının çokluğuna karşın işsizlik en genel haliyle açık ve gizli işsizlik olarak sınıflandırılmakta bazı yazarlar bu iki temel sınıflandırmaya bir üçüncü olarak sürekli durgunluk işsizliğini de ekleyebilmektedir. Bu tez kapsamında işsizlik türleri kendi içerisinde açık, gizli ve sürekli durgunluk işsizliği olmak üzere üç başlıkta değerlendirilecektir. Aşağıda işsizlik türlerine ilişkin tablo verilmiştir. Bölümün devamında kısaca işsizlik türleri ve bu işsizlik türlerinin alt başlıkları açıklanacaktır.

Tablo 1: İşsizlik Türleri



Kaynak: Yavuz, 2012 ve Işığıcok, 2018'den yararlanılarak oluşturulmuştur.

#### 1.1.2.1. Açık İşsizlik

Açık işsizlik tanımı aslında işsizlik tanımıyla birebir uyuşmaktadır çünkü tez kapsamında bahsedilen işsizlik tanımları dar anlamda yapılmıştır. Eksik istihdam edenler ve gizli işsizler tanıma dahil değildir. Açık işsizlik, cari ücret düzeyinde çalışmak istediği halde işgücünün istihdam edilmeme durumunu ifade etmektedir. Bu anlamda açık işsizlik işgücü piyasasındaki açık işlerin azlığına ya da sınırlı olmasına bağlı olarak ortaya çıkmaktadır ve gönüllü olmayan işsizlik haline vurgu yapılmaktadır. İşsizliği ortaya çıkaran koşulların farklılığı açık işsizliğin kendi içerisinde alt işsizlik türlerine ayrılmasıyla sonuçlanmıştır. Bunlar açıklamaların yapılacak olduğu sırayla mevsimsel, yapısal, teknolojik, arızı ve konjonktürel işsizlik olarak adlandırılmaktadır (Bocutoğlu, 2021: 77-78).

**Mevsimsel İşsizlik**, en açık biçimiyle tarım bunun dışında ise turizm ve inşaat gibi sektörlerde mevsimsel dalgalanmalara bağlı olan, üretim düzeyindeki değişiklik nedeniyle ortaya çıkan işsizlik türüdür (Ünlü ve Yıldız, 2021: 144). Bu dalgalanmalar doğrudan üretim düzeyine etki ederek arz yönlü olabileceği gibi üretilen çıktı talebine etki ederek talep yönlü de olabilmektedir. Hava koşullarındaki değişimlerin emek talebinde oluşturduğu dalgalanmalar, olağan ve sistematiktir (Tokol ve Alper, 2015: 134).

**Yapısal İşsizlik**, emek piyasasında var olan işler ile iş arayanların aynı anda mevcut olamamaları ya da talep edilen emeğin; yeteneği, deneyimi, coğrafi konumu vb. nedenlerle işler ve iş arayanların bir araya gelememesi sonucu ortaya çıkan işsizliktir (Biçerli, 2000: 422). En tehlikeli işsizlik olarak kabul edilen yapısal işsizlikte, toplumun ekonomik yapısında meydana gelen değişim sonucunda, işgücünde ortaya çıkan fazlalık işgücü piyasası tarafından emilememektedir (Koray, 2000:140).

**Teknolojik İşsizlik**, özellikle gelişmiş ülkelerde ortaya çıkan teknolojik gelişmelerin yarattığı işsizlik türüdür (Güvel, 2017: 276-277). Teknolojik gelişmenin yaratmış olduğu bu değişim ekonomilerin yapısal değişimi anlamına gelebildiği için bazı iktisatçılar tarafından yapısal işsizliğin altında da değerlendirilmektedir. Teknolojik işsizlik, insan gücünün makine ile ikame edilmesinin bir sonucu olarak ortaya çıkar (Zaim, 1992: 145), fakat bu durum teknolojik değişimin kısa vadede yarattığı sonuçtur.

Uzun vadede yeni iş kolları ortaya çıkararak işsizliğin azalmasına yardımcı olabilmektedir (Yıldız, 2014).

**Arzı İşsizlik**, işgücü piyasasında emeğin hareketli olmasından kaynaklanmaktadır. Bir ekonomide her zaman işinden memnun olmayanlar ve işgücü piyasasına yeni girenler bulunacaktır. İş aramanın ve uygun bir iş bulmanın zaman alması nedeniyle ortaya çıkan bu işsizlik türü, emek talebi ve arzı arasında tam bir denge olsa bile belirtilen sebeplerle geçici bir işsizliğin her zaman var olacağını göstermektedir (Yıldırım vd., 2019: 406).

**Konjonktürel İşsizliğin** temelinde ekonomilerde üretilen mal ve hizmet talebinin, ekonomik dalgalanmalara duyarlı olması bulunur. Ekonomik bir daralma sonucunda toplam talepte meydana gelen bir düşüş ya da yetersizlik işgücüne olan talebi etkileyerek işsizliğe sebep olmaktadır (Güvel, 2017: 276) İşsizlik süresi bağlı olduğu talep değişimlerinin çerçevesinde belirlenmekle birlikte genel olarak arzı işsizlikle, yapısal işsizlik süresinin ortasında bir yerde konumlanmaktadır. Bu işsizlik türü kendisini daha çok dayanıklı tüketim malları, inşaat, madencilik gibi sektörlerde ve bu sektörlerin girdi temin ettiği yarı mamül mallar üreten endüstrilerde göstermektedir (Baştaymaz, 1983, 251).

#### 1.1.2.2. Gizli İşsizlik

Gizli işsizlik, nitelik yönü ile diğer işsizliklerden ayrı bir şekilde değerlendirilmelidir. Diğer işsizlik türlerinde farklı sebeplerle de olsa bir aylıklık durumu söz konusu iken gizli işsizlikte bir istihdam gözlenir. Fakat bu istihdam üretime bir katkı sağlamamakta çıktıda bir değişim yaratmamaktadır (Bocutoğlu, 2021: 77). Gizli işsizlik kendi içinde tam gizli işsizlik ve nisbi gizli işsizlik olarak ikiye ayrılır. Tam gizli işsizlikle kastedilen işgücünün marjinal verimliliğinin sıfır olmasıyken, nisbi gizli işsizlikle kastedilen işgücünün marjinal verimliliğinin olması gerekenden daha düşük bir düzeyde bulunmasıdır (Bakkal, 2016: 33). Gizli işsizlik araştırılması ve ölçülmesi zor olan bir işsizlik türüdür, özellikle tarım kesiminde bu durum daha da zorlaşmaktadır. Tarımda düşük verimle çalışanlar ve kamu kesiminde aşırı istihdam edilenler gizli işsizlere örnek verilebilir (Koray, 2000: 143).

### *1.1.2.3. Sürekli Durgunluk İşsizliği*

Sürekli durgunluk kavramı 1929 krizi sonrası ortaya çıkmıştır. Bu anlamda sürekli durgunluk işsizliğiyle ifade edilmek istenen daha çok gelişmiş ekonomilerdeki ani durgunluk ya da gerilemenin sonucunda ortaya çıkan ekonomik durumun yarattığı işsizliği ifade etmektedir. Belirli büyüme rakamlarına ulaşıldıktan sonra yaşanan işsizlik genellikle büyük çapta ve kronik olmaktadır (Yavuz, 2012: 45). Sürekli durgunluğa yol açan nedenler küresel veya bölgesel çapta olup, iç ve dış faktörlerden kaynaklanabilmektedir. Bu tür durgunluklar toplumda geniş kitleri işsiz ve buna bağlı gelirsiz bırakırken, ekonomiler çözülmesi gereken önemli sorunlarla karşı karşıya kalmaktadır. 1929 Ekonomik Bunalımı ve 1973 Petrol Krizi sürekli durgunluk işsizliğinin iki önemli örneğidir (Işığışok, 2018: 136-137).

### *1.1.3. Genç ve Genç İşsizliği Kavramları*

İşsizlik, kendi içerisinde işsizliğe sebep olan farklı nedenler açısından; iradi, gayri iradi, açık, gizli ve sürekli durgunluk olmak üzere farklı birçok başlığa ayrılır. Genç işsizliği ise işsizliğin belirli bir yaş aralığını dikkate aldığı özel bir işsizlik türüdür. Genç işsizlik kavramına açıklık getirilebilmek için öncelikle ‘genç’ kavramını tanımlamak gerekmektedir. Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütüne (UNESCO) göre, genç, öğretimde bulunan, hayatını idame ettirebilmek için çalışmayan, kendisine ait konutu bulunmayan kişidir. Toplumun en dinamik, hareketli ve akışkan kesimini temsil etmektedir (Çetinkaya, 2008: 9; Ata, 2007: 112).

Gençlik tanımlanmaya çalışılırken en çok başvurulan ölçüt yaş aralığıdır, yaş aralığı üst sınır olarak fazlaca değişkenlik gösterse de alt sınır olarak genelde zorunlu eğitimin bitirilip, ilk iş deneyimine başlayabilecek yaştaki kişileri ifade etmektedir. O’Higgins’e göre gençlik tanımlamalarındaki alt yaş sınırı sanayileşmiş ülkelerde yasal olarak okulu bırakabilme yaşıyla ilişkilendirilmiştir. Gelişmekte olan ülkelerde okulu bırakabilmek için bir alt yaş sınırı bulunmayışı, çok sayıda gencin erken yaşta işgücü piyasasına dahil olması ve çocukların zorla çalıştırılması gibi ciddi boyutta sorunlara yol açmaktadır (O’Higgins: 2001:10).



Hangi yaş grubunun genç işsiz olarak tanımlandığı uluslararası kuruluşlara, içinde bulunulan zaman dilimine ya da ülkelere göre farklılık gösterebilir. Birleşmiş Milletler (UN), Dünya Bankası (WB) ve UNESCO 15- 24 yaş aralığındaki nüfusu genç olarak tanımlarken, Avrupa İstatistik Ofisi (EUROSTAT) 15- 29 yaş aralığındaki nüfusu genç olarak tanımlamaktadır (TÜİK, 2014: XXII). Ülkemizdeki genç nüfus tanımları kalkınma planlarında farklı yaş aralıklarıyla belirtilmiştir. II. Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda<sup>6</sup> genç nüfus 14-24 yaş, III. Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda<sup>7</sup> 14-22 yaş, IV<sup>8</sup> ve V.<sup>9</sup> Beş Yıllık Kalkınma Planları'nda 12-24 yaş, VI<sup>10</sup>, VII<sup>11</sup>, VIII<sup>12</sup>, IX<sup>13</sup>, X<sup>14</sup> ve son olarak XI.<sup>15</sup> Beş Yıllık Kalkınma Planları'nda 15-24 yaş arasındaki nüfus, genç olarak tanımlanmıştır.

Karabıyık'a göre genç işsizlik tanımının elde edilebilmesi için uluslararası düzeyde kabul görmüş olan UN'nın genç tanımı ile ILO'nun işsizlik tanımlarının birleştirilmesi gerekmektedir. Bu çerçevede genç işsizlik, 15-24 yaş aralığında, aktif olarak iş aramasına rağmen cari ücret düzeyinde iş bulamayan, referans dönemi içinde bir saatten fazla çalışmamış, çalışma istek ve yeterliliğinde olan kişileri kapsamaktadır (Karabıyık, 2009: 298).

Genç işsizlik tanımından yola çıkarak açıklık getirilmesi gereken kritik bir nokta bulunmaktadır. Bu öğrencilerin hangi grupta yer alacağı ile ilgilidir. Birçok ülkede öğrenciler işgücüne dahil edilmezken örneğin Norveç'te iş arıyor olmaları durumunda işgücüne dahil edilmektedir (O'Higgins, 1997: 1). Uluslararası standartlara göre öğrencilerin işsiz olarak kabul edilebilmesi için belirtilen referans döneminde işi olmama, işe başlamaya hazır olma ve iş arıyor olma kriterlerini karşılamaları gerekmektedir. İş arayan ve işe başlamaya hazır olan öğrencilerin eğitim sürelerinin tespit edilmesi ve aradıkları işteki (kısmi zamanlı ya da tam zamanlı) çalışma süreleri ile eğitim sürelerinin çakışmaması gerekmektedir. Örneğin Kanada ve İsveç'te öğrenciler tüm gününü eğitime ayırmaktadır, bu öğrenciler tam zamanlı iş aradıklarını belirtseler bile tanım gereği işsiz

---

<sup>6</sup> II. Beş Yıllık Kalkınma Planı, 1968: 254

<sup>7</sup> III. Beş Yıllık Kalkınma Planı, 1973: 790

<sup>8</sup> IV. Beş Yıllık Kalkınma Planı, 1979: 155

<sup>9</sup> V. Beş Yıllık Kalkınma Planı, 1985: 149

<sup>10</sup> VI. Beş Yıllık Kalkınma Planı, 1989: 288

<sup>11</sup> VII. Beş Yıllık Kalkınma Planı, 1995: 26

<sup>12</sup> Murat ve Şahin, 2011: 5

<sup>13</sup> Murat ve Şahin a.g.e 5

<sup>14</sup> X. Beş Yıllık Kalkınma Planı, 2013: 41

<sup>15</sup> XI. Beş Yıllık Kalkınma Planı, 2019: 145

olarak sayılmamaktadır. Çünkü tüm gününü okulda geçiren öğrencilerin çalışmaya hazır olmadıkları varsayılmaktadır (Özkaplan, 1999: 82).

Gençlik; enerji, verim, gelişim, uyum, açık fikir ve yaratıcılık açısından en aktif olunan dönemdir. Bu özellikler dışında bir ülkede girişimci, üretici ve tüketici rolünde bulunarak ülkelerin kalkınma hedeflerinde motor görevindedirler (Ayhan, 2016: 262). Ekonomide ve toplumda sahip olunan bu avantajlı konum gençlere yatırım yapılmasını ve maksimum verim alınabilmesi için doğru eğitim planlaması ve istihdam programlarının uygulanmasını zorunlu kılmaktadır.

Genç işsizliği ise, kendisine özgü nedenleri, teorileri ve özellikleriyle ülke ekonomilerinde ve sosyal yaşamın her alanında işsizlik gibi önemli bir yere sahiptir. Ülkelerin gelişmişlik düzeyi fark etmeksizin genç işsizlik, genel işsizliğin çok üzerinde, yaklaşık iki kat fazla olarak gerçekleşmektedir. Bu durum genç işsizlik olgusunun da küresel bir sorun haline geldiğini kanıtlayarak genç ve genç işsizlik olgularının ekonomik ve sosyal yapıya ilişkin değerlendirmelerde ön sıralarda yerini almasına imkân tanımıştır. Bu bölümde meselenin özünün anlaşılabilmesi amacıyla genç ve genç işsizliği kavramlarına açıklık getirilmeye çalışılmıştır. Bir sonraki bölümde genç işsizlik sorununun daha iyi anlaşılması amacıyla genç işsizlik teorilerine ve devamında genç işsizliğin nedenlerine yer verilecektir.

#### ***1.1.4. Genç İşsizliğin Teorik Altyapısı***

Literatürde, genç işsizliğini açıklamaya yönelik birden fazla teori bulunmaktadır. Teorilerden her biri genç işsizlikle ilgili başka bir noktaya vurgu yapmakla birlikte genel olarak: Genç işsizlik oranlarının yüksek seyretmesine açıklık getirmeye çalışan teoriler ve dönemsel duyarlılığın üzerine yoğunlaşan teoriler olarak ikiye ayrılmaktadır (Casson, 1976: 48).

##### ***1.1.4.1. İş Arama Teorisi***

İş arama teorisi, yüksek genç işsizlik oranını az yetenekli olan gençlerin iş değiştirme sıklığına bağlamaktadır (Casson, 1976: 48). Tanımlamadan da anlaşılacağı üzere bu teoriye göre gençler, yetenekli ve az yetenekli olarak sınıflanmıştır ve odak noktası az yetenekli olan gençlerin iş arama stratejileridir. Az yetenekli olan genç sınıfının iki temel

özelliği bulunmaktadır. İlk olarak sözü edilen bu gençler işgücü piyasasına yeni katılmış olmaları sebebiyle çalışma hayatına yabancıdır, beceri düzeyleri düşüktür ve sorun çözmede yetişkinlere göre daha az başarılıdır. İkinci olarak bu gençler piyasa koşullarının belirsizliğinden kaynaklanan nedenlerle yetenekli gençlerden farklı davranış sergileyerek okul hayatından erken ayrılma eğiliminde olurlar ve iş hayatına geçiş yaptıklarında duydukları tatminsizlik nedeniyle sık iş değiştirme eğilimi gösterirler. Ayrıca bu gençler iş ararken istihdam bürosuna başvurmak gibi formel metotlar yerine, kişisel ilişki kurma gibi enformel metotları tercih etmektedir (Abak, 2009: 9; Casson, 1976: 50).

Yeteneksiz olan gençlerde görülen iş değiştirme sıklığının, yetenekli olan gençlerde görülmemesinin nedenleri: Eğitim hayatlarını görece olarak uzun tutmaları, kariyer hedeflerini uzun vadeli planlamaları ve mesleki beceri ve bilgi düzeylerinin göreceli olarak yüksek olmasıdır (Çetinkaya, 2010: 50-51).

#### *1.1.4.2. Seçici İşten Çıkarma Teorisi*

Ekonomik kriz ve durgunluğun olduğu dönemlerde, işgücü piyasalarında daralma meydana gelebilmekte ve işsizlik süreleri uzayabilmektedir. İşletme sahiplerinin işgücü piyasasında istihdamı daraltıcı davranış sergilemesi en çok işgücü piyasasına yeni giriş yapan gençleri etkilemektedir. Bunun nedenlerini birkaç başlık altında toplamak mümkündür. İlk olarak gençler, işgücü piyasasına yeni katılmış olmaları nedeniyle, kendilerine en az yatırım yapan kesimdir. Yani mesleki birikimleri, yetişkinlere göre azdır ve bu yüzden işten çıkartılmalarının maliyetleri daha düşük olmaktadır. İkinci olarak gençlerin işgücüne yeni katılmaları, sık iş değiştirmeleri ve dolayısıyla işte bulunma sürelerinin kısa olması işveren kesimi için tazminatlar açısından avantaj yaratmaktadır. Tazminat miktarının işte bulunma süresine göre belirlenmesi “son giren, ilk çıkar” mantığını devreye sokmaktadır (Özen Atabey, 2019: 30-31).

#### *1.1.4.3. Yaşam Süreci Teorisi*

Yaşam Süreci Teorisine göre gençlerin ikincil işgücü piyasasında ücretlerin düşük, güvencenin az, uzun dönemli kariyer imkanının neredeyse olmadığı işlerde yoğunlaştığı görülmektedir. Gençlerin ikincil işgücü piyasalarında yoğunlaşmalarının nedeni ücret düzeyinin yanı sıra sosyal çevre, arkadaş ortamı, ev ve iş arasındaki mesafe

gibi diğerk faktörlere atamış oldukları değerk yüksekliğı, maddi sorumlulukların azlığı ve sık iş değıştirmeleri nedeniyle işveren tarafından yatırıma değerk görölmemesidir (Özaydın, 2013: 125). İlerleyen dönemlerde gençlerin evlenme, evden ayrılma gibi maddi sorumluluklarını arttırıcı durumların ortaya çıkması gençlerin daha iyi maddi imkanlar sunan işlere yönelmesiyle sonuçlanacaktır. Fakat gençlerin eğitim düzeylerinin düşük, işteki tecrübelerinin az olması nitelikli bir iş bulma ihtimallerini azaltmaktadır (Arslan, 2014: 42).

#### *1.1.4.4. Trend Teoriler*

Trend Teoriler, genç işsizliğinde meydana gelen artış eğiliminin; sosyal yapı ve sosyal davranış olarak adlandırılan ölçölmesi zor iki nedene bağlamaktadır. Bu faktörlerin ölçüm zorluğu teoriyi tartışmalı hale getirmektedir. İlk faktör olan sosyal yapı yaklaşımına göre: Endüstriyel ekonomilerde gençler işten duydukları tatminsizlikleri, direnmek yerine iş değıştirerek gösterirler oysaki yetişkinler bu konuda daha tutucudur. İşten duydukları tatminsizlik karşısında işten ayrılmak yerine hoşnutsuzluklarını dile getirmek ve grev gibi farklı yolları tercih etmektedirler (Casson, 1976: 58-59; Sennet, 2017: 72).

İkinci faktör olan sosyal davranış yaklaşımı, genç işgücündeki artış eğilimini, genç işgücü arz ve talebindeki değışimlere bağlamaktadır. Özellikle İkinci Dünya Savaşı sonrası yaşanan yüksek nüfus artışı ve kadınların çalışma hayatına dahil olması, genç işgücü arzının genç işgücü talebinin çok üzerinde seyretmesine ve genç işsizliğine olan talebin azalmasına; dolayısıyla da genç işsizliğin artmasına neden olmaktadır (Abak, 2009: 10-11; Gündoğan, 2001: 18).

#### *1.1.4.5. Sıra İşsizlik Teorisi*

Sıra İşsizlik Teorisi, işgücü piyasasındaki farklı yaş gruplarına uygulanan ücret farklılıklarına dayandırılmaktadır. Ücret farklılıkları; vasıf düzeyi, deneyim gibi geleneksel birtakım faktörlerden kaynaklanmaktadır. İlk bakış açısına göre ücretlerinden memnun olmayan ve daha yüksek ücret düzeyinde çalışmak isteyen gençler, iş bulmak amacıyla işten ayrılırlar, fakat ilerleyen yıllarda, sık iş değıştirmeleri sebebiyle tecrübesiz kalarak yeni iş bulmakta zorlanırlar. İkinci bakış açısına göre ise gençler, yetişkinlerin

sahip olduğu vasıf ve deneyim seviyesine ulaşır ücret düzeyleri artacağı sırada işten çıkartılmaktadır (Kıcıır, 2017: 1386; Bedel, 2014: 41).

#### **1.1.5. Genç İşsizliğin Nedenleri**

Genç işsizlikle ilgili yapılan tespitler, genç işsizlik oranlarının, genel işsizlik oranlarının yaklaşık iki kat üzerinde gerçekleştiği ve genç işsizlik oranlarındaki dalgalanmaların genel işsizlikle paralellik gösterdiği yönündedir. Bu tespitten hareketle işsizliği etkileyen faktörlerin hepsinin olmasa da bazılarının genç işsizlik üzerinde etkili olduğu düşünülebilir. İşsizliğe etki eden bu temel nedenler dışında gençlere özgü olan birtakım faktörler de genç işsizlik üzerinde etkili olmaktadır. Genç işsizliğin nedenlerinin sınıflandırılması birden farklı şekilde yapılabilir. Bunlar (Murat ve Şahin, 2011; Freeman, 1979; Çetinkaya, 2010)

- i. Makro ve mikro nedenler
- ii. Arz ve talep yönlü nedenler
- iii. Konjonktürel, yapısal ve demografik nedenler olarak sıralanabilmektedir.

Bu çalışmada genç işsizliğinin nedenleri makro ve mikro olmak üzere iki perspektif üzerinden incelenecektir. Makro perspektif, genç işsizliğindeki istikrarsızlıkların temel belirleyicileri ve ekonomik koşullardaki değişimlerin genç işsizliğini neden ve nasıl etkilendiğini açıklayan, başka bir deyişle işgücü piyasasının yapısal özelliklerden kaynaklanan nedenleri kapsamaktadır (Kayalı, 2015: 32). Mikro perspektif ise bireysel olarak gençlerin özellikleri ve bu özelliklerin istihdam ve işsizlik üzerindeki etkilerinin açıklanması ile ilgilidir, başka bir deyişle bazı gençlerin neden diğerlerinden daha yüksek oranda işsiz kaldığını açıklamaktadır (Kayalı, 2015: 42).

##### **1.1.5.1. Makro Nedenler**

Toplam talep yetersizliği, ekonomik durgunluk ve krizler, demografik faktörler, eğitim politikalarının yetersizliği, işgücü politikalarının yetersizliği, göreceli ücret düzeyi ve asgari ücret uygulaması genç işsizliğinin oluşumunda ön plana çıkan makro ekonomik göstergeler olarak sıralanabilir (Murat ve Şahin, 2011: 43).

#### *1.1.5.1.1. Toplam Talep Yetersizliği*

Genç işsizliğin nedenlerinin araştırılmasıyla ilgili yapılan çalışmaların büyük çoğunluğu genç işsizliğin nedenleri arasında toplam talep yetersizliğinin önemine vurgu yapmaktadır (Blanchflower, 1999: 7). Toplam talepteki bir dalgalanma etkisini doğrudan işgücü piyasasında gösterecektir. Talep yetersizliğinin doğal sonucu işgücü talebinin azalmasıdır. İşgücü talebindeki bu azalma yetişkinlerden çok gençleri ilgilendirir: Çünkü gençlerin sık iş değiştirme, tecrübe eksikliği, eğitim yatırımlarının azlığı gibi kendilerine has özellikleri işgücü piyasasında dezavantajlı duruma düşmelerine neden olmaktadır. Jallade toplam işgücü talebindeki azalmanın gençleri yetişkinlerden daha fazla etkilemesinin iki nedenden kaynaklandığını ileri sürmektedir. Bunlardan ilki yetişkin ücretlerine kıyasla genç ücretlerinin ani ve hızlı bir artış eğilimine girmiş olmasıdır. Ona göre genç ücretlerinde yaşanan hızlı artış gençleri işgücü piyasasının dışına itmiştir. İkincisiyse yetişkinlerin işgücü piyasasından çıkartılmasının maliyetli olması ve yetişkin işgücünün yüksek tazminat, eylem ve toplu pazarlık gibi haklar sayesinde işten çıkartılmaya karşı korunması olarak belirtilmiştir. Yetişkinlerin işten çıkartılmaya karşı sahip oldukları bu avantajlar azalan işgücü talebinin maliyetlerine, ek işgücü ya da genç işgücünün katlanmasıyla sonuçlanmaktadır (Jallade, 1987: 167). Yukarıdaki açıklamadan da anlaşılacağı üzere işgücü talebinde yaşanan herhangi bir daralmada genç işgücünü yetişkin işgücüne göre fazla etkilemesinin birden çok ve farklı nedenlerden kaynaklanabileceği belirtilmektedir ve neden her ne olursa olsun işgücü talebinin yetersizliğinin sonucunu genç işgücünün üstlendiği gerçeğini değiştirmemektedir.

#### *1.1.5.1.2. Ekonomik Durgunluk ve Krizler*

Ekonomik durgunluk veya kriz dönemlerinde ister işi olsun ister iş arıyor olsun işgücü piyasasındaki en zayıf grubu gençler oluşturmaktadır (Eichhorst, Hintze ve Rinne, 2013). Bu dönemlerde işverenlerin ilk reaksiyonu yeni işçi alımını durdurmadır, bunun yetersiz kalması halinde ise işçi sayısını azaltmaya gitmektedir. Bu durum gençleri üç şekilde etkilemektedir. İlk olarak işgücü piyasasının çoğunluğunu gençler oluşturmaktadır bu yüzden işçi alımının durdurulması en çok onları etkileyecektir. İkinci olarak firmalar işçi sayısını azaltmaya gidecek olduğunda işverenler ilk önce gençleri işten çıkarma eğiliminde olurlar. Üçüncü olarak bu dönemlerde gençlerin okuldan işe geçiş deneyimleri olumsuz etkilenebilmektedir. Ekonomik durgunluk veya krizin

etkisiyle eğitim masraflarını karşılayamayan veya zorluk çeken gençler eğitimden ayrılma ve işgücüne dahil olma eğiliminde olurlar. Fakat bu dönemlerde zaten boş işlerde bir azalma meydana gelir, bunun üzerine bir de işgücünde artış meydana gelmesi boş işler için bir rekabet ortamı oluşturur ve işverenlerin işe alımlar ile ilgisi olmayan elemelere gitmesine sebep olabilir. Ekonomik refah dönemlerinde bile iş bulma konusunda dezavantajlı bir konumda olabilen gençler ekonomik durgunluk ve krizin etkilerine en çok maruz kalan kesim olmaktadır. Özellikle düşük vasıflı gençler için işsizlik süreleri uzamakta ve dışlanma riski artmaktadır (Scarpette, Sonet ve Manfredi, 2010: 9). İşsizlik süresi çok uzadığında gençler kısmi süreli, geçici, niteliklerine uygun olmayan işlere razı olabilir ya da kayıt dışı sektöre yönelebilirler (Seçer, 2006: 81; Savcı, 2007: 97).

#### *1.1.5.1.3. Demografik Nedenler*

Genç nüfusun büyüklüğü, yaş ve cinsiyet gibi demografik faktörler genç işsizliğinin oluşumunda önemli bir rol oynamaktadır. Bu demografik faktörlerden en önemlisinin genç nüfusun büyüklüğü olduğu söylenebilir. Yentürk ve Başlevent 2007 yılında yaptıkları çalışmada Türkiye’de genç nüfus payında meydana gelecek olan artışın genç işsizlik üzerindeki etkisini tahmin etmiştir. Bulgulara göre toplam genç nüfusun toplam nüfusa oranı olan göreceli kohort büyüklüğünde 1 puanlık artış genç işsizliğine 0,38 puan olarak yansımaktadır (Yentürk ve Başlevent, 2007: 25-26). II. Dünya Savaşı sonrası pek çok ülkede doğum oranlarında meydana gelen artış genç işgücü arzıyla talebi arasındaki farkın açılmasına, genç işgücü arzının, talebin çok üstünde seyretmesine neden olmuştur. Buna ek olarak kadınların düşük ücretle işgücü piyasasına dahil olması, görece yüksek ücretle çalışan gençlerin işverenler tarafından tercih edilmemesine neden olmuştur (Gündoğan, 1999: 70). Nitekim Dokuz Avrupa Topluluğu ülkesinde iş arayanların sayısının 1960 yılından 1970 yılına gelindiğinde yaklaşık 500.000 arttığının tahmin edilmesi (Jallade, 1987: 168), bu görüşü destekler niteliktedir. Bir diğer önemli faktör ise yaştır. Yetişkinlerin gençlere göre yaşlarının yüksek olması, büyük ihtimalle işgücü piyasasına daha önce girmelerine ve deneyim kazanmalarına olanak sağlar. Gençlerin hiçbir iş tecrübelerinin olmayışı işveren açısından tereddüt oluşturmaktadır. Tecrübe eksikliğinin üzerine bir de eğitim ve vasıf düzeyinin düşük olması eklenince durum gençler açısından daha da zorlaşmaktadır. Diğer açıdan gençlerin eğitim düzeyi yüksek olsa bile kendilerine uygun iş aramaya daha fazla zaman ayırdıkları ve uygun işi

bulana kadar işsiz kalmayı tercih ettikleri gözlenmektedir. Bu sebeple hem vasıfsız hem de vasıflı olan gençler iş bulmakta yetişkinlere göre daha uzun süreli sorun yaşayabilmektedir (Murat, 1995: 186). Yetişkin ve gençler arasındaki işsizlik oranı farkı, genç işsizlik içerisinde kadınlar ve erkekler arasında kendini göstermektedir. Bu durumda genç ve kadın olmak daha fazla dezavantajlı bir grubu işaret etmektedir. Genç kadınların genç erkeklere göre işgücü piyasasına katılma oranları daha düşüktür, bu durum tüm dünya genelinde görülmekle birlikte özellikle geleneksel yapının hâkim olduğu toplumlarda daha fazla karşılaşılan bir durumdur.<sup>16</sup>

#### *1.1.5.1.4. Eğitim Sisteminin Yetersizliği*

Eğitim kişilerin bilgi, beceri, vasıf düzeyi ve dolayısıyla istihdam edilebilirliğini etkileyen en önemli faktörlerden bir tanesidir. Jallade'ye göre gençlerin işsizliğiyle ilgili en çok öne çıkan açıklama gençlerin eğitimsiz oldukları için vasıfsız olduğu, vasıfsız olduğu için işsiz kaldıkları yönündedir (1987: 166). Coenjaerts vd. göre genç işsizliğin nedenlerinden bir tanesi de işgücü piyasasıyla arasında bağlantı kurulamayan düşük kaliteli ve yetersiz eğitim sistemidir (2009: 119). Bu bağlamda piyasanın iş gücünden talep ettiği özelliklerle gençlerin sahip olduğu özellikler arasındaki fark, gençlerin işgücü piyasasına olan zayıf entegrasyonunun temelini oluşturmaktadır (Coenjaerts, 2009: 129). Eğitim seviyesi ile işsizlik oranları arasında ters ilişki olduğuna (Weber, 2002: 171; Çalışkan, 2007: 290) dair genel bir kanı vardır. Bu ilişki eğitim seviyesi-işsizlik arasında kurulduğu gibi eğitim kalitesi-işsizlik ve eğitim seviyesi-ekonomik performans gibi farklı şekillerde de kurulabilmektedir. Bu çerçevede eğitime yapılan katkı, beşerî sermaye birikimi sağlayarak ekonomik büyümeye katkıda bulunmaktadır (Saxton, 2000: 1). Bireysel açıdan ise eğitim iş için garanti sağlamasa bile en azından işgücü piyasasında önemli bir avantaj elde edilmesini ve rekabet edilebilirliği sağlayacaktır. Fakat tüm bunlar için eğitim sisteminin işgücü piyasasının taleplerine cevap verebilecek şekilde düzenlenmiş olması gerekmektedir. Eğitim sistemi yapılandırılırken her ülkenin kendine özgü olan kültürel, sosyal, ekonomik ve siyasi özellikleri; demografik ve işgücü yapısı göz önünde bulundurulmalı (Murat ve Şahin, 2011: 27) ve hızla değişen teknolojik ve ekonomik yapıya uygun olarak güncellenmelidir.

---

<sup>16</sup> ILO, [https://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/publications/WCMS\\_097842/lang--en/index.htm/](https://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/publications/WCMS_097842/lang--en/index.htm/)



Koca 2020 yılında yapmış olduğu çalışmasında firmaların talep ettiği becerileri mesleki bilgiye ek olarak 21. yy. becerileri olarak adlandırılabilir teknik beceriler (Yabancı dil), dijital beceriler (veri okuryazarlığı, tasarım becerileri), ileri bilişsel beceriler (problem çözme, eleştiril ve analitik düşünme), sosyal ve duygusal beceriler (iletişim, takım çalışması, karar ve sorumluluk alma) ve çoklu görev becerileri (çok boyutlu bakış açısı, bütünü görebilmek) olarak tespit etmiştir (Koca, 2020: 400). Yükseköğretimin işgücü piyasasının ihtiyaçlarını ne ölçüde karşıladığını tespit etmek için yapılan çalışmalarda (Doğru ve Mekiç, 2018; Kurnaz Baltacı ve Özaydın: 2020) üniversite-sanayi iş birliklerinin yetersiz olduğu, üniversite eğitimin daha çok ezbere dayalı ve teorik yapıya sahip olduğu, uygulama ve pratik yapmanın geri planda kaldığı, özel sektörün ihtiyaç duyduğu spesifik nitelik ve becerileri kazandıramadığı ve teknolojik gelişime uyum sağlayamadığını tespit etmiştir.

Eğitim sisteminin çıktıları işgücü piyasasının girdilerini oluşturmaktadır (Adam, 2016: 71). Eğitimle işgücü piyasası arasındaki ilişkinin doğru kurulabilmesinde kullanılan en temel araç eğitim planlamasıdır. İhtiyaç duyulan işgücünün karşılanabilmesi için eğitim sistemi ve işgücü piyasası hakkında gerçek ve kapsamlı veriye ihtiyaç duyulmaktadır (Alpaydın, 2012: 27). Günümüzde eğitim planlamasında yaşanan sorun işgücü piyasası ve eğitim sistemi arasında yaşanan koordinasyon eksikliğinden kaynaklanmaktadır. İşgücünün talep ettiği nitelik ve beceriler, ihtiyaç duyulan meslek elemanı sayısı bilinmeden yapılandırılan yükseköğretim sistemi ihtiyaçtan fazla ve gerekli bilgi ve beceriyle donatılmamış genç işgücü oluşturmaktadır.

Böyle bir eğitim sisteminin hâkim olduğu ekonomilerde bireye yapılan beşerî sermaye yatırımı boşa gidecek, kaynaklar israf edilmiş olacaktır. Eğer eğitim sistemi gençlere işgücü piyasasının talep ettiği nitelikteki bilgi ve beceri düzeyini sağlarsa gençlerin işsizlikle karşılaşmayacağı savunulmaktadır (Hoare, 1980 aktaran Hess, Petersen ve Mortimer, 1994:7).

#### *1.1.5.1.5. İşgücü Piyasalarının Politika Yetersizliği*

İşsizliği önlemek için uygulanan politikalar aktif ve pasif istihdam politikaları olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Politikaların temel amacı işgücü piyasalarını düzenleyerek ve istihdam olanaklarına arttırarak işsizliği önlemek ve işsizliğin yol açtığı

tahribatın etkisini azaltmaktır. Pasif istihdam politikaları işsizliğin yol açtığı ekonomik ve sosyal tahribatın etkilerini azaltmayı amaçlayan işsizlik ödenekleri, erken emeklilik ve kıdem tazminatı gibi politikalardır (Çondur ve Bölükbaşı, 2014: 83). Aktif istihdam politikalarıysa iş bulmayı ve işe yerleşmeyi sağlayan, işsizlik süresini kısaltmayı hedefleyen kısaca işsizlerin istihdam edilmesi için iş arama yardımları, mesleki eğitimler, istihdam destekleri vb. olarak sıralanabilir (Kapar, 2006: 344). İşsizliği ve özeldeyse genç işsizliği azaltmak için uygulanan istihdam politikalarının genel özelliği işçi alma maliyetlerini azaltarak istihdamı teşvik etmeye yönelik politikalar olmasıdır, uygulanan politikalar yetişkin ve genç işgücü arasında iş bölüşümüne olanak sağlamamaktadır. Erken emeklilik gibi yetişkin işgücünün piyasada daha az istihdam edilmesine ve yeni iş gücüne yer açılmasına yönelik önlemlerse firmalar tarafından daha çok işgücünü azaltmak için kullanılmaktadır (Jallade, 1987: 168). Verilen örnekten anlaşılabacağı üzere işsizliği önlemek için uygulanan istihdam politikaları işgücü piyasasında gerektiği şekilde algılanmamakta ve yanlış uygulamalar ortaya çıkarabilmektedir. İşgücü piyasasına yönelik politikaların doğru ve istikrarlı bir şekilde işleyebilmesi için hükümete, işverenlere, işgücüne ve özelde genç işgücüne önemli görev ve sorumluluklar düşmektedir. İşgücü piyasasındaki paydaşların hepsinin kendi üzerine düşen sorumlulukları yerine getirmesi ve küreselleşmenin getirdiği yüksek teknolojik değişimlere bağlı işgücü piyasasında yaşanabilecek dönüşümlere uyum sağlayacak şekilde politikaların düzenlenmesi, yaşanan genel işsizlik ve genç işsizliğe kalıcı çözümler bulunabilmesi için önem arz etmektedir.

İşgücü piyasalarında uygulanan politikalarının eksik ya da yanlış oluşuyla ilgili bir diğer görüş Caroleo ve Pastore'ye aittir. Caroleo ve Pastore bu durumu işgücü piyasalarının esnekliği üzerinden açıklamıştır. Onlara göre genç işsizliğin bu denli yüksek olmasının nedeni, gençlerin sahip olmadığı deneyimlere ve kendilerine en uygun olacak işlere piyasada deneme yanılma yoluyla ulaşma çabalarına işgücü piyasasının katılıklarının cevap vermeyişidir. İşgücü piyasalarının esnek olması durumunda; gençler kendilerine en uygun işleri bulmak için bir fırsata sahip olurlar, işverenler gençlerin düşük performanslarına düşük ücret ödeyebilir ve bu yüzden gençleri denemeye karar vererek gençlerin işgücü piyasasına daha kolay dahil olmalarına ve deneyim kazanmalarına olanak sağlayabilir (Caroleo ve Pastore, 2007: 39-40). Ritzer'e göre esnek istihdam biçiminde, çalışanlardan geçmişe oranla fazla bilgi, beceri ve yetenek talep edilmekte,

daha yüksek bir teknoloji kullanımı ve eğitim düzeyine ihtiyaç duymaktadır (Ritzer, 2011: 220-221). Bu durumda işgücü piyasalarının esnekleştirilmesi, vasıfsız gençlerden ziyade vasıflı genç işgücünün lehine olabilir. Bu görüşe karşın Türkiye’de işgücü ücretlerinin özellikle konjonktürel dalgalanmalara duyarlı ve esnek olduğu, işgücü piyasasının katı olduğu görüşünün yetersiz olduğu belirtilmiştir. Önermenin iktisadi veri ve uluslararası araştırma sonuçlarından bağımsız olarak değerlendirilmesinin işgücü piyasasındaki bölünmüş yapının derinleşerek, emek sömürsüne neden olabileceği ifade edilmektedir (Yeldan, 2021: 28).

#### *1.1.5.1.6. Göreli Ücret ve Asgari Ücret Uygulaması*

Genç işsizliğinin nedenlerinin ücretle ilişkisi ilk araştırılmaya başlandığında göreceli ücret düzeyinin genç işsizliği üzerinde önemli bir etkisi olduğu düşünülmüştür. Gençlerin ücret düzeyinde meydana gelen bir artış işgücü piyasasında gençler yerine yetişkinlerin tercih edilmesiyle sonuçlanacaktır. Fakat bu durumunun gerçekleşebilmesi için genç ve yetişkin işçilerin birbiri yerine ikame edilebilir olması gerekir, işçilerin birbirlerini tamamlayıcı olduğu ya da sahip olunan vasıf ve niteliklerin farklılaştığı durumda ücret düzeyindeki farklar böyle bir sorun teşkil etmemektedir (O’Higgins, 1997: 28). Geçmişten günümüze yapılan çalışmalar göreceli ücret düzeyinin istatistiksel olarak çok anlamlı olmadığını, anlamlı olsa bile genç işsizliği üzerinde toplam talep yetersizliği gibi önemli bir neden olmadığını göstermiştir (O’Higgins, 2015: 11). Günümüzde genç işsizliği ve ücretlerle ilgili yapılan çalışmalar göreceli ücretlerden ziyade asgari ücrete doğru kaymıştır. Fakat bu değişkenin de kesin olarak etkisinden söz edilememekte, çeşitli ülkelerde yapılan çalışmaların sonuçları farklılık göstermektedir. Neumark ve Wasser 1975-2000 dönemini kapsayan tarihlerde 17 Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) üye ülkeleri için yaptığı analizde, genel olarak asgari ücret uygulamasının genç istihdamı azaltacağı sonucuna ulaşmıştır. Fakat ülkeler arasında, uyguladıkları asgari ücret politikalarına bağlı farklı sonuçlara ulaşılmış olup, asgari ücretin gençlerin istihdamı üzerinde en fazla etkili olduğu ülkelerde, işgücü piyasalarının daha az düzenlenmiş olduğu görülmüştür (Neumark ve Wasser, 2004: 223). Card ve Kruger 1995 yılında ABD için yapmış oldukları çalışmaların da asgari ücret uygulamasının istihdam üzerinde olumsuz bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşırken, Dolada ve arkadaşları 1996 yılında yaptıkları Hollanda, İngiltere, İspanya ve Fransa’yı kapsayan çalışmalarında

asgari ücret uygulamasının istihdam üzerinde herhangi bir etkisi olmadığı sonucuna ulaşmıştır (Blanchflower, 1999: 14). Verilen örneklerden anlaşılacağı üzere asgari ücret uygulamasının genç işsizliği üzerinde pozitif, negatif veya nötr bir etkisi olduğuna dair kesin bir sonuca ulaşmak mümkün görünmemektedir.

#### *1.1.5.2. Mikro nedenler*

Genç işsizliğini etkileyen mikro nedenler, gençlerin kendilerine özgü olan özelliklerin, işgücü piyasası tarafından nasıl karşılandığına açıklık getirmeye çalışmaktadır. Gençlere özgü nitelikler, işgücü piyasasına ilk kez giriş yapılması, çalışma eğilimleri, etnik köken ve engellilik gençlerin işsizliğini etkileyen önemli mikro faktörlerdir.

##### *1.1.5.2.1. Gençlere Özgü Nitelikler ve Eğitimli İşsizler*

Özellikle küreselleşme ve beşerî sermayenin eğitimle olan ilişkisinin kabul edilip uygulamaya geçilmesi, genç nüfusun eğitim düzeyi üzerinde büyük değişikliklere neden olmuştur. 1970’li yılların ikinci yarısına kadar gençlerin büyük çoğunluğu erken yaşlarda, gerekli niteliklere sahip olmadan okuldan ayrılmakta ve sahip oldukları niteliklere uygun olarak fazla bilgi, beceri ve nitelik gerektirmeyen işlere yönelmekteydi. Bahsi geçen dönemdeki gençlerin çok küçük bir kısmı yüksek eğitimlerine devam etmekte ve kariyer fırsatı yaratmaya çalışmaktaydı. Fakat 1990’lı yıllara gelindiğinde II. Dünya Savaşının başlarından 1970’li yılların ikinci yarısına kadar devam eden ortalama 16 yaşında yetersiz nitelikle işgücü piyasasına dahil olan gençler yerini; eğitimine devam eden, yarı zamanlı çalışan ya da işsizliği tercih eden gençlere bırakmıştır (Murat ve Şahin, 2011: 30).

Günümüzde gençlerin eğitime devam etme eğilimi artarken aynı zamanda eğitimli işsizlerin varlığı tartışılmaktadır. Eğitimli genç işsizliğinin dünya genelinde ulaştığı yüksek oranlara rağmen eğitim talebinin artmaya devam etmesi, eğitimin istihdamı garanti edeceğine dair yanlış bir düşünce yapısının varlığından kaynaklanmaktadır. Sanyal’a göre bu durum kendisini özellikle gelişmekte olan ülkelerde göstermektedir. Bu ülkelerde eğitimli genç mezunların, büyük çoğunlukla kamu sektöründe istihdam edilmesi iş garantisi olarak algılanmakta bunun yanı sıra kamu ücret düzeyinin özel sektöre göre yüksek olması ve arz talep dengesine göre ayarlanamaması yine eğitim

talebinin artmasında tetikleyici olmaktadır. Fakat eğitim sisteminin kazandırdığı profesyonel nitelikleri, yeterlilikleri belgeleyen sınav sonuçları iş dünyasının ihtiyaçlarıyla uyumlu değildir. Bu profesyonel becerilere sahip olan kişilerin iş ve mesleğe yönelik isteklerinin arttığı gözlenmiştir ama bu durum üretken istihdam elde etmelerine yardımcı olmamaktadır (Sanyal, 1987: 176). Ayrıca yükseköğretim seviyesindeki eğitimin istihdamı garanti edeceğine dair olan yanlış inanç gençleri zihinsel ve bedensel tembelliğe itmekte, yükseköğretimin çalışma hayatı için en önemli faktör olarak algılanmasına neden olmaktadır (Murat ve Şahin, 2011: 31).

#### *1.1.5.2.2. İşgücü Piyasasına İlk kez Giriş Yapılıyor Olması*

Gençlerin işgücü piyasasına ilk girişte sorun yaşamalarının sebebi, işgücü piyasasının istediği deneyim ve beceri koşulunun sağlanmamasından kaynaklanmaktadır. Gençler genelde eğitim süreleri boyunca çalışma alanları ile ilgili olarak sadece teorik bilgi görürler; bölümlere, okullara ya da programlara göre bazı alanlar için staj imkânı sunulmuş olsa da programlarda iş ile ilgili bilgi, beceri ve deneyim kazanıldığı tartışmalı bir konudur. Bu şartlar altında gençlerin işgücü piyasasına dahil olması zordur. Eğitim seviyesinin yüksek olması işverenler açısından bir avantaj olarak görülse de gençlerin iş hayatına ve ortamına adapte olması ve işi öğrenmesi belirli bir zaman alacaktır (Murat, Şahin: 2011: 33). Sennett, üniversiteden mezun olmuş gençlerle yapmış olduğu çalışmada gençlerin eğitimleri boyunca öğrendikleri bilgilerden hangilerinin iş için gerekli olduğunu anlamasının ortalama olarak üç dört yılı alabildiğini tespit etmiştir (Sennett, 2017: 78). Ayrıca gençlerin bir iş tecrübelerinin bulunmaması, işverene bildirilen bilgilerin doğrulanmasını gerektirecektir ki bu durumun tespiti için yapılması gereken testler vb. işverene bir maliyet yükleyecektir. Tüm bu sorunların toplamındaysa işveren verilen bilgilerin doğrulanmasını gerektiren ve işe alışması için bir eğitim, oryantasyon veya süre geçmesi gereken gençler yerine; deneyimli, işi bilen, kendisine bir masraf çıkarmayacak yetişkin işçileri istihdam etmeyi tercih edecektir (Seçer, 2006: 83). Gençlerin piyasaya ilk kez dahil olma çabalarında dikkat çeken bir diğer özellikse öz güven ve öz yeterlilik olarak öne çıkmaktadır. Çünkü özgüven ve öz yeterlilik bireylerin işe kabullerinden terfilerine, ücretlerden iş hayatındaki başarıya kadar pek çok değişken üzerinde etkili olabilmektedir. Özellikle işte gösterilecek performans verimlilik, girişimcilik ruhu ve karar verme sürecindeki etkisi açısından önemli bir değişken olarak

görülmekte ve istihdam edilmek istenen kişide aranan özelliklerden biri olarak karşımıza çıkmaktadır (Durmaz ve Ören, 2017: 110).

#### *1.1.5.2.3. Gençlerin Çalışma Eğilimleri*

İşgücü piyasasındaki genç ve yetişkinlerin işe bakış açıları farklıdır. Çalışmak gençler için maddi bir bağımsızlık anlamına gelmesine rağmen yetişkinlerde olduğu gibi hayatlarını devam ettirmek için bir zorunluluk olarak görülmeyebilir. Bu durum gençleri, yetişkinlere göre daha sık iş değiştirip, istifa etmeye daha fazla meyilli hale getirebilir. Çünkü olası bir istifa durumunda yetişkinlerden daha az maliyete katlanmak zorunda kalırlar. Sorumlulukları azdır, bakmakla yükümlü oldukları aileleri yoktur ve yükseköğretime yönelmek yetişkinlere göre daha doğal ve uygulanabilirdir (Görlich, Stepanok, Al-Hussami, 2013: 4). Ayrıca gerekli olan durumlarda kendi aileleri tarafından maddi ve manevi destek görmeleri de olasıdır. Bu nedenle eğitilmiş olan gençlerin bir kısmı kendi yetenek ve ilgi alanlarına göre iş bulana kadar işsiz kalmayı tercih ederken, daha az eğitilmiş olan gençler farklı işler deneyerek kendisine en uygun olan işi tespit etmeye çalışır. Bu durum ise genç işgücü hareketliliğinin yüksek olmasına ve işsizlik sürelerinin uzamasına neden olurken işveren kesiminin genç işgücüne karşı olumsuz yargılar geliştirmesine neden olmaktadır (Murat ve Şahin, 2011: 31)

#### *1.1.5.2.4. Etnik Köken ve Engellilik*

Genç işsizliği üzerinde etkisi olduğu düşünülen bir diğer faktörse etnik köken ve engelliliktir. Bu sorun kendisini sadece işe alım sürecinde değil işe alındıktan sonra da gösterebilmektedir. Kişiye duyulan güvensizlik, müşterilerin rahatsız olabileceği düşüncesiyle tercih edilmeme gibi nedenler işe alım sürecinde karşılaşılan engellerken işe alındıktan sonra gösterilen ayrımcı davranışlara dayanamayarak işten ayrılanlar da olabilmektedir (Lordoğlu ve Aslan, 2012: 122). 1995 yılında ABD’de yapılan bir araştırmanın sonuca göre siyahi gençlerin işsizlik oranı beyaz gençlere oranla iki kat fazladır. Araştırma sonucuna göre işsizlik oranları sırasıyla %35,7 ve %15,7 olarak gerçekleşmiştir. 1996 yılında İngiltere için yapılan bir çalışmaya göreyse etnik azınlığa sahip kişilerin işsizlik oranı %17 iken beyazların işsizlik oranı %7,7 olarak gerçekleşmiştir (O’Higgins, 1997: 44). Bir diğer grup olan engellilerde ise durum çok büyük bir değişim göstermemektedir. Engelliler için açılan boş işlerin azlığı, düşük

istihdama katılma ve yüksek işsizlik oranlarıyla sonuçlanmaktadır. Bunlar dışında yoksul bir aileye sahip olmak, toplumun işsizlik oranının yüksek olduğu kesimde yaşamak ve düzensiz bir aile geçmişinden gelmek gençler arasındaki yüksek işsizliğin birer kaynağıdır (Gündoğan, 2001: 28).

#### ***1.1.6. Genç İşsizliğin Sonuçları***

İşsizlik gençler üzerindeki etkisini üç farklı açıdan göstermektedir. Temelde ekonomik olarak yani gelir kaybı yaşanmasıyla başlayan sorunlar zaman geçtikçe birikimli olarak toplumsal ve psikolojik sorunları beraberinde getirmektedir. İşsizlik süresi artmaya devam ettikçe bu sorunlar birbirlerini çok yönlü olarak etkileyerek sorunun boyutunun artmasına sebep olmaktadır (Yılmaz, Fidan ve Karataş, 2004: 169-170).

##### ***1.1.6.1. Ekonomik Sonuçlar***

Ekonomik açıdan sorunlar gelire bağlı olarak üç farklı aşamada gerçekleşmektedir. İlk olarak; kişinin işini kaybetmesi veya işgücü piyasasına girip iş bulamaması kendisi ve varsa bakmakla yükümlü olduğu ailesi için bir gelir yoksunluğu yaratmaktadır. İkinci olarak çalışmak isteyen ve iş bulamayan birey ekonomide eksik istihdam durumundadır ve ülke ekonomisi için bir âtıl kaynaktır bu da üretimde bir kayıp yaşandığını gösterir. Son olarak özellikle işsizlik sigortasını yaygın olarak uygulayan ülkelerde işsizlik kamu maliyesindeki yükü önemli oranda arttırmaktadır (Taşçı ve Darıcı, 2009: 140). Kamu maliyesinin yükünün artması işsiz sayısındaki artışa bağlı olarak gelir gider dengesinin bozulmasından kaynaklanmaktadır. İşsiz sayısındaki artış daha fazla işsizlik maaşı ve daha çok kamu harcaması demekken, çalışan sayısındaki azalma daha az vergi mükellefi ve daha az kamu geliri demektir. İşsizlik sigortasının bulunmadığı ya da yeterince etkin olmadığı ülkelerde bu durum biraz farklılık göstermekte, gençler işsiz kalmamak için güvencesiz, düşük maaşla ve kayıt dışı olarak istihdam edilmeyi kabul etmek zorunda kalabilmektedir (Murat ve Şahin, 2011: 37). Bunlar dışında gençlere ayrılan eğitim kaynaklarının israfı, tasarrufların azalması, sosyal güvenlik gelirlerinde meydana gelen kayıp ve sağlık harcamalarındaki artış yaşanan diğer ekonomik kayıplar olarak sıralanabilir (Pirler, 2007: 148).

#### 1.1.6.2. Toplumsal Sonuçlar

Çalışmak bireyler için sadece bir gelirin varlığına işaret etmemektedir. Aksine çalışmak, yaşamın sürdürülebilirliği ve istikrarı için bir sosyal faaliyettir (Yılmaz, Fidan ve Karataş, 2004: 166). Bireyin kendisine olan güvenini arttırıp, becerilerinin gelişmesine yardımcı olur, içinde bulunduğu grup ile ilişki içerisinde bulunup, toplumda yer edinmesini ve bağlılık hissetmesini sağlar (Adak, 2010: 105-106). Bu bağlılık ve yer edinmenin temelinde işe yararlık yatar, birey için çalışmak her şeyden öte bir işe yarama hissidir. Bu açıklamalar ışığında bireyin işini kaybetmesi, gelir kaybının yanında statü kaybı, sosyal çevre kaybına bağlı toplumdaki dışlanma hissiyatı anlamına gelmektedir. İş kaybının yaşanması sonucu verilen tepkiler bireylerin maddi durumu, yaş grubu, yetiştiği kültür, sorumlulukları, işsizlik süresi, işsizlik sayısı gibi birçok faktöre bağlı olarak değişim gösterebilmektedir. Yaşam döngüsünde gençlik sosyal ve ruhsal açıdan hassas olan ve duyarlılık gerektiren bir dönemdir. Bu dönemde gençlerin kendileri için yeni bir kimlik kazanımı ve ekonomik bağımsızlık anlamına gelen işi elde edememeleri ya da kaybetmeleri, bu sorun ile baş etmede diğer yaş gruplarından biraz daha fazla zorlanmalarına neden olabilir (Savcı, 2007: 95). İş kaybı yaşayan bireyler kendilerini başarısızlığa uğramış, yenilmiş ve yetersiz hissedebilir. Bu hissiyat bireyleri toplumdaki, özellikle iş sahibi olan arkadaşları ve sosyal çevresinden uzaklaştırarak dışa kapalı içe dönük bir yaşam biçimine sebep olmaktadır (Yılmaz, Fidan ve Karataş, 2004: 167). İşsizlik olgusuyla baş edemeyen bireyler; internet, sigara, alkol ve uyuşturucu gibi bağımlılıklara yatkın hale gelerek hem kendileri hem de toplum için bir tehdide dönüşebilmektedir (Murat ve Şahin, 2011: 39). Mesleki yetenek ve becerilerinin eksik olduğunu düşünerek eğitime geri dönmek, işsizlik sebebini sisteme atfederek göç etmek, yeni kimlik bulmak amacıyla çeşitli grup ve organizasyonlara dahil olmak ve suç ekonomisine yönelmek iş kaybına bağlı olarak görülen sosyal sonuçlardan bazılarıdır (Savcı, 2007).

#### 1.1.6.3. Psikolojik Sonuçlar

Gençlerin iş hayatına atamış oldukları statü, saygınlık, aidiyet ve bağımsızlık gibi yüksek değerler, iş bulamama ya da işsiz kalma durumunda ekonomik ve sosyal sonuçlar dışında bir dizi psikolojik rahatsızlıklar doğurmaktadır. Kaygı, depresyon, kendine güvensizlik, umutsuzluk ve korku gibi ortaya çıkan bu psikolojik sonuçlar temelde iki



ayrı nedenden kaynaklanmaktadır. Bir yandan iş kaybı düzenli gelirin ortadan kalkmasına neden olarak ek geliri ya da serveti olmayan, bireyler için yaşam standardında bozulma, finansal sıkıntı ve yoksulluğa bağlı olarak kaygı, üzüntü ve endişeye neden olurken, diğer yandan günlük çalışma rutininin değişmesi ve sosyal çevreyle olan ilişkilerin bozulması, bunalımlara neden olabilmektedir (Yüksel, 2003: 22-23). İşsizliğin psikolojik sonuçları üzerine yapılan çalışmalar; özgüven kaybı, algılanan yeterlilik ve öz yeterlilikte azalma, yaşamdan alınan tatmin duygusunda azalma, depresif duygularda artış, stres düzeyinde yükselme, sağlık problemlerinde artış, umutsuzluk, çaresizlik, içine kapanma, yalnız hissetme ve kendine olan saygının zedelenmesinin en çok karşılaşılan psikolojik zararlar olduğunu göstermektedir (Güler, 2006: 377). İşsizliğin psikolojik sonuçları bireylerin fiziksel sağlıklarına doğrudan etki edebildiği için diğer sonuçlardan daha önemli olarak görülmektedir.

Tablo 2’de istihdam durumunda bireyin sahip oldukları ve işsizlik durumunda bireyin kaybettiklerinin bir toplamı verilmiştir. İlk olarak sürekli gelirin kaybıyla kendini göstermeye başlayan işsizlik devamında bir dizi sosyal ve psikolojik sorun doğurmakta ve sorunlar karşılıklı olarak birbirlerini tetiklemektedir.

Tablo 2: İşsizlik Öncesi ve İşsizlik Dönemi Temel Değişimler

| İşsizlik Öncesi                                   | İşsizlik Dönemi                      |
|---------------------------------------------------|--------------------------------------|
| Gelir varlığı                                     | Gelirin yokluğu                      |
| İş kimliği ve statü                               | Statü kaybı                          |
| Gelişmiş sosyal ilişki                            | Yetersiz sosyal ilişkiler            |
| Kolektif çaba ve amacın bir parçası olma          | Belirsizlik ve tekil amaç (iş bulma) |
| Ekonomik ve sosyal nitelikli aktivitelere katılım | Sosyal aktivitelerden kaçış          |
| Düzenli bir yaşam                                 | Düzensiz ve plansız bir yaşam        |
| Psikolojik ve fiziksel sağlık                     | Psikolojik ve fiziksel değişimler    |
| Yaşam sevincinin varlığı                          | Yaşam sevincinin yitirilmesi         |

Kaynak: Yılmaz, Fidan, Karataş; 2004:169.

Ülke ekonomilerinde işsizlik, büyüme ve kalkınma gibi ekonomik hedeflerin yanında toplumsal huzur ve istikrarın sağlanması için de kritik bir noktadadır. Ekonomik sistemler tarafından işsizlik için gerekli önlemler alınmazsa hem kişisel hem de toplumsal

açından yıkıcı sonuçlarla karşılaşılabilir. Nitekim işsizlik bireylerin siyasete ilgisini ve güvenini azaltarak devrimci politik fikirlerin desteklenmesine sebep olabileceği (Bay ve Blekesaune, 2002: 132) gibi bireyleri intihara sürükleyerek yaşam kaybına da neden olabilmektedir (Kurt, 2006: 363; Adak, 2010: 113).

## **1.2. EĞİTİMİN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ**

Daha önce de belirtildiği gibi bir üretim faktörü olan emeğin bir şey üretebilecek duruma gelebilmesi için yetiştirilmesi ve eğitilmesi gerekmektedir. Bu eğitim ve yetiştirmenin ülke ihtiyaçlarına ve kalkınma gereksinimlerine uygun olarak yapılabilmesi için öncelikle ülke ihtiyaçlarının doğru tespit edilmesi daha sonra da bu gereksinimlere uygun bir plan ve programlama yapılması gerekmektedir. Yapılacak bu programlama ile eğitimin bireye kazandıracakları, eğitimin bireysel, toplumsal ve ekonomik rolüne ilişkin yaklaşımını göstermektedir. Eğitimin işlendiği bu bölüm içerisinde sırasıyla eğitimin tanımına, türlerine, işlevlerine ve iktisadi süreç içerisinde ne ifade ettiğine yer verilecektir.

### ***1.2.1. Eğitim Tanımı ve Türleri***

Eğitim kavramının kökenine inildiğinde Latince kökenli educare ve educere kavramları ortaya çıkar. Educare sözcüğü öğrenen kişiyi bir bilgi, beceri ve yetenekle donatmak, zihinsel veya fiziksel bir beceri kazandırmak anlamına gelirken, educere ise bir mesleğe ya da doğrudan bir beceriye yönelik olan yetiştirmeden daha ziyade keşfetme, öğrenmeyi öğrenme gibi geniş bir perspektifte değerlendirilmektedir (Billington, 1997: 382-384). Eğitim kavramı insan üzerinden tanımlanmaya çalışılmaktadır. İnsan tanımı ise sosyolojik, psikolojik, biyolojik, felsefik ve ekonomik olarak farklı şekillerde tanımlanabildiği için eğitim tanımları da birden farklı şekilde yapılabilmektedir (Sönmez, 2014 aktaran Bayram, 2021: 6). Eğitim en genel haliyle bireylerin doğuştan gelen davranışlarının geliştirilmesi ve sonradan kazanılması istenen bilgi, beceri, davranış ve tutumların oluşturulması sürecidir (Yavuz, 2018: 24). Eğitim tanımı yapılırken çıkış noktası ve varılmak istenen yer dikkate alınmalıdır. Bu tezin konusunun eğitim ve istihdam bağlamında genç işsizliğinin değerlendirilmesi olduğu göz önünde bulundurularak bundan sonraki eğitim açıklamalarında educare anlamına gelen bireylere

belli bir iş veya mesleğe yönelik bilgi beceri, yetenek kazandırılarak ekonomiler için insan kaynağının etkin şekilde kullanılması anlaşılmalıdır.

Ülkemizde verilen eğitim, örgün ve yaygın eğitim olarak ikiye ayrılmaktadır.

**Örgün eğitim,** ilköğretim düzeyinden yükseköğretime kadar olan tüm eğitim seviyelerini kapsayan bireylerin yeteneklerinin gelişimini destekleyen, genel veya mesleğe özgü bilgi ve becerilerin gelişmesini ve uzmanlaşmayı sağlayan eğitim seviyelerinin tümü olarak adlandırılabilir. Verilen örgün eğitim programları içerisindeki mesleki ve teknik eğitim programları işgücü piyasası için ihtiyaç duyulan nitelikli ara elemanı yetiştirmeyi amaçlarken, yükseköğretim programları kalkınma ve büyüme hedefleri doğrultusunda yüksek nitelikli işgücü yetiştirmeyi amaçlamaktadır.<sup>17</sup>

**Yaygın eğitim,** örgün eğitim programlarının dışında kalan her türlü eğitim programını kapsamaktadır. İşbaşında verilen eğitimler, çıraklık eğitimleri, çeşitli yerel ve özel idarelerce sağlanan halk eğitim programları kısaca bireylere bir beceri ve yetenek kazandırmaya yönelik örgün eğitim dışında kalan ve örgün eğitimle eş zamanlı olarak da alınabilen tüm eğitim programlarını yaygın eğitime örnek verilebilir. Bu programlar örgün eğitimle bir bütünlük içerisinde ilerler ve örgün eğitimin eksik kaldığı noktaları tamamlamayı hedefler.<sup>18</sup>

Tezin kapsamının gençlerin özellikle eğitimli gençlerin işsizliği olduğu dikkate alındığında eğitim kavramının yükseköğretim bazında değerlendirilmesi gerekli görülmektedir. Yükseköğretim ortaöğretime dayanan en az iki yıllık eğitim sürecini kapsayan bir eğitim düzeyidir.<sup>19</sup> Yükseköğretimin amacı, toplumun gelişimi için yüksek düzeyde ve çeşitli kademelerde bilgi, beceri ve yetenekleri doğrultusunda insan gücü yetiştirmek, bilimsel araştırma ve yayın yapmak, bilgi ve teknoloji üretmek, bilimsel verileri açıklamak ve yaymak kısacası ulusal ve uluslararası anlamda gelişime katkıda bulunmaktır (Gencel, 2001: 21-22). Yükseköğretime diğer eğitim düzeylerinden ayıran en önemli özellik her eğitim seviyesinde var olan mevcut bilgileri aktarmanın yanı sıra

---

<sup>17</sup> <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=egitim-kultur-spor-ve-turizm-105&dil=1>

<sup>18</sup> <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=egitim-kultur-spor-ve-turizm-105&dil=1>

<sup>19</sup> [Tanımlar \(osym.gov.tr\)](https://tanimlar.osym.gov.tr)

öğrencileri bilimsel araştırma yapmaya ve bilgi üretmeye teşvik etmesidir (Polat, 2008: 50-51).

### ***1.2.2. Eğitimin Amaçları ve İşlevleri***

Eğitimin amaçları zamana, ülkelerin yönetimine, toplumların sosyal, siyasi, ekonomik dönüşümlerine bağlı olarak belirlenen dinamik hedeflerdir. Genel anlamda eğitimin amaçları ülkelerin hedefleri ve geleceğe ilişkin beklentileri karşılanacak şekilde belirlenmektedir. Geçmişten günümüze farklı zamanlarda eğitimin; okuma yazma öğretme, meslek kazandırma, nitelikli işgücü yetiştirme, siyasal bütünlük sağlama, topluma uyum sağlama, kültürel mirası aktarma gibi farklı amaçları öne çıkmıştır.

Günümüzde küreselleşmenin etkisiyle eğitimin, hayatın her alanında ve döneminde gerekliliği öne çıkmış, doğrudan bilgi vermek yerine, bilgiye ulaşma yollarının gösterilmesinin gerekliliği doğmuş (Harris, 1999 aktaran Hoşgörür, 2014: 296) ve eğitim uluslararası boyutuyla daha fazla tartışılmaya başlamıştır. Bu anlamda uluslararası düzeyde insani değerlerinde eğitimin temel amaçları arasında yerini aldığı görülmektedir (Şişman, 2006: 179-180).

Eğitimin işlevleri amaçlarına bağlı olarak şekillenmektedir. Bu durum eğitimin amaçlarına neden olan farklılığın eğitimin işlevinde de farklılık ve çeşitliliğe neden olacağını göstermektedir. Fakat farklılıkların yanı sıra ülkelere ortak olan beklentiler ve bu beklentilerin karşılığı olan ortak işlevler de söz konusudur. Bu beklentiler genel çerçeveye üç başlık altında toplanabilmektedir. Bunlardan ilki toplumun istediği ve beklediği davranışları kazanma, yani içerisinde bulunan toplumun kurallarına göre iyi bir insan olmak, ikincisi toplumu düzenleyen yasalarca belirlenmiş olan siyasal sisteme bağlı, kanunlara saygılı bir vatandaş olmak üçüncüsü ise rasyonel ekonomik davranışlarda bulunarak bilinçli bir üretici ve tüketici olmaktır (Kaya, 1993 aktaran Buluç, 2007: 38). İlk beklenti eğitimin toplumsal işlevi, ikinci beklenti eğitim siyasal işlevi, son beklenti ise eğitimin ekonomik işlevini oluşturmaktadır. Eğitimin işlevleri sırasıyla her toplum için ortak olan bu işlevler üzerinden incelenecektir.

#### ***1.2.2.1. Toplumsal İşlevi***

Eğitim ve toplum arasında çift yönlü kuvvetli bir nedensellik ilişkisi bulunmaktadır. Toplumda meydana gelen değişim ve dönüşümler eğitimde aynı yönlü bir değişimi desteklerken; eğitim, plan ve programlarla toplumun hedeflenen yönde gelişimine olanak sağlar. Eğitimin toplumsal işlevi bireyin karakterinin topluma uyumlu oluşması, kültürel mirası aktarması ve yenilikçi bireyler yetiştirerek toplumun gelişmesini sağlamaktadır (Er, 2015: 84).

Eğitim kurumları bireylerin kazanması istenen davranışları zihnen, beden ve duygusal yönlerden kavrayıp geliştirebilmesi için faaliyet gösterir ve bireyi toplumsallaştırarak bağlı bulunduğu toplumun uyumlu bir üyesi haline getirir (Hoşgörür, 2014: 292). Her toplumun gelecek nesillere aktarmak istediği değerler vardır. Bu değerler toplumun kültürel mirasını oluşturur, bu mirasın aktarılması toplumlar için birikim ve süreklilik sağlanması açısından önemlidir. Bu anlamda toplumsal işlevin kültür mirasını aktarma özelliği mevcuttur. Fakat toplumsal değişim durdurulamaz bir süreçtir, her ne kadar uzun süreli geleneksel kuralların uygulandığı toplumlarda bu değer ve mevcut düzen korunmaya çalışılsa da bu değişimler önce bireysel sonra da toplumsal olarak bir süzgeçten geçirilerek kabul görür. Toplumsal işlevin diğer bir yanıysa her toplumun gelişimi için beklenen yeniliklerin hazırlanması ve başlatılması için bireyleri yetiştirmek ve bunları minimum uyumsuzlukla gerçekleştirmektir (Tezcan, 1997: 53).

Eğitimin toplumsallaşma işlevi kendi içerisinde tutuculuk ve yenilikçilik gibi birbirine zıt görünen iki önemli olguyu barındırmaktadır. Tutucu yanı geçmişten gelen bilgi birikimi, gelenek, görenek ve toplumsal normların gelecek nesillere aktarılmasını sağlayıp kaybolmasını ya da uyumsuzluğu önlerken, yenilikçi yanı yeni bilgi, buluş ve keşiflerle toplumun ilerlemesini, gelişmesini ve dönüşmesini sağlar (Şahin, 2017: 125-126). Bu iki temel işlev her ne kadar birbiriyle çakışıyor gibi görünse de birbirini dengeleme, tamamlama, uyumlaştırma amacı taşımaktadır.

#### *1.2.2.2. Siyasal İşlevi*

Siyasal sistem ve eğitim arasındaki ilişki sahip olunan siyasi anlayış çerçevesinde farklılaşmaktadır. Fakat her devlet kendi siyasal anlayışının yeni gelen nesil arasında benimsenmesini ve uygulanması ister. Yeni gelen nesle aşılacak istenen bu değerler genellikle eğitim yoluyla eğitim kurumlarında gerçekleştirilmektedir. Bu anlamda

toplumdaki bireylere ulusal ideoloji ve değerlerin kazandırılarak mevcut siyasal sisteme bağlı vatandaş yetiştirilmesi eğitimin siyasal işlevini oluşturmaktadır (Buluç, 2007: 42). Eğitimin amacının, içeriğinin, niteliğinin, biçiminin, süresinin belirlenme gücü ve yetkisi devlettir ve yine eğitimin planları, programları, bütçesi devlet tarafından hazırlanıp sağlanmaktadır (Tezcan, 2021: 94; Yıldırım ve Ekinci, 2018: 163). Eğitim tek başına toplumda istenilen değişimin yapılmasına olanak tanınmasa da tamamlayıcı bir güç olmaktadır. Siyasal işlevin ikinci yönü ise üstün niteliklere sahip seçkin ve entelektüel yöneticilerin eğitilip seçilme sürecidir. Özellikle mutlakiyetçi rejimlerde devleti yönetecek kişinin eğitime özel önem verilmiş, gerekli bilgi ve beceriyle donanması sağlanmıştır. Günümüzdeyse demokratik rejimler siyasal işlevin bu yönünü önemli ölçüde ihmal etmekte, siyasal işlevi sisteme bağlı vatandaşların yetiştirilmesi için kullanmaktadır (Tezcan, 1997: 55).

#### *1.2.2.3. Ekonomik İşlevi*

Eğitim ve ekonomi arasında karşılıklı bir ilişki söz konusudur. Eğitimdeki gelişmeler ekonomiden, ekonomideki gelişmeler eğitimden bağımsız olarak değerlendirilemez. Toplumlar geçirdikleri ekonomik süreçlerle bir değişim ve gelişim göstermektedir, bu süreç ihtiyaçlardan üretim biçimlerine, üretilen mallardan yaşam biçimlerine kadar her alanda kendini göstermektedir. Dolayısıyla her dönemde ekonomik ve yaşamsal faaliyetlerin sürdürülmesi için gerekli olan bilgi, beceri ve yetenek farklılaşmakta, talep edilen bu gerekliliklerin sağlanmasıysa eğitim ile gerçekleştirilmektedir (Tezcan, 2021).

Avcılık ve toplayıcılık yapılan ilkel toplumlarda yaşamsal faaliyetlerin gerçekleştirilmesi için hayvancılık, sebze ve meyvelerle ilgili temel düzeyde birkaç bilginin öğrenilmesi yeterliyken, günümüz bilgi toplumunda bilginin üretilmesi ve kullanılması beklenmektedir (Kızılloluk, 2007: 25). Bu dönüşümlere uyum sağlamak için öğrenilmesi gereken bilginin niteliğinin ve niceliğinin geçirdiği değişim eğitime, eğitilmiş bireye duyulan ihtiyacı arttırmıştır. Nitekim tarım toplumlarında eğitim çağına gelen nüfusun yaklaşık yüzde 5'i okuryazar iken, bu oran sanayi toplumlarında yüzde 60, bilgi toplumlarındaysa yüzde 100'e yaklaşmaktadır. (Dura ve Atik, 2002: 258)

Ekonomik sistem, üretim ve tüketim döngüleri için emek, sermaye, rant ve teknoloji kaynaklarının etkin ve verimli kullanılabilmesinden sorumludur. Bu bağlamda üretim, tüketim ve teknoloji ile eğitim arasında sıkı bir ilişki vardır (Sönmez, 2015: 59-60). Bu şartlar altında eğitimden temel beklenti ekonomiler için bilinçli üretici, tüketici yetiştirmek ve bilgiyi, bilgi teknolojileri üretmek maksadıyla kullanabilen nitelikli işgücü yetiştirmek olmaktadır (Beydoğan, 2014: 125). Bilinçli üretici ve tüketiciler; ihtiyaçları doğru belirleyen, tasarruf yapan, üretime öncelik veren, girişimci, yanlış kararlar verilmesinin önüne geçen bireylerken, yüksek nitelik ve niceliğe sahip olan bilgi üreten bireyler; üretim tekniklerini yararlı bir biçimde birleştirme, yeni buluş veya fikir geliştirme ve bunların uygulanmasını sağlar (Şahin, 2017: 126-127).

### ***1.2.3. İktisadi Düşünce Sistemleri İçerisinde Eğitim***

Eğitim tarihi insanlık tarihi kadar eskidir, bu açıdan toplumların geçirdikleri avcılık ve toplayıcılık, tarım, ticaret, sanayi ve bilgi toplumu olarak adlandırılan ekonomik süreçlerin tümünde yer almaktadır. Fakat sanayileşme ve bilgi toplumuna geçiş eğitimin önemini arttırmıştır (Çıkılı, 2014: 1). Günümüzde ülkelerin gelişmişlik düzeyi fark etmeksizin tümünde işgücünün bilgi, beceri, yetenekleri ve nitelikleri beşerî sermaye ile ilişkilendirildiği için ekonomik büyüme ve kalkınma açısından önem arz etmekte ve istihdam, işsizlik ve özelde genç işsizliği için bir politika olarak kullanılmaktadır. Fakat eğitim ekonomik açıdan her zaman kalkınmanın ana unsuru ve politika aracı olarak görülmemiştir, günümüzdeki durumun temeli İkinci Dünya Savaşı sonrası döneme rastlamaktadır. İktisadi düşünce sistemleri içerisinde eğitim farklı şekillerde değerlendirilmiştir. Çalışmanın devamında merkantilist düşünceden başlayarak sırasıyla iktisadi düşünce sistemleri içerisinde eğitimin ne ifade ettiğine yer verilecektir.

Merkantilist düşüncenin temelinde para ve ticari kazançların arttırılması yer almaktadır. Onlara göre ülkelerin çıkarları birbirleriyle çatışır, ticarete taraflardan sadece bir tanesi çıkar sağlayabilir (Kazgan, 2014: 44). Bu çerçevede eğitim ulusal servetin ve ticari kazançların arttırılabilmesi için kimlerin hangi yönde yetiştirilmesi gerektiği sorusunun cevabı olmaktadır (Ünal, 1996: 21) Bu dönemde John Hales, Thomas Mun, William Petty, Nehemin Grew ve Malachy Postletwayt'ın eğitimle ilgili görüşlerine rastlanır. Bu görüşler içerisinde Postletwayt iktisadi gelişim için eğitimin temel yapı taşı olduğu görüşüyle öne çıkmaktadır. Posletwayt'a göre bir ülkenin zenginliği, refahı, gücü

o ülkede tarımda, ticaretle ve sanayide çalışan kişilerin iyi yetiştirilmesine bağlıdır. Çünkü ekonomik gelişme emekten tasarruf gerektirmektedir (Serin, 1972: 4-5). Merkantilistler için eğitim, genel anlamda ekonomik olayların şekillendirilmesinde insan gücünün mesleki eğitimi anlamına gelmektedir.

İçlerinde iktisadın kurucusu sayılan Adam Smith'in de bulunduğu XVIII ve XIX. yüzyıl iktisatçılarının birçoğu<sup>20</sup> eğitimi ulusal bir yatırım aracı olarak görmüştür. Smith bu durumu 1776 yılında yayınlanan Ulusların Zenginliği (The Wealth of Nations) adlı eserinde “Çok fazla emek ve zaman pahasına eğitilen bir insan... pahalı makinelerden biri ile karşılaştırılabilir” diyerek işgücünün eğitiminin önemine dikkat çekmiştir (Woodhall, 1994a: 1-2). Smith dışında Thomas Robert Maltus, David Ricardo, Nassau W. Senior, John R. McCulloch ve John Stuart Mill'de eğitim ile ilgili açıklamalarda bulunmuşlardır. Klasik iktisatçılar içinde Senior eğitime daha fazla önem vermiştir. Ona göre eğitim gelecekteki tüketimin artırılabilmesi amacıyla bugünkü tüketimden vazgeçilmesini öğretmeli, tasarrufu özendirmelidir (Blitz, 1968: 42-43). Klasik iktisatta eğitim, sanayi için beceri kazanma, nüfusun kontrolünün sağlanması, beceri ve bilgi düzeyindeki artışın verimi artırması ve bahsedilen yeteneklerin kazanılmasının bir harcama gerektirmesi dolayısıyla önem kazanmıştır. Klasik iktisatçılar eğitimin devlet tarafından finanse edilmesini bunun da toplanan vergilerle yapılmasının daha iyi olacağı görüşünü savunmuşlardır (Ünal, 1996: 39). Klasik iktisadın her şeyi piyasa ekonomisine bırakma düsturunun burada göz ardı edilmesinin sebebi işgücü eğitiminin verimlilik ve karlar üzerinde yaptığı olumlu etkidir. Toplumdaki tüm kesimlerin eğitime ayıracak kaynaklarının olmaması verimlilik ve kar artışının önünde bir engel teşkil etmektedir. Buna imkân vermek istemeyen klasik iktisatçılar toplumların ekonomik ilerlemesi için eğitimin devletin topladığı vergilerle finansmanının daha doğru olduğunu düşünmektedir.

Neoklasik ekol, klasiklerin değer teorisi ve ücret anlayışı dışında genel itibariyle klasik ekole bağlı kalmıştır. Daha çok klasiklerin savunuculuğunu yapan, ideolojinin sürdürülmesini sağlayan iktisatçıların okulu olmuştur (Kazgan, 2014: 114). Fakat neoklasik ekol eğitimle ilgili çözümlemelerde kendisinden önceki düşünce sistemlerinin bir adım ötesine geçerek eğitimi matematiksel modeller yardımıyla açıklamaya

---

<sup>20</sup> Adam Smith dışında Alfred Marshall, John Stuart Mill, Irving Fisher ve Von Thünen'de eğitimi bir sermaye yığılması, yatırım aracı olarak görmüştür.



çalışmıştır. Ayrıca üretim fonksiyonuna beşerî sermayenin dahil edilebilirliğini sınamış, eğitim harcamalarının yarattığı gelir artışını ölçmeye çalışmış, eğitim yatırımlarında bugünkü değer analizini kullanmış ve eğitimin talep ve üretim fonksiyonları üzerinde çalışmışlardır (Ünal, 1996: 44). Bu dönemde eğitimle ilgili düşünceleriyle öne çıkan iktisatçılardan biri Alfred Marshall'dır. Marshall insana yapılan sermaye yatırımının en değerli sermaye olduğu söylemiş, “yetenek israfının” etkilerini sosyo-ekonomik tartışmalara sokarak eğitimin önemine dikkat çekmeye çalışmış ve eğitimin hasılasına ilişkin matematiksel çalışmalar yapmıştır. Marshall'ın çalışmasının eğitimle ilgili olan bu kısımları Bowman tarafından 20. yy. den önce insana yapılan yatırımın modern tartışmaları içerisinde günümüze en yakın olanı olarak değerlendirilmiştir (1966: 113-114).

Keynesyen iktisadın yükselmesiyle birlikte devletin eğitim, sağlık, çocuk yardımı gibi sosyal alanlarda yükümlülükleri artmıştır. Keynesyen iktisatçılara göre eğitim yarı kamusal bir maldır, bu yüzden eğitim hizmetlerinin maliyetlerinin devlet tarafından finanse edilmesi gerekir, bu anlayış kamu harcamaları içerisinde eğitim harcamalarının payını arttırmıştır (Öztürk, 2005: 30).

İkinci Dünya Savaşı sonrası dönemde Batı Avrupa ve Japonya gibi ülkelerde fiziki sermaye yatırımlarının bu sermayeyi kullanabilen iyi eğitilmiş nitelikli işgücünün kullanmasının ekonomilerde yarattığı mucizeler iktisatçıların odak noktasını eğitim alanına yöneltmiştir. Konunun tüm yönlerinin detaylı olarak ele alınmasına olanak tanıyan T. W. Schultz, E. F. Denison ve S. G. Becker'in öncülük ettiği yeni bir akım başlamış, P. M. Romer, R. J. Barro, R. E. Lucas ve G. Mankiw tarafından içsel büyüme teorileri geliştirilmiştir (Öztürk, 2005: 30). Bu çalışmalar sayesinde ülkelerin büyüme ve kalkınmasında beşerî sermaye olarak işgücünün niteliği için eğitimin önemi daha iyi anlaşılmış, eğitim gelişmişlik seviyesinin artırılması için en önemli araçlardan biri olarak görülmeye başlanmıştır.

Günümüzde ekonomiler açısından eğitim ülkelerin iktisadi gelişimlerinde bir üretim unsuru ve politika aracı olarak görülmektedir. Hatta toplumların gelişmişlik düzeyleri bile nitelikli emek gücüyle ölçülmeye başlamıştır, çünkü eğitim, bilim ve teknoloji ekonomilerde yaşanan yapısal dönüşümlerin temelini oluşturmaktadır (İçli, 2001: 65).

### 1.3. EĞİTİM VE İSTİHDAM İLİŞKİSİNİN TARTIŞILDIĞI KURAMLAR

Eğitim işgücü arz ve talebi arasında nitel ve nicel gerekliliklerin sağlanabilmesi amacıyla işgücü piyasalarında düzenleyici bir rol oynamaktadır. İşgücünün niteliksel gelişmelerinin göstergelerinden en önemlisiyse eğitim olarak değerlendirilmektedir (Güler, 1999: 83). Eğitimin istihdam ile olan ilişkisi farklı açılardan ele alınabilmektedir. Bunlar eğitim düzeylerine göre kaynak tahsisi, üretim sistemlerinin gereklilikleri göz önünde bulundurularak insan gücünün planlanması ve beşerî sermaye olan emeğin verimliliğine eğitimin pozitif ve negatif etkisi olarak sıralanabilmektedir (Saatçi, 1982: 25).

Genelde ekonomilerin birincil hedefleri büyüme ve refah artışının sağlanmasıdır. Bunun sağlanması ise üretim faktörlerinin verimliliklerinin arttırılmasıyla gerçekleştirilebilir. Çünkü ekonomideki kaynaklar kıttır ve maksimum verim sağlanabilmesi optimal kaynak kullanımını ve verimlilik artışını zorunlu kılmaktadır. Emeğin verimliliğinin arttırılması yatırım gerektirmektedir. Bu anlamda eğitim yatırımları için ayrılan kaynağın hangi eğitim düzeyleri ve türlerine ne kadar tahsis edileceği; üretim sistemlerinin ihtiyaç duyduğu alanlarda ve özelliklerde işgücünün oluşturulması çerçevesinde belirlenmektedir (Er, 2015: 78). Ekonomide ne tür nitelik ve özelliklere sahip bireylere ihtiyaç duyulduğunun tespit edilip, müfredat ya da yetiştirme programlarına eklenerek istenilen özelliklere sahip bireyler kazandırılmasıysa eğitim planlamasının kapsamında kalmaktadır. İlerleyen bölümlerde eğitim planlamasıyla ilgili olarak detaylı bilgi verileceği için burada sadece bu durumun varlığına değinilmekle yetinilmiştir.

Eğitimin istihdam üzerindeki pozitif ve negatif etkileriye bireye yapılan yatırımın ne kadar sağlıklı olduğu, doğru yapıldığı ve üretim gereklilikleriyle uyumlu olduğu çerçevesinde değerlendirilmektedir. Ekonomik sürecin en basit halde işlediği en ilkel topluluklarda bile eğitim, üretim aşamalarının iyileştirilip geliştirilmesi ve mevcut öğrenilmiş bilgilerin aktarılmasında önemli bir role sahip olmaktadır. İlkel topluluklardan günümüze gelirken, üretim sistemlerinin giderek karmaşılaşması ve yaşanan teknolojik gelişmeler, başlarda mesleklerin aile içerisinde öğretilmesi ve sürdürülmesiyle sağlanan bilgi aktarım sürecinin yetersiz kalmasına neden olmuş, bu yetersizlik günümüzde

bilginin aktarım sürecinin eğitim kurumlarınca yapılmasını zorunlu kılmıştır (Tezcan, 2021: 92-93).

Her toplum; kültürel, sosyal, ekonomik ve teknolojik gelişmeye bağlı olarak farklılaşan bir üretim sistemine sahiptir. Üretim sistemindeki farklılıklara bağlı olarak talep edilen işgücünün nitelikleri farklıdır ve teknolojik değişimin çerçevesinde nitelikler ve bireylere yüklenen roller de değişmeye devam etmektedir. Bu anlamda eğitim kurumlarının sunduğu eğitimin kalitesi, niteliği ve üretim süreciyle uygunluğu eğitim ile istihdam arasındaki ilişkinin pozitiflik ya da negatifliğinin belirleyicisi olmaktadır. 1990'lı yıllardan sonra yaşanan büyük dönüşüm ve küreselleşme bireylerin, işletmelerin ve ekonomilerin yaşanan bu sürece ayak uydurması gerekliliğini ortaya çıkarmıştır. Bu dönüşüme uyum sağlamayan ekonomilerin gelişemeyeceği, firmaların piyasadan silineceği, bireylerinse işsiz kalacağına dair olan inançlar en ilkel üretim sürecinde var olan eğitim-istihdam ilişkisinin ön plana çıkarak üzerinde düşünülmesi, tartışılması ve çalışmalar yapılmasına olanak sağlamıştır.

Başlarda eğitim ile istihdam arasında kurulan ilişki zamanla eğitimsizlik ile işsizlik arasında da kurulmaya başlamış, özellikle yüksek teknolojik gelişmelerin yaşanmaya başladığı dönüşüm sonrası eğitimin işsizliğin önlenmesi için bir politika aracı olarak kullanılabileceği görüşü öne çıkmıştır. Üretim sistemleri ve özellikle endüstrilerdeki değişen koşullar eğitilmiş, nitelikli, yükseköğrenim almış, değerlendirilmiş bir işgücü düşüncesi popüler hale gelmiş ve akademik dizinde yüksek oranda kabul edilen bir önerme olmuştur (Braverman, 2008, 385). Nitekim hem genç işsizliği hem de genel işsizliğin nedenleri arasında eğitim seviyesinin düşüklüğü ve eğitim politikalarının yetersizliği temel nedenler arasında gösterilmektedir. Eğitilmiş bireylerin gelirde artış, kariyer fırsatı ve düzenli istihdam imkanına sahip olma açısından eğitimsiz bireylere göre avantaj elde ettikleri ileri sürülmektedir (Mincer, 1991: 2). Fakat eğitim, işgücünün eğitilmemiş işsiz sınıfından eğitilmiş işsiz sınıfına geçişini sağlıyorsa sadece eksik istihdamın niteliğini değiştirmektedir. Yapılan eğitim yatırımlarının boşa gitmemesi için toplumda gelişme bilinci ve isteği oluşturması, şu an ve gelecekteki işgücü tahminlerine uygun dinamik bireyler yetiştirmesi gerekmektedir (Saatçi, 1982: 25).

Eğitim ve istihdam arasındaki ilişkinin net bir şekilde belirlenememesinin nedenini Teichler, iş için ihtiyaç duyulan özelliklerin tespit edilmesindeki sınırlılıklar,

mesleki dinamikler, yüksek nitelikli işgücünün belirli bir görev tanımının olmaması, planlamadaki yetersizlik ve eksiklikler, çeşitli müfredat kavramları, farklı değer yargıları ve yaşam boyu eğitimin artan öneminden kaynaklandığını belirtmektedir (2015: 127). Eğitim ve istihdam ilişkisine dair kuramlar işgücünün eğitim yoluyla edindikleri bilgi ve becerinin verimlilikte artış sağlayabileceğini ileri süren beşerî sermaye kuramıyla başlamaktadır. Fakat zaman içerisinde üretim sistemlerinin değişen yapısı ve buna uyum sağlama sürecinde yaşanan aksaklıklar beşerî sermaye kuramının öngördüğü eğitim istihdam ilişkisi çerçevesinin eleştirilmesine ve farklı yaklaşımlar geliştirilmesine neden olmuştur. Bölümün devamında neoklasik kuramın eğitim istihdam ilişkisinin ele alındığı beşerî sermaye kuramından başlayarak sırasıyla bu ilişkinin farklı yaklaşımlarla açıklandığı kuramlara yer verilecektir.

### **1.3.1. Beşerî Sermaye Kuramı**

Eğitimin merkantilist dönemle birlikte iktisadi süreç içerisinde anılmaya başlaması ve klasik dönemin bazı iktisatçıları tarafından bir yatırım aracı olarak görülmesine karşın, ekonomik çözümler de yerini alması ve yaygın görüş olarak kabul edilmesi neoklasik iktisat ile daha geç bir zamanda başlamaktadır (Uyanık, 2000b: 99). Neoklasik iktisatçılar, değer teorisinde yaptığı değişiklikler ve marjinal verime bağlı ücret anlayışına geçmesi dışında büyük ölçüde klasik iktisatçıların görüşlerini benimsemişlerdir (Kazgan, 2014: 114). Bu anlamda neoklasik işgücü piyasalarının klasik iktisatta olduğu gibi tam rekabet şartları çerçevesinde işlediği ve işgücünün nitelik farklarını değil, sadece nicelik farklarını dikkate alan homojenlik varsayımından hareket ettiği kabul edilmektedir (Ünal, 1996: 73). Neoklasik işgücü piyasası: İşçilerin ücretlerini işverenlerinse karlarını en üst seviyede tutmaya çalıştığı, denge ücret ve istihdam düzeyini işgücü arz ve talebinin kesişimin de belirleyen rekabetçi piyasalardır (Ünal, 1991: 748-749). İşverenler işçi taleplerini ücretlerin marjinal verimliliğe eşit olacağı noktaya kadar devam ettirmekte, bu noktadan sonra işçinin katkısı maliyetinden düşük olacağı için işçi talebi durmaktadır. İşgücü arzı ise işçilerin bireysel tüketim, tasarruf, boş zaman gibi kararlarıyla bağlantılıdır ve ücret düzeyine bağlı olarak dalgalanmaktadır (Ünal, 1996: 74). En genel anlamıyla neoklasik işgücü piyasası kuramı; Say teoreminin geçerli olduğu, işgücü arzının marjinal fayda teorisi, işgücü talebininse marjinal verimlilik teorisi tarafından belirlendiğini kabul eden rekabetçi bir piyasasıdır (Uyanık,

2000b: 99). Neoklasik işgücü piyasası kuramında bir eğitim programına kaydolmanın kazancı eğitim sürecinde bireyin elde ettiği fayda ya da doyumla sınırlı olarak ele alınmaktadır (McNabb, 1987: 158). Bunun temelindeyse neoklasik işgücü piyasası kuramının başlangıçta eğitimi bir yatırım harcaması olarak değil tüketim harcaması olarak görmesi yatmaktadır (Durkaya ve Hüsnüoğlu, 2018: 53; Kılıç, 2015: 132).

20. yy. ikinci yarısından sonra işgücünün homojen olduğu varsayımından vazgeçilerek, heterojen olduğu kabul edilmiş, bu gelişmeye işgücü piyasasında nitelik ve nicelik farklarının dikkate alındığı beşerî sermaye kuramını ortaya çıkarmıştır (Aşçı, 2019: 224). Beşerî sermaye, eğitim, iş başında yetiştirme ve deneyim gibi çeşitli yollarla bireyin zihinsel ve fiziksel yetilerinde gelişme sağlayan bilgi, beceri ve yetenek toplamı olarak adlandırılabilir (Gümüş ve Şişman, 2014: 42). Bu anlamda beşerî sermaye kuramı bireylerin nitelik farklarını dikkate alan, nitelikteki bu farklılıkların verimlilik ve dolayısıyla ücretlerde farklılık yaratacağını kabul eden, eğitimi tüketim harcamasından ziyade işgücünün nitelik ve verimliliğini arttırarak ekonomik büyümeye katkı sağlayan bir yatırım harcaması olarak görmektedir (Beltekin, 2014: 229).

A. Smith, A. Marshall, W. Petty, Lewis, Pigou, S. G. Becker, Mincer ve T. W. Schultz gibi ekonomistler beşerî sermaye alanda önemli çalışmalar yapmış ve bu çalışmalar Schultz tarafından teoriye dönüştürülmüştür (Gümüş ve Şişman, 2014: 41). Schultz'un eğitimi bir yatırım harcaması olarak nitelendirmesi ve buna yönelik yaptığı analizler sonucunda, işgücünün nitelik farklarının üretim sistemlerindeki önemi anlaşılmış ve bu niteliklerin hangi yollarla geliştirilmesi gerektiği araştırılmaya başlanmıştır. Schultz beşerî sermayenin beş farklı yolla geliştirilebileceğini belirtmektedir, bunlar aşağıdaki gibi sıralanabilmektedir (1961: 9).

- Sağlık olanakları ve sağlık için yapılan yatırımlar
- İş başında yetiştirme için yapılan yatırımlar
- İlköğretimden yükseköğretime kadar tüm eğitim seviyelerini kapsayan örgün eğitim için yapılan yatırımlar
- Firma dışı düzenlenen yaygın eğitim programı için yapılan yatırımlar
- İş olanakları çeşitlendirmek ve işe ulaşmak için yapılan göçler

Harbison ve Myers'e göre de beşerî sermayeyi geliştirmenin birden fazla yolu bulunmaktadır. Bunlardan ilki ve en önemlisi örgün eğitimidir. İkincisi firmalarca istihdam edilen işçiye sağlanan işbaşında eğitim ve çeşitli sosyal, siyasal, dini ve kültürel gruplara üyelikle sağlanan yetişkin eğitim programlarıdır. Üçüncüsü bireylerin kendilerini yetiştirme ve geliştirme için yapmış oldukları araştırma, çalışma vb. toplamıdır. Dördüncüsüye beslenmeyi de içerisine dahil eden sağlık alanındaki iyileşmeler ve bu kaynaklara olan erişim olarak sıralanmaktadır (Harbison ve Myers, 1964: 2).

Bu anlamda beşerî sermaye kaynağının gelişiminde rol oynayan etkenler; işgücünün niteliğini etkileyen çeşitli eğitim türleri, işgücünün; dayanıklılık, yaşam süresi ve yaşam koşullarını gibi fiziksel özelliklerini ve buna bağlı eğitim süresi, çalışma kapasitesi gibi nitelikler üzerinde etkili olan sağlık olanaklarıdır. Bunlar dışında ayrı bir kategoride değerlendirilmesi gereken iş imkân ve çeşitliliğini etkileyen göç olarak 3 temel kategoride sınıflandırılabilir. Her üç kategorinin beşerî sermayenin gelişimi üzerinde doğrudan etkileri bulunmakla birlikte eğitim ve sağlık etkenlerinin birbirleriyle iç içe geçmiş karmaşık yapılarından ötürü dolaylı etkileri bulunmaktadır. Sağlık olanağının gelişmesi eğitimsel açıdan hem fiziksel hem de zihinsel gelişime etki ederek eğitimi dolaylı yoldan desteklediği gibi eğitimsel gelişiminde sağlık alanına verdiği değer ve yaratmış olduğu farkındalık sayesinde aynı etkiyi yarattığı söylenebilmektedir (Sakal, 2016). Beşerî sermayenin gelişmesinde etkili olan eğitim, sağlık ve göç faaliyetleri içerisinde tezin kapsamında başrolde olması sebebiyle çalışmanın devamında beşerî sermaye, eğitimle olan ilişki üzerinden açıklanmaya çalışılacaktır.

Teoriye göre eğitim ile verimlilik, ücret düzeyi, ekonomik gelişme, istihdam ve gelir dağılımı arasında doğrudan bir ilişki söz konusudur. Eğitim tür ve düzeylerine göre beşerî sermayenin geliştirilmesinde okuma yazma, sayı sayma gibi her iş türü için geçerli olan temel becerilerden; mantıksal ilişki kurma ve çözümleme, bire bir işe veya mesleğe özgü spesifik becerilere kadar çok fazla ve farklı alanda nitelik kazandırabilmektedir (Uyanık, 2000b: 101). Carnoy'e göre eğitim bireylerin verimliliğini beş şekilde etkilemektedir. Bunlar sırasıyla; temel beceriler, mesleksi bilgi ve beceriler, teknolojik yeniliklere uyum, modern üretim sistemlerinin işleyiş ve kurallarını benimsetme ve yetiştirilebilirliği sağlama olarak sıralanabilir (Carnoy, 1995: 125 aktaran Tural, 1999).

Bu açıklamalar ışığında beşerî sermaye kuramına göre üretim kapasitesindeki farklılıklar doğrudan eğitim düzeyindeki farklılıklardan kaynaklanmakta ve işverenler bu verim farklılığına bağlı olarak bir ücret politikası izlemektedir. Başka bir deyişle diğer her şey sabitken, beşerî sermaye donanımı fazla olan işgücünün, üretkenlik kapasitesi ve üretime katkısı fazla olduğu için bunun karşılığında yüksek gelir elde etmektedir. Beşerî sermaye donanımı az olan işgücününse, üretkenlik kapasitesi ve üretime katkısı az olduğu için bunun karşılığında elde ettikleri gelirden düşük olmaktadır (Gümüş ve Şişman, 2014: 41; Ünal, 1991: 750; McNabb, 1987: 158).

Yukarıdaki açıklamalar ışığında bireylerin verimlilikleri ve dolayısıyla ücretleri arasındaki farkın bireylerin kendilerine yapmış oldukları eğitim yatırımlarındaki farklılıklarından kaynaklandığı anlaşılmaktadır. Bireylerse eğitim kararlarını eğitim maliyet ve getirilerini değerlendirerek vermektedir. Bireylerin eğitim kararını etkileyen çeşitli değişkenler vardır ve bunlar eğitimi tamamladıktan sonra beklenen istihdam olanakları, beklenen ücret ve eğitimin dolaylı, dolaysız maliyetleri olarak sıralanabilmektedir (McNabb, 1987: 159; Psacharopoulos ve Woodhall, 1985: 112). Bireyler eğitim seviyelerini arttırarak gelecekteki istihdam şanslarını ve hayat boyu elde edecek oldukları gelirleri arttırmayı amaçlamaktadır. Beşerî sermayenin kişisel getiri oranını görebilmeleri için eğitimle elde edecek oldukları ek kazançların vergiler düşüldükten sonraki kısmıyla, eğitim boyunca vazgeçilen gelir, eğitim malzemeleri için yapılan harcamalar, öğretim ücreti gibi birey tarafından katlanılmak zorunda olan dolaylı ve dolaysız maliyetlerin toplamının karşılaştırılması gerekmektedir (Woodhall, 1994b: 21). Bireyler, getiriler maliyetlerden yüksek olduğu durumda eğitim kararı vermektedir. Beşerî Sermaye Teorisi'nin öne sürmüştüğü eğitim ve ücret ilişkisi bazı ekonomistler tarafından eleştirilmiş, ücret artışlarının eğitimle kazanılan becerilerden ziyade bireylerin üstün yetenekleri yansıttığı ileri sürülmüştür. Eğitilmiş kişilerin ek kazançlarının ne kadarının eğitimden kaynaklandığını hesaplamak için yapılan analiz sonucunda bu oranın 0,66 ile 0,8 arasında bir değer alacağı sonucuna ulaşılmıştır (Woodhall, 1994b: 24). Bu durumda ek kazançların ortalama 0.73'ü eğitimden kaynaklanmadır ve eğitim düzeyindeki artış ücret artışını desteklemektedir.

Kurama göre gelir dağılımı ve eğitim arasında bir ilişki söz konusudur çünkü gelir dağılımını belirleyen; kazanç ve ücret getiren meslek, toprak, sermaye gibi değerlerin

dağılımı ve eğitim, sağlık, barınma gibi imkanların dağılımı, aynı zamanda beşerî sermaye gelişimi ve birikimini de etkilemektedir (Yumuşak ve Bilen, 2000: 82). Kuznets gelir dağılımının ekonomik büyüme ile olan ilişkisini ters u biçiminde tanımlamış, ilk başlarda yaşanacak ekonomik büyümenin gelir dağılımındaki adaletsizliği arttıracığını tepe noktasına ulaştıktan sonra ise azaltmaya başlayacağını belirtmiştir (Yumuşak ve Bilen, 2000: 83). Bu hipotezin beşerî sermaye ile olan ilişkisiye şu şekilde açıklanabilir: Ekonomik büyümenin başlangıcında yüksek beşerî sermaye donanımına sahip olan bireylerin, büyüme süreci devam ettikçe beşerî sermaye yatırımlarını arttırdıkları görülmektedir. Beşerî sermaye yatırımlarının artmasıyla sağlanan bilgi birikimi üretim sürecindeki teknolojik gelişme ve ilerlemeler yoluyla beşerî sermaye donanımı düşük olan bireylere bilgi aktarımı gerçekleştirir ve bunun sonucunda beşerî sermaye donanımı yani üretkenlik kapasitesi artan bireylerin ücret artışına bağlı olarak gelir dağılımındaki adaletsizliğin azalacağı öngörülmektedir (Galor ve Tsiddon, 1996: 105). Yukarıda daha önce de belirtilmiş olduğu gibi eğitilmiş kişilerin ek kazançlarının ne kadarının eğitim yoluyla kazanıldığını hesaplamak üzere yapılan analizler bu artışın 0,66 ile 0,8 arasında bir değer aldığını göstermiştir. Bu sonuç eğitim düzeyindeki artışın ücret artışını destekleyerek gelir dağılımındaki adaletsizliğin azaltılmasına yardımcı olabileceğini göstermektedir.

Eğitimin ekonomik büyüme ve gelişime katkısı bireylere kazandırmış olduğu beşerî sermaye donanımı üzerinden açıklanmaktadır. Beşerî sermaye donanımı yüksek olan bireylerin üretkenlik kapasiteleri fazladır, fiziki sermayeyi bilinçli ve doğru şekilde kullanabilirler ve yeni teknolojilerin oluşumuna ve gelişimine katkı sağlayarak ekonomi üzerinde olumlu etki yaratabilirler (Mihçı ve Mihçı, 2008 aktaran Aksoy vd., 2011: 70). Eğitimin ekonomiye katkısı, büyümenin bileşenlerinin oranlarının belirlenmesi ve maliyet-fayda analizi olmak üzere iki farklı şekilde yapılmaya çalışılmaktadır. Diğer bir ifadeyle bu iki yöntem Denison'un kullandığı artık değer yöntemi ve Schultz'un kullandığı korelasyon yöntemi olarak da adlandırılabilir (Hesapçioğlu, 1994: 406). Denison 1962'de yayınlanan çalışmasında 1910-1960 aralığını kapsayan yıllarda ABD'nin ulusal gelirindeki artışın üretim faktörlerinin paylarını hesaplamaya çalışmış, işgücü sayısı ve fiziki sermaye yatırımlarındaki artışın ulusal gelirdeki artışı açıklamakta yetersiz kaldığını ve artık değer olduğunu gözlemlemiştir. Artığı etkileyen bir unsurun işgücünün nitelik farkları olduğu ve 1930-1960 yılları arasındaki yıllık ulusal gelir



artışının yaklaşık %25'lik bir kısmını açıkladığını tespit etmiştir (Denison, 1962 aktaran Woodhall, 1994a: 6; Psacharopoulos ve Woodhall, 1994: 39-40). Gerek Denison'ın (1962) yaptığı çalışma gerekse farklı ekonomistler tarafından yapılan çalışmaların<sup>21</sup> sonuçları ulusal gelir de yaşanan artışın büyük bir kısmını işgücünün nitelik farklılıklarıyla açıklamaktadır. Beşerî sermayenin ekonomideki artan önemi ve fiziki sermayeyi tamamlayıcı rolü beşerî sermayenin ekonomik büyümeye olan katkısının fiziki sermayeden daha fazla olabileceği görüşünü ortaya çıkarmıştır (Psacharopoulos 1984 aktaran Psacharopoulos ve Woodhall, 1994: 39). Psacharopoulos 1981 yılında yayınlamış olduğu çalışmada 1958-1978 yılları arasında 44 ülkede farklı eğitim seviyesindeki işgücünün kazançları göz önünde bulundurularak analiz yapılmış ve dört önemli sonuç çıkartılmıştır. En alt seviyedeki eğitim düzeyi olan ilköğretimin hem toplumsal hem de bireysel getirisi diğer eğitim düzeylerinden fazladır. Kişisel getiriler yükseköğrenim düzeyinde toplumsal getirilerden fazladır. Eğitim yatırımlarının bütün getiri oranları, sermayenin ortalama fırsat maliyeti olduğu kabul edilen %10'un üzerindedir. Göreceli olarak daha az gelişmiş olan ülkelerde eğitim düzeylerine göre getiri oranları, gelişmiş olan ülkelerdeki benzer eğitim düzeylerinin getiri oranlarına göre daha yüksektir (Psacharopoulos 1981 aktaran Woodhall, 1994b: 21-22; Hicks, 1994: 52).

Beşerî Sermaye Teorisi'ne göre eğitim ve istihdam yakından ilişkilidir çünkü eğitim bireylerin verimliliğini ve dolayısıyla üretime katkısını arttırmaktadır. Bireylerin eğitimle sağlamış oldukları beşerî sermaye donanımı sayesinde kendilerine uygun işlerde istihdam edilmeleri olası görülmektedir. Başka bir ifadeyle işgücü piyasaları yüksek donanıma sahip işgücünü istihdam etme eğilimindedir (Hinchliffe, 1987: 142). Diğer bir bakış açısına göreyse üretkenlik kapasitesinin sağlamış olduğu ekonomik büyüme sadece sosyal refah artışı sağlamamakta, yeni iş kolları ve genişleyen üretim kapasitesine bağlı olarak işsizlik ve istihdam üzerinde de etkili olmaktadır. Teoriye göre eğitilmiş bireylerin işsiz kalmalarının sebepleri aşağıdaki gibi sıralanabilir (Uyanık, 2000b: 103).

---

<sup>21</sup> T.W Schultz (1963), D. Wheeler (1980), R. Marris (1982), Hicks (1980) detaylı bilgi için bakınız G. Psacharopoulos ve M. Woodhall, Eğitimin Ekonomik Büyümeye Katkısı, Çev. Yüksel Kavak, Berrin Burgaz, Eğitim Ekonomisi: Seçilmiş Yazılar, Personel Geliştirme Merkezi Yayın No:14, Ankara, 1994.

- Program sürecinde verilen eğitim o günün şartlarının teknoloji düzeyine uygundur ve yeni teknolojik gelişmelere uyum sağlayabilecek şekilde verilmemektedir. İşgücü piyasasında değişen teknolojik koşullara uyum sağlanamaması da bir işsizlik nedenidir.
- İşgücü piyasası hakkında tam bilgilendirilmeyen veya bilgi edinmeyen kişiler hatalı eğitim yatırımları yapabilmektedir.
- Kamu ve özel kesim ücretleri arasında yüksek oranlı farklar vardır. Kamu kesimi ücretlerindeki bu çarpıklık, bu kesimde iş olanağı sağlayan eğitim alanlarına aşırı yatırım yapılmasına ve kamu kesimi kapasitesinin üzerinde birey yetiştirerek açıkta kalmasına neden olmaktadır.

Bir ekonomide belirli bir alana yönelik eğitilmiş işgücü arzındaki fazlalık o alana yönelik ücretlerin düşmesine ve eğitimin beklenen getiri oranının azalmasına sebep olacaktır. Ücret ve getiri oranlarındaki azalma bu alanda eğitim almayı planlayan bireylerin bir kısmının cesaretlerinin kırılıp başka bir alana yönelmesiyle süreç kendi kendisine dengeye gelecektir (Hicks, 1994: 53). En genel haliyle beşerî sermaye kuramı eğitimi işe alma, işte yükseltme ve ücret belirleme açısından ilk sıradaki kriter olarak görmektedir. Nitekim günümüzde işsizlik ve yoksulluğu önleme aracı olarak, doğrudan istihdam sağlama özelliği bulunmayan özel kurumlardan merkezi ve yerel yönetime bağlı kurumlara kadar çeşitli kurumlarca her türlü mesleki eğitimle ilgili sertifikasyon programlarının sunulması ve bu yapının devam ettirilmesi, eğitimin iş bulma, işte yükselme ve ücretlerle arasındaki ilişkinin varlığına dair düşüncenin devam ediyor olmasının bir sonucu olarak yorumlanabilmektedir (Aksoy vd., 2011: 72-73).

### **1.3.2. Eleme Hipotezi**

Beşerî sermaye kuramıyla ilgili yapılan analizler işgücü arz ve talebinin tam rekabet koşullarında olduğu varsayıma dayanmaktadır. İşgücü piyasalarında eksik rekabetin varlığının kabul edilmesi eğitim ve istihdam ile ilgili analizleri de etkilemiştir. Özellikle işgücü piyasalarında asimetrik bilginin var olduğu görüşü beşerî sermaye kuramının eleştirilmesine ve devamında işgücü piyasalarında eğitimle ilgili farklı görüşlerin ortaya çıkmasına sebep olmuştur (Ünal, 1996: 97).

Groot ve Hartog'un aktardığına göre eleme hipotezinin temelini oluşturan dört varsayım bulunmaktadır. Bunlara aşağıda yer verilmiştir (Groot ve Hartog, 1995: 5350).

- Her bireyin verimliliği kendisine özgüdür ve eğitimsel faaliyetler verimliliği etkilemez.
- Eğitim düzeyini arttırmak ek maliyetler gerektirir, fakat eğitimin maliyeti üretkenliği fazla olanlar için daha düşüktür.
- Bireylerin üretkenlik kapasitelerini işverenler bilemez, işgücü piyasasında bilgi asimetrisi vardır.
- Eğitimsel nitelikler bir harcama yapılmaksızın gözlemlenebilir.

Eğitim, sadece işverenlerin talep ettikleri özelliklere sahip kişilerin belirlenmesini sağlayan, bireyleri yeteneklerine göre sınıflandırarak bu özelliklere sahip olduğunu bir diploma, sertifika vb. ile destekleyen bir eleme işlevini yerine getirmektedir. Diğer bir deyişle eğitim, bireylerin üretkenliklerini arttırmaktan ziyade işverenlerin işçi seçiminde ve meslek gruplarına göre ücretlerin belirlenmesinde rol oynamaktadır (Psacharopoulos ve Woodhall, 1985: 44).

Öncelikle işverenler, işe alım yapacakları bireylerin verimlilik ve yetenekleri konusunda sınırlı bir bilgiye sahiptir, bu sınırlılık işe alım süreçlerinin belirsizlik altında gerçekleşmesine neden olur. Bu süreçte potansiyel işçilerin; yaş, cinsiyet, ırk, renk, iş deneyimi ve eğitim düzeyi gibi temel özellikleri gözlemlenebilirken (Spence, 1973: 356-357), verimliliği, işe alındığında yaratabileceği katma değer hakkında kesin bir yargıya varabilmek mümkün olmamaktadır. Gözlemlenebilen özellikler içerisinde sadece eğitim düzeyi bireyin işine yapmış olduğu yatırım, bilgi düzeyi ve verimliliği hakkında bilgilendirici olabilmektedir. Çünkü eğitim sistemi bireyi eğitime kabul edip, başarılı olması (gerekli yeteneklere sahip olması) halinde mezun edip, başarısız olması (gerekli yeteneklere sahip olmaması) halinde ise sistemden atarak işverenlere sinyal verebilecek bir eleme işlevini yerine getirmektedir (Ünal, 1991: 758). Bireyler eğitim sürecinde edindikleri bilgilerin büyük çoğunluğunu çalışma hayatında kullanmasa da eğitim sisteminden mezun olanlar olamayanlara göre daha zeki, yetenekli, uyumlu ve iletişimi yüksek kişiler olarak kabul edilmektedir. Ayrıca işverenler çalışanlardan sadece işe dair teknik ve bilişsel özellikler değil; iş birliği yapma, sorumluluk alma ve uyumlu olma gibi özellikleri de önemseyip aramaktadır (Blaug, 1976: 846; Psacharopoulos ve Woodhall, 1985: 46). Bu anlamda eğitim sistemi bireylerin var olan yeteneklerini ortaya çıkıp yetiştirilebilir olduğunu göstermekte ve bu durumu bir diploma, sertifika vb. belgelerle doğrulamaktadır. Eğitim sisteminden mezun edilmede kazanılan bu belgeler bireylerin

işgücü piyasasında daha iyi ücretle daha fazla olanaklara sahip iyi bir iş bulmasına imkân sağladığı için bu yaklaşım belgeleme ve filtreleme gibi çeşitli isimlerle de anılmaktadır (Woodhall, 1994b: 24)

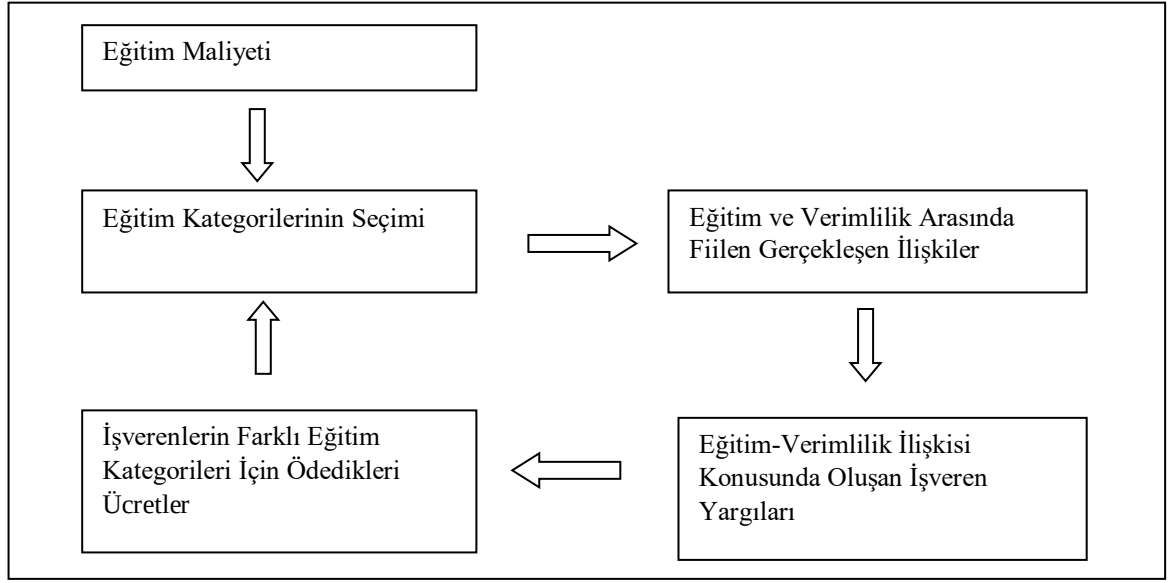
İşverenlerin diploma ve sertifika benzeri bu belgeleri bireylerin marjinal verimlilikleriyle ilişkilendirmesinin nedenleri aşağıda belirtilen varsayımlarla açıklanabilmektedir (Uyanık, 2000a: 31; Hesapçıoğlu, 1994: 438).

- İşgücünden en üst seviyede yararlanılmaya çalışılması üretim sürecinde daha yüksek marjinal verimlilik yaratmış olabilir.
- İşgücünün öğrenim süresinin uzunluğu, işverenler tarafından marjinal verimlilik göstergesi olarak kabul edilmiş olabilir.
- İşverenler işgücünün gerçek marjinal verimliliğini bilmemesine rağmen, yüksek marjinal verimlilik beklentilerini değıştirmeyebilir.
- İşletmelerin arasında sağlanan bilgi akışı daha yüksek kısmi marjinal verimlilikler ortaya çıkarabilir.

İşverenlerin eğitimde kazanılan belgeleri marjinal verimliliğinin göstergesi olarak kabul ettikleri görüşünün iş talep eden kişiler tarafından bilinmesi, bu bireylerin eğitime dahil olma ve gerekli belgeleri edinme çabası içine girmeleriyle sonuçlanacaktır. Çünkü işgücü piyasasında avantajlı bir konumda olmak, isteklerine uygun iş bulabilmek eğitimle elde edebilecekleri bu belgelerle bağlantılıdır. Eğitime yatırım kararını ise eğitimin maliyetlerine bağılı olarak vermektedirler. Çünkü eğitimin hem parasal hem de zamansal maliyeti bulunmaktadır ve bu maliyet bireyin üretken kapasitesi ile ters orantılıdır (Ünal, 1996: 98).

Eleme hipotezinin işleyiş sürecinin işveren ve işçi açısından daha iyi anlaşılabilmesi için aşağıda Spence ve arkadaşları tarafından geliştirilmiş olan eğitimin eleme fonksiyonunu gösteren basit modele yer verilmiştir.

Tablo 3: Eğitimin Eleme Fonksiyonu ile İlgili Temel Model



Kaynak: Winker, 1987: 288

Model temelde işgücü tarafından eğitimin fayda-maliyet analizinin nasıl yapıldığını ve bunun eğitim türü ve meslek seçimini nasıl etkilediğini gösterirken, işveren tarafından işçi seçimi ve meslek gruplarına göre ücretlendirmenin nasıl yapıldığına açıklık getirmektedir.

İşverenler farklı eğitim seviyelerinden ve türlerinden mezun olan bireyleri işe alıp işteki performanslarını gözlemlemektedir. Bu gözlemler sonucunda her bir eğitim seviyesi ve türü için eğitim ve verimlilik ilişkisine dair bir yargıya varılarak, uygun olan ücret düzeyleri belirlenmektedir. İşgücüye tercihlerini eğitimin maliyetini ve eğitim sonucunda elde edecek oldukları ücret seviyelerini dikkate alarak yapmaktadır (Ünal, 1991:759).

Burada önemli olan nokta yukarıda da belirtilmiş olduğu gibi alınacak olan eğitim maliyetinin bireysel yeteneklerle, üretkenlik kapasitesiyle ters oranlı olması varsayımıdır (Spence, 1973: 358), bu durumda yüksek yeteneklere sahip olan bireylerin eğitim maliyetleri düşük olurken, düşük yeteneklere sahip olan bireylerin eğitim maliyetleri yüksek olur. Yüksek yeteneklere sahip olan bireylerin eğitimde düşük marjinal maliyete sahip olmasının nedenleri daha hızlı kavrama ve öğrenme düzeyine sahip olmalarıdır. (Winker, 1987: 288). Sonuç olarak yüksek yeteneklere sahip olan bireyler düşük yeteneklere sahip olan bireylere göre daha uzun süreli eğitim almaktadır, daha önce

eğitim ve verimlilik arasındaki gözlemlenen ilişki dikkate alınarak bu kişilere daha yüksek ücret ödenmektedir. (Winker, 1987: 288).

Eleme hipotezini genel olarak değerlendirmek gerekirse: Eğitimin verimlilikle olan ilişkisi beşerî sermaye kuramında olduğu gibi bireylerin üretkenlik kapasitesini geliştirme ya da arttırma yönünden değil, bireylerde önceden var olan yeteneklerin fark edilmesi açısından önemli olmaktadır (Laynard ve Psacharopoulos, 1975: 985). Bu anlamada eğitimsel faaliyetler ve bu faaliyetin sonucunda elde edilen belgeler yeteneklerin tamamlayıcısı ve işgücünün sahip olduğu niteliklerin tanımlayıcısı olmaktadır (Carnoy, 1989: 493). Eğitim ve ücret arasındaki ilişki incelendiğinde beşerî sermaye kuramında olduğu gibi ücretlerin eğitim seviyesindeki artışa bağlı olumlu bir seyir izlediği saptanmıştır. Beşerî sermaye kuramı ve eleme hipotezindeki eğitim-gelir arasındaki pozitif ilişkinin nedenleri farklıdır. Beşerî sermaye kuramında yüksek gelir düzeyi yüksek eğitimin getirdiği yüksek verimliliğin sonucuyken, eleme hipotezinde ücretlerin tek belirleyicisi eğitimidir (Yağmur, 2009: 34; Aşçı, 2012: 22).

Hipoteze göre eğitim ile ekonomik gelişme arasında doğrudan bir bağlantı kurmak mümkün olmamaktadır. Bazı iktisatçılar eleme hipotezinin işverene daha az maliyetle işçi bulmasına olanak sağladığı için dolaylı olarak üretimde de bir artış yaratacağı görüşünü savunurken, bu görüşe karşın böyle bir aktarım mekanizmasının ekonomiyi bulunduğu durumdan daha iyi bir hale getirmeyeceğini savunanlar da bulunmaktadır (Carnoy, 1989: 492). Son olarak eğitim ile istihdam arasında bir ilişki bulunmakla birlikte, bu ilişki eğitim sayesinde bireyde var olan özelliklerin ortaya çıkartılması ve eğitimin kazandırdığı bilişsel olmayan özellikler kapsamında kurulmaktadır (Arrow 1972 aktaran Aşçı, 2012: 22). Ama bu ilişki işgücünün işteki gerçek performansı gözlemlenene kadar edinilen bir ön fikirden ileri gitmemekte, eğitim istihdam edilebilmek için temel faktör olarak değerlendirilmemektedir.

Eleme hipotezine eleştiriler genelde eğitimin verimliliği doğrudan etkilemediği iddiası üzerinden yapılmaktadır. Woodhall bu görüşün birçok ekonomist tarafından geçersiz olduğunun kanıtlandığını, Psacharopoulos'un 1979 yılında yayımladığı eserinde bu durumu, eğitilmiş ve eğitilmemiş olan bireylerin ücret farklılıkları üzerinden açıkladığını belirtmektedir (Woodhall, 1994b: 24). Ayrıca Psacharopoulos ve Woodhall eğitimin verimlilik ve eleme işlevlerinin birbirlerini dışlamayacaklarını ve her ikisinin de

ekonomik fayda sağlayacağını belirtmektedir (Psacharopoulos ve Woodhall, 1985: 46). Eleştirilerden bir diğeri ise eğitimin verimliliğe etkisi yoksa neden işe alımlarda eğitim gibi maliyetli bir eleme tercihi yapıldığı yönündedir. Eğitim sadece bir filtreleme aracıysa neden daha az maliyetli ve daha az ayrıntılı bir eleme yöntemi geliştirilmediği anlaşılamamaktadır (Bosanquet, 1987: 165).

### **1.3.3. Kuyruk Hipotezi**

Kuyruk hipotezi, eleme hipotezinde öne sürülmüş olan eğitimsel belgelerin işveren için bir çeşit eleme aracı olduğu görüşünü temel alarak bu görüşte eğitimin verimlilik üzerindeki etkisine dair farklı açıklamalar getirmiştir. Hipoteze göre eğitimsel belgeler kişilerin bilişsel veya bilişsel olmayan becerilerinde herhangi bir değişim ve gelişim yaratmamakta, yetiştirilebilirlik ve gelecekteki verimlilik açısından bir sıralama işlevini yerine getirmektedir. Bu görüşün L. Thurow ve R. Lucas'ın çalışmalarıyla iş rekabeti modeline dayalı açıklamalara dönüştüğü görülmektedir (Ünal, 1996: 123).

L. Thurow ve R. Lucas'ın yaptıkları çalışmanın temel unsurları aşağıdaki gibi sıralanabilir (Cain, 1976: 1221-1222).

- İşlerin sayısı, nitelikleri ve türü teknoloji tarafından belirlenmektedir.
- Ücretlerin belirleyicisi büyük oranda sosyal, özel ve toplumsal faktörlerdir. İşçilerin niteliklerinin ücret, iş sayısı ve türü üzerinde etkisi yoktur.
- Ücretler esnek değildir ve bu ücret düzeyinde oluşturulan kuyruk işgücü arzını temsil etmektedir.
- İşçiler işe alınmak için işveren tarafınca yetiştirebilirlik ve uyumluluğu ölçtüğüne inanılan bazı araçlarla elemekten geçirilir.

L. Thurow ve R. Lucas yaptıkları çalışmada bireylerin verimliliklerinin eğitim ve yetiştirme yoluyla etkilenemeyeceği görüşünü savunmaktadır. Çünkü verimlilik bireylerin değil işlerin bir özelliğidir ve teknoloji yoluyla etkilenebilmektedir (Carnoy, 1989: 491; Hinchliffe, 1987: 143). Yüksek verimli olarak ifade edilen işler modern fiziki sermaye veya ileri teknolojilerin kullanıldığı, yüksek getirileri olan işlerdir ve bu tür

işlerde çalışan kişilere yüksek ücretler ödenmektedir (Carnoy, 1989: 491-492). Yüksek ücret ödemeleriye bu tür işlere olan talebi arttırarak, yığılma olmasına sebep olmaktadır. İşverenler bu grup içerisinde işçi seçimi yapabilmek için onları yaş, cinsiyet, eğitim vb. özelliklerini dikkate alarak bir kuyruğa sokmaktadır. Kuyrukta ön sırada yer almayı sağlayan özellik yetiştirilebilirliktir, çünkü yüksek verimlilikteki işlerin yapılabilmesi için alınan işçinin verimlilik düzeyi işe eşitlenmelidir (Ükünç, 2016: 16). Bu eşitleme ise işveren kesimi için bir maliyet unsuru oluşturur, işverenler maliyetleri en aza indirebilmek amacıyla en kolay yetiştirilebilir olan kişileri istihdam etmek isteyeceklerdir (Öztürk, 2005: 31).

Yetiştirilebilirlik düzeyini etkileyen en önemli faktörse eğitimidir (Hinchliffe, 1987: 143; Öztürk, 2005: 32; Carnoy, 1989: 491-492). İşçilerin iş için kazanması beklenen özellikleri dahil oldukları eğitim programlarında öğrenmedikleri ya da öğrenemeyecekleri işverenler tarafından bilinen bir gerçektir. İşçiler istenilen bu özellikleri iş esnasında ya da işbaşındaki eğitim ile kazanmaktadır. Eğitim yetiştirilebilmeyi kolaylaştıran birtakım özellikleri temsil etmekte ve yüksek verimli işlerin daha hızlı öğrenilebilmesini sağlamaktadır (Beltekin, 2014: 231). Bu durumda iş için başvuranlar yetiştirilebilirlik düzeyi yani bunun bir göstergesi olan eğitim düzeylerine göre kuyruğa girmektedir. Kuyruğun başında işveren için en az maliyetli, en yetiştirebilir olanlar yer alırken sonunda en fazla maliyetli, en zor yetiştirilebilir olanlar yer almaktadır. Kuyruğun başında yer alanlar ilk önce istihdam edilenler olacağı ve yüksek ücreti alacağı için kuyruktaki konumu belirleyen diplomalar iş için bir rekabet aracına dönüşmektedir (Özkaya İltan, 2008: 22).

Kuyruk hipotezinde eğitimin işlevi yeterince açık ve belli değildir. Bir yandan verimliliğin işlerin bir özelliği olması nedeniyle eğitimsel faaliyetlerle işgücünün verimliliğinin yükseltilemeyeceği öngörülürken diğer yandan işgücü için yetiştirilebilirliğin ve gelecekte verimliliğin göstergesi kabul edilen eğitim faaliyetlerine göre kuyrukta sıraya girmektedir. Burada açıklık getirilmesi gereken konunun yetiştirilebilirliğin hangi özellik, nitelik ya da becerilerle ifade edildiği ve bunun eğitimsel faaliyetlerden etkilenip etkilenmeyecek olduğudur (Carnoy 1982: 492 aktaran Tural 1999: 118). Kuramdaki genel kanı yukarıda daha önce de belirtilmiş olduğu gibi verimliliğin kişilerin değil işlerin bir özelliği olması ve bu yüzden eğitim-verimlilik



ilişkisinde bahsedilenin aslında işin verimliliği olduğudur ve yine kurama göre bu ilişki dolaylıdır. (Ünal, 1996: 124; Beltekin 2014, :231).

Diğer kuramlarda olduğu gibi kuyruk hipotezinde de eğitimle gelir ve eğitimle istihdam arasında ilişki olduğu kabul görmüştür. Eğitim nitelikleri belirlemekte ve çalışmak isteyenleri öğrenme hız ve yeteneklerine göre kuyruğa koyarak istihdam sırası ve bu sraya bağlı ücret düzeyini etkilemektedir. Bu anlamda potansiyel işçilerin ücret düzeyini etkilediği görülen iki faktör öne çıkmaktadır. Bunlardan ilki işin niteliği ya da verimliliğidir, ikincisiyse işçilerin kuyruktaki konumudur (Hinchliffe, 1987: 143). Öğrenme yeteneği gelişmiş olan kişilerin işteki verimlilikleri kuyrukta kendisinden önce ya da sonra gelenlerden az ya da fazla değildir. Önce istihdam edilenler daha az maliyetle işin verimlilik düzeyine çıkabildikleri için tercih edilmektedir (Gümüş ve Şişman, 2014: 48). Kuyruğun başında olan ve ilk istihdam edilenlere daha yüksek ücret verilmesinin nedeninin verimlilikler değil, üretkenlikleri teşvik etmek olduğu söylenmektedir (Carnoy, 1989: 492; Aşçı, 2019: 226). Ayrıca kuyruk hipotezinde eğitimle ücret arasındaki ilişki ömür boyu sürer, eleme hipotezinde olduğu gibi sadece başlangıç ücreti ile kısıtlı değildir (Ünal, 1996: 125;).

Yüksek verimlilikli işler için kuyruğa girilmesiyle ilgili bir diğer görüş Cohn ve Geske tarafından ortaya atılmıştır. Onlara göre bu işler için oluşturulan rekabet ortamı ve kuyruk bu işlerde çalışanlara verilen yüksek ücretler için değil, iş yaşamında yükselme olanakları sağlayacağı düşünülen işlere girişte bir basamak olarak görüldüğü içindir. Diplomalara işçiler açısından ileride olmak istedikleri konum için bir anahtar rolü oynamaktadır (Cohn ve Geske aktaran Tural, 1999: 118).

#### ***1.3.4. Bölünmüş İşgücü Piyasaları Kuramı***

Kuram neoklasik teorinin açıklayamadığı aynı ya da benzer işleri yapan; renk, ırk, cinsiyet, yaş gibi özellikleri farklı olan kişiler arasındaki ücret farklılıkları, işe alma ya da çıkarma esnasında yaşanan ayrılıkçı davranışlar ve işsizliğin belirli toplumsal kesimde yoğunlaşması gibi sorunları açıklamayı amaçlamaktadır (Ünal, 1988: 15). Bu kuramdan önce ele alınmış olan beşerî sermaye kuramı, eleme ve kuyruk hipotezlerinde eğitim ve işgücü piyasası ilişkisi için yapılan analizler tek piyasa varsayımına dayanmaktadır

(Aksoy vd., 2011: 74). İşgücü piyasasındaki işler ve işgücü yapısındaki farklılıklar işgücü piyasasının bir bütün olarak değerlendirilmesini engellemektedir.

Buna bağlı olarak işgücü piyasalarının kendi içerisinde bütünlükle değerlendirildiği alt piyasalar ortaya çıkmıştır. Birincil ve ikincil olarak adlandırılan piyasalardaki işlerin nitelikleri birbirinden farklı ve işgücü heterojendir (Uyanık, 1999: 1). Literatürde işgücü piyasalarının bölünmesiyle ilgili farklı görüşler bulunmaktadır.

İlk görüşe göre işgücü piyasasındaki bölünmeler teknolojik gerekçeler dikkate alınarak yapılmaktadır. Gelişen teknolojik koşullar ve yüksek rekabetçi ortamlarda firmalara varlıklarını devam ettirebilmeleri yatırım ve üretim birimlerindeki istikrarlı artışa bağlı olmaktadır. Bu yüzden firmalar işe alımlarda iş için istenen gereklilikleri belirleyip standart bir prosedüre bağlamaktadır (Uyanık, 1999: 1)

İkinci görüşe göreyse işgücü piyasasındaki bölünme işverenlerin ücret maliyetlerinin düşük tutularak kar maksimizasyonun sağlanması için yapılmaktadır. İşçi sınıfında yaşanacak bir bölünme sınıf bilinci, sendikalaşma, toplu hareket etme ve ücretlere karşı direnme gibi işverene maliyet oluşturabilecek ihtimallerin azalmasına ya da ortadan kalkmasına yardımcı olmaktadır. Sonuç olarak tekelci firmaların işgücü piyasasını daha fazla kontrol altında tutmak için “böl ve fethet” politikaları ikili bir yapıya yol açmıştır (Reich, Gordon ve Edwards, 1973: 361).

#### *1.3.4.1. Dual (İkili / Tabakalı) İşgücü Piyasası Kuramı*

İşgücü piyasalarının yapısındaki ikili tabakalaşmanın temelde ekonomik gelişmeyi engelleyen faktörlerden kaynaklanabileceği ileri sürülmektedir. Bu anlayışa göre endüstri ya da ekonomilerin bazıları gelişmiş bazılarıysa gelişmemiş olarak kalmaktadır. Neoklasik teorinin gelişme sorununa yönelik yaklaşım, uygulama ve reformları, 1950’ler de yüksek işsizlik ve toplumun belirli kesiminde yoğunlaşan yoksulluğa çözüm bulamamış olması nedeniyle eleştirilere maruz kalmıştır. (Uyanık, 1999: 2).

Neoklasik teoriye yöneltelen bu eleştiriler aşağıda belirtilmiş olan noktalarda yoğunlaşmaktadır (Hesapçıoğlu, 1994: 395).

- Eğitim ve yetiştirme programlarının başarısızlıkla sonuçlanması, beşerî sermaye kuramının ortaya attığı varsayımların ve eğitimle verimlilik arasındaki ilişkinin varlığına dair inancın zedelenmesine neden olmuştur.
- İşgücü piyasasında iş ve ücret düzeyiyle ilgili siyahilerin karşı karşıya kalmış oldukları ayrılıkçı davranışlar neoklasik yarışma teorisinin<sup>22</sup> geçerliliğini ortadan kaldırmaktadır.

Dual işgücü piyasası kuramı neoklasik kuramın çözüm bulamadığı işsizlik, yoksulluk, ayrımcılık gibi piyasa sorunlarının anlaşılması ve bu sorunlara çözüm bulunmasını amaçlamaktadır (McNabb, 1987: 157).

Wachter'ın aktardığına göre dual işgücü piyasası teorisi üç varsayım üzerine kurulmuş, bu varsayımlar aşağıda belirtilmiştir (1974: 639).

- İşgücü piyasası birincil ve ikincil piyasa olarak adlandırılan ücret ve istihdam politikaları farklı iki tabakadan oluşmaktadır.
- Birincil ve ikincil piyasalar arasında geçiş yok denecek kadar sınırlıdır.
- Piyasa ayrımı işçilerin niteliklerine bağlı olarak değil, iyi ve kötü iş ayrımına bağlı olarak yapılmaktadır.

İşgücü piyasasının gelişmişliğinde yaşanan ikililik, birincil ve ikincil işgücü piyasası ayrımını ortaya çıkarmaktadır. Bu iki piyasa birbirinden tamamen ayrı kendi işlerinde bütünlük gösteren piyasalardır ve işgücü piyasalarında, piyasanın özelliğinden işgücünün yetiştirilebilirliğine kadar birçok özellik farklılık göstermektedir (Ünal, 1996: 111). En genel tanımla birincil işgücü piyasası, ikincil işgücü piyasasına göre ücretlerin yüksek, çalışma koşullarının iyi, düzenli ve istikrarlı bir istihdam imkânı bulunan, çalışanların haklarını gözeten, kariyer fırsatları sunan piyasa türüdür. Birincil işgücü piyasasındaki işler iyi olarak tanımlanırken ikincil işgücü piyasasındaki işler kötü olarak tanımlanmıştır. Bu ayrım istihdamın kalitesine yansıtılabilmekte, istihdam edilenlerin

---

<sup>22</sup> Ücret Rekabet (Yarışma) Modeli: Çeşitli meslek türleri için oluşan ücret düzeyinin işgücü arz ve talebi tarafından oluşturulmasıdır.

ücret ve üretkenlik kapasitelerini etkileyebilmektedir (Kumaş ve Çağlar, 2017: 56). Bu bölümün devamında sırasıyla iki piyasa arasında gözlenen farklılıklara yer verilecektir.

İyi işlerin olduğu birincil piyasada üretim ileri teknolojilerle gerçekleştirilir, firmaların mallarına olan talep istikrarlıdır ve işçiler sendikalıdır. Kötü işlerin olduğu ikincil piyasalardaysa üretim düşük teknolojiyle gerçekleştirilir, firmaların mallarına olan talep istikrarsızdır ve işçilerin iş güvencesi bulunmamaktadır (Kılıç, 2015: 134). Endüstriler işçi taleplerinin bulundukları işgücü piyasasının özellikleri çerçevesinde belirlemektedir. Nitekim birincil piyasalar sermaye yoğun üretimi yapabilmek ve üretimin devamlılığını sağlayabilmek için işgücünde nitelik, sorumluluk, disiplin gibi bir dizi önceden saptanmış standartlara sahip çalışanlar aranmaktadır. İkincil piyasalardaysa üretimin emek yoğun yapılması ve firmaların mallarına olan talebin istikrar göstermemesi işlerin kısa süreli veya dönemlik gerçekleşen düşük statülü işler olarak kalmasına neden olmakta, bu tür işler içinse birincil işgücü piyasasında ihtiyaç duyulan bu özellikler aranmamaktadır. Ayrıca birincil piyasalarda bu özelliklerin yanında eğitim de bir kriter olarak aranırken ikincil piyasalarda böyle bir kriter bulunmamaktadır (Aksoy vd., 2011: 74)

Birincil piyasalar talep ettikleri özelliklere sahip işçilere; iş güvenliği, düzenli istihdam, iş başında yetiştirme olanağı gibi bir dizi hizmet sağlar. Bu hizmetlere ek olarak işte yükselme fırsatı ve çalışmalarının karşılığında yüksek ücretler sunmaktadır. İkincil piyasalarsa hem işgücünden birincil piyasalarda olduğu gibi bir iş niteliği ve ahlakı beklememekte hem de iş güvenliği, düzenli istihdam, iş başında yetiştirme ya da kariyer fırsatı gibi olanakları sağlamamaktadır (Gümüş ve Şişman, 2014: 47). İkincil işgücü piyasasının üretimindeki aksaklık ücretlerin kaynak ve talebe göre belirlenme zorunluluğunu ortaya çıkarmıştır. Eğitim düzeyini yükseltmek kazançlarda artışa neden olmamaktadır (Hinchliffe, 1987: 25) Birincil piyasalarda statü ve ücretlerle ilgili düzenlemeler iş hiyerarşisine göre belirlenirken, ikincil piyasalarda iş ve ücret dağılımı tesadüfi olarak yapılmaktadır (Rima, 1981: 225 aktaran Ünal, 1991: 755-756).

Son olarak birincil ve ikincil piyasalar arasındaki yaşanan işsizliğin nedenleri farklıdır. İlk olarak birincil piyasada meydana gelen işsizlik irade dışıdır, ekonomideki konjonktürel daralmanın bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. İkincil piyasadaki işsizlikse piyasanın genel yapısından kaynaklanmaktadır ve piyasanın kendi içerisinde

işgücü hareketliliği yüksektir (Hesapçıoğlu, 1994: 396-397). Birincil piyasada işsiz kalan kişi bir süreliğine kendisi için daha az cazip olan işi kabul ederek, kendisi için uygun olan işin açılması ve geçmeyi beklemektedir. İkincil piyasada işsiz kalan kişiye ayrıldığı ya da çıkarıldığı piyasa bölümündeki benzer iş türünde başka bir alanda istihdam edilecektir (Hesapçıoğlu, 1994: 396-397). Çünkü birincil ve ikincil piyasalar arasındaki emek hareketliliği çok sınırlı ve zordur, bu durum piyasanın bir bölümünde işsizlikte meydana gelen artışın piyasanın diğer kısmında açık işler yaratılarak azaltılamayacağı anlamına gelmektedir (Ünal, 1996: 111). Piyasalar arasındaki hareketsizliğin bir nedeni birincil piyasadaki firmaların işçilere sağlamış olduğu olanakların karşılığı olarak işgücü, beceri ve işbaşı eğitimlerini işverene kanıtlamaya ve hizmet etmeye çalışmaktadır (Kumaş ve Çağlar, 2017: 57). İkinci bir sebebiyse sosyal tabaka ile bütünleşme sağlayamayan bireylerin eğitim seviyeleri yüksek olsa bile birincil işgücü piyasasında tutunamayacakları ileri sürülmektedir. Nitekim gecekonduda yaşayanların işgücü piyasasına ilişkin analizleri incelendiğinde, eğitim seviyesi yüksek işgücünün başta birincil piyasalarda bulunmasına rağmen zaman içerisinde ikincil piyasaya düştükleri gözlemlenmiştir (McNabb, 1987: 161). Bu anlamda beşerî sermaye yatırımı konusunda bireyler serbest değillerdir. Bireylerin içlerinde bulunduğu sosyal tabaka ileride dahil olunacak işgücü piyasasını belirlemektedir (Uyanık, 1999: 4).

Kurama göre eğitim-ücret ve eğitim-istihdam arasındaki ilişkinin vurgulanması gereksiz görülmektedir çünkü işgücü piyasasında ücret ve istihdamın belirlenmesinde eğitim her piyasa bölümü için geçerli olmamaktadır (Öztürk, 2005: 33). Ücretler teknoloji düzeyinin bir fonksiyonudur, ücret ve istihdam işgücü talep eden firmaların kurumsal yapılarınca belirlenmektedir (Uyanık, 1999: 3).

Eğitim ile istihdamın birbirlerinin tamamlayıcısı olmadığı bu fikrin sadece mezunların düşüncesinde var olan ve üretkenlik performansı ile ilişki kurulamayan yanılsamadan ibaret olduğuna dair bir hipotez mevcuttur. Fakat bu görüşü destekleyen kanıtlar daha çok gelişmiş ekonomiler için geçerli olmaktadır, gelişmekte olan ekonomilerde eğitimin rolünü tamamen görmezden gelmek için yeterli kanıt bulunmamaktadır (Sanyal, 1987: 174).

#### *1.3.4.2. İçsel İşgücü Piyasaları*

İkili işgücü piyasasında yaşanan tabakalaşmanın benzer bir şekli birincil işgücü piyasasının içerisinde de yaşanabilmektedir. Her birincil piyasanın altında içsel işgücü piyasası oluşacağına dair bir kesinlik bulunmamakla birlikte piyasa heterojen olup tabakalaşma yaratabilmektedir (Ünal, 1996: 111). İçsel işgücü piyasaları işçiye uzun süre istihdam imkânı sağlayan, iş başında yetiştirme ya da ek eğitimler, yüksek ücretler ve yan haklar sunan birincil işgücü piyasasındaki işverenlerce yönetilmektedir. Birincil piyasadaki her büyük firma kendine özgü ücret politikası, iş yapısı ve kurallar bütününe sahiptir (Bosanquet, 1987: 164). Kuram işgücü piyasasına dair değerlendirme ve yaklaşımları talep yönlü yapmakta, işveren davranışlarını açıklamaya çalışmaktadır (Uyanık, 1999: 5).

İçsel işgücü piyasasının geleneksel iktisat kuramlarının dikkate almadığı üç ana etmen çerçevesinde oluştuğu belirtilmektedir (Doeringer ve Piorre, 1970: 25). Bunlardan ilki kullanılan teknoloji düzeyi farkı, firmaların örgütlenme biçimindeki çeşitlilikler ve işçilerin becerileri ve çalışma stillerindeki farklılıklara bağlı olarak ortaya çıkan nitelik özgüllüğüdür (Lavitan, Mangum ve Marshall, :124 aktaran Kurnaz, 2007: 86). İkincisi işbaşında verilen eğitimlerdir. İlk olarak işverenler istihdam edilecek işgücünün üretkenlik kapasitesi hakkında sınırlı ve eksik bilgiye sahiptir. Bu yüzden içsel işgücü piyasalarında işe alımlar sadece en alt düzeydeki açık işler için yapılmakta, diğer düzeydeki açık işler daha önce alt pozisyonlar için işe alınmış üretkenlik kapasitesi hakkında bilgi sahibi olunan bireylerin işte terfi ettirilmesiyle kapatılarak daha düşük maliyetli olarak gerçekleştirilmeye çalışılmaktadır (Ünal, 1996: 113). Bu aşama öncesinde daha alt ya da farklı pozisyonlar için işe alınan kişilerin terfi edilecek işle ilgili bilgi ve eğitim sorunu ortaya çıkmaktadır. Teori bu sorunu ikinci etmen olan iş başında eğitimle açıklamaktadır. Kurama göre işe almada kriter olarak kullanılan genel eğitimin yanı sıra işe yönelik bilgi ve talimatların öğrenilmesi ve işte uzmanlaşma iş başında verilen eğitimler yoluyla kazanılmaktadır. İş başında verilen eğitimlerin yaparak öğrenmeye diğer bir deyişle deneyime dayalı olması işler arasındaki sınırların bulanıklaşmasına ve farklı alanlarda deneyim ve bilgi edinilmesine olanak sağlamaktadır (Lavitan, Mangum ve Marshall, :124 aktaran Kurnaz, 2007: 86). Çünkü işler sanılanın aksine görüldüğü kadar katı değildir. Böylece genel eğitim yoluyla alt kademelerden işe

kabul edilmiş olan işgücüne ihtiyaç duyulan ek eğitimler verilerek işlere yönelik yerleştirilmesi sağlanmaktadır. Üçüncü etmense geleneksek hukuk kuralları ve iş görenekleri olarak adlandırılmaktadır. Bu düzenlemeler dışsal piyasalardan yalıtılmayı, içsel işgücü piyasasında kurumsallaşmayı ve kontrolü sağlamaktadır (Ünal, 1996: 114).

Kuramı geliştiren Doeringer ve Piore modelin 3 belirleyici özelliği olduğundan bahsetmiştir. Bunlar aşağıdaki gibi sıralanabilmektedir (Doeringer ve Piore, 1984 aktaran King, 1990: 73-74).

- İşçi ve işveren arasında uzun süreli iş bağlantıları meydana getirilmelidir.
- Firma içerisinde işgücüne yönelik, yetiştirme ve eğitim olanakları sağlanıp, işte terfi fırsatı sunulmalıdır.
- İşçi ve işverenlerin sorumluluk, zorunluluk, hak ve görevlerin iyi tanımlandığı, ödül ve yaptırımların sınırlarının belirlendiği kurallar bütünü oluşturulmalıdır.

Bazı yazarlara göreyse içsel işgücü piyasalarının üç temel özelliğinin; iş hiyerarşisi, işe alımların yalnızca en alt kademeden yapılması ve firma içerisinde terfilerin işçilerin bilgi ve beceri düzeylerine bağlı olarak yapılması, şeklinde sıralandığı görülmektedir (Pfeffer ve Cohen, 1984: 550 aktaran Ünal: 1996: 114).

Kurama göre eğitim ile verimlilik arasında ilişki bulunur fakat bu ilişki genel eğitim ile değil iş başında verilen eğitim ile ilişkilendirilmiştir. Firmaların bu maliyete katlanmalarının sebebi işgücünün üretkenlik kapasitesinin artması, firma içerisinde terfi sayesinde işçi devir oranının azaltılarak istihdamda sürekliliğin sağlanması olarak belirtilmektedir (Uyanık, 1999: 6). Genel eğitimle verilen diploma vb. belgeler işgücü kuyruğunda yardımcı olacak diğer özellik ve davranışlarla desteklenmedikçe yeterli olmayacak (Bosanquet, 1987: 165), eğitim işe başvurabilmeyi sağlayan bir kriterden daha fazlasını ifade etmeyecektir. İş başında verilen eğitimlerin bireyin üretkenlik kapasitesinde yarattığı artış ekonomik gelişmeye olumlu katkıda bulunabilmektedir (Aşçı, 2019: 227).

İçsel işgücü piyasalarında ücret politikası belirlenirken firmalar bir noktaya kadar kendileri karar verebilmektedir. Dolayısıyla içsel işgücü piyasalarında ücret, piyasa

ücretinden bağımsız belirlenmektedir. Ücretlerin firmaya özgü olarak belirlenmesinde firmanın yapısı, iş sözleşmeleri ve teknoloji düzeyi etkili olurken, işgücünün niteliği etkili bir etken olarak görülmemektedir. İçsel ücret yapısı ücretlerin belirlenmesindeki maliyet, rekabet ve çelişkileri ortadan kaldırmak için kullanılmaktadır (McNabb, 1987: 160) Eğitimin getirileri ve ücret konusunda hiçbir eğitim türü ve düzeyi bir garanti vermemektedir (Bosanquet,1987: 165).

Kurama göre eğitim ve istihdam arasında bir ilişki bulunmamaktadır çünkü işgücü önce istihdam edilmekte daha sonra bir mesleki beceri kazanmaktadır. Yukarıda daha önce de belirtilmiş olduğu gibi genel eğitim, işgücünün kuyruktaki yerini olumlu etkileyecek faktörlerle desteklenmedikçe işe başvurmak için bir kriter olmaktan ileri gidemeyecektir. Bu anlamda içsel işgücü piyasaları kuyruktaki konumu etkileyen yaş, renk, ırk, cinsiyet, eğitim türü ve seviyesi, işveren görüşleri gibi etmenler bakımından dışsal işgücü piyasalarından etkilenebilmektedir (Ünal, 1991: 765). Eğitimin sadece bir kriter olarak görülmesi ve diğer kriterlerce desteklenmesi gerektiği görüşü, diğer kriterlerinde eğitim kadar dikkate alındığına dair olan bulguların varlığından kaynaklanmaktadır (Bosanquet 1987: 166).

#### *1.3.4.3. Radikal Bölünmüş İşgücü Piyasası Kuramı*

Radikal ekonomistler işgücü piyasasına dair çözümlemelerini Marksist bakış açısından yararlanarak oluşturmuştur. Çözümlemeler oluşturulurken Marksist bakış açısındaki her görüş olduğu gibi benimsenmemiş gerekli görülen yerlerde tamamlamalar ve düzeltmeler yapılmıştır (Hesapçıoğlu, 1994: 432).

Kapitalizmden tekelci kapitalizme geçiş şirketlerin temel amaçlarının kısa dönemli yüksek kar marjlarından, tekelci kontrolün kurulması ve devamlılığının sağlanmasına doğru kaymıştır. Radikal kurama göre işgücü piyasasındaki tabakalaşma hem tekelci kapitalist firmaların işgücü piyasasını bölmek ve yönetmek için uygulanan aktif ve bilinçli politikalardan, hem de ürün pazarlarının üzerinde daha fazla kontrol sağlamak için uygulanan sistematik güçlerden kaynaklanmaktadır (Reich, Gordon ve Edwards, 1973: 361). İlk olarak işgücünün sosyal statü, gelir gibi çeşitli etkenler bakımından kategorize edilip bölünmesi işçi sınıfının birlik olmasını ve sınıf bilincinin gelişmesini engellemektedir. Bu bölünme kapitalist üretim sürecine yönelik nihai



tehdidin önüne geçmenin yolu olarak görülmektedir. İkinci olarak kapitalizmden tekelci kapitalizme geçiş ve firma ölçeklerinin büyümesi işgücünün birebir kontrolünü zorlaştırmış, üst yönetim ile üretim sahasında çalışanlar arasındaki mesafeyi açmıştır. Firmaların işgücü üzerinde tekrar kontrol sağlamak için işgücünü dış piyasadan soyutlayan ve işgücü piyasasında istendik davranışları oluşturmak için ödül ve teşvik sistemi olan iç işgücü piyasası geliştirilmiştir (McNabb, 1987: 160-161).

Radikal kuramcılara göre eğitim toplumun üst kesiminde yer alan kişilerin servetlerinin kuşaklar arasında aktarımını sağlayan bir araçtır. Topluma disiplin, açık fikir, yaratıcı düşünce ve titizlikten ziyade kapitalistlerin dikte ettiği düşünce sistemini aşmaktan ileriye gidilememektedir. Bu anlamda eğitim toplumda ekonomik ve sosyal değişimin aracı olmaktan uzaktır ve fırsat eşitliğini sağlamamaktadır (Öztürk, 2005: 101)

Radikallerin işgücü piyasasıyla ilgili görüşleri aşağıda belirtildiği gibi sıralanabilir (Hesapçioğlu, 1994: 436);

- İşgücü piyasasının bölümlere ayrılması, işverenlerin çalışanların örgütlenmesini önleyici hedeflerinden kaynaklanmaktadır.
- Radikal işgücü piyasalarında piyasa içerisinde bir hiyerarşi oluşturulmasına, karlılığa zarar vermeyen ücret yapısı ve düzeyine, işgücünün firma aidiyetine özel önem verirler.
- İşgücü piyasasında verilen ücret düzeyi ve yapısı gibi işgücü piyasası koşullarıyla ilgili kararlar sermaye ile ücret arasındaki güç ilişkilerince belirlenmektedir.
- İşgücünün gruplara bölünmesi kendi statülerinin bilincinde olan ve kendilerine yeten gruplar şeklinde yapılmalıdır.

Genel olarak radikal kuramı eğitim çerçevesinde değerlendirmek gerekirse; eğitim büyük ölçekli firmaların ihtiyaç duyduğu istendik davranışları işgücüne kazandırmayı amaçlamaktadır. Fakat eğitimin yükümlülükleri de bulunan sosyal sınıf ve statüye bağlı olarak değişmektedir. Yüksek gelirli kesimin eğitim aldığı okullar işgücü piyasasının birincil kesiminin gerekli gördüğü davranışları oluştururken, düşük gelirli kesimin eğitim aldığı okulların kazandırdığı özellikler yüksek gelirli kesimin eğitim aldığı okullardan farklılaşmaktadır. Bu anlamda eğitim sınıflar arasındaki statü

farklılıklarını güçlendirmektedir. İşgücünün istihdam edilmesinde eğitimden ziyade sınıfsal statü farkları ön plana çıkmaktadır (McNabb, 1987: 161).

#### **1.4. EĞİTİM PLANLAMASI**

Planlama en genel tanımıyla günümüzden ileriki bir tarihteki saptanmış hedeflere ulaşabilmek için verilen kararlar bütünü olarak tanımlanabilir (Ünal, 1996: 254). Planlamanın temelinde yatan amaç geçmişte yayınlanmış verilerden yararlanarak gelecekte ulaşılması istenen hedefler doğrultusunda kararlar oluşturulmasıdır. Eğitim planlaması ise planlamanın araç ve yöntemlerinin eğitim sürecine uygulanmasıdır. Aşağıda farklı yazarların eğitim planlaması tanımlarına yer verilmiştir.

Coombs'a göre eğitim planlaması en geniş anlamıyla eğitimi öğrenci ve toplumun ihtiyacını karşılamada ve amaçlarını gerçekleştirmede etki ve verimliliği arttırmak için rasyonel ve düzenli çözümleme yönteminin eğitime uygulanması sürecidir (1973: 1).

Adem'e göre eğitim planlaması belirlenmiş amaçlara uygun olarak bireylerin yeteneklerini geliştirmek, ülkelerin toplumsal ve ekonomik kalkınmasına yardım ederek kamu ve özel eğitim hizmetinden tüm nüfusunda yararlanabilmesi amacıyla toplumsal araştırma yöntem ve ilkelerinin eğitim bilimsel tekniklerle eş zamanlı ve uyumlu olarak uygulanmasını içeren sürekli, yönetsel, ekonomik ve parasal süreçtir (1997: 34).

Hesapçıoğlu'na göre eğitim planlaması bir toplumun kalkınması için ulaşılması amaçlanan hedefleri seçim önceliklerine göre sıraya dizen ve ekonomilerin sınırlı kaynaklarını bu önceliklere göre dağıtmayı amaçlayan bir mekanizmadır. Bu anlamda eğitim planlaması eğitime ayrılmış olan kaynakları rasyonel çerçevede eğitimin alt hedefleri arasında dağıtmaktadır (1994: 6).

Akgül'e göre eğitim planlaması toplumun talep ve ihtiyaçları doğrultusunda kaynakları optimal kullanarak insangücü yetiştirmek amacıyla planlama yöntem ve tekniklerinin eğitim sürecine uygulanarak eğitimin verimli ve etkin kılınması sürecidir (1997: 9).

Karakütük'e göre eğitim planlaması bir tasarlama, karar verme, sorun çözme, kaynak dağıtım, araştırma, geliştirme, arayış, kaynak sağlama ve uygulama sürecidir, bir toplumun geleceğinin yansımasıdır (2018: 15).

Eğitim planlaması ile hedeflenen amaçlara ve sayısal hedeflere ulaşılması; Planlamanın süresinin belirlenmesi, planlama ve uygulama için ihtiyaç duyulan kaynaklara sahip olunması, uygulanması amaçlanan planın eğitim sistemiyle uyumlu olması, nitel ve nicel hedeflerin birbiriyle uyumlu ve tutarlı olması, hedeflerin gerçekçi olması ve planın tasarlanması, karar alınması ve uygulanması süreçlerinin titizlikle değerlendirilmesi gerekmektedir (Adem, 1997; Hesapçioğlu, 1984; Hesapçioğlu, 1989). Dikkat edilmesi gereken bir diğer konu planlamanın bilinmezlik altında karar verme süreci olduğudur. Çünkü hedefler ve bu çerçevede alınan kararlar geleceğe yöneliktir yani bir süreç ister ve bu süreç içerisinde ülkeler hem toplumsal hem de ekonomik anlamda değişim gösterir, bu değişimin temelindeyse teknolojik gelişmeler bulunmaktadır. Bu anlamda planlama sürecinin başarıya ulaşması; planlamanın süresi ve yaşanan teknolojik gelişmelere bağlı olarak şekillenmektedir. Planlama süresinin uzunluğu bilinmezlik durumunu arttırmakta diğer bir anlamda teknolojik gelişimin tahminini zorlaştırmakta, planlamanın ayrıntısını kısıtlamakta ve doğruluk derecesini azaltmaktadır (Hesapçioğlu, 1989: 3-4).

Ülkemizde cumhuriyetin kuruluşundan itibaren eğitim planlaması yapılmaktadır. Bu planlar Devlet Planlama Teşkilatı (DPT) kurulana kadar eğitim seferberlikleriyle gerçekleştirilirken DPT kuruluşundan sonra kalkınma planlarının kapsamında gerçekleştirilmiştir (Arslan, 2019: 11). Bu anlamda eğitim planlama sürecini 1960 öncesi ve sonrası olarak ikiye ayırmak mümkündür. 1960 öncesi eğitim planlaması sistematik bir ilerlemeden ziyade o anki mevcut ihtiyaçlar doğrultusunda oluşturulan programlar dahilinde gerçekleştirilmektedir. Planlama dönemi bütçe yılı ile sınırlıdır ve eğitim sisteminin bütününe kapsamamaktadır (Hesapçioğlu, 1984: 17-18). DPT'nin kurulmasıyla birlikte eğitim planlamasının nicel yönü ön plana çıkmış ve planlama ağırlıklı olarak bu kapsamda yapılmıştır. Eğitim planlamasının nitel yönünün ise üzerinde yeterince durulmamış, gereken önem verilmemiştir (Âdem, 1997: 90). 1980 yılından itibaren planlamanın şeklinde değişiklikler yaşanmıştır. 1980 öncesinde ekonometrik, analiz girdi-çıkıtlı tablolarıyla desteklenen planlar 1980 sonrasında yerini plan öncesi

dönemde yaşanan gelişmeler ve plan sonrasında ulaşılması beklenen hedeflere bırakmıştır. Mevcut haliyle eğitim planlaması bağlayıcılığı neredeyse bulunmayan bir rehber niteliğindedir (Ergen 2013: 156). Bu kapsamda Türkiye’de bilimsel bulgularla desteklenen kalkınma planlarıyla eşgüdüm içerisinde ilerleyen bir eğitim planlamasının varlığından söz etmek mümkün değildir. Bu durum Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) ve Yükseköğretim Kurulu (YÖK) gibi kurumlarda eğitim planlaması gerçekleştirecek üst bir kurul bulunmamasından kaynaklanmaktadır (Adem, 1993: 12 aktaran Balyer, 2008: 69).

#### ***1.4.1. Eğitim Planlamasının Gerekliliği***

1990’lardan sonra yaşanmaya başlanan küreselleşme ve bilgi ekonomisi çağının sebep olduğu dönüşüm süreci yeni istihdam çeşitlerini ortaya çıkarmış ve buna bağlı olarak işgücü profilinde de değişiklik yaşanmıştır (Biçerli, 2011: 122). İçerisinde bulunduğunuz küresel bilgi ekonomisi çağında işgücünden beklenen nitelik ve nicelikler artmış, artık çoklu beceriye sahip, hayat boyu öğrenme stratejisini benimsemiş işgücüne ihtiyaç duyulmaktadır (Cerit, 1997:154).

Günümüzde teknolojik gelişime dayalı istihdam yaratmayan büyüme olarak tanımlanan bir büyüme modeli ortaya çıkmıştır. Geniş bir sektörel çeşitlilikte kullanılan ileri teknolojiler insan emeğine olan ihtiyacın azalmasına sebep olmaktadır. Bu durumsa büyüme istihdam ilişkisi açısından iki farklı şekilde değerlendirilmektedir. İlk bakış açısına göre ileri teknolojiye dayalı büyüme modeli ileride insan emeğine duyulan ihtiyacı tamamen ortadan kaldıracak başka bir ifadeyle insanlar için çalışma hayatının sonu gelecektir. İkinci bakış açısına göreyse ileri teknolojiye dayalı bu yeni ekonomik yapıda rekabet edilebilirlik açısından beşerî ve sosyal sermaye ön plana çıkarak stratejik bir konuma yerleşmiştir (Biçerli, 2011: 123). Bu anlamda işgücü piyasasında yaşanan teknolojik gelişim bazı meslek gruplarının ortadan kalkmasına neden olurken, yeni meslek gruplarını da ortaya çıkarmaktadır. Tüm bu değişim kapsamında nitelikli insan gücü yetiştirebilmek için yatırım olan eğitimin: Hangi eğitim seviyesi? Hangi meslek grubu? Hangi alan? Kaç kişi? gibi soruların cevaplarını tespit ederek doğru bir eğitim planlaması yapılması ve yaşanan dönüşüme göre sürekli güncellenmesi gerekmektedir.

Eğitim planlamasının doğru yapılmaması ya da başka bir deyişle geleceğe tutulan projeksiyonda eksiklik veya yanlışlık olması istenilen alanda nitelik ve yeterli sayıda

işgücünün yetiştirilemediği ya da ihtiyaç duyulmayan alanda fazla işgücü yetiştirildiği anlamına gelir. Bu durumsa ekonomik ve toplumsal açıdan iki önemli problem yaratmaktadır. İlk olarak ihtiyaç duyulan nitelikte ve sayıda işgücü yetiştirilememesi önemli bir sorundur çünkü eksik sağlık çalışanının yerini hukukçu, mühendis, iktisatçı ya da mimarın doldurması mümkün değildir. İkinci olarak herhangi bir alanda ihtiyaç duyulananın üzerinde işgücü yetiştirilmesi diplomalı işsizliği yaratacaktır.

Eğitim planlamasının doğru yapılmamasına yukarıda belirtilmiş olan sorunların dışına çıkararak iktisadi açıdan bakıldığındaysa sosyal güvenlik, sağlık, ulaşım vb. gibi başka bir alanda değerlendirilebilecek kaynakların israf olmasına sebep olmaktadır (Hesapçıoğlu, 1989: 6-7). Dolayısıyla kıt kaynakların israf edilmemesi ve sağlıklı bir eğitim-istihdam ilişkisinin kurulup sürdürülebilmesi için her ekonominin kendi koşullarına uygun bir eğitim/yükseköğretim politikasına sahip olması gerekmektedir.

Yukarıda verilen bilgiler doğrultusunda eğitim planlamasının gerekliliğini sıralamak gerekirse bunlar aşağıda verilmiş olduğu şekilde özetlenebilir:

- Beşerî sermaye bir ülkenin gelişmişlik ve rekabet edebilirliğinin en önemli göstergelerinden birisidir. Bu anlamda eğitim seviyesi yüksek, nitelikli bireylerin yetiştirilebilmesi; birbirlerinin devamı niteliğinde olan çeşitli eğitim seviyelerinin birbirleriyle uyum içinde ilerlemesi ve kaliteli eğitimle sağlanabileceği için uzun süreli ve detaylı bir planlamayı gerektirmektedir.
- Ekonominin ihtiyaç duyduğu alanda, gerekli miktarda ve istenilen nitelikte işgücü yetiştirilmesi için öncelikle bu ihtiyaçların tespit edilmesi ve bu doğrultuda plan, program ve düzenlemeler yapılması gerekmektedir.
- Eğitim planlaması temelde uzun vadeli ve yüksek yatırım gerektiren bir planlama türüdür. İyi tasarlanmış bir eğitim planlaması ülkelerin gelişimine katlı sağlayıp, rekabet edebilirliğini arttırırken; iyi tasarlanmamış bir eğitim planlaması hem kaynak israfına neden olmakta hem de ülkelerin rekabet edebilirliğini olumsuz etkilemektedir.

## İKİNCİ BÖLÜM

### TÜRKİYE EKONOMİSİNDE GENÇLERİN İSTİHDAM VE İŞSİZLİK EĞİLİMLERİ (1988-2019)

Ülkelerin gelişmişlik seviyesi fark etmeksizin dünya genelinde artan genç işsizlik sorunu ekonomilerin önemli problemlerinin başında gelmektedir. Günümüzde artan genç işsizlik oranlarına ek olarak yükseköğretim mezunu (eğitimli) gençlerin işsizliği<sup>23</sup>, eksik istihdamı ve gönülsüz kısmi süreli çalışma oranları da artmaktadır. Bu bölüm kapsamında Türkiye’deki genç ve eğitimli genç işsizliği sorununun önem ve büyüklüğünün anlaşılabilmesi için TÜİK tarafından yayınlanan veriler kullanılarak işgücü piyasasının durumu analiz edilecektir. İşgücü piyasasının durumu detaylı analiz edilmeden önce işgücü piyasasının yapısının sağlıklı anlaşılabilmesi için nüfusun demografik eğilimlerine ve yapısına yer verilecektir. Genç işgücü piyasası analiz edilirken gerekli görülen durumlarda Avrupa Birliği (AB) ve OECD ile karşılaştırma yapılacaktır.

#### 2.1. TÜRKİYE’DE GENÇ NÜFUSUN DEMOGRAFİK YAPISI

Bir ülkenin iktisadi gücü beşerî ve fiziki sermayenin varlığıyla belirlenmektedir. Beşerî sermayenin oluşması için gerekli altyapıyı ise nüfus büyüklüğü, yaş ve cinsiyet yapısı oluşturmaktadır. Diğer faktörler eşit olduğu koşulda nüfusun daha büyük ve genç olması avantaj sağlamaktadır (Yumuşak ve Bilen, 2008: 11-12). 1965-1990 yılları arasında Doğu Asya ülkelerinde yaşanan yüksek büyüme ve kalkınma hızının üçte biri genç nüfus avantajından kaynaklanmaktadır (İslamoğlu ve Alp, 2019: 105).

Bu anlamda genç nüfusun büyüklüğü ve yapısı ekonomilerin istihdam ve işsizlik gibi özelliklerinin belirlenmesinde yardımcı olmakta, gelişmişlik düzeyi hakkında bilgi verebilmekte ve hatta ekonomilerin gelişiminde kilit bir noktada yer almaktadır. Fakat bahsettiğimiz genç nüfusun ekonomiye yeterli katkı sağlayabilmesi için belirli beceri ve niteliklere sahip olması ve istihdam edilmesi gerekmektedir. Yani bir ekonominin gelişiminde rol oynayan temel faktörler nitelikli işgücü, bu işgücü için yeterli istihdam alanı yaratılması ve durumun istikrarlı bir şekilde sürdürülebilmesidir.

---

<sup>23</sup> Bu çalışmada eğitimli gençlerin işsizliği ile kastedilen yükseköğretim mezunu gençlerin işsizliğidir.

### 2.1.1. Genç Nüfusa Ait Nüfus Projeksiyonları

Türkiye özellikle AB'ye dahil ülkelerle kıyaslandığında demografik özellikler açısından önemli bir avantaja sahiptir. 2019 yılında AB-28 ülkelerinin 43,3 ortalama yaşıyla yaşlanma eğiliminde olan nüfus yapısına karşılık, Türkiye hala 32,0 ortalama yaşıyla<sup>24</sup> daha genç ve dinamik bir nüfus yapısına sahiptir. Fakat bu avantaj verilen kaliteli ve işgücü piyasasının gerekliliklere cevap verebilecek yeterlilikte bir eğitim ve istihdam olanaklarıyla desteklenmezse avantajdan ziyade dezavantajlı durumları ortaya çıkaracaktır (Murat ve Şahin, 2010: 82). Tablo 4'te Türkiye'deki genç nüfusa ait nüfus projeksiyonuna yer verilmiştir. Buna göre Türkiye'nin genç nüfusuna ait demografik fırsat penceresinin 2040 yılına kadar devam edeceği görülmektedir. Bu yıldan sonra fırsat penceresi kapanacak ve genç nüfus miktarı azalmaya başlayacak, nüfus yaşlanma eğilime girecektir (UNDP, 2008: 87). Şu an sahip olunan bu avantajın değerlendirilebilmesiye mevcut işgücü ve özellikle genç işgücünün en verimli şekilde kullanılmasına ve istihdam olanaklarının yaratılmasına bağlıdır. Aksi takdirde nitelsiz ve yüksek işgücü potansiyeli işsizlik oranlarını arttırarak bireysel, toplumsal ve ekonomik problemler yaratacaktır.

Tablo 4: Türkiye 15-24 Yaş Aralığı Nüfus Projeksiyonu

| Cinsiyet      | 2018              | 2023              | 2040              | 2060              | 2080              |
|---------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| Kadın         | 6 305 559         | 6 247 953         | 6 534 621         | 6 143 012         | 5 810 782         |
| Erkek         | 6 621 092         | 6 575 335         | 6 869 630         | 6 460 720         | 6 115 171         |
| <b>Toplam</b> | <b>12 926 652</b> | <b>12 823 288</b> | <b>13 404 251</b> | <b>12 603 733</b> | <b>11 925 953</b> |

Kaynak: TÜİK, Nüfus Projeksiyonları, <http://www.tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=temelist>

### 2.1.2. Genç Nüfusun Yaş Yapısı

Demografik yapının incelenmesinde önemli olan bir diğer konuya nüfusun yaş yapısı ve yaş yapısını etkileyen nüfus artış hızıdır. Tablo 5 'te 1965 yılından günümüze kadar gerçekleşen nüfus artış hızına ve 2020-2025 yılları için gerçekleşmesi beklenen nüfus artış hızı tahminlerine yer verilmiştir. Tablo 5'te görüldüğü gibi verilen yıllar itibariyle nüfus artış hızı 2000'li yıllara kadar yaklaşık binde 20'nin üzerinde gerçekleşirken 2000'li yıllardan sonra %16 ile %12 arasında değişkenlik göstermektedir.

<sup>24</sup> [Statistics | Eurostat \(europa.eu\)](http://statistics.eurostat.eu)

2000’li yıllardan sonra nüfus artışında düşüş yaşansa da bu oranlar AB-28 ülkelerinin ortalama nüfus artış hızının üzerindedir, 2019 yılında AB-28 ülkeleri için bu oran %2,5 iken Türkiye’de %13,9 olarak gerçekleşmiştir.<sup>25</sup> Türkiye’ye ait nüfus tahminleri, nüfus artış hızının azalarak artmaya devam edeceğini göstermektedir.

Nüfus artış hızının azalarak artma eğilimine girmesi ya da ortalama yaş oranının yıllar itibariyle artmaya devam etmesi potansiyel işgücü arzı ya da çalışabilir yaştaki nüfusun azalacağı ve bunun işgücüne katılım oranını düşüreceği anlaşılmamalıdır. Nitekim nüfus artış hızı yavaşlamış olsa bile bugün nüfus artış hızında yaşanan düşüşün işgücü piyasasına etkisi ortalama olarak 15-20 yıl sonra gerçekleşecektir. Bunun yanında ise geçmiş yıllarda yaratılan istihdam olanakları, işgücüne yeni katılan kişi sayısının altında kalarak potansiyel işgücü arzının yüksek seyretmesine neden olmuştur. Başka bir deyişle geçmiş yıllardan günümüze süre gelen istihdam olanakları açığı ve günümüzün genç nüfusunu oluşturan gençlerin doğduğu yıllardaki yüksek nüfus artışının bugünkü işgücü piyasasına yansımaları yeni istihdam alanlarının yaratılması zorunluluğunun devam ettiğini göstermektedir.

Tablo 5: Nüfus Artış Hızı (‰)

| Yıl  | Nüfus Artış Hızı (‰) | Yıl  | Nüfus Artış Hızı (‰) |
|------|----------------------|------|----------------------|
| 1965 | 24,6                 | 2013 | 13,7                 |
| 1970 | 25,2                 | 2014 | 13,3                 |
| 1975 | 25                   | 2015 | 13,4                 |
| 1980 | 20,7                 | 2016 | 13,5                 |
| 1985 | 24,9                 | 2017 | 12,4                 |
| 1990 | 21,7                 | 2018 | 14,7                 |
| 2000 | 18,3                 | 2019 | 13,9                 |
| 2007 | -                    | 2020 | 12,2                 |
| 2008 | 13,1                 | 2021 | 11,9                 |
| 2009 | 14,5                 | 2022 | 11,7                 |
| 2010 | 15,9                 | 2023 | 11,5                 |
| 2011 | 13,5                 | 2024 | 11,2                 |
| 2012 | 12,0                 | 2025 | 10,9                 |

Kaynak: TÜİK, Toplumsal Yapı ve Cinsiyet İstatistikleri,  
[http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1068](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1068).

<sup>25</sup> [Statistics | Eurostat \(europa.eu\)](https://statistics.eurostat.eu)



Tablo 6’da genç nüfusun toplam nüfus içerisindeki payına yer verilmiştir. Verilen yıllar itibariyle genç nüfusun en yoğun olduğu yıl 1980 olarak gerçekleşmiştir. 2019 yılı itibariyle Türkiye’deki genç nüfusun toplam nüfusa oranı %15,6’dır. Bu oran 2019 yılında AB-28 ülkeleri için %10,6 olarak gerçekleşmiştir ve verilen yıllarda Türkiye’nin genç nüfus payının 5-6 puan altında kalmaktadır.<sup>26</sup> Bahsedilen durum diğer şartlar eşit olduğunda genç nüfusa sahip olan ülkemizin avantajlı bir durumda olduğunun göstergesidir fakat bu avantajın kullanılıp kullanılamayacağı genç nüfusun nasıl değerlendirileceğine bağlı olarak şekillenecektir.

Tablo 6: 15-24 Yaş Nüfusun Toplam Nüfus İçerisindeki Payı (%)

| Yıl  | 15-24 yaş nüfusun<br>toplam nüfus<br>içerisindeki payı % | Yıl  | 15-24 yaş nüfusun<br>toplam nüfus<br>içerisindeki payı % |
|------|----------------------------------------------------------|------|----------------------------------------------------------|
| 1960 | 16,6                                                     | 2010 | 17                                                       |
| 1965 | 16,7                                                     | 2011 | 16,8                                                     |
| 1970 | 18,4                                                     | 2012 | 16,6                                                     |
| 1975 | 19,3                                                     | 2013 | 16,6                                                     |
| 1980 | 20,2                                                     | 2014 | 16,5                                                     |
| 1985 | 20,1                                                     | 2015 | 16,4                                                     |
| 1990 | 20                                                       | 2016 | 16,3                                                     |
| 2000 | 19,4                                                     | 2017 | 16,1                                                     |
| 2007 | 17,6                                                     | 2018 | 15,8                                                     |
| 2008 | 17,4                                                     | 2019 | 15,6                                                     |
| 2009 | 17,2                                                     |      |                                                          |

Kaynak: Kaynak: TÜİK, İstatistiklerle Gençlik, 2019, ss.3.

### 2.1.3. Genç Nüfusun Cinsiyet Yapısı

Nüfusun cinsiyet yapısı, sosyal açıdan evlenmeler ve doğumlarla ilişkili olduğu gibi ekonomik açıdan özellikle ataerkil toplum yapısının hâkim olduğu ya da gelişmekte olan ülkelerde işgücü arzının belirlenmesi açısından önemli bir unsur olmaktadır. Nüfusun çoğunluğunu erkeklerin oluşturduğu bir ülkede, işgücüne katılım oranı; nüfusun çoğunluğunu kadınların oluşturduğu bir ülkeye göre daha yüksek seyretmektedir (Şahin, 2010: 85). Başka bir deyişle kadın nüfusun fazlalığı işgücü arzını daraltıcı bir unsur olmaktadır (Yumuşak, 2008: 12).

<sup>26</sup> [Statistics | Eurostat \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/eurostat)

Tablo 7 Türkiye’de genç nüfusun cinsiyet oranına göre dağılımını göstermektedir. Tabloya göre verilen tüm yıllar itibariyle genç erkek nüfus oranı, genç kadın nüfus oranının üzerinde seyretmektedir. 1960 yılında toplamda 4 milyon 607 bin kişi olan genç nüfus toplamı 2019 yılında 12 milyon 955 bin kişiye ulaşmasına rağmen genç kadın ve erkek nüfusunun yüzdelik dağılımı çok küçük puan farklarıyla dalgalanmıştır. Türkiye’deki genç nüfusun cinsiyet yapısındaki erkeklerin daha büyük orana sahip olduğu bu dağılım AB’ye dahil olan ülkelerin oranlarıyla paralellik göstermektedir (Şahin, 2010 :85).

Tablo 7: 15-24 Yaş Grubunun Cinsiyet Yapısı (%) \*

| Yıl  | Kadın | Erkek | Yıl  | Kadın | Erkek |
|------|-------|-------|------|-------|-------|
| 1960 | 47,4  | 52,6  | 2011 | 48,86 | 51,14 |
| 1965 | 47,53 | 52,47 | 2012 | 48,87 | 51,13 |
| 1970 | 47,75 | 52,25 | 2013 | 48,84 | 51,16 |
| 1975 | 47,54 | 52,46 | 2014 | 48,83 | 51,17 |
| 1980 | 48,58 | 51,42 | 2015 | 48,79 | 51,21 |
| 1985 | 49,19 | 50,81 | 2016 | 48,82 | 51,18 |
| 1990 | 49,2  | 50,8  | 2017 | 48,82 | 51,18 |
| 2000 | 49,2  | 50,8  | 2018 | 48,76 | 51,24 |
| 2010 | 48,82 | 51,18 | 2019 | 48,69 | 51,31 |

Kaynak: İstatistiklerle Gençlik, TÜİK, 2019. \* Toplamı %100’ü vermektedir.

## 2.2. TÜRKİYE’DE GENÇLERİN İŞGÜCÜNE KATILIMI

İşgücü piyasasının analizinde kullanılan önemli veriler; işgücüne katılım oranı, istihdam oranı ve işsizlik oranıdır. İşgücüne katılım oranı, işsizlik ve istihdam oranı kadar dikkat çeken bir olgu olmasa da işsizliğin tanım gereği işgücüne dahil olmayanları işsiz kabul etmemesi, işgücüne katılan kişi sayısındaki azalmaya bağlı olarak işsizliği de azaltabileceği için işsizlik ve istihdam verilerinin değerlendirilmesinde önem arz etmektedir. İşgücüne katılım oranı, istihdam edenlerle işsizlerin toplamından oluşan işgücünün çalışma çağındaki nüfusuna oranını vermektedir<sup>27</sup>. İşgücüne katılım oranını etkileyen faktörler; istihdam yaratma potansiyeli, emeklilik yaşı, ücret düzeyi, eğitim süresi ve ortalama yaşam süresi olarak sıralanabilir. Bu faktörler içerisinde özellikle

<sup>27</sup> [TÜİK - Veri Portalı \(tuik.gov.tr\)](http://tuik.gov.tr)

gençlerin işgücüne katılımını etkileyen faktörlerse eğitim süresi ve erkeklerde askerlik görevidir (Okur, 2014: 14-15).

Tablo 8'in değerlendirilmesine geçilmeden önce yararlanılan işgücü istatistiklerine ilişkin bilgi verilmesi gerekmektedir. 2014 yılında AB'ye tam uyum sağlanması amacıyla hanehalkı işgücü anketinde referans haftası, iş araması süresi ve işsizlik kriterlerinde değişikliğe gidilmiştir. Bu nedenle işgücü verilerinde 2014 öncesi ve 2014 sonrası verilerin karşılaştırılması mümkün olmamaktadır.<sup>28</sup> Yapılacak analizlerde 2014 öncesi veriler kendi içerisinde 2014 ve sonrası veriler kendi içerisinde değerlendirilecektir.

Tablo 8'e göre bir değerlendirme yapıldığında çalışma çağındaki genç nüfus 1988-2013 yılları arasında %14,6 artarken, genç işgücünün %18,9 azaldığı görülmektedir. Çalışma çağındaki genç nüfus artışına rağmen bu artışın işgücüne katılımına yansımamasının birden fazla sebebi olabileceği gibi temel sebebin gençlerin eğitimlerine devam etme eğilimleri olduğu söylenebilir. Genel ve genç işgücüne katılım oranları karşılaştırıldığında dalgalanmaların benzer seyrettiği görülmektedir. Bu durum genel işgücüne katılım oranını etkileyen faktörlerin büyük bir kısmının genç işgücüne katılım oranını da etkilemesinden kaynaklanmaktadır. Verilen tüm yıllar itibarıyla genel işgücüne katılım oranı genç işgücüne katılım oranının üzerinde gerçekleşmiştir.

Genç işgücüne katılım oranı kendi içerisinde değerlendirildiğinde yıllar itibarıyla dalgalanmalar gösterse de 1994 yılından 2006 yılına kadar (1999 yılı hariç) yaşanan sürekli düşme eğilimi dikkat çekmektedir. Değerlendirmenin yapıldığı 1988 yılında %56 olan işgücüne katılım oranı 2013 yılına gelindiğinde %39,6 olarak gerçekleşmiş ve işgücüne katılım oranında 16,4 puanlık büyük bir düşüş yaşanmıştır. Genel işgücü katılım oranıysa 1988 yılında %57,5 olarak gerçekleşirken 2013 yılına geldiğinde 6,7 puanlık düşüşle %50,8 olarak gerçekleşmiştir. Genç işgücüne katılım oranında yaşanan bu yüksek oranlı düşüş büyük ölçüde gençlerin eğitimlerine devam etme eğilimlerinin sonucudur. Gençler eğitim sayesinde elde etmeyi planladıkları yüksek ücret, iyi çalışma koşulları ve kolay istihdam edilmeye ek olarak işsizlikten belirli süreliğine kaçınmak amacıyla da lisans sonrası eğitimlerine devam edebilmektedir. Gençlerin ileri yaşlara kadar

---

<sup>28</sup> TÜİK, [https://biruni.tuik.gov.tr/isgucuapp/aciklama/aciklama\\_veri\\_tabani.htm](https://biruni.tuik.gov.tr/isgucuapp/aciklama/aciklama_veri_tabani.htm), (18.01.2021).

eğitimlerine devam etme eğilimleri, işgücü piyasasına geç girmelerine ve bunun sonucunda da yaş ve iş tecrübesi arasındaki uyumsuzluk sebebiyle işgücü piyasasına ilk girişte sorunlarla karşılaşmalarına sebep olmaktadır. Özellikle akademik kariyer ve uzmanlık gerektirmeyen alanlarda istihdam edilmeyi planlayan gençlerin lisans sonrası eğitimlerine devam ettikleri için işgücü piyasasına dahil olmamaları bireysel açıdan gerçekçi bir eğitim planlaması olmamaktadır (Şahin, 2010: 101).

Tablo 8: 1988-2013 Yılları 15-24 Yaş ve 15+ Yaş İşgücüne Katılımı

| Yıl  | 15-24 Yaş Kurumsal Olmayan Çalışma Çağındaki Nüfus (Bin Kişi) | 15-24 Yaş İşgücü (Bin Kişi) | 15-24 Yaş İşgücüne Katılım Oranı (%) | 15+ İşgücüne Katılım Oranı (%) |
|------|---------------------------------------------------------------|-----------------------------|--------------------------------------|--------------------------------|
| 1988 | 10.093                                                        | 5.652                       | 56                                   | 57,5                           |
| 1989 | 10.009                                                        | 5.528                       | 55,2                                 | 58,1                           |
| 1990 | 10.117                                                        | 5.530                       | 54,7                                 | 56,6                           |
| 1991 | 11.303                                                        | 6.255                       | 55,3                                 | 57                             |
| 1992 | 11.653                                                        | 6.172                       | 53                                   | 56                             |
| 1993 | 11.870                                                        | 5.706                       | 48,1                                 | 52,1                           |
| 1994 | 12.118                                                        | 6.196                       | 51,1                                 | 54,6                           |
| 1995 | 12.344                                                        | 5.998                       | 48,6                                 | 54,1                           |
| 1996 | 12.516                                                        | 6.073                       | 48,5                                 | 53,7                           |
| 1997 | 12.628                                                        | 5.937                       | 47                                   | 52,6                           |
| 1998 | 12.691                                                        | 5.837                       | 46                                   | 52,8                           |
| 1999 | 12.706                                                        | 5.927                       | 46,6                                 | 52,7                           |
| 2000 | 12.703                                                        | 5.401                       | 42,5                                 | 49,9                           |
| 2001 | 12.641                                                        | 5.323                       | 42,1                                 | 49,8                           |
| 2002 | 12.520                                                        | 5.116                       | 40,9                                 | 49,6                           |
| 2003 | 12.379                                                        | 4.753                       | 38,4                                 | 48,3                           |
| 2004 | 11.840                                                        | 4.474                       | 37,8                                 | 46,3                           |
| 2005 | 11.757                                                        | 4.436                       | 37,7                                 | 46,4                           |
| 2006 | 11.670                                                        | 4.365                       | 37,4                                 | 46,3                           |
| 2007 | 11.583                                                        | 4.364                       | 37,7                                 | 46,2                           |
| 2008 | 11.490                                                        | 4.381                       | 38,1                                 | 46,9                           |
| 2009 | 11.513                                                        | 4.454                       | 38,7                                 | 47,9                           |
| 2010 | 11.548                                                        | 4.426                       | 38,3                                 | 48,8                           |
| 2011 | 11.534                                                        | 4.529                       | 39,3                                 | 49,9                           |
| 2012 | 11.574                                                        | 4.422                       | 38,2                                 | 50                             |
| 2013 | 11.563                                                        | 4.584                       | 39,6                                 | 50,8                           |

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri 1988-2013, [http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1007](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007)

2014-2019 yılları arasından çalışma çağındaki genç nüfus %0,05 oranında azalırken, genç işgücü %8,2 oranında artmıştır. Hem çalışma çağındaki genç nüfus hem

de genç işgücü eğilimleri 1988-2013 yılları sonuçlarından farklıdır. Gençlerin işgücüne katılım oranlarının artması iyi bir gösterge olarak değerlendirilmesine karşın tek başına yeterli bir gösterge değildir. İşgücüne katılım oranında yaşanan bu artışın işgücü piyasası tarafından istihdam edilebilmesi gerekmektedir (DPT, 2018: 42). Aksi takdirde geçmiş yıllarda istihdam edilemeyen gençlerin işgücü piyasasında varlıklarını sürdürmesi ya da daha öncesinde işgücüne dahil olmayan gençlerin iş aramaya başlaması sonucunda istihdam olanakları artmıyorken işgücüne katılım oranının artmasına ek olarak işsizlik oranı da artacaktır (DPT, 2018: 39). 1988-2013 yılları arasında olduğu gibi 2014-2019 yılları arasında da genel ve genç işgücüne katılım oranı aynı yönlü bir seyir izlemiştir ve genel işgücüne katılım oranı genç işgücüne katılım oranının yaklaşık 9 puan üzerinde gerçekleşmiştir.

Tablo 9: 2014-2019 Yılları 15-24 Yaş ve 15+ Yaş İşgücüne Katılımı

| Yıl  | 15-24 Yaş Kurumsal Olmayan Çalışma Çağındaki Nüfus (Bin Kişi) | 15-24 Yaş İşgücü (Bin Kişi) | 15-24 Yaş İşgücüne Katılım Oranı (%) | 15+ İşgücüne Katılım Oranı (%) |
|------|---------------------------------------------------------------|-----------------------------|--------------------------------------|--------------------------------|
| 2014 | 11 724                                                        | 4.789                       | 40,8                                 | 50,5                           |
| 2015 | 11 800                                                        | 4.958                       | 42                                   | 51,3                           |
| 2016 | 11 845                                                        | 5.025                       | 42,4                                 | 52                             |
| 2017 | 11 875                                                        | 5.146                       | 43,3                                 | 52,8                           |
| 2018 | 11 785                                                        | 5.182                       | 44                                   | 53,2                           |
| 2019 | 11 667                                                        | 5.182                       | 44,4                                 | 53                             |

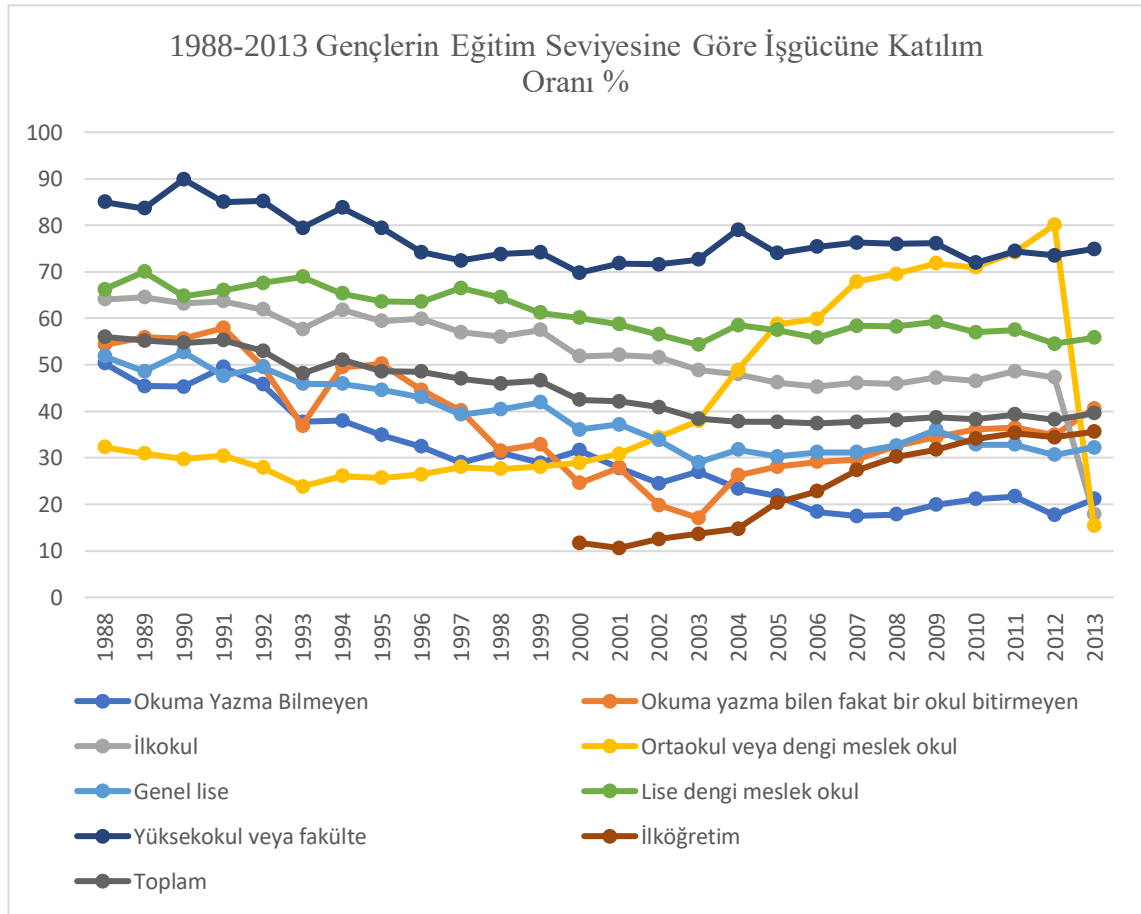
Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri 2014 ve Sonrası, <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>

### 2.2.1. Gençlerin Eğitim Seviyesine Göre İşgücüne Katılımı

1988-2013 yılları arasında gençlerin eğitim seviyesine göre işgücüne katılım oranları incelendiğinde verilen tüm yıllar itibariyle yüksekokul veya fakülte mezunları, lise dengi meslek lisesi mezunları ve ilköğretim mezunlarının işgücüne katılım oranlarının toplam genç işgücüne katılım oranının üzerinde olduğu görülmektedir. Okuma yazma bilmeyenler, okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyenler, ilköğretim ve genel lise mezunları ise toplam genç işgücüne katılımın oranının altında kalmaktadır. Ortaokul ve dengi meslek okul mezunlarındaysa durum biraz farklıdır. 1999 yılına kadar en düşük işgücüne katılım oranına sahip olan ortaokul ve dengi meslek okul mezunları özellikle 2000 yılından sonra hızla artmaya başlamış, 2012 yılında %80,1 işgücüne katılım oranıyla en yüksek eğitim seviyesi olmuştur. Fakat 2013 yılına gelindiğinde 64,7

puan düşerek işgücüne katılım oranı %15,4 olarak gerçekleşmiştir. İşgücüne katılım oranı incelendiğinde genel olarak eğitim seviyesi arttıkça işgücüne katılım oranının arttığı söylenebilir. 1988-2013 yılları arasında 2012 yılı hariç işgücüne katılım oranı en yüksek olan eğitim seviyesi yüksekokul veya fakülte mezunları olurken, işgücüne katılım oranı en düşük olan eğitim seviyeleri 1988-2013 yılları arasında sırasıyla ortaokul ve dengi meslek okul mezunları, ilköğretim mezunları ve okuma yazma bilmeyenler olmuştur.

Şekil 1: 1988-2013 Yılları 15-24 Yaş Eğitim Seviyesine Göre İşgücüne Katılım Oranı (%)

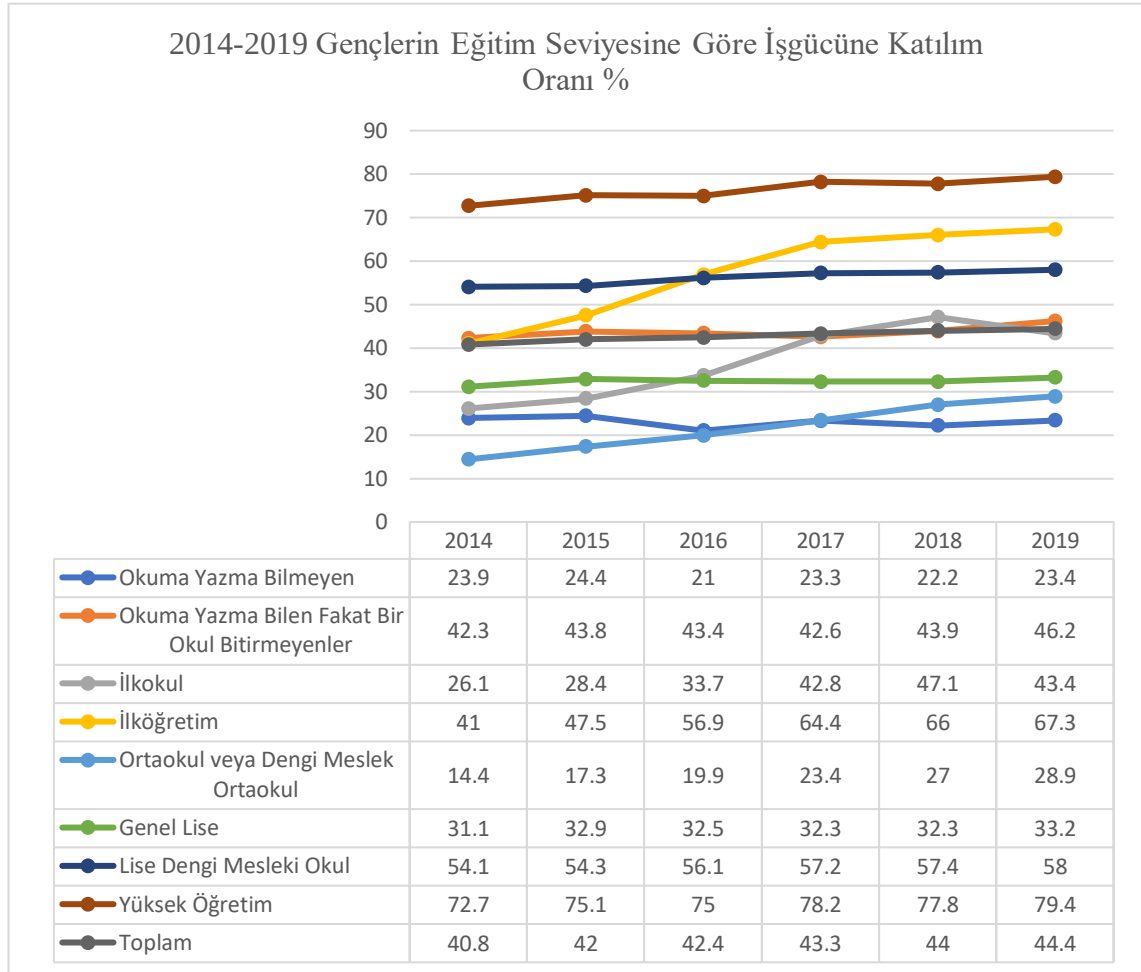


Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri (1988-2013), <https://biruni.tuik.gov.tr/istgucuapp/istgucu.zul>.

2014-2019 döneminde gençlerin eğitim seviyesine göre işgücüne katılım oranları incelendiğinde verilen tüm yıllar itibariyle yüksekokul veya fakülte mezunları, lise dengi meslek lisesi mezunları ve ilköğretim mezunlarının işgücüne katılım oranlarının toplam genç işgücüne katılım oranının üzerinde olduğu görülmektedir. Okuma yazma bilmeyenler, okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyenler, ilkokul ve genel lise mezunları ise toplam genç işgücüne katılım oranının altında kalmaktadır. Okuma yazma

bilmeyenler hariç tüm eğitim gruplarında 2014 yılından 2019 yılına kadar işgücüne katılım oranları artarken, işgücüne katılım oranlarının hala yeterli seviyede olduğu söylenemez. İşgücüne katılım oranının en yüksek olduğu yüksekokul veya fakülte mezunlarında bile bu oran en yüksek %79,4 olarak gerçekleşmiştir. Okuma yazma bilmeyenler hariç 2014 yılından 2019 yılına gelindiğinde işgücüne katılım oranlarında kayda değer artışlar yaşanmıştır.

Şekil 2: 2014-2019 Yılları 15-24 Yaş Eğitim Seviyesine Göre İşgücüne Katılım Oranı (%)



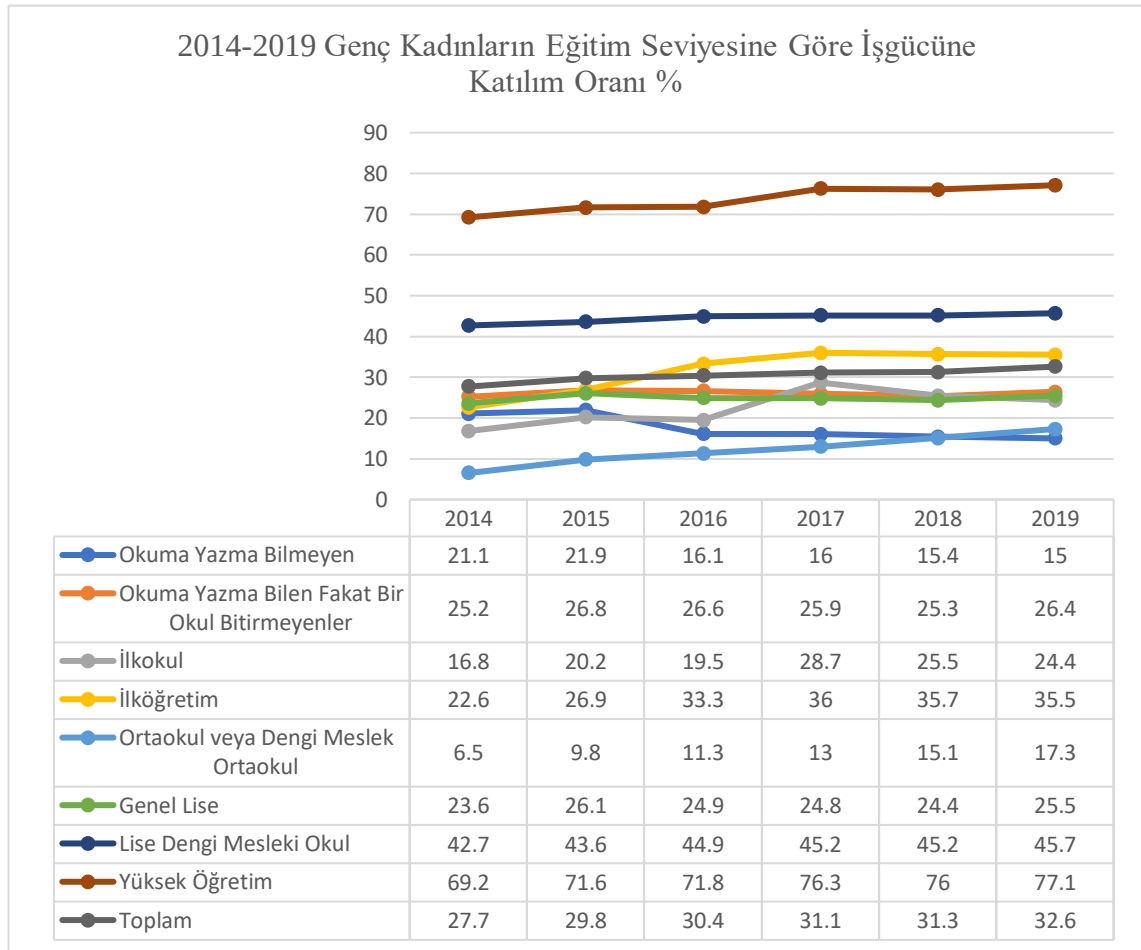
Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri (2014 ve Sonrası), <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>

2014-2019 döneminde gençlerin işgücüne katılım oranı, eğitim seviyesi ve cinsiyete göre değerlendirildiğinde tüm eğitim seviyelerinde erkeklerin işgücüne katılım oranı kadınların işgücüne katılım oranının üzerindedir. İşgücüne katılım oranlarının birbirine en yakın olduğu yüksekokul veya fakülte mezunlarında bile kadın ve erkekler arasında en az 3,5-4 puanlık farklar bulunmaktadır. Kadınların işgücüne katılım oranının en

yüksek olduğu eğitim seviyesi yüksekokul veya fakülte mezunlarıyken, erkekler de bu durum ortaokul ve dengi meslek okul, yüksekokul veya fakülte ve ilköğretim mezunları arasında değişmektedir.

Kadınlarda eğitim seviyesindeki artışla işgücüne katılım oranları arasında paralel yönlü kuvvetli bir ilişki saptanırken, erkeklerde bu yönlü ve kuvvetli bir ilişkinin varlığından söz etmek zordur. Genel olarak okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyenlerden genel lise eğitimine kadar eğitim seviyesi artarken işgücüne katılım oranı azalmakta, genel lise eğitiminden sonra eğitim seviyesi ve işgücüne katılım oranı paralel bir seyir izlemektedir.

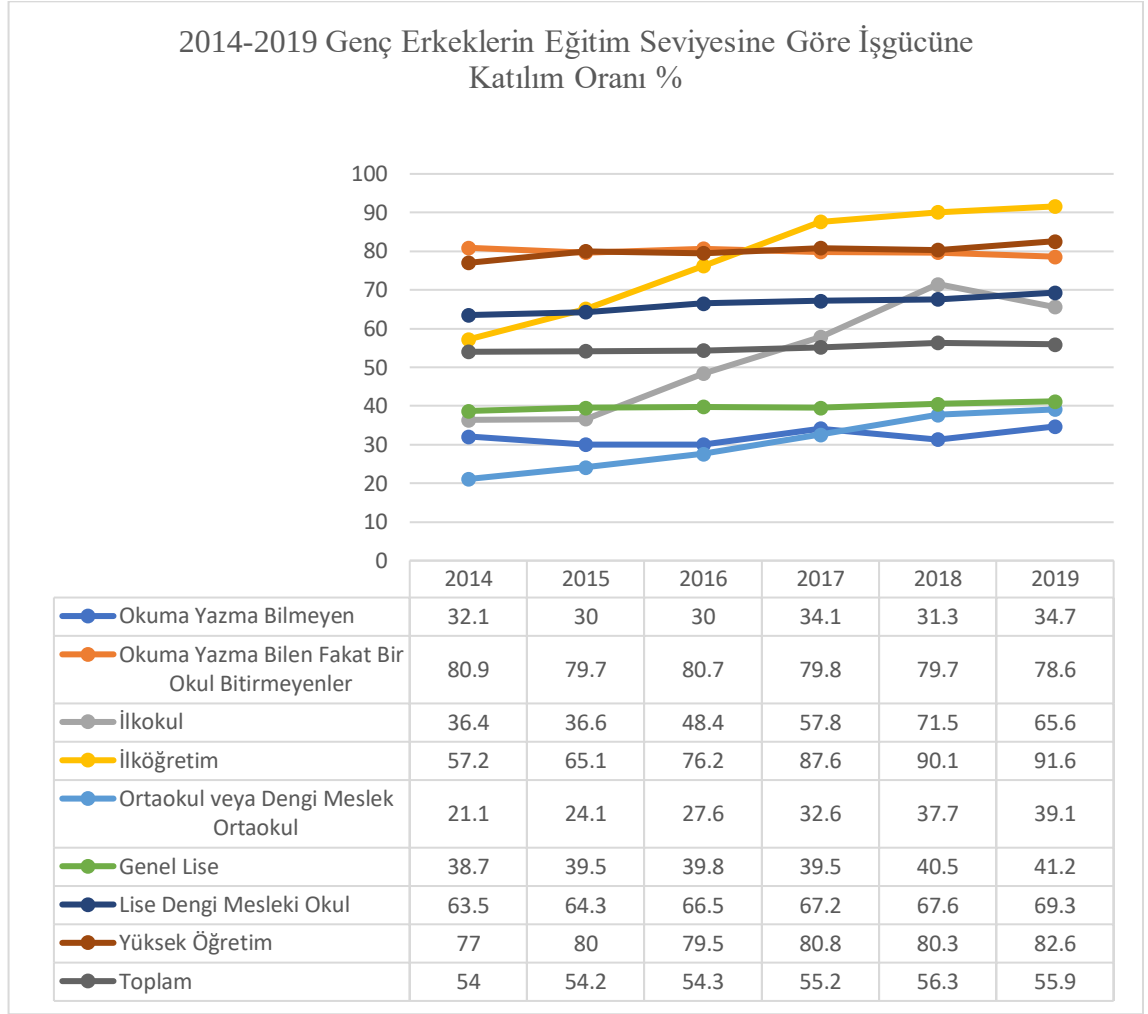
Şekil 3: 2014-2019 Yılları 15-24 Yaş Kadınların Eğitim Seviyesine Göre İşgücüne Katılım Oranı (%)



Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri (2014 ve Sonrası), <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>



Şekil 4: 2014-2019 Yılları 15-24 Yaş Erkeklerin Eğitim Seviyesine Göre İşgücüne Katılım Oranı (%)



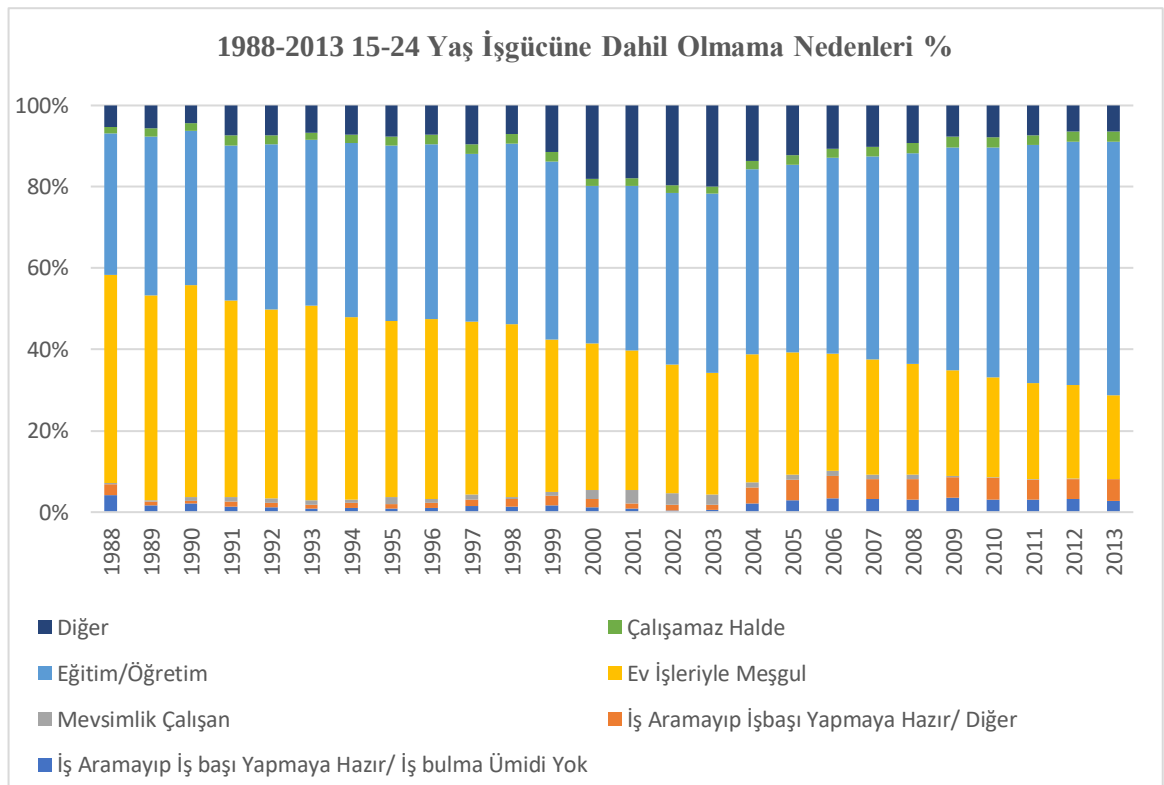
Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri (2014 ve Sonrası), <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>.

### 2.2.2. Gençlerin İşgücüne Dahil Olmama Nedenleri

2019 yılı itibariyle Türkiye’de 15-24 yaş grubu olarak adlandırılan kurumsal olmayan genç nüfus 11 milyon 667 bin kişidir, genç nüfusun 5 milyon 182 bin kişisi (%44,4) işgücüne dahil olurken 6 milyon 485 bin kişi (%55,6) işgücü piyasasının dışında kalmıştır. İşgücü piyasasının dışında kalan genç nüfusun toplam genç nüfusun yarısından fazla olması, işgücüne dahil olmamanın sebeplerinin incelenmesi gerekliliğini ortaya çıkarmıştır. Çünkü işgücüne dahil olmayan nüfus ulusal gelirin nispi olarak düşük kalmasına sebep olduğu gibi gelir dağılımında adaleti bozabilir, sosyal devlet anlayışının devam ettiği ülkelerde bütçe üzerinde yük oluşturabilir (Okur, 2014: 13-14).

Şekil 5'te 1988-2013 yılları arasında gençlerin işgücüne dahil olmama nedenleri verilmiştir. Grafiğe göre bu yıllar aralığında gençlerin işgücüne dahil olmamalarının temel sebepleri ev işleriyle meşgul olmak ve eğitime devam ediyor olmaktır. 1988' den 1998 yılına kadar ev işleriyle meşgul olmak işgücüne dahil olmamanın ilk nedeniyken 1998 yılında bu durum değişmiş ilk neden eğitim ve öğretime devam etmek olmuştur. 2000 yılından sonra eğitime devam ettiği için işgücüne dahil olmayan gençlerin yüzdelik dağılımı sürekli artmıştır.

Şekil 5: 1988-2013 Yılları 15-24 Yaş İşgücüne Dahil Olmama Nedenleri (%) \*



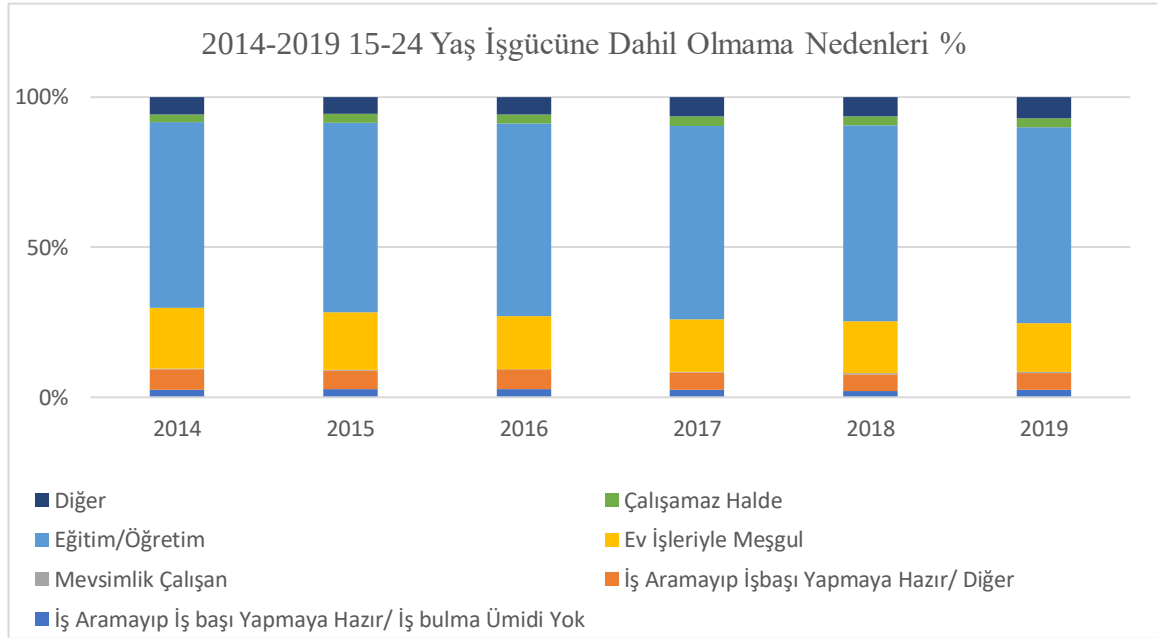
Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri. \* Toplamı %100'ü vermektedir.

2014-2019 döneminde genç nüfusun işgücüne dahil olmama sebepleri incelendiğinde en büyük payı (%60-65) gençlerin eğitim ve öğretimlerine devam etmelerinin aldığı görülmektedir ve bu oran yıllar ilerledikçe artmaktadır. İkinci sırada ev işleriyle meşgul olduğu için işgücüne dahil olmama yer almaktadır. İşgücüne ev işleri nedeniyle dahil olmayan grubun tamamını kadınlar oluşturmaktadır. 1988-2019 yılları arasında erkeklerin ev işleriyle meşgul oldukları için işgücüne katılamadıklarına dair bir veri bulunmamaktadır. Nitekim işgücüne dahil olmayanların yarısından fazlasını kadınlar oluşturması da bu durumun bir diğer göstergesidir. Cinsiyet ayrımına göre oranlar

arasındaki fark yıllar geçtikçe düşme eğiliminde olmasına rağmen hala çok yüksektir. 1988 yılında işgücüne dahil olmayanların %36,7'sini erkekler %63,93'ünü kadınlar oluşturken 2019 yılında işgücüne dahil olmayanların %40,17'sini erkekler %59,83'ünü kadınlar oluşturmaktadır.

İşgücüne dahil olmayanların %5-7'lik kısmı iş aramayıp çalışmaya hazır olanlardan oluşmaktadır. Bu kesim cesareti kırılmış işgücü olarak adlandırılmaktadır. Uzun süreli iş arama sonucunda işgücü piyasasında kendine yer bulamayan kişiler kayıt dışı, yarı zamanlı veya kendine uygun olmayan işlerde istihdam etmeye yönelebilir veya iş aramayı bırakarak işgücü piyasasının dışında kalmayı tercih edebilirler.

Şekil 6: 2014-2019 Yılları 15-24 Yaş İşgücüne Dahil Olmama Nedenleri (%) \*



Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri. \* Toplamı %100'ü vermektedir.

### 2.3. TÜRKİYE'DE GENÇ İSTİHDAMI

Dünyada yaklaşık 1,3 milyar, Türkiye'de ise yaklaşık 12 milyon genç nüfus bulunmaktadır. Gençlerin işgücü piyasasına katılımı, istihdamı ve işsizliği ekonomik ve sosyal anlamda etki alanı geniş makroekonomik göstergeler olduğu için öncelikli sorunların başında gelmektedir. Bu göstergeler içerisinde istihdam oranı bir ekonominin işgücüne iş yaratabilme kapasitesini gösterdiği için istihdam oranlarındaki değişim ve eğilimler mevcut işgücü kaynağının nasıl değerlendirildiği ve ülkelerinin genel ekonomik

durumu hakkında bilgilendirici olabilmektedir (Şahin, 2010: 94). Gelişmişlik seviyesi fark etmeksizin her ülke mevcut işgücüne uygun ve yeterli istihdam olanağı sağlamayı amaçlar fakat Türkiye’de özellikle küreselleşmenin etkisiyle, sürdürülebilir büyüme ve yatırım olanaklarının tükenmesi, yüksek nüfus artışı, kırsal çözünme ve işgücü piyasasının yapısal sorunları ekonominin istihdam yaratma kapasitesini olumsuz etkilemiştir (Kanca, 2012: 2).

Tablo 10’da 1988-2013 yılları arasında 15+ ve 15-24 yaş istihdam verilerine yer verilmiştir. Tabloya göre bir değerlendirme yapıldığında; genç istihdam oranı, genel istihdam oranının altında kalmıştır. 1988 yılından 2013 yılına gelindiğinde genç istihdam oranında 14 puanlık bir düşüş yaşanırken, genel istihdam oranında 6,7 puanlık bir düşüş yaşanmıştır. Genel istihdam ve genç istihdam oranları arasında fark en az 1991 yılında 5,4 puan olarak, en fazla 2012 yılında 13,9 puan olarak gerçekleşmiştir. 2000 yılına kadar 10 puanın altında olan genç ve genel istihdam oranları farkı 2000’den sonra 10 puanın üzerine çıkmıştır. Yine 2000’li yıllardan sonra genç istihdam oranı 2001 yılı hariç %35’in altında kalmıştır. Hem yüksek olan genç nüfusun istihdam oranının düşüklüğü hem de genel ve genç istihdam oranları arasındaki fark gençlerin ne kadar büyük bir sorunla karşı karşıya olduğunu göstermektedir.

Genç istihdam oranının en yüksek olduğu yıl 1991, en düşük olduğu yıl ise 2009 olarak gerçekleşmiştir. 2009 yılı aynı zamanda genel istihdam oranının en düşük seviyede kaldığı ve genç istihdam oranının %30’un altına kaldığı tek yıldır. İstihdam oranında yaşanan bu düşüş 2008 yılında yaşanan küresel krizin işgücü piyasasına etkisi olarak değerlendirilebilir.

Tablo 10: 1988-2013 Yılları 15-24 Yaş ve 15+ Yaş İstihdamı

| Yıl  | 15-24 Yaş<br>Edenler | İstihdam<br>Oranı % | 15+ Yaş<br>İstihdam<br>Oranı % |
|------|----------------------|---------------------|--------------------------------|
| 1988 | 4.665                | 46,2                | 52,6                           |
| 1989 | 4.614                | 46,1                | 53,1                           |
| 1990 | 4.646                | 45,9                | 52,1                           |
| 1991 | 5.296                | 46,9                | 52,3                           |
| 1992 | 5.167                | 44,3                | 51,2                           |
| 1993 | 4.694                | 39,5                | 47,5                           |
| 1994 | 5.204                | 42,9                | 50                             |
| 1995 | 5.065                | 41                  | 50                             |
| 1996 | 5.253                | 42                  | 50,2                           |
| 1997 | 5.086                | 40,3                | 49                             |
| 1998 | 5.010                | 39,5                | 49,2                           |
| 1999 | 5.038                | 39,7                | 48,7                           |
| 2000 | 4.699                | 37                  | 46,7                           |
| 2001 | 4.460                | 35,3                | 45,6                           |
| 2002 | 4.135                | 33                  | 44,4                           |
| 2003 | 3.777                | 30,5                | 43,2                           |
| 2004 | 3.554                | 30                  | 41,3                           |
| 2005 | 3.554                | 30,2                | 41,5                           |
| 2006 | 3.533                | 30,3                | 41,5                           |
| 2007 | 3.493                | 30,2                | 41,5                           |
| 2008 | 3.484                | 30,3                | 41,7                           |
| 2009 | 3.328                | 28,9                | 41,2                           |
| 2010 | 3.465                | 30                  | 43                             |
| 2011 | 3.697                | 32,1                | 45                             |
| 2012 | 3.647                | 31,5                | 45,4                           |
| 2013 | 3.727                | 32,2                | 45,9                           |

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri (1988-2013), <https://biruni.tuik.gov.tr/isgucuapp/isgucu.zul>

2014-2019 yılları arasındaki istihdam verileri incelendiğinde 2014-2018 yılları arasında istihdam eden genç kişi sayısı ve oranında iyileşmeler olduğu ve bu durumun genel istihdam oranıyla paralel seyrettiği görülmektedir. Fakat 2019 yılına gelindiğinde genel ve genç istihdam oranlarındaki bu artış eğilimi devam ettirilememiştir. 2014-2019 yılları arasında genç istihdam oranı 0,4 puan azalırken, genel istihdam oranı 0,2 puan artmıştır. 2014-2019 yılları arasında genel istihdam ve genç istihdam oranları arasındaki fark 2015 yılı (11,8) hariç 12 puanın üzerinde gerçekleşmiştir. Genç istihdam oranının genel istihdam oranlarına göre bu kadar düşük olması gençlerin özellikle işgücü piyasasına ilk girişte deneyim eksikliği ve yüksek ücret talebi gibi nedenlerle dezavantajlı bir grup olmasından kaynaklanmaktadır.

Türkiye’de genel ve genç istihdam oranlarının düşüklüğü önceki yıllardan süregelen istihdam yaratmayan büyüme ve nüfus artışının bir sonucudur. Biriken işgücü stoku azaltılamayacağına göre mevcut işgücünün sürdürülebilir yüksek büyüme oranlarıyla ya da başka bir deyişle yüksek istihdam yaratan büyüme oranlarıyla azaltılması gerekmektedir (Okur, 2014: 38). Ayrıca 2014 öncesi ve sonrası veriler birbirleriyle karşılaştırılmaz olsa da yıllar itibariyle istihdamın sıra dışı bir şekilde azalmakta olduğu ve dalgalanmalar sonrasında daha düşük bir seviyede dengeye geldiği görülmektedir.

Tablo 11: 2014-2019 Yılları 15-24 Yaş ve 15+ Yaş İstihdamı

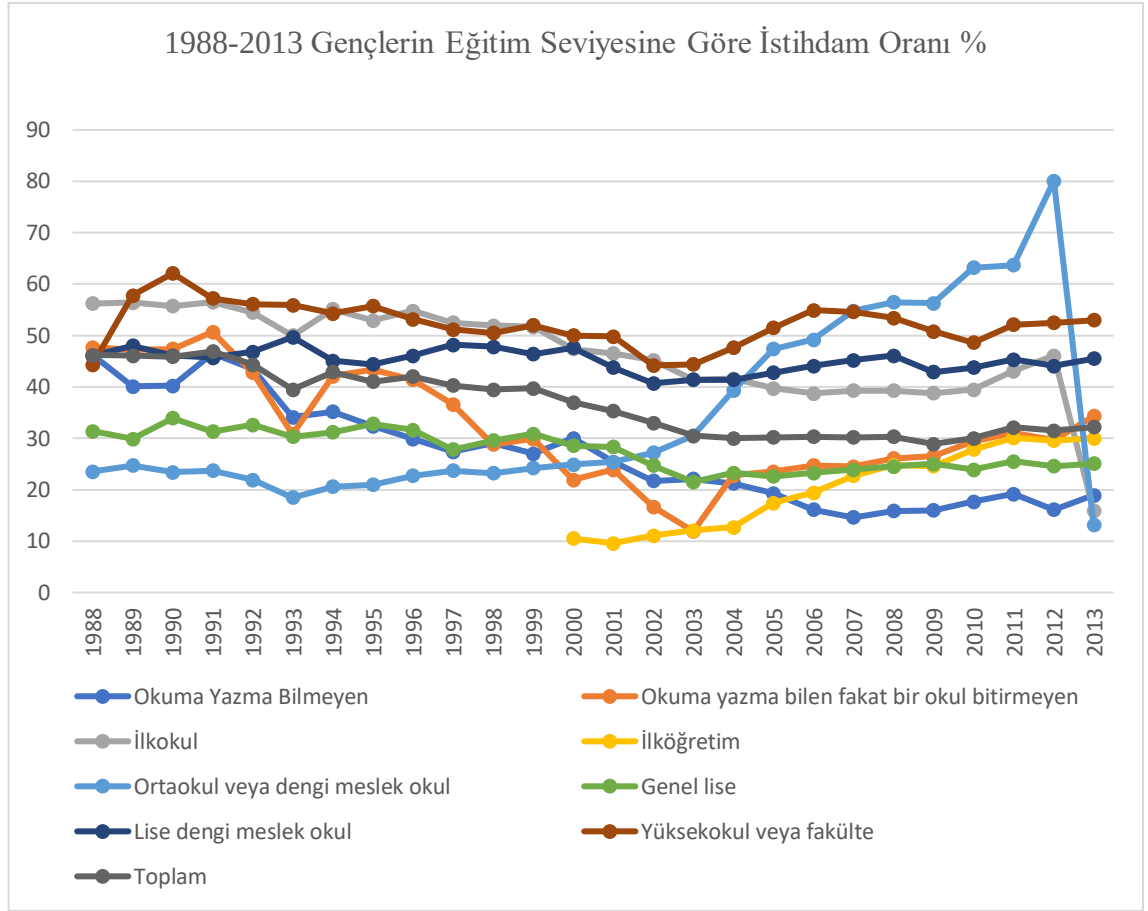
| Yıl  | 15-24 Yaş Edenler (Bin Kişi) | İstihdam Oranı (%) | 15+ Yaş İstihdam Oranı (%) |
|------|------------------------------|--------------------|----------------------------|
| 2014 | 3.390                        | 33,5               | 45,5                       |
| 2015 | 4.039                        | 34,2               | 46                         |
| 2016 | 4.040                        | 34,1               | 46,3                       |
| 2017 | 4.077                        | 34,3               | 47,1                       |
| 2018 | 4.130                        | 35                 | 47,4                       |
| 2019 | 3.866                        | 33,1               | 45,7                       |

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri (2014 ve Sonrası), <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr> .

### 2.3.1. Gençlerin Eğitim Seviyesine Göre İstihdamı

1988-2013 yılları arasında gençlerin eğitim seviyesine göre istihdam oranları incelendiğinde istihdam oranlarının işgücüne katılım oranıyla benzer eğilime sahip olduğu görülmektedir. Verilen yıllar itibariyle yüksekokul veya fakülte mezunları, lise dengi meslek lisesi mezunları ve ilkokul mezunlarının istihdam oranı toplam genç istihdam oranının üzerinde seyrederken, okuma yazma bilmeyen, okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen, ilköğretim mezunları ve genel lise mezunlarının istihdam oranı toplam genç istihdam oranının altında seyretmektedir. Ortaokul veya dengi meslek okul mezunlarının istihdam oranıysa, işgücüne katılım oranlarında olduğu gibi 1999 yılında en düşük istihdam oranına sahip eğitim seviyesiyken bu yıldan sonra hızlı bir yükselme ivmesi yakalamış ve 2007 yılından 2012 yılına kadar en yüksek istihdam oranına sahip olan eğitim seviyesi olmuştur. Ortaokul veya dengi meslek okul mezunlarının 2012 yılında %80,1 olan istihdam oranı 2013 yılına gelindiğinde 67 puan düşerek %13,1 olarak gerçekleşmiştir.

Şekil 7: 1988-2013 Yılları 15-24 Yaş Eğitim Seviyesine Göre İstihdam Oranı (%)

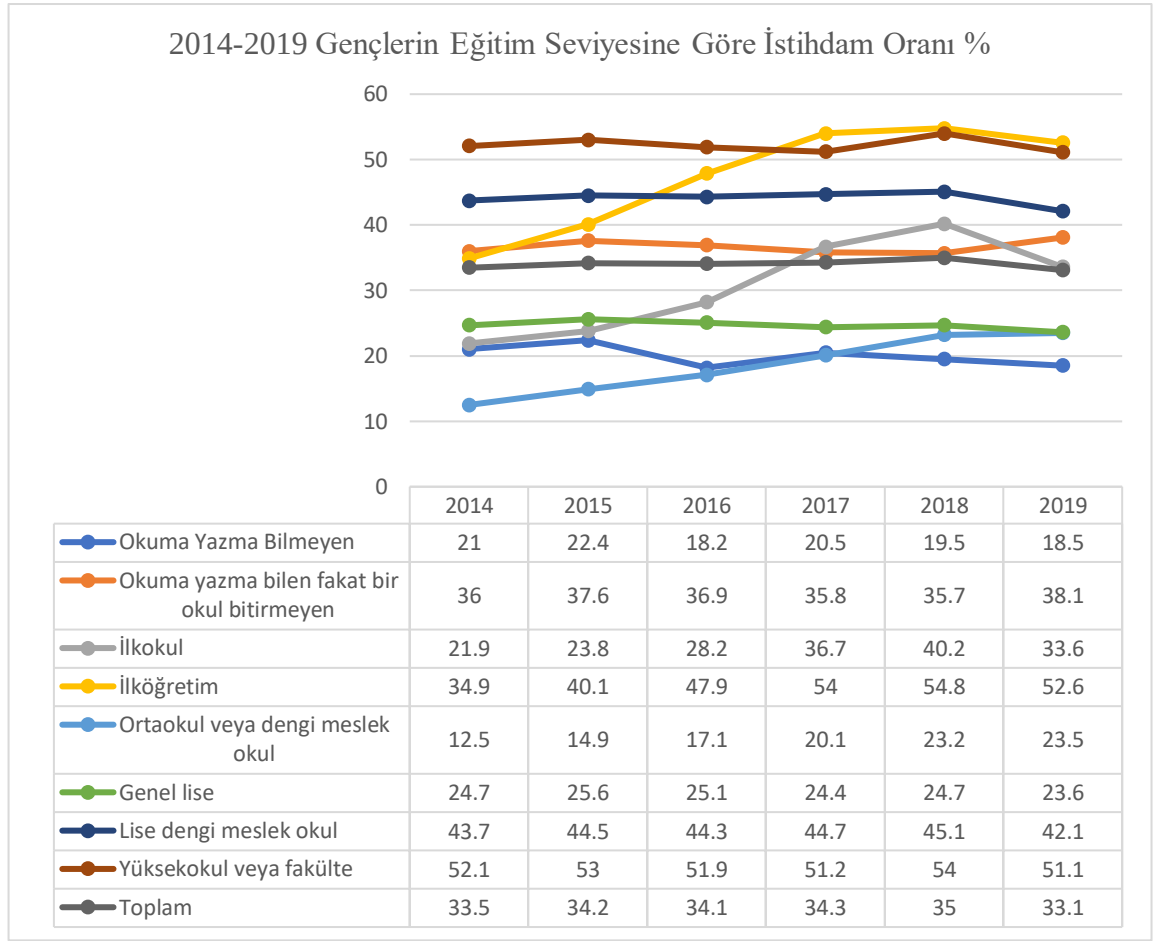


Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri (1988-2013), <https://biruni.tuik.gov.tr/istgucuapp/istgucu.zul>.

2014-2019 yılları arasında gençlerin eğitim seviyesine göre istihdam oranları incelendiğinde 2017 yılına kadar en yüksek genç istihdam oranının gerçekleştiği eğitim seviyesi yüksekokul veya fakülte mezunları, 2017 yılı ve sonrasında ilköğretim mezunlarıdır. 2014 yılından 2019 yılına gelindiğinde ortaokul veya dengi meslek okul ve ilköğretim mezunları hariç diğer eğitim gruplarında istihdam oranlarında dalgalanma gözlemlenirken bu iki eğitim grubunda 2014'ten 2019 yılına kadar sürekli bir artış gözlemlenmiştir.

Bazı eğitim gruplarında yaşanan gelişmelere rağmen tüm eğitim gruplarında istihdam yeterli seviyeye ulaşamamıştır. Örneğin 2019 yılında sadece yüksekokul veya fakülte ve ilköğretim mezunlarının istihdamı %50'nin üzerinde gerçekleşmiştir ki bu da en iyi olan istihdam oranını ifade etmektedir.

Şekil 8: 2014-2019 Yılları 15-24 Yaş Eğitim Seviyesine Göre İstihdam Oranı (%)



Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri (2014 ve Sonrası), <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr> .

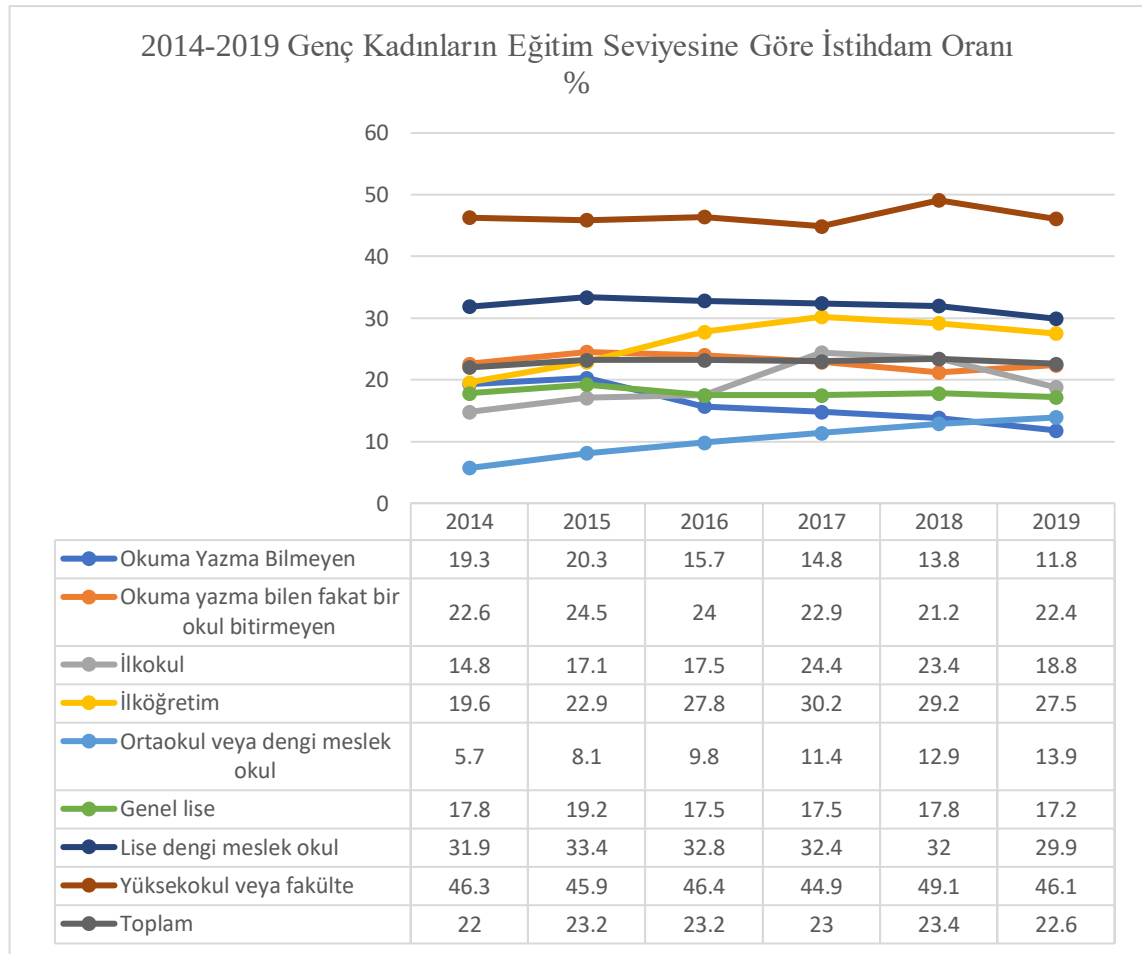
2014-2019 yılları arasında genç kadınların istihdam oranı işgücüne katılım oranında olduğu gibi genç erkek istihdam oranlarının altında kalmıştır. Bu oran farkı en az yüksekokul veya fakülte mezunları arasında gerçekleşirken diğer eğitim gruplarında 40 puana kadar çıkan önemli farklılıklar bulunmaktadır. Kadınlarda verilen tüm yıllar itibariyle istihdam oranının en yüksek olduğu eğitim grubu yüksekokul veya fakülte mezunlarıdır. Erkeklerde ise 2017 yılına kadar okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyenler 2017 yılı ve sonrasında ise ilköğretim mezunları istihdam oranının en yüksek olduğu eğitim grubu olmuştur.

Erkeklerin istihdam oranlarının, kadınların istihdam oranlarının bu kadar üzerinde gerçekleşmesinin nedenlerinden en önemlisi Türk toplumundaki kadınların çalışmalarına yönelik tutum ve davranışlardan kaynaklanmaktadır. Toplumumuzda erkekler evin geçimini sağlamakla yükümlü olarak görülürken kadınlar ev işleriyle uğraşmak, varsa



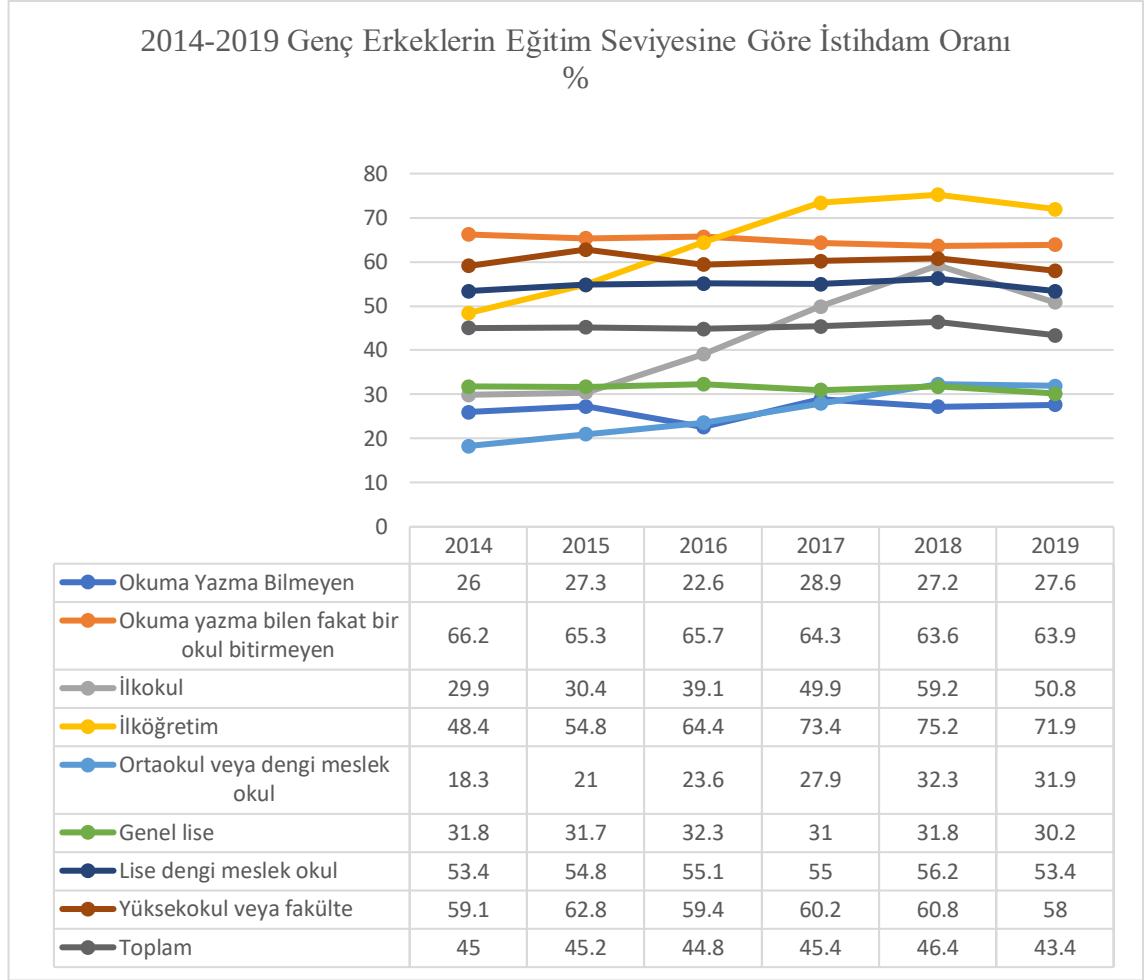
çocuk, yaşlı ve hastaların bakımını üstlenme ile yükümlü olarak görülmektedir (Yılmaz, 2018: 1-2). Bu yüzden kadınların işgücüne katılım oranının düşüklüğü dolaylı olarak istihdam oranını da etkilemektedir. Nitekim TÜİK işgücü istatistiklerindeki genç erkeklerin işgücüne dahil olmama nedenlerinin arasında ev işleriyle meşgul olma sebebiyle işgücüne dahil olmayan erkek bulunmamaktadır. Bir diğer önemli nedense önemli ölçüde çalışma hayatında cinsiyet eşitsizliğinin önüne geçilmiş olsa da kadınların ev işleri, hamilelik, çocuk bakımı gibi sorumluluklarından kaynaklı olarak işleri aksatabileceği kanısıyla istihdam edilmeme eğilimleridir. Yüksekokul veya fakülte mezunu kadınlar arasındaki hem işgücüne katılım oranı hem de istihdam oranlarında diğer eğitim gruplarına göre göreceli yükseklik toplumdaki bilinçlenmiş kadın grubunda yer almalarından kaynaklanmaktadır.

Şekil 9: 2014-2019 Yılları 15-24 Yaş Kadınların Eğitim Seviyesine Göre İstihdam Oranı (%)



Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri (2014 ve Sonrası), <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>.

Şekil 10: 2014-2019 Yılları 15-24 Yaş Erkeklerin Eğitim Seviyesine Göre İstihdam Oranı (%)



Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri (2014 ve Sonrası), <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>.

### 2.3.2. Gençlerin Kayıt Dışı İstihdamı

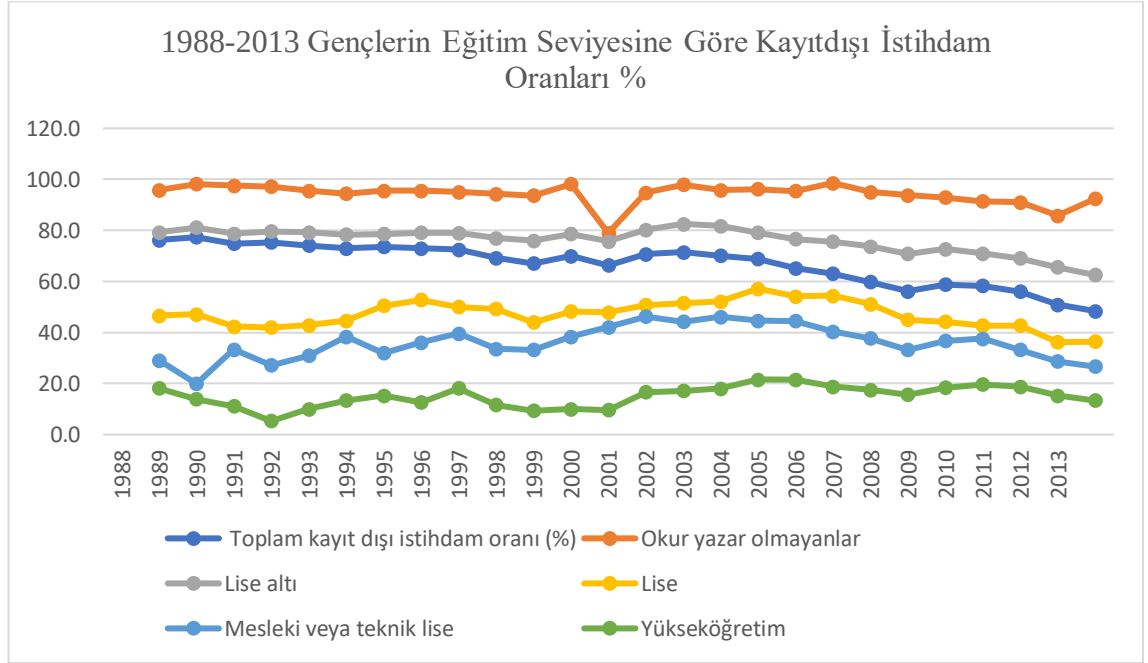
İstihdam etmek sadece kazanç elde etmek değil aynı zamanda sosyal bir korumaya sahip olmayı ifade etmektedir. Kayıt dışı istihdamla ifade edilen bu faktörlerden sadece kazanç elde etmeye erişim olduğu, sosyal koruma fonksiyonunun olmadığı bir istihdam biçimidir (DPT, 2018, 56). Hanehalkı işgücü anketlerinde kayıt dışı istihdam kişinin yaptığı esas işten dolayı herhangi bir sosyal güvenlik kurumunda kaydı bulunmayanları kapsamaktadır<sup>29</sup>. Kayıt dışı istihdamın denetim mekanizmasının eksikliğinden değil, ekonomik temelli ortaya çıktığı bilinmektedir. Kayıtlı olarak istihdam edebilecek donanım ve yeterliliğe sahip olmayan işgücü, kendisine kayıtlı olmayan piyasalarda istihdam olanakları aramaya başlamaktadır. Bu durum kayıt dışı istihdamın temelinde

<sup>29</sup> [TÜİK - Veri Portalı \(tuik.gov.tr\)](https://www.tuik.gov.tr)

yeterli eğitim ve donanıma sahip olunmamasının yattığını göstermektedir (Okur, 2014: 47). Aşağıda Türkiye’de 1988-2019 yılları için verilmiş olan eğitim seviyesine göre kayıt dışı istihdam oranları bu görüşü destekler niteliktedir. Kayıt dışı istihdamda unutulmaması gereken bir diğer konuya işsizlik oranlarının yukarı çıkmasını engelleyen önemli bir unsur olduğudur (Okur, 2014: 47). Kayıt dışı istihdamın olumsuz sonuçları devlet ve kayıt dışı istihdam eden kişiler olmak üzere 2 farklı açıdan kendisini göstermektedir. Kayıt dışı istihdam devletin hem vergi ve sigorta prim kaybına uğrayarak gelirlerinin azalmasına hem de kayıt dışı çalışanlara sosyal yardımda bulunarak bütçede bir mali yük oluşmasına sebep olmaktadır. Çalışan kişiler açısından ise kayıt dışı istihdam sosyal güvencesiz, iş sağlığı ve güvenliğinden yoksun, sendikal haklardan mahrum ve düşük ücretle çalışma anlamına gelmektedir. Kayıt dışı istihdam eden kişiler düzenli ve adil bir gelir, sağlık hizmetlerinden yararlanma ve emekli olma haklarından kendileri mahrum kaldığı gibi bakmakla yükümlü oldukları aileleri de bu olanaklardan yararlanamamakta ve toplumda eşitsizliği arttırarak yoksulluğu derinleştirmektedir (Disk/Genel İş, 2017: 12).

Türkiye’de istihdamın özelliklerinde yüksek kayıt dışı istihdam oranları dikkat çekmektedir. Kayıt dışı istihdam cinsiyete göre bakıldığında kadınlarda; yaş grubuna göre bakıldığında yaşlı ve genç nüfusta daha yüksek seyretmektedir (Sayın, 2011: 41). Bu gruplar içerisinde tez konusu gereği sadece genç nüfus incelenecektir. Şekil 11, 1988-2013 yıllarındaki 15-24 yaş aralığının toplam ve eğitim seviyesine göre kayıt dışı istihdam oranlarını göstermektedir. Toplam kayıt dışı istihdam oranlarına bakıldığında genel bir azalma eğilimi göze çarpmaktadır. 1988 yılında %76,2 olarak gerçekleşen kayıt dışı istihdam oranı 2013 yılına gelindiğinde 27,8 puan azalarak %48,4’e gerilemiştir. Şekilde dikkat çeken bir diğer konuya eğitim seviyesine bağlı olarak kayıt dışı istihdamın azalıyor olmasıdır. Kayıt dışı istihdamın en yüksek olduğu grup okuryazar olmayanlarken, en düşük olan grup yükseköğretim mezunlarıdır. Bu durum yeterli eğitim seviyesine sahip olmayan genç işgücü arzının kayıtlı sektörlerde talep bulamayınca, kayıtlı olmayan sektörlerle yönelmesinin bir sonucudur. 1988-2013 yıllarında okuryazar olmayan genç nüfusun kayıt dışı istihdam oranları 2000 (%79) ve 2012 (%85,7) yılları hariç %100’e yakın olarak gerçekleşmiştir. 1988 yılında %18,2 olan yükseköğretim mezunlarının kayıt dışı istihdam oranı 2013 yılında 4,9 puan gerileyerek %13,3 olarak gerçekleşmiştir.

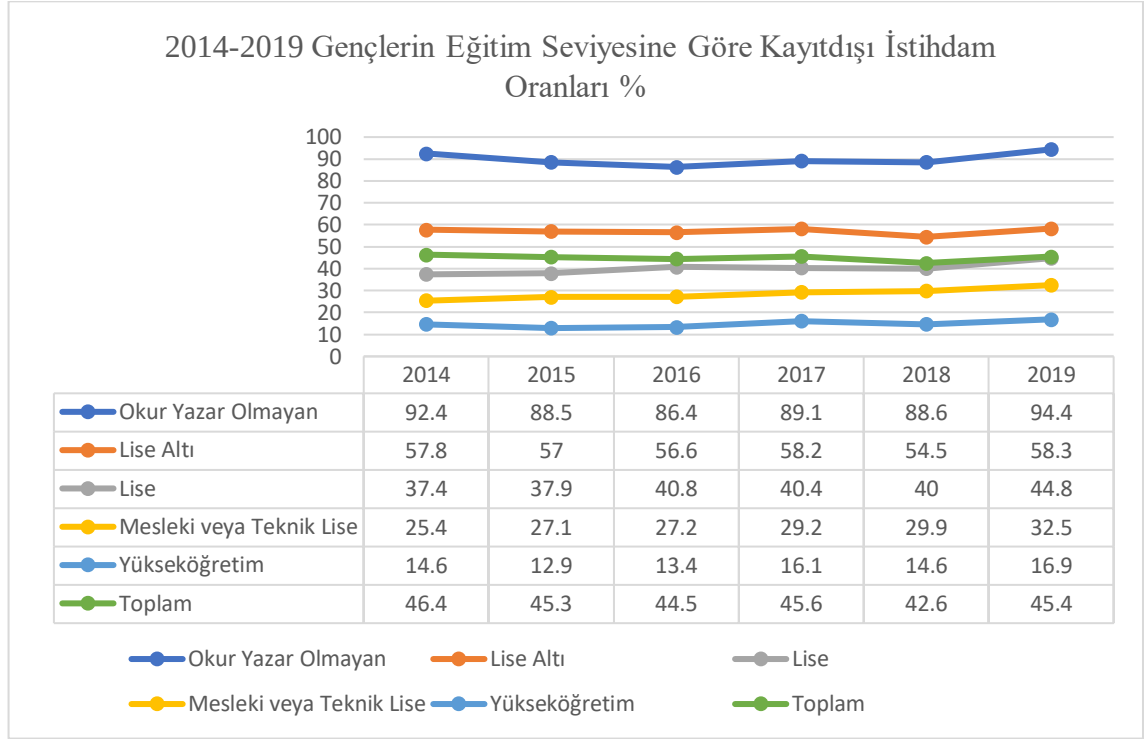
Şekil 11: 1988-2013 Yılları 15-24 Yaş Eğitim Seviyesine Göre Kayıtdışı İstihdam Oranı (%)



Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri.

2014-2019 yılları için gençlerin kayıt dışı istihdam oranları değerlendirildiğinde eğilimlerin 2014 yılı öncesi ile benzer olduğu görülmektedir. 2014 yılında %46,4 olan kayıt dışı istihdam oranı 2019 yılında 1 puan azalarak %45,4 olarak gerçekleşmiştir. 2019 yılı itibariyle toplam genç istihdamının %45,4'ü yani 1 milyon 754 bini kayıt dışı olarak istihdam edilmektedir. Gençlerin eğitimden daha fazla yararlanabilme eğilim ve olanaklarına rağmen istihdam edilmemeleri, iş bulamayan gençlerin enformel piyasaya yönelmesi ve kayıt dışı istihdam edilmeleriyle sonuçlanmaktadır. Nitekim eğitim seviyesi arttıkça kayıt dışı istihdam oranları azalmasına rağmen 2014 yılında %14,6 olan genç yükseköğretim mezunlarının kayıt dışı istihdam oranı 2019 yılında 2,3 puan artarak %16,9 olarak gerçekleşmiştir. Bu yıllar arasında dalgalanmalar görülsede 2014 yılından 2016 yılına kadar olan azalma eğilimi kırılmıştır.

Şekil 12: 2014-2019 Yılları 15-24 Yaş Eğitim Seviyesine Göre Kayıtdışı İstihdam Oranı (%)



Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri.

## 2.4. TÜRKİYE'DE GENÇ İŞSİZLİĞİ

Günümüzde işsizlik ülkelerin gelişmişlikleri, yaş, cinsiyet gibi faktörler fark etmeksizin en önemli ekonomik sorunların başında gelmektedir. Sahip oldukları özellikler ve dezavantajlı konumları nedeniyle işsizliğe karşı en hassas olan gruplardan biri de gençlerdir. Türkiye’de de işsizlik, genç işsizliği ve eğitilmiş genç işsizliği sorunu çözüm bulunması gereken en önemli sorunlardan olmaktadır. İşgücü piyasasının temeline inildiğinde geçmişten günümüze yaşanan işsizlik probleminin en temel sebeplerinin işgücü arz ve talebi arasındaki uyumsuzluk, tarımdaki ekonomik çözümlerin yarattığı iç göçler ve ekonominin ihtiyaç duyulan miktarda istihdam alanı yaratabilmesi hususunda yaşadığı güçlükler olduğu görülmektedir (Alanoğlu ve Utlu, 2012 :191).

Tablo 12’de Türkiye’de 1988 ve 2013 yılları arasındaki genç ve genel işsizlik oranları verilmiştir. Tablodaki verilerden de görüleceği üzere genç işsizlik oranı genel işsizlik oranının yaklaşık 2 katı olarak gerçekleşmektedir. Genç işsizlik oranları verilen tüm yıllar itibariyle çift haneli olarak gerçekleşmiş ve en düşük genç işsizlik oranı 1998 yılında %14,2 olarak gerçekleşirken en yüksek genç işsizlik oranı 2009 yılında %25,3 olarak

gerçekleşmiştir. 1998 yılında gerçekleşen en düşük genç işsizlik oranının 1994 krizi kapsamında alınan önlem ve uygulamalardan kaynaklı olduğu düşünülürken, 2009 yılında gerçekleşen en yüksek genç işsizlik oranının 2008 küresel krizinin işgücü piyasasına yansımaları olarak açıklamak yanlış olmayacaktır. Nitekim krizin habercisi olan 2007 yılında genç işsizlik oranı rakamları ilk kez %20'nin üzerine çıkmış ve onu takip eden 3 yıl boyunca %20'nin üzerinde kalmaya devam etmiştir. Yıllar itibarıyla genç işsizlik oranlarında yüksek dalgalanmalar olduğu görülmektedir.

Türkiye'de tarım sektörünün istihdamdaki payı yıllar içerisinde azalmasına rağmen hala yüksektir. Bu oran 1988 yılında %46,46 iken 2013 yılına gelindiğinde %23,6 olarak gerçekleşmiştir. Tarım sektöründe işsizlik oranları daha düşük, istihdam ve işgücüne katılım oranları daha yüksek gerçekleşmektedir (Okur, 2014: 29). Tarımın işgücü piyasasında göz ardı edilemeyecek kadar yüksek olan payı işsizlik oranlarını değerlendirirken tarım dışı işsizlik oranlarının göz önünde bulundurulması zorunluluğunu ortaya çıkarmıştır. Verilen tüm yıllarda hem genel hem de genç işsizlik oranları tarım dışı işsizlik oranlarının altında seyretmiştir. Yıllar geçtikçe işsizlik oranlarıyla tarım dışı işsizlik oranlarının birbirlerine yaklaştığı görülmektedir. Bunun sebebi genelde tarımda yaşanan çözülme ve kırdan kente göç olgusuyken, gençlerde eğitime devam etme oranlarının artması ve eğitim sonrası kendi mesleklerine uygun işlerde istihdam edilme eğilimleridir.

Tablo 12: 1988-2013 Yılları 15-24 Yaş ve 15+ Yaş İşsizliği

| Yıl  | 15-24<br>İşsiz<br>Kişi) | Yaş<br>(Bin<br>İşsizlik<br>(%) | Yaş<br>Oranı<br>15-24<br>Dışı<br>İşsizlik<br>(%) | Yaş<br>Oranı<br>15+<br>İşsizlik<br>(%) | Tarım<br>Oranı<br>15+<br>Yaş<br>Dışı<br>İşsizlik<br>(%) |
|------|-------------------------|--------------------------------|--------------------------------------------------|----------------------------------------|---------------------------------------------------------|
| 1988 | 988                     | 17,5                           | 31,1                                             | 8,4                                    | 14,4                                                    |
| 1989 | 914                     | 16,5                           | 28,9                                             | 8,6                                    | 14,4                                                    |
| 1990 | 885                     | 16                             | 27,8                                             | 8                                      | 13,45                                                   |
| 1991 | 959                     | 15,3                           | 28,1                                             | 8,2                                    | 14,2                                                    |
| 1992 | 1.005                   | 16,3                           | 27,95                                            | 8,5                                    | 14,05                                                   |
| 1993 | 1.012                   | 17,7                           | 29,95                                            | 8,9                                    | 14,25                                                   |
| 1994 | 993                     | 16                             | 27,55                                            | 8,5                                    | 14,1                                                    |
| 1995 | 932                     | 15,5                           | 25,05                                            | 7,6                                    | 12                                                      |
| 1996 | 820                     | 13,5                           | 23,45                                            | 6,6                                    | 10,85                                                   |
| 1997 | 851                     | 14,3                           | 23,45                                            | 6,8                                    | 10,9                                                    |
| 1998 | 827                     | 14,2                           | 22,5                                             | 6,9                                    | 11                                                      |
| 1999 | 889                     | 15                             | 23,95                                            | 7,7                                    | 11,95                                                   |
| 2000 | 705                     | 13,1                           | 19                                               | 6,5                                    | 9,3                                                     |
| 2001 | 862                     | 16,2                           | 24,4                                             | 8,4                                    | 12,4                                                    |
| 2002 | 980                     | 19,2                           | 26,6                                             | 10,3                                   | 14,5                                                    |
| 2003 | 975                     | 20,5                           | 26                                               | 10,5                                   | 13,8                                                    |
| 2004 | 919                     | 20,6                           | 26,6                                             | 10,8                                   | 14,2                                                    |
| 2005 | 881                     | 19,9                           | 24,2                                             | 10,6                                   | 13,5                                                    |
| 2006 | 832                     | 19,1                           | 22,5                                             | 10,2                                   | 12,7                                                    |
| 2007 | 871                     | 20                             | 23,3                                             | 10,3                                   | 12,6                                                    |
| 2008 | 897                     | 20,5                           | 24,2                                             | 11                                     | 13,6                                                    |
| 2009 | 1.126                   | 25,3                           | 29,8                                             | 14                                     | 17,4                                                    |
| 2010 | 961                     | 21,7                           | 25,9                                             | 11,9                                   | 14,8                                                    |
| 2011 | 832                     | 18,4                           | 22,1                                             | 9,8                                    | 12,4                                                    |
| 2012 | 775                     | 17,5                           | 20,9                                             | 9,2                                    | 11,5                                                    |
| 2013 | 857                     | 18,7                           | 22                                               | 9,7                                    | 12                                                      |

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri (1988-2013), <https://biruni.tuik.gov.tr/istgucuapp/istgucu.zul> .

Tablo 13’te 2014 ve 2019 döneminde genel ve genç işsizlik oranları verilmiştir. Bu tabloda da genç işsizlik oranı genel işsizlik oranının yaklaşık iki katıdır. Bu dönemde genel işsizlik oranı 2017 yılı haricinde sürekli artarken genç işsizlik oranıysa 2018 yılı haricinde sürekli bir artış göstermiştir. 2019 yılında genç işsizlik oranı %25,4’e çıkarak en yüksek seviyesine ulaşmıştır. 2014-2019 yılları arasında genç işsizlik oranı 7,5 puan artarken genel işsizlik oranı 3,8 puan artmıştır. Tarım dışı genel ve genç işsizlik oranları azalma eğiliminde olmasına rağmen hala tarım sektörünün dahil edildiği işsizlik oranlarının 3-3,5 puan üzerindedir.

Genç işsizlik ve genel işsizlik oranları arasındaki farkın bu kadar yüksek seyretmesi daha önce genç işsizliğin nedenlerinin başlığı altında da belirtilmiş olan; işgücü piyasasının gereklilikleriyle uyumlayan eğitim sistemi, işgücü arzını karşılayacak miktarda istihdam olanağı yaratılamaması, ekonomik krizler ve tarımsal alandaki

çözülmenin yarattığı kırdan kente göç olgusu ve işgücü piyasasının politika yetersizlikleri olarak sıralanabilir. Bunun dışında gençlerin tecrübe eksikliği, çalışmaya karşı olan tutum ve davranışları, ücret beklentileri de bu nedenler arasında yer almaktadır.

İşsizlik tanımının içerisine cesareti kırılmış başka bir deyişle kendisini istihdam edilmek için yeterli görmemesi sebebiyle işgücüne dahil olmayan kişiler hesaplamalara dahil edildiğinde işsizlik oranlarının daha fazla artacağı ve kaygı verici düzeye geleceği tahmin edilmektedir (Kayalı, 2015: 73). Ayrıca Türkiye’de çalışabilir durumdaki nüfus artışı hızı, istihdam artışının üzerinde seyretmektedir, fakat işgücüne katılım oranının düşüklüğü ve özelde cesareti kırılmış işçilerle, işsizlik oranı beklenenin altında gerçekleşmektedir (Okur, 2014: 39).

Verilen yıllar itibariyle 15-24 yaş işgücüne katılım oranları ile istihdam oranları 15+ nüfusa göre daha düşük, işsizlik oranlarıysa daha yüksektir. Bu sonuçtan orta yaşlı ve tecrübeli kesimin istihdamda avantajlı olduğunu ve mevcut işlerin boşaltılmadığı sonucunu çıkartmak mümkündür (Okur, 2014: 21).

Tablo 13: 2014-2019 Yılları 15-24 Yaş ve 15+ Yaş İşsizliği

| Yıl  | 15-24 Yaş İşsiz Sayısı (Bin Kişi) | 15-24 Yaş İşsizlik Oranı (%) | 15-24 Yaş Tarım Dışı İşsizlik Oranı (%) | 15+ Yaş İşsizlik Oranı (%) | 15+ Yaş Tarım Dışı İşsizlik Oranı (%) |
|------|-----------------------------------|------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------|---------------------------------------|
| 2014 | 858                               | 17,9                         | 21                                      | 9,9                        | 12                                    |
| 2015 | 919                               | 18,5                         | 21,4                                    | 10,3                       | 12,4                                  |
| 2016 | 985                               | 19,6                         | 22,6                                    | 10,9                       | 13                                    |
| 2017 | 1069                              | 20,8                         | 24,1                                    | 10,9                       | 13                                    |
| 2018 | 1052                              | 20,3                         | 23,1                                    | 11                         | 12,9                                  |
| 2019 | 1317                              | 25,4                         | 28,9                                    | 13,7                       | 16                                    |

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri (2014 ve Sonrası), [http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1007](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007).

#### 2.4.1. Gençlerin Eğitim Seviyesine Göre İşsizliği

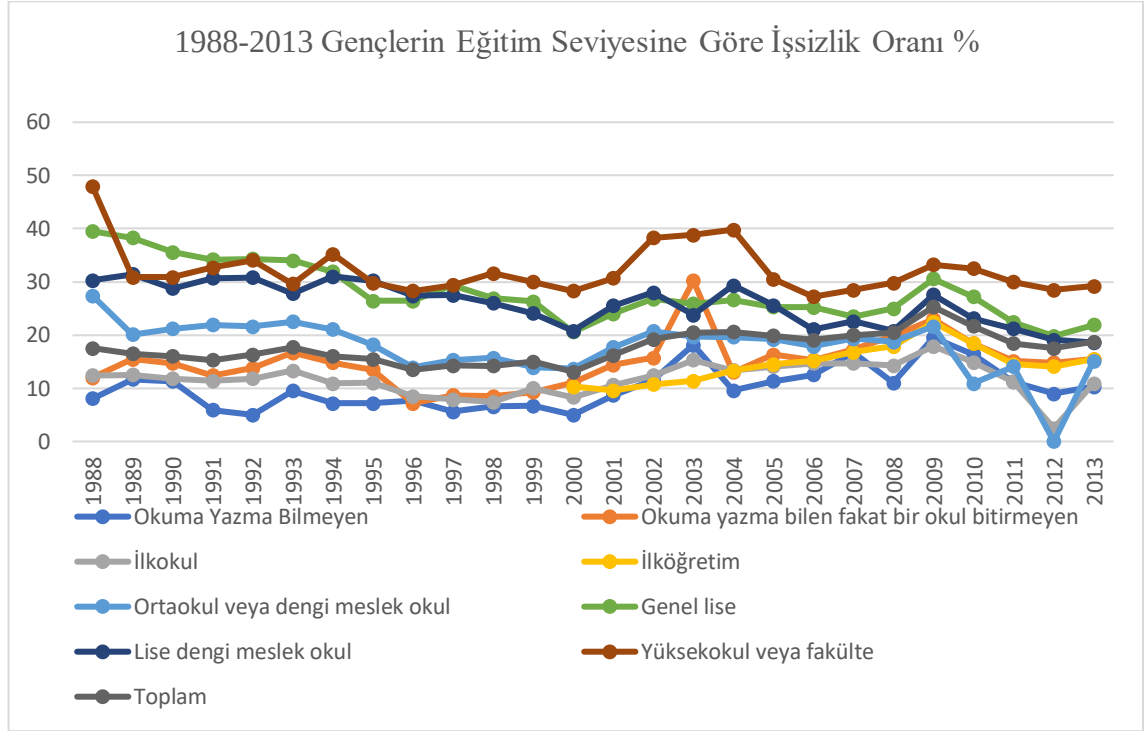
Genç işsizlik oranını detaylı analiz edebilmek ve uygulanacak doğru politikaları tespit edebilmek için genç işsizliğini tek bir başlık altında toplayarak değerlendirmek yetersiz olacaktır. Bu sebeple genç işsizliğini eğitim seviyesi, yaş grubu, cinsiyet ve iş arama süresine göre çeşitli başlıklar altında değerlendirmek uygulanacak politikaların tespitini kolaylaştırarak, ulaşılması beklenen sonuçlara yaklaşılmamasını sağlayacaktır. Bu bölümün devamında genç işsizlik yukarıda belirtilen alt başlıklarla sırasıyla incelenecektir.



Türkiye’de gençlerin eğitim durumlarına göre işsizlik oranları incelendiğinde verilen tüm yıllar itibariyle genç işsizlik oranının en yüksek gerçekleştiği eğitim grubunun yüksekokul veya fakülte mezunları olduğu görülmektedir. Teorik olarak eğitim seviyesi arttıkça azalması beklenen işsizlik oranı ülkemizde böyle bir eğilim göstermemektedir. Bu durumun temel sebepleri genç işsizlik oranının en yüksek olduğu eğitim seviyesi olan yüksekokul veya fakülte mezunlarının aynı zamanda işgücüne katılımın en yüksek olduğu eğitim seviyesi olarak gerçekleşmesi, işgücü piyasasının gerekliliğine uygun nitelikte eğitim verilmemesi ve eğitilmiş işgücü için istihdam alanlarının kısıtlı olması olarak sıralanabilir. Hatta genel olarak eğitim seviyesi arttıkça işsizlik oranının da arttığı söylenebilir. Bu durumu en az işsizlik oranının gerçekleştiği okuma yazma bilmeyenlerin iş ve ücret konusunda daha az seçici olurken; genç işsizlik oranının en yüksek olduğu eğitim seviyesi olan yüksekokul veya fakülte mezunlarının iş ve ücret konusunda seçici olması ortaya çıkarmış olabilir.

1988-2013 yılları arasında gençlerin eğitim seviyelerine göre işsizlik oranları incelendiğinde yüksekokul veya fakülte mezunları, lise dengi meslek lisesi mezunları ve genel lise mezunlarının işsizlik oranı, toplam genç işsizlik oranlarının üzerindeyken; okuma yazma bilmeyenler, okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyenler, ilkokul mezunları ve ilköğretim mezunlarının işsizlik oranları toplam genç işsizlik oranının altında kalmaktadır. Ortaokul ve dengi meslek okul mezunlarının işsizlik oranları 1999 yılına kadar toplam işsizlik oranının üstündeyken 1999 yılından sonra altında seyretmektedir. 2012 yılında ortaokul ve dengi meslek okul mezunlarından işgücüne katılanların hepsi istihdam edilmiş ve işsizlik oranı %0 olarak gerçekleşmiştir. Genel olarak işsizlik oranı en yüksek olan eğitim seviyesi yüksekokul veya fakülte mezunlarıdır. Bu durum genellikle işgücüne katılım oranının yüksek olmasıyla açıklanmaktadır. Fakat 1988 yılından 2013 yılına kadar eğitim seviyesine göre en yüksek işgücüne katılım oranının 2012 yılında %80,1 oranıyla ortaokul ve dengi meslek okul mezunlarında gerçekleşmesi ve bu işgücünün hepsinin istihdam edilmesi, yüksekokul veya fakülte mezunlarında yaşanan yüksek işsizlik oranlarının yetersiz eğitim kalitesi veya işgücü piyasalarının gereklilikleriyle uyumsuz olmasından ya da bu eğitim seviyesindeki işgücü arzının talebinden yüksek olmasıyla açıklanabilmektedir.

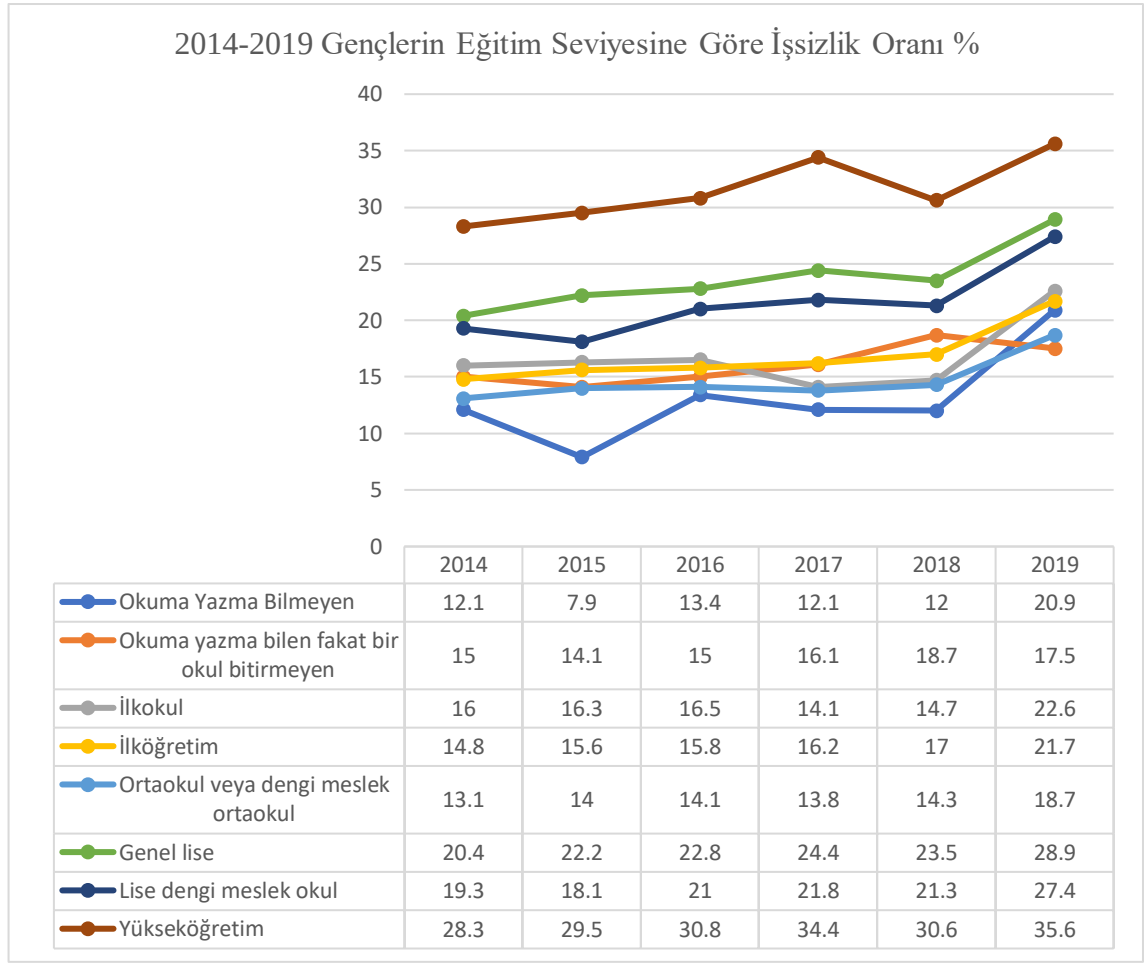
Şekil 13: 1988-2013 Yılları 15-24 Yaş Eğitim Seviyesine Göre İşsizlik Oranları (%)



Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri (1988-2013), <https://biruni.tuik.gov.tr/istgucuapp/istgucu.zul>.

2014'ten 2019 yılına kadar eğitim seviyesine göre en yüksek işsizlik oranına sahip olan yüksekokul veya fakülte mezunlarıyla ikinci sırada gelen eğitim seviyesinin işsizlik oranları arasında en az 6 puanlık bir fark görülmektedir. Bu sonuç ülkedeki eğitim programlarının yeterlilik, kalite ve işgücü piyasalarıyla uyumluluğunun yanı sıra istihdam olanaklarının arttırılması, gençlerin eğitim ve işgücü piyasası hakkında bilinçlendirilip, farkındalıklarının arttırılmasını da gerektirmektedir (Kayalı, 2015: 80-81). Yüksek eğitim seviyesinin ilk iş arayan gençler için avantaj sağlamasa bile ilerleyen yaşlarda istihdam etmek için yararlı olacağı, başka bir deyişle eğitim ve işsizlik arasında olması beklenen teorik ilişkinin etkisini ilerleyen yıllarda göstereceği beklenmektedir (Kayalı, 2015: 80-81). Son olarak tüm eğitim seviyelerinde 2014'ten 2018 yılına küçük oranlarda dalgalanan genç işsizlik seviyesinin 2019 yılında okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyenler hariç önemli ölçüde (4,5-8 puan aralığında) artmış olduğu görülmektedir.

Şekil 14: 2014-2019 Yılları 15-24 Yaş Eğitim Seviyesine Göre İşsizlik Oranları (%)



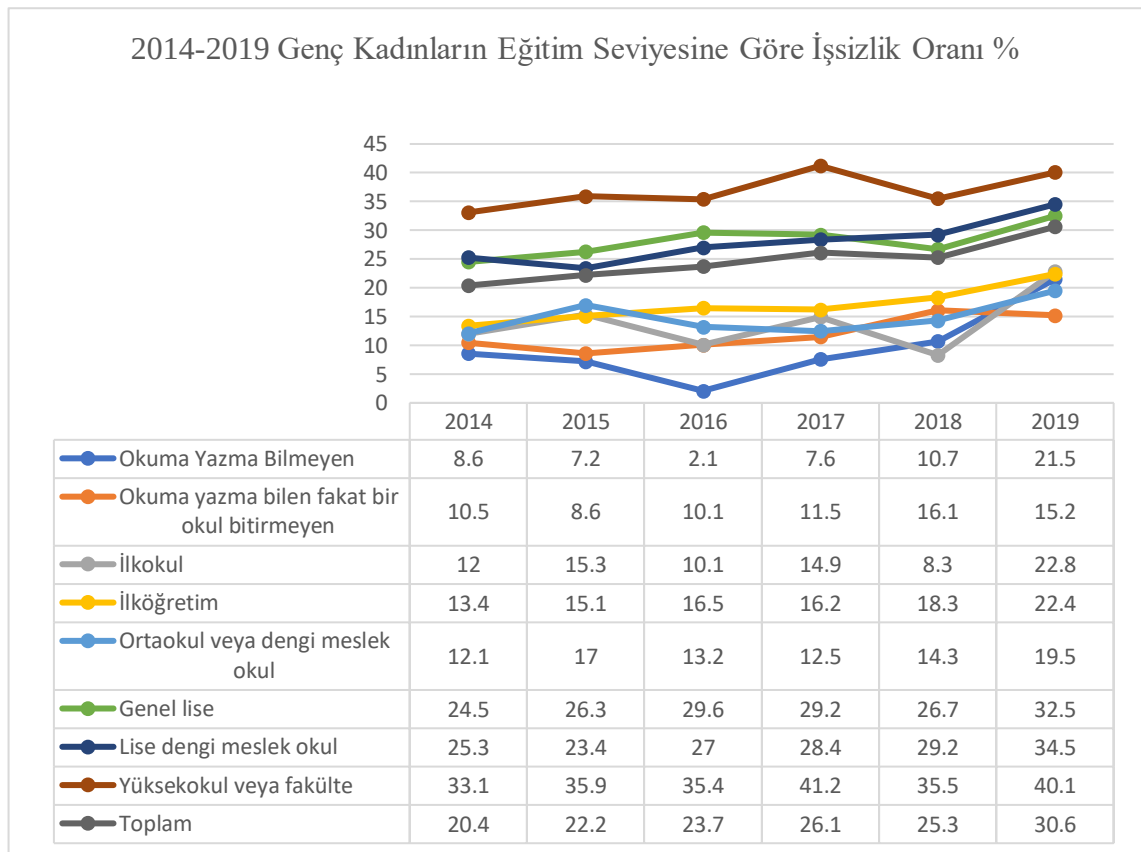
Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri (2014 ve Sonrası), [http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1007](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007).

2014-2019 yılları için gençlerin eğitim seviyesine göre işsizlik oranları cinsiyet ayrımı dikkate alınarak incelendiğinde hem kadın hem de erkeklerde en yüksek işsizlik oranına sahip eğitim grubu yüksekokul veya fakülte mezunları olmuştur. Yüksekokul veya fakülte mezunu genç kadınlar, genç erkeklerle göre daha fazla işsiz kalmaktadır ve işsizlik oranları arasındaki fark yıllar ilerledikçe artmaktadır. Yüksekokul veya fakülte mezunu kadın ve erkekler arasındaki işsizlik oranları arasındaki farkın açılması son yıllarda kadınların işgücü piyasasına daha fazla dahil olmalarından kaynaklanmaktadır. Genç kadın işgücüne katılım oranlarında yaşanan belirgin iyileşmelere rağmen hala genç erkeklerin işgücü katılımına oranıyla arasında önemli farklar bulunmaktadır. Buna rağmen genç kadın işsizliğinde yaşanan yüksek artışlar akıllara işgücüne katılım

oranlarının genç erkekler seviyesine ulaşırsa işsizlik oranlarının hangi seviyeye ulaşacağı sorusunu getirmektedir.

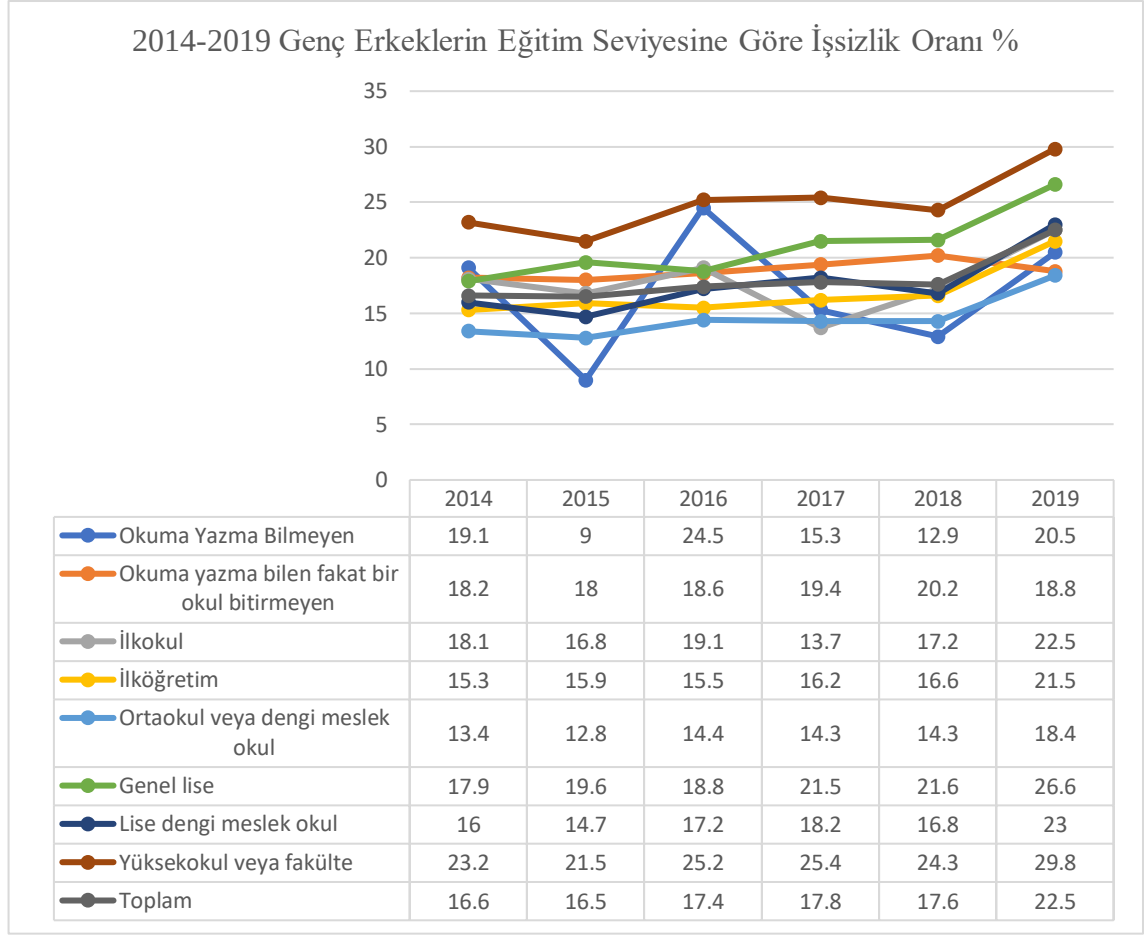
Verilen tüm yıllarda tüm eğitim seviyeleri için genç kadın ve erkek işsizlik oranları artsa da genç erkek işsizlik oranlarındaki artış genç kadın işsizlik oranlarındaki artışın altında kalmıştır. Bunun sebebi daha önce de belirtilmiş olduğu gibi son yıllarda eğitim seviyesi fark etmeksizin özellikle kentlerde evlilik yaşının artması ve eğitilmiş kadın grubunun oransal artışının işgücü piyasasına yansımından kaynaklanmaktadır.

Şekil 15: 2014-2019 Yılları 15-24 Yaş Kadınların Eğitim Seviyesine Göre İşsizlik Oranları (%)



Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri (2014 ve Sonrası), [http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1007](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007) .

Şekil 16: 2014-2019 Yılları 15-24 Yaş Erkeklerin Eğitim Seviyesine Göre İşsizlik Oranları (%)

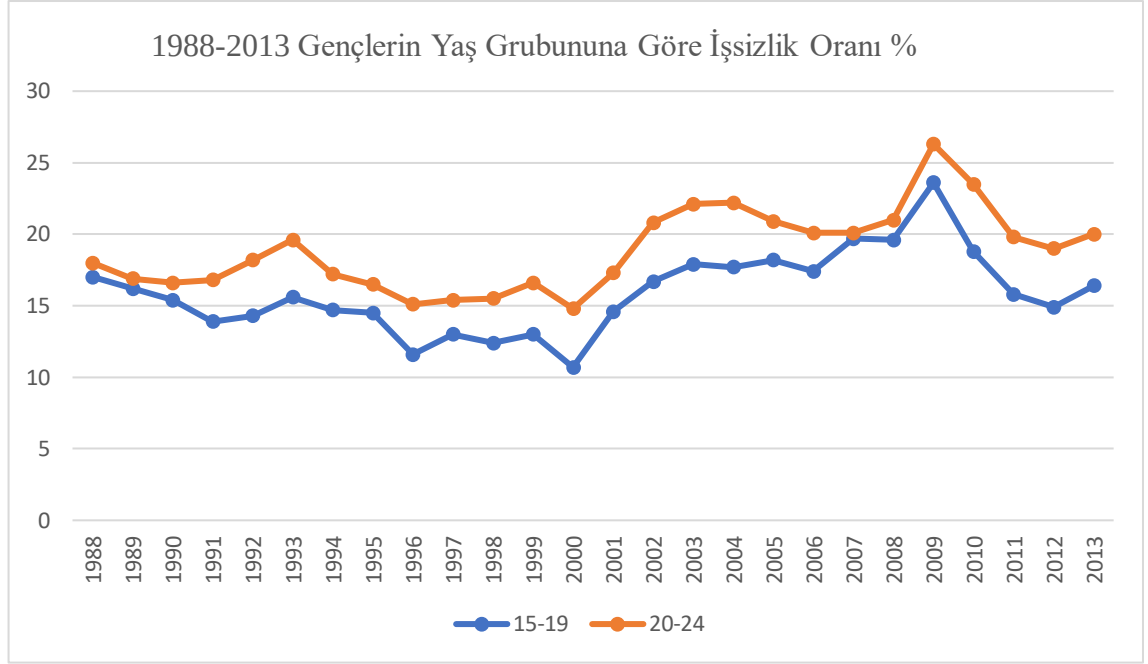


Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri (2014 ve Sonrası), [http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1007](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007) .

#### 2.4.2. Gençlerin Yaş Grubuna Göre İşsizliği

Genç işsizliği konusunda önemli olan bir diğer konu ise hangi genç grubunun daha çok işsizlikle karşı karşıya kaldığıdır. Gençleri ifade eden 15-24 yaş grubu kendi içerisinde 15-19 ve 20-24 yaş olmak üzere iki grubu ayrılmaktadır. Bu iki yaş grubunun işgücü piyasasında karşılaştığı zorluklar birbirinden farklıdır (Keskin, 2017: 33). Genç işsizliğinin yaş grubuna göre dağılımını gösteren şekil 15 ve tablo 14' ün her ikisinde de gençlerin daha fazla işsizliğe maruz kaldığı yaş grubu 20-24 yaş olmuştur.

Şekil 17: 1988-2013 Yılları 15-19 ve 20-24 Yaş Aralığına Göre İşsizlik Oranı (%)



Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri (1988-2013), <https://biruni.tuik.gov.tr/istgucuapp/istgucu.zul>.

2014-2019 yılları için genç işsizlerin yaş grubu içerisinde oranına bakıldığında gruplar arasındaki işsizlik oranıyla işsiz yüzdesinin paralel seyrettiği görülmektedir. İşsizler arasında görülen büyük farkın sebebi 15-19 yaş grubu içerisinde yer alan gençlerin 12 yıllık zorunlu eğitim çağına olmasından kaynaklanmaktadır. 15-19 yaş grubunun eğitime devam etmeleri işgücüne katılım oranını düşürerek dolaylı olarak işsizlik oranını ve işsiz yüzdesini de azaltmaktadır. Ayrıca 20-24 yaş grubunda okuldan yeni mezun olanların, işgücü piyasasına ilk kez giriyor olmaları, iş arama konusunda tecrübelerinin olmaması, kendine uygun iş bulmalarının uzun sürmesi ve ücret beklentilerinin yüksek olması gibi faktörler işsizlik oranlarının yüksek seyretmesine neden olmaktadır (Yentürk ve Başlevent, 2007: 5).

Tablo 14: 2014-2019 Yılları 15-19 ve 20-24 Yaş Aralığına Göre İşsizlik Oranı (%)

| Yıl  | Yaş Grubu | İşsizlik Oranı (%) | Yaş Grubu | İşsizler (%) * |
|------|-----------|--------------------|-----------|----------------|
| 2014 | 15-19     | 16,1               | 15-19     | 32             |
|      | 20-24     | 18,9               | 20-24     | 67             |
| 2015 | 15-19     | 16,5               | 15-19     | 31             |
|      | 20-24     | 19,7               | 20-24     | 68             |
| 2016 | 15-19     | 16,2               | 15-19     | 29             |
|      | 20-24     | 21,5               | 20-24     | 70             |
| 2017 | 15-19     | 17                 | 15-19     | 28             |
|      | 20-24     | 22,8               | 20-24     | 71             |
| 2018 | 15-19     | 17,1               | 15-19     | 29             |
|      | 20-24     | 22                 | 20-24     | 70             |
| 2019 | 15-19     | 21,1               | 15-19     | 28             |
|      | 20-24     | 27,6               | 20-24     | 71             |

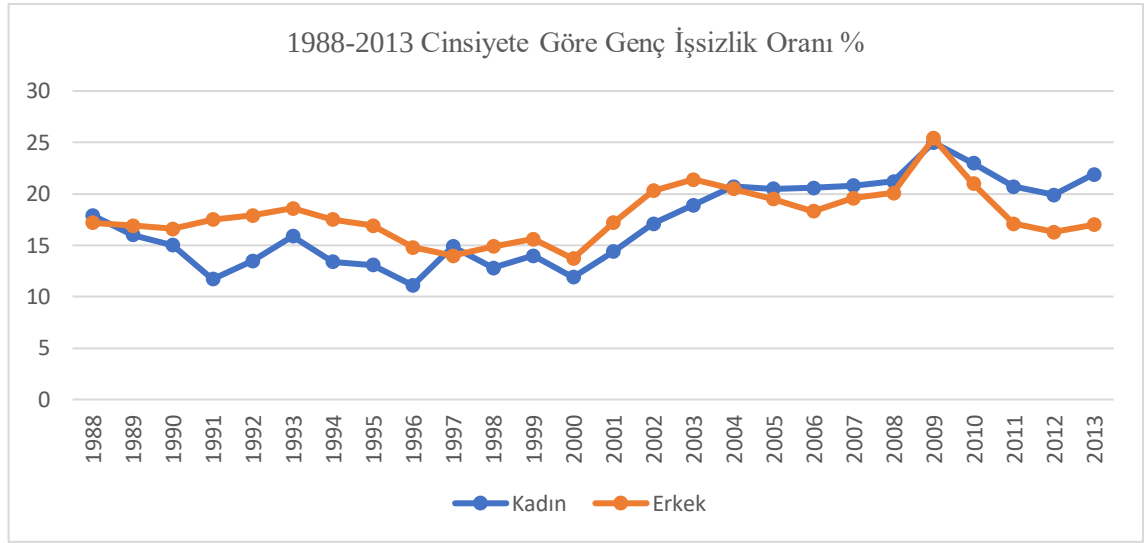
Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri (2014 ve Sonrası), [http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1007](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007) .

\*Toplamı %100' ü vermektedir.

#### 2.4.3. Gençlerin Cinsiyete Göre İşsizliği

Şekil 18’de 1988-2013 yılları arasında cinsiyete göre genç işsizlik oranlarına yer verilmiştir. Verilen yıllar itibariyle dalgalanmalar yaşansa da 1988’den 2004 yılına kadar (1988 ve 1997 yılı hariç) genç erkeklerin işsizlik oranı genç kadınların işsizlik oranının üzerinde gerçekleşmiştir. 2004 yılı sonrasındaysa genç kadın işsizlik oranı genç erkeklerin işsizlik oranının üzerindedir. 2004 yılı öncesinde genç erkeklerin işsizlik oranının genç kadınların işsizlik oranının üzerinde gerçekleşmesinin bu dönemlerde Türkiye ekonomisinde tarım sektörünün ağırlıklı olması ve kadınların ücretsiz aile işçisi olarak istihdam edilmesinden kaynaklandığı düşünülmektedir (Kayalı, 2015:77). 1988 yılında %17,2 olan genç erkek işsizlik oranı 2013’te %17’ye gerilerken; 1988 yılında %17,9 olan genç kadın işsizlik oranı, 2013 yılında %21,9’a yükselmiştir.

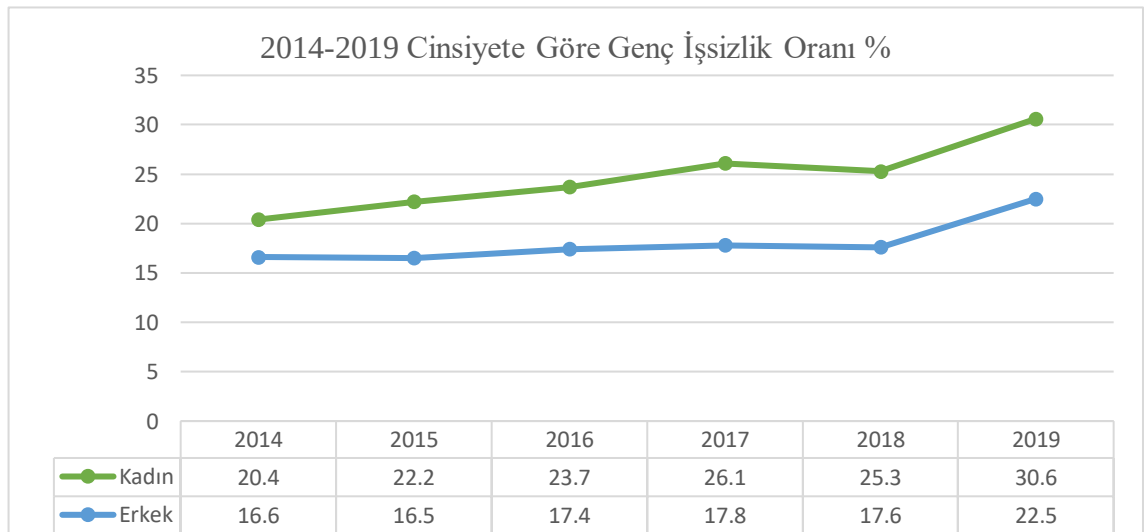
Şekil 18: 1988-2013 Yılları 15-24 Yaş Cinsiyete Göre İşsizlik Oranı (%)



Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri (1988-2013), <https://biruni.tuik.gov.tr/istgucuapp/istgucu.zul>.

2014-2019 döneminde gençler için işsizlik oranları cinsiyete göre incelendiğinde verilen tüm yıllarda genç kadın işsizlik oranı genç erkek işsizlik oranının üzerinde gerçekleşmiştir. 2014 yılında 3,8 puan olan kadın ve erkek genç işsizlik oranları arasındaki fark 2019 yılına gelindiğinde 8,1 puana çıkmıştır. Fakat yıllar ilerledikçe hem genç kadın hem de genç erkek işsizlik oranlarının artma eğiliminde olduğu görülmektedir. 2014 yılında %20,4 olan kadın işsizlik oranı 2019 yılında %30,6 seviyesine gelirken, erkek işsizlik oranı %16,6'dan %22,5'e çıkmıştır.

Şekil 19: 2014-2019 Yılları 15-24 Cinsiyete Göre İşsizlik Oranı (%)



Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri (2014 ve Sonrası), [http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1007](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007).

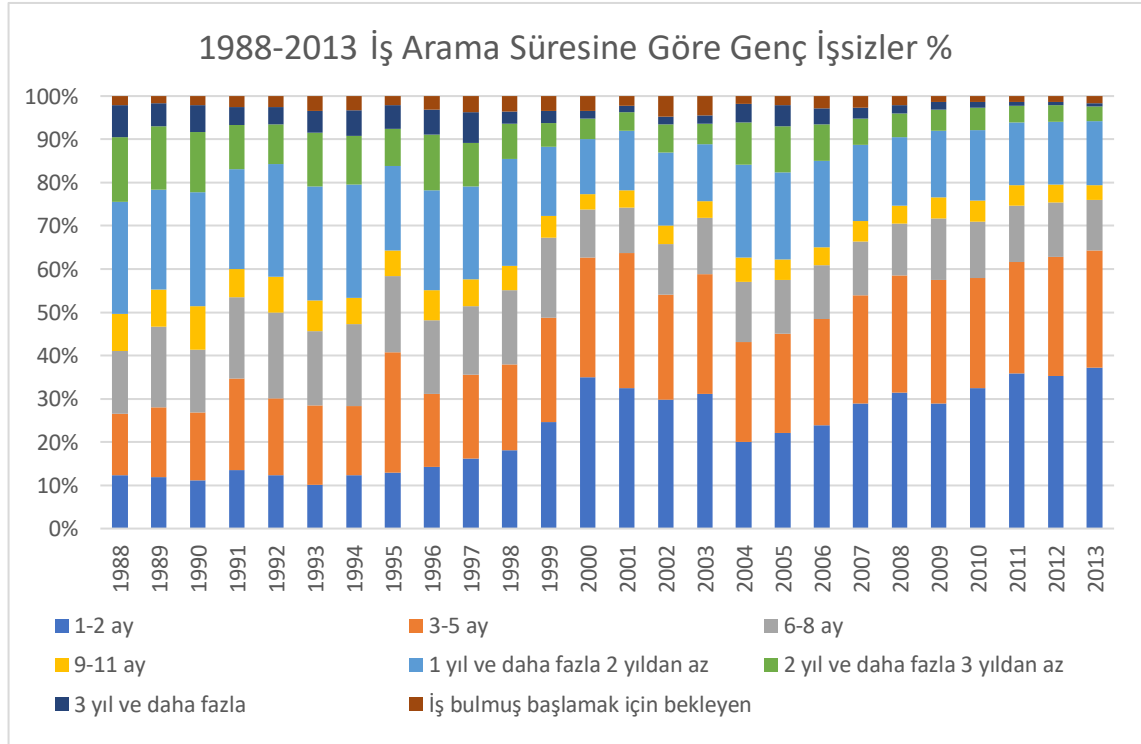


#### 2.4.4. Gençlerin İş Arama Süresine Göre İşsizliği

İş arama süresinde yaşanan artışlar işsizliği yapısal bir boyuta taşıdığı ve çözümünü zorlaştırdığı için işsizlik için önemli olan bir diğer kriterdir. İş arama süresinin uzama eğilimi, bu süre özellikle bir yıl ve daha fazla olduğunda bireylerin iş bulmaya dair inançlarının azalmasına ve cesaretlerinin kırılmasına neden olmakta, mesleki beceri ve yeterliliklerini olumsuz etkileyebilmekte ve iş disiplininin uzaklaştırabilmektedir. Uzun süren iş arama süreci sonucunda işgücü piyasasından çekilen kişilerin, tekrar işgücüne dahil olup istihdam edilmesi hem daha zor hem de daha maliyetli olmaktadır (Alabaş, 2007: 24).

Şekil 20’de 1988-2013 yıllarına ait genç işgücünün iş arama sürelerine göre yüzdelik dağılımı verilmiştir. 1988 yılından 1999 yılına kadar (1995 yılı hariç) gençlerin iş arama süresinin en yoğun olduğu dönem 1-2 yıldır, bu periyodu kesin bir sıralama olmaksızın 1-2 ay, 3-5 ay, 6-8 ay takip etmiştir. 1999 yılı itibariyle gençlerin iş arama sürelerindeki bu dağılımda önemli iyileşmeler yaşanmış, 1-2 yıl süre ile iş arayanlar 3. sıraya gerilemiştir.

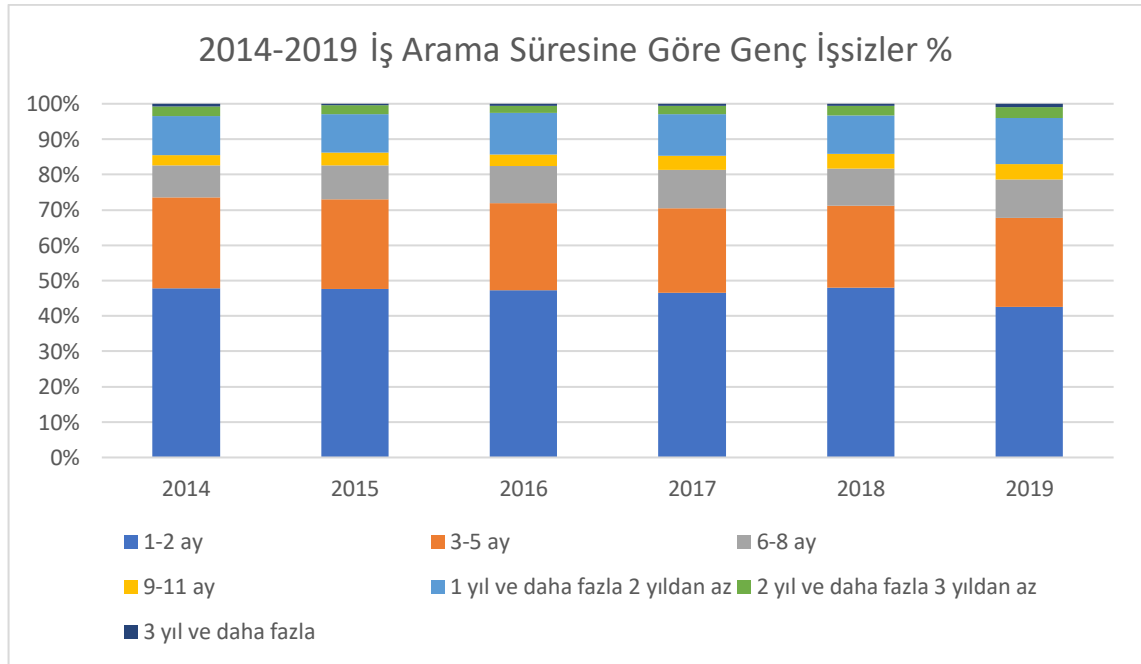
Şekil 20: 1988-2013 Yılları 15-24 Yaş İş Arama Süresine Göre İşsizlik (%) \*



Kaynak: Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, \* Toplamı %100’ü vermektedir.

Şekil 21’de 2014-2019 döneminde genç işgücünün iş arama sürelerine göre yüzdelik dağılımı verilmiştir. Gençlerin iş arama sürelerinin en yoğun olduğu periyot 1-2 ay arasındır. Bu periyodu sırasıyla 3-5 ay, 1-2 yıl, 6-8 ay takip etmektedir. Gençlerin yarısından fazlası 5 ay ve daha az sürede iş arayanlarda yoğunlaşmaktadır (Kayalı, 2015: 85). 2014 yılından 2019 yılına gelindiğinde gençlerin iş arama sürelerinde artış olduğu göze çarpmaktadır. 2014 yılında iş arayan gençlerin yaklaşık %86’sı bir yıl içerisinde iş bulabilmektedir. Bu sonuç gençler açısından olumlu bir durumu yansıtmaktadır fakat 2019 yılında bu oran yaklaşık %83 olarak gerçekleşmiştir. Bu durumsa yıllar ilerledikçe gençlerin daha uzun süre iş aradığını ve işsizlik olgusunun gençler için daha tehlikeli bir hale geldiğini göstermektedir. İş arama sürelerinde yaşanan artış özellikle bu süre 1 yıllık periyodu aşarak uzun süreli işsizlik kapsamına dahil olursa gençlerin umutsuzluğunu ve huzursuzluğunu arttırarak büyük bir endişe kaynağına dönüştüğünü göstermektedir (ILO, 2020: 19).

Şekil 21: 2014-2019 Yılları 15-24 Yaş İş Arama Süresine Göre İşsizlik (%) \*



Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, \* Toplamı %100’ü vermektedir.

## 2.5. TÜRKİYE’DE NE EĞİTİMDE NE İSTİHDAMDA YER ALAN GENÇLER

Genç işgücü piyasasına ilişkin göstergeler sadece işgücüne katılımda aktif olan kişileri dikkate aldığı için sorunun bütününe ele alınıp değerlendirilmesinde eksiklikler meydana gelmekte, değerlendirmeler istihdam ve işsizlik bağlamında dar kapsamlı

gerçekleşmektedir (Kılıç, 2014: 122). Bu eksikliğin giderilmesi amacıyla bölümün bu kısmında ne istihdam ne eğitim ne yetiştirmede (NEET) yer alan gençlere ilişkin değerlendirmeye yer verilecektir. ILO, NEET tanımını 15-24 yaş aralığında herhangi bir eğitimsel veya yetiştirme faaliyetlerine dahil olmayıp aynı zamanda istihdam edilmeyen kişiler olarak yapmaktadır.<sup>30</sup> Daha geniş bir ifadeyle çeşitli nedenlerle işgücüne katılımda aktif olmayan, iş bulma ümidi taşımayan, iş bulma girişiminde başarısız olduğu için cesareti kırılmış, nerde ve nasıl iş arayacağını bilmeyen, iradi olarak istihdam ve eğitimde bulunmayı tercih etmeyen ve işsiz olan gençler bu kapsamda yer almaktadır (Emirgil, 2019: 87-88). NEET kapsamında bulunun gençler genel olarak temel eğitim seviyelerini tamamlamış oldukları için eğitim politikalarında yer almazken diğer taraftan işgücü piyasasına katılmadıkları için istihdam politikalarının da kapsamından uzaklaşmaktadır (Kılıç, 2014: 123). Bu anlamda genç işgücü piyasasına ilişkin verilerin yorumlanması ve önlemlerin alınmasında NEET önemli bir grubu temsil etmektedir.

Tıpkı genç işsizliğinde olduğu gibi NEET’te küresel çapta bir sorundur. Dünyada gençlerin 267 milyonu yaklaşık olarak genç nüfusun %20’si ne eğitim ne istihdam ne de bir yetiştirmede yer almaktadır (ILO, 2021: 13). Bu oran genç kadınlarda %31,1’e ulaşırken genç erkeklerde %13,9’dur (ILO, 2021: 38). Tablo 15’te Türkiye’de ne eğitimde ne istihdamda yer alan gençlerin 2006 yılından günümüze seyrine yer verilmiştir. 2007 yılından 2017 yılına kadar küçük dalgalanmalar olsa da genel itibariyle azalma eğiliminde olan bu oran 2017 yılından sonra artış eğilimine girmiştir, bu durum özellikle genç erkeklerde daha belirgindir. NEET oranlarındaki on yıllık azalma eğiliminin büyük ölçüde gençlerin okula kayıt oranlarının artması, eğitimde kalma sürelerinin uzaması ve okul terklerinin azalmasından kaynaklandığını söylemek mümkündür (ILO, 2017: 8). Türkiye’deki NEET oranı hem genel hem de cinsiyet ayrımına göre Dünya ortalamasının üzerindedir. 2020 yılında ne eğitimde ne istihdamda yer alan gençlerin oranı %28,3 iken bu oran genç kadınlarda %35,7; genç erkeklerde %21,02 olarak gerçekleşmiştir. Verilen tüm yıllar itibariyle ne eğitimde ne istihdamda yer alan genç kadınların oranı genç erkeklerin oranının üzerindedir. NEET sorunu temel

---

<sup>30</sup> [Indicator description: Share of youth not in employment, education or training \(youth NEET rate\) - ILOSTAT](#)

bir genç sorunu olmakla birlikte cinsiyet temelli inceleme yapıldığında genç kadınların daha fazla dezavantajlı bir durumda olduğu görülmektedir.

Yaş grubu içerisinde ayrıma gidildiğinde bu oranlar 15-19 yaş grubundaki nüfus için %19,7; 20-24 yaş grubundaki nüfus için %37,2 olarak gerçekleşmiştir. Genç kadınlarda NEET oranı 15-19 yaş için %23,5; 20-24 yaş grubu için %48 iken erkeklerde 15-19 yaş için %16,2; 20-24 yaş grubu için %26,6 olarak gerçekleşmiştir. Ne eğitimde ne istihdamda yer alan genç nüfus oranının, yaş düzeyi yükseldikçe artış gösterdiğini söylemek mümkündür. Yaş düzeyinin artmasına bağlı olarak NEET oranının artması 15-19 yaş grubu içerisinde yer alan gençlerin 12 yıllık zorunlu eğitim çağında olmasından kaynaklanmaktadır.

Tablo 15: 2006-2020 Yılları Arasında Yaş Grubuna Göre Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olan Gençler (%)

|      | 15-19 Yaş Grubu |       |       | 20-24 Yaş Grubu |       |       | 15-24 Yaş Grubu |       |       |
|------|-----------------|-------|-------|-----------------|-------|-------|-----------------|-------|-------|
|      | Toplam          | Kadın | Erkek | Toplam          | Kadın | Erkek | Toplam          | Kadın | Erkek |
| 2006 | 31,4            | 43,1  | 20,5  | 46,6            | 63,9  | 25,6  | 38,6            | 53,6  | 22,7  |
| 2007 | 33,2            | 44,8  | 22,5  | 46,0            | 63,0  | 25,4  | 39,2            | 54    | 23,7  |
| 2008 | 30,1            | 40,4  | 20,6  | 45,0            | 61,6  | 24,8  | 37              | 51    | 22,4  |
| 2009 | 26,7            | 35,6  | 18,2  | 44,6            | 59,3  | 27,0  | 34,9            | 47,3  | 22    |
| 2010 | 24,0            | 32,5  | 16,1  | 42,1            | 56,8  | 24,3  | 32,3            | 44,4  | 19,6  |
| 2011 | 22,4            | 30,2  | 14,8  | 37,8            | 53,4  | 20,0  | 29,6            | 41,5  | 17,1  |
| 2012 | 21,8            | 28,8  | 15,0  | 36,7            | 51,3  | 20,7  | 28,7            | 39,7  | 17,5  |
| 2013 | 18,1            | 24,4  | 12,1  | 34,2            | 48,3  | 18,7  | 25,5            | 35,9  | 15    |
| 2014 | 17,3            | 23,2  | 11,7  | 33,4            | 47,7  | 18,2  | 24,8            | 35    | 14,6  |
| 2015 | 16,3            | 21,7  | 11,2  | 32,7            | 46,8  | 17,7  | 23,9            | 33,7  | 14,1  |
| 2016 | 16,4            | 21,6  | 11,5  | 32,5            | 46,4  | 18,0  | 23,9            | 33,5  | 14,5  |
| 2017 | 16,8            | 22,0  | 12,0  | 32,5            | 47,0  | 17,7  | 24,2            | 34    | 14,6  |
| 2018 | 17,3            | 22,1  | 12,9  | 32,2            | 45,5  | 18,7  | 24,4            | 33,5  | 15,6  |
| 2019 | 18,1            | 22,0  | 14,4  | 34,7            | 46,5  | 22,6  | 26              | 34    | 18,3  |
| 2020 | 19,7            | 23,5  | 16,2  | 37,2            | 48,0  | 26,6  | 28,3            | 35,7  | 21    |

Kaynak: [ILO Data Explorer](#), 26.09.2021

Tablo 16’da eğitim seviyeleri ve cinsiyete göre ne eğitimde ne istihdamda bulunan gençlerinin oranlarına yer verilmiştir. Eğitim seviyesine göre inceleme yapıldığında 2020 yılında ne eğitimde ne istihdamda yer alan genç oranları ilköğretim ve altı düzeyinde (ISCED 0-2) %24,7; ortaöğretim düzeyinde (ISCED 3- 4) %30,1 ve yükseköğretim düzeyinde (ISCED 5-8) %41,6 olarak gerçekleşmiştir. 2010 yılından beri ne eğitimde ne istihdamda olan genç oranının en yüksek olduğu eğitim düzeyi yükseköğretim olarak gerçekleşmiştir. Eğitim seviyesi yükseldikçe ne eğitimde ne istihdamda yer alma

oranlarının arttığını söylemek yanlış olmayacaktır. Cinsiyet temelli inceleme yapıldığında kadınlarda %45,6; erkeklerde %35,6 oranlarıyla NEET oranlarının en yüksek olduğu eğitim düzeyi yükseköğretim olarak gerçekleşmiştir.

Tablo 16: 2006-2020 Yılları Arasında Eğitim Seviyesine Göre Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olan Gençler (%)

|      | İLKÖĞRETİM VE ALTI |       |       | ORTAÖĞRETİM |       |       | YÜKSEKÖĞRETİM |       |       |
|------|--------------------|-------|-------|-------------|-------|-------|---------------|-------|-------|
|      | Toplam             | Kadın | Erkek | Toplam      | Kadın | Erkek | Toplam        | Kadın | Erkek |
| 2006 | 40,1               | 57,3  | 19,9  | 35,7        | 46,6  | 26,7  | 35,6          | 38,8  | 31,8  |
| 2007 | 41,0               | 58,4  | 20,5  | 36,1        | 46,2  | 27,8  | 36,3          | 38,7  | 33,7  |
| 2008 | 39,5               | 55,4  | 20,7  | 32,3        | 41,9  | 24,6  | 33,6          | 38,8  | 27,6  |
| 2009 | 37,0               | 51,4  | 21,0  | 29,9        | 37,9  | 23,0  | 34,4          | 37,7  | 30,3  |
| 2010 | 33,4               | 47,5  | 18,1  | 28,7        | 37,3  | 21,0  | 34,9          | 38,2  | 30,7  |
| 2011 | 30,7               | 44,2  | 16,1  | 26,0        | 34,7  | 18,0  | 31,8          | 38,2  | 24,2  |
| 2012 | 30,1               | 42,8  | 16,9  | 24,9        | 32,5  | 17,9  | 29,8          | 35,8  | 22,8  |
| 2013 | 26,8               | 38,7  | 14,7  | 21,2        | 28,7  | 14,1  | 29,1          | 35,2  | 21,5  |
| 2014 | 25,9               | 37,8  | 14,1  | 20,8        | 28,0  | 14,0  | 27,6          | 32,7  | 21,7  |
| 2015 | 24,4               | 35,5  | 13,6  | 20,3        | 27,4  | 13,6  | 30,0          | 36,8  | 20,7  |
| 2016 | 23,9               | 35,0  | 13,3  | 21,4        | 28,2  | 14,9  | 30,9          | 37,0  | 22,5  |
| 2017 | 23,3               | 34,3  | 12,9  | 22,5        | 30,4  | 15,3  | 34,3          | 40,7  | 25,1  |
| 2018 | 23,4               | 33,9  | 13,5  | 23,8        | 31,3  | 16,9  | 32,2          | 36,4  | 26,5  |
| 2019 | 23,9               | 33,2  | 15,4  | 26,5        | 32,5  | 20,7  | 36,1          | 41,0  | 29,4  |
| 2020 | 24,7               | 32,7  | 17,6  | 30,1        | 36,7  | 23,8  | 41,6          | 45,6  | 35,6  |

Kaynak: [ILO Data Explorer](https://dataexplorer ilo.org/), 26.09.2021

Genç yaş aralığının 15-24 olarak tanımlanması ve bu yaş aralığında zorunlu eğitim süresine dahil olan gençlerin bulunması sebebiyle OECD 18-24 yaş aralığında NEET oranlarını incelemiştir (OECD, 2021: 53). OECD ortalamasında bu yaş grubunun %47'si eğitimde bulunmazken, eğitimde bulunmayan gençlerin yaklaşık %20'si işgücü piyasasının dışında, %13'ü işsiz ve %67'si ise istihdamda yer almaktadır (OECD, 2021: 54-55). Eğitimde bulunmayan gençlerin istihdamının en yüksek olduğu ülkeler (%75 ve üstü) Avusturya, Almanya, İzlanda, Hollanda, Yeni Zelanda, İsveç, İsviçre ve Birleşik Krallık iken en düşük olduğu ülkeler (%50 ve altı) Brezilya, Yunanistan, İtalya ve Türkiye'dir (OECD, 2021: 54-55). Bu anlamda Türkiye eğitimden işgücü piyasasına geçişin zor olduğu ülkeler kapsamında yer almaktadır. Bu yaş grubundaki NEET oranı OECD ortalamasında %15,1 iken Türkiye'de %30'dan fazladır. Oranın yüksek olmasının nedeni büyük ölçüde işgücü piyasasına dahil olmayan genç kadın oranının yüksek olmasından kaynaklanmaktadır (OECD, 2021: 53).

## 2.6. TÜRKİYE’DE EĞİTİMLİ GENÇLERİN NİTELİK UYUŞMAZLIĞINA DAYALI EKSİK İSTİHDAMI

Türkiye’de yükseköğretim mezunu genç sayısı atarken aynı zamanda gençlerin işsizlik oranları da artma eğilimindedir. Bu durum bazı iş kollarında ihtiyacın üzerinde yükseköğretim mezunu verilmesinden kaynaklanmaktadır (Gümüş ve Şişman, 2014: 29-30). Artan yükseköğretim mezun sayısı sadece işsizliği arttırmamakta aynı zamanda niteliklerine uygun iş bulamayan eğitilmiş gençlerin kendi niteliklerinin altında, becerilerine uygun olmayan işlere yönelmelerine sebep olmaktadır. Bu durum beceri düzeylerinin altında istihdam edilen kişiler için gelir ve statü kaybına, ekonomiler içinse katma değer kaybına neden olmaktadır (Aşık, 2013: 6). Bireylerin kendilerine uygun işlerde istihdam edilmemesi bir anlamda eksik istihdam edilmesi anlamına gelmektedir. Bu tür bir eksik istihdamın ölçülmesinde bireylerin almış oldukları eğitim ile istihdam edildikleri işlerin düzeylerinin karşılaştırılmasına olanak sağlayan Uluslararası Meslek Sınıflama Standardı (ISCO-08) ve Uluslararası Standart Eğitim Sınıflaması’ndan (ISCED) yararlanılacaktır. ISCO-08 hangi mesleğin hangi ISCED eğitim seviyesine tekabül ettiğini ölçerek beceri sınıflandırması yoluyla eğitilmiş bireylerin eksik istihdamının ölçülmesine olanak sağlamaktadır.

ILO sınıflandırmasına göre meslekleri 10 ana kategoride, beceri seviyesini 4 kategoride sınıflandırmak mümkündür. Aşağıda hangi beceri düzeyinin hangi eğitim seviyesi ve uzmanlık alanına karşılık geldiğine yer verilmiştir (ILO, 2004).<sup>31</sup>

- Birinci ISCO beceri düzeyi ISCED 1 kategorisi göz önünde bulundurularak, genelde 5, 6 veya 7 yaşlarında başlayan ortalama 5 yıl süren ilköğretimi kapsayan bir beceri düzeyi olarak tanımlanmıştır.
- İkinci ISCO beceri düzeyi ISCED 2 ve 3 kategorileri göz önünde bulundurularak, ortaöğretimin birinci ve ikinci aşamasını kapsayan bir beceri düzeyi olarak tanımlanmıştır. Birinci aşama 11-12 yaşlarında başlayan 3 yıl kadar süren bir eğitim seviyesine karşılık gelirken, ikinci aşama 14-15 yaşında başlayan 3 yıl kadar süren bir eğitim seviyesine karşılık gelmektedir.

---

<sup>31</sup> [Bureau of Statistics, work unit of the Policy Integration Department \(ilo.org\)](http://www.bureauofstatistics.gov.tr/work-unit-of-the-policy-integration-department)

- Üçüncü ISCO beceri düzeyi ISCED 5 kategorisi göz önünde bulundurularak, 17-18 yaşlarında başlayan yaklaşık 4 yıl süren, lisans veya lisansüstü diplomasına eşdeğer olmayan bir diploma sağlayan bir beceri düzeyi olarak tanımlanmıştır.
- Dördüncü ISCO beceri düzeyi ISCED 6 ve 7 kategorileri göz önünde bulundurularak, 17-18 yaşlarında başlayan 3, 4 yıl veya daha fazla süren lisans ve lisansüstü eğitim seviyesine karşılık gelecek şekilde tanımlanmıştır.

Tablo 17’de ISCO-08’e göre sınıflandırılmış olan ana meslek gruplarının yukarıda açıklanmış olan 4 beceri düzeyinden hangisine tekabül ettiğine ilişkin tabloya yer verilmiştir.

Tablo 17: Meslek Gruplarına Ait Beceri Düzeyleri

| ISCO-88 Ana Grubu                                                               | ISCO Düzeyi | Beceri |
|---------------------------------------------------------------------------------|-------------|--------|
| 1. Kanun yapıcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürler                           | ...         |        |
| 2. Profesyonel meslek mensupları                                                | 4           |        |
| 3. Yardımcı profesyonel meslek mensupları                                       | 3           |        |
| 4. Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar                              | 2           |        |
| 5. Hizmet ve satış elemanları                                                   | 2           |        |
| 6. Nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri çalışanları | 2           |        |
| 7. Sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar                                     | 2           |        |
| 8. Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar                                  | 2           |        |
| 9. Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar                                     | 1           |        |
| 0. Silahlı kuvvetlerde çalışanlar                                               | ...         |        |

Kaynak: TÜİK-ISCO 88 Uluslararası Standart Meslek Sınıflandırması Çevirisi; Aktaran Aşık, 2013: 7.

Tablo 17’de görüldüğü üzere 1. ve 0. meslek gruplarına tekabül eden kesin bir eğitim düzeyi bulunmamaktadır. Bu durumun sebebi bu meslek gruplarında çeşitli ülke, bölge ve işlerin yürütülme şekillerine göre kesin bir eğitim düzeyinin belirlenemiyor olmasıdır (Özkır, 2020: 52). ILO tarafından hazırlanmış olan ISCO-88 raporunda kanun yapıcı, üst düzey yönetici ve müdürler için genel olarak 3 veya 4 beceri düzeyinde bir eğitim gerekli görülürken, silahlı kuvvetler için böyle bir bilgi verilmemiştir<sup>32</sup>. TÜİK’in yayınlamış olduğu ISCO-08 meslek grubu verilerinde 0. meslek grubu olan silahlı kuvvet çalışanları yer almadığı için bu analizde kapsam dışında tutulmuştur.

<sup>32</sup> [..:SINIFLAMA SUNUCUSU:.. \(tuik.gov.tr\)](http://tuik.gov.tr)

Türkiye için eğitimli gençlerin nitelik uyumsuzluğuna dayalı eksik istihdamının değerlendirilmesine geçilmeden önce yapılacak olan analizin kısıtlarının açıklanması gerekmektedir. İlk olarak yapılan değerlendirme bireylerin mezun oldukları eğitim düzeyi ve eğitim düzeyine karşılık gelen ISCO meslek gurubunda istihdam edilip edilmediğini incelemektedir. Yani kişilerin iş için gerekli bilgi ve beceriye sahip olup olmadığına dair bir bilgi vermemektedir. İkinci olarak analiz, mezun olunan eğitim düzeyi ile beceri düzeyi eşleşmiş olsa bile eğitim alanı itibariyle uyumsuz bir işte istihdam edilmiş olmakla ilgili bir bilgi vermemektedir (Kurnaz, 2015: 98-99). Daha detaylı açıklamak gerekirse aynı beceri düzeyini gerektiren mesleklerdeki farklılaşmalar, uzmanlaşmalar sonucunda ortaya çıkmaktadır (Özkır, 2020: 51-52). Örneğin nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri çalışanlarının bu işi yapabilmek için tarım lisesinden mezun olması gerekirken, hizmet ve satış elemanlarının ticaret lisesinden, sanatkârlık ve ilgili işlerde çalışanların güzel sanatlar lisesinden mezun olmaları gerekmektedir, fakat 3 ana meslek grubu da 2. beceri düzeyini gerektirir. Bir sanatkârın, hizmet ve satış elemanı pozisyonunda çalışması beceri uyumsuzluğu olmasına rağmen yapılacak olan bu analizlerde tespit edilememektedir. Üçüncü olarak ise ISCO-08 meslek ana gruplarında ön lisans ile lisans ve üstü eğitim düzeyinde bir ayrım mevcutken, Türkiye İş Kurumunun (İŞKUR) kayıtlarında önlisans, lisans ve lisansüstü mezunların işsizlik oranlarına dair ayrıma gidilmediği için yapılan analizde eksiklikler olması kaçınılmazdır.

Aşık'a göre lisans ve lisansüstü eğitim alan bireylerin 4. beceri düzeyine, yüksekokul mezunlarının 3. beceri düzeyine, lise ve dengi meslek liselerinin 2. beceri düzeyine ve daha düşük seviyede eğitim alan bireylerin 1. beceri düzeyine karşılık gelen işlerde istihdam edilmesi beklenir (Aşık, 2013: 7). TÜİK kayıtlarında yükseköğretim mezunlarının işsizlik oranlarına dair ayrıma gidilmediği için bu analizde yükseköğretim mezunlarının 3. veya 4. beceri düzeyinin altında istihdam edilmesi nitelik uyumsuzluğu olarak değerlendirilecektir.

Tablo 18'de 2014 ve 2019 yılları için yüksekokul mezunlarının ISCO-08 meslek gruplarına göre istihdam edildikleri yüzdelik dilimler verilmiştir. Bu tabloya göre 2014 yılında istihdam edilen gençlerin %43,8'i kendilerine uygun işlerde istihdam edilirken %56,8'i niteliklerinden daha düşük bir beceri düzeyinde istihdam edilmektedir. 2019 yılına gelindiğindeyse beceri düzeyine göre istihdam edilen gençlerin oranı 2,8 puan



azalarak %41 olarak gerçekleşmiştir. Gençlerin %59'u ise kendilerine uygun olmayan 1 ve 2 beceri düzeyi gerektiren işlerde istihdam edilmektedir. Bu oranlar 2019 yılı sonu itibariyle yükseköğretim mezunu olup istihdam eden 639 bin gencin yaklaşık 377 bin kişinin kendine uygun olmayan daha aşağı bir beceri düzeyinde istihdam edildiğini göstermektedir. Sahip oldukları beceri düzeyine rağmen gençlerin neredeyse %60'ının bu becerilerin altında istihdam edilmesi önemli katma değer kaybına sebep olmaktadır. 2019 yılında genç yükseköğretim mezunlarının %52,58'i lise ve dengi okullarda eğitimin tamamlanması yeterli olan işlerde istihdam ederken, %6,42'si sadece temel eğitimin yeterli olduğu nitelik gerektirmeyen işlerde istihdam edilmektedir.

Tablo 18: Türkiye’de 15-24 Yaş Yükseköğretim Mezunlarının ISCO-08 Meslek Gruplarına Göre İstihdamı (%)

| Meslek Grubu (ISCO-8)                                                  | Gereken<br>Beceri<br>Düzeyi | 2014<br>İstihdam<br>edilen (%)<br>* | 2019<br>İstihdam<br>edilen (%)<br>* |
|------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| 1. Yöneticiler                                                         |                             | 2,00%                               | 1,41%                               |
| 2. Profesyonel Meslek Mensupları                                       | 4                           | 27%                                 | 24,88%                              |
| 3. Teknisyenler, Teknikerler ve Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları | 3                           | 14,80%                              | 14,71%                              |
| 4. Büro Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar                                | 2                           | 18,80%                              | 15,96%                              |
| 5. Hizmet ve Satış Elemanları                                          | 2                           | 21,80%                              | 25,20%                              |
| 6. Nitelikli Tarım, Ormancılık ve Su Ürünleri Çalışanları              | 2                           | 2,60%                               | 4,38%                               |
| 7. Sanatkârlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar                            | 2                           | 6%                                  | 4,54%                               |
| 8. Tesis ve Makine Operatörleri ve Montajcılar                         | 2                           | 2,20%                               | 2,50%                               |
| 9. Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar                            | 1                           | 4,80%                               | 6,42%                               |
| Toplam                                                                 |                             | 100,00%                             | 100,00%                             |

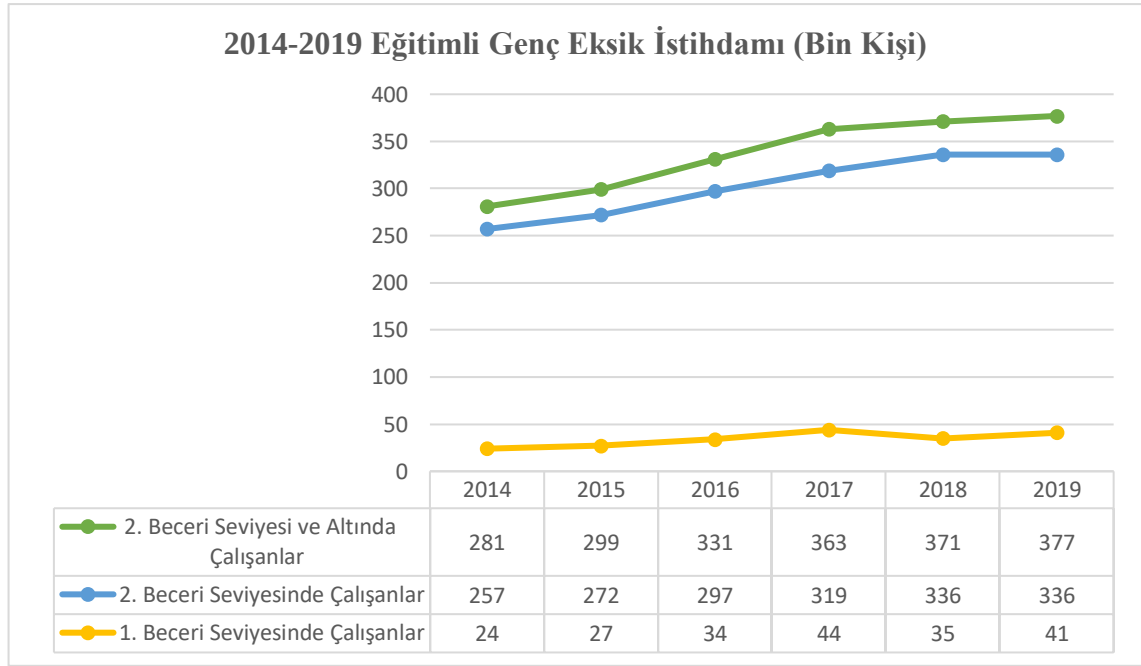
Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri (2014 ve Sonrası), <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>.  
\*İlgili grupta istihdam edilen yükseköğretimli sayısı (15-24) /İstihdam edilen toplam yükseköğretimli sayısı (15-24) x 100 şeklinde tarafımdan hazırlanmıştır.

Şekil 22’de 2014-2019 yılları arasında Türkiye’de 15-24 yaş arası yükseköğretim mezunu olup beceri seviyelerinin altında istihdam edilen kişilerin sayısı verilmiştir. Grafiğin 2014 yılından başlamasının nedeni TÜİK’in verileri bu yıldan itibaren yayınlamaya başlamış olmasından kaynaklanmaktadır. Şekil 20’ye göre 3. veya 4. beceri düzeyinde istihdam edilmesi gerekirken daha alt beceri düzeyinde istihdam edilen yükseköğretim mezunu genç kişi sayısı yıllar itibariyle artmaktadır. 2014 yılında 1. beceri düzeyinde yani nitelik gerektirmeyen işlerde istihdam eden kişi sayısı 24 bin iken, 2019 yılına gelindiğinde istihdam sayısı %70,83 artarak 41 bin kişi olarak gerçekleşmiştir. 2014 yılında 2. beceri seviyesinde istihdam edilen 257 bin genç yükseköğretim mezunu

mevcut iken 2019 yılına gelindiğinde %30,74 artarak 336 bin kişi olmuştur. Kendi beceri düzeyine uygun olmayan işlerde istihdam eden genç yükseköğretim mezunu sayısı ise 2014 yılında 281 bin kişi iken 2019 yılına gelindiğinde %34,16 artarak 377 bin kişi olmuştur.

Eğitimli gençlerin eksik istihdamı hem yıllar itibariyle artmakta hem de nitelik gerektirmeyen sadece temel eğitimin tamamlanması yeterli olan 1. beceri düzeyinde istihdam eden genç yükseköğretim mezunu işgücü sayısının 4 yıldaki artışı %70'i geçmiş durumdadır. 2. beceri düzeyinde eksik istihdam edilen yükseköğretim mezunu gençlerin istihdamındaki 4 yıllık artış 1. beceri düzeyine göre düşük kalmış görünse de bu beceri düzeyinde istihdam eden gençler toplamda istihdam eden gençlerin %50'sinden fazlasını oluşturmaktadır.

Şekil 22: 2014-2019 Yılları Türkiye’de 15-24 Yaş Yükseköğretim Mezunlarının Eksik İstihdamı (Bin Kişi)



Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri (2014 ve Sonrası), <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr> .

Bu bölüm kapsamında yapılan incelemelerden yol çıkarak Türkiye’de genç işgücü piyasasının genel özellikleri aşağıdaki şekilde sıralanabilir:

- Gençlerin işgücüne katılım oranı 15+ nüfusun işgücüne katılımına göre düşüktür. Genç kadınların işgücüne katılım oranı genç erkeklerin altında kalmaktadır ve hem kadınlarda

hem de erkeklerde işgücüne katılım oranının en yüksek olduğu eğitim düzeyi yükseköğretimdir.

- Gençlerin istihdam oranı 15+ nüfusun istihdam oranına göre düşüktür. Genç kadın istihdamı genç erkek istihdamının altında kalmaktadır ve hem kadınlarda hem de erkeklerde istihdam oranının en yüksek olduğu eğitim düzeyi yükseköğretimdir.
- Gençlerde kayıt dışı istihdam oranı yüksektir. Eğitim düzeyi yükseldikçe kayıt dışı istihdam oranı azalmaktadır.
- Genç işsizlik oranı 15+ nüfusun işsizlik oranının yaklaşık 2 katıdır. Genç kadınların işsizlik oranı genç erkeklerin işsizlik oranının üzerindedir ve hem kadınlarda hem de erkeklerde işsizlik oranının en yüksek olduğu eğitim düzeyi yükseköğretimdir.
- Ne eğitimde ne istihdamda bulunan gençlerin oranı OECD ve Dünya ortalamasının üzerindedir. NEET oranları yaş ve eğitim düzeyi artışına bağlı olarak artmaktadır ve kadınlar erkeklere göre dezavantajlı durumdadır.
- İstihdam edilen eğitimli gençlerin %59'u lise ve daha altı seviyede eğitimin yeterli olduğu işlerde çalışmaktadır.

Bu bölümde gençlerin özellikle de eğitimli gençlerin işsizliğinin boyutlarının anlaşılması için yapılan incelemelerin sonucunda Beşerî Sermaye Teorisi'nin ön gördüğü eğitimin işsizliği azalttığı görüşünün Türkiye ekonomisi için geçerli olmadığı görülmektedir. Fakat Türkiye'de yaşanan bu durumun yine Beşerî Sermaye Teorisi'nde belirtilen eğitimli bireylerin işsiz kalma nedenleri çerçevesinde açıklanabilmektedir. Eğitim ve işsizlik arasındaki ilişki ve bu alana yönelik uygulanan politikalara piyasaların verdiği tepki; ülkelerin gelişmişlik seviyelerine, ekonomik yapılarına ve kendi iç dinamiklerine bağlı olarak farklılık göstermektedir. Gelişmiş ülkeler için yapılan çalışmalar eğitim seviyesindeki artışın işsizliği azalttığı sonucuna ulaşırken, gelişmekte olan ülkeler için yapılan çalışmalar eğitim seviyesi arttıkça işsizlik seviyesinin arttığını ya da azaltılamadığını göstermektedir (Bağcı, 2018: 348). Bu durumun sebepleri özelde Türkiye, genel anlamda ise gelişmekte olan ülkeler için aşağıdaki şekilde sıralanabilir (Çalışkan, 2007: 302-303; Bağcı, 2018: 355).

- Eğitim seviyesi düşük olan bireyler uzun süreli iş arama çabalarının sonucunda iş bulma ümitlerini yitirip, işgücü piyasasının dışında kalmayı tercih etmiş olabilir.
- Eğitim seviyesi düşük olan bireylerin beklentilerinin de düşük olması sebebiyle istihdam edilmeleri daha kolay olabilir.
- Eğitim sistemi işgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda dizayn edilememiş olabilir.
- Çeşitli eğitim alanlarında ihtiyaç fazlası yükseköğretim mezunu verilmiş olabilir.
- Yüksek oranda yükseköğretim mezunu verilmesine karşılık, nitelik gerektiren işler nitelik gerektirmeyen işlere görece az olabilir.
- Eğitim politikalarının kısa dönemde işsizliği azaltmak için uygulanması sonucunda uzun dönemde işsizlik oranları artmış olabilir.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### TÜRKİYE’DE YÜKSEKÖĞRETİM PLANLAMASININ GELİŞİMİ

Ülkelerin ihtiyaç duyduğu beşerî sermayenin yetiştirilmesinde eğitim ve özelde yükseköğretim şüphesiz önemli bir yer tutmaktadır. İyi planlanmış eğitim sisteminin uygulamaya geçirilmesi eğitim ve istihdam arasındaki ilişkinin doğru kurularak genç nüfusa sahip olmayı avantaja dönüştürürken; iyi planlanmamış eğitim sisteminin yüksek genç nüfus ile birleşmesi tehdit oluşturabilmektedir (Biçerli, 2011: 122). Eğitim-istihdam arasındaki ilişki yıllardır süren tartışmalara konu olmuştur (Bağcı, 2011: 140). Bu tartışmanın altında yatan neden bazı ülkelerde eğitim seviyesinin arttırılması işsizliğin azalmasını sağlarken bazı ülkelerde bu durum ya tersine işlemekte; eğitim seviyesindeki artışla birlikte işsizlik seviyesi de artmaktadır ya da eğitim seviyesindeki artış işsizliği azaltmamaktadır. Bağcı (2018) eğitim ve işsizlik arasındaki ilişkiyi araştıran 20 farklı çalışmayı incelemiştir. İncelemeler sonucunda gelişmiş ülkelerde eğitim-istihdam ilişkisinin kurulduğunu başka bir değişle eğitim seviyesi arttıkça işsizlik seviyesinin azaldığını tespit ederken; gelişmekte olan ülkelerde eğitim-istihdam arasında sağlıklı ilişki kurulamadığını, eğitim seviyesindeki artışın işsizliğin azaltılmasını sağlamakta yetersiz kaldığını tespit etmiştir (Bağcı, 2018: 348).

Bir önceki bölümde Türkiye’deki işgücü piyasası gençler açısından genel hatlarıyla değerlendirilmiş ve bu değerlendirme sonucunda eğitim ile istihdam arasındaki ilişkinin sağlıklı bir şekilde kurulamadığı sonucuna ulaşılmıştır. Eğitim-istihdam ilişkisi bağlamında eğitim seviyelerini birbirinden tamamen bağımsız olarak değerlendirmek mümkün değildir. Fakat tezin kapsamı gereği değerlendirmeler yükseköğretim kapsamında yapılacaktır. Bu bölümünden itibaren eğitim ile kastedilen yükseköğretimdir.

Yükseköğretim-istihdam ilişkisi açısından Türkiye’de değerlendirme yapıldığında iki tür uyumsuzluk olduğu görülmektedir. Bunlardan ilki yükseköğretimin bazı alanlarında ihtiyaçtan fazla mezun verilmesidir. İkincisiyse yükseköğretimin ihtiyaç duyulan işgücünü yetiştirmesine karşılık bu işgücünün niteliklerinin piyasa talebiyle uyuşmamasıdır (Biçerli, 2011: 124-125). Bu bölümün devamında ilk olarak Türkiye’de yükseköğretimin gelişimine devamındaysa yükseköğretim ve işgücü piyasası ilişkisine bahsedilen sorunlar çerçevesinde yer verilecektir.

### **3.1. TÜRK YÜKSEKÖĞRETİM SİSTEMİNDE YAŞANAN GELİŞMELER**

Yükseköğretim kurumları toplumun gelişimi için yüksek düzeyde ve çeşitli kademelerde insan gücü yetiştiren, bilimsel araştırma ve yayın yapan, bilgi ve teknoloji üreten eğitim kurumlarıdır (Gencel, 2001: 21-22). Toplumlar, üniversitelerin belirtilen görevlerini kendi ihtiyaçları doğrultusunda en iyi şekilde biçimlendirerek ulusal ve uluslararası anlamda gelişime katkı sağlamaktadır. Toplumsal ihtiyaç ve istekler doğrultusunda yükseköğretim sistemimizde sıkça reformlar ve değişiklikler yapılmıştır (Baskan, 2001: 24). Yükseköğretim sistemimizi yaşanan gelişmeler kapsamında; 1923-1946 dönemi, 1946-1980 dönemi ve 1980 sonrası dönem olmak üzere 3 evreye ayırmak mümkündür (Kılıç, 1999: 297).

#### **3.1.1. 1923-1946 Dönemi**

Cumhuriyetin ilan edilmesiyle birlikte her alanda olduğu gibi eğitim alanında da önemli gelişme ve dönüşümler yaşanmıştır. Osmanlı İmparatorluğu'nda dini eğitim kurumları, genel eğitim kurumları ve yabancı eğitim kurumları olmak üzere dağınık, çok başlı ve denetimi zor bir eğitim yapısı mevcuttu (Karasaç ve Sağın, 2019: 38). 1924 yılında çıkarılan 430 sayılı Tevhid-i Tedrisat kanunu ile dini eğitim kurumları kapatıldı (Gürüz, 2003: 297) ve kalan tüm eğitim kurumları Maarif Vekaletine (Milli Eğitim Bakanlığı) bağlandı (Karasaç ve Sağın, 2019: 38).

Dini eğitim kurumlarının kaldırılmasıyla birlikte Osmanlı İmparatorluğu'ndan Türkiye Cumhuriyeti'ne geçen üniversite statüsündeki tek kuruluş Darülfünun oldu (Kaymakçı ve Çakır, 2008: 24). 1924 yılında 493 sayılı kanun ile Darülfünun, İstanbul Darülfünun ismiyle yeniden açılarak 1925 yılında özerk bir hale getirilmiştir. İstanbul Darülfünun'dan sonra Ankara'da 1925 yılında Hukuk Mektebi, 1926 yılında Orta Muallim Mektebi, 1930 yılında Yüksek Ziraat Enstitüsü açılmıştır (Gül ve Gül, 2014: 53; Kaymakçı ve Çakır, 2008: 26).

31 Temmuz 1933 tarihinde 2252 sayılı kanunla İstanbul Darülfünun Türk devrimlerinin yerleşmesinde gerekli rolü yerine getirmediği, reformlara karşı direndiği, bilimsel faaliyetlerde bulunmadığı, toplum ihtiyaçlarına yönelik çalışmadığı ve dışarıdan denetleme organının bulunmaması gerekçeleriyle kapatılmıştır (Doğramacı, 2007: 13;

Akyüz, 2007: 358; Eren, 1988: 285; Baskan, 2001: 25). Yine aynı kanunla 1 Ağustos 1933'te hizmete girmek üzere İstanbul Üniversitesi adıyla yeni bir üniversite kurulmuştur (Doğramacı, 2007: 15).

1933 yılında gerçekleştirilen bu reform kökten olmuştur. Üniversiteler Milli Eğitime bağlanarak, özerk yapıları sonlandırılmıştır. Batıya lisansüstü eğitim yapmak için gönderilen öğrencilerden eğitimini tamamlayıp dönenler<sup>33</sup> ve Almanya'daki Nazi baskısından kaçarak ülkemize gelen çeşitli öğretim elemanları üniversitede görevlendirilmiştir (Akyüz, 2007: 359; Kaymakçı ve Çakır, 2008: 26). Almanya'dan gelen öğretim elemanları sayesinde İstanbul Üniversitesi'nde bilim, kültür, yapı ve anlayış bakımından önemli gelişmeler sağlanmış, modernleşme bakımından önemli adımlar atılmıştır (Erdem, 2005). Aynı reform ile İstanbul Üniversitesi'nin idaresi rektöre verilmiştir. Rektör Milli Eğitim Bakanlığı'nın önerisi ile Cumhurbaşkanı tarafından, dekan ise rektörün önerisiyle Milli Eğitim Bakanlığı tarafından atanmaya başlamıştır (Kaymakçı ve Çakır, 2008: 26; Doğramacı, 2007: 15).

Bu dönemde yükseköğretim alanındaki gelişmeler İstanbul Üniversitesi ile sınırlı kalmamış, reformla hedeflenen dönüşümün gerçekleşmesi ve yurt geneline yayılabilmesi için yeni üniversiteler kurulmuştur (Erdem, 2012: 382). Ankara'da 1935 yılında Dil, Tarih ve Coğrafya Fakültesi, 1943 yılında Fen Fakültesi, 1945 yılında Tıp Fakültesi kurulmuştur (Gürüz, 2003: 299). 1935 yılında Mülkiye Mektebi İstanbul'dan Ankara'ya taşınarak Siyasal Bilgiler Fakültesi olarak yeniden açılmış (Sargın, 2007: 137) ve 1944 yılında Mühendishane-i Bahr-i Hümayun yeniden düzenlenerek İstanbul Teknik Üniversitesi kurulmuştur (Gürüz, 2003: 299).

Türkiye Cumhuriyeti uzun süren bir savaş döneminden sonra kurulmasına rağmen eğitim alanında kayda değer yenilikler yapmıştır. Fakat başta finansman olmak üzere birçok sorunla baş etmek zorunda kalmıştır (Kılıç, 1999: 297). Cumhuriyetin kuruluşundan önce vakıflar aracılığıyla sağlanan yükseköğretim finansmanı, cumhuriyetin kurulmasıyla birlikte yerini kamu finansmanına bırakmış (Meriç, 1998: 49) ve 1933 yılında yükseköğretim kurumlarının MEB'e bağlanması ile bu kurumların

---

<sup>33</sup> 1927-1928 eğitim döneminde 42, 1928-1929 eğitim döneminde 170 ve 1929-1930 eğitim döneminde de 288 öğrenci yurtdışına gönderilmiştir (Telli Yamamoto, 2018: 134).

bütçeleri de MEB bütçesi içerisinde yer almaya başlamıştır (Meriç, 1988: 52). Nitekim yükseköğretim kurumlarının gelirleri arasında hazine yardımlarının payı %90 seviyesinin üzerinde gerçekleşmiştir (Meriç, 1988: 50).

### **3.1.2. 1946-1980 Dönemi**

Türkiye’de üniversitelerin kurumsal bazda gelişim yaşadığı ikinci evre 1946 yılında 4936 sayılı “Üniversiteler Kanunu” ile olmuştur. Bu kanunla üniversitelere özerklik ve tüzel kişilik tekrar verilmiş, fakültelere bilim ve yönetim özerkliği getirilmiş ve üniversitelerin görev ve yetki sınırları belirlenmiştir (Akyüz, 2007: 360). Aynı zamanda 4936 sayılı kanun ile üniversitelere mali özerklik verilmiş ve böylece üniversiteler tekrar katma bütçeli kuruluşlar haline getirilmiştir. Fakat kurumların gelir gerçekleştirmeleri incelendiğinde öz gelirlerinin toplam gelir içerisindeki payının %10 civarında olduğu, yükseköğretim kurumlarının finansmanın devlet tarafından karşılandığı görülmektedir (Meriç, 1998: 52). Bu çerçevede 4936 sayılı kanunla üniversitelere özerklik sağlanmış olmasına rağmen hükümete olan mali bağımlılıklarının devam ettiği görülmektedir (Eren, 1988: 287).

1946 yılında 2252 sayılı kanunla Darülfünun yerine kurulan İstanbul Üniversitesi; 4619 sayılı kanunla Mühendishane-i Bahr-i Hümayun’un yeniden dizayn edilmesiyle kurulan İstanbul Teknik Üniversitesi ve 4936 sayılı kanunla Ankara’da bulunan mevcut fakülte ve enstitülerin birleştirilmesiyle kurulan Ankara Üniversitesi olmak üzere 3 üniversite bulunmaktaydı. (Sargın, 2007: 138). Bu kurumlar sistem bakımından Kıta Avrupası’nın sahip olduğu modeli benimsemişlerdi. Çok partili döneme geçip hükümetin değişmesiyle birlikte yükseköğretimin yapısı da önemli bir değişim geçirmiştir. Yeni hükümet serbest piyasa ekonomisine önem veriyordu ve büyüyen ekonominin işgücü ihtiyacının Amerikan üniversite modeliyle daha iyi karşılanacağına inanıyordu (Gürüz, 2003: 299). Hem nitelikli işgücü ihtiyacını karşılamak hem de bulundukları bölgenin kalkınmasını desteklemek amacıyla Ankara ve İstanbul dışındaki illere üniversiteler kurulmaya başlamıştır (Sargın, 2007: 138).

Bu kapsamda 1955 yılında Ege bölgesinin kültürel, sınai, zirai ve ticari faaliyetlerini geliştirmek ve ilgili kurum/kuruluşlara öncülük etmesi amacıyla 6995 sayılı yasayla İzmir’de Ege Üniversitesi kurulmuştur. Yine aynı yılda Karadeniz bölgesindeki



illerin toplumsal ve ekonomik problemlerine çözüm üretmek, enerji ile yeraltı ve yer üstü kaynaklarının kullanımına öncülük etmek amacıyla 6594 sayılı kanun ile Trabzon'da Karadeniz Teknik Üniversitesi kurulmuştur. 1956 yılında 7307 sayılı kanunla Ankara'da Orta Doğu Teknik Üniversitesi; Orta doğunun kaynaklarını geliştirmek, ekonomik sorunlara çözüm üretmek, yarar sağlayacak uygulamalı araştırmalar yapmak ve İngilizce dilinde eğitim vermek amacıyla kurulurken; 1957 yılında 6690 sayılı kanunla Erzurum'da Atatürk Üniversitesi Doğu Anadolu Bölgesi'ni sosyal, kültürel, ekonomik ve teknik bakımdan geliştirilmesi amacıyla kurulmuştur (Erdem, 2005). Ayrıca 1958 yılında Ankara Üniversitesi çatısı altında faaliyetlerine başlayan Hacettepe Çocuk Sağlığı Enstitüsü 1967 yılında 892 sayılı kanunla doktor yetiştirmek amacıyla Hacettepe Üniversitesine dönüştürülmüştür (Karasaç ve Sağın, 2019: 41).

II. Dünya Savaşı sonrasında Dünya geneli ve Türkiye'de eğitim ve yükseköğretim talebinde önemli artış yaşanmıştır (Çetinsaya, 2014: 176). 1950'li yıllarda yükseköğretim kurum sayısında yaşanan artışa rağmen bu talep karşılanamamıştır. Bu kapsamda yükseköğretimde ilk uzaktan eğitim uygulaması Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü tarafından banka personeli yetiştirmek amacıyla başlatılmıştır (Bozkurt, 2017: 95). Türkiye'de uzaktan eğitim fikri ilk kez 1927 yılında gündeme getirilmiş fakat toplumun büyük çoğunluğunun okur-yazar olmaması nedeniyle bu uygulamaya ancak 1956 yılında başlanabilmıştır (Şahin, 2021: 102).

1960 darbesinden sonra 1946 tarihli 4936 sayılı kanunda bazı değişiklikler yapılmıştır (Şentop, 2006: 48-49). 1961 yılında çıkartılan anayasada ilk kez üniversiteyle ilgili bir maddeye yer verilmiştir (Günay ve Günay, 2017: 158-159). 1961 Anayasasının 120. Maddesinde Üniversiteler "bilimsel ve idari özerklik ile tüzel kişiliği sahip" kurumlar olarak tanımlanmış ve sadece devlet eliyle kurulabileceği belirtilmiştir. Üniversitelerin yönetim ve denetimi kendilerine bırakılırken, öğretim üyelerine siyasi partilere üye olma ve siyasi partilerin genel merkezlerinde görev alabilmelerine olanak sağlayan dokunulmazlık niteliğinde haklar tanınmıştır. (Gül ve Gül, 2015: 54; Günay ve Günay, 2017: 158-159).

1960 yılında yaşanan bir diğer gelişme DPT'nin kurularak planlı döneme geçilmesidir. 1962 yılında DPT yükseköğretime yönelik artan talebi karşılamak için üniversitelerden kontenjanlarını arttırmalarını istemiştir. Fakat üniversiteler özerk

olduklarını ve daha fazla öğrenci alamayacaklarını belirtmişlerdir (Doğramacı, 2007: 17). Artan yükseköğretim talebini karşılamak amacıyla 1965 yılında 625 Sayılı Kanun’la özel yüksekokulların açılmasına izin verilmiştir (Kılıç, 1999: 299). Kısa sürede sayıları 50’ye, öğrenci sayıları 50.000’e ulaşan bu yüksekokullar maddi durumu iyi olan öğrencilere eğitim sunması, devlet üniversitelerindeki nitelikli öğretim elemanlarını kendi bünyelerine transfer etmeleri ve ihtiyaçlardan ziyade kâr amacı doğrultusunda politika izlemeleri sebebiyle (Karasaç ve Sağın, 2019: 41) 1971 yılında anayasaya aykırı olduğu gerekçesiyle çeşitli akademilere bağlanmıştır (Gürüz, 2003: 302). Ayrıca üniversitede eğitim ve öğretim tehlikeye düştüğünde dış müdahaleye izin veren hüküm Anayasaya eklenmiştir (Günay ve Günay, 2017: 159; Günay ve Günay, 2011: 2). Özel yüksekokulların devlet bünyesindeki çeşitli akademilere bağlanmasından kısa bir süre sonra özel okul statüsünde olan Robert Koleji 1487 sayılı kanunla Boğaziçi Üniversitesine dönüştürülmüştür (Gürüz, 2003: 301).

1973 yılında 1750 sayılı “Üniversiteler Kanunu” yürürlüğe konulmuştur. Bu kanunla yükseköğretimin bütünlüğünün ve ortaöğretimle ilişkisinin kurulması, yükseköğretimde fırsat ve imkân eşitliği sağlanması, kaynakların etkin kullanılması, planlamanın örgütlenmesi, öğretim ve öğrenim özgürlüklerinin güvence altına alınması amaçlanmıştır (Baskan, 2001: 27). Yeni kanunla yerel ideolojik unsurlar üniversitelerin görevlerinin arasına yerleştirilmiştir (Şentop, 2006: 49). Bu amaçları gerçekleştirmek ve yükseköğretime yön verebilmek için gerekli inceleme, araştırma ve değerlendirmeyi yapmak, kurumlar arasında koordinasyon sağlamak üzere Yükseköğretim Kurulu oluşturulmuştur (Günay ve Günay, 2017: 159). Fakat 1975 yılında Yükseköğretim Kurulu ve 1750 sayılı kanunun birçok maddesi Anayasa Mahkemesi kararıyla iptal edilmiştir (Karasaç ve Sağın, 2019: 41-42).

1973 yılında hükümetin kalkınma planları doğrultusunda üniversiteleri tüm yurda yaymak amacıyla bölgeler arası gelişmişlik farkları dikkate alınarak farklı bölge ve illere üniversiteler kurulmuştur (Sargın, 2013: 139). 1973 yılında Diyarbakır’da Dicle Üniversitesi, Adana’da Çukurova Üniversitesi, Eskişehir’de Anadolu Üniversitesi; 1974 yılında Sivas’ta Cumhuriyet Üniversitesi; 1975 yılında Malatya’da İnönü Üniversitesi, Elazığ’da Fırat Üniversitesi, Samsun’da Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Bursa’da Uludağ

Üniversitesi, Konya’da Selçuk Üniversitesi; 1978 yılında Kayseri’de Erciyes Üniversitesi kurulmuştur (Erdem, 2005; Akyüz, 2007: 363; Eren, 1998: 288).

1960’lı yıllara kadar yükseköğretime olan talebin düşüklüğü sebebiyle çoğu fakülte yükseköğretime kayıt yaptırmak isteyen mezunları sınavsız kabul etmekteydi (Kılıç, 1999: 299; Arslan, 2004: 38). 60’lı yıllardan sonra artan yükseköğretim talebi karşısında kontenjanlar yetersiz kalmış, fakülteler başvuru sırası, lise bitirme derecesi veya fakültede verilen eğitim niteliğine göre fen ya da edebiyat alanı mezunlarını kabul etme gibi farklı seçme stratejileri belirlemişlerdir.<sup>34</sup> Üniversiteye yüksek olan talep lise dengi okul mezunlarına yükseköğretime geçiş hakkı tanınmasıyla öğrenci seçme yöntemi yetersiz kalmış, fakülteler kendi ihtiyaçlarına uygun giriş sınavları düzenlemeye başlamıştır (Gölpek ve Uğurlugelen, 2013: 67). Fakat bu sistemle lise mezunları şehir şehir dolaşmak, aynı gün ve saate denk gelen sınavlar arasında tercih yapmak zorunda kalmıştır (Arslan, 2004: 38-39). 1964 yılında “Üniversitelerarası Kayıt ve Giriş İmtihanı Yönetmeliği” yayımlanarak, yükseköğretime merkezi sistemle girilmeye başlanmıştır (Eşme, 2014: 149). 1964 yılında başlayan merkezi sınav sistemi öğrenci sayısındaki artış, çok sorulu ve objektif testlerin hazırlanması, başvurma, puanlama, seçme ve yerleştirme ve sonuç bildirme gibi işlemlerde yetersiz kalmış, bu tür işlemlerde bilgi-işlem yöntem ve araçlarının kullanılmasının gerekliliği ortaya çıkmıştır (Arslan, 2006: 173). Nihayet 1974 yılında Üniversitelerarası Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi (ÜSYM) kurularak tüm üniversiteleri kapsayan bir yapıya dönüştürülmüştür (Eşme, 2014: 149). Yükseköğretime geçişle ilgili işlemler bu merkez tarafından gerçekleştirilmeye başlanmıştır (Arslan, 2004: 39). Yine aynı yıl artan yükseköğretim talebini karşılamak ve ortaöğretimden mezun olup üniversite veya yüksekokula girme fırsatı bulamayanların ülkenin ihtiyaç duyduğu alanlarda yetiştirilmesi için mektupla öğretim yapan YAYKUR ile uzaktan öğretime başlanmıştır (Tulunay Ateş, 2014: 26).

### **3.1.3. 1980 ve Sonrası**

1981 yılında Türkiye’de üniversiteler, akademiler, 2 yıllık meslek yüksekokulları ve konservatuvar, 3 yıllık eğitim enstitüleri ve YAYKUR olmak üzere farklı yükseköğretim kurumları bulunmaktaydı. Bu kurumlar farklı kanunlarla idare edilen

<sup>34</sup> <https://www.osym.gov.tr/TR,8789/hakkinda.html> (29.11.2021)

çeşitli kuruluşlar tarafından yürütülmekteydi (YÖK, 2005: 22-23). Yükseköğretim kurum ve idaresindeki çeşitlilik, bütçe, insan gücü planlaması, kontenjan problemleri ve bu problemlere ek olarak 1960-1980 döneminde ortaya çıkan siyasi, ekonomik ve sosyal sorunlar yükseköğretimde köklü bir reform ihtiyacını kaçınılmaz hale getirmiştir (Kaymakcı ve Çakır, 2008: 30). Bu kapsamda 1981 yılında 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu çıkartılmıştır. Bu kanunla getirilen düzenlemeler ile yükseköğretim sistemimiz Kıta Avrupası modelinden ayrılarak, Anglo-Sakson modelinin temel ilkelerine dayalı yeniden yapılandırılma sürecine girmiştir (Gürüz, 2003: 305; Gül ve Gül, 2014: 56).

Bu kanunun getirdiği en önemli yeniliklerden biri 1975 yılında anayasaya aykırı olduğu gerekçesiyle kapatılan Yükseköğretim Kurulu'nun 2547 sayılı kanun ile tekrar kurulması ve 1982 'de yapılan değişiklikle yetkilerinin genişletilmesidir (Tokcan ve Suleimenova 2015: 364). Yükseköğretim Kurulu'nun görev ve yetkileri 1982 Anayasası'nın 131. Maddesinde: Öğretimi planlamak, düzenlemek, yönetmek ve denetlemek, eğitim-öğretim ve bilimsel faaliyetleri yönlendirmek, bu kurumların kanunda belirtilen amaç ve ilkeler doğrultusunda kurulmasını, geliştirilmesini ve üniversitelere tahsis edilen kaynakların etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak ve öğretim elemanlarının yetiştirilmesi için planlama yapmak olarak belirtilmiştir (Akyüz, 2007: 369). 2547 sayılı kanunla YÖK'ün yanı sıra Yükseköğretim Denetleme Kurulu ve Üniversitelerarası Kurul oluşturulmuştur (Kaymakcı ve Çakır, 2008: 31). Bu kapsamda üniversitelerin bilimsel özerklikleri ve kamu tüzel kişilikleri devam ederken idari özerkliklerinin sınırlandırıldığı görülmektedir (Akyüz, 2007: 365).

1982 yılında 41 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile tüm yükseköğretim kurumları tek çatı altında birleştirilerek YÖK'e bağlanmıştır. Akademiler üniversitelere, eğitim enstitüleri eğitim fakültelerine dönüştürülmüş, meslek yüksekokulları ve konservatuvarlar üniversitelere bağlanmıştır (YÖK, 2007: 44). Bu uygulama ile 1982 yılında İstanbul'da Marmara, Mimar Sinan ve Yıldız Teknik Üniversiteleri, Ankara'da Gazi Üniversitesi, Antalya'da Akdeniz Üniversitesi, İzmir'de Dokuz Eylül Üniversitesi ve Edirne'de Trakya Üniversitesi oluşturulmuştur. Van' da ise Yüzüncü Yıl Üniversitesi kurulmuş ve toplam üniversite sayısı 27'ye yükselmiştir (YÖK, 2005: 23).

1982 yılında yaşanan önemli gelişmelerden bir diğeri anayasada yapılan yeni bir düzenleme ile vakıfların kâr amacı gütmemek koşuluyla devletin denetim ve gözetimine

tabi yükseköğretim kurumları kurabilmelerine imkân tanınmasıdır (Küçükcan ve Gür, 2009: 133; Doğramacı, 2007: 25). Yükseköğretim sistemini piyasalaştırma ve rekabete açmanın hem üniversitelerin karşılamakta güçlük çektiği talep fazlalığı sorununu çözmede hem de kamunun karşılaştığı aşırı mali yükü hafifletmede bir yol olabileceği düşünülmüştür (Gül ve Gül, 2014: 56). Böylece 1984 yılında Ankara’da ilk vakıf üniversitesi statüsünde olan Bilkent Üniversitesi kurulmuştur (Küçükcan ve Gür, 2009: 133; Doğramacı, 2007: 25). 1990 yılında Bilkent Üniversitesinin kuruluşunun yasal zemine uymadığı gerekçesiyle kapatılması amacıyla Anayasa Mahkemesine iki kez dava açılmıştır. Mahkemenin vakıf üniversitelerinin de kanun ile kurulması gerektiği kararı üzerine 1992 yılında çıkarılan 3285 sayılı kanunla bu konudaki yasal boşluklar giderilmiştir (Gürüz, 2003: 305).

Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma döneminde genç nüfusun yükseköğretim okullaşma oranının artırılması için yeni üniversiteler kurulmuştur. Fakat 1975’te 50 bin civarında olan yükseköğretim kontenjanı 1980 yılına gelindiğinde 42 bin dolaylarına düşürülmüştür. (YÖK, 1988: 5). 1981 yılında Türkiye’de yükseköğretime olan talebin sadece %13’ü karşılanabilmiştir. Yükseköğretimdeki arz-talep dengesizliğinin çözümlenmesi ve örgün yükseköğretimden yararlanamayan gençlerin ihtiyaçlarının karşılanması amacıyla 2547 sayılı kanunla Türk Üniversitelerine “Sürekli ve Açıköğretim yapmak” hakkı yasal olarak tanınmıştır (Can, 2014). 1982 yılında çıkartılan Kanun Hükmünde Kararname ile mektupla öğretim yapan YAYKUR yükseköğretimde beklenen talep ve hedefleri karşılamada eksik kaldığı gerekçesiyle kaldırılarak, bilimsel ve teknolojik altyapıya sahip olan Anadolu Üniversitesi bünyesinde televizyondan yayınlanan dersler ile uzaktan öğretime geçilmiştir (Bozkurt, 2017: 99). 1983 yılında 2880 sayılı kanunla yükseköğretim türleri örgün, açık, dışarıdan ve yaygın olarak genişletilmiştir (Tulunay Ateş, 2014: 26).

Türkiye’de yükseköğretimde yaşanan talep artışı, sınav hizmetlerinin çoğalması ve yaygınlaşması sebebiyle Üniversitelerarası Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi (ÜSYM), 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu ile Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi (ÖSYM) ismiyle YÖK’ün bir alt kuruluşu haline getirilmiştir.<sup>35</sup> Yine bu tarihten itibaren üniversiteye giriş sınavı iki basamaklı olarak uygulanmaya başlanmış ve 1999 yılına

<sup>35</sup> <https://www.osym.gov.tr/TR,8789/hakkinda.html> (29.11.2021)

kadar bu durum sürdürülmüştür (Arslan, 2004: 39). 1982 yılından itibaren sınava giren adayların ortaöğretim başarı puanları (OBP) belirli ağırlıklarla sınav puanlarına eklenmeye başlanmış, 1987 yılında üniversite tercihlerini belirli alanda toplayan adaylara ilgili testleri cevaplama olanağı sunulmuştur (Gölpek ve Uğurlugelen, 2013: 67-68). 1999 yılından itibaren üniversiteye giriş sınavı tekrar tek basamaklı yapılmaya başlanmıştır. Bu yılda yapılan başlıca değişiklikler: Üniversite tercihlerinin sınavdan sonra yapılmaya başlaması, puan aralıklarına göre yükseköğretim programlarının tercih edilmesi<sup>36</sup>, OBP'nin katkısının arttırılması, alan ve bölümlere farklı katsayılar uygulanması ve meslek lisesi mezunlarına kendi alanlarını tercih etmeleri durumunda ayrıca ek puan verilmesidir (Arslan, 2004: 39-40; Arslan, 2006: 174; Kılıcı, 2006: 153).

1992 yılında çıkarılan 3837 sayılı kanun ile birçoğu kendi şehirlerinde mevcut olan birimlerin oluşturduğu, Afyon, Aydın, Balıkesir, Bolu, Çanakkale, Denizli, Hatay, Kars, Isparta, Kahramanmaraş, Kırıkkale, Kütahya, Manisa, Mersin, Muğla, Niğde, Sakarya, Şanlıurfa, Tokat ve Zonguldak illerinde 21 yeni üniversite ile İzmir ve Gebze'de 2 yüksek teknoloji enstitüsü kurulmuştur (YÖK, 2005: 23; Gürüz, 2003: 305; Karasaç ve Sağın, 2019: 44). Yine aynı yıl ikinci vakıf üniversitesi olan Koç Üniversitesi kurulmuştur. 1993 yılında Anadolu Üniversitesinin ikiye bölünmesiyle Eskişehir Osmangazi Üniversitesi oluşturulmuştur. 1994 yılında Galatasaray Üniversitesi ve Başkent Üniversitesi (Vakıf) kurulmuştur. Bu niceliksel genişleme sonucunda 1994 yılında toplam üniversite ve yüksek teknoloji enstitülerinin sayısı 56'ya ulaşmış, üniversite bulunan il sayımız 42'ye yükselmiştir. Yükseköğretim kurumlarının büyük çoğunluğunun İstanbul (17), Ankara (8) ve İzmir (6) olmak üzere üç büyük kentte toplanmış olmasına rağmen (YÖK, 2007: 44), yükseköğretim kurumlarının ülke geneline yayılması konusunda önemli bir gelişme yaşanmıştır.

1992 yılında yaşanan bir diğer önemli gelişme ise 3843 sayılı kanunla çıkartılan “Yükseköğretim Kurumlarında İkili Öğretim Yapılması”dır. Bu yasa ile aynı altyapı ve mekân kullanılarak daha fazla kişinin yükseköğretime erişimine imkân tanınmıştır (Kaymakcı ve Çakır, 2008: 36). İkinci öğretim programlarının yükseköğretim kurumları

---

<sup>36</sup>ÖSS puanları 105,000-119,999 arasında bulunan adaylar, yalnız meslek yüksekokulları (ön lisans) ve açık öğretim programlarını, ÖSS puanları 120,000 ve daha yukarı olan adaylar ise lisans (4 veya daha fazla yıllık), ön lisans ve açık öğretim programlarını tercih edebilmektedir.

arasında yaygınlaşması ve kontenjanlarının artmasının yükseköğretimde talep sorununa çözüm olabileceği düşünülmüştür.

1996 yılından 2006 yılına kadar yükseköğretim kurumlarının niceliksel genişlemesi devam etmiştir. Fakat bu genişleme vakıf üniversitelerinin kurulması ile sağlanmıştır. Bu dönemde 22 vakıf üniversitesi kurularak vakıf üniversitelerinin sayısı 27'ye toplam yükseköğretim kurumlarının sayısı ise 78'e yükselmiştir.

1990'lı yıllarda yeni üniversitelerin kurulması ve açıköğretim faaliyetlerinin kapsamının artmasıyla birlikte 1991 yılında yükseköğretim okullaşma oranı %15'in üzerine çıkarak kitlesel yükseköğretim aşamasına geçmiştir.<sup>37</sup> Okullaşma oranında yaşanan gelişmelere rağmen 2000'li yıllarda yükseköğretim arz ve talebi arasındaki dengesizlik devam etmektedir. Bu dönemde yükseköğretim sisteminin temel amacı bu dengesizliği çözmek ve yükseköğretime erişimi arttırmaktır. Bu kapsamda 2003 yılından sonra hükümet "her ile bir üniversite" sloganıyla 5467 sayılı kanun ile 2006 yılında 15; 5662 sayılı kanun ile 2007 yılında 17 ve 5765 sayılı kanun ile 2008 yılında 9 olmak üzere toplam 41 yeni üniversitesi kurmuştur (Karasaç ve Sağın, 2019: 44). Yükseköğretimdeki bu genişleme ile üniversitesi olmayan şehrimiz kalmamıştır. 2009 yılında 9 yeni vakıf üniversitesi kurulmuş, 2010 yılı ve sonrasında ise vakıf ve devlet üniversitesi ayrımı olmaksızın yeni yükseköğretim kurumları kurulmaya devam etmiştir.<sup>38</sup> 2019-2020 yılı itibariyle Türkiye'de 129'u devlet, 74'ü vakıf ve 4'ü vakıf meslek yüksekokulu olmak üzere toplam 207 tane yükseköğretim kurumu bulunmaktadır.<sup>39</sup>

Cumhuriyetin kuruluşundan itibaren öğretim üyesi/elemanı temini konusunda sıkıntılar yaşanmaktadır. Yükseköğretim talebini karşılamak için arttırılan üniversite sayıları bu sorunu daha fazla derinleştirmiştir. Öğretim üyesi/elemanı ihtiyacını karşılayabilmek amacıyla çeşitli programlar uygulanmıştır. Bunlardan birincisi öğretim elemanı yetiştirmek amacıyla yurt dışına öğrenci gönderilmesidir. Bu program 1987 yılına kadar 1416 sayılı kanunla MEB'e bağlı olarak gerçekleştirilmiştir. 1987 yılında ise 2457

<sup>37</sup> Trow'a göre brüt okullaşma oranı %15 altındaysa elit, %15-50 arasındaysa kitlesel, %50'den fazla ise evrenselidir (Esen, 2019: 33; Günay ve Günay, 2016: 16).

<sup>38</sup> 15 Temmuz 2016 yılında darbe girişiminden sonra 667 sayılı KHK ile 15 vakıf üniversitesi kapatılmıştır.

<sup>39</sup> [Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi \(yok.gov.tr\)](http://yok.gov.tr)

sayılı kanunun 33. maddesinde değişiklik yapılarak üniversitelerin de yurtdışına eleman göndermelerine imkân tanınmıştır (YÖK, 2000: 52). 1992 yılında yeni kurulan üniversitelerle birlikte öğretim elemanı ihtiyacı artmıştır. Bu açığın kapatılabilmesi için 3837 sayılı kanuna eklenen geçici madde ile hem YÖK hem de MEB’e kontenjan tahsis edilmiştir (YÖK, 2005: 57).

Bu programlardan beklenen verimin alınamaması ve programı tamamlayamayan öğrenci ve öğretim elemanı bulunması sebebiyle yeni düzenlemeye ihtiyaç duyulmuştur. 1993 yılından itibaren ÖSYM tarafından Yurtdışı Lisansüstü Sınavı (YLS) düzenlenmeye başlanmıştır. 1996 yılında ise Öğretim Üyesi ve Araştırmacı Yetiştirme Kurulu oluşturularak, lisansüstü eğitim için yurtdışına gönderilecek öğretim elemanlarıyla ilgili dil yeterliliği sağlamak, YÖK tarafından belirlenmiş üniversitelerden kabul belgesi almak ve YLS’de<sup>40</sup> başarılı olmak gibi radikal değişiklikler yapılmıştır (YÖK, 2000: 64).

Öğretim elemanı açığını kapatmak için başvuru olan ikinci yöntem yurtiçi lisansüstü programlarının etkin hale getirilmesidir. Bu kapsamda 1983 yılında 2547 sayılı yasanın 35. maddesi kapsamında gelişmekte olan üniversitelerin araştırma görevlilerinin gelişmiş üniversitelerde doktora eğitimi yapmalarına imkân tanınmıştır (YÖK, 2007: 107). 1996 yılında Lisansüstü Eğitim Yönetmeliği’nde değişiklik yapılarak araştırma görevlilerinin gelişmiş üniversitelerde sınavsız eğitime başlamaları ve gerektiğinde bilimsel hazırlık veya dil eğitimi almaları sağlanmıştır (YÖK, 2005: 68). 1998 yılında ise yurtiçi lisansüstü programların etkinliğini arttırmak amacıyla belirli bir not ortalaması ile Lisansüstü Eğitimi Sınavı (LES) ve dil puanı şartı aranmaya başlamıştır (YÖK, 2000: 69).

Öğretim elemanı yetiştirilmesinde uygulanan bir diğer yöntem Öğretim Elemanı Yetiştirme Programı (ÖYP)’dir. İlk olarak 2002’de Orta Doğu Teknik Üniversitesinde başlatılan uygulama sonrasında Hacettepe, Ankara, Ege, Boğaziçi, Gazi ve İstanbul Teknik Üniversitelerinde yürütölmüştür. Program yurt içi ve yurt dışı lisansüstü eğitim programlarının harmanlanması ile oluşturulan, proje/seyahat ödeneğine sahip ve

---

<sup>40</sup> YLS 1993-1996 döneminde çoktan seçmeli bilim sınavı iken 1996 yılından sonra sözel sayısal ve akıl yürütme kabiliyetini ölçen sözlü bir yetenek sınavına dönüştürölmüş.



yurtdışı/yurtdışı kısa süreli görevlendirilmelere imkân sağlayan genişletilmiş 35. madde uygulamasıdır.<sup>41</sup>

2013 yılında yükseköğretim yeniden yapılanma sürecine girmiştir. Yeni Yasa Taslağı'nda çeşitlilik, kurumsal özerklik ve hesap verebilirlik, performans değerlendirmesi ve bilimsel rekabet, mali esneklik ve çok kaynaklı gelir yapısı ve kalite güvencesi konularını temel ilke olarak benimsenmiştir (Sincer ve Baskan, 2020: 49-50). Kamuoyuna sunulan metinde yapılandırma sürecinin değişen dünya koşullarına uyum sağlamak ve niteliği arttırmak olduğu görülmektedir. Bu kapsamda 2014 yılında Yeni YÖK başlıklı raporda kalite eksenli büyüme, ihtisaslaşma, öncelikli alanlar, nitelikli bilgi ve nitelikli insan gücü kavramları ön plana çıkmıştır.<sup>42</sup>

Raporda belirtilen konulara istinaden 2015 yılında, 2006 yılı ve sonrasında kurulan üniversiteleri kapsayacak şekilde bölgesel sosyo-ekonomik kalkınmayı ön planda tutan bölge ihtiyaç ve kaynakları dikkate alınarak uzmanlaşma amaçlı çalışmalara başlanmıştır (YÖK, 2019: 39). 2020 yılı itibariyle bölgesel kalkınma odaklı 15 üniversite seçilmiştir. Bölgesel kalkınma odaklı uzmanlaşma ile hem bölgenin ihtiyaç duyduğu işgücü profilinin yetiştirilmesi hem de bölgenin ekonomik faaliyetinin verimliliğinin ve çıktı düzeyinin artırılması amaçlanmıştır.

2017 yılında Türkiye'nin ihtiyaç ve hedefleri bağlamında uzmanlaşması amacıyla araştırma üniversitesi başlığı altında çalışmalara başlanmıştır (YÖK, 2019: 40). Bu üniversitelerin amaçları, yüksek kaliteli bilgi üretimini teşvik etmek, akademik niteliği yüksek insan kaynağının sayısını arttırmak, disiplinler arası kurumsal ve uluslararası iş birliğini güçlendirmek ve Türk üniversitelerinin uluslararası sıralamalarda daha üste taşımak ve tanınırlığını arttırmaktır (YÖK, 2019: 41). Bu kapsamda Türkiye'nin köklü, uluslararası sıralamalarda dereceye girmiş, akademik performansı yüksek olan üniversiteler seçilmiştir (YÖK, 2019: 41).

2017 yılında, ülkemizin ihtiyaç duyduğu 100 alanda, ihtiyaç duyulan nitelikli insan gücünü yetiştirmek amacıyla 100/2000 doktora bursu uygulaması başlatılmıştır. İhtiyaç duyulan alanlar, her çağrı döneminde çeşitli paydaşlardan gelen talepler

---

<sup>41</sup> YÖK, [YÖK ÖYP Tarihçe \(yok.gov.tr\)](http://yok.gov.tr) (01.12.2021)

<sup>42</sup> [\\*Yuksekogretim politikalarinda yeni yok.pdf](http://yok.gov.tr)

doğrultusunda yeniden güncellenerek süreklilik sağlaması amaçlanmaktadır (YÖK, 2020: 4).

2021 yılında yeni kurulan veya gelişmekte olan genç üniversitelerin gelişimini desteklemek amacıyla YÖK Anadolu projesi tasarlanmıştır.<sup>43</sup> Bu projenin hedefi: Gelişmekte olan üniversiteleri, akademik insan gücü ve araştırma alt yapısı bakımından zengin kıdemli üniversiteler ile eşleştirilerek eğitimde kalitenin ve mezun niteliğinin artırılması ve genç akademisyenlerin kıdemli üniversitelerin sahip olduğu çeşitli imkanlardan yararlanarak daha donanımlı ve yetkin hale gelmesidir.<sup>44</sup>

Yükseköğretimde erişim, öğretim elemanı/üyesi, finansman, kalite ve yönetim gibi farklı sorunlar bulunmaktaydı. Bu sorunların çözümlenmesi için geçmişten günümüze çeşitli reformlar, düzenlemeler ve projeler yapılmıştır ve yapılmaya devam etmektedir. Fakat eğitimsel açıdan olan gelişmeler daha çok niceliksel gelişmeler olmuş, nitelik açısından artan üniversite sayı ve kontenjanları, yükselen okullaşma oranları ve yükseköğretim harcamalarına rağmen kalitede hedeflenen ölçüde bir iyileşme sağlanamamıştır (Altınsoy, 2011: 98). Bu bölümün devamında yükseköğretimin işgücü piyasası ile olan ilişkisi incelenerek, mevcut problemler tespit edilmeye çalışılacaktır.

### **3.2. YÜKSEKÖĞRETİM VE İŞGÜCÜ PİYASASI İLİŞKİSİ**

Yükseköğretimle işgücü piyasası arasındaki ilişki yükseköğretim sistemlerinin zaman içerisindeki değişime bağlı olarak farklı sistemlerde farklı şekilde gerçekleşmiştir. Trow yükseköğretimde okullaşma oranına göre 3 tür yükseköğretim sistemi bulunduğunu belirtmektedir, bunlar sırasıyla brüt okullaşma oranı %15'in altındaysa elit, %15-50 arasındaysa kitlesel ve %50'nin üzerindeyse evrensel yükseköğretim sistemi olarak tanımlanmaktadır (Esen, 2019: 33; Günay ve Günay, 2016: 16). Yükseköğretim sistemlerinde erişim genişledikçe değişen tek şey artan öğrenci sayıları değildir, bu değişime bağlı olarak ders programları, dersin içeriği, eğitim strateji ve politikaları, toplumun yükseköğretime bakış açısı ve işgücü piyasasıyla yükseköğretim ilişkisi de değişmektedir (Esen, 2020: 12).

---

<sup>43</sup> <https://www.yok.gov.tr/Documents/Yayinlar/Yayinlarimiz/2021/anadolu-projesi-brosur.pdf>

<sup>44</sup> <https://www.yok.gov.tr/Documents/Yayinlar/Yayinlarimiz/2021/anadolu-projesi-brosur.pdf>

Elit yükseköğretim sisteminde amaç üst düzey yönetici ve profesyonel meslek grubu elemanları yetiştirmeye ek olarak eğitimi alan bireylerin kişilik ve gelişimine katkıda bulunmaktır. Bu yüzden meslek derslerine ek olarak zihinsel gelişime katkıda bulunacak bilişsel beceri içeren derslere de yer verilmektedir. Sistem analitik ve yaratıcı düşünebilen zihinler yetiştirmeye odaklı akademik standartların öncelikli olduğu bir yapıdadır (Esen, 2018: 44). Yükseköğretimin kitleselleşmesiyle birlikte eğitim akademik standartlardan ziyade yaratılan katma değere odaklanmaya başlamıştır. Eğitim programlarındaki meslek derslerinin sayısı artarken, bilişsel beceri içerikli derslerin sayısı azalmış (Esen, 2021: 9), yükseköğretim kurumlarının sayısı ve kurumlar arasındaki farklılık artmaya başlamıştır (Esen, 2018: 42). Evrensel yükseköğretim sistemindeyse durum biraz daha farklılaşmakta yükseköğretim bir hak olmaktan çıkarak zorunluluk haline gelmektedir. Yükseköğretimden elde edilen diplomalar iş ve yüksek gelir garantisinden ziyade mevcut statüyü korumanın bir aracı haline gelmektedir (Esen, 2018: 43).

Genel olarak yükseköğretim sistemleriyle işgücü piyasası değerlendirilecek olursa elit yükseköğretim sistemiyle işgücü piyasası arasındaki ilişki ya yoktur ya da yok denecek kadar azdır. Yükseköğretim kurumuyla işgücü piyasası arasındaki ilişki yükseköğretim kurumlarının sayısının artıp bu seviyedeki eğitime erişim kolaylaşmaya başlayınca yapılanmıştır. Yükseköğretim ile işgücü piyasası arasında kurulan ilişkinin kavramsallaşması Beşerî Sermaye Teorisi tarafından sağlanmıştır (Esen, 2018: 44). Bu ilişki Beşerî Sermaye Teorisi'nin ön gördüğü işgücü açısından yüksek ücret ve istihdam olanağı, işveren açısından işgücünün niteliğinin ve verimliliğinin artırılması, genel anlamdaysa eğitimin ekonomik büyümenin itici bir gücü haline geleceği varsayımı çerçevesinde şekillendirilmiştir. Eğitimin toplumun genel kesimine yayılması yani yükseköğretim gören öğrenci sayısı ve buna bağlı olarak üniversitelerin kotalarının ve sayılarının artmasıyla bireylerin bu kurumlardan sağlamış oldukları nitelik ve verimlilik sorgulanmaya başlamıştır. Artan üniversite mezunu sayısına karşılık işverenlerin aradıkları niteliklere uygun eleman bulamamaları üniversitelerin ders ve müfredat içeriklerinin uyumsuz olmasının bir sonucu olarak görülmüş ve sonuç olarak üniversitedeki mesleki derslerin sayısı artmış, stajlar koyulmuş ve var olan stajların süreleri uzatılmıştır. 1990'lı yıllarda yaşanan küreselleşmeyle işgücü piyasaları bir dönüşüm süreci içerisine girmiş ve mesleki becerilerden ziyade sorumluluk alma, grup

çalışması, etkili iletişim, bilgisayar programlarını kullanma, yabancı dil bilgisi gibi genel bilgilere ihtiyaç duyulmaya ve bu tür becerilere sahip işgücü talep edilmeye başlamıştır. Mesleki bilgi ve becerilerin sorumluluğu üniversitelerde kalırken, genel bilgi ve becerilerin sorumluluğu üniversite eğitimi alan bireylere bırakılmıştır (Esen, 2018: 44-45). Günümüzde içerisinde bulunduğumuz bilgi teknolojileri çağındaysa sürekli dönüşüme hızlı uyum sağlayarak harekete geçebilecek yani soyut, analitik, yaratıcı düşünebilen işgücüne talep artmış ve üniversitelerden beklenen bu becerilere sahip işgücü yetiştirmesi olmuştur (Goldin ve Kartz, 2007 aktaran Esen, 2018: 45). Bu anlamda nitelikli bir işgücünün kaynağı çağın gerekliliklerine hızla uyum sağlayıp sürekli gelişim ve değişim içerisinde olan nitelikli bir eğitim sistemidir (Kart, 2014).

### ***3.2.1. Yükseköğretim ve İşgücü Piyasası İlişkisinin Kurumlar Bazında Değerlendirilmesi***

Türkiye geçmişten günümüze kadar çeşitli genişleme dönemleri yaşanmıştır, bu genişlemelerde 3 farklı yöntem izlendiği görülmektedir. Bunlardan birincisi yeni üniversitelerin kurulması, ikincisi üniversite statüsünde olmayan yükseköğretim kurumlarının birleştirilmesiyle üniversite düzeyine çıkarılması, üçüncüsüyle farklı illerde yüksekokul veya mesleki yüksekokulu bulunan mevcut üniversitelerden bu birimlerin alınarak birleştirilmesidir (Esen, 2020: 12).

Türkiye’de yükseköğretimin kitleleşmesi yani brüt okullaşma oranının %15’in üzerine çıkması özellikle gelişmiş ülkelerle kıyaslandığında daha geç bir tarihte 1990’lı yılların başlarında gerçekleşmeye başlamıştır fakat bu fark 2008 yılından itibaren hızla kapanmaya başlamış ve 2013 yılına gelindiğinde brüt okullaşma oranı gelişmiş ülkelerin ortalamasının üzerine çıkmıştır. 2008 yılında yaşanmaya başlanan ve sonrasında devam eden hızlı artış 2006-2008 yılları ve 2010-2017 yılları arasında yaşanan genişleme politikası doğrultusunda yeni üniversitelerin kurulması ve kontenjanların artırılmasından kaynaklanmaktadır. 2009-2010 eğitim-öğretim yılına gelindiğinde brüt okullaşma oranı %50’nin üzerine çıkarak yükseköğretim sistemimiz evrensel sistem aşamasına geçmiş bulunmaktadır.<sup>45</sup> Bugün Türkiye’deki yükseköğretim de erişim sorunu büyük ölçüde

---

<sup>45</sup><https://data.tuik.gov.tr/Bulten/DownloadIstatistikselTablo?p=5MKyCKI5ftx/z6n9CIetuJ9U9UbYm3lw3cDu0JSdM65ceaJ7297AbmKrFq8JoLT0> (14.11.2021).

sorun olmaktan çıkmış, artan sayıları ve kontenjanlarıyla yükseköğretim kurumları arasındaki farklılık ve eğitim kalitesi sorunu gündeme gelmeye başlamıştır (Esen, 2018: 41-42). 2019-2020 yılı itibarıyla Türkiye’de 129’u devlet, 74’ü vakıf ve 4’ü vakıf meslek yüksekokulu olmak üzere toplam 207 tane yükseköğretim kurumu bulunmaktadır. Bu üniversitelerin yarısından fazlası 2006 yılından sonra kurulmuş olan üniversitelerden oluşmaktadır.

Her ile bir üniversite politikası kapsamında yeterlilikleri sağlanamadan açılan üniversitelerin Türk yükseköğretim sistemini dejenere edici şekilde biçimlendirildiği söylenmektedir (Yalçıntaş ve Akkaya, 2019: 790; Şenses, 2007: 2-3). Öğretim üyesi-öğrenci sayısının dengesiz dağılımı, akademik performans ve boş kalan kontenjanlar göz önünde bulundurulduğunda özellikle daha az gelişmiş olan illerde kurulan üniversitelerde mevcut sorunların hala devam ettiği görülmektedir. Bu üniversiteler özellikle ilk kurulduğu yıllarda idari, finansal ve altyapısal, akademik ve sosyal alanlarda sıkıntı yaşamışlardır (Özoğlu, Gür ve Gümüş, 2016: 29). Özoğlu vd. yeni kurulan üniversitelerin rektörleriyle yapmış oldukları görüşmelerde eğitim kalitesi, eğitilmiş idari personel azlığı, öğretim üyelerini çekme ve üniversitede tutma, açılacak bölümlerin kararlaştırılması, boş kalan kontenjanlar, yerel iştirakçilerin baskısı, yeni açılan bir üniversitenin finansal kaynak ihtiyacının çok yüksek olması ve bütçenin sınırlılığı konusunda sorun yaşadıklarını belirtmişlerdir (Özoğlu, Gür ve Gümüş, 2016). İşgücü piyasasında yeni iş alanları ve daha iyi imkanlar yaratılmıyorken üniversitelerin hızla çoğalması ve mezun sayılarındaki artış başta diploma değerlerinin düşmesi olmak üzere iş bulma ve işgücünden beklenen yeterliliklerin artması gibi bir dizi soruna yol açmaktadır (Yalçıntaş, 2017: 67). Her ile üniversite politikasının akademi dışında bölgesel kalkınma, istihdam, kentleşme bağlamında yeni fırsatları ortaya çıkarması ve kurulan üniversitelerin bu bağlamda ele alınması bu politikanın eğitimden çok iktisadi bir politika olabileceğini sonucuna götürmektedir (Yalçıntaş ve Akkaya, 2019: 792; Yalçıntaş, 2017: 69).

Yeni üniversite kurulup kontenjanların arttırılması ekonomi belirli bir dönem içerisinde sürekli genişleyip bilgi ve beceri bakımında donanımlı işgücüne ihtiyaç duyuyorsa olumlu sonuçlar yaratacak bir politika ve durumun sonucunda artan eğitilmiş kişiler işgücü piyasası tarafından istihdam edilerek ekonomik büyüme ve kalkınmaya

katkıda bulunur (Yalçıntaş ve Akkaya, 2019: 794). Durum bu şekilde gerçekleşmediğinde diğer bir deyişle artan eğitilmiş kişiler işsiz kalkışında kurumlar çeşitli kriterlerce üniversiteleri değerlendirilmeye ve sonucunda aynı değere sahip diplomaları veren üniversiteler arasında farklılaşmaya gider. Aşağıda farklı kriter ve ağırlık oranlarına göre Türkiye’deki üniversitelerin sıralamalarına yer verilmiştir.

Yükseköğretim ve işgücü piyasası ilişkisi denildiği özellikle işgücü tarafından akla gelen ilk değerlendirme yükseköğretim sonrası talepleri doğrultusunda kendilerine uygun işlerde istihdam edilmeleri olmaktadır. Tablo 19’da Kariyer ve Yönetim Derneği tarafından hazırlanmış olan Yükseköğretim istihdam Endeksi’ne göre mezunları en hızlı iş bulan 15 üniversiteye yer verilmiştir.

Tablo 19: Mezunları En Hızlı İş Bulan Üniversiteler<sup>46</sup>

| Sıralama | Üniversite Adı                         | Türü   | Üniversite Puanı |
|----------|----------------------------------------|--------|------------------|
| 1        | Özyeğin Üniversitesi                   | Vakıf  | 100              |
| 2        | Orta Doğu Teknik Üniversitesi          | Devlet | 92,69            |
| 3        | Boğaziçi Üniversitesi                  | Devlet | 86,98            |
| 4        | İstanbul Teknik Üniversitesi           | Devlet | 86,77            |
| 5        | Koç Üniversitesi                       | Vakıf  | 85,74            |
| 6        | Sabancı Üniversitesi                   | Vakıf  | 84,31            |
| 7        | Gebze Teknik Üniversitesi              | Devlet | 78,58            |
| 8        | Yeditepe Üniversitesi                  | Vakıf  | 74,25            |
| 9        | Tobb Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi | Vakıf  | 74,05            |
| 10       | Hasan Kalyoncu Üniversitesi            | Vakıf  | 72,7             |
| 11       | Acıbadem Üniversitesi                  | Vakıf  | 70,51            |
| 12       | Yıldız Teknik Üniversitesi             | Devlet | 68,21            |
| 13       | İhsan Doğramacı Bilkent Üniversitesi   | Vakıf  | 63,22            |
| 14       | Okan Üniversitesi                      | Vakıf  | 61,11            |
| 15       | Bahçeşehir Üniversitesi                | Vakıf  | 59,5             |

Kaynak: Kariyer ve Yetenek Yönetimi Derneği, [...Calibre... \(kydyd.org.tr\)](http://www.kydyd.org.tr), 22.02.2021.

Tabloya göre mezunları en hızlı istihdam edilen 15 üniversiteden 10 tanesi vakıf üniversitedir. Bu anlamda vakıf üniversitelerinin işgücü piyasalarının gerekliliklerine daha çok cevap verdikleri söylenebilir fakat bir üniversitenin niteliği ve çıktısını sadece istihdama bakarak değerlendirmek doğru bir yaklaşım olmayacaktır.

<sup>46</sup> Mezunları en hızlı iş bulan üniversiteye 100 puan verilerek değerlendirme yapılmıştır.

Yükseköğretim kurumlarıyla işgücü piyasasının ilişkisinin değerlendirilmesi dünya genelinde üniversitelerin niteliğini ölçmek ve derecelendirmek amacıyla oluşturulmuş olan sistemlerden yararlanılarak yapılacaktır. Bu sistemlerde mezun iş bulma oranlarına ek olarak öğretim üyesinin öğrenci sayısına oranı, uluslararası öğrenci ve öğretim elemanlarının sayısı, belirli endekslerce taranan dergilerde yayınlanan bilimsel çalışma ve makalelerin sayısı, öğretim üyelerine yapılan atıf sayıları, hakem değerlendirmeleri, kütüphane eserlerinin nitelik ve nicelikleri, çeşitli ödüller (Nobel vb.) kazanmış öğretim elemanları ve mezun sayıları gibi çeşitli faktörler de dikkate alınmaktadır (Saka ve Yaman, 2011). Bu sistemlerden uluslararası alanda en çok bilinen Times Dergisi Yükseköğretim Sıralaması (THES-QS), Dünya Üniversiteleri Akademik Sıralaması (AWRU) ve Dünya Üniversiteleri Sıralama Merkezi (CWUR) kullanılacaktır.

Tablo 20’de Times Dergisi QS Sistemine göre Türkiye’de sıralaması en yüksek olan üniversitelere yer verilmiştir. Bu sisteme göre değerlendirmeler hakemler tarafından değerlendirilen akademik itibar, öğretim elemanı sayısının öğrenci sayısına oranı, fakülte başına atıflar, işveren görüşleri, uluslararası öğrenci ve öğretim elemanı sayıları olarak 6 farklı kategoride yapılmaktadır. Bu kategorilerin ağırlıkları sırasıyla %40, %20, %20, %10, %5 ve %5 olarak belirlenmiştir.<sup>47</sup>Tabloya göre sıralamayı giren üniversiteler ağırlıklı olarak devlet üniversitelerinden oluşsa da ilk üç sıradaki ve ilk 500’e girebilen tek üniversite vakıf üniversitesi olmuştur.

Tablo 20: Türkiye’de Sıralaması En Yüksek Olan Üniversiteler (THES-QS)

| Üniversite Adı                       | Türü   | Dünya Sıralamasındaki Yeri |
|--------------------------------------|--------|----------------------------|
| Koç Üniversitesi                     | Vakıf  | 451                        |
| İhsan Doğramacı Bilkent Üniversitesi | Vakıf  | 501-510                    |
| Sabancı Üniversitesi                 | Vakıf  | 521-530                    |
| Ortadoğu Teknik Üniversitesi         | Devlet | 591-600                    |
| Boğaziçi Üniversitesi                | Devlet | 651-700                    |
| İstanbul Teknik Üniversitesi         | Devlet | 651-700                    |
| Ankara Üniversitesi                  | Devlet | 801-1000                   |
| Hacettepe Üniversitesi               | Devlet | 801-1000                   |
| İstanbul Üniversitesi                | Devlet | 801-1000                   |

Kaynak: [QS World University Rankings 2020: Top Global Universities | Top Universities](https://www.topuniversities.com/qs-world-university-rankings-2020), 22.02.2021

<sup>47</sup> [QS World University Rankings 2021 \(topuniversities.com\)](https://www.topuniversities.com/qs-world-university-rankings-2021), 04.04.2021.

Tablo 21’de Dünya Üniversiteleri Akademik Sıralamasına göre Türkiye’de sıralaması en yüksek olan 10 üniversiteye yer verilmiştir. Bu sistemine göre değerlendirmeler öğretim üyelerinin kalitesi, belirli endekslerce taranan dergilerde yayınlanan makaleler, eğitim kalitesi ve üniversitenin büyüklüğüne göre göstermiş olduğu akademik performansa göre 4 farklı kategoride yapılmaktadır. Bu kategorilerin ağırlıkları sırasıyla %40, %40, %10 ve %10 olarak belirlenmiştir (Saka ve Yaman, 2011: 74). Bu kriterlere göre dereceye giren 10 üniversiteden 9’u ve ilk 500’e giren tek üniversite devlet üniversitedir.

Tablo 21: Türkiye’de Sıralaması En Yüksek Olan Üniversiteler (ARWU)

| Üniversite Adı                       | Türü   | Dünya Sıralamasındaki Yeri |
|--------------------------------------|--------|----------------------------|
| İstanbul Üniversitesi                | Devlet | 401-500                    |
| Hacettepe Üniversitesi               | Devlet | 601-700                    |
| İstanbul Teknik Üniversitesi         | Devlet | 601-700                    |
| Dokuz Eylül Üniversitesi             | Devlet | 701-800                    |
| Ege Üniversitesi                     | Devlet | 701-800                    |
| Ankara Üniversitesi                  | Devlet | 801-900                    |
| İhsan Doğramacı Bilkent Üniversitesi | Vakıf  | 801-900                    |
| Orta Doğu Teknik Üniversitesi        | Devlet | 801-900                    |
| Erciyes Üniversitesi                 | Devlet | 901-1000                   |
| Gazi Üniversitesi                    | Devlet | 901-1000                   |
| Marmara Üniversitesi                 | Devlet | 901-1000                   |

Kaynak: [ARWU World University Rankings 2020 | Academic Ranking of World Universities 2020 | Top 1000 universities | Shanghai Ranking – 2020](#), 22.02.2021.

Tablo 22’de Dünya Üniversiteleri Sıralama Merkezine göre puanı en yüksek olan 10 üniversiteye yer verilmiştir. Bu sisteme göre değerlendirmeler araştırma performansı, eğitim kalitesi, mezunların istihdamı ve fakülte kalitesi olmak üzere 4 farklı kategoride yapılmaktadır. Bu kategorilerin ağırlıkları sırasıyla %40, %25, %25 ve %10 olarak belirlenmiştir.<sup>48</sup> Sıralama da yer alan 10 üniversiteden 9’u devlet 1’i vakıf üniversitesidir ve ilk 500’e giren üniversite bulunmamaktadır.

<sup>48</sup> [Methodology | CWUR | Center for World University Rankings](#), 04.04.2021



Tablo 22: Türkiye’de Sıralaması En Yüksek Olan Üniversiteler (CWUR)

| Üniversite Adı                       | Türü   | Dünya Sıralamasındaki Yeri |
|--------------------------------------|--------|----------------------------|
| Orta Doğu Teknik Üniversitesi        | Devlet | 571                        |
| Hacettepe Üniversitesi               | Devlet | 636                        |
| İstanbul Üniversitesi                | Devlet | 644                        |
| Boğaziçi Üniversitesi                | Devlet | 645                        |
| Ankara Üniversitesi                  | Devlet | 659                        |
| İstanbul Teknik Üniversitesi         | Devlet | 678                        |
| Ege Üniversitesi                     | Devlet | 810                        |
| Gazi Üniversitesi                    | Devlet | 826                        |
| Çukurova Üniversitesi                | Devlet | 905                        |
| İhsan Doğramacı Bilkent Üniversitesi | Vakıf  | 910                        |

Kaynak: [World University Rankings 2020-21 | CWUR](#), 04.04.2021.

Yukarıda üç farklı değerlendirme sistemine göre Türkiye’deki en iyi 10 üniversite sıralamalarıyla birlikte verilmiştir, değerlendirme kriterlerine göre üniversitelerin türü değişiklik göstermektedir. Verilen eğitim kalitesi, istihdam sağlamada kolaylık gibi işgücü piyasasıyla ilişkisi açısından hangi üniversite türünün daha nitelikli olduğuna dair kesin bir sonuç çıkarmak zordur fakat değerlendirme sistemindeki kriterin ve ağırlıkların değişmesine rağmen belirli üniversitelerin sıralamalarda hep üst sıralarda yer aldığı görülmektedir. Bu anlamda kriterler ve bu kriterlerin ağırlıkları değişse de nitelikli üniversitelerin bu değerlendirmelerde üst sıralar da yer aldığı ve diğer üniversiteler için model olarak kullanılabileceği sonucuna ulaşılabilir (Özkır, 2020: 73-74).

Sıralamalarda üst sırada yer alan devlet ve vakıf üniversitelerin hepsi Türkiye’nin köklü üniversiteleridir. Bu anlamda yükseköğretim talebini karşılamak için 2006 yılından sonra kurulan ya da bazı birimler birleştirilerek oluşturulan üniversitelerin performans açısından sıkıntı yaşadığı sonucuna ulaşılabilir. Artan yükseköğretim mezunları sonucunda işverenler sıralamalarda üst seviyede olan üniversite mezunlarını tercih etme eğilimdeyken, eğitim talep edenlerde tercihlerde düşük sırada yer alan yükseköğretim kurumlarına kayıt yaptırmamaya başlar, böylece bu üniversiteler boş kontenjanlarla eğitime devam etmek zorunda kalır. Bu durum eğitim ve işgücü piyasası ilişkisinde kısır bir döngüye sebep olmaktadır. Türkiye’de yükseköğretimde eğitimin getiri/maliyet oranı incelendiğinde kadınlar için 33,8 erkekler için 15,2 oranlarının OECD ortalamasının (Kadınlar için 7,2 erkekler için 7) çok üzerinde olduğu görülmektedir (TEDMEM, 2020:

5-6). Türkiye’de hem genç nüfus ve hem de getiri/maliyet oranlarının yüksek olması bireylerin yükseköğretime olan taleplerini yükseltecektir, hatta 1965 yılından günümüze yükseköğretim talebi 15-24 yaş aralığındaki nüfusun artış hızının üzerinde gerçekleşmiştir (Yalçıntaş, 2017: 65). Devlet bu talebi karşılamak amacıyla yeni üniversiteler kurar ve kontenjanların sayılarını arttırır, işgücü piyasasının bu büyüklükte eğitilmiş işgücünü karşılayacak yapıya sahip olmaması, işverenlerin ek talepleri ve yükseköğretim kurumları arasında nitelik farklılıklarını gündeme getirip bir sıralama mekanizması oluşturur ve sonuçta sıralamalarda üst sırada yer alan kurumlara talep artarken, diğer kurumların kontenjanları açık kalma sorunuyla karşı karşıya kalır ve eğitimin kalitesi sorununu gündeme getiren bir paradoks haline gelir.

Yükseköğretimde yaşanan hızlı niceliksel genişlemenin beraberinde getirdiği eğitim kalitesi farklılıkları ve tek tip üniversite modeli toplum ve işgücü piyasasının ihtiyaçlarına cevap verememektedir (Küçükcan, Gür ve Gümüş, 2009: 215). Bu durum yükseköğretimde rekabetin arttırılması, çeşitlilik, ihtisaslaşma ve kalitenin arttırılması konularını gündeme getirmiştir (Altınsoy, 2011: 100). Üniversitelerin mevcut nitelikler ve ihtiyaçlara göre uluslararası araştırma, öğretim, bölgesel kalkınma ve lisansüstü eğitim gibi farklı alanlarda uzmanlaşmasına ihtiyaç duyulmaktadır (Küçükcan, Gür ve Gümüş, 2009: 215-216). Bu kapsamda 2015 yılında 2006 yılı ve sonrasında kurulan üniversiteleri kapsayacak şekilde bölgesel sosyo-ekonomik kalkınmayı ön planda tutan bölge ihtiyaç ve kaynakları dikkate alınarak uzmanlaşma amaçlı çalışmalara başlanmıştır (YÖK, 2019: 39). 2020 yılı itibariyle bölgesel kalkınma odaklı 15 üniversite seçilmiştir. Bu üniversitelerden bazıları ve uzmanlaşma alanları şöyledir: Bingöl Üniversitesi-Tarım ve havza bazlı kalkınma, Uşak Üniversitesi-Deri, tekstil ve seramik, Artvin Çoruh Üniversitesi-Tıbbi aromatik bitkiler, Hitit üniversitesi- Makine ve imalat teknolojileri (YÖK, 2020b: 19). 2017 yılında Türkiye’nin ihtiyaç ve hedefleri bağlamında uzmanlaşması amacıyla araştırma üniversitesi başlığı altında çalışmalara başlanmıştır (YÖK, 2019: 40). Bu üniversitelerin amaçları, yüksek kaliteli bilgi üretimini teşvik etmek, akademik niteliği yüksek insan kaynağının sayısını arttırmak, disiplinler arası kurumsal ve uluslararası iş birliğini güçlendirmek ve Türk üniversitelerinin uluslararası sıralamalarda daha üste taşımak ve tanınırlığını arttırmaktır (YÖK, 2019: 41).

Bölgesel kalkınma ve araştırma odaklı misyon farklılaşması ve uzmanlaşma çalışmalarının yükseköğretimde karşılaşılan sorunların bir kısmının çözümüne yardımcı olacağı düşünülmektedir. Bölgesel kalkınma odaklı uzmanlaşma ile hem bölgenin ihtiyaç duyduğu işgücü profili oluşturulabilecek hem de bölgenin ekonomik faaliyetinin verimliliği ve çıktı düzeyi iyileştirilebilecektir. Araştırma üniversitesi olarak seçilen üniversiteler Türkiye'nin köklü, uluslararası sıralamalarda dereceye girmiş, akademik performansı yüksek olan üniversitelerdir. Bu üniversitelerin seçilmiş olmasındaki asıl amaçta zaten görece daha iyi konumda olan üniversitelerin desteklenerek yükseköğretimde uluslararasılaşma stratejisinin kısa vadede hayata geçirilmesidir (YÖK, 2019: 41). Henüz bu üniversitelerin eğitim ve ekonomik katkısına ilişkin detaylı bir değerlendirme olmamasına rağmen araştırma üniversitelerinin performans puanlarının arttırdığı görülmektedir.

Üniversiteler arasında alan bazında farklılaşmaya gidilmesi, kontenjanların azalmaya başlamasına rağmen bazı bölüm kontenjanlarının fazlalığı, müfredat, kalite ve ihtiyaç fazlası mezun verilmesi gibi sorunlar Türk yükseköğretim sisteminde güncelliğini korumaya devam etmektedir. Özellikle yabancı dil ve teknoloji kullanımı konusundaki sorunlar hala çözümlenmekten uzaktır. Kısaca özetlemek gerekirse küreselleşmenin getirdiği hızlı değişim ve dönüşüm sürecine eğitim sistemindeki gelişmeler aynı hızla cevap verememektedir.

### ***3.2.2. Yükseköğretim ve İşgücü Piyasası İlişkisinin Öğrenciler ve Mezunlar Bazında Değerlendirilmesi***

Bireyler yükseköğretim seviyesinde eğitim almaya gelecekte daha yüksek ücret, daha kolay istihdam edilme ve daha iyi iş elde edeceklerine olan inançları doğrultusunda karar vermektedir (Çalışkan ve Dönüm, 2019: 660). Fakat bireylerin büyük çoğunluğunun bu inançları paylaşması ve buna göre hareket etmesi işgücü piyasasında bu eğitim seviyesine sahip işgücü arzının artmasına sebep olmaktadır. İşgücü piyasasının bu işgücü arzını karşılayacak yapıya sahip olmasıysa önem arz etmektedir. Aksi taktirde artan yükseköğretim mezunu işgücü arzı hem işsizlik oranlarının artmasına hem de eğitime yapılan yatırımın boşa harcanmasına sebep olacaktır. İşgücü piyasasıyla mezunlar arasında varsayılan dengeli ilişkinin sağlanabilmesi, işgücü piyasasının ihtiyaç

duyduğu nitelik ve nicelikleri dikkate alan bir eğitim ve insan gücü planlamasıyla sağlanabilecektir.

Tablo 23'te 2013-2014 öğretim yılından günümüze kadar olan yükseköğretime kayıtlı öğrenci sayılarına yer verilmiştir, yıllar itibariyle öğrenci sayıları sürekli artış eğilimindedir. 2013 yılından 2019 yılına gelindiğinde kadın öğrenci sayısı %52,77, erkek öğrenci sayısı %38,60, toplam öğrenci sayısı ise %45.09 oranında artmıştır. Bu oranlar Türkiye'de yükseköğretime olan talebin yüksek olduğunu ve hızla arttığını göstermektedir. Kadın öğrenci sayısındaki artış erkek öğrencilere göre fazladır, 2013 yılında yükseköğretim talebinde bulunan kadın öğrencilerin toplam öğrenci sayısı içerisindeki oranı %45,83 iken 2019 yılına gelindiğinde bu oran %48,26'ya yükselmiştir. Kadın öğrenci sayısındaki bu artış yıllar ilerledikçe yükseköğretim talep eden bireylerin cinsiyet farklılıklarının ortadan kalkacağını ve fırsat eşitliğinin sağlanacağını göstermektedir.

Tablo 23: Öğrenci Sayıları Özet Tablosu (2013-2019)

| Dönemler  | Kadın Öğrenci | Erkek Öğrenci | Toplam Öğrenci |
|-----------|---------------|---------------|----------------|
| 2013-2014 | 2,508,079     | 2,964,442     | 5,472,521      |
| 2014-2015 | 2,786,228     | 3,276,658     | 6,062,886      |
| 2015-2016 | 3,067,668     | 3,621,517     | 6,689,185      |
| 2016-2017 | 3,312,880     | 3,886,107     | 7,198,987      |
| 2017-2018 | 3,513,069     | 4,047,302     | 7,560,371      |
| 2018-2019 | 3,675,986     | 4,064,516     | 7,740,502      |
| 2019-2020 | 3,831,562     | 4,108,571     | 7,940,133      |

Kaynak: [Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi \(yok.gov.tr\)](http://yok.gov.tr), 24.02.2021.

Yükseköğretim; önlisans, lisans, yüksek lisans ve doktora kademelerinin toplamını ifade etmektedir. Tablo 23'te verilmiş olan öğrenci sayıları kademe ayrımına gidilmeksizin toplam öğrenci sayılarını ifade etmektedir. Yükseköğretim ile işgücü piyasası ilişkisinin daha iyi anlaşılabilmesi için bölümün devamında yükseköğretim kademelerine göre öğrenci ve mezun sayılarının ayrımına gidilecektir. Bu değerlendirmenin yapılmasının temelde iki sebebi bulunmaktadır. Bunlardan birincisi herkesin ya da çoğunluğun daha yüksek ücret, daha iyi iş ve daha kolay istihdam olanaklarına ulaşmak amacıyla yükseköğretim talep etmesi sonucu işgücü piyasasının büyük bölümü yükseköğretim mezunu olup açık işler için ekstra yetkinlik talep edilmeye başlanacaktır. Örneğin daha öncesinde lise mezuniyetinin yeterli olduğu bir iş için

üniversite mezunu olma şartı getirilmesi söz konusu olabilmektedir, dolayısıyla bireyler mezuniyet sonrası ulaşmayı bekledikleri daha yüksek ücret ve daha iyi iş koşullarına ulaşamamaları sonucunda beklentilerini karşılamasına olanak sağlayabilecek daha üst kademede bir eğitim talep edebilirler. İkinci durum ise artan eğitim talebi sonucunda yükseköğretimde elit sistemden evrensel sisteme doğru olan dönüşüm sürecinin eğitim sistemine olan etkisinden kaynaklanmaktadır. Öğrenci sayılarındaki artış sadece üniversite kontenjanlarını ve sayısını etkilememekte ders sayısından müfredata kadar birçok etkisi bulunmaktadır. Yükseköğretim elit sistemden kitlesel sisteme geçilmesiyle birlikte yükseköğretimdeki bilişsel becerileri içeren ders sayıları azaltılıp mesleki derslere ağırlık verilmiş, yükseköğretim kademelere ayrılarak eğitimden edinilecek yetkinliklerde bu kademeler arasında dağıtılmıştır. Elit yükseköğretim sisteminde lisans düzeyinde edinilecek olan bilgi ve yetkinlikler kitlesel yükseköğretim sisteminde elit yükseköğretim anlayışına devam eden kurumlarda devam eder ya da yüksek lisans ve doktora gibi daha üst bir kademeye karşılık gelir (Esen, 2018: 42).

Tablo 24'te yükseköğretim kademelerine göre öğrenci sayılarına yer verilmiştir. Yüksek lisans hariç diğer yükseköğretim kademelerinde 7 yıl boyunca sürekli artış gözlenmektedir. 2013 yılından 2019 yılına geldiğinde yükseköğretim kademelerine kayıtlı öğrenci sayıları önlisansta %70,48, lisansta %34,37, yüksek lisansta %11,70, doktora %50,75 oranında artış göstermiştir. 2019-2020 öğretim yılı itibariyle en büyük artış yaşayan önlisans öğrencilerin toplam içerisindeki oranı 2013-2014 yılına göre 6 puan artarak %38'e ulaşmıştır. Lisans öğrencilerinin toplam içerisindeki oranı 5 puan gerileyerek %57'ye, yüksek lisans öğrencilerinin toplam içerisindeki oranı 1 puan gerileyerek %4'e düşmüştür. Doktora öğrencilerinin sayısı %50,75 oranında artmış olmasını rağmen toplam içerisindeki payı değişmemiş %1 olarak kalmıştır.

Tablo 24: Yükseköğretim Kademelerine Göre Öğrenci Sayıları (2013-2019)

| Dönemler  | Önlisans  | Lisans    | Yüksek Lisans | Doktora |
|-----------|-----------|-----------|---------------|---------|
| 2013-2014 | 1,761,492 | 3,377,977 | 265,895       | 67,157  |
| 2014-2015 | 2,013,762 | 3,628,800 | 342,101       | 78,223  |
| 2015-2016 | 2,285,406 | 3,900,601 | 417,084       | 86,094  |
| 2016-2017 | 2,555,926 | 4,071,579 | 480,215       | 91,267  |
| 2017-2018 | 2,768,757 | 4,241,841 | 454,673       | 95,100  |
| 2018-2019 | 2,829,430 | 4,420,699 | 394,174       | 96,199  |
| 2019-2020 | 3,002,964 | 4,538,926 | 297,001       | 101,242 |
| Artış %   | 70.48     | 34.37     | 11.70         | 50.75   |

Kaynak: [Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi \(yok.gov.tr\)](http://yok.gov.tr), 05.04.2021.

Bireyler genellikle eğitim süreçlerini tamamladıktan sonra işgücü piyasasına dahil olmak ve mezun oldukları bölüm bazında istihdam etme eğiliminde olduklarından mezun sayıları da öğrenci sayıları kadar önemli bir veri olmaktadır.

Tablo 25’te yükseköğretim kademelerine göre mezun olan öğrenci sayıları verilmiştir. Tüm eğitim kademelerinde mezun sayılarında artış yaşanmasına rağmen %145,75 oranındaki artışla yüksek lisans mezunları birinci sırada yer almakta, yüksek lisans sırasıyla %77,30’lık artışla doktora, %28’lik artışla önlisans ve %19,69’luk artışla lisans mezunları takip etmektedir. Toplam mezunların içerisinde önlisans mezunlarının payı %34,88, lisans mezunlarının payı %54,54, yüksek lisans mezunlarının payı %9,68, doktora mezunlarının payı %0,91 olarak gerçekleşmiştir.

Tablo 25: Mezun Sayıları Özet Tablosu (2012-2018)

| Dönemler  | Önlisans | Lisans  | Yüksek Lisans | Doktora |
|-----------|----------|---------|---------------|---------|
| 2012-2013 | 242.574  | 406.215 | 35.097        | 4.551   |
| 2013-2014 | 287.830  | 399.049 | 41.842        | 4.516   |
| 2014-2015 | 294.029  | 458.564 | 43.713        | 5.192   |
| 2015-2016 | 316.034  | 437.446 | 43.290        | 6.052   |
| 2016-2017 | 295.500  | 454.207 | 48.683        | 6.045   |
| 2017-2018 | 316.465  | 454.995 | 67.067        | 7.332   |
| 2018-2019 | 310.938  | 486.200 | 86.251        | 8.069   |
| Artış %   | 28.18    | 19.69   | 145.75        | 77.30   |

Kaynak: [Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi \(yok.gov.tr\)](http://yok.gov.tr), 24.02.2021.

Yukarıda verilmiş olan bilgiler doğrultusunda Türkiye’de yükseköğretim talebinin sürekli ve hızlı bir şekilde arttığını söylemek mümkündür. 2018 yılında yükseköğretimde kayıtlı olan öğrencilerin neredeyse tamamına yakını (%90) önlisans ve lisans öğrencileri oluşturmasını rağmen bu kademelerdeki mezun sayılarındaki artış

yüksek lisans ve doktora mezunları ile kıyaslandığında düşük seyretmektedir. Yüksek lisans ve doktora öğrencilerinin sayısı toplam içerisinde %10 gibi küçük bir alanı ifade etmesine karşın mezun sayıları %145,75 ve %77,30'luk kayda değer artışlar yaşamıştır. Bu oranlar yükseköğretim talebinin lisansüstü kademelere doğru kaydığını göstermektedir.

Buraya kadar verilmiş olan bilgiler genel itibariyle Türkiye'deki yükseköğretim talebi ve yükseköğretim mezunu işgücü arzının profili hakkında bilgilendirici olmaktadır fakat bireylerin artan yükseköğretim talepleri ve mezuniyet oranları işgücü piyasasında bu sayıda bir istihdam olanağının varlığına ya da talep artışı yaşandığına dair bir bilgi vermemektedir (Özkır, 2020: 77). Bu yüzden yükseköğretim kademelerinde gerçekleşen işsizlik oranları yükseköğretim mezunu işgücü arzı ve talebi arasındaki ilişkinin anlaşılması açısından önem arz etmektedir.

Yükseköğretim kademelerine göre 2012-2018 yılları arasındaki işsiz sayıları tablo 26'da verilmiştir.<sup>49</sup>

Tablo 26: İŞKUR Yükseköğrenim Durumuna Göre İşsiz Sayısı

| Yıl    | Önlisans | Lisans  | Yüksek lisans | Doktora |
|--------|----------|---------|---------------|---------|
| 2012   | 219.911  | 217.317 | 8.851         | 389     |
| 2013   | 248.510  | 255.514 | 10.035        | 387     |
| 2014   | 284.060  | 300.014 | 11.111        | 427     |
| 2015   | 203.610  | 229.405 | 7.615         | 304     |
| 2016   | 238.956  | 291.653 | 9.778         | 685     |
| 2017   | 266.738  | 336.231 | 13.111        | 680     |
| 2018   | 332.721  | 405.037 | 15.314        | 695     |
| Artış% | 51.30    | 86.38   | 73.02         | 78.66   |

Kaynak: İŞKUR İstatistik Yıllıkları, [İŞKUR \(iskur.gov.tr\)](http://iskur.gov.tr), 18.04.2021.

Tablo 26'ya göre öğrenci ve mezun sayılarında olduğu gibi işsizlik oranlarında da önemli derecede artışlar yaşandığını göstermektedir. 7 yıllık bir periyotta her bir yükseköğretim kademesinde %50'yi aşan oran işsiz sayılarıyla karşılaşılmaktadır. Yükseköğretim kademeleri içerisinde işsiz sayısında en yüksek artış %86,38'le lisans mezunları arasında olmuştur, lisans mezunlarını sırasıyla %78,66'lık artışla doktora,

<sup>49</sup> İşsizlik oranı için 2018 yılının seçilmiş olmasının sebebi karşılaştırma yapılacak olan mezun sayılarına ilişkin verinin en son 2018 yılında yayınlanmış olmasından kaynaklanmaktadır.

%73,02'lik artışla yüksek lisans ve %51,30'luk artışla önlisans mezunları takip etmektedir.

Yapılan değerlendirmelerde YÖK istatistikleri ve İŞKUR olmak üzere iki farklı kurumun verileri kullanılmıştır. Yükseköğretim kademelerine ait işsiz sayılarında İŞKUR verilerinin kullanılmasının nedeni TÜİK verilerinde yükseköğretim seviyesindeki işsiz sayılarının toplu verilmesinden kaynaklanmaktadır. İŞKUR verilerinden yararlanılarak oluşturulmuş olan tablo 26'da sadece İŞKUR'a kayıtlı işsizlerin sayıları görülmektedir bu nedenle yapılmış olan değerlendirmelerde hata payı oluşması kaçınılmaz olmaktadır. Hata payını en aza indirebilmek amacıyla mezun ve işsiz sayılarındaki artışlarda rakamsal değerler değil, yüzdesel artışlar baz alınarak yorum yapılmasının daha doğru olacağı düşünülmüştür.

Tablo 25 ve 26'nın birlikte değerlendirilmesiyle yapılan analize ek olarak yükseköğretim seviyesi için İŞKUR'a kayıtlı işsiz ve açık iş dağılımı karşılaştırılarak bir değerlendirmede bulunulacaktır. İki tür değerlendirilmeye başvurulmasının nedeni iki değerlendirme setinde de kullanılan verilerde eksiklikler bulunması nedeniyle hata payını en aza indirmek ve doğruya ek yakın sonuca ulaşmak amaçlanmıştır.

Her bir yükseköğretim kademesi kendi içerisindeki mezun artışıyla birlikte değerlendirilecek olursa;

- Önlisans seviyesinde mezun sayısı artışı %28,18, işsiz sayısındaki artış %51,30'dur. İşsiz sayısındaki artış mezun sayısındaki artışın 23,12 puan üzerindedir. İşgücü piyasasında önlisans mezunları için yeterli istihdam olanağı bulamadığı anlaşılmaktadır.
- Lisans seviyesinde mezun sayısı artışı %19,69, işsiz sayısındaki artış %86,38'dir. İşsiz sayısındaki artış mezun sayısındaki artışın 66,69 puan üzerindedir. İşgücü piyasasında lisans mezunları için yeterli istihdam olanağı bulamadığı anlaşılmaktadır.
- Yüksek lisans seviyesinde mezun sayısı artışı %145,75, işsiz sayısı artışı %73,02'dir. İşsiz sayısındaki artış mezun sayısındaki artışın 72,73 puan gerisindedir. Bu oranlara bakılarak yüksek lisans düzeyinde eğitime sahip olan mezunların istihdamının diğer eğitim düzeylerinden mezun olanlara kıyasla iyi bir durumda olduğu söylenebilir.



- Doktora seviyesinde mezun sayısı artışı %77,30, işsiz sayısı artışı %78,66'dır. İşsiz sayısındaki artış mezun sayısındaki artışın 1,36 puan üzerindedir.

Tüm yükseköğretim kademeleri genel olarak değerlendirildiğinde 7 yıllık periyotta mezun sayıları %29,49 oranında artarken, işsiz sayısı %68,83 oranında artmıştır. Diğer bir değişle Türkiye'de yükseköğretim seviyesine sahip işgücü arzı işgücü talebinin üzerinde seyretmiştir.

Tablo 27'de ISCO meslek gruplarından önlisans ve daha üst yükseköğretim kademelerinden birinden mezun olanların açık iş ve işsiz dağılımlarına yer verilmiştir. İŞKUR kayıtlarına göre 2019 yılında toplam 2,152,048 açık iş ve 3,872,211 kayıtlı işsiz bulunmaktadır. Açık işlerin %17,7'si (380,912) yükseköğretim düzeyinde bir eğitimi gerektirirken, işsizlerin %21,1'i (817,037) yükseköğretim mezunlarıdır. Açık iş ve işsiz dağılımı her meslek grubunda kendi içerisinde değerlendirildiğinde tekniker, teknisyen ve yardımcı profesyonel meslek mensuplarının açık iş dağılımı %9,10'dur, bu yaklaşık 196 bin açık işe tekabül ederken bu meslek grubundaki işsiz dağılımı %6,6'dır, bu da yaklaşık 256 bin işsize tekabül etmektedir. Profesyonel meslek grupları ve yöneticilerde işsiz dağılımı açık iş dağılımının zaten yüzdesel olarak üzerinde olduğu için sayılarına yer verilmemiştir. Yükseköğretim seviyesinde eğitim gerektiren her meslek grubundaki işsiz sayısı açık iş sayısının üzerinde gerçekleşmektedir. Yükseköğretim seviyesi için verilmiş olan 3 meslek grubundan açık iş ve işsiz dağılımı arasındaki farkın en yüksek olduğu meslek grubu profesyonel meslek mensuplarıdır.

Tablo 27: ISCO-08 Meslek Gruplarına Göre Açık İş ve İşsiz Dağılımı (%)

| ISCO-08 Meslek Grubu                                          | Açık İş Dağılımı % | İşsiz Dağılımı % |
|---------------------------------------------------------------|--------------------|------------------|
| Teknisyen, Tekniker ve Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları | 9,10%              | 6,60%            |
| Profesyonel Meslek Grupları                                   | 8,00%              | 12,40%           |
| Yöneticiler                                                   | 0,6%               | 2,10%            |

Kaynak: İŞKUR 2019 İşgücü Piyasası Araştırması Türkiye Raporu, [İŞKUR \(iskur.gov.tr\)](http://iskur.gov.tr).

Yapılan her iki değerlendirmede eksiklikler olsa da yükseköğrenim görmüş işgücü arzının işgücü talebinin üzerinde seyrettiği, işgücü piyasasında yükseköğretim mezunları için yeterli sayıda istihdam olanağı yaratılamadığı görülmektedir.

### ***3.2.3. Yükseköğretimde Mezun Olunan Alana Göre İşsizlik ve İstihdam***

Yükseköğretimde eğitim talebi yıllar itibariyle bireylerin daha iyi iş daha yüksek ücret ve istihdama kolay ulaşabilme hedefleri doğrultusunda sürekli bir artış eğilimindedir, artan talebi karşılamak amacıyla üniversite sayısı ve bölümlerin kontenjan sayılarının yıllar itibariyle arttırıldığı görülmektedir. Fakat bu dönüşüm yapılırken yükseköğretimin planlanması ve yükseköğretim mezunu işgücü arz ve talep analizinde eksiklikler olduğu görülmektedir (Alpaydın, 2015: 1). Yükseköğretimde artan talep ve kontenjanlarla birlikte yükseköğretim mezunu işgücü arzı ve işsiz sayıları da artma eğilimindedir. Yüksekokul ve fakülte mezunları arasında yaşanan yüksek işsizlik oranları alansal bazda değerlendirmeler yapılmasını gerektirmektedir. Yükseköğretim talebini karşılamak amacıyla arttırılan üniversite sayısı ve bölüm kontenjan sayıları işgücü piyasasının taleplerini karşılamada yetersiz kaldığı için (Yağmur, 2009: 136) bazı alanlara düşük istihdam, yüksek işsizlik oranları, uzun iş arama süreleri ve niteliklere uygun olmayan işlerde istihdam etme sorunu ortaya çıkmaktadır. Tezin bu bölümünde TÜİK veri tabanından elde edilen yükseköğretimde en son mezun olunan alana göre istihdam ve işsizlik oranları ve Türkiye Cumhuriyeti İnsan Kaynakları Ofisinin ulusal bazda yürütmüş olduğu araştırmanın sonuçlarından iş bulma süresi ve nitelik uyumsuzluğu kriterleri kullanılarak değerlendirmeler yapılacaktır.

Tablo 28’de Yükseköğretimde en son mezun olunan alana göre istihdam ve işsizlik oranlarına ver verilmiştir. İstihdam oranları değerlendirilirken yeterli veri bulunmaması sebebiyle bölüm ayırımına gidilmemiş, bölümlerin bağlı olduğu genel alanlara göre değerlendirmeler yapılmıştır.

Tablo 28: 2020 Yılı Mezun Olunan Alana Göre İstihdam ve İşsizlik Oranları (%)

| Bölüm                                 | İstihdam Oranı | İşsizlik Oranı |
|---------------------------------------|----------------|----------------|
| Eğitim                                | 63,5           | 9,6            |
| Sanat                                 | 57,4           | 17,9           |
| Beşeri Bilimler                       | 57             | 13,5           |
| Diller                                | 59             | 13,4           |
| Sosyal Bilimler ve Davranış Bilimleri | 60,7           | 16             |
| Gazetecilik ve Enformasyon            | 56,5           | 27,7           |
| İş ve Yönetim                         | 66,6           | 13,3           |
| Hukuk                                 | 70,3           | 8,6            |
| Biyoloji Çevre ve İlgili Birimler     | 67,6           | 11,5           |
| Fiziki Bilimler                       | 67,5           | 13,8           |
| Matematik ve İstatistik               | 70,8           | 7,5            |
| Bilişim ve İletişim Teknolojileri     | 65,3           | 14,1           |
| Mühendislik İşleri                    | 74,7           | 12,1           |
| İmalat ve İşletme                     | 62             | 13,6           |
| Mimarlık ve İnşaat                    | 63,1           | 17,7           |
| Tarım Ormancılık ve Balıkçılık        | 69,4           | 7,9            |
| Veterinerlik                          | 75,3           | 7,7            |
| Sağlık                                | 69,8           | 9,9            |
| Refah (Sosyal Hizmetler)              | 46,6           | 28,1           |
| Kişisel Hizmetler                     | 56             | 17,7           |
| İş Sağlığı ve Ulaştırma Hizmetleri    | 67,1           | 19,1           |
| Güvenlik Hizmetleri                   | 67,2           | 6              |

Kaynak: [TÜİK - Veri Portalı \(tuik.gov.tr\)](https://tuik.gov.tr), 20.07.2021.

2020 yılında yüksekokul veya fakülte mezunlarının istihdam oranı %65,4 olarak gerçekleşmiştir. İstihdam oranı en yüksek olan alan veterinerliktir. Bu alanı sırasıyla mühendislik işleri, matematik ve istatistik, hukuk ve sağlık takip etmektedir. İstihdam oranı en düşük olan alan sosyal hizmetlerdir. Bu alanı sırasıyla kişisel hizmetler, gazetecilik ve enformasyon, beşerî bilimler ve sanat takip etmektedir.

2020 yılında yüksekokul veya fakülte mezunlarının işsizlik oranı %12,8 olarak gerçekleşmiştir. İşsizlik oranı en düşük olan alan güvenlik hizmetleridir. Bu alanı sırasıyla matematik ve istatistik, veterinerlik, tarım ormancılık ve balıkçılık ve hukuk izlemektedir. İşsizlik oranı en yüksek olan bölüm aynı zamanda istihdam oranının en düşük olduğu sosyal hizmetler olmuştur. Bu alanı sırasıyla gazetecilik ve enformasyon, iş sağlığı ve ulaştırma hizmetleri, sanat ve kişisel hizmetler izlemektedir.

Tablo 29: Mezunları En hızlı İş Bulan Bölümler 2019<sup>50</sup>

| Sıralama | Bölüm                                 | Bölüm Puanı | Sıralama | Bölüm                                    | Bölüm Puanı |
|----------|---------------------------------------|-------------|----------|------------------------------------------|-------------|
| 1        | Tıp                                   | 100         | 45       | Ekonometri                               | 30,57       |
| 2        | Elektronik Mühendisliği               | 86,1        | 46       | Siyaset Bilime ve Kamu Yönetimi          | 27,65       |
| 3        | Bilgisayar Mühendisliği               | 85          | 47       | İletişim Radyo, Televizyon ve Sinema     | 27,32       |
| 4        | Elektrik Mühendisliği                 | 77,4        | 48       | Maliye                                   | 26,55       |
| 5        | Diş Hekimliği                         | 77          | 49       | Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri | 25,11       |
| 6        | İnşaat Mühendisliği                   | 73,4        | 50       |                                          | 24,22       |
| 7        | Elektronik ve Haberleşme Mühendisliği | 70,6        | 51       | Kamu Yönetimi                            | 23,37       |
| 8        | Endüstri Mühendisliği                 | 69,1        | 52       | Sosyoloji                                | 23,29       |
| 9        | Fizyoterapi ve Rehabilitasyon         | 69,1        | 53       | Biyoloji                                 | 22,44       |
| 10       | Veterinerlik                          | 67,8        | 54       | Felsefe                                  | 15,78       |

Kaynak: Kariyer ve Yetenek Yönetimi Derneği, [...Calibre... \(kyyd.org.tr\)](http://...Calibre... (kyyd.org.tr)), 23.02.2021

Tablo 29’da 2019 yılı için bölümlerin iş bulma sürelerine göre en hızlı ve en yavaş iş bulan 10’ar bölüme yer verilmiştir. İş bulma süresi düşük olan bölümlerin bağlı olduğu alanın istihdam oranının yüksek olduğu görülmektedir. İş bulma süresi en düşük olan bölümler mühendislik işleri ve sağlık alanlarındandır. Fakat aynı ilişki iş bulma süresi uzun olan bölümlerin istihdamları ile ilişkili değildir. Örneğin iş bulma süresi en yüksek olan 10 bölümden 5’i iş ve yönetim alanına dahil olan ekonometri, siyaset bilimi ve kamu yönetimi, maliye, çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri ve kamu yönetiminden oluşmaktadır. İş ve yönetim alanının istihdam oranı bakımından 22 alan içerisinde 11 sırada yer alırken bu alana dahil olan bölümlerin büyük çoğunluğu iş bulma süresi en uzun olan bölümler olmaktadır.

Nitelik uyumsuzluğu bireylerin sahip olduğu bilgi ve beceri düzeyinin altında istihdam edildiği durumdur. Tablo 30’da nitelik uyumsuzluğu en düşük olan 10 bölümle en yüksek olan 10 bölüme yer verilmiştir.

<sup>50</sup> Mezunları en hızlı iş bulan bölüme 100 puan verilerek değerlendirme yapılmıştır.

Tablo 30: Nitelik uyumsuzluğu En Yüksek ve En Düşük 10 Bölüm (%)

| Sıralama | Bölümler                            | Niteliklerine uygun işlerde çalışanlar | Düşük Nitelik Uyuşmazlığı | Orta derece nitelik uyuşmazlığı | Yüksek nitelik uyuşmazlığı | Toplam |
|----------|-------------------------------------|----------------------------------------|---------------------------|---------------------------------|----------------------------|--------|
| 1        | Diş Hekimliği                       | 98                                     | 1,4                       | 0,3                             | 0,6                        | 2,3    |
| 2        | Pilotaj                             | 97                                     | 1,5                       | 0,4                             | 1,5                        | 3,4    |
| 3        | Hukuk                               | 96                                     | 1,9                       | 0,9                             | 1,3                        | 4,1    |
| 4        | Eczacılık                           | 95                                     | 2,9                       | 0                               | 2,3                        | 5,2    |
| 5        | Fizyoterapi                         | 89                                     | 7                         | 2                               | 2,2                        | 11     |
| 6        | Uçak Mühendisliği                   | 88                                     | 8,7                       | 2,2                             | 1,5                        | 12     |
| 7        | Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik | 87                                     | 7,2                       | 3,1                             | 2,7                        | 13     |
| 8        | Odyoloji                            | 87                                     | 8,5                       | 2,8                             | 2,1                        | 13     |
| 9        | Öğretmenlik Programları             | 86                                     | 8,4                       | 3,2                             | 2,6                        | 14     |
| 10       | Maden Mühendisliği                  | 85                                     | 8,8                       | 2,8                             | 3,3                        | 15     |

| Sıralama | Bölümler                                                                                         | Niteliklerine uygun işlerde çalışanlar | Düşük Nitelik Uyuşmazlığı | Orta derece nitelik uyuşmazlığı | Yüksek nitelik uyuşmazlığı | Toplam |
|----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|---------------------------|---------------------------------|----------------------------|--------|
| 61       | İşletme                                                                                          | 31                                     | 42,3                      | 17                              | 11                         | 70     |
| 62       | Maliye                                                                                           | 30                                     | 42                        | 16                              | 12                         | 70     |
| 63       | İktisat                                                                                          | 30                                     | 41,6                      | 17                              | 11                         | 70     |
| 64       | Siyaset Bilimi, Kamu Yönetimi ve Uluslararası İlişkiler Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri | 29                                     | 39,1                      | 19                              | 13                         | 71     |
| 65       | Ekonomi ve Endüstri İlişkileri                                                                   | 29                                     | 41,6                      | 19                              | 11                         | 71     |
| 66       | Ekonometri                                                                                       | 28                                     | 41                        | 21                              | 9,9                        | 72     |
| 67       | Arkeoloji                                                                                        | 28                                     | 33,8                      | 18                              | 21                         | 72     |
| 68       | Uluslararası Ticaret                                                                             | 24                                     | 48,1                      | 17                              | 11                         | 76     |
| 69       | Bankacılık ve Sigortacılık                                                                       | 23                                     | 46,4                      | 21                              | 9,7                        | 78     |
| 70       | Turizm                                                                                           | 16                                     | 45,6                      | 29                              | 10                         | 85     |

Kaynak: [ÜNİ-VERİ - Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi \(cbiko.gov.tr\)](http://cbiko.gov.tr), 20.02.2021.

Nitelik uyumsuzluğunun en düşük olduğu bölümler genel olarak istihdam oranının yüksek, iş bulma süresinin kısa olduğu bölümlerdir. Nitelik uyumsuzluğunun yüksek olduğu 10 bölümden 7'si iş ve yönetim alanının alt bölümleridir. %70 ve üzerine çıkan nitelik uyumsuzluğunun olması bu alanlarda düzenlemeler yapılmasının gerekliliğini göstermektedir.

Yukarıdaki tablolardan anlaşılacağı üzere sağlık, mühendislik, hukukla ilgili alanlarda istihdam yüksek, işsizlik düşük, iş arama süresi az, nitelik uyumsuzluğu düşükken iş ve yönetim, iletişim gibi fakültelerde durum tam tersidir.

Bazı alanlardaki yüksek nitelik uyumsuzluğu ve uzun iş bulma süresi zaten işgücü piyasasının istihdam edebileceğinin üzerinde olan yüksek mezun sayılarına kontenjan artışlarının eşlik etmesinden kaynaklanmaktadır. Örneğin iş bulma süresi uzun nitelik uyumsuzluğunun yüksek olduğu iş ve yönetim alanı dahilindeki iktisat, işletme, maliye gibi bölümlerin kontenjan sayıları yüksektir. Nitekim OECD 2018 verilerine göre Türkiye’de en yüksek mezun sayısı 212,249 kişi ile iş ve yönetim alanındadır. Bu sayıya en yakın olan alan 98,972 mezun ile sağlık olmuştur. Yaşanan kontenjan artışları bazı yükseköğretim kurumlarında kontenjanların boş kalmasına sebep olurken aynı zamanda işgücünü talebin düşük olduğu programlara yönlendirebilmektedir (OECD, 2020c: 10). Dolmayan kontenjan çelişkisini ortadan kaldırmak amacıyla hem iş ve yönetim alanına özgü bölümlerde hem de diğer alanlarda kontenjan sayıları önceki yıllardaki bölüm doluluklarına göre azaltılmıştır. Örneğin 2017 yılında iktisat bölümü kontenjanı 14,171 iken yerleşen sayısı 8,047 olarak gerçekleşmiştir. 2020 yılında açık öğretim dahil olmak üzere 9,223 kontenjan belirlenmiş ve 341 kontenjan boş kalmıştır. 2017 yılında 910,671 olan önlisans ve lisans kontenjanları 2020 yılında 838,221’e düşürülmüştür. 2017 yılında boş kontenjan sayısı 214,383 iken 2020 yılında 57,056’ya düşmüştür<sup>51</sup>. Tıp, hukuk, mimarlık, mühendislik ve öğretmenlik bölümlerine taban puan şartı getirilmiş, gerekli olan bölümlerde laboratuvarların değerlendirilmesi yapılmış ve yeni nesil programlara yer verilerek eğitim kalitesinin iyileştirilmesi amaçlanmıştır.<sup>52</sup>

Yüksek nitelikli eleman ihtiyacı açısından işgücü piyasasında gerekli ve yeterli analiz yapılmadan, ihtiyaçlar doğru tespit edilmeden açılan bölümler ve artan kontenjanlarla işgücü piyasasının talep etmediği işgücünü yetiştirmek ve buna kaynak ayırmak hem iktisadi büyüme ve kalkınma hem de işsizlik ve eksik istihdam bakımından sorun teşkil etmektedir. Bu sorunun giderilmesi amacıyla kontenjanların yeniden belirlenmesinde istihdam oranları, akademik personel sayıları, bölümlerin doluluk

<sup>51</sup> [24-yks-yerlestirme-sonuclari-raporu-2020.pdf \(yok.gov.tr\)](https://yok.gov.tr/24-yks-yerlestirme-sonuclari-raporu-2020.pdf)

<sup>52</sup> [24-yks-yerlestirme-sonuclari-raporu-2020.pdf \(yok.gov.tr\)](https://yok.gov.tr/24-yks-yerlestirme-sonuclari-raporu-2020.pdf)

oranları, bölgesel olanak ve farklılıklar dikkate alınarak bir düzenleme yapılmıştır.<sup>53</sup> Fakat yapılan düzenlemelerde meslek grubu bazında ihtiyaç duyulan işgücü sayısı, işgücü piyasasının gereklilikleri ve nitelik uyumsuzluğu göz ardı edilmiştir.

Yükseköğretim-işgücü piyasası ilişkisi incelendiğinde sorunun tek yönlü olmadığı görülmektedir. İş kapasite yaratmanın sınırlılığı, yüksek genç nüfus, genç nüfusun artış hızından daha hızlı yükselen yükseköğretim talebi, yıllardır birikmiş işgücü arzı, bölüm bazında farklılaşan yüksek işsizlik ve eksik istihdam oranları, sistemde daha kapsamlı analiz ve köklü değişiklikler yapılması zorunluluğu arttırmaktadır.

### 3.3. YÜKSEKÖĞRETİMDE KALİTE

Türkiye’de yükseköğretim sisteminde eğitimin kalitesi ve eğitime erişim olmak üzere iki temel sorun bulunmaktadır. 2006-2008 yılları arasında her ile bir üniversite politikası ve 2008-2010 dönemindeki genişleme süreciyle birlikte yükseköğretim kurumları yurt genelinde yaygınlaşmıştır. 2019-2020 öğretim yılı itibarıyla 129’u devlet, 74’ü vakıf ve 4’ü vakıf meslek yüksekokulu olmak üzere toplam 207 tane yükseköğretim kurumu bulunmaktadır. Artan kurum ve kontenjan sayılarıyla yükseköğretime erişim büyük ölçüde sorun olmaktan çıkmış, 2009-2019 yılları arasında 25-34 yaş grubundaki yükseköğretim mezunlarının payı 19 puan (bu artış OECD’de 10’dur.) artmıştır (OECD, 2020b, 3). Kalite konusuysa hala bir sorun olmaya devam etmektedir. Bu konuda çalışmalar yapıp, tedbirler alınması rağmen istenildiği ölçüde iyileştirmeler sağlanamamıştır.

Eğitimin kalitesi, müfredat, ders saati, akademisyen başına düşen öğrenci sayısı, akademisyen nitelikleri, derslik ve laboratuvar sayıları, teknolojik altyapı, kütüphane eserlerinin niteliği ve niceliği gibi birçok faktöre bağlıdır. Tüm bu değişkenler bir bütün olarak öğrencilerin beceri düzeylerini etkilemektedir (DPT, 2018: 19). Öğrenmenin; öğretmen, öğrenci, okul yönetimi ve okul girdileri olmak üzere 4 temel faktöre bağlı olduğu ve öğrenmenin ölçümü, veriye dayalı politikalar ve 4 bileşenin birlikte koordineli çalışması sağlanarak öğrenmenin sağlanabileceği ileri sürülmektedir (Word Bank, 2017 aktaran DPT, 2018: 6).

---

<sup>53</sup> [\\*2020-yuksekogretim-kontenjanlari-belirlendi.pdf \(yok.gov.tr\)](https://yok.gov.tr/yuksekogretim-kontenjanlari-belirlendi.pdf)

Bu bölüm kapsamında eğitim kalitesine etki eden faktörler öğrenmenin 4 temel bileşeni olarak ifade edilmiş olan öğretmenler, öğrenciler, okul girdileri ve okul yönetimi alanında değerlendirilecektir. Değerlendirme amaçlı kullanılacak olan kriterler öğretmenler için akademik personel başına öğrenci sayıları, öğrenciler için Uluslararası Öğrenci Değerlendirme Programı (PISA) ve Yetişkin Becerisi Araştırması (PIAAC) test sonuçları, okul girdileri için eğitim harcamaları, kütüphane kaynaklarının niceliği, okul yönetimi için yetkili olan birimlerin ağırlıkları ve yükseköğretime geçiş için belirlenmiş olan sistemdir. Bu bölüm kapsamında yükseköğretimin kalitesi değerlendirilecek olsa da eğitim seviyeleri birbirine bağlı ve birbirinin devamı şeklinde olduğundan okul öncesi, ilkokul, ortaokul ve lise düzeyinde verilen eğitim dolaylı olarak yükseköğretimin kalitesini de etkilemektedir. Gerekli görülen durumlarda bu eğitim kademeleri için de değerlendirmelere yer verilecektir.

### **3.3.1. Akademisyenler Açısından Değerlendirme**

Akademisyenlerin niteliği, niceliği ve çalışma motivasyonu etkileyen; maaşları çalışma süreleri ve koşulları gibi faktörler öğrencilere var olan bilgilerin aktarımı açısından önemli kriterler olmaktadır. Akademisyenlere ait bu verilerin incelenmesi açısından bir standart bulunmamaktadır. Bu sebeple var olan veriler devlet, vakıf üniversite ayrımı ya da farklı üniversitelerin kendi aralarında karşılaştırılması yoluyla değerlendirilecektir.

2019-2020 öğretim yılı itibariyle yükseköğretim kurumlarının tamamında toplamda 174,494 akademik personel görev yapmaktadır. Kurum başına düşen akademik personel sayısı ortalama 842'dir. Devlet ve vakıf yükseköğretim kurumları kendi içerisinde ayrı ayrı değerlendirildiğinde devlet üniversitelerinde kurum başına ortalama 1146, vakıf üniversitelerinde ortalama 341 akademik personel görev yapmaktadır. Yine 2019-2020 dönemi için akademik personel başına düşen öğrenci sayıları değerlendirildiğinde Türkiye genelinde akademik personel başına 41-42, devlet üniversitelerinde 45-46, vakıf üniversitelerinde 23-24 öğrenci düşmektedir.<sup>54</sup> Kurum başına akademik personel sayısı açısından değerlendirildiğine devlet üniversiteleri daha avantajlı gibi görünmesine rağmen akademik personel başına öğrenci sayısı

---

<sup>54</sup> YÖK istatistiklerinden yararlanılarak yazar tarafından hesaplanmıştır.



değerlendirildiğinde vakıf üniversitelerin daha avantajlı bir konumda olduğu görülmektedir. Diğer tüm koşulların sabit olduğu varsayımında vakıf üniversitelerinin devlet üniversitelerinden daha verimli bir eğitim sunması beklenmektedir.

Tablo 31: Üniversitelerde Görev Yapan Akademik personel Sayısı

| Üniversite Türü              | Genel Toplam |
|------------------------------|--------------|
| Devlet                       | 147,853      |
| Vakıf                        | 26,321       |
| Vakıf Meslek Yüksek Okulları | 320          |
| Toplam                       | 174,494      |

Kaynak: [Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi \(yok.gov.tr\)](http://yok.gov.tr).

Öğretmenlerin çalışma koşullarının, çalışma sürelerinin ve ücretlerinin iyi olması öğretmenleri motive ederken, tam tersi durumsa öğretmenleri ve performanslarını olumsuz etkileyebilmektedir. Bu anlamda iyi çalışma koşulları, saatleri ve maaşlar nitelikli kişiler için öğretmenliği cazip hale getirmek ve iyi öğretmenleri elde etmek için bir araç olabilir (OECD, 2020a: 30). Akademisyen çalışma süre ve koşullarının karşılaştırılabilmesi için kesin bir veri bulunmaması nedeniyle sadece devlet ve vakıf üniversitelerinde akademisyenlere ödenen ücretler bazında karşılaştırma yapılacaktır. Akademisyenlere ödenen ücretlerde hem devlet vakıf üniversitesi ayrımında hem vakıf üniversitelerinin kendi aralarında hem de vakıf üniversitelerinde personeller arasında kayda değer ölçüde farklılar olduğu görülmektedir. Vakıf üniversitelerinde unvanları aynı olmasına rağmen farklı ücret alan hatta asgari ücretin altında maaş alan akademik personel bulunmaktadır.<sup>55</sup> Aynı unvana aynı iş yüküne sahip olup daha düşük ücret ödenen personellerin çalışma motivasyon, istek ve performanslarının aynı olmasını beklemek gerçekçi bir yaklaşım olmayacaktır.

Ülkemizde eğitim kalitesi açısından öğretim üyeleri bazında yaşanan bir diğer sorunsal şehir, bölge, üniversite ve bölüm bazında akademik personel dağılımındaki dengesizliktir. Örneğin Marmara Üniversitesi iktisat bölümünde 14 profesör, 4 doçent, 14 doktor öğretim üyesi bulunurken, Kafkas Üniversitesi iktisat bölümünde 1 profesör, 1 doçent, 5 doktor öğretim üyesi bulunmaktadır. Hakkâri Üniversitesinde hiç profesör ve doçent bulunmazken 3 doktor öğretim üyesi ile eğitime devam edilmektedir. Bu örnekleri

<sup>55</sup> Vakıf üniversitelerinde öğretim elemanlarına ödenen ücretler [VAKIF YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARI 2020 RAPORU \(yok.gov.tr\)](http://yok.gov.tr)

arttırmak mümkündür. Akademik personel sayısının görece büyük şehirlerde yoğunlaşması üniversiteler arasında eğitim kalitesi farklılıklarına yol açmaktadır.

### ***3.3.2. Öğrenciler Açısından Değerlendirme***

Öğrencilerin almış oldukları eğitim sonucunda elde ettikleri başarılar eğitim kalitesinin bir göstergesi olarak değerlendirilmektedir. Yükseköğretimde öğrencilerin eğitim seviyesinin ölçülmesine dair yöntem bulunmadığı için bu bölümde PIAAC araştırmasının yükseköğretim seviyesinde eğitim görmüş olan ya da eğitimine devam eden kişilerle ilgili olan bölümlerinden yararlanılacaktır.

Bu bölümdeki değerlendirmeye geçmeden yükseköğretime geçiş basamağındaki öğrenciler hakkında kısaca bilgi verilecektir. Türkiye’de eğitim alanında yaşanan sorunlardan bir tanesi ortaöğretimden yükseköğretime geçiş aşamasında gerçekleşmektedir. Sağlıklı işleyen bir eğitim sisteminde gençlerin 3’te 1’i genel liseye devam ederken 3’te 2’si mesleki liseye devam etmektedir. Mesleki eğitime devam eden gençlerin bu eğitim seviyesini tamamlayınca işgücü piyasasına geçiş yapması beklenmektedir. Fakat Türkiye’de mesleki eğitime devam eden öğrencilerin oranı 3’te 1’dir ve mesleki eğitime devam eden bu öğrencilerin 3’te 1’i ise üniversiteye devam etmeyi planlamaktadır. Mesleki eğitime olan talebin düşüklüğü ve mesleki eğitim alan öğrencilerin bir kısmının yükseköğretime devam etme isteği kendilerine uygun iş bulamayacaklarına dair olan inançlarından ve mesleki eğitime olan ön yargılarından kaynaklanmaktadır (Murat ve Şahin, 2011: 110). PISA 2018 sonuçlarına göre Türkiye’deki öğrencilerin %87’sinin yükseköğretime devam edeceği öngörülmektedir, nitekim bu oran mesleki eğitime olan önyargıların varlığını destekler niteliktedir. Yükseköğretime geçişte yaşanan bir diğer sorunsal öğrencilerin temel becerilerde asgari akademik yeterlilik düzeyine ulaşamamış olmasıdır. Yükseköğretime devam etmesi beklenen öğrencilerin çoğu henüz temel becerilerde asgari akademik yeterlilik düzeyine ulaşamamıştır (OECD, 2020c: 10). Bu durum eğitimin devamlılığı açısından sorun teşkil etmekle birlikte yükseköğretim programlarına bir önceki eğitim düzeyinin eksikliğini tamamlama görevi yüklemekte, müfredat ve eğitim kalitesini olumsuz etkilemektedir.

PIAAC<sup>56</sup> araştırmasına göre Türkiye ortalama beceri yeterliliği düşük olan ülke kategorisinde yer almaktadır. Her ne kadar yükseköğretim seviyesinde eğitim almak, almayan kişilere göre daha fazla bilgiye sahip olabilmeyi ifade etse de her zaman yüksek beceri düzeyini garanti etmez. Bu durum eğitimin kalitesine bağlı olarak şekillenmektedir. PIAAC 2016'ya göre 20-34 yaş grubunda yer alan yükseköğretimde eğitim görmüş ya da gören kişilerden temel sayısal, sözel ve bilişsel becerilerden yoksun olan kesimin oranı OECD ortalamasında %7 iken bu oran Türkiye'de 18,78'dir (OECD, 2019: 237-238). Çalışmada 20-34 yaş grubunda yer alan gençlerden yükseköğretime kayıtlı olan ya da yükseköğretimden mezun olmuş olanlar ile yükseköğretim seviyesinde eğitim almamış aynı yaş grubundaki kişilerin sözel ve sayısal becerileri karşılaştırılmıştır. Bu iki grup arasındaki fark sözel beceriler açısından OECD ortalamasında 34.44 puanken Türkiye'de 21,21 puandır. Sayısal beceriler açısından değerlendirildiğinde fark OECD ortalamasında 37,4 puanken Türkiye'de 32,5 puandır. Türkiye yükseköğretim ve öncesine ait sözel beceri farkının en düşük olduğu ikinci ülkeyken sayısal becerilerde en düşük beşinci ülkedir. Bu verilerden Türkiye'deki yükseköğretimden elde edilen sayısal ve sözel becerilerin OECD ortalamasının altında kaldığı ve özellikle sözel becerilerle eğitim ilişkisinin daha zayıf olduğu görülmektedir.

Önceki yıllara göre beşerî sermayenin gelişimi ve yeterlilikleri bakımında ilerleme sağlansa da önemli eksikliklerin varlığını sürdürdüğü, eğitim kademelerinin sağlaması gereken asgari akademik yeterlilikleri sağlamada başarısız olduğu görülmektedir.

### ***3.3.3. Okul Girdileri Açısından Değerlendirme***

Eğitim kurumları tarafından yapılan eğitim harcamaları yeme içmeden araştırma geliştirme (AR-GE) çalışmalarına kadar çeşitli bölümleri kapsamaktadır. Bu anlamda her bir öğrenci için önemli bir yatırım kaynağı olmaktadır. Bölümün bu kısmında yükseköğretime ayrılan kaynaklar verilerin var olması durumunda OECD ortalamasıyla olmayanlar ise devlet, vakıf üniversite ayrımı ya da farklı üniversitelerin kendi aralarında karşılaştırılması yoluyla değerlendirilecektir.

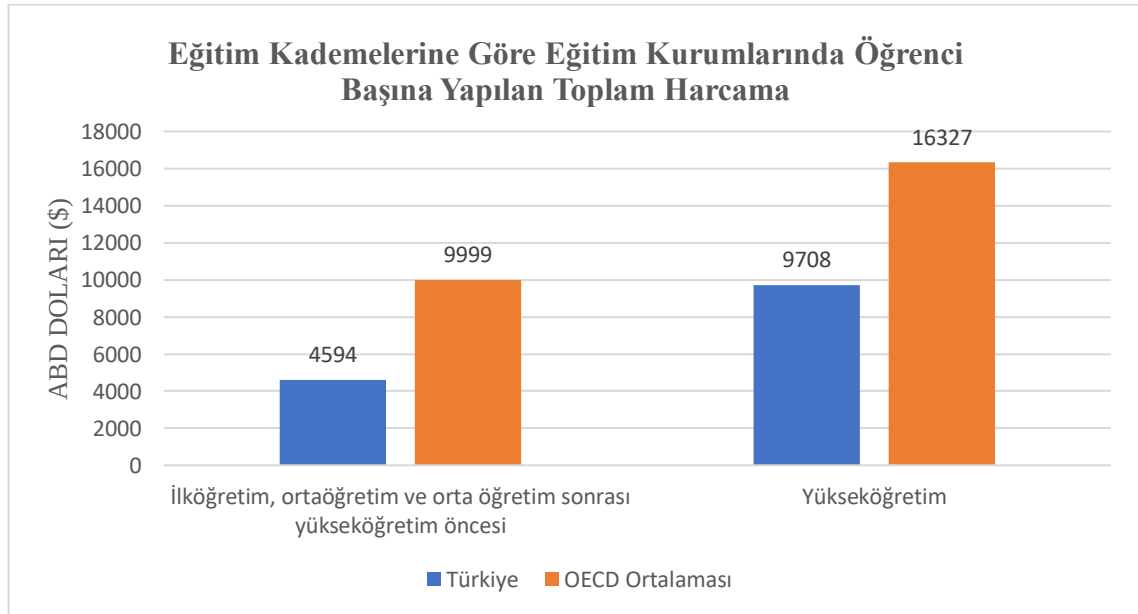
---

<sup>56</sup> PIAAC verilerine ilişkin detaylı tablo <http://dx.doi.org/10.1787/888933366463> (10.0.2021).

Grafik 23'te ilköğretimden yükseköğretim seviyesine kadar ve yükseköğretim seviyesi olmak üzere eğitim kurumlarında öğrenci başına yapılan toplam harcamalara yer verilmiştir. Türkiye hem yükseköğretim seviyesindeki harcamalarda hem de daha alt seviyedeki eğitim harcamalarında OECD ortalamasının altında kalmaktadır. Türkiye’de ilkokul, ortaokul ve ortaöğretim seviyesindeki kademelerde öğrenci başına yapılan eğitim harcaması 4,594 dolar iken OECD ortalaması 9,999 dolar olarak gerçekleşmiştir. Yükseköğretim kademelerinde AR-GE dahil olmak üzere öğrenci başına yapılan eğitim harcaması Türkiye’de 9,708 dolar iken OECD ortalaması 16,327 dolardır.

2012-2017 yılları arasında OECD ortalamasında ilkokuldan yükseköğretime kadar (yükseköğretim hariç) eğitim kademelerinde öğrenci başına eğitim harcaması yıllık ortalama %1,6 oranında artarken, Türkiye’deki öğrenci başına eğitim harcaması yıllık ortalama %5,9 oranında artmıştır. Yükseköğretim seviyesinde öğrenci başına eğitim harcaması yıllık OECD ortalamasında %0,4 oranında artarken, Türkiye’de %4,6 oranında azalmıştır. İlkokuldan yükseköğretime kadar tüm eğitim kademeleri için öğrenci başına eğitim harcaması OECD ortalamasında yıllık %1,3 oranında artarken, Türkiye’deki öğrenci başına eğitim harcaması yıllık ortalama %1,9 oranında artmıştır. (OECD, 2020b: 7).

Şekil 23: Eğitim Kademelerine Göre Eğitim Kurumlarında Öğrenci Başına Yapılan Toplam Harcama (ABD Doları \$)



Kaynak: OECD 2020, <https://doi.org/10.1787/888934164408>, 10.04.2021 .

Tablo 32’de sektörel bazda ve eğitim seviyelerine göre eğitim kurumlarında yapılan harcamaların gayri safi yurtiçi hasıla (GSYH) içerisindeki paylarına yer verilmiştir. 12 yıllık zorunlu eğitim dönemi için kamu ve toplam eğitim harcamalarının GSYH’ye oranı OECD ortalamasının altında kalırken özel eğitim harcamaları OECD ortalamasının üzerinde gerçekleşmiştir. Yükseköğretimde ise durum 12 yıllık zorunlu eğitimin tam tersidir. Kamu ve toplam eğitim harcamalarının GSYH’ye oranı OECD ortalamasının üzerindeyken, özel eğitim harcamaları OECD ortalamasının 0,1 puan altında kalmıştır. İlkokuldan yükseköğretime tüm eğitim kademeleri birlikte değerlendirildiğin Türkiye’nin GSYH içerisindeki eğitim harcamalarının oranının %5 olarak gerçekleşirken OECD ortalaması %4,9’dur. Bu anlamda toplamda OECD ortalamasıyla benzerlik gösterdiği söylenebilmektedir.

Tablo 32: Eğitim Kurumlarına Yapılan Toplam Harcamanın GSYH Oranı (%)

|                 | İlkokul, Ortaokul ve Ortaöğretim |      |        | Yükseköğretim |      |        | İlkokuldan yükseköğretime tüm kademeler |      |        |
|-----------------|----------------------------------|------|--------|---------------|------|--------|-----------------------------------------|------|--------|
|                 | Kamu                             | Özel | Toplam | Kamu          | Özel | Toplam | Kamu                                    | Özel | Toplam |
| Türkiye         | 2,4                              | 0,9  | 3,3    | 1,4           | 0,3  | 1,7    | 3,8                                     | 1,2  | 5      |
| OECD Ortalaması | 3,1                              | 0,3  | 3,5    | 1             | 0,4  | 1,4    | 4,1                                     | 0,8  | 4,9    |

Kaynak: OECD 2020, <https://doi.org/10.1787/888934164522> , <https://doi.org/10.1787/888934164541> , 11.04.2020.

Bilgiye yatırım yapmak eğitimin kalitesi ve rekabet edebilirlik açısından önemli bir araçtır. Uluslararası piyasalarda rekabet edebilmek için bilgiye ulaşmak ve üretmek bir gereklilikten çok zorunluluğa dönüşmüş durumdadır. Bilgiye yatırım denildiğinde akla ilk başta araştırma-geliştirme (AR-GE) faaliyetleri gelmektedir. Dolayısıyla AR-GE çalışmaları için yapılan harcamalar bilgi üretimine verilen önemi ve ne tür ekonomik yapıya sahip olunduğunu göstermektedir (Kart, 2014). Eğitim harcamaları eğitimin kalitesi ve dolaylı olarak iktisadi büyüme ve kalkınmayı etkileyen önemli bir kriterdir. Eğitim harcamaları kadar eğitim harcamalarının içeriği de önem teşkil etmektedir. Personel ücretleri, inşaat ve tadilat harcamalarından ziyade yatırım harcamaları ve AR-GE için ayrılan kaynaklar ön plana çıkmaktadır (Kart, 2014). 2012-2017 yıllarında OECD ülkelerinde kamu yükseköğretim kurumlarında öğrenci başına AR-GE harcamalarının ortalama yıllık büyüme oranlarında önemli farklılıklar yaşanmıştır. OECD ortalamasında yıllık %0,6’lık büyüme yaşanırken, Türkiye’de yıllık ortalama %3,7 düşüş yaşanmıştır.

Türkiye’deki bu durum büyük ölçüde AR-GE harcamalarındaki artışın öğrenci sayısındaki artışın altında kalmasından kaynaklanmaktadır (OECD, 2020: 337).

Türkiye’de üniversitelerin AR-GE harcamaları incelendiğinde 2019 yılı için 172 üniversitenin AR-GE faaliyetlerine harcanan bütçe oranlarına ulaşılmaktadır. Bu oran devlet üniversitelerinde %4,04, vakıf üniversitelerinde %2,96 Türkiye genelinde ise %3,66’dır. 17 üniversite AR-GE harcaması yapmadığını 7 üniversite ise bütçesinin %15’inden fazlasını AR-GE faaliyetlerine harcadığını belirtmiştir. AR-GE faaliyetlerine harcanan bütçe oranının en yüksek olduğu 5 üniversite Gazi Üniversitesi (%35,39), Sabancı Üniversitesi (%28,68), Ortadoğu Teknik Üniversitesi (%17,51), İstanbul Teknik Üniversitesi (%17,00) ve Abdullah Gül Üniversitesi (%16,65)’dir (YÖK, 2020a: 97-98).

Türkiye’de 2019 yılı için öğrenci başına düşen basılı kitap sayısı devlet üniversitelerinde 6, vakıf üniversitelerinde 8, Türkiye genelinde ise 7’dir. Öğrenci sayısı başına 30 ve üzeri basılı kitap düşen üniversitelerin sayısı 8, öğrenci sayısı başına 1 ve altı kitap düşen üniversite sayısı 6’dır. Öğrenci sayısı başına basılı kitap sayısının en yüksek olduğu üniversiteler sırasıyla İstanbul 29 Mayıs Üniversitesi (56,04), İzmir Bakırçay Üniversitesi (50,01), Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi (43,64), İhsan Doğramacı Bilkent Üniversitesi (41,91) ve Galatasaray Üniversitesi (34,89)’dir (YÖK, 2020a: 40). Öğrenci sayısı başına düşen e yayın sayısı devlet üniversitelerinde 71, vakıf üniversitelerinde 145, genel toplamda 97’dir. Öğrenci sayısı başına 10 ve üzeri e yayın düşen üniversite sayısı 114, 1’in altında e yayın düşen üniversite sayısı 22’dir. Öğrenci sayısı başına düşen e-yayın sayısının en yüksek olduğu üniversiteler sırasıyla İbn’i Haldun Üniversitesi (3,646), Şırnak Üniversitesi (1,214), Alanya Hamdullah Emin Paşa Üniversitesi (1,122), Toros Üniversitesi (1,002) ve Maltepe Üniversitesi (681)’dir (YÖK, 2020a, 42).

Yukarıdaki verilmiş olan bilgilerden anlaşılaacağı üzere Türkiye’de eğitim için ayrılan kaynaklar OECD ortalamasının altında kalmaktadır. Yükseköğretim seviyesine kadar öğrenci başına yapılan toplam harcamalar 5 yıllık dönemde OECD ortalamasındaki artışın üzerinde olmasına karşın OECD ortalamasında öğrenci başına harcama düzeyini yakalamaktan uzaktır. Yükseköğretim seviyesinde Türkiye ve OECD ortalamasındaki eğitim harcaması farkı daha önceki seviyelerden az olmasına karşın 5 yıllık sürede Türkiye’deki yükseköğretime kayıtlı öğrenci seviyesindeki artışa bağlı olarak artmıştır.

Türkiye’deki üniversiteler arasında AR-GE harcamaları, basılı kitap ve e-yayın sayılarında da önemli oranlarda farklılıklar görülmektedir.

#### ***3.3.4. Üniversite Yönetimi Açısından Değerlendirme***

Yükseköğretim kurumlarının yönetimi eğitim kalitesine etki eden bir diğer önemli etkidir. Türkiye’de mevcut yükseköğretim kurumu sistemi 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu ile 1982 anayasasına dayanmaktadır. 1981 yılından beri yürürlükte olan bu yasa çok kez kalıcı değişiklik yapılmış ve geçici madde eklenmiştir. 2547 sayılı kanun merkezi bir yönetim sistemi benimsemiştir (DPT, 2000: 9). Yükseköğretimin kurum yapısından işleyiş sistemine, öğretim üyelerinin atanmasından öğrencilerin disiplin işlemlerine, yeni fakülte açılmasından kontenjan artırımına kadar birçok işlem rektör talebi ve YÖK onayına tabidir (Özer, Gür ve Küçükcan, 2010: 82). Avrupa ve ABD’nin yükseköğretim sistemi ile kıyaslandığında Türkiye’de YÖK’ün geniş ve kapsamlı yetkilere sahip olduğu görülmektedir. Dünyada birçok üniversitede verilen öğretimin planlaması, düzenlenmesi, denetlenmesi ve yönetilmesi doğrudan üniversitenin kendisine bırakılırken, Türkiye’de YÖK’e bırakılmıştır (Özer, Gür ve Küçükcan, 2010: 80-81). Yükseköğretim kurum sayılarındaki hızlı artış, üniversiteler arası misyon farklılaşması, kurumlar arasındaki farklılıkların giderilmesi ve kalite artırımı gibi son zamanda yürütülen çalışmalarla birlikte YÖK’ün üzerindeki baskı artmakta gündelik konulara katılım sistem idaresine engel olabilmektedir. YÖK’ün stratejik rolünü sağlıklı yürütebilmesi amacıyla yükseköğretim kurumlarına daha fazla özerklik tanınması gerekmektedir (OECD, 2020c: 17).

#### ***3.3.5. Yükseköğretime Geçiş Sistemi Açısından Değerlendirme***

Batı Avrupa ve Kuzey Amerika ülkelerinin çoğunda nüfus artış hızının düşük, yükseköğretim arz ve talebinin kısmen dengede olması sebebiyle merkezi bir sınav sistemi bulunmamaktadır (Arabacıoğlu, 2004: 18). Türkiye’de öğrencilerin kabul edildiği yükseköğretim kurum ve programları ulusal bir sınavla belirlenmektedir, bu tür sınav uygulanmasına başvurulmasının nedeni yükseköğretim talebinin arzından fazla olmasından ve bazı programlara ilginin daha yüksek olmasından kaynaklanmaktadır (DPT, 2000: 58). Bu sistem saygın ve şeffaf olmakla birlikte bazı zorlukları da beraberinde getirmektedir. Türkiye’de yükseköğretim talebi yüksektir ve bu talebi

karşılayabilmek için son 15 yıllık dönemde üniversite sayıları ve bölüm kontenjanlarında önemli ölçüde artışa gidilmiştir. Bu genişleme ne yazık ki yeterince planlı şekilde yapılmamış, çok sayıda öğrenci işgücü piyasasında talebin düşük olduğu programlara yönlendirilmiştir (OECD, 2020b: 10). Sistemde yaşanan bir diğer zorluksa öğrenciler üzerinde baskının yüksek olduğu bir öğrenme ortamı yaratmasıdır. Eğitim sistemimiz en alt kademeden en üst kademeye kadar büyük ölçüde öğrencilerin üniversiteye yerleştirilmesine odaklanmış durumdadır. İmkanları dahilinde veliler çocuklarını ilkokuldan itibaren sınav kazanma oranının yüksek olduğu okullara gönderme, ek ders aldırma ya da kurs merkezlerine yollama eğilimindedir (Arabacıoğlu, 2004: 10). Her ne kadar liseye geçiş sisteminde dönüşüm yapıp sınava bağlı okulların oranı düşürülse de bu sınava talep daha iyi eğitim sunduğu ve yükseköğretime geçişi kolaylaştırdığı düşünüldüğü için yüksektir ve veliler hem liseye geçiş hem de üniversiteye geçiş sınavı için özel okullar, kurs merkezleri ve ek derslere para harcamaya devam etmektedir. Üniversiteye geçiş sınavı yükseköğretime olan talep ve arz dengesizliğinin bir sonucu olarak ortaya çıkmış olmasına rağmen günümüzde bir araçtan çok amaca dönüşmüş olması eğitim sistemini, öğrenme ortamını ve öğrenciler üzerindeki baskıyı etkilemekte (Arabacıoğlu, 2004: 11), bilginin öğrenilmesinden ziyade ezberlenmesine ve kısa süre içerisinde unutulmasına neden olmaktadır (Gedikoğlu, 2005: 75).

Sistemle ilgili yaşanan bir diğer problemse müfredatın, eğitim ve sınav sisteminin sürekli değişmesi ve istikrarın sağlanamamasıdır. Daha öncesinde eğitim sisteminde yaşanan dönüşümün temel sebeplerinden birinin parti üstü bir eğitim politikası belirlenememiş olması belirtilirken, 2002 yılından günümüze sistemde 15 kez değişiklik yapılması bu sorunun partilerin üzerinde bir sorun olduğunu, eğitim politikalarında süreklilik sağlanamadığını gözler önüne sermektedir (Gedikoğlu, 2005: 74-75). Yapılan değişimler sınav sisteminden ders müfredatına kadar birçok alanı kapsayıp sürekli olmakla birlikte, bazen aniden bazense yeterince planlanmadan yapılmaktadır. Nitekim uygulamaya konulan politikalardan istenilen verimin alınamaması sonucu eski sisteme geri dönüş yapıldığı zamanlar olduğu gibi (Özbek, 2014: 66), uygulanan politikaların sonuçları görülmeden politika için gerekli yatırım ve emek yeterince harcanmadan da politika değişikliğine gidilebilmektedir (Kalkınma Bakanlığı, 2014: 27). En son yapılan değişim 2018-2019 döneminde hem lise hem de üniversiteye geçiş sisteminde olmuştur. 2018-2019 eğitim öğretim yılına yeni liseye geçiş sistemiyle başlayan öğrenciler henüz



üniversite sınavına girmediği için sistemin avantaj ve dezavantajlarını detaylı değerlendirmek mümkün olmamıştır. Üniversiteye geçiş sınavındaysa YGS yerine okuduğunu anlama, analiz etme, akıl yürütme ve eleştirel düşünme konularının ön planda olduğu düşünülen TYT ve LGS yerine alan yeterliliklerinin sorgulamanın esas alındığı düşünülen AYT sınavına geçiş yapılmıştır.<sup>57</sup> Fakat yaşanan dönüşümün sınav sisteminin karmaşıklığını ve sınav soru sayısının azaltılmasıyla sınırlı olmuş, yeni nesil sorular olarak adlandırılan soru yapısı benimsenmiş olmasına rağmen sistem büyük ölçüde ezbere dayalı olmayı sürdürmekte ve öğrenciler kurslara ve özel okullara yazılmaya devam etmektedir. Nitekim bu durum yükseköğretim kurumları ve sonrasında da devam etmektedir. Yüksek niceliksel genişleme eğitim kalitesi ve müfredatın orijinallliğini göreceli olarak azaltmaktadır. Eğitim kurumları bir önceki eğitim düzeyinde verilmesi gereken temel eğitim eksikliğini tamamlamak zorunda kalırken diğer taraftan öğrenciler müfredat dışı faaliyetlerde bulunmak zorunda kalabilmektedir (Yalçıntaş ve Akkaya, 2019: 797). Öğrencilerin KPSS, YDS, ALES ve hazırlık sınıfını geçme gibi sınavlar için kurs merkezlerinde ek eğitime yönelmelerinin sebebi yükseköğretim kurumlarında edinilmesi gereken bilgi birikimi sağlayamadıklarına, aldıkları eğitimin yeterli olmadığı veya olmayacağına kanaat getirmelerinden kaynaklanmaktadır (Yalçıntaş ve Akkaya, 2019: 797). Ezberci eğitim sistem yapısı büyük ölçüde eğitimcilerinde bu sistem içerisinde yetiştirilmiş olmasından, bilgi üretiminden ziyade mevcut bilgilerin aktarım yapısının öğretmenlik programlarına da nüfuz etmesinden kaynaklanmaktadır. Ezberci eğitim sisteminden uzaklaşılması için öncelikle öğretmenlik programlarındaki bu yapının ortadan kaldırılması gerekmektedir (Kart, 2014).

Bu bölüm kapsamında Türkiye’de yükseköğretim-işgücü piyasası ilişkisi değerlendirilmiştir. Değerlendirmeler sonucunda yükseköğretim-işgücü piyasası ilişkisinin sağlıklı kurulamadığı ve bu sorunun çok yönlü olduğu görülmektedir. Bu bölüm kapsamında yapılan incelemelerden yol çıkarak Türkiye’de yükseköğretim-istihdam ilişkisinin neden sağlıklı bir şekilde kurulamadığı aşağıdaki şekilde sıralanabilir:

- Türkiye’de nüfus artış hızı ve genç nüfus oranı yüksektir. Nüfusu arttırıcı politika ve söylemler daha fazla genç nüfus daha fazla yükseköğretim talebi daha fazla diplomalı

---

<sup>57</sup> [Yuksekogretim politikalarinda yeni yok.pdf](#)

işgücü arzını ortaya çıkarmaktadır. Oysa işgücü piyasasında bu büyüklükte bir talep mevcut değildir.

- Artan yükseköğretim talebini karşılamak amacıyla yükseköğretim kurum ve kontenjanlarının sayısı hızla arttırılmıştır fakat kurumlar arasında eğitim kalitesi açısından önemli farklılıklar bulunmaktadır.
- Türkiye’de hangi alanda hangi meslekte hangi nitelikte ne kadar işgücüne ihtiyaç duyulduğuna dair makro ekonomik düzeyde yapılmış kapsamlı bir çalışma bulunmamaktadır. Plansız artan kontenjan sayıları ve bölümler öğrencileri işgücü talebinin ihtiyaç duymadığı alan ve bölümlere yönlendirebilmektedir.
- Yükseköğretim kurumlarında verilen eğitim büyük ölçüde işveren talepleri, küreselleşen ve dijitalleşen dünyanın gereklilikleriyle uyumsuzdur. Gerekli olan bölümlerde iş dünyasının ihtiyaçları gözetilerek müfredat düzenli olarak güncellenmelidir. Yapılacak müfredat güncellemesi deneme yanılma veya başka ülke müfredatlarından doğrudan alma yoluyla değil, ülke ihtiyaçları tespit edilerek oluşturulmalıdır. Verilen eğitimin yetersiz olması sebebiyle yükseköğretim kurumlarından mezun olan ya da yeni mezun olacak olan öğrenciler KPSS eğitimi veren kurumlara veya daha üst seviyede bir eğitime yönelmektedir.

## **DÖRDÜNCÜ BÖLÜM**

### **EĞİTİM VE GENÇ İŞSİZLİK ARASINDAKİ İLİŞİYE YÖNELİK BİR**

#### **UYGULAMA: TÜRKİYE ÖRNEĞİ**

Bu çalışmada ülkemizde genç işsizliğini etkilediği düşünülen temel makro ekonomik göstergeler ve tezin odak noktası olan yükseköğretimle ilişkisinin araştırılması amaçlanmıştır. Literatürde hem Türkiye hem de çeşitli ülkelerde genç işsizliğinin nedenlerini araştıran birçok çalışmaya ulaşmak mümkündür. Bu çalışmaların bulguları incelenen zaman aralığı, ülke ve bölgeye göre farklılık göstermektedir. Bu bölüm kapsamında önce genç işsizliğine ilişkin literatür incelenecek, sonra sırasıyla bağımsız değişkenlerin genç işsizliği ile olan teorik ilişkisi açıklanacak, uygulanacak ekonometrik yönteme ilişkin bilgi verilecek ve uygulama sonuçları paylaşılacaktır.

#### **4.1. LİTERATÜR TARAMASI**

- Brauns, Gangl ve Scherer (1999), akademik başarıyla genç işsizliği arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkinin eğitim ve işgücü piyasası sistemlerinin kurumsallaşması temelinde nasıl şekillendiğini Almanya, Fransa ve Birleşik Krallık kapsamında karşılaştırmalı olarak incelemiştir. Araştırma sonucunda genç işsizliği ile akademik başarısızlık arasında güçlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Eğitimin mesleki bilgi, beceri ve yeterlilik sağlıyorsa işsizlik riskinin azaltılabilmesi için önemli bir etken olabileceği vurgulanmıştır.
- Green, Loan ve Mangan (2000), Avustralya'nın Queensland eyaleti için yapmış oldukları çalışmalarında gençlerin işgücü piyasasındaki durumları üzerinde etkili olabilecek deneyim, cinsiyet, eğitim, din ve yaş faktörlerinin etkisini logit model aracılığıyla incelemiştir. Analize dahil edilen faktörler içerisinde gençlerin işgücü piyasasındaki durumunu etkileyen en önemli değişkenin eğitim olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
- O'Higgins (2003), geçiş ekonomileri ve gelişmekte olan ülke ekonomileri için genç işgücü piyasasının eğilimlerini araştırmıştır. Araştırma sonucuna göre bu ekonomilerde genç işsizliğinin işgücü piyasası şartları ve demografik etmenlerden yüksek oranda etkilendiği, çalışan genç nüfus payının düşük olduğu ve gençlerin uzun süreli işsizliğine dikkat edilmesi gerektiği belirtilmiştir.
- Taşçı ve Tansel (2005), 2000-2001 dönemi için genç işsizliğinin belirleyicilerini araştırdıkları çalışmalarında, genel lise mezunlarının meslek lisesi mezunlarına göre daha

az işsiz kaldığını, erkeklerde yükseköğretimin iş bulma ihtimalini arttırdığını fakat kadınlarda bu durumun geçerli olmadığını tespit etmiştir.

- Yentürk ve Başlevent (2007), 2000-2006 döneminde ekonomik büyümenin genç ve yetişkin istihdamı üzerindeki etkisini araştırmıştır. Büyümenin işgücü talebini pozitif etkilediğini, sanayi ve hizmet sektöründe meydana gelen büyümenin yetişkin istihdamını genç istihdamına göre daha fazla arttırdığını tespit etmiştir.
- İzgi ve Aslan (2008), 1988-2008 dönemini kapsayan çalışmalarında genç işsizliği, eğitim ve büyüme oranları arasındaki ilişkiyi EKK yöntemiyle incelemiştir. Araştırma sonucunda genç işsizliği ve büyüme arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememişken, yükseköğretim ve büyüme arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca genç işsizlerin eğitilmiş kişiler arasından çıkmadığı belirtilmiştir.
- Sanal (2010), Türkiye ve Dünya’da sayısal veriler yardımıyla genç işgücü, istihdam ve işsizliğin seyrini incelemiştir. Genç işsizlik sorununun çözümü adına yeni istihdam alanları yaratılması ve eğitim sisteminin küresel işgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda incelenip gerekli düzenlemelerin yapılmasını önermiştir.
- Kabaklı ve Gür (2010), 2005-2010 döneminde aylık veriler kullanılarak genç işsizlik, reel GSYH, reel yatırımlar, verimlilik ve enflasyon arasındaki ilişkiyi Johansen eş bütünleşme analizi aracılığıyla incelemiştir. Bu değişkenler arasında uzun dönemli ilişki tespit etmiştir.
- Núñez ve Livanos (2010), yükseköğretimin Avrupa’daki uzun ve kısa süreli işsizlik üzerindeki etkisini incelemiştir. Araştırma sonucuna göre çalışma alanları ile eğitim düzeyi arasında uyum sağlanırsa karşılaşılan işsizlik sorununun çözüme ulaştırılabileceği belirtilmektedir. Ayrıca yükseköğretimin uzun vadede ziyade kısa vadeli işsizlik sorununda daha etkili olacağı sonucuna ulaşılmıştır.
- Tarvid (2010), 26 Avrupa ülkesini dahil ettiği çalışmada yükseköğretim sisteminin yapısının ve işgücü piyasası politikalarının, yükseköğretim mezunu kişilerin işsiz kalma durumuna etkisini incelemiştir. Araştırma sonucunda eğitim sistemi ve eğitim kademelerinin bireylerin işsizlik durumunu etkilediği tespit edilmiştir.
- Kostova ve Kotevska (2011), Makedonya için yapmış oldukları çalışmalarında yüksek işsizlik ve göreceli yoksulluk seviyesinin azaltılması amacıyla hükümetin eğitim düzeyini arttırmaya yönelik önlemler almış olduğunu fakat bu durumun işsizliği sanıldığı gibi azaltmadığını belirtmiştir. Eğitim düzeyindeki artışın işsizliği azaltmada etkili olabilmesi

için eğitim politikalarının emek kalitesini geliştirmesiyle birlikte işgücü piyasasının ihtiyaçlarıyla uyum içerisinde ilerlemesi gerektiğini tespit etmiştir. Ek olarak sosyal, istihdam ve eğitim politikaları arasındaki uyumsuzluğu en aza indirebilmek için bu kurumlar arasında koordinasyonun artırılması gerektiğinin üzerinde durulmuştur. Bu koordinasyon sayesinde yapılacak planlama ve uygulanacak politikaların tutarlı, gerçekçi, stratejik ve zamanında tepki verebilmesinin mümkün hale gelebileceği belirtilmiştir.

- Murat ve Şahin 2011 yılında yapmış oldukları çalışmalarında gençlerde ve özelde eğitilmiş gençlerde görülen yüksek oranlı işsizlik oranlarının sebebinin; hayat boyu öğrenme stratejilerinin eksikliği, yüksek kaliteli eğitim veren kurumların azlığı, mesleki danışmanlık hizmetlerinin yetersizliği ve işgücü piyasasındaki arz-talep dengesizliği olduğunu belirtmiştir.
- Sayın (2011), 1988-2010 döneminde ekonomik büyüme ve eğitimin, genç işsizliğini nasıl ve ne yönde etkilediğini VAR modeli aracılığıyla incelemiştir. Analiz sonucunda genç işsizliğinin en çok büyüme ve yükseköğretim okullaşma oranından etkilendiğini ve genç işsizliğinden yükseköğretim okullaşma oranına doğru nedensellik ilişkisi tespit etmiştir.
- Tanrikulu (2011), TÜİK, ÖSYM ve OECD'nin sayısal verileri yardımıyla gençlerin eğitim ve işgücü göstergelerini karşılaştırmalı olarak incelemiştir. Türkiye'de eğitim seviyesindeki artışa bağlı olarak işsizlik oranlarının da arttığı sonucuna ulaşmıştır. Gençlerin içinde bulunduğu eğitim-istihdam çıkmazının eğitim sistemi ile yürütülecek politikaların bir bütün olarak ele alınması, eğitim kademeleri arasındaki ilişkinin birbirlerinden bağımsız olarak değerlendirilmemesi ve eğitim programlarının işgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda güncellenmesiyle çözümlenebileceği belirtilmiştir.
- İzgi (2012), 1988-2008 yıllarını kapsayan çalışmada eğitilmiş-eğitimsiz genç işsiz grupları arasındaki ilişkiyi istatistiksel analiz aracılığıyla incelemiştir. Analiz sonucuna göre iki genç işsiz gruplarının ortalamalarında önemli fark olduğunu tespit etmiştir. Bu sonuca bağlı olarak gençlerin işsizliğinde eğitim faktörünün önemine vurgu yapılmıştır.
- Erdem ve Tuğcu (2012), 1960-2007 yılları arasında yükseköğretim ve işsizlik arasındaki ilişkiyi ARDL sınır testi ve Dolado and Lütkepohl nedensellik testi aracılığıyla analiz etmiştir. Uzun dönemde yükseköğretim mezun sayılarındaki artışın işsizliği arttırdığı sonucuna ulaşmış ve yükseköğretim ve işsizlik arasında çift yönlü nedensellik ilişkisi tespit etmiştir. Kısa dönemde işgücü piyasasının sorunlarını çözebilmek için

yükseköğretimin bir araç olarak kullanılmasının uzun dönemde işsizliğin artmasına sebep olabileceği tespit edilmiştir. Genç işsizliğine çözüm olarak yükseköğretimden ziyade istihdam olanaklarını arttırmanın daha yararlı olabileceği ileri sürülmüştür.

- Sertkaya (2013), 1988-2012 yılları arasında ekonomik büyüme, eğitim, enflasyon ve genç işsizlik arasındaki ilişkiyi VAR modeli aracılığıyla incelemiştir. Genç işsizliğini en çok etkileyen faktörlerin ekonomik büyüme ve üniversite eğitimi olduğu tespit edilmiştir. Genç işsizliğinden yükseköğretim okullaşma oranına doğru nedensellik ilişkisi tespit edilmiştir.
- Özaydın (2013), sayısal veriler yardımıyla genç işsizliğinin dünya ve Türkiye'deki durumunu incelemiş, aktif istihdam politikalarının genç işsizliği üzerindeki rolü ve önemini araştırmıştır. Araştırma sonucunda eğitim-işgücü piyasası ilişkisine dikkat çekmiş ve eğitim politikalarının işgücü piyasasının ihtiyaçları çerçevesinde yeniden düzenlenmesinin gerekliliğine vurgu yapmıştır.
- Okur (2014), 1988-2012 döneminde genç işsizlik, GSYH ve yükseköğretim arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Araştırma sonucunda büyüme ve eğitimin genç işsizlik oranındaki değişimin %95'ini açıkladığını, büyüme ve yükseköğretim okullaşma oranından genç işsizliğine, büyüme ve genç işsizliğinden yükseköğretim okullaşma oranına nedensellik ilişkileri tespit etmiştir.
- Anyanwu (2014), Afrika kıtasında 1980-2010 döneminde genç işsizliğine neden olan faktörleri araştırmıştır. Ekonomik büyüme, enflasyon, yatırım oranı, bölge içi ticaret, demokrasi, yüksek kentleşme ve ortaöğretimin genç işsizliğinin azalmasında önemli faktörlerken kamu harcamaları ve yabancı yatırımların genç işsizliğinin azaltılmasında önemsiz etkiye sahip olduğunu tespit etmiştir.
- Ergüder (2014), genç işsizliğinin nedenlerini ve eğitimle olan ilişkisini karşılaştırmalı olarak incelemiştir. Gençlerin işsiz kalmalarının istihdam olanaklarının azlığı ve eğitim sistemiyle yakından ilişkili olduğunu belirtmiştir.
- Selim vd. (2014), 2007-2010 yıllarını kapsayan çalışmalarında işsizliğin sosyo-ekonomik ve demografik belirleyicileri panel veri analizi yöntemiyle araştırmıştır. Kişilerin işsiz kalma olasılığına etki eden önemli faktörler; eğitim düzeyi, yaş, cinsiyet ve sağlık durumu olarak tespit edilmiştir. Eğitimli kişilerin eğitimsizlere oranla daha fazla işsiz kaldığı ve en yüksek işsizlik seviyesinin yükseköğretim olduğu belirtilmiştir.

- Çondur ve Bölükbaşı (2014), 2000-2014 yılları arasında çeyreklik veriler kullanılarak GSYH ve ÜFE'nin genç işsizliği üzerindeki etkisini Granger Nedensellik analizi aracılığıyla incelemiştir. ÜFE'den genç işsizliğine, genç işsizliğinden büyümeye nedensellik ilişkisi tespit edilmiştir.
- Aslan ve Yamak (2015), 2000-2013 döneminde üç aylık verilerle genç işsizliği ve ekonomik büyüme oranı arasındaki ilişkiyi VAR modeli aracılığıyla incelemiştir. Ekonomik büyüme oranı ve genç işsizliği arasında negatif ilişki ve ekonomik büyüme oranından genç işsizliğine tek yönlü nedensellik tespit etmiştir.
- Göçer ve Erdal 2015 yılında yeni panel veri analizi ve eş bütünleşme testi aracılığıyla yapmış oldukları çalışmalarında genç işsizlik oranı AB ortalamasının üzerinde olan 18 Avrupa ülkesinde genç işsizlik ve ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi Okun Yasası çerçevesinde incelemiştir. Ortalamanın üzerinde bir ekonomik büyümenin genç işsizliğinin azaltılması konusunda etkili olabileceği belirtilmiştir. Fakat bu ülkelerde genç işsizlik oranlarının %50-60'lara ulaştığı göz önünde bulundurulduğunda sadece ekonomik büyümenin genç işsizliğini azaltmak için yeterli olmayacağını, ekonomik büyümenin ülkelere özgü istihdam ve eğitim politikalarıyla desteklenmesi gerektiğini belirtmiştir.
- Günaydın ve Çetin (2015), 1988-2013 dönemini kapsayan analizinde genç işsizliğinin belirleyicilerini ARDL sınır testi ve vektör hata düzeltme modeline dayalı Granger nedensellik testi yardımıyla araştırmıştır. Araştırma sonucuna göre kişi başı reel GSYH, ticari dışa açıklık ve yabancı yatırımların genç işsizliğini azalttığını tespit etmiştir.
- Tansel, Özdemir ve Aksoy (2015), 1988q3-2013q4 döneminde yaş ve cinsiyet ayrımına göre işgücüne katılım oranı ve işsizlik arasındaki ilişkiyi incelemiş ve uzun dönemli ilişki tespit edememiştir.
- Özcan, Tepekule ve Kayalıdere (2016), AB'ye üye ülkelerin PISA test sonuçlarıyla işsizlik oranlarını birlikte değerlendirmiştir. PISA test sonuçlarında görece başarılı olan ülkelerin genç işsizlik oranlarının düşük, PISA test sonuçlarında görece başarısız olan ülkelerin genç işsizlik oranlarının yüksek olduğunu tespit edilmiştir. Eğitim sisteminin kalitesi, bu sistem içerisinde eğitim görenlerin sayısı ve eğitim seviyesi arttıkça işsizliğin azaltılabileceği öngörülmüştür.
- Rajmohan ve Abeysekera (2016), Sri Lanka'daki yükseköğretim kalitesinin işgücü piyasasına etkisini incelemiştir. Sri Lanka'daki işsizliğin işgücü piyasasının

gereklilikleriyle uyuşmayan mezun niteliklerinden kaynaklandığını belirtmiştir. Çalışma bulgularına göre Sri Lanka’da işgücü piyasasının talepleriyle yükseköğretim kalitesi arasında artan uyumsuzluk, eğitim kalitesinin işgücü piyasası üzerindeki etkisini zayıflatmaktadır.

- Hunady ve Pizar (2016), bölgesel işsizlikle yükseköğretim arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmada, yükseköğretim bölgesel işgücü piyasasının ihtiyaçlarına cevap verdiği ve yükseköğretim mezunlarına yeterli sayıda iş yaratıldığı sürece eğitim seviyesinin yükseltilmesinin bölgesel işsizlik sorununa çözüm sunabileceği belirtilmektedir.
- Sertkaya ve Okur (2016), 1988-2014 döneminde genç işsizliğiyle ekonomik büyüme, enflasyon ve eğitim arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Değişkenler arasında uzun dönemde çift yönlü, kısa dönemdeyse yükseköğretim okullaşma oranı, büyüme ve enflasyondan genç işsizliğine tek yönlü nedensellik ilişkisi tespit edilmiştir. Genç işsizliğinin çözümlenmesi için eğitim ve büyüme politikalarının yeterli olmayacağını, ek politikalara gerek olduğu belirtilmiştir.
- Erikli 2016 yılında yapmış olduğu çalışmasında genç yoksulluğunu etkileyen faktörleri iyi eğitim ve iş çerçevesinde incelemiştir. Genç işsizliği ve yoksulluğu bağlamında eğitimin önem ve gerekliliğine değinmiş, genç yoksulluğu ve dolayısıyla genç işsizliğinin önlenmesi amacıyla eğitim sistemi ve işgücü piyasasının eşgüdüm içerisinde ilerlemesi gerektiği belirtilmiştir. Gençlerin okul terklerinin önüne geçilmesi, mesleki eğitime bakış açısının değiştirilmesi ve teşvik edilmesi gibi bir dizi önerilerde bulunulmuştur. Ayrıca işverenlerin genç işgücüne karşı tavır ve tutumları, gençlerin çalışma koşul ve haklarının kötü olması nedeniyle gençler arasında işsizliğinin yaygın olduğu belirtilmiştir.
- Işık (2016), eğitimde ve istihdamda bulunmayan gençler ve genç işsizliğini sayısal veriler yardımıyla incelemiştir. Türkiye ekonomisinde yapısal bir sorun haline gelen yüksek genç işsizlik ve atalet oranlarının çözümüne ilişkin öneriler sunmuştur. Bunlar genel hatlarıyla mesleki eğitimin teşvik edilmesi, eğitim-işgücü piyasasının eşgüdümlü hale getirilmesi ve istihdam yaratıcı yatırımlara öncelik verilmesi olarak sıralanabilir.
- Sam (2016), 1979-2012 döneminde Kenya’da genç işsizlik ile ekonomik büyüme, doğrudan yabancı yatırımlar, dış borç ve nüfus arasındaki ilişkiyi ARDL sınır testi aracılığıyla araştırmıştır. Genç işsizliği ile nüfus ve ekonomik büyüme arasında pozitif, doğrudan yabancı yatırımlarla negatif ilişki tespit etmiştir.



- Kelleci ve Türk 2016 yılında yapmış oldukları çalışmalarında Türkiye ve OECD ülkelerindeki genç işsizliğini sayısal veriler yardımıyla 2000-2015 döneminde karşılaştırmalı olarak incelemiştir. Artan genç işsizliğinin önlenmesi için okul öncesi eğitimin teşviki, eğitim-işgücü piyasası ilişkisinin sağlıklı kurulması, öğrencilerin ilgi alanlarına uygun okul ve bölümlere yerleştirilmesi, yükseköğretimde çalışmaya dayalı öğretime geçilmesi gibi eğitim sistemine ilişkin bir dizi çözüm önerisi sunulmuştur.
- Bayrak ve Tatlı (2016), 1988-2014 döneminde genç işsizliği ile ÜFE, ekonomik büyüme ve yükseköğretim okullaşma oranı arasındaki ilişkiyi ARDL sınır testi ve eş bütünleşme analizi aracılığıyla incelemiştir. Araştırma sonucunda faktörler arasında uzun dönemli ilişki tespit edilmiştir. ÜFE ve yükseköğretim okullaşma oranlarındaki artışın genç işsizliğini azalttığını tespit etmiştir. Ekonomik büyüme ve genç işsizliği arasında ters yönlü bir ilişki tespit edilse de uzun dönemde önemli bir faktör olmadığı belirtilmiştir.
- Arı ve Yıldız (2017), 1988-2015 döneminde genç işsizliğinin nüfus artış hızı ve yükseköğretim okullaşma oranıyla arasındaki ilişkiyi Johansen eşbütünleşme analizi aracılığıyla incelemiştir. Araştırma sonucunda bu üç faktörün uzun dönemde ilişkili olduğunu ve nüfus artış hızı ve yükseköğretim okullaşma oranındaki artışın genç işsizliğini arttırdığını tespit etmiştir. Ayrıca genç işsizliği üzerinde yükseköğretim okullaşma oranının daha büyük bir etkiye sahip olduğu belirtilmiştir.
- Coşan, Şahin ve Yörübulut (2017), Türkiye ve Güney Avrupa ülkelerindeki genç işsizlik sorununu sayısal veriler yardımıyla karşılaştırmalı olarak incelemiştir. Genç işsizliğe etki eden temel faktörlerin eğitim sistemindeki katılık ve işgücü piyasasına geçişte ortaya çıkan sorunlar olduğunu belirtmiştir. Genç işsizlik probleminin çözümü için eğitim sistemi reformu önerilmiştir.
- Çondur ve Şimşir (2017), 1991-2016 döneminde eğitim harcamaları ve ekonomik büyümenin genç işsizliği üzerindeki etkisini EKK yöntemiyle incelemiştir. Araştırma sonucunda eğitim harcamaları ile genç işsizliği arasında pozitif ilişki tespit edilirken ekonomik büyüme oranı ile genç işsizliği arasında negatif ilişki tespit etmiştir.
- Abdioğlu ve Albayrak (2018), 1988-2015 döneminde eğitim ve ekonomik büyümenin genç işsizliği üzerindeki etkisini ARDL sınır testi ve hata düzeltme modeli yardımıyla incelemiştir. Araştırma sonucunda bu değişkenler arasında kısa ve uzun dönemde nedensellik ilişkisi tespit edilmiştir. Uzun dönemde ekonomik büyüme ve eğitim düzeyinin genç işsizlikle ters yönlü bir ilişki içerisinde olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu

sonuçlar çerçevesinde genç işsizlik sorununun çözümü için istihdam sağlayan bir ekonomik büyüme yaratılması ve etkili eğitim sisteminin inşa edilip, eğitim politikası yürütülmesi gerektiği belirtmiştir.

- Bayrak ve Tatlı (2018), 2000-2015 döneminde genç işsizliği ile enflasyon, tasarruflar, emek verimliliği ve GSYH arasındaki ilişkiyi panel veri yöntemi aracılığıyla araştırmıştır. Analiz sonucunda emek verimliliği hariç diğer değişkenlerin genç işsizliğini negatif etkilediği sonucuna ulaşmıştır.
- Güney ve Balkaya (2018), çeyreklik veriler yardımıyla 2006-2017 döneminde kamu harcamaları ve ticari açıklığın işsizlik ve genç işsizliği üzerindeki kısa ve uzun dönemli etkilerini ARDL sınır testi ve ECM yaklaşımıyla araştırmıştır. Analiz sonucunda uzun dönemde genç işsizliği ile yatırım ve transfer harcamaları arasında aynı yönlü, ticari açıklıkla ters yönlü ilişki tespit edilmiştir.
- Sever ve İğdeli (2018), 1988-2016 döneminde Türkiye'deki genç işsizliğinin belirleyicileri ve etkilerini Johansen eşbütünleşme analizi ve hata düzeltme modeli aracılığıyla incelemiştir. Analiz sonucunda ekonomik krizlerin genç işsizliğini arttırdığı, uzun dönemde kişi başına GSYH artışlarının genç işsizliğini azalttığını, yetişkin işsizliğinin, ticari açıklığın ve doğrudan yabancı yatırımların genç istihdamını olumsuz etkilediği tespit edilmiştir.
- Didin Sönmez ve Özerkek (2018), Türkiye'de İBBS 2 düzeyine göre 26 bölgedeki genç işsizliğinin nedenlerini makroekonomik ve demografik değişkenler yardımıyla Arellona-Bond dinamik panel aracılığıyla incelemiştir. Analiz sonucunda enflasyon ve göreceli kohort büyüklüğünün bölgesel genç işsizliğini etkilediğini fakat ekonomik büyüme ve ticari açıklığın bölgesel genç işsizliği üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığını tespit etmiştir.
- Horner, Zhang ve Furlong (2018), 2015 yılında 50 ABD eyaletinde yükseköğretim harcamalarıyla işsizlik arasındaki ilişkiyi regresyon analizi yöntemiyle araştırmıştır. Yükseköğretim harcamalarındaki artışın işsizliği azaltacağını tespit etmiştir.
- Ergün ve Gökdemir 2018 yılında yapmış oldukları çalışmalarında Türkiye'deki genç işsizlik sorununu ayrıntılarıyla AB ve OECD ülkeleriyle karşılaştırmalı olarak incelemiş ve çözüm önerileri sunmuştur. Ekonomik büyümenin yetişkin işsizliğinde olduğu gibi genç işsizliğinin azaltılmasında da etkili olabileceği öne sürülmüş, uzun süreli ve kapsamlı stratejilerin gerekliliğine dikkat çekilmiştir.

- Bayır ve Kutlu (2019), 1988-2017 döneminde ekonomik büyüme, mesleki eğitim, yükseköğretim ve genç işsizliği arasındaki ilişkiyi ARDL sınır testi aracılığıyla incelemiştir. Analiz sonucunda kısa dönemde ekonomik büyüme ve genç işsizliği arasında aynı yönlü, mesleki eğitim ve yükseköğretim ile genç işsizliği arasında ters yönlü ilişki tespit edilmiştir. Uzun dönemde ise ekonomik büyüme, mesleki eğitim ve yükseköğretim ile genç işsizliğini arasında ters yönlü ilişki tespit edilmiştir.
- Dursun ve Uslu (2019), 2006-2017 döneminde çeyreklik veriler yardımıyla ekonomik büyüme ve küresel finans krizlerinin genç ve yetişkin işsizliği üzerindeki etkilerini ARDL sınır testi ve Kalman Filtresi aracılığıyla dinamik olarak incelemiştir. Analiz sonucunda hem kısa hem de uzun dönemde ekonomik büyümedeki artışın genç ve yetişkin işsizliği azalttığını tespit etmiştir. Ayrıca kriz dönemi olup olmaması fark etmeksizin ekonomik büyümenin genç işsizliği üzerindeki etkisinin yetişkin işsizliğine göre daha fazla olduğu tespit edilmiştir.
- Yıldız (2019), 2002-2018 döneminde 3 aylık veriler kullanarak genç işsizliği ve GSYH arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Genç işsizliği ve GSYH arasında çift yönlü nedensellik ilişkisi tespit edilmiştir.
- Awad (2019), 1994-2013 döneminde 50 Afrika ülkesinde küreselleşmenin genç işsizlik üzerindeki etkisini Arellano-Bond (A-B) GMM yöntemi aracılığıyla incelemiştir. Analiz sonucunda genç işsizliği ile ticari açıklık ve işgücü piyasası düzenlemeleri arasında negatif; kentleşme ile pozitif ilişki tespit etmiştir.
- Altaylar (2019), 2000-2017 yılları arasında çeyreklik dönemde ekonomik büyüme, genel ve genç işsizliği ilişkisini panel veri analizi yöntemiyle 24 OECD ülkesi için incelemiştir. Analiz sonucunda ekonomik büyüme ile işsizlik ve ekonomik büyüme ile genç işsizliğinin birbirlerini etkilediğini, ilişkinin ters yönlü olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca ekonomik büyümenin genç işsizliği üzerindeki etkisinin genel işsizliğe göre 2-2,5 kat fazla olduğu belirtilmiştir.
- Altınöz (2020), 1998-2015 yılları arasında genç işsizlik ve eğitim arasındaki ilişkiyi VAR modeli ve Johansen-Juselius eşbütünleşme testi yardımıyla analiz etmiştir. Analiz sonucunda lise ve yükseköğretim okullaşma oranlarındaki artışın genç işsizlik üzerinde olumlu etki yaratacağı tespit edilmiştir.
- Güney ve Cin (2020), 1991-2016 yılları arasında Türkiye ve 16 AB ülkesi için genç ve genel işsizliğin belirleyicilerini panel veri analiziyle incelemiştir. GSYH, enflasyon,

yabancı yatırımlar ile genç ve genel işsizlik oranları arasında ters yönlü bir ilişki tespit edilirken; finansal krizler ve işsizlik arasında aynı yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.

- Çoban ve Çoban (2020), genç işsizliği ile eğitim ilişkisini sayısal veriler yardımıyla analiz etmiştir. Çalışma sonucunda eğitim seviyesi arttıkça genç işsizliği ve genç erkek işsizliğinin azaldığı tespit edilmiştir.
- Yapraklı, Taş ve Yılmaz (2020), genç işsizliği, eğitim ve suç ilişkisini sayısal veriler yardımıyla incelemiş oldukları çalışmalarında, eğitim seviyesindeki düşüklük ve eğitim sistemindeki aksaklıkların genç işsizliğini ve suç potansiyelini arttırdığını belirtmiştir.
- Ekiz ve Özel (2020), 2009-2019 döneminde genç işsizliğini etkileyen ekonomik ve sosyal faktörleri EKK ve Ridge yöntemiyle ampirik olarak incelemiştir. Analiz sonucunda genç işsizliğinin GSYH, ithalat, ihracat, yurt içi göç ve enflasyondan negatif yönde; iş kurma süresi, genç doğurganlık oranı ve yükseköğretimde net okullaşma oranından pozitif yönde etkilendiğini tespit etmiştir.
- Tunçsiper ve Rençber (2020), 2019 yılı için genç işsizliğinin mikro ekonomik belirleyicilerini Logit model yardımıyla incelemiştir. Analiz sonucuna göre gençlerin işsizliğinin eğitim seviyesi, hane halkı büyüklüğü, cinsiyet, ekonomik sorumluluk ve yerleşim yeri büyüklüğüyle ilişkili olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca gençlerin eğitim seviyesindeki artışın istihdamı azalttığı tespit edilmiştir.
- Güvenoğlu ve Bayır (2020), 2002-2019 dönemini kapsayan çalışmalarında genç işsizliğinin makroekonomik belirleyicilerini panel veri analizi yöntemiyle incelemiştir. Ekonomik büyüme, enflasyon, yabancı yatırım ve kamu harcamaları ile genç işsizliği arasında negatif, ticari dışa açıklık ile genç işsizliği arasında pozitif ilişki olduğunu tespit etmiştir.
- Soylu ve Aydın (2020), 2000-2018 dönemini kapsayan çalışmalarında genç işsizliği ile GSYH, enflasyon, eğitim harcamaları, yabancı yatırım ve genç işgücüne katılım arasındaki ilişkiyi EKK yöntemiyle analiz etmiştir. Enflasyon, büyüme, eğitim harcamaları ve yabancı yatırımlar ile genç işsizliği arasında negatif ilişki tespit edilirken; genç işgücüne katılım ile genç işsizliği arasında pozitif ilişki tespit edilmiştir.
- Adıgüzel (2021), genç işsizliği etkileyen en önemli faktörün ekonomik büyüme olduğu varsayımından yola çıkarak ekonomik büyüme ve genç işsizliği arasındaki ilişkiyi 2008-2018 döneminde reel kişi başı gelir, sanayi üretimi, ihracat, inşaat yatırımları, yükseköğretim mezun sayıları ve genç işsizlik oranını kullanarak panel veri analizi

yöntemiyle incelemiştir. Analiz sonucunda genç işsizliğinin kişi başı reel gelir ve sanayi üretimiyle negatif ilişkili, yükseköğretim mezun sayısı ile pozitif ilişkili, inşaat yatırımları ve ihracatla ilişkili olmadığı tespit edilmiştir.

- Karakuş ve Atabey (2021), 1988-2019 döneminde genç işsizliği, GSYH ve ihracat arasındaki ilişkiyi VAR modeli ve Toda-Yamamoto testi aracılığıyla incelemiştir. GSYH'den ihracata ve ihracattan genç işsizliğine doğru nedensellik ilişkisi tespit etmiştir. GSYH ve genç işsizliği arasında çift yönlü nedensellik ilişkisi tespit edilememiştir.
- Maral, Yıldız ve Alpaydın (2021), 1988-2019 döneminde genç işsizliği etkileyen faktörleri eş bütünleşme testleri aracılığıyla incelemiştir. Genç işsizliğinin yükseköğretim harcaması ve brüt sermaye oluşumu ile ters yönlü, kişi başına reel GSYH ve emek verimliliği ile aynı yönlü etkileşim içerisinde olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca uzun dönemde genç işsizliğini en fazla etkileyen değişkenin kişi başına reel GSYH olduğunu belirtmiştir.
- İpsal (2021), 2008-2019 döneminde 30 OECD ülkesini kapsayan çalışmada panel veri analizi aracılığıyla eğitim harcamaları ile genç işsizlik arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Eğitim harcamaları ile genç işsizliği arasında ilişki tespit edemezken, genç işsizliğinden eğitim harcamalarına tek yönlü nedensellik ilişkisi tespit etmiştir.

#### **4.2. VERİ SETİ**

Bu çalışmada, 1988-2020 döneminde Türkiye’de gençlerin işsizliğine etkisi olduğu düşünülen temel makro ekonomik değişkenlerin genç işsizliği ile kısa ve uzun dönemli ilişkisi Gecikmesi Dağıtılmış Otoregresif Model (ARDL) aracılığıyla analiz edilecektir. Seçilen bağımsız değişkenler; reel GSYH, enflasyon, genç işgücüne katılım oranı, yükseköğretim brüt okullaşma oranı, yükseköğretim harcamalarının GSYH’ye oranı ve dış ticaretin GSYH’ye oranıdır.

Çalışmada kullanılacak değişkenlere ilişkin bilgiler tablo 33'te verilmiştir.

Tablo 33: Betimleyici İstatistikler

| Değişken adı                               | Kısaltma | Birim | Gözlem sayısı | Kaynak                           |
|--------------------------------------------|----------|-------|---------------|----------------------------------|
| Genç İşsizlik Oranı                        | YU       | %     | 33            | TÜİK                             |
| Reel Gayri Safi Yurt İçi Hasıla            | Y        | \$    | 33            | Dünya Bankası                    |
| Enflasyon                                  | INF      | %     | 33            | Dünya Bankası                    |
| Genç İşgücüne Katılım Oranı                | YLF      | %     | 33            | Dünya Bankası                    |
| Yükseköğretim Brüt Okullaşma Oranı         | HESR     | %     | 33            | Milli Eğitim İstatistikleri      |
| Yükseköğretim harcamalarının GSYH'ya oranı | HEE      | %     | 33            | Yazar tarafından hesaplanmıştır. |
| Dışa Açıklık                               | OPEN     | %     | 33            | Dünya Bankası                    |

Not: Çalışmada kullanılan tüm değişkenlerin doğal logaritması alınmıştır.

Çalışmada kullanılan değişkenlerin genç işsizliğiyle olan teorik ilişkisi aşağıda açıklanmaktadır.

*Reel GSYH*: Ekonomik büyüme bir ülkede üretilen toplam mal ve hizmet miktarındaki artışı ifade etmektedir (Murat ve Yılmaz Eser, 2013: 94). Reel ekonomik büyüme ise fiyatlardaki değişimi dikkate almadan çıktı miktarındaki artışı ifade etmektedir. Genç işsizliği ile ekonomik büyüme arasında ters yönlü ilişki olması beklenmektedir. Çünkü bir ülkenin ekonomik büyümesi arttıkça yeni istihdam olanaklarının artacağı, yeni iş kolları yaratılacağı ve buna bağlı olarak işsizlik oranının azalacağı varsayılmaktadır. Ekonomik büyümedeki artışın işsizliği azalttığı bu durum literatürde Okun Yasası olarak adlandırılmıştır (Barışık, Çevik ve Çevik, 2010: 90). Fakat günümüzde istihdamsız büyüme olarak adlandırılan ekonomik büyüme yaşanmasına rağmen işsizlik oranının gereğince azaltılamadığı ya da arttığı durum söz konusudur (Murat ve Yılmaz Eser, 2013: 94). Başka bir ifadeyle ekonomik büyümenin teknolojik gelişme ve verimlilik artışına bağlı olarak gerçekleşmesi yeterli istihdam olanaklarının yaratılamamasına sebep olmaktadır (Çondur ve Cömertler Şimşir, 2017: 46). İstihdamsız büyüme her ülke için geçerli olmamakla birlikte durumun yaşandığı ülkelerde sebepler farklılık göstermektedir. İç tasarrufların yetersizliğinin sıcak para girişiyle karşılanması, teknolojik gelişmelerin emek iş yükünü azaltması ve bazı iş kollarının ortadan kalkması, küreselleşmenin getirdiği rekabetçi piyasaların etkinlik arayışı bu nedenler arasında verilebilir (Maral, Yıldız ve Alpaydın, 2021: 180). Bu anlamda genç işsizliği ile reel

GSYH arasındaki ilişkinin yönünü istihdam ve yeni iş kolları yaratma potansiyeli belirleyecektir.

Literatürde ekonomik büyüme ve genç işsizliği arasındaki ilişkinin tespiti üzerine birçok çalışma yapılmıştır. Bu çalışmalardan bazılarında ekonomik büyümenin genç işsizliğini azalttığı (Kabaklarlı ve Gür, 2011; Abdioğlu ve Albayrak, 2018; Çondur ve Şimşir, 2017; Güvenoğlu ve Bayır, 2020; Aslan ve Yamak, 2015; Adıgüzel, 2021; Güney ve Cin, 2020; Okur, 2014; Dursun ve Uslu, 2019;); bazılarında genç işsizlik oranını arttırdığı (Maral Yıldız ve Alpaydın, 2021; Sam, 2016); bazılarındaysa ekonomik büyüme ve genç işsizliği arasında bir ilişki tespit edilemediği (İzgi ve Aslan, 2008; Uras, 2016) belirtilmiştir. Literatürde yapılan çalışmalar büyük çoğunlukla ekonomik büyüme ile işsizlik/genç işsizliği arasında ters yönlü bir ilişkinin varlığını tespit etmiştir.

*Yükseköğretim Okullaşma Oranı ve Harcamaları:* İşsizlik ve eğitim arasındaki ilişki beşeri sermaye kuramına dayanmaktadır. Kurama göre eğitim düzeyinin artması bireylerin verimliliğini doğrudan etkileyerek istihdam edilmeyi kolaylaştıran bir etken olarak görülmektedir. Dolayısıyla teori gereği eğitim seviyesi arttığında istihdamın artması işsizliğin azalması beklenmektedir. Eğitim düzeyiyle işsizlik arasındaki ilişkiyi incelemek için yapılan çalışmalar eğitimin sadece işsizliği değil; işsizlik riski, işsiz kalma süresi, işgücüne katılım oranı, iş arama yöntemleri gibi değişkenleri de etkilediğini göstermektedir (Mincer, 1991, 1). Teoride öngörüldüğü gibi eğitim seviyesinde artışın işsizlik ve genç işsizlik üzerinde olumlu etki yaratması söz konusudur. Fakat bu etki işsizlik veya genç işsizliği tamamen ortadan kaldıracak düzeyde değildir. Çünkü işsizlik olgusu sadece eğitimle açıklanabilecek bir sorun değildir. Ve yine eğitim düzeyindeki artışın işsizlik üzerinde yaratmış olduğu olumlu etki eğitim politikası, insan gücü planlaması, eğitimin kalitesi, eğitimin harcamalarının niteliği gibi faktörlere bağlı olarak şekillenmektedir (Maral Yıldız ve Alpaydın, 2021: 181). Bu çalışmada eğitimin genç işsizliğiyle olan ilişkinin tespiti için yükseköğretim brüt okullaşma oranı ve yükseköğretim harcamaları değişken olarak seçilmiştir. Her iki değişkenle genç işsizliği arasındaki ilişkiye dair literatürde yapılmış çalışmalar bulunmaktadır.

Yapılan çalışmalardan bazıları yükseköğretim okullaşma oranındaki artışın genç işsizliğini azalttığını (Sayın, 2012; Sertkaya, 2013; Altınöz, 2020; Bayrak ve Tath, 2016; Bayır ve Kutlu, 2019), bazıları da genç işsizliğini arttırdığını (Ekiz ve Özel, 2020;

Tunçsiper ve Renper, 2020; Arı ve Yıldız, 2017) tespit etmiştir. Yükseköğretim harcamalarıyla genç işsizlik arasındaki ilişkinin tespiti için yapılan çalışmalarda ondur ve şimşir (2017), yükseköğretim harcamalarının genç işsizliğini arttırdığını tespit ederken; Soylu ve Aydın (2020), Maral, Yıldız ve Alpaydın (2021) genç işsizliğini azalttığını tespit etmiştir.

*Dışa Açıklık:* Dışa açıklık başka bir ifadeyle ticari açıklık lkelerin dış dünya ile yapılan ticarete ne kadar yer aldığını gösteren bir ölçüttür (Güney ve Balkaya, 2018: 53). Dış ticaretin istihdamla olan ilişkisi lkelerin sahip oldukları üretim faktörüne uygun olan malın üretiminde uzmanlaşıp ticaretinin yapılmasını konu alan Hecksher-Ohlin modeline dayanmaktadır (Ayhan, 2018: 117). Teoriye göre ticaretin önündeki engellerin azaltılması veya kaldırılması ihraç edilebilir malların üretildiğı sektörlerde ölçek ekonomileri, verimlilik artışı ve genişlemeyi beraberinde getirerek istihdam üzerinde olumlu etki yaratması beklenmektedir. Ayrıca ticari engellerin azaltılmasının beraberinde getirdiğı rekabet ve ara mal, hammadde ithalatının artmasıyla genişleyen üretim de istihdama olumlu katkı yapması beklenmektedir (Ayhan, 2018: 118-119).

Sermaye yoğun üretim mallarının ağırlıklı olarak ihracatının yapıldığı ülkelerde ticari açıklık sermaye malına olan talebi daha fazla arttıracacağı için işsizlik oranının artmasına sebep olurken; emek yoğun üretim ve bu malların ihracatını yapan ülkelerde söz konusu mallara olan talep artacağı için işgücüne olan talepte artacak ve işsizlik azalacaktır (Güney ve Balkaya, 2018: 53). Diğerk taraftansa özellikle emek arzının fazla olduğı gelişmekte olan ülkelerde emek yoğun üretim yapılan malların ithalatının ve üretimde makineleşmenin artması işsizlik oranını arttırabilecektir (Ayhan, 118-119). Bu durumun özellikle küçük işletmelerde işsizliğin artmasına sebep olmaktadır (Güvenoğlu ve Bayır, 2020: 28-29).

Literatürde dışa açıklık ve genç işsizliğı arasındaki ilişkinin tespitine yönelik yapılan analizde Güney ve Balkaya (2018), Günaydın ve etin (2015) ve Awad (2019) ticari açıklığın genç işsizliğini azalttığını tespit ederken; Güvenoğlu ve Bayır (2020) ile Sever ve İğdeli (2018) genç işsizliğı arttırdığını tespit etmiştir. Didin Sönmez ve özerkek (2018) bölgesel bazda yaptıkları analizlerinde dışa açıklığın genç işsizliğı üzerinde anlamlı etkiye sahip olmadığını tespit etmiştir. Teorik açıklama ve uygulamalı örneklerden anlaşılacağı üzere ticaret ile işsizlik/genç işsizliğı arasındaki ilişkinin yönünü



Ülkelerin zellikleri ve inceleme yapılan dönemler gibi çeşitli faktörler etkilemektedir (Dura ve evikkalp, 2021: 130).

*Enflasyon:* Enflasyon ve işsizlik arasındaki teorik ilişki Philips'in 1958 yılında yayımladığı İngiltere'de ücret ve işsizlik arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasına dayanmaktadır (şentürk ve Akbaş, 2014: 5822). Zaman içerisinde çalışmadaki ücret artışlarının yerine fiyat artış düzeyini gösteren enflasyon oranı kullanılarak Philips eğrisi olarak adlandırılan enflasyon ve işsizlik arasındaki ters yönlü ilişkiyi gösteren günümüzdeki halini almıştır (Uysal ve Erdoğan, 2004: 37). Philips eğrisine göre enflasyon ve işsizlik arasında beklenen negatif ilişki zamanla değişkenler arasındaki istikrar ve ilişkisinin uzun dönem geçerliliği bakımından sorgulanmıştır. Çeşitli ekonomik yaklaşımlar tarafından kısa dönemde ilişkinin varlığını sürdürdüğü fakat uzun dönemde ilişkinin ortadan kalktığına dair uzlaşı söz konusudur.

Literatürde geçiş işsizliği ile enflasyon arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik yapılan çalışmaların büyük çoğunluğu enflasyonla işsizlik arasında Philips Eğrisinde ngrlen ilişkinin varlığını sürdürdüğünü göstermektedir. Yapılan çalışmaların çok azı teoride öngörüldüğü gibi bir ilişkinin mevcut olmadığını tespit etmiştir. Ekiz ve zel (2020), Gvenğlu ve Bayır (2020), Soylu ve Aydın (2020), Bayrak ve Tatlı (2018), Güney ve Cin (2020) enflasyondaki artışın geçiş işsizliği azalttığını tespit ederken; Sertkaya ve Okur (2016) ile Kabaklarlı ve Gr (2011) geçiş işsizliğini arttırdığını tespit etmiştir.

*Geçiş İşgücüne Katılım Oranı:* Geçiş işsizlik oranı ile geçiş işgücüne katılım oranı arasında pozitif bir ilişki olması beklenmektedir. Çünkü istihdam olanaklarının değişmediği varsayımında yani açık iş sayısı ya da işgücü talebi artmıyorken işgücü arzının artması işsiz sayısının artmasına sebep olmaktadır.

Literatürde geçiş işsizliği ve işgücüne katılım ilişkini tespit etmek amacıyla yapılan analizlerde farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Tansel, zdemir ve Aksoy (2015), hem yaş hem de cinsiyet ayırımına göre yapığı analizlerde uzun dönemde işgücüne katılım oranıyla işsizlik oranı arasında ilişki tespit edememiştir. Soylu ve Aydın (2020) ise işgücüne katılım oranında yaşanan artışın geçiş işsizliğini arttırdığını tespit etmiştir.

### 4.3. METODOLOJİ

Araştırmanın amacına yönelik yapılan ekonometrik analizler Eviews-10 istatistik paket programı ile yapılmıştır. Bölümün bu kısmında zaman serilerinin durağanlık testlerinin gerçekleştirilmesinde analizde kullanılan geleneksel birim kök testlerinin teorik açıklamaları ve durağanlık testlerinden elde edilen bulgulara göre tercih edilen ARDL modeli ve eşbütünleşme testine ilişkin teorik açıklamalara yer verilecektir.

#### 4.3.1. Birim Kök Testleri

Zaman serilerini kullanarak analiz yapılmasının asıl amaçlarından biri geçmişe yönelik verileri kullanarak geleceğe yönelik tahminlerde bulunabilmektir (Göktaş, 2005: 5). Analizde kullanılan parametreler arasındaki ilişkinin yansız ve anlamlı çıkabilmesiye parametrelere ait serilerin durağan olmasına bağlıdır (Mucuk ve Uysal, 2009, 108 aktaran İslim, 2021: 72). Serilerin durağan olması; zaman içinde dalgalanmalar olsa bile seri ortalamasının aynı düzeyini koruduğu, zamandan bağımsız sonlu varyansa sahip olduğu ve gecikme zamanı uzadıkça korelogramın sıfıra yaklaştığını başka bir ifadeyle teorik otokorelasyonların azaldığını ifade eder (Kutlar, 2017: 148). Zaman serilerinin durağan olma şartı aşağıdaki şekilde ifade edilebilir;

$$\text{Ortalama; } E(y_t) = \mu \quad (1)$$

$$\text{Varyans; } \text{Var}(y_t) = E(y_t - \mu)^2 = \sigma^2 \quad (2)$$

$$\text{Kovaryans; } \gamma_k = E[(y_t - \mu)(y_{t-k} - \mu)] \quad (3)$$

Durağan bir serinin ortalaması, varyansı ve kovaryansı zamandan bağımsız olarak sabittir (Bozkurt, 2007: 31; Kutlar, 2017: 6). Parametre verilerini durağanlaştırmadan yapılan analizler yanlış sonuçlar verebildiği gibi gerçekte var olmayan ilişkilerin varlığını da ortaya çıkarabilir. Zaman serilerinin büyük çoğunluğunun durağanlık göstermemesi bu sorunun çözümü için birçok yöntem geliştirilmesini sağlamıştır. Serilerin durağanlığının tespit edilebilmesi amacıyla bu çalışmada Augmented Dickey-Fuller (ADF) ve Phillips Peron (PP) testlerinden yararlanılacaktır. Bu testlerin tercih edilmiş olmalarının nedeni testlerin büyük çoğunluğunun benzer sonuçlar vermesi ve bu ikisinin en çok kullanılan testler olmasıdır (Kutlar, 2017: 147).

#### 4.3.1.1. Genişletilmiş Dickey-Fuller Testi

Genişletilmiş Dickey Fuller testi, zaman serilerinin hata terimlerinde meydana gelen otokolerasyon problemini ortadan kaldırmak amacıyla geliştirilmiştir. Bu sayede bağımlı değişkenlerin gecikmeli değerleri modele bağımsız değişken olarak dahil edilir ve hata terimlerinde meydana gelen otokolerasyon sorunu çözülmüş olur (Göktaş, 2005: 35).

$$Y_t = pY_{t-1} + u_t \quad (4)$$

Denklem (4) birim kökün sınanması amacıyla kullanılacaktır. Denklemde  $u_t$  ortalaması sıfır olan bağımsız hata terimidir. Denklemde  $p=1$  olursa  $Y_t$  değişkenin birim köke sahip olduğu sonucuna ulaşılır (Bozkurt,2007:35) ve denklem (4)'ün birinci dereceden türevi alınarak denklem (5) elde edilir.

$$\Delta Y_t = (p - 1)Y_{t-1} + u_t = yY_{t-1} + u_t = y = (p - 1) \quad (5)$$

Denklem (5)'da görüleceği üzere türevi alınmış olan  $Y_t$ 'nin durağan olması  $u_t$  ve  $Y_{t-1}$  için  $y=(p-1)$  değerlerine bağlıdır.  $(p-1)=0$  veya  $y=0$  olması birim köke sahip olduğunu gösterir,  $|p|<1$  olması durumundaysa seri durağanlaşır (Kutlar, 2017: 150)

Dickey Fuller'in birim kök için ortaya koyduğu 3 denklem aşağıda belirtildiği gibidir (Bozkurt, 2007: 35-36).

$$\text{Sabitli ve Trendsiz Model} : \Delta Y_t = yY_{t-1} + u_t \quad (6)$$

$$\text{Sabitli ve Trendsiz Model} : \Delta Y_t = a + yY_{t-1} + u_t \quad (7)$$

$$\text{Sabitli ve Trendli Model} : \Delta Y_t = a + b_1t + yY_{t-1} + u_t \quad (8)$$

Bu üç denklemin birbirinden farkı deterministik elemanları içermeleridir. Üç denklemde de  $y = 0$  olması birim köke sahip olduğunu gösterir. DF birim kök testi tüm bu aşamalarda hata terimleri arasında korelasyon olmadığı varsayılmıştır, hata payları arasında mevcut korelasyon sorununu çözmek için geliştirilmiş olan ADF testinde bağımlı değişkenlerin gecikmeli değerleri denklemin sağ tarafına eklenerek denklem (9) olarak ifade edilen ADF denklemine ulaşılır (Bozkurt,2007:39). Denklemin sağ tarafına eklenen gecikmeli değişken sayesinde kalıntılardaki otokorelasyon sorunu çözümlenmiş

olur. Denkleme dahil edilen gecikmeli değişkene ait gecikme sayısı belirlenirken Akaike ve Schwarz bilgi kriterlerinden yararlanılmaktadır (Sevüktekin ve Çınar, 2017: 336).

$$\Delta Y_t = b_0 + b_{1+y} Y_{t-1} a_i \sum_{i=1}^m \Delta y_{t-1} + ut \quad (9)$$

Denklem (9),  $y = 0$  ise birim kök olduğunu  $y < 0$  ise birim kök olmadığı, serinin durağan olduğunu ifade etmektedir.

ADF testi birim kök sürecinin sınanmasında sıkça kullanılmasına rağmen ARMA içeren veri setinin hareketli ortalama derecesinin bilinmemesi, AR sürecinin bilinmemesi ve muhtemel gecikme sayısı problemi, sabit terim ve zaman trendinde regresyonun varlığına karar verilememesi, zaman serilerinde yapısal, içsel ve dışsal kırılma olması, yapısal kırılmanın birden çok olması, mevsimsellik bulunması, çoklu birim kök ve yan parametrik düzeltmelerin varlığı ve parçalılığı durağanlığın bulunması durumunda birim kökün varlığını tespit etmekte eksik kalmaktadır (Dickey-Pantula, 1987: 455–461 aktaran Aksu, 2013: 187). Modelin artılarının yanında eksiklerinin mevcut olması yeni birim kök testlerinin geliştirilmesini sağlamıştır. Bu testlerden biri de uygulamada yer verilecek olan Phillips-Peron testidir.

#### 4.3.1.2. Phillips -Peron Testi

Phillips-Peron Testi, DF ve ADF testlerinde var olduğu düşünülen eksiklikleri gidermek amacıyla geliştirilmiştir. DF ve ADF testleri hata terimlerinin istatistiki olarak bağımsız, normal dağılıma ve değişmeyen varyansa sahip olduğunu varsaymıştır (Göktaş, 2005: 39) fakat birçok zaman serisinde hata terimlerinin zayıf bağımlı ve heterojen dağılıma sahip olduğu tespit edilmiştir (Bozkurt, 2007: 39). Ayrıca ADF testinde zaman serilerinin trend durağan mı yahut fark durağan mı olduğunun bilinmemesi ve yapısal kırılmaların varlığında birim kök sonuçlarının yanıltıcı olabilmesi, Philips -Peron testi geliştirirken dikkat edilen konulardır (Aksu, 2013: 187). Phillips ve Peron bu eksiklikten yola çıkarak hata terimlerinin arasında otokorelasyon olmaması durumunda kullanılabilecek, yapısal kırılmalar mevcut olduğunda daha doğru sonuç verebilecek bir test geliştirmişlerdir. Model denklem (10) ve (11)' de görüldüğü gibidir (Sevüktekin ve Nargeleçkenler, 2010: 364-365 aktaran Akusta, 2019: 130).

$$Y_t = m_0^* + m_1^* Y_{t-1} + u_t \quad (10)$$

$$Y_t = m_0^* + m_1^* Y_{t-1} + m_2^* (t - T / 2) + u_t \quad (11)$$

Denklem (10) ve (11)'de T gözlem sayısını,  $u_t$  ortalama hata terimlerinin dağılımını gösterir.  $u_t$   $E(u_t)=0$  olduğu için hata terimlerin homojen olması veya korelasyon ilişkisi içinde olmaması için zorunluluk bulunmamaktadır. PP testi hata terimleri arasında zayıf bağımlılığı ve heterojenliği kabul etmektedir (Kutlar, 2017: 161). PP testi;  $Y_t = pY_{t-1} + u_t$  şeklinde üretilen veriler için, modelde yer alan m,  $m^*$  ve  $m_1$  katsayılarına karşı sıfır hipotezi sınamasına başvurmaktadır (Kutlar, 2017: 161).

PP Testi durağan ve trend etkisi içeren zaman serileri ve tek değişkenli zaman serilerinde basit bir test yaklaşımı vermektedir. Test veri yaratma süreci pozitif MA özelliği gösterdiğinde güçlüdür, süreç negatif MA özelliği gösteriyorsa  $H_0$  hipotezini reddetme eğilimdedir ve bu yüzden böyle bir süreçte PP testinden ziyade ADF testi tercih edilmelidir (Göktaş, 2005: 41).

#### **4.3.2. Eşbütünleşme ve Hata Düzeltme Modeli**

Yapılan ampirik çalışmalar, makroekonomik zaman serilerinin büyük bir kısmının durağan olmayan serilerden oluştuğunu göstermektedir. Durağan olmayan başka bir ifade ile birim kök içeren seriler ile yapılan analizlerin sahte regresyon içermesi sorununa karşı çeşitli yöntemler geliştirilmiştir. Bu yöntemlerden bir tanesi serilerin farklarının alınmasıdır (Karagöl vd., 2007: 75). Fakat bu işlem serilerde bilgi kaybına neden olup, seriler arasındaki ilişkiyi ortadan kaldırmaktadır (Tarı ve Yıldırım, 2009: 100). Bu sebeple seviyelerinde durağan olmadığı tespit edilen değişkenlerin durağan bir bileşimi olabileceğini ifade eden eşbütünleşme testlerine başvurulmaktadır (Akel ve Gazel, 2014: 30; Eriçok ve Yılcı, 2013: 95).

Seriler arasındaki eşbütünleşme ilişkisinin belirlenmesinde Engle ve Granger (1987), Johansen (1988), Johansen ve Juselius (1990) tarafından geliştirilen yöntemler sıklıkla kullanılmaktadır (Kocak, 2014: 67). Bahsedilen yöntemlerin kullanılabilmesi için modelde yer alan tüm değişkenlerin düzeyde durağan olmaması ve birinci farkları alındığında durağan hale gelmesi gerekmektedir (Karagöl vd., 2007: 75). Pesaran vd. (2001) yapmış oldukları çalışmalarında serilerin farklı mertebeden durağan olması

durumunda kullanılabilecek yeni bir eşbütünleşme testi önermektedir (Pesaran vd. 2001: 289-290; Demir ve Cergibozan, 2017: 96).

Bu çalışmada gözlem sayının küçük olması ve değişkenlerin farklı seviyelerde durağanlaşması nedeniyle ARDL sınır testi yaklaşımı tercih edilmiştir.

#### 4.3.2.1. ARDL Sınır Testi Yaklaşımı

Pesaran vd. tarafından geliştirilen ARDL modelinin klasik eşbütünleşme modellerine göre birtakım avantajları mevcuttur. Bu yöntem değişkenlerin bütünleşme dereceleri hakkında ön bilgi sahibi olmayı gerektirmez, değişkenlerin I(0) veya I(1) olması fark etmeksizin uygulanabilir (Kıran, 2014: 6; Abdioğlu ve Albayrak, 2018:13; Şahin, 2015: 166). Kısıtsız hata düzeltme modeli kullanıldığında Engle Granger eşbütünleşme modeline göre daha iyi istatistiksel özelliklere sahiptir (Akel ve Gazel, 2014: 30-31). Gözlem sayısı küçük veya sınırlı olduğunda klasik eşbütünleşme yöntemlerine göre daha güvenilir sonuçlar vermektedir (Kıran, 2014: 6; Altıntaş, 2013: 11). Son olarak ise model kısa ve uzun dönemli ilişkinin analizine olanak sağlamaktadır (Demir ve Cergibozan, 2017: 96; Kocak, 2014: 68).

ARDL sınır testi yaklaşımı temelde 3 aşamadan oluşmaktadır. İlk aşamada değişkenler arasındaki uzun dönemli ilişkinin varlığı sınanır. Değişkenler arasında eşbütünleşme ilişkisinin tespit edilmesi durumunda; ikinci aşamada uzun dönem ve üçüncü aşamada kısa dönem elastikiyetleri hesaplanmaktadır (Şahin, 2015: 166).

ARDL (p,q) modeli genel olarak denklem 12’de verildiği gibidir (Cergibozan, Çevik ve Demir, 2017: 79):

$$y_t = a_0 + a_1 t + \sum_{i=1}^p \varphi_i y_{t-i} + \beta' x_t + \sum_{i=0}^{q-1} \beta^{*'} \Delta x_{t-i} + u_t \quad (12)$$

Denklem 12, polinomal gecikmeli operatörleri olan  $C(L) = 1 - y_1 L - y_2 L^2 - \dots - y_p L^p$  ve  $B(L) = 1 - \beta_1 L - \beta_2 L^2 - \dots - \beta_q L^q$  olmak üzere yeniden düzenlendiğinde denklem 12 daha dar şekliyle denklem 13’teki gibi yazılabilir.

$$C(L)y_t = \mu + B(L)x_t + \delta w_t t + \varepsilon_t \quad (13)$$

ARDL sınır testi, ARDL modelinin hata düzeltme modelinin en küçük kareler yöntemi ile tahmin edilmesine dayanmaktadır. ARDL(p,q) tekniğine dayalı eşbütünleşme test denklemi denklem 14'te verildiği gibidir.

$$\Delta y_t = a_0 + a_1 t + \pi_1 y_{t-1} + \pi_2 x_{t-1} + \sum_{i=1}^{p-1} \psi_i \Delta y_{t-i} + \sum_{i=0}^q \zeta_i \Delta x_{t-i} + \varepsilon_t \quad (14)$$

Denklem 14'te  $a_0$  sabit terimi,  $\Delta$  fark operatörünü,  $t$  trendi,  $\varepsilon_t$  ise hata terimini ifade etmektedir. Değişkenler arasındaki eşbütünleşme ilişkisinin varlığının test edilebilmesi için bağımlı ve bağımsız değişkenlerin birinci gecikmelerine F testi uygulanır (Karagöl vd., 2007: 76). Test istatistiği denklemi denklem 15'te verildiği gibidir.

$$F_{BDM} = \frac{(SSR_r - SSR_{ur})/r}{SSR_{ur}/(T-k)} \quad (15)$$

Denklem 15'te  $SSR_r$  kısıtlı modelin tahmininden elde edilen hata terimlerinin toplamını gösterirken,  $SSR_{ur}$  kısıtsız modelin denkleminde elde edilen hata karelerinin toplamını göstermektedir. (T-k) ve r serbestlik derecesini ifade ederken; r kısıt sayısını T toplam gözlem sayısını ve k kısıtsız modelde tahmin edilen parametre sayısını göstermektedir (Cergibozan, Çevik ve Demir, 2017: 79).

Hesaplanan  $F_{BDM}$  istatistik değeri Pesaran vd. (2001) tarafından hesaplanan istatistik değerleriyle karşılaştırılmaktadır. Bu kritik değerler modelde sabit parametre veya trend değişkenlerinin bulunup bulunmamasına, değişken sayısına ve değişkenlerin eş bütünleşme derecelerine bağlıdır. Değişkenlerin I(0) ve I(1) olma durumuna bağlı olarak alt ve üst değerler verilmiştir (Kıran, 2014: 7). Teste ilişkin hipotezler aşağıda verildiği gibidir:

$$H_0: \pi_0 = \pi_1 = 0 \text{ (Eşbütünleşme yoktur)}$$

$$H_1: \pi_0 \neq \pi_1 \neq 0 \text{ (Eşbütünleşme vardır)}$$

Hesaplanan  $F_{BDM}$  istatistik değeri kritik değer üst sınırdan büyükse  $H_0$  hipotezi reddedilir ve bu eşbütünleşmenin olduğu anlamına gelmektedir. Hesaplanan  $F_{BDM}$  istatistik değeri kritik değerin alt sınırdan küçükse  $H_0$  hipotezi reddedilemez ve bu eşbütünleşmenin olmadığı anlamına gelmektedir. Hesaplanan  $F_{BDM}$  istatistik değeri alt ve

üst kritik değerlerin arasındaysa değişkenler arasındaki eşbütünleşmenin varlığına ilişkin bir yorum yapılamamaktadır (Akel ve Gazel, 2014: 31; Eriçok ve Yıllancı, 2013 :96; Altıntaş, 2013: 12-13; Kocak, 2014: 68).

#### 4.4. UYGULAMA SONUÇLARI

Modelimizi oluşturan değişkenlere ilişkin birim kök sonuçları tablo 34 ve 35’te verilmiştir.

Tablo 34: ADF Birim Kök Test Sonuçları

| Değişken | Seviye     |                | Birinci Fark |                |
|----------|------------|----------------|--------------|----------------|
|          | Sabit      | Sabit ve Trend | Sabit        | Sabit ve Trend |
| YU       | -1.270685  | -2.412998      | -5.178559*** | -5.200227***   |
| Y        | 0.034107   | -2.567547      | -5.969730*** | -5.851214***   |
| INF      | -1.006898  | -1.160103      | -4.809299*** | -4.744752***   |
| HESR     | -1.003145  | -2.095796      | -5.446124*** | -5.444349***   |
| YLF      | -1.896433  | -1.361478      | -5.165331*** | -5.525308***   |
| HEE      | -2.529961  | -3.041996      | -4.593195*** | -4.551792***   |
| OPEN     | -1.3233112 | -3.651140**    | -4.951991*** | -4.853154***   |

\*\*\* %1, \*\* %5, \* %10 anlam düzeyini ifade etmektedir.

ADF birim kök test sonuçlarına göre dışa açıklık değişkeni hariç tüm değişkenler seviyesinde durağan değildir ancak bu değişkenlerin birinci farkları alındığında durağan hale gelmiştir. Dışa açıklık ise seviyesinde sabit ve trend mevcut olduğunda %5 seviyesinde, birinci farkı alındığındaysa hem sabit hem de sabit ve trend mevcut olduğunda %1 anlam düzeyinde durağan hale gelmektedir.

Tablo 35: PP Birim Kök Sonuçları

| Değişken | Seviye      |                | Birinci Fark |                |
|----------|-------------|----------------|--------------|----------------|
|          | Sabit       | Sabit ve Trend | Sabit        | Sabit ve Trend |
| YU       | -1.220713   | -1.991274      | -6.737657*** | -8.844423***   |
| Y        | -0.176440   | -2.614912      | -6.095815*** | -5.964316***   |
| INF      | -1.006898   | -1.290332      | -4.838381*** | -4.748441***   |
| HESR     | -1.053575   | -2.095796      | -5.455599*** | -5.454110***   |
| YLR      | -1.898959   | -1.365837      | -5.461637*** | -5.526391***   |
| HEE      | -3.123566** | -3.007583      | -5.922812*** | -6.101974***   |
| OPEN     | -0.870586   | -2.810931      | -6.918042*** | -7.006567***   |

\*\*\* %1, \*\* %5, \* %10 anlam düzeyini ifade etmektedir.

PP birim kök testi sonuçlarına göre yükseköğretim harcamalarının GSYH’ye oranı değişkeni hariç tüm değişkenler seviyesinde durağan değildir ancak bu



değişkenlerin birinci farkları alındığında seriler durağan hale gelmektedir. Yükseköğretim brüt okullaşma oranı ise seviyesinde sabit mevcut olduğunda %5 seviyesinde, birinci farkı alındığıdaysa hem sabit hem de sabit ve trend mevcut olduğunda %1 anlam düzeyinde durağan hale gelmektedir. Çalışmada gözlem sayısının düşük olması ve değişkenlerin aynı seviyede durağanlaşmaması sebebiyle Gecikmesi Dağılmış Otoregresif (ARDL) sınır testi uygulanacaktır. 3 aşamadan oluşan ARDL sınır testi yaklaşımında 1. aşama değişkenler arasındaki eş bütünleşme ilişkisinin incelenmesidir. Sınır testi için oluşturulan kısıtlanmamış hata düzeltme modelinin çalışmamıza uyarlanmış hali ve tahmin edilen ARDL denklemi denklem 16'da verildiği gibidir.

$$\begin{aligned} \Delta YU_t = & a_0 + \sum_{i=1}^p a_1 \Delta YU_{t-1} + \sum_{i=0}^p a_2 \Delta Y_{t-i} + \sum_{i=0}^p a_3 \Delta INF_{t-i} + \sum_{i=0}^p a_4 \Delta YLF_{t-i} + \\ & \sum_{i=0}^p a_5 \Delta HESR_{t-i} + \sum_{i=0}^p a_6 \Delta HEE_{t-i} + \sum_{i=0}^p a_7 \Delta OPEN_{t-i} + \lambda_1 YU_{t-1} + \lambda_2 Y_{t-1} + \\ & \lambda_3 INF_{t-1} + \lambda_4 YLF_{t-1} + \lambda_5 HESR_{t-1} + \lambda_6 HEE_{t-1} + \lambda_7 OPEN_{t-1} + \varepsilon \end{aligned} \quad (16)$$

Denklem 16 en küçük kareler yöntemiyle tahmin edilecek ve tahminden elde edilen F istatistik değerleri değişkenler arasındaki ilişkinin varlığını test etmek amacıyla kullanılacaktır. 16 numaralı denklemde p uygun gecikme sayılarını göstermektedir. Çalışmamızda gecikme uzunluklarının belirlenmesi için Schwarz Bilgi Kriteri kullanılmıştır. ARDL sınır testi sonuçları tablo 36'de verilmiştir.

Tablo 36: ARDL Eş Bütünleşme Test Sonuçları

| ARDL Sınır Testi                                                        |                       |        | Kritik Değerler %5 |      | Kritik Değerler %1 |      |
|-------------------------------------------------------------------------|-----------------------|--------|--------------------|------|--------------------|------|
| Tahmin Modeli                                                           | Optimal Gecikme       | F-stat | I(0)               | I(1) | I(0)               | I(1) |
| F (YU   Y, INF, HERS, YLF, HEE, OPEN)                                   | (1, 1, 3, 3, 0, 1, 3) | 4.880  | 2.04               | 3.24 | 2.66               | 4.05 |
| Not: I(0) alt kritik değeri ve I(1) üst kritik değeri ifade etmektedir. |                       |        |                    |      |                    |      |

Tablo 36'ya göre YU, Y, HEE değişkenleri için 1; INF, HESR, OPEN değişkenleri için 3 ve YLF değişkeni için 0 gecikme uzunluğu uygun bulunmuştur. ARDL sınır testi sonuçlarına göre tahmin etmiş olduğumuz F istatistik değeri kritik değerlerin üzerindedir. Bu durum bağımlı değişkenimiz olan genç işsizliği ile ekonomik büyüme, enflasyon, okullaşma oranı, işgücüne katılım, eğitim harcamaları ve dışa açıklık arasında uzun dönemde ilişki bulunduğunu ifade etmektedir.

Çalışmada kullanılan değişkenler arasında eşbütünleşme ilişkisi olduğu tespit edildikten sonra kısa ve uzun dönem katsayıları elde edilecektir. Çalışmada tahmin edilecek model ARDL (1, 1, 3, 3, 0, 1, 3)' tür. Tahmin edilen hata düzeltme modeli ise denklem 17'de yer almaktadır.

$$\Delta YU_t = \beta_0 + \sum_{i=1}^p \delta_i \Delta YU_{t-i} + \sum_{i=0}^p \theta_i \Delta Y_{t-i} + \sum_{i=0}^p \theta_i \Delta INF_{t-i} + \sum_{i=0}^p \theta_i \Delta YLR_{t-i} + \sum_{i=0}^p \theta_i \Delta HESR_{t-i} + \sum_{i=0}^p \theta_i \Delta HEE_{t-i} + \sum_{i=0}^p \theta_i \Delta OPEN_{t-i} + aECM_{t-1} + U_t \quad (17)$$

ARDL (1, 1, 3, 3, 0, 1, 3) modelinden elde edilen kısa ve uzun dönem katsayılarını gösteren tahmin sonuçları tablo 37'de verildiği gibidir.

Tablo 37: ARDL (1, 1, 3, 3, 0, 1, 3) Modeli Tahmin Sonuçları

| <b>Bağımlı Değişken: YU</b>   | <b>Katsayılar</b>             |                               |
|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| <b>Açıklayıcı Değişkenler</b> | <b>Kısa Dönem Katsayıları</b> | <b>Uzun Dönem Katsayıları</b> |
| Y                             | -1.251 (-4.700)***            | 0.527 (4.461)***              |
| INF                           | -0.064 (-1.520)               | 0.116 (1.170)                 |
| INF (-1)                      | -0.183 (-3.385)***            |                               |
| INF (-2)                      | 0.087 (2.173)*                |                               |
| HESR                          | -0.915 (-4.301)***            | 0.285 (3.614)***              |
| HESR (-1)                     | 0.424 (1.884)*                |                               |
| HESR (-2)                     | -1.015 (-5.199)***            |                               |
| YLF                           |                               | -1.305 (-2.034)*              |
| HEE                           | 0.553 (4.909)***              | 0.675 (1.780)*                |
| OPEN                          | -0.418 (-3.374)***            | -1.939 (-5.84)***             |
| OPEN (-1)                     | 0.925 (6.698)***              |                               |
| OPEN (-2)                     | 0.406 (3.150)***              |                               |
| ETC (-1)                      | -0.391 (-7,158)***            |                               |
|                               |                               |                               |
| <b>Tanımsal Testler</b>       |                               | <b>p Değeri</b>               |
| $\chi^2$ (otokorelasyon)      |                               | 0.36                          |
| $\chi^2$ (değişen varyans)    |                               | 0.67                          |
| $\chi^2$ (normallik)          |                               | 0.76                          |
| $\chi^2$ (fonksiyonel form)   |                               | 0.78                          |

\*\*\* %1, \*\* %5, \* %10 anlam düzeyini ifade etmektedir. Parantez içleri değerler t istatistik değerlerini ifade etmektedir.

Tablo 37 incelendiğinde bağımlı değişkenimiz olan genç işsizlik oranı ile ekonomik büyüme arasında uzun dönemde pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir. Ekonomik büyümenin uzun dönem katsayısı 0.527 olarak hesaplanmıştır. Ekonomik büyümede meydana gelen %1'lik artış genç işsizlik oranını %0.527 arttıracaktır. Elde edilen sonuç %1 seviyesinde anlamlıdır. Literatürde çalışmamızın sonucuyla örtüşen benzer çalışmalara ulaşmak mümkündür. Maral, Yıldız ve Alpaydın (2021) ve Sam (2016) farklı dönemlerde farklı ülkelerde yaptıkları analizlerinde ekonomik büyümede meydana gelen artışın genç işsizliğini arttırdığı sonucuna ulaşmıştır. Bu durum literatürde istihdam

yaratmayan büyüme olarak adlandırılan durumla açıklanabilmektedir. Ekonomik büyümenin teknolojik gelişme veya verimlilik artışına bağlı olarak gerçekleştiği durumda işgücü için yeterli istihdam olanağı yaratılamamakta istihdam artışı sağlanamamaktadır.

İkinci değişkenimiz olan enflasyon ile genç işsizliği arasında uzun dönemli bir ilişki tespit edilememiştir. Literatürde yapılan çalışmalar çoğunlukla enflasyon ve işsizlik/genç işsizliği arasında Philips Eğrisi'nde öngörülen ilişkinin devam ettiğini Ekiz ve Özel (2020), Güvenoğlu ve Bayır (2020), Soylu ve Aydın (2020), Bayrak ve Tatlı (2018), Güney ve Cin (2020)) tespit etmiş olsa da çalışmamızla benzer sonuca ulaşan araştırmalar mevcuttur. Günaydın ve Çetin (2015) hem uzun hem de kısa dönemde genç işsizliği ile enflasyon arasında ilişki tespit edememiştir. Bu sonuç enflasyon ve işsizlik arasındaki ilişkinin uzun dönemde ortadan kalktığını belirten Monetarist, Yeni Klasik ve Yeni Keynesyen İktisat Okulları'nın görüşleriyle uyumludur.

Yükseköğretim brüt okullaşma oranı ile genç işsizliği arasında uzun dönemde pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir. Yükseköğretim brüt okullaşma oranının uzun dönem katsayısı 0.285 olarak hesaplanmıştır. Yükseköğretim brüt okullaşma oranında meydana gelecek %1'lik artış genç işsizliğini %0.285 arttırmaktadır. Elde edilen sonuç %1 seviyesinde anlamlıdır. Literatürde çalışmamızın sonucuyla örtüşen benzer çalışmalara ulaşmak mümkündür. Ekiz ve Özel (2020), Tunçsiper ve Rençber (2020) ve Arı ve Yıldız (2017), ülkemiz için farklı dönemlerde yaptıkları analizlerinde yükseköğretim okullaşma oranında meydana gelen artışın genç işsizliğini arttırdığı sonucuna ulaşmıştır. Bu durum ilk bakışta şaşırtıcı gelebilir fakat eğitim seviyesi arttıkça nitelikli işgücü arzı artacağı için genç işsizlik oranının artması muhtemeldir.

Yükseköğretim harcamalarının GSYH'ye oranı ile genç işsizliği arasında uzun dönemde pozitif ilişki tespit edilmiştir. Yükseköğretim harcamalarının GSYH'ye oranının uzun dönem katsayısı %0.675 olarak hesaplanmıştır. Yükseköğretim harcamalarının GSYH'ye oranında meydana gelecek %1'lik artış genç işsizliğini %0.675 arttıracaktır. Elde edilen sonuç %10 seviyesinde anlamlıdır. Yapılan çalışmalar genel olarak eğitim harcamalarındaki artışın genç işsizliğini azalttığını tespit etmiş olsa da (Soylu ve Aydın, 2020; Maral Yıldız ve Alpaydın, 2021; Horner, Zhang ve Furlong, 2018), çalışmamızla benzer sonu ulaşan analizlerde mevcuttur. Çondur ve Şimşir 2017

yılında yaptıkları çalışmalarında eğitim harcamalarındaki artışın genç işsizliğini arttırdığını tespit etmiştir.

Literatürde eğitim ve genç işsizlik arasındaki ilişkiyi analiz eden pek çok çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmalarda eğitim değişkeni için okullaşma oranı, eğitim harcamaları, mezun sayıları gibi farklı değişkenler kullanılmıştır. Farklı dönem ve ülkelerde yapılan analizler farklı sonuçlar vermektedir. Analizlerde çıkan farklı sonuçlar verilen eğitimin kalitesi, çalışma alanlarıyla uyumu ve bireylere kazandırdığı beceri ve niteliklere bağlı olarak değişmektedir. Nitekim yapılan çalışmalar (Hunady ve Pisar, 2016; Nunez ve Livanos, 2010; Rajmohan ve Abeysekera, 2016; Brauns, Gangl ve Scherer, 1999; Özcan, Tepekule ve Kayalıdere, 2016; Tarvid, 2010) verilen yükseköğretim kaliteli, işgücü piyasasının taleplerini karşılıyor ve bireylere çalışacakları alana dair gerekli beceri ve niteliği kazandırıyororsa işsizlik/genç işsizlik oranını azaltacağını belirtmektedir. Bu çerçevede yükseköğretim harcamalarının GSYH içerisindeki payı artmasına rağmen genç işsizlik oranının artmasının yükseköğretim bütçesinin etkin şekilde kullanılmamasından kaynaklandığını söylemek mümkündür. Nitekim 2019 yılında yükseköğretime ayrılan kaynakların %80'inin personel giderlerine %11'inin ise sermaye giderlerine ayrıldığını görülmektedir. Sermaye giderlerinin büyük çoğunluğu ise bakım onarım, bina yapımı ve makine- teçhizat alımına ayrılmaktadır. Sorunun çözümü için eğitim harcamaları içerisinde yatırım harcamalarına ve eğitimi nitelikli hale getirmeye öncelik verilmelidir (Doğan, 2019: 95).

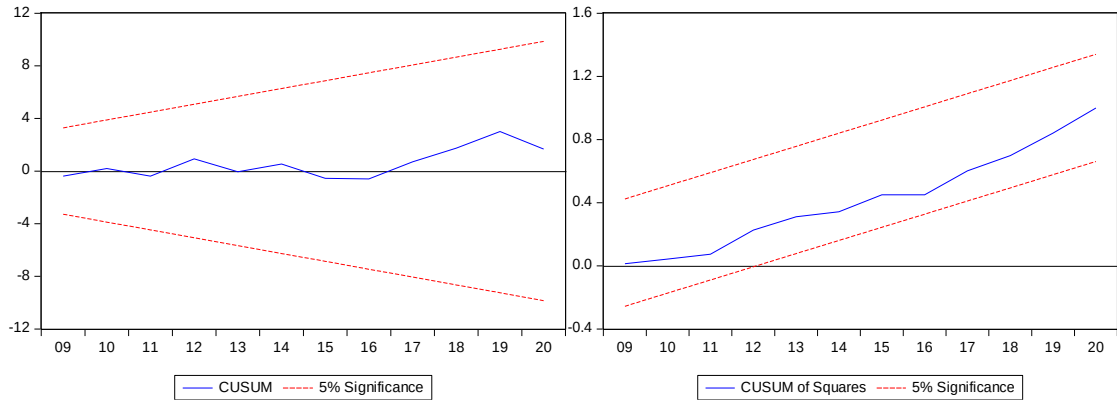
Genç işgücüne katılım oranı ile genç işsizlik arasında uzun dönemde negatif ilişki tespit edilmiştir. Genç işgücüne katılım oranında meydana gelen %1'lik artış genç işsizliğini %1.305 azaltmaktadır. Elde edilen sonuç %10 seviyesinde anlamlı olmasına karşın teorik beklenti ile uyumlu değildir.

Ticari dışa açıklık ile genç işsizliği arasında uzun dönemde negatif ilişki tespit edilmiştir. Ticari dışa açıklık oranında meydana gelen %1'lik artış genç işsizliğini %1.939 azaltmaktadır. Başka bir ifadeyle dış ticaret hacmindeki artışın genç işsizliği üzerinde olumlu etkiye sahip olduğunu söylemek mümkündür. Literatürde çalışmamızın sonucuyla örtüşen benzer çalışmalara ulaşmak mümkündür. Güney ve Balkaya (2018), Günaydın ve Çetin (2015) ve Awad (2019) farklı dönemlerde, farklı ülkelerde yaptıkları analizlerinde ticari dışa açıklıkta meydana gelen artışın genç işsizliğini azalttığı sonucuna

ulaşmıştır. Bu durum ülkemizin dış ticaret hacminde yaşanan genişlemeler ve yeni pazarlara açılmanın, yeni istihdam olanakları yaratarak genç işgücünden daha fazla yararlanma olanağı sunduğunu göstermektedir.

ARDL tahmin sonuçlarımıza göre elde ettiğimiz hata düzeltme terimi istatistiksel olarak negatif ve anlamlı bulunmuştur. Elde ettiğimiz katsayıya göre kısa dönemde meydana gelen sapmaların bir sonraki döneme düzeltilerek aktarılma hızı 0.391 olarak hesaplanmıştır. Ayrıca tahmin sonuçlarımıza göre analizde otokorelasyon, değişen varyans, normallik ve fonksiyonel form sorunu bulunmadığı p değerlerinde görülmektedir.

Şekil 24: CUSUM ve CUSUM of Square Testleri



Analiz sonucunda elde ettiğimiz kısa ve uzun dönem sonuçlarının istikrarlı olup olmadığını gösteren CUSUM ve CUSUMSQ testleri ise her bir tahminin sınırlar içerisinde kalmasından dolayı tahminlerimizin kısa ve uzun dönemde istikrarlı olduğunu ortaya koymaktadır.

## SONUÇ

Genç işsizlik olgusu, işsizliğin yarattığı ekonomik, sosyal ve psikolojik sonuçlar ve gençlerin ekonomik büyüme ve kalkınmada başat bir rol oynaması sebebiyle önemli problemlerin başında gelmektedir. Bu sorunun çözümü için uygulanan politikaların başında eğitim seviyesinin yükseltilerek işgücüne istenilen nitelik ve becerinin kazandırılması gelmektedir. Bu noktada önemli olan konuya uygulanan eğitim politikalarının işsizliği ne oranda ve yönde etkilediğidir. Çünkü temelde eğitim ve işsizlik arasındaki ilişki tek yönlü değerlendirilebilecek basit bir yapıya sahip değildir. Eğitim uzun dönemde işsizlik tehlikesi ve iş arama süresini azaltabilen önemli bir etmenken, işsiz kalmamak ya da işsizliği ertelemek amacıyla da kullanılabilir. İşgücü piyasasındaki aktörlerin durumu farklı şekillerde yorumlamaları sonucunda farklı etkiler ortaya çıkmaktadır. İşgücü piyasasındaki ihtiyaçlar tespit edilmeden, firmaların işgücünden beklentileri değerlendirilmeden yapılandırılan eğitim sistemi sonucunda istenilen niteliklere sahip işgücü yetiştirilemeyebilir. Bireylerin işsizlikten kaçınmak ya da işsizliği ertelemek amacıyla, eğitime yönelmeleri sonucunda yaşanan talep artışı ilerde eğitimli işsiz sorununu ortaya çıkarabilir.

Bu çalışmada Türkiye’de yükseköğretimin genç işsizliği ve genç istihdamına etkisinin araştırılması amaçlanmıştır. Bu kapsamda ilk olarak gençlerin özellikle de eğitilmiş gençlerin işsizlik eğilimleri ve genç işgücü piyasasının özelliklerinin tespit edilmesi gerekmektedir. İkinci bölümde yapılan incelemeler sonucunda tespit edilen bulgular aşağıdaki şekilde sıralanabilir:

- Gençlerin işgücüne katılım oranı 15+ nüfusun işgücüne katılımına göre düşüktür. Genç kadınların işgücüne katılım oranı genç erkeklerin altında kalmaktadır ve hem kadınlarda hem de erkeklerde işgücüne katılım oranının en yüksek olduğu eğitim düzeyi yükseköğretimdir.
- Gençlerin istihdam oranı 15+ nüfusun istihdam oranına göre düşüktür. Genç kadın istihdamı genç erkek istihdamının altında kalmaktadır ve hem kadınlarda hem de erkeklerde istihdam oranının en yüksek olduğu eğitim düzeyi yükseköğretimdir.

- Gençlerde kayıt dışı istihdam oranı yüksektir. Eğitim düzeyi yükseldikçe kayıt dışı istihdam oranı azalmaktadır.
- Genç işsizlik oranı 15+ nüfusun işsizlik oranının yaklaşık 2 katıdır. Genç kadınların işsizlik oranı genç erkeklerin işsizlik oranının üzerindedir ve hem kadınlarda hem de erkeklerde işsizlik oranının en yüksek olduğu eğitim düzeyi yükseköğretimdir.
- Ne eğitimde ne istihdamda bulunan gençlerin oranı OECD ve Dünya ortalamasının üzerindedir. NEET oranları yaş ve eğitim düzeyi artışına bağlı olarak artmaktadır ve kadınlar erkeklere göre dezavantajlı durumdadır.
- İstihdam edilen eğitimli gençlerin %59'u lise ve daha altı seviyede eğitimin yeterli olduğu işlerde çalışmaktadır.

Türkiye’de gençlerin işgücü piyasası özellikleri tespit edildikten sonra tezin odak noktası olan yükseköğretim-işgücü piyasası ilişkisi araştırılmıştır. Değerlendirmeler sonucunda yükseköğretim-işgücü piyasası ilişkisinin sağlıklı kurulamadığı ve bu sorunun çok yönlü olduğu görülmüştür. Bu bölüm kapsamında yapılan incelemelerden yol çıkarak Türkiye’de yükseköğretim-istihdam ilişkisinin neden sağlıklı bir şekilde kurulamadığı aşağıdaki şekilde sıralanabilir:

- Türkiye’de nüfus artış hızı ve genç nüfus oranı yüksektir. Nüfusu arttırıcı politika ve söylemler daha fazla genç nüfus daha fazla yükseköğretim talebi ve daha fazla diplomalı işgücü arzını ortaya çıkarmaktadır. Oysa işgücü piyasasında bu büyüklükte bir talep mevcut değildir.
- Artan yükseköğretim talebini karşılamak amacıyla yükseköğretim kurum ve kontenjanlarının sayısı hızla arttırılmıştır fakat kurumlar arasında eğitim kalitesi açısından önemli farklılıklar bulunmaktadır.
- Türkiye’de hangi alanda hangi meslekte hangi nitelikte ne kadar işgücüne ihtiyaç duyulduğuna dair makro ekonomik düzeyde yapılmış kapsamlı bir çalışma bulunmamaktadır. Plansız artan kontenjan sayıları ve bölümler öğrencileri işgücü talebinin ihtiyaç duymadığı alan ve bölümlere yönlendirebilmektedir.

- Yükseköğretim kurumlarında verilen eğitim büyük ölçüde işveren talepleri, küreselleşen ve dijitalleşen dünyanın gereklilikleriyle uyumsuzdur. Gerekli olan bölümlerde iş dünyasının ihtiyaçları gözetilerek müfredat düzenli olarak güncellenmelidir. Yapılacak müfredat güncellemesi deneme yanılma veya başka ülke müfredatlarından doğrudan alma yoluyla değil, ülke ihtiyaçları tespit edilerek oluşturulmalıdır. Verilen eğitimin yetersiz olması sebebiyle yükseköğretim kurumlarından mezun olan ya da yeni mezun olacak olan öğrenciler KPSS eğitimi veren kurumlara veya daha üst seviyede bir eğitime yönelmektedir.

Tezin son bölümünde Türkiye’de 1988-2020 döneminde genç işsizliği ile ekonomik büyüme, enflasyon, genç işgücüne katılım oranı, dışa açıklık, yükseköğretim harcamalarının GSYH’ye oranı ve yükseköğretim brüt okullaşma oranı arasındaki ilişki ARDL sınır testi aracılığıyla araştırılmıştır. Yapılan analizler sonucunda elde edilen temel bulgular aşağıdaki şekilde sıralanabilir:

- Genç işsizlik oranı ile ekonomik büyüme arasında uzun dönemde pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir. Ekonomik büyümenin uzun dönem katsayısı 0.527 olarak hesaplanmıştır. Ekonomik büyümede meydana gelen %1’lik artış genç işsizlik oranını %0.527 arttıracaktır. Elde edilen sonuç %1 seviyesinde anlamlıdır. Bu durum literatürde istihdam yaratmayan büyüme olarak adlandırılan durumla açıklanabilmektedir. Ekonomik büyümenin teknolojik gelişme veya verimlilik artışına bağlı olarak gerçekleştiği durumda işgücü için yeterli istihdam olanağı yaratılamamakta istihdam artışı sağlanamamaktadır.
- İkinci değişkenimiz olan enflasyon ile genç işsizliği arasında uzun dönemli bir ilişki tespit edilememiştir. Bu sonuç enflasyon ve işsizlik arasındaki ilişkinin uzun dönemde ortadan kalktığını belirten Monetarist, Yeni Klasik ve Yeni Keynesyen İktisat Okulları’nın görüşleriyle uyumludur.
- Yükseköğretim brüt okullaşma oranı ile genç işsizliği arasında uzun dönemde pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir. Yükseköğretim brüt okullaşma oranının uzun dönem katsayısı 0.285 olarak hesaplanmıştır. Yükseköğretim brüt okullaşma oranında meydana gelecek %1’lik artış genç işsizliğini %0.285 arttırmaktadır. Elde edilen sonuç %1 seviyesinde anlamlıdır. Bu durum teorik beklentiyle uyumlu değildir. Fakat eğitim



seviyesi arttıkça nitelikli işgücü arzı artacağı için genç işsizlik oranının artması muhtemeldir.

- Yükseköğretim harcamalarının GSYH'ye oranı ile genç işsizliği arasında uzun dönemde pozitif ilişki tespit edilmiştir. Yükseköğretim harcamalarının GSYH'ye oranının uzun dönem katsayısı %0.675 olarak hesaplanmıştır. Yükseköğretim harcamalarının GSYH'ye oranında meydana gelecek %1'lik artış genç işsizliğini %0.675 arttıracaktır. Elde edilen sonuç %10 seviyesinde anlamlıdır. Bu sonuç teoride beklenen durumla uyumlu değildir. Fakat eğitim harcamalarındaki artış kadar önemli olan bir diğer konuya harcamaların niteliğidir. Tespit edilen sonuçla bağlantılı olarak yükseköğretim harcamalarının etkin şekilde kullanılmadığını söylemek mümkündür.
- Genç işgücüne katılım oranı ile genç işsizlik arasında uzun dönemde negatif ilişki tespit edilmiştir. Genç işgücüne katılım oranında meydana gelen %1'lik artış genç işsizliğini %1.305 azaltmaktadır. Elde edilen sonuç %10 seviyesinde anlamlı olmasına karşın teorik beklenti ile uyumlu değildir.
- Ticari dışa açıklık ile genç işsizliği arasında uzun dönemde negatif ilişki tespit edilmiştir. Ticari dışa açıklık oranında meydana gelen %1'lik artış genç işsizliğini %1.939 azaltmaktadır. Başka bir ifadeyle dış ticaret hacmindeki artışın genç işsizliği üzerinde olumlu etkiye sahip olduğunu söylemek mümkündür. Bu durum ülkemizin dış ticaret hacminde yaşanan genişlemeler ve yeni pazarlara açılmanın, yeni istihdam olanakları yaratarak genç işgücünden daha fazla yararlanma olanağı sunduğunu göstermektedir.

Tez kapsamında yapılan incelemeler sonucunda Beşerî Sermaye Teorisi'nin ön gördüğü eğitimin işsizliği azalttığı görüşünün Türkiye ekonomisi için geçerli olmadığı görülmektedir. Türkiye'de yaşanan bu durum Beşerî Sermaye Teorisi'nde belirtilen eğitilmiş bireylerin işsiz kalma nedenleri, eğitim planlamasında yaşanan aksaklıklar ve istihdam olanakları yaratmanın sınırlılığı çerçevesinde açıklanabilmektedir.

Ülkemizde yaşanan genç işsizliği ve eğitilmiş genç işsizliği sorununun çözülmesi birden çok politikanın birlikte yürütülmesini gerektirmektedir. Öncelikle istihdam yaratan bir büyüme sağlanmalıdır. Ülkemizde açık iş sayısı, işsiz sayısının altında kalmaktadır. Özellikle yükseköğretim mezuniyeti gerektiren işler, yükseköğretim mezuniyeti gerektirmeyen işlere görece azdır. Bu durum yükseköğretim mezun işgücü arz ve talebi arasında dengesiz bir yapı ortaya çıkarmıştır. Eğitilmiş işgücü arzı işgücü

talebinin üzerinde seyretmesine rağmen ülkemizde yükseköğretim talebi ve yükseköğretim mezun sayısı artmaya devam etmektedir. Yeterli istihdam olanağı sağlanamıyorken sadece talep doğrultusunda arttırılan üniversite sayısı ve kontenjanları eğitilmiş genç işsizliği ve nitelik uyumsuzluğuna dayalı eksik istihdamı arttırmaktadır. Bu sorunun çözümü içinse kapsamlı işgücü piyasası analizine ihtiyaç duyulmaktadır. Hangi meslek grubunda kaç kişiye ihtiyaç duyulduğu tespit edilmeli bölümlerin kontenjan sayıları yükseköğretim talebinden ziyade ihtiyaç gözetilerek belirlenmelidir. Yükseköğretime geçiş aşamasındaki kişilere, tercih yapmayı düşündükleri bölümlere ilişkin kapsamlı bilgi sağlayabilecek, danışmanlık hizmeti veren yapılar oluşturularak bilinçsiz tercih yapılmasının önüne geçilmelidir.

Genç işsizliğinin azaltılması için uygulanması gereken bir diğer politika yükseköğretimde niceliksel artıştan ziyade niteliğe odaklanılmasıdır. Yükseköğretimde yaşanan niceliksel gelişmelerin gençlerin işsizlik oranının azalmasına yardımcı olmadığı tespit edilmiştir. Bu durum temelde yükseköğretim ile işgücü piyasası arasında sağlıklı kurulamayan ilişkiden ve planlama eksikliğinden kaynaklanmaktadır. İşsizliği azaltmak için uygulanan eğitim politikalarının sağlıklı sonuçlar verebilmesi için öncelikle kapsamlı bir işgücü piyasası analizi yapılarak ihtiyaç duyulan meslek grubu, eleman sayısı ve nitelikleri tespit edilmedir. Bu analiz yapıldıktan sonra eğitim özelde ise yükseköğretim müfredatı işgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda oluşturularak teknolojik ve küresel değişimlerin çerçevesinde sürekli güncellenmelidir. Yükseköğretim sistemi yapılandırılırken ihtiyaç duyulan nitelikli işgücü sayısı ve meslek grubu göz önünde bulundurularak kontenjanlar sayıları düzenlenmeli, eğitim harcamaları eğitimi nitelikli hale getirmeye öncelik vermelidir. Bu çalışma yapılırken eğitim sisteminin bütüncül yapıyı sahip olduğu ve eğitim kademelerinin birbirinden bağımsız olarak değerlendirilemeyeceği göz önünde bulundurularak eğitim kademeleri arasında koordinasyon sağlanmalıdır.

## KAYNAKÇA

[\\*2020-yuksekokretim-kontenjanlari-belirlendi.pdf \(yok.gov.tr\) \(28.08.2021\)](#)

[24-yks-yerlestirme-sonuclari-raporu-2020.pdf \(yok.gov.tr\) \(28.08.2021\)](#)

ABAK Handan, Gençlerin İşsizlik Sorunu ve Mesleki Eğitimin Önemi, (Yüksek Lisans Tezi), Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2009.

ABDİÖĞLU Zehra ve ALBAYRAK Nilcan, “Genç İşsizlik Eğitim ve Ekonomik Büyüme: Türkiye Örneği”, *Küresel İktisat ve İşletme Çalışmaları Dergisi*, C.7, S.13, 2018, ss.8-20.

ADAK Nurşen, “Sosyal Bir Problem Olarak İşsizlik ve Sonuçları”, *Toplum ve Sosyal Hizmet*, C.21, S.2, 2010, ss.105-116.

ADAM Gülsüm, Türkiye’de Eğitimin Ekonomik Etkileri ve Eğitim-İstihdam İlişkisi, (Yüksek Lisans Tezi), Aydın: Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2016.

ÂDEM Mahmut, *Eğitim Planlaması*, Genişletilmiş 3.B., Ankara, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları, 1997.

ADIGÜZEL Mustafa, “Türkiye’de Genç İşsizliği Etkileyen Faktörler”, *Econharran Harran Üniversitesi İİBF Dergisi*, C.5, S.8, 2021, ss.100-129.

AKEL Veli ve GAZEL Sümeyra, “Döviz Kurları ile BİST Sanayi Endeksi Arasındaki Eşbütünlük İlişkisi: Bir ARDL Sınır Testi Yaklaşımı”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, S.44, 2014, ss.23-41.

AKGÜN Nuri, “Ekonomik Büyüme ve Eğitim Planlaması”, *Eğitim Planlaması ve Ekonomisi Üzerine Seçme Yazılar*, Ed. Nuri Akgün, Kaya Yıldız, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Yayınları: 3, 1997.

AKSOY Hasan Hüseyin, ARAS H. Özden, ÇANKAYA Dilek, KARAKUL Aygülen Kayahan, “Eğitimde Nitelik: Eğitim Ekonomisi Kuramlarının Eğitimin Niteliğine İlişkin Kurgusunun Eleştirel Analizi”, *Eğitim Bilim Toplum Dergisi*, C.9, S.33, 2011, ss.60-99.

AKSU Levent, Türkiye’de İktisadi Büyümenin Kaynakları, (Doktora Tezi), Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2013.

AKUSTA Emre, Yenilenebilir Enerji, Büyüme ve Çevre İlişkisi: Türkiye Örneği, (Yüksek Lisans Tezi), Kırklareli: Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2019.

AKYÜZ Yahya, *Türk Eğitim Tarihi M.Ö. 1000-M.S. 2007*, Gözden Geçirilmiş 11.B., Ankara, Pegem A Yayıncılık, 2007.

ALABAŞ Aydın, Uzun Süreli İşsizler ve Uzun Süreli İşsizliğin Azaltılmasında İşkur' un Önemi, (Uzmanlık Tezi), Ankara: T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, 2007.

ALANCIOĞLU Erdal ve UTLU Selen, “a”, *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C.9, S.2, 2012, ss.189-206.

ALPAYDIN Yusuf, “İşgücü Piyasaları ile Eğitim Programları Arasında Uyum Sağlanması”, *İş'te Çalışanlar*, S.6, 2012, ss.26-28.

ALTAYLAR Merve, OECD Ülkeleri Kapsamında GSYİH, Genç İşsizlik ve İşsizliğin Panel Veri Analizi Yöntemiyle İncelenmesi, (Yüksek Lisans Tezi), İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2019.

ALTINSOY Selcen, “Yeni Devlet Üniversitelerinin Gelişimi: Sorunlar ve Politika Önerileri”, *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, C.1, S.2, 2011, ss.98-104.

ALTINTAŞ Halil, “Türkiye’de Petrol Fiyatları, İhracat ve Reel Döviz Kuru İlişkisi: ARDL Sınır Testi Yaklaşımı ve Dinamik Nedensellik Analizi”, *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, C.9, S.19, 2013, ss.1-30.

ALTUN Elif, Türkiye’de Turizm Gelirleri ve Ekonomik Büyüme İlişkisinin Farklı Zaman Serisi Teknikleri ile Analizi, (Yüksek Lisans Tezi), Kırklareli: Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2019.

ALTUNÖZ Utku, “Türkiye’de İşgücü Piyasasında Eğitim Seviyesi Genç İşsizlik Üzerindeki Etkili mi? Ekonometrik analiz”, *Journal of Ekonomi Türkiye Ekonomisi I Özel Sayısı*, 2020, ss.1-4.

ANYANWU John C., “Does Intra-African Trade Reduce Youth Unemployment in Africa?”, *African Development Review*, 26(2), 2014, pp.286-309.

ARABACIOĞLU Çetin, Yükseköğretim Programlarının İstihdam İhtiyacı Açısından İncelenmesi: Bir Saha Araştırması, (Yüksek Lisans Tezi), Sakarya: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2004.

AREN Sadun, *İstihdam, Para ve İktisadi Politika*, Genişletilmiş 4.B., Ankara, Bilgi Yayınevi, 1972.

ARI Erkan ve YILDIZ Ayşegül, “Eşbütünleşme Analizi İle Genç İşsizliği Etkileyen Değişkenlerin Araştırılması”, *The Journal of Operations Research, Statistics, Econometrics and Management Information Systems*, Vol.5, Issue 2, 2017, pp. 309-316.

ARSLAN Berna Yazar, Türkiye’de Genç İşsizliğe Yönelik Bir Alan Araştırması: Üniversite Öğrencileri Arasında Kaygı ve Umutsuzluk Düzeyinin Belirlenmesi, (Uzmanlık Tezi), Ankara: T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi, 2014.

ARSLAN Mehmet, “Eğitim Sistemimizin Kapanmayan Yarası Yükseköğretime Geçiş”, *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, S.16, 2004/1, ss.37-51.

ARSLAN Mehmet, “Türkiye’de Yükseköğretimin Ortaöğretimden Kaynaklanan Sorunları”, *Yirmi Birinci Yüzyılda Üniversite Eğitime Bakışlar Türkiye’de Yükseköğretim Sorunları*, ed. Alparslan Açıkgenç, Vildan Serin ve Sami Gören, İstanbul: Fatih Üniversitesi Yayınları, 2006, ss.168-187.

ARSLAN Serkan, 1980 Sonrası Türkiye’de Eğitim ve Kalkınma Arasındaki İlişki, (Yüksek Lisans Tezi), Kırklareli: Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2019.

[ARWU World University Rankings 2020 | Academic Ranking of World Universities 2020 | Top 1000 universities | Shanghai Ranking - 2020](#), 02.02.2021.

ASLAN Berna Yazar ve Yamak Ayşe, “Türkiye’de 2000-2013 Döneminde Büyümenin Genç İşsizliğe Etkisinin Vektör Otoregresif Model İle Analizi”, *Siyaset Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi* 16. *Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkiler Kongresi Özel Sayısı*, 2015, ss.317-333.

AŞÇI Bahar, “Ulusal İstihdam Stratejisi Kapsamında Eğitim İstihdam İlişkisinin Güçlendirilmesi: Savunma Sanayi Örneği”, *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21/2, 2019, ss.219-237.

AŞÇI Bahar, Eğitim İstihdam İlişkisini Açıklayan Kuramlar Çerçevesinde Savunma Sanayi İşletmelerinde İşgücü Piyasası Analizi, (Doktora Tezi), Ankara: Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü, 2012.

AŞIK, Güneş A., “İşgücü Piyasalarının Göz Ardı Edilen Sorunları: Eksik İstihdam, Atıl İstihdam ve Beceri Uyuşmazlığı”, *Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı Politika Notu*, 2013, ss.1-11.

ATA Namık, “Türkiye’de İşgücü Piyasasının Yapısı ve Genç İşsizlik”, *TİSK Akademi Genç İşsizliği Sempozyumu*, C.2, Özel Sayı 1, 2007, ss.109-119.

ATAMAN Berrin Ceylan, “İşsizlik Sorununa Yeni Yaklaşımlar”, *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi*, C.53, S.1-4, 1998, ss. 59-72.

AWAD Atif, “Economic Globalisation and Youth Unemployment: Evidence from African Countries”, *International Economic Journal*, 33(2), 2019, pp. 252–269.

AY Sema, “Türkiye’de İşsizliğin Nedenleri: Türkiye’de İstihdam Politikaları Üzerine Bir Değerlendirme”, *Yönetim ve Ekonomi*, C.19, S.2, 2012, ss.321.

AYHAN Fatih, “Türkiye Ekonomisinde İhracat, İthalat ve İstihdam Düzeyi İlişkisinin Uygulamalı Analizi”, *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C.8, S.2, 2018, ss.15-135.

AYHAN Fatih, “Youth Unemployment As A Growing Global Threat”, *ДЕМОГРАФІЯ, ЕКОНОМІКА ПРАЦІ, СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА І ПОЛІТИК*, 7(182), 2016, ss. 262-269.

BAĞCI Erdem, “Eğitim Düzeyinin İşsizlik Üzerindeki Etkisi: Gelişmiş ve Gelişmekte Olan Ülkelerin Karşılaştırılması”, *Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(1), 2018, ss.348-358.

BAĞCI Erhan, “Avrupa Birliğine Üyelik Sürecinde Türkiye’de Yaşam Boyu Eğitim Politikaları”, *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30(2), 2011, 139-173.

BAKKAL Hakan, *Teoride ve Pratikte İşsizlik*, 1.B., ed. Cemal Piri, İdeal Kültür Yayıncılık, İstanbul, 2016.

BALYER Aydın, Sanayileşmiş Bazı Ülkelerle Karşılaştırmalı Olarak Türkiye’de Üniversite Açma Politikaları: Teori ve Uygulama, (Doktora Tezi), İstanbul: Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, 2008.

BARIŞIK Salih, ÇEVİK Emrah İsmail ve KIRCI ÇEVİK Nükhet, “Türkiye’de Okun Yasası, Asimetri İlişkisi ve İstihdam Yaratmayan Büyüme: Markov-Switching Yaklaşımı”, *Maliye Dergisi*, S.159, 2010, ss.88-102.

BASKAN Gülsün Atanur, “Türkiye’de Yükseköğretimin Gelişimi”, *G.Ü. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, C.21, S.1, 2001, ss. 21-32.

BAŞTAYMAZ Tahir, “İşsizlik Kavramı ve Gelişen Ülkeler”, *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C.IV, S.2, 1983, ss.243-257

BAY Ann-Helen and BLEKESAUNE Morten,” Youth, Unemployment and Political Marginalisation”, *International Social Welfare*, Vol.11, 2002, pp.132-139.

BAYIR Musa ve KUTLU Şeyma Şahin, “Mesleki Eğitim ve Üniversite Eğitiminin Genç İşsizlik Üzerindeki Etkisi Türkiye Üzerine Ampirik Bir Analiz”, *KAÜİİBFD*, 10(20), 2019, ss.787-806.

BAYRAK Rıza and TATLI Halim, “Short and long term analysis of some factors effecting youth unemployment in Turkey”, *Theoretical and Applied Economics*, V.23 (2016), No. 3(608), Autumn, pp. 229-242.

BAYRAK Rıza and TATLI Halim, “The Determinants of Youth Unemployment: A Panel Data Analysis of OECD Countries”, *The European Journal of Comparative Economics*, Vol.15, n.2, 2018, pp.231-248.

BAYRAKTAR Seda ve İNCEKARA Ahmet, “Türkiye’nin Genç İşsizlik Profili”, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, C.4, S.1, 2013, ss.15-38.

BAYRAM Arslan, “Eğitimle İlgili Temel Kavramlar”, *Eğitim Bilimine Giriş*, ed. Veysel Sönmez, 16.b., Ankara: Anı Yayıncılık, 2021, ss.1-20.

BEDEL Esra Fadime, Genç İşsizlerde İşsizlik Deneyiminin Sosyolojik Analizi, (Yüksek Lisans Tezi), Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2014.

BELTEKİN Nurettin, “İşgücü Talebi ve Eğitim İlişkisi Üzerine Bir Analiz (İş İlanları Örneği)”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, C.15, S.51, 2014, ss.226-240.

BEYDOĞAN Ömer, “Eğitimin İşlevleri”, *Eğitim Bilimine Giriş*, ed. Kadir Keskinçilic, Pegem Yayıncılık, 8.B., 2014, ss. 103-132

BİÇERLİ Mustafa Kemal, *Çalışma Ekonomisi*, 1.B., İstanbul, Beta Basım Yayın Dağıtım, 2000.

BİLLINGTON Ray, *Felsefeyi Yaşamak: Ahlak Düşüncesine Giriş*, 1.B., İstanbul, Ayrıntı Yayınları, 1997.

BLANCHFLOWER David G, “What Can Be Done The Reduce The High Levels Of Youth Joblessness in The World?”, *Area Conference on Employment and Social Protection. CESifo Conference Centre, Munich*, 1999.

BLAUG Mark, “The Empirical Status of Human Capital Theory: A Slightly Jaundiced Survey”, *Journal of Economic Literature*, Vol.14, No.3, 1976, pp. 827-855.

BLİTZ R.C., “Education in the Writings of Malthus, Senior, McCulloch and J.S. Mill”, *Reading in the Economics of Education*, UNESCO, 1968.

BOCUTOĞLU Ersan, *Makro İktisat Teori ve Politikalar*, 15.B., Bursa, Ekin Basım Yayın Dağıtım, 2021.

BOSANQUET N., “Internal Labour Market and Education”, *Economics of Education Research and Studies*, ed. George Psacharopoulos, Pergamon Press, 1987, pp.164-166.

BOWMAN Mary Jean, “The Human Investment Revolution in Economic Thought”, *Sociology of Education*, Vol.39, No.2, 1966, pp.111-137.

BOZKURT Aras, “Türkiye’de uzaktan eğitimin dünü, bugünü ve yarını”, *AUAd*, 3(2), 2017, ss.85-124.

BOZKURT Halil, *Zaman Serileri Analizi*, 1.B., Bursa, Ekin Kitabevi, 2007.

BRAUNS Hildegard, GANGL Markus & SCHERER Stefani, “Education and Unemployment: Patterns of Labour Market Entry in France, the United Kingdom and West Germany”, Mannheim Centre for European Social Research (MZES) University of Mannheim, P.O. Box 103462, D-68131 Mannheim, Germany, ISSN 1437-8574, 1999.

BRAVERMAN Harry, *Emek ve Tekelci Sermaye: Yirminci Yüzyılda Çalışmanın Değersizleşmesi*, Türkçe 1.B., çev. Çiğdem Çıdamlı, İstanbul, Kalkedon Yayınları, 2008.

BULUÇ Bekir, “Eğitimin Amaç ve İşlevleri”, *Eğitim Bilimine Giriş*, ed. Emin Karip, Pegem Yayıncılık, 1.B., 2007, ss. 21-54.

CAIN Glen G., “The Challenge of Segmented Labor Market Theories to Orthodox Theory: A Survey”, *Journal of Economic Association*, Vol.14, No.4, 1976, pp.1215-1257.

CAN Ertuğ, “Türkiye’de Yükseköğretime Geçişte Açık ve Uzaktan Eğitim Sistemi: Mevcut Durum Sorunlar ve Öneriler”, Cumhuriyetin Kuruluşundan Günümüze Eğitimde Kademeler Arası Geçiş ve Yeni Modeller Uluslararası Kongresi, ed. Aslı Akdoğanbulut İnsan ve Aynur Yavuz Akengin, Atatürk Araştırma Merkezi Yayınları, 2014, ss. 887-904.

CARNOY Martin, “Eğitim ve Ekonomi İlişkisi”, Çev. Nejla Tural, *A.Ü Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, C.22, S.1, 1989, ss.485-504.

CAROLEO Floro Ermesto, PASTORE Francesco, “A Note One Youth Unemployment In The EU”, *Annals of the University of Petroşani, Economics*, Vol.: 7, 2007, pp.38-52.

CASE Karl E., FAİR Ray C. ve OSTER Sharon M., *Ekonominin İlkeleri*, Onikinci Baskıdan Çeviri, Çev. Ertuğrul Deliktaş, Metin Karadağ, Mehmet Güçlü, Palme Yayınevi, Ankara, 2019.

CASSON Mark, *Youth Unemployment*, London, 1979.

CERGİBOZAN Raif, ÇEVİK Emre, DEMİR Caner, “Wagner Kanunu’nun Türkiye Ekonomisi için Sınanması: Çeşitli Zaman Serisi Bulguları”, *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, C.54 S.625, 2017, ss.75-89.

CERİT Yusuf, “Ekonomi, Planlama, Eğitim Kavramları Çerçevesinde Bilgi ve Bilgi Üretimi”, *Eğitim Planlaması ve Ekonomisi Üzerine Seçme Yazılar*, Ed. Nuri Akgün, Kaya Yıldız, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Yayınları: 3, 1997.

COENJAERTS Claudia, ERNST Christoph, FORTUNY Mariangels, REİ Diego, “Youth Employment”, *Promoting Pro Poor Growth Employment*, OECD, 2009, pp. 119-131.

COOMBS Philips H., *Eğitim Planlaması Nedir*, Ankara, Milli Eğitim Basımevi, 1973.

COŞAN Bilal, ŞAHİN Şeyma ve YÖRÜBULUT Merve Çiloğlu, “Küresel Ekonominin Kronik Sorunsalı Genç İşsizlik: Türkiye-Güney Avrupa (İspanya, İtalya, Portekiz, Yunanistan) Ülkelerinin Karşılaştırması”, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi Gazi Akademi Genç Sosyal Bilimciler Sempozyumu 2017 Özel Sayısı*, ss.220-238.

ÇALIŞKAN Şadan, “Eğitim İşsizlik ve Yoksulluk İlişkisi”, *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, C.7, S.13, 2007, ss. 284-308.

ÇALIŞKAN Şadan, KARABACAK Mustafa ve MEÇİK Oytun, “Türkiye’de Eğitim-Ekonomik Büyüme İlişkisi: 1923-2011 (Kantitatif Bir Yaklaşım)”, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, C.11, S.21, 2013, ss. 29-48.

ÇETİNKAYA Emel, “Genç İşsizliğin Teorik Açıklamaları”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, S.58, 2010, ss. 45-57.

ÇETİNKAYA Emel, Türkiye’de Genç İşsizliği ile Mücadelede Aktif İşgücü Piyasası Politikaları, (Doktora Tezi), Sakarya: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2008.



ÇETİNSAYA Gökhan, *Büyüme, Kalite, Uluslararasılaşma: Türkiye Yükseköğretimi İçin Bir Yol Haritası*, Eskişehir: Yükseköğretim Kurulu Yayın No: 2014/2.

ÇIKILI Yahya, “Eğitim ile İlgili Temel Kavramlar”, *Eğitim Bilimine Giriş*, ed. Kadir Keskinlik, Pegem Yayıncılık, 8.B., 2014, ss.1-36

ÇOBAN Orhan ve ÇOBAN Ayşe, “Türkiye’de Eğitim-İşsizlik Açmazı: Genç İşsizliği”, 4th ECLSS International Online Conference on Economics and Social Sciences, September 8 - 9, 2020, ss.504-513.

ÇONDUR Funda ve BÖLÜKBAŞ Mehmet,” Türkiye’de İşgücü Piyasası ve Genç İşsizlik- Büyüme İlişkisi Üzerine Bir İnceleme”, *Amme İdaresi Dergisi*, C.47, S.2, 2014, ss.77.93.

ÇONDUR Funda ve ŞİMŞİR Necmiye Cömertler, “Türkiye’de Eğitim Harcamaları, Ekonomik Büyüme ve Genç İşsizlik İlişkilerinin Analizi”, *Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Dergisi*, 2(6), 2017, 44-59.

DEMİR Caner ve CERGİBOZAN Raif, “Türkiye Ekonomisi İçin Feldstein-Horioka Hipotezinin Geçerliliği: Eşbütünleşme ve Markov Rejim Değişim Yaklaşımı”, *Ege Akademik Bakış*, C.17, S.1, 2017, ss.89-104.

Devlet Planlama Teşkilatı, Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı (1990-1994), Ankara: DPT Yayınları No. 2174, 1989.

Devlet Planlama Teşkilatı, Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1985-1989), Ankara: DPT Yayınları No. 1974, 1985.

Devlet Planlama Teşkilatı, Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı (1979-1983), Ankara: DPT Yayınları No. 1664, 1979.

Devlet Planlama Teşkilatı, İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1968-1972), Ankara: DPT Yayınları, 1967.

Devlet Planlama Teşkilatı, On birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (2019-2023), Ankara: DPT Yayınları, 2019.

Devlet Planlama Teşkilatı, On birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı İşgücü Piyasası ve Genç İstihdamı Özel İhtisas Komisyonu Raporu (2019-2023), Ankara: DPT Yayınları, 2018.

Devlet Planlama Teşkilatı, Onuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı (2014-2018), Ankara: DPT Yayınları, 2013.

Devlet Planlama Teşkilatı, Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı Yükseköğretim Özel İhtisas Komisyon Raporu, Ankara: DPT Yayın No: 2534 ÖİK: 550, 2000.

Devlet Planlama Teşkilatı, Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı (1973-1977), Ankara: DPT Yayınları No. 1272, 1973.

Devlet Planlama Teşkilatı, Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1996-2000), Ankara: DPT Yayınları, 1995.

DİDİN SÖNMEZ Fatma ve ÖZERKEK Yasemin, “Türkiye’de Bölgesel Genç İşsizliğin Belirleyicileri”, *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C.40, S.2, 2018, ss.297-318.

DİNLER Zeynel, *İktisada Giriş*, 22.B., Bursa, Ekin Basım Yayın Dağıtım, 2016.

DİSK/GENEL İŞ, Kayıtdışı İstihdam Raporu, 2017.

DOERİNGER Peter B. and PİORE Michael J., *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, USA Department of Labor, Eric, 1970.

DOĞAN Fahriye Yaprak, Kamu Kesimi Eğitim Harcamalarının Genç İşsizliği Üzerine Etkisi: Türkiye ve İngiltere Açısından Bir Değerlendirme, (Yüksek Lisans Tezi), Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2019.

DOĞRAMACI İhsan, *Türkiye’de ve Dünyada Yükseköğretim Yönetimi*, Ankara, Meteksan, 2007.

DOĞRU Burcu Nazlıcan ve MEKİÇ Oytun, “Türkiye’de Endüstri 4.0’ın İşgücü Piyasasına Etkileri: Firma Beklentileri”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C.23, Endüstri 4.0 ve Örgütsel Değişim Özel Sayısı, 2018, ss.1581-1606.

DURA Cihan ve ATİK Hayriye, *Bilgi Toplumu, Bilgi Ekonomisi ve Türkiye*, İstanbul, Literatür Yayınları, 2002.

DURA Yahya Can ve ÇEVİKALP Sedef, “Ticari Özgürlükler ve Kamu Harcamaları Perspektifinden Türkiye’de Genç İşsizlik Üzerine Bir Eş Bütünleşme Analizi: 1995-2019”, *Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C.2, S.2, 2021, ss.123-136.

DURKAYA Mehmet ve HÜSNÜOĞLU Nadide, “İstihdamda Eğitimin Rolü”, *Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Dergisi*, C.19, S.41, 2018, ss.51-70.

DURMAZ Şerife ve ÖREN Kenan, “Öz Yeterlilik ve Öz güvenin İşgücü ve İstihdama Etkisine Bir Bakış”, *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(1), 2017, ss.109-120.

DURŞUN Pınar Karahan ve USLU Nilgün Çağlarırnak, “Genç İşsizliğin Yetişkin İşsizlik ile Karşılaştırmalı Analizi: Türkiye için Kalman Filtresi Yöntemi ile Dinamik Bir Uygulama”, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C.19, S.3, 2019, ss.115-136.

EICHHORST Werner, HİNTE Holger and RİNNE Ulf, “Youth Unemployment in Europe: What to Do about It?”, *Intereconomics*, 48(4), 2013, pp.230-235.

EKİN Nusret, *Türkiye’de Yapay İstihdam ve İstihdam Politikaları*, İstanbul, İstanbul Ticaret Odası Yayınları No. 2000-33, 2000.

EKİZ Fatma Merve ve ÖZEL Sibel Örk, “Genç İşsizliği Belirleyen Unsurlar: Türkiye Örneği”, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, S.39, 2020/3, ss.1022-1045.

EMİRGİL Burak Faik, Okuldan İşe Geçiş: Türkiye’de Eğitimden Ayrılan Gençlerin İşgücü Piyasası ile Bütünleşmesi, (Doktora Tezi), Bursa: Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2019.

ER Harun, “Eğitim Ekonomi ve Toplum”, *Eğitim Bilimine Giriş*, ed. Firdevs Güneş, 3.b., Ankara: Pegem Akademi, 2015, ss.77-96.

ERDEM Ali Rıza, “Atatürk’ün Liderliğinde Üniversite Reformu: Yükseköğretim ve Bilim Tarihimizde Dönem Noktası”, *BELGİ*, S.4, 2012, ss.376-388.

ERDEM Ali Rıza, “Üniversitelerimizin Bilim Tarihimizdeki Yeri”, *Bilim, Eğitim ve Düşünce Dergisi*, 5(1), 2005.

ERDEM Ekrem and TUĞCU Can Tansel, “Higher Education and Unemployment: a cointegration and causality analysis of the case of Turkey”, *European Journal of Education*, Vol. 47, No. 2, 2012, pp.299-309.

EREN Figen (Yurtışık), “Üniversite Reformları Açısından Yükseköğretimin Tarihi Gelişimi”, *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakülteleri Dergisi*, C.3, S.1, 1988, ss.283-292.

ERGEN Hüseyin, “Türkiye’de Eğitimde Planlama Yaklaşımları ve Kullanılan Eğitim Göstergeleri”,

ERGÜDER Cansu, “Genç İşsizliğinin Nedenleri-Eğitimle Olan İlişkisi”, Marmara Üniversitesi, 2014. [https://dumludag.files.wordpress.com/2013/09/erguder\\_issizlik.pdf](https://dumludag.files.wordpress.com/2013/09/erguder_issizlik.pdf) E.T, Erişim Tarihi: 10.06.2021.

ERGÜN Suzan ve Gökdemir Levent, “Türkiye Ekonomisinde Genç İşsizlik Sorunun: Nedenleri Etkileri ve Çözüm Önerileri” II. Uluslararası Multidisipliner Çalışmaları Kongresi Bildiri Tam Metin Kitabı İktisadi ve İdari bilimler C.1, 2018, ss18-35

ERİÇOK Recep Emre ve YILANCI Veli, “Eğitim Harcamaları ve Ekonomik Büyüme İlişkisi: Sınır Testi Yaklaşımı”, *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, C. 8, S. 1, 2013, ss. 87-101.

ERİKLİ Süheyla, “Genç Yoksulluğunun Temel Belirleyicileri: Eğitim ve Düzgün İş”, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18/1, 2016, ss.283-302.

ESEN Oğuz, “İyi Kötü ve Çirkin: Yükseköğretimde Kitleselleşme, Katmanlaşma ve Meslek Odaklı Öğrenim, *İktisat ve Toplum Dergisi: İİBF’lerde Ne Oluyor?*, 2019, S.104, ss.33-43.

ESEN Oğuz, “Kitlel Erişim ve Sonrasında Türkiye Yükseköğrenimi”, *İktisat ve Toplum Dergisi: Eğitim ve Ekonomi*, 2018, S.94, ss.41-50.

ESEN Oğuz, “Kitlelerden Evrensel Farklı Yükseköğrenim Stratejileri”, *İktisat ve Toplum Dergisi: Eğitimin Ekonomi Politikası*, 2020, S.113, ss.11-16.

ESEN Oğuz, “Professional and general education in the Turkish higher education”, *Efil Journal*, 2021, 4 (13), ss.8-25.

EŞME İsa, “Türkiye’de Yükseköğretime Geçiş Sistemi” *Yükseköğretim Dergisi*, 4(3), 2014, ss.148–157.

European Community Statistical Office, Population (Demography, Migration and Projections), [Main tables - Population \(Demography, Migration and Projections\) - Eurostat \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=main&init=1&language=en&code=sdg-10-8-1&plugin=1), (13.01.2021).

EYÜBOĞLU Dilek, *İstihdam ve Verimlilik 1970 Sonrasında Günümüze Gelişmeler*, 1.B., Ankara, Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları No: 634, 1998

FREEMAN, Richard B., “Why Is There A Youth Labor Market Problem?”, NBER Working Paper Series, Vol. 0365, Cambridge MA, 1979.

GALOR Oded and TSIDDON Daniel,” The Kuznets Hypothesis Revisited”, *Economica*, Vol.63, No.250, 1996, pp. 103-117.

GEDİKOĞLU Tokay, “Avrupa Birliği Sürecinde Türk Eğitim Sistemi: Sorunlar ve Çözüm Önerileri”, *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, C.1, S.1, 2005, ss.66-80.

GENCEL Ufuk, *Türkiye’de Yükseköğretim Hizmetlerinin Sunumunda Toplam Kalite Yönetimi ve Akreditasyonu*, İzmir: İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2001.

GİRGİNER Nuray, “Eğitim-İşgücü İlişkileri Açısından Türkiye’nin AB Üyesi Ülkelerle Karşılaştırılması”, *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, S.10, 2013, ss.91-102.

GÖÇER İsmet and ERDAL Leman, “The Relationship between Youth Unemployment and Economic Growth in Central and Eastern European Countries: An Empirical Analysis”, *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, C.5, S.1, 2015, ss.173-188.

GÖKTAŞ Özlem, *Teorik ve Uygulamalı Zaman Serileri Analizi*, 1.B., İstanbul, Beşir Kitabevi, 2005.

GÖLPEK Filiz ve UĞURLUGELİN Kenan, *Avrupa Ülkelerinde ve Türkiye’de Yükseköğretime Geçiş Sistemleri*”, *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C.2, S.5, 2013, ss.64-77.

GÖLRİCH Denis, STEPANOK Ignat, AL- HUSSAMI Fares, “Youth Unemployment in Europe and the World: Causes, Consequences and Solutions”, *Kiel Policy Brief*, No. 59, 2013, pp.1-11.

GREEN Colin, LOON Astrid and MANGAN John, “Youth Labour Markets, Education and Employment Destination: Result From the Queensland Survey of Youth”, Labour Market Research Unit Department of Employment and Training, 2000 (1), pp.1-18.

GROOT W. and HARTOG J., “Screening Model and Education”, Ed. Martin Carnoy, *International Encyclopedia of Economics of Education*, Oxford, Pergamon Press, 1995, pp. [http://www.csus.edu/indiv/l/langd/Groot\\_Hartog.pdf](http://www.csus.edu/indiv/l/langd/Groot_Hartog.pdf) (29.03.2020).

GÜL Songül Sallan ve GÜL Hüseyin, “Türkiye’de Yükseköğretimin Gelişimi, Güncel Durumu ve Eleştirisi” *Toplum ve Demokrasi Dergisi*, Y.8, S.17-18, 2015, ss.51-66.

GÜLER Burcu Kümbül, “İşsizlik ve Yarattığı Psiko-Sosyal Sonuçların Öğrenilmiş Çaresizlik Bağlamında İncelenmesi”, *İ.Ü. İktisat Fakültesi Mecmuası (Prof. Dr. Toker Dereli’ye Armağan Özel Sayısı)*, C.55, S.1, İstanbul, İ.Ü. İktisat Fakültesi Yayını, 2006, ss. 373-394.

GÜLER Ebru Çetin, “Teknoloji İstihdam ve Eğitim Arasındaki İlişki”, *Sosyoloji Dergisi*, S.7, 1999, ss.77-89.

GÜMÜŞ Erdal ve ŞİŞMAN Mehmet, *Eğitim Ekonomisi ve Planlaması*, 2.B., Ankara, Pegem Akademi Yayıncılık, 2014.

GÜNAY Durmuş ve GÜNAY Aslı, “1933'den Günümüze Türk Yükseköğretiminde Niceliksel Gelişmeler”, *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, C.1, S.1, 2011, ss.1-22.

GÜNAY Durmuş ve GÜNAY Aslı, “Dünyada ve Türkiye’de Yükseköğretim Okullaşma Oranları ve Gelişmeler”, *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 2016, C.6, S.1, ss.13-30.

GÜNAY Durmuş ve GÜNAY Aslı, “Türkiye’de Yükseköğretimin Tarihsel Gelişimi ve Mevcut Durumu”, *Yükseköğretim Dergisi*, C.7, S.3, 2017, ss.156–178.

GÜNAYDIN Davuthan ve ÇETİN Murat, “Genç İşsizliğin Temel Makroekonomik Belirleyicileri: Ampirik Bir Analiz”, *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* S.22, 2015, ss.17-34.

GÜNDOĞAN Naci, “Genç İşsizliği ve Avrupa Birliği’ne Üye Ülkelerde Uygulanan Genç İstihdam Politikaları”, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi Dergisi*, C.54, S.1, 1999, ss.63-79.

GÜNDOĞAN Naci, “Çalışma Ekonomisine Giriş ve Temel Kavramlar”, *Çalışma Ekonomisi I*, ed. Naci Gündoğan- Mustafa Kemal Biçerli, Anadolu Üniversitesi Yayını No.2675, 2013, ss.2-19.

GÜNDOĞAN Naci, “Eksik İstihdam Sorunu”, *Human Resources*, Yıl:4, S.4, 2000, ss.20-26.

GÜNDOĞAN Naci, *Genç İşsizliği*, 1.B., Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayınları No. 1320, 2001.

GÜNEY Ahmet ve BALKAYA Ensar, “Kamu Harcamaları ve Ticari Açıklığın İşsizlik ve Genç İşsizliğe Etkisi”, *Sinop Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2 (2), 2018, ss.49-74.

GÜNEY Kıvanç ve CİN Mehmet Fatih, “Avrupa Birliği ve Türkiye’de Genç İşsizliğinin Belirleyicileri: Panel Veri Analizi”, *ÇAKÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C.11, S.1, 2020, ss.232-252.

GÜRÜZ Kemal, *Dünyada ve Türkiye’de Yükseköğretim*, 2.B., Ankara: ÖSYM Yayınları, 2003.

GÜVEL Enver Alper, *Makro Ekonomi-2: Karşılaştırmalı Kuramlar ve Ekonomi Politikaları*, Gözden Geçirilmiş 2.B., Seçkin Kitabevi, 2017.

GÜVENOĞLU Hüseyin ve BAYIR Musa, “Genç İşsizliği Etkileyen Faktörlere İlişkin Ampirik Bir Analiz”, *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(2), 2020, ss.19-36.

HARBISON Frederick and MYERS Charles A., *Education, Manpower and Economic Growth: Strategies of Human Resource Development*, McGraw Hill Book Company, 1964.

HARBİNSON F., *Eğitim Planlaması ve İnsan Kaynağını Geliştirme*, Ankara, Milli Eğitim Basımevi, 1973.

HESAPÇIOĞLU Muhsin, *Eğitim Planlaması ve Yönetimi*, Marmara Üniversitesi Yayın No: 472, Atatürk Eğitim Fakültesi Yayın No 7, İstanbul, 1989.

HESAPÇIOĞLU Muhsin, *İnsan Kaynakları Yönetimi ve Ekonomisi*, 1.B., Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş., İstanbul, 1994.

HESS E. Laura, PETERSEN C. Anne, MORTİMER T Jeylan, “Youth Unemployment and Marginality: The Problem and The Solution”, *Youth Unemployment and Society*, ed. Anne C. Petersen-Jeylan T. Mortimer, Cambridge University Press, Newyork, 1994, pp.3-33.

HICKS N.L., “Eğitim ve Ekonomik Büyüme” çev. Yüksel Kavak ve Berrin Burgaz, *Eğitim Ekonomisi: Seçilmiş Yazılar*, Ankara: Pegem Yayın No. 14, 1994, ss.47-62.

HINCHLIFFE Mary K., “Education and The Labour Market”, *Economics of Education Research and Studies*, ed. George Psacharopoulos, Pergamon Press, 1987, pp.141-146.

HORNER, S., ZHANG, A., & FURLONG, M., The Impact of higher education on unemployment, 2018. Erişim adresi: <https://smartech.gatech.edu/handle/1853/60545> (20.11.2021).

HOŞGÖRÜR Vural, “Eğitimin İşlevleri”, *Eğitim Bilimine Giriş*, ed. Özcan Demirel- Zeki Kaya, Pegem Yayıncılık, 10.B., 2014, ss. 283-306.

<https://www.osym.gov.tr/TR,8789/hakkinda.html> (29.11.2021)

<https://www.yok.gov.tr/Documents/Yayinlar/Yayinlarimiz/2021/anadolu-projesi-brosur.pdf>

<https://www.yok.gov.tr/Documents/Yayinlar/Yayinlarimiz/2021/anadolu-projesi-brosur.pdf>

HUNADY Ján & PISAR Peter, “Higher Education And Regional Unemployment: Is There Any Relation Between Them?”, Conference Paper, 2016, pp.157-167.

ILO, Global Employment Trends for Youth 2017: Paths to a Better Working Future, Geneva: International Labour Office, 2017.

ILO, World Employment and Social Outlook Trends 2021, Geneva: International Labour Office, 2021.

International Labour Organization, “*Global Employment Trends for Youth 2020*”, International Labour Office, Geneva, 2020.

International Labour Organization, International Standard Classification of Occupation, 2004, [Bureau of Statistics, work unit of the Policy Integration Department \(ilo.org\)](https://www.ilo.org/public/eng/standards/occupation/), (14.01.2021).

International Labour Organization, *The Sixteenth International Conference of Labour Statisticians*, 1998

International Labour Organization, *Unemployed Person*, 2016, <https://www.insee.fr/en/metadonnees/definition/c1129> (04.02.2020).

International Labour Organization, *Youth Employment: Breaking the Gender Barriers For Young Women and Men*, [https://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/publications/WCMS\\_097842/lang--en/index.htm/](https://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/publications/WCMS_097842/lang--en/index.htm/). (11.02.2020)

İŞİĞİÇOK Özlem, *İstihdam ve İşsizlik*, 3.B., Bursa, Dora Basım Yayın Dağıtım, 2017.

İŞİĞİÇOK Özlem, *İstihdam ve İşsizlik*, 4.B., Bursa, Dora Basım Yayın Dağıtım, 2018.

İŞİK Volkan, “Türkiye’de Genç İşsizliği ve Genç Nüfusta Atalet”, *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, C.5, S.11, 2016/1, ss.130-145.

İÇLİ Gönül, “Eğitim İstihdam ve Teknoloji”, *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, S.9, 2001, ss.65-71.

İLTAN ÖZKAYA Melike, Esnek İstihdam Koşullarında Eğitim İstihdam İlişkisinin Çözümlemesi, (Yüksek Lisans Tezi), Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, 2008.

İPSAL Selçuk, Eğitim Harcamalarının Genç İşsizlik Üzerindeki Etkisi: Seçilmiş OECD Ülkeleri için Panel Veri Analizi, (Yüksek Lisans Tezi), Çanakkale: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Lisans Üstü Eğitim Enstitüsü, 2021.

İSLAMOĞLU Emel ve ALP Elif, “Türkiye’de Okuldan İşe Geçiş: TÜİK’in Gençlerin İşgücü Piyasasına Geçiş Araştırma Sonuçları Üzerine Bir Değerlendirme”, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, C.9, S.1, 2019, ss.103-121.

İSLİM Buğra, Bitcoin Fiyat Dinamiklerinin Belirleyicileri, (Yüksek Lisans Tezi), Kırklareli: Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2021.

İZGİ Berna Balcı ve ARSLAN İbrahim, “Türkiye’de Genç İşsizliği Eğitim ve Büyüme İlişkisi (1988-2008)”, 2. Ulusal İktisat Kongresi, İzmir, 2008, ss.20-22.

İZGİ Berna Balcı, “Genç İşsizliği ve Eğitimle Olan İlişkisi”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 2012, C.11, S.41, ss.295-310.

İZGİ Berna Balcı, “Türkiye’de Genç İşsizliği Eğitim ve Büyüme İlişkisi (1988-2008)”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, C.11, S.41, 2012, ss.295-310.

JALLADE J.P.,” Youth Unemployment and Education”, *Economics of Education Research and Studies*, ed. George Psacharopoulos, Pergamon Press, 1987, pp.166-172.

KABAKLARLI Esra ve GÜR Murat, “Türkiye’de Genç İşsizlik Sorunu ve Ekonomik Belirleyicilerinin Uzun Dönem Eş-Bütünleşme Analizi”, İzmir, 14. Uluslararası İktisat Öğrencileri Kongresi, 2011, ss.1-16

KANCA Osman Cenk, “Türkiye’de İşsizlik ve İktisadi Büyüme Arasındaki Nedenselliğin Ampirik Bir Analizi”, *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C.21, S.2, 2012, ss.1-18

KAPAR Recep, “Aktif İşgücü Piyasası Politikaları”, *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, C.55, S.1, 2006, 341-371.

KARABIYIK İlyas, “Avantaj ve Dezavantajları ile Genç İşsizliğinin Değerlendirilmesi”, *Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.XIII, S.3-4, 2009, ss. 293-320.

KARAÇOR Zeynep, MANGIR Fatih, GÜVENEK Burcu ve KAYHAN Asiye, “Türkiye İşgücü Piyasasına Yönelik Devlet Düzenlemelerinin İşsizlik Üzerine Etkisi: 1988-2018 Yılları İçin Müdahale Analizi”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Prof. Dr. Fuat Sezgin Özel Sayısı, 2019, ss.269-282.

KARAGÖL Erdal, ERBAYKAL Erdal ve ERTUĞRUL H. Murat, “Türkiye’de Ekonomik Büyüme ile Elektrik Tüketimi İlişkisi: Sınır Testi Yaklaşımı”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8 (1) 2007, 72-80.



KARAGÜL Mehmet ve ÖZEL Emrah, “Türkiye’de Eğitim Sorunu ve İstihdam İlişkisi”, International Congress on European Union Relations, Economics, Finance and Econometrics, 2016, ss. 1-31.

KARAKUŞ Mustafa ve ATABEY Aslı Özen, “Genç İşsizlik, İhracat ve Büyüme Arasındaki İlişki: Türkiye İçin Ampirik Bir Analiz”, *Alanya Akademik Bakış*, 5(2), 2021, ss.865- 882.

KARAKÜTÜK Kasım, *Eğitim Planlaması*, 2.B., Ankara, Pegem Akademi Yayıncılık, 2018.

KARASAÇ Fatih ve SAĞIN Abdüsselam, “Türk Yükseköğretim Sistemi: Erişim, Yönetim ve Kalite”, *JETAS*, 7-1, 2019, ss.33-57.

KART Cihan Serhat, “Türkiye’nin Rekabet Gücünü Arttırabilmek İçin Eğitim Sistemi Önerileri: İnovasyonu İçeren İktisadi Bir Bakış”, Üretim Ekonomisi Kongresi Bildiri Sunumu, 2014.

KAYALI Güliz Seda, *Genç İşsizliği*, 1.B., Türk Metal Yayınları, 2015.

KAYMAKCI Selahattin ve ÇAKIR Osman, “Türk Eğitim Tarihi’nde Yükseköğretimin Gelişimi” *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi (Sbard)*, Y.6, S.1, 2008, ss.17-40.

KAZGAN Gülten, *İktisadi Düşünce veya Politik İktisadın Evrimi*, 19.B., İstanbul, Remzi Kitabevi, 2014.

KELLEÇİ Serap Ürüt ve TÜRK Zehra, “Genç İşsizliğin İncelenmesi: OECD Ülkeleri ve Türkiye Karşılaştırması”, *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, C.5, S.13, 2016/3, ss.10-25.

KESKİN Abdurrahman, Türkiye’de 1990’dan Günümüze Genç İşsizliğini Etkileyen Faktörlerin Ekonometrik Analizi, (Yüksek Lisans Tezi), Yalova: Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2017.

KICIR Başak, ‘Eğitilmiş Genç İşsizliği Üzerinden İşsizlik Kaygısına Bir Bakış’, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2017/3, ss. 1369-1395.

KILCI Eyyüp, “Üniversite Giriş Sisteminin Değerlendirilmesi” *Yirmi Birinci Yüzyılda Üniversite Eğitime Bakışlar Türkiye’de Yükseköğretim Sorunları*, ed. Alparslan Açıkgenç, Vildan Serin ve Sami Gören, İstanbul: Fatih Üniversitesi Yayınları, 2006, ss.152-167.

KILIÇ Ramazan, “Türkiye’de Yükseköğretim Kapsamı ve Tarihsel Gelişimi”, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, S.3, 1999, ss.289-310.

KILIÇ Yalın, “Eğitim ve Büyüme İlişkisi: Türkiye’de Bölgesel Farklılıklar”, *Amme İdaresi Dergisi*, C.48, S.2, 2015, ss.129-156.

KILIÇ Yalın, “Türkiye’de Ne Eğitimde Ne İstihdamda Ne de Yetiştirmede (NEİY) Yer Alan Gençler”, *Eğitim ve Bilim*, C. 39, S. 175, 2014, ss. 121-135.

KING J. E., *Labour Economics*, 2.E., Newyork, Macmillan Education,1990.

KIRAN Burcu, Zaman Serileri Analizi 13. Hafta Ders Notu, 2014.

KIZILOLUK Hakkı, “Ekonominin Eğitimin Amaçları ve İçeriği Üzerindeki Etkiler”, *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C.8, S.1, 2007, ss.21-30.

KOCA Didem, Sanayi 4.0 Kapsamında Türkiye’de İşgücünün Yeni Becerilerinin Belirlenmesi: Beceri Talebi ve Arzının Karşılaştırılması, (Doktora Tezi), Ankara: Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2020.

KOÇAK Emrah, “Türkiye’de Çevresel Kuznets Eğrisi Hipotezinin Geçerliliği: ARDL Sınır Testi Yaklaşımı”, *İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi*, Cilt 2, Sayı 3, 2014, ss.62-73.

KORAY Meryem, *Sosyal Politika*, 1.B., Bursa, Ezgi Kitabevi, 2000.

KOSTOVA Neda Milevska and KOTEVSKA Biljana, “Macedonia: Education vs. Unemployment- A Way Out Of Poverty?”, *Journal For Labour And Social Affairs In Eastern Europe*, 14(2), 2011, pp.251-266.

KRUGMAN Paul ve WELLS Robin, *Makro İktisat*, İkinci Baskıdan Çeviri, Çev. Fuat Oğuz, Murat Arslan, K. Ali Akkemik, Koray Göksal, Palme Yayıncılık, Ankara, 2013.

KUMAŞ Handan ve ÇAĞLAR Atalay, “Tabakalı İşgücü Piyasası Teorisine Göre Türkiye’de Özel-Hizmet Sektöründe İstihdamın Kalitesi”, *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, C.19, N.1, 2017, ss.49-86.

KURNAZ BALTACI Işıl ve ÖZAYDIN Mehmet Merve, “Eğitimin İşgücü Piyasasındaki Rolü Çerçevesinde Uyumsuz Eşleşme Olgusu: Türkiye İşgücü Piyasasına İlişkin Talep Yönlü Bir Değerlendirme”, *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 55(1), 2020, ss.313-336.

KURNAZ Işıl, “İşgücü Piyasasında Nitelik Uyumsuzluğu: Düşük Nitelikli İşlerde Yüksek İşgücü”, *Siyaset Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 16. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi Özel Sayısı, 2015, ss.83-121.

KURNAZ Işıl, İstihdam Edilebilirliğin Önemi Açısından Eğitim İstihdam İlişkisi ve Ankara Bölgesi İmalat Sanayii Uygulaması, (Yüksek Lisans Tezi), Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007.

KURT Şenol, “İşsizliğin Psiko-Sosyal Sonuçları ve Türkiye Üzerine Muhtemel Etkileri”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, S.51, 2006, ss.357-379.

KUTLAR Aziz, *EViews ile Uygulamalı Zaman Serileri Analizi*, 1.B., Kocaeli, Umuttepe Yayınları,2017.

KÜÇÜKCAN Talip ve GÜR Bekir S., *Türkiye’de Yükseköğretim Karşılaştırmalı Bir Analiz*, Siyaset Ekonomi ve Toplum Araştırmaları Vakfı Yayınları, 2009.

LAYARD Richard and PSACHARAPOULAS George, “The Screening Hypothesis and the Returns to Education”, *Journal of Political Economy*, Vol.82, No.5,1975, pp. 985-998.

LORDOĞLU Kuvvet ve ASLAN Mustafa, “Türkiye İşgücü Piyasalarında Etnik Bir Ayrımcılık Var mıdır?”, *Çalışma ve Toplum*, 2012/2, ss. 117-146

MARAL Muammer, YILDIZ, Furkan ve ALPAYDIN Yusuf, “Türkiye’de Yüksek Öğretim Harcamaları ve Genç İşsizliği İlişkisi Üzerine Bir Analiz”, *İktisat Politikası Araştırmaları Dergisi - Journal of Economic Policy Researches*, 8(2), ss.173-197.

MCNABB R.,” Labour Market Theories and Education”, *Economics of Education: Research and Studies*, ed. George Psacharopoulos, Pergamon Press, 1987, pp. 157-163.

MERİÇ Metin, “Türkiye’de Yükseköğretimde Finansman Sorunu”, *Dokuz Eylül Üniversitesi, İİBF Dergisi*, C.13, S.1, 1998.

[Methodology | CWUR | Center for World University Rankings](#), 04.04.2021.

MINCER Jacob, “Education and Unemployment”, *National Bureau of Economic Research*, Working Paper No.3838, 1991.

MURAT Sedat- ŞAHİN Levent, ‘Nedenleri ve Sonuçları Bakımından Gençler Arasında Yaygınlaşan İşsizlik’, *Sosyoloji Konferansları*, S.44, 2011, ss. 1-48

MURAT Sedat ve ŞAHİN Levent, “Gençlerin İstihdamı/işsizliği Bakımından Türk Eğitim Sisteminin Değerlendirilmesi”, *Çalışma ve Toplum*, 2011/3, ss.93-135.

MURAT Sedat ve ŞAHİN Levent, AB’ye Uyum Sürecinde Genç İşsizliği, İstanbul, İstanbul Ticaret Odası Yayınları Yayın No: 2011-35, 2011

MURAT Sedat ve YILMAZ ESER Burçin, “Türkiye’de Ekonomik Büyüme ve İstihdam İlişkisi: İstihdam Yaratmayan Büyüme Olgusunun Geçerliliği” *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, C.2, S.3, 2013, ss.92-123.

MURAT Sedat, “Gençlerin İşsizliğine Genel Bir Bakış”, *Sosyal Siyaset Konferansları*, 40. Kitap, İ.Ü. Yayın No. 3867, 1995.

NEUMARK David, WASCHER William, “Minimum Wages, Labor Market Institutions, and Youth Employment: A Cross-National Analysis”, *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 57, No. 2004, pp. 223-46.

NÚÑEZ Imanol & LIVANOS Ilias, “Higher Education and Unemployment In Europe: An Analysis Of The Academic Subject And National Effects”, *Article In Higher Education*, 59(4), 2010, pp. 475-487.

O’HIGGINS Niall, “The Challenge of Youth Unemployment”, ILO, Geneva, 1997

O'HIGGINS Niall, "Trends in the Youth Labour Market in Developing and Transition Countries", Social Protection Discussion Paper Series, No.0321, Social Protection Unit Human Development Network The World Bank, pp.1-50.

O'HIGGINS Niall, "Youth Unemployment And Employment Policy: A Global Perspective", *Munich Personal Repec Archive*, ILO, 2001.

O'HIGGINS Niall, "Youth Unemployment", *IZA Policy Paper* No.103, 2015.

OECD Skills Outlook 2019, Thriving in Dijital World, 2019.

OECD, Education At Glance, 2020a.

OECD, Education At Glance Country Note, 2020b.

OECD, Eğitim Politikası Görünüm Raporu Türkiye, 2020c.

OECD, <http://dx.doi.org/10.1787/888933366463>

OKUR Ahmet, *Türkiye'de Genç İşsizliği ve Nedenleri*, 1.B., Gazi Kitabevi, 2014.

Ölçme Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığı, Tanımlar, [Tanımlar \(osym.gov.tr\)](http://tanimlar.osym.gov.tr), (21.01.2021).

ÖZALP Leyla F. Arda, "Beceri Yanlı Teknolojik Değişim Bizde Nasıl?", *İktisat ve Toplum Dergisi: Eğitimin Ekonomi Politikası*, 2020, S.113, ss.31-35.

ÖZAYDIN Mehmet Merve, "Genç İşsizlikle Mücadelede Aktif İşgücü Piyasası Politikalarının Rolü ve Önemi", *Gençlik Araştırmaları Dergisi*, Yıl 1, C.1, S.2, 2013, ss. 120-146.

ÖZBEK Serkan, *Mesleksizlik Kapsamında Diplomalı İşsizlik ve Sosyoekonomik Etkileri*, (Yüksek Lisans Tezi), Çanakkale: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2014.

ÖZCAN Mastar Pelin, TEPEKULE Umut ve KAYALIDERE Gül, "Eğitim Kalitesinin Genç İşsizliği ile İlişkisi, Eğitim Kalitesinin Genç İşsizliği ile İlişkisi Pisa Test Sonuçları Üzerine Bir Değerlendirme", *International Congress on European Union Relations, Economics, Finance and Econometrics (EUREFE'16) (Özet Bildiri)*, Yayın No: 2960197, 2016, ss.89-113.

ÖZEN ATABEY Aslı, *Ar-Ge Harcamalarının Genç İşsizlik Üzerindeki Etkisi: Türkiye ve AB Ülkeleri İçin Panel Veri Analizi*, (Doktora Tezi), Çanakkale: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2019.

ÖZER Mahmut, GÜR Bekir S. Ve KÜÇÜKCAN Talip, *Yükseköğretimde Kalite Güvencesi*, SETA Yayınları, 2010.

ÖZKAPLAN Nurcan, "İşgücü Piyasasına Ait Kavramların Sorgulanması", *Ekonomik Yaklaşım*, C.10, S.32, 1999, ss. 61-85.

ÖZKIR Mehdi Can, Eğitimli İşsizlik ve Eğitimli Eksik İstihdamın Ekonomik Etkileri: Seçilmiş OECD Ülkeleri için Panel Veri Analizi, (Yüksek Lisans Tezi), Çanakkale: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2020.

ÖZOĞLU Murat, GÜR Bekir S., GÜMÜŞ Sedat, “Rapid Expansion of Higher Education in Turkey: The Challenges of Recently Established Public Universities”, *Higher Education Policy*, 2016, 29 (21-39).

ÖZTÜRK Nazım, “İktisadi Kalkınmada Eğitimin Rolü”, *Sosyoekonomi*, 2005-1, ss. 27-44

PARASIZ İlker, *İktisada Giriş*, 10.B., Bursa, Ezgi Kitabevi, 2010.

PESARAN, M. H., Y. SHIN ve R. J. SMITH (2001), “Bounds Testing Approaches to The Analysis of Level Relationships”, *Journal of Applied Econometrics*, 16, 289-326.

PİRLER Bülent, “Genç İşsizliği Sorunu ve Çözümüne Yönelik Politikalar”, *TİSK Akademi Genç İşsizliği Sempozyumu*, C.2, Özel Sayı 1, 2007, ss.147-156.

POLAT Engin, Türkiye’nin Demografik Yapısı İçinde Eğitim Ekonomisinin Yeri ve Önemi, (Yüksek Lisans Tezi), İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2008.

PSACHAROPOULOS George and WOODHALL Maureen, “Eğitimin Ekonomik Büyümeye Katkısı”, çev. Yüksel Kavak ve Berrin Burgaz, *Eğitim Ekonomisi: Seçilmiş Yazılar*, Ankara: Pegem Yayın No. 14, 1994, ss.39-46.

PSACHAROPOULOS George and WOODHALL Maureen, *Education for Development An Analysis of Investment Choices*, 1985.

[QS World University Rankings 2020: Top Global Universities | Top Universities](#), 02.02.2021.

[QS World University Rankings 2021 \(topuniversities.com\)](#), 04.04.2021.

RAJMOHAN Rajphriyadharshini & ABEYSEKERA, Nalin, “Impact of the Quality of University Education on Labour Market in Sri Lanka”, *International Journal of Business and Management Invention*, Vol.5, No.9, 2016, pp.71-76.

REICH Michael, GORDON David M. and EDWARDS Richard C., “Dual Labor Markets A Theory of Labor Market Segmentation”, *American Economic Review*, Vol. 63, No.2, 1973, pp.359-365.

RITZER George, *Toplunun McDonaldlaştırılması: Çağdaş Toplum Yaşamının Değişen Karakteri Üzerine Bir İnceleme*, 2.B., İstanbul, Ayrıntı Yayınları, 2011.

SAATÇI Mustafa, “Türkiye’de İstihdam ile Eğitim Arasındaki Pozitif ve Negatif İlişkiler”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C.2, S.3, 1982, ss.25-30.

SAKA Yavuz ve YAMAN Süleyman, “Üniversite Sıralama Sistemleri; Kriterler ve Yapılan Eleştiriler”, *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 1(2), ss.72-79.

SAKAL Sonay, *İşgücü Piyasalarında Beşeri Sermaye İhtiyacının Karşılmasında Kamu İstihdam Kurumlarının Rolü, (Uzmanlık Tezi)*, Ankara: T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, 2016.

SAM Shem O, “Modelling economic determinants of youth unemployment in Kenya”, *Journal of Emerging Trends in Economics and Management Sciences*, 7(1), 2016, pp.32-38.

SANAL Engin, “Küresel Ekonomik Kriz ile Dünyada ve Türkiye’de Artan Genç İşsizliği”, *Toprak ve İşveren Dergisi*, S.88, 2010, ss.6-11.

SANYAL B.C., “Graduate Unemployment and Education”, *Economics of Education Research and Studies*, Pergamon Press ,1987, ss.172-179.

SARAÇOĞLU Bedriye, “Türkiye’de Genç İşsizliği Sorununa Genel Bir Bakış, İktisat ve Toplum Dergisi: İşsizlik ve İstihdam Politikalar, 2012, S.18, ss.30-38.

SARGIN Sevil, “Türkiye’de Üniversitelerin Gelişim Süreci ve Bölgesel Dağılımı”, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, S.5, 2007, ss.133- 150.

SAVCI İlkey, “Genç İşsizliği: Eğitim ve İstihdamda Sorunlar, Çözüm Arayışları”, *TİSK Akademi Genç İşsizliği Sempozyumu*, C.2, Özel Sayı 1, 2007, ss.87-108.

SAXTON Vice Chairman Jim, “Investment In Education: Private and Public Returns”, *Joint Economic Committee United States Congress*, 2000.

SAYIN Ferhan, “Türkiye’de 1988-2010 Döneminde Eğitim ve Büyümenin Genç İşsizliğine Etkisinin Analizi”, *DEÜ SBE Dergisi*, C.13, S.4, 2011, ss.33-53.

SAYIN Ferhan, “Türkiye’de 1988-2010 Döneminde Eğitim ve Büyümenin Genç İşsizliğine Etkisinin Analizi”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C.13, S.4, 2011, ss.33-53.

SCARPETTA Stefano, SONET Anne and MANFREDI Thomas, “Rising Youth Unemployment During The Crisis: How to Prevent Negative Long-term Consequences on a Generation?”, *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 106, OECD Publishing, Paris, 2010.

SCHULTZ Theodore W., “Investment in Human Capital”, *The American Economic Review*, Vol.51, No.1, 1961, pp.1-17.

SEÇER Barış, “Uluslararası Boyutuyla Genç İşsizliği ve Gençlere Yönelik İstihdam Politikaları”, *TİSK Akademi*, 2006/II, ss.78-97.

SELİM Sibel, KIRGEL Duygu, ÇELİK Orkun ve YAZICIOĞLU Hakan, “Türkiye’de İşsizliğin Sosyo-Ekonomik Belirleyicileri: Panel Veri Analizi”, *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, C.10, S.22, 2014, ss.1-26.

SENNETT Richard, *Yeni Kapitalizmin Kültürü*, 4.B., çev. Aylin Onocak, İstanbul, Ayıntı Yayınları, 2017.

SERİN Nusret, *Eğitim Ekonomisi*, 1.B., Ankara, Ankara Üniversitesi Yayınları No.25, 1972.

SERTKAYA Yasin, Türkiye Ekonomisinde İşsizliğin Gelişimi Genç İşsizlik Sorunu ve Çözüm Önerileri, (Yüksek Lisans Tezi), Manisa: Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2013.

SEVER Erşan ve İĞDELİ Arif, “The Determining Factors of Youth Unemployment in Developing Countries: The Case of Turkey”, *International Journal of Social and Economic Sciences*, 8 (1), 2018, pp.75-83.

SEVÜKTEKİN Mustafa ve ÇINAR Mehmet, *Ekonometrik Zaman Serileri Analizi EViews Uygulamalı*, 5.B., Bursa, Dora Yayıncılık, 2017.

SİNCER Sakine ve ATANUR BASKAN Gülsün, “Yükseköğretimin Türkiye’deki Tarihsel Gelişimi ve Üniversite Reformları”, *Yükseköğretim Üzerine Düşünmek*, ed. Gülsün Atanur Baskan ve Necati Cemaloğlu, 1.b., Ankara: Pegem Akademi, 2020, ss. 25-58.

SOYLU Özgür Bayram ve AYDIN Beyza Nur, “Genç İşsizliğin Gelişimi, Belirleyicileri ve İktisadi Politikalar: Avrupa Birliği-Türkiye Karşılaştırması”, *EKEV Akademi Dergisi*, S.82, 2020, 339-360.

SÖNMEZ Veysel, *Eğitim Felsefesi*, Genişletilmiş 13.B., Ankara, Anı Yayıncılık, 2015.

SPENCE Michael, “Job Market Signaling”, *The Quarterly Journal Of Economics*, Vol.87, No.3, 1973, pp.355-374.

ŞAHİN Dilek, “Türkiye’de Doğrudan Yabancı Sermaye Yatırımları ve Ekonomik Büyüme İlişkisi: ARDL Sınır Testi Yaklaşımı”, *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, S.19, 2015, ss.159-172.

ŞAHİN Hüseyin, *Makro İktisat*, 1.B., Bursa, Ezgi Kitabevi, 2006.

ŞAHİN Levent, “Bir Sosyal Politika Aracı Olarak Eğitim ve Türkiye’deki Durumu”, *Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi E-Dergi*, C.6, S.1, 2017, ss. 122-170.

ŞAHİN Levent, Avrupa Birliği’ne Uyum Sürecinde Türkiye’de Genç İşsizlik Sorunu, (Doktora Tezi), İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, 2010.

ŞAHİN Münir, “Dünyada ve Türkiye’de Yükseköğretimde Uzaktan Eğitimin Tarihi ve Gelişim Süreci”, *Mustafa Kemal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, C.5, S.7, 2021, ss.91-113.

ŞENSES Fikret, Uluslararası Gelişmeler Işığında Türkiye Yükseköğretim Sistemi: Temel Eğilimler, Sorunlar, Çelişkiler ve Öneriler, ERC Working Papers in Economics, 2007.

ŞENTOP Mustafa, “Üniversitelerle İlgili Hukukuki Düzenlemelerin Tarihi Gelişimi Işığında Yeni Üniversiteler Kanununun Ana Hatları”, *Yirmi Birinci Yüzyılda Üniversite Eğitime Bakışlar Türkiyede Yükseköğretim Sorunları*, ed. Alparslan Açıkgenç, Vildan Serin ve Sami Gören, İstanbul: Fatih Üniversitesi Yayınları, 2006, ss-43-57.

ŞENTÜRK Mehmet ve AKBAŞ Yusuf Ekrem, “İşsizlik-Enflasyon ve Ekonomik Büyüme Arasındaki Karşılıklı İlişkinin Değerlendirilmesi: Türkiye Örneği”, *Journal of Yasar University*, 9(34), 2014, ss.5820-5832.

ŞİŞMAN Mehmet, *Eğitim Bilimine Giriş*, 1.B., Ankara, Pegem Yayıncılık, 2006.

T.C Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Beceriler Önemlidir: Yetişkin Becerileri Araştırmasının Kapsamlı Sonuçları Türkiye Ülke Notu OECD Çevirisi, 2016.

TANRIKULU Duygu, “Gençliğin Çıkmazı”, *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, C.1, S.1, 2011, ss.43-46.

TANSEL Aysit, ÖZDEMİR Zeynel Abidin ve AKSOY Emre, Unemployment and Labor Force Participation in Turkey, IZA Discussion Papers, No. 8834, 2015.

TARI Recep ve YILDIRIM Çağrı, “Döviz Kuru Belirsizliğinin İhracata Etkisi: Türkiye İçin Bir Uygulama”, *Yönetim ve Ekonomi*, C.16, S.2, 2009, ss.95-105.

TARVID Alexander, “Field of Higher Education and Unemployment Risk in European Countries”, *New socio-economic Challenges of Development in Europe*, October 7-9, Riga, University of Latvia, 2010, pp.87-96.

TAŞÇI H. Mehmet ve DARICI Burak, “Türkiye’de İşsizliğin Mikro Veri ile Farklı Tanımlar Altında, Cinsiyet Ayrımına Göre Analizi”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, C.8, S.28, 2009, ss.139-159.

TAŞÇI Mehmet H. ve TANSEL Aysit, “Youth Unemployment Duration in Turkey”, *METU Studies in Development*, 32 (December), 2005, ss.517-545.

TEDMEM, Bir Bakışta Eğitim, 2020.

TEICHLER Ulrich, “Education and Employment”, *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*, 2.E., 2015, pp.127-131.

TELLİ YAMAMOTO Gonca, “Türkiye’de Yükseköğretim Sistemi Üzerine Düşünceler”, *Üniversite Araştırmaları Dergisi*, C.1, S.3, 2018, ss.132-138.

TEZCAN Mahmut, “Eğitimin Toplumsal Temelleri”, *Eğitim Bilimine Giriş*, ed. Veysel Sönmez, 16.b., Ankara: Anı Yayıncılık, 2021, ss.87-112.

TEZCAN Mahmut, *Eğitim Sosyolojisi*, 11.B., Ankara, 1997.



TOKCAN H. ve SULEIMENOVA J., “Cumhuriyetten Günümüze Türkiye’de Yükseköğretim Sistemi”, II. Uluslararası Dünya Araştırmaları Sempozyumu Bildirileri Kitabı, C.2, 2015, ss. 359-368.

TOKOL Aysen- ALPER Yusuf, *Sosyal Politika*, 6.B., Bursa, Dora Basım Yayın Dağıtım, 2015.

TULUNAY ATEŞ Öznur, “Yükseköğretimde Uzaktan Eğitimin Sayısal Verilerle Değerlendirilmesi”, *Bayburt Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, C.9, S.1, 2014, ss.22-40.

TUNÇSİPER Bedriye ve RENÇBER Ezgi Zeynep, “Türkiye’de Genç İşsizlik Sorunu ve Belirleyicileri Üzerine Logit Model Analizi”, *International Journal of Social Sciences and Education Research*, Vol.6(4), 2020, 514-530.

TURAL Nejla, “Eğitim Yatırımlarının Getirileri ve Eğitimde Kaynak Dağılımı”, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, C.32, S.1, 1999, ss.113-127.

Türk Dil Kurumu, <https://sozluk.gov.tr/>(31.10.2020)

Türkiye İstatistik Kurumu, Hane Halkı İşgücü İstatistikleri Analitik Çerçeve, Kapsam, Tanımlar ve Sınıflamalar, [http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1007](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007) (31.01.2020)

Türkiye İstatistik Kurumu, ISCO-88 Çevirisi, [..:SINIFLAMA SUNUCUSU:.. \(tuik.gov.tr\)](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007), (07.01.2021).

Türkiye İstatistik Kurumu, İstatistiklerle Gençlik, 2014

Türkiye İstatistik Kurumu, İstatistiklerle Gençlik, 2019

Türkiye İstatistik Kurumu, İşgücü İstatistikleri (1988-2013), <https://biruni.tuik.gov.tr/isgucuapp/isgucu.zul> .

Türkiye İstatistik Kurumu, İşgücü İstatistikleri (2014 ve Sonrası), <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr> .

Türkiye İstatistik Kurumu, Nüfus Projeksiyonları, <http://www.tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=temelist> .

Türkiye İstatistik Kurumu, Toplumsal Yapı ve Cinsiyet İstatistikleri, [http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1068](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1068).

UNDP, İnsani Gelişme Raporu: Türkiye’de Gençlik, 2008.

UYANIK Yücel, “Dualist (İkili) İşgücü Piyasası Teorisi”, *G.Ü İ.İ.B.F Dergisi*, 3/1999, ss.1-8.

UYANIK Yücel, “Eleme Hipotezi: Eğitimin İşgücü Piyasalarında Eleme Fonksiyonu”, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4/2000a, ss.29-34.

UYANIK Yücel, “Neoklasik İktisat Teorisinde Eğitim-İstihdam İlişkisi”, *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 2/2000b, ss.99-106

UYSAL Doğan ve ERDOĞAN Savaş, “Enflasyon ile İşsizlik Oranı Arasındaki İlişki ve Türkiye Örneği (1980-2002)”, *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*,

ÜKÜNÇ Fatoş, Eğitim Ekonomisi, (Yüksek Lisans Tezi), Giresun: Giresun Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2016.

ÜNAL L. Işıl, “İşgücü Piyasalarında Eğitimsel Niteliklerin Rolü”, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, C.24, S.2, 1991, ss. 747-767.

ÜNAL L. Işıl, *Eğitim ve Yetiştirme Ekonomisi*, 1.B., Ankara, Torun Matbaası, 1996.

ÜNAL L. Işıl, “Eğitimsel Niteliklerin Piyasa Talebi ile İlgili Yeni Görüşler”, *Eğitim ve Bilim*, S.70, 1988, ss.13-20.

ÜNLÜ Atilla ve YILDIZ Kamuran, “Türkiye’de Genç İşsizlik Sorunu ve Çözüm Önerileri”, *EFE Akademi* 1(1), 2021, ss.139-154.

ÜNSAL Erdal, *Makro İktisat*, Genişletilmiş 9.B., İmaj Yayıncılık, Ankara, 2011.

[YAKIF YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARI 2020 RAPORU \(yok.gov.tr\)](https://yok.gov.tr/yok-yuksekogretim-kurumlari-2020-raporu), (10.11.2021).

WACHTER Michael L., “Primary and Secondary Labor Markets: A Critique of the Dual Approach”, *Bookings Papers on Economic Activity*, 3:1974, ss. 637-693.

WEBER Bertrand, “The Link Between Unemployment and Returns to Education: Evidence from 14 European countries”, *Education + Training*, Vol. 44 No. 4/5, 2002, pp. 171-178.

WINKER D.R., “Screening Models and Education”, *Economics of Education Research and Studies*, 1987, pp.287-291.

WOODHALL Maureen, “Eğitim Ekonomisi: Toplu Bir Bakış”, çev. Yüksel Kavak ve Berrin Burgaz, *Eğitim Ekonomisi: Seçilmiş Yazılar*, Ankara: Pegem Yayın No. 14, 1994a, ss.1-18.

WOODHALL Maureen, “İnsan Sermayesi Kavramı”, çev. Yüksel Kavak ve Berrin Burgaz, *Eğitim Ekonomisi: Seçilmiş Yazılar*, Ankara: Pegem Yayın No. 14, 1994b, ss. 19-27.

[World University Rankings 2020-21 | CWUR](https://www.cwur.org/rankings/2020-21), 04.04.2021.

YAĞMUR Ayten, İstihdam Edilebilirlik Açısından Eğitim-İstihdam İlişkisi: Konya Bölgesi İmalat Sanayi Bölgesi, (Yüksek Lisans Tezi), Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2009.

YALÇINTAŞ Altuğ ve AKKAYA Büşra, “Türkiye’de Akademik Enflasyon: Her İle Bir Üniversite Politikası Sonrasında Türk Yükseköğretim Sistemi”, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 2019, C.74. No.3, ss.789-810.

YALÇINTAŞ Altuğ, “Akademik Enflasyon: Değersizleşen Diplomalara”, *İktisat ve Toplum Dergisi: Büyüme-İşsizlik-Göç*, 2017, S.75, ss.65-69.

YAPRAKLI Halil, TAŞ Taner ve YILMAZ Kubilay, “Genç İşsizlik, Eğitim Düzeyi ve Suç ilişkisi: Türkiye Örneği”, 3. International Student Conference, Manisa, 2016.

YAVUZ Arif, *İşgücü İstihdam ve Kriz Olgusu*, İstanbul Ticaret Odası Yayınları Yayın no. 2010-122, Ankara, 2012.

YAVUZ Mustafa, “Eğitim ile İlgili Temel Kavramlar”, *Eğitim Bilimine Giriş*, ed. Mustafa Yavuz, 1.b., Ankara: Anı Yayıncılık, 2018, ss.1-26.

YELDAN Erineç, “Ulusal İstihdam Stratejisi Belgesi Üzerine”, *İktisat ve Toplum Dergisi: İşsizlik ve İstihdam Politikaları*, 2012, S.18, ss.24-28.

YENTÜRK Nurhan ve BAŞLEVENT Cem, “Türkiye’de Genç İşsizliği”, *Gençlik Çalışmaları Birimi Araştırma Raporu* No.2, 2007, ss. 1-51

YILDIRIM Atila ve EKİNCİ Özden, “Eğitim Sosyal Temelleri”, *Eğitim Bilimine Giriş*, ed. Mustafa Yavuz, 1.b., Ankara: Anı Yayıncılık, 2018, ss.155-180.

YILDIRIM Kemal, TAŞDEMİR Murat, YILDIRIM Selim ve YILDIRIM Zekeriya, *Makroekonomi*, Gözden Geçirilmiş ve Güncellenmiş 14. B., ed. Kemal Yıldırım, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2019.

YILDIZ Gülşah, OECD Ülkeleri ve Türkiye’de Genç-İşsizlik Büyüme İlişkisi Üzerine Bir İnceleme, (Yüksek Lisans Tezi), Bilecik: Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2019.

YILDIZ Kemal, “İşsizlik Türleri, Her Bir İşsizlik Türünün Toplam İşsizlikteki Payı ve Çeşitli Demografik Parametrelerle İlişkisi”, *Akademik Bakış Dergisi*, S.45, 2014.

YILMAZ Sema, “Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Günlük Hayattaki Yansımaları: Çorum/Alaca Örneği”, *İMGELEM*, S.2, 2018, ss.1-21

YILMAZ Tuncay, FİDAN Fatma ve KARATAŞ Veli, “İşsizliğin Psiko-Sosyal Sonuçları: Sosyo-Demografik Özelliklere Göre Bireylerin Tutumları Bir Alan Araştırması”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, S.48, 2004, ss.163-183.

YUMUŞAK İbrahim Güran ve BİLEN Mahmut, “Gelir Dağılımı- Beşerî Sermaye İlişkisi ve Türkiye Üzerine Bir Değerlendirme”, *K.Ü Sosyal Bilimler Dergisi*, S.1, 2000, ss.77-96.

Yükseköğretim Kurulu, Kasım 1981-Kasım 1988 Döneminde Yükseköğretimdeki Gelişmeler, 1988.

Yükseköğretim Kurulu, Türk Yükseköğretiminin Bugünkü Durumu, 2000.

Yükseköğretim Kurulu, Türk Yükseköğretiminin Bugünkü Durumu, 2005.

Yükseköğretim Kurulu, Türkiye'nin Yükseköğretim Stratejisi, 2007.

Yükseköğretim Kurulu, Üniversite İzleme ve Değerlendirme Genel Raporu, 2020a.

Yükseköğretim Kurulu, YÖK 100/2000 Doktora Projesi, 2020.

Yükseköğretim Kurulu, [Yuksekogretim politikalarinda yeni yok.pdf](#), (12.09.2021).

Yükseköğretim Kurulu, *Yükseköğretim Sistemi*, 2019.

Yükseköğretim Kurulu, Yükseköğretimde İhtisaslaşma ve Misyon Farklılaşması Bölgesel Kalkınma Odaklı Üniversiteler, 2020b.

YÜKSEL İhsan,” İşsizliğin Psiko-Sosyal Sonuçlarının İncelenmesi (Ankara Örneği)”, *C.Ü İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C.4, S.2, 2003, ss.21-38.

ZAİM Sabahaddin, *Çalışma Ekonomisi*, 9.B., İstanbul, Filiz Kitabevi, 1992.

<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/DownloadIstatistikselTablo?p=5MKyCKl5ftx/z6n9CletuJ9U9UbYm3lw3cDu0JSdM65ceaJ7297AbmKrFq8JoLT0> (14.11.2021).

Indicator description: Share of youth not in employment, education or training (youth NEET rate) - ILOSTAT (12.02.2019).

<https://www.yok.gov.tr/Documents/Yayinlar/Yayinlarimiz/2021/anadolu-projesi-brosur.pdf> (5.12.2021)

TÜİK - Veri Portalı (tuik.gov.tr)

<https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=egitim-kultur-spor-ve-turizm-105&dil=1>, (1.12.2021).

Tanımlar (osym.gov.tr). (1.12.2021).

Kariyer ve Yetenek Yönetimi Derneği, ...Calibre... (kyyd.org.tr), (22.02.2021).

[https://biruni.tuik.gov.tr/yayin/zkau/view/z\\_7y60/fAfXq53/ml91/1/Dokuman.pdf](https://biruni.tuik.gov.tr/yayin/zkau/view/z_7y60/fAfXq53/ml91/1/Dokuman.pdf) (09.07.2020).

<https://www.osym.gov.tr/TR,8789/hakkinda.html> (29.11.2021)

ILO Data Explorer, (26.09.2021)

ILO, [https://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/publications/WCMS\\_097842/lang--en/index.htm/](https://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/publications/WCMS_097842/lang--en/index.htm/) (29.10.2021)

İŞKUR, 2019 İşgücü Piyasası Araştırması Türkiye Raporu, [İŞKUR \(iskur.gov.tr\)](http://iskur.gov.tr), (18.04.2021).

İŞKUR, İstatistik Yıllıkları, [İŞKUR \(iskur.gov.tr\)](http://iskur.gov.tr), (18.04.2021).

Millî Eğitim İstatistikleri Örgün Eğitim 2017-2018 ([meb.gov.tr](http://meb.gov.tr)) (22.09.2021)

Millî Eğitim İstatistikleri Örgün Eğitim 2020/2021 ([meb.gov.tr](http://meb.gov.tr)) (22.09.2021)

World Bank, Turkey | Data ([worldbank.org](http://worldbank.org)) (22.09.2021)

YÖK ÖYP Tarihçe ([yok.gov.tr](http://yok.gov.tr)) (01.12.2021)

Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi ([yok.gov.tr](http://yok.gov.tr)), (24.02.2021).