

TÜRKİYE'DE

GENÇ

İŞ PİYASASI

VE

GELECEĞİNE

BAKIŞ

[#GençliğinPotansiyeliTürkiyeninPotansiyeli](https://www.instagram.com/gencliginpotansiyeli)



İçindekiler

#GençliğinPotansiyeliTürkiyeninPotansiyeli

02 SUNUŞ

12 GENÇ İSTİHDAM ARAŞTIRMASI

- 14 Yönetici Özeti
- 17 Amaç
- 19 Literatür Taraması
- 32 Künye
- 35 Göç Durumu
- 38 Genç İşsizler
- 52 İş Arayışı Bulunmayanlar
- 57 Çalışanlar
- 66 Cinsiyet
- 73 Girişimcilik
- 90 Üniversite Mezunları
- 99 Yeni Mezunlar
- 112 Psikoloji
- 116 Aile Yapısı
- 121 Yeni Mezun, İşveren ve Aday Hareketleri
- 122 Genç İstihdam Araştırması Sonuçlarına Yönelik Politika Önerileri

128 TİCARET VE TEKNİK MESLEK LİSELERİ - ODAK GRUBU ÇALIŞMASI

- 130 Yönetici Özeti
- 132 Genel Bakış
- 133 Metodoloji
- 134 Katılımcılar
- 135 Süreç
- 135 Lise Tercihi
- 135 Eğitim Kalitesi
- 135 Gelecek Beklentisi
- 136 Görüşmeler ve Sonuçlar
- 136 Bursa
- 138 Diyarbakır
- 140 Gaziantep
- 141 Manisa
- 143 Genel Sonuçlar
- 145 İşveren Anketi

168 YAPAY ZEKA VE EKONOMİ ARAŞTIRMASI

- 170 Yönetici Özeti
- 172 Giriş
- 175 Yapay Zekâ ve Büyüme
- 178 Yapay Zekâ ve İşgücü Piyasası
- 186 Politika Önerileri
- 192 Referanslar
- 193 Sponsorlarımız

"Bu yayının maddi ve manevi tüm fikri mülkiyet ve telif hakları Genç Yönetici ve İş İnsanları Derneği'ne ait olup bu eser izinsiz işlenemez, çoğaltılamaz, yayılamaz, üçüncü kişiler tarafından temsil edilemez, işaret, ses ve/veya görüntü nakline yarayan araçlarla umuma iletilmez. Üçüncü kişilerin bu eserden faydalanması veya bu eserin bir bölümünün veya tamamının başka bir eserde kullanılması halinde, ortaya çıkartılacak eserde Genç Yönetici ve İş İnsanları Derneği'ne ait olan işbu esere atıfta bulunulması zorunludur."

Ülkemizin gençliğinin potansiyelinin, Türkiye'nin potansiyeli olduğuna inanıyoruz. Gençlerin Türkiye'nin sadece geleceği değil, bugünü olduğunu düşünüyoruz. GYİAD olarak bu hedefte üstümüze düşen görevi layıkıyla yerine getirmeye devam edeceğiz.

Sunuş

#GençliğinPotansiyeliTürkiyeninPotansiyeli

SUNUŞ

BAŞKAN'IN YAZISI



GYIAD olarak Türkiye'nin önde gelen üniversiteleri ve şirketleri ile işbirliği içerisinde hem genç işsizlik konusunda akademik perspektifimizi genişletirken hem de somut adımlarla gençlerin istihdam edilme süreçlerine çeşitli projelerimiz aracılığıyla desteklerimizi sürdürmekteyiz.

FUAT PAMUKÇU
GYIAD Yönetim Kurulu Başkanı

Genç işsizlik oranlarındaki artış, küresel düzende etkisini gösterirken ülkeler düzeyinde gelişmişlik seviyesi fark etmeksizin gençleri mutlak yoksulluk riskiyle karşı karşıya bırakıyor. Öte yandan, gençler güvencesiz, iş güvenliğinden yoksun, düşük maaşlarda istihdam arayışlarına yöneliyor. Buna paralel olarak Türkiye'de genç işsizliğin her geçen yıl artan oranları karşısında,

derneğimiz bu durumu birincil konuları arasına taşıyarak genç istihdamın desteklenmesi adına bir çok farklı alanda çalışmalarına devam etmekte ve yeni adımlar atmaya hazırlanmaktadır.

GYIAD olarak Türkiye'nin önde gelen üniversiteleri ve şirketleri ile işbirliği içerisinde hem genç işsizlik konusunda akademik perspektifimizi genişletirken

hem de somut adımlarla gençlerin istihdam edilme süreçlerine çeşitli projelerimiz aracılığıyla desteklerimizi sürdürmekteyiz. 2010'dan beri yürüttüğümüz GYIAD Akademi projesi kapsamında Türkiye'nin çeşitli üniversiteleriyle işbirliği içerisinde bulunduğumuz bir platform yaratarak üniversite öğrencisi gençlere girişimcilik konusunda teoriğe ve pratiğe dayalı dersler vererek, girişimcilik kültürü aşlamaya devam ediyoruz. Proje dahilinde gençleri girişimcilerle buluşturarak başarılı örnekler üzerinden girişimlerin ilham kaynaklarını, hayata geçirilme aşamalarını ve yönetim süreçleri konusunda bilirkişilerle buluşturuyor, aynı zamanda profesyonel hayatta oldukça önemli sayılan sosyal ağlarını kuvvetlendirmek adına bir iletişim kanalı yaratıyoruz. Öte yandan genç girişimlerin hayatta kalmaları adına temelleri atılmış start - up'lara mentörlük sağlayıp fon desteğinde bulunmayı sürdürüyoruz.

Bunların yanı sıra, GYIAD Vaka Kitapları projesi ile GYIAD Akademi'de okutulmak üzere Türk tipi başarılı girişimcilik hikayelerini programa katılan gençlere ulaştırarak hem girişimcilik adına önemli bilgiler verip hem de bu gençleri girişimcilik faaliyetlerini gerçekleştirmek adına cesaretlendirmeyi hedefliyoruz.

Düzenli olarak yürütülen çalışmalarımızın yanında, Aralık 2020 itibarıyla hayata geçirilecek GYIAD MBA projesi ile ise programa katılan gençlere adeta yüksek lisans eş değer, kapsamlı bir eğitim sunmayı amaçlıyoruz. Dokuz hafta sürecek bu programda makro ekonomi, pazarlama, satış, liderlik gibi konuları içine alan dersler dahilinde eğitimler vermeyi hedefliyoruz. Programdan mezun katılımcılara ise eğitim boyunca onlara rehberlik eden mentörlerinden alacakları referans mektupları ile işe giriş süreçlerinde destek verme amacındayız.

GYIAD olarak aktif bir şekilde yürüttüğümüz projeler ve şu zamana dek altında imzamız bulunan çeşitli organizasyonların genç girişimcilik ile sınırı olmadığını altını çizmek isterim. Küresel dijitalleşme trendinin istihdam piyasaları üzerinde yaratacağı çok yönlü değişimlerin farkındalığı ile hem dünyanın yeni trendlerini hem de Türkiye'nin dijital çağın gereklilikleri karşısında geliştireceği yeni hamleleri yakından takip ederek gençlerin hem bugün hem de gelecekteki istihdam durumları adına ortaya kapsamlı bir analiz koymanın öneminin farkındayız. Tam da bu noktada Türkiye'de Genç İş Piyasası ve Geleceğine Bakış Raporu kapsadığı üç ana konu başlığıyla Türkiye'de genç istihdamın bugünü ve yarınını dair hem kamuoyunu bilgilendirme hem de karar alma mekanizmalarına yol göstermesi açısından önemli sonuçlar sunduğunu düşünmekteyiz.

İçinde bulunduğumuz küresel salgın sürecinde, dijitalleşme adına atılan adımların büyük bir hız kazandığı düşünüldüğünde yapay zeka ve otomasyon teknolojilerinin geleceği nitelikli işgücü ve genç istihdam adına bizi farklı senaryolarla karşılaştırmaktadır. Bahsedilen teknolojik gelişmelerin işsizlik üzerinde yaratacağı olumlu ve olumsuz sonuçlarını öngörmenin ve bu konudaki araştırma literatürünü derinleştirmenin öneminin farkındayız. Genç işsizliğin ülkemizin aşılabilir, kronik bir problemi haline gelmemesi adına dijitalleşmenin trendlerini takip etmeli ve çok geç kalmadan somut adımlarla ilerlemeliyiz.

Ülkemizin gençliğinin potansiyelinin, Türkiye'nin potansiyeli olduğuna inanıyoruz. Gençlerin Türkiye'nin sadece geleceği değil, bugünü olduğunu düşünüyoruz. Ülkemizde ekonomik ya da beşeri gelişime yönelik atılacak her adımda, gençlerimizin potansiyelinin göz önünde bulundurulması gerektiğine inanıyoruz. GYIAD olarak bu hedefte üstümüze düşen görevi layıkıyla yerine getirmeye devam edeceğiz.

SUNUŞ

ARAŞTIRMA SONUÇLARI

Elinizde tuttuğunuz "Türkiye'de Genç İş Piyasası ve Geleceğine Bakış" raporumuz; hem Türkiye'de gençlerin istihdamı önündeki engellerin ve fırsatların anlaşılması, hem de yapay zeka teknolojilerinin istihdam piyasaları üzerinde yaratacağı etkileri anlamak adına akademik perspektifimizi derinleştiren bir çalışma oldu.

GYİAD olarak yıllardır toplumsal cinsiyet eşitliği, eğitimde fırsat eşitliği, genç girişimciliğin teşviki konularında çalışmalar yürütüyoruz. Bu çalışmalarımız haricinde, Türkiye'de özel ilgi gösterilmesi gereken önemli konulardan birisi olan gençlerin istihdamı konusunda da gerek yerel dinamikler, gerekse küresel trendleri yakından takip etmeye dikkat ediyoruz.

Elinizde tuttuğunuz "Türkiye'de Genç İş Piyasası ve Geleceğine Bakış" raporumuz; hem Türkiye'de gençlerin istihdamı önündeki engellerin ve fırsatların anlaşılması, hem de yapay zeka teknolojilerinin istihdam piyasaları üzerinde yaratacağı etkileri anlamak adına akademik perspektifimizi derinleştiren bir çalışma oldu.

Raporun ilk bölümünü oluşturan "Genç İstihdam Araştırması" özellikle Türkiye ekonomisinin oldukça kırılğan olduğu bu zorlu dönemde gençlerin ekonomik kaygılarının yanında işsizliğe bağlı sebeplerle yaşadığı psiko - sosyal durumlarını da anlamak adına bize önemli katkılar sağladı. Bu doğrultuda, rapor, özellikle diplomalı genç işsizlerin yaşadığı çok boyutlu zorlukları yansıtmakla beraber çalışma ve eğitim durumu fark etmeksizin daha genel bir perspektifte gençlerin gelecek beklentilerini, cinsiyete dayalı pozitif veya negatif ayrımcılık deneyimlerini, girişimciliğe olan eğilimlerini ölçmesi bakımından da kapsamlı bulgular sunmaktadır.



Raporun ikinci kısmı ise ticaret ve teknik meslek lise öğrencileriyle yapılan odak grup toplantılarından elde edilen önemli bulgularla bu öğrencilerin mesleki eğitimlerini değerlendirdikleri kesitler sunmaktadır. Meslek lisesi öğrencileri ile gerçekleştirilen toplantılar, öğrencilerin gelecek planlarını, iç ve dış göç eğilimlerini, üniversite planlarını içeren geniş bir akış dahilinde gerçekleştirilmiştir. Genç istihdam piyasasının geleceğine odaklanılan toplantılarda özellikle Meslek liselerindeki eğitim müfredatı ve staj olanakları değerlendirilerek, bu noktalarda yapılması gereken iyileştirmeler ortaya konulmuştur.

Raporun son bölümünde yer alan "Yapay Zeka ve Ekonomi" bölümü ise yapay zeka ve otomasyon teknolojilerinin geleceği ve bu alanda kaydedilen ilerlemelerin istihdam piyasaları üzerinde yaratacağı dönüşümleri anlamak adına bir rehber niteliğindedir.



Raporun kapsamlı içeriği dijital dönüşüm çağında bizi bugünden geleceğe götürecek bir zaman makinesi gibi gözüktür de Türkiye'nin geleceğini bu çağın trendlerine uyumu belirleyecek. Oldukça genç bir nüfusa sahip olan ülkemiz, dinamik popülasyonunu bir avantaja çevirmek adına sorunların temeline inip küresel düzlemde meydana gelen dijital dönüşüm hareketlenmelerini yakından takip etmeli ve yatırımlarını bu yönde şekillendirmelidir. Biz, GYİAD olarak, her zaman olduğu gibi bu dönemde de gençlerimizin hedeflerine ulaşmada en büyük destekçileri olmaya devam edeceğiz.

AYŞE ARKAN VE FATİH UYSAL
İstihdam Çalışma Grubu Eşbaşkanları

SUNUŞ

GİRİŞ

Günümüzde genç işsizlik ulusların sosyal, ekonomik ve siyasi istikrarını tehdit eden bir olgu olarak öne çıkmaktadır. İtalya, İspanya, Yunanistan gibi Avrupa ülkelerinin en önemli sorunlarından biri olan genç işsizlik, ülkelerin ekonomik durumlarını anlamak adına önemli bir göstergedir niteliğindedir.



Günümüzde genç işsizlik ulusların sosyal, ekonomik ve siyasi istikrarını tehdit eden bir olgu olarak öne çıkmaktadır. İtalya, İspanya, Yunanistan gibi Avrupa ülkelerinin en önemli sorunlarından biri olan genç işsizlik, ülkelerin ekonomik durumlarını anlamak adına önemli bir göstergedir niteliğindedir. Bu doğrultuda ülkelerin ulusal düzeydeki ekonomik bunalımlarının yanında küreselleşmenin etkisiyle birlikte dünya ekonomisinin gidişatı, genç işsizlik üzerinde büyük etkilere sahiptir.

2008 Küresel Finans Krizi, yukarıda bahsi geçen ülkelerdeki genç işsizlik oranlarının bu denli yüksek olmasında önemli bir paya sahiptir. Bu anlamda 2008 krizinin yıkıcı etkileri hala bu ülkelerde hissedilmektedir. Krizin etkilerini diğer ülkelere kıyasla ağır yaşayan İspanya ve Yunanistan

örneğinde görüldüğü üzere, 2007 ve 2011 yılları arasında genç işsizlik oranlarının ikiye katlanması, küresel düzeydeki ekonomik daralma ve genç işsizlik oranlarındaki artış arasındaki ilişki vurgular niteliktedir. Ayrıca belirtilmelidir ki, bahsi geçen ülkeler hala en yüksek genç işsizlik oranlarının görüldüğü AB ülkeleri olarak öne çıkmaktadır. Tüm bunlar göz önüne alındığında genç işsizliğin, içinde bulunulan ulusal ve küresel ekonomik konjonktürden ayrı olarak değerlendirilemeyeceği sonucuna ulaşılmaktadır.

Öte yandan, dünya genelinde 15 - 24 yaş arası gençlerin işgücüne katılımı da her geçen yıl düşmektedir. 1999 - 2019 yılları arasında küresel genç nüfusun 1 milyardan 1,3 milyara yükselmesine rağmen işgücüne dahil toplam genç

sayısının 568 milyondan 497 milyona düştüğü görülmüştür (ILO, 2020). İstatistiklere yansıyan bu önemli düşüş iki farklı duruma işaret etmektedir. Bunlardan biri orta ve yüksek eğitime devam etme oranlarındaki yükselişi yansıtır, potansiyel nitelikli iş gücünün oluşumunu gösterirken diğer yandan okula gitmeyen ve istihdam edilemeyen (NEET) önemli sayıda gencin varlığını vurgulamaktadır. Bu gruba mensup gençlerin çoğunluğunun kadınlardan oluştuğu kayıtlara geçmiştir (ILO, 2020 :13).

OECD ülkeleri arasında okul okumayan ve istihdam edilemeyen (NEET) gençlerin oranları incelendiğinde Türkiye'nin OECD ortalamasının üstünde kaldığı tespit edilmiştir. Üye ülkelerin ortalamasına bakıldığında 15 - 19 yaş arası gençlerin %6,4'ünün ne okul okuduğu ne de

SUNUŞ

GİRİŞ

bir işte çalıştığı görülürken, bu oranın Türkiye'de %17 olduğu görülmüştür. 20 - 24 yaş aralığına odaklanıldığında ise Türkiye adına çok daha olumsuz bir tabloyla karşılaşılmaktadır: OECD ülkeleri NEET ortalaması bu yaş aralığında %14,9 iken Türkiye'de %33,3'tür. 15 - 29 yaş aralığında ise OECD NEET ortalamasının %12,8 olduğu görülürken Türkiye'de %28,8 olduğu saptanmıştır. Veriler incelendiğinde, Türkiye'nin 15 - 19 ve 20 - 24 yaş aralıklarında yüksek NEET oranları kapsamında ilk sırada yer aldığı sonucuna ulaşılmaktadır (OECD,2020). Diğer yandan, Türkiye'de cinsiyet bazında oransal fark da oldukça yüksektir. 15 - 29 yaş aralığı özelinde, Türkiye'de ne okul okuyan ne de çalışan kadın oranı ile erkek oranı arasında 22 puanlık bir fark olduğu gözlenmiştir (OECD, 2020). Bu anlamda, Türkiye, Meksika ve Kolombiya ile birlikte, diğer OECD ülkelerine kıyasla cinsiyete dayalı NEET farkının oldukça görünür olduğu bir ülke konumundadır. Bu karşılaştırmalı sonuçlar dikkate alındığında, Türkiye'nin genç istihdam ve kadınlar özelindeki durumu olumsuz bir gidişatın varlığına işaret etmektedir.

Dünyadaki trendlerin yanı sıra, Türkiye'ye özgü bazı göstergeler ayrıca dikkate alınmalıdır. Salgın süreciyle makroekonomik kırılganlıkları daha görünür hale gelen Türkiye ekonomisi düşük tasarruf ve yatırım seviyeleri sebebiyle yeni iş yaratma kapasitesinin oldukça altında bir seyir izlemektedir. Bir yandan yeni iş gücü nüfusa katılırken diğer yandan ekonominin yeni ve kaliteli iş yaratma kapasitesindeki gerileme orta ve uzun vadede genç işsizliği bakımından ilave riskleri beraberinde getirmektedir.

İşsizlik gençleri yüksek yoksulluk oranlarıyla karşı karşıya bırakırken, iş arayışı bulunan gençler ekonomik zorluklarla baş etmek adına kayıt dışı ve iş güvenliğinden yoksun istihdam arayışlarına yönelmektedir. Böylece

gençler güvencesiz, kısıtlı mesleki eğitim ve kariyer gelişimi sunan işlerde çalışmak durumunda kalmaktadır. Türkiye'de iş arayışı bulunan gençlerin ifadelerine göre sigortasız çalıştırılma veya sigorta primini asgari ücretten yatırma gibi "yasal olmayan" uygulamalar günümüzde mevcuttur (Esas Sosyal,2016:8). Bu bağlamda, gençler işe girme koşulu olarak işverenlerin bu yönde teklifler yaptığını deneyimlemiştir.

2016 verilerine göre, dünya genelinde her dört genç işçiden üçünün kayıt dışı istihdamı bulunup, yukarıda bahsi geçen olumsuzluklardan doğan mağduriyetleri deneyimlemekte oldukları görülmektedir. Kayıt dışı çalışma durumunun gençler arasında bu kadar yaygın olması, sorunun büyüklüğüne işaret etmektedir. Buna karşın, dünya genelinde çalışan gençlerin %30'u bir iş sahibi olmasına rağmen aşırı veya orta derecede yoksulluk ile mücadele etmektedir (ILO, 2020 : 24). Bu sonuçlar ışığında, çalışma hayatında faal olarak bulunma kistasının önemli sayıda genç için yoksullukla baş etme adına da bir fark yaratamadığı görülmüştür.

Türkiye'de Genç İş Piyasası ve Geleceğine Bakış Raporu'nun ilk bölümünü oluşturan Genç İstihdam Araştırması, işsizliğin gençler üzerinde yarattığı psiko - sosyal kaygıları anlamak açısından güncel ve kapsamlı veriler sunmaktadır. Yapılan anket çalışmasında, işsiz olup iş arayışı bulunan katılımcıların yarısından fazlası, işsizlik durumlarından dolayı aile ilişkilerinin olumsuz yönde etkilendiği yönünde görüş bildirmiştir. İşsiz katılımcıların, işsizlik özelinde sorulan sorulara verdiği yanıtlarda işsizliğin sebep olduğu ekonomik kaygıların yanında, bu gençlerin aile ve arkadaşlarıyla geçirdikleri zamanın kalitesine dahi dokunan çok boyutlu psikolojik etkilerinin olduğu görülmüştür. Bu anlamda, işsizliğin yarattığı psikolojik yük ve işsizlik süresinin uzaması

ile cesaretin kırılması hali toplum düzeyinde de büyük sorunlara işaret ederek karar alma mekanizmalarının bu konuya kanalize olmaları gerektiğini vurgulamaktadır. Öte yandan, uzun süreli işsizlik, gençlerin mesleki beceri ve yetenek kaybına sebep olarak, iş bulmaları durumunda işe uyum sağlama süreçlerini olumsuz yönde etkilemektedir. Ortaya çıkan bu olumsuzluklar ise hem bireysel hem de ulusal düzeyde beşeri sermayenin aşınması gibi riskleri beraberinde getirmektedir.

Buna ek olarak, gençler arasında liyakat temelli işe alım süreçlerine duyulan inancın düşük olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada işsiz katılımcıların %20'sinin mevcut düzende iş bulamama sebebini torpillerinin olmamasına dayandırması, Türkiye'de gençlerin işe alım süreçlerinin şeffaflığına karşı duyduğu bu güvensizliği ortaya koymaktadır. Universum tarafından gerçekleştirilen Türkiye'nin En Çekici İşverenleri 2020 Araştırması'nın sonuçları incelendiğinde bu kanıyı destekler nitelikte bulgulara rastlanmıştır. Toplamda 54 bin 597 üniversite öğrencisi ve 17 bin 25 genç profesyonelin katılımıyla düzenlenen araştırmada, öğrencilerin %50'si genç profesyonellerin ise %62'sinin Türkiye'de iş yaşamında liyakat kültürünün olmadığını düşündüğü saptanmıştır (Türkiye'nin Gençlerinin İş Yaşamına Bakışı, 2020).

Genç istihdam çerçevesinde ortaya çıkan bu tablonun Covid - 19 salgınının küresel ekonomide yaratacağı daralma ile daha da olumsuz bir yönde şekilleneceği düşünülmektedir. Bu anlamda salgının ulus üstü düzeyde bir sağlık krizi olmasının yanında, küresel yoksulluk seviyelerini de derinleştireceği öngörülmektedir. Yukarıda bahsedildiği gibi, dünya genelinde gençlerin yoksulluktan aldıkları büyük pay düşünülüğünde gençlerin mücadele edecekleri yoksulluk seviyelerindeki artış kaçınılmaz bir gerçektir. Salgının

ekonomik boyutları, işçilerin ve ailelerinin işleri, geçim kaynakları ve refahı, aynı zamanda özellikle küçük ve orta ölçekli dünya çapındaki işletmeler üzerinde belirgin bir etkiye sahiptir. Bu anlamda, Covid - 19'dan kaynaklanan işsizliğin ve gelir kaybının sosyal uyumu daha da aşındırma ve pek çok ülkeyi sosyal, politik ve ekonomik açıdan istikrarsızlaştırma riski mevcuttur.

Bazı sektörler ve endüstriler başarılı bir şekilde uzaktan erişim modellerine geçerek çalışma dünyasında heyecan verici yeniliklere imza atarken, milyonlarca işçi geçim kaynaklarını kaybetmiş ve çok daha fazlası - özellikle de salgının etkilerine yüksek düzeyde maruz kalan sektörlerde yoğunlaşan kadınlar - risk altında kalmıştır. Pek çok yönüyle olduğu gibi, salgının işgücü üzerindeki etkileri, zaten belirsiz koşullarda bulunan ve ek darbelere en az dayanıklı olanlar üzerinde yoğunlaşmaktadır.

Küresel salgın krizinin istihdam üzerindeki etkisine yönelik yapılan kısa vadeli öngörüler endişe vericidir. Son aylarda işlerini ve geçim kaynaklarını kaybeden insanların çoğunun, yakın zamanda işgücü piyasalarına yeniden giremeyeceği tahmin edilmektedir. Halihazırda istihdamda dışlanma ile karşı karşıya olan engelli kişilerin, olası ekonomik canlanma sırasında işe geri dönme konusunda büyük zorluklar yaşamaları daha olasıdır. Uzun vadeli tahminler de pek iç açıcı görünmemektedir. Salgının, Birleşmiş Milletler tarafından belirlenen, yoksulluk ve eşitsizliği azaltma çabaları üzerinde etki sahibi olacağı düşünülen Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları edinimlerini de riske edebileceği öngörülmüştür. Öte yandan, küresel ekonomide meydana gelen bu olumsuz duruma karşın Covid - 19, özellikle dijitalleşme ve uzaktan erişim modellerinin uygulanarak ofis ortamı dışında çalışmaya geçiş gibi belirli eğilimleri hızlandırmıştır. Salgının yayılım

hızını kontrol altına almak amacıyla, çalışma hayatının dijitalleşmesi adına kaydedilen bu ilerlemeler daha fazla esneklik ve sürdürülebilirlik ile ümit vaat eden bir gelecek imajı çizmiştir.

Koronavirüs salgını döneminde gözlenen dijitalleşme eğilimleri örneğinde görüleceği gibi teknoloji, çalışma dünyasını değiştirmekte ve işgücü piyasalarını yeniden şekillendirmektedir. Otomasyon yazılımı, robotik ve diğer yeni teknoloji biçimleri işçi profilini değiştirirken çalışanlar, gelecekteki istihdam durumları ve kariyerleri hakkında endişelenmektedir. Yeni teknolojilerin etkilerine ilişkin karamsar bakış, istihdam ve yenilik konusundaki literatürün başlangıç noktasıdır. Ancak mevcut literatürü incelerken gelecek hakkında iyimser olmak mümkündür: Geçmişte yeniliklerin esas olarak emek dostu olduğu söylenebilir. Literatür, yenilik ve teknolojiyi, en azından uzun vadede, ekonomik büyümenin ve yeni istihdamın ana itici güçleri olarak görmektedir. Bir dizi gözlem, yeniliğin ve yeni teknolojilerin istihdamı yok ettiğini, ancak aynı zamanda yeni istihdam kanalları yarattığını da göstermektedir. Geçmişteki örnekler incelendiğinde, teknolojik gelişmelerin iş kayıplarından ziyade yeni istihdam yolları yarattığı görülmüştür. Ancak bu sefer, yeni teknolojilerin istihdam yaratacağı ya da yok edeceği konusunda henüz bir fikir birliği sağlanamamıştır. Bununla birlikte, geçmişten çıkarılan önemli bir ders; temel teknolojik dönüşümlerin iş yaratma potansiyeli, olduğundan daha az tahmin edilmektedir.

Teknolojik gelişmelerin işgücü piyasalarını şekillendirme konusunda literatürde adı sıkça geçen en ümit verici gelişme, genellikle 5G olarak adlandırılan, beşinci hücresel teknoloji neslidir. Önceki nesillerin aksine, 5G'nin çeşitli farklı hizmetler, farklı trafik yükleri ve farklı son kullanıcı toplulukları için optimize edilmiş destek sağlaması beklenmektedir. 5G ağları neredeyse

günlük yaşamın tüm süreçlerini etkileyecek ve ülkeler tarafından kritik milli altyapı olarak ele alınacaktır. Diğer ekonomik etki alanlarında olduğu gibi, 5G işgücü piyasasını doğrudan ve dolaylı yollarla etkileyecektir. 5G'nin işgücü piyasası üzerinde yaratacağı en geniş etki, yeni uygulamalar, hizmetler, iş yapma yolları ve işletmelerin genel büyümesini mümkün kılama yoluyla yeni istihdam fırsatları yaratması sayesinde gerçekleşecektir. İstihdam üzerindeki bu geniş etkilerin gelişmesi zaman alabilse de, ekonominin tamamında 5G'ye dayanan yeni iş planları oluşturulduğundan, 5G'nin doğrudan etkileri kısa sürede hissedilecektir. 5G'nin dağıtımı amacı ile ağ kurmak için gereken ek emek, yeni işler için en acil talebi yaratacaktır. Aynı zamanda, işgücüne yeni işçiler çekilerek de istihdamın artırılması öngörülmektedir. Çalışanların ne zaman ve nerede çalışacaklarını belirlemelerine olanak tanıyan bir çalışma ortamı, özellikle genç çalışanlar arasında popülerliğini artırmaktadır. Ek olarak 5G mobil geniş erişiminin, esnek çalışma düzenlemelerinin daha yaratıcı biçimlerini mümkün kılacağı öngörülmektedir (Hanson, 2019). Bunun, hem nerede yaşadıklarına bakılmaksızın en uygun işçileri işe alabilecek herhangi bir firmanın potansiyel işe alım havuzunu, hem de - daha esnek çalışma düzenlemeleri ile daha fazla insanı istihdama çekeceğinden - potansiyel iş gücünü büyük ölçüde genişleteceği düşünülmektedir.

Yeni teknolojiler ve istihdam konusundaki literatürde, 5G gibi ümit verici teknolojik gelişmelerin yanında, bu gelişmelerin beceriden bağımsız olmayacağına dair bulgulara yer verilmektedir. Yeni teknolojiler, bazı özel becerilerin değerini düşürürken ve hatta gereksiz kılarken, aynı zamanda bu tür yeni teknolojileri kullanan firmaların bu becerilere sahip kişilere olan talebini düşürme eğilimdedir. Bu eğilim literatürde "beceriye dayalı teknolojik

SUNUŞ

GİRİŞ

değişim" (skill - based technological change) olarak tanımlanmaktadır. Dahası, bazı yazarlar, yeni teknolojilerin giderek rutin görevlerin yerini aldığını işaret ederek, bu fenomeni "rutine dayalı teknolojik değişim (routine - based technological change) olarak nitelendirmiştir. Sadece manuel mesleklerde değil, beyaz yaka ve idari mesleklerde de rutin görevlerin payı yüksektir. Acemoğlu ve Autor (2011), rutin işler ve görevlere olan talebin, bu işler ve görevlerin bilişsel veya manuel bir karaktere sahip olup olmadığına bakılmaksızın, ABD'de önemli ölçüde düştüğünü göstermektedir. Sonuç olarak, orta vasıflı kişilere olan talep azalırken, hem yüksek vasıflı hem de düşük vasıflı işçilere olan talep artmıştır. Bu eğilim, "iş kutuplaşması" (job polarization) olarak adlandırılmıştır.

Bilgi ve iletişim teknolojileri (BİT) endüstrisi, gelişmiş ve yükselen ekonomilerde doğrudan milyonlarca iş yaratmıştır. Örneğin OECD ülkelerinde BİT sektörü istihdamı, toplam iş sektörü istihdamının %5,74'ü olmuştur. G20 üye ülkeleri için ise bu oranın %4,66 ile %6,45 arasında olduğu görülmüştür. Bazı yükselen ekonomiler de bundan yararlanmıştır. Brezilya'nın bilişim teknolojileri (BT) sektörü, 2010 ile 2013 yılları arasında yaratılan işlerin %16'sından sorumlu olmuştur ve 2014 yılına kadar 1,3 milyondan fazla kişiyi istihdam etmiştir. Hindistan'ın BT endüstrisi 3,5 milyondan fazla çalışana sahiptir ve bunların üçte biri kadındır.

Sektörün yayılma etkileri de önemlidir. Çeşitli araştırmalar, dijital işlerin ekonominin diğer sektörlerinde iki ila dört kat daha fazla istihdam yarattığını göstermektedir. Bu işler genellikle ortalamanın üzerinde ücretler ödemekte ve diğer sektörlerden daha hızlı büyümektedirler. İşletmeler ve hükümet, yeni teknolojileri süreçlerine ve faaliyetlerine daha da entegre etmeye başladıkça ve bireyler bu teknolojileri hayatlarının çeşitli alanlarında

benimsedikçe, dijital çalışanlar için artan bir talep olması beklenmektedir. Bu üst düzey becerilere sahip ve iş imkanlarına erişimi olan işçiler doğan fırsatlardan yararlanacaktır.

Dördüncü Sanayi Devrimi'nin belki de temelini oluşturan yapay zeka (YZ) teknolojileri, ekonomiler, toplumlar ve bireyler için birçok potansiyel faydayla birlikte hızla gelişmektedir. Yapay zeka, sektörler arasında üretkenliği artırma ve yeni ürün ve hizmetler oluşturma vaadi sunmaktadır. Bu yeni teknolojinin potansiyelinin farkına varmak, bu faydaları olabildiğince geniş, olabildiğince hızlı ve mümkün olduğunca sorunsuz bir geçişle elde etmeyi gerektirir. Yapay zekanın birçok sektörde değişimi tetikleme potansiyeli, otomasyon ve iş hayatının geleceği konusundaki endişeleri artırmıştır. Yapay zeka ve çalışma konusundaki kamuoyu ve politika tartışmalarının çoğu, "iş hayatının sonu" korkuları ile genel istihdam açısından çok az şeyin değişeceğine dair güvenceler arasında gidip gelme eğilimindeyken, kanıtlar bu uç noktaların hiçbirinin muhtemel olmadığını göstermektedir. Ancak, yapay zekanın bazı işler üzerinde yıkıcı bir etkiye sahip olacağı, bazı iş tanımlarının tamamen kaybolacağı, bazılarının yaratılacağı ve bir kısmının da değişeceği konusunda fikir birliği mevcuttur. Mevcut YZ teknolojilerinin rutin işlere en uygun olduğu konusunda fikir birliği sağlanmıştır. Bununla beraber insanların öngörülemeyen ortamlarda veya sosyal zeka gerektiren sektörlerde baskın kalma olasılığı daha yüksektir. Teknolojik ilerlemelerin insan gücüne olan talebi azaltması, verimlilik artışı, görev yaratma ve sermaye birikimi olmak üzere, bir güçler dengesine bağlıdır. Yeni teknolojik gelişmeler doğrultusunda çalışanların farklı rollere taşınması ve yaratılan yeni işlerin sayısı, YZ teknolojilerinin otomasyonunu ve bu otomasyonun genel ekonomik etkisini belirlemeye devam edecektir.

Dijital çağın iş piyasası üzerinde yaratacağı potansiyel etkiler düşünüldüğünde, genç istihdamın geleceği hakkında farklı senaryolar öngörülmektedir. Koronavirüs özelinde, salgının yarattığı ekonomik tahribata karşın dijitalleşmenin öne çıkarak yeni ve yaratıcı çalışma modelleri oluşturması gibi, negatif ve pozitif olarak nitelendirilebilecek sonuçlar görülmüştür. Bu duruma benzer olarak, teknolojik gelişmelerle birlikte yapay zeka ve 5G teknolojilerinde kaydedilecek ilerlemelerin yukarıda bahsedildiği gibi potansiyel olarak bir grup için iş kaybına yol açması ön görülürken diğer grup için ekonomik fayda sağlaması beklenmektedir. Bu gelişmelerin, genç istihdam piyasası üzerinde yaratacağı olası etkiler değerlendirildiğinde yeni iş kollarına ihtiyacın artması ile birlikte istihdam kanallarında meydana gelecek hareketlenme yadsınamaz bir gerçektir. Öte yandan, dijital çağın piyasalar üzerinde yaratacağı bu olası etkiler ile "nitelikli iş gücü" kavramını tekrar sorgulamak gerekecektir. Zira, dijitalleşmenin tüm sektörlerin ana omurgasına eklenleneceği gözetildiğinde, teknoloji alanında kaydedilen ilerlemelere paralel mesleki becerilerin, bilgisayar okur - yazarlığındaki artışın veya en düşük seviyelerdeki iş tanımlarında dahi asgari miktarda program bilgisine sahip olunması kriterinin yaygın olacağı bir düzen öngörülmektedir. Teknolojiyi yakından takip eden ve gündelik hayatına entegre etme konusunda hızlı bir adaptasyon kapasitesine sahip olan gençlerin ise dijitalleşme çağında avantajlı bir konumda olacağını söylemek mümkündür. Ancak ulusal, bölgesel ve bireysel ölçekteki ekonomik eşitsizlikler, bu mesleki becerilerin edinilmesinin önünde önemli bir engel teşkil etmekte ve bu becerilerden yoksun kişilerin istihdam edilme olasılıklarını büyük oranda düşürmektedir. Bu durum ise, belirtilen eşitsizliklerden ötürü mağdur olan gençlerin mutlak yoksulluğa

sürükleneceğine ve işsizliğin bu gençler için kronik bir problem haline geleceğine işaret etmektedir.

Yukarıda bahsi geçen gelişmelerin istihdam piyasaları üzerinde yaratacağı etkiler dikkate alındığında, öğrencilere mesleki beceriler kazandırarak nitelikli iş gücü yetiştirme amacına hizmet eden ticaret ve teknik meslek liselerin dijital ekonomi çağının gerekliliklerine vereceği cevaplar büyük önem arz etmektedir. Bu doğrultuda çalışmanın bir diğer ana bölümünü oluşturan ticaret ve meslek lise öğrencilerinin katılımıyla düzenlenen odak grup çalışmalarında kaydedilen notlar bu kurumlarda verilen eğitimin niteliği konusunda bazı soru işaretleri yaratmaktadır. Yapılan toplantılarda, bu liselerde bilişim alanında eğitim gören öğrencilerin okudukları bölümün müfredatında kullanılan programlama dilinin güncel olmadığı ve piyasada kullanılmadığını belirtmeleri özellikle bu bölüm nezdinde belirli modernizasyon çalışmalarının gerekliliğini vurgulamaktadır. Öğrencilerin dile getirdiği bu durum ise, okul hayatından iş hayatına geçiş süreçlerinde yaşanması muhtemel zorlukların habercisi olarak değerlendirilebilir. İşverenlerle yapılan anket araştırmasından elde edilen bulgular ise benzer şekilde ticaret veya teknik meslek lise mezunlarının aldıkları eğitimlerin kalitesini sorgulatmaktadır. İşverenlerin %38,9'u meslek lisesi mezunu çalışanlarının becerileri ile şirketlerinin ihtiyaçları arasında bir uyumsuzluk olduğunu belirtirken, bu uyumsuzluğun varlığını belirten işverenlerin %79,4'ü bu durumun çalışanların eğitimlerinin yetersiz olmasından kaynaklandığını ifade etmiştir. Ayrıca bu liselerde eğitim gören stajyerlerin derslerde öğrendiklerini pratiğe aktarabilme becerisi işverenlerin %33,3'ü tarafından zayıf bulunmuştur. Her ne kadar olumlu olarak değerlendirilebilecek bulgulara ulaşılsa da, özellikle Türkiye'nin nitelikli iş gücüne katkı sağlayan bu eğitim

kurumlarının verdikleri mesleki pratik eğitimlerinde çeşitli iyileştirmelerin gerekliliği tespit edilmiştir.

Bu tabloya işveren perspektifinden bakıldığında, yeni mezun gençlerden ziyade sektörde deneyimi bulunan adayları işe alım fikrine daha yakın olmaları ihtimalden öte gözükmektedir: Uluslararası Çalışma Örgütü'nün güncel veriler sunan Gençler İçin Global İstihdam Trendleri raporunda, yeni mezun seviyesinde işe alımlarda iş verenlerin piyasada daha uzun süreli deneyimi olan adayları tercih etmesi genç işsizliğin altında yatan temel sebeplerden biri olarak gösterilmiştir. Bu durum ise "deneyim yetersizliğinden dolayı istihdam edilememe" sorununu işaret etmekte olup gençlerin, gelecekteki istihdam durumlarına, üretkenliklerine ve potansiyel kazançlarına olumsuz bir etkide bulunarak, işsizlik ve yoksulluk döngüsünden sıyrılmayı zorlaştırmaktadır (ILO,2020: 35). Bu noktada Esas Sosyal'in İlk Fırsat Programı, az bilinen üniversitelerden mezun gençlere tam zamanlı iş deneyimi kazandırıp çeşitli eğitimlerle bu gençlerin iş gücü piyasasına geçiş sürecinde karşılaştığı engelleri aşmalarını amaçlamaktadır. İlk Fırsat Programı'nın katılımcılar üzerindeki etkilerini ölçmek adına hazırlanan Yeni Mezun Gençlerin İstihdamı ve Sosyal Etki Analiz Raporu, bu kapsamda güncel sonuçlar sunmaktadır. Bilkent Üniversitesi ile iş birliği içerisinde yapılan araştırmada, üniversite mezunu gençlerin sayısındaki artışa karşın istihdam oranlarındaki düşüşe dikkat çekilmiştir. Buna ek olarak, özellikle mühendislik ve sosyal bilimler alanlarından mezun kişilerin istihdamındaki düşüş vurgulanmıştır. Örneğin 2013 yılında mühendislik alanlarında mezun erkeklerin işsizlik oranı %14 bandındayken bu oran 2018'de %23'e yükselmiştir. Benzer şekilde, sosyal bilimler alanından mezun kadınların işsizlik oranı 2013 yılında %30 iken bu oran 2018'de 5

puan artarak %35'e yükselmiştir. İlk Fırsat Programı'na katılan, az bilinen devlet üniversitelerinden mezun gençlerin, istihdam edilme olasılıklarının bu programa katılmayanlara kıyasla arttığı saptanmıştır: Yapılan analizler sonucunda, program etkisinin erkekler için %68, kadınlar için ise %61 olduğu belirtilmiştir (Esas Sosyal, 2020). Görüldüğü üzere, Türkiye'de bu sorunu irdeleyen ve bu amaca hizmet eden programların yaygınlaştırılması eğitilmiş genç işsizliğin aşılması adına büyük önem arz etmektedir. Öte yandan, meslek lisesi öğrencileriyle yapılan toplantılarda, bu liselerde okuyan öğrencilerin dış göç eğilimlerinin yüksek olduğu görülmüştür. Öğrencilerin yabancı dil bariyeri ve maddi kısıtlamaları aşmaları durumunda refah seviyeleri yüksek ve teknolojik imkanları geniş ülkelere göç etme planları olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen bu bulgular ise Türkiye adına potansiyel nitelikli iş gücü kaybına işaret etmektedir.

Özetle, teknolojik ilerlemeler ile literatürde bahsi geçen yapay zeka ve 5G teknolojilerinin istihdam piyasalarında meydana getirmesi muhtemel hareketlenmeleri anlamak adına çalışmanın tüm bölümleri Türkiye'de genç istihdamın geleceği hakkında önemli veriler sunmaktadır. Raporun son aşamasında yer alan Yapay Zeka ve Ekonomi bölümü, Türkiye'nin diğer ülkelere kıyasla yapay zeka yatırımları ve gelecek potansiyeli konusunda kapsamlı veriler içerirken Genç İstihdam Araştırması, farklı eğitim seviyeleri ve çalışma durumları özelinde gençlerin bugünden ve gelecekten temel beklentileri, sorunları, girişimcilik eğilimleri gibi pek çok farklı noktaya değinen analizler ve durum değerlendirmeleri sunmaktadır.

Araştırma, 18 - 30 yaş arasında bulunan katılımcıların işsizlik durumlarından kaynaklanan çok yönlü dezavantajları sorgulamasının yanında yine aynı yaş aralığında iř hayatında aktif konumda bulunan kişilerin de temel beklentileri ve memnuniyetsizlikleri hakkında veri toplama amacındadır.

Genç İstihdam Araştırması

#GençliğinPotansiyeliTürkiyeninPotansiyeli

GENÇ İSTİHDAM ARAŞTIRMASI

YÖNETİCİ ÖZETİ

Araştırmada, 26 farklı ilde ikamet eden 18-30 yaş aralığındaki 1391 katılımcıya CATI (Bilgisayar Destekli Telefon Görüşmesi) yöntemiyle demografi, aile yapısı, eğitim, psikoloji, cinsiyet ve girişimcilik olmak üzere 6 farklı ana başlık çerçevesinde sorular yöneltilerek kapsamlı bir genç istihdam analizi yapmak amaçlanmıştır.



Araştırmada, 26 farklı ilde ikamet eden 18 - 30 yaş aralığındaki 1391 katılımcıya CATI (Bilgisayar Destekli Telefon Görüşmesi) yöntemiyle demografi, aile yapısı, eğitim, psikoloji, cinsiyet ve girişimcilik olmak üzere 6 farklı ana başlık çerçevesinde sorular yöneltilerek kapsamlı bir genç istihdam analizi yapmak amaçlanmıştır. Bu doğrultuda çalışma salt bir istatistik sunmaktan öte toplumsal bir değerlendirme sunması bakımından önemli bulgular ortaya koymaktadır. Çalışma, işsiz olup iş arayışı bulunanlar, işsiz olup iş arayışı bulunmayanlar, çalışanlar, üniversite mezunları ve yeni mezunlar başlıkları altında gençlerin çalışma durumları ve eğitim seviyelerine göre farklı analizler sunmaktadır. Bu yöntemle, Literatür

Taraması bölümünde bahsi geçen, genç istihdam kapsamında öne sürülmüş teoriler ve önceki yıllara ait veriler soru formunun oluşturulması aşamasında yararlanılan başlıca kaynaklar olmuştur.

Katılımcılar arasında çalışma durumunu "işsiz ve iş arıyor" olarak belirtenlerin çoğunluğu 1 ila 2 yıldır iş aradıklarını belirtmiştir. İşsiz gençlerin çoğunluğu işsizlik sebeplerini Türkiye'nin mevcut ekonomik şartlarına dayandırırken en yüksek oranda dile getirilen ikinci seçenek ise "torpilimin olmaması" olmuştur.

Doğduğu ilde ikamet etmeyenlerin çoğunluğu iş bulmak amacıyla göç etmiştir. İş bulmak için göç ettiğini

beyan eden katılımcıların eğitim durumları incelendiğinde, ortaokul mezunlarının diğer eğitim gruplarına kıyasla ağırlıkta olduğu gözlenmiştir. Bu kişiler İstanbul başta olmak üzere, büyük kentlerde yaşamaktadırlar. Bu anlamda büyük kentlere doğru gerçekleşen iç göç hareketleri, bu kentlerde görülen işsizlik rakamlarını açıklamak adına önemli bir bulgu niteliği taşımaktadır.

İş arayışı bulunanlar arasında, iş tercihlerinde etkin olan birincil kriterin, işin belirli bir seviyede maddi imkan sunması olduğu saptanmıştır. Buna yakın bir oranda iş arayışı bulunan gençlerin iş tercihlerinde önemsedikleri bir diğer kriter aranan

işin devlet bünyesinde bir pozisyon olmasıdır. Bu kriterin fazla sayıda katılımcı tarafından dile getiriliyor olması, örneklem içerisinde KPSS ile atanamayan gençlerin varlığı ihtimalini güçlendirmektedir. Öte yandan, işsiz gençlerin iş bulma umudunu kaybetmediği, ve her üç gençten birinin önümüzdeki ay bir işte çalışacağını tahmin ettiği sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen bu sonuç iş arayışı bulunan gençlerin umudunu kaybetmemesi açısından pozitif bir tablo ortaya koymaktadır. Araştırmadan elde edilen bir diğer önemli bulgu ise işsiz katılımcıların fabrika pozisyonlarına kıyasla tercihen masa başı işlerde çalışma isteğidir. Ancak maaş getirisinin de işsiz katılımcıların iş tercihlerinde önemli bir faktör olduğu unutulmamalıdır.

İşsizliğin katılımcılar üzerinde yarattığı çok boyutlu psikolojik etkiler incelendiğinde, yine önemli bulgular elde edilmiştir. %58,3 oranındaki yoğunluk, işsizlik durumları sebebiyle aile ilişkilerinin olumsuz yönde etkilendiğini ifade etmiştir. Bu anlamda işsizlik gençler açısından yalnızca bir ekonomik külfet değil, aynı zamanda aile ve sosyal ilişkilerini büyük oranda olumsuz yönde etkileyen bir durum olarak görülmelidir. İş arayışı bulunan gençlerin %78,2'si işsizlik durumlarından dolayı kendilerini arkadaşlarından geri kalmış hissetmektedir. Uzun ya da kısa süreli işsizliklerde bu durum benzer oranlarda seyretmektedir.

İşsiz olduğunu beyan eden katılımcıların %95,1'i çalışmaya başladığında aile ve arkadaşlarıyla vakit geçirirken kendini daha rahat hissedeceğini ifade etmiştir. Öte yandan, işsizlerin %63,6'lık çoğunluğu yalnızca yemek ve yol masraflarının karşılandığı bir işte çalışabileceğini söylemektedir. Bu istatistikler göz önüne alındığında, işsizliğin psikolojik yükünü anlamak açısından bu modül başlığında sorulara verilen yanıtlar, Türkiye'de

gençlerin yaşadığı zorlukları ve son zamanlarda kamuoyunda geniş yankı uyandıran genç intiharları anlamak açısından önemli ve dikkate alınması gereken veriler olarak öne çıkmaktadır.

İşsiz olup iş arayışı bulunmayan katılımcıların, %89,4 oranındaki çoğunluğu kadınlardan oluşmaktadır. Bu gruba mensup kadınların %92,1'inin evli olduğu belirlenmiştir. Buna ek olarak, iş arayışı bulunmayan kadın katılımcıların %82,4'ünün ise çocuğu olduğu saptanmıştır. Sonuçlara bakıldığında, çocuk sayısı arttıkça, kadınların iş aramama durumlarında da oransal bir artış olduğu gözlenmiştir. Bu anlamda cinsiyet, medeni durum, çocuk sahipliği ve aynı zamanda çocukların sayısı özellikle kadınların piyasadaki istihdamını olumsuz yönde etkileyen önemli parametreler olarak göze çarpmaktadır. İş arayışının bulunmaması durumunun altında yatan ağırlıklı sebebin ise "ailevi sebepler" olduğu görülmüştür. İş arayışı bulunmayan kadınların %83,4'ü ailevi sebeplerden ötürü çalışmadığını beyan etmiştir. Bu oranın erkek katılımcılarda %47,6'ya düştüğü tespit edilmiştir. İş arayışı bulunmayan erkek katılımcılarda, "iş arayışım oldu, artık aramıyorum" beyanında bulunan "cesareti kırılmış" grubun ise %44,1 oranında olduğu belirlenmiştir.

Aktif olarak çalışma hayatında bulunan gençlerin %17'si sigortasız olarak çalıştığını dile getirmiştir. Bu sonuç, katılımcılar arasında neredeyse her beş kişiden birinin sigortasız olarak çalıştığını işaret etmektedir. Bu katılımcıların eğitim durumuna bakıldığında ise sigortasız çalışma durumunun, "ortaokul veya daha az" eğitim seviyesine sahip katılımcılarda, diğerlerine kıyasla daha yaygın bir durum olduğu görülmüştür.

Çalışanların %35,7'si hem gelirinden hem de yaptığı işten memnun olduğunu dile getirirken geri kalan çoğunluk gelirlerinden, işlerinden ya da her ikisinden memnun değildir.

Çalışanların %40,2'si yaptıkları işin kariyer gelişimine sürekli etkisi olduğunu dile getirirken %30,2'si mevcut pozisyonlarının gelişmelerine hiçbir zaman etkisi olmadığını ifade etmiştir. Çalışanların %45,1'i ise ilk işe girdikleri pozisyonla ilgili "eğitim yeterli değildi, işi işte öğrendim" cevabını vermiştir. Soruya verilen cevaplar eğitim seviyeleri özelinde incelendiğinde, yükseköğretim mezunu olanların %30,6'sının aldığı eğitime göre daha düşük seviyede bir işe girdiği beyanında bulunması, kariyerlerinin ilk basamaklarında kendi eğitim seviyelerine uygun bir işte çalışmadıklarını göstermektedir.

Çalışanların %45,2'sinin geleceğe yönelik beklentisinin kendi işini kurmak olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna karşın, çalışan katılımcıların yalnızca %5,6'sının geleceğe yönelik temel beklentisinin daha yüksek bir seviyede eğitim almak olduğu görülmüştür.

Katılımcılara cinsiyet modülü adı altında sorulan soruların cevaplarına bakıldığında ise Türkiye'de kadın istihdamını yorumlamak adına önemli bulgulara ulaşılmıştır. İş başvuruları sırasında cinsiyetinden dolayı olumsuz bir muameleyle karşılaştığını beyan eden katılımcıların %23,8 oranında olduğu sonucuna ulaşılması neredeyse her 4 katılımcıdan birinin iş başvuruları sırasında cinsiyetinden dolayı negatif bir ayrımcılığa maruz kaldığını ortaya koymaktadır. Kadınlar bu tarz olumsuz bir deneyimi yaşama konusunda çoğunluktadır. Cinsiyetinden dolayı şu an veya geçmişte çalıştığı işlerde olumsuz bir deneyim yaşamış katılımcıların ise %14,7 oranında olduğu görülmüştür. Bu durumda, iş başvuruları sırasında cinsiyetinden dolayı negatif bir ayrımcılığa uğradığını düşünenler, çalıştığı iş sırasında bu tarz bir olumsuzlukla karşılaştığını beyan edenlere kıyasla oransal olarak daha büyük bir kitleyi temsil etmektedir.

GENÇ İSTİHDAM ARAŞTIRMASI

YÖNETİCİ ÖZETİ

Belirtilmesi gereken bir diğer nokta ise çalıştığı işte cinsiyetinden dolayı olumsuz bir deneyim yaşamış kadınların neredeyse yarısının (%49,5) bu durum karşısındaki tepkisinin işi bırakmak olmasıdır. Bu bulgular ışığında, cinsiyete dayalı negatif ayrımcılığın kadın istihdamı üzerinde negatif bir etkisi olduğu saptanmıştır.

Genç katılımcıların %14,8'inin geçmişte bir girişimcilik faaliyetinde bulunduğu saptanmıştır. Kendi şirketini kurma girişiminde bulunanların çoğunluğu (%77,9) erkek katılımcılardan oluşmaktadır. Buna ek olarak, yaş arttıkça kendi şirketini kurma girişiminde bulunanların sayısı da artmaktadır.

Daha önce şirket girişiminde bulunan katılımcıların, böyle bir girişimde bulunmayanlara kıyasla hanehalkı toplam gelirlerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Daha önce kendi şirketlerini kurma girişiminde bulunanların çoğunluğunun girişiminin devam etmeme sebebi iflastır. İflas eden girişimlerin sektörel dağılımlarına bakıldığında ise yeme, içme ve eğlence sektörünün öne çıktığı görülmüştür.

Kendi şirketini kurmayanların yarısından fazlası hem bireysel maddi yetersizlikler hem de ülkenin içinde bulunduğu ekonomik belirsizliklerden ötürü böyle bir girişimde bulunmadıklarını ifade etmiştir. Bu anlamda Türkiye'de genç girişimlerin sayısındaki yetersizliğin başat faktörünün hem bireysel hem de ulusal düzeydeki ekonomik sebepler olduğu gözlenmiştir. Katılımcıların bir girişimde bulunmaları durumunda yatırım yapmayı tercih edecekleri sektörün ise yine yeme, içme ve eğlence sektörü olduğu görülmüştür. Bu sonuçlar ışığında belirtilmesi gereken bir diğer nokta ise her ne kadar iflas oranı yüksek olsa da gençlerin yeme, içme ve eğlence sektörüne olan ilgisinin yüksek olduğudur.

Gençlerin ellerindeki bütçeyi girişim fikirlerini gerçekleştirmek adına harcama eğilimleri incelendiğinde ise, katılımcıların %35,9'unun ellerindeki tüm miktarı girişim fikirleri için harcaacaklarını ifade etmeleri, Türkiye'deki genç girişimciliğin geleceği hakkında olumlu bir bulgu olarak değerlendirilmektedir. Ancak soruya verilen yanıtlar cinsiyete göre incelendiğinde kadın katılımcıların, verilen bütçeyi girişim fikirlerini hayata geçirmek adına harcama konusunda erkeklere kıyasla daha çekimser kaldığı saptanmıştır.

Genel örneklemdeki işsizlerin çoğunluğu (%34,2) önümüzdeki ay bir işte çalışmaya başlayacaklarını tahmin ederken, yeni mezun işsizlerde ise çoğunluk (%26,9) önümüzdeki altı ay ila bir yıl içerisinde bir iş sahibi olacağını düşündüğünü beyan etmiştir. Sonuçlar karşılaştırıldığında, yeni mezun işsizlerin, genel işsizlere kıyasla daha uzak bir tarihte iş bulacaklarını tahmin ettikleri görülmüştür.

Her dört üniversite mezunu katılımcıdan üçünün (%74,6) üniversite eğitimleri sırasında staj yaptıkları, ve staj yaptığını belirten katılımcıların genel olarak tanıdık (%38,3) veya okul (%40,8) aracılığıyla staj pozisyonlarını ayarladıkları belirlenmiştir.

Üniversite mezunu katılımcıların %34,3'ünün anadilleri dışında başka bir dil bilmedikleri ya da çok az bildikleri tespit edilmiştir.

Üniversite mezunu katılımcıların %52'sinin ön lisans/lisans eğitimleri sırasında sertifikasyon programına katıldığı görülmüştür.

Üniversite diplomasına sahip katılımcılara mezuniyetlerinin ardından ne kadar süre sonra tam zamanlı çalışmaya başladıkları sorulduğunda %24'ünün iş aradığı ancak henüz bulamadığı tespit edilmiştir.

Araştırmada, 21 - 25 yaş aralığında bulunan üniversite mezunu katılımcılar "yeni mezun" kategorisi altında gruplanmıştır. Yeni mezunların %37,9'u işsiz olup iş arayışı bulunduğunu beyan etmiştir. Genel örnekleme bu oranın %26,2 olduğu dikkate alındığında, yeni mezun grubu içerisinde işsizliğin daha yaygın olduğu görülmüştür.

İşsiz olduğunu beyan eden katılımcıların çoğunluğu (%25) aradıkları işte bulunması gereken en temel kriterin işin belirli bir seviyede maddi imkan sunması olduğunu dile getirirken, yeni mezun işsizlerin çoğunluğu eğitim aldıkları alanda faaliyet gösteren bir işte çalışmayı tercih ettiğini ifade etmiştir.

Genel örneklemdeki işsizlerin çoğunluğu (%34,2) önümüzdeki ay bir işte çalışmaya başlayacaklarını tahmin ederken, yeni mezun işsizlerde ise çoğunluk (%26,9) önümüzdeki altı ay ila bir yıl içerisinde bir iş sahibi olacağını düşündüğünü beyan etmiştir. Sonuçlar karşılaştırıldığında, yeni mezun işsizlerin, genel işsizlere kıyasla daha uzak bir tarihte iş bulacaklarını tahmin ettikleri görülmüştür.

Katılımcıların yarısından fazlasının (%52,4) bundan sonraki veya ilk işlerinde aylık maaş beklentilerinin 3500 veya daha az miktarda olduğu belirlenmiştir.

Yaklaşık her dört katılımcıdan birinin (%22,8) iyi bir eğitime sahip olup çalışsalar dahi hiç bir ayrıcalığa sahip olmadan iyi yerlere gelebileceklerini düşünmedikleri saptanmıştır.

Hanesinde en az bir kişinin iş arayışı bulunduğunu beyan edenlerin oranı %56,1, en az bir sigortasız çalışan kişinin olduğunu söyleyenlerin oranı ise %35,1 olarak belirlenmiştir.

GENÇ İSTİHDAM ARAŞTIRMASI

AMAÇ

Araştırma, 18 - 30 yaş arasında bulunan katılımcıların işsizlik durumlarından kaynaklanan çok yönlü dezavantajları sorgulamasının yanında yine aynı yaş aralığında iş hayatında aktif konumda bulunan kişilerin de temel beklentileri ve memnuniyetsizlikleri hakkında veri toplama amacıyla.



Araştırma, 18 - 30 yaş arasında bulunan katılımcıların işsizlik durumlarından kaynaklanan çok yönlü dezavantajları sorgulamasının yanında yine aynı yaş aralığında iş hayatında aktif konumda bulunan kişilerin de temel beklentileri ve memnuniyetsizlikleri hakkında veri toplama amacıyla. Bu doğrultuda anket, demografi, aile yapısı, eğitim, psikoloji, cinsiyet ve girişimcilik olmak üzere 6 farklı modülün kapsamına uygun olarak hazırlanmıştır.

İlk modülü oluşturan demografi soruları alt başlığında kişinin cinsiyeti, yaşı, en son mezun olduğu eğitim programı, çalışma durumu, medeni durumu, hangi ilde yaşadığı ve belirli sebeplerle göç etme durumu sorgulanarak katılımcıları bu ölçüte göre kategorilere ayırma amacı güdülmüştür. Diğer yandan bu kısımda katılımcılara sorulan temel bilgiler diğer modüllerde yer verilen soruların da yorumlanması için önemli ölçütler niteliğindedir. Örneğin kişinin daha önce iş başvuruları veya çalışma

süresinde cinsiyetinden dolayı negatif veya pozitif ayrımcılığa uğramış olması veya girişim fikirlerini hayata geçirme konusundaki istekleri, bu hedefteki risk alma eğilimlerinin ölçülmesi bu temel demografik bilgiler ışığında çok daha geniş ve yorumlanabilir bir istatistiksel perspektif sunmaktadır. Çalışmanın genel bir durum değerlendirmesinde bulunması bakımından demografik özellikler, her grup açısından dengeli bir şekilde belirlenmiştir.

GENÇ İSTİHDAM ARAŞTIRMASI

AMAÇ

Çalışmanın ikinci modülü olan aile yapısı başlığı altında yer alan sorularda ise katılımcıların anne ve baba eğitim durumu, hane halkı aylık geliri, eve en çok gelir getiren hanehalkı reisinin çalışma durumu ve çalıştığı sektör gibi sınıf belirlemede önemli ölçütler sorgulanarak Türkiye'de genç diplomalı işsizliği anlamak adına farklı parametrelerin gerekliliği göz önüne alınmıştır. Bu bölümde aynı zamanda üniversite mezunlarına yöneltilen sorularda katılımcıların eğitim gördükleri üniversite ve bölüm seçimlerinde ailelerinin etkisi de sorgulanmıştır.

Anketin eğitim modülündeki sorular ise üniversite mezunlarına özel olarak kurgulanmıştır. Bu doğrultuda çalışmanın temelde yoğunlaştığı konu olan Türkiye'de genç diplomalı işsizlik sorunu burada özel olarak işlenmiştir. Eğitim modülünü oluşturan sorularda katılımcının üniversite hayatını nasıl geçirdiğini anlamaya yönelik sorulara yer verilerek üniversite hayatında staj yapıp yapmadığı, stajını hangi kanal vasıtasıyla bulduğu, mesleki pratiğe dayalı sertifikasyon programına katılıp katılmadığı gibi soruların cevapları alınmaya çalışılmıştır. Aynı zamanda günümüz şartlarında önemli bir yetkinlik olarak kabul edilen yabancı dil yeterlilik bilgisi de sorgulanmıştır. Bu noktada, çalışmanın temel hedefinde bulunan genç diplomalı işsiz grubun işsizlik sorununun eğitim durumu ve üniversite hayatındaki etkinlik ve verimlilik durumları ile olan bağlantısı değerlendirilmiştir.

Yukarıda da bahsedildiği gibi araştırma 18 - 30 yaş aralığında bulunan üniversite mezunları başlığı altında aynı zamanda "yeni mezun" gençleri de ayrı olarak incelemiştir. Yeni mezun kategorisinde bulunan katılımcıların genel örneklem ve tüm üniversite mezunlarından farklılaşan yönleri çeşitli sorulara verilen yanıtlar üzerinden tespit edilmeye çalışılmıştır. Öte yandan "yeni mezun" grubuna mensup katılımcıların çalışma

durumlarını öğrenmek Türkiye'nin genç istihdam durumunu yorumlamak açısından önemli bir veri niteliğinde olduğu düşünülmektedir. Bu bağlamda yeni mezun işsizler de ayrıca incelenmiştir.

Araştırmanın bir diğer ana başlığını oluşturan psikoloji modülü adı altında sorulan sorularda işsizlerin işsizlik durumunun onları psikoloji boyutunda nasıl etkilediği, işsizlik durumlarının aile ve sosyal hayatlarına olan etkisi, aradıkları pozisyonlardaki genel beklentileri, temelde neden işsiz kaldıkları ve katılımcıların kendi tahminlerine göre ne zaman iş sahibi olacakları gibi sorulara yer verilmiştir.

Bu bölümün bir kısmı ise yalnızca profesyonel hayatta aktif durumda bulunan çalışanlar için de özel sorular içermektedir. Bu anlamda, çalışan grubun geleceğe dair beklentileri, amaçları, çalıştıkları pozisyonun kişisel gelişimlerine olan etkisi gibi farklı sorular yöneltilerek mevcut çalışma düzenlerinden duydukları memnuniyet hakkında da veri toplanması amaçlanmıştır.

Diğer yandan psikoloji modülü altında çalışma durumu fark etmeksizin tüm katılımcıların cevap verdiği esnek çalışma saatleri, zam/prim, maaş beklentisi, kolay ulaşım, çalışma ortamı, iş güvenliği gibi bir çok noktaya değinen genel kriterlerin iş tercihlerine olan etkisinin puanlanması istenmiştir. Aynı zamanda tüm katılımcıların aylık maaş beklentisinin de sorgulanmasıyla beraber genç katılımcıların çalışma hayatlarındaki öncelikleri ve maddi hedeflerinin neler olduğunun cevapları aranmıştır.

Cinsiyet modülü kapsamında sorulan sorularda ise katılımcıların iş başvuruları veya aktif çalışma hayatında cinsiyete dayalı negatif ayrımcılığa uğrayıp uğramama durumları, böyle bir olumsuz durum karşısında nasıl bir yol izledikleri

gibi soruların cevapları alınmıştır. Bu doğrultuda Türkiye'de 18 - 30 yaş aralığında bulunan özellikle kadın katılımcıların iş hayatında veya iş arama sürecinde karşılaştıkları herhangi bir olumsuz durumun varlığı araştırılmaya çalışılmıştır. Bunun yanında, katılımcıların cinsiyete dayalı pozitif ayrımcılıkla karşılaşma durumu da incelenmiştir.

Girişimcilik modülü kapsamında ise gençlerin daha önce bir şirket kurma girişiminde bulunup bulunmadığı, daha önce böyle bir girişimde bulunmama durumu bunun temel sebepleri, veya hangi şartlar altında bir girişimcilik faaliyetinde bulunmayı düşündükleri gibi soruların yanıtlarına ulaşılmaya çalışılmıştır. Buna ek olarak, genç girişimlerin sektörel dağılımları veya gençlerin bir şirket kurma planlarını hayata geçirmeleri durumunda hangi sektörlere yatırım yapmayı tercih ettikleri gibi çeşitli sorulara da yer verilmiştir. Bu başlık kapsamında aynı zamanda katılımcıların girişim faaliyetinde bulunmaları açısından risk alma eğilimleri de ölçülerek gençlerin girişimcilik faaliyetlerine olan ilgisi de incelenmiştir. Ayrıca, kadınların şirket kurma girişimine bakış açılarını değerlendirmek adına veri toplanması amaçlanmıştır.

GENÇ İSTİHDAM ARAŞTIRMASI

LİTERATÜR TARAMASI

Genç işsizliğinin toplumun her katmanını ciddi boyutlarda etkilemesi, sebeplerinin araştırılmasını zorunlu kılmaktadır. Türkiye'de genç işsizliğinin diğer ülkelere kıyasla daha yüksek olması ve özellikle diplomalı gençlerden oluşması, genç işsizliğinin nedenlerine çok yönlü bakmayı gerektirmektedir.

İşsizlik, kişilerin iş aradığı halde, iş bulamaması durumudur. İşsizlik, dünyanın her yerinde gerçekleşen krizlerin başında gelmekte olup ülkelerin ulusal ve uluslararası arenadaki ekonomik statülerini ve yatırım potansiyellerini yansıtmaktadır. İşsizlik, çok yönlü olumsuz sonuçları beraberinde getirmektedir. Özellikle genç işsizliğinin yüksek olması, toplumdaki beşeri kaynakların ciddi anlamda israfına sebep olması açısından kaygı uyandırmaktadır.

TÜİK'in Temmuz 2020 verilerine göre, Türkiye'de işsizlik oranı %13.4 olup genç işsizliği oranı %25.9'dur. Diğer bir deyişle, yaklaşık 4 gençten 1'i işsizdir. OECD (2020) ülkeleri ile kıyaslandığında, Türkiye 36 ülke arasında 9'uncu en yüksek genç işsizliğine sahip olan ülkedir. OECD'nin %15'lik ortalamasının yaklaşık 10 puan üstünde olan Türkiye'deki genç işsizliği, ciddi anlamda incelenmesi gereken bir ekonomik ve sosyal problem olarak görülmektedir.

Ulusal ve uluslararası literatürde, genç işsizliğin sonuçları, ekonomik, sosyal ve psikolojik açıdan ele alınmıştır. Genç işsizliğin ekonomik sonuçlarına bakıldığında, genel üretimin düştüğü ve yoksulluğun arttığı gözlemlenmiştir. Sosyal sonuçlarına bakıldığında ise, sosyal huzursuzluk, suç artışı ve yasal olmayan ticari faaliyetlerin yükselişi gösterilmektedir (ILO, 2015). Genç işsizliğinin dolaysız ekonomik ve sosyal etkisinin yanında, uzun süreli oluşu da toplumları olumsuz yönde etkileyebilmektedir.

Genç işsizliğinin uzun süreli devam etmesinin bir sebebi de küresel krizlerdir. OECD (2017)'nin raporuna göre, özellikle gençler için işsizlik, düşük istihdam ve maaş koşulları, 2008 finansal krizi sonrası daha kötü bir hale gelmiştir. World Economic Forum (2018)'un raporuna göre, 2008 krizinin sonuçları devam ettiği takdirde, kaybolmuş bir jenerasyon karşımıza çıkabilecek olup gençlerin ekonomik yaşama adapte olma olasılığı düşecektir. Bu bağlamda, Covid - 19 pandemisinin getirdiği ve getireceği ekonomik sonuçlar kaygı uyandırmaktadır. Genç işsizlik probleminin devam etmesi, toplumdan dışlanma, toplu göçler ve nesiller arası uyumsuzluk gibi birçok ulusal ve dünya çapında riskleri beraberinde getirmektedir (Buheji, 2018).

Genç işsizliğinin toplumun her katmanını ciddi boyutlarda etkilemesi, sebeplerinin araştırılmasını zorunlu kılmaktadır. Türkiye'de genç işsizliğinin diğer ülkelere kıyasla daha yüksek olması ve özellikle diplomalı gençlerden oluşması, genç işsizliğinin nedenlerine çok yönlü bakmayı gerektirmektedir. Bu bağlamda, toplanılacak verilerin, demografi, aile yapısı, eğitim, psikoloji, cinsiyet ve girişimcilik olmak üzere 6 modülden oluşması öngörülmüştür. Rapor, modülleri açıklayan literatür özetleriyle başlayarak kullanılan kaynakların listesiyle sonlanmaktadır.

Ankette öngörülen sorular, oluşturulan üç kriterden en az birinin sağlanması durumunda yer bulmuştur. Bunlardan ilki, toplanılacak verinin diplomalı genç işsizliğini açıklamada önemli bir faktör olmasıdır. Bu ilk kriterin sebebi, belirli bir faktör (aile yapısı, girişimcilik eğilimi, cinsiyet vb.) ile ilgili daha önce veri toplanmış olsa da, herhangi bir ampirik çalışmada açıklayıcı değişken olarak yer alması zorunluluğudur. Örneğin, daha yüksek eğitilmiş kişilerin, aile yapılarından ve girişimcilik eğilimlerinden bağımsız olarak işsiz kalma ihtimalleri daha düşük olabilir. Eğitim düzeyi ankete eklendiği takdirde, benzer eğitim düzeylerinde olan kişilerin girişimcilik eğilimleri karşılaştırıldığında, aile yapısının girişimciliğe olan dolaysız etkisi daha iyi anlaşılabilir. İkinci kriter ise, sorunun teorik olarak literatürde yer alması fakat veri olarak eksik olmasıdır. Daha etkin politikalar için veri, teoriden üstün gelmektedir. Bu sebeple hangi faktörlerin gerçekten etkili olduğunu anlamak için teorik yaklaşımları sınamak önem taşımaktadır. Son kriter ise, konunun uluslararası yazında çokça yer alması ve ulusal yazında eksik ya da hiç bakılmamış olmasıdır. Bu kriteri geçerek ankette yer almış sorular, Türkiye bağlamında henüz incelenmemiş fakat potansiyel olarak genç işsizliği etkileyen faktörleri gösterecektir.

GENÇ İSTİHDAM ARAŞTIRMASI

LİTERATÜR TARAMASI

DEMOGRAFI

Bu bölümde odaklanılan veri kısmı, iç göçtür. İç göçe odaklanılmasının sebebi, aşağıda da açıklanacağı üzere, literatürde teorik ve ampirik açıdan önem taşımaktadır. Dengeli olmayan bir işgücü piyasasında, işsizlik, mevcut işgücünün var olan iş imkanlarının fazla olmasından kaynaklanır. Genç işsizliği bağlamında bakıldığında, genç nüfusun büyüme oranının, iş imkanlarını artış oranından daha yüksek olması, işsizliğin yükselmesine sebep olabilir. Örneğin, Çetinkaya (2010) genç işsizliğin teorik açıklamalarını incelediği çalışmada, genç nüfus artışının tek başına olmasa da genç işsizliğindeki değişimi açıklayan önemli bir faktör olduğunu göstermiştir. Tarihsel olarak bakıldığında, 1970'lerin ikinci yarısından sonra genç nüfus zirveye ulaşmış ve işgücü arzını önemli anlamda arttırdığı görülmüştür. Bu teorik ve istatistiksel olarak anlamlı bir argüman olsa da, gelişmişlik değerleri yüksek olan ülkeler için geçerliliğinin olmadığı görülür. Örneğin, OECD ülkelerinde, genç nüfus kitlesi göreceli olarak azalmasına rağmen genç işsizliği oranları yükselmektedir (ILO, 2005).

Genç nüfusunun yükselişinin yanı sıra, genç işsizlik oranlarındaki artış, iç göçün ve kentleşmenin iş piyasalarına olan etkisiyle açıklanabilmektedir. Teorik olarak bakıldığında, göç, üretim verimliliği düşük bölgelerden yüksek bölgelere doğrudur. İstihdamın artması ile marjinal verimlilik düşer ve bölgeler arasındaki üretim verimliliği farkının yok olması beklenmektedir. İç göç, iş piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda gerçekleşmediği takdirde, iş arayan kişiler, işverenlerin talebinden yüksektir.

Bu durum ise kentlerdeki işsizlik oranlarının yükselmesine sebep olmaktadır (Tansel, 2012). Topçu ve Biçimveren (2020), Türkiye'nin 26 bölgesini baz alarak 2014 - 2019 dönemi için cinsiyet ve genç işsizliği etkileşimini incelediği ampirik çalışmalarında, bir bölgeye göçün artıkça, o bölgede genç işsizliğinin yükseldiğini tespit etmişlerdir.

TÜİK'in 2019 işgücü istatistiklerinde, en yüksek işsizlik oranının Mardin ve Van alt bölgelerinde %25 - 30 aralığında gerçekleştiği görülmektedir. Büyükşehirler üzerinden incelendiğinde, Türkiye'de diğer alt bölgelere kıyasla çok yüksek işsizlik oranları saptanmaktadır: Şanlıurfa başta olmak üzere, İzmir, Gaziantep ve İstanbul alt bölgelerinde işsizlik oranları %15'ten %23'e kadar çıkmaktadır. Yukarıda da bahsedildiği gibi, köyden kente göçler, büyükşehirlerdeki yüksek işsizlik oranını açıklayabilmektedir. Diplomalı işsizlik bağlamında düşünüldüğünde, göreceli olarak eğitim seviyesi düşük grubun kentlere göç ederek, genç diplomalı işsizler grubuyla istihdam seçeneklerini paylaşmış olabileceği düşünülebilir. Bu sebeple ankette, kişilere doğdukları yerden farklı bir yerde yaşayıp yaşamadıkları sorularak, böyle bir iç göç hareketinde bulunmaları durumunda bunu hangi amaçla gerçekleştirdikleri ayrıca sorgulanmıştır. Bunun yanında, kişilerin ikametleri hakkında sorulacak sorular, çalışmanın bütününde yer alan demografi, aile yapısı, psikoloji, eğitim, cinsiyet ve girişimcilik modülleri için bölgesel anlamda veri toplanılmasını sağlamıştır.

AİLE YAPISI

Aile, insan yaşamını etkileyen en önemli kurumlardan bir tanesidir. Bu sebeple, aile yapısı ve genç işsizliğinin arasındaki etkileşimin incelenmesi önem taşımaktadır. Aile yapısı modülü, anne ve babanın iktisadi özelliklerinin genç işsizliğini nasıl etkilediğiyle ilgili çalışmaların sunulmasıyla başlayacak ve ailenin gençlerin seçiminde nasıl etkili olabileceği tartışmasıyla sonlanacaktır.

Ulusal ve uluslararası yazında, aile yapısının genç işsizliğini etkileyen bir faktör olduğuna sıkça yer verilmiştir. Ebeveynlerin meslekleri, eğitimi ve gelir düzeyi belirleyici özellikler arasındadır. Dimitrov (2012), Bulgaristan'daki genç işsizliğini incelediği çalışmada, sosyal statü ve aile yapısının çok etkili olduğunu göstermiştir. Bu çalışmada, herhangi bir ebeveynin işsiz, düşük eğitim düzeyinde ve yoksulluk sınırında olmasının, gençlerin işsiz kalma ihtimalini büyük oranda artırdığı tespit edilmiştir. Pozzoli (2009), üniversiteden sonra işe geçiş mekanizmasına baktığı ampirik çalışmada, baba mesleğinin, genç işçilerin iş bulma faaliyetlerinde avantaj yarattığını kaydetmiştir. Bu durumun sebebi olarak, genç işçilerin iş piyasasına giriş yaptıklarında, anne ve babanın iş dünyasındaki temaslarının etkisi gösterilebilir. Anne ve babanın özgeçmişinin avantaj sağlayıp sağlamayacağıın anlaşılmasının bir diğer yolu da, kişiler henüz çalışmıyor ise işi hangi kaynaklardan aradıkları ya da aramayı düşündüklerinin sorulmasıdır.

Anne ve babanın meslekleri dışında, eğitimlerinin de genç işsizliğini açıklamada önemli etkisi vardır. Eğitimin, teorik ve ampirik olarak gelir seviyesini artırması beklenmektedir. Aynı zamanda, ailenin geliri, işçilerin aldıkları eğitimin kalitesi ve düzeyiyle doğrudan ilintilidir. Diplomalı bir genç üzerinden

düşünüldüğünde, ailenin gelirinin düşük ve sosyal çevresinin zayıf olması, işgücü piyasasında olanaksızlar yaratarak işsizliğe ve yoksulluğa sebep olabilmektedir (Tezcan, 2012). Bu sebeplerden dolayı veri toplanırken kişilere; hane geliri, haneye en yüksek geliri getiren kişinin çalıştığı sektör, anne ve baba eğitim durumu hakkında sorular yöneltilmiştir.

Aile gelir düzeyi, kişilerin eğitim düzeyi ve kalitesinin yanında, girişimcilik faaliyetleriyle de ilintilidir. Literatürde, hane gelir düzeyi ve girişimcilik arasında pozitif bir ilişki görülmektedir (Wiseman and Young, 2011). Diğer bir deyişle, daha zengin ailelerden gelenlerin, girişimci olma olasılıkları daha yüksektir. Türkiye'de, yüksek öğretim öğrencileriyle yapılan bir çalışmada, aile mesleğinin, kişinin girişimcilik eğilimleri ile bağdaştığı gözlemlenmiştir (Yüksel vd., 2015). Bu sebeple, aile gelir düzeyi ve eğitimi hakkında toplanılacak veri, girişimcilik kategorisiyle birlikte kullanılarak önemli bir kaynak oluşturacaktır.

Ailenin eğitim durumu ve mesleğinin gençlerin meslek seçimlerinde de etkili olduğu görülmüştür. Önceki çalışmalara bakıldığında, Türkiye'de öğrencilerin eğitim seçimlerinde en önemli faktörün aile olduğu gözlemlenmiştir (Özyürek ve Kılıç - Atıcı, 2002). Yapılacak olan anket çalışmada, 2020 Türkiye'sinde ailenin önemli bir belirleyici olup olmadığını anlamak için gençlere, bölüm veya iş seçimlerinde aile etkisinin olup olmadığının sorulması öngörülmüştür. Bunun en önemli sebebi, literatürde bu kısmın eksik olması ve ailenin, gençlerin becerileri ve istekleri doğrultusunda seçim yapmasını engelleyerek, gençlerin işgücü piyasasında başarısızlık riskini arttırabilir olmasıdır.

GENÇ İSTİHDAM ARAŞTIRMASI

LİTERATÜR TARAMASI

EĞİTİM

Teorik çalışmalar incelendiğinde, dengesiz bir işgücü piyasasında, yeni iş arayan grubun piyasada olan mevcut işlerden fazla olması durumunda, işverenlerin eğitimsiz ya da eğitimi düşük işçilerden ziyade daha eğitilmiş ve becerisi yüksek işçileri tercih edeceği düşünülür (Duncan and Hoffman, 1981). Bu bağlamda, gençlerin eğitim seviyesinin artmasıyla beraber, istihdamın artması ve işsizliğin azalması beklenmektedir. Daha önceden teorik olarak sunulan bu argüman gelişmiş ekonomilerdeki işgücü istatistikleriyle örtüşmektedir. Bu ekonomilerde, eğitim seviyesi arttıkça istihdamın arttığı gözlemlenmiştir (ILO, 2012). Literatürde, eğitim, işsizliği açıklayan en önemli değişkenlerden biri olarak kabul görmektedir. Eğitim modülü, teorik yaklaşımları açıklamasıyla başlayacak ve eğitilmiş kişilerin iş arama yöntemlerinin farklı olabileceği tartışmasıyla sonlanacaktır.

Yukarıda da bahsedildiği üzere eğitimin, işsizliği açıklamada çok önemli ya da en önemli değişken olduğu literatürde sıkça kabul görmüş bir argümandır. Green, Loon ve Mangan (2000), Kuzey Avustralya'da işgücü piyasası üzerine yaptıkları ampirik çalışmalarında, genç işsizliği etkileyen en önemli faktörün, eğitim düzeyi olduğu sonucuna varmışlardır. Literatüre genel olarak bakıldığında, teorik çerçeve ve gelişmiş olan ülkeler için yapılmış ampirik çalışmalar, eğitim seviyesi ve işsizlik arasında negatif bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur.

İşsizlikle eğitim seviyesi arasındaki ters ilişkinin önemli bir kaynağı, eğitim seviyesi ve ekonomik büyüme arasında doğrudan ve olumlu bir etkileşimin olmasıdır. Soylu ve Aydın (2020), Türkiye'de genç işsizliğini etkileyen makroekonomik değişkenleri inceledikleri çalışmada, ekonomik büyüme artışının genç işsizliğini azalttığını tespit etmiştir. Teorik olarak düşünüldüğünde, ekonomik büyüme ve kalkınma dönemlerinde,

ihtiyaç duyulan nitelikler artacağı için gençler, eğitim düzeylerini yükselttikleri takdirde, hem işsiz kalma risklerini düşürecek hem de kazançlarını güçlü bir şekilde artıracaktır (Çalışkan vd, 2013). 2020 öncesinde Türkiye için ekonomik büyüme değerleri ciddi şekilde dalgalanma gösterirken daha çok küçülme yöneliminde olmuştur. Dünya Bankası'nın verilerine göre, 2017 için Türkiye'deki ekonomik büyüme %7,5'i gösterirken, 2019'da bu değer %0,9'dur (World Bank, 2020). Türkiye ekonomisi genelde ekonomik büyüme eğilimi göstermiş olsa da büyümenin sürdürülebilirliği konusunda başarı sağlayamamıştır. Bu durum, genç işsizliğinin eğilimi açısından kaygı uyandırmaktadır.

Ulusal yazında, genç işsizliği ve eğitim seviyesi arasındaki etkileşime çokça yer verilmiştir. Balcı ve Arslan (2008) genç işsizlerin yüksek öğrenim mezunlarından oluşmadığını saptayarak eğitim seviyesi ve işsizlik arasında ters bir orantı olabileceğini tespit etmişlerdir. Taşçı ve Özdemir (2006) uzun dönemli işsizlik oranı ve eğitim durumu arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında, üniversite eğitimi alan kişilerin, uzun dönem işsiz kalma ihtimalinin daha düşük olduğunu göstermiştir. Altunöz (2019) ampirik çalışmasında, eğitimdeki artışın genç işsizliğini azaltıcı bir etkisi olduğunu göstermiş ancak Türkiye için genel tabloyu yansıtmadığının altını çizmiştir. TÜİK'in 2020 verilerine göre, lise ve altı eğitimlilerden sonra yüksek öğrenim mezunları, işsizler arasında en büyük grubu oluşturmaktadır. Yüzde olarak bakıldığında da lise ve mesleki veya teknik lise mezunları en büyük grubu oluşturmaktadır (TÜİK, 2020). Bu farklılığın oluşmasında en büyük faktör, özellikle, son 10 yılda Türkiye'de eğitim politikalarının (ör. her ile bir üniversite açılması) ve ekonomik yapının, ciddi anlamda değişim geçirmesi gösterilebilir.

Bağcı (2018), gelişmiş ekonomilerde, özellikle yükseköğretim mezunlarının genç işsizler arasında en küçük grubu oluşturduğu halde, Türkiye'de yüksek eğitilmiş gençler arasında işsizliğin daha yüksek olduğunu göstermiştir. Bu durumun bir sebebi de kısa vadede işsizliğin çözümü olarak yüksek öğretim okullaşmasının artışına başvurulmasıdır. Ancak uzun vadede bu durum işsizliği daha da artırmaktadır (Erdem ve Tugcu, 2012). Son yıllarda yükseköğretim okullaşmasının artması, üniversite mezunu sayısının iş piyasası ihtiyaçlarıyla beraber büyümemesine ve dolayısıyla genç işsizliğinin yükselmesine neden olmaktadır (Akgeyik 2012; Abdih 2011). Eğitilmiş, uzun dönem işsiz grubun varlığının, hem bireysel hem de toplumsal olarak önemli sonuçları vardır. Örneğin, Ortadoğu'daki birçok ülkede, yüksek hızda büyüyen eğitilmiş genç sınıfın, işgücü piyasasında yer bulamamasının radikalleşme ve şiddet eğilimlerini artırdığı savunulmuştur (Lia, 2005). İstikrarlaşma için, bu grubun iş bulma kaynaklarının artırılması ve böylece işsiz kalma olasılıklarının düşürülmesi büyük önem taşımaktadır.

İşgücü piyasa yapısı ve ekonomik konjonktür sebebiyle yaşanan eksik talep de işsizliği artıran sebeplerdendir. Piyasa yapısı ve ekonomik konjonktür sonucu gerçekleşen uzun dönem işsizlikle beraber, genç işçiler nitelikleriyle uyumsuz iş seçimi yapmak zorunda kalabilir ve böylece işten çıkarılma olasılıkları yükselebilmektedir. Literatürde hala çokça kabul görmüş parçalı iş gücü teorisine göre, işgücü piyasası birincil ve ikincil piyasadandır oluşur. Birincil piyasa, yüksek ücret ve kurumsallaşmış firmalarda kariyeri güçlendirecek işler sunarken, ikincil piyasa, kurumsallaşmamış firmalarda, geleceği belirsiz, düşük ücretli işler sunar (Osterman, 1980). Genç işçilerin, eğitimden sonra birincil piyasada iş bulmakta zorlanmaları, ikincil piyasada başlayarak kariyer gelişimlerini durdurur

ya da kötü bir biçimde etkiler. İkincil piyasada çalışmak genç işçilerin kariyer gelişimlerini olumsuz yönde etkilemekte ve aynı zamanda daha yüksek oranda işten çıkarılma riskiyle karşılaşmalarına sebep olmaktadır.

Gerçekleşen ya da gerçekleşecek olan ekonomik durgunluk, ikincil piyasayı daha çok etkileyecek ve bu genç işçilerin daha büyük oranda işten çıkarılmasına sebep olacaktır (Osterman, 1980). Türkiye için bakıldığında, ikincil işgücü piyasasının büyüklüğü, uzun dönemli işsizliğin fazlalığı ve süregelen ekonomik dengesizlik, genç işsizliğini artıran en büyük sebepler olarak görülebilir.

İşsiz kalma olasılığı ile beraber işsiz kalma süresinin de kalıcı ve olumsuz etkileri vardır. Teorik olarak bakıldığında, Becker (1975), genel becerilerin ya da eğitimin, kişinin üretkenliğini artırdığını göstermektedir. Ancak Becker, bu bilgi ve becerilerin genellikle firmaya özel ya da başka bir firmayla çalıştığında aktarılamayacak nitelikler olduğunu savunmaktadır. Bu görüşe göre, uzun dönem işsizlik durumunda, kişinin niteliklerinde değer kaybı yaşamasının yanında firmaya özel öğrendiği niteliklerini de kaybeder. O'Higgins (2012), uzun dönem işsizliğin sonucunda sadece firmaya özgü değil, eğitimden veya deneyimden kazanılan becerilerin de tamamen yok olabileceğini göstermiştir. Türkiye'de, daha yüksek eğitilmiş kesimi, niteliklerin kalıcı bir şekilde kaybolması ya da azalması olasılığı daha çok etkilemektedir. Yentürk ve Başlevent (2007), eğitim seviyeleri ve işsizlik süresi ilişkisini inceleyerek, lise veya öncesi eğitim seviyesindeki kişilerin işsiz kalma olasılığının lise ve üstü eğitim seviyesindeki kişilere göre daha düşük olduğu sonucuna ulaşmıştır. Türkiye'nin aksine, gelişmiş ülkelerde düşük beşeri sermayeye sahip ya da eğitim ve deneyimi az olanlar, daha uzun işsizlik süreçleri yaşamaktadır (OECD, 2005). Genç işsizler, günümüzde daha

eğitilmiş ve bilgisi yüksek olsa da, en büyük sorun bu grubun iş deneyiminden yoksun olmalarıdır. Avrupa bağlamında bakıldığında, genç işsizlik oranının yetişkin işsizlik oranından fazla olmasının nedeni, genç işçilerin deneyim eksiklikleridir (Caroleo ve Pastore, 2007). Deneyimden gelebilecek niteliklerin eksikliği, başarılı bir biçimde okuldan işe geçişi engeller. Bunun en önemli sebebi, işverenler tarafından talep edilen nitelikler ve işgücünün eğitimden gelen bilgisi arasındaki uyumsuzluktur (Conenjaerts et al., 2009). Bu noktada staj programlarının, deneyim açığını kısmen kapatmak ve işe özgü nitelikler kazanmak için işsizler ve işverenler için önemli bir faktör olabileceği görülmektedir. Staj yapmak sadece bu niteliklerin kazanımı için değil, aynı zamanda kişinin kendini işgücü piyasasında tanıtmaya işlevi gördüğü için de önemlidir (Kuzgun, 2013). Öte yandan, 2016 yılında yayınlanan, Gençlik ve İstihdam Odak Grup Araştırmasına göre, görüşme yapılan 26 gencin bir kısmı yaptıkları stajları verimsiz ve gereksiz bulurken geri kalan kesim ise yaptıkları stajları üniversitede aldıkları teorik eğitimin bir tamamlayıcısı olarak nitelendirmiştir. Buna ek olarak genç katılımcılar stajlardan elde edilen deneyimlerin kariyerlerini şekillendirme konusunda yol gösterici olduğu ve bu sebeple staj olanaklarının genişletilmesi ve çeşitlendirilmesi gerektiğini ifade etmiştir (Esas Sosyal,2016).

Genel eğitim düzeyi ve iş deneyimini analiz eden çalışmalar dışında, uluslararası yazında meslek seçimini araştıran geniş bir literatürle karşılaşmaktadır (Ginzberg vd., 1951; Ginzberg, 1952; Miller, 1984; Werbel, 2000; Brown, 2002). Türkiye'de genel olarak bölüm seçiminin bilinçsiz yapılmasının kişiye uygun olmayan meslek seçimlerine sebep olduğu savunulur. Genç işçiler, yetenekleriyle bağdaşmayan bir eğitim sonucunda, istek ve niteliklerine uymayan işlerde çalışırlar (Taş ve Bozkaya, 2012). Ancak, kişinin istek ve

GENÇ İSTİHDAM ARAŞTIRMASI

LİTERATÜR TARAMASI

EĞİTİM

yeteneklerine uymayan meslek ve bölüm seçimi, iş bulmalarını kolaylaştıracak bölüm ve meslek seçimlerinden kaynaklanabilir. Örneğin, Beşeri bilimler, sanat ve eğitim bölümlerinden mezun olanların, mühendislik ve tıp bilimleri bölümlerinden mezun olanlara kıyasla iş bulmalarının çok daha zor olduğu görülmektedir (Centre for Development and Enterprise, 2007). Bu sebeple, gençlerin bölüm seçimleri bilinçsiz olmayıp daha çok maddi endişelerden kaynaklanabilir.

Nitelikler ve iş arasındaki uyumun artması, kişinin işteki verimliliğinin ve işten memnuniyetinin artmasını sağlar. İşsizlik için düşünüldüğünde, verimliliğin artması işverenin işten çıkarmalarını düşürürken, işçinin memnuniyetinin artmasını ve işten kendi seçimleriyle ayrılmalarını engeller. Anket çalışması için bu konu büyük önem taşımaktadır. Eğitim ve iş arasında uyumu anlamak için kişilere, ilk iş deneyimlerinin aldıkları eğitimle uyumlu olup olmadığının sorulması öngörülmüştür. Eğitim ve iş uyumsuzluğunu araştırmak için Türkiye'ye genel bakan bir anket çalışmasının varlığı çok önemlidir. Bunun dışında, okudukları bölümler, mezun olduğu okul, dil becerileri hakkındaki sorular da kişinin genel nitelikleri hakkında bilgi verecektir.

Literatürde teorik önem taşıyan ama pratikte veriyle desteklenmesi gereken bir konu da iş öncesi deneyimler, staj programlarıdır. Genellikle nitelik arzı ve işgücü talebinin, kişilerin toplam deneyim ve nitelik seviyesinden daha çok bölge çevresindeki ekonomik durumla ilintili olduğu gözlemlenmiştir (Rodriguez - Pose, 2005). Stajın gerçek anlamda etkisini anlamak adına, ankette, Türkiye'ye genel anlamda bakılması büyük önem taşımaktadır. Bunun yanında, kişilerin üniversite ve iş deneyimi dışındaki nitelik gelişimlerini anlamak adına, gittikçe yaygınlaşan okul sonrası sertifikasyon programlarına katılıp katılmadıklarının sorulması öngörülmektedir. Bu programların yararı hakkında farklı görüşler var olsa da, genel olarak bireysel beceriler üzerinde olumlu etkisi olacağı savunulmaktadır (Alvaro ve Luque, 2005).

Bir başka konu da genç işçilerin iş arama yöntemleridir. Örneğin, Elhorst (2003), daha eğitilmiş kişilerin iş arama yöntemlerinin daha iyi olacağından dolayı iş bulmalarının daha kolay gerçekleşeceğini söyler. Diplomalı genç işsizlerin hangi arama yöntemlerine başvurduklarını sorulması, Türkiye'de iş arama davranışları hakkında bilgi verecektir. Bunu anlamak adına kişilere iş ararken kullandıkları kanalların sorulması öngörülmektedir. Bütününle, bu verilerin işgücü piyasası hakkında önemli çıkarımlar sağlayacağı düşünülmektedir. Diplomalı gruba odaklanıldığı için eğitim özellikleri ve sonuçları hakkında bilgi sahibi olmak, diplomalı genç işsizliğini anlamak için önemli bir adım olacaktır.

PSİKOLOJİ



İşsizlik, ekonomik ve siyasi sonuçlarının yanında, toplumun genelini doğrudan ya da dolaylı biçimde etkileyen psikolojik sonuçları beraberinde getirmektedir. Özellikle genç işsizliğin, kişileri depresyon ve intihara kadar sürükleyen sonuçlarına literatürde sıkça yer verilmiştir (Goldsmith, Veum ve Darity, 1996, 1997; Adak, 2010; Polat, 2018). Psikoloji modülü, işsizliğin kişilere doğrudan etkilerine bakan çalışmaların özetiyle başlayacak ve işsizliğin aile ve arkadaş ilişkilerini değiştirip değiştirmediği tartışmasıyla sonlanacaktır.

İşsizliğin ruh sağlığına olan olumsuz etkisi birçok çalışmada yer almıştır. Goldsmith, Veum ve Darity (1996, 1997), ABD'de gençlerden alınan verileri kullanarak, işsizliğin özgüven kaybına ve dışlanmaya neden olduğunu tespit etmişlerdir. Ayrıca, bu özgüven kaybı ve dışlanmanın, iş arama sürecinde devam eden başarısızlığa ve işsizliğin devam etmesine sebep olduğu gözlemlenmiştir. Özetle, işsizlik kişilere maddi sonuçların ötesinde zararlar verebilmektedir. Türkiye'de, özellikle eğitilmiş gençler arasındaki işsizliğin psikolojik sonuçları

ciddi boyuttadır. Örneğin, Çanakkale'de yüksek öğrenim mezunlarıyla yapılan bir anket çalışmasında, işsizlerin yarısından fazlasının yüksek depresyon riskinde olduğu saptanmıştır (Polat, 2018).

Benzer bir şekilde, Esas Sosyal'in 2016 yılında yayınlanan Türkiye'de Diplomalı Gençlerin İşsizliği Kamuoyu Araştırması'nda görüldüğü üzere eğitilmiş genç işsizlerin büyük çoğunluğunun işsizlik durumlarından ötürü moralsizlik, depresyon ,güven kaybı, gelecek kaygısı, endişe yaşadığı sonucuna ulaşılmıştır. Öte yandan bu gençlerin işsiz olmalarından dolayı uyku düzeni bozukluğu, beslenme bozukluğu gibi bazı fiziksel şikayetlerinin de olduğu tespit edilmiştir. Aynı zamanda işsizliğin bu gençlerin aile yaşantılarını olumsuz yönde etkilemekle birlikte yaşam standartlarının düşmesi ve ebeveynlerle tartışmaların artması gibi ev içi huzuru bozan sonuçlarının da olduğu görülmüştür. Bu anlamda işsizlik yalnızca ekonomik kaygıları içermemekte aynı zamanda psikolojik, sosyal, davranışsal ve fiziksel çerçevede bir çok olumsuzluğa da yol açmaktadır(Esas Sosyal, 2016:11)

GENÇ İSTİHDAM ARAŞTIRMASI

LİTERATÜR TARAMASI

PSİKOLOJİ

İşsiz grubun ruhsal ve fiziksel anlamda etkilenmeleri sadece işsizliğin sonuçları olarak değil, işsizlik süresinin uzun olması sebebiyle de gerçekleşmektedir. Diğer bir deyişle, işsizlik süresi arttıkça depresyon riski de artmaktadır (Kokko, Pulkkinen ve Puustinen, 2000; Polat 2018; Bilgiç ve Yılmaz, 2012). Bunun en önemli sebepleri olarak, kişinin niteliklerinde zamanla azalma olması ve "öğrenilmiş çaresizlikle" gelen kötümserliğin işsizlik durumunu devam ettirmesi gösterilebilir (Güler, 2010). Bu bağlamda bakıldığında, iş sahibi olmamanın neden böyle bir etki yapacağına anlaşılmaması gerekir.

Bazı teorik yaklaşımlar, işe sahip olmanın önemli psikolojik ihtiyaçları karşılayarak kişilerin mutlulukları ve sağlıklarını belirleyen bir faktör olduğunu göstermiştir. Örneğin, Jahoda (1982), kişilerin mutluluğunun, beş ihtiyacın karşılanmasıyla sağlanacağını savunur: bunlar zaman yapısı, sosyal ilişki, ortak bir hedefle aktivitelerde bulunma, statü ve düzenli günlük aktivitelerdir. Bir diğer deyişle, kişilerin iş sahibi olmasının para kazanmak motivasyonu dışında birçok sebebi vardır. İşsizliğin psikolojik olarak bu kadar ciddi etiklerinin olmasının en büyük sebebi, Jahoda'nın saydığı beş fonksiyonun, işsizliğin sonucu olarak yitirilmesidir (Hoare ve Machin, 2009).

Yukarıdaki teorik ve ampirik çalışmalardan anlaşılacağı üzere işsizliğin getirdiği psikolojik sonuçlar hakkında veri toplamak büyük önem taşımaktadır. Literatür bu konuda geniş olsa da, anket çalışmalarında daha çok psikiyatri birimlerinin hazırladığı, depresyon riskini ölçen soru biçimleri kullanılmıştır. İşsizliğin toplumdan dışlanma ve yalnızlık hissinden dolayı depresyon riskini artırıcı etkisinin olduğu birçok çalışmada mevcuttur. Bu bağlamda, kişilere aile ve arkadaş ilişkilerini etkileyip etkilemediğinin sorulması öngörülmüştür. Çünkü, işsizliğin en çok etkilediği kısım ailedir (Yılmaz, 2004). Özellikle, erkek gruba, toplum tarafından yüklenmiş olan "eve ekmek getiren kişi" olgusu, işsizlik durumunda daha fazla baskıya sebep olabilmektedir. Örneğin, Amato ve Betti (2011), ABD eyaletleri için genç işsizlik ve boşanma arasında pozitif bir ilişki olduğunu saptamıştır. Genç işsizliğin aile kurumuna etkilerinin yanında, anketin geneli diplomalı genç işsizliğin sonuçlarının daha iyi anlaşılmasını sağlayacaktır.

CİNSİYET

Diğer modüllerde de bahsedildiği üzere işgücü piyasasındaki dalgalanmalardan ve genel işsizlik artışından en çok etkilenen grup gençlerdir. Cinsiyet üzerinden bakıldığında, emek ücretlendirmesi ve işten çıkarma uygulamalarında, özellikle durgunluk dönemlerinde kadınlar ayrımcılığa maruz kalmaktadır (Cergibozan ve Özcan, 2012). Türkiye'deki istatistiksel veriler incelendiğinde, genç işsizlik oranlarının bu ayrımı yansıttığı görülmektedir. 2020 yılı verilerinde, toplam genç işsizlik oranı %25,9 olarak gerçekleşirken, genç erkekler için %22,5 ve genç kadınlar %32,4 olarak gerçekleşmektedir. %10 puanlık fark çok ciddi bir sonuçtur. OECD ülkeleri üzerinden düşünüldüğünde, ortalama olarak kadınlar ve erkekler arasındaki genç işsizliği farkı sadece %0.2'dir (OECD, 2020). Kadınların toplumsal yaşamın her kısmında karşılaştıkları ayrımcılığın, emek piyasasında da yer bulmasının nedenleri ve sonuçlarını anlamak büyük önem taşımaktadır. Bu bağlamda, cinsiyet modülü, kadınların yoksulluk risklerinin özetleriyle başlayacak ve işgücü piyasasında karşılaşılabilecek tavırların açıklanmasıyla sonlanacaktır.

Daha önceki modüllerde de bahsedildiği üzere, ülkedeki ekonomik büyüme ve gelişmeyle genç işsizlik oranları düşüş göstermektedir. Ülkedeki ekonomik gelişmeler, kişi başına düşen geliri artırarak toplumdaki diğer gelişmeleri olumlu yönde etkilemektedir. Topçu ve Biçimveren (2020), cinsiyet ve genç işsizliğini incelediği çalışmalarında, kişi başına düşen gelirin artmasıyla sadece genç işsizliğin azaldığını değil, aynı zamanda, kadın ve erkek genç işsizliği arasındaki farkın düştüğünü saptamışlardır. Bu sonuç, kadınların iktisadi geleceği için umut vericidir. Yoksulluk oranlarına bakıldığında, genellikle yoksulluk sınırının altında kalan en büyük grubun genç kadınlar olduğu görülmektedir. Bu durumun en büyük sebeplerinden bir tanesi, genelde, işgücü piyasasında kadınları

ve genç kadınları işten çıkarmanın ilk seçenek olmasıdır. Bu durum, sadece Türkiye'ye özgü değildir. Yunanistan için yapılan bir çalışmada, yükseköğrenim mezunu kadınlar benzer niteliklere sahip erkeklerle kıyaslandığında, kadınların işsizlik sorunuyla daha çok karşılaştıkları tespit edilmiştir (Theodoros, Tsakoglou ve Cholezas, 2010). Bu bağlamda, anket çalışmasında katılımcılara işlerinde veya işe başvuru süreçlerinde, cinsiyetleri sebebiyle gerçekleşen olumsuzluklarla ilgili soruların sorulması öngörülmüştür.

Kadınların işgücüne katılmamaları ya da çalışmadan mahrum edilmelerinin bir diğer sebebi de, çocuk bakımından genel olarak kadınların sorumlu görülmesidir. Literatürde, kadınların işgücüne katılımlarının ve kadın istihdamının çocuk sahibi olmakla ilişkisine sıkça yer verilmiştir (Karacan, C., 2010; Kutlar, A., Erdem, E. ve Aydın, F.F., 2012; Markham, F.S., 2010; Selim, S., 2006; Şengül, S. ve Kırıl, G., 2006). Öte yandan, Türkiye'de eğitilmiş genç işsizler üzerine yapılan bir diğer kamuoyu araştırmasında ise kadınlar tarafından çocuk sahipliği ve medeni durumun da iş bulma konusunda etkisi olan diğer unsurlar olduğu belirtilmiştir (Esas Sosyal,2016). Yapılan araştırmanın sonuçlarına göre, eğitilmiş genç işsizlerin %69'u cinsiyeti, %51'i medeni durumu, %45'i ise çocuk sahipliğini iş bulmalarında etkisi olan unsurlar arasında göstermiştir. Bu bağlamda, bahsedilen unsurların göz önüne alındığı bir analiz yapmak adına Genç İstihdam Araştırması'nda katılımcılardan medeni durum, çocuk sahipliği ve çocuk sayısı bilgisi de istenmiştir. Türkiye'de, çocuk bakımıyla ilişkili olacak bir diğer konu da ilk evlilik yaşıdır. Biçimveren ve Topçu (2020), ilk evlenme yaşındaki artışın genç kadın işsizliğini artırırken, genç erkek işsizliğini azalttığını gözlemlemiştir.

GENÇ İSTİHDAM ARAŞTIRMASI

LİTERATÜR TARAMASI

CİNSİYET

Kadınlar ve erkekleri emek piyasasında farklı biçimlerde etkileyen başka bir konu da ekonomik daralmaların sonuçlarıdır. Finansal krizlerin erkek ve kadınlar üzerindeki farklı boyuttaki etkileri, göz ardı edilemeyecek kadar büyüktür (Sperl, 2009). Marelli ve Signorelli (2012), finansal krizlerin genç işsizliğe olan etkilerini incelediği çalışmasında, krizin genç kadın işsizlik oranına etkisinin, genel genç işsizliğe olan etkisinden daha fazla olduğu sonucuna ulaşmıştır. Türkiye ekonomisine bakıldığında, eğitim seviyesi yüksek olan kadınların, ekonomik durgunluk sonrası işgücüne katılımlarının arttığı gözlemlenmiştir (Yıldırım, 2014; Yenilmez ve Kılıç, 2018). Başka bir deyişle, kadınların, "maddi zorunluluk" sebepleriyle işgücüne katılımları artmaktadır. Beceri ve nitelik sahibi kadınların emek piyasasına kendi istekleri doğrultusunda katılmaması, ülkedeki ekonomik ve toplumsal kazanımlar adına çok büyük bir kayıptır. İş hayatında cinsiyete dayalı ayrımcılıkların, kadın istihdamını arttırma hedefinin önünde önemli engellerden biri olduğu düşünüldüğünde çeşitli ulusüstü organizasyonların ve sivil toplum kuruluşlarının bu yönde yürüttüğü projeler, bilinçlendirme ve farkındalık çalışmaları mevcuttur. Bu anlamda GYİAD Kadın Çalışma Grubu öncülüğünde başlatılan "Eşitlik Hareketi", kadınların ekonomik hayatın her alanında yer almasını hedefleyerek Birleşmiş Milletler Kadının Güçlendirilmesi Prensipleri'ni(Women Empowerment Principles - WEPS) gözetmiştir. Bu doğrultuda iş hayatında kadın ve erkeğin eşit temsilini, eşit değerlendirme süreçlerine tabi tutulmalarını, kaynaklardan ve fırsatlardan eşit şekilde yararlanmalarını, karar alma süreçlerine eşit katılımlarını ve eşit ücret ve yan haklara sahip olmalarını savunan "Eşitlik Hareketi Manifestosu", başta GYİAD üyesi şirketler olmak üzere, toplam 10 şirket tarafından imzalanmıştır.

Genç diplomalı işsizlik kapsamında düşünüldüğünde, okuldan işe geçişte kadın ve erkekler arasında farklar olup olmadığını görmek önemlidir. Örneğin, Biggeri, Bini ve Grilli (2000), İtalya'da eğitim kurumlarının iş imkanlarıyla ilgisini incelediği araştırmasında, erkekler için iş imkanlarının daha fazla olduğu sonucuna ulaşmıştır. Riphan (1999), işsizlik oranlarının yüksek olduğu zamanlarda, okuldan işe geçiş olasılıklarının kadınlar için büyük oranda azaldığını göstermiştir. Uluslararası yazında yer aldığı üzere, kadınlar ve erkeklerin okuldan işe geçişinin farklı olmasının incelenmesi önemlidir. Esas Sosyal'ın 2016 yılında kamuoyuna sunduğu Gençlik ve İstihdam Odak Grup Araştırması iş hayatında toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılıklar adına önemli sonuçlar sunmaktadır: Farklı mühendislik alanlarından mezun üç kadın katılımcının iş arama sürecindeki deneyimlerine göre işverenler, kadınları "güçsüz", "esnek çalışma saatlerine uyamayacak olan" ve "doğumdan dolayı iş için riskli" şeklinde değerlendirmektedir. Bu çalışmalardan elde edilen bilgiler baz alınarak, anket çalışmasında, kişilere, çalıştıkları alanın belli bir cinsiyet için avantajlı olup olmadığını sorulması öngörülmüştür.

GİRİŞİMCİLİK

Girişimcilik, özellikle, Türkiye'de önemsenmesi ve geliştirilmesi gereken bir konudur. Bunun en önemli sebebi, girişimciliğin ekonomik gelişmeyi doğrudan ve olumlu yönde etkilemesidir. Gelişmiş ekonomilerde, girişimcilik deneyimlerinin rolü incelendiğinde, girişimciliğin ekonomik büyüme ve gelişmeye büyük etkisi olduğu görülmektedir. Buna rağmen, ulusal yazında girişimcilik konusunun genellikle ihmal edildiği gözlemlenmektedir. Bu sebeple, Türkiye için girişimciğe odaklanılması gerekmektedir. Girişimcilik modülüne, girişimcinin tanımıyla başlanacak ve diplomalı işsizler için girişimcilik konusunun tartışmasıyla sonlanacaktır.

Akdemir'e (2004) göre, girişimci, piyasada başarı oluşturabilecek yetkinlikleri analiz etmiş, kendi beceri ve bilgisiyyle seçtiği sermaye yöntemlerini kullanarak, potansiyelinin ötesinde bir mal ve hizmet üretimini amaçlayan kişidir. Teorik olarak bakıldığında, Schumpeter, kişinin eski araçlardan yeni kombinasyonlar yaratarak yeni bir organizasyon yapısı oluşturmasını girişimcilik faaliyeti olarak görür (Döm, 2006; Wasti, 2009). Bu tanımlardan hareketle girişimcilik ortamını hazırlayacak gerekliliklerde, kişilerin karakteristik özellikleri ve girişimcilik hakkında bilgilerinin yanında, ülkenin kültürel, ekonomik ve siyasi yapısının da çok önemli olduğu görülmektedir.

Anket çalışmasında, Türkiye'deki genç diplomalı işsizlik konusunun ele alınmasından dolayı, girişimciliğin dolaysız olarak istihdam kaynağı sağlaması göz önüne alınmalıdır. Bunun yanında, işsizlik bağlamında düşünüldüğünde, girişimciliğin ülkede yarattığı olumlu ekonomik büyüme ve gelişmenin sonucu olarak yeni işlerin yaratılmasında rol oynaması kritiktir.

Literatürde, genellikle Türkiye'de genç grupların girişimciğe atılmaları ve ülke ekonomilerine uzun vadede

etkilerine yer verilmiştir (Yavuzaslan ve Özkal, 2018). Gençler üzerinde girişimcilik hakkında araştırmalar mevcuttur (Arslan 2002; Yüksel vd., 2015). İstatistiksel verilere bakıldığında, Türkiye'de girişimcilik yaş ortalamasının düştüğü gözlemlenmektedir. Ancak genç girişimcilerin toplam girişimcilere oranına bakıldığında Türkiye, Avrupa Birliği ortalamasının altındadır. Halbuki toplam girişimci sayısı dikkate alındığında, Türkiye birinci sıradadır (Yavuzaslan ve Özkal, 2018). Diğer bir deyişle, Türkiye'de girişimci sayısı fazla olmasına rağmen genç girişimci sayısı azdır. Avrupa Birliği dışında bakıldığında, Setti (2017), 14 Ortadoğu ve Kuzey Afrika ülkesinde, girişimcilik eğilimini incelediği çalışmasında, Türkiye'de gençlerin girişimcilik eğilimlerinin diğer ülkelere göre daha yüksek olduğunu saptamıştır. Eğilim yüksek olduğu halde, oranın düşük olmasını anlamak önem taşımaktadır. GYİAD Akademi projesi, gençlere girişimcilik kültürünün aşılması, konuda gerekli teorik ve pratik derslerin verilmesi, başarılı girişimcilerden şirket kurma prosedürleri ve yönetimine ilişkin bilgilerin dinlenmesine kadar uzanan geniş bir eğitim programı sunmaktadır. Proje dahilinde, 2010 yılından beri farklı üniversitelerde eğitim gören 2560'ın üzerinde öğrenciyi girişimcilik dersleri verilmiştir. Türkiye'de genç girişimciliğin düşük oranlarda seyretmesi düşünüldüğünde, hem bu amaçlara hizmet eden projelerin yaygınlaştırılması hem de devletin bu yönde teşvikini arttırması, gençlerin girişimcilik konusunda somut adımlar atması adına büyük önem arz etmektedir.

Genç girişimcilerin oransal olarak azlığının en önemli sebebi olarak AB ülkelerinde genç girişimciler için sağlanan avantajlar gösterilmektedir. Ulusal yazına göre, Türkiye'de girişimciliğin önünde bariyer oluşturan bir diğer husus da bürokratik süreçtir (Çetindamar, 2005; Yavuzaslan ve Özkal, 2018). Çetindamar'ın (2005),

GENÇ İSTİHDAM ARAŞTIRMASI

LİTERATÜR TARAMASI

GİRİŞİMCİLİK

mevcut girişimcilerin problemlerini ve beklentilerini anket yöntemiyle incelediği çalışmada, Türkiye'de girişimciler tarafından görülen ana sorunun bürokrasi olduğu gözlemlenmiştir. İkinci olarak, girişimcilere göre en büyük sorunun siyasi dengesizlik olduğu görülmüştür. Öte yandan Esas Sosyal(2016) tarafından yayınlanan Türkiye'de Diplomalı Gençlerin İşsizliği Kamuoyu Araştırmasına göre görüşme yapılan eğitilmiş gençlerin %31'i eğitilmiş genç işsizliğin giderilmesi için girişimciliğin desteklenmesi gerektiğini ifade etmiştir.

Çetindamar'ın çalışmasının bir diğer sonucu da gençlerin ve kadınların girişimcilik aktivitelerinde yeterince bulunmamalarıdır. Ancak, kadın girişimcilerin önündeki engeller sadece Türkiye'ye özgü değildir. Ortadoğu ve Afrika ülkeleri için gerçekleştirilmiş ampirik çalışmalar, kadınların girişimci olma ihtimalinin erkeklere göre daha düşük olduğunu saptamıştır (Minniti and Arenius, 2003; Gillet, 2007; El Harbi et al., 2009; Hattab, 2010, 2012; Schøtt et al., 2015). Bunun sebebi olarak kadınlara yüklenmiş toplumsal roller (Gillet, 2007) ve iş ortamında erkeklerin baskın olması gösterilmektedir (Gillet, 2007; Hattab, 2010, 2012).

Ulusal yazında, toplumsal nedenlerin yanında, girişimci kişilik özelliklerini inceleyen çalışmalar mevcuttur (Yüksel vd., 2015; Yılmaz ve Sünbül, 2009; Yurtseven, 2007; Tekin, 2005.; Kaya, 2007; Öznur 2007). Bu çalışmaların sonucunda, girişimci kişilik özellikleri, "yenilikçi düşünme, çalışma motivasyonu, tutarlılık, iletişim kurma, işini sevme, takım çalışmasına yatkınlık, zamanı etkin ve verimli kullanma, değişime açıklık, ikna kabiliyeti, vizyoner olmak" şeklinde sıralanmıştır (Yavuzaslan, 2019). Universum tarafından gerçekleştirilen Türkiye'nin En Çekici İşverenleri Araştırması'nda ise çeşitli kariyer profilleri arasında verilen "girişimci" profil, "Değişken bir ortamda

bulunmaktan haz alır. Sürekli yaratıcılık gerektiren sorunları çözmekten keyif alır" ifadesiyle tanımlanmıştır. Yapılan çalışmada, 2019 yılında elde edilen sonuçlar 2020 yılı verileriyle karşılaştırılarak gençlerin profil değişimlerinin analizi yapılmıştır. Genç katılımcıların kariyer beklentilerine göre yapılan gruplamalar girişimcilik özelinde incelendiğinde, 2020 araştırmasında bir önceki yıla kıyasla, öğrencilerin girişimci profile yaklaştığı görülmüştür.

Girişimciliği yaratan, engelleyen ya da teşvik oluşturmeyen öğeleri anlamak, gerçekleştirilecek anket çalışması açısından büyük önem taşımaktadır. Bu sebeple, Genç İstihdam Araştırması'nda katılımcılara; daha önce bir şirket kurma girişiminde bulunup bulunmadıkları, eğer böyle bir faaliyette bulunmadılarsa bunun sebebi, hangi şartların gerçekleşmesi halinde girişimci olmayı düşündükleri, hangi sektöre yatırım yapmayı tercih edecekleri ve şirket kurmaları halinde nasıl bir model örnek alacakları hakkında sorular sorulması öngörülmüştür. Bu sorular, Genç İstihdam Araştırması'nı, literatürde yapılmış olan makroekonomik ve politika karşılaştırmalı incelemelerden ya da sadece girişimcilerle yapılan anket çalışmalarından ayırmaktadır.

Özellikle, odaklanılan kesim diplomalı grup olduğundan, cevaplar eğitilmiş kişiler için girişimcilik eğilimini gösterecektir. Teorik ve başka ülkeler için yapılan ampirik çalışmaların yanında, Türkiye'deki girişimcilik eğilimlerine güncel olarak bakmak büyük önem taşımaktadır. Yukarıda da bahsedildiği üzere, soruların, daha önce yapılan anket çalışmalarından en büyük farkı, girişimcilere sorulmasından ziyade, girişimcilik potansiyeli olan gençlerin "neden" girişimci olmadıkları, "hangi şartlar" altında girişimci olabilecekleri, "hangi" sektörde girişimci olmayı düşündükleri ve "nasıl" bir yol izleyeceklerinin sorularak verinin toplanmasıdır.



GENÇ İSTİHDAM ARAŞTIRMASI

ARAŞTIRMA SONUÇLARI

İş bulmak için göç etmiş kişilerin mevcut çalışma durumları incelendiğinde %65'lik bir oran ile yarısından fazlasının çalışan pozisyonunda olduğu görülürken %20,9'unun işsiz olup iş arayışı bulunduğu tespit edilmiştir. Buna ek olarak göç etmiş katılımcıların %12,2'si işsiz olup şu anda iş arayışı olmadığını ifade etmiştir.

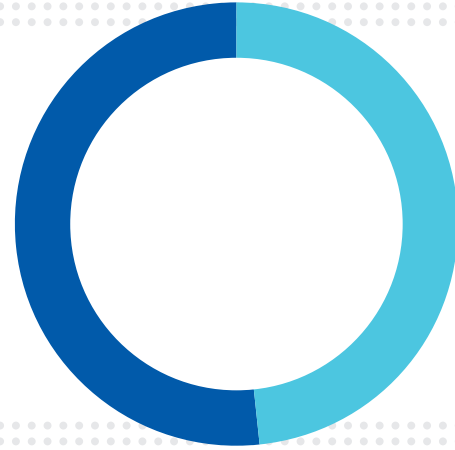
KÜNYE

Anket çalışması 26 ilden 1391 katılımcı ile gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların cinsiyet durumu incelendiğinde %48,4 kadın, %51,6'lık oran ise erkeklerden oluşmaktadır. Çalışma durumları incelendiğinde %45,3'ü aktif olarak çalışan konumundadır. Katılımcıların %26,2'si işsiz olup iş arama sürecindeyken %19 ise işsiz olup iş arayışı bulunmayan kişilerdir. %9,5'lik bir oran çalışma durumunu öğrenci olarak tanımlamıştır. Yaş dağılımlarına göre bakıldığında, katılımcıların %42,1 oranındaki çoğunluğu 23 - 26 yaş aralığında bulunmaktadır. Katılımcıların %35,4'ü 27 - 30 yaş aralığında konumlanırken, %22,6'sı ise 18 - 22 aralığında bulunmaktadır.

CİNSİYET DAĞILIMI (%)

Erkek

51,6



Kadın

48,4

YAŞ DAĞILIMI (%)

18 - 22

22,6

23 - 26

42,1

27 - 30

35,4

GELİR DÜZEYİ (%)

Bilmiyorum

5,6

10.001 TL ve üzeri

4,5

7.001 - 10.000 TL arası

5,3

5.001 - 7.000 TL arası

7,8

4.001 - 5.000 TL arası

12,3

3.001 - 4.000 TL arası

16,2

2.001 - 3.000 TL arası

34,0

2.000 TL'den az

14,3

ÇALIŞMA DURUMU (%)

Çalışan

45,3

İşsiz olup iş arayan

26,2

İşsiz olup iş arayışı bulunmayan

19,0

Öğrenci

9,5

GENÇ İSTİHDAM ARAŞTIRMASI

ARAŞTIRMA SONUÇLARI

KÜNYE

Katılımcılar eğitimlerine göre gruplandırıldığında %6,7 oranında katılımcının eğitim seviyesinin "ilkokul veya daha az" olduğu görülürken %26,5 oranında katılımcı ise ortaokul mezunu olduğunu beyan etmiştir. Katılımcıların %39,5'i lise mezunuyken bu oranın eğitim seviyesi "yüksekokul veya daha fazla" olan katılımcılarda %27,2 olduğu tespit edilmiştir. Katılımcılar ağırlıklı olarak hanehalkı gelirinin 2000 - 3000 TL olduğunu belirtmiştir. %16,2 oranında katılımcının hanehalkı toplam geliri 3000 - 4000 TL aralığında olup 14,3'lük bir oranın aylık toplam geliri ise 2000 TL'den azdır.

EĞİTİM DÜZEYİ (%)

İlkokul veya daha az



Ortaokul



Lise



Yüksekokul veya daha fazla



GÖÇ DURUMU

İç göç durumları incelendiğinde, katılımcıların %33,7'sinin çeşitli sebeplerle göç ettiği sonucuna ulaşılmıştır. Doğduğu ilde ikamet etmediğini beyan eden katılımcıların göç etme sebepleri sorulduğunda %38,6'lık bir oran ile çoğunluğun birincil göç sebebinin iş bulma motivasyonu olduğu görülmüştür. Diğer yandan katılımcıların %32,6'sı göç etme sebebini "ailemin göç etmesi sebebiyle" seçeneği ile açıklarken evlilik sebebiyle göç eden %15,7 oranında katılımcı bulunduğu görülmüştür. Katılımcıların %7,3'ü ise eğitime bağlı sebeplerden ötürü doğduğu yerde ikamet etmemektedir.

Başta belirtildiği gibi iş bulmak için göç etme durumunun diğer sebeplere kıyasla daha ağırlıklı olduğu görülmüştür. Bu anlamda iş bulmak için göç etmiş kişilerin mevcut çalışma durumları incelendiğinde %65'lik bir oran ile yarısından fazlasının çalışan pozisyonunda olduğu görülürken %20,9'unun işsiz olup iş arayışı bulunduğu tespit edilmiştir. Buna ek olarak göç etmiş katılımcıların %12,2'si işsiz olup şu anda iş arayışı olmadığını ifade etmiştir.

İş bulmak için göç ettiğini ifade eden katılımcıların eğitim durumları incelendiğinde bu gruba mensup katılımcıların %34'ünü ortaokul mezunlarının oluşturduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna ek olarak göç eden katılımcıların %28,2'si üniversite veya daha üst bir eğitim seviyesine sahipken buna yakın bir oranda bu grubun %25'inin en son mezun olduğu okulun lise olduğu görülmüştür. Bu veriler ışığında, iş bulma motivasyonu ile gerçekleştirilen iç göçlerde öne çıkan grubun ortaokul mezunlarından oluştuğu saptanmıştır.

DOĞDUĞUNUZ İLDE Mİ İKAMET EDİYORSUNUZ?

Evet

66,3



Hayır

33,7

GENÇ İSTİHDAM ARAŞTIRMASI

ARAŞTIRMA SONUÇLARI

GÖÇ DURUMU

İş bulmak için göç ettiğini ifade edenlerin şu anda nerede yaşadıkları incelendiğinde, %37,2 oranında katılımcının şu anda İstanbul'da yaşıyor olduğu görülmüştür. %7,7 oranında katılımcı Kocaeli'nde ikamet ederken %7,1 oranında katılımcı ise Bursa ve Ankara'da yaşamaktadır. Bunun yanında, iş bulmak için göç eden katılımcıların %6,4'ü Antalya'da %5,1'i ise İzmir'de bulunmaktadır. Diğer olarak adlandırılan kategori ise 26

ŞU ANDA İKAMET ETMEKTE OLDUĞUNUZ İLE GÖÇ ETME SEBEBİNİZ NEDİR? (%) (n=423)

İş bulmak için



Ailemin göç etmesi sebebiyle



Evlilik sebebiyle



Eğitim için



Diğer



Atama sebebiyle



İŞ BULMAK İÇİN GÖÇ EDENLERİN ÇALIŞMA DURUMU (n=156)

Çalışan



İşsiz olup iş arayışı bulunmayan



Öğrenci



İşsiz olup iş arayan



İŞ BULMAK İÇİN GÖÇ EDENLERİN EĞİTİM DURUMU

İlköğretim veya daha az



Ortaokul



Lise



Yükseköğretim veya daha fazla



İŞ BULMAK İÇİN GÖÇ EDENLERİN YAŞADIĞI YER

İstanbul



Kocaeli



Bursa



Ankara



Antalya



İzmir



Diğer



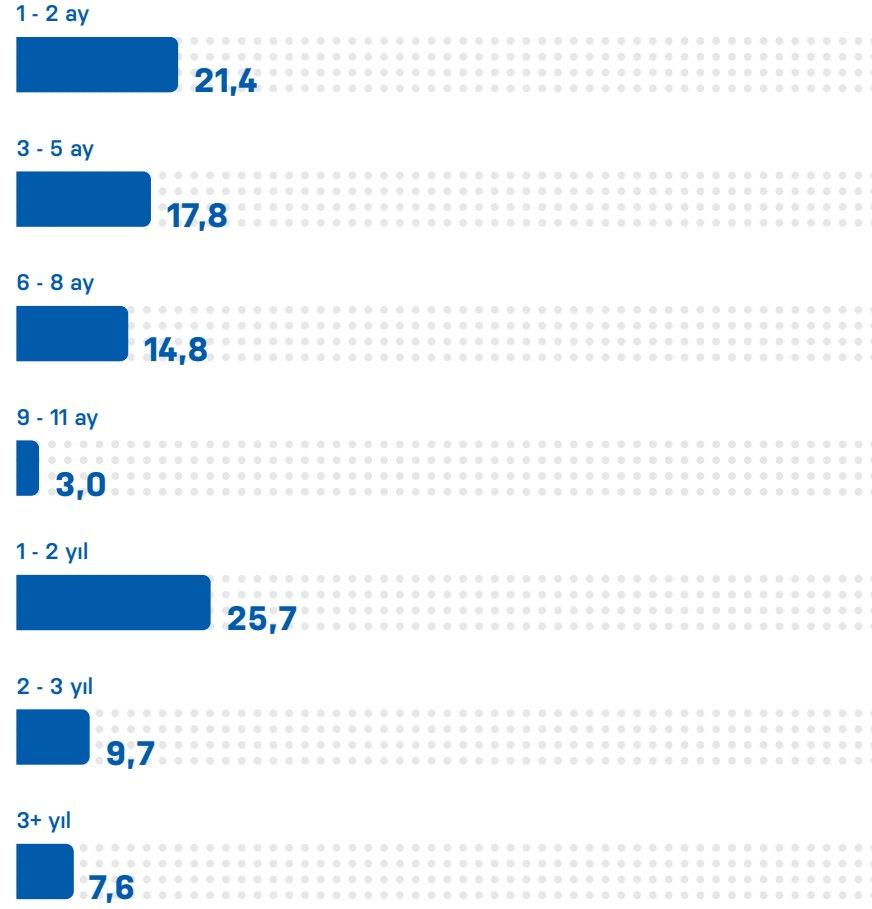
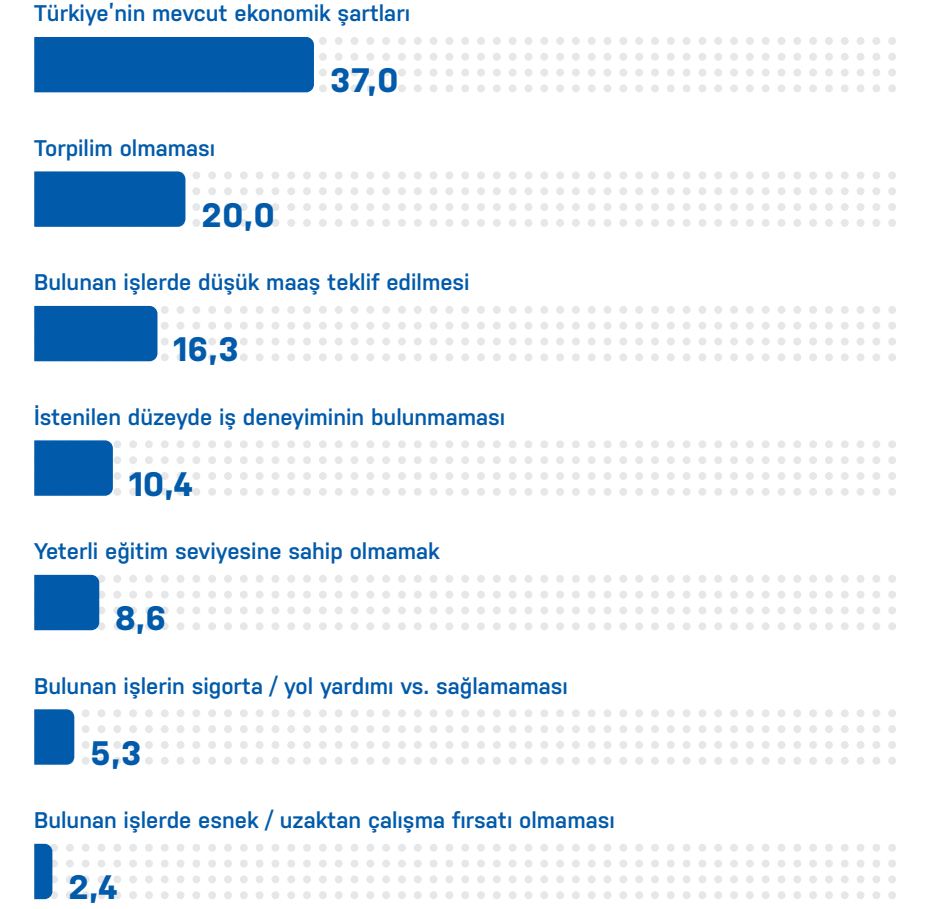
il içinde bu iller dışında kalan yerleri temsil etmektedir. Bu anlamda iş bulmak amacıyla doğduğu ilden göç eden katılımcıların başlıca yaşadığı yer İstanbul olurken, diğer büyük kentler ve sanayi şehri olarak bilinen Kocaeli de öncelikli tercih edilen yerler olmuştur.

GENÇ İSTİHDAM ARAŞTIRMASI

ARAŞTIRMA SONUÇLARI

GENÇ İŞSİZLER

Katılımcıların 365'inin (%26,2) işsiz olup aktif olarak iş aradıkları tespit edilmiştir. Çalışma kapsamında, işsiz olanlara ne kadar süredir iş aramakta oldukları sorulduğunda, yaklaşık olarak her dört işsiz katılımcıdan birinin (%25,7) 1 - 2 yıldır iş aramakta olduğu belirlenmiştir. Diğer seçenekler incelenecek olursa, işsiz katılımcıların %57'sinin en fazla 11 aydır iş aramakta olduğu görülmüştür. 2 yıl veya daha uzun süredir iş arayan katılımcıların ise %17,3 oranında olduğu tespit edilmiştir.

NE KADAR SÜREDİR İŞ
ARAMAKTASINIZ? (n=365)SİZE GÖRE İŞ BULAMAMANIZIN
TEMEL SEBEBİ NEDİR? (n=365)

Katılımcıların %37'sinin, Türkiye'nin mevcut ekonomik şartlarını iş bulamamalarının temel sebebi olarak gördüğü saptanmıştır. Katılımcılar nezdinde iş bulamamanın en temel ikinci sebebi olarak görülen ve "bir kimse tarafından kayırılmama" anlamına gelen "torpilim olmaması" ifadesi, işsiz katılımcıların %20'si tarafından iş bulamamalarının en temel sebebi olarak işaretlenmiştir.

GENÇ İSTİHDAM ARAŞTIRMASI

ARAŞTIRMA SONUÇLARI

GENÇ İŞSİZLER

İşsiz katılımcılara aradıkları işte bulunması gereken en temel özelliğin ne olduğu sorulduğunda, her dört katılımcıdan biri (%25) aradığı işin belirli bir seviyede maddi imkanlar sunması gerektiğini belirtmiştir. Aradıkları işin devlet bünyesinde bir pozisyon olması gerektiğini belirtenlerin oranı ise bir önceki ifadeye benzer oranda gerçekleşmiştir (%23,9).

SİZE GÖRE ARADIĞINIZ İŞTE BULUNMASI GEREKEN EN TEMEL ÖZELLİK NEDİR? (n=365)

Belirli bir seviyede maddi imkanlar sunması



Devlet bünyesinde bir pozisyon olması



İlerleme olanaklarının açık olması



Kurumsal bir firma olması



Aldığım eğitime uygun bir alanda faaliyet...



Diğer



ARADIĞINIZ POZİSYONLA İLGİLİ OLARAK SAYACAKLARIMDAN HANGİSİNE KATILIRSINIZ? (n=365)

Daha az maaş getirisi olsa dahi fabrikada çalışmayı tercih ederim



Masa başında çalışmayı isterim, ancak daha yüksek maaş getirisi varsa fabrikada çalışmayı tercih ederim



Daha az maaş getirisi olsa dahi masa başında çalışmayı tercih ederim



Fabrikada çalışmayı isterim, ancak daha yüksek maaş getirisi varsa masa başı pozisyonu tercih ederim



Aranılan iş pozisyonu ile ilgili olarak işsiz katılımcıların %35,9'unun fabrikada çalışmayı istediği ancak daha yüksek maaş getirisi olursa masa başında çalışmayı tercih edebileceği görülmüştür. Her halükarda fabrikada çalışmayı tercih edenlerin ise %4 oranında olduğu saptanmıştır. Masa başında çalışmak isteyenler toplamda %60,1 olarak belirlenmiştir. Bu grup içinde, daha az maaş getirisi olsa dahi masa başında çalışmak isteyenler ile yüksek maaş getirisi olması durumunda fabrikada çalışabilecekler birbirine çok yakın sayılarda gözlenmiştir.

GENÇ İSTİHDAM ARAŞTIRMASI

ARAŞTIRMA SONUÇLARI

GENÇ İŞSİZLER

Aktif olarak iş arayan katılımcıların aradıkları kriterlere uygun bir iş bulma beklentilerini ölçmeye yönelik hazırlanan sorular incelendiğinde, yaklaşık olarak her üç işsiz katılımcıdan birinin (%34,2) önümüzdeki ay kendisine uygun bir işte başlayacağını düşündüğü görülmüştür. Tüm dünyayı etkisine alan ve pek çok ülkede işsizlik rakamlarının artmasına sebep olan Koronavirüs salgını bittiğinde bir iş bulabileceklerini düşünenlerin oranı ise %17,4 olarak saptanmıştır.

Diğer yandan, iş arama süreci başında mezun olur olmaz işe başlayacağını düşünenler işsiz katılımcıların %10'unu oluşturmaktadır. Bu soruya verilen yanıtlar arasında "bir ila üç ay içerisinde" ifadesi %29,2 ile işsiz katılımcıların çoğunluğu tarafından onaylanmıştır. İş arama süreci başında Koronavirüs salgını bittiği zaman iş bulacaklarını tahmin edenler ise %14,8 olarak belirlenmiştir.

ARADIĞINIZ KRİTERLERE UYGUN BİR İŞTE NE ZAMAN ÇALIŞMAYA BAŞLAYABİLECEĞİNİZİ DÜŞÜNÜYORSUNUZ? (n=365)

Önümüzdeki ay



Önümüzdeki bir ila üç ay içerisinde



Önümüzdeki dört ila altı ay içerisinde



Önümüzdeki altı ay ila bir yıl içerisinde



Hiçbir zaman



Koronavirüs salgını bittiğinde



İŞ ARAMAYA BAŞLADIĞINIZDA NE KADAR SÜRE İÇERİSİNDE İŞ BULACAĞINIZI TAHMİN EDİYORDUNUZ? (n=365)

Mezun olur olmaz



Bir ila üç ay içerisinde



Dört ila altı ay içerisinde



Altı ay ila bir yıl içerisinde



Bulamayacağımı düşünüyordum



Koronavirüs salgını bittiğinde



Ayrıca, 1 yıldan uzun süredir aktif olarak iş arayan katılımcılar arasında hiçbir zaman iş bulamayacaklarını düşünenlerin oranı %23,5 iken, bu oran 1 yıldan daha az süredir iş arayanlar arasında %8,7 olarak tespit edilmiştir.

GENÇ İSTİHDAM ARAŞTIRMASI

ARAŞTIRMA SONUÇLARI

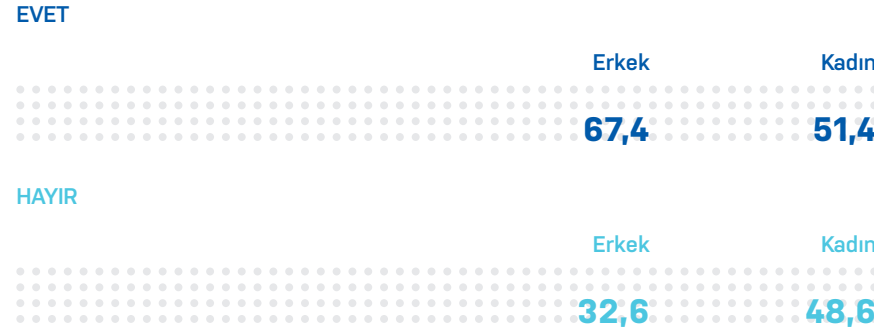
GENÇ İŞSİZLER

Aktif olarak iş arayan katılımcıların %58,3'ü aile ilişkilerinin bu süreçte olumsuz etkilendiğini belirtmiştir. Erkek katılımcılar için bu oranda kadın katılımcılara göre 16 puanlık bir fazlalık gözlenmektedir. Türkiye'de kadınların işgücüne katılım oranının erkeklere nazaran daha düşük olduğu göz önünde bulundurulduğunda, sonuçlar birbirleriyle uyum göstermektedir.

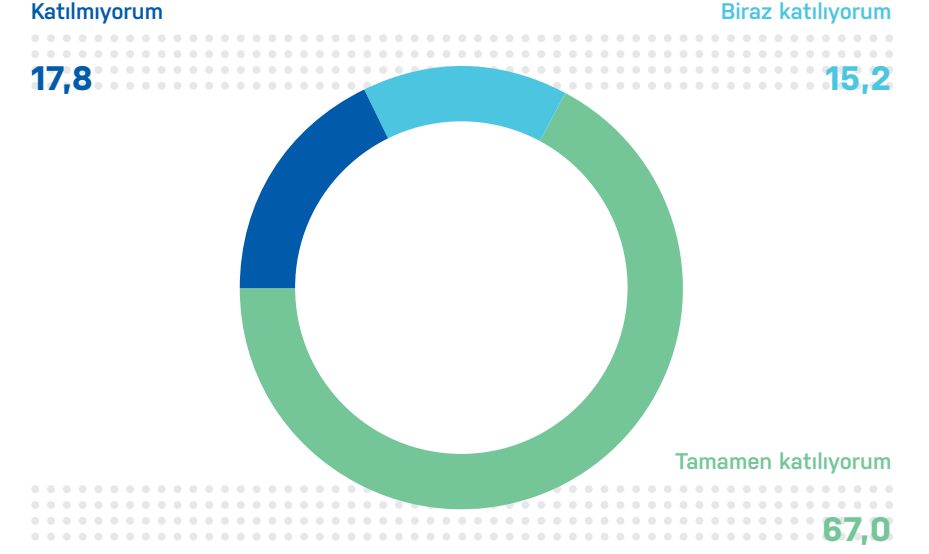
HENÜZ ARADIĞINIZ POZİSYONU BULAMAMANIZ AİLE İLİŞKİLERİNİZİ OLUMSUZ YÖNDE ETKİLEDİ Mİ? (n=365)



HENÜZ ARADIĞINIZ POZİSYONU BULAMAMANIZ AİLE İLİŞKİLERİNİZİ OLUMSUZ YÖNDE ETKİLEDİ Mİ? (n=365) (Cinsiyet Kırılımı)



ŞU ANDA ÇALIŞMADIĞIM İÇİN AİLEME KARŞI MAHCUP HİSSEDİYORUM (n=365)



ŞU ANDA ÇALIŞMADIĞIM İÇİN AİLEME KARŞI MAHCUP HİSSEDİYORUM. (n=365) (Cinsiyet Kırılımı)



"Şu anda çalışmadığım için aileme karşı mahcup hissediyorum." ifadesine katılımcılar %67 oranında "tamamen katılıyorum", %15,2 oranında "biraz katılıyorum" cevabını vermiştir. Bir önceki soruya benzer şekilde erkek katılımcıların iş bulamamalarından ötürü duydukları mahcubiyet kadın katılımcılara göre daha yüksek olarak belirlenmiştir.

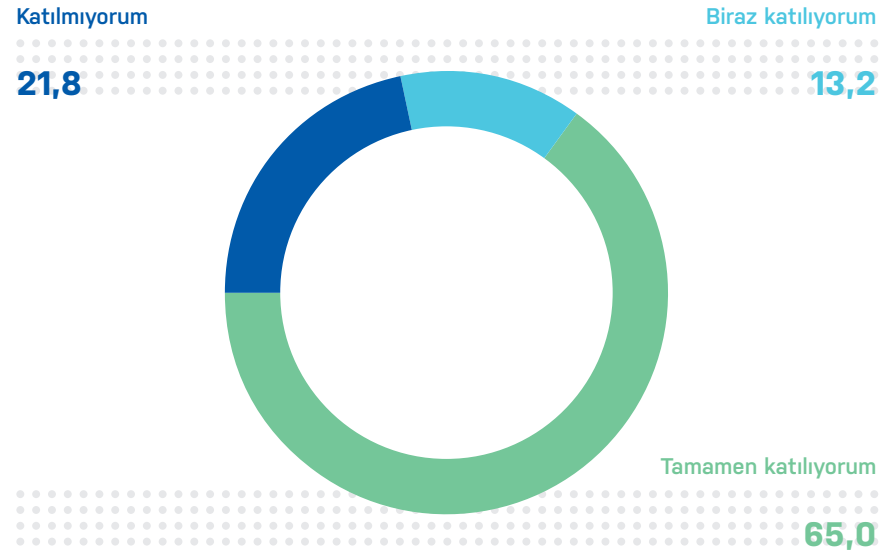
GENÇ İSTİHDAM ARAŞTIRMASI

ARAŞTIRMA SONUÇLARI

GENÇ İŞSİZLER

İşsiz katılımcılar arasında, çalışmadıkları için kendilerini arkadaşlarından geri kalmış hissedenlerin oranı, çalışmadıkları için ailelerine karşı mahcup hissedenlerle yaklaşık olarak benzer oranlarda gözlenmiştir. Bu ifade cinsiyete göre incelendiğinde, işsiz erkek katılımcıların işsiz kadın katılımcılara göre daha yüksek oranda kendilerini arkadaşlarından geri kalmış hissettikleri görülmektedir.

ŞU ANDA ÇALIŞMADIĞIM İÇİN KENDİMİ ÇALIŞAN ARKADAŞLARIMDAN GERİ KALMIŞ HİSSEDİYORUM (n=365)

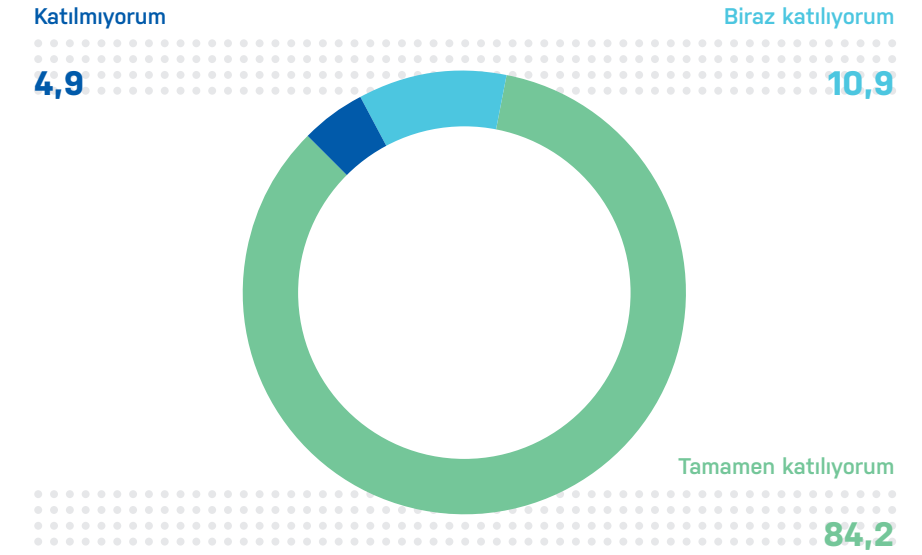


ŞU ANDA ÇALIŞMADIĞIM İÇİN KENDİMİ ÇALIŞAN ARKADAŞLARIMDAN GERİ KALMIŞ HİSSEDİYORUM (n=365) (Cinsiyet Kırılımı)



ÇALIŞMAYA BAŞLADIĞIM ZAMAN AİLEM VE ARKADAŞLARIMLA VAKİT GEÇİRİRKEN KENDİMİ DAHA RAHAT HİSSEDECEĞİM (n=365)

Aktif olarak iş arayan katılımcıların %95,1'i "Çalışmaya başladığım zaman ailem ve arkadaşarımla vakit geçirirken kendimi daha rahat hissedeceğim" ifadesine katıldıklarını belirtmiştir. Bu ifade bazında cinsiyet kırılımı önemli bir fark ortaya koymadığı için gösterilmemiştir.



GENÇ İSTİHDAM ARAŞTIRMASI

ARAŞTIRMA SONUÇLARI

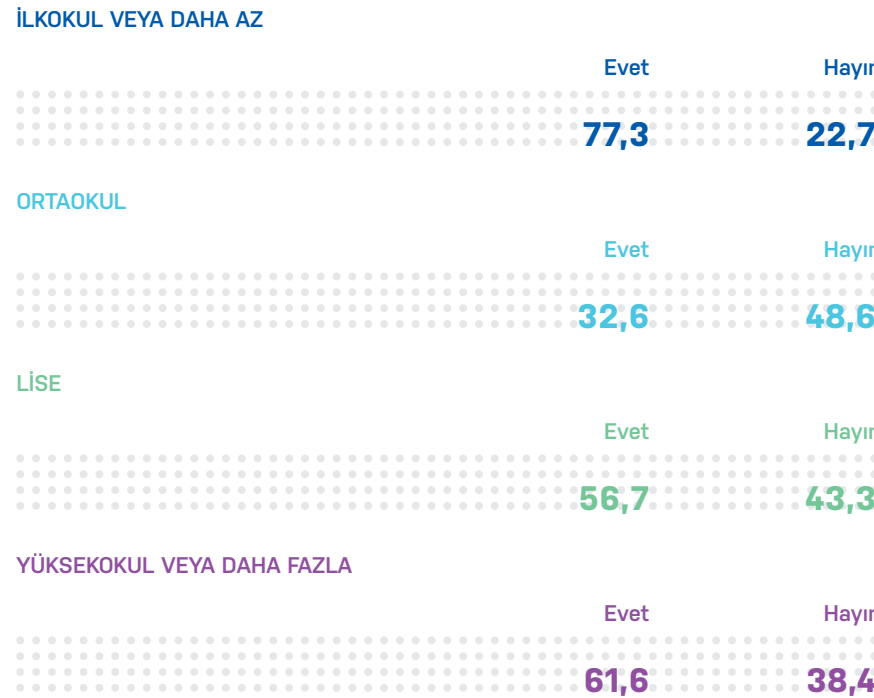
GENÇ İŞSİZLER

Yaklaşık olarak her üç işsiz katılımcıdan ikisinin (%63,6) yalnızca ulaşım ve yemek masraflarının karşılandığı bir işte deneyim kazanmak adına çalışmayı kabul edebileceği görülmüştür. Eğitim seviyesi arttıkça bu ifadeye verilen "evet" yanıtlarında yüzdesel olarak bir azalma görülse de, tüm eğitim grupları içinde bu ifadeye olumlu yanıt verenler olumsuz yanıt verenlerden daha fazla sayıda gözlenmiştir.

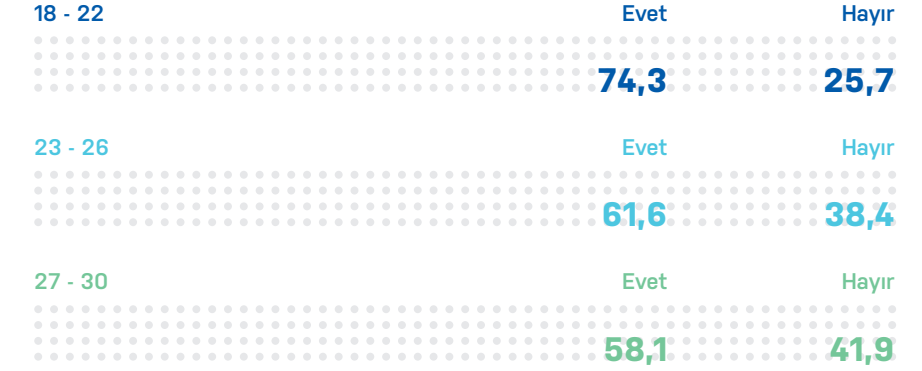
ÖZGEÇMİŞİNİZİ ZENGİNLEŞTİRMEK VE DENEYİM KAZANMAK ADINA, BELİRLİ BİR SÜRE İÇİN, YALNIZCA ULAŞIM VE YEMEK MASRAFLARINIZIN KARŞILANDIĞI BİR İŞTE ÇALIŞMAYI KABUL EDER MİYDİNİZ? (n=365)



ÖZGEÇMİŞİNİZİ ZENGİNLEŞTİRMEK VE DENEYİM KAZANMAK ADINA, BELİRLİ BİR SÜRE İÇİN, YALNIZCA ULAŞIM VE YEMEK MASRAFLARINIZIN KARŞILANDIĞI BİR İŞTE ÇALIŞMAYI KABUL EDER MİYDİNİZ? (Eğitim Kırılımı)



ÖZGEÇMİŞİNİZİ ZENGİNLEŞTİRMEK VE DENEYİM KAZANMAK ADINA, BELİRLİ BİR SÜRE İÇİN, YALNIZCA ULAŞIM VE YEMEK MASRAFLARINIZIN KARŞILANDIĞI BİR İŞTE ÇALIŞMAYI KABUL EDER MİYDİNİZ? (Yaş Kırılımı)



18 - 22 yaş arası katılımcıların %74,3'ü bu ifadeye "evet" yanıtı verirken, 27-30 için bu oran %58,1'dir. Yaş arttıkça bu ifadeye verilen "evet" yanıtlarının yüzdesel olarak azalması beklenen bir sonuç olsa da, tüm yaş gruplarında katılımcıların yarısından fazlasının bu ifadeyi onaylaması, araştırmanın önemli sonuçlarından biri olmuştur.

GENÇ İSTİHDAM ARAŞTIRMASI

ARAŞTIRMA SONUÇLARI

GENÇ İŞSİZLER

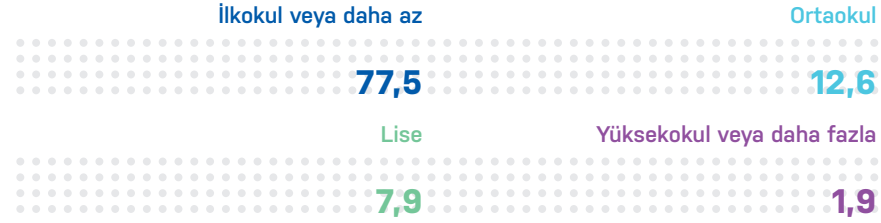
İşsiz olup iş arayışı bulunan katılımcıların anne ve baba eğitim seviyelerine bakıldığında çoğunluğunun hem anne hem de baba eğitim seviyesinin "ilkokul veya daha az" olduğunu beyan ettiği görülmüştür. Bu anlamda katılımcıların %77,5'inin anne eğitim seviyesi "ilkokul veya daha az" olurken bu oran baba eğitim durumunda %61,9'dur.

İşsiz olup iş arayışı bulunan katılımcıların %12,6'sının anne eğitim seviyesi ortaokul düzeyindeyken bu oranın baba eğitim seviyesinde %17,3 olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

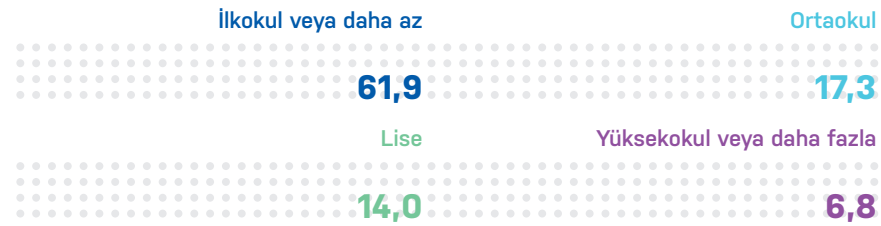
Eğitim nezdinde en düşük oranlar ise hem anne hem baba eğitim seviyesinin "yüksekokul veya daha fazla" olduğu durumda görülmüştür. İşsiz olup iş arayışı bulunan katılımcıların %1,9'unun anne eğitim seviyesi "yüksekokul veya daha fazla" iken bu oranın baba eğitim seviyesinde %6,8 olduğu gözlenmiştir.

ANNENİZİN VE BABANIZIN EĞİTİM SEVİYESİ NEDİR? (n=365)

ANNENİZİN EĞİTİM SEVİYESİ NEDİR?



BABANIZIN EĞİTİM SEVİYESİ NEDİR?

HANEHALKI AYLIK TOPLAM GELİRİ NEDİR? (n=343)
(Bilmiyorum cevapları çıkarılmıştır)

İşsiz olup iş arayışı bulunan katılımcıların hanehalkı aylık toplam gelirleri incelendiğinde, %39,1 oranında katılımcının hanehalkı aylık toplam gelirin 2000 - 3000 aralığında olduğu görülmüştür. İşsiz katılımcıların %28,9'unun ise toplam hane gelirin 2000 TL'den az olması araştırmanın önemli sonuçları arasında yer almıştır.

2.000 TL'den az



2.001 - 3.000 TL arası



3.001 - 4.000 TL arası



4.001 - 5.000 TL arası



5.001 - 7.000 TL arası



7.001 - 10.000 TL arası



10.001 TL ve üzeri



GENÇ İSTİHDAM ARAŞTIRMASI

ARAŞTIRMA SONUÇLARI

İŞ ARAYIŞI
BULUNMAYANLAR

İş arayışı bulunmayan katılımcılar tüm katılımcıların %19'unu oluşturmaktadır. Genel olarak örnekleimde 1:1 oranında karşımıza çıkan kadın-erkek oranı, iş arayışı bulunmayan katılımcılarda 9:1 oranında ve kadın ağırlıklı olarak gözükmetedir.

İş arayışı bulunmadığını ifade eden kadın katılımcıların medeni durumları göz önüne alındığında %92,1 oranındaki büyük çoğunluğun evli olduğu görülmüştür. Bu anlamda evli kadınların iş arayışı bulunmaması durumu kadın istihdamının düşük oranlarda seyretmesi açısından açıklayıcı bir veri niteliğindedir.

İŞ ARAYIŞI BULUNMAYAN
KATILIMCILARIN CİNSİYET
DAĞILIMI (n=264)

Erkek
10,6



Kadın
89,4

İŞ ARAYIŞI BULUNMAYAN
KADINLARIN MEDENİ
DURUMU (n=236)

Bekar
7,9



Evli
92,1

İş arayışı bulunmadığını beyan eden kadın katılımcıların %82,4'lük oranına tekabül eden grubun ise en az 1 çocuğu olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu anlamda hem medeni durum hem de çocuk sahipliği kadınların çalışma hayatına katılımı konusunda sınırlandırıcı faktörler olarak değerlendirilebilir.

İŞ ARAYIŞI BULUNMAYAN
KADINLARIN ÇOCUK SAHIPLIĞI
DURUMU (n=236)

Evet, var
82,4



Hayır, yok
17,6

GENÇ İSTİHDAM ARAŞTIRMASI

ARAŞTIRMA SONUÇLARI

İŞ ARAYIŞI
BULUNMAYANLAR

İş arayışı bulunmayan kadınların çocuk sayısı incelendiğinde, bu grup arasında bir çocuğu bulunan kadınların oranının %51,2 olduğu görülürken, bu oranın iki çocuğu olan kadınlarda %72,1'e yükseldiği tespit edilmiştir. Üç veya daha fazla sayıda çocuğu olup, çalışma durumunu "işsiz ve iş arayışı bulunmuyor" olarak nitelendiren kadın katılımcıların oranının ise %75 olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu anlamda, çocuk sayısı arttıkça kadınların çalışma hayatına katılımlarındaki düşüş net bir şekilde görülmüştür.

Genel tabloya bakıldığında, özetle, 1391 kişilik örneklem içerisinde iş arayışı bulunmayanların sayısı 264 olarak belirlenmiştir. İş arayışı bulunmayan katılımcıların %10,3'ünü erkek katılımcılar, %89,7'sini kadın katılımcılar oluşturmaktadır. Bu grup içerisinde yaklaşık olarak her dört katılımcıdan üçünün (%75,2) çocuğu olduğu tespit edilmiştir.

İŞ ARAYIŞI BULUNMAYAN
KADINLARIN ÇOCUK SAYISI
(n=236)

3 VEYA DAHA FAZLA ÇOCUĞU OLANLAR

İşsiz, iş arayışı bulunmuyor



Diğer çalışma durumları



2 ÇOCUĞU OLANLAR

İşsiz, iş arayışı bulunmuyor



Diğer çalışma durumları



1 ÇOCUĞU OLANLAR

İşsiz, iş arayışı bulunmuyor



Diğer çalışma durumları

NEDEN İŞ ARAYIŞINIZ
BULUNMUYOR? (n=264)

Ailevi sebeplerden ötürü çalışmıyorum



İş arayışım oldu, artık aramıyorum



Maddi açıdan rahatım, işe ihtiyacım yok

NEDEN İŞ ARAYIŞINIZ
BULUNMUYOR? (n=264) (Cinsiyet
Kırılımı)

KADIN

Ailevi sebeplerden ötürü çalışmıyorum



İş arayışım oldu, artık aramıyorum



Maddi açıdan rahatım, işe ihtiyacım yok



ERKEK

Ailevi sebeplerden ötürü çalışmıyorum



İş arayışım oldu, artık aramıyorum



Maddi açıdan rahatım, işe ihtiyacım yok



GENÇ İSTİHDAM ARAŞTIRMASI

ARAŞTIRMA SONUÇLARI

İŞ ARAYIŞI
BULUNMAYANLAR

İş arayışı olmayan katılımcıların %40,1'i şu anda doğdukları ilde ikamet etmediklerini belirtmiştir. Bu grup özelinde erkek katılımcıların %66'sının, kadın katılımcıların ise %59'unun doğdukları ilden başka bir ile göç ettikleri belirlenmiştir. 18 - 22 yaş arası iş arayışı bulunmayan katılımcıların %18,9'u doğdukları ilde ikamet etmediklerini belirtirken, bu oran 23 - 26 yaş arası katılımcılar için %43,8, 27 - 30 yaş arası katılımcılar için %46 olarak saptanmıştır.

İş arayışı olmayan ve doğdukları ilde ikamet etmeyen katılımcılara göç etmelerinin sebebi sorulduğunda %41,5 evlilik sebebiyle göç ettiğini belirtmiştir. Evlilik sebebiyle göç edenlerin büyük kısmını (%96) kadın katılımcılar oluşturmaktadır. "Ailemin göç etmesi sebebiyle" ifadesi iş arayışı bulunmayan katılımcıların doğdukları ilde ikamet etmemelerinin yüzdesel olarak ikinci (%36,7) en büyük sebebi olarak belirlenmiştir. Benzer şekilde, bu ifade özelinde erkek kadın oranı yaklaşık 1:6 oranında karşımıza çıkmaktadır. İş bulmak amacı ile göç edenler bu grubun %16,9'unu oluşturmaktadır. "Atama sebebiyle" ve "Eğitim için" ifadeleri benzer oranlarda (%1,9 - %1,4) işaretlenmiştir.

İŞ ARAYIŞI BULUNMAYIP
DOĞDUĞU İLDE İKAMET
ETMEYENLERİN GÖÇ SEBEBİ
(n=96)

Evlilik sebebiyle



Ailemin göç etmesi sebebiyle



İş bulmak için



Atama sebebiyle



Diğer



Eğitim için



ÇALIŞANLAR

Toplam çalışan sayısının 630 olduğu örneklem içinde, bu grubun %72,4'ünü özel sektör çalışanları, %11,3'ünü kendi hesabına çalışanlar, %10,2'sini maaşlı devlet çalışanları, %3,8'ini çalışanı olan işyeri sahip ve ortakları, ve %2,4'ünü aile şirketine çalışanlar oluşturmaktadır. Maaşlı devlet çalışanları haricinde çalışanlara sorulan "Sigortalı olarak mı çalışıyorsunuz?" sorusuna katılımcıların %83'ü "evet" cevabı vermiştir. Bu soru özelinde incelenen eğitim kırılımına göre eğitim seviyesi yüksek olan çalışanların sigortalılık oranının arttığı gözlenmiştir.

SİGORTALI OLARAK MI
ÇALIŞIYORSUNUZ? (n=566)

Evet

83,0

SİGORTALI OLARAK MI
ÇALIŞIYORSUNUZ? (n=566)

İLKOKUL VEYA DAHA AZ



ORTAOKUL



LİSE



YÜKSEKOKUL VEYA DAHA FAZLA



GENÇ İSTİHDAM ARAŞTIRMASI

ARAŞTIRMA SONUÇLARI

ÇALIŞANLAR

Ücretli özel sektör çalışanları %88,8 ile en yüksek sigortalılık oranına sahiptir. Onu takip eden %79,2 ile çalışanı olan işyeri sahip ve ortakları olmuştur. Kendi hesabına çalışan katılımcılar arasında sigortalı ve sigortasız çalışanlar yaklaşık olarak eşit sayıda gözlenmiştir.

SİGORTALI OLARAK MI ÇALIŞIYORSUNUZ? (n=566)

KENDİ HESABINA ÇALIŞAN

Evet



Hayır



AİLE ŞİRKETİNDE ÇALIŞAN

Evet



Hayır



ÇALIŞANI OLAN İŞYERİ SAHİBİ VEYA ORTAĞI

Evet



Hayır



ÜCRETLİ ÖZEL SEKTÖR ÇALIŞANI

Evet



Hayır



MEVCUT ÇALIŞMA DÜZENİNİZLE İLGİLİ OLARAK SAYACAKLARIMDAN HANGİSİNE KATILIRSINIZ? (n=630)

Yaptığım işten memnun değilim ancak gelirimden memnunum



Yaptığım işten ve gelirimden memnun değilim



Çalıştığım işten ve gelirimden memnunum



İşimden memnunum ama gelirim yaptığım işe kıyasla yetersiz



Başka herhangi bir iş bulabileceğimi düşünmüyorum



Daha iyi bir iş bulacağımı düşünmüyorum



Bir yandan iş arıyorum, ancak henüz bulamadım



VAR OLAN İŞİNİZDEKİ MEMNUNİYETSİZLİĞİNİZE RAĞMEN ÇALIŞMAYA DEVAM ETMENİZİN SEBEBİ NEDİR? (n=405)

GENÇ İSTİHDAM ARAŞTIRMASI

ARAŞTIRMA SONUÇLARI

ÇALIŞANLAR

Çalışanlar arasında çalıştıkları pozisyonun kariyer gelişimine hiçbir zaman katkıda bulunmadığını düşünenlerin oranı %30,2 olarak belirlenmiştir. Bu soru bazında "Sürekli" yanıtını verenler %40,2 olarak saptanmıştır. Bu oranın, ortaokul veya daha az eğitim sahibi olanlar için ortalama %31,1, lise ve daha fazla eğitim sahibi olanlar için ise %44,7 olduğu gözlenmiştir.

Yaklaşık her on katılımcıdan dördünün katılımıyla başvurulmuş işin belirli bir seviyede maddi imkanlar sunması işe başlama kararının ardındaki en belirleyici özellik olarak belirlenmiştir. Onu takip edenler %17 ile "Aldığım eğitime uygun bir alanda faaliyet

ŞU ANDA ÇALIŞTIĞINIZ POZİSYONUN KARIYER GELİŞİMİNİZE KATKIDA BULUNDUĞUNU DÜŞÜNÜYOR MUSUNUZ? (n=630)

Hiçbir Zaman



Nadiren



Bazen



Sürekli



ŞU ANDA ÇALIŞTIĞINIZ İŞE BAŞLAMA KARARINIZDAKİ EN BELİRLEYİCİ ÖZELLİK NEYDİ? (n=630)

Belirli bir seviyede maddi imkanlar sunması



Aldığım eğitime uygun bir alanda faaliyet göstermesi



İlerleme olanaklarının açık olması



Kurumsal bir firma olması



Devlet bünyesinde bir pozisyon olması



Diğer



göstermesi", %14,8 ile "İlerleme olanaklarının açık olması" ve %14,3 ile "Kurumsal bir firma olması"dır. Maaşlı devlet çalışanı katılımcıların %26,6'sı "Belirli bir seviyede maddi imkanlar sunması" cevabını verirken %28,1 "Devlet bünyesinde bir pozisyon olması" demiştir.

ManpowerGroup 2019 Yetenek Açığı Araştırması'nda işin sunduğu maddi imkanların önemi bağlamında benzer bulgulara rastlanmıştır. Tüm dünyada ve Türkiye'de maaşın çalışanlar için motivasyon sağlayıcı ve mevcut işlerinde çalışmaya devam etmeleri açısından da en ikna edici faktör olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

GENÇ İSTİHDAM ARAŞTIRMASI

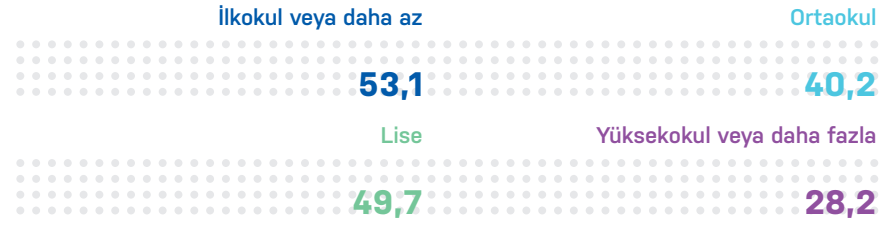
ARAŞTIRMA SONUÇLARI

ÇALIŞANLAR

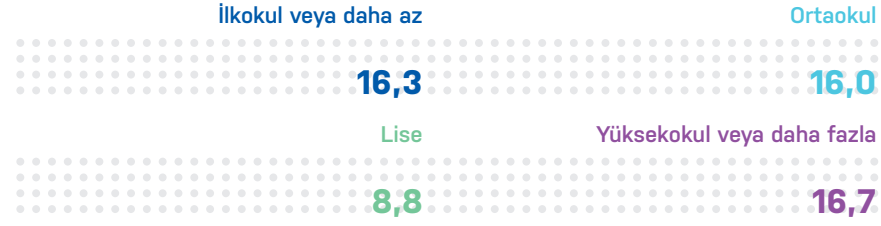
Bir önceki soruya verilen yanıtlar eğitim durumuna göre incelendiğinde, ilkokul ve daha az eğitim sahibi katılımcıların yarısından fazlası (%53,1), şu an çalıştıkları işe başlama motivasyonlarını, işin belirli seviyede maddi imkanlar sunması olarak nitelendirmişlerdir. Bununla birlikte, eğitim seviyesi arttıkça "Belirli bir seviyede maddi imkanlar sunması" ifadesine verilen cevapların yüzdesel değerlerinin azaldığı görülmüştür.

ŞU ANDA ÇALIŞTIĞINIZ İŞE BAŞLAMA KARARINIZDAKİ EN BELİRLEYİCİ ÖZELLİK NEYDİ?
(n=630)

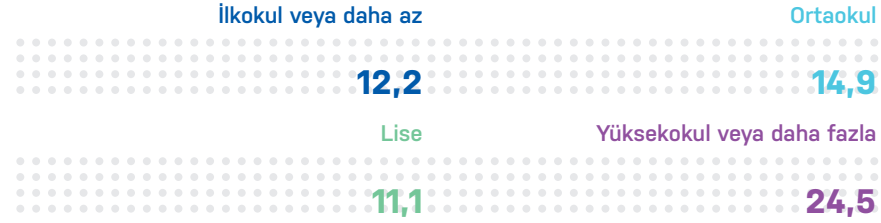
BELİRLİ BİR SEVİYEDE MADDİ İMKANLAR SUNMASI



KURUMSAL BİR FİRMA OLMASI

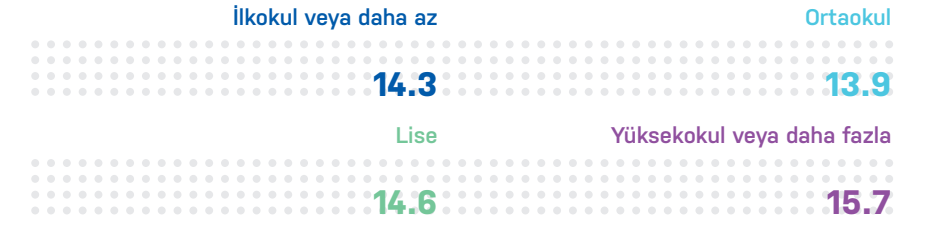


ALDIĞIM EĞİTİME UYGUN BİR ALANDA FAALİYET GÖSTERMESİ

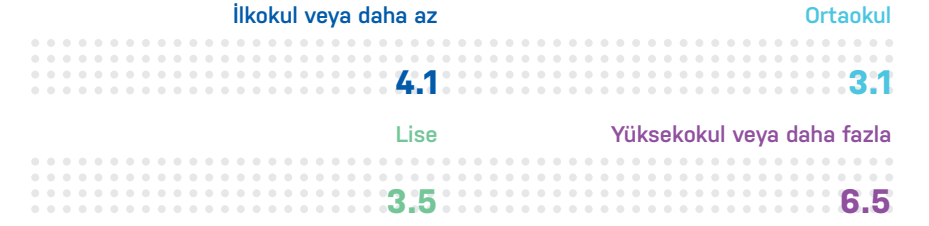


Şu anda çalışılan işe başlama kararındaki en belirleyici özelliğin o işin alınan eğitime uygun bir alanda faaliyet göstermesi olduğunu belirtenlerin oranı, ilkokul veya daha az eğitim sahibi katılımcılar için %12,2 iken yüksekokul veya daha fazla eğitim sahibi katılımcılar için bu oran %24,5'tir.

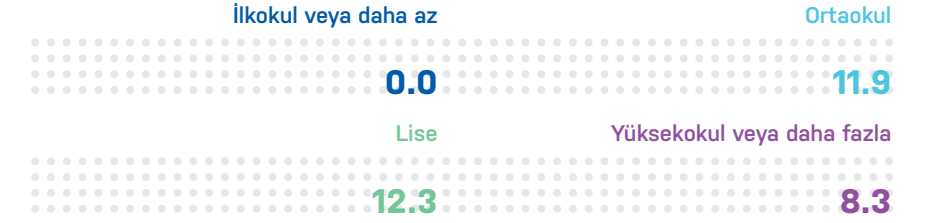
İLERLEME OLANAKLARININ AÇIK OLMASI



DEVLET BÜNYESİNDE BİR POZİSYON OLMASI



DİĞER



GENÇ İSTİHDAM ARAŞTIRMASI

ARAŞTIRMA SONUÇLARI

ÇALIŞANLAR

Çalışan katılımcıların yaklaşık olarak yarısı (%45,1) eğitimlerinin pozisyon için yeterli olmadığını ve işi işte öğrendiklerini belirtmiştir. Aldıkları eğitimi kullanabilecekleri bir iş bulanların oranı %29,4, eğitimlerine göre daha düşük seviyede bir pozisyonda işe başlayanlar ise %25,6 oranında gözlenmiştir. Lise ve daha az eğitim sahibi katılımcıların olduğu tüm gruplarda "Eğitimim pozisyon için yeterli değildi, işi işte öğrendim" ifadesi yüzdesel olarak en yüksek çıkarken, yükseköğretim veya daha fazla eğitim sahibi katılımcılar için "Aldığım eğitimi kullanabildiğim bir iş buldum" ifadesi %37 ile çoğunluğu oluşturmaktadır.

İLK İŞE GİRDİĞİNİZ POZİSYONLA İLGİLİ OLARAK HANGİSİNE DAHA FAZLA KATILIRSINIZ? (n=630)

Eğitimim pozisyon için yeterli değildi, işi işte öğrendim



Aldığım eğitimi kullanabildiğim bir iş buldum

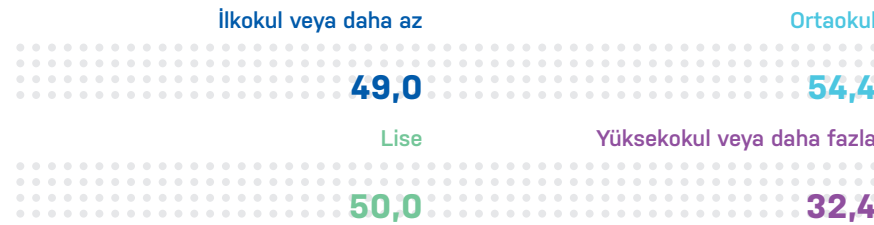


Eğitime göre daha düşük seviyeli bir pozisyonda işe başladım

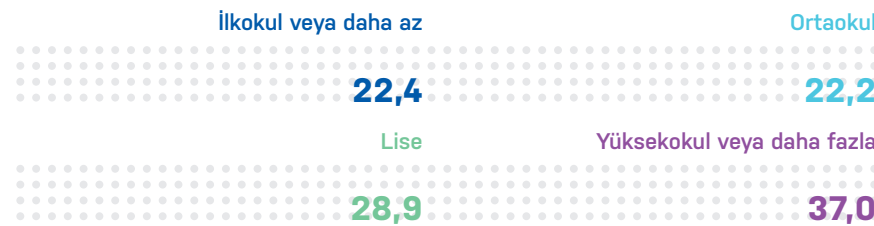


İLK İŞE GİRDİĞİNİZ POZİSYONLA İLGİLİ OLARAK HANGİSİNE DAHA FAZLA KATILIRSINIZ? (n=630) (eğitim kırılımı)

EĞİTİM POZİSYON İÇİN YETERLİ DEĞİLDİ, İŞİ İŞTE ÖĞRENDİM



ALDIĞIM EĞİTİMİ KULLANABİLDİĞİM BİR İŞ BULDUM



EĞİTİMİME GÖRE DAHA DÜŞÜK SEVİYELİ BİR POZİSYONDA İŞE BAŞLADIM



SAYACAKLARIMDAN HANGİLERİ GELECEĞE YÖNELİK BEKLENTİLERİNİZ ARASINDA YER ALIYOR? (n=630)

Kendi işini kurmak



Daha yüksek bir pozisyona sahip olmak



Yurtdışında çalışmak veya eğitim almak



Daha fazla gelişme olanağı bulunan bir işe yönelmek



Daha yüksek seviyede bir eğitim almak



Çalışanların işleri hakkında geleceğe yönelik beklentilerini ölçmek amacıyla sorulan soruda katılımcılara beş farklı seçenek sunulmuş ve biri tercih edilmesi istenmiştir. Buna göre, yaklaşık olarak her iki çalışan katılımcıdan birinin (%45,2) gelecekte kendi işini kurma beklentisi içinde olduğu gözlenmiştir. Katılımcılar arasında çalışanların %23,5'inin geleceğe yönelik beklentisinin daha yüksek bir pozisyonda çalışmak olduğu görülürken eğitim almak veya çalışmak için yurt dışına gitme planları olan katılımcıların %15,1 oranında olduğu saptanmıştır.

GENÇ İSTİHDAM ARAŞTIRMASI

ARAŞTIRMA SONUÇLARI

CİNSİYET

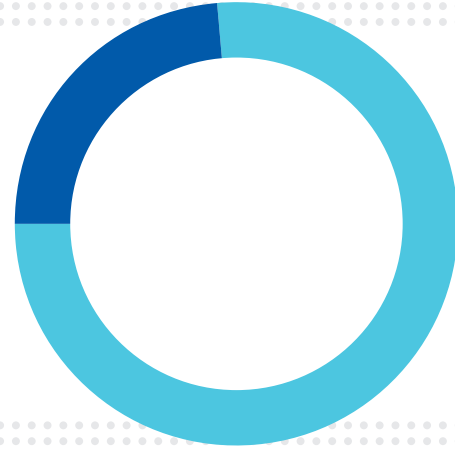
Katılımcılara daha önce iş başvuruları sırasında cinsiyetinden dolayı negatif bir tavırla karşılaşmış ve karşılaşmadığı sorulduğunda katılımcıların %76,2'sinin cinsiyetinden dolayı olumsuz bir durum yaşamadığı beyanında bulunduğu görülmüştür. %23,8'lik bir kesim ise cinsiyetinden dolayı böyle bir olumsuz durum yaşadığını ifade etmiştir.

Bu paydayı oluşturan katılımcıların %46,3'lük büyük çoğunluğu karşılaştıkları negatif yaklaşımdan dolayı endişelendikleri ama başvurularına devam ettiğini ifade ederken %28,7'lik kısım ise bu yaklaşımdan etkilenmediğini belirtmiştir. Cinsiyetinden dolayı karşılaştığı olumsuz durum karşısında bir süre başvuru yapmadığını ifade eden ise %24,9'luk bir kesim olduğu görülmüştür.

İŞ BAŞVURULARINIZ SIRASINDA CİNSİYETİNİZİN SİZE NEGATİF YAKLAŞILMASINA SEBEP OLDUĞUNU DÜŞÜNDÜĞÜNÜZ OLDU MU?

Evet

23,8



Hayır

76,2

KARŞILAŞTIĞINIZ NEGATİF YAKLAŞIM DAHA SONRAKİ BAŞVURULARINIZI YAPARKEN SİZİ ETKİLEDİ VEYA ENDİŞELENDİRDİ Mİ? (n=341)

Evet, ama başvurularıma devam ettim

46,3

Hayır, etkilemedi

28,7

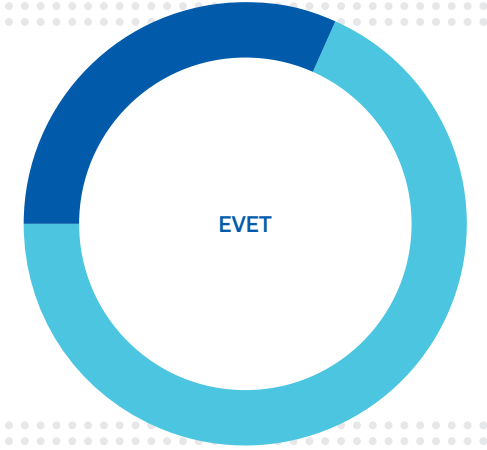
Evet, daha sonra bir süre başvuru yapmadım

24,9

İŞ BAŞVURULARINIZ SIRASINDA CİNSİYETİNİZİN SİZE NEGATİF YAKLAŞILMASINA SEBEP OLDUĞUNU DÜŞÜNDÜĞÜNÜZ OLDU MU? (n=341) (Cinsiyet Kırılımı)

Erkek

31,9



Kadın

68,1

ÇALIŞTIĞINIZ VEYA ÇALIŞMAYI PLANLADIĞINIZ ALANDA BELİRLİ BİR CİNSİYETİN İŞ BULMA KONUSUNDA DAHA AVANTAJLI OLDUĞUNU DÜŞÜNÜYOR MUSUNUZ?

Evet, erkekler

26,8

Evet, kadınlar

25,2

Hayır

48,0

GENÇ İSTİHDAM ARAŞTIRMASI

ARAŞTIRMA SONUÇLARI

CİNSİYET

Aynı soruya verilen cevaplar cinsiyet gruplarına göre incelendiğinde erkek katılımcıların çalıştıkları ya da çalışmayı planladıkları sektörde daha avantajlı olduğunu düşündükleri grup kadınlar olurken, kadın katılımcılar ise erkekleri daha avantajlı olarak değerlendirmiştir. Ancak hem kadın hem de erkek katılımcıların cinsiyetin iş bulma konusunda avantaj yaratmadığı görüşünde büyük oranda hemfikir olduğu saptanmıştır.

ÇALIŞTIĞINIZ VEYA ÇALIŞMAYI PLANLADIĞINIZ ALANDA BELİRLİ BİR CİNSİYETİN İŞ BULMA KONUSUNDA DAHA AVANTAJLI OLDUĞUNU DÜŞÜNÜYOR MUSUNUZ? (Cinsiyet Kırılımı)

EVET, ERKEKLER

Erkek



Kadın



EVET, KADINLAR

Erkek



Kadın



HAYIR

Erkek



Kadın



ŞU ANDA ÇALIŞTIĞINIZ İŞTE VEYA GEÇMİŞTE ÇALIŞTIĞINIZ İŞLERDE CİNSİYETİNİZ DOLAYISIYLA OLUMSUZ BİR MUAMELEYE KARŞILAŞTIĞINIZ OLDU MU?

BU OLUMSUZ DURUM KARŞISINDA NASIL BİR TAVIR SERGİLEDİNİZ? (n=208)

Katılımcılara "Şu anda çalıştığınız işte veya geçmişte çalıştığınız işlerde cinsiyetiniz dolayısıyla olumsuz bir muameleye karşılaştığınız oldu mu?" sorusu yöneltildiğinde %85,3 oranındaki büyük çoğunluk bu soruya "hayır" cevabını verirken, katılımcıların %14,7'si ise böyle bir olumsuzlukla karşılaştığını ifade etmiştir. Daha önce cinsiyeti dolayısıyla iş hayatında olumsuz bir durumla karşılaşmış katılımcılara bu olaydan sonra nasıl bir yol izlediği sorulduğunda %45,7'lik çoğunluğunun bu durum karşısında işten ayrıldığı sonucuna ulaşılmıştır. Geri kalan katılımcıların %26,4'ü durum karşısında herhangi bir tepki vermediğini beyan ederken, buna yakın bir oranda %24,6'lık bir grup ise durumu üstleriyle paylaştığını ifade etmiştir. Katılımcıların beyanları doğrultusunda, her ne kadar büyük çoğunluğun iş hayatında cinsiyete dayalı negatif bir ayrımcılıkla karşılaşmadığı görülse de bu olumsuzluğu yaşayan grubun çoğunluğunun işten ayrılması, genç işsizlik kapsamında, araştırmanın önemli bir sonucudur.

Evet

14,7



Hayır

85,3

İşten ayrıldım

45,7

Herhangi bir tepki vermedim

26,4

Üstlerimle paylaştım

24,6

Diğer

3,3

GENÇ İSTİHDAM ARAŞTIRMASI

ARAŞTIRMA SONUÇLARI

CİNSİYET

Cinsiyetinden dolayı iş hayatında olumsuz bir durum yaşamış olduğunu beyan eden katılımcıların bu durum karşısında ne yaptıkları sorusuna verilen cevaplar cinsiyet gruplarına göre incelendiğinde, bu durumu yaşayan kadın katılımcıların neredeyse yarısının işten ayrıldığını belirtmesi yine Türkiye'de genç kadın işsizliği konusunda üzerinde durulması gereken bir nokta olarak öne çıkmaktadır. Erkek katılımcıların ise %37,6'sı "İşten ayrıldım" cevabını verirken %39,5'i "Herhangi bir tepki vermedim" yanıtını vermiştir.

"Şu anda çalıştığınız işte veya geçmişte çalıştığınız işlerde cinsiyetiniz dolayısıyla olumsuz bir muameleyle karşılaştığınız oldu mu?" sorusuna verilen cevaplar katılımcıların çalışma durumuna göre incelendiğinde işsiz olup iş arayışı bulunan bireylerin öne çıktığı tespit edilmiştir: İşsiz olduğunu ifade eden katılımcıların %32,9'u daha önce böyle bir olumsuz durumla karşılaştığını beyan etmiştir.

ŞU ANDA ÇALIŞTIĞINIZ İŞTE VEYA GEÇMİŞTE ÇALIŞTIĞINIZ İŞLERDE CİNSİYETİNİZ DOLAYISIYLA OLUMSUZ BİR MUAMELEYLE KARŞILAŞTIĞINIZ OLDU MU? (n=208)

İŞTEN AYRILDIM



HERHANGİ BİR TEPKİ VERMEDİM



ÜSTLERİMLE PAYLAŞTIM



DİĞER



ŞU ANDA ÇALIŞTIĞINIZ İŞTE VEYA GEÇMİŞTE ÇALIŞTIĞINIZ İŞLERDE CİNSİYETİNİZ DOLAYISIYLA OLUMSUZ BİR MUAMELEYLE KARŞILAŞTIĞINIZ OLDU MU? (n=208)

İŞSİZ, İŞ ARIYOR



ÖĞRENCİ



KENDİ HESABINA ÇALIŞAN



İŞSİZ, İŞ ARAYIŞI BULUNMUYOR



MAAŞLI DEVLET ÇALIŞANI



ÜCRETLİ ÖZEL SEKTÖR ÇALIŞANI



ÇALIŞANI OLAN İŞYERİ SAHİBİ VEYA ORTAĞI



AİLE ŞİRKETİNDE ÇALIŞAN



GENÇ İSTİHDAM ARAŞTIRMASI

ARAŞTIRMA SONUÇLARI

CİNSİYET

Katılımcılara çalışma hayatında cinsiyetinden dolayı pozitif bir ayrımcılıkla karşılaşmış ve/veya negatif bir ayrımcılıkla karşılaşmadıkları sorulduğunda ise %79,7'lik büyük çoğunluk pozitif bir ayrımcılıkla karşılaşmadığını ifade ederken, %20,3 oranında katılımcı ise pozitif ayrımcılıkla karşılaşmış olduğunu bildirmiştir. Bu grubun %63,2'lik çoğunluğunu ise kadın katılımcıların oluşturduğu görülmüştür.

Bulgular incelendiğinde çalışma hayatında ve/veya iş başvuruları sırasında cinsiyetin sebep olduğu negatif ve pozitif ayrımcılık durumlarından kadın katılımcıların erkeklere kıyasla daha fazla etkilendiğini saptanmıştır. Bu durum, çalışma hayatı veya çalışma hayatına giriş sürecinde cinsiyetin olumlu ya da olumsuz planda kadınlar için erkeklere göre etki oranı daha yüksek bir ölçüt olduğuna işaret etmektedir.

ŞU ANDA ÇALIŞTIĞINIZ İŞTE VEYA GEÇMİŞTE ÇALIŞTIĞINIZ İŞLERDE CİNSİYETİNİZ DOLAYISIYLA POZİTİF AYRIMCILIKLA KARŞILAŞTIĞINIZ OLDU MU?

Evet

20,3



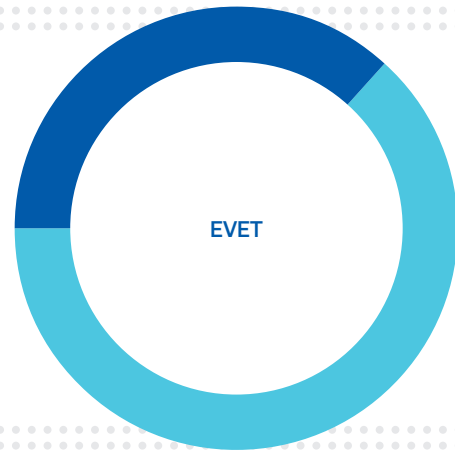
Hayır

79,7

ŞU ANDA ÇALIŞTIĞINIZ İŞTE VEYA GEÇMİŞTE ÇALIŞTIĞINIZ İŞLERDE CİNSİYETİNİZ DOLAYISIYLA POZİTİF AYRIMCILIKLA KARŞILAŞTIĞINIZ OLDU MU? (n=285)

Erkek

36,8



Kadın

63,2

GİRİŞİMCİLİK

Gençlerin girişimcilik faaliyetlerini ölçmek adına "Daha önce kendi şirketinizi kurma girişiminde buldunuz mu?" sorusu yöneltildiğinde %85,2'lik büyük çoğunluk daha önce bir şirket kurma girişiminde bulunmadığını söylerken %14,8'lik bir kesim daha önce böyle bir girişimde bulunduğunu ifade etmiştir.

Daha önce kendi şirketini kurma girişiminde bulunduğunu ifade eden kişiler cinsiyet nezdinde incelendiğinde erkek katılımcıların %22,6'sı kadın katılımcıların ise %6,4'lük küçük bir oranı kendi şirketini kurma girişiminde bulunduğunu ifade etmiştir. Her ne kadar erkeklerin oranı kadınlara göre daha yüksek olsa da genel tabloya bakıldığında iki cinsiyet grubunda girişimde bulunma oranının düşük olduğu tespit edilmiştir.

DAHA ÖNCE KENDİ ŞİRKETİNİZİ KURMA GİRİŞİMİNDE BULUNDUNUZ MU?

Evet

14,8



Hayır

85,2

DAHA ÖNCE KENDİ ŞİRKETİNİZİ KURMA GİRİŞİMİNDE BULUNDUNUZ MU? (Cinsiyet Kırılımı)

ERKEK

Evet

Hayır

22,6

77,4

KADIN

Evet

Hayır

6,4

93,6

GENÇ İSTİHDAM ARAŞTIRMASI

ARAŞTIRMA SONUÇLARI

GİRİŞİMCİLİK

Aynı soruya verilen cevaplar katılımcıların eğitim durumlarına göre incelendiğinde dikkat çeken bir grup olmasa da lise mezunu katılımcılar %16,4'lük bir oranla daha önce kendi şirketini kurduğunu beyan ederek diğer eğitim durumu gruplarına kıyasla öne çıkmıştır. Lise mezunlarını ise sırasıyla %14,9'luk bir oranla yüksekokul mezunları, %13,9 ile ortaokul mezunları ve %7,9 ile eğitim durumu ilkokul veya daha az seviyede olan katılımcılar takip etmiştir.

DAHA ÖNCE KENDİ ŞİRKETİNİZİ
KURMA GİRİŞİMİNDE
BULUNDUNUZ MU? (Eğitim
Kırılımı)

İLKOKUL VEYA DAHA AZ



ORTAOKUL



LİSE



YÜKSEKOKUL VEYA DAHA FAZLA



DAHA ÖNCE KENDİ ŞİRKETİNİZİ
KURMA GİRİŞİMİNDE
BULUNDUNUZ MU? (Yaş Kırılımı)

18 - 22



23 - 26



27-30



"Daha önce kendi şirketinizi kurma girişiminde bulundunuz mu?" sorusuna verilen yanıtlar yaş gruplarına göre incelendiğinde, 27 - 30 yaş aralığında bulunan katılımcıların girişimcilik faaliyetleri konusunda daha etkin olduğu görülmüştür. Bu anlamda, 27 - 30 yaş arası katılımcıların %18,2'si daha önce kendi şirketini kurma girişiminde bulunduğunu ifade ederken bu oran 23 - 26 yaş arası katılımcılarda %13,6'ya, 18 - 22 yaş aralığında bulunan katılımcılarda ise %11,6'ya düşmüştür. Sonuçlara bakıldığında, yaş arttıkça şirket kurma etkinliğinin arttığı tespit edilmiştir.

GENÇ İSTİHDAM ARAŞTIRMASI

ARAŞTIRMA SONUÇLARI

GİRİŞİMCİLİK

Daha önce kendi şirketini kurma girişiminde bulunan ve girişimde bulunmayan katılımcılar, hanehalkı toplam gelirlerine göre incelendiğinde böyle bir deneyimi olan katılımcıların %12,9'unun 10.000 TL'nin üzerinde geliri olduğu gözlemlenmiştir. Girişimcilik faaliyetinde bulunmayanlar için ise 10.000 TL'nin üzerinde gelire sahip kitle %3,4'lük bir kesimi oluşturmaktadır. Öte yandan, şirket kurma girişiminde bulunanların %28,9'u 5.000 TL ve üzeri gelire sahipken, bulunmayanlar için bu oran %16,2'dir. Bu anlamda, girişimcilik faaliyetinde bulunan katılımcıların hanehalkı toplam gelirinin, böyle bir atılımda bulunmayanlara oranla daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

HANEHALKI TOPLAM GELİRİ.
(Girişim kısımlı)

2.000 TL'DEN AZ



2.001 - 3.000 TL ARASI



3.001 - 4.000 TL ARASI



4.001 - 5.000 TL ARASI



5.001 - 7.000 TL ARASI



7.001 - 10.000 TL ARASI



10.001 TL VE ÜZERİ

GİRİŞİMİNİZ DEVAM EDİYOR MU?
(n=202)

Evet

45,9



Hayır

54,1

GİRİŞİMİ DEVAM ETMİYORSA
SEBEBİ NEDİR? (n=109)

Ortaklıktan ayrılmak istedim

19,1

Devrettik / Devrettim

36,0



İflas etti

44,9

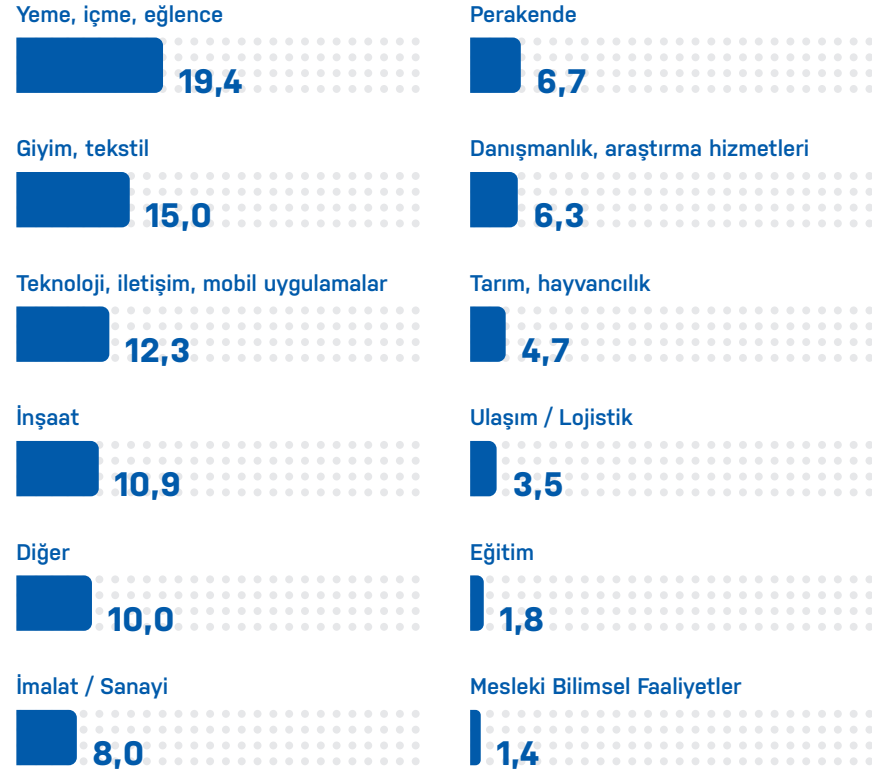
GENÇ İSTİHDAM ARAŞTIRMASI

ARAŞTIRMA SONUÇLARI

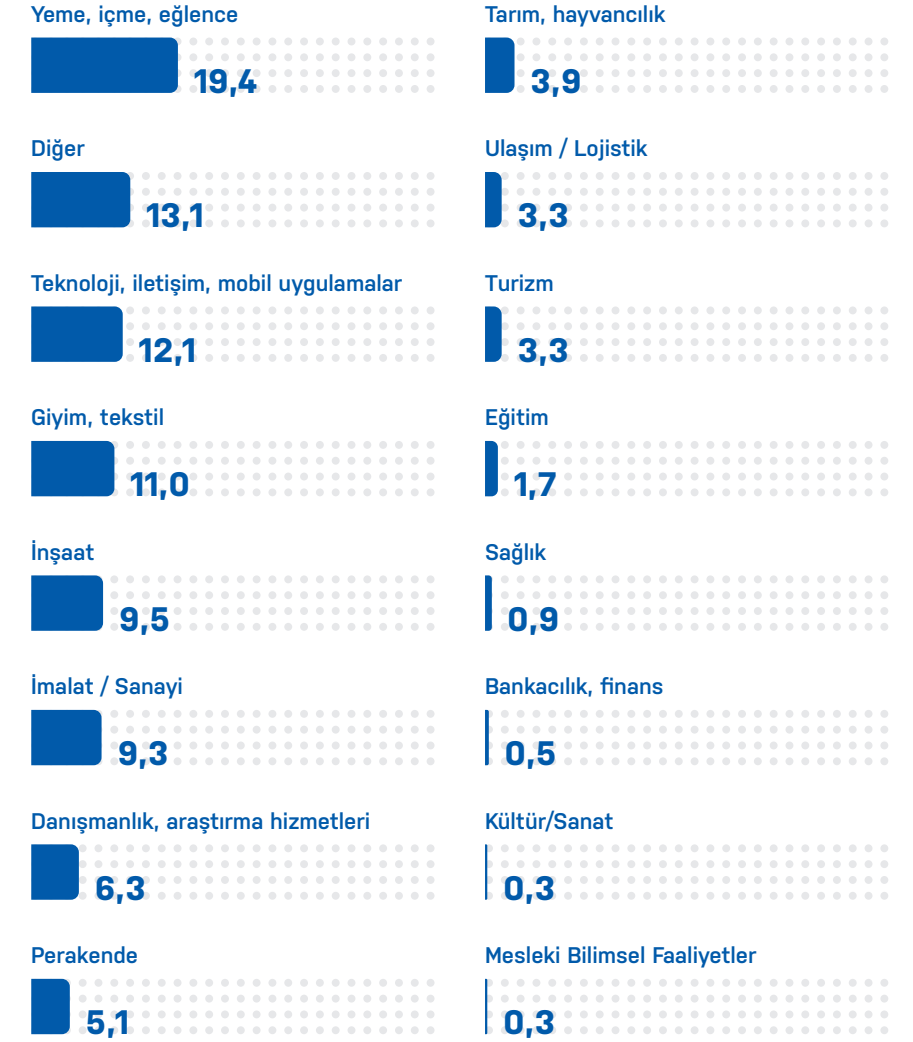
GİRİŞİMCİLİK

İflas eden girişimlerin sektörel dağılımları incelendiğinde %19,4'lük bir oranla başı çeken sektörün "Yeme, içme, eğlence" olduğu görülmüştür. Yeme, içme, eğlence sektörünü %15 ile giyim, tekstil sektörü takip ederken üçüncü sıraya ise %12,3'lük bir oran ile teknoloji, iletişim, mobil uygulamalar sektörü yerleşmiştir.

İFLAS EDEN GİRİŞİMLERİN SEKTÖR DAĞILIMI (n=48)



ŞİRKETİNİZ HANGİ SEKTÖRDE / YA DA DEVAM ETMİYORSA HANGİ SEKTÖRDEYDİ? (n=202)



Daha önce şirket kurma girişiminde bulunan kişilere şirketlerinin hangi sektörde faaliyet gösterdiği sorulduğunda %19,4 ile en çok rağbet gören sektörün "Yeme, içme, eğlence" sektörü olduğu gözlenmiştir. Sonrasında ise katılımcıların listede adı verilen ana sektörlerle girmeyen daha niş alanlarda girişim faaliyetlerinde bulunduğu görülmüştür.

"Diğer" olarak sınıflandırılan bu alanı %12,1'lik bir oranla teknoloji, iletişim, mobil uygulamalar sektörü takip ederken inşaat ve imalat/sanayi sektörü %9,5 ve %9,3'lük yakın oranlarda 18 - 30 yaş arasında girişim fikrini hayata geçirmiş kişiler arasında rağbet gören diğer sektörler olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

GENÇ İSTİHDAM ARAŞTIRMASI

ARAŞTIRMA SONUÇLARI

GİRİŞİMCİLİK

Daha önce kendi şirketini kurma girişiminde bulunmayan katılımcılara bunun sebebi sorulduğunda %58,6'lık bir oran ile katılımcıların yarısından fazlası maddi yetersizlikler dolayısıyla böyle bir faaliyette bulunamadığını ifade etmiştir. Ülkenin içinde bulunduğu ekonomik belirsizliklerden dolayı bir şirket kurmadığını söyleyen katılımcıların ise %12 oranında olduğu görülmüştür. Öte yandan, bu soru nezdinde en az tercih edilen seçenekler ise %1,6 ve %0,5'lik oranlarla sırasıyla "Ailem maaşlı çalışan olarak kalmamı tercih ediyor" ve "Çalıştığım sektör yeni girişimlere açık olmadığı için" olmuştur.

KENDİ ŞİRKETİNİZİ KURMA GİRİŞİMİNDE NEDEN BULUNMADINIZ? (Girişimde bulunmayanlar arasında) (n=1189)

Maddi yetersizlik dolayısıyla



Ülkenin içinde bulunduğu ekonomik belirsizliklerden dolayı



Diğer



Nasıl bir iş kuracağıma dair bir fikrim yok



Düzenli maaş sunan bir işte çalışmayı tercih ettiğim için



Genel olarak işyeri sahibi olmayı riskli bulduğum için



Genel olarak girişimciliği kendime uygun görmüyorum



Ailem, maaşlı çalışan olarak kalmamı tercih ediyor



Çalıştığım sektör yeni girişimlere açık olmadığı için



HANGİ ŞARTLARIN GERÇEKLEŞMESİ HALİNDE KENDİ ŞİRKETİNİZİ KURMAYI DÜŞÜNÜRSÜNÜZ? (n=1109)

MADDİ AÇIDAN YETERLİ İMKANIM OLDUĞUNDA



TÜRKİYE EKONOMİSİNİN DAHA GÜVEN VERİCİ BİR DÖNEME GİRMESİ



DEVLET TARAFINDAN FAALİYETTE BULUNDUĞUM ALANDAKİ GİRİŞİMLERE DESTEK VERİLMESİ



MAAŞIMIN TECRÜBELERİME GÖRE YETERSİZ OLDUĞUNU DÜŞÜNDÜĞÜMDE



UZUN SÜRE MAAŞLI İŞ BULAMAMAK



Katılımcıların %7,1'i nasıl bir iş kuracağına dair fikri olmadığını ifade ederken, genel olarak kendini girişimciliğe uygun görmeyenlerin oranının ise %2 olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen veriler ışığında katılımcıların kendi şirketini kurma fikrine uzak olmadığı ancak bireysel düzeydeki maddi imkansızlıklar ve ülke düzeyindeki ekonomik belirsizlik ortamının gençlerin kendi şirketini kurma girişiminin önündeki temel engeller olduğu gözlenmiştir.

Katılımcılara "Hangi şartların gerçekleşmesi halinde kendi şirketinizi kurmayı düşünürsünüz?" sorusu yönetildiğinde yine verilen cevapların birey ve ülke düzeyindeki ekonomik şartlarla oldukça bağlantılı olduğu görülmüştür. Bu doğrultuda "Maddi açıdan yeterli imkanım olduğunda" seçeneği katılımcıların %66,4'ü tarafından girişimde bulunma şartı olarak öne sürülürken, "Türkiye ekonomisinin daha güven verici bir döneme girmesi" yanıtı ise %30,8 oranında katılımcı tarafından bu soruya cevap olarak ifade edilmiştir. "Devlet tarafından faaliyette bulunduğum alandaki girişimlere destek verilmesi", "Maaşımın tecrübelerime göre yetersiz olduğumu düşündüğümde" ve "Uzun süreli maaşlı iş bulamamak" seçenekleri sırasıyla %25,8, %11,7 ve %10,2 oranında kabul gören koşullar olarak belirtilmiştir.

GENÇ İSTİHDAM ARAŞTIRMASI

ARAŞTIRMA SONUÇLARI

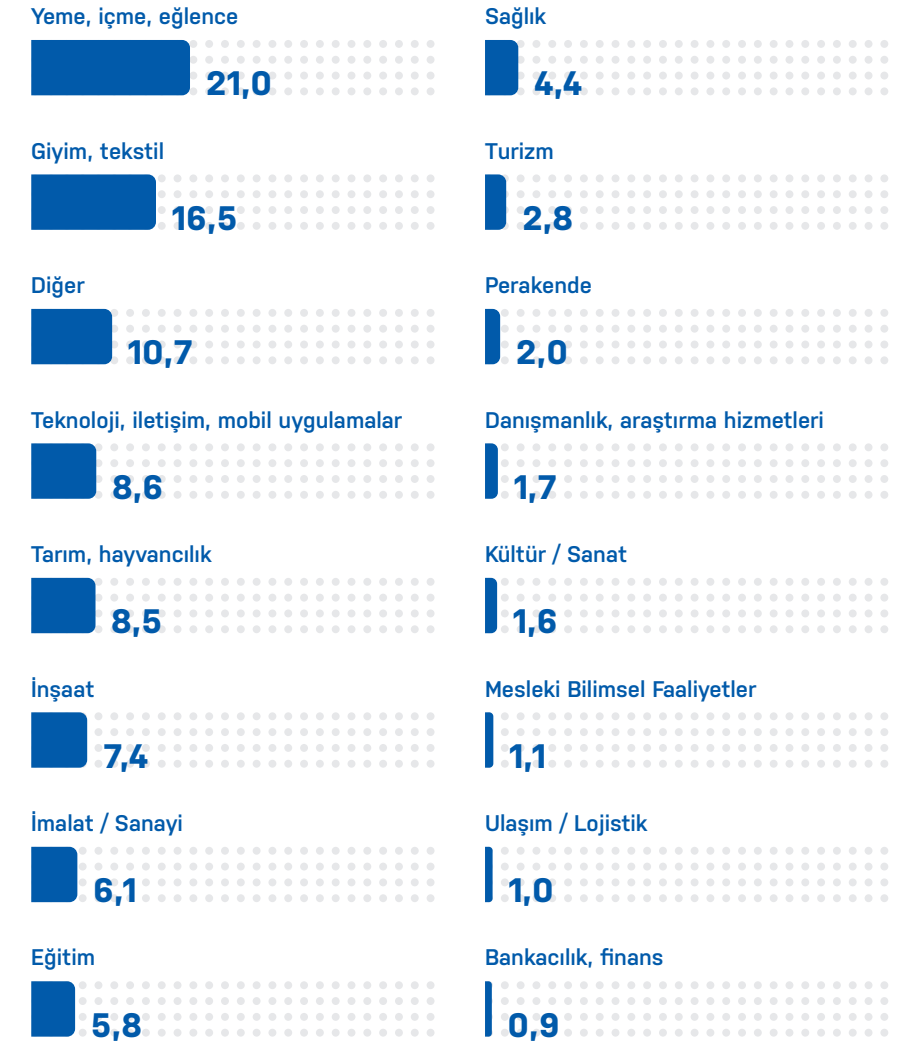
GİRİŞİMCİLİK

"Hangi şartların gerçekleşmesi halinde kendi şirketinizi kurmayı düşünürsünüz?" sorusuna "Kendi şirketimi kurmayı düşünmem" cevabını veren katılımcıların %14,5 oranında olduğu tespit edilmiştir. Öte yandan, elde edilen bulgular %85,5'lik büyük çoğunluğun kendi şirketini kurma fikrini potansiyel olarak değerlendirdiği sonucuna işaret etmekte olup Türkiye'de genç girişimciliğin geleceği adına umut vaat eden bir tablo sunmaktadır.

KENDİ ŞİRKETİMİ KURMAYI DÜŞÜNMEM (n=1298)



ŞİRKETİNİZ HANGİ SEKTÖRDE / YA DA DEVAM ETMİYORSA HANGİ SEKTÖRDEYDİ? (n=202)



GENÇ İSTİHDAM ARAŞTIRMASI

ARAŞTIRMA SONUÇLARI

GİRİŞİMCİLİK

Kişilerin yine yakın çevrelerindeki girişimcilik faaliyetlerine olan eğilimi ölçmek adına "Arkadaşlarınız arasında kendi şirketini kuranlar oldu mu?" sorusu yöneltildiğinde katılımcıların %64,7'lik çoğunluğu bu soruya "hayır" olarak yanıt verirken, %35,3'ü arkadaşları arasında kendi şirketini kurma girişiminde bulunanların olduğunu belirtmiştir.

ARKADAŞLARINIZ ARASINDA
KENDİ ŞİRKETİNİ KURANLAR
OLDU MU?

Evet

35,3



Hayır

64,7

ARKADAŞINIZIN /
ARKADAŞLARINIZIN
KURDUKLARI ŞİRKETLERİ
GENEL OLARAK NASIL
DEĞERLENDİRİRSİNİZ?"
(n=479)

Çok başarılı

30,0

Biraz başarılı

36,7

Ne başarılı ne başarısız

21,4

Biraz başarısız

2,4

Tamamen başarısız

5,5

Yorumda bulunmak için erken / fikrim yok

4,1

Arkadaş çevresinde kendi şirketini kurma girişiminde bulunmuş olan katılımcılardan bu girişimlerin başarısını değerlendirmeleri istendiğinde genel anlamda başarılı buldukları görülmüştür. "Çok başarılı" diyen %30 oranında katılımcı bulunurken "Biraz başarılı" olarak değerlendirme oranı %36,7 olmuştur. Katılımcıların %5,5'lik azınlığı ise arkadaşlarının girişimlerini "Tamamen başarısız" olarak yorumlamıştır.

GENÇ İSTİHDAM ARAŞTIRMASI

ARAŞTIRMA SONUÇLARI

GİRİŞİMCİLİK

18 - 30 aralığındaki gençlere kendi girişimlerini kurmaları durumunda nasıl bir yol izleyecekleri sorulduğunda %33,2'lik çoğunluk "Kendi iş modelimi oluştururum" yanıtını vermiştir. Katılımcıların %27,5'i ise "Çevremde gördüğüm başarılı girişimleri örnek alırım" cevabını kendilerine en yakın seçenek olarak değerlendirmiştir. Gençlerin girişimlerini hayata geçirmeleri halinde en az tercih edecekleri modelin ise %10,4'lük bir oranla "Yurtdışında başarılı olmuş girişimleri örnek alırım" seçeneği olduğu görülmüştür.

KENDİ İŞİNİZİ KURMANIZ HALİNDE NASIL BİR YOL İZLERSİNİZ?

Kendi iş modelimi oluştururum



Çevremde gördüğüm başarılı girişimleri örnek alırım



Reklam / Tanıtım konusunda sosyal platformlar dahil her türlü desteği kullanırım



Büyük maddi riskler almadan ilerlerim



Yurtdışında başarılı olmuş girişimleri örnek alırım



ELİNİZDE 100.000 TL'LİK BİR BÜTÇE OLSA, BU MEBLAĞANIN NE KADARINI GİRİŞİM FİKRİNİZ İÇİN HARCAMA RİSKİNİ ALIRDINIZ?

Hepsini girişim fikrim için kullanırdım



Yarısını girişim fikrim için kullanırdım



Bankaya yatırım maaşlı bir işte çalışmaya devam ederim



Kendime bir ortak bulup yatırıma öyle yapardım



Katılımcıların risk alma eğilimlerini ölçmek adına sorulan bir diğer soru ise "Elinizde 100.000 TL'lik bir bütçe olsa bu meblağın ne kadarını girişim fikriniz için harcama riskini alırdınız?" olmuştur. Katılımcıların %35,9'i "Hepsini girişim fikrim için kullanırdım" beyanında bulunurken, buna yakın bir oranda %35,9'u "Yarısını girişim fikrim için kullandırımdım" cevabını vermiştir. Kendine bir ortak bulup girişimi için yatırım yapmak isteyen katılımcıların ise %11,6 oranında olduğu görülmüştür.

Diğer yandan, katılımcıların %17,2'lik bir kısmı "Bankaya yatırım maaşlı bir işte çalışmaya devam ederim" yanıtını vererek diğerlerine kıyasla en az risk alma eğiliminde olan grup olmuştur.

GENÇ İSTİHDAM ARAŞTIRMASI

ARAŞTIRMA SONUÇLARI

GİRİŞİMCİLİK

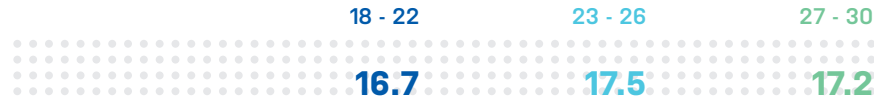
"Elinizde 100.000 TL'lik bir bütçe olsa bu meblağın ne kadarını girişim fikriniz için harcama riskini alırdınız?" sorusuna verilen cevaplar yaş grupları nezdinde incelendiğinde 18 - 22 yaş aralığında bulunan katılımcıların %36,1'lik büyük çoğunluğu "Yarisini girişim fikrim için kullanırım" ifadesinde bulunurken %30,5'i "Hepsini girişim fikrim için kullanırdım" seçeneğini tercih etmiştir.

23 - 26 yaş grubundaki katılımcıların %36,7'si ise 100.000 TL'lik bütçesinin tamamını girişim fikri için harcamaya daha yakın olduğu görülmüştür. Verilen miktarın yarisini girişim fikri için harcama riskini alan katılımcıların ise bu yaş grubu nezdinde %35 oranında olduğu tespit edilmiştir.

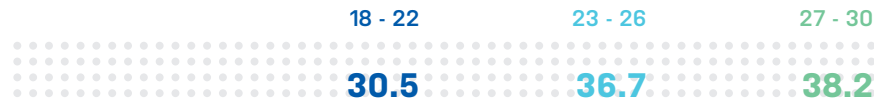
27 - 30 yaş arasında konumlanan katılımcılar ise diğer yaş gruplarına oranla girişim fikrini girişim fikrini hayata geçirmek için daha fazla risk almaya yakın olduğu görülmüştür. Bu katılımcıların %38,2'si hepsini girişim fikri için harcaabileceklerini beyan ederken "Yarisini girişim fikrim için kullanırdım" diyenlerin oranının %35,1 olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

ELİNİZDE 100.000 TL'LİK BİR BÜTÇE OLSA, BU MEBLAĞIN NE KADARINI GİRİŞİM FIKRİNİZ İÇİN HARCAMA RISKİNİ ALIRDINIZ? (Yaş kırılımı)

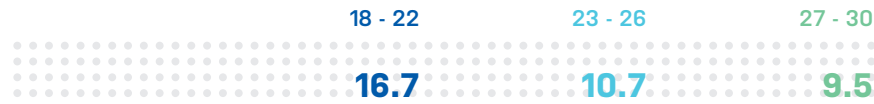
BANKAYA YATIRIM MAAŞLI BİR İŞTE ÇALIŞMAYA DEVAM EDERİM



HEPSİNİ GİRİŞİM FIKRİM İÇİN KULLANIRDIM



KENDİME BİR ORTAK BULUP YATIRIMIMI ÖYLE YAPARDIM



YARISINI GİRİŞİM FIKRİM İÇİN KULLANIRDIM



ELİNİZDE 100.000 TL'LİK BİR BÜTÇE OLSA, BU MEBLAĞIN NE KADARINI GİRİŞİM FIKRİNİZ İÇİN HARCAMA RISKİNİ ALIRDINIZ? (Cinsiyet Kırılımı)

BANKAYA YATIRIM MAAŞLI BİR İŞTE ÇALIŞMAYA DEVAM EDERİM



HEPSİNİ GİRİŞİM FIKRİM İÇİN KULLANIRDIM



KENDİME BİR ORTAK BULUP YATIRIMIMI ÖYLE YAPARDIM



YARISINI GİRİŞİM FIKRİM İÇİN KULLANIRDIM



"Elinizde 100.000 TL'lik bir bütçe olsa, bu meblağın ne kadarını girişim fikriniz için harcama riskini alırdınız?" sorusuna verilen cevaplar cinsiyet gruplarına göre incelendiğinde genel anlamda erkek katılımcıların kadınlara oranla girişim fikrini hayata geçirmek adına verilen miktarı harcama konusunda daha fazla risk alma eğiliminde olduğu görülmüştür. Sonuçlara bakıldığında erkek katılımcıların %43,5'si bütçenin tamamını girişim fikrim için harcamam derken kadın katılımcıların %27,7'sinin bu riski alabildiği ölçülmüştür.

Diğer yandan kadın katılımcıların %39,6'sı elindeki bütçenin yarisini girişim fikrini gerçekleştirmek adına kullanabileceğini belirtirken erkek katılımcılarda bu oranın %31,3 olduğu gözlenmiştir. Verilen meblağayı harcamayıp bankaya yatırmayı tercih edeceğini beyan eden kadın katılımcıların oranı %21,5 bandındayken bu oranın erkek katılımcılarda %13,2 olduğu saptanmıştır. Kadın katılımcıların verilen miktarı harcamayıp elinde tutma eğilimi hayatlarının herhangi bir aşamasında 100.000 TL'lik bir tutara sahip olamayacaklarını düşünmelerinden kaynaklanıyor olma ihtimali değerlendirilebilir.

GENÇ İSTİHDAM ARAŞTIRMASI

ARAŞTIRMA SONUÇLARI

ÜNİVERSİTE
MEZUNLARI

Araştırmada en son mezun olduğu programın üniversite olduğunu beyan eden katılımcılara üniversite hayatları süresince staj yapıp yapmadıkları bilgisi sorulduğunda katılımcıların %74,6 oranındaki büyük çoğunluğu staj yaptığını ifade etmiştir.

ÜNİVERSİTE EĞİTİMİNİZ
SIRASINDA STAJ YAPTINIZ MI?
(n=437)

Evet

74,6



Hayır

25,4

STAJ POZİSYONUNU NASIL
AYARLADINIZ? (n=326)

LinkedIn gibi sosyal platformlar

1,2

Kariyer.net gibi internet siteleri aracılığıyla

2,1

Ailemin yanında staj yaptım

2,8

Kurum ve kuruluşların kendi ilanlarından

7,4

Diğer

7,4

Tanıdık aracılığıyla

38,3

Okul aracılığıyla

40,8

Üniversite sırasında staj yaptığını belirten katılımcılara staj pozisyonunu hangi kanal vasıtasıyla ayarladığı sorulduğunda bu kişilerin %40,8'inin stajını okul aracılığıyla yaptığı sonucuna ulaşılmıştır. Buna yakın bir şekilde, staj pozisyonunu tanıdık aracılığıyla ayarlayan katılımcıların ise %38,3 oranında olduğu görülmüştür. %74 oranında katılımcı kurum ve kuruluşların kendi ilanlarını takip ederek staj pozisyonunu bulduğunu belirtirken Kariyer.net gibi internet siteleri veya LinkedIn gibi sosyal platformlar aracılığıyla staj ayarlama oranının oldukça düşük olduğu gözlemlenmiştir.

GENÇ İSTİHDAM ARAŞTIRMASI

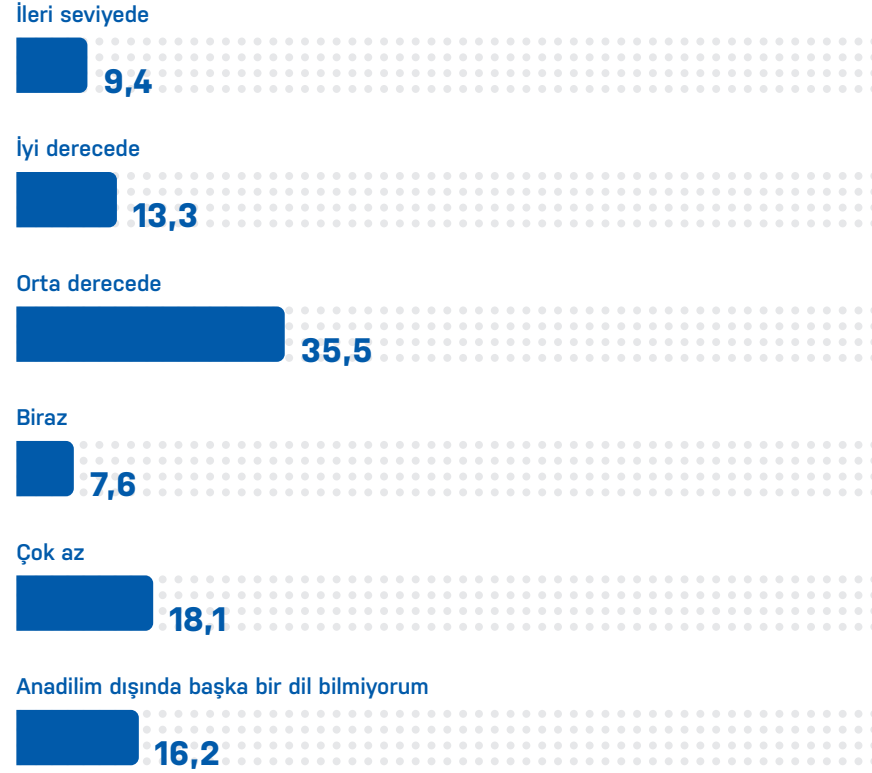
ARAŞTIRMA SONUÇLARI

ÜNİVERSİTE
MEZUNLARI

Üniversite mezunu katılımcılara yabancı dil anlama ve konuşma yetkinliklerinin düzeyi sorulduğunda %16,2 oranındaki katılımcı "anadilim dışında başka bir dil bilmiyorum" cevabını verirken %18,1 oranında katılımcı bu düzeyi "çok az" olarak tanımlanmıştır.

Diğer yandan katılımcıların %35,5'lik çoğunluğu, dil becerisini "orta derecede" nitelendirip öne çıkarken, yabancı dil yetkinliğini "iyi derecede" ve "ileri seviyede" olarak tanımlayan grupların oranının sırasıyla %13,3 ve %9,4 olduğu görülmüştür. Genel tabloya bakıldığında, üniversite mezunu katılımcıların %41,9'u yabancı dil yetkinliğini orta seviyenin altında tanımlamıştır. %22,7 ise bu seviyeyi "ileri/iyi" olarak belirtmiştir.

ANADİLİNİZ DIŞINDA BAŞKA
BİR DİLİ KONUŞMA VE ANLAMA
BECERİNİZİ NE SEVİYEDE
TANIMLARSINIZ? (n=437)

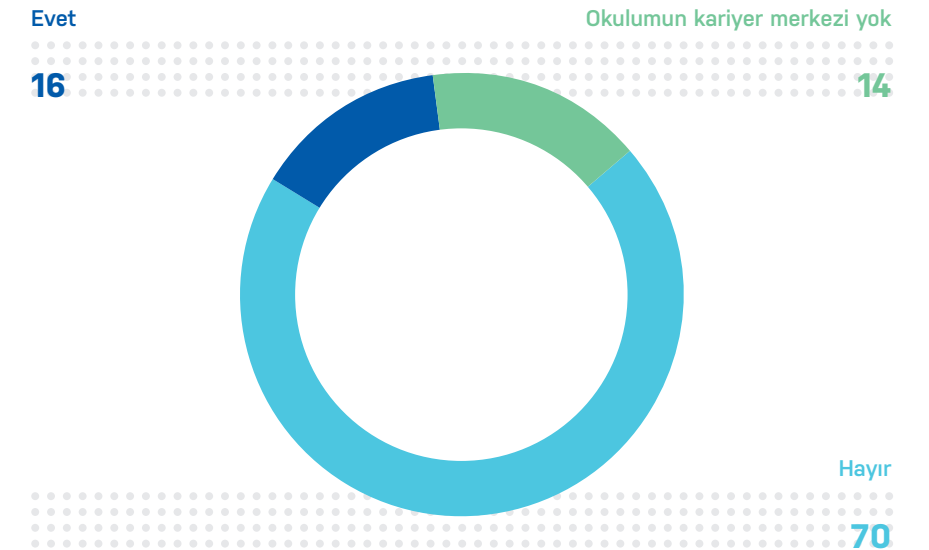


LİSANS EĞİTİMİNİZ
SIRASINDA SERTİFİKASYON
PROGRAMLARINA KATILDINIZ
MI? (n=437)

LİSANS EĞİTİMİNİZ SIRASINDA
OKULUNUZUN KARIYER
MERKEZİNDEN FAYDALANDINIZ
MI? (n=437)

Üniversite mezunları arasında mesleki dalda uzmanlaşmaya ve bu alanda pratiğe dayalı sertifikasyon programlarına katılım oranlarının %52 olduğu görülmüştür.

Üniversite mezunu katılımcıların %16'sı eğitimleri sırasında okulunun kariyer merkezinden yararlandığını belirtmiştir. Bu anlamda, katılımcıların %70 oranına denk düşen büyük çoğunluğu lisans yada ön lisans eğitimi sırasında okulunun kariyer merkezlerinden yararlanmadığını ifade etmiştir. %14 oranında katılımcı ise okulunun bir kariyer merkezi olmadığı beyanında bulunmuştur.



GENÇ İSTİHDAM ARAŞTIRMASI

ARAŞTIRMA SONUÇLARI

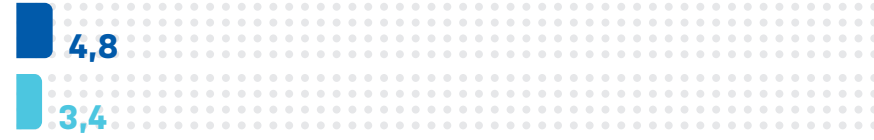
ÜNİVERSİTE
MEZUNLARI

Üniversite mezunlarına ailelerinin eğitim aldıkları ve okudukları bölümleri tercih etmelerindeki etkisi sorulduğunda katılımcıların büyük bir çoğunluğu hem üniversitesini hem de bölümünü yalnızca kendi seçtiğini belirtmiştir. %75,7 oranında katılımcı okuduğu bölümün kararını kendi verdiğini belirtirken yine yakın bir oranda %73,7 ile katılımcılar eğitim aldığı üniversitenin kararını kendi verdiklerini ifade etmiştir.

Üniversite seçimi konusunda ailelerinin onları yönlendirip son kararı kendi verdiklerini beyan eden katılımcı oranının %16,9 olduğu tespit edilmiştir. Bu oranın bölüm seçimi konusunda %15,6 olduğu sonucuna ulaşılmıştır. "Ailem kararımı yüksek oranda yönlendirdi" ve "Okuduğum bölümün kararını tamamen ailem verdi" cevaplarını veren az oranda katılımcı olduğu görülmüştür.

EĞİTİM ALDIĞINIZ ÜNİVERSİTEYİ
VE OKUDUĞUNUZ BÖLÜMÜ
TERCİH ETMENİZDE AİLENİZ NE
KADAR ETKİLİ OLDU?

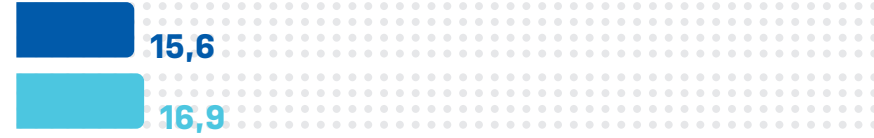
Kararı tamamen ailem verdi



Ailem kararımı yüksek oranda yönlendirdi



Ailem beni yönlendirdi, ancak son kararı kendim verdim



Hiç etkili olmadı, kendim tercih ettim



- Okuduğunuz bölümü tercih etmenizden aileniz ne kadar etkili oldu?
- Eğitiminizi tamamladığınız üniversiteyi tercih etmenizden aileniz ne kadar etkili oldu?

En son mezun olduğu eğitim programı üniversite olup aktif olarak çalışma hayatında olan katılımcılara çalıştıkları sektörü belirlemede ailelerinin etkisi sorulduğunda bu kişilerin yarıdan fazlası ailelerin hiç etkisi olmadığını belirtirken %29,6 oranında katılımcının "biraz etkili oldu" cevabını verdiği görülmüştür. Çalıştığı sektörü belirlerken ailelerinin çok etkisi olduğunu ifade eden katılımcıların ise %14,8 oranında olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

ÇALIŞTIĞINIZ SEKTÖRÜ
BELİRLEMEDE AİLENİZ NE
KADAR ETKİLİ OLDU? (n=216)

Biraz etkili oldu



GENÇ İSTİHDAM ARAŞTIRMASI

ARAŞTIRMA SONUÇLARI

ÜNİVERSİTE
MEZUNLARI

Üniversite mezunlarının %24'ü iş aradığını ama henüz bulamadığını ifade etmiştir. Üniversite diplomasına sahip olup iş arayışı devam eden kişi sayısının neredeyse 4'te 1 oranında olması Türkiye'de genç diplomalı işsizlik sorununu incelemek açısından araştırmanın önemli bir sonucu niteliğindedir.

Mezuniyetinden sonra 1 - 2 yıl içinde iş bulunduğunu ifade eden katılımcıların oranı %15,1 olurken 2 - 3 yıl içinde iş bulan %5,9, 3 yıl veya daha sonra iş bulan katılımcıların %2,3 oranında olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Diğer yandan, mezuniyetinin ardından 1 - 2 ay içerisinde iş bulunduğunu beyan eden katılımcıların %15,1 oranında olduğu tespit edilmiştir. Buna ek olarak, 3 - 5 ay ve 6 - 8 ay içerisinde iş bulunduğunu dile getiren katılımcıların oranının %5,9 olduğu görülürken 9 - 11 ay içerisinde iş bulan katılımcıların %1,4'lük düşük bir oranda olduğu saptanmıştır.

MEZUNİYETİNİZİN ARDINDAN
NE KADAR SÜRE SONRA
TAM ZAMANLI ÇALIŞMAYA
BAŞLADINIZ? (n=437)İŞ ARARKEN KULLANDIĞINIZ
BAŞLICA KANAL HANGİSİDİR?
(n=437)

Üniversite mezunlarının iş başvuruları sırasında kullandıkları başlıca kaynaklar incelendiğinde katılımcıların %36,6'sının "Kariyer.net, yenibiris.com gibi internet siteleri" aracılığıyla başvuru yaptığı gözlenmiştir. Bu doğrultuda, bu internet siteleri, diğer kanalların kullanımına kıyasla öne çıkmıştır. Tanıdıklar aracılığıyla başvuru yapanlar %22,7 oranında olurken buna yakın bir oranla kurum ve kuruluşların kendi ilanlarını takip eden katılımcı oranının %21,1 olduğu görülmüştür.

Üniversite mezunu katılımcılar arasında iş arama sürecinde en az rağbet gören kanallar ise %3,4, %2,7 ve %0,7 'lik oranlarla sırasıyla okulların kariyer merkezi, LinkedIn gibi sosyal platformlar ve Facebook kariyer sayfaları olmuştur.

Kariyer.net, yenibiris.com gibi internet siteleri

36,6

Tanıdıklar aracılığıyla

22,7

Kurum ve kuruluşların kendi ilanlarını takip ediyorum

21,1

Diğer

12,8

Okulun kariyer merkezi

3,4

LinkedIn gibi sosyal platformları

2,7

Facebook kariyer sayfaları

0,7

GENÇ İSTİHDAM ARAŞTIRMASI

ARAŞTIRMA SONUÇLARI

ÜNİVERSİTE MEZUNLARI

Üniversite mezunlarına "Şu ana kadarki iş deneyimlerinizi göz önünde bulundurduğunuzda lisans bölümünüzü değiştirme şansınız olsaydı hangi bölümü okumayı tercih ederiniz?" sorusu yöneltildiğinde "Aynı bölüm okurdum" cevabını veren %14,7'lik bir kesim bulunurken çoğunluğun farklı bölümlerde okumayı tercih ettiği sonucuna ulaşılmıştır.

Üniversite mezunu katılımcıların %22'si sağlık alanında bir bölüm okumayı tercih edebileceğini ifade etmiştir. Özellikle salgın sürecinde sağlık çalışanlarına olan ihtiyacın artmasının, katılımcıların bu alanda bir bölüm okuma isteği üzerinde olumlu bir etkisi olduğu düşünülebilir.

Eğitim fakültesinde bir bölüm okumak isteyenlerin oranı %13,2 olmuştur. Eğitim fakültesi adı altındaki bölümleri ise %9'luk bir oran ile mühendislik fakültesi bölümleri takip etmiştir. Katılımcılar arasında, bilgisayar/yazılım alanında bir bölüm ve hukuk okumak isteyenlerin aynı oranda(%5,9) olduğu görülmüştür. Bu alanları ise iktisadi ve idari bölümler fakültesi altında uluslararası ilişkiler, işletme, ekonomi, ve siyaset gibi bölümler takip ederken, sırasıyla psikoloji, çocuk gelişimi, gastronomi, mimarlık, beden eğitimi ve spor yüksekokulu cevapları alınmıştır.

%6,7 oranına tekabül eden ve "Diğer" adı altında kategorileştirilen bölümler ise gazetecilik, radyo ve televizyon, havacılık yönetimi, turizm gibi pek farklı bölümü içermektedir.

Bunların yanı sıra üniversite mezunu katılımcıların %2,1'i ise "Hiçbiri" cevabını vererek üniversite eğitimi almamayı tercih edeceğini söylemiştir.

ŞU ANA KADARKİ İŞ DENEYİMLERİNİZİ GÖZ ÖNÜNDE BULUNDURDUĞUNUZDA LİSANS BÖLÜMÜNÜZÜ DEĞİŞTİRME ŞANSINIZ OLSAYDI HANGİ BÖLÜMÜ OKUMAYI TERCİH EDERDİNİZ? (n=437)

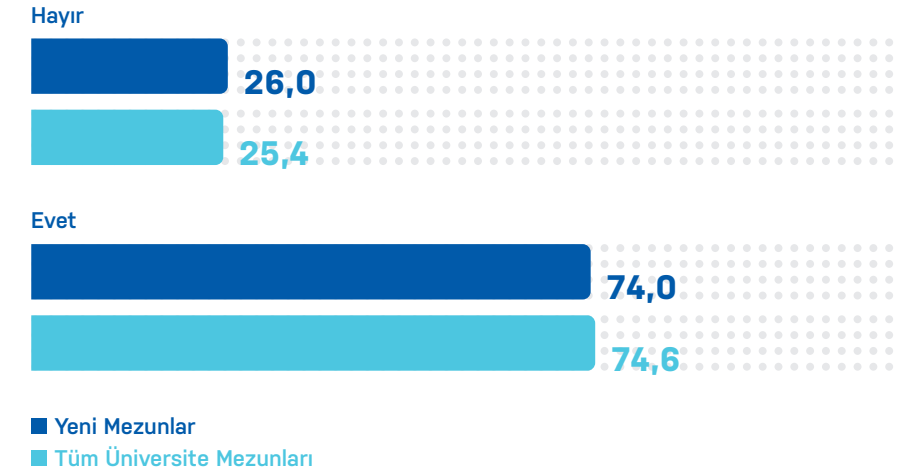
BÖLÜM ADI	(%)
Sağlık	22.0
Aynı bölümü okurdum	14.7
Eğitim	13.2
Mühendislik	9.0
Diğer	6.7
Bilgisayar&Yazılım	5.9
Hukuk	5.9
İktisadi ve İdari Bilimler	4.3
Fikrim yok/Cevabım yok	3.8
Psikoloji	2.9
Çocuk Gelişimi	2.8
Hiçbiri	2.1
Gastronomi	2.1
Mimarlık	1.9
Kamu	1.4
Besyo	1.2

YENİ MEZUNLAR

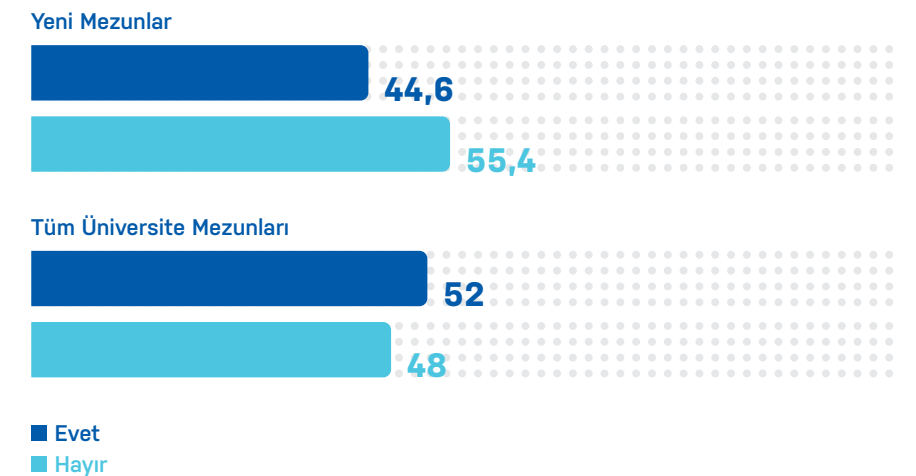
Genel örnekleme üniversite mezunu 21 - 25 yaş arası 177 kişi yeni mezun kategorisinde değerlendirilmiştir. Bu anlamda yeni mezun grubun genel örnekleme üniversite mezunlarının %40,5'lik paydasını oluşturduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yeni mezun olarak adlandırılan grubun eğitim başlığı altındaki sorulara verdikleri yanıtlar ayrı olarak incelendiğinde genel örnekleme üniversite mezunlarından farklılaşmadığı gözlenmiştir. Diğer yandan sorularda ise bazı değişimlere rastlanmıştır. Örneğin üniversite mezunları ve yeni mezunların staj yapma oranlarına ve stajlarını ayarlama kanallarına bakıldığında bu benzerliğe rastlanırken lisans/ön lisans eğitimi sürecinde sertifikasyon programlarına katılma konusunda bir değişim tespit edilmiştir. Bu anlamda tüm üniversite mezunlarında mesleki uzmanlığa dayalı sertifikasyon programlarına katılım %52 iken bu oranın yeni mezunlarda %44,6 olduğu görülmüştür.

ÜNİVERSİTE EĞİTİMİNİZ SIRASINDA STAJ YAPTINIZ MI? (n=177)



LİSANS EĞİTİMİNİZ SIRASINDA SERTİFİKASYON PROGRAMLARINA KATILDINIZ MI? (n=177)

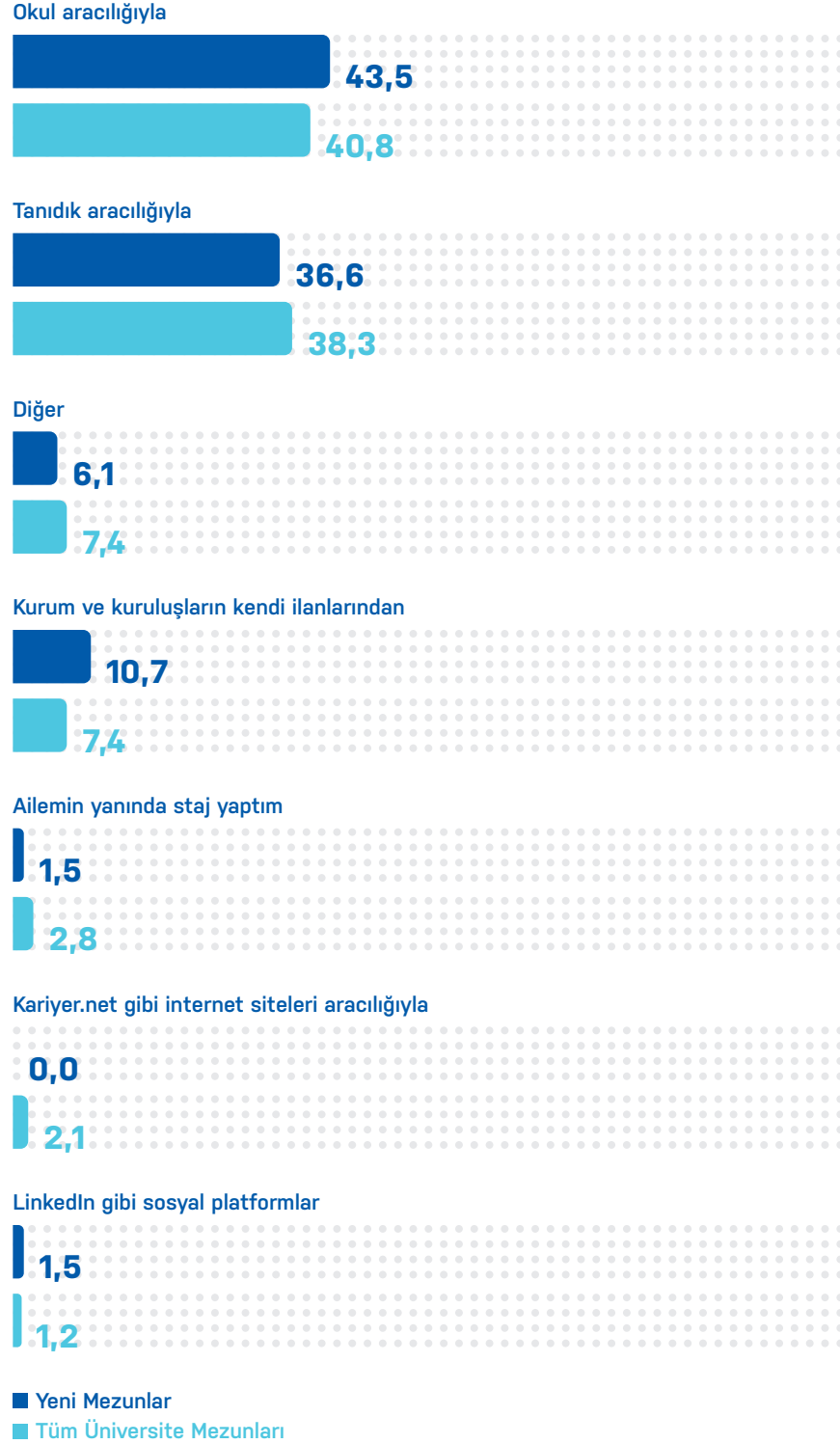


GENÇ İSTİHDAM ARAŞTIRMASI

ARAŞTIRMA SONUÇLARI

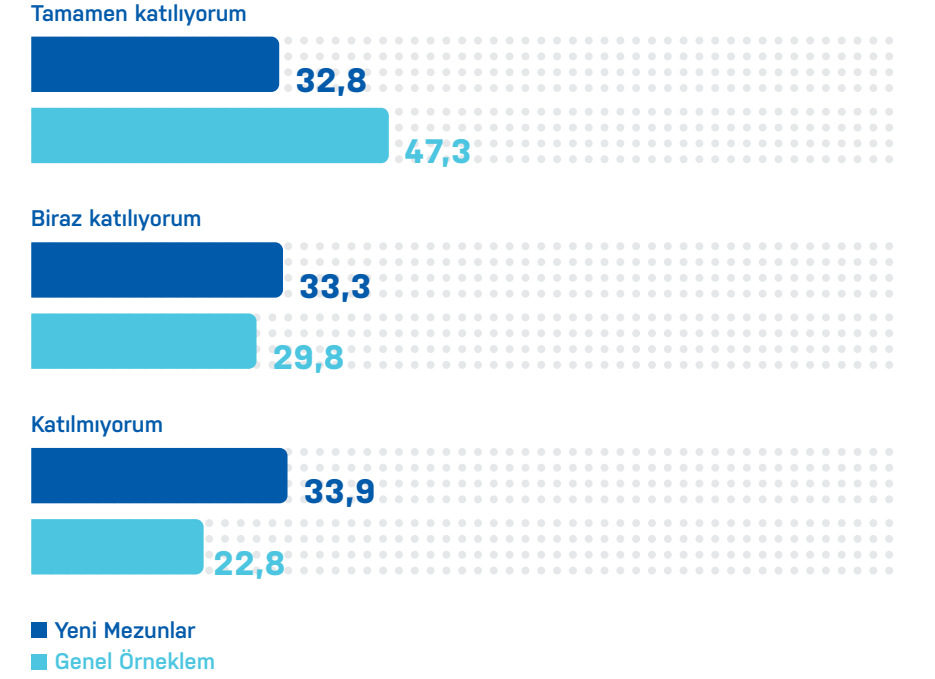
YENİ MEZUNLAR

STAJ POZİSYONUNU NASIL AYARLADINIZ? (n=177)



HİÇBİR AYRICALIĞA SAHİP OLMASANIZ BİLE İYİ BİR EĞİTİM ALIP ÇALIŞIRSANIZ MUTLAKA İSTEDİĞİNİZ YERLERE GELİRSİNİZ İFADESİNE NE DERECE KATILIYORSUNUZ?

"Hiçbir ayrıcalığa sahip olmasanız bile iyi bir eğitim alıp çalışırsanız mutlaka istediğiniz yerlere gelirsiniz ifadesine ne derece katılıyorsunuz?" sorusuna verilen yanıtlar tüm katılımcılar ve yeni mezun gruba mensup bireyler özelinde incelendiğinde belirtilmesi gereken farklılıklar tespit edilmiştir. Bu anlamda yeni mezunların ifadeye katılım oranlarının genel örnekleme göre düşük olması araştırmanın önemli sonuçları arasındadır. Yeni mezun olarak adlandırılan katılımcılar, ayrıcalığın çalışma hayatında önemli bir faktör olduğu kanısına daha yakın bir kitle olarak öne çıkmıştır.



GENÇ İSTİHDAM ARAŞTIRMASI

ARAŞTIRMA SONUÇLARI

YENİ MEZUNLAR

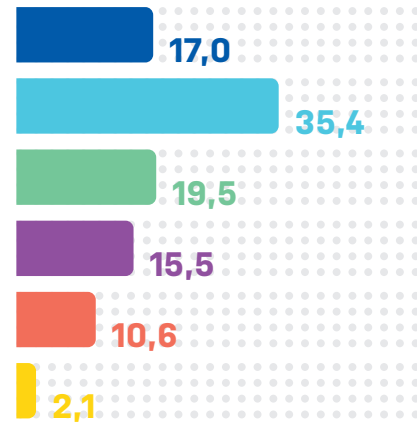
Aylık maaş beklentisinin sorulduğu soru genel örneklem, tüm üniversite mezunları ve yeni mezunlar özelinde ayrı şekilde incelendiğinde ise yine bazı farklılıklar görülmüştür. Üç kategoride de çoğunluğun maaş beklentisi 2500 - 3500 TL aralığında olduğu görülürken yeni mezunların bu aralıkta öne çıkan grup olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Diğer yandan maaş beklentisini "2500 veya daha az" aralığında konumlandıran katılımcılar genel örneklemde %17 oranında olurken tüm üniversite mezunları ve yeni mezun kategorilerinde daha az oranda olduğu görülmüştür.

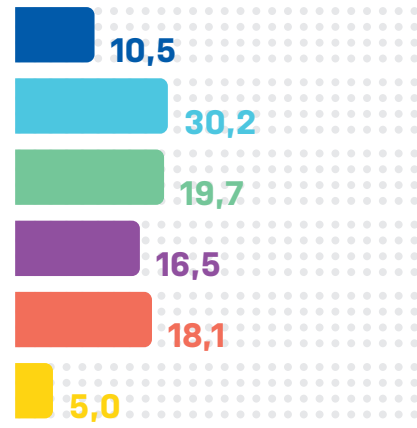
Tüm üniversite mezunlarında maaş beklentilerinin daha yüksek olduğu görülürken genel örneklem ve yeni mezunların geri kalan aralıklarda benzer oranlarda seyrettiği tespit edilmiştir. Bu anlamda yeni mezunların, tüm üniversite mezunlarına kıyasla daha düşük maaş beklentilerine sahip bir grup olduğu görülmüştür.

BUNDAN SONRAKİ İŞİNİZDE
VEYA İLK İŞİNİZDE, AYLIK MAAŞ
BEKLENTİNİZ NEDİR?

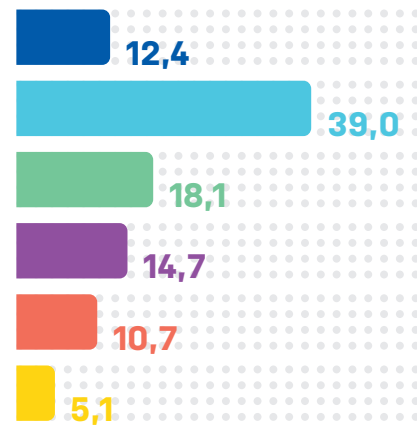
Genel Örneklem



Tüm Üniversite Mezunları



Yeni Mezunlar



■ 2500 veya daha az
■ 2500 - 3500 TL
■ 3500 - 4500 TL

■ 4500 - 5000 TL
■ 5000 - 10000 TL
■ 10000 veya daha fazla

KENDİ ÇALIŞMA DURUMUNUZU
NASIL TANIMLARSINIZ? (n=177)

Çalışanı olan işyeri sahibi veya ortağı



İşsiz, iş arayışı bulunmuyor



İşsiz, iş arıyor



Kendi hesabına çalışan



Maaşlı devlet çalışanı



Öğrenci



Ücretli özel sektör çalışanı



GENÇ İSTİHDAM ARAŞTIRMASI

ARAŞTIRMA SONUÇLARI

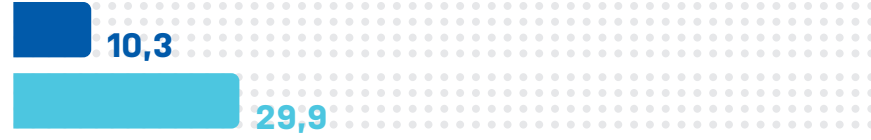
YENİ MEZUNLAR

Diğer yandan yeni mezun grubundaki işsizlerin birincil tercihlerinde "Belirli bir seviyede maddi imkan sunması" çoğunluğa bakıldığında alt sıralarda yer alırken tüm işsizlerin %25'i bu kriterin iş tercihlerinde önceliği olduğunu ifade etmiştir. Bu doğrultuda, yeni mezun işsizlerin öncelikli tercihlerinin eğitim gördükleri bölüme uygun bir alanda çalışmak olduğu belirgin bir şekilde öne çıkmıştır.

SİZE GÖRE ARADIĞINIZ İŞTE BULUNMASI GEREKEN EN TEMEL ÖZELLİK NEDİR? (n=67)



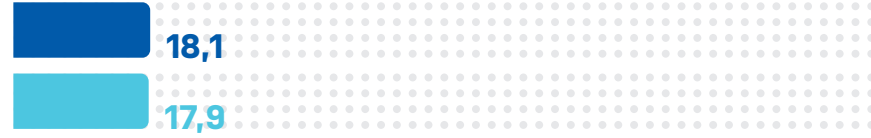
Aldığım eğitime uygun bir alanda faaliyet göstermesi



Kurumsal bir firma olması



İlerleme olanaklarının açık olması



Devlet bünyesinde bir pozisyon olması



Belirli bir seviyede maddi imkanlar sunması



- Genel Örneklem
- Yeni Mezun İşsizler

ARADIĞINIZ POZİSYONLA İLGİLİ OLARAK SAYACAKLARIMDAN HANGİSİNE KATILIRSINIZ? (n=365)

"Aradığınız pozisyonla ilgili olarak sayacaklarımdan hangisine katılırsınız?" sorusuna verilen cevaplarda da tüm işsizler ve yeni mezun işsizler arasında farklılıklar tespit edilmiştir. Bu anlamda tüm işsizler ve yeni mezun işsizlerin "Masa başında çalışmayı isterim, ancak daha yüksek maaş getirisi varsa fabrikada çalışmayı tercih ederim" ifadesinde katılım oranlarına bakıldığında tüm işsizler %30 oranında bu ifadeye katılırken, yeni mezun işsizlerin %25,4'ü ifade hakkında olumlu görüş belirtmiştir. Yüksek maaş getirisi olsa dahi fabrikada çalışma isteği yeni mezun işsizlerde daha az oranda görülmüştür.

İki kategorinin "Daha az maaş getirisi olsa dahi masa başında çalışmayı tercih ederim" ifadesine katılım oranları yine yukarıda bahsi geçen bulguyu destekler niteliktedir. Bu ifadeye katılım oranı yeni mezun işsizlerde %37,3 oranındayken tüm işsizlerde bu oranın %30,1 olduğu görülmüştür.

Buna ek olarak, "Daha az maaş getirisi olsa dahi fabrikada çalışmayı tercih ederim" ifadesine katılım oranları her iki kategoride de düşük oranlarda seyretse de yeni mezun işsizlerde bu ifadeye katılan kimsenin olmadığı görülmüştür. Bu sonuç ise yine yeni mezunların fabrikaya kıyasla masa başı işlerde çalışma isteğini vurgular niteliktedir.

Daha az maaş getirisi olsa dahi fabrikada çalışmayı tercih ederim



Masa başında çalışmayı isterim, ancak daha yüksek maaş getirisi varsa fabrikada çalışmayı tercih ederim



Daha az maaş getirisi olsa dahi masa başında çalışmayı tercih ederim



Fabrikada çalışmayı isterim, ancak daha yüksek maaş getirisi varsa masa başı pozisyonu tercih ederim



- Tüm İşsizler
- Yeni Mezun İşsizler

GENÇ İSTİHDAM ARAŞTIRMASI

ARAŞTIRMA SONUÇLARI

YENİ MEZUNLAR

"Size göre iş bulamamanızın temel sebebi nedir?" sorusuna verilen yanıtlar işsizler ve yeni mezun işsizler nezdinde incelendiğinde her iki kategoride de "Türkiye'nin mevcut ekonomik şartları" iş bulamama konusunda önde gelen bir sebep olarak gösterilmiştir. "Torpilimin olmaması" ise yine küçük bir farkla hem tüm işsizler hem de yeni mezun işsizler tarafından belirtilen bir sebep olarak ikinci sırada yer almıştır.

Diğer yandan yeni mezun işsizlerde "İstenilen düzeyde iş deneyiminin bulunmaması" seçeneği katılımcıların %19,4'ü tarafından iş arayışı sürecinin sonlanmamasındaki öncelikli sebep olarak ifade edilirken bu oranın tüm işsizlerde %10,4 olduğu görülmüştür. İki oran arasındaki fark göz önüne alındığında, yeni mezun işsizlerin işsizlik durumlarını deneyimlerinin yetersiz görülmesi sebebine dayandırma eğiliminin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Esas Sosyal'in 2016 yılında yayınladığı Türkiye'de Diplomalı Gençlerin İşsizliği Kamuoyu Araştırması'nda 22 - 27 yaş arası yeni mezun işsizlere çoktan seçmeli, benzer bir soru yöneltildiğinde başta eğitim sistemindeki eksiklik/eşitsizlikler olmak üzere sayılan nedenler arasında ekonomik büyümedeki istikrarsızlık ve gençlerde iş deneyimi aranması gibi nedenler yüksek oranlarda dile getirilmiştir.

SİZE GÖRE İŞ BULAMAMANIZIN TEMEL SEBEBİ NEDİR? (n=67)

Türkiye'nin mevcut ekonomik şartları



Torpilim olmaması



İstenilen düzeyde iş deneyiminin bulunmaması



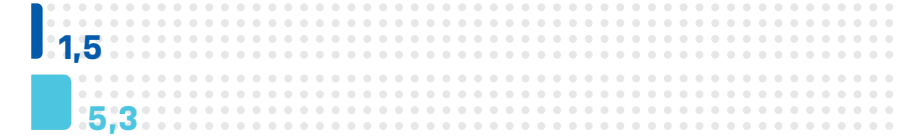
Bulunan işlerde düşük maaş teklif edilmesi



Yeterli eğitim seviyesine sahip olmamak



Bulunan işlerin sigorta / yol yardımı vs. sağlamaması



Bulunan işlerde esnek / uzaktan çalışma fırsatı olmaması



■ Yeni Mezun İşsizler
■ İşsizler

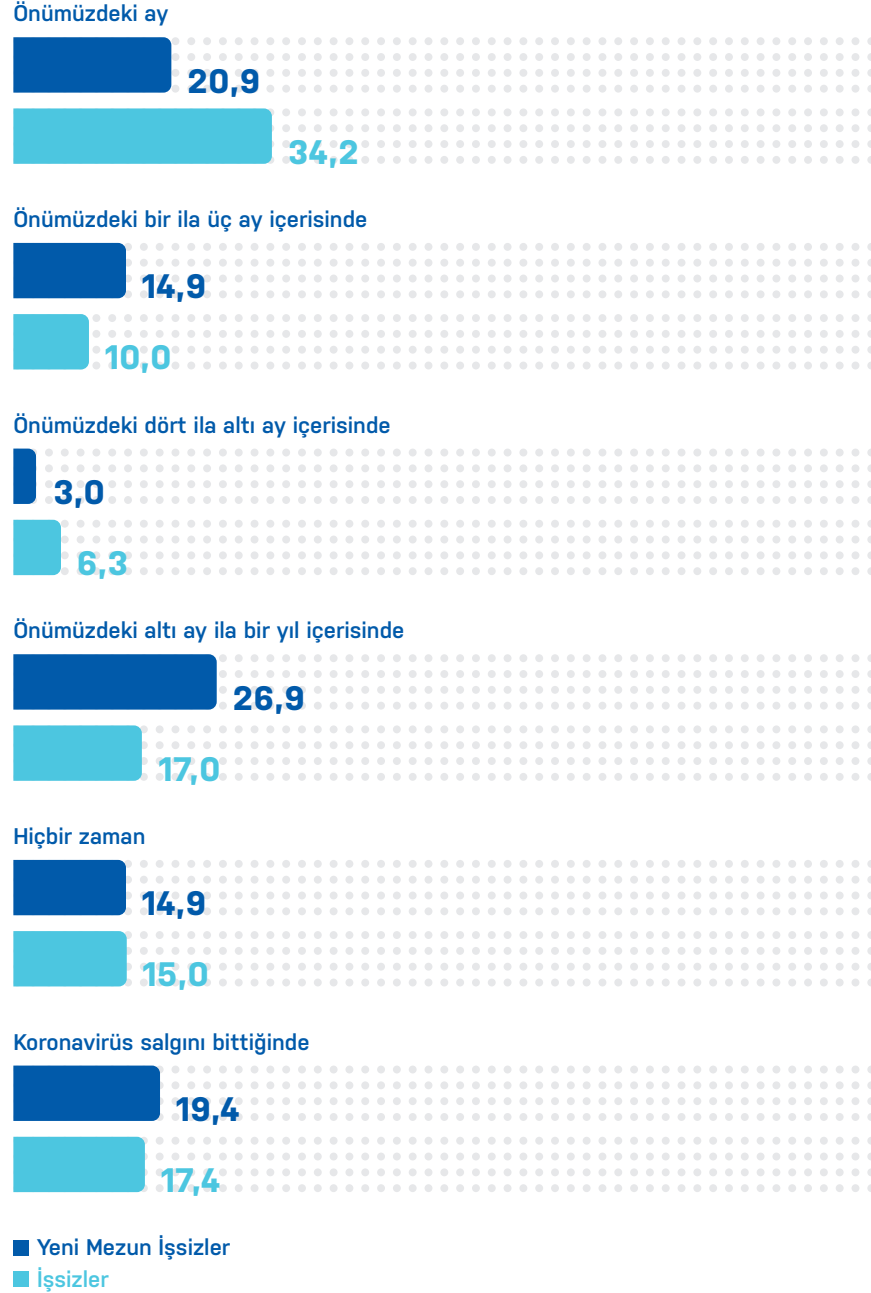
GENÇ İSTİHDAM ARAŞTIRMASI

ARAŞTIRMA SONUÇLARI

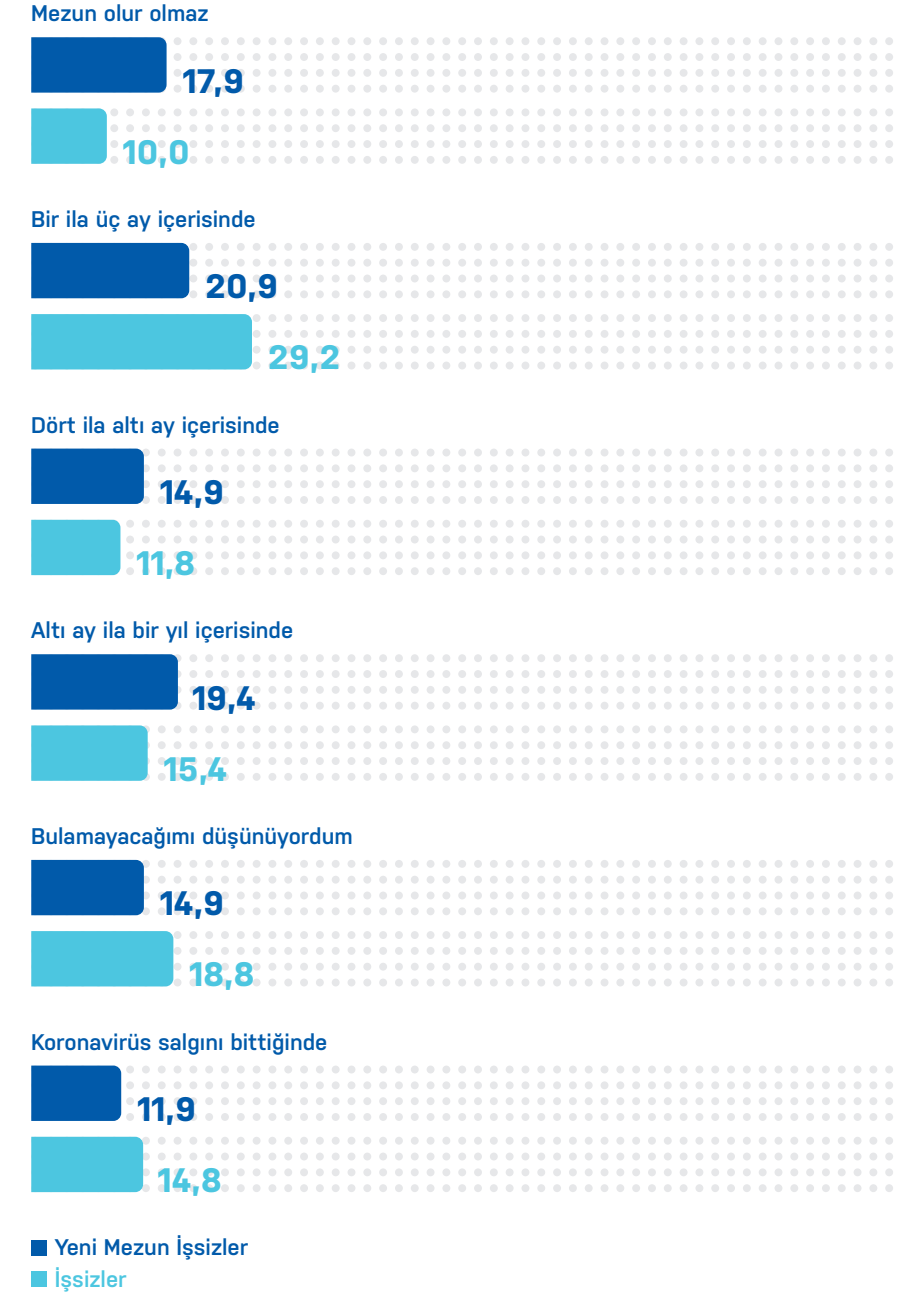
YENİ MEZUNLAR

İşsiz ve yeni mezun işsiz katılımcıların "Aradığınız kriterlere uygun bir işte ne zaman çalışmaya başlayabileceğinizi düşünüyorsunuz?" sorusuna verdiği cevaplar incelendiğinde önemli farklılıklar tespit edilmiştir. Tahmini süre bazındaki farklılıklar bu iki kategori nezdinde değerlendirildiğinde, tüm işsizlerin %34,2'si önümüzdeki ay bir iş sahibi olacağını düşündüğünü ifade ederken bu oranın yeni mezun işsizlerde %20,9 olduğu görülmüştür. Diğer yandan yeni mezun işsizlerin "önümüzdeki altı ay ile bir yıl içerisinde" iş bulabilme ihtimaline daha yakın bir grup olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu anlamda diğer ifadeler de göz önüne alındığında tüm işsizler yakın bir zamanda

ARADIĞINIZ KRİTERLERE UYGUN BİR İŞTE NE ZAMAN ÇALIŞMAYA BAŞLAYABİLECEĞİNİZİ DÜŞÜNÜYORSUNUZ? (n=67)



İŞ ARAMAYA BAŞLADIĞINIZDA NE KADAR SÜRE İÇERİSİNDE İŞ BULACAĞINIZI TAHMİN EDİYORDUNUZ? (n=67)



iş bulma konusunda daha umutluyken yeni mezun işsizlerin tahminleri daha uzak tarihleri işaret etmektedir. "İş aramaya başladığınızda ne kadar süre içerisinde iş bulacağınızı tahmin ediyordunuz?" sorusuna verilen yanıtlar incelendiğinde ise tüm işsizlerin %29,2'si "Bir ila üç ay içerisinde" cevabını verirken yeni mezun işsizlerde bu oranın %20,9 olduğu görülmüştür. Bunun yanında, yeni mezun işsizlerin %19,4'ü ise iş arama süreci başladığında "Altı ay ila bir yıl içerisinde" bir iş sahibi olacağını tahmin ettiğini ifade ettiği görülmüştür.

GENÇ İSTİHDAM ARAŞTIRMASI

ARAŞTIRMA SONUÇLARI

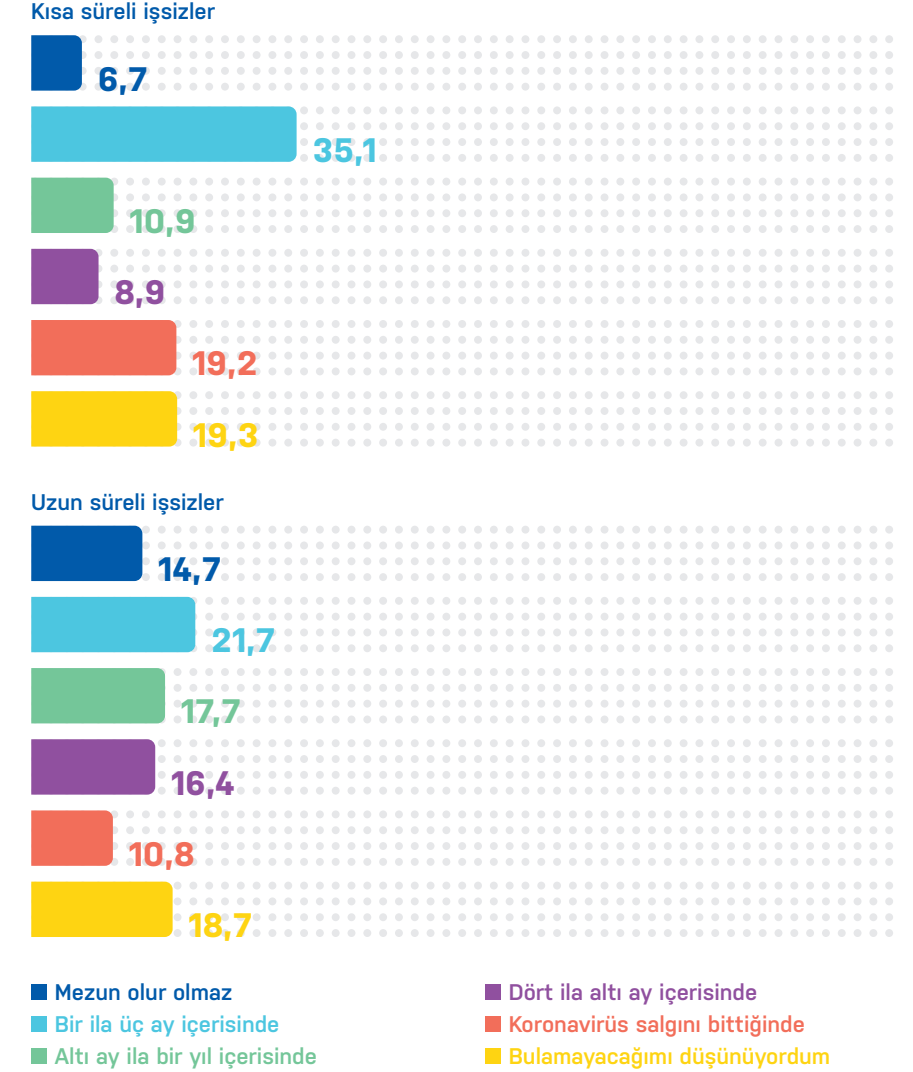
GENÇ İŞSİZLER

1 yıl ve üzeri süredir işsizlik literatürde "uzun süreli işsizlik" şeklinde ifade edilmektedir. 1 yıl ve üzeri iş arayışı bulunan uzun süreli işsiz katılımcıların %55,5'inin işsizliğinden dolayı aile ilişkilerinin olumsuz etkilendiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu anlamda uzun süreli işsizlerin yarısından fazlası işsizlik durumunun negatif yönlerini aile hayatında da yaşamaktadır.

HENÜZ ARADIĞINIZ POZİSYONU
BULAMAMANIZ AİLE
İLİŞKİLERİNİZİ OLUMSUZ YÖNDE
ETKİLEDİ Mİ? (n=145)



İŞ ARAMAYA BAŞLADIĞINIZDA
NE KADAR SÜRE İÇERİSİNDE
İŞ BULACAĞINIZI TAHMİN
EDİYORDUNUZ? (n=365)



Diğer yandan katılımcıların "İş aramaya başladığınızda ne kadar süre içerisinde iş bulacağınızı tahmin ediyordunuz?" sorusuna verdikleri cevaplar iş arama sürelerine göre 1 yıldan az ise "kısa süreli işsizler" ve 1 yıldan fazla ise "uzun süreli işsizler" olmak üzere iki farklı kategori olarak incelendiğinde verilen yanıtlar da farklılıklar tespit edilmiştir. Bu doğrultuda, kısa süreli işsizlerin %35,1'i bir ila üç ay içerisinde iş bulacağını tahmin ederken, bu oranın uzun süreli işsizlerde %21,7 olduğu görülmüştür. Uzun süreli işsizlerde mezun olur olmaz iş bulacağını düşünenler %14,7 oranındayken kısa süreli işsizlerde bu oran %6,7'dir.

GENÇ İSTİHDAM ARAŞTIRMASI

ARAŞTIRMA SONUÇLARI

PSİKOLOJİ

Katılımcıların %91'i tarafından çeşitli seviyelerde önemli olduğu belirtilen "Çalıştığım yerde iş güvenliğinin sağlanması" ifadesi iş tercihinde bulunanların en önem verdiği kriter olmuştur. İş güvenliğinden sonra en fazla önem addedilen konu ise %87,9 ile maaş beklentilerinin karşılanmasıdır. Katılımcıların en fazla önem verdikleri üçüncü konu ise tercih edilen işin kişisel gelişime katkıda bulunmasıdır. Bu ifadeye verilen önemin eğitim seviyesi arttıkça arttığı gözlenmiştir.

AŞAĞIDAKİ KRİTLERLER İŞ TERCİHİNDE BULUNURKEN SİZİN İÇİN NE KADAR ÖNEMLİDİR?

ÇALIŞTIĞIM YERDE İŞ GÜVENLİĞİNİN SAĞLANMASI



MAAŞ BEKLENTİLERİMİN KARŞILANMASI



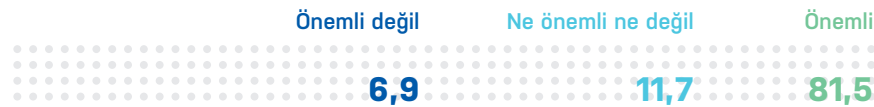
YAPACAĞIM İŞLERİN KİŞİSEL GELİŞİMİME KATKIDA BULUNMASI



KOLAY ULAŞIM



İŞ ARKADAŞLARIMI / İŞVERENİMİ SEVMEK



AŞAĞIDAKİ KRİTLERLER İŞ TERCİHİNDE BULUNURKEN SİZİN İÇİN NE KADAR ÖNEMLİDİR?

ZAM / PRİM



ÇALIŞACAĞIM YERİN ÖZGEÇMİŞİMDE ETKİLEYİCİ DURMASI



ESNEK ÇALIŞMA SAATLERİ



ÇALIŞTIĞIM YERİN ŞEHİR MERKEZİNDE OLMASI



İŞİMİN FİZİKSEL GÜÇ GEREKTİRMEMESİ



En az önem verilen kriterler sırasıyla esnek çalışma saatleri, iş yerinin şehir merkezinde olması ve çalışılan işin fiziksel güç gerektirmemesi olmuştur. "Çalıştığım yerin şehir merkezinde olması" ifadesi %19,6 tarafından önemli görülmemektedir. Ek olarak, bu ifade özelinde eğitim seviyesi arttıkça ifadeye verilen önemin azalmakta olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

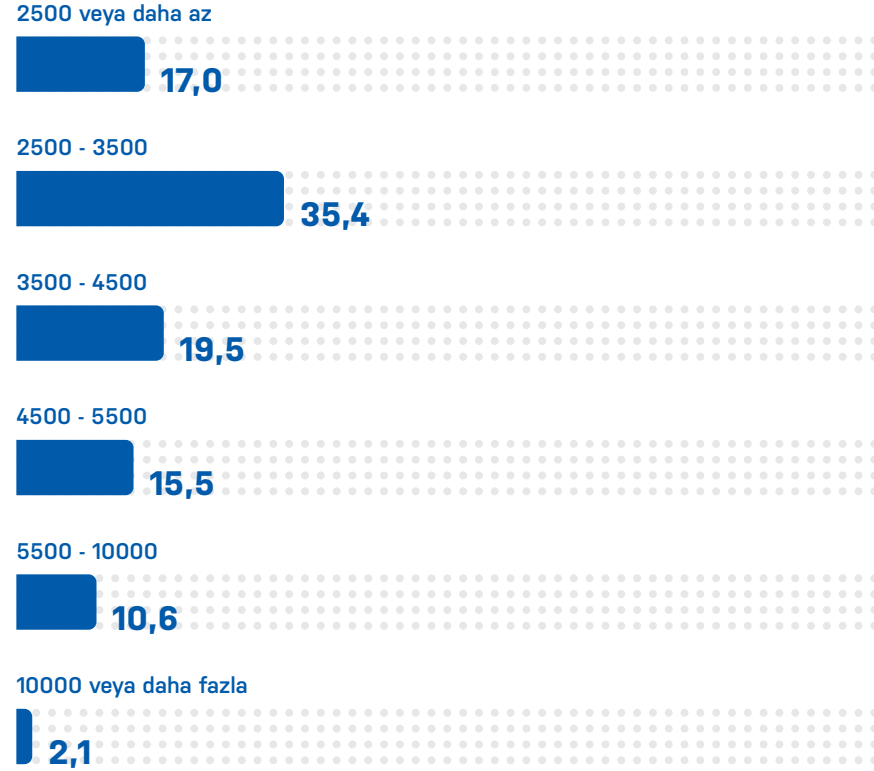
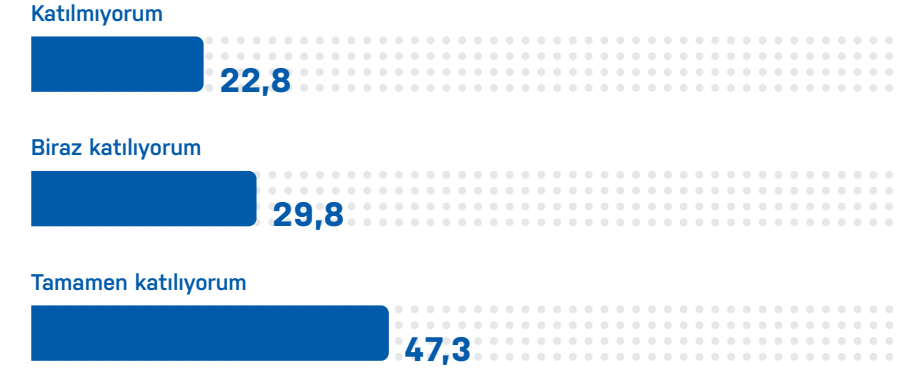
GENÇ İSTİHDAM ARAŞTIRMASI

ARAŞTIRMA SONUÇLARI

PSİKOLOJİ

Katılımcılara "Bundan sonraki işinizde veya ilk işinizde, aylık maaş beklentiniz nedir?" sorusu yöneltildiğinde %35,4'lük orana tekabül eden çoğunluğun 2500 - 3500 TL aralığında bir maaş beklentisi olduğu görülmüştür. Katılımcıların %19,5'i ise aylık maaş beklentisinin 3500 - 4500 aralığında olduğunu belirtmiştir. Katılımcıların %15,5'i maaş beklentisinin 4500 - 5500 aralığında olduğunu ifade ederken, %10,6'sı 5500 - 10000 TL aralığında bir maaş beklentisi olduğu cevabını vermiştir. Katılımcıların %2,1'lik azınlığı ise maaş beklentisinin 10000 TL ve daha üstü olduğunu ifade etmiştir.

Diğer yandan, 2020 yılı asgari ücretinin 2324 TL olduğu göz önüne alındığında katılımcıların %17'sinin aylık maaş beklentisinin 2500 veya daha az aralığında olması 18 - 30 yaş aralığında bulunan genç katılımcıların yaşadığı maddi sorunların ve buna bağlı olarak hayatlarını idame ettirebilmeleri için belirlenen asgari miktara olan ihtiyaçlarının varlığına işaret etmektedir.

BUNDAN SONRAKİ İŞİNİZDE
VEYA İLK İŞİNİZDE, AYLIK MAAŞ
BEKLENTİNİZ NEDİR?HİÇBİR AYRICALIĞA SAHİP
OLMASANIZ BİLE İYİ BİR
EĞİTİM ALIP ÇALIŞIRSANIZ
MUTLAKA İSTEDİĞİNİZ YERLERE
GELİRSİNİZ İFADESİNE NE
DERECE KATILIYORSUNUZ?

Katılımcılara "Hiçbir ayrıcalığa sahip olmasanız bile iyi bir eğitim alıp çalışırsanız mutlaka istediğiniz yerlere gelirsiniz ifadesine ne derece katılıyorsunuz?" sorusu sorulduğunda katılımcıların neredeyse yarısı bu ifadeye tamamen katıldığını ifade ederken %29,8'i "biraz katılıyorum" cevabını vermiştir.

Öte yandan büyük çoğunluk ifadeyi onaylasa da %22,8 oranında katılımcı iyi bir eğitim alınsa dahi belirli bir ayrıcalığa sahip olunmadan istenilen yere gelinebileceğini düşünmediğini beyan etmiştir. Bu anlamda, 18 - 30 yaş aralığında bulunan katılımcıların neredeyse 4'te 1'i ayrıcalığın, çalışma hayatında olmazsa olmaz bir kıstas olduğunu ifade etmiştir.

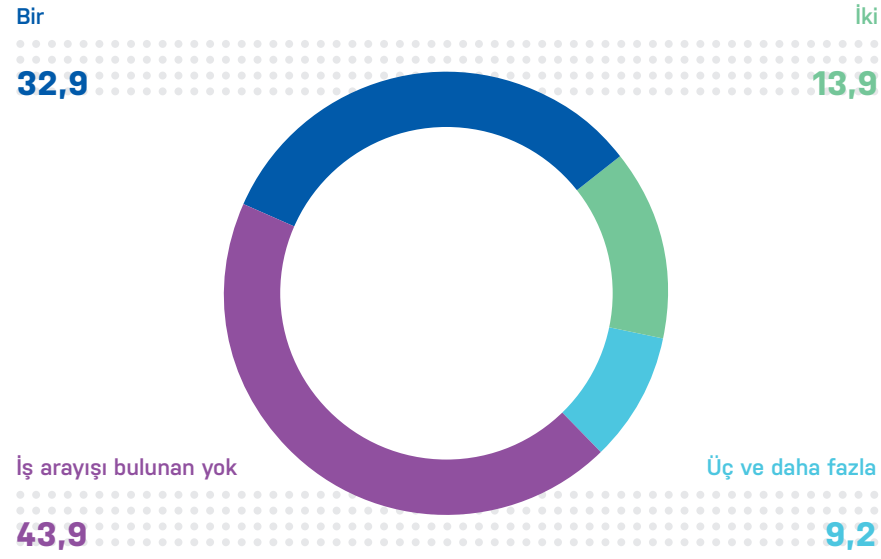
GENÇ İSTİHDAM ARAŞTIRMASI

ARAŞTIRMA SONUÇLARI

AİLE YAPISI

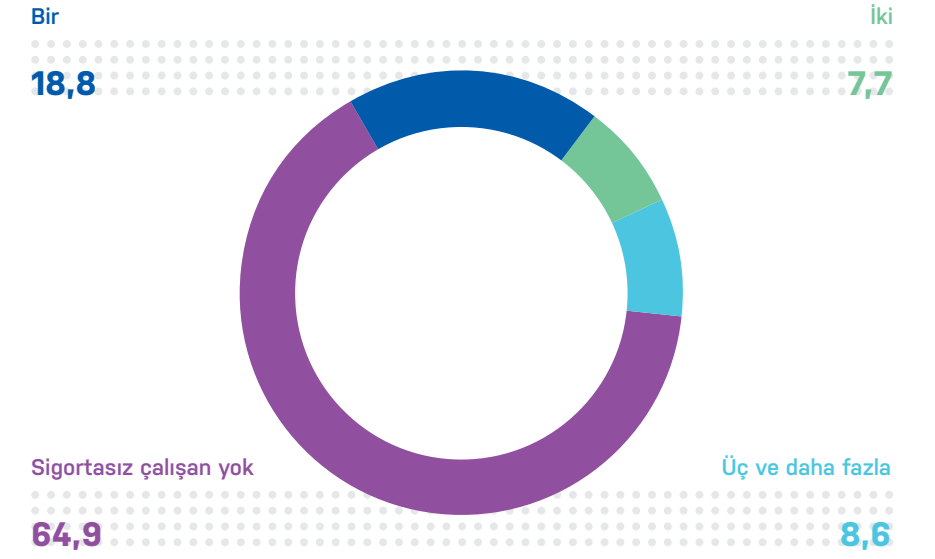
Tüm katılımcılara "Hanenizde iş arayışı bulunan kaç kişi yaşamaktadır?" sorusu yöneltildiğinde %43,9 oranında katılımcı "İş arayışı bulunan yok" cevabını verdiği görülmüştür. Hanesinde bir kişinin iş arayışı bulunduğunu dile getiren katılımcıların oranının %32,9 olduğu saptanırken hanesinde iki kişinin iş arayışı bulunduğunu dile getiren %13,9 oranında katılımcı olduğu görülmüştür. Görüşülen kişilerin %9,2'si ise hanesinde iş arayan üç veya daha fazla kişi olduğunu belirtmiştir.

HANENİZDE İŞ ARAYIŞI BULUNAN KAÇ KİŞİ YAŞAMAKTADIR?



Katılımcılara "Hanenizde sigortasız çalışan kaç kişi yaşamaktadır?" sorusu sorulduğunda %64,9'luk çoğunluğun "Sigortasız çalışan yok" cevabını verdiği görülmüştür. %18,8 oranında katılımcı hanesinde bir kişinin sigortasız çalıştığını ifade ederken iki kişinin bu durumda olduğunu söyleyen %7,7 oranında katılımcı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Son olarak hanesinde üç ve daha fazla kişinin sigortasız olarak çalıştığını ifade eden katılımcıların oranının %8,6 olduğu görülmüştür.

HANENİZDE SİGORTASIZ ÇALIŞAN KAÇ KİŞİ YAŞAMAKTADIR?



GENÇ İSTİHDAM ARAŞTIRMASI

ARAŞTIRMA SONUÇLARI

AİLE YAPISI

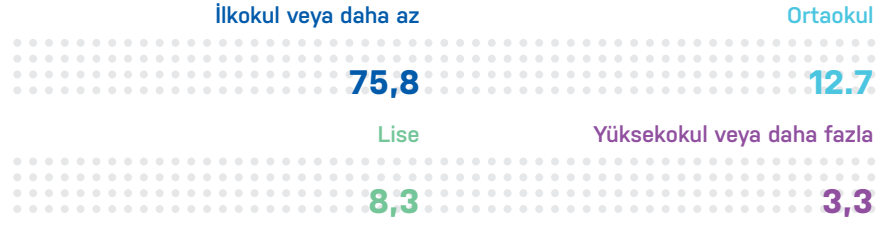
Tüm katılımcıların anne ve baba eğitim seviyelerine bakıldığında çoğunluğunun hem anne hem de baba eğitim seviyesinin "ilkokul veya daha az" olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu anlamda katılımcıların %75,8'inin anne eğitim seviyesinin "ilkokul veya daha az" olduğu görülürken baba eğitim seviyesinin "ilkokul veya daha az" olduğu durumda bu oranın %62 olduğu belirlenmiştir.

Katılımcıların %12,7'sinin anne eğitim seviyesi ortaokul düzeyindeyken bu oranın baba eğitim seviyesinde %18 olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

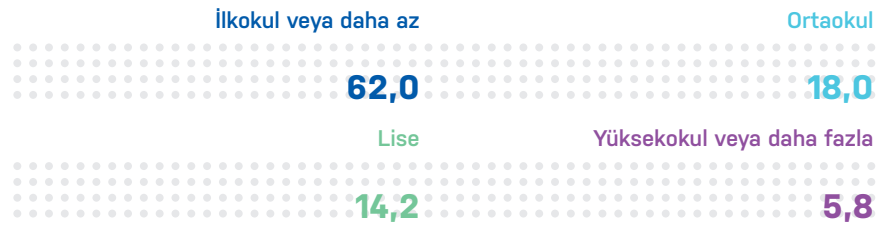
Eğitim nezdinde en düşük oranlar ise anne baba eğitim seviyesinin "yüksekokul veya daha fazla olduğu" durumlarda görülmüştür. Bu doğrultuda katılımcıların %3,3'ünün anne eğitim seviyesi "yüksekokul veya daha fazla" iken bu oran baba eğitim seviyesinde %5,8 olarak saptanmıştır.

ANNENİZİN VE BABANIZIN EĞİTİM SEVİYESİ NEDİR?

ANNENİZİN EĞİTİM SEVİYESİ NEDİR?



BABANIZIN EĞİTİM SEVİYESİ NEDİR?



HANENİZDEKİ EN YÜKSEK GELİR SAĞLAYICI KİŞİNİN İŞ DURUMUNU HANGİSİ EN İYİ YANSITIR?

%48,5'lik bir oran ile katılımcıların neredeyse yarısının hanelerindeki en yüksek gelir sağlayıcı kişinin ücretli özel sektör çalışanı olduğu görülmüştür. %11,7 oranında katılımcı ise haneye en çok gelir getiren kişinin maaşlı devlet çalışanı olduğunu beyan etmiştir.

Ücretli özel sektör çalışanı

48,5

Maaşlı devlet çalışanı

11,7

Kendi hesabına çalışan

11,1

Emekli, çalışmıyor

8,6

Mevsimlik işçi

6,6

Çalışanı olan işyeri sahibi veya ortağı

4,4

Gelir sağlayıcısı bulunmuyor / Devlet yardımı

4,4

Emekli ve çalışıyor

2,9

Aile şirketinde çalışan

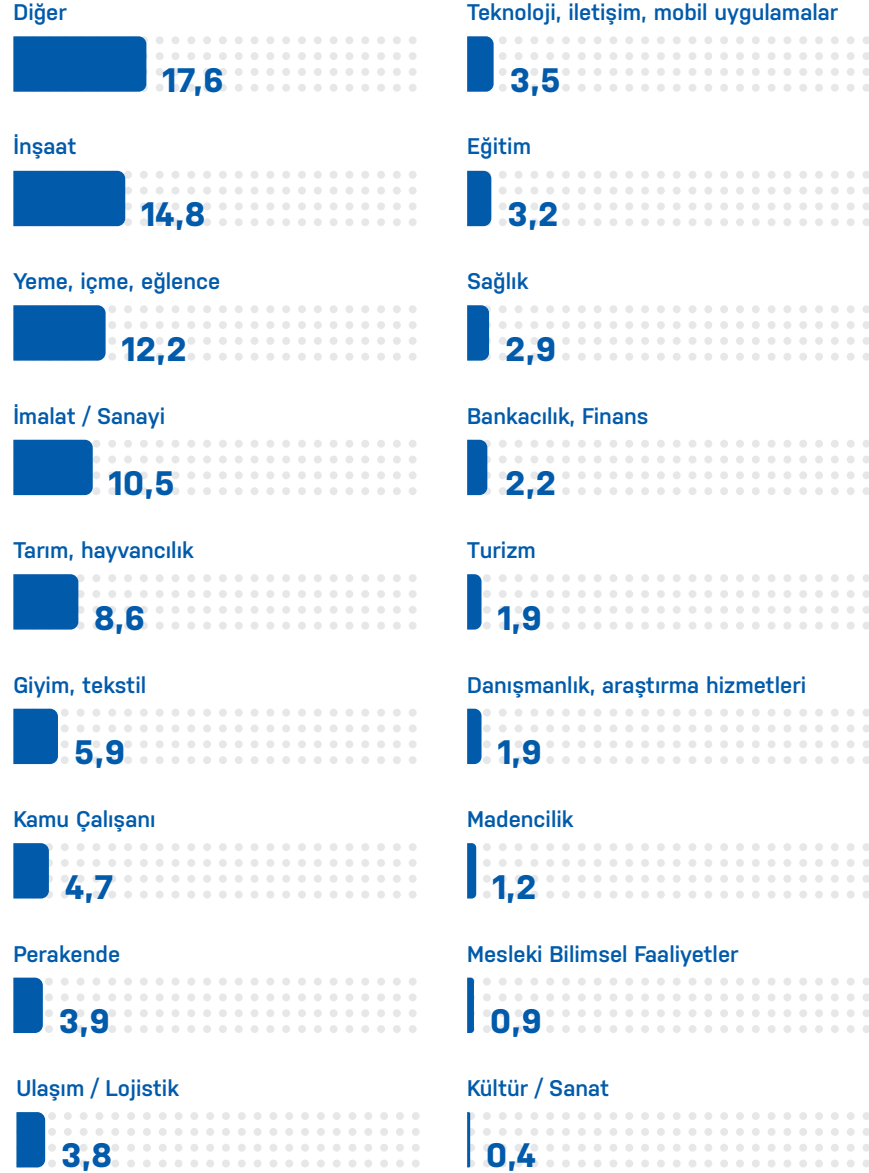
1,8

GENÇ İSTİHDAM ARAŞTIRMASI

ARAŞTIRMA SONUÇLARI

Katılımcıların beyanları doğrultusunda, haneye en yüksek geliri getiren kişilerin hangi sektörlerde çalıştığı incelendiğinde %14,8 oranında katılımcının bu soruya inşaat sektörü cevabını verdiği görülmüştür. Bu sektörü ise %12,2'lik oranla yeme, içme, eğlence sektörü takip ederken %10,5 oranında katılımcının ise hanelerinde en yüksek gelir sağlayıcı kişinin imalat/sanayi sektöründe bir pozisyona sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

HANENİZDEKİ EN YÜKSEK GELİR SAĞLAYICI KİŞİ HANGİ SEKTÖRDE ÇALIŞMAKTADIR?



YENİ MEZUN - İŞVEREN VE ADAY HAREKETLERİ

Yeni mezunların iş arama sürecinde kullandıkları başlıca kanallardan biri olan Kariyer.net, aynı zamanda firmaların da hem işe alım yapmak hem de özgeçmiş havuzunu genişletmek amacıyla başvurduğu önemli bir kaynak niteliğindedir. Verilere göre, Kariyer.net'te yayınlanan yeni mezun ilan sayılarında son 5 yıldır bir artış gözlemleniyor olup, bu ilanlar toplam ilanların %9'una ulaşmıştır. 1 yılda 18 bin - 19 bin yeni mezun ilanı yayınlanmakta olup yaklaşık 40 bin adayın istihdamı hedeflenmekte iken, 2019 yılında bu ilanlara toplam 1,8 milyon başvuru yapılmıştır. Yeni mezun ilanlarına gelen başvuru ve başvuru yapan aday sayısında da yıldan yıla bir artış gözlenmiştir. Başvuru yapan adayların eğitim durumları incelendiğinde, bunların %49'unun üniversite, %20'sinin ön lisans, %22'sinin ise lise mezunu olduğu görülmüştür. İlanlar ağırlıklı olarak bilişim sektöründe yayınlanırken, yeni mezun aday arayışı satış/pazarlama departmanlarında yoğunlaşmaktadır.

Öte yandan, yeni mezun ilanlarının çoğunluğunda yabancı dil yetkinliğinin aranmadığı görülmüştür. Detaylandırmak gerekirse, bu ilanların %85'inde yabancı dil kriteri belirtilmemiştir. Yabancı dil kriteri belirtilen ilanlarda ise ağırlıklı olarak İngilizce dil bilgisi arandığı gözlenmiştir.

2019 verilerine göre ilanların %50'si İstanbul'da yayınlanırken, sırasıyla İç Anadolu, Marmara ve Ege bölgeleri İstanbul'u takip etmektedir. Son 5 yıllık periyoda bakıldığında, tüm ilanlarda İstanbul'un payında bir gerileme tespit edilirken İç Anadolu ve Ege bölgelerinin paylarında ise bir yükselme olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu anlamda, bölgeler arası istihdam oranlarının

dengelenmesi açısından olumlu bir gidişattan bahsetmek mümkündür.

2019 yılında "özel firmalar" olarak ifade edilen holding, çok uluslu firmalar vb. işletmelerin yeni mezun ilanlarının neredeyse yarısına (%46) tekabül ettiği görülmüştür. Küçük işletmeler ise toplam yeni mezun ilanlarının %23'ünde pay sahibidir. Son 5 yıllık periyoda bakıldığında, özel firmaların büyük ve küçük işletmelere kıyasla çok daha fazla yeni mezun ilanı yayınladığı sonucuna ulaşılmıştır. Öte yandan, yine 5 yıllık süreçte, büyük işletmelerin yayınladığı yeni mezun ilanlarında da bir artış kaydedilmiştir.

Son 5 yılda, yayınlanan yeni mezun ilanlarının sektörel dağılımları incelendiğinde, yukarıda da bahsedildiği üzere, bilişim sektörü başı çekmektedir. Bu anlamda, bilişim sektörünün payı tüm yeni mezun ilanlarında %9'a yükselirken tekstil sektöründe de bir artış kaydedilmiştir. Sağlık, hizmet ve üretim ise yine ilan sayısı bakımından üst sıralarda yer alan sektörler olmuştur.

Öte yandan, 2019 yılında satış/pazarlama departmanında yer alan ilanlar tüm yeni mezun ilanlarının %19'unu oluşturmuştur. Bu departmanı ise sırasıyla %7'lik oranla bilgi teknolojileri ve %6'lık oranla finans takip etmiştir. Sağlık alanında yayınlanan ilanlar, tüm yeni mezun ilanlarının %5'ini oluştururken, hizmet alanındakiler %4'e denk düşmektedir. Son 5 yıllık dönem incelendiğinde ise satış/pazarlama ve bilgi teknolojileri departmanlarının yeni mezun ilanlarının sayısında artış gözlenmiştir: 2019 yılı öncesi satış/pazarlama departmanının ilanları %15 - %16 bandında seyredirken 2019'da bu oran %19'a yükselmiştir.

Firmaların yeni mezun ilanlarında yabancı dil yetkinliği aramaları

konusunda son 5 yıllık periyotta bir artış olduğu tespit edilmiştir. Bu doğrultuda 2015 yılında, ilanların %89'unda yabancı dil yetkinliği başvuru için şart koşulmazken bu oranın 2019 yılında %84'e gerilediği görülmüştür. Yabancı dil yetkinliği şart koşulan ilanlarda ise en çok tercih edilen dilin İngilizce olduğu gözlenmiştir. Ancak, yine son 5 yılda İngilizce yeterliliği istenilen ilanların payında bir düşüş görülürken Almanca ve Arapça'nın paylarında artış yaşanmıştır. Başvuru yapan adayların yabancı dil bilgileri incelendiğinde, %78'lik bir oranla en fazla yer alan dil İngilizce olurken bu dili %8 ile Almanca takip etmiştir. Rusça ve Arapça ise sonraki sıralarda yer almıştır.

GENÇ İSTİHDAM ARAŞTIRMASI

GENÇ İSTİHDAM ARAŞTIRMASI SONUÇLARINA YÖNELİK POLİTİKA ÖNERİLERİ

Bu bölümde Genç İstihdam Araştırması çalışmasının sonuçlarından hareketle, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) istihdam politikaları ekibi tarafından, Türkiye'deki genç işsizliği sorununa cevap verecek nitelikte oluşturulan politika önerilerine yer verilmektedir.

Politika önerileri makro, mezo ve mikro seviyeye yönelik olmak üzere 3 başlık altında gruplandırılmıştır.

Makro seviye öneriler altında;

- Gençlerin işe giriş maliyetlerinin azaltılması,
- Gençlerin iş arama maliyetlerinin düşürülmesi,
- Kayıt dışı istihdam ile mücadelenin sıklaştırılması,
- Girişimciliğin ve yeni firma oluşumunun teşvik edilmesi ve
- İşgücü piyasası düzenlemeleri (katılığın azaltılması) yer almaktadır.

Mezo seviyede;

- Gençlere istihdam yaratma ihtimali yüksek olan sektörlere yönelik dönüşüm,
- Mesleki ve teknik yabancı dil becerilerinin geliştirilmesi,
- İşveren beklentileri ile uyumlu mesleki yeterlilik ve teknik beceri geliştirme altyapısı ve işgücü dönüşümü programlarının desteklenmesi,
- Fabrika pozisyonlardaki kariyere ilişkin olumsuz algının değiştirilmesine yönelik faaliyetler yer almaktadır.

Mikro seviyede ise;

- Eğitim - istihdam etkileşimindeki beceri uyumsuzluğu gibi temel sorunlara cevap verecek yaklaşımlar,
- Gençlerin eğitim sonrası işgücü piyasasına girişindeki deneyim sorununu aşmak (skarlaşma etkisini azaltmak),

- Eşleşme mekanizmaları tasarlamak ve
- Sorumlu tedarik zincirlerinin desteklenmesi yer almaktadır.

Araştırma bulgularına göre işsiz gençlerin %63,6'lık çoğunluğu yalnızca yemek ve yol masraflarının karşılandığı bir işte çalışabileceğini söylemektedir. Diğer yandan üniversite diploması olan grubun %24'ü işsiz olup, iş aradığını ifade etmektedir. Yeni mezun kişilerin ise %37,9'u işsiz olup, iş aradığını raporlamıştır.

Gençlerin neredeyse yarısının (%45,1) "işte öğrendim" cevabını verdiğini değerlendirdiğimizde genç yaşta iş tecrübesi kazanmanın çok önemli olduğu görülmüştür. Gençlerin bir an önce, maddi geliri ilk etapta düşük bile olsa, iş tecrübesi edinmeye başlaması skarlaşma etkisini azaltarak ilerleyen yıllarda kronik işsizlik sorununun artmasına engel olabilir.

Bu çerçevede gençlerin işe giriş maliyetlerinin azaltılmasına yönelik izlenecek politikalar ile daha fazla gencin iş bulmasına ve tecrübe edinmesine imkan sağlanarak istihdama faydalı bir etki yaratılacağı düşünülmektedir.

Örneğin Birleşik Krallık'ta gençlerin istihdama katılımını kolaylaştırmak ve işgücü maliyetini düşürmek için yaşa göre değişken asgari ücret uygulaması bulunmaktadır. Benzer uygulamalar AB ülkelerinde de yaygın şekilde görülmektedir. Birleşik Krallık'taki uygulamaya göre 21 - 24 yaş aralığında bulunan gençlere belirlenen asgari ücrete göre %6, 18 - 20 yaş aralığında bulunan gençlere ise %26 oranında daha düşük bir asgari ücret ödenmektedir. Bu maliyet düşüşü 18 yaş altındaki kişiler için %48 ve stajyerlik

programında bulunanlar için %52'ye kadar uygulanabilmektedir.

Ayrıca, istihdam üzerindeki ortalama vergi yükü açısından Türkiye, OECD ortalamasının oldukça üstünde bir orana sahiptir ve son 10 yılda istihdam üzerindeki yükler artış eğilimindedir. Bu gibi yasal yükümlülüklerdeki artış işgücü maliyetini doğrudan artırdığından istihdamın önünde mevcut düzende büyük engel teşkil etmektedir. Bu kapsamda gençlerin daha fazla oranda istihdam edilebilmeleri için genç istihdamına özel vergi indirimi uygulamaları ve mali desteklerin yanında 15 - 29 yaş arasındaki kişileri istihdam eden işverenlere belirli bir süre için vergi teşvikleri verilebilir. Gençlerin işe giriş maliyetlerinin azaltılmasını sağlayacak bu gibi politikaların geliştirilmesi genç istihdamının artırılması için en önemli araçlardan biri olarak görülmektedir.

Araştırma sonuçlarına göre gençlerin iş güvencesini önemsedikleri görülmektedir. Büyük oranda iş güvencesi kaygılarından hareketle devlet bünyesinde bir iş imkanı bulma arayışının (%23,9 ile maddi beklentilere ilişkin cevaptan sonra en çok verilen cevap) yüksek olduğu görülmektedir. KPSS'ye olan yüksek talepten de benzer bir gözlem yapılabilmektedir.

Gençlerin daha yüksek gelir elde etmek amacıyla kayıt dışına yönelme motivasyonları görece düşüktür fakat işsizlik oranlarındaki artış ve mevcut ekonomik ortam kayıt dışılığa olan yönelimi artırmaktadır. Araştırma katılımcılarının %35,1'i hanelerinde en az 1 sigortasız çalışan olduğunu, %16,3'ü ise birden fazla kayıt dışı çalışan olduğunu bildirmiştir. Bu oran SGK verilerine göre 2019 yılı için

Türkiye genelinde açıklanan %34,5 oranına göre yaklaşık 1 puanlık bir artış yaşanabileceğini göstermektedir. Kayıt dışı istihdamdaki 1 puanlık artışın devletin gelirlerinde 3,5 Milyar TL seviyesinde bir kayıp yarattığı da unutulmamalıdır. Kayıt dışı istihdam ve ekonomi ile etkin mücadele ve müdahaleye yönelik politikaların sıklaştırılması çok önemli görülmektedir.

İş arayışı bulunan katılımcıların neredeyse yarısı (%43) 1 yıl ve daha uzun süredir aktif olarak iş aradıklarını bildirmektedir. İş arama süresi uzadıkça işsizliğin kronikleşme ihtimali ya da kişinin iş arayışı ile ilgili umudunu kaybetme ihtimali artmaktadır.

İş arama süresinin bu denli uzun olmaması adına iş arayışında olan kişilerin bütün fırsatları değerlendirmeleri ve mümkün olduğunca çok iş görüşmesi yapmaları gerekmektedir. Fakat çok sayıda iş görüşmesi bulabilmek, bu görüşmelere katılım göstermek, farklı şehir ve lokasyonlardaki fırsatlara erişim gibi konular iş arama maliyetini artırmaktadır.

Gençlerin işe erişimlerini kolaylaştırmak için iş arama maliyetlerini düşürücü politikalar olumlu sonuç verecektir. İşverenleri aradıkları nitelikteki adaylarla etkin bir şekilde bir araya getirecek dijital platformların oluşturulması, yine dijital araçlar vasıtası ile iş görüşmelerine imkan sağlanması gibi uygulamaların artırılması etki sağlayacaktır.

İşverenlerin iş görüşmesi yapacakları adaylar için ulaşım masraflarını karşılaması gibi uygulamalara imkan sağlayacak kamu desteklerinin

tasarlanması da yine adaylar nezdinde iş arama maliyetlerine olumlu etkide bulunarak işveren - aday etkileşimlerini de arttıracaktır. Bu destekler direkt olarak iş görüşmesi yapılan işverenler üzerinden sağlanabileceği gibi yerel yönetimler ve üniversiteler gibi kurumların kariyer merkezleri aracılığı ile de kurgulanabilir. Gençlerin iş arama maliyetlerinin düşürülmesini sağlayacak politikaların varlığının, genç istihdam üzerinde olumlu etki yaratacağı düşünülmektedir.

Öte yandan, araştırma sonuçlarına göre katılımcıların %14,8'inin geçmişte bir girişimcilik faaliyetinde bulunduğu saptanmıştır. Buna ek olarak, çalışanların %45,2'sinin geleceğe yönelik beklentisinin kendi işini kurmak olduğu da görülmektedir. Daha önce şirket girişiminde bulunan katılımcıların, böyle bir girişimde bulunmayanlara kıyasla hanehalkı toplam gelirlerinin daha yüksek olduğu sonucunu da ulaşılmaktadır.

Girişimleri başarılı olan gençler ise, hem kendileri adına istihdam ve ekonomiye katılım başarısı göstermekte, hem de kurdukları şirketler aracılığıyla kendileri dışında da istihdam olanakları yaratabilmektedirler.

Daha önce kendi şirketlerini kurma girişiminde bulunanların çoğunluğunun girişiminin devam etmeme sebebi iflastır. İflas eden girişimlerin sektörel dağılımına bakıldığında ise yeme, içme ve eğlence sektörünün öne çıktığı görülmektedir. Bu bilgiye rağmen katılımcıların çoğunda bir girişimde bulunmaları durumunda yatırım yapmayı tercih edecekleri sektörün ise yine yeme, içme ve eğlence sektörü olduğu görülmüştür.

Bu çerçevede gençlere yönelik finansal okur - yazarlığın artırılmasına ilişkin politikaların olumlu olacağı düşünülmektedir. Gençlerin ellerindeki bütçeyi girişim fikirlerine harcama eğilimleri incelendiğinde katılımcıların %35,9 gibi ciddi bir oranının ellerindeki tüm miktarı harcamaya eğilimli oldukları görülmektedir. Gençlerin girişimcilik için istekli oldukları gözlenmekte fakat finansal fizibilite ve iş fikri olgunlaştırma anlamında temel eksiklikleri olduğu sonucuna da ulaşılmaktadır.

Gençlerin girişimcilik için istekli oldukları gözlenmekte fakat finansal fizibilite ve iş fikri olgunlaştırma anlamında temel eksiklikleri olduğu sonucuna da ulaşılmaktadır.

İş fikri olgunlaştırma anlamında da farklı sektörlerle yönelik fikirler geliştirme konusunda bir eksiklik olduğu görülebilmektedir. Bu anlamda hem özel sektörün yeni iş fikirleri ve girişimlere yönelik birlikte çalışma platformları ve girişimcilik ağlarının desteklenmesi hem de özel sektör - kamu işbirliğinin artırılarak yeni ve farklı iş fikirlerinin desteklenmesi önemli bir etki yaratabilecektir.

Yeni girişimlerin oluşmasının önündeki önemli bariyerlerden biri de finansmana erişim kısıtlarıdır. Katılımcılar arasında kendi şirketlerini kurmayanların yarısından fazlası hem bireysel maddi yetersizliklerden hem de ülkenin içinde bulunduğu ekonomik belirsizliklerden ötürü böyle bir girişimde bulunmadıklarını ifade etmiştir. Gençlerin sağlıklı finansal fizibilite yapabilecekleri ve bu doğrultuda başarı ihtimali yüksek olan iş fikirlerine yatırımcı veya finansman imkanı bulabilecekleri

GENÇ İSTİHDAM ARAŞTIRMASI

GENÇ İSTİHDAM ARAŞTIRMASI SONUÇLARINA YÖNELİK POLİTİKA ÖNERİLERİ

araçlara erişimlerinin artırılması önemli getiri sağlayacaktır. Genel olarak girişimlerin ve yeni firma oluşumunun teşvik edilmesi önemli bir müdahale aracı olarak görülmektedir.

İşgücü piyasasında katılığın azaltılması ile işsizlik oranları arasında direkt bir ilişki bulunmaktadır. Yeni nesil çalışma yöntemlerinin artırılması, kişilere isteklerine ve yaşantılarına uygun şekilde farklı çalışma şekillerinin sunulması hem işverenler hem de çalışanlar açısından ciddi faydalar sağlamaktadır.

Toplam işgücü maliyetlerine de olumlu etki yapacak yeni nesil çalışma yöntemleri aracılığı ile daha fazla sayıda kişiye fırsat yaratılması sağlanabilecektir. Aynı şekilde, mevcutta tek kişi tarafından yürütülen ve verimliliğın çok düşük olduğu bazı işlerde birden fazla kişinin gelir elde edebileceğđ fakat verimliliğın de yükseleceğđ yapılar da piyasa tarafından kurgulanabilecektir.

TİSK üyesi işverenler arasında yapılan son araştırmaya göre şirketlerin yarısından fazlası uzaktan çalışma uygulamalarının artık kendileri için kalıcı bir çalışma biçimi olacağını düşünüyor. Bunun en büyük nedeni de eski nesil kemikleşmiş algıların yıkılması. Pandemi döneminde uzaktan çalışmayı deneyimleyen işletmelerin %75'i uzaktan çalışma yöntemlerinin kendileri için doğru ve verimli olduğunu bildiriyor. Verimsiz olduğunu bildirenlerin oranı ise sadece %10 seviyesinde. Yine araştırma katılımcılarının yarısı bu yöntemlerin sadece verimli çalışmakla kalmadığını, şirketin performansına pozitif yönde ek bir etki yaptığını da dile getiriyor. Maliyetler üzerinde yapılan beklenti

anketine göre katılımcıların %70'e yakını maliyetlerinin düşeceğini belirtiyor. Bu bulguların tamamı uzaktan çalışmanın yaygınlaşmasının ek istihdam için kaynak yaratabileceğine işaret ediyor.

Bir diğer önemli etken de uzaktan çalışma ile işsizliğın lokasyon bağıli bariyerlerinin azaltılmasıdır. Genç istihdam araştırması sonuçlarına göre büyük şehirlere göç eden gençlerin yarısına yakınının (%38,6) iş bulmak amacıyla göç ettikleri görülmektedir. Gençlerin buldukları illerde iş imkanı bulabilmelerini sağlamak için yeni nesil çalışma yöntemleri kolaylaştırıcı bir unsur olabilir. Özellikle uzaktan çalışma yöntemlerinin yaygınlaştırılmasına yönelik politikalar olumlu sonuç verebilir. Benzer şekilde "mini - jobs" adı da verilen sezonluk ve dönemsel işlere ilişkin regülasyonların kolaylaştırıcı şekilde genişletilmesi gençlerin büyük şehirlere göç etmelerini limitleyerek, buldukları ilde gelir elde edebilmelerine imkan sağlayacaktır.

Uzaktan çalışma ve sezonluk iş modelleri dışında tek bir tam zamanlı pozisyon için birden fazla kişinin çalıştırıldığı çalışma yöntemi olan ortaklaşa çalışma, birden fazla işverenin bir çalışan ağı oluşturup, çalışanların farklı zamanlarda görev bazlı olarak farklı işverenlerde çalıştığı yöntem olan rotasyonlu çalışma, işverenlerin bağımsız çalışanlardan aldıkları hizmet için, devlet kurumları dahil olmak üzere çeşitli aracı kurumlara ödeme yaptığı sistem olan fatura bazlı çalışma ve işveren ile çalışan arasında geçerli süresiz bir sözleşme yapılarak işveren gerekli gördüğü zamanlarda çalışanı çalışmaya çağırıldığı çağrı üzerine çalışma gibi yeni nesil pek çok çalışma şekli bulunmaktadır.

Ayrıca, ilk kez işe girecek gençlerin belirli süreli iş sözleşmeleri ile veya uzatılmış deneme süreli sözleşmeler (6 - 8 ay veya daha yüksek) ile çalışabilmesine imkan sağlanması halinde işverenlerin tercih sebebi olarak gençler ön plana çıkabilecektir. Türkiye'de %9,5 oranında kalan kısmi süreli çalışma (part - time çalışma) uygulamalarının yaygınlaştırılması ve kısmi süreli çalışılabilecek yeni istihdam alanları yaratılması gençlerin ve özellikle genç kadınların istihdam arayışlarını artıracaktır. Nitekim, araştırma bulgularına göre kadınların hem medeni durumu hem de çocuklarının olup olmaması durumları kadınların çalışma hayatına katılımını sınırlandırıcı faktörler olmuştur. İş arayışında olmayan gençlerin bir kısmının da eğitime devam etmek amacı taşıdığı göz önüne alındığında kısmi süreli çalışma imkanlarının artırılması gençlerin iş arayışlarına olumlu etkide bulunacaktır. Kısmi süreli çalışma oranları OECD ve AB ülkeleri ortalamalarında olduğu gibi en azından %17 - 18 seviyelerine çıkarılabilir.

Yeni nesil çalışma yöntemlerinin artması işveren ve çalışanların farklı opsiyonlara sahip olarak sınırlamalardan kurtulmalarını ve en verimli oldukları şekillerde çalışmalarını sağlayacaktır. Bu yöntemler sayesinde genç işsizlik başta olmak üzere işsizlik oranlarının azaltılması, işveren maliyetlerinin düşürülmesi, kayıt dışı istihdam ile mücadele edilmesi ve en önemlisi bireylerin mutluluğunun ve refahının artırılması sağlanabilir. Bu nedenle ülkemiz çalışma hayatına bu yeni çalışma biçimlerinin bir an önce kazandırılması, yaygınlaştırılması ve işgücü piyasasının buna göre düzenlenmesi (katılığın azaltılması) büyük önem taşımaktadır.

Araştırmaya göre, iş bulmak için göç etmiş kişilerin (%38,6) mevcut çalışma durumları incelendiğinde de %65'lik bir oran ile yarısından fazlasının çalışan pozisyonunda olduğu görülmüştür. Bu kişilerin %37,2'si İstanbul'a, %7,7'si Kocaeli'ne ve %7,1'i Bursa ve Ankara'ya göç etmiştir. İş bulmak amacıyla doğduğu ilden göç eden katılımcıların sanayinin yoğun olduğu yerleri tercih ettikleri gözlenmiştir. Bu durumda en çok göç veren bölgeler saptanarak, bu bölgelere özel yatırım imkanları sunularak iş yaratılması ve bu bölgedeki gençlerin girişimlerinin teşvikler yoluyla desteklenmesi olumlu etki yaratacaktır. Çalışanların %45,2'sinin geleceğe yönelik beklentisinin kendi işini kurmak olduğu sonucuna ulaşıldığı da göz önüne alınırsa bölgesel girişimcilik çalışmalarına zemin hazırlanması etkiyi artıracaktır.

Deneyimsiz gençlere en çok yer veren sektörler arasında ilk sıralarda perakende, turizm, hizmet, bilişim, sağlık, tekstil, gıda, çağrı merkezi ve inşaat bulunmaktadır. Buradan hareketle bu sektörlere yönelik yapılacak istihdam artırıcı müdahalelerin genç işsizliğine yönelik olumlu sonuçlar yaratması beklenebilir.

Gençlere istihdam yaratma ihtimali yüksek olan sektörlere yönelik dönüşüm önemli görülmektedir. Bu sektörlerin ihtiyaçlara uygun şekilde tasarlanacak ve işveren beklentilerini karşılayacak pratik eğitim programları nitelikleri uygun gençlerin istihdama katılımını hızlandırabilir.

Örneğın sayısal alanlardan mezun gençlere bilişim sektörü için sektörde ihtiyaç açığının en yüksek olduğu alanlara odaklanan; yazılım dilleri, veri tabanı yönetimi, veri bilimi, iş analizi

gibi eğitim ve istihdama kazandırma programlarının desteklenmesi işverenlerin aradıkları niteliklerde işgücüne erişimini kolaylaştıracaktır. Bu yapıların sağlıklı şekilde işlemesi ve sektör ihtiyaçlarına net olarak cevap verebilmesi için özel sektör - kamu işbirliğinde yapılacak kurgular verimli çalışacaktır.

Gençlerin iş imkanı bulma şansının yüksek olduğu bilişim gibi sektörlerde eğitimli iş gücü yaratmanın yanı sıra iş fırsatlarını artıracak politikaların da izlenmesi fayda sağlayacaktır. Bilişim ve yazılım alanları kolaylıkla hizmet ihracatı yapılabilen alanlar olarak öne çıkmaktadır. Bu alanlarda hem daha çok istihdam fırsatı yaratmak hem de ülkenin ihracat gelirini artırmak için iş gücü açığı olan ülkelerle özel anlaşmalar kurgulanabilir. Örneğın, Birleşik Krallık yazılım sektöründeki iş gücü açığını kapatmak ve işveren maliyetlerini düşürmek için Hindistan ile özel bir stajyerlik anlaşması gerçekleştirmiştir. Bu sayede Hindistan'da yerleşik bir yazılımcının uzaktan hizmet verecek şekilde İngiltere'deki şirketlere stajyerlik programı ile dahil olması mümkün hale getirilmiştir. Devlet desteklerinden yararlanan şirketler için iş gücü maliyetini düşüren artı bir motivasyon olan sistem sayesinde işverenin sürekli sözleşmeye geçebilme imkânı da sunulmaktadır. Hizmet ihracatı odaklı devletler arası kurgular genç istihdamına ciddi ve kalıcı katkı sağlayacaktır.

Bu çerçevede gençlerin özellikle İngilizce dil seviyelerinin artırılması ve teknik konulardaki dil becerilerinin geliştirilmesi de önemli görülmektedir. Üniversite mezunu gençler arasında yabancı dil bilgisini iyi veya ileri derece olarak

nitelendiren katılımcıların oranı sadece %22,7 seviyesindedir. Gençlerin özellikle mesleki ve teknik alanlarda yabancı dil becerilerini geliştirecek programlara ağırlık verilmesi faydalı olacaktır

Genel anlamda işveren beklentileri ile uyumlu mesleki yeterlilik ve teknik beceri geliştirme altyapısı ve işgücü dönüşümü programları oluşturulması gerekmektedir. Dört yıllık bir teknik derecenin ilk yılında edinilen bilgilerin önemli bir kısmı öğrenciler mezun olduğu zamana kadar geçerliliğini yitirebilmektedir. Bu nedenle bireylere yaşam boyu eğitim anlayışını benimseyecekleri şekilde eğitim verebilmek kritik önemdedir. Birçok genç işe girebilse bile tecrübe yetersizliğinden dolayı kısa sürede işini kaybedebilmektedir.

Araştırma sonuçlarına göre katılımcıların neredeyse yarısı (%45,1) eğitimlerinin çalıştıkları pozisyon için yeterli olmadığını ve işi işte öğrendiklerini belirtmektedir. Diğer yandan, geleceğe yönelik beklentileri arasında daha yüksek seviyede eğitim görmek isteyen veya daha fazla gelişim olanağı bulunan bir işe yönelmek isteyenlerin oranı sadece %16,2 seviyesinde kalmaktadır. Bu durum işgücünün verimlilik artıracak bir şekilde dönüşmesine yönelik müdahale edilmesi gereken bir alan olarak görülmektedir. İşverenlerin de çalışanlarının eğitimlerine daha fazla yatırım yapmasını tetikleyecek mekanizmalar kurulabilir. Örneğın, İşsizlik Sigortası Fonu'ndan alınan işveren katkı payının bir kısmı Yarına Hazırlık Fonu gibi bir kurgu ile işverenlerin çalışanlarının eğitimlerine ve işgücü dönüşümüne harçayacakları kaynakların desteklenmesi için kullanılabilir. Yine Birleşik Krallık'ta benzer bir fon

GENÇ İSTİHDAM ARAŞTIRMASI

GENÇ İSTİHDAM ARAŞTIRMASI SONUÇLARINA YÖNELİK POLİTİKA ÖNERİLERİ

mekanizması ile çalışan eğitime harcanan bütçeler ciddi oranlarda desteklenmektedir.

Eğitim - istihdam etkileşimindeki beceri uyumsuzluğu da temel bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Genç işsizliği oranlarındaki artışa ve çok sayıda iş arayışı bulunan kişi olmasına rağmen özellikle sanayide birçok pozisyonun 1 yıl veya daha uzun süre doldurulmadan açık kaldığı görülmektedir. İş arayışında olan gençlere yönelik detaylı yetkinlik envanterleri çıkarılması ve bu bilgilerin dijital platformlar aracılığı ile işverenlere ulaştırılmasına odaklanan eşleştirme mekanizmaları olumlu etki sağlayacaktır. Ayrıca yine işveren beklentilerini doğru şekilde karşılayacak ve geleceğin beklentileri ile uyumlu şekilde tasarlanmış özel sektör - kamu ortaklığı içeren işgücü ve teknik beceri dönüşümü programlarını desteklemek önemli bir müdahale aracı olacaktır. Aranılan iş pozisyonu ile ilgili olarak işsiz katılımcılardan fabrikada çalışmayı tercih edenler %4 iken, masa başında çalışmak isteyenler %60,1 olarak görülmüştür. Bu grup içinde, daha az maaş getirisi olsa dahi masa başında çalışmak isteyenler ile yüksek maaş getirisi olması durumunda fabrikada çalışabilecekler birbirine çok yakın sayılarda gözlenmiştir. Bu çerçevede, fabrika ve saha çalışmalarında yer alan ve özel sektörün ihtiyaç duyduğu (özellikle getirisi yüksek) meslekler öne çıkarılarak, bu mesleklerin etkin şekilde tanıtılmasını ve gençlerin bu konuda iyi yönlendirilmesini sağlayacak şekilde ülkenin tüm bölgelerinde kariyer merkezleri kurulması olumlu sonuçlar doğuracaktır.

Gençlerin fabrika pozisyonlarına yaklaşımlarındaki olumsuz algılarına ilişkin benzer tespitler işverenlerden ve meslek liseleri özelinde yapılan çalışmalardan da elde edilebilmektedir. Benzer sorunlar AB ülkelerinde gözlemlenmektedir. Masa başı işlerin kariyer patikalarının daha net olması ve yaşam boyu elde edilecek gelire ilişkin öngörüler bu durumun temelini oluşturmaktadır. Gençlerin fabrika pozisyonlarında da kariyer gelişimlerini görebilecekleri ve yaşam boyu gelirlerinin en az masa başı pozisyonlardaki kadar yüksek olabileceğini hissedebilecekleri örnekleri deneyimlemeye ihtiyaçları vardır. Gençlere erken yaşlardan itibaren farklı kariyer yollarındaki başarı örnekleri gösterilerek, fabrika pozisyonlarını deneyimleyebilecekleri eğitim - sanayi iş birliği projeleri desteklenerek ve sanayi rollerine ilişkin eğitim ve gelişim hizmeti sunan merkezlerin gençlere ulaşmasını sağlayacak özel sektör - kamu işbirlikleri artırılarak fayda sağlanabilir.

Son olarak hem dezavantajlı grupların hem de gençler gibi kırılganlığı yüksek grupların istihdamına destek veren şirketlerin tedarik ağlarında tercih edilebilirliğini artıracak "sorumlu tedarik zinciri" uygulamalarının desteklenmesi ve teşvikine yönelik mekanizmaların da genç işsizliğinin azaltılması için işgücü piyasalarını olumlu yönde etkilemesi mümkün olabilir.



Gençlerin iş piyasasında karşılaştığı sorunları daha yakından anlamak için 4 ilde Ticaret ve Meslek Lisesi öğrencileri ile görüşmeler gerçekleştirildi. Bu görüşmelere ilave olarak, iş yerlerinde Ticaret ve Meslek Lisesi öğrencileri ve mezunları ile çalışan işverenlerin bakış açısından sistemin eksikleri araştırıldı.

Ticaret ve Teknik Meslek Liseleri - Odak Grubu Çalışması

TİCARET VE TEKNİK MESLEK LİSELERİ (TML) - ODAK GRUBU ÇALIŞMASI

YÖNETİCİ ÖZETİ

Mesleki yeterlilik ve beceri kazandıran ticaret ve teknik meslek liselerinde eğitim gören öğrencilerle görüşmeler gerçekleştirmek hem aldıkları teorik ve pratik eğitimleri değerlendirmek hem de Türkiye'de gençlerin gelecekteki istihdam tablosunu çizmek adına önemli bilgiler sunmuştur.

Mesleki yeterlilik ve beceri kazandıran ticaret ve teknik meslek liselerinde eğitim gören öğrencilerle görüşmeler gerçekleştirmek hem aldıkları teorik ve pratik eğitimleri değerlendirmek hem de Türkiye'de gençlerin gelecekteki istihdam tablosunu çizmek adına önemli bilgiler sunmuştur. Öğrencilerin eğitimlerinden memnuniyetinin bu öğrencilerin nitelikli işgücü sunmalarının yanında 'niteliği' anlamak amacıyla mutlaka incelenmesi gerektiği düşünülmüştür. Bahsi geçen bu amaçlara uygun olarak Bursa, Diyarbakır, Gaziantep, Manisa olmak üzere 4 ilde toplam 56 Ticaret veya Teknik Meslek Lise öğrencisiyle lise tercihlerinde rol oynayan etmenler, mesleki eğitimlerinden memnuniyetleri, uzaktan eğitim modelinin uygulanması sürecindeki deneyimleri, staj durumları ve staj ayarlama kanalları, gelecek planları olmak üzere kapsamlı bir akış dahilinde detaylı toplantılar gerçekleştirilmiştir. Bu anlamda, düzenlenen bu görüşmeler kapsamında hem ticaret ve meslek lise öğrencilerinin bugünü ve geleceği hem de bu 4 il bazında karşılaştırmalı analizler yapılmıştır.

Görüşmeler kapsamında elde ettiğimiz sonuçlara göre ticaret ve teknik meslek lise öğrencilerinin kendi tercihlerinin dışında başka faktörlerin de bu liselerde eğitim görmeleri üzerinde etkisi olduğu görülmüştür. Bursa ilinde ikamet eden öğrenciler dışında diğer illerdeki öğrenciler bu liseleri tercih etmelerinde ailelerin etkileri veya liseye geçiş sınavlarında aldıkları puanlarının bu liselere yettiği

için tercihlerini bu yönde yapmak durumunda kaldığı tespit edilmiştir. Bu doğrultuda, öğrencilerin çoğunluğunun tercihlerinde dış faktörlerin yönlendirici etkisi olduğu görülmüştür. Örneğin, Diyarbakır'da ikamet eden öğrencilerle yapılan görüşmelerde, öğrencilerin lise tercihlerinde ailelerinin etkisinin ön plana çıktığı görülürken Gaziantep'te ikamet eden Ticaret/Teknik Meslek lise öğrencilerinin liseye geçiş sınavında aldıkları puanların yetersiz olması sebebiyle bu liselerde okumak durumunda kaldıkları görülmüştür. Manisa'da yapılan toplantıda da Gaziantep örneğine benzer olarak öğrencilerin çoğunluğunun dış faktörler sebebiyle bu liselerde okuduğu ve ağırlıklı olarak liseye geçiş sınavlarında aldıkları puanlarının kısıtlayıcı bir faktör olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Görüşme yapılan öğrencilerin aldıkları mesleki eğitim konusunda yaptıkları değerlendirmeler incelendiğinde okudukları bölüm ve ikamet ettikleri il bazında memnuniyet seviyelerinde değişimler gözlenmiştir. Örneğin, Bursa ilinde yaşayan öğrencilerin mesleki eğitim konusunda olumlu değerlendirmelerinin ağırlıklı olduğu görülürken Gaziantep ilindeki öğrencilerin mesleki eğitim konusunda olumsuz görüşleri olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna ek olarak, Bursa ve Manisa toplantılarında bilişim öğrencileri, müfredatlarında öğrendikleri programlama dilinin eski olduğu ve piyasada kullanılmadığı ifade etmişlerdir.

Öte yandan, bazı öğrencilerin meslek liselerinde aldıkları eğitimin üniversiteye

geçiş sınavlarında yetersiz olduğunu bildirmeleri, elde edilen bir diğer önemli sonuç olarak karşımıza çıkmaktadır. Sonuçlara bakıldığında, ticaret veya teknik meslek lise öğrencilerinin çoğunluğunun gelecek planları arasında üniversite okumak olduğu göz önüne alındığında, eğitimlerini üniversiteye geçiş sınavları aşamasında yetersiz olarak görmeleri kendilerini diğer liselerde eğitim gören öğrencilere kıyasla dezavantajlı olarak gördükleri sonucunu işaret etmektedir. Bu durumun ise öğrenci psikolojisinde olumsuz ve yıldırıcı etkiler yaratacağı düşünülebilir.

Diğer yandan, Diyarbakır'daki öğrencilerin bahsettiği üzere meslek lisesinde okumanın kötü bir damga olması yine öğrenci psikolojisi nezdinde olumsuz bir tablo yaratmaktadır. Manisa'da ikamet eden öğrenciler yukarıda bahsi geçen yorumlara benzer olarak bu liselerde okumanın toplumda olumsuz bir karşılığı olduğunu düşündüklerini ifade etmişlerdir. Buna ek olarak yine aynı öğrencilerin öğretmenleri tarafından üniversite sınavlarında başarısız olacakları düşüncesine sevk edilmelerinin öğrencilerin özgüvenleri ve ideallerine ulaşma konusunda olumsuz etkilere sebep olacağını söylemek mümkün.

Aldıkları eğitimin kalitesinin düşmesinde Korona virüs salgını sebebiyle geçilen uzaktan eğitim modelinin etkisi olduğu ise öğrencilerin hemfikir olduğu bir konu olmuştur. Mesleki beceri kazanmak adına gerekli olan pratik eğitimlerinin uygulanamaz olduğu bu modelin



ticaret ve teknik meslek lise öğrencileri özelinde önemli ölçüde mağduriyet yarattığı sonucuna ulaşılmıştır.

Diğer yandan görüşme yapılan öğrencilerin salgın sebebiyle stajlarını yapamadıkları görülmüştür. Mesleki eğitimlerini uygulamak adına göz ardı edilemez bir deneyim katan stajlarından eksik kalan öğrenciler özellikle bu konuda mağduriyetlerinin altını çizmiştir.

Salgın sürecinin yarattığı istisnai durumların dışında öğrencilere staj ayarlama kanallarına yönelik sorular yönetildiğinde özellikle okul ve tanıdık aracılığıyla staj ayarlama kanallarının öne çıktığı görülmektedir. Özellikle Bursa'da ikamet eden bazı öğrenciler, öğretmenlerinin staj ayarlama konusunda öğrencilerine eşit şekilde yaklaşmadıklarını ve bu alanda liyakat temelli bir prensip dahilinde davranmadıklarını ifade etmişlerdir.

Öğrencilerin gelecek planlarını anlamaya yönelik akış planında özellikle genç istihdama etkide bulunan iç ve dış göç özelinde sorular da yönetilmiştir. Bu anlamda öğrencilerin yarısından fazlasının yurtdışına gitme hayallerinin olduğu öne çıkan bir sonuç olmuştur. Yurt dışında yaşama planlarının bu derece yaygın oluşu Türkiye'de yaşanması muhtemel nitelikli iş gücü kaybı kaygısını beraberinde getirmektedir. Öğrenciler, tercihlerini refah seviyesi yüksek ülkelerden yana kullanırken maddi imkansızlıklar ve yabancı dil bariyerinin bu planlarını hayata geçirmek karşısında en büyük engeller olduğunu ifade etmişlerdir.

İç göç kapsamında, çoğunluğun gelecekte şu anda ikamet ettikleri illerden başka illerde yaşamayı planladıkları sonucuna ulaşılmıştır. Diğer illere kıyasla, gelişmişlik seviyesi daha yüksek olan Bursa'da ikamet

eden öğrencilerin yarısı gelecekte başka bir şehirde yaşamak isterken bu oranın Diyarbakır'daki öğrencilerde %85'e yükseldiği görülmüştür. İç göç eğilimlerinin yüksek olması büyük kentlere göç etme fikrinin henüz lisedeyken oluştuğu sonucunu işaret etmektedir. Bu durum ise, büyük kentlere doğru, iş bulma motivasyonuyla gerçekleştirilecek bir göç dalgası ihtimalinin olasılığını arttırıp büyük şehirlerdeki genç istihdamının geleceği hakkında endişe verici bir tablonun varlığına işaret etmektedir.

Genel anlamda, öğrencilerin yarısı eğitimini aldıkları alanlarda bir kariyer planı olduğunu ifade etmiştir. Öğrencilerin eğitim aldıkları alanların dışında tercihler yapmaları ise öğrenilen niteliklerin kaybı ve beşeri sermayenin aşınmasına sebep olmaktadır.

TİCARET VE TEKNİK MESLEK LİSELERİ (TML) - ODAK GRUBU ÇALIŞMASI

GENEL BAKIŞ

TÜİK'in Temmuz 2020 verilerine göre, Türkiye'de genel işsizlik oranı %13.4 olup genç işsizliği oranı %25.9'dur. Başka bir deyişle, Türkiye'de yaklaşık 4 gençten 1'i işsizdir. Türkiye, OECD ortalamasının %15'lik ortalamasının yaklaşık 10 puan üstünde kalarak 36 ülke arasında 9'uncu en yüksek genç işsizliğine sahip olan ülkedir.

TÜİK'in Temmuz 2020 verilerine göre, Türkiye'de genel işsizlik oranı %13.4 olup genç işsizliği oranı %25.9'dur. Başka bir deyişle, Türkiye'de yaklaşık 4 gençten 1'i işsizdir. Türkiye, OECD ortalamasının %15'lik ortalamasının yaklaşık 10 puan üstünde kalarak 36 ülke arasında 9'uncu en yüksek genç işsizliğine sahip olan ülkedir. Genç işsizliğinin bu denli yüksek olması ve ciddi boyuttaki ekonomik, sosyal ve psikolojik sorunları beraberinde getirmesi, sebeplerinin araştırılmasını zorunlu kılmaktadır. Literatürde, genç işsizliğini açıklayan en önemli değişkenin eğitim olduğu gözlemlenmektedir. Bu bağlamda, Türkiye'deki genç işsizliği verisine katkıda bulunmak amacıyla, teknik meslek lisesi öğrencilerine tercihleri, eğitimlerinin kalitesi ve gelecek beklentileriyle ilgili soruların sorulduğu toplantılar gerçekleştirilmiştir.

Literatüre genel olarak bakıldığında, gelişmiş ülkeler için yapılan çalışmalar, eğitim seviyesi ve işsizlik arasında negatif bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Buna karşın, Türkiye'de eğitim ve işsizlik doğrusal bir ilişki göstermemektedir. TÜİK'in 2020 verilerine göre, lise ve altı eğitimlilerden sonra yüksek öğrenim mezunları işsizler arasında en büyük grubu oluşturmaktadır. Yüzde olarak bakıldığında da lise ve mesleki teknik lise mezunları en büyük işsiz grubunu oluşturmaktadır (TÜİK, 2020). Bu farklılığın oluşmasının sebebi olarak son 10 yılda Türkiye'de eğitim politikalarının (ör. her ile bir üniversite açılması), iş piyasası ihtiyaçları doğrultusunda gerçekleşmemesi gösterilebilir. Aynı

zamanda, son 10 yılda görülen ekonomik ve siyasi yapının ciddi anlamda değişim geçirmesi genç işsizliğinin yükselmesinde etkili olan faktörler arasında görülmektedir.

Genç işsizliğinin uzun süreli devam etmesinin bir sebebi de küresel krizlerdir. OECD (2017)'nin raporuna göre, özellikle gençler için işsizlik, düşük istihdam ve maaş koşulları, 2008 finansal krizi sonrası daha kötü bir hale gelmiştir. World Economic Forum (2018)'un raporuna göre, 2008 krizinin sonuçları devam ettiği takdirde kaybolmuş bir jenerasyon karşımıza çıkabilecek ve gençlerin ekonomik yaşama adapte olma olasılığı düşecektir. Bu bağlamda, Covid - 19 pandemisinin getirdiği ve getireceği ekonomik sonuçlar kaygı uyandırmaktadır. Bu sebeple genç işsizliği eğilimlerini anlamak çok büyük önem taşımaktadır.

Öğrencilerle yapılan görüşmeler, Türkiye'de meslek lisesi öğrencilerinin şu anda bulunduğu durum ve Türkiye'de genç işsizliğinin eğilimlerinin anlaşılması açısından çok önemli veriler sağlamaktadır. Bunlardan birincisi, öğrencilerin büyük çoğunluğunun lise tercihi sırasında kendi tercihleri dışında faktörlerin etkili olmasıdır. Bu dış faktörlerin başında, liseye geçiş sınavında yeterince başarılı olamama ya da aile yönlendirmesi gelmektedir. İkinci olarak, eğitim kalitesi hakkında sorulan sorulardan çıkarılan en çarpıcı sonuç, şu anda pandemi sebebiyle gerçekleşen uzaktan eğitimin neredeyse hiç gerçekleşmemesi ya da tamamen

yetersiz oluşudur. Kısa bir dönem için gerçekleşen uzaktan eğitim, lise eğitim sürecinin önemli bir kısmını oluşturmaktadır. Bu sebeple, öğrenciler hem beceri eksikliğiyle mezun olma hem de becerilerinin tamamen yok olması riskiyle karşı karşıyadır. Son olarak, gelecek beklentileriyle ilgili cevaplar incelendiğinde, çoğu öğrencinin yurt dışına gitmeyi hayal etmekte ya da planlamakta olduğu görülmektedir. Bundan yola çıkarak, Türkiye'nin nitelikli işgücü kaybı eğilimi gösterdiği gözlemlenmektedir.

Raporun ilk kısmı odak grubu görüşmelerinin metodolojisinin açıklamasını, ikinci kısım Bursa, Diyarbakır, Gaziantep ve Manisa'da gerçekleştirilen toplantıların sonuçlarını ve son kısım, genel sonuçları içermektedir.

TİCARET VE TEKNİK MESLEK LİSELERİ (TML) - ODAK GRUBU ÇALIŞMASI

METODOLOJİ

Bir kalitatif araştırma biçimi olan odak grup görüşmeleri, grupların belli bir konu hakkında düşüncelerini, inançlarını ve duruşlarını anlamak için gerçekleştiren mülakatlardır. Çalışmanın bu biçimde gerçekleştirilmesinin en büyük faydası, kişiler ve konu hakkında derinlemesine veri sunmasıdır.

Bir kalitatif araştırma biçimi olan odak grup görüşmeleri, grupların belli bir konu hakkında düşüncelerini, inançlarını ve duruşlarını anlamak için gerçekleştiren mülakatlardır. Çalışmanın bu biçimde gerçekleştirilmesinin en büyük faydası, kişiler ve konu hakkında derinlemesine veri sunmasıdır.



TİCARET VE TEKNİK MESLEK LİSELERİ (TML) - ODAK GRUBU ÇALIŞMASI

KATILIMCILAR

Bu çalışma, toplamda 56 Mesleki ve Teknik lisesi öğrencisiyle gerçekleştirilmiştir. 12 kız, 44 erkek öğrenciyle görüşme yapılmıştır. Öğrencilerin 6'sı makine, 10'u otomasyon, 9'u bilişim, 11'i elektrik, 2'si muhasebe, 2'si çocuk gelişim bölümünde ve diğer 16 öğrenci farklı bölümlerde okumaktadır.

Bu çalışma, toplamda 56 Mesleki ve Teknik lisesi öğrencisiyle gerçekleştirilmiştir. 12 kız, 44 erkek öğrenciyle görüşme yapılmıştır. Öğrencilerin 6'sı makine, 10'u otomasyon, 9'u bilişim, 11'i elektrik, 2'si muhasebe, 2'si çocuk gelişim bölümünde ve diğer 16 öğrenci farklı bölümlerde okumaktadır. Gruptaki bölüm çeşitliliği, bölüm bazında veri toplanmasını sağlamıştır.

Literatürde, anne ve babanın meslekleri ve eğitimlerinin genç işsizliğini açıklamada önemli olduğu görülmüştür. Bunun yanında, ailenin gelir düzeyi gençlerin alacakları eğitimin kalitesini doğrudan etkilemektedir. Diplomalı bir genç üzerinden düşünüldüğünde, ailenin gelirinin düşük ve sosyal çevresinin zayıf olması, işgücü piyasasında olanaksızlıklar yaratarak işsizliğe ve yoksulluğa sebep olabilmektedir. Bu bağlamda, katılımcıların hane reisi mesleği ve eğitim seviyesi bilgileri toplanmıştır.

Katılımcıların hane reislerinin yaklaşık %65'ini mavi yaka oluşturmaktadır. Kalan %35'lik kesim farklı meslekler icra etmektedir. Hane reisi eğitim düzeyine bakıldığında 1 yüksek lisans, 6 üniversite mezunu, 22 lise mezunu, 12 ortaokul mezunu, 15 ilkokul mezunu görülmektedir. Özetle, hane reislerinin %90 lise veya öncesi eğitim seviyesindeki kişiler oluşturmaktadır.



TİCARET VE TEKNİK MESLEK LİSELERİ (TML) - ODAK GRUBU ÇALIŞMASI

SÜREÇ

Görüşmeler Bursa, Diyarbakır, Gaziantep ve Manisa'dan öğrencilerle video aracılığıyla yapılmıştır. Her il için 2 oturum, toplamda 8 oturum gerçekleştirilmiştir. Görüşmelere Bursa'dan 15 öğrenci, Diyarbakır'dan 13 öğrenci, Gaziantep'ten 13 öğrenci ve Manisa'dan 15 öğrenci katılmıştır.

Görüşmeler Bursa, Diyarbakır, Gaziantep ve Manisa'dan öğrencilerle video aracılığıyla yapılmıştır. Her il için 2 oturum, toplamda 8 oturum gerçekleştirilmiştir. Görüşmelere Bursa'dan 15 öğrenci, Diyarbakır'dan 13 öğrenci, Gaziantep'ten 13 öğrenci ve Manisa'dan 15 öğrenci katılmıştır. Her görüşmede sorular bir moderatör aracılığıyla sorulmuştur. Bir toplantı yaklaşık 30 - 45 dakika sürmüştür.

Katılımcılar çalışmaya kendi rızalarıyla katılmış olup, ses ve video kaydı konusunda bilgilendirilmiştir. Katılımcılara sorular üç ana başlıkta yöneltilmiştir.

2.1 LİSE TERCİHİ

Bu kısımda amaç öğrencilerin lise tercihlerinde rol oynayan faktörleri tespit etmektir. Öğrencilere genel olarak yöneltilen sorular şu şekildedir:

- Lise seçimlerinde ailenizin bir etkisi oldu mu? Bu liseyi istediğiniz için mi seçtiniz yoksa bazı koşullar mı sizi buna zorladı?
- Puanınız bu liselere yettiği için mi tercih ettiniz yoksa gerçekten erken yaşta bir meslek eğitimi almak için mi buradasınız?
- Puanınız genel liseye tutsa dahi bu liseye gitmenizdeki asıl etken nedir?

2.2 EĞİTİM KALİTESİ

Bu kısımda amaç öğrencilerin aldıkları eğitimin kalitesinden ne kadar memnun olduklarını anlamaktır. Öğrencilere genel olarak yöneltilen sorular şu şekildedir:

Genel eğitim kalitesi

- Lisenizin eğitimi nasıl buluyorsunuz? Mesleki yetkinlik için yeterli mi?
- Öğretmenlerinizin size yeterli eğitimi verdiğini düşünüyor musunuz? Teknik bilgi/imkanlar (kaynaklar) / pratik eğitiminden memnun musunuz?
- Okulunuzu yabancı dil eğitimi konusunda nasıl değerlendirirsiniz? Kendinizi yabancı dil konusunda ne kadar yetkin görüyorsunuz?
- Şu anki eğitiminizle ilgili yeterli bulmadığınız, eksik gördüğünüz alanlar sizce nasıl iyileştirilebilir?

Staj

- Lise eğitiminiz sırasında hiç staj yaptınız mı?
- Daha önce yaptığınız stajlar sizin için yararlı geçti mi? Ne gibi işler yaptınız?
- Okullarınız staj bulmanıza yardımcı oluyor mu?
- Okulunuz bu konuda yardımcı olmuyorsa stajlarınızı hangi kanallardan buluyorsunuz / bulacaksınız?

Uzaktan eğitim

- Koronavirüs salgını eğitim hayatınızı nasıl etkiledi?
- Uzaktan eğitim kalitesinden memnun musunuz?
- Teknik ve pratik eğitimleri uzaktan nasıl gerçekleştiriyorsunuz?
- Bu süreçte okullarınız zorunlu staj, pratik eğitimi konusunda nasıl bir çözüm sunuyor?
- Bu çözümden memnun musunuz?

2.3 GELECEK BEKLENTİSİ

Bu kısımda amaç öğrencilerin profesyonel hayatlarında gelecek planlarını anlamaktır. Öğrencilere genel olarak yöneltilen sorular şu şekildedir:

- Liseden mezun olduktan sonra üniversite okumayı düşünüyor musunuz? Yoksa direkt iş hayatına mı atılmayı düşünüyorsunuz?
- Eğer üniversite okumayı düşünüyorsanız yine lisenizdeki alanınızda mı devam etmeyi düşünüyorsunuz? Yoksa başka bir alanda mı? Eğer farklı bir alansa hangi alanları düşünümektесiniz?
- Çalışma hayatına başladığınızda, nasıl bir işte çalışmayı tercih edersiniz? Lisede eğitim aldığınız alanda mı çalışmayı düşünürsünüz yoksa başka bir alanda çalışma planınız var mı? Eğer varsa hangi alan?
- İş tercihinizde öncelikli kriterleriniz nelerdir?
- İkamet ettiğiniz ilden ayrılmayı düşünür müsünüz?
- Maaş beklentiniz iş seçiminde ne kadar önemli?
- İleride yurt dışında okumak, çalışmak, yaşamak gibi bir planınız, hayaliniz var mı? Bu anlamda hangi ülkeleri tercih edersiniz? Bu planınızın gerçekleşmesi olasılığı sizce ne kadar yüksek?

TİCARET VE TEKNİK MESLEK LİSELERİ (TML) - ODAK GRUBU ÇALIŞMASI

GÖRÜŞMELER VE SONUÇLAR

Devlet ve Planlama Teşkilatı'nın sosyo - ekonomik kriterleri baz alarak oluşturduğu Türkiye'deki illerin gelişmişlik düzeyleri sıralamasında Bursa altıncı sırada yer almaktadır. Katılımcıların hane reisi mesleklerinin %60'ını mavi yaka oluşturmaktadır. Hane reisi eğitim düzeyinin yarısından çoğu lise veya üstü seviyesidir.

BURSA

Devlet ve Planlama Teşkilatı'nın sosyo - ekonomik kriterleri baz alarak oluşturduğu Türkiye'deki illerin gelişmişlik düzeyleri sıralamasında Bursa altıncı sırada yer almaktadır. Katılımcıların hane reisi mesleklerinin %60'ını mavi yaka oluşturmaktadır. Hane reisi eğitim düzeyinin yarısından çoğu lise veya üstü seviyesidir.

Katılımcıların 4'ü otomasyon, 2'si makine, 2'si elektrik, 2'si bilişim, 2'si ebe yardımcı ve diğer 3'ü diğer bölümlerde okumaktadır.

SONUÇLAR

Öğrencilerin çoğunluğu meslek lisesini dış etkenlerden bağımsız seçmektedir.

15 öğrenciden 11'i için meslek lisesi seçimi, kendi tercihleri doğrultusunda gerçekleşmiştir. Bu tercihte etkili olan bir diğer faktör de iş sahibi olabilmektir. Her dört öğrenciden biri mezun olunca iş sahibi olabilmenin meslek lisesi seçmelerinde önemli bir etken olduğunu söylemektedir. Bu sonuç bir noktada şaşırtıcıdır. Ulusal yazında, Türkiye'de öğrencilerin eğitim seçimlerine bakıldığında, en önemli faktörün aile olduğu görülmektedir. Bunun yanında, uluslararası yazında da kişilerin meslek seçimini ailelerinin etkisiyle yaptığının sıkça yer verilmiştir.

Genelde, gençlerin dış faktörler doğrultusunda tercih yapmasının, iş yaşamlardaki başarısını doğrudan ve olumsuz olarak etkilediği görülmüştür. Bunun en önemli sebebi, ailenin, gençlerin becerileri ve istekleri doğrultusunda seçim yapmasını

engelleyerek, gençlerin işgücü piyasasında başarısızlık riskini artırabilir olmasıdır. Bu sebeple, görüşmenin bu sonucu umut vericidir.

Okullar, staj bulma konusunda yardımcı oluyor ama bu yardımı liyakat temelli değil "kayırmacılık" temelli gerçekleştiriyor.

Yaklaşık tüm öğrenciler staj bulmada okulun yardımcı olduğuna katılırken, 12 öğrenciden 5'i bu yardımı liyakat temelli değil, öğretmenlerin kayırmasıyla gerçekleştiğini belirtti. 5 öğrenci de öğretmenin belirli öğrencileri "sevmesi" durumunda yardım ettiklerini belirttiler. Bu durumun okullarda gerçekleşiyor olma ihtimali ciddi bir sorun teşkil etmektedir. Liyakat temelli sunulmayan imkanların yarattığı en büyük risk, öğrencileri umutsuzluğa düşürmesi ya da çalışma ve başarılı olma motivasyonunu yitirmesine sebep olabilmesidir.

Öğrenciler, ikinci seçenek olarak tanıdık aracılığıyla staj bulmayı düşünüyorlar.

Öğrencilerin %60'ı okulun staj bulma konusunda yardımcı olmadığı durumda tanıdık aracılığıyla staj bulmaya çalışacaklarını belirtti. Tanıdık aracılığıyla olmadığı takdirde, öğrencilerden genelde "internet üzerinden başvururum" şeklinde cevaplar alındı. Bu cevaplardan, genelde öğrencilerin başka iş arama kaynakları hakkında bilgi sahibi olmadıkları görülmektedir. Bu durumun fırsat eşitsizliği yaratma olasılığı vardır. Uluslararası yazın, baba mesleğinin, genç işçilerin iş bulma faaliyetlerinde avantaj yarattığını kaydetmiştir. Bu durumun sebebi olarak, genç işçilerin iş



piyasasına giriş yaptıklarında, anne ve babanın iş dünyasındaki temaslarının etkisi gösterilebilir. Bu sebeple, hane reisinin iş piyasasında temaslarının kısıtlı olması halinde, öğrenciler, ilk iş deneyimlerini bulmakta zorlanacaktır.

Öğrenciler genel olarak mesleki eğitimi yeterli buluyor.

Öğrencilerin geneli mesleki eğitimi yeterli bulunduğunu ama üniversite sınavına hazırlık için olan derslerin çok yetersiz olduğunu belirttiler. Diğer illere benzer olarak uzaktan eğitimle beraber okulda gerçekleşen her tip eğitimi yetersiz bulurken özellikle kültür derslerinin (Fizik, Kimya, Matematik vb.), hem ders saati hem de öğretmenlerin anlatımı açısından çok eksik olduğu sıkça dile getirildiler. Kültür derslerinin üniversite sınavında yer alacak olması öğrencilerin başarı şansını diğer tip liselere giden öğrencilere göre düşüreceklerdir.

Mesleki eğitimi özellikle yetersiz bulan grup bilişim öğrencileri oldu. Öğrenciler, müfredatın güncel olmaması ve öğrenilen programlama dilinin piyasada kullanılmaması sebebiyle mesleki eğitimin oldukça yetersiz olduğunun altını çizdi. Okulda teknik eğitimden gelebilecek niteliklerin eksikliği, başarılı bir biçimde okuldan işe geçişi engelleyebilmektedir. Bu bağlamda, lisenin başarılı bir biçimde okuldan işe geçişi sağlamak adına, güncel, iş dünyasında kullanılan teknik deneyimleri öğrencilere kazandırmalıdır.

Öğrencilerin çoğu liseden sonra üniversitede eğitimlerine devam etmek istiyor.

15 öğrenciden 11'i üniversiteye devam etmek isterken, 4 öğrenciden 3'ü kendi alanında üniversiteye gitmek ya da iş dünyasına atılmayı düşündüklerini belirtti. Öğrencilerin büyük çoğunluğunun eğitimini aldıkları alanda

devam etmek istemesi, eğitimin işi sevdirdiğini göstermesi açısından önemli bir sonuçtur. Diğer illere benzer olarak öğrencilerin çoğu için üniversiteye gitmek en fazla konuşulan gelecek planı oldu.

Öğrencilerin yarısı Bursa dışında bir gelecek hayal ederken, maaş konusunda gerçekçi beklentilere sahipler.

Genel gelecek planlarına bakıldığında, gelişmişlik seviyesi diğer görüşme yapılan illere göre daha yüksek olan Bursa'da, öğrencilerin sadece yarısı, Bursa'dan farklı bir yerde yaşamayı hayal ettiğini belirtti. Çalışma hayatından beklentilere bakıldığında öğrencilerin maaş beklentileri 2500 - 3000 tl aralığında oldu. 2020 yılında asgari ücretin brüt 2 bin 943 lira, net 2 bin 324 lira 70 kuruş olarak belirlendiği düşünülürse bu beklenti gerçekçidir.

TİCARET VE TEKNİK MESLEK LİSELERİ (TML) - ODAK GRUBU ÇALIŞMASI

GÖRÜŞMELER VE SONUÇLAR

DİYARBAKIR

Devlet ve Planlama teşkilatının sosyo - ekonomik kriterleri baz alarak oluşturduğu Türkiye'deki illerin gelişmişlik düzeyleri sıralamasında Diyarbakır 67'nci sırada yer almaktadır. Katılımcıların hane reisi mesleklerinin %70'ini mavi yaka oluşturmaktadır. Hane reislerinin yarısından çoğu lise veya üstü eğitim seviyesindedir.

Katılımcıların 7'si elektronik, 2'si makine, 2'si çocuk gelişim, 1'i motor ve 1'i bilişim bölümlerinde okumaktadır.

SONUÇLAR

Öğrencilerin çoğunluğu meslek lisesini kendi tercihleri doğrultusunda seçmiyor.

12 öğrenciden 7'si meslek lisesi seçmesinde kendi seçimleri dışında faktörlerin etkili olduğunu belirttiler. Genelde ailenin etkisi ve liseye geçiş sınavında yeterince başarılı olamama sebep olarak gösterilirken, öğrenciler, ailelerinin etkisinin tercihlerinde en önemli faktör olduğunu belirtti. Bu sonuç, ulusal yazında elde edilen sonuçlarla örtüşmektedir. Bursa için de bahsedildiği gibi gençlerin becerileri ve istekleri doğrultusunda seçim yapmasının engellenmesi, gençlerin işgücü piyasasında başarısızlık riskini artırmaktadır. Bu bağlamda, Diyarbakır'daki sonuçlar, Bursa'daki umut verici cevaplardan sapmaktadır.

Öğrenciler, disiplin anlayışının ve meslek lisesi öğrencisine yaklaşımın değişmesi gerektiğini düşünüyor.

Bursa'daki toplantıların sonuçlarına benzer olarak, öğrencilerin yaklaşık tamamı üniversite sınavına hazırlığa yönelik eğitimin çok kısıtlı ya da hiç olmadığını belirtti. Kültür derslerinin saatinin eksik olması ve sunulan anlatımın kalitesinin düşük olması en çok şikayet edilen konular arasında oldu. Diğer illerden farklı olarak en çok dikkat çeken cevaplardan bir tanesi, çoğu öğrencinin okuldaki disiplin eksikliğinden şikayet etmesi oldu. Öğrencilerden bu

kısmı daha çok açıklamaları istenince genelde öğrenciler ve öğretmenler tarafından eğitim sırasındaki ciddiyetin ve konsantrasyonun çok eksik olduğunu belirttiler. Bunun yanında, öğretmenlerin meslek liseleri öğrencilerine tavrının farklı olduğunu, genelde "üniversiteye zaten gidemeyeceksin" şeklinde yaklaşımlarla karşılaştıklarını belirttiler.

Bu biçimdeki bir eğitim ortamının, öğrencilerin psikolojilerini ve gelişmelerini olumsuz yönde etkilemesi kaçınılmazdır. Eğitimdeki veriminin ve dolayısıyla iş yaşamındaki başarısının, öğrencilerin psikolojisiyle doğrudan bir ilişkisi olduğu düşünülürse, bu durumun öğrencilerin öğrenme isteğini azaltıcı bir etkisi olacağı görülebilir.

Uzaktan eğitimi her öğrenci çok yetersiz buluyor.

Tüm illerden toplanılan verilerle örtüşmektedir. Birçok öğrenci, pandemi sebebiyle stajlarının gerçekleşmediğini ve yakın gelecek hakkında okuldan herhangi bir bilgilendirme olmadığını belirtmektedir. Normal zamanlarda, okullar staj konusunda yardımcı olurken bu noktada çok belirsiz olduğunu belirttiler. Özellikle uygulama gerektiren bölümlerde okuyan öğrenciler, eğitimlerinin olumsuz anlamda etkilendiklerini ifade ettiler.

Meslek lisesi öğrencilerinin staj yapmadan mezun olmaları, kariyerlerini doğrudan ve olumsuz olarak etkileyecektir. Çünkü, staj yapmak sadece niteliklerin kazanımı için değil, aynı zamanda kişinin kendini işgücü piyasasında tanıtmaya işlevi gördüğü için de önemlidir. Bu sebeple öğrencilerin okulun yardımı olmadan, mezun durumunda staj ve iş bakıyor olması, öğrenciler için büyük bir dezavantajdır.

Öğrencilerin çoğunluğu meslek lisesinde eğitim aldıkları alanda devam etmek istiyor.

10 öğrenciden 7'si meslek lisesinde aldıkları eğitim alanında üniversite



okumak ya da iş sahibi olmak istediğini belirtmektedir. Öğrencilerin çoğunun eğitim gördükleri alanda devam etmeleri, eğitimden sağladıkları nitelikleri işgücü piyasasında kullanacakları anlamına gelir. Bu ülkenin kaynaklarının, beşeri ve sermaye anlamında en iyi biçimde kullanımıdır. Bölüm bazında düşünüldüğünde, 7 elektronik bölümünde okuyan öğrenciden 5'i alanlarını üniversitede ya da çalışma hayatında devam ettirmek istediklerini belirtmişlerdir. Elektronik alanında bu oranın yüksek olması, aldıkları eğitimin öğrencilerde yeterli ilgi ve istek oluşturduğunu göstermektedir.

Öğrencilerin yarısından fazlası iş seçerken iyi bir iş ortamı sunulmasının maaştan daha önemli olduğunu düşünüyor.

12 öğrenciden 9'u iş seçiminde en önemli kriterin iş ortamı olduğunu söylerken, 2 öğrenci maaşın önemli olduğunu ve 1 öğrenci de teknik imkanların önemli olduğunu belirtti. Genelde "iyi bir iş ortamı" tanımı kişiden kişiye farklılık gösterse de, öğrenciler, genelde verimli ve keyifli bir işte çalışmak istediklerini belirttiler.

Öğrencilerin çoğunluğu Diyarbakır'dan başka bir yerde yaşamak istiyor.

Diğer illerden farklı olarak öğrencilerin %85'i gelecekte Diyarbakır'da yaşamak

istemediklerini söylerken, öğrencilerin %50'si yurtdışına gitmeyi istediklerini söyledi. Ülke seçimi olarak Amerika Birleşik Devletleri, İsviçre, Kore ve Japonya ilk sıralarda yer aldı.

Genelde refah seviyeleri ve teknolojik imkanlar sebep olarak gösterildi. Diyarbakır'da diğer illere kıyasla bu oranın yüksek olmasının sebepleri olarak ilin gelişmişlik seviyesi anlamında en düşük seviyelerde yer alması ve genel anlamda, ekonomik imkanların kısıtlı olması gösterilebilir.

TİCARET VE TEKNİK MESLEK LİSELERİ (TML) - ODAK GRUBU ÇALIŞMASI

GÖRÜŞMELER VE SONUÇLAR

GAZİANTEP

Devlet ve Planlama Teşkilatı'nın sosyo - ekonomik kriterleri baz alarak oluşturduğu Türkiye'deki illerin gelişmişlik düzeyleri sıralamasında Gaziantep 30'uncu sırada yer almaktadır. Katılımcıların hane reisi mesleklerinin %70'ini mavi yaka oluşturmaktadır. Hane reislerinin yarısından çoğu lise veya öncesi seviyede eğitim görmüşlerdir.

Katılımcıların 4'ü kimya, 3'ü otomasyon, 2'si iklimlendirme ve diğer 4 öğrenci başka bölümlerde eğitim görmektedirler.

SONUÇLAR

Öğrencilerin çoğu için meslek lisesi tam olarak kendi tercihi değil.

11 öğrenciden 8'i meslek lisesi seçmesinde kendi seçimlerinin dışında faktörlerin etkili olduğunu belirtmektedir. Diğer illerdeki sonuçlarda da belirtildiği gibi kişilerin istek ve nitelikleri doğrultusunda bölüm seçimi yapmamaları, genç işsizliğini açıklamada önemli bir rol oynamaktadır. Diyarbakır'dan farklı olarak, aile etkisinden çok liseye geçiş sınavında yeterince başarılı olamama sebep gösterilmiştir.

Mezun olduğunda aynı alanda çalışmak isteyen öğrencilerin yarısı uygulamalı eğitimi yetersiz buluyor.

Öğrenciler okullarının mesleki eğitimi yeterli biçimde vermediğinden şikayetçi olurken uzaktan eğitimle beraber bu durumun çok daha olumsuz bir hal aldığını belirttiler. Okulda mesleki eğitim yeterli olmaması ve pandemiyle beraber staj imkanlarının ortadan kalkması, daha önceden de bahsedildiği gibi okuldan işe geçişi olumsuz yönde etkileyecek faktörlerin başında gelmektedir. Mesleki imkan yetersizliklerin başında, öğretmenlerin bilgi eksikliği ve okuldaki teknik imkanların yetersiz oluşu gösterilmektedir.

Öğrencilerin çoğunda üniversite okumak isteği var.

12 öğrenciden 10'u üniversiteye devam etmek istediğini belirtirken, öğrencilerin yaklaşık yarısı bu eğitimin kendi alanında gerçekleşeceğini söylemektedir. Ancak öğrencilerin yarısı diğer illerden toplanılan verilere benzer olarak, üniversite sınavında yer alacak derslerin eğitiminin içerik olarak yetersiz olduğundan ya da hiç zaman ayrılmamasından şikayet etmektedirler.

Bölüm olarak bakıldığında, 4 kimya öğrencisinden 3'ü kendi alanında üniversiteye devam etmek istemektedir. Daha önceden de belirtildiği gibi, kişilerin kendi alanlardaki bilgi birikimini kullanması, ülke ekonomisindeki kaynakların verimli bir şekilde kullanılması ve beşeri sermayenin artması için oldukça önemlidir. Böylelikle, ülkede ekonomik büyüme ve gelişmeye katkı sağlanabilir.

İş yaşamlarında ise en önemli kriter, Diyarbakır'daki öğrencilerin cevaplarına benzer olarak "iyi bir çalışma ortamı" oldu.

Öğrencilere işten beklentileri sorulduğunda 12 öğrenciden 8'i iş seçimlerinde en önemli kriterin çalışma ortamı olduğunu söyledi. Kalan azınlık ise maaşın en önemli kriter olduğunu belirtti. Bu sonuçlar, Diyarbakır'da toplanan verilerle örtüşmektedir.

11 öğrenciden 8'i Gaziantep dışında yaşamak isterken 9'u yurtdışına gitmeyi düşünüyor.

2 öğrenci dışında her öğrenci yurtdışına gitmeyi hayal ettiklerini belirttiler. Genelde göç edilmek istenen ülkeler arasında Amerika, Rusya, İsviçre, Kanada ve Fransa gösterildi. Diyarbakır'daki cevaplara benzer olarak yüksek refah seviyesi ve teknolojik gelişimin ileri olması göç isteğinin temel nedenleri arasında gösterildi.

MANİSA

Devlet ve Planlama Teşkilatı'nın sosyo - ekonomik kriterleri baz alarak oluşturduğu Türkiye'deki illerin gelişmişlik düzeyleri sıralamasında Manisa 23'üncü sırada yer almaktadır. Katılımcıların hane reisi mesleklerinin %60'ını mavi yaka oluşturmaktadır. Hane reislerinin yarısından fazlasını lise veya öncesi eğitim seviyesindeki kişiler oluşturmaktadır.

Katılımcıların 5'i bilişim, 3'ü otomasyon, 2'si makine, 2'si motor ve diğer 3 öğrenci başka bölümlerde eğitim görmektedirler.

SONUÇLAR

Öğrencilerin çoğu için meslek lisesi tam olarak kendi tercihi değil.

14 öğrenciden 8'inin lise seçiminde kendi tercihlerinden başka faktörlerin rol oynadığı gözlemlendi. Gaziantep'teki yanıtlarla benzer olarak, öğrenciler, meslek lisesini seçme sebebi olarak liseye giriş sınavı sonucunda yeterli puan alamamalarını gösterdiler. 5 öğrenci puan yetersizliğini sebep gösterirken, 3 öğrenci aile zorlamasıyla bu seçimi yaptıklarını belirtti. Ayrıca, öğrenciler diğer illerdeki öğrencilerin cevaplarına benzer olarak eğitim sisteminin belirsiz olmasını eleştirdiler. Genelde, öğrenciler kendilerinden ne beklenildiğini anlayamadıklarını belirttiler. Bu durum her ne kadar soyut bir şikayet gibi gözükse de, eğitimin önemli bir parçası beklentileri doğru bir biçimde oluşturmaktır. Örneğin, öğrenci konu kapsamı dahilinde kendinden beklenin ne olduğunu tam anlamadığı takdirde, çalışma sistemi ve başarı için motivasyon yaratmakta zorlanabilmektedir.

Öğrenciler, okullarının üniversiteye hazırlamadığını ve öğretmenlerin sınavda başarılı olabileceklerine inanmadığını düşünüyor.

15 öğrenciden 12'si meslek liselerinin üniversite sınavına hazırlığa yönelik olmamasından şikayetçi iken, 3 öğrenci bu durumun sebebi olarak öğretmenlerin meslek lisesi öğrencilerine tavır olduğunu belirtti. Diyarbakır'daki sonuçlara benzer olarak, 3 öğrenci meslek lisesi öğrencilerine kötü bir damgalama olduğundan bahsetti. Öğrencilerin Diyarbakır'daki öğrencilerle aynı biçimde "zaten üniversiteye gidemeyeceksin" cümlelerini duyduklarını ve hissettiklerini belirttiler. Daha önceden de bahsedildiği gibi bu durum, öğrencilerin psikolojisini kötü etkileyerek eğitimlerinde ve ileriki yaşamlarındaki başarılarını doğrudan ve olumsuz yönde etkileyecektir.

Ayrıca, diğer illere benzer olarak öğrencilerin çoğu, meslek liselerinin üniversite sınavına hazırlığa yönelik olmamasından şikayetçi oldular. Benzer olarak, kültür derslerinin yaklaşık hiç gerçekleşmemesinden ve müfredatın çok büyük bir çoğunluğunun mesleki eğitime yönelik olmasından yakındılar.

Bölümler üzerinden bakıldığında, Manisa'dan katılan bilişim öğrencileri, Bursa'daki bilişim öğrencileri gibi müfredatın güncel olmadığını ve eğitimlerinin iş hayatına doğru bir şekilde hazırlanmadığını belirttiler. Bu görüşmeler sonucunda, iş hayatına hazırlanamayan sadece bilişim öğrencileri olmadı. Tüm öğrenciler uzaktan eğitimle beraber mesleki eğitimin durduğunu belirttiler.

Bazı öğrenciler, Türkiye'de kimsenin beceri ve niteliklerine sebebiyle bir başarı sağlamadığını düşünüyor. Bu sebeple bu öğrenciler üniversite okumak konusunda emin değil.

TİCARET VE TEKNİK MESLEK LİSELERİ (TML) - ODAK GRUBU ÇALIŞMASI

GÖRÜŞMELER VE SONUÇLAR

MANİSA



Öğrencilerin çoğu mezun olduktan sonra üniversitede eğitimlerine devam etmek istediklerini belirtti. Bazı öğrencilere kararsızlıklarının sebepleri sorulduğunda, üniversitede eğitimlerini tamamlasalar bile hak ettiklerini bulamayacaklarını düşündüklerini söylediler. Eğitim, toplumun gelişimine ve ekonomisine olağanüstü olumlu etkisi dışında, zaman ve maddi kayıpları beraberinde getirmektedir. Öğrenciler, mal ettikleri iktisadi değerlerin ileride karşılık bulmayacağını düşündüğü noktada, umutsuzluğa sürüklenebilmektedir.

Genel olarak öğrencilerin %43'ü eğitimde ya da iş hayatında kendi alanında devam etmek istediğini belirtti. Bölüm olarak, özellikle bilişim öğrencileri aynı alanlarında devam etmek istedikleri gözlemlendi. Bütün öğrenciler, üniversiteye devam edeceklerini ve 5 bilişim öğrencisinden 3'ü aynı alanlarda devam etmek istediklerini paylaştı.

Maaş beklentisi genel olarak 3000 - 4000 TL arasında belirtiliyor.

Öğrencilerin çoğu bu maaş aralığıyla başlamak istedikleri konusunda

hemfikir oldular. İş seçiminde, çoğunluk maaşın en önemli ya da çok önemli bir kriter olduğunu belirtti. Bu aralığın asgari ücretten fazla olması, öğrencilerin mezun olduktan sonra ilk iş aramalarında hayal kırıklığına uğramaları ihtimalini beraberinde getirmektedir. Bu bağlamda, Manisa'daki sonuçlar Bursa'daki sonuçlardan ayrılmaktadır.

Literatüre göre mezun kişi, yeteneklerine uygun, kariyer gelişimine katkıda bulabilecek işleri maaşı yeterli bulmama sebebiyle eleyebilir. Bu da uzun süre işsiz kalmasına sebep olabilmektedir. Ulusal ve uluslararası yazında, işsizlik süresi arttıkça depresyon riskinin de arttığı gözlemlenmiştir. Bunun en önemli sebepleri olarak, kişinin niteliklerinde zamanla azalma olması ve "öğrenilmiş çaresizlikle" gelen kötümserliğin işsizlik durumunu devam ettirmesi gösterilebilir. Bu anlamda maaş beklentisinin doğru olması önemlidir.

GENEL SONUÇLAR

Öğrencilerin lise seçimlerinde dış etkenler rol oynamaktadır.

Liseye geçiş sınavındaki başarısızlığın ya da ailenin önemli bir belirleyici olduğu gözlemlenmektedir. Bu durumun olumsuz tarafı, ailenin, gençlerin becerileri ve istekleri doğrultusunda seçim yapmasını engelleyerek, gençlerin işgücü piyasasında başarısızlık riskini artırabilir olmasıdır.

Neredeyse tüm öğrenciler üniversite eğitimine devam etmek istediklerini söylemektedir. 56 öğrenciden sadece 8'i üniversite okumayı düşünmediğini belirtmiştir.

Buna rağmen, her öğrenci üniversite sınavına hazırlığa yönelik dersler görmediğini belirtmektedir. Üniversite sınavında yer alacak kültür derslerinin öğretilme biçiminin ve müfredattaki yerinin çok yetersiz olması en çok şikayet edilen konulardan olmuştur.

Üniversite sınavı hazırlığı haricinde, öğrenciler genel olarak okullarda verilen mesleki eğitimden memnun olduklarını belirtmektedirler. Bu bağlamda, mesleki eğitimdeki memnuniyetin, okuldan işe geçişe yardımcı olabileceği ve genç işsizliğini düşürmede önemli bir rol oynayacağı söylenebilir.

Hiçbir öğrenci pandemi sebebiyle başlayan uzaktan eğitimi verimli bulmuyor.

Tüm öğrencilerin hemfikir olduğu yegane konu, uzaktan eğitimin çok olumsuz bir deneyim olmasıdır. Öğrenciler, genel olarak uzaktan eğitime katılmadıklarını ya da okul tarafından sağlanmadığını belirtmektedir. Her öğrenci için mesleki eğitimin tamamen durmuş durumda olduğu gözlemlenmiştir.

Bunun yanında öğrenciler, iptal olan staj programları hakkında okulları tarafından hiçbir bilgilendirme olmadığını dile getirmektedir. Eğitimin kısa vadede bu kadar ciddi etkilenmesinin, uzun vadede gençlerin kariyerlerine ve yaşamlarına olumsuz etkileri olacaktır. Daha öncesinde de bahsedildiği gibi staj yapmak sadece niteliklerin kazanımı için değil, aynı zamanda kişinin kendini işgücü piyasasında tanıtmaya işlevi gördüğü için de önemlidir. Öğrencilerin bu iletişim kanalını kaybetmeleri, mezun olduklarında iş arayışında zorlanmalarına sebep olacaktır.

Genel olarak öğrencilerin yarısı aynı alanda devam etmek istemiyor.

Daha önceden de belirtildiği gibi, öğrencilerin büyük oranda farklı alanlara yönelmesi, öğrenilen niteliklerin kaybı sebebiyle ülkedeki beşeri sermaye için kayıp demektir. Bu durumun her ülkenin ekonomik büyüme ve gelişmesine olumsuz etkisi vardır.

15 bilişim öğrencisinden 10'u aynı alanda devam etmek istediğini söyledi.

Bilişim bölümündeki öğrencilerin geneli aynı alanda bir gelecek hayal ederken diğer bölümlerde böyle bir eğilim gözlenmedi. Bu durumun sebebi olarak bilişim bölümü seçen öğrencilerin daha bilinçli tercih yapması ya da okulun bilişim eğitimini öğrencilere sevdirmesi gösterilebilir.

Öğrencilerin çoğu ikamet ettikleri ilden başka bir yerde yaşamak istiyor.

Genelde gelişmişlik seviyesinin biraz daha yüksek olduğu yerlerde, öğrencilerin başka yerde yaşama isteğinin görece olarak daha az olduğu gözlemlendi. İç göç eğilimleri hakkında bu veriler büyük önem taşımaktadır. Çünkü iç göç, iş piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda gerçekleşmediği takdirde, kentlerdeki işsizlik oranlarının yükselmesine sebep olmaktadır.

TİCARET VE TEKNİK MESLEK LİSELERİ (TML) - ODAK GRUBU ÇALIŞMASI

GÖRÜŞMELER VE SONUÇLAR

GENEL SONUÇLAR



İç göç eğilimlerinin yanında, öğrencilerin yarısından fazlası yurtdışı hayali olduğunu belirtmektedir. Bunun gerçekleşme ihtimalini sorulduğunda, aile ve imkan yetersizliğinin yanında yabancı dil eğitiminin eksik olmasını bir engel olarak gördüklerini belirtmektedirler. Veri açısından bakıldığında, kişilerin yurtdışı niyetlerinin öğrenilmesi, gelecekte gerçekleşebilecek olan nitelikli işgücü kaybı eğilimleri hakkında fikir vermektedir. Şartlar gerçekleştiği takdirde, gençlerin dış göç eğilimlerinin yüksek olduğu görülmektedir.

Özetle, illerde genelde çok benzer ya da bölgesel koşullarla örtüşen sonuçlar elde edilmiştir. Bu yapılan çalışmanın doğruluğu anlamında güven

vermektedir. Çalışmanın en önemli sonuçlarından bir tanesi, Türkiye'de diplomalı işsizliğin yönelimi hakkında bilgi vermesidir. Katılımcıların %95'inden fazlası üniversite eğitime devam etmek istediklerini belirtmiştir. TÜİK'in 2020 verilerine göre Türkiye'de üniversite mezunlarının en büyük ikinci işsiz grup olduğu düşünüldüğünde diplomalı genç işsizliğinin yükseleceği öngörülebilmektedir. Nitelikli işgücü, iş piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda gelişmediği takdirde, iş arayan kişiler, işverenlerin talebinden yüksek olacaktır. Bu sebeple, sosyal politikaların meslek lisesi eğitimini piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda düzenlemesi ve okuldan işe geçişi kolaylaştırmaya yönelik olması büyük önem taşımaktadır.

TİCARET VE TEKNİK MESLEK LİSELERİ (TML) - ODAK GRUBU ÇALIŞMASI

İŞVEREN ANKETİ

Araştırmanın bu bölümünde çeşitli sektörlerden 95 işverenle, ticaret/teknik meslek liselerden mezun çalışanlarının performanslarının ve genel olarak Türkiye'de genç istihdamın değerlendirilmesi adına anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Araştırma bu anlamda, işverenlerin perspektifinden elde edilmiş bulgular da içermektedir.

KÜNYE

20 ilden toplam 95 işverenle yapılan dijital anket çalışmasında pek çok farklı sektörden kişiye ulaşılmıştır. Ağırlıklı Kocaeli ili olmakla beraber Bursa, İstanbul, Ankara, Sakarya ve İzmir, işverenlerine ulaşılan şirketlerin bulunduğu başlıca illerdir. Sektörel dağılımlar incelendiğinde, işverenlerine ulaşılan bu şirketlerin başta imalat/sanayi olmak üzere metal, giyim/tekstil, inşaat, kimya gibi farklı alanlarda faaliyet gösterdikleri tespit edilmiştir. Ek olarak, bu şirketlerin %75,8'i 250 üstü çalışana sahip, büyük kapasiteli işletmelerdir.

ŞİRKETİNİZ HANGİ SEKTÖRDE FAALİYET GÖSTERMEKTEDİR?

İmalat / Sanayi



Kimya



Metal



Sağlık



Giyim, tekstil



Teknoloji, iletişim, mobil uygulamalar



Diğer



Madencilik



İnşaat



Perakende



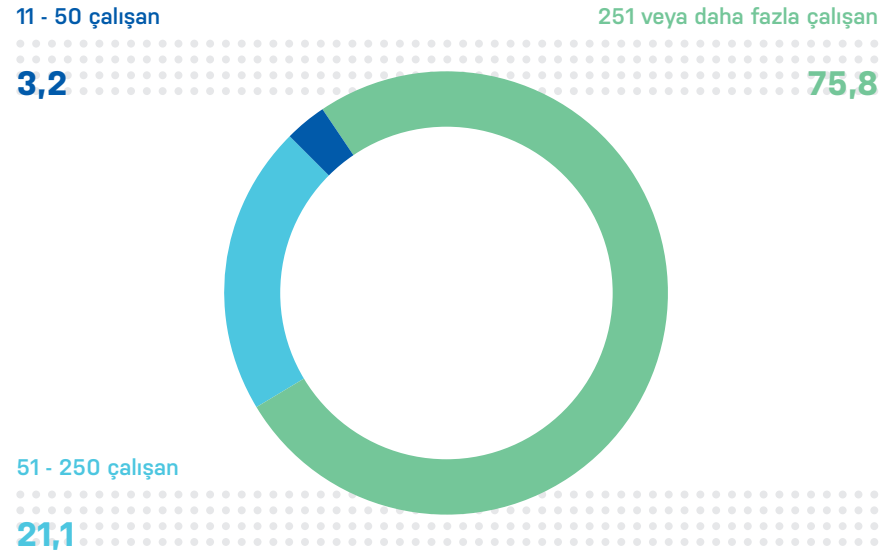
TİCARET VE TEKNİK MESLEK LİSELERİ (TML) - ODAK GRUBU ÇALIŞMASI

İŞVEREN ANKETİ

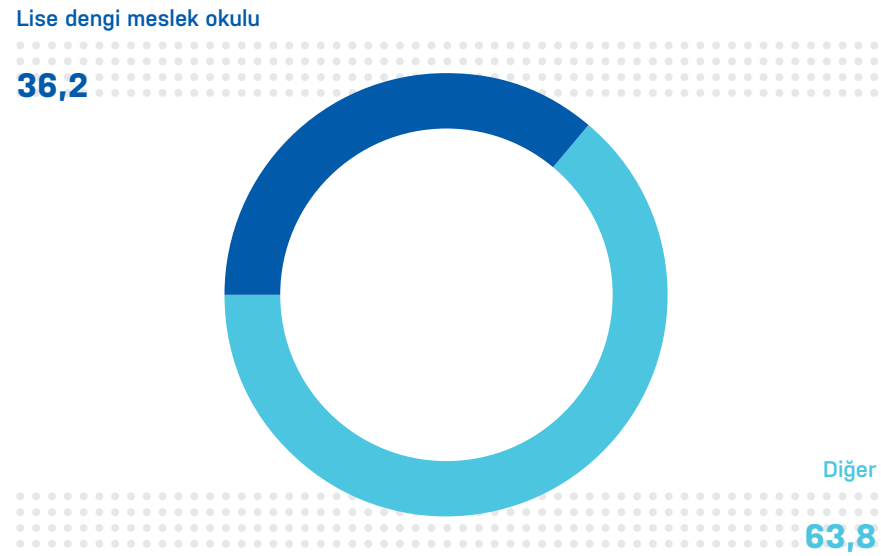
KÜNYE

Eğitim durumları incelendiğinde, çalışanların yarısının(%50,6) lise mezunu olduğu görülmüştür. Eğitim seviyesi yüksekokul veya daha fazla olan çalışanlar ise %34,7 oranındadır. Özel olarak lise dengi meslek okulundan mezun kişilere odaklanıldığında ise çalışanların %36,2'sinin bu okullardan mezun olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

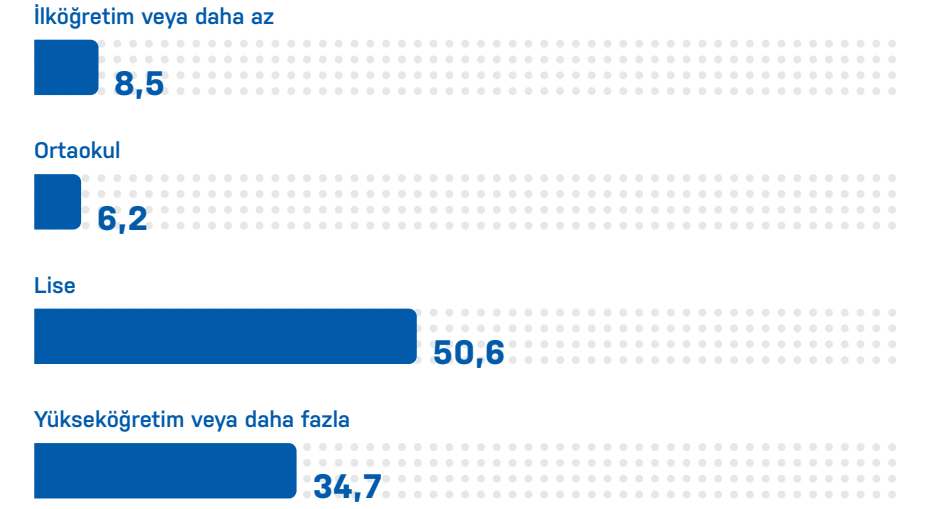
ŞİRKETİNİZ BÜNYESİNDE TOPLAM KAÇ KİŞİ İSTİHDAM EDİYOR?



AŞAĞIDAKİ EĞİTİM SEVİYELERİNDE BULUNAN ÇALIŞAN SAYINIZ KAÇTIR?



AŞAĞIDAKİ EĞİTİM SEVİYELERİNDE BULUNAN ÇALIŞAN SAYINIZ KAÇTIR?



TİCARET VE TEKNİK MESLEK LİSELERİ (TML) - ODAK GRUBU ÇALIŞMASI

İŞVEREN ANKETİ

ARAŞTIRMA
SONUÇLARI

Ticaret ve teknik meslek lise mezunu çalışanları istihdam etmek için kullanılan başlıca iki kanal sorulduğunda, işverenlerin %67,4'ü "firmamıza doğrudan gelen başvurular ya da talepler aracılığıyla" cevabını verirken, ikinci seçenek ise %45,3'lük bir oranla "Kariyer.net gibi internet üzerinden hizmet veren iş bulma siteleri" olmuştur. "Aile ve arkadaş çevresinden" ise diğerlerine kıyasla en az oranda işaretlenen seçenek olmuştur.

TML MEZUNU ÇALIŞANLARINIZ
HANGİ KANALLAR ÜZERİNDEN
BULUYORSUNUZ? EN ÖNEMLİ İKİ
TANESİNİ BELİRTİNİZ.

Firmamıza doğrudan gelen başvurular ya da talepler aracılığıyla



Kariyer.net gibi internet üzerinden hizmet veren iş bulma siteleri aracılığıyla



İŞKUR üzerinden



Mevcut çalışanların çevresinden



Diğer



Aile ve arkadaş çevresinden



TML MEZUNU ÇALIŞANLARINIZ
HANGİ DEPARTMANLARDA
İSTİHDAM EDİLİYORLAR?"

Üretim



Mali İşler



Diğer



İdari İşler



Satın alma



Satış



Ticaret ve teknik meslek lise mezunu çalışanların %88,4'ü üretim departmanında istihdam edilirken sırasıyla mali işler, idari işler ve satın alma bu çalışanların istihdam edildiği diğer departmanlar olmuştur. "Diğer" cevaplarının çoğunluğunu teknik servis, depo, lojistik ve satış sonrası hizmetler oluşturmaktadır.

TİCARET VE TEKNİK MESLEK LİSELERİ (TML) - ODAK GRUBU ÇALIŞMASI

İŞVEREN ANKETİ

ARAŞTIRMA
SONUÇLARI

"Ticaret ve teknik meslek lise mezunu çalışanlarınızın sahip olduğu beceriler ile firmanızın ihtiyaç duyduğu beceriler arasında uyumsuzluk var mı?" sorusu sorulduğunda işverenlerin %61,1'i bu soruyu "hayır" olarak yanıtlamıştır. İşverenlerin yarısından fazlasının şirketlerinin meslek lise mezunlarının becerilerine ihtiyaç duyduğunu ifade etmesi bu çalışanlar için olumlu bir tabloya işaret etmektedir.

Öte yandan, beceriler ve ihtiyaçlar arasında bir uyumsuzluk olduğunu belirten işverenlere, bunun sebebi sorulduğunda %79,4 "eğitiminin yetersiz olması" cevabını verirken, %20,6 bu uyumsuzluğun deneyimlerinin az olmasından kaynaklandığını düşünmektedir.

SİZCE TML MEZUNU
ÇALIŞANLARINIZIN SAHİP
OLDUĞU BECERİLER İLE
FİRMANIZIN İHTİYAÇ DUYDUĞU
BECERİLER ARASINDA
UYUMSUZLUK VAR MI?

Evet

38,9



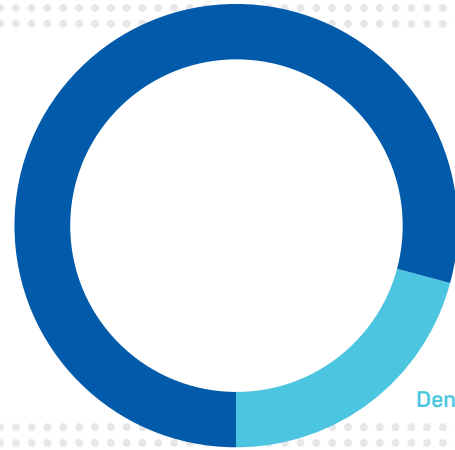
Hayır

61,1

SİZCE BU UYUMSUZLUK NEDEN
KAYNAKLANIYOR?

Eğitiminin yetersiz olması

79,4



Deneyimlerinin az olması

20,6

YIL İÇERİSİNDE TML ÖĞRENCİ
STAJYER ALIMI YAPIYOR
MUSUNUZ?

Evet

82,8



Hayır

17,2

YILDA ORTALAMA KAÇ STAJYER
ALIMI YAPIYORSUNUZ?

1 - 25

52,9

25 - 50

17,1

50 - 100

12,9

100 veya daha fazla

17,1

Araştırma kapsamında işverenlere ticaret ve teknik meslek lise öğrencilerine sundukları staj imkanları hakkında sorular sorulmuştur. İşveren katılımcıların %82,8'i yıl içerisinde bu liselerde okuyan öğrenciler için stajyer alımı yaptıklarını ifade etmiştir. Buna ek olarak, yıl içerisinde toplam 1 ila 25 arası stajyer alımı yapan şirketler ağırlıktadır. Detaylı bakıldığında işverenlerin %52,9'u yıl içerisinde 1 ila 25 arası, %17,1'i 25 ila 50 arası, %12,9'u 50 ila 100 arası, %17,1'i ise 100 veya daha fazla stajyer alımı yaptığını belirtmiştir.

TİCARET VE TEKNİK MESLEK LİSELERİ (TML) - ODAK GRUBU ÇALIŞMASI

İŞVEREN ANKETİ

ARAŞTIRMA
SONUÇLARI

Stajyer alımları sırasında kullanılan başlıca kanallar sorulduğunda, yine ağırlıklı olarak(%52,6) "firmamıza doğrudan gelen başvurular ya da talepler aracılığıyla" cevabı alınmıştır. Öte yandan, en fazla oranda işaretlenen ikinci kanalın ise "mevcut çalışanların çevresinden" olduğu görülmüştür. Bu anlamda çalışan referanslarının stajyer alımlarında etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İşverenlerin %21,1'i ise okullar aracılığıyla stajyer alımları gerçekleştirdiklerini belirtmiştir.

STAJYER ALIMLARINI HANGİ
KANAL / KANALLAR VASITASI
İLE YAPIYORSUNUZ?

Firmamıza doğrudan gelen başvurular ya da talepler aracılığıyla



Mevcut çalışanların çevresinden



Okul aracılığıyla



Kariyer.net gibi internet üzerinden hizmet veren iş bulma siteleri aracılığıyla



Aile ve arkadaş çevresinden

TML ÖĞRENCİSİ STAJYERLERİN
PERFORMANSLARINI
AŞAĞIDAKİ KRİTERLERE GÖRE
DEĞERLENDİREBİLİR MİSİNİZ?

AMAÇ VE HEDEFLERİNİ BELİRLEMESİ VE UYGULAMASI



DERSLERDE ÖĞRENDİKLERİNİ PRATİĞE AKTARABİLMESİ



GÖRÜŞLERİNİ, BİLGİSİNİ AKTARABİLME YETENEĞİ



SORUMLULUK ALMA İSTEĞİ



BİREYSEL ÇALIŞMA YETENEĞİ



ZAMANINI ETKİN BİR ŞEKİLDE KULLANABİLMESİ



ÇALIŞTIĞI İŞYERİNİ BENİMSEMESİ



VERİLEN GÖREVLERİ İSTEKLE KABUL ETMESİ



ÖĞRENME ARZUSU, BİLGİYE AÇIK OLMASI



TAKIM ÇALIŞMASINA YATKINLIĞI



TİCARET VE TEKNİK MESLEK LİSELERİ (TML) - ODAK GRUBU ÇALIŞMASI

İŞVEREN ANKETİ

ARAŞTIRMA
SONUÇLARI

TML öğrencisi stajyer alımı yaptığını belirten işverenlerden bu stajyerlerin verilen bazı kriterlere göre performanslarını değerlendirmeleri istenmiştir. Stajyerlerin amaç ve hedeflerini belirlemesi ve uygulaması becerisi, işverenlerin %34,7'si tarafından "zayıf" bulunurken, %30,6'sı tarafından "yeterli", %33,3'ü tarafından "iyi", %1,4'ü tarafından ise "çok iyi" olarak değerlendirilmiştir. Sonuçlara bakıldığında, bu beceri diğer kriterlere kıyasla daha zayıf bulunmuştur. Takım çalışmasına yatkınlık ise diğer becerilere kıyasla işverenlerin verdikleri cevaplara göre stajyerlerin en güçlü bulunan yönü olmuştur.

Sonuçlara bakıldığında, her beş işverenden dördünün (%80,6) stajyerleri yeterli veya iyi bulunduğu gözlenmiştir.

GENEL OLARAK STAJYERİ NASIL
DEĞERLENDİRİRSİNİZ?SON ÜÇ YILDA İŞYERİNİZDE
BECERİ EĞİTİMİ / STAJ GÖREN
ÖĞRENCİLERDEN MEZUN
OLDUKTAN SONRA İSTİHDAM
ETTİĞİNİZ OLDU MU?

Evet

77,8



Hayır

22,2

İŞYERİNİZDE BECERİ EĞİTİMİ /
STAJ GÖREN ÖĞRENCİLERDEN
MEZUN OLDUKTAN SONRA KAÇ
KİŞİYİ İSTİHDAM ETTİNİZ?

1 - 2

27,7

3 - 4

19,1

5 - 6

12,8

7 - 8

2,1

9 ve üzeri

38,3

TİCARET VE TEKNİK MESLEK LİSELERİ (TML) - ODAK GRUBU ÇALIŞMASI

İŞVEREN ANKETİ

ARAŞTIRMA
SONUÇLARI

İşverenlerin %65,3'ü işe alım yaptıkları çalışanlarına teknik uzmanlaşma eğitimi, %54,7'si ise kişisel gelişim eğitimleri verdiklerini bildirmişlerdir. Birden çok seçeneğin işaretlenebildiği bu soruda, üçüncü sırada ise "uzman oldukları alanda sertifikasyon amaçlı eğitimler" bulunmaktadır. Yabancı dil eğitimleri ise %16,8 oranında işveren tarafından işe alım yaptıkları çalışanlarına sundukları eğitimler arasında yer almıştır.

İŞE ALIM YAPTIĞINIZ
ÇALIŞANLARINIZA NE TÜR
EĞİTİMLER VERİYORSUNUZ?

Teknik uzmanlaşma eğitimleri



Kişisel gelişim eğitimleri



Uzman oldukları alanda sertifikasyon amaçlı eğitimler



Diğer



Yabancı dil eğitimleri



TİCARET VE TEKNİK MESLEK LİSELERİ (TML) - ODAK GRUBU ÇALIŞMASI

İŞVEREN ANKETİ

ARAŞTIRMA
SONUÇLARI

Anket araştırmasının bu kısmında, genç işsizliğin sebepleri arasında gösterilen bazı ifadeler işverenlere yöneltilerek, verilen ifadelere katılım durumları sorulmuştur. Bu doğrultuda, "ülkenin içinde bulunduğu olumsuz ekonomik gidişat genç işsizlikle büyük oranda bağlantılı" ifadesine işverenlerin %38,3'ü "kesinlikle katılıyorum", %53,3'ü ise "katılıyorum" olarak cevaplamıştır. Elde edilen sonuçlar incelendiğinde işverenler tarafından en yüksek oranda destek gören ifade bu olmuştur. İşverenlerin %75'inin "gençler fiziksel güç gerektirmeyen masa başı işlerde çalışmak istiyor ve bu alanda bir yığılma oluyor" ifadesine katıldığı belirtilmesi ise araştırmanın önemli sonuçları arasında yer almıştır.

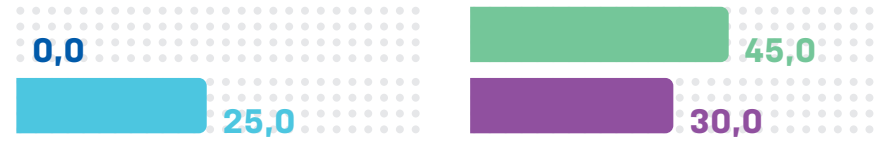
İşverenler tarafından en az oranda karşılığı olan ifade ise "gençler eğitim aldıkları alanlarda çalışmayı tercih etmiyor" olmuştur. İşverenlerin yarısından fazlası(%55) genç işsizliğin sebepleri arasında gösterilen bu ifadeye katılmadığını belirtmiştir.

GENÇ İŞSİZLİĞİNE NEDEN
OLMASI AÇISINDAN AŞAĞIDA
BELİRTİLEN MADDELERE
KATILIM DURUMUNUZ
NEDİR?

Ülkenin içinde bulunduğu olumsuz ekonomik gidişat genç işsizlikle büyük oranda bağlantılı



Gençler fiziksel güç gerektirmeyen masa başı işlerde çalışmak istiyor ve bu alan da bir yığılma oluyor



Gençler ailelerinin yönlendirmeleriyle yanlış üniversite / bölüm tercihleri yapıyor ve sonunda işsiz kalıyor



Gençlerin deneyimlerine ters orantılı olarak büyük maddi beklentileri var



■ Kesinlikle katılmıyorum
■ Katılmıyorum

■ Katılıyorum
■ Kesinlikle katılıyorum

GENÇ İŞSİZLİĞİNE NEDEN
OLMASI AÇISINDAN AŞAĞIDA
BELİRTİLEN MADDELERE
KATILIM DURUMUNUZ
NEDİR?

Gençler işsiz çünkü yeterli eğitim seviyesine sahip değiller



Gençler teklif edilen pozisyonlardan memnun olmuyor



Genç girişimler desteklenmiyor ve sonucunda gençler işsiz kalıyor



Gençler eğitim aldıkları alanlarda çalışmayı tercih etmiyor



■ Kesinlikle katılmıyorum
■ Katılmıyorum

■ Katılıyorum
■ Kesinlikle katılıyorum

TİCARET VE TEKNİK MESLEK LİSELERİ (TML) - ODAK GRUBU ÇALIŞMASI

İŞVEREN ANKETİ

ARAŞTIRMA
SONUÇLARI

Genç adayları işe alımlar sırasında işverenlerin göz önünde bulundurduğu kriterlerin önem sırasına bakıldığında "okuduğu lisans/ön lisans bölümünün iş tanımına uyması" kriteri işverenlerin %93,3'ü tarafından "önemli/çok önemli" olarak değerlendirilirken "çalışma alanında mutlaka deneyimi bulunması" kriterinde bu oranın %91,7 olduğu gözlenmiştir.

İşe alımlar sırasında, önem sırasına göre en alt sırada bulunan kriter ise "prestijli bir üniversiteden mezun olması" olmuştur: İşverenlerin %53,3'ü bu kriteri önemli bulduğunu belirtmiştir.

GENÇLERE YÖNELİK İŞE ALIMLAR SIRASINDA AŞAĞIDA BULUNAN KRİTERLERİNİZİ ÖNEM DURUMUNA GÖRE PUANLAYABİLİR MİSİNİZ?

Çalışma alanında mutlaka deneyimi bulunması



Yabancı dilinin olması



Okuduğu lisans/önlisans bölümünün iş tanımına uyması



Ticaret ve meslek liselerinden mezun olmuş olmaları



Prestijli bir üniversiteden mezun olması



Yükseköğretim mezunu olması



■ Hiç önemli değil
■ Önemli değil

■ Önemli
■ Çok önemli

TML MEZUN İŞE ALIMLARINIZDA CİNSİYET SİZİN İÇİN ÖNEMLİ BİR FAKTÖR MÜ?

Hayır, önemli değil



Hayır önemli değil. Ancak kadın - erkek çalışan sayısını dengelemek için bazen cinsiyet önemli bir faktör olabiliyor



Kadın adayları tercih ediyorum çünkü sektörde kadınlar çoğunlukta



Yapılan iş kadın adaylara daha uygun



Erkek adayları tercih ediyorum çünkü sektörde erkekler çoğunlukta



Yapılan iş erkek adaylara daha uygun



Diğer yandan işveren katılımcıların %68,3'ü işe alımlar sırasında adayın "ticaret veya meslek liselerinden mezun olmuş olmasını" önemli/çok önemli bulduğunu ifade etmiştir. TML'lerin anketin kurgusunun odağında bulunduğu düşünüldüğünde, bu liselerden mezun olma durumunun işverenler tarafından önemli bir kriter olarak değerlendirilmesi araştırmanın sunduğu önemli sonuçlar arasında yer almaktadır. Buna ek olarak, işverenlerin %91,7'sinin adayların çalışma alanında mutlaka deneyimi olması kriterini önemli/çok önemli olarak işaretlemesi, deneyimsiz yeni mezun gençler adına olumsuz bir tabloya işaret etmektedir.

İşverenlere, TML'lerden mezun kişilerin işe alımlar sırasında cinsiyetin önemli bir faktör olup olmadığı sorusu yöneltildiğinde %47,9 ile "hayır, önemli değil" cevabı işaretlenmiştir. İşverenlerin %21,9'u ise çalışan kadın - erkek sayısını dengelemek adına bazı durumlarda cinsiyetin belirleyici bir faktör olduğunu ifade etmiştir. Bunlara ek olarak, verilen cevaplar cinsiyet eşitliği adına bazı olumsuz sonuçlara da işaret etmektedir. İşveren katılımcıların %26'sı yapılan işin erkekler için daha uygun olması sebebiyle erkek adaylara öncelik verdiğini belirtirken, %4,1 oranında katılımcı ise sektörde erkekler çoğunlukta olduğu için TML mezunu işe alımlarda erkek adayları tercih ettiğini belirtmiştir. İşverenler arasında özel olarak kadın adayları tercih eden olmadığı görülmüştür.

TİCARET VE TEKNİK MESLEK LİSELERİ (TML) - ODAK GRUBU ÇALIŞMASI

İŞVEREN ANKETİ

ARAŞTIRMA
SONUÇLARI

İşverenlerin %54,7'si gençlerin çok para kazandıran bir işte çalışmayı tercih edeceğini düşünürken, %35,8'i ise yüksek standartlarda görülen bir işe rağbet göstereceklerini belirtmiştir. İki seçeneğin işaretlenebildiği bu soruda, %31,6 oranında işveren ise gençlerin ilgilerini çeken işlerde çalışmayı tercih ettiğini ifade etmiştir. İşverenlerin en az oranda işaretlediği seçenek ise "beceri gerektiren bir iş olması" olmuştur.

SİZCE AŞAĞIDAKİ İFADELERDEN HANGİ İKİSİ GENÇLERİN İŞ BAŞVURUSU YAPARKEN GÖZ ÖNÜNE ALDIĞI EN ÖNEMLİ KRİTERLERDİR?

Çok para kazandırması



Yüksek standartlarda görülen bir iş olması



İlgisini çeken bir iş olması



Kariyer planlarına uygun olması



Arkadaşça / aile gibi bir çalışma ortamı olması



Bağımsız çalışabileceği bir iş olması



İçinde seyahat etme şartı da olan bir iş olması



Karar almada rolü olan bir iş olması



İş güvenliği olan bir iş olması

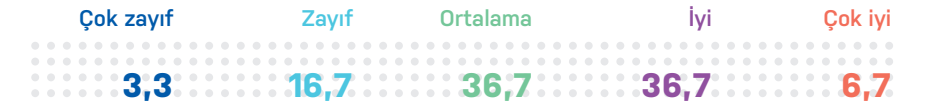


Beceri gerektiren bir iş olması

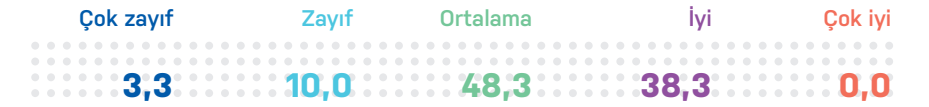


TML MEZUNU ÇALIŞANLARINIZIN PERFORMANSLARINI AŞAĞIDA VERİLEN BECERİLERE GÖRE 1 - ÇOK İYİ VE 5 - ÇOK ZAYIF OLMAK ÜZERE 5'Lİ ÖLÇEKTE DEĞERLENDİREBİLİR MİSİNİZ?

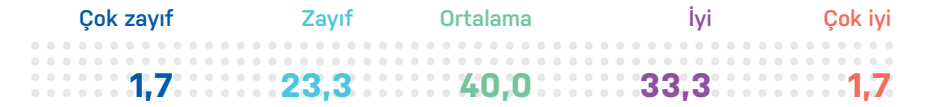
TEKNİK BECERİLER



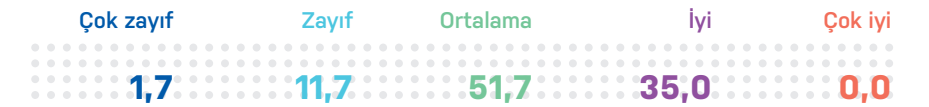
SÖZLÜ İLETİŞİM BECERİLERİ



DİSİPLİN VE ZAMAN ORGANİZASYONU



YAZMA BECERİLERİ



İŞ HAYATINA KARŞI GERÇEKÇİ BEKLENTİLERE SAHİP OLMA



OKULDA ÖĞRENDİKLERİNİ İŞ HAYATINDA UYGULAMA BECERİSİ



TİCARET VE TEKNİK MESLEK LİSELERİ (TML) - ODAK GRUBU ÇALIŞMASI

İŞVEREN ANKETİ

ARAŞTIRMA
SONUÇLARI

11 Mart 2020'de ilk vakanın tespit edilmesiyle COVID - 19 Türkiye'yi de etkisi altına almıştır. İşgücü piyasasını derinden etkileyen bu salgının sonucu olarak, işverenlerin %39,7'sinin salgın öncesi zamana göre işe alımların sayısını azalttığı tespit edilmiştir. Bunun yanında %23,3 işe alımları durdurduğunu belirtmiştir. İşe alımları artıranların %19,2 olarak karşımıza çıktığı araştırmada, %17,8 ise salgının işe alımları etkilemediğini vurgulamıştır.

KORONAVİRÜS SALGINI İŞE
ALIMLARINIZI NASIL ETKİLEDİ?

Salgın öncesi zamana göre işe alımların sayısını azalttım

39,7

Salgın işe alımları etkilemedi

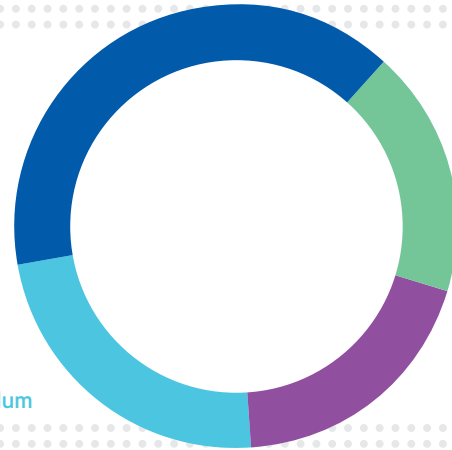
17,8

İşe alımları dururdum

23,3

İşe alımları artırdım

19,2

İŞE ALIM YAPACAK
OLSANIZ, AŞAĞIDA VERİLEN
KRİTERLERDEN HANGİLERİNİ
SAĞLAYANLARA ÖNCELİK
VERİRSİNİZ?

Deneyimsiz / Yeni Mezun

4,1

9,6

1 - 3 yıl deneyimli

41,1

45,2

3 - 5 yıl deneyimli

30,1

20,5

5 yıldan fazla deneyimli

12,3

1,4

Belirli bir tercih yok

12,3

23,3

■ Beyaz Yaka

■ Mavi Yaka

TİCARET VE TEKNİK MESLEK LİSELERİ (TML) - ODAK GRUBU ÇALIŞMASI

İŞVEREN ANKETİ

ARAŞTIRMA
SONUÇLARI

Beyaz yaka işe alımlarında, işverenlerin %90,4'ü cinsiyet adına belirli bir tercihi olmadığı ifade ederken mavi yaka işe alımlarında erkek adayların öncelikli konumda olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu anlamda mavi yaka işe alımlarında işverenlerin %42,5'i erkek adayları tercih edeceğini belirtmiştir. Sonuçlar göz önüne alındığında, iş gücü piyasasında kadın istihdamı açısından olumsuz bir durumun varlığından bahsetmek mümkündür.

İŞE ALIM YAPACAK
OLSANIZ, AŞAĞIDA VERİLEN
KRİTERLERDEN HANGİLERİNİ
SAĞLAYANLARA ÖNCELİK
VERİRSİNİZ?

CİNSİYETE GÖRE

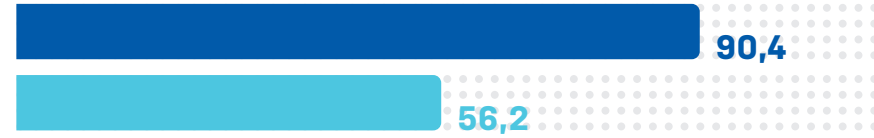
Erkek çalışan



Kadın çalışan



Belirli bir tercih yok

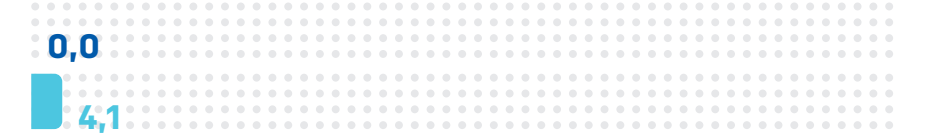


■ Beyaz Yaka
■ Mavi Yaka

Diğer yandan, hem beyaz yaka hem de mavi yaka işe alımlarında işverenlerin 20 - 29 yaş aralığında bulunan adaylara öncelik verdiği görülmüştür. Beyaz yaka işe alımlarında 18 - 19 yaş aralığında bulunan aday profili hiçbir işveren tarafından tercih edilmezken, mavi yakada bu oranın %4,1 olduğu gözlenmiştir. 30 yaş üstü adaylar beyaz yakada daha yüksek oranda tercih edilirken, mavi yaka işe alımlarda daha genç adayları tercih etme eğilimi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

YAŞA GÖRE

18 - 19 yaş



20 - 29 yaş



30 yaş ve üstü



Belirli bir tercih yok



■ Beyaz Yaka
■ Mavi Yaka

Yapay zekanın geçmişteki yeniliklerin büyüme üzerindeki etkilerine benzer bir etki göstereceği varsayılarak, yapay zekanın ekonomik etkisinin önümüzdeki on yıl içinde 1,49 trilyon dolar ile 2,95 trilyon dolar arasında olabileceği tahmin edilmektedir.

Yapay Zeka ve Ekonomi

YAPAY ZEKA VE EKONOMİ

YÖNETİCİ ÖZETİ

Yapay zeka teknolojisinin kullanım alanlarının artması hem ülke ekonomilerinin verimlilik artışlarının hem de ülkelerin istihdam piyasalarındaki köklü değişikliklerin habercisi niteliğindedir. Bu açıdan dünyadaki gelişmeleri izlemek ve Türkiye'yi bu yeni döneme adapte edecek politikaların hızla gündeme alınması gerekmektedir.

Çalışmanın bu bölümü yapay zeka ile ekonomi, ekonomik büyüme ve istihdam arasındaki ilişkiyi dünya literatüründeki son gelişmelerden yola çıkarak incelemeyi amaçlamaktadır.

Tarihte benzeri görülmemiş şekilde artan veri yapay zeka teknolojisinin kullanım alanlarını yaygınlaştırmaktadır. Yapay zeka teknolojisinin kullanım alanlarının artması hem ülke ekonomilerinin verimlilik artışlarının hem de ülkelerin istihdam piyasalarındaki köklü değişikliklerin habercisi niteliğindedir. Bu açıdan dünyadaki gelişmeleri izlemek ve Türkiye'yi bu yeni döneme adapte edecek politikaların hızla gündeme alınması gerekmektedir.

Yapay zeka sağladığı avantajların yanında özellikle etik değerler konusunda bir takım endişeleri de beraberinde getirmektedir. Önyargılı yapay zeka sistemleri kaynakların haksız bir şekilde dağıtılmasına ve bazı kesimlere diğerleri gibi hizmet sunulmamasına neden olarak etik değerler konusunda risk oluşturmaktadır.

Gartner tarafından yapılan global bir ankete göre bir ankete göre 2015 yılında firmaların sadece %10'u yapay zeka uygulamalarını kullanırken bu oran 2019 yılında %37 seviyesine ulaşmıştır (Gartner CIO Survey, 2019).

Buna paralel yapay zekâ uygulamaları işletmelerde hem maliyet düşürücü etkileri yaratabileceği gibi yenilikçi iş modelleri sunarak geleneksel modellerin sağlayamadığı etkiyi yaratabilir.

Covid - 19 dünyada işgücü verimliliğine ilişkin riskleri de beraberinde getirmektedir. Dolayısıyla yapay zekanın yaygınlaşması önümüzdeki dönemde verimlilik düşüşünü sınırlayıcı bir etki yaratma potansiyeline sahiptir.

İçinde bulunduğumuz Covid 19 sürecinde oluşan yeni normalde gerek tüketici gerekse üreticiler tarafında oldukça radikal bir değişim söz konusudur. Bu çerçeveden değerlendirildiğinde küresel belirsizliğe paralel yatırım iştahındaki düşüş gözlenirse de salgın aynı zamanda yapay zeka uygulamalarının gelişmesini zorlamaktadır.

Yapay zekâ kaynaklı otomasyonun gelecek yıllarda işgücü piyasası ve kazanç dağılımı üzerinde oluşturacağı risklerin ülke spesifik dinamikler çerçevesinde değerlendirilerek gerekli strateji ve politikaların oluşturulması yapısal dönüşüme adaptasyon sürecinde önem taşımaktadır.

2005 sonrası dönemde verimliliği ve ekonomik refahı önemli ölçüde artıracak teknolojiler olmasına rağmen bu teknolojilerin verimlilik ölçümlerine yansımaması bir paradoks olarak karşımıza çıkmaktadır. 2017 - 2030 döneminde yapay zekanın bir sonucu olarak küresel GSYH'nin %14 kadar daha yüksek olabileceği tahmin edilmektedir.

Ülke, sektör, şirket ve işçi düzeyinde yapılan simülasyon sonuçlarına göre yapay zekanın dünya ekonomik çıktısına 2030 yılına kadar %16 katkı sağlama

potansiyeline sahip olduğu, 2018 - 2030 döneminde verimlilik artışına yıllık ortalama katkısının %1,2 olmasının beklendiği raporlanmaktadır

Accenture tarafından ve 12 gelişmiş ekonomiyi kapsayan başka bir analizde yapay zekâ yeni bir üretim faktörü olarak düşünülmektedir. Bu varsayım altında yapay zekanın 2035 yılı itibarıyla ekonomilerin yıllık büyüme oranını yaklaşık iki katına çıkarma potansiyeline sahip olduğu vurgulanmaktadır.

Yapay zekanın geçmişteki yeniliklerin büyüme üzerindeki etkilerine benzer bir etki göstereceği varsayılarak, yapay zekanın ekonomik etkisinin önümüzdeki on yıl içinde 1,49 trilyon dolar ile 2,95 trilyon dolar arasında olabileceği tahmin edilmektedir. Bu rakamlar yüksek görülse de global ekonominin %1' inden az bir orana denk gelmektedir.

Bir taraftan otomasyona tabii olacak rutin işler bulunurken, diğer taraftan teknolojik gelişmelerle yeni işlerin ve hatta sektörlerin oluşması ve iş tanımlarının değişmesi de beklenmektedir.

Yapay zekanın işgücü piyasasına entegre olmasıyla işgücünün özellikle karmaşık problem çözüme, takım çalışması, akıl yürütme gibi becerileri önem kazanmaktadır.

Otomasyon ve işgücü ilişkisi incelenirken meslek ve görev odaklı yaklaşımlar öne çıkmaktadır. Meslek tanımında yola çıkan analizlerde işlerin meslek kırılımında ortadan kaybolacağı

varsayılırken, görev tanımı baz alınarak yapılan yaklaşımlarda mesleğin farklı görevleri içerdiği göz önünde bulundurulmaktadır. Bu nedenle yapılan araştırmalar, Yapay zekanın işgücü piyasasına etkilerinin olası büyüklüğü konusunda farklılık göstermektedir.

Otomasyona uğrayacak iş sayısını ölçümlemek için daha doğru bir yaklaşım görev tanımlı yaklaşımdır. Dolayısıyla otomasyon mesleği ortadan kaldırmamasına rağmen işin gerçekleştirilme şeklini önemli bir ölçüde değiştirmesi beklenmektedir.

2018 Dünya Ekonomik Forumu tarafından yayınlanan Mesleklerin Geleceği raporu, 2018 - 2022 dönemini kapsayan sürede, dünyada yapay zeka uygulamalarının yaygınlaşmasıyla 133 milyon yeni işin oluşmasına ve 75 milyon işin ortadan kaybolacağı tahmin edilmektedir. Yeni oluşan işlerin 2022'de toplam işlerin içindeki payının %27'ye çıkması beklenmektedir (WEF, 2018).

Otomasyonla gerçekleşmesi beklenen "beceri yanlı teknolojik değişim" yüksek becerili işgücüne daha fazla fırsat sunmaktadır.

Orta ücret skalasındaki işler içerdikleri rutin görevler yüzünden otomasyona daha duyarlı hale gelebilmektedirler Beceri yanlı teknolojik değişim daha eğitilmiş işçileri geliştirmeleri için daha iyi araçlar sağlayarak desteklerken, rutin yanlı teknolojik değişim bu segmentte görev alan işçilere yardımcı olmaktansa rutin görevlerin yerini almaktadır.

Gelecekte dönemde otomasyonun etkilerinin meslekler ve sektörler arasında oldukça değişkenlik göstereceği ve özellikle rutin görevler içeren, düşük maaşlı ve düşük eğitilmiş rolleri etkilemesi beklenmektedir.

Türkiye'de mesleklerin sadece %2'si tamamen otonomize edilebilirken, %60'ının en az %30'luk kısmı

otonomize edilebilecek aktiviteleri ihtiva etmektedirler (McKinsey, 2020). Türkiye, görev bazında düşünüldüğünde, %50 seviyesinde otomasyon potansiyeline sahiptir.

Teknolojik değişim yüksek becerili işgücüne ihtiyacını da beraberinde getirmektedir ve bu süreçte daha yüksek beceri düzeyindeki işçiler ve daha zengin ülkelerin bu değişimden daha fazla yararlanabileceği bir ortam sunmaktadır.

Bu kapsamda bölgesel faktörleri ve demografik yapıyı göz önünde tutarak gerekli eğitim politikaların oluşturulması önem taşımaktadır. Buna ek olarak eğitim düzeyini artırmaya yönelik politikalar çerçevesinde daha az temsil edilen grupların (kadın, engelli) teknoloji, matematik ve mühendislik alanlarına kanalize edilmesi de önem taşımaktadır.

Bu çerçevede eğitim sisteminin yeni teknolojilerin ihtiyaç duyduğu becerileri dahil edecek şekilde yenilenmesi önem taşımaktadır. Bu nedenle, geleceğin eğitim ve öğretim sistemleri esnek olmalı ve bireyleri yaşamları boyunca sürekli öğrenmeye hazırlayacak şekilde planlanmalıdır (ILO, 2018).

OECD tarafından yürütülen ve 15 - 65 yaş arası bireylerin becerilerini ölçen yetişkin becerileri araştırmasına göre Türkiye OECD ülkelerini kapsayan ülke grubunda sözel beceriler, sayısal beceriler ve teknoloji zengin ortamda problem çözme becerileri kategorilerinde ortalamanın oldukça altında performans göstermektedir.

Otomasyon vasıfsız işçiler için bir tehdit olmanın yanında ayrıca uygun politikaların hayata geçirilmediği durumlarda genç işçilerin vasıflarını güçlendirecek imkanlara erişemeyecekleri bir durum da yaratma potansiyeline sahiptir (Sachs ve Kotlikoff, 2012).

Bilişim teknolojileri veya yapay zeka gibi teknolojik devrimler uygun kurumsal yapı inşa edilmediği takdirde üretkenlik üzerinde olumsuz etkilere sahip olması muhtemeldir.

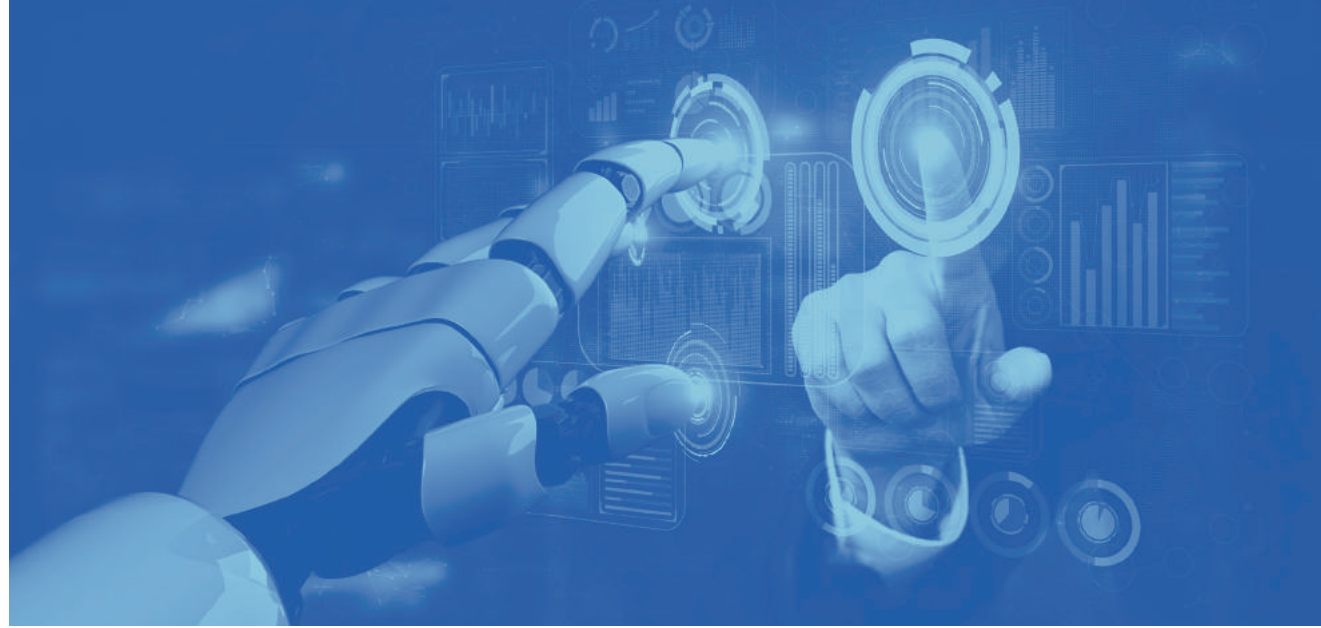
Yapay zeka uygulamalarının önümüzdeki dönemde uygulanabilirliğini artması uygun iş süreçlerinin tasarımı da gerektirmektedir. Bu çerçevede yapay zekanın iş üzerindeki etkileri konusundaki tartışmaların odak noktası sadece işlerin otomasyona uğrayacağı düşüncesinden çok işlerin yeniden tasarımı ve yeniden yapılandırılmasını amaçlayan iş süreçlerinin olması gerekliliğidir. Dolayısıyla politika yapıcılarının, yapay zeka kaynaklı sektörler arasında olabilecek işçi hareketlerini göz önünde bulundurarak alternatif destek paketlerini hayata geçirmeleri önem taşımaktadır (Muro vd. 2019).

Teknoloji bazlı çözümler birçok ülkede ekonomik kalkınmayı sağlama kapsamında öne çıkmaktadır ve yapay zekanın etki gücü bu bağlamda önemli bir politika aracı olabilir. Önümüzdeki dönemde yapay zekanın bir devlet politikası olarak kurgulanması gerekmektedir. Bu çerçevede "Ulusal Yapay Zeka Stratejisi" oluşturularak bu kapsamda oluşturulacak farkındalık ve inovasyona yönelik teşvik politikaları yapay zeka kaynaklı teknoloji gelişime uyum ve destek kapsamında önemli katkı sağlayacaktır.

YAPAY ZEKA VE EKONOMİ

GİRİŞ

Dördüncü sanayi devrimi veya Sanayi 4.0 olarak adlandırılan içinde bulunduğumuz dönemde yapay zekanın sağlık, ulaşım, pazarlama gibi bir çok sektörde yaratmakta olduğu büyük dönüşüm sayesinde ekonomide yapısal bir değişime neden olması beklenmektedir.



Dördüncü sanayi devrimi veya Sanayi 4.0 olarak adlandırılan içinde bulunduğumuz dönemde yapay zekanın sağlık, ulaşım, pazarlama gibi bir çok sektörde yaratmakta olduğu büyük dönüşüm sayesinde ekonomide yapısal bir değişime neden olması beklenmektedir.

Geçtiğimiz iki yüz senelik dönemde endüstriyel devrimler süresince ortaya çıkan yenilikler ekonomik büyümedeki ivmenin destekleyicisi olmuştur. Son üç teknolojik devrimden farklı olarak yapay zekâ, makinelerin insan emeğinin yerine geçmesinden farklı olarak makinelerin düşünme becerisine sahip olmasını sağlayarak karşımıza çıkmaktadır.

Yapay zekâ (YZ) alanının resmi temelleri 1956 yılında Dartmouth

yaz araştırma projesi kapsamında düzenlenen bir atölye çalışmasında atılmıştır. Bu çalışmada makinelerin zekanın farklı yönlerini nasıl simüle edebileceği araştırılmış ve McCarthy, Minsky, Rochester ve Shannon tarafından yapay zekâ terimi ilk olarak kullanılmıştır. Dartmouth atölye çalışması bu konuda bir topluluk oluşturulmasına katkı sağlamakla birlikte yapay zekanın temelleri alanın interdisipliner yapısı nedeniyle oldukça eskiye dayanmaktadır. 18. yüzyılda Bayes tarafından ortaya konulan olasılık kuramı, daha sonraki yıllarda George Boole tarafından temelleri oluşturulan mantıksal akıl yürütme, istatistik bilimi, Charles Babbage tarafından öne sürülen programlanabilir bilgisayar fikri yapay zekâ ile ilişkilidir (Stone vd., 2016). Yapay zekâ alanına ilham veren önemli

bir figür de Alan Turing'dir. Turing tarafından kaleme alınan "Computing Machinery and Intelligence", isimli çalışmada bilgisayarların insan zekasını nasıl simüle edilebileceği, zekanın test edilmesi ve makinelerin öğrenimi gibi sorular araştırılmaktadır (Turing, 1950).

Yapay zekanın bir altkümüsi olan makine öğreniminde toplanan veriler istatistiksel yöntemler uygulanarak çeşitli kararlar vermek için kullanılır. Örneğin makine öğrenimi algoritmaları ile finans sektöründe talep edilen bir krediye ilişkin risk analizi veya hileli davranış tahmini gibi işlemler geçmiş veriler kullanılarak yapılabilir. Makine öğreniminde algoritmalar insanlar tarafından belirtilen parametreleri baz alarak verileri incelerler. Derin öğrenme ise makine öğreniminin bir alt kümesidir.

Derin öğrenmede insan beyninin algılama ve karar verme özelliğini taklit edebilen yapay sinir ağları ile makinelerin öğrenmesi ve karar vermesi amaçlanmaktadır. Sinir ağları öğrenmeyi sağlayan derin katmanlara sahiptir, bu nedenle derin öğrenme terimi kullanılmaktadır (Taulli, 2020). İnsan beyni nasıl deneyimleyerek öğrenim kazanıyorsa, derin öğrenme algoritmaları da aynı şekilde deneyimleyerek ve her seferinde sonucu iyileştirmek suretiyle işlemi tekrar etmektedir. Yapay zeka uygulamaları farklı teknolojiler ile birleştirilebilir. Örneğin nesnelerin interneti akla gelebilecek her türlü cihazın birbirine bağlanması sağlayarak bu nesnelere kontrol ve takip edebilmeye olanak sağlarken, bu sistemler tarafından oluşturulan veriler makine öğrenimi ve derin öğrenme teknikleri ile farklı uygulamalar yaratılabilmektedir.

Yapay zeka sağladığı avantajların yanında özellikle etik değerler konusunda bir takım endişeleri de beraberinde getirmektedir. Yapay zekâ sistemlerince oluşturulan sonuçlar önyargılı (biased) çıkarımlar yapılmasına neden olabilmektedir. Bu nedenle yapay zeka karar verme mekanizmalarının içine girdikçe, yapay zeka algoritmalarının sonuçları konusunda daha dikkatli olunması gerekmektedir. Yapay zekânın önyargılı sonuçlar doğurmasının önemli bir faktörü algoritmaları kurgulayan araştırmacıların önyargısıdır. Yapay zeka algoritmalarını oluşturan araştırmacılar belirli bir ırksal ve demografik kesimden gelen genellikle yüksek sosyoekonomik sınıfa ait, engelsiz kişilerdir (Smith, 2020). Örneğin yapay zeka konulu konferanslara katılan kişilerin sadece %18'i kadındır. Amerika'daki yüksek teknoloji şirketleri çalışanlarının %11'i siyah veya Latin Amerika kökenlidir. Algoritmaların oluşturulmasında kullanılan varsayımlar da yapay zeka sistemlerinin önyargılı sonuçlar üretmesine neden olabilirler. ABD'de yaygın olarak kullanılan bir sağlık hizmetleri algoritması yanlış bir şekilde

siyah hastaların daha sağlıklı olduğu sonucuna varmaktadır. Algoritma sağlık harcamalarını sağlık hizmetleri ihtiyacı için bir gösterge olarak kabul ederken siyah hastaların diğer hastalar kadar sağlık ihtiyaçları bulunmasına rağmen sağlık hizmetlerine erişimlerinin veya gelir düzeylerinin kısıtlı olabileceğini göz ardı etmiştir (Smith ve Rustagi, 2020). Gerçek hayatı temsil eden veri setlerinin olmaması da yapay zeka algoritmalarının sonuçlarındaki önyargıyı artırabilmektedir. Önyargılı yapay zeka sistemleri kaynakların haksız bir şekilde dağıtılmasına ve bazı kesimlere diğerleri gibi hizmet sunulmamasına neden olarak etik değerler konusunda risk oluşturmaktadır.

Yapay zeka kullanımı global olarak bakıldığında dijital teknolojilerin yaygınlaşması, büyük veri, bilgi işlem gücü gibi faktörlerin gelişimine paralel olarak son beş yılda hız kazanmıştır. Gartner tarafından yapılan global bir ankete göre bir ankete göre 2015 yılında firmaların sadece %10'u yapay zeka uygulamalarını kullanırken bu oran 2019 yılında %37 seviyesine ulaşmıştır (Gartner CIO Survey, 2019). Orta vadede şirketlerin artan inovasyon, müşteri hizmetlerini geliştirme ve otomasyon taleplerine paralel yapay zeka sistemlerine yapılan harcamaların bu yıl yaklaşık 50 milyar dolardan 2024'te 110 milyar doların üzerine çıkması beklenmektedir (McCormick, 2020). Uluslararası Robotik Federasyonu robotların daha yaygın hale geldiğini, ancak kullanımın çoğunlukla gelişmiş ekonomilerdeki birkaç endüstride yoğunlaştığını belirtmektedir (IFR, 2019). 2018 yılında satılan yaklaşık 420 bin endüstriyel robotun %74'ünün Çin, Güney Kore, Japonya, Amerika Birleşik Devletleri ve Almanya olmak üzere sadece beş ülke tedarik edildiği belirtilmektedir.

Geçtiğimiz yüzyıllarda ekonomik büyüme büyük ölçüde verimlilik kanalıyla elektrik, bilişim teknolojileri ve demiryolları gibi

teknolojik gelişmelerden kaynaklanmıştır (EOP, 2016).

Yapay zeka, insan zekasını desteklemenin yanı sıra ürün ve hizmetlere erişim, bilgi toplama, üretim sürecini değiştirme kapsamında önemli bir potansiyele sahiptir. Buna paralel yapay zekâ uygulamaları işletmelerde hem maliyet düşürücü etkileri yaratabileceği gibi yenilikçi iş modelleri sunarak geleneksel modellerin sağlayamadığı etkiyi yaratabilir. Bu perspektifte bakıldığında, yapay zekanın, toplam faktör verimliliğini artırarak ulusal refahı iyileştirme kapsamında faydalı olabileceği değerlendirilmektedir.

Türkiye'de teknoloji adaptasyonun bir göstergesi olan araştırma ve geliştirme harcamalarının toplam GSYHI içindeki payı %1'den azdır. Bu oran OECD ülkelerinde ortalama %2,4, Güney Kore'de ise %4,55 olan harcama düzeyinin oldukça altındadır (Figür 1). Türkiye'nin genç nüfusu teknolojik adaptasyona uygun bir ortam sağlamaktadır ve yapay zekanın uygun politika aksiyonları alınarak bir büyüme modeli olarak kurgulanması yeni işlerin oluşması ve verimlilik artışını sağlama konusunda önemli bir fırsattır.

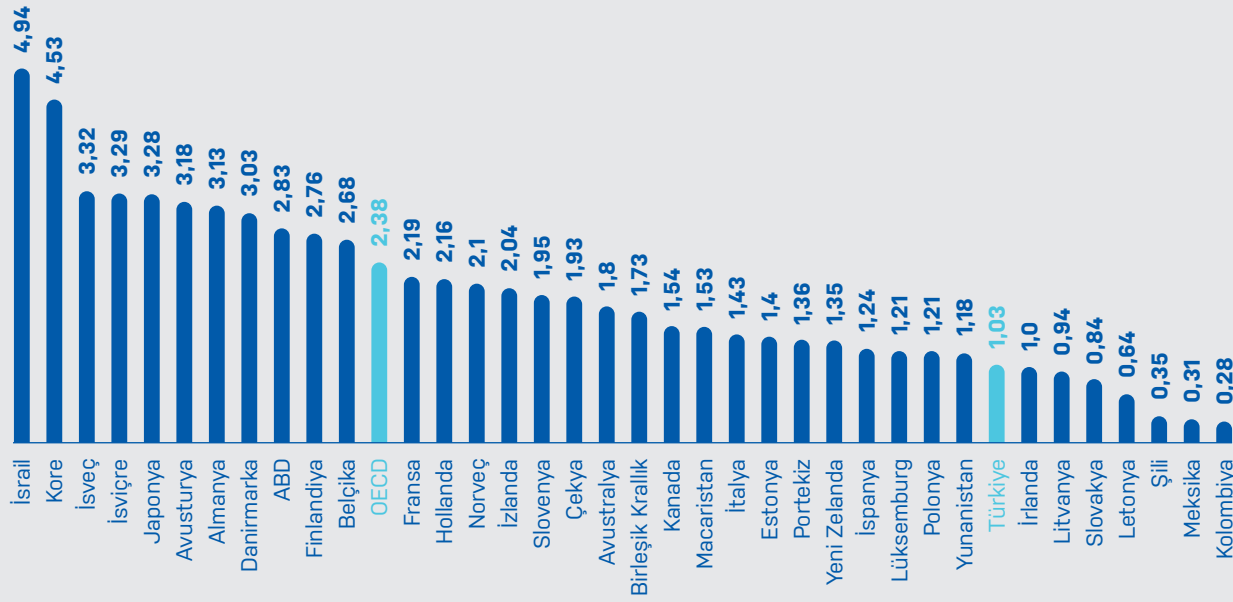
Covid - 19 dünyada işgücü verimliliğine ilişkin riskleri de beraberinde getirmektedir. Covid - 19 salgını, dünyayı İkinci Dünya Savaşı'ndan bu yana yaşanan en derin resesyona karşı karşıya bırakmıştır. OECD tarafından Eylül ayında yapılan projeksiyonlarda küresel ekonomiyi 2020 yılında %4,5 daralacağı, bu daralmanın Euro Bölgesinde %7,9, ve Türkiye'de %2,9 seviyesinde gerçekleşeceği tahmin edilmektedir (OECD, 2020). Pandemiğin ekonomi üzerinde yarattığı etki işgücü verimliliğine ilişkin riskleri de beraberinde getirmektedir. Dünya bankası gelişmekte olan ülkelerdeki tepe noktasına varan verimlilik artışını 2007 sonrası yaşanan global resesyona düşüşe geçtiğini ve bu trendin

YAPAY ZEKA VE EKONOMİ

GİRİŞ

FİĞÜR 1: ARAŞTIRMA VE GELİŞTİRME HARCAMALARI

Kaynak: OECD Data



pandemi sonrasında hız kazanacağını vurgulanmaktadır (World Bank, 2020). Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından Türkiye'de 2000 - 2005 yılları arasında işgücü verimliliğindeki artış %5 iken, 2006 - 2010 döneminde bu rakam %0,81'a geriledikten sonra 2010 - 2015 döneminde %3,5 olarak kaydedilmiştir. 2016 - 2020 döneminde düşüş trendi devam ederek ortalama %1,3 seviyesinde olmuştur. Orta vadede verimlilik öngörülerinin oldukça belirsiz olduğunu ve yapay zeka kaynaklı bir canlanma olabileceğini değerlendirmektedir (Adler vd., 2017). Dolayısıyla yapay zekanın yaygınlaşması önümüzdeki dönemde verimlilik düşüşünü sınırlayıcı bir etki yaratma potansiyeline sahiptir.

İçinde bulunduğumuz Covid - 19 sürecinde oluşan yeni normalde gerek tüketici gerekse üreticiler tarafında oldukça radikal bir değişim söz konusudur. Pandemi dönemindeki sosyal izolasyon insan gücünün robotlar tarafından otonomize edilmesi için

teşvik sağlamıştır. (Semuels, 2020). Bu dönemde dijital ödemelerdeki artış ve tüketicilerin farklı ürünlere yönelme konusunda esnek yapıları yeni normalde tüketici davranışını şekillendirmektedir. Firmalar da yeni normal sürecine adaptasyon sağlayarak gerek iş modellerini gerekse çalışma biçimlerinin değiştirmektedirler. Buna ek olarak Çin, yapay zekanın bir kriz yönetimi aracı olarak faydalarını ortaya koymuştur. Yapay zekanın farklı uygulamalarından yararlanılarak salgının yayılımı kontrol edilmiştir ve sağlık sistemleri desteklenmiştir (Yuan, 2020). Mevcut küresel durum, Covid - 19 salgınının kontrol alınması için yapay zekanın uygulamalarının yaygınlaştırılmasının önemini vurgulamaktadır. Bu çerçeveden değerlendirildiğinde küresel belirsizliğe paralel yatırım iştahındaki düşüş gözlenirse de salgın aynı zamanda yapay zeka uygulamalarının gelişmesini zorlamaktadır.

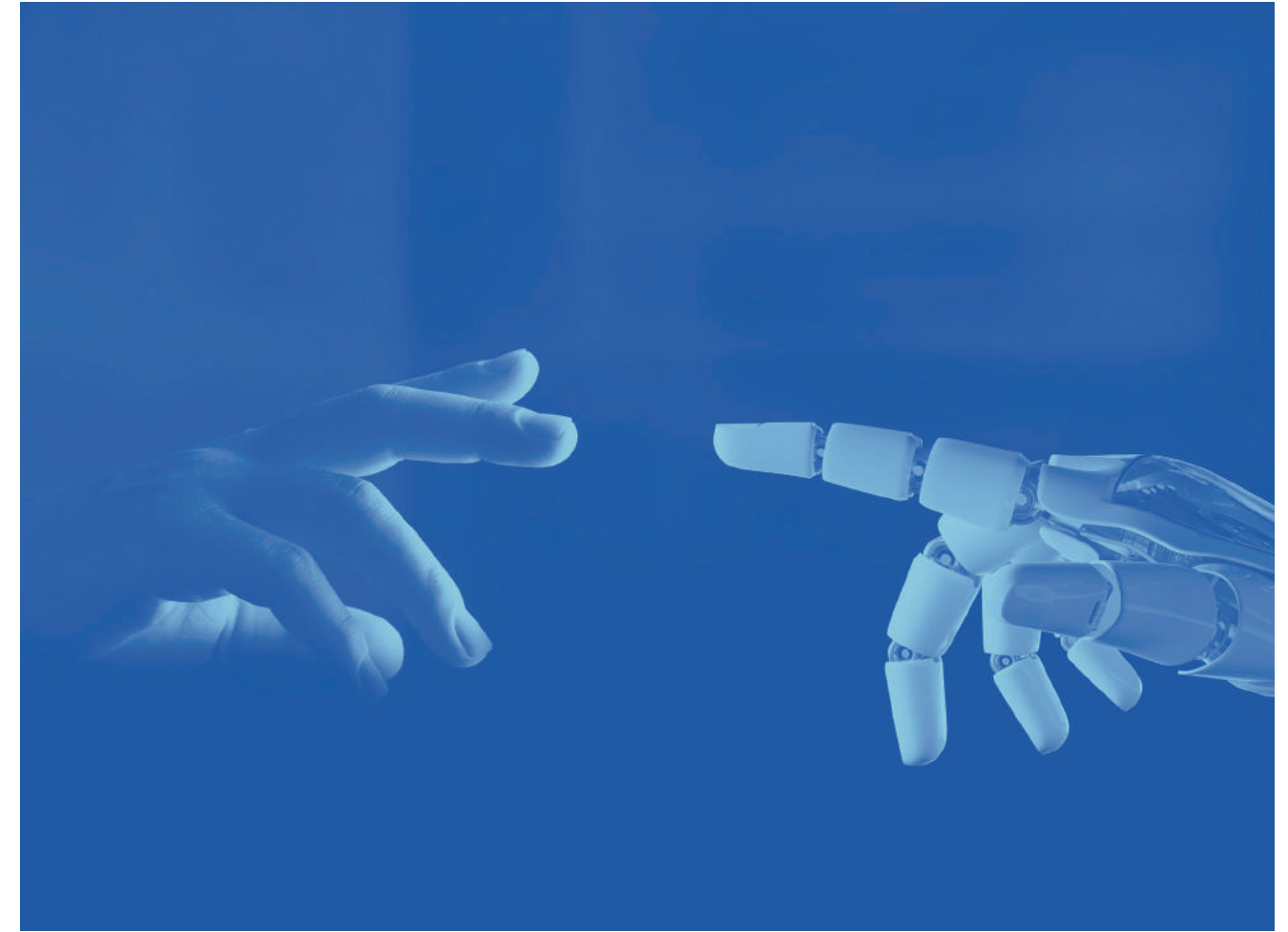
Yapay zekâ uygulamalarının daha sofistike hale gelmeleri ile birlikte

insanların üstünlük sağladığı bazı becerilerin önemini yitirmesi ve bu nedenle iş olanaklarının tehdit altına girmesi muhtemeldir. Diğer taraftan yapay zekâ ile yeni mesleklerin oluşması ve iş tanımlarının değişmesi de beklenmektedir. Yapay zekâ kaynaklı otomasyonun gelecek yıllarda işgücü piyasası ve kazanç dağılımı üzerinde oluşturacağı risklerin ülke spesifik dinamikler çerçevesinde değerlendirilerek gerekli strateji ve politikaların oluşturulması yapısal dönüşüme adaptasyon sürecinde önem taşımaktadır.

Çalışmanın organizasyonel planı şu şekildedir; ikinci bölümde yapay zekanın büyüme ile ilişkisi mevcut literatür çalışmaları ve raporlar kapsamında özetlenmektedir; üçüncü bölümde yapay zekanın istihdam piyasaları üzerindeki etkilerini farklı yaklaşımlar göz önünde bulundurularak sunulmaktadır, son bölümde ise politika önerilerine değinilecektir.

YAPAY ZEKA VE EKONOMİ

YAPAY ZEKÂ VE BÜYÜME



Geleneksel olarak bakıldığında sermaye ve emek büyümeyi sağlayan ana faktörler olarak sıralanmaktadır. Teknolojik gelişmeden kaynaklanan büyüme ise toplam faktör verimliliği ile (TFV) ölçülmektedir. Toplam faktör verimliliği ülkedeki teknolojik gelişimin yanı sıra işgücüne ilişkin eğitim ve beceri seviyesi ile de ilintilidir.

Geleneksel olarak bakıldığında sermaye ve emek büyümeyi sağlayan ana faktörler olarak sıralanmaktadır. Teknolojik gelişmeden kaynaklanan büyüme ise toplam faktör verimliliği ile (TFV) ölçülmektedir. Toplam faktör verimliliği ülkedeki teknolojik gelişimin yanı sıra işgücüne ilişkin eğitim ve beceri seviyesi ile de ilintilidir. Bir ülkedeki sermaye stoku veya emek

stoku arttığında veya daha verimli (daha yüksek toplam faktör verimliliği) kullanıldıklarında büyüme artar.

Yapay zekanın ve büyüme ilişkisini inceleyen çalışmalarda öncelikle yapay zekanın büyümeyi hangi kanal (toplam faktör verimliliği, sermaye veya işgücü) ve hangi varsayımlar altında etkilediği önem kazanmaktadır. Eğer robotlar

bir yatırım olarak sınıflandırıldığında sermayenin artıp, işgücünün azaldığı bir yaklaşım kullanılırken, endojen büyüme modelleri çerçevesinde işgücü, yapay zekâ bileşeni ve insan işgücü bileşeni olarak ikiye ayrılarak yapay zekanın büyümeye etkisi analiz edilebilmektedir (Aghion vd., 2017; Zeira, 1998). Örneğin yapay zekâ ile sınırsız olan sermaye sınırlı arzı olan

YAPAY ZEKÂ VE EKONOMİ

YAPAY ZEKÂ VE BÜYÜME

işgücünün yerini alarak büyümeyi artırabilmektedir (Ritzer, 2019). Yapay zekâ büyümeyi toplam faktör verimliliği kanalıyla da destekleyebilmektedir. Teknolojik gelişmelerin üstel olarak yaşanması beraberinde teknolojik tekillik olarak adlandırılan durumu getireceği tahmin edilmektedir. Teknolojik tekillik teknolojik gelişmelerin hızının insanların zihinsel kapasitesi tarafından kontrol edilemez noktaya ulaştığı durumu tarif etmek için kullanılmaktadır (Vinge, 2017; Kurzweil, 2005). Yapay zekanın fikir üretimi kapsamında toplam faktör verimliliğini artırmasını mümkün kılan teorik modellemelerde tekillik kavramı ile büyümenin sonsuz olabileceğini gösteren ekstrem senaryoları da ispatlamak mümkün olmaktadır (Aghion, 2017).

Son 150 senelik gelişimin bakıldığında büyüme verimlilik kanalıyla elektrik, bilişim teknolojileri ve demiryolları gibi teknolojik gelişmelerden kaynaklanmıştır (EOP, 2016). Bu çerçevede yapay zekâ ve beraberinde getirdiği uygulamalar teknolojiyi geliştirici yönde etki ederek büyümenin önümüzdeki dönemde destekleyicisi olabileceği düşünülebilir. Teknolojik ilerlemelerin bir diğer sonucu işgücü verimliliğindeki artış olarak görülmektedir.⁽¹⁾ 2005 sonrası dönemde verimliliği ve ekonomik refahı önemli ölçüde artıracak teknolojiler olmasına rağmen bu teknolojilerin verimlilik ölçümlerine yansımaması bir paradoks olarak karşımıza çıkmaktadır. 2005 - 2015 döneminde, teknolojinin olumlu etkilerine rağmen, ölçülen işgücü verimlilik artışı 31 gelişmiş ekonominin 30'unda yavaşlamıştır (EOP, 2016). Örneğin ABD'de verimliliğin 1995'ten sonraki on yıllık dönemde (1995 - 2005) yıllık büyüme hızı %2,9 seviyesinden 2005 - 2015 döneminde %1,3 seviyesine inmiştir.

Bu çelişkili durumu anlamak yapay zekanın önümüzdeki dönemde ekonomiye etkisini tahmin etmek için gereklidir. Bu bağlamda iki farklı görüş söz konusudur. Robert Gordon önderliğindeki kesim akıllı telefonlar, robotlar ve yapay zekâ gibi teknolojilerin ekonomi üzerinde içten yanmalı motor ve elektrik gibi icatların yaptığı kadar büyük bir etki yaratmayacağını savunmaktadır. Gordon (2017) dijital devrimin işgücü verimliliği üzerindeki büyük etkisinin 1980 ile 2005 arasında gerçekleştiğinin altını çizmektedir. Gordon'a göre dijitalleşmenin ve bilgisayarların yavaş yavaş birçok işin yerini alacağı bir senaryo muhtemel olmakla birlikte bu süreç kademeli ve oldukça yavaş bir şekilde ilerleyecektir. Bu görüşte ayrıca robotların, insanların günlük yaşamlarında yaptıkları fiziksel işleri devralmasının önünde engeller olduğu ve özellikle servis sektöründe otomasyon uygulamalarının sınırlı kalabileceği vurgulanmaktadır (Lee, t.y.). Diğer taraftan yapay zekanın verimliliği artırdığı veya artırma potansiyelinin olduğu ama bunun "yanlış ölçüm", "firma dağılımı" ile "uygulama ve yeniden yapılandırma kaynaklı gecikmeler" gibi nedenlerle verimlilik istatistiklerine yansımadağı değerlendirilmektedir (Brynjolfsson vd. 2017).

- Yanlış ölçüm(Mismeasurement): Bu görüşe göre yeni teknolojilerin verimlilik üzerine yansımalarının sınırlı kalması yanlış ölçüm nedeniyle gerçekleşmektedir. 2004'ten beri piyasada bulunan yeni teknolojilerin çoğu (örneğin, akıllı telefonlar ve sosyal medya), zaman yoğun ürünlerin tüketimini içerirken aynı zamanda tüketicilere yüksek bir parasal maliyet getirmemektedirler (Caixa Bank, 2018). Bu nedenle bu teknolojiler, tüketicilerin hayatını

kolaylaştırarak önemli bir fayda sağlamalarına rağmen GSYH içinde az bir paya sahiptirler. Diğer taraftan yeni teknolojiler ekonomik aktiviteyi ölçmeyi zorlaştırırsa da, verimlilikteki yavaşlamanın küçük bir kısmının yanlış ölçümden kaynaklandığı çeşitli akademik çalışmalarda gösterilmiştir (örn Syverson, 2016). Dolayısıyla yanlış ölçümleme verimlilikteki yavaşlamayı tek başına açıklamamaktadır.

- Firma dağılımı: Bir başka açıklama ise yeni teknolojilerin faydalarının ekonominin nispeten küçük bir kesimi tarafından faydalanılıyor olmasıdır. Son zamanlarda yapılan araştırmalar bu açıklama için destek sunmaktadır. Yapılan çalışmalar aynı sektörde bulunan iyi performans gösteren firmalar ile ortalama firmalar arasındaki verimlilik düzeyleri arasındaki farkın açıldığını göstermektedir. Örneğin bir OECD çalışmasında Andrews, Criscuolo ve Gal (2016), 1997 ile 2014 yılları arasında 24 ülkedeki firmaların verimlilik eğilimlerini analiz etmiştir. Çalışmada işgücü verimliliğine göre her yıl ve her iktisadi faaliyet dalı için en verimli %5'lik kesimde bulunan firmaları kapsayan bir küme oluşturulmuştur ve daha sonra bu kümede bulunan firmaların verimliliklerinin zaman içindeki eğilimi analiz edilmiştir. İmalat sektöründe, en üst %5'lik dilimde olan firma üretkenliği 2001 ile 2013 arasında yılda %2,8 artarken, geride kalanlar için verimlilik artışı %0,6 olmuştur. Hizmet sektöründe fark daha da büyüktür, en üst %5'lik dilimde olan firmaların üretkenliği yıllık %3,6 oranında artarken, geride kalanlardaki verimlilik artışı sadece %0,4 seviyesinde kaydedilmektedir. Çalışmanın sonuçları toplulaştırılmış

verilerde görülen verimlilik düşüşünü açıklamaktadır.

- Uygulama ve yeniden yapılandırma kaynaklı gecikmeler : Bugün gerek şirketler ve gerekse tüketiciler yeni teknolojileri etkin bir şekilde kullanmayı öğrendikleri bir süreçten geçmektedirler. Yeni teknolojilerden tam olarak yararlanabilmek için tamamlayıcı yatırımlar gereklidir ve bu tamamlayıcı unsurları belirlemek, geliştirmek ve uygulamak zaman alacaktır.

Yapay zekanın önümüzdeki dönemde verimlilik ve büyüme üzerindeki etkisinin uygulama ve yeniden yapılandırma kaynaklı gecikmeler nedeniyle yavaş olabileceği iki görüşte de vurgulanmaktadır. Yapay zekanın büyüme üzerine yaratacağı potansiyel etki merak edilen bir sorudur. Bu kapsamda çeşitli kuruluşlar yapay zekanın büyüme etkisini ölçmek amacıyla farklı çalışmalar yürütmüştür. Yapılan çalışmalarda bu süreçle ilgili farklı varsayımlar kabul edilmektedir. Ayrıca bu çalışmalarda yapay zekâ teknolojileri büyüme işgücü, tüketim, verimlilik, yenilik yayılımı gibi farklı kanallar vasıtasıyla etki edebilmektedir. Bu nedenle çalışmalarda hesaplanan etkinin büyüklüğü farklılık göstermektedir.

PWC (2018) tarafından yapılan bir analizde yapay zekanın büyüme üzerindeki etkisi iki kanal üzerinden incelenmektedir. İlk kanal süreçlerin otomatikleşmesi sonucu oluşan verimlilik artışı ve mevcut işgücünün yapay zekâ teknolojileriyle (yardımlı, özerk ve artırılmış zekâ) güçlendirilmesi esasına dayanmaktadır. Yapay zeka işgücünün yaptığı işleri devralarak mevcut görevleri otomatikleştirir. Yapay zeka ayrıca insanlara karar

verme sürecinde veya diğer işlerde yardımcı da olabilir. Bu çerçevede yapay zekâ teknolojileri işgücünün yerine tamamen geçebildiği gibi işgücünü destekleyerek verimliliği artırıcı şekilde etki etmektedirler. Diğer kanal ise kişiselleştirilmiş ve daha iyi kaliteye sahip olan yapay zekâ kaynaklı ürün ve hizmetlerin oluşmasına paralel artan tüketimdir. Yapılan analizde 2017 - 2030 döneminde yapay zekanın bir sonucu olarak küresel GSYH'nin %14 kadar daha yüksek olabileceği tahmin edilmektedir.

Mc Kinsey (2018) raporuna göre ise yapay zekâ teknolojilerinin farklı kategorilerine ilişkin adaptasyonu 14 farklı sektördeki yaklaşık 3.000 firmadan toplanan anket verileri kullanılarak incelenmiştir.⁽²⁾ Çalışmanın ülke, sektör, şirket ve işçi düzeyinde yapılan simülasyon sonuçlarına göre yapay zekanın dünya ekonomik çıktısına 2030 yılına kadar %16 katkı sağlama potansiyeline sahip olduğu, 2018 - 2030 döneminde verimlilik artışına yıllık ortalama katkısının %1,2 olmasının beklendiği raporlanmaktadır. 1. Sanayi devriminde buhar makinelerinin piyasaya sürülmesiyle işgücü verimliliği yılda %0,3, 1990'larda robotların etkisi ile %0,4 civarında ve 2000'li yıllarda bilişim teknolojileriyle yılda %0,6 seviyelerinde arttığı göz önünde bulundurulunca yapay zekanın işgücü verimliliğine etkisi oldukça yüksek olması beklenmektedir.

Accenture tarafından ve 12 gelişmiş ekonomiye kapsayan başka bir analizde yapay zekâ yeni bir üretim faktörü olarak düşünülmektedir. Bu varsayım altında yapay zekanın 2035 yılı itibarıyla ekonomilerin yıllık büyüme oranını yaklaşık iki katına çıkarma potansiyeline sahip olduğu vurgulanmaktadır. Bu yaklaşımda yapay zekânın sanal işgücü yaratarak, var

olan işgücünün etkinliğini arttırarak ve yeniliklerim yayılımı kanalıyla büyüme ivmelendirme potansiyeli göz önünde bulundurulmuştur.

Analysis Group (2016) tarafından yapılan bir çalışmada iki farklı yöntemle yapay zeka ve ekonomik büyüme arasındaki ilişki incelenmektedir. Yapay zekanın büyüme üzerine etkisi yapay zeka teknolojilerini geliştiren veya üreten şirket ve sektörlerdeki artan gelirler kanalıyla gerçekleşmektedir. Daha konservatif kabul edilen ilk yöntemde yapay zekânın büyümeye etkisini ölçmek için geçmişte yapılan yapay zeka yatırımlarının büyüme üzerindeki etkisi baz alınmaktadır. Gelecekteki yatırımların geçmişe benzer bir etki yapacağı varsayımı altında yapay zekanın önümüzdeki on yıl içinde yüksek gelirli ülkelerin GSYH'sinde 359 milyar ile 773 milyar dolar arasında bir artışa yol açacağı tahmin edilmektedir. Daha liberal olan ikinci yaklaşımda ise geçmiş teknolojik gelişmelerin büyüme üzerine etkisinden yola çıkılmaktadır. Son yüzyılda kişisel bilgisayar, geniş bant internet, cep telefonları ve endüstriyel robotlar gibi teknolojik yenilikler küresel ekonomi üzerinde ölçülebilir ve önemli etkiler bırakmıştır. Yapay zekanın geçmişteki yeniliklerin büyüme üzerindeki etkilerine benzer bir etki göstereceği varsayılarak, yapay zekanın ekonomik etkisinin önümüzdeki on yıl içinde 1,49 trilyon dolar ile 2,95 trilyon dolar arasında olabileceği tahmin edilmektedir. Bu rakamlar yüksek görülse de global ekonominin %1' inden az bir orana denk gelmektedir.

(1) İşgücü verimliliği çalışan kişi başına üretim miktarı olarak hesaplanmaktadır.

(2) Bilgisayar görme; doğal lisan; sanal asistanlar, robotik süreç otomasyonu ve gelişmiş makine öğrenimi kategorileri kullanılmıştır.

YAPAY ZEKA VE EKONOMİ

YAPAY ZEKÂ VE İŞGÜCÜ PİYASASI

Teknolojik değişimin bir sonucu olarak, bazı işler yok olurken ortaya çıkan yeni işler farklı beceriler gerektirmektedir. Yapay zekâ uygulamalarının daha sofistike hale gelmeleri ile birlikte insanların üstünlük sağladığı bazı becerilerin önemini yitirmesi ve bu nedenle iş olanaklarının tehdit altına girmesi muhtemeldir.

Teknolojik gelişmelerin işgücü piyasasında olası etkileri söz konusudur. Teknolojik değişimin bir sonucu olarak, bazı işler yok olurken ortaya çıkan yeni işler farklı beceriler gerektirmektedir. Yapay zekâ uygulamalarının daha sofistike hale gelmeleri ile birlikte insanların üstünlük sağladığı bazı becerilerin önemini yitirmesi ve bu nedenle iş olanaklarının tehdit altına girmesi muhtemeldir. Bir taraftan otomasyona tabii olacak rutin işler bulunurken, diğer taraftan teknolojik gelişmelerle yeni işlerin ve hatta sektörlerin oluşması ve iş tanımlarının değişmesi de beklenmektedir. Buna güzel bir örnek, 1980'lerin başlarında hesaplama ve kayıt tutmayı otomatikleştiren Microsoft Excel gibi yazılımların icadıdır (Figür2). Bu yazılımlar daha önce insanların yapması gereken manuel görevlerin yerini aldıkça defter tutma işleri düşmüştür. Diğer taraftan şirketler artık daha fazla veriyi takip edebildiklerinden ve bunları analiz etmek ve yorumlamak için yardıma ihtiyaç duyduklarından, analistlere ve muhasebecilere olan talep artmıştır (Bakthavachalam, 2020).

Yapay zekanın işgücü piyasasına entegre olmasıyla işgücünün özellikleri karmaşık problem çözme, takım çalışması, akıl yürütme gibi becerileri önem kazanmaktadır. OECD tarafından

yürütülen ve 15 - 65 yaş arası bireylerin becerilerini ölçen yetişkin becerileri araştırmasına göre Türkiye OECD ülkelerine kapsayan ülke grubunda sözel beceriler, sayısal beceriler ve teknoloji zengin ortamda problem çözme becerileri kategorilerinde ortalamasının oldukça altında performans göstermektedir (Figür 3,4,5 - PIACC sonuçları mean numeracy, literacy, problem solving in technology rich environment).⁽³⁾ Ortalamasının altında olan bu değerler eğitim düzeyine paraleldir. Nitekim aynı araştırmanın sonuçlarına göre 55 - 65 yaş grubundaki yetişkinlerin yaklaşık %80'inin ve 25 - 34 yaş grubundaki yetişkinlerin %50'den fazlasının lise mezuniyetini tamamlamadığı rapor edilmiştir. 2019 yılına ilişkin Türkiye İstatistik Kurumu (TUIK) Ulusal Eğitim İstatistikleri'nde de 25 yaş ve üstü nüfusun yaklaşık %57'si ortaokul ve altı eğitim düzeyine sahip olduğu görülmektedir, bu oran kadınlarda %63,4'tür (Tablo 1). Türkiye'deki yetişkinlerin otomasyon teknolojilerine uyum sağlamada önemli bir özellik olan teknoloji zengin ortamda problem çözme becerilerinde de yeterlilik sağlayamadığı gözlenmektedir. Türkiye'deki 25 - 34 yaş arası yetişkinlerin %11,8'si bu kategoride en yüksek 2 düzeyde (seviye 2 ve seviye 3) yeterlilik göstermiştir. Kadınlarda tüm yaş grupları için en yüksek 2 düzeyde

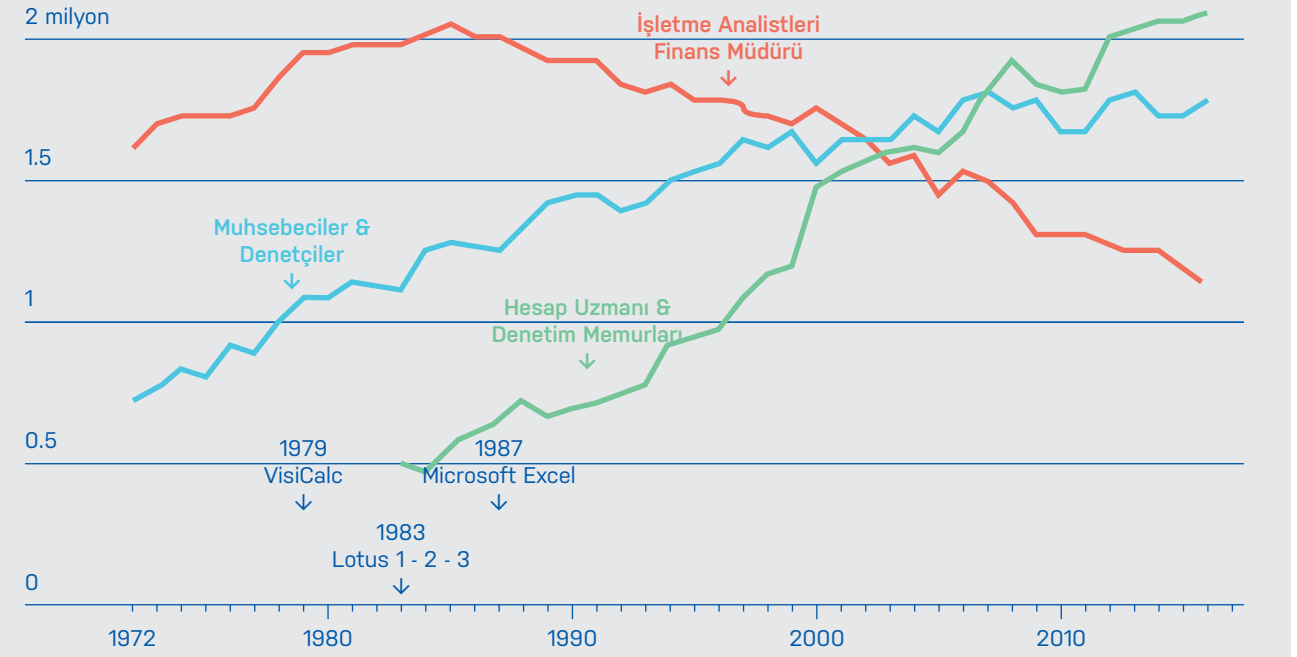
bulunan kişilerin oranı %6,2, erkeklerde ise %9,3 ile oldukça düşük seviyede seyretmektedir.⁽⁴⁾ En yüksek düzeyde yeterliliği gösteren düzey 3 seviyesinde bulunan kişilerin oranı %0,9 ile, yine %5,4 olan OECD ortalamasının altında seyretmektedir. Düzey 2 de fark daha da açılmaktadır, Türkiye'de bu düzeyde yetişkinlerin %6,9'u bulunurken, OECD ortalaması %25,7 seviyesindedir.

Otomasyon ve işgücü ilişkisi incelenirken meslek ve görev odaklı yaklaşımlar öne çıkmaktadır. Meslek tanımında yola çıkan analizlerde işlerin meslek kırılımında ortadan kaybolacağı varsayılırken, görev tanımı baz alınarak yapılan yaklaşımlarda mesleğin farklı görevleri içerdiği göz önünde bulundurulmaktadır. Bu nedenle yapılan araştırmalar yapay zekanın işgücü piyasasına etkilerinin olası büyüklüğü konusunda farklılık göstermektedir. Meslek odaklı analizlere önemli bir örnek olan Frey ve Osbourn (2017) çalışmasında Amerikan ekonomisine ilişkin veriler kullanarak 702 mesleğin otomasyon olasılıklarını hesaplamaktadır. Tablo 2'de otomasyon riski en yüksek ve en düşük olan bazı meslekler sunulmaktadır. Bu hesaplama yapılırken Frey ve Osbourn (2017) tamamen otomasyona tabii olacak veya otomasyon ihtimali olmayan 70 mesleği i) algı ve manipülasyon, ii) yaratıcı

(3) OECD tarafından yürütülen Yetişkin Becerileri Araştırması Türkiye'de Nisan 2014-Mart 2015 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir ve 16-65 yaş aralığındaki 5227 yetişkini kapsamaktadır. (4) Düzey 1'de katılımcılar e-posta yazılımı veya bir internet tarayıcısı gibi yaygın olarak bilinen ve kullanılabilen teknoloji uygulamalarına aşinadılar. Düzey 2 ve 3 seviyesinde görevler hem genel hem de daha spesifik teknolojik uygulamalarının kullanılmasını gerektirir. Katılımcıların sorunu çözmek için sayfalarda ve uygulamalarda gezinmesi gerekir. Görev, birden çok adımı ve operatörü içerebilir. Sorunun amacının cevaplayıcı tarafından tanımlanması gerekebilir ve karşılanması gereken kriterler açık olabilir veya olmayabilir. Düzey 3'de entegrasyon ve çıkarımsal muhakeme becerisi büyük ölçüde gerekli olabilir.

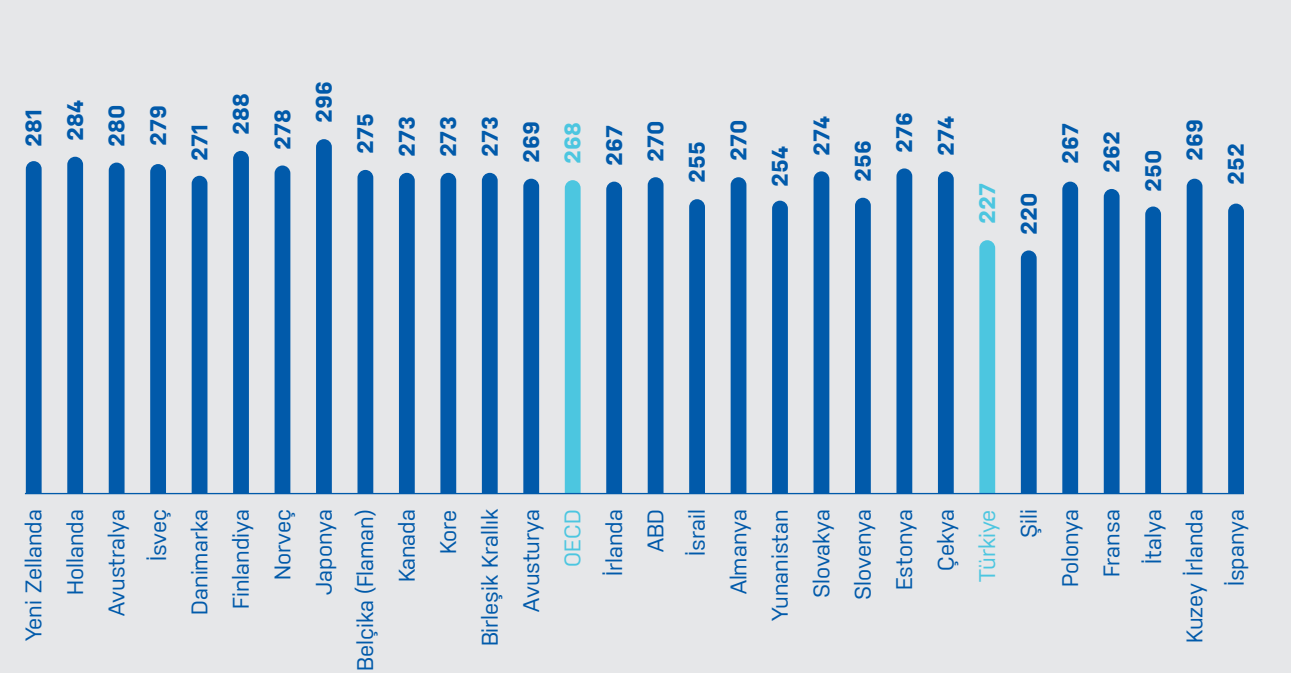
FIGÜR 2: EXCEL'İN İSTİHDAMA ETKİSİ

Kaynak: OECD Data



FIGÜR 3: PIACC SONUÇLARI (SÖZEL BECERİLER)

Kaynak: OECD Data

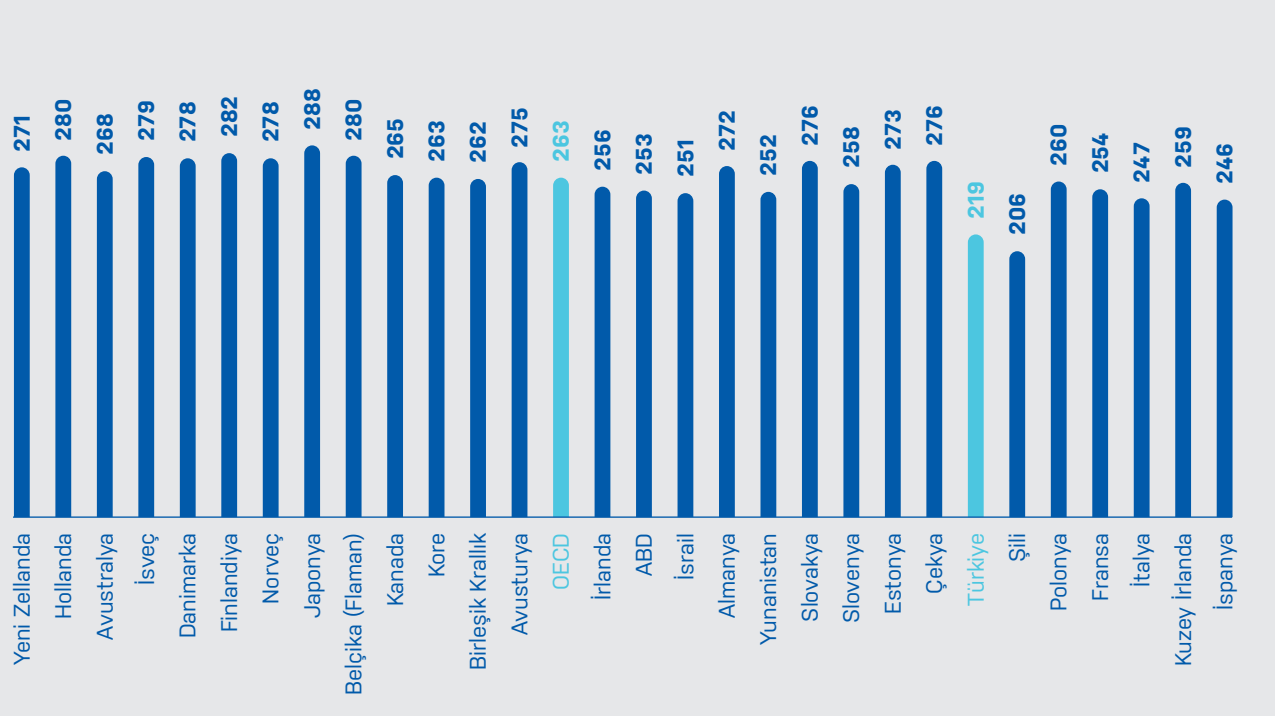


YAPAY ZEKA VE EKONOMİ

YAPAY ZEKÂ VE İŞGÜCÜ PİYASASI

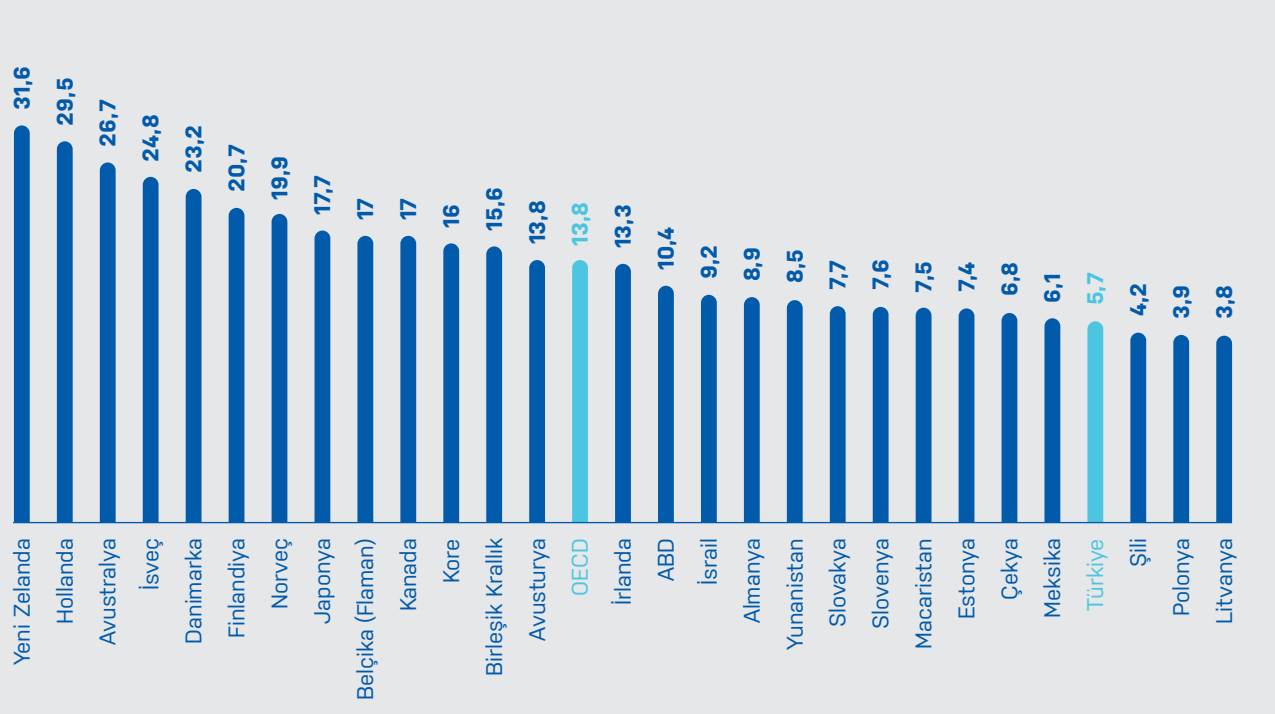
FİĞÜR 4 : PIACC SONUÇLARI (SAYISAL BECERİLER)

Kaynak: OECD Data



FİĞÜR 5: PIACC SONUÇLARI (TEKNOLOJİ ZENGİN ORTAMDA PROBLEM ÇÖZME BECERİLERİ)

Kaynak: OECD Data



TABLO 1: BİTİRİLEN EĞİTİM DÜZEYİNE GÖRE NÜFUSUN DAĞILIMI (2019)

25 ve daha yukarı yaştaki nüfus(%)	Toplam	Erkek	Kadın
Okuryazar olmayan	4,0	1,1	6,8
Bir öğrenim kurumundan mezun olmayan	4,9	2,4	7,3
İlkokul	24,8	20,3	29,1
İlköğretim	11,3	13,0	9,6
Ortaokul ve dengi meslek okulu	12,3	14,2	10,6
Lise ve dengi meslek okulu	21,2	25,2	17,3
Yüksekokul ve fakülte	18,0	19,9	16,1
Yüksek lisans	2,1	2,4	1,8
Doktora	0,4	0,5	0,3

Kaynak: TUIK Ulusal Eğitim İstatistikleri Veri Tabanı (2019)

zeka ve iii) sosyal zeka gerektirme derecelerini göz önünde bulundurarak belirlemişlerdir. Kalan meslek kategorilerine de otomasyon ihtimali olmayan 70 mesleği baz alarak bir sınıflandırma algoritması uygulamıştır.

Çalışma Amerika'da istihdamın %47'sinin otomasyon kaynaklı risklere maruz kalabileceğine işaret etmektedir. Çalışmada mesleklerin farklı işyerlerindeki görev çeşitliliğini dikkate alınmaması oldukça kritik bir noktadır. Örneğin çalışmada defter tutma ve muhasebe mesleğinin otomasyon olasılığı %98 olarak kabul edilirken, çoğu zaman bu meslekte çalışan insanlar, problem çözme gibi özelliklere de sahip olmalıydılar, dolayısıyla bu yaklaşım otomasyon riskinin fazla tahmin edilmesine yol açmaktadır. Bu yaklaşımla başka ülkeler için de tahminler mevcuttur, bu yaklaşıma göre Almanya'da otomasyona maruz kalacak işlerin oranının %59 olduğu kaydedilirken Avrupa'da otomasyon oranı %45 ile 60 arasında değişim göstermektedir (Brzeski ve Burk, 2015; Bowles, 2014).

Otomasyona uğrayacak iş sayısını ölçümlemek için daha doğru bir yaklaşım

görev tanımlı yaklaşımdır. Görev tanımlı gözetilerek yapılan yaklaşımda mesleğin farklı görevleri içerdiği göz önünde bulundurulmaktadır. Bu yaklaşımda mesleğin ihtiva ettiği bazı görevler teknoloji uygulanabilirliğine daha yatkındır. Görev tanımlı yaklaşımlarda hesaplanan otomasyon riski daha sınırlıdır çünkü bu yaklaşımda mesleğin tamamen ortadan kalkması için mesleğin ihtiva ettiği tüm görevlerin yapay zeka uygulamaları tarafından yapılabilirliği olması gerekmektedir. Bu yaklaşımla otomasyon riski Amerika için meslek tanımlı yaklaşımlarda belirtilen %47 seviyesinden %10 düzeyine inmektedir (Arntz vd., 2018). Diğer taraftan tamamıyla otomasyona uğrayacak işlerin sayısı sınırlı kalsa da içerdikleri görevlerin önemli bir kısmının (%50 ve 70%) değişmesi beklenen işlerin oranı %25 olarak kaydedilmektedir. Dolayısıyla otomasyon mesleği ortadan kaldırmamasına rağmen işin gerçekleştirilme şekli önemli bir ölçüde değiştirmesi beklenmektedir. Bir başka çalışmada yine az sayıda mesleğin tamamen otomasyona maruz kaldığı vurgulanırken, tüm mesleklerin %60'ının, görev kırılımında, en az %30'luk kısmının otomasyona tabii olması beklenmektedir (McKinsey Global

Institute, 2017). G20 ülkelerini kapsayan başka bir çalışmada ise ortalama olarak işlerin %9'unun otomasyondan yüksek seviyede etkilenebileceği raporlanmaktadır ve bu oran ülkeler arasında oldukça farklılık göstermektedir (OECD, 2017). Örneğin, yüksek otomasyona maruz kalacak işlerin payı Kore'de %6 iken, Almanya'da %12,2 olarak kaydedilmektedir (Figure 6).

Otomasyon riskini görev tanımlı yaklaşımda yola çıkarak değerlendirdiğimizde işlerin ihtiva ettiği görevlerin önemli bir kısmının değişikliğe maruz kalma potansiyeli vardır. Dolayısıyla meslek isimleri aynı kalsa bile mesleğin içerdiği görevler günün şartlarına paralel değişim gösterecek veya yeni meslekler oluşacaktır. 2018 Dünya Ekonomik Forumu tarafından yayınlanan Mesleklerin Geleceği raporu, 2018 - 2022 dönemini kapsayan sürede, dünyada yapay zeka uygulamalarının yaygınlaşmasıyla 133 milyon yeni işin oluşmasına ve 75 milyon işin ortadan kaybolacağı tahmin edilmektedir. Yeni oluşan işlerin 2022'de toplam işlerin içindeki payının %27'ye çıkması beklenmektedir (WEF, 2018). Bu raporda ayrıca analitik ve eleştirel düşünce, yenilikçilik, yaratıcılık, aktif öğrenme,

YAPAY ZEKA VE EKONOMİ

YAPAY ZEKÂ VE BÜYÜME

TABLO 2: OTOMASYON OLASILIKLARI

Otomasyon Olasılığı	Meslek Kodu	Meslek İsmi
Düşük		
0.0028	29-1125	Hobi Terapisti
0.003	11-9161	Acil Durum Yönetim Müdürü
0.0031	21-1023	Ruh Sağlığı ve Madde Bağımlılığı Bakımı Çalışanı
0.0033	29-1181	Odyolog
0.0035	21-1022	Sosyal Sağlık Çalışanı
0.0036	29-1022	Ağız, Çene ve Yüz Cerrahisi
Yüksek		
0.99	13-2082	Vergi Düzenleme
0.99	43-5011	Kargo ve Nakliye Görevlisi
0.99	49-9064	Saat Tamirciliği
0.99	15-2091	Matematik Teknisyenliği
0.99	51-6051	Dikişçilik
0.99	41-9041	Tele Pazarlamacı

teknoloji tasarımı, karmaşık problem çözümü, liderlik ve sosyal etkileşim, duygusal zekâ, akıl yürütme becerileri geleceğin en önemli yetkinlikleri arasında sıralanmaktadır. G20 ülkeleri arasında işgücü piyasası tarafından talep edilen beceriler incelendiğinde, bazı ülkeler yüksek seviyede bilişsel ve sosyal becerilere olan işgücü talebi mevcut arzdan fazla gerçekleşmektedir ve bu yüksek becerili işgücüne olan talebi artırmaktadır Türkiye'nin düşük becerili işleri içeren piyasa kapsamında dengede olduğu gözlenirken, yüksek beceri sınıfını karakterize eden bilişsel ve sosyal becerilere ve dijital ekonomi için gerekli olan diğer beceriler (bilgisayar kullanımı, bilgisayar ve elektronik, matematik ve fen) kapsamında işgücü fazlası bulunduğu belirtilmektedir (ILO, 2018). Bu görünüm olası eğitimsel kazanımların daha yetenekli işgücüne olan talep tarafından yeterli düzeyde karşılanmama ihtimalinin olacağını göstermektedir.

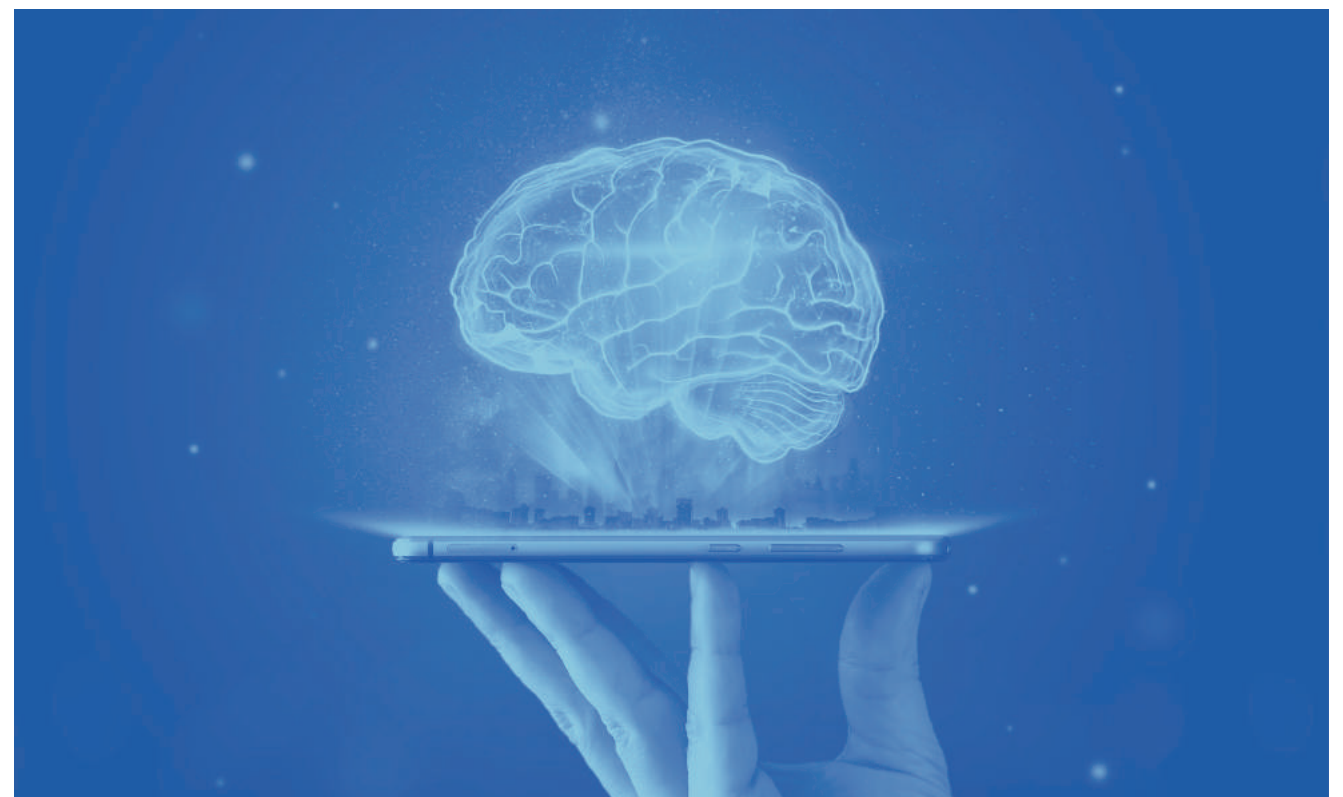
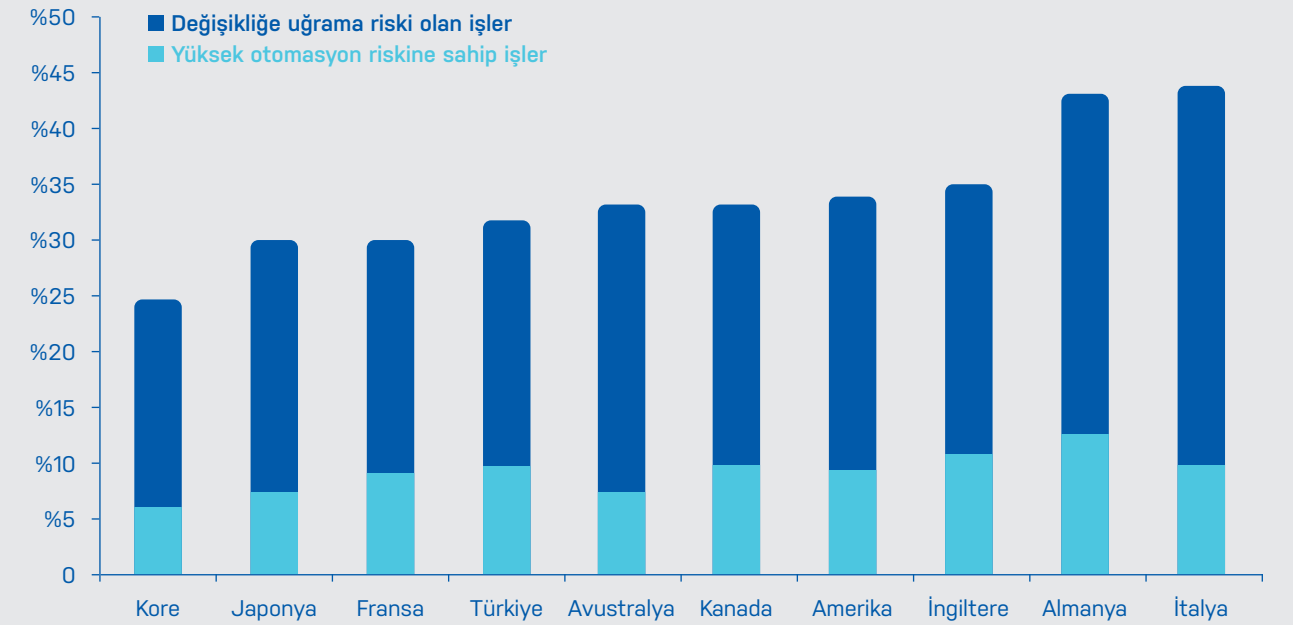
Otomasyon riskinin ülkeler arasında değişiklik göstermesi işyerlerindeki otomasyon teknolojilerine yapılan yatırım ve çalışanların eğitimindeki farkları yansıtmaktadır.

Otomasyona maruz kalacak işlerin oranının ülkeler arasında farklılaşmasını açıklayan bir diğer faktör sektörel kompozisyondaki farklılıklardır. Buna ek olarak aynı mesleğin içinde algı ve manipülasyon ile bilişsel ve sosyal zeka becerileri içeren görevlerin oranı da ülkeler arasında farklılık göstermektedir. Bu durum aslında otomasyonun bazı ülkelerin görev tanımlarına yansımış olduğunu göstermektedir. İşgücünü ikame eden bu teknolojilerin hayata geçirilmediği ülkelerde otomasyona daha çok maruz kalınması muhtemeldir (Muro vd., 2019; McKinsey, 2020).

Teknolojik gelişmeler farklı beceri düzeyindeki çalışanları farklı düzeylerde etkileyebilecektir. Örneğin OECD ülkeleri içinde orta okul seviyesi ve daha

düşük eğitim düzeyinde çalışanların %40'ı yüksek otomasyon riskine sahip işlerde çalışmaktadır. Diğer taraftan üniversite mezunları için bu oran %5 seviyesindedir (OECD, 2016). Amerika'yı kapsayan bir çalışmada lise derecesinden daha az dereceye sahip çalışanların %44'ünün, lisans derecesi veya daha yüksek olanların %1'inin otomasyona maruz kalabilecek görevleri ihtiva eden işlerde çalıştığı raporlanmaktadır. Mc Kinsey (2019) Amerika'yı kapsayan bir çalışmada lise derecesi veya daha düşük eğitim seviyesine sahip olan bireylerin, yüksek oranda otomasyona uğrayacak bir rolde bulunma olasılığının, lisans veya daha yüksek dereceye sahip bireylerden dört kat, yüksek lisans derecesine sahip bireylerden ise 14 kat daha fazla olduğunu belirtmektedir. Aghion vd. (2019) tarafından yapılan bir çalışmada 1994 - 2014 döneminde Fransa'da robotizasyonun istihdam piyasası üzerine etkileri incelenmiştir. Çalışmanın sonuçları robotlaşmanın toplam istihdamı azalttığı ve eğitimsiz

FIGURE 6: OTOMASYON RİSKLERİ



YAPAY ZEKA VE EKONOMİ

YAPAY ZEKÂ VE BÜYÜME

işçilerin otomasyondan eğitim düzeyi yüksek olan kesime göre daha olumsuz etkilendiği sonucu rapor edilmiştir.

Otomasyonla gerçekleşmesi beklenen "beceri yanlı teknolojik değişim" yüksek becerili işgücüne daha fazla fırsat sunmaktadır. Yüksek vasıflı işçi talebi ile bu sınıfın maaşlarının daha az beceri düzeyinde olan kesime göre daha çok artması olasıdır (Autor vd., 2003). Özellikle yüksek vasıflı işçi kısıtının olduğu ülkelerde artan işgücü talebinin karşılanamamasından dolayı ücret eşitsizliği daha da artabilmektedir. Günümüzde maaş dinamiklerine baktığımızda istihdam piyasalarında beceri düzeyine göre bir polarizasyon görülmektedir. Bazı OECD ülkelerinde meslek kompozisyonunda yüksek vasıflı - yüksek ücretli ve düşük vasıflı/düşük ücretli işler şeklinde bir kutuplaşma söz konusudur. Özellikle orta düzey becerilere sahip çalışanlara olan talebin azalması, daha düşük ücretli işlere talebi artırarak, bu beceri seviyesindeki maaşları daha da aşağıya çekmiştir. Bu çerçeveden değerlendirildiğinde otomasyonun gelir eşitsizliğini artırıcı yönde etki edebileceği muhtemeldir (Gries ve Naude, 2018).

Orta ücret skalasındaki işler içerdikleri rutin görevler yüzünden otomasyona daha duyarlı hale gelebilmektedirler (Muro vd., 2019). Autor ve Dorn (2013) tarafından yapılan ampirik bir çalışmada işgücü piyasasındaki kutuplaşma ve buna paralel düşük becerili istihdam sağlayan servis sektörü istihdamındaki artışa değinilmektedir. Amerika Birleşik Devletleri'ndeki istihdam değişimlerine beceri seviyelerine göre bakıldığında düşük ve yüksek beceri seviyelerine sahip işgücünün artış kaydettiği U şeklinde bir yapı olduğu görülmektedir. İstihdam değişiminin beceri seviyesine göre dağılımının sol tarafında otomasyona maruz kalması mümkün olmayan garson, kuaför, güvenlik görevlisi, temizlikçi, dadı, bakıcı veya mağaza görevlisi gibi

mesleklerin (düşük beceri seviyesi) artış kaydettiği, dağılımın ortasında yer alan yaratıcılık veya muhakeme kabiliyeti gerektirmeyen işleri kapsayan bölümde ise montaj hattı, inşaat, madencilik ve tarım işçilerinin sayısının azaldığı belirtilmektedir. İçeriğinde rutin görevler bulunan işlerde çalışan kişiler servis sektörüne yönelmektedirler. Goos vd. (2014) işgücündeki kutuplaşmayı terimini rutin - yanlı teknolojik değişim kavramı ile ilişkilendirmektedir. Bu görüşe göre rutin - yanlı teknolojik değişim, beceri yanlı teknolojik değişimden farklıdır. Beceri yanlı teknolojik değişim daha eğitilmiş işçileri geliştirmeleri için daha iyi araçlar sağlayarak desteklerken, rutin yanlı teknolojik değişim bu segmentte görev alan işçilere yardımcı olmaksızın rutin görevlerin yerini almaktadır.

Otomasyon riski sektörler arasında da farklılık göstermektedir. Üretim nakliye ve depolama bilgi ve iletişim sektörü gibi rutin görevlerin yoğun olduğu sektörlerde otomasyon riski yüksek seyrederken, insan etkileşimine bağlı, yaratıcı, rutin olmayan aktiviteleri içeren sanat, eğlence ve rekreasyon, sağlık hizmetleri ve eğitim gibi sektörlerde otomasyon riski daha düşük seyretmektedir (Lee, t.y.). Teknolojik gelişmelerin iş modellerin içine entegre oldukça iş süreçlerindeki verimsizliklerin giderek azalması beklenmektedir fakat hizmet ile ilgili endüstrilerde iletişimin ön planda olması nedeniyle düşük beceri seviyesinde istihdam sağlamalarına rağmen otomasyona tabii olmaları güç olacaktır. Dolayısıyla beceri seviyesine ek tüketici tercihleri de otomasyon derecesini etkilemektedir. Sonuç olarak, gelecek dönemde otomasyonun etkilerinin meslekler ve sektörler arasında oldukça değişkenlik göstereceği ve özellikle rutin görevler içeren, düşük maaşlı ve düşük eğitilmiş rolleri etkilemesi beklenmektedir.

Türkiye'de mesleklerin sadece %2'si tamamen otomomize edilebilirken,

%60'ının en az %30'luk kısmı otomomize edilebilecek aktiviteleri ihtiva etmektedirler (McKinsey, 2020). Türkiye, görev bazında düşünüldüğünde, %50 seviyesinde otomasyon potansiyeline sahiptir. Sektörel olarak değerlendirildiğinde öngörülebilir fiziksel aktiviteler içeren imalat (yüzde 65), madencilik (yüzde 61) ve tarım (yüzde 56) sektörleri en yüksek otomasyon potansiyeline sahip olan sektörlerdir. Diğer taraftan inşaat sektörünün çok fazla fiziksel aktivite gerektirmesine rağmen bu aktiviteler öngörülebilirliği sınırlı olduğu için otomasyon potansiyeli nispeten %21 ile en düşük otomasyon potansiyeline sahiptir. İstihdamın sektörel dağılımına baktığımızda tarım ve imalat %18 ile en yüksek istihdam sağlayan sektörlerdir (Tablo 3). Dolayısıyla Türkiye'nin sektörel kompozisyonu da otomasyon uygulanabilirliğini desteklemektedir.

Şu unutulmamalıdır ki farklı çalışmalarda sunulan otomasyon potansiyelleri işlerin ihtiva ettiklerin görevlerin önemli bir kısmının otomomize olma ihtimallerinin olduğunu göstermektedir. Otomasyon potansiyeli olması otomasyon uygulamaların tatbik edilebileceği anlamına gelmemektedir. Otomasyonun önünde fizibilite, işgücü piyasasındaki arz ve talep dinamikleri, regülasyonlar, sosyal engeller ve kurumsal yapı gibi birtakım engeller mevcuttur ve bu faktörlerin zaman içinde nasıl gelişeceğini tahmin etmek oldukça zordur. Bu nedenle çoğu zaman bu tahminlerin bir üst limit teşkil ettiği göz önünde bulundurulmalıdır.

TABLO 3 : İSTİHDAM EDİLENLERİN İKTİSADİ FAALİYET KOLLARI (TÜRKİYE)

Sektörel İstihdam (bin kişi)		
Tarım, ormancılık ve balıkçılık	5097	18,2
Madencilik ve taş ocakçılığı	124	0,4
İmalat	5154	18,4
Elektrik, gaz, buhar, su temini ve kanalizasyon	283	1,0
İnşaat	1550	5,5
Toptan ve perakende ticaret	3920	14,0
Ulaştırma ve depolama	1256	4,5
Konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri	1701	6,1
Bilgi ve iletişim	234	0,8
Finans ve sigorta faaliyetleri	295	1,1
Gayrimenkul faaliyetleri	298	1,1
Mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler	886	3,2
İdari ve destek hizmet faaliyetleri	962	3,4
Kamu yönetimi ve savunma	1940	6,9
Eğitim	1801	6,4
İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri	1491	5,3
Kültür, sanat, eğlence, dinlence ve spor	172	0,6
Diğer hizmet faaliyetleri	919	3,3
Toplam İstihdam	28080	
Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri		

YAPAY ZEKA VE EKONOMİ

POLİTİKA ÖNERİLERİ



Beklenen teknolojik değişime uygun şartları sağlamak bu gelişimin olumlu etkilerinden faydalanmak için şarttır. Bu süreçte yapay zeka teknolojilerin geliştirilmesini, benimsenmesini ve yaygınlaşmasını etkin şekilde planlayan ülkeler avantajlı konumda olacaklardır.

Beklenen teknolojik değişime uygun şartları sağlamak bu gelişimin olumlu etkilerinden faydalanmak için şarttır. Bu süreçte yapay zeka teknolojilerin geliştirilmesini, benimsenmesini ve yaygınlaşmasını etkin şekilde planlayan ülkeler avantajlı konumda olacaklardır. Değişen dinamiğe hazırlanmak kapsamında devletlerin eğitim, altyapı yatırımları, sosyal koruma politikaları,

fikri mülkiyet hakları ve rekabetçilik konusunda ek regülasyonları önceliklendirmeleri gerekmektedir. Bu kapsamda, özellikle gelişmekte olan ülkeler finansman konusunda gelişen ekonomilere nazaran dezavantajlı konumdadırlar. Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde gözlenen düşük yatırım kapasitesi, dijital altyapı ve düşük becerili işgücü yapay zekanın

gelişiminde engel teşkil etmektedir (Wladawsky - Berger, 2018).

Teknolojik değişim yüksek becerili işgücüne ihtiyacı da beraberinde getirmektedir ve bu süreçte daha yüksek beceri düzeyindeki işçiler ve daha zengin ülkelerin bu değişimden daha fazla yararlanabileceği bir ortam sunmaktadır. Bu nedenle

ülke seviyesinde gerekli eğitim politikaların hayat geçirilmesi ve yapay zeka kapsamında ihtiyaç duyulan becerilerin geliştirilmesine yönelik programların oluşturulması önem taşımaktadır. Yapay zeka uygulamaları ve sektöre penetrasyonun oldukça farklı olmakla birlikte, bu teknolojilerin yaygınlaşabilmesi için her firmanın gerekli dijital yeteneklere sahip olması gerekmektedir (TUSIAD).

Eğitim seviyesine göre değerlendirdiğimizde TUIK işgücü araştırmasının sonuçlarına göre 15 - 19 yaş grubunda yer alan her üç gençten yaklaşık birinin eğitimine devam etmediğini göstermektedir. 15 - 24 yaş grubu içinde ne eğitimde ne istihdamda olanların oranı ise %29'dur. Bu gençlerin yaklaşık %44'ü lise altı eğitime sahiptir. Cinsiyete göre baktığımızda ise bu genç popülasyonun yaklaşık %60'lik kısmını kadınlar oluşturmaktadır. Bununla birlikte eğitime devam etme eğilimleri konusunda bölgesel farklılıklar da çarpıcıdır. 15 yaş üstü nüfusun ortaokul ve altı seviyede eğitim gören yüzdesi Şanlıurfa'da %72, Ankara'da ise %40 seviyesindedir. Bu kapsamda bölgesel faktörleri ve demografik yapıyı göz önünde tutarak gerekli eğitim politikaların oluşturulması önem taşımaktadır. Buna ek olarak eğitim düzeyini artırmaya yönelik politikalar çerçevesinde daha az temsil edilen grupların (kadın, engelli) teknoloji, matematik ve mühendislik alanlarına kanalizasyonu de önem taşımaktadır. Daha önce belirtildiği gibi yapay zeka sistemlerinin yarattığı önyargılı çıkarımların bir kaynağı da bu sistemleri oluşturan kişilerin taşıdığı önyargılardır. Bu kapsamda homojen bir işgücü oluşturulması için azınlık grupların eğitimine önem verilmelidir.

PISA testi sonuçlarına göre de Türkiye'nin sıralaması 2018 yılı için yükselse de hala OECD ülke ortalamasının altında kalmaya devam etmektedir. 79 ülke kapsamında yapılan

ve 15 yaş grubu öğrencileri öğrencinin katılımıyla gerçekleşen PISA 2018 testine katılan ülkeler arasında Türkiye fen bilimlerinde 39'uncu, matematikte 42'inci okuduğunu anlamada ise 40'inci sırada bulunmaktadır. Bu durum Türkiye'nin gerek eğitim seviyesindeki eksiklikler gerekse düşük okullaşma oranları ile yapay zeka ile desteklenebilecek verimlilik artışında yararlanması olasılığını güçlendirmektedir. Bu çerçevede eğitim sisteminin yeni teknolojilerin ihtiyaç duyduğu becerileri dahil edecek şekilde yenilenmesi önem taşımaktadır.

Mevcut teknolojik eğilimler, birçok akademik disiplinin ana müfredatını değişime maruz bırakmaktadır. Dört yıllık bir teknik derecenin ilk yılında edinilen bilgilerin önemli bir kısmı öğrencilerin mezun olduğu zamana kadar geçerliliğini yitirebilmektedir. Bu nedenle, geleceğin eğitim ve öğretim sistemleri esnek olmalı ve bireyleri yaşamları boyunca sürekli öğrenmeye hazırlayacak şekilde planlanmalıdır (ILO, 2018). Buna ek olarak üniversiteler ve eğitim kurumları, gelecekteki becerilere göre uyarlanmış, seminerler, sertifika programları ve çevrimiçi eğitim olanaklarını sunarak yetişkinlere açık programlar oluşturmalıdır (Mc Kinsey, 2020).

Yeni teknolojiler daha önce belirtildiği gibi gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler arasındaki eşitsizliği artırıcı yönde etki etmesi tehlikesi söz konusudur. Bu nedenle teknolojik gelişimin yoksullaştırıcı bir büyüme (immiserating growth) ile de sonuçlanabileceği tartışılmaktadır. Özellikle akıllı makinelerin genç ve beceri seviyesi düşük olan işgücünün yerine geçtiği durumlarda bu kesimin maaş düzeyi azalarak beceri gelişimlerine yönelik yapabilecekleri olası harcamalar sınırlanmaktadır. Otomasyon vasıfsız işçiler için bir tehdit olmanın yanında ayrıca uygun politikaların hayata geçirilmediği durumlarda genç işçilerin vasıflarını güçlendirecek imkanlara

erişemeyecekleri bir durum da yaratma potansiyeline sahiptir (Sachs ve Kotlikoff, 2012).

Bilişim teknolojileri veya yapay zeka gibi teknolojik devrimler uygun kurumsal yapı inşa edilmediği takdirde üretkenlik üzerinde olumsuz etkilere sahip olması muhtemeldir. 2005 sonrası dönem göz önünde bulundurulduğunda Amerika'da gözlenen verimlilikteki duraksamanın ülkedeki kurumsal yapıdan da kaynaklanabileceğine dikkat çekilmektedir. Bu kapsamda Aghion vd. (2019) firmalar arasındaki heterojen yapıya dikkat çekmektedir. "Süper star firmaların" sahip olduğu organizasyonel sermaye, networkler ve vergisel avantajlar bu firmaların kar marjlarını aynı teknolojik seviyede olan diğer firmalara göre yüksek tutmalarına yardımcı olabilmektedirler. Teknolojik gelişim firmaların maliyetleri düşürerek farklı kanallar vasıtasıyla büyümeleri ile sonuçlanabilir fakat süper star firmalar daha fazla kar marjına sahip olduklarından daha hızlı büyüme olanağına sahiptir. Bu da aynı teknoloji seviyesindeki diğer firmalarda olabilecek inovasyonu yavaşlatabilmektedir. Verilere bakıldığında Amerika'da daha yüksek kar marjlı firmaların ekonomideki rolünün de arttığı görülmektedir. Bu kapsamda gerekli rekabet kurallarının eksik olduğu durumlarda süper star firmalar sınırsızca büyüyebilirken, diğer firmaların inovasyon konusundaki motivasyonları olumsuz etkilenmekte ve toplam verimlilik düşmektedir.

Yapay zeka uygulamalarının önümüzdeki dönemde uygulanabilirliğini artması uygun iş süreçlerinin tasarımı da gerektirmektedir. Brynjolfsson vd. (2018) makine öğreniminin işgücü piyasasına yansımaları araştırdığı çalışmada makine öğreniminin meslek bazında uygulanabilirliğini araştırmıştır. Yapılan çalışmada çoğu meslek kısmen makine öğrenimine uygunken, az sayıda meslek grubunda her göreve makine öğrenimi uygulamaları tatbik

YAPAY ZEKA VE EKONOMİ

POLİTİKA ÖNERİLERİ

edilememektedir. Görev bazında makine öğrenimi uygulanabilirliğinin değişkenlik göstermesi, uzmanlaşmayı engelleyerek, makine öğreniminden kaynaklanabilecek potansiyel verimlilik kazanımlarını da sınırlayabilmektedir. Bu çerçevede yapay zekanın iş üzerindeki etkileri konusundaki tartışmaların odak noktası sadece işlerin otomasyona uğrayacağı düşüncesinden çok işlerin yeniden tasarımı ve yeniden yapılandırılmasını amaçlayan iş süreçlerinin olması gerekliliğidir.

Türkiye kapsamında yapılan bir anketin sonuçlarına göre büyük şirketlerde yapay zekanın üst yönetim seviyesinin %80'i için önemli bir konu olarak görüldüğü gözlenmektedir (Microsoft, 2019). Bankacılık ve finansal hizmetler, yapay zeka kullanımında önde gelen sektörlerken, şirketlerin %65'i, halen yapay zeka kullanımı konusunda planlama aşamasındadır (Microsoft, 2019). Uygulama konusunda ise kaynak aktarımdaki yetersizlik, beceri eksikliği gibi nedenlerden dolayı yapay zeka uygulamalarının başlangıç aşamasında olduğu tespit edilmiştir. Türkiye'de bilişim teknolojisi kullanımına baktığımızda özellikle büyük firmalarda bulut teknolojisi kullanımındaki artış dikkat çekmektedir. 2020 yılında ücretli bulut bilişim hizmeti kullanım oranı büyük firmalarda 2018 yılında kaydedilen %28,2 seviyesinden %40,8 seviyesine ulaşmıştır. Küçük işletmelerde bu oran %11,9 seviyesindedir (Figür 7a). Robot teknolojisi kullanan girişimlerin toplam girişimler içimdeki payı %5,1 kaydedilirken, girişimin büyüklüğü göz önüne alındığında büyük firmalar için bu oran %19,6 düzeyindedir. Orta büyüklükteki firmaların ise sadece %9,4'ü robot teknolojisinden faydalanmaktadır (Figür 7b). Üç boyutlu yazıcı kullanımı ise Türkiye genelinde %3,1 olmakla beraber, bu oran büyük işletmelerde %9,1, küçük ve orta işletmelerde sırasıyla %2,7 ve 4 seviyesindedir (Figür 7c). Türkiye'de yapay zeka

konusunda özel sektörde görülen bu farkındalığa rağmen, KOBİ'lerde bu farkındalık bulunmamaktadır Türkiye'de KOBİ'ler toplam işletmelerin yaklaşık %99'unu, istihdamın %82'sini ve toplam üretim değerinin yaklaşık %56'sını oluşturmaktadır (TÜİK, Yıllık Sanayi ve Hizmet İstatistikleri, 2018). Özellikle KOBİ'lere yeniliği ve yeni teknolojilerin benimsenmesini teşvik edecek programları içeren politikaların oluşturulması önem taşımaktadır. (ILO, 2018)

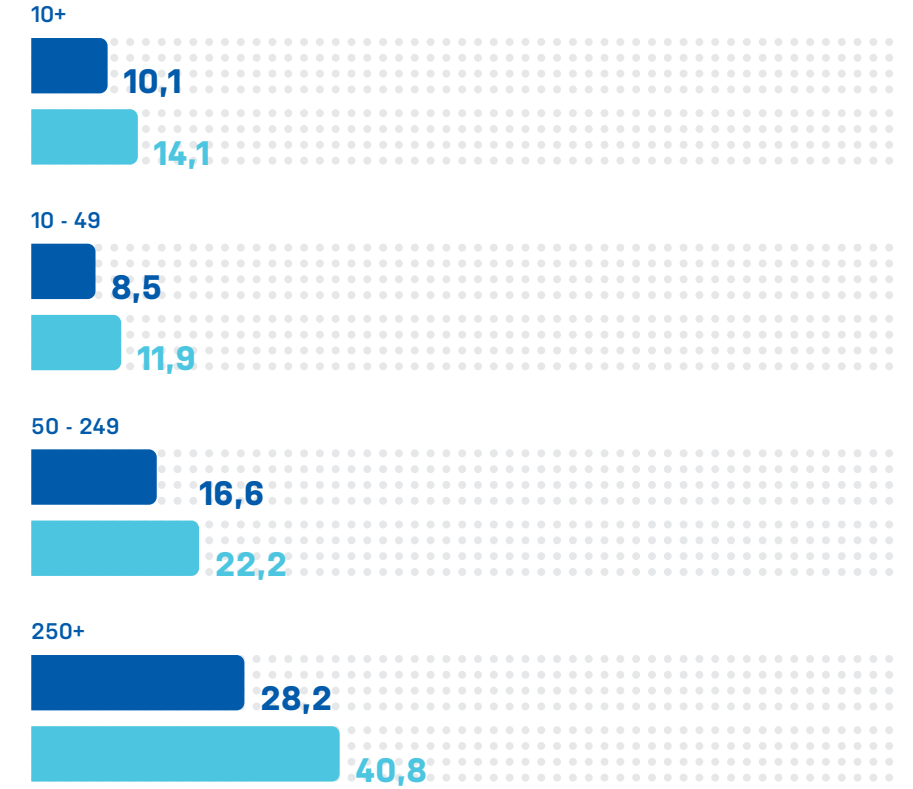
Türkiye kapsamında değerlendirildiğinde işgücünün yüksek bir bölümün kayıt dışı olması da teknoloji adaptasyonun önünde bir engeldir. Özellikle mikro ölçekte firmalarda gözlenen kayıt dışı işgücünün otomasyona direnç gösterme ihtimali vardır. Türkiye'de yaklaşık 8,3 milyon kayıt dışı işgücü bulunmaktadır ve kayıt dışı işsizlik oranı %31 seviyesindedir ve bu kişilerin yarısı tarım sektöründe çalışmaktadırlar. Önümüzdeki yıllarda otomasyon sonucu çok sayıda işçinin otomasyon olasılığı düşük seyreden sağlık hizmetleri, sosyal hizmetler ve eğitim sektörleri gibi servis sektörlerine yönelmesi muhtemel görünmektedir. Bu sektörlerin düşük vasıflı işçilere istihdam sağlaması olumlu bir dinamik olsa da, artan işçi arzı ile bu sektörlerdeki ücretlerin düşmesi mümkündür. Dolayısıyla politika yapıcıların, yapay zeka kaynaklı sektörler arasında olabilecek işçi hareketlerini göz önünde bulundurarak alternatif destek paketlerini hayata geçirmeleri önem taşımaktadır (Muro vd. 2019).

Teknoloji bazlı çözümler birçok ülkede ekonomik kalkınmayı sağlama kapsamında öne çıkmaktadır ve yapay zekanın etki gücü bu bağlamda önemli bir politika aracı olabilir. Bugün az gelişmiş ülkeler bile yapay zeka yelpazesindeki basit çözümleri kullanarak kalkınma konusundaki zorlukları aşmaya çalışmaktadırlar. Makine öğrenimi uygulamaları ve finansal katılım birleşimi kredi

skorlaması gibi konularda yenilikçi yapay zeka çözümleri sunmaktadır. Örneğin Kenya'da finansal katılıma önemli bir katkı yapan cep telefonu bazlı para transfer sistemi olan M - PESA'nın sunduğu kağıtsız banka servisi olan, M - Shwari makine öğrenimini kullanarak kredi temerrüt riskini hesaplamakta ve mikro ölçekte kredi kullanımına imkân sağlamaktadır (Strusani ve Hounghonon, 2019). Önümüzdeki dönemde yapay zekanın bir devlet politikası olarak kurgulanması gerekmektedir. Bu çerçevede "Ulusal Yapay Zeka Stratejisi" oluşturularak bu kapsamda oluşturulacak farkındalık ve inovasyona yönelik teşvik politikaları yapay zeka kaynaklı teknoloji gelişime uyum ve destek kapsamında önemli katkı sağlayacaktır. Bu süreçte reel sektör, dernekler, politika yapıcılar ve eğitim kurumlarının yapay zeka kaynaklı teknolojilerin büyüme ve istihdam üzerine olumlu etkilerinden faydalanabilmek ve bu sürece uyum sağlayabilmek için gerekli aksiyonları hayata geçirmeleri önem taşımaktadır.

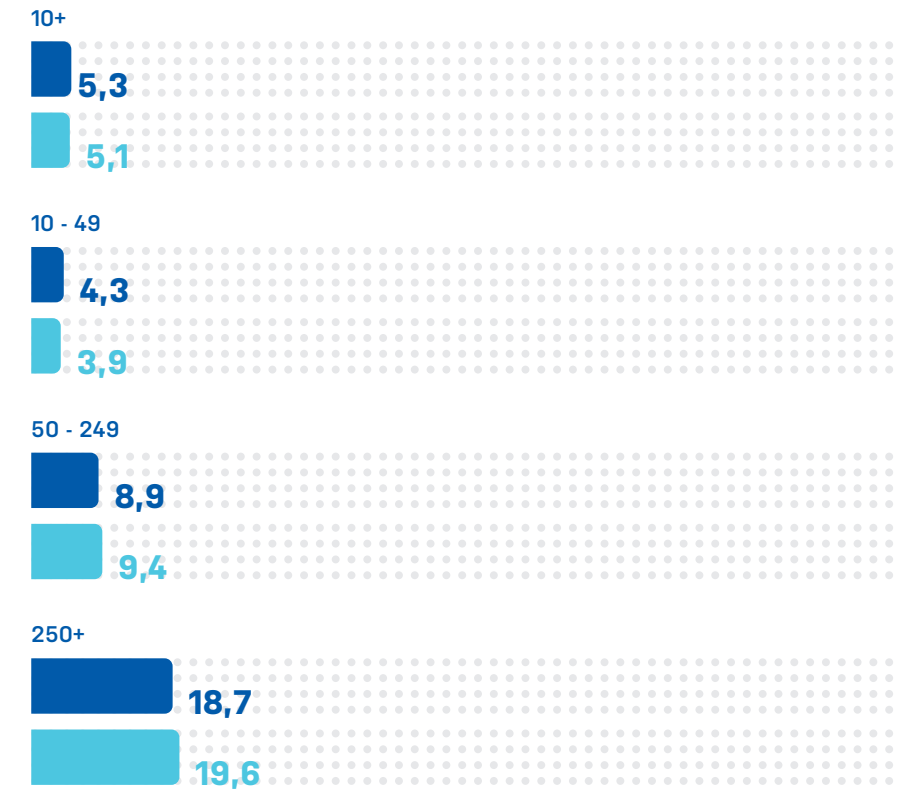
FIGÜR 7A: ÜCRETLİ BULUT BİLİŞİM KULLANAN GİRİŞİMLERİN ORANI, 2018, 2020

■ 2018
■ 2020



FIGÜR 7B: ROBOT TEKNOLOJİSİ KULLANAN GİRİŞİMLERİN ORANI, 2018, 2020

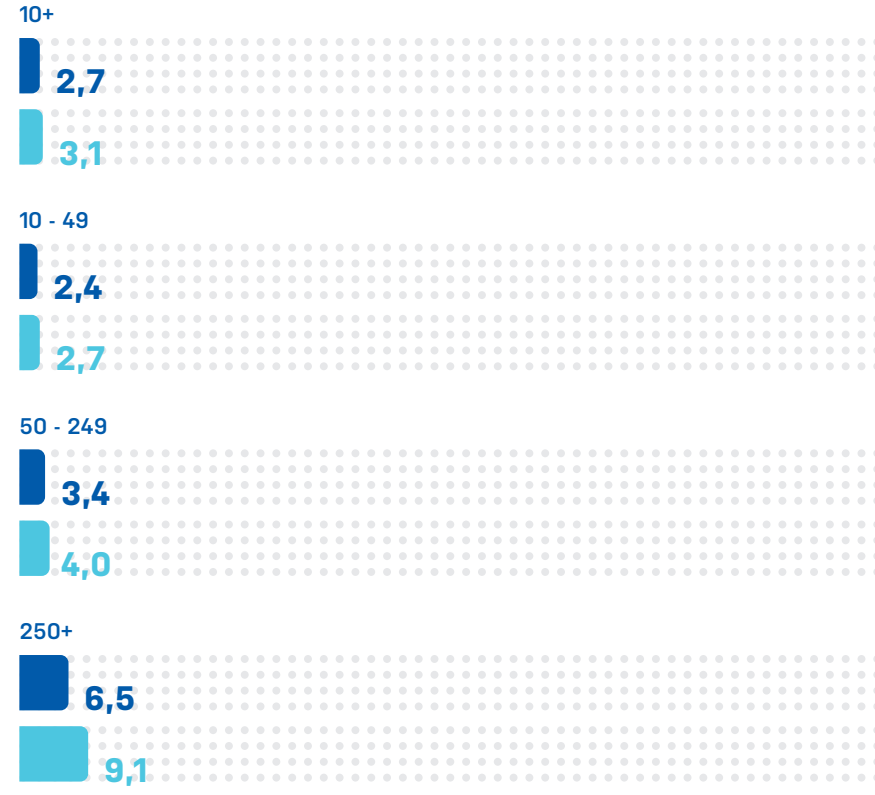
■ 2018
■ 2020



YAPAY ZEKA VE EKONOMİ

POLİTİKA ÖNERİLERİ

FİGÜR 7C: ÜÇ BOYUTLU YAZICI
KULLANAN GİRİŞİMLERİN ORANI,
2017, 2019



■ 2018
■ 2020



TÜRKİYE'DE GENÇ İŞ PİYASASI VE GELECEĞİNE BAKIŞ

REFERANSLAR

SUNUŞ

- Borland, J. (2020). The next employment challenge from coronavirus: how to help the young. Article published in The Conversation. Accessed on October 19, 2020 at: <https://theconversation.com/the-next-employment-challenge-from-coronavirus-how-to-help-the-young135676>
- Dachs, B.(2018). The Impact of New Technologies on the Labour Market and the Social Economy. LU: Publications Office, <https://doi.org/10.2861/68448>.
- Delgado, M., 2020. How Future Technology Impacts Employees | Clutch.Co. [online] Clutch.co. Available at: <https://clutch.co/hr/resources/how-future-technology-impacts-employees> [Accessed 19 October 2020].
- Esas Sosyal.(2016). Gençlik ve İstihdam Odak Grup Araştırması. Available at: <http://www.esassosyal.org/files/arastirmalar/EsasSosyal-Bilgi-Genclik-ve-Istihdam-Odak-Grup-Raporu.pdf>
- Esas Sosyal.(2020).Yeni Mezun Gençlerin İstihdamı ve Sosyal Etki Analiz Raporu. Available at: <http://www.ilkfirsat.org/files/etki-raporu-yeni.pdf>
- Goos, Maarten & Manning, Alan. (2007). Lousy and Lovely Jobs: The Rising Polarization of Work in Britain. The Review of Economics and Statistics. 89. 118-133. 10.1162/rest.89.1.118.
- ILO Department of Statistics. (2020, August 24). Education pays off, but you have to be patient. ILOSTAT. Available at:<https://ilostat.ilo.org/education-pays-off-but-you-have-to-be-patient/>
- ILO.(2020). Global Employment Trends For Youth 2020: Technology and future of jobs. Available at: http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_737648.pdf

- Lanchester, J. (2015). "The robots are coming", in London Review of Books, Vol. 37 No. 5, 5 March. Available at: <https://www.lrb.co.uk/v37/n05/john-lanchester/the-robots-are-coming>
- Mockel, P. and Makala, B. (2019). Artificial Intelligence And 5G Mobile Technology Can Drive Investment Opportunities In Emerging Markets. IFC Thought Leadership, pp.1-8.
- Nübler, Irmgard., (2016). "New technologies a jobless future or golden age of job creation"
- OECD.(2020). Aid for Trade at a Glance 2020: OECD Indicators, OECD Publishing, <https://doi.org/10.1787/18ea27d8-en>
- OECD.(2020).Youth not in employment, education or training(NEET) (indicator). doi:10.1787/72d1033a-en
- Prieger, J.(2020). An Economic Analysis of 5G Wireless Deployment: Impact on the U.S. and Local Economies. Perspectives from FSF Scholars, 15(28), pp.1-9.
- Schmillen, A., & Umkehrer, M. (2017). The scars of youth: Effects of earlycareer unemployment on future unemployment experience. International Labour Review, 156(3-4), 465-494.
- Schwab, K. (2016). The Fourth Industrial Revolution, World Economic Forum.
- Türkiye'nin Gençlerinin İş Yaşamına Bakışı.(2020,Eylül).Harward Business Review Türkiye, 38-63.
- United Nations.(2020). The World Of Work And Covid-19, Available at: https://unsdg.un.org/sites/default/files/2020-07/policy-brief-the_world_of_work_and_covid-19.pdf

LİTERATÜR TARAMASI

- Abdih, Y. (2011). Closing the Jobs Gap. Finance & Development 48 (2): 36–39.
- Adak, N. (2010). Sosyal bir problem olarak işsizlik ve sonuçları. Toplum ve Sosyal Hizmet, 21(2), 105-116.

- Akdemir, A. (2004). İşletmeciliğin Temel Bilgileri. Isparta, Tuğra Matbaacılık.
- Akgeyik, T. (2012). Üniversite Mezunu Gençler Arasında Vasıf Formasyonu Sorunu ve İşsizlik Olgusu. İŞKUR, İstihdamda 3i, Sayı 7, s.58-60.
- Altunöz, Utku & Üniversitesi, Sinop & İlibf, Boyabat & Bölümü, Ekonomi. (2019). Türkiye'de işgücü piyasasında eğitim seviyesi genç işsizlik üzerindeki etkili mi? Ekonometrik analiz. 1. 1-4.
- Alvaro, J., Alicia, L., & Luque, G. (2005). Youth Unemployment and Job–Seeking Behavior in Europe. Young People in Europe, Labour Markets and Citizenship, Bradley, Harriet and Jacques van Hoff (Ed), The Policy Press, The University of Bristol, Ss. 81–98.
- Amato, P. R., & Beattie, B. (2011). Does the unemployment rate affect the divorce rate? an analysis of State data 1960–2005. Social Science Research, 40(3), 705-715.
- Arslan, K. (2002). Üniversiteli Gençlerde Mesleki Tercihler ve Girişimcilik Eğilimleri. Doğu Üniversitesi Dergisi, Sayı: 6, 1-11.
- Bağcı, E. (2018). Eğitim düzeyinin işsizlik üzerindeki etkisi gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin karşılaştırılması. Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, 3(1), 348-358.
- Balcı, İ. B., & Arslan, İ. (2008). Türkiye'de Genç İşsizliği, Eğitim ve Büyüme İlişkisi (1988-2008). 2. Ulusal İktisat Kongresi, İzmir.
- Becker, G. S. (1975). Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education. 2nd Edition. NBER with Columbia University Press, New York.
- Biggeri, L., Bini, M., & Grilli, L. (2000). The transition from university to work: a multilevel approach to the analysis of the time to obtain the first job. J. R. Statistical Society A, 164: 293-305.

- Bilgiç, R., & Yılmaz, N. (2013). The correlates of psychological health among the Turkish unemployed: Psychological burden of financial help during unemployment. International Journal of Psychology, 48(5), 1000–1008. <https://doi.org/10.1080/00207594.2012.717702>
- Buheji, M. (2018). Handbook of Youth Economy, AuthorHouse, UK.
- Brown, D. (2002). The Role of Work and Cultural Values in Occupational Choice, Satisfaction, and Success: A Theoretical Statement. Journal of Counseling & Development, Winter, Volume 80, Ss. 48-56.
- Çalışkan, Ş., Karabacak, M., & Çelik, O. (2013). Türkiye'de Eğitim-Ekonomik Büyüme İlişkisi 1923-2011 (Kantitatif Bir Yaklaşım). Yönetim Bilimleri Dergisi, 11(21), 29-48.
- Caroleo, F. E., & Pastore, F. (2007). The youth experience gap: explaining differences across EU countries. Università Di Perugia, Quaderni Del Dipartimento Di Economia, Finanza e Statistica 41.
- Centre for Development and Enterprise. (2007). Doubling for growth: Addressing the maths and science challenges in South Africa's schools.
- Cergibozan, R., & Özcan, Y. (2012). Türkiye için bölgelere göre ücret ayrıştırma analizi: ekonometrik yaklaşım. Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 1 (1), 27-48.
- Cetindamar, D. (2005). Policy issues for Turkish entrepreneurs. International Journal of Entrepreneurship and Innovation Management, 5(3–4), 187–205. <https://doi.org/10.1504/ijeim.2005.006525>
- Coenjaerts, C., Ernst, C., Fortuny, M., Rei, D., & Pilgrim, M. (2009). Youth Unemployment. In: OECD, Promoting Pro-Poor Growth: Employment, OECD, Paris.

- Dimitrov, Y. (2012). Youth Unemployment Trends In Bulgaria. Friedrich-ElbertStiftung, International Dialogue.
- Çetinkaya, E. (2010). GENÇ İŞSİZLİĞİNİN TEORİK AÇIKLAMALARI. Dergipark.Org.Tr. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/iusskd/issue/887/9865>
- Duncan, G. J., & Hoffman, S. D. (1981). The incidence and wage effects of overeducation. Economics of Education Review 1(1), 75-86.
- Elhorst, J. P. (2003). The Mystery of regional unemployment differentials; Theoretical and empirical explanations. Journal of Economic Surveys, 17, Pp. 709-748.
- Erdem, E., & Tuğcu, C. T. (2012). Higher Education and Unemployment: A Cointegration And Causality Analysis Of The Case Of Turkey. European Journal of Education, 47(2), Pp.299-309.
- Esas Sosyal.(2016). Türkiye'de Diplomalı Gençlerin İşsizliği Kamuoyu Araştırması <http://www.esassosyal.org/files/arastirmalar/EsasSosyal-Ipsos-Kamuoyu-Issizlik-Arastirma-Sunumu.pdf>
- Esas Sosyal. (2016). Gençlik ve İstihdam Odak Grup Araştırması. <http://www.esassosyal.org/files/arastirmalar/EsasSosyal-Bilgi-Genclik-ve-Istihdam-Odak-Grup-Raporu.pdf>
- Gillet, A. (2007). Emploi et entrepreneuriat des femmes en Algérie: des dynamiques entre traditions et innovation. In Abedou, A., Bouyakoub, A., Lallement, M. and Madoui, M. (Eds.): PME, Emploi et Relations Sociales, France-Maghreb, L'Harmattan, Paris.
- Ginzberg, E. (1952). Occupational Choice. Personnel and Guidance Journal, April, 30. Ss.491- 494.
- Ginzberg, E., Ginsburg, S. W., Axelrad, S., & J.L. H. (1951). Occupational Choice: An Approach to a General Theory. New York, Columbia University Press, London.

- Goldsmith, A. H., Veum, J. R., & Darity, W. (1996). The psychological impact of unemployment and joblessness. Journal of Socio-Economics, 25(3), April, Pp. 333-358.
- Goldsmith, A. H., Veum, J. R., & Darity, W. (1997). Unemployment, joblessness, psychological well-being and self-esteem: theory and evidence. Journal of Socio-Economics, 26(2), April, Pp. 133-158.
- Green, C., Loon, A., & Mangan, J. (2000). Youth Labour Markets, Education and Employment Destination: Result from the Queensland Survey of Youth, Labour Market Research Unit Department of Employment and Training. Labour Market Research Unit Department of Employment and Training Centre for Economic Policy Modelling at the University of Queensland. Working Paper No. 1.
- Güler, K. B. (2010). İşsizlik ve Yarattığı Psiko-Sosyal Sorunların Öğrenilmiş Çaresizlik Bağlamında İncelenmesi. İ.Ü. İktisat Fakültesi Mecmuası (Prof .Dr. Toker Dereli'ye Armağan Özel Sayısı), İ.Ü. İktisat Fakültesi Yayını,c.55, s.1, Ss. 373-394.
- Hattab, H. W. (2010). The effect of environments' dimensions on the growth of female entrepreneurial projects in Jordan. Journal of Small Business & Entrepreneurship, Vol. 23, No. 2, Pp.211–223.
- Hattab, H. W. (2012). Towards understanding female entrepreneurship in Middle Eastern and North African countries: a cross-country comparison of female entrepreneurship. Education, Business and Society: Contemporary Middle Eastern Issues, Vol. 5, No. 3, Pp.171–186.
- Hoare, N., & Machin, A. (2009). Some Implications of the Psychological Experience of Unemployment. Australian Journal of Career Development, 18 (3), 57-61.

TÜRKİYE'DE GENÇ İŞ PİYASASI VE GELECEĞİNE BAKIŞ

REFERANSLAR

- ILO. (2015). Global employment trends for youth 2015: Scaling up investments in decent jobs for youth. Voced.Edu.Au. Retrieved from <https://www.voced.edu.au/content/ngv:70204>
- ILO. (2005). Youth: Pathways to decent work. International Labour Conference, Report VI, Geneva.
- ILO. (2012). Global Employment Trends for Youth 2012. Geneva.
- Jahoda, M. (1982). Employment and unemployment: A social psychological analysis. Cambridge: Cambridge University Press.
- Karacan, C. (2010). Kadın İstihdamının Artırılması ve Çocuk Bakımı. ÇSGB AB Koordinasyon Dairesi Başkanlığı Bülteni, Mart-Nisan-Mayıs, 28-31.
- Kazgan, G. (2005). Türkiye Ekonomisinde Krizler (1929-2001) "Ekonomi Politik" Açısından Bir İrdeleme. İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, Bilgi İletişim Grubu Yayıncılık, İstanbul.
- Kokko, K., Pulkinen, L., & Puustinen, M. (2000). Selection Into Long-Term Unemployment And Its Psychological Consequences. International Journal Of Behavioral Development, 24:3, 310-320.
- Kutlar, A., Erdem, E., & Aydın, F. F. (2012). Kadınların İşgücüne Katılması ile Doğurganlık, Boşanma ve Ücret Haddi Arasındaki İlişki: Türkiye Üzerine Bir Araştırma. Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi, 7(1), 149-168.
- Kuzgun, Kayhan, İ. (2013). Türkiye'de Eğitilmiş Genç İşsizliğinin Çözümünde Bir Alternatif Olarak Staj: Özellikleri ve Sosyal Boyutu. Hacettepe Üniversitesi.
- Lia, B. (2005). Globalisation and the Future of Terrorism: Patterns and Predictions. London and New York: Routledge.
- Marelli, E., & Signorelli, M. (2010). Economic Growth and Structural Features of Transition. Palgrave Macmillan, London and New York.
- Markham, F. S. (2010). Kadın İstihdamı: Politikalar Etkili mi, değil mi? ÇSGB AB Koordinasyon Dairesi Başkanlığı Bülteni, Mart-Nisan-Mayıs, 4-9.
- Miller, R. A. (1984). Job Matching and Occupational Choice. Journal of Political Economy, Vol. 92, No. 6 (Dec., 1984), Pp. 1086-1120.
- O'Higgins, N. (2012). This Time It's Different? Youth Labour Markets during 'The Great Recession.' Comparative Economic Studies, 3.
- OECD. (2005). Education at Glance. Paris.
- OECD. (2017). <https://data.oecd.org/>.
- OECD. (2020). <https://data.oecd.org/unemp/youth-unemployment-rate.htm>.
- Osterman, P. (1980). Getting Started—Youth Labour Market. MIT Press, England.
- Özyürek, R., & Kılıç-Atıcı. (2002). Üniversite öğrencilerinin meslek secimi kararında kendilerine yardım eden kaynakların belirlenmesi. Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 17, 33–42.
- Polat, E. (n.d.). İşsizliğin Psikolojik Sonuçları ve İşsizlik Süresi İlişkisi: Çanakkale'de Yükseköğrenim Mezunu İşsizler Üzerinde Bir Araştırma. Journal of Labour Relations, Temmuz 2018, Cilt 9, Sayı 2, Sayfa: 24-47.
- Pozzoli, D. (2009). The Transition to Work for Italian University Graduates. Labor, 23,131-169.
- Riphan, R. T. (1999). Residential Location and Youth Unemployment: The Economic Geography of School-To-Work Transitions. IZA Discussion Papers, No. 99, Institute for the Study of Labor (IZA), Bonn.
- Rodriguez-Pose, A. (2003). Human capital and regional disparities in the EU. Joint Conference of the EC and the EIB on: Human Capital, Employment, Productivity and Growth.
- Selim, S. (2006). Türkiye'de Evli Kadınların İşgücüne Katılımına Göre Oluşan Doğurganlık Farklılıkları: Ayrıştırma Analizi. Gazi Üniversitesi İİBF Dergisi, 8(1), 139-163.

- Şengül, S., & Kırıl, G. (2006). Türkiye'de Kadının İşgücüne Katılım ve Doğurganlık Kararları. Atatürk Üniversitesi İİBF Dergisi, 20(1), 89-103.
- Setti, Z. (2017). Entrepreneurial intentions among youth in MENA countries: effects of gender, education, occupation and income. Int. J. Entrepreneurship and Small Business, Vol. 30, No. 3.
- Sperl, L. (2009). The Crisis and its Consequences for Women. Development and Transition, 13, United Nation Programme and London School of Economics and Political Science.
- Soylu, Özgür, Aydın, Beyza. (2020). GENÇ İŞSİZLİĞİN GELİŞİMİ, BELİRLEYİCİLERİ VE İKTİSADİ POLİTİKALAR: AVRUPA BİRLİĞİ-TÜRKİYE KARŞILAŞTIRMASI EKEV Akademi Dergisi. 82. 339-360.
- Tansel, A. (2012). 2050' ye Doğru Nüfusbilim ve Yönetim: İşgücü Piyasasına Bakış. TÜSIAD, UNFPA, Yayın No:Tüsiad-T/2012-11/536, Sis Matbaacılık, İstanbul.
- Taşçı, H. ., & Özdemir, A. R. (2006). Trends in Long-Term Unemployment and Determinants of Incidence of Long-Term Unemployment in Turkey. Journal of Economic and Social Research 7(2), 1-33.
- Tezcan, M. (2012). Yoksulluk, Eğitim Teknolojileri ve Avrasya Ekonomileri. International Conference On Eurasian Economies 2012, 438-444.
- Tezcan, M. (2012). Yoksulluk, Eğitim Teknolojileri ve Avrasya Ekonomileri. International Conference On Eurasian Economies 2012, 438-444.
- Theodoros, M. M., Tsakoglou, P., & Cholezas, I. (2010). Determinants of Youth Unemployment in Greece With an Emphasis on Tertiary Education Graduates. Bank of Greece Economic Bulletin, 21-62, May.

- Topcu, M., Bicimveren, L. (2020). Türkiye'de bölgesel genç işsizlik: Belirleyiciler cinsiyete göre değişken mi?. İktisat Politikası Araştırmaları Dergisi - Journal of Economic Policy Researches, 7(2), 51-67. <https://doi.org/10.26650/JEPR727340>
- TÜİK. (2019). <http://www.tuik.gov.tr>.
- TÜİK. (2020). <http://www.tuik.gov.tr>.
- Türkiye'nin Gençlerinin İş Yaşamına Bakışı.(2020,Eylül).Harvard Business Review Türkiye, 38-63.
- WEF (2018). Youth Unemployment. World Economic Forum. <http://reports.weforum.org/global-risks-2018/youth-unemployment/>.
- Werbil, J. D. (2000). Relationships Among Career Exploration, Job Search Intensity, and Job Search Effectiveness in Graduating College Students. Journal of Vocational Behavior 57, 379–394.
- Wiseman, T., & Young, A. T. (2011). Economic Freedom, Entrepreneurship & Income Levels: Some US State-Level Empirics. Economics Working Papers, 11-03 [Online] [Http://Marketing.Wvu.Edu/Phd_economics/Pdf/11-03.Pdf](http://Marketing.Wvu.Edu/Phd_economics/Pdf/11-03.Pdf).
- World Bank. (2020). <https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.KD.ZG?locations=TR>
- Yavuzaslan, K., & Özkal, L. (2018). AB ve Türkiye'de Genç Nüfusun Girişimcilik Faaliyetlerinin Karşılaştırılması ve Türkiye'de Genç Girişimciliğin AB'ne Entegrasyonuna Yönelik Bir Öneri. Uluslararası Hakemli Ekonomi Yönetimi Araştırmaları Dergisi, Sayı: 15, Ss. 88-110.
- Yenilmez, F., & Kılıç, E. (2018). Türkiye'de işgücüne katılma oranı- işsizlik oranı ilişkisi: cinsiyet ve eğitim düzeyine dayalı bir analiz. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi, 13(2): 55 – 76, 93.
- Yentürk, N., & Başlevent, C. (2007). Türkiye'de Genç İşsizliği. Gençlik Çalışmaları Birimi Araştırma Raporu, No:2.

- Yılmaz, T., Fidan, F., & Karataş, V. (2004). İşsizliğin sosyo-psikolojik sonuçları: sosyo-demografik özelliklere göre bireylerin tutumları (bir alan araştırması). Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, (48), 163-183.
- Yüksel, H., Cevher, E., & Yüksel, M. (2015). Öğrencilerin Girişimci Kişilik Özellikleri İle Girişimcilik Eğilimleri Üzerine Bir Araştırma. Çankırı Karatekin Üniversitesi, Çankırı Karatekin University.

GENÇ İSTİHDAM ARAŞTIRMASI

- Esas Sosyal.(2016). Türkiye'de Diplomalı Gençlerin İşsizliği Kamuoyu Araştırması. <http://www.esassosyal.org/files/arastirmalar/EsasSosyal-Ipsos-Kamuoyu-Issizlik-Arastirma-Sunumu.pdf>
- ManpowerGroup.(2019).2019 Yetenek Açığı Araştırması. <https://www.manpower.com.tr/arastirmalar/2019-yetenek-acigi-arastirmasi>

YAPAY ZEKA VE EKONOMİ

- Acemoglu, D., & Restrepo, P. (2019). Automation and new tasks: how technology displaces and reinstates labor. Journal of Economic Perspectives, 33(2), 3-30.
- Adler, Gustavo, Mr Romain A. Duval, Davide Furceri, K. Sinem, Ksenia Koloskova, and Marcos Poplawski-Ribeiro. Gone with the headwinds: National Bureau of Economic Research, 2017.
- Aghion, P., Jones, B. F., & Jones, C. I. (2017). Artificial intelligence and economic growth (No. w23928). National Bureau of Economic Research.
- Aghion, Philippe, Antonin, Céline & Bunel, Simon. "On the Effects of Artificial Intelligence on Growth and Employment." In Work in the Age of Data. Madrid: BBVA, 2019.
- Andrews, Dan, Chiara Criscuolo, & Peter Gal. (2016). "The Best versus the Rest: The Global Productivity Slowdown, Divergence across Firms and the Role of Public Policy." OECD Productivity Working Papers, No. 5, Paris: OECD Publishing, December 2.
- Aghion, Philippe, Antonin, Céline & Bunel, Simon. "On the Effects of Artificial Intelligence on Growth and Employment." In Work in the Age of Data. Madrid: BBVA, 2019.
- Agrawal, Ajay, Joshua Gans, & Avi Goldfarb. "Economic policy for artificial intelligence." Innovation Policy and the Economy 19.1 (2019): 139-159.
- Autor, D. H., & Dorn, D. (2013). The growth of lowskill service jobs and the polarization of the US labor market. American Economic Review, 103, 1553–1597. doi:10.1257/aer.103.5.1553
- Bakthavachalam, V. (2020, March 13). The Real Economic Impact of Artificial Intelligence (AI): Hint It Isn't Massive Unemployment. Medium. <https://medium.com/vinod-b/the-real-economic-impact-of-artificial-intelligence-ai-hint-it-isnt-massive-unemployment-4a9462b17e90>
- Brzeski, C. & I. Burk (2015), "Die Roboter kommen. Folgen der Automatisierung für den deutschen Arbeitsmarkt", Economic Research, 30 April, ING DiBa.
- Bowles, J. (2014), "The computerisation of European jobs", Blog Post, Bruegel, 24 July, <http://bruegel.org/2014/07/the-computerisation-of-european-jobs/>.
- Brynjolfsson, E., Rock, D., & Syverson, C. (2019). Artificial Intelligence and the Modern Productivity Paradox: A Clash of Expectations and Statistics. In The Economics of Artificial Intelligence: An Agenda (First ed., pp. 23–57). University of Chicago Press.

TÜRKİYE'DE GENÇ İŞ PİYASASI VE GELECEĞİNE BAKIŞ

REFERANSLAR

- Brynjolfsson, E., & Mitchell, T. (2017). What can machine learning do? Workforce implications. *Science*, 358(6370), 1530-1534. Retrieved from https://www.cs.cmu.edu/~tom/pubs/Science_WorkforceDec2017.pdf
- Brynjolfsson, E., Mitchell, T., & Rock, D. (2018, May). What can machines learn, and what does it mean for occupations and the economy?. In *AEA Papers and Proceedings* (Vol. 108, pp. 43-47).
- Caixa Bank. (2018, February). Why productivity growth is declining. <https://www.caixabankresearch.com/en/economics-markets/activity-growth/why-productivity-growth-declining>
- Citi GPS, 2016. Technology at Work v2.0: The Future is Not What It Used to Be. http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/reports/Citi_GPS_Technology_Work_2.pdf
- Chen, Nicholas, Lau Christensen, Kevin Gallagher, Rosamond Mate, and Greg Rafert. "Global economic impacts associated with artificial intelligence." Analysis Group (2016).
- Executive Office of the President (EOP). (2016). Artificial Intelligence, Automation, and the Economy. <https://obamawhitehouse.archives.gov/sites/whitehouse.gov/files/documents/Artificial-Intelligence-Automation-Economy.PDF>
- Gartner. (2019, January 21). Gartner Survey Shows 37 Percent of Organizations Have Implemented #AI [Press release]. <https://www.gartner.com/en/newsroom/press-releases/2019-01-21-gartner-survey-shows-37-percent-of-organizations-have>
- Gordon, R. J. (2017). *The Rise and Fall of American Growth: The U.S. Standard of Living since the Civil War (The Princeton Economic History of the Western World (70))* (Revised ed.). Princeton University Press.
- Gries, T., & Naudé, W. (2018). Artificial intelligence, jobs, inequality and productivity: Does aggregate demand matter?.
- ILO. (2018). Global Skills Trends, Training Needs and Lifelong Learning Strategies for the Future of Work. OECD. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/-inst/documents/publication/wcms_646038.pdf
- International Federation of Robotics (IFR, 2019). (2019). World Robotics 2019 Industrial Robots. <https://ifr.org/downloads/press2018/Executive%20Summary%20WR%202019%20Industrial%20Robots.pdf>
- Lee, T. B. (n.d.). This expert thinks robots aren't going to destroy many jobs. And that's a problem. | The new new economy. <https://www.vox.com/a/new-economy-future/robert-gordon-interview>
- Mc Kinsey. (2019). The future of work in America: People and places, today and tomorrow. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/the-future-of-work-in-america-people-and-places-today-and-tomorrow>
- Mc Kinsey. (2020). Future of Work. <https://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Industries/Public%20and%20Social%20Sector/Our%20Insights/Future%20of%20Organizations/The%20future%20of%20work%20in%20Turkey/Future-of-Work-Turkey-Report.pdf>
- McCormick, J. (2020, August 27). World-Wide AI Spending Expected to Double in Next Four Years. *WSJ*. <https://www.wsj.com/articles/world-wide-ai-spending-expected-to-double-in-next-four-years-11598520600>
- Microsoft. (2019). Orta Doğu ve Afrika'da Yapay Zeka. <https://info.microsoft.com/rs/157-GQE-382/images/TR-CNTNT-eBook-ArtificialIntelligenceinTurkey.pdf>
- Muro, M., Maxin, R., & Whiton, J. (2019). Automation and Artificial Intelligence: How machines are affecting people and places. Brookings Institute.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2016). Automation and independent work in a digital economy: policy brief on the future of work.
- PWC. (2018). The macroeconomic impact of artificial intelligence. <https://www.pwc.co.uk/economic-services/assets/macro-economic-impact-of-ai-technical-report-feb-18.pdf>
- Ritzer, George. "The Increasing Importance of Working Consumers: The Impact on Paid Workers." In *Work in the Age of Data*. Madrid: BBVA, 2019.
- Strusani, D., & Hounghonon, V. (2019). The Role of Artificial Intelligence in Supporting Development in Emerging Markets. World Bank.
- Semuels, A. (2020, August 6). Millions of Americans Have Lost Jobs in the Pandemic—And Robots and AI Are Replacing Them Faster Than Ever. *Time*. <https://time.com/5876604/machines-jobs-coronavirus/>
- Smith, C. S. (2020, January 3). Dealing With Bias in Artificial Intelligence. <https://www.nytimes.com/#publisher>. <https://www.nytimes.com/2019/11/19/technology/artificial-intelligence-bias.html>
- Smith, G., & Rustagi, I. (2020, July). Mitigating Bias in Artificial Intelligence. Berkeley Haas Center for Equity, Gender and Leadership. https://haas.berkeley.edu/wp-content/uploads/UCB_Playbook_R10_V2_spreads2.pdf
- Stone, P., Brooks, R., Brynjolfsson, E., Calo, R., Etzioni, O., Hager, G., & Leyton-Brown, K. (2016). Artificial intelligence and life in 2030. One Hundred Year Study on Artificial Intelligence: Report of the 2015-2016 Study Panel, 52. Retrieved from https://ai100.stanford.edu/sites/g/files/sbiybj9861/f/ai100report10032016fml_singles.pdf
- Taulli, T. (2020, March 27). Deep Learning: What You Need To Know. *Forbes*. <https://www.forbes.com/sites/tomtaulli/2020/03/27/deep-learning-what-you-need-to-know/#577d41f76f30>
- Turing, A. M. (1950). The Word Problem in Semi-Groups With Cancellation. *The Annals of Mathematics*, 52(2), 491. <https://doi.org/10.2307/1969481>
- Wall Street Journal. (2020, August 27). World-Wide AI Spending Expected to Double in Next Four Years. Retrieved from <https://www.wsj.com/articles/world-wide-ai-spending-expected-to-double-in-next-four-years-11598520600>
- Wladawsky-Berger, I. (2018, November 26). The Impact of Artificial Intelligence on the World Economy. *WSJ*. <https://blogs.wsj.com/cio/2018/11/16/the-impact-of-artificial-intelligence-on-the-world-economy/>
- World Bank. (2020, September 14). Productivity Growth After the Pandemic. World Bank Live. <https://live.worldbank.org/productivity-growth-after-pandemic>
- Yuan, S. (2020b, March 1). How China is using AI and big data to fight the coronavirus. China | *Al Jazeera*. <https://www.aljazeera.com/news/2020/03/01/how-china-is-using-ai-and-big-data-to-fight-the-coronavirus/>

SPONSORLARIMIZ

ANA PAYDAŞ



PLATİN SPONSORLAR



ALTIN SPONSORLAR



GÜMÜŞ SPONSORLAR



İSTANBUL EKONOMİ ARAŞTIRMA

HAKKINDA

İstanbul Ekonomi Araştırma, müşterilerine veri temelli danışmanlık sunmak için geleneksel ve dijital anket araçlarını bir araya getiren bir pazar araştırması ve büyük veri analitiği şirkettir. Çevrimdışı ve çevrimiçi verileri, nicel ve nitel yöntemleri ve klasik ve yenilikçi araştırma yöntemlerini birleştiren bütüncül bir yaklaşımla topluyor ve analiz ediyoruz.

İstanbul Ekonomi Araştırma, 2016 yılında kurulmuştur. Ekibimiz veri toplama ve analizinde size en son teknolojileri sunmak için sektör uzmanları ve ekonomistlerden oluşmaktadır.

İstanbul Ekonomi Araştırma, kamudan özel sektöre, hem yerli yem yabancı müşterilerden oluşan geniş bir portföye hizmet sunmaktadır. IEA, Bureau Veritas ve İngiliz Standartları Enstitüsü tarafından gerçekleştirilen denetim sonrası Türkiye Araştırmacılar Derneği'nden ISO 20152 (Pazar, Toplum ve Fikir Araştırması) sertifikası ve GAB (Güvenilir Araştırma Sertifikası) olarak uluslararası arenada da kalite güvenceli süreçlere olan bağlılığını kanıtlamıştır.

TÜRKİYE'DE GENÇ İŞ PİYASASI VE GELECEĞİNE BAKIŞ RAPORU PROJE EKİBİ

Raportör

Can Selçuki

Genç İstihdam Araştırması

Tuğba Türkan
Doğukan Doğru
İlkem Gök
Güvenç Kutlusoy
Doç. Dr. Özgehan Şenyuva

Yapay Zeka ve Ekonomi

Doç. Dr. Nazlı Karamollaoğlu

Ticaret ve Teknik Meslek Liseleri Odak Grubu Çalışması

Tuğba Türkan
Doğukan Doğru
İrem Albayrak
Güvenç Kutlusoy

İLETİŞİM

Akat Mahallesi Hare Sokak No: 16
Akatlar, Beşiktaş 34335 İstanbul,
Türkiye

T +90 (212) 351 54 65
E info@researchistanbul.com
www.researchistanbul.com





Esentepe Mahallesi Büyükdere Caddesi

Assembly Ferko Signature Binası

No: 175 Ofis No: 14 - 16

Şişli, Levent / İstanbul

T 0212 356 94 06 / 07

F 0212 356 94 08

E gyiad@gyiad.org.tr

www.gyiad.org.tr

#GençliğinPotansiyeliTürkiyeninPotansiyeli