DOI: 10.26650/jspc.2022.83.1075435
http://jspc.istanbul.edu.tr
http://dergipark.org.tr/iusskd

Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi/Journal of Social Policy Conferences

Başvuru: 17.02.2022
Revizyon talebi: 26.04.2022
Son revizyon: 16.05.2022
Kabul: 22.06.2022
Online Yayın: 04.08.2022

ARAŞTIRMA MAKALESİ / RESEARCH ARTICLE

2000-2020 Yılları Arasında G7 Ülkeleri ve Türkiye'nin İşgücü Piyasası Yapısının ve Aktif İşgücü Piyasası Politikalarının Karşılaştırmalı Analizi

Comparative Analysis of the Labor Market Structure and Active Labor Market Policies of G7 Countries and Turkey Between 2000-2020

Didem Koca[1]

Öz

Dünyanın en gelişmiş yedi ülkesini temsil eden G7 ülkelerinde çalışma çağındaki nüfus hızla azalmakta ve 65 yaş üstü nüfus ise giderek artmaktadır. Türkiye'nin demografik yapısı incelendiğinde ise hem çalışma çağındaki nüfusunun hem de 65 yaş üstü nüfusun artış eğiliminde olduğu görülmektedir. G7 ülkeleri ile Türkiye'nin demografik yapısında yaşanan bu farklılaşma, işgücü piyasası yapısına ve Aktif İşgücü Piyasası Politikalarına (AİPP) ne ölçüde yansımaktadır? Araştırmanın temel dinamiğini oluşturan bu soru kapsamında çalışmada, G7 ülkeleri ve Türkiye'nin işgücü piyasasının yapısı ve bu ülkelerde uygulanmakta olan AİPP, 2000-2020 yılları arasında Dünya Bankası ve OECD aracılığıyla elde edilen veriler ışığında betimsel olarak analiz edilmiştir. Çalışmanın amacı, demografik nüfus yapısının değişiminde dikkat çeken ülkelerin potansiyelleri analiz edilerek, hangi ülkelerin hangi istihdam politikalarıyla öne çıktığını, çeşitli değişkenlere göre avantaj ve dezavantajlarının neler olduğunu ülkelerin emek piyasalarının genel özellikleri ışığında geniş bir perspektiften analiz etmektir. Çalışmanın sonucuna göre, AİPP ülkelerin işgücü dinamiklerine göre farklılık göstermektedir. AİPP, ülkelerin GSYİH içindeki payına göre değerlendirildiğinde; Fransa eğitim, doğrudan iş yaratma ve işe yerleştirme uygulamalarında öne çıkan ülke olmuştur. İtalya istihdam teşvikleri, Almanya işe yerleştirme uygulamaları, Japonya ve Birleşik Krallık ise işgücünün becerini etkinleştirmede öne çıkmıştır. Türkiye'de uygulanan en yaygın AİPP eğitim programlarıdır.

Anahtar Kelimeler

İşgücü, istihdam, Aktif işgücü piyasası politikaları, İşsizlik, Demografik yapı

Abstract

The population dynamics in the G7 countries, which represent the seven most developed countries in the world, differ from those in Turkiye. To what extent does this differentiation reflect in their labor market structure and active labor market policies This study descriptively analyzes the labor market structure and

1 Didem Koca (Dr. Öğr. Üyesi), Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi, Zübeyde Hanım Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sosyal Hizmet Bölümü, Niğde, Türkiye. E-posta: didem_koca@hotmail.com ORCID: 0000-0001-5236-2677

Atıf: Koca, D. (2022). 2000-2020 yılları arasında G7 ülkeleri ve Türkiye'nin işgücü piyasası yapısının ve aktif işgücü piyasası politikalarının karşılaştırmalı analizi. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi,* Advance Online Publication.

https://doi.org/10.26650/jspc.2022.83.1075435

This work is licensed under Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

ALMPs of the G7 countries and Turkiye for the years 2000-2020 within the scope of this question, which constitutes the basic dynamic of the research. The study aims to analyze the potentials of the G7 countries and Turkiye, which attract attention with regard to changes in their population structures between 2000-2020 and to analyze which countries stand out in terms of active labor market policies with respect to various variables and their advantages and disadvantages in light of the general characteristics of these countries' labor markets. According to the study results, ALMPs differ with respect to countries' labor force dynamics. When evaluating active labor market policies according to countries' GDP, France is seen to excel in education, direct job creation, and job placement practices; Italy in its employment incentives; Germany its job placement practices; and Japan and UK in their workforce skills activation. The most common ALMPs implemented in Turkiye involves training programs.

Keywords

Labor force, Employment, Active labor market policies, Unemployment, Demographic structure

Extended Summary

Striking the right balance between active labor market policies is crucial to ensure the effective use of resources that are to reach people in need, including those at risk of being permanently disconnected from the labor market, and that are to respond well to their needs. However, these policies depend on each country's labor market status, potential labor resources, and demographics.

Improving labor market conditions largely depends on broad and sustained economic recovery. Even in countries that have weathered the global economic crisis better without a major increase in unemployment still have some problems with their labor market. These problems are often due to the underutilization of their potential for including younger people, women, and older workers in the labor market. Another problem is population aging, which causes the percentage of the economically active population to decrease, especially in developed countries. In this context, medium- and short-term labor shortages can be experienced due to population aging and low fertility rates. Meanwhile, Turkiye has a significant advantage compared to the G7 countries in terms of its young population structure. This situation has been a driving factor in Turkiye's development. The study's main purpose of comparing G7 countries' and Turkiye's labor markets and ALMPs is to see how they differ in terms of demographics. While G7 countries have the dynamic of aging populations, Turkiye is still more advantageous compared to G7 countries in terms of the percentage of the population that is at a working age.

The main question of the study asks to what extent the labor market structure and active labor market policies of G7 countries and Turkiye differ. In addition, the study analyzes the countries' potentials that stand out withr regard to changes in their demographic population structure. In this context, the study analyzes from a very broad perspective the ALMPs that cause countries to come to the fore, what advantages and disadvantages exist according to certain variables, and the general characteristics of the countries' labor markets. The study descriptively analyzes the turning points that have affected the labor markets of G7 countries and of Turkiye between 2000-2020 in the light of data obtained through the World Bank and OECD as well as the general characteristics of the countries' labor markets.

The first part of the study involves a literature review on active labor market policies within the scope of demographic transformation. The second part of the study compares G7 countries and Turkiye with respect to the changes in

their demographic structures. The third part of the study analyzes the structural characteristics of the workforce in G7 countries and Turkiye in light of basic indicators. The fourth section examines the active labor market policies that have been implemented in G7 countries and in Turkiye. The fifth section then compares these countries in terms of ALMPs' share of the GDP in each country. The conclusion and discussion section compares the main developments and determinations regarding the labor market dynamics of G7 countries and Turkiye, as well as the active labor market policies that are widely used in these countries.

According to the findings obtained as a result of the study, active labor market policies are seen to differ by country. When evaluating active labor market policies according to their share of each country's GDP in particular, France's ALMPs stands out with regard to education, direct job creation, and job placement practices, while employment incentives are prominent in Italy, job placement in Germany, and mobilizing workforce skills in Japan and the United Kingdom. The most implemented active labor market policies in Turkiye involve training programs, among which on-the-job training and employment-guaranteed vocational training practices come to the fore.

When comparing the skill development policies of G7 countries and of Turkiye in terms of their workforces' skill development capacities, Japan and the UK can be said to stand out. Despite being the country with the highest elderly population, Japan has in fact been a success in mobilizing the skills of its workforce. Meanwhile, the United Kingdom performs best at utilizing its employees' skills effectively and at adopting high-performance workplace practices. Turkiye remains weak in terms of skills activation and labor market inclusiveness.

2000-2020 Yılları Arasında G7 Ülkeleri ve Türkiye'nin İşgücü Piyasası Yapısının ve Aktif İşgücü Piyasası Politikalarının Karşılaştırmalı Analizi

Ülke ekonomileri için en yıkıcı sorunların başında ise işsizlik gelmektedir. Bu sebeple hem G7 ülkeleri hem de Türkiye, işgücü piyasasının birincil sorununun çözümüne yönelik AİPP'i kullanmaktadır. AİPP'nın dengesinin doğru sağlanması, işgücü piyasasından kalıcı olarak kopma riski en yüksek olanlar da dahil olmak üzere, ihtiyaç duyan insanlara ulaşan ve onların ihtiyaçlarına iyi yanıt veren kaynakların etkin kullanımını sağlamak için esastır. Ancak bu politikalar her ülkenin işgücü piyasası durumuna, potansiyel işgücü kaynaklarına ve demografik yapısına bağlıdır. G7 ülkeleri ve Türkiye'de işgücü piyasalarında 2000-2020 yılları arasında bazı dönüm noktaları yaşanmıştır. Bunların en başında 2001 ve 2008 yıllarında yaşanan küresel mali ve ekonomik krizler gelmektedir. 2019 yılının sonunda ise tüm dünyada etkisini gösteren Covid-19 salgını ise işgücü piyasaları açısından ikinci bir dönüm noktasını meydana getirmiştir. İşgücü piyasası koşullarının iyileştirilmesi, büyük ölçüde geniş ve sürekli bir ekonomik toparlanmaya bağlıdır. Küresel ekonomik krizi, işsizlikte büyük bir artış olmaksızın daha iyi atlatan ülkelerde bile, işgücü piyasasında birtakım sorunlar yaşanmıştır. Bu sorunlar genellikle gençler, kadınlar ve yaşlı işçilerin işgücü piyasasına dahil olabilmeleri açısından potansiyellerinin yeterli ölçüde kullanılamamasından kaynaklanmaktadır. Bir diğer problem ise özellikle gelişmiş ülkelerde ekonomik olarak aktif nüfusun büyüklüğündeki düşüşe neden olan nüfus yaşlanmasıdır. Bu bağlamda nüfusun yaşlanmasına ve düşük doğurganlık oranına bağlı olarak orta ve uzun vadede işgücü kıtlığının yaşanması olası hale gelecektir. Türkiye ise genç nüfus yapısı açısından G7 ülkelerine nazaran önemli bir avantajı elinde bulundurmaktadır. Azalan doğurganlık ve ölüm oranlarıyla ilişkili demografik geçiş süreci, dünya çapında nüfus yapısında benzeri görülmemiş değişikliklere neden olmaktadır. Bu durumda ülkeler, demografik geçiş aşamalarına ve gelişmişlik düzeylerine göre farklı şekilde etkilenmiştir. Bir yandan, çoğu gelişmiş ve bazı gelişmekte olan ülke günümüzde yaşlı nüfus dinamiklerine ulaşırken genç ve çalışma çağındaki nüfus oranlarında da düşüşler yaşamaktadır. Diğer yandan gelişmekte olan ülkeler sahip oldukları genç nüfus yapısı itibarıyla avantajlı olsalar da çalışma çağındaki nüfusa yönelik istihdam olanakları konusunda zorluklar yaşamaktadır.

Bu çalışma, altı bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, demografik dönüşüm kapsamında aktif istihdam piyasası politikalarına yönelik literatür incelemesi yer almaktadır. İkinci bölümde, G7 ülkeleri ve Türkiye, demografik yapılarındaki değişimler esas alınarak karşılaştırılmıştır. Üçüncü bölümde, G7 ülkeleri ve Türkiye'nin sahip oldukları işgücünün yapısal özellikleri, temel göstergeler ışığında analiz edilmiştir. Dördüncü bölümde, G7 ülkeleri ve Türkiye'de uygulanmakta olan aktif işgücü piyasası politikaları incelenmiştir. Beşinci bölümde ise söz konusu ülkeler, aktif işgücü piyasası politikalarının GSYİH içindeki payı açısından karşılaştırılmıştır. Sonuç ve tartışma bölümünde ise G7 ülkeleri ve Türkiye'nin işgücü piyasası dinamiklerine ilişkin temel gelişme ve tespitlerin ardından söz konusu ülkelerin yaygın bir biçimde kullandığı aktif istihdam piyasası politikaları karşılaştırılmıştır. Ayrıca demografik yapıdaki değişimlere bağlı olarak işgücü piyasasının nasıl etkilendiği tartışılarak ve işgücü piyasasının ihtiyaçlarına binaen inşa edilebilecek bir politika önerine yer verilmiştir.

Literatür İncelemesi

Ulusal ve uluslararası akademik yazında demografik dönüşümün işgücü piyasalarına etkisi ve AİPP'nin istihdam potansiyellerini analiz eden çok sayıda çalışma yer almaktadır. Börsch-Supan (2003), nüfusun yaşlanmasının işgücü piyasası üzerindeki etkilerini analiz etmiş ve bunların kamu politikası üzerindeki geniş etkilerini belirlemiştir. Elde edilen sonuçlara göre, ekonomik olarak aktif nüfusun göreli büyüklüğündeki düşüşün daha yüksek sermaye yoğunluğu ile dengelenmesi olası değildir. Nüfusun yaşlanmasının yerli üretim üzerindeki etkisini telafi etmek için işgücü verimliliğinin bu mekanizmanın üzerinde artması gerekecektir. Bununla birlikte, beşeri sermaye oluşumunu hızlandırmak için daha fazla eğitim ve öğretime ihtiyaç duyulacaktır. İkincisi ise yaş yapısındaki değişim, mal talebinin yapısını da değiştirecektir. Bunun da, ekonominin farklı sektörlerindeki istihdam modeli üzerinde büyük etkileri olacak ve bu yapısal değişikliklere uyum sağlamak için işgücü hareketliliğinde önemli bir artış gerektirecektir.

Jimeno, Domènech ve Belo (2020)'e göre, yaşlanma, işgücünün büyüklüğünü ve üretkenliğini etkilediği için ekonomik büyümeyi azaltmaktadır. Çünkü, yaşlanma hem işgücünü hem de ekonomik büyümeyi azaltmaktadır. Yaşlanmanın ekonomiyi etkilediği ilk kanal, işgücünün göreli büyüklüğündeki

azalmadır. Tahminlere göre, 60 yaş ve üzeri nüfus oranındaki %1'lik bir artışın, kişi başına düşen işçi sayısındaki büyümeyi İspanya'da %0,21 ve Portekiz'de %0,19 oranında azalttığını göstermektedir. Ancak, üretkenlik kanalı İspanya'da da aynı derecede önemlidir ve Portekiz'de daha da önemlidir. 60 yaş ve üzeri nüfus oranındaki %1'lik bir artış, işgücü verimliliğindeki (işçi başına GSYİH) büyümeyi İspanya'da %0,18 ve Portekiz'de %0,32 oranında azaltmaktadır. İspanya'da, üretkenlikteki düşüş ve işgücündeki azalma, yaşlanmanın neden olduğu ekonomik büyümedeki yavaşlamadan eşit derecede sorumludur. Diğer yandan yaşlanmanın işgücü verimliliği üzerinde mutlaka olumsuz bir etkisi olması gerekmez. Nitekim, Acemoğlu ve Restrepo (2017), üretim süreçlerinin otomasyonuna yatırım yapılmasıyla sonuçlanırsa, daha fazla yaşlanmanın daha yüksek verimlilikle ilişkilendirilebileceğini iddia etmektedir. Diğer yandan Jimeno (2019), yaşlanmanın teknolojik değişikliklerin uygulanmasını nasıl teşvik edebileceğini tartışmaktadır. Bu değişikliklerin kişi başına düşen GSYİH'deki düşük büyümeyi tamamen ortadan kaldırmasının muhtemel olmadığına da işaret etmektedir.

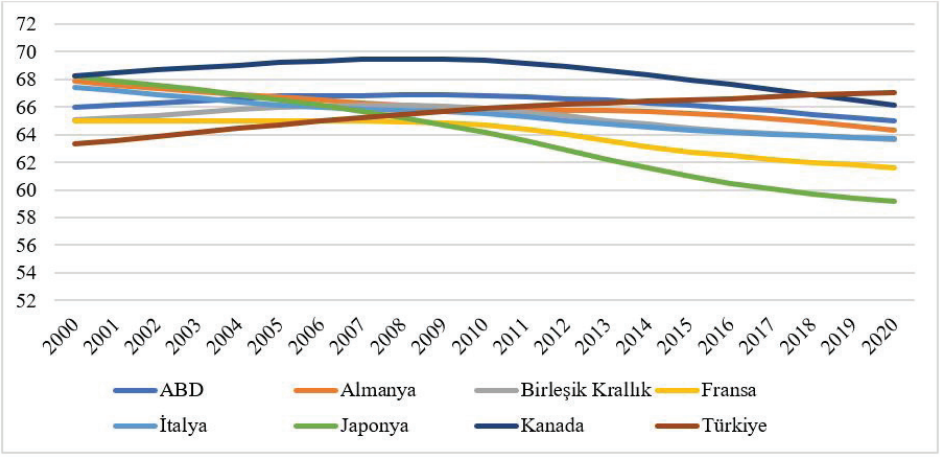
Grubb ve Martin (2001), 1980-1990 yılları arasında OECD ülkelerinde uygulanan AİPP'in işsizlikle mücadeledeki rolünü ve istihdam yaratma potansiyelini incelemiştir. Çalışmanon sonucunda, işsizlikle mücadelede ve istihdam yaratma noktasında AİPP'nin maliyet açısından en uygun program olduğu vurgulamıştır. Diğer yandan Sianaesi (2002), AİPP'nin kısa ve uzun vadeli etkilerini istihdam yaratma ve kayıt dışı istihdam çerçevesinde analiz etmiştir. Sonuç itibarıyla, AİPP'nin çalışan bireyler için olumlu sonuçlar doğurduğu tespit edilmiştir. Betcherman ve ark. (2004), ise AİPP'nı kursiyer kazançları ve istihdam potansiyeli açısından değerlendirmiştir. Sonuç olarak AİPP'nın etkili ev uygun programlar seçildiği taktirde olumlu neticeler göstereceğini vurgulamıştır. Diriöz (2012), Türkiye'de uygulanmakta olan AİPP'nın etkisini analiz etmiştir. AİPP'e katılan ve APP'e katılmayan iki grubun iş bulma noktasındaki farklılıkları değerlendiren Diriöz, AİPP'nın iş bulma konusunda %10'luk bir etkiye sahip olduğunu tespit etmiştir. Diğer yandan AİPP'nın gençler ve eğitim düzeyi yüksek bireyler için daha olumlu sonuçlar verdiği vurgulanmıştır. Şentürk (2017) ise Türkiye'deki aktif ve pasif istihdam politikalarının işgücü piyasasına etkilerini incelemişti. Sonuç olarak iki mücadele politikasının birlikte uygulandığı taktirde işsizliği önleyebileceğini vurgulamıştır.

Diğer yandan aktif istihdam politikalarının etkinliğine yönelik yapılan çalışmalar ise bu politikaların uygulanmasında hedef kitlenin belirlenmesinin ve programların türünün önemine dikkat çekmektedir. Calmfors ve ark. (2002), AİPP'nın açık işsizliğini azalttığını vurgulamıştır. Ancak AİPP'nın verimli bir istihdam politikası aracı olabilmesi için daha küçük ölçekte kullanılmalıdır. Martin ve Grubb (2002)'a göre aktif istihdam politikası araçlarından biri olan kamu istihdam hizmetlerinin (KİH), işsiz bireylere iş tekliflerini kabul etmeleri için baskı yapan etkinleştirme stratejileri, daha hızlı geri dönüşler sağlama eğilimindedir. Puhani (1998) ise aktif istihdam politikalarının etkinliğini cinsiyet bazında ele almış ve tüm AİPP'nın etkilerinin kadınlara nazaran erkekler için daha yüksek olduğu sonucuna varmıştır. Escudero (2018), 1985–2010 döneminde 31 gelişmiş ülke için işgücü piyasası sonuçlarını iyileştirmede aktif işgücü piyasası politikalarının etkinliğini incelemiştir. Dikkate değer sonuçlar arasında, AİPP'lerin toplu düzeyde, ancak çoğunlukla uygun bir yönetim ve uygulama yoluyla önemli olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bağlamda, program yönetimine ve politika sürekliliğine yeterli kaynak tahsisi önemli görünmektedir. Dahası, savunmasız nüfusları hedefleyen başlangıç teşvikleri ve önlemler, işsizliğin azaltılması ve istihdamın artırılması açısından diğer AİPP'lerden daha etkilidir. İlginç bir şekilde, bu politikaların olumlu etkileri özellikle düşük vasıflı kişiler için faydalı görünmektedir. Card, Kluve ve Weber (2010)'e göre AİPP'lerin kısa, orta ve uzun vadeli etkinlikleri farklıdır. Ayrıca eğitim programları kısa vadede etkisiz görünmektedir. Ancak orta vadede olumlu etkileri bulunmaktadır. Kluve (2010), AİPP'lerin etkinliğindeki değişimi açıklayanın çoğunlukla programların türleri olduğu sonucuna varmıştır. Filges ve ark. (2016), etkisinin küçük olmasına rağmen AİPP'lere katılmanın genel bir etkisi olduğu sonucuna varmıştır. Mereuta (2021) ise farklı faktörlerin AİPP'nın etkinliğini etkileyebileceğini belirtmiştir. Ülkelerin gelir düzeyleri ve kurumsal kapasiteleri bu faktörlerin başında gelmektedir.

G7 Ülkeleri ve Türkiye'nin Demografik Yapısındaki Değişim

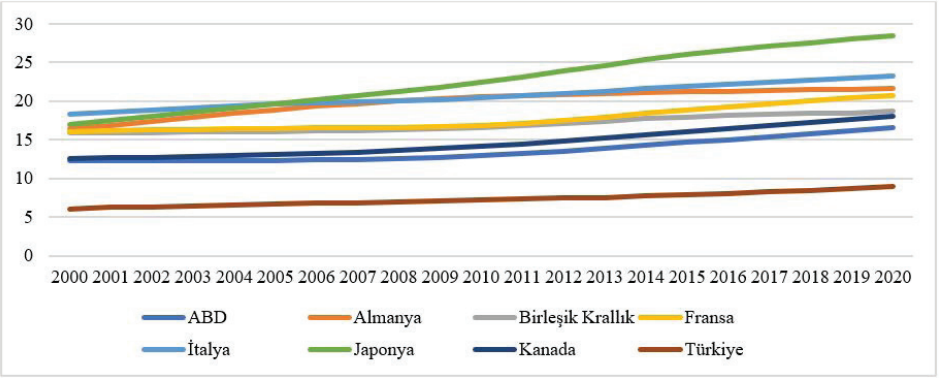
Çalışma çağındaki nüfusun nispi büyüklüğü, bağımlı nüfus ve yaşlı nüfusa destek sağlanması açısından önemlidir. Bu 'demografik temettü', düzgün bir şekilde yönetilirse ekonomik büyümeyi artırmaya ve insanları yoksulluktan kurtarmaya önemli bir katkı sağlamaktadır. Doğurganlığın azalması ve yaşam süresinin artmasından kaynaklanan demografik geçişin bir başka kaçınılmaz sonucu da nüfusun yaşlanmasıdır. Nüfusun yaşlanması, ekonomik büyüme,

tasarruf, yatırım, işgücü arzı ve istihdamı, emeklilik planları, sağlık ve uzun vadeli bakım gibi faktörler aracılığıyla ekonomik, politik ve sosyal koşullar yelpazesi üzerinde derin bir etkiye sahiptir (ILO, 2013). Dolayısıyla nüfusun yaşlanması çalışma çağındaki nüfus dinamiklerini de doğrudan etkilemektedir. Çalışma çağındaki nüfus (15-64) bakımından G7 ülkeleri ve Türkiye'nin nüfus yapısı incelendiğinde (Şekil 1) Türkiye'nin sahip olduğu aktif nüfus yapısı ile ilk sırada yer aldığı görülmektedir. Türkiye'den sonra G7 ülkelerinin çalışma çağındaki nüfus sıralaması ise şöyledir: Kanada, ABD, Almanya, İtalya, Birleşik Krallık ve Fransa. Japonya ise çalışma çağındaki nüfus bakımından G7 ülkeleri ve Türkiye sıralamasında sonuncu sırada yer almaktadır.



Şekil 1. G7 Ülkeleri ve Türkiye'nin Çalışma Çağındaki Nüfusu (15-64)
Kaynak: World Bank, 2020a.

Günümüzde pek çok toplum özellikle de gelişmiş ülkeler, geçmişte hiç olmadığı kadar yaşlı nüfus yapısına ulaşmıştır. Şekil 2'de görüldüğü üzere Japonya, G7 ülkeleri arasında en fazla yaşlı nüfusa sahip lider ülke konumundadır. Japonya'dan sonra ise yüksek yaşlı nüfusa sahip ülkeler sırasıyla İtalya, Almanya, Fransa, Birleşik Krallık, Kanada ve ABD'dir. Türkiye ise G7 ülkeleri arasında en genç nüfus yapısına sahip ülke olma özelliği bakımından ön plana çıkmaktadır.



Şekil 2. G7 Ülkeleri ve Türkiye'de 65 Yaş Üstü Nüfusun Oranı
Kaynak: World Bank, 2020b.

ABD'de 65 yaş ve üstü nüfus, 2019 yılında 54,1 milyona ulaşmıştır ve nüfusun %16'sını temsil etmektedir. 15 yaş altı nüfusta ise sadece %3'lük bir artış yaşanmıştır. İkinci Dünya Savaşı sonrasında yaşanan 'bebek patlaması' neslinin %41'i günümüzde 65 yaş ve üzerindedir. Nüfus projeksiyonlarına göre ise ABD'de 2040 yılına kadar yaklaşık 80,8 milyon yaşlı olacağı öngörülmektedir (ACL, 2021). Almanya ise dünyadaki beş "süper yaşlı" toplumdan biridir. Nüfus projeksiyonlarına göre 65 yaş ve üstü nüfusun 2050 yılına kadar %41 artarak 24 milyon kişiye ulaşacağı tahmin edilmektedir. Sonuç olarak, 2050 yılında 65 yaş ve üzerindekilerin toplam sayısı, öngörülen toplam nüfusun üçte birine eşit olacaktır. Bu değişim kısmen, geleneksel olarak tanımlanan "çalışma çağındaki" nüfusun veya 15 ila 64 yaş arasındaki nüfusun, 2015›te yaklaşık 53 milyondan 2050›ye kadar yaklaşık % 23 azalarak yaklaşık % 23 oranında düşmesinden kaynaklanmaktadır (ARRP, 2018).

2020'de Fransa'da 65 yaş ve üstü nüfus %20,8 olarak gerçekleşmiştir. Fransa'nın 65 yaş ve üstü nüfusu 1971'de %13'ten 2020'de %20,8'e çıkarken yıllık ortalama %0,96 oranında büyümüştür (Knoema, 2020). Diğer Avrupa ülkeleriyle karşılaştırıldığında Fransa, nüfus yaşı bakımından ortalama bir konumda yer almaktadır. Önümüzdeki birkaç on yılda, yaşlı nüfusun toplam nüfustan daha hızlı artmaya devam edeceği düşünülmektedir. Öngörülen tüm senaryolarda, 60 yaş ve üzeri nüfus oranının 2050'de %30'u geçmesi beklenmektedir (Desplanques ve Rogers, 2008). Birleşik Krallık ise Fransa'ya benzer demografik yapıya sahiptir. Birleşik Krallık nüfusunun yaklaşık beşte biri (%19) 2019›da 65 yaş ve üstü nüfus grubuna dahil olmuştur. Nüfus projeksiyonları 2043 yılına kadar bu oranın %24'e çıkabileceğini öngörmektedir

(Lewis, 2021). İtalya ise dünyanın en yaşlı üçüncü nüfusuna sahip ülkedir. 2020 yılında İtalya›daki toplam nüfusun %23,2›si 65 yaş ve üzerindedir. İtalyanların ortalama yaşı giderek yükselmektedir. Nitekim ortalama yaş 2011 yılında 43,6 yıl iken 2020 yılında 45,7 olarak gerçekleşmiştir (Statista, 2021).

Japonya, dünyanın 'süper yaşlı' toplumu olarak anılmaktadır. Nüfusunun %28,7'si 65 yaş üstü nüfus oluşturan Japonya'da 2036 yılına kadar 65 yaş üstü insanlar nüfusun üçte birini temsil edecektir. Japonya'nın demografik krizi yüksek yaşam beklentisi ve düşük doğurganlık oranının birleşiminin bir sonucu olarak doğmuştur. (EPRS, 2020). Kanada da ise ortalama nüfus yaşı 41.12 olmuştur. Kanada nüfusunun ortanca yaşı, 1950'de 27.7 iken, 2020'de 41.12'ye yükselmiştir ve yıllık ortalama %2.92 oranında artış göstermiştir (Statista, 2020b). Artan yaşam beklentisi ile birlikte daha düşük bir nüfus artış hızı, 65 yaş üstü nüfusun payının 2068 yılına kadar % 25,6'ya çıkacağı tahmin edilmektedir (Fuss ve Globerman, 2020).

Türkiye'de de kaçınılmaz yaşlanma olgusu ülkeyi etkisi altına almaya devam ederken, yüksek yaşlı nüfusa sahip 167 ülke arasında 66. sırada yer almaktadır (Dailysabah, 2021). Türkiye'de 65 yaş ve üstü nüfus son beş yılda %22,5 artışla 7,9 milyona ulaşmıştır. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), 2020 verilerine göre yaşlı nüfusun toplam nüfusa oranı günümüzde %9,5 iken bu oranın 2025 yılında %11'e ulaşacağı ve önümüzdeki on yıllarda artış trendi izleyeceği öngörülmektedir. Yaşlı nüfusun büyük çoğunluğu ise 65-74 yaşları arasında yer almaktadır. Yaşlı nüfusun toplam nüfus içindeki oranı ise %10'u aşmaya başlamıştır.

Türkiye'de yaşlı nüfusun toplam nüfus içindeki oranının %10'u geçmesi nüfusun yaşlanmasının bir göstergesidir. Türkiye'de yaşlı nüfus, diğer yaş gruplarındaki nüfusa göre daha yüksek bir hız ile artış göstermektedir. Küresel yaşlanma süreci olarak adlandırılan 'demografik dönüşüm' sürecinde yer alan Türkiye›de, doğurganlık ve ölüm hızlarındaki azalma ile birlikte sağlık alanında kaydedilen gelişmeler, yaşam standardının, refah düzeyinin ve doğuşta beklenen yaşam süresinin artması ile nüfusun yaş yapısı şekil değiştirmeye başlamıştır. Ancak dünyanın en gelişmiş ülkelerini temsil eden G7 ülkeleri ile kıyaslandığında ise Türkiye genç nüfus yapısını hala korumaya devam etmektedir. Çalışma çağındaki nüfusun artmaya devam etmesi ve 65 yaş üstü nüfusun ise G7 ülkelerinin oldukça gerisinde seyretmesi, Türkiye'nin hala demografik fırsat penceresinin açık olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla Türkiye dünyanın en

gelişmiş yedi ülkesi ile sahip olduğu dinamik nüfus yapısı aracılığıyla rekabet edebilme potansiyeline sahiptir. Türkiye'de demografik değişkenlerin ekonomik büyümeye yaptığı katkı %0,54'dür. Başka bir ifade ile ekonomik büyümenin beşte biri çalışma çağındaki nüfusun toplam nüfustan daha hızlı artması sayesinde gerçekleşmiştir (Mumcu ve Çağlar, 2006:7).

G7 Ülkeleri ve Türkiye'nin İşgücü Piyasasının Temel Özellikleri ve Göstergeleri

Ülkelerin işgücü yapısının genel özellikleri, işgücüne katılım, istihdam oranları, istihdamın sektörel dağılımı ve işsizlik oranları çerçevesinde ele alınmaktadır. Çalışmanın bu bölümünde G7 ülkeleri ve Türkiye'nin işgücü yapısının genel özellikleri karşılaştırmalı bir biçimde incelenmiştir.

Almanya'da istihdam, 2008 küresel ekonomik krizinden sonra istikrarlı bir şekilde artmaya devam etmiş ve ulusal istatistiklere göre 2009'da 40,9 milyondan 2021 Ağustos ayında 44 milyon 864'a yükselmiştir (Destatis, 2021). İstihdam artışının ana kaynakları arasında ise çoğunlukla kadınlar, yaşlı işçiler ve göçmeler yer almıştır (Duell ve Vetter, 2020). Almanya işgücü piyasasına bakıldığında işsizlik oranlarının genel itibarıyla düşük düzeylerde seyrettiği görülmektedir. Ayrıca Almanya'da oldukça yaygın olan ikili mesleki eğitim sistemi genç işsizliğinin düşük düzeyde kalmasını sağlamaktadır. Nitekim Almanya'da gençlerin %60'ı ikili mesleki eğitim görmektedir (Tuerkei, 2021). Ancak yükseköğretimi mesleki eğitime tercih etme eğiliminin giderek yaygınlaşmaya başlaması, Almanya'daki ikili mesleki eğitimin rolünü ciddi anlamda tehdit etmeye başlamıştır (Duell ve Vetter, 2020).

İtalya'da 2014›ten bu yana istihdam seviyelerindeki düşüş eğilimi, 2014-2017 döneminde yılda ortalama 250.000 iş yaratılmasıyla tersine dönmüştür (ISTAT, 2018). İstihdam seviyeleri neredeyse kriz öncesi seviyelere geri dönse de, toplam istihdam edilen kişi sayısı hala 2007 seviyesinin altında kalmaktadır. 2007 istihdam seviyelerine dönülmesi için toplam 128.000 iş yaratılması gerekmektedir. Krizden önce, İtalya'da 2000-2007 döneminde yılda yaklaşık 166.000 iş yaratılırken, 2008-2013 döneminde yılda ortalama 138.000 iş kaybedilmiştir (Orlando, Nıco ve Romanıello, 2019:15). 2014 yılından itibaren ise İtalya ılımlı bir toparlanma süreci yaşamıştır. Bazı iyileşmelere rağmen işsizlik seviyesi (özellikle genç işsizler) kriz öncesi seviyenin üzerindedir. Kadın istihdamında ise yavaş yavaş artış yaşanmaktadır. Diğer yandan bölgesel

eşitsizlik ise güney bölgesi aleyhine artmaya devam etmektedir (Marino ve Nunziata, 2017).

2000 yılından bu yana Fransa işgücü piyasasında çarpıcı değişimler yaşanmıştır. Bunlardan en önemlisi özellikle kadınlar için eğitimdeki muazzam iyileşme olmuştur. Fransa'da yüksek öğrenim görmüş işgücünün oranı sürekli artmaktadır. Diğer yandan 50-64 yaş arası çalışanların işgücüne katılım oranı da sürekli artış eğilimi göstermektedir. Kadınların ücretleri erkeklerin ücretlerine göre hala düşük düzeyde olmasına karşın yavaş yavaş iyileşmeler yaşanmaktadır. Diğer yandan Fransa'da uzun süreli işsizlik Büyük Buhran dönemi öncesi seviyesinin oldukça üzerinde seyretmektedir (Askenazy, 2018). İstihdam açısından, Fransa'da 15 ila 64 yaş arasındaki kişilerin yaklaşık %65'i ücretli bir işe sahiptir ve OECD istihdam ortalaması olan %68'in altındadır (OECD, 2020b).

Dünyanın en büyük üçüncü ekonomisi ve nüfusun yaşlanmasında küresel eğilimlerin habercisi olan Japonya, demografik değişimlerin işgücü piyasasını ve bireylerin ekonomik refahını nasıl etkilediğine dair örnek ülke olma özelliği göstermektedir. Nüfusun hızla yaşlanması, sağlık hizmetleri sektöründe işgücü talebini artırarak, başta kadınlar olmak üzere işgücü piyasasındaki bireylerde önemli değişiklikler getirmiştir. Japonya'nın toplam işsizlik oranı nispeten istikrarlı ve düşüktür. Diğer yandan Japonya'nın çalışma çağındaki nüfusu hızla düşme eğilimindedir. Aynı zamanda cinsiyet arası ücret farkının yüksek olması ise hala çözüm bulunamayan bir konu olmaya devam etmektedir (Kawaguchi, 2019). İstatistik Bürosu tarafından yürütülen İş Gücü Anketi (LFS, roudou-ryoku chosa), Japonya'nın istihdam oranının 2000'de %59,6'dan 2019'da %60,7'ye neredeyse hiç değişmediğini göstermektedir. Ancak bu istikrarlı durumun arkasında önemli değişikliklerin meydana geldiği ifade edilebilir. Nitekim istihdam oranı, yaşlanan nüfus toplam istihdam oranını düşürmede önemli bir faktör olarak çalıştığından, cinsiyete ve yaşa özel istihdam oranındaki artış bu eğilimi engellemiştir (Kawaguchi, Kawata ve Toriyabe, 2021: 248).

Kanada ekonomisi ve işgücü piyasası 2000 yılından günümüze kadar iyi bir performans göstermiştir. Diğer yandan Kanada'da da son resesyonlar ABD ve Avrupa ülkelerinin çoğundan daha hafif atlatılmıştır. Kadın ve erkek ücret farkları ise giderek azalmaya devam etmektedir. 1970 ile 2000 yılları arasında Kanada'da işgücü piyasası 'yüksek vasıflı/yüksek ücretli' işler ve 'düşük vasıflı/

düşük ücretli' işler olarak kutuplaşırken son zamanlarda bu kutuplaşmanın azaldığı görülmektedir (Riddell, 2018).

Dünyanın en büyük ekonomisi olan ABD'nin işgücü piyasası hem küresel ölçekte hem de kendi vatandaşlarının ekonomik refahı için önemlidir. Günümüz ABD işgücü piyasasında işsizlik oranları Büyük Buhran öncesi dönemin altına düşmüştür. Diğer yandan ABD'de genç işsizlik oranları yetişkin işsizlik oranlarının üzerinde seyretmektedir. Ücret eşitsizliği noktasında artış seyrinin yaşandığı ve buna bağlı olarak Afrikalı -Amerikalı işçilerin ücretleri beyaz işçilere kıyasla düşmüş ve beyaz Amerikalıların ücretlerinin oldukça altında kalmıştır (Hamermesh, 2019). ABD'nin 10 yıllık istihdam oranları diğer G7 ülkeleri ile karşılaştırıldığında oldukça dalgalı bir seyre sahip olduğu görülmektedir. Kanada'nın aksine Birleşik Krallık işgücü piyasası 1929 yılında yaşanan Büyük Durgunluk döneminde diğer AB ülkelerine kıyasla daha az etkilenmiştir. Bu kapsamda günümüzde işsizlik düzeyleri ise 2008 küresel ekonomik kriz dönemi önceki seviyelerinin altında seyretmektedir. Birleşik Krallık'da ücret eşitsizliği 2000 yılına kadar artış eğilimi gösterirken, son on yılda ücret eşitsizliğinin azaldığı görülmektedir (Herz ve Rens, 2020).

Türkiye, G7 ülkeleri ile karşılaştırıldığında daha genç ve dinamik bir işgücüne sahiptir. Ancak nüfus artışı ve buna bağlı olarak genç ve uzun süreli işsizlik oranlarında ise artışların yaşandığı gözlenmektedir. Bu kapsamda Türkiye'de aktif nüfusa bağlı olarak istihdamda bir artış yaşanmamakla birlikte işgücü arz ve talebi arasındaki fark ise giderek açılmaktadır (Sapancalı, 2007). Ayrıca Türkiye'de nüfusun çeşitli grupları işgücü piyasasına yeterli ölçüde dahil olamamaktadır. Bunların başında kadınlar ve gençler gelmektedir. Nitekim Türkiye'de kadınların işgücüne katılımları G7 ülkeleri ile kıyaslandığında 2019 yılı itibarıyla %34,7 oran ile son sırada yer almaktadır. Ancak 10 yıllık seyir içerisinde Türkiye'de kadınların işgücüne katılımda önemli bir artış trendinin yakalandığını da belirtmek gerekmektedir. Nitekim kadınların işgücüne katılım oranı Türkiye'de 2000 yılında %26,29 idi (World Bank, 2019).

Diğer bir grup ise 15-24 yaş aralığındaki gençlerdir. Bu kapsamda Türkiye'de genç işsizliği 2020 itibarıyla %25,09'dur. G7 ülkeleri ile kıyaslandığında Türkiye, İtalya'dan sonra yüksek genç işsizliğe sahip ülkeler arasında ikinci sırada yer almaktadır (World Bank, 2020e). Türkiye'de cinsiyete göre ücret farkı ise G7 ülkeleri iyi kıyaslandığı iyi bir konumda yer aldığı söylenebilir. Bu çerçevede Türkiye'de cinsiyete dayalı ücret farkı %10 seviyesinde iken, en

yüksek oran %22,5 ile Japonya'da görülmektedir (OECD, 2020a). Türkiye'de günümüzde geliştirilen ve uygulanan aktif istihdam politikalarının kapsamı, işgücü talebine göre şekillendirilen dinamik bir yapıya sahiptir. Bu noktada Türkiye'nin işgücü yapısının yeniden şekillendirilmesinde genç ve dinamik genç nüfus yapısı ön plana çıkmaktadır.

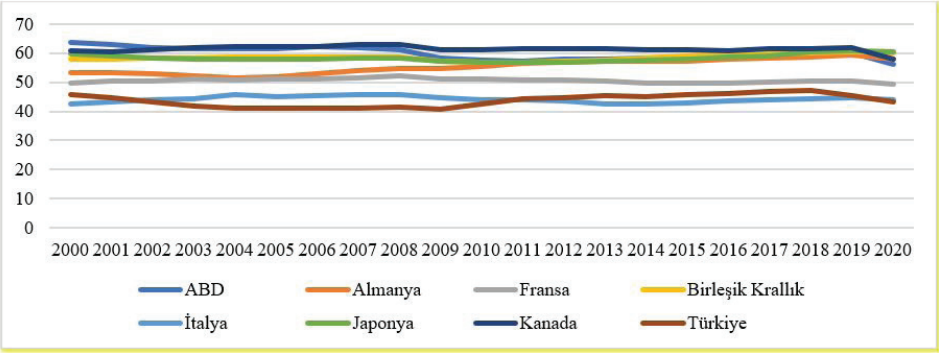
Şekil 3'de G7 ülkeleri ve Türkiye'nin 10 yıllık istihdam seyri gösterilmiştir. Bu kapsamda istihdam oranı en yüksek G7 ülkesi %60,49 oranında Japonya olmuştur. Japonya'da istihdam oranlarında on yıl içerisinde radikal dalgalanmalar yaşanmamış aksine istikrarlı bir seyirde devam etmiştir. Ancak 2001 ve 2008 yıllarından sonra küresel ekonomik krizin de etkileri ile istihdam oranlarında düşüş gözlemlenirken 2013 yılından sonra istihdam oranları 2020 Covid-19 salgınına kadar artış göstermiştir. Dünyanın en düşük nüfus yoğunluğuna sahip ülkelerden biri olan Kanada, 1990'lı yıllarda azalan istihdam oranı 2000-2008 yılları arasında yükselişe geçerken, 2008 yılından sonra küresel kriz nedeniyle istihdam oranları uzun süre ortalama %60 bantlarında kalmaya devam etmiştir. 2006 yılından 2019 yılına kadar radikal sayılmayacak şekilde artan istihdam oranları 2020 yılında dramatik şekilde düşmüştür.

ABD'nin 10 yıllık istihdam oranları diğer G7 ülkeleri ile karşılaştırıldığında oldukça dalgalı bir seyre sahip olduğu görülmektedir. Kanada'nın aksine ABD'de 2001 krizinin etkisi ile 2003 yılına kadar istihdam oranlarında istikrarlı bir düşüşün olduğu görülmektedir. Ayrıca 2008 yılından 2013 yılına kadar ise istihdam oranında keskin düşüşlerin yaşandığı görülmektedir. Aynı zamanda ABD, Covid-19 döneminde istihdamın azalması bakımından en fazla etkilenen ülke olmuştur. ABD'de 2020 yılında istihdam oranında yaklaşık dört puanlık bir düşüş yaşanmıştır.

Birleşik Krallık ise 2008 yılına kadar istikrarlı istihdam düzeyini korurken, 2008 yılından sonra istihdam oranlarının %57'lere gerilediği görülmektedir. 2010 yılında toparlanma sürecine girmesi ile birlikte Japonya'nın istihdam oranı ile neredeyse aynı düzeye yaklaşmıştır. Diğer yandan Almanya, 2004 yılına kadar işgücü piyasasında oldukça kötü seyreden bir yapıya sahipti. Ancak 2002 yılında Harzt Reformları ile önemli bir ivme kazanmıştır. 2019 yılına kadar sürekli bir yükseliş seyreden Almanya, birçok ülkede olduğu gibi 2020 yılına gelindiğinde istihdam oranında iki puanlık azalma yaşamıştır. Tıpkı diğer G7 ülkelerinde olduğu gibi Fransa'da da istihdam oranlarının 10 yıllık seyri içerisindeki kırılma noktaları 2001 ve 2008 krizleri olmuştur. Fransa istihdam

oranları söz konusu yıllar dışında oldukça istikrarlı bir yapı sunarken, Kanada, Japonya, Birleşik Krallık, ABD ve Almanya'dan oldukça düşük istihdam oranlarına sahiptir.

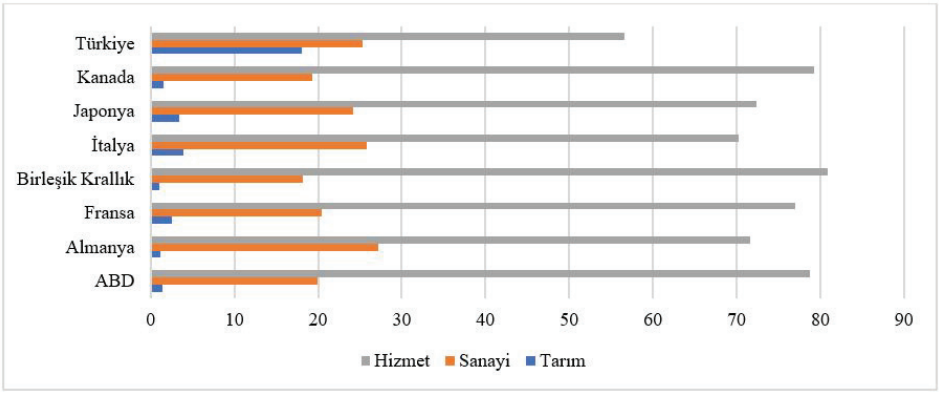
İstihdam açısından, Fransa›da 15 ila 64 yaş arasındaki kişilerin yaklaşık %65›i ücretli bir işe sahiptir ve OECD istihdam ortalaması olan %68›in altındadır (OECD, 2020b). Diğer yandan İtalya'da istihdam oranları AB ortalamasının oldukça altındadır. İtalya'nın kuzey bölgeleri güney bölgelerine göre daha yüksek istihdam oranlarına sahiptir. Türkiye ise G7 ülkeleri ile karşılaştırıldığında düşük istihdam oranları ile dikkat çekmektedir. Ancak son yılarda özellikle 2009 yılından sonra istihdam alanında önemli ölçüde toparlanma sürecine giren Türkiye, tıpkı diğer ülkelerde olduğu gibi 2019 yılı sonrasında istihdam alanında gerilemeler yaşamıştır.



Şekil 3. G7 Ülkeleri ve Türkiye'de İstihdam Oranları 15+ (%)
Kaynak: World Bank, 2020c.

Ülkelerin ekonomik yapısı ve gelişmişlik düzeyi hakkında bilgi edinimi sunan bir başka gösterge ise istihdamın sektörel dağılımıdır (Metin, 2003). Şekil 4, G7 ülkeleri ve Türkiye'nin 2019 yılı itibarıyla istihdamdaki sektörel dağılımını göstermektedir. Şekil incelendiğinde, hem G7 ülkelerinde hem de Türkiye'de istihdamın hizmetler sektöründe yoğunlaştığı görülmektedir. Bu kapsamda istihdamın sektörel dağılımında hizmet sektörünün en yoğun olduğu ülke %78 oran ile Birleşik Krallık'dır. Birleşik Krallık'ı sırasıyla Kanada, ABD, Fransa, Japonya, Almanya ve İtalya takip etmektedir. Türkiye'de ise istihdamın sektörel dağılımında hizmetler sektörünün oranı %56'dır. Hizmetler sektöründen sonra istihdamın en fazla yoğunlaştığı sektör ise sanayi olmuştur. Bu çerçevede istihdamın ağırlık gösterdiği sanayi sektöründeki ülkeler sırasıyla; Almanya, İtalya, Türkiye, Japonya, Fransa, ABD, Kanada ve Birleşik Krallık'tır. Diğer

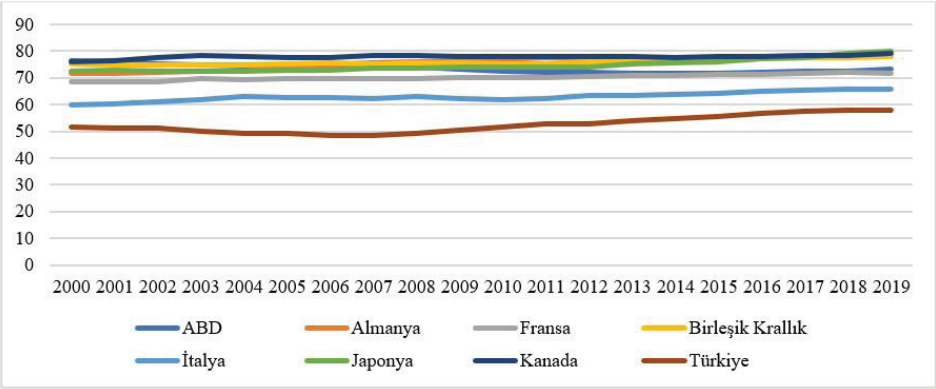
yandan G7 ülkeleri ve Türkiye için istihdam yoğunluğunun en az olduğu sektör ise tarımdır. Bu kapsamda Türkiye, tarım sektöründe en yoğun istihdamın yaşandığı ülke (%18) olarak ilk sırada yer almaktadır. Türkiye'yi İtalya, Japonya, Fransa, Kanada, ABD, Almanya ve Birleşik Krallık takip etmektedir.



Şekil 4. G7 Ülkeleri ve Türkiye'de İstihdamın Sektörel Dağılımı (2019)
Kaynak: World Bank, 2019a.

Nüfusun işgücüne katılımı, ülkelerin istihdam alanı oluşturabilmesi ve işgücüne katılımın arzu edilen düzeye yükseltilebilmesi ekonomilerinin yapısal perspektifi ile doğrudan ilgilidir. Dolayısıyla çalışma çağındaki nüfusun işgücüne katılımlarının artırılması ve iyileştirilmesi her ülkenin ekonomik dinamikleri ile alakalıdır.

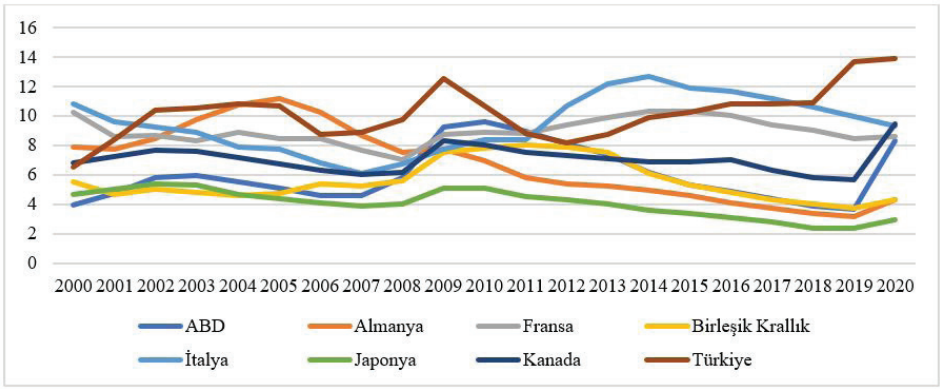
Şekil 5, G7 ülkeleri ve Türkiye'nin çalışma çağındaki toplam nüfusun işgücüne katılımlarını yansıtmaktadır. Bu çerçevede G7 ülkeleri arasında en yüksek işgücüne katılım oranına sahip olan ülke Japonya'dır. Japonya'nın çalışma çağındaki nüfus bakımından G7 ülkeleri ve Türkiye arasında son sırada yer almasına karşın işgücüne katılım oranları bakımından oldukça iyi bir konumda yer almaktadır. Bunun en önemli kanıtlarından biri özellikle kadınların işgücüne katılımlarını teşvik edici politikaların uygulanmaya başlanmasıdır. Japonya'da 2000 yılında %71,56 olan işgücüne katılım oranı 2019 yılında %79,08'e yükselmiştir. ABD'de ise işgücüne katılım oranları 2000 yılında %76,43 iken 2019 yılında bu oran %73,11'e düşmüştür. Bu kapsamda ABD, G7 ülkeleri arasında işgücüne katılım oranları bakımından beşinci sırada yer almaktadır (Özdemir, 2019).



Şekil 5. G7 Ülkeleri ve Türkiye'de İşgücüne Katılım Oranları 15-64 (%)
Kaynak: World Bank, 2019b.

Birleşik Krallık ise G7 ülkeleri arasında işgücüne katılım oranları bakımından dördüncü sırada yer almaktadır. Bu kapsamda Birleşik Krallık'ta işgücüne katılım oranları 2000 yılından 2019 yılına kadar yaklaşık üç puanlık artış yaşanmıştır. 2000 yılında %75,7 olan işgücüne katılım oranı 2019 yılında %78,01 olarak gerçekleşmiştir. Fransa ise İtalya'dan sonra G7 ülkeleri arasında düşük işgücüne katılım oranına sahip ikinci ülke olma özelliği göstermektedir. Fransa'da işgücüne katılım oranları 2000 yılından 2012 yılına kadar durağan bir seyir göstermiş olsa da 2012 yılından sonra işgücüne katılım oranlarında artışın yaşandığı dikkat çekmektedir. G7 ülkeleri arasında en düşük işgücüne katılım oranına sahip ülke ise İtalya'dır. Bu kapsamda İtalya'nın işgücüne katılım oranları bakımından karşılaştırıldığında diğer G7 ülkelerinin aksine 2001 yılından sonra hızlı bir yükseliş trendi yakaladığı görülmektedir. Ancak bu yükseliş trendi 2004 yılından sonra durağan bir yapıya kavuşmuştur.

Türkiye'de ise küresel ekonomik kriz nedeniyle 2001 yılından 2006 yılına kadar işgücüne katılım oranlarında düşüş yaşanmıştır. Ancak 2006 yılından sonra G7 ülkeleri ile kıyaslandığında işgücüne katılım oranlarında yüksek bir ivme yakalamış ve nitekim bu oranlar 2006 yılında %48,49 seviyesinden 2019 yılında %58,09'a kadar yükselmiştir. G7 ülkeleri ve Türkiye'nin işgücüne katılım seyri karşılaştırıldığında Türkiye'nin işgücüne katılım oranları düşük düzeyde seyretmesine karşın, Türkiye işgücüne katılım oranları noktasında artış trendi en yüksek ülkelerden biri olma özelliği göstermektedir.



Şekil 6. G7 Ülkeleri ve Türkiye'de İşsizlik Oranları 15-64 (%)
Kaynak: World Bank, 2020d.

Amerika Birleşik Devletleri'nde, 2019'da aktif işgücünün sadece %3,8'i işsizken, Kanada'da işsizlik oranı % 5,8 olarak gerçekleşmiştir. Bu oranlar her iki ülke içinde son 40-50 yılda kaydedilen en düşük işsizlik seviyeleridir (UN, 2019:2). Ancak Covid-19 sürecinde ABD en yüksek işsizlik seviyelerine ulaşmıştır. Nitekim 2020 yılı ABD işsizlik oranı %8,31 olarak gerçekleşmiştir. Bu bağlamda Japonya, Almanya Birleşik Krallık, ABD, Kanada 2019 yılında 10 yıllık seyir içerisinde en düşük işsizlik oranlarını yakalamış olsalar da Covid-19 dönemi bu ülkeler için bir dönüm noktası olmuştur. Nitekim söz konusu ülkelerde işsizlik oranları 2019 sonrasında bir kırılma yaşamış ve yükselişe geçmiştir. Bu eğilimin ortaya çıkmasındaki en temel sebeplerden biri Covid-19 dönemindeki hükümet politikalarıdır. Ancak Türkiye ve İtalya gibi ülkelerde Şubat 2020'de Temmuz 2020'e kadar Covid-19 önlemleri kapsamında işten çıkarmalar yasaklanmıştır (Erdoğan, 2021; Parcivalle, 2021). Dolayısıyla Covid-19 döneminde işten çıkarma yasağı sayesinde çalışanlar için koruma tedbirleri alan ülkelerde bu süreç boyunca işsizlik oranlarında önemli ölçüde bir kırılma yaşanmamıştır. Şekil 6'da görüldüğü gibi özellikle Türkiye, İtalya ve Fransa'da Covid-19 sürecinde yaşanan işsizlik artışları diğer G7 ülkelerinde olduğu kadar keskin olmamıştır.

G7 Ülkeleri ve Türkiye'nin Aktif İşgücü Piyasası Politikaları

Çalışmanın bu bölümünde G7 ülkeleri ve Türkiye'de uygulanan AİPP'lere yönelik politikalar incelenmiştir.

Almanya

Almanya'da 2001 yılında işsiz bireyleri harekete geçirmek, nitelik kazandırmak ve eğitmek için çok sayıda araç sağlayan Job-AQTIV Yasası yürürlüğe girmiştir. Job-AQTIV Yasası Hartz reformları olarak adlandırılan ikinci önemli değişikliğin yasal habercisi olarak ifade edilmektedir. Hartz reformları, işe yerleştirme hizmetlerinden yeni bir iş kurmak için teşviklerin oluşturulmasına kadar değişen yeni AİPP önlemlerinin yeniden yapılandırılması ve uygulanması yoluyla Alman işgücü piyasasını modernleştirmeyi amaçlamıştır (Zoellner, Fritsch ve Wyrwich, 2018:378). Heyer, vd. (2012), Almanya'nın AİPP önlemlerini üç gruba ayırmaktadır. Birinci grup, arabuluculuk destek hizmetlerini içermektedir. Bu program işe yerleştirme kuponlarını, ihale hizmetlerini, kısa vadeli önlemleri ve mesleki eğitim programlarını içermektedir. İkinci grup, uygunluk değerlendirmelerini veya entegrasyon ikramiyeleri, ücret sübvansiyonları ve girişimciliği teşvik önlemleri gibi küçük ek yeterlilik bileşenlerini içermektedir. Üçüncü grubun programları ise özellikle kamu istihdamı yaratma ve ayrıca istihdam sübvansiyonlarını içermektedir. Bu önlemler, uzun süredir işsiz olan işçiler veya birden fazla işe yerleştirme engeli olan işsiz kişiler gibi işgücü piyasası beklentileri düşük olan kişiler için istihdam yaratılmasına odaklanmaktadır. Söz konusu popülasyon içerisindeki bireylerin işe yerleştirme engelleri genellikle; uzun süreli işsizlik, uyuşturucu veya alkol bağımlılığı, iflas, düşük eğitim becerileri, düşük dil becerileri veya kısıtlı hareketlilikten kaynaklanmaktadır (Bugzel, 2011). İnsanların işe geri dönme süreçleri (Arbeitsförderung), Alman Federal İş Kurumu (Bundesagentur für Arbeit, 'BA') ve yerel iş bulma kurumları (Agenturen für Arbeit) tarafından yönetilmektedir (IAB, 2021:1).

İtalya

İtalya'da 2000–2004 yıllarına ilişkin işgücü rakamlarına bakıldığında, toplam işgücü piyasası politikalarındaki eğilim değişikliğinin AİPP'den kaynaklandığı ortaya çıkmaktadır. Nitekim, ekonomik büyümedeki durgunluk nedeniyle pasif politika harcamaları artsa ve dönem boyunca eğitimi ve belirli becerilerin geliştirilmesini teşvik etmek için yeni teşvikler uygulansa da, önde gelen faktör AİPP harcamalarındaki keskin artıştır (Orlando, Nıco ve Romanıello, 2019:98). Günümüzde ise İtalya'da hem işsizlik oranı hem de pasif istihdam politikalarına yapılan harcamalar OECD ülkelerinin ortalamasının neredeyse iki katıdır. AİPP'e yapılan harcamalar ise ihtiyacı olan insan sayısının yüksek olmasına

rağmen sürekli olarak OECD ortalamasının biraz altında seyretmektedir. İtalya'daki aktif ve pasif istihdam politikalarına yapılan harcamalar AB ülkeleri ile kıyaslandığında ise fark giderek artmaktadır (OECD, 2019a). Prensip olarak, etkin bir AİPP'nın ülkeye özgü ekonomik durumu dikkate alması gerekmektedir. İtalya'nın merkezinde ve kuzeyinde, gençlerin, kadınların ve yaşlı işçilerin istihdam oranının iyileştirilmesinde AİPP önceliklidir. Öte yandan İtalya'nın güney bölgelerinde, işgücü talebini artırmaya, işgücü maliyetini düşürmeye, uzun vadeli işsizliği ortadan kaldırmaya, gizli emeği azaltmaya ve girişimciliğin ortaya çıkmasını teşvik etmeye yönelik tedbirlerle AİPP'nın desteklemesine ihtiyaç duyulmaktadır. İtalyan işgücü piyasasının özelliklerinden kaynaklanan önlemlerde bir artış gösteren işgücü piyasasına yönelik harcamalara ilişkin veriler, politika yapıcıların bu doğrultuda bir çaba gösterdiğini göstermektedir. Ancak uygulamada, bu politikaların gerçek etkileri hakkında çok az şey bilinmektedir (Orlando, Nıco ve Romanıello, 2019:100).

Birleşik Krallık

Genel harcamaları düşük olmasına rağmen, Birleşik Krallık, işgücü piyasası harcamalarının nispeten yüksek bir oranını AİPP'na tahsis etmektedir. Bu kısmen Birleşik Krallık'taki nispeten düşük işsizlik sigortası seviyelerini yansıtmaktadır. Ancak politika yapıcılar arasında AİPP'na yapılan harcamalarının kısmen etkili olduğu görüşündedir. Bu durum hem yerel hem de uluslararası politika değerlendirmelerinde Birleşik Krallık'taki AİPP'nın yapısında ve vurgusunda değişikliklere yol açmıştır (Bell ve Blanchflower, 2009). Meager (2008), özellikle eğitim politikası açısından AİPP'nın değerlendirmesini gözden geçirmektedir. Politikaları, işgücü piyasasının talep veya arz tarafına yönelik olanlar olarak sınıflandırmaktadır. Arz tarafında öne çıkan beş AİPP ise şunlardır; eğitim programları, bilgilendirme ve iş bulma faaliyetleri, bilgi, tavsiye ve rehberlik, teşvikler ve serbest mesleğe girişi desteklemek için sübvansiyonlar.

Fransa

Fransa özellikle uygulamakta olduğu eğitim amaçlı AİPP ile deneyimli bir ülke olma özelliği taşımaktadır (Köstekli, 2005:68). 2008'den bu yana krizle mücadele için uygulanan AİPP'nın doğasını ve büyüklüğünü tam olarak anlamak için, önceki on yıllarda Fransa'da işgücü piyasasına yönelik kamu politikası müdahalelerinin tarihsel arka planını tanımlamak esastır (Coquet,

2015). AİPP, 1970'lerin başında Fransa'da tanıtılmıştır. Yüksek işsizlik oranları ve özellikle yüksek genç işsizlik oranları, 1980'ler ve 1990'larda işgücü piyasası politikasında birçok reformun yapılmasına yol açmıştır. Bu yirmi yıldaki en dikkate değer değişikliklerden biri, 1986'da özel firmaların eğitim yerleri sunmaları için güçlü teşviklerle tanıtılan Genç İstihdamı için Acil Durum Planı (Plan d'Urgence pour l'Emploi des Jeunes) olmuştur. Değişen eğitim ve çalışma biçimleri ile alternatif çalışma modelleri (alternatif oluşumlar) desteklenmiştir. Bu sözleşmelerde giriş yaşı alt sınırı 16'ya indirilmiş, üst sınır ise 20'den 25'e yükseltilmiştir. 2001 yılında ise PAP programı (Program d'action personnalisé), işsizlere yönelik yoğun danışmanlık ile daha cömert bir sosyal yardım sistemi (uygun işsizler için), "Plan d'aide au retour à l ' adlı politika reformunun bir parçası olarak tanıtılmıştır. Bu programın bir parçası olarak, maksimum işsizlik maaşı alma süresi de düşürülmüştür (Orlando, Nıco ve Romanıello, 2019:140).

Japonya

2015 yılında Japonya'da formüle edilen Japonya'nın Fumio Kishida'dan önceki başbakanı Shinzo Abe'nin politika değişiklikleri olarak bilinen Abenomics'in nüfusun azalmasına bağlı olarak işgücü arzı kısıtlamalarının üstesinden gelmek için üç temelde önlemler alınmıştır. Birincisi, yapılan işin kalitesini iyileştirmek için aşırı uzun çalışma saatlerini kısıtlayarak, ikincisi kadınların, yaşlı vatandaşların ve yeterince temsil edilmeyen diğer grupların katılımının arttırılmasını teşvik ederek ve üçüncüsü ise eğitim ve istihdam uygulamalarında bütünleşik reform değişim ve yenilik çağı için insan kaynaklarını güçlendirmek olmuştur (JILPT, 2014). Japonya'daki AİPP genel itibarıyla gençler, bekar anneler ve yaşlılar gibi savunmasız gruplara destek niteliğinde geliştirilmiştir. Bunlardan ilki olan kişisel destek hizmeti, günlük yaşam zorluklarıyla karşı karşıya kalan kişilerin sorunlarının bütününü anlayarak bireysel, sürekli ve kapsamlı desteğin uygulanmasını amaçlamaktadır. İkinci grup istihdamda ve yetiştirmede olmayan gençleri kapsamaktadır. Çeşitli iş bulma destekleri (işyeri deneyimi, iş eğitimi vb.) sağlamak, seminerler yoluyla bilinçlendirmek ve diğer gençlik destek kurumlarına rehberlik etmektedir. Üçüncüsü, serbest çalışanların istihdamını düzenli hale getirmek için gösterilen düzenlemeler, işten ayrılan yarı zamanlıları düzenli işçilere Dönüştürme Planı kapsamında destek olmaktadır. Dördüncüsü, iş kartı sisteminden yararlanan düzensiz işçiler için iş bulma desteği ve mesleki beceri geliştirme, kariyer danışmanlığından iş bulana kadar olan sürece destek

sağlamaktadır (Kamimura ve Soma, 2013). Diğer yandan yaşlı bireyler içinde çeşitli AİPP düzenlenmiştir. İleri yaşlardaki kişilerin çeşitli istihdam ve iş ihtiyaçlarına cevap verebilmek için, emekli olduktan sonra geçici veya kısa süreli hafif işler yapmak isteyen yaşlılar için yerel toplum temelli çalışma sağlayan Gümüş İnsan Kaynakları Merkezleri teşvik edilmiştir. Ayrıca Silver İnsan Kaynakları Merkezi üyeleri, bebeklerin bakımı ve çocukların kreşlere götürülmesi dahil olmak üzere çeşitli çocuk bakım destek projelerini uygulamaktadır. Ayrıca Gümüş İnsan Kaynakları Merkezleri Federasyonu›nda iş yeri sahipleri dernekleri ve Kamu İstihdam ve Güvenlik Büroları ile işbirliği içinde beceri eğitimleri, grup görüşmeleri vb. sponsorlukların entegre edildiği Kıdemli Çalışma Programları yürütülmektedir (Heikki ve Haruhiko, 2008:16).

Kanada

Kanada'da, işgücü piyasası politikalarına harcanan kaynak birçok ülkeye göre daha azdır. Ancak Kanada'da işsizlikle mücadelede işsizlik sigortası ve gelir yardımları gibi sosyal politika araçlarına daha fazla kaynak ayırmaktadır (Köstekli, 2005:69). Kanada'da üç temel işgücü piyasası sorunu bulunmaktadır. Bunlardan ilki korunmasız çalışanların işgücüne dahil edilmesi, iş-yaşam dengesinin sağlanamaması ve toplumsal yaşlanmadır. Sonuç olarak, tüm çalışanlar güçlü bir ekonominin faydalarından yararlanabilecek durumda değildir. İşgücünün büyük bir kısmı düşük ücretle, temsil edilmeden ve çalışma koşullarını iyileştirme konusunda zayıf beklentilerle çalışmaktadır (Saunders ve Maxwell, 2003. Kanada'da istihdam programları ve hizmetleri, iş arama hizmetleri, iş eşleştirme araçları ve hizmetleri, istihdam edilebilirlik/kendi kendine pazarlama eğitimi ve danışmanlık hizmetleri dahil olmak üzere çok çeşitli destekleri kapsamaktadır (FPT, 2019:20). Diğer yandan Kanada'da işsiz gençleri girişimciliğe teşvik etmek amacıyla Kanada Genç Girişim Vakfı (The Canadian Youth Business Foundation) kurulmuştur (Köstekli, 2005:76). Ayrıca yaşlı bireylerin yeni istihdam bulmasını desteklemeye yönelik programlar da uygulanmaktadır. Bunlar ise iş eşleştirme, işe alma hizmetleri, sevk hizmetleri ve serbest meslek arayan yaşlı kadınlar ve yaşlı kişilere yönelik hedefli destek ile ilgili programlardan oluşmaktadır (FPT, 2019:20).

Amerika Birleşik Devletleri

Ekonomik açıdan dezavantajlı gençlere ve yetişkinlere istihdam ve iş eğitimi yardımı ve işverenlere istihdam hizmetleri sağlama ihtiyacı ve ayrıca işyeri

güvenliğini ve sağlığını iyileştirme ihtiyacı gibi Amerikan çalışma durumunun bazı yönleri uzun yıllardır değişmedi. Küreselleşme, demografi, işyerinde artan çeşitlilik, teknolojik değişim, yenilik ve ortaya çıkan beceri boşlukları, politika yapıcılar için üretken ve rekabetçi bir işgücünü sürdürme ihtiyaçlarını karşılamak için programlar ve politikalar geliştirme konusunda önemli zorlukları ortaya çıkarmaktadır (OECD, 2005). Diğer yandan istihdam amaçlı eğitimler açısından üzerinde durulması gereken bir başka ülke ABD'dir. Almanya ve Birleşik Krallık'dan farklı olarak geliştirilen "Cisco Education Ecosystem/Networking Academy Programme, CISCO-NAP" adlı program, okul ve işveren işbirliğine örnek olarak gösterilmektedir (Köstekli, 2005:67). ABD, AİPP'ında özellikle beş temel stratejinin önemi vurgulanmaktadır. Mevcut işlerin kalitesinin artırılması (Howell, 2019), sübvansiyonlu istihdam programları dahil olmak üzere AİPP aracılığıyla istihdamın artırılması (McCarthy, Van Horn ve Prebil, 2021), çıraklık, iş temelli öğrenme, sektörel ortaklıklar, kariyer yolları ve diğer etkili işgücü geliştirme stratejilerine yatırımların yönlendirilmesinin (The White House, 2014) gerekliliği ön plana çıkmaktadır. Diğer yandan iş kanunu ve yönetmeliklerin güncellenerek uygulamada ırk ve cinsiyet eşitliğine öncelik verilmesi (Ahlequist, 2014), sendikaların ve diğer işçi örgütlenmesi biçimlerinin desteklenmesi (Rosenfeld, Denice ve Laird, 2016) stratejide ön plana çıkan detayları oluşturmaktadır.

Türkiye

Türkiye'de uygulanan başlıca AİPP; sübvansiyonlu istihdam politikaları, toplum yararına programlar, kendi işine kuranlara yönelik girişimcilik programları ve mesleki eğitim programlarıdır. Mesleki eğitim programları kapsamında ise çalışanların mesleki eğitimi, engelli kursları, hükümlü kursları, istihdam garantili mesleki eğitim kursları ve iş başı eğitim programları yer almaktadır. İş başı eğitim programları eğitim programları 335 bin 761 kişi (İŞKUR, 2020a) ile AİPP arasında en fazla katılım sağlanan program olmuştur. İstihdam garantili mesleki eğitim programları ise 52 bin 416 kişi (İŞKUR, 2020a) ile AİPP arasında en fazla katılım sağlanan ikinci program olmuştur. Türkiye'de AİPP'nin uygulayıcısı bakımından İŞKUR önemli bir role sahiptir. 2000 ve 2020 yılları arasında toplam 868 bin 744 kişi İŞKUR aracılığıyla doğrudan işe yerleştirilmiştir. Bu sayı erkeklerde 6579 bin 021 iken kadınlarda ise 289 bin 723 dür. Türkiye'de işe yerleştirilenlerin 20 yıllık seyri incelendiğinde 2020 yılında Covid-19 sürecine bağlı olarak düşüş söz konusu olsa da 2010 yılından itibaren yükseliş trendinde olduğu görülmektedir (İŞKUR, 2020b).

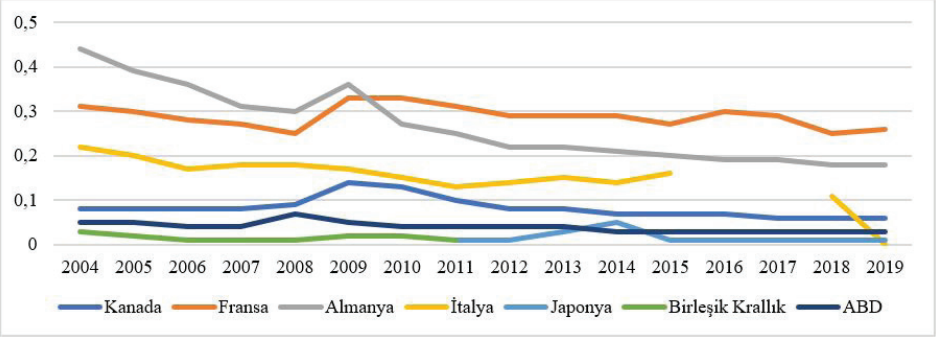
Aktif İşgücü Piyasası Politikalarının GSYİH İçindeki Payı

G7 Ülkeleri ve Türkiye'de en yaygın AİPP'ler eğitim, istihdam teşvik programları, işe yerleştirme hizmetleri, doğrudan iş yaratma programları ve beceri geliştirme programlarıdır. Ancak ülkeler arasında AİPP'nın uygulama ağırlıkları eşit düzeyde değildir. Bu anlamda gelişmiş büyük ekonomiler arasında önemli farklılıklar bulunmaktadır. Birleşik Krallık ve Almanya büyük ölçüde işe yerleştirme hizmetlerine güvenmektedir. Avusturya, Finlandiya ve Danimarka eğitimi hedeflemektedir. İsveç ve Lüksemburg istihdam teşviklerini, Macaristan, Fransa ve Kore ise doğrudan iş yaratma politikalarını daha yoğun uygulamaktadır. Fransa dışındaki ülkelerde doğrudan iş yaratmaya yapılan harcamalar zamanla azalmaktadır. Birçok ülkeye kıyasla Birleşik Krallık, bu AİPP'nın her birine GSYİH'sının küçük bir kısmını harcamaktadır (Blanchard ve Wolfers, 2000). Diğer yandan Amerika Birleşik Devletleri'nin aksine, diğer OECD ülkeleri daha fazla yatırım yapmakta ve çok daha geniş bir dizi işgücü uyum programına dahil olmaktadır (Bown ve Freund, 2019:4). Ayrıca Fransa'da bu politikalar doğrudan ücretle ilgili düzenlemeleri de kapsamaktadır. İtalya'da ise işverenlerin sosyal güvenlik ödemelerinde indirim yapılarak ücret dışındaki işgücü maliyetinin azaltılması sağlanmaktadır. Her iki yaklaşımın uygulandığı politikalarda göze çarpmaktadır (Uşen, 2007:73).

Kamu harcamalarının GSYH'a oranı, aktif istihdam politikaları özelinde değerlendirildiğinde ise aşağıda yer alan dört grafik ortaya çıkmaktadır. Bu veriler OECD veri tabanından elde edilmiş olup, Türkiye'ye özel verilere erişilememiştir. Bu sebeple ülkelerin hangi AİPP ile öne çıktığı G7 ülkeleri özelinde ele alınmıştır. Bu kapsamda en yaygın uygulanan AİPP; eğitim, istihdam teşvikleri, doğrudan iş yaratma politikaları, işe yerleştirme hizmetleri (özel istihdam büroları) ve beceri geliştirme programlarıdır.

***Eğitim**:* AİPP'ndan biri olan eğitim, iş başında eğitim ve iş deneyimi gibi önlemleri kapsamaktadır. Tedbirler daha genel bir eğitim (örneğin dil kursları, temel bilgisayar kursları veya diğer temel kurslar) veya belirli mesleki beceriler (örneğin ileri bilgisayar kursları veya örneğin teknik ve imalat becerileri sağlayan kurslar) sağlayabilmektedir. Eğitimin temel amaçları ise katılımcıların üretkenliğini, istihdam edilebilirliğini artırmak ve becerileri artırarak beşeri sermayeyi geliştirmektir. Araştırmalar, eğitimin kadınlarda erkeklerden daha iyi sonuç verme eğiliminde olduğunu bulmuştur (Bloom ve diğerleri, 1997). Almanya'nın en kapsamlı işgücü piyasası politikalarından biri, 2 ila 12 hafta

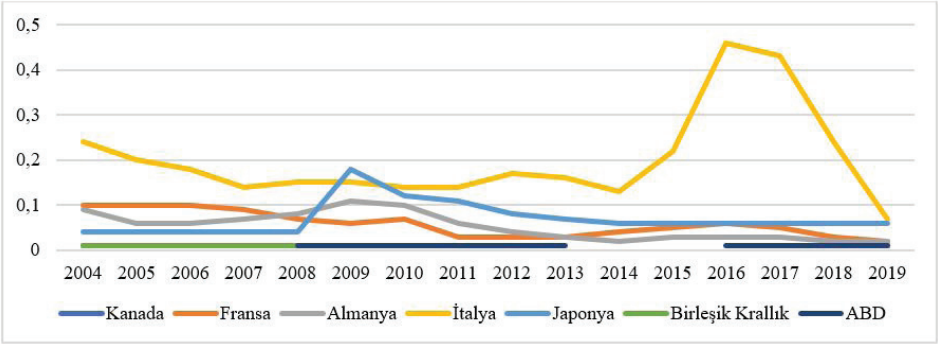
süren kısa süreli eğitim programlarıdır. 2000'li yılların ortalarında bu programlar, yılda bir milyondan fazla insanın işgücüne girmesini sağlamıştır. Eğitim programlarının kapsamı genellikle iki ana amaca hizmet etmektedir. Birincisi yeni bir beceri için eğitime, diğeri ise görüşme veya özgeçmiş hazırlama gibi becerileri ve iş arama eğitimini değerlendirmeye odaklanmaktadır. Çeşitli araştırmalar, eğitim programlarının işsizlik süresini azalttığını ve işçi işe alındıktan sonra istihdam süresini artırdığını bulmuştur. Fitzenberger vd. (2013), yeni beceriler öğreten programların işe hazırlık için eğitim veren programlardan daha iyi sonuçlara sahip olduğunu bulmuşlardır (Bown ve Freund, 2019:8). AİPP'ından biri olan eğitim programı bazı G7 ülkelerinde Covid-19 döneminde çevrimiçi eğitimlerle devam etmiştir. Örneğin, Kanada'da Covid-19 sırasında birçok il/bölge, İş Piyasası Geliştirme Anlaşması (LMDA) ve İş Gücü Geliştirme Anlaşması (WDA) tarafından finanse edilen programlama için hizmet sunum modellerini değiştirmiştir. Birçok okuryazarlık ve temel beceriler pilot projesi çevrimiçi eğitime taşınmıştır. Bazı öğrencilerin eğitime erişebilmeleri için gerektiğinde bilgisayar ve internet erişiminin tedariği sağlanmıştır. Fransa'da genç işsizlerin daha uzun süre iş bulabilmeleri için eğitim süreleri artırılmıştır. Birleşik Krallık'ta ise dijital olarak verilen etkileşimli "sınıf tabanlı" eğitimin geliştirilmesine karar verilmiştir. Yerel ve ulusal ortaklık kuruluşları ve eğitim sağlayıcıları aracılığıyla sunulan dijital kurslar aktif hale getirilmiştir (OECD, 2021:18-19-22). Grafik 6'da görüldüğü üzere G7 ülkelerinde AİPP kapsamında eğitime yapılan harcamalar sıralamasında Fransa, Almanya ve İtalya ön plana çıkan ülkeler olmuştur.



Grafik 6. G7 Ülkelerinde AİPP Kapsamında Eğitim Harcamalarının GSYİH İçindeki Payı
Kaynak: OECD, 2019.

İstihdamı Teşvik Programları*:* İstihdam sübvansiyonları ve ücret sigortası, özellikle kısa vadede istihdamı teşvik etmenin pahalı ama potansiyel olarak

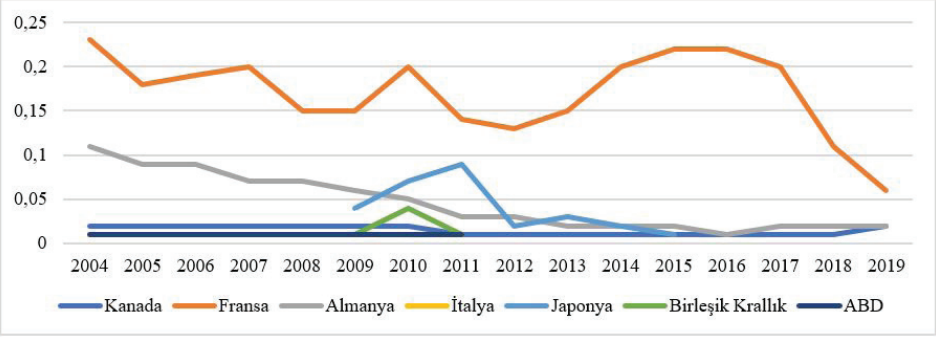
üretken bir yoludur (Card ve Hyslop 2005). Bu kategorideki en belirgin uygulama ücret sübvansiyonlarıdır. Sübvansiyonların amacı, işverenleri yeni işçileri işe almaya veya aksi takdirde bozulacak işleri sürdürmeye teşvik etmektir. Bu sübvansiyonlar, işverenlere doğrudan ücret sübvansiyonları veya sınırlı bir süre için işçilere yönelik mali teşvikler şeklinde sağlanabilmektedir. Sıklıkla uzun süreli işsizleri ve daha dezavantajlı bireyleri hedef almaktadır. Sübvansiyonlu özel sektör istihdamının bir başka türü de serbest meslek hibeleridir. Kendi işini kuran işsizler bu hibeleri ve bazen de belirli bir süre için danışmanlık desteği almaktadır (Kluve vd., 2007:28). Grafik 7'de görüldüğü üzere G7 ülkelerinde AİPP kapsamında istihdam teşviklerine yapılan harcamalar sıralamasında öne çıkan tek ülke İtalya olmakla birlikte, İtalya'da bu programa yapılan harcamaların oldukça dalgalı olduğu göze çarpmaktadır.



Grafik 7. G7 Ülkelerinde İstihdam Teşvikleri Harcamalarının GSYİH İçindeki Payı
Kaynak: OECD, 2019.

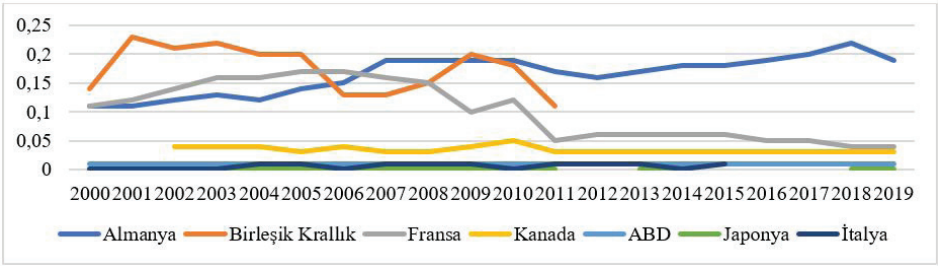
Doğrudan İş Yaratma Programları*:* Doğrudan iş yaratma programları, genellikle topluluk yararına veya sosyal olarak yararlı olan, geçici ve piyasa dışı bir karaktere sahip ek işler yaratır. Bu tür programların hedeflediği kişiler genellikle uzun süreli işsizler veya başka şekilde yerleştirilmesi zor olan kişilerdir. Fredriksson (2020) çalışmasında, işsizler için artan harcama, öncelikle iş yaratma ve istihdam sübvansiyonlarına yapılan harcamalarla ilgili olarak istihdama geçiş olasılığının daha yüksek olmasıyla ilişkilendirirken, eğitim programlarının istatistiksel olarak anlamlı olmadığını ortaya koymuştur. Başka bir ifade ile istihdam sübvansiyonları ve doğrudan iş yaratma programları aktif olmayanlar için işe geçiş olasılığını önemli ölçüde artırmaktadır. OECD ve AB ülkelerinin yaklaşık üçte biri, Covid-19 krizinin başlangıcından bu yana doğrudan iş yaratma programlarını genişletmiştir. Türkiye'de ise doğrudan iş yaratma uygulamalarından biri toplum yararına programlarıdır. Bu programların

esas amacı, işsizlere belirli sürelerle istihdam edilmeleri sağlanarak, onların çalışma hayatından kopmalarının önüne geçmektir (Aşkın ve Aşkın, 2017:3). Ayrıca kriz zamanlarında, hassas durumdaki hanelere tamamlayıcı gelir sağlamak ve yerel kamu altyapısı, hizmetleri ve sosyal sermaye oluşturmak için faydalı olabilirler (ILO, 2020). Ancak bu hedefler, AİPP'lerden başka önlemlerle daha iyi gerçekleştirilebilir ve gelir desteği pasif işgücü piyasası programları yoluyla potansiyel olarak daha etkili bir şekilde sağlanabilir (Brown ve Koettl, 2015). Bu nedenlerle, programlar daha fazla dezavantajlı grupları hedef almalı ve işsizliği ele almak için daha geniş stratejilerle iyi bir şekilde bütünleştirilmelidir. Grafik 8'de görüldüğü üzere G7 ülkelerinde doğrudan iş yaratma programlarına yapılan harcamalar sıralamasında öne çıkan tek ülke Fransa olmuştur.



Grafik 8. G7 Ülkelerinde Doğrudan İş Yaratma Programlarına Yapılan Harcamaların GSYİH İçindeki Payı
Kaynak: OECD, 2019.

İşe Yerleştirme Hizmetleri (Özel İstihdam Büroları): İş uyumsuzluğunu ve yapısal işsizliği en aza indirmek için istihdam istikrar programı, ihtiyaca uygun işe yerleştirme sistemleri, esnek işgücü piyasası sistemleri ve işgücü piyasası bilgi sistemleri geliştirmeyi amaçlamaktadır. İşgücü piyasası bilgileri, işgücü arz ve talebinin geçmiş, şimdiki ve gelecekteki eğilimi, ücretler, çalışma saatleri, istihdam yapısı, iş arayanlar ve açık pozisyonlar, işgücü piyasasına ilişkin yasa ve yönetmelikler, meslekler, endüstriler, mesleki eğitim ve öğretim hakkında bilgileri içermektedir. Bu bilgileri toplayan, analiz eden ve dağıtan süreç veya sistem, bir işgücü piyasası bilgi sistemidir. Sistem, iş arama ve işe yerleştirmeyi iyileştirebilir. Tüm paydaşlar – hükümet, işverenler, işçiler, eğitimciler, eğitmenler ve topluluklar – işgücü piyasası bilgi sistemine dahil edilmelidir (Harasty, 2004:26).



Grafik 9. İşe Yerleştirme İle İlgili Hizmetlerin (Özel İstihdam Büroları) GSYİH İçindeki Payı
Kaynak: OECD, 2019.

İşe yerleştirme hizmetleri 1980'lere kadar kamunun tekelinde gelişimini göstermiştir. Ancak bilgi ve iletişim teknolojilerinin gelişmesiyle beraber, 1980 sonrasında çalışma hayatında ve özellikle işgücü piyasalarında radikal değişimler yaşanmıştır. İnsan kaynakları yönetimine de yansıyan bu değişimler ve yeni iş modelleri (esnek çalışma vs.) geleneksel işgücü piyasası kalıplarını zorlamıştır. Bu sayede işe yerleştirme hizmetlerinde kamunun yanı sıra özel istihdam bürolarının da süreçte aktif biçimde yer alamaya başladığı ifade edilebilir (Gündoğan, 1998:550-551). Grafik 9'da görüldüğü üzere işe yerleştirme hizmetleri noktasında en aktif rolü üstlenen ülke Almanya olmuştur. Almanya'da özel iş bulma büroları, kamu tarafından teşvik edilen işe yerleştirme hizmetleri ve geçici istihdam büroları olmak üzere üç tip istihdam bürosu işe yerleştirme konusunda faaliyette bulunmaktadır (Çölgeçen ve Es, 2020:1855).

Örneğin, Fransa›da hükümetin genç işsiz işçilere yardımcı olmak için özel bir yerleştirme hizmeti ödediği bir program bulunmaktadır. Ancak ödeme yalnızca iş bulmaları ve altı aydan fazla bir işi sürdürmeleri durumunda gerçekleşmektedir. Diğer yandan Alman Federal İş Kurumu›nda ise işe yerleştirme hizmetleri ve iş danışmanlığı, «4PM» olarak ifade edilen dört aşamalı bir model tarafından düzenlenmektedir. Dört aşamalı model, profil oluşturma (profiling), hedef belirleme (goal-setting), strateji seçimi (selection of strategy) ve strateji uygulamasından (strategy implementation) oluşmaktadır (IAB, 2021:7). Grafik 9'da görüldüğü üzere G7 ülkelerinde işe yerleştirme hizmetlerine yapılan harcamalar sıralamasında öne çıkan ülkeler Almanya ve Fransa'dır.

Beceri Geliştirme Programları: Teknolojinin gelişimi ile birlikte beden ve kas gücüne dayanan iş kollarında istihdamın giderek azalması, diğer yandan

yeni iş modellerinin ortaya çıkışı işgücünün yeni becerileri edinmesini zaruri hale getirmektedir Dolayısıyla işgücünün yeni beceri ediniminin sağlanması, dijital dönüşümün benimsenmesi ve uygulanması sürecinde kilit rol oynamaktadır (Koca, 2020). Bu açıdan bakıldığında ülkelerin AİPP'ını çağın gerekliliklerine uygun hale getirmesi ve değişimi yakalaması esastır. Dolayısıyla günümüzde değişen işgücü talebinin beceri ihtiyacını karşılamak suretiyle AİPP arasında yaygınlaşmaya başlayan beceri geliştirme politikaları, işgücü arzının yetişmesinde önemli bir role sahiptir. Günümüzde beceri geliştirme programları, birçok ülkede yaygın hale gelmeye başlamıştır. Ülkelerin yüksek gelirli ülkeler statüsü kazanmak veya bu statüyü sürdürmek için yüksek katma değerli mal ve hizmetler üreterek daha yüksek ücretler ve karlar üretmeleri gerekmektedir. Yüksek katma değerli ürünlerin üretilebilmesi için ise yüksek vasıflı bir işgücüne ve gençleri işgücü piyasasına girmeye yeterince hazırlayan eğitim ve öğretim sistemine ihtiyaç duyulmaktadır. Söz konusu ihtiyacın giderilebilmesi ise uzun vadeli kapsayıcı planlar ve ekonomik kalkınma modelleri ile mümkündür. Beceri geliştirme stratejileri birçok ülkede uygulanmaktadır. Örneğin Fransa'da 2009, Birleşik Krallık'ta 2010 ve Almanya'da 2010-2014 yıllarında beceri geliştirme stratejileri geliştirilmeye başlanmıştır (ILO, 2011:1). Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) tarafından hazırlanan beceri geliştirme stratejilerinde ülkelerin sahip olduğu avantaj ve dezavantajlar araştırılmıştır. Bu çerçevede G7 ülkeleri ve Türkiye'nin beceri geliştirme kapasitelerine aşağıda detaylı bir biçimde yer verilmiştir.

Türkiye sosyo-ekonomik arka planı, gençlerin becerilerinin gelişimi ve yüksek öğretimdeki başarısı gibi konularda diğer OECD ülkelerinin çoğundan daha güçlü bir etkiye sahiptir. Ancak becerilerin etkinleştirilmesi ve işgücü piyasasının kapsayıcılığı bakımdan zayıf kalmaktadır. Türkiye'deki yetişkinler becerilerini işyerlerinde ve günlük yaşamda diğer OECD ülkelerindeki yetişkinlere göre çok daha az kullanmaktadır (OECD, 2019c:2). Japonya, OECD ortalamasının üzerinde istihdam ve işgücüne katılım oranlarıyla, işgücünün becerilerini etkinleştirmede genellikle başarılıdır. Japonya'da işyerinde matematik ve BİT kullanımı OECD ortalamasının altına düşmektedir. Nesiller boyunca, iş yerinde becerilerin kullanımının gelişimi ise zayıf kalmaktadır (OECD, 2019d:2). İtalya'daki yetişkinler, becerilerini işyerlerinde ve günlük yaşamda diğer OECD ülkelerinde olduğundan çok daha az kullanmaktadır. Benzer şekilde İtalya, yüksek performanslı işyeri uygulamalarının benimsenmesinde kötü bir performans sergilemekte ve

becerilerin kullanımını teşvik etmek için çok önemli olan inovasyon sistemi kapasitesi ülkeler arasında en alttaki %20'lik dilimde yer almaktadır (OECD, 2019e:2). Birleşik Krallık, işgücünün becerilerini işgücü piyasasının ihtiyaçlarıyla uyumlu hale getirme konusunda nispeten iyi performans gösterse de, belirli alanlarda önemli beceri dengesizliklerine sahiptir. Birleşik Krallık, çalışanlarının becerilerini etkin bir şekilde kullanmada ve yüksek performanslı işyeri uygulamalarının benimsenmesinde en iyi performans gösteren ülkedir. Ancak, emek üretkenliği, özellikle Londra ve Güney Doğu Birleşik Krallık dışında nispeten düşüktür (OECD, 2019f:2). Kanada, beceri arzını taleple uyumlu hale getirme konusunda OECD ülkelerinin en üst sıralarında yer alırken, yine de bir takım beceri eksiklikleri yaşamaktadır. Kanada ayrıca, işyerindeki yıkıcı değişikliklerin etkilerine yanıt veren yeni bir federal girişim olan Future Skills'i başlatmıştır (OECD, 2019g:2).

Almanya'da işgücü piyasasında önemli beceri dengesizliklerinin bulunduğuna dair kanıtlar bulunmaktadır. Almanya, beceri arzı ile işgücü piyasası talebi arasındaki uyum açısından OECD ülkeleri arasında en alttaki %40'lık dilimde yer almaktadır. Diğer yandan Almanya, işyerlerinde becerilerin etkin kullanımını destekleyen yüksek performanslı işyeri uygulamalarının benimsenmesinde yalnızca ortalama bir performans sergilemektedir (OECD, 2019ı:2). PISA'ya göre, Fransa'daki gençlerin becerileri gelişim göstermektedir. Gençlerin ortalama okuryazarlık ve matematik puanları diğer OECD ülkeleri ortalamasına yakındır. Ancak, gençlerin becerilerinin gelişimi kapsayıcı değildir. Dezavantajlı geçmişe sahip öğrenciler genellikle PISA değerlendirmelerinde avantajlı geçmişe sahip öğrenciler kadar iyi performans gösterememektedir. Buna karşılık, yüksek öğrenim kapsayıcıdır ve yüksek öğrenim görmüş genç yetişkinlerin beceri düzeyi OECD ülkeleri ortalamasının üzerindedir (OECD, 2019h:2). ABD'de OECD Yerel Ekonomik ve İstihdam Geliştirme Programı (LEED), yerel istihdam hizmetlerinin ve eğitim sağlayıcıların, yerel ekonominin esnekliğini güçlendiren, beceri düzeylerini artıran uzun vadeli bir stratejiye katkıda bulunma kapasitesini inceleyen uluslararası bir karşılaştırmalı proje geliştirmiştir. Buna göre, işverenler, iş yaratmada kritik bir ortaktır ve bazı yerel İşgücü Yatırım Kurulları, ana müşteri olarak görülen işverenlerle istihdam programları ve hizmetleri sunmaya yönelik talep odaklı bir yaklaşım benimseyerek bunu kabul etmiştir (OECD, 2014).

Sonuç ve Öneriler

G7 ülkeleri ve Türkiye'nin işgücü piyasası yapısal olarak incelendiğinde; işgücüne katılım oranları, istihdam oranları, işsizlik oranları ve istihdamın sektörel durumu açısından sosyo-ekonomik gelişmişlik düzeyine göre farklılaştığı görülmektedir. Ülkelerin AİPP türlerinin kullanımında da birbirinden keskin bir biçimde olmasa da ayrıştığı görülmektedir. Nitekim AİPP içerisinde kullanılan en yaygın enstrümanların eğitim, istihdam teşvik programları, işe yerleştirme hizmetleri, doğrudan iş yaratma programları ve beceri geliştirme programları olduğu görülmüştür.

Aktif işgücü piyasası politikaları temelde, işgücü arzının becerilerini artıran, işgücü arz ve talebinin doğru eşleşmelerini yardımcı olan ve bu sayede istihdam üzerinde olumlu etkileri bulunan programlardır. Ancak bu programların ekonomik şoklara hızlı ve olumlu tepkiler verebilmesi için esnek ve duyarlı bir yapıya sahip olmalıdır. İşgücü talebinin canlandırmayı amaçlayan bu politikalar bu sayede işsizliğe karşı önleyici bir mekanizma haline gelecektir.

Çalışmanın sonucundan elde edilen bulgulara göre, aktif işgücü piyasası politikalarının ülkelere göre farklılık gösterdiği görülmüştür. Özellikle uygulanmakta olan AİPP'nın ülkelerin GSYİH içindeki payına göre değerlendirildiğinde, Fransa, eğitim, doğrudan iş yaratma ve işe yerleştirme uygulamalarında öne çıkan ülke olma konumundadır. Diğer yandan İtalya istihdam teşvikleri, Almanya işe yerleştirmede, Japonya ve birleşik Krallık ise işgücünün becerini etkinleştirmede öne çıkmıştır. Türkiye'de ise AİPP'ı arasında en çok uygulanan eğitim programları olmuştur. Bu programlar arasında ise işbaşı eğitim ve istihdam garantili mesleki eğitim uygulamaları ön plana çıkmıştır.

Aktif işgücü piyasası politikaların kitlelere nazaran bireylerin ihtiyaçları gözetilerek tasarlanması önemlidir. Geniş kapsamlı hedefleme modelleri, AİPP'nın etkisini azaltabilir. Bu çerçevede giderek yaşlanan bir nüfus dinamiğine sahip olan G7 ülkelerinin ulusal AİPP'ında bu değişim görülmemektedir. Oysa ki yaşlanan bir nüfus dinamiği neticesinde çalışma hayatı çok kuşaklı bir yapıya sahip olacak ve böylelikle farklı yaş gruplarına farklı AİPP'ı uygulanması ihtiyacı doğacaktır. Nitekim dinamik bir yapıya haiz olan işgücü piyasaları günümüzde önemli bir dönüm noktasından geçmektedir. Hızla gelişen teknoloji üretim süreçlerine entegre olmaktadır. Dolayısıyla

işgücü bu dönüşüme, yeni beceri edinimlerini kazanarak ayak uydurabilir. Bu noktada bir yandan hala genç ve dinamik nüfus yapısına sahip olan Türkiye, diğer yandan giderek yaşlanmakta olan G7 ülkeleri, işgücünün çağın değişen şartlarına hızla uyum sağlayabilmesi için beceri geliştirme programlarının kilit rolüne dikkat çekmelidir. Böylelikle işgücünün yaşam boyu öğrenimi için daha kapsayıcı bir yaklaşım benimsenecek ve yaşlı işgücünden fayda sağlanmış olacaktır.

G7 ülkeleri ve Türkiye'nin beceri geliştirme politikaları ve işgücünün beceri geliştirme kapasiteleri bakımından karşılaştırıldığında Japonya ve Birleşik Krallık'ın ön plana çıktığı söylenebilir. Nitekim Japonya, en yüksek yaşlı nüfusuna sahip ülke konumunda yer almasına karşın işgücünün becerilerini etkinleştirmede başarıdır. Birleşik Krallık ise çalışanlarının becerilerini etkin bir şekilde kullanmada ve yüksek performanslı işyeri uygulamalarının benimsenmesinde en iyi performans gösteren ülkedir. Diğer yandan Türkiye ise becerilerin etkinleştirilmesi ve işgücü piyasasının kapsayıcılığı bakımdan zayıf kalmaktadır.

OECD, insanların becerilerini etkin bir şekilde geliştirmelerine ve kullanmalarına yardımcı olmak, giderek daha fazla birbirine bağlanan ve hızla değişen bir dünyada insanların ve ülkelerin başarılı olmaları için ***Ulusal Beceri Stratejisi*** çalışmaları yürütmektedir (OECD, 2022). Bu kapsamda ülkelerin beceri zorluklarını ve fırsatlarını değerlendirmek, eylem için öncelikli alanları belirlemek, istihdamı, üretkenliği ve sosyal uyumu teşvik eden daha etkili beceri sistemleri oluşturmak, somut ve özel politika önerileri geliştirmek için AİPP'na ek olarak Ulusal Beceri Stratejileri geliştirilmelidir. Bu stratejiler, ülkelerin işgücü piyasası dinamikleri ve işgücünün yapısı ile uyumlu olmalıdır. Böylelikle bir yandan işgücünün yaşam boyu ilgili becerilerini geliştirebilmesi, becerilerini etkin bir biçimde kullanabilmesi ve beceri sistemi yönetişiminin güçlendirilmesi sağlanabilecektir. Beceri geliştirme politikaları, üretkenlik, kalkınma ve özellikle istihdamdaki kazanımlarla ilişkilendirilmektedir. Nitekim beceri geliştirme politikalarında öne çıkan hedeflerin başında gelecekteki işgücü piyasası ihtiyaçları için yetkinliklerin oluşturulması ve sürdürülmesi gelmektedir. Yeni beceriler öğrenmek, bireylerin mevcut becerilerini geliştirebilmeleri ve istihdamın sürdürülebilirliğinin sağlanması açısından önemlidir. Ulusal Beceri Stratejileri, çağın gerekliliklerine ve ihtiyaca binaen dizayn edilmelidir. Dolayısıyla demografik yapının değişimine bağlı olarak, gelecekte ihtiyaç

duyulacak becerileri öngören, daha yenilikçi eğitim perspektifi sunan, teknolojik değişime uyum sağlayabilen, rekabet edilebilirliği artıran ve dolayısıyla istihdamı destekleyici bir belge niteliği taşımalıdır.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.
Çıkar Çatışması: Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.
Finansal Destek: Yazar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Peer-review: Externally peer-reviewed.
Conflict of Interest: The author has no conflict of interest to declare.
Grant Support: The author declared that this study has received no financial support.

Kaynakça/References

Acemoğlu, D. ve Restrepo, P. (2017). Secular stagnation? The effect of aging on economic growth in the age of automation. *American Economic Review*, *107*(5), 174-79.

ACL.(2021). 2020 profile of older americans, Erişim Adresi: https://acl.gov/sites/default/files/Aging%20and%20Disability%20in%20America/2020ProfileOlderAmericans.Final_.pdf (10.06.2021).

Ahlquist, J. S. (2014). The fissured workplace: Why work became so bad for so many and what can be done to improve it. Cambridge: Harvard University Press, 2014. 424p. *Perspectives on Politics*, *12*(4), 932-934.

ARRP. (2018). The aging readiness & competitiveness report Germany. *Technical report, ARRP*.

Askenazy, P. (2018). The changing of the French labor market, 2000-2017. *IZA World of Labor*, (412).

Aşkın, U. ve Aşkın, E. Ö. (2017). Aktif istihdam politikası olarak toplum yararına programlar: Tokat ili araştırması. *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, *3*(3), 1-16.

Bell, D. N. ve Blanchflower, D. G. (2009). What should be done about rising unemployment in the UK?, IZA Discussion Papers, No. 4040, Institute for the Study of Labor (IZA), Bonn.

Betcherman, G., Dar, A. ve Olivas, K. (2004). Impacts of active labor market programs: New evidence from evaluations with particular attention to developing and transition countries.

Blanchard, O. ve Wolfers, J. (2000). The role of shocks and institutions in the rise of European unemployment: the aggregate evidence. *The Economic Journal,* 110(462), C1-C33.

Bloom, H. S., Orr, L. L., Bell, S. H., Cave, G., Doolittle, F., Lin, W. ve Bos, J. M. (1997). The benefits and costs of JTPA Title II-A programs: Key findings from the National Job Training Partnership Act study. *Journal of Human Resources,* 549-576.

Bown, C. P. ve Freund, C. L. (2019). Active labor market policies: lessons from other countries for the United States. Peterson Institute for International Economics Working Paper, (19-2).

Börsch-Supan, A. (2003). Labor market effects of population aging. *Labour*, *17*, 5-44.

Brown, A. ve J. Koettl. (2015). Active labor market programs - employment gain or fiscal drain?, *IZA Journal of Labor Economics*, Vol. 4/12.

Bugzel, C. (2011). Handreichung mit Regelungen zu Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktförderung. Arbeitskreis Rahmenrichtlinien und Empfehlungen, 3.

Calmfors, L., Forslund, A. ve Hemstrom, M. (2002). Does active labour market policy work? Lessons from the Swedish experiences. Lessons from the Swedish Experiences.

Card, D. ve Hyslop, D. R. (2005). Estimating the effects of a time-limited earnings subsidy for welfare-leavers. Econometrica, 73(6), 1723-1770.

Card, D., Kluve, J. ve Weber, A. (2010). Active labour market policy evaluations: A meta-analysis. *The Economic Journal*, 120(548), F452-F477.

Coquet, B. (2015). Labour market measures in France 2008-13: The crisis and beyond. ILO, 1-91.

Crépon, B., Duflo, E., Gurgand, M., Rathelot, R. ve Zamora, P. (2013). Do labor market policies have displacement effects? Evidence from a clustered randomized experiment. *The quarterly journal of economics*, *128*(2), 531-580.

Çölgeçen, H. ve Es, M.(2020). Dünyada özel istihdam büroları: Almanya örneği. *Turkish Studies - Social,* 15(4), 1853-1864.

Dailysabah. (2021). Aging population continues to rise in once-young Turkey, Erişim Adresi: https://www.dailysabah.com/turkey/aging-population-continues-to-rise-in-once-young-turkey/news (10.07.2021).

Desplanques, G. ve Rogers, G. (2008). Strengths and uncertainties of the French annual census surveys. *Population*, *63*(3), 415-439.

Destatis. (2021). Impact of the coronavirus crisis on official statistics, Erişim Adresi: https://www.destatis.de/EN/Home/_node.html (11.07.2021).

Diriöz, S. Ç. (2012). İstihdam artırılmasında aktif işgücü politikalarının rolü. Kalkınma Bakanlığı Uzmanlık Tezi Ankara

Duell, N. ve Vetter, T. (2020). The employment and social situation in Germany. European Parliament.

EPRS. (2020). Japan's ageing society, European Parliament, Erişim Adresi: https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/659419/EPRS_BRI(2020)659419_EN.pdf (16.07.2021).

Erdoğan. M. (2021). İşten çıkarma yasağının 30 Haziran 2021'e kadar uzatılmasına ilişkin karar Resmi Gazete'de, Erişim Adres: https://www.aa.com.tr/tr/ekonomi/isten-cikarma-yasaginin-30-haziran-2021e-kadar-uzatilmasina-iliskin-karar-resmi-gazetede/2225266 (18.06.2021).

Escudero, V. (2018). Are active labour market policies effective in activating and integrating low-skilled individuals? An international comparison. *IZA Journal of Labor Policy,* 7(1), 1-26.

Filges, T., Smedslund, G. ve Jørgensen, A.M.K. (2016) Active labour market programme participation for unemployment insurance recipients: a systematic review. *Research on Social Work Practice.*

Fitzenberger, B., Orlanski, O., Osikominu, A. ve Paul, M. (2013). Déjà Vu? Short-term training in Germany 1980–1992 and 2000–2003. *Empirical Economics,* 44(1), 289-328.

FPT (Federal-Provincial-Territorial). (2019). Understanding the impact of public policies and programs on the labour market decisions of older workers.

Fredriksson, D. (2020). Moving targets: Target groups of active labour market policies and transitions to employment in Europe. *International Journal of Social Welfare*, *29*(3), 270-284.

Fuss, J. ve Globerman, S. (2020). Canada's aging population and long-term projections for federal finances. *Fraser Institute*.

Gündoğan, N. (1998). İşe yerleştirme sistemi içinde özel istihdam bürolarının yeri ve önemi. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, *14*(1), 549-566.

Hamermesh, D. S. (2019). The labor market in the US, 2000-2018. IZA World of Labor, (361v2).

Harasty, C. (Ed.). (2004). *Successful employment and labour market policies in Europe and Asia and the Pacific*. Employment Analysis Unit, Employment Strategy Department, International Labour Office.

Heikki, R. ve Haruhiko, H. (2008). Employment policies in two ageing societies: Japan and Finland compared.

Herz, B. ve Van Rens, T. (2020). The labor market in the UK, 2000-2019. IZA World of Labor, (422v2).

Heyer, G., Koch, S., Stephan, G. ve Wolff, J. (2012). Evaluation der aktiven Arbeitsmarktpolitik: Ein Sachstandsbericht für die Instrumentenreform 2011. *Journal for Labour Market Research*, 45(1), 41-62.

Howell, D. (2019). From decent to lousy jobs: New evidence on the decline in American job quality, 1979–2017. *Washington Center for Equitable Growth*.

IAB. (2021). Active labour market policies, Erişim Adres: https://www.iab-forum.de/en/active-labour-market-policies/ (25.07.2021).

ILO. (2011). Formulating a national policy on skills development, Erişim Adresi: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@ifp_skills/documents/publication/wcms_167172.pdf (13.06.2021).

ILO. (2013). Employment and social protection in the new demographic context: Fourth item on the agenda (Vol. 102). International Labour Office.

ILO.(2020). The role of public employment programmes and employment guarantee schemes in COVID-19 policy responses.

ISTAT.(2018). Rapporto Annuale 2018, la situazione del paese, Erişim Adresi: https://www.istat.it/storage/rapporto-annuale/2018/Rapportoannuale2018.pdf (12.10.2021).

İSO. (2006). *İstihdam stratejileri ve Türkiye için bir model önerisi,* İstanbul Sanayi Odası (İSO) Yayını, I. Baskı, İstanbul, Temmuz.

İŞKUR. (2020a). İŞKUR istatistik yıllığı.

İŞKUR. (2020b). İstatistik yıllıkları, Erişim Adresi:https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/istatistikler/ (23.09.2021).

JILPT. (Japan Institute for Labour Policy and Training). (2014). *Labor situation in Japan and its analysis: general overview 2015/2016*. Japan Institute for labour policy and training.

Jimeno, E.L., Domènech, J. M. ve Belo, D. (2020). The impact of ageing on the labour force and productivity: six of one, half a dozen of the other, Erişim Adresi: https://www.caixabankresearch.com/en/economics-markets/labour-market-demographics/impact-ageing-labour-force-and-productivity-six-one (05.05.2022).

Jimeno, J. F. (2019). Fewer babies and more robots: economic growth in a new era of demographic and technological changes. *SERIEs*, *10*(2), 93-114.

Kamimura, Y. ve Soma, N. (2013). Active labour market policies in Japan: a shift away from the company-centred model? *Journal of Asian Public Policy,* 6(1), 42–59. doi:10.1080/17516234.2013.7674

Kawaguchi, D. ve Mori, H. (2019). The labor market in Japan, 2000-2018. IZA World of Labor, (385v2).

Kawaguchi, D., Kawata, K. ve Toriyabe, T. (2021). An assessment of Abenomics from the labor market perspective. *Asian Economic Policy Review,* 16(2), 247-278.

Kluve, J. (2010) The effectiveness of European active labor market programs. Labour Economics 17: 904– 918.

Kluve, J., Card, D., Fertig, M., Góra, M., Jacobi, L., Jensen, P., ... ve Weber, A. (2007). *Active labor market policies in Europe: Performance and perspectives*. Springer Science & Business Media.

Knoema. (2020). France - Population ages 65 years and above as a share of total population, Erişim Adresi:https://knoema.com/atlas/France/Population-aged-65-years-and-above (12.10.2021).

Koca, D. (2020). Sanayi devrimlerinin tarihsel arka planı ve işgücü becerileri üzerindeki yansımaları, *OPUS International Journal of Society Researches,* 16 (31) , 4531-4558 . DOI: 10.26466/opus.704841

Köstekli, Ş. İ. (2005). İstihdam stratejileri ve Türkiye için bir model önerisi. *İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Doktora Tezi, İstanbul*, (s 97).

Lewis, A. (2021). Housing an ageing population: a reading list, briefing paper, Number 09239, 3 June 2021

Marino, F. ve Nunziata, L. (2017). The labor market in Italy, 2000-2016. IZA World of Labor, (407).

Martin, J. P. ve Grubb, D. (2001). What Works and for Whom: A Review of OECD Countries' experiences with active labour market policies. *Swedish Economic Policy Review*, 8(2), 9-56.

Martin, J. P. ve Grubb, D. (2001). What works and for whom: A review of OECD countries' experiences with active labour market policies. *Swedish economic policy review*, 8(2), 9-56.

McCarthy, M. A., Van Horn, C. ve Prebil, M. (2021). Building back better: A national jobs strategy. Policy proposals and a framework for action. *New America.*

Meager, N. (2009). The role of training and skills development in active labour market policies. *International Journal of Training and Development,* 13(1), 1-18.

Mereuta, C. (2021). Assessment of the effectiveness of active labour market policies in crisis and post crisis situations.

Metin, B. (2003). Türkiye'de işgücü piyasasının genel görünümüne ilişkin sorunlar ve çözüm önerileri, *Kamu İş Dergisi*, Cilt:7, Sayı:2.

Mumcu, O. ve Çağlar, E. (2006). Türkiye'nin nüfusu zenginlik kaynağı olabilir mi. *Ekonomi Politikaları Araştırma Enstitüsü Politika Notu*, *24*, 2011.

OECD. (2005). The Jobs Strategy from a U.S. Perspective

OECD. (2014). Employment and skills strategies in the United States: OECD reviews on local job creation, Erişim Adresi: https://www.oecd-ilibrary.org/employment/employment-and-skills-strategies-in-the-united-states_9789264209398-en (12.06.2021).

OECD. (2019c). 2019 OECD skills strategy: Turkey, Erişim Adresi: https://www.oecd.org/turkey/Skills-Strategy-Turkey-EN.pdf (23.07.2021).

OECD. (2019d). 2019 OECD skills strategy: Japan, Erişim Adresi: https://www.oecd.org/japan/Skills-Strategy-Japan-EN.pdf (23.07.2021).

OECD. (2019e). 2019 OECD skills strategy: Italy, Erişim Adresi: https://www.oecd.org/italy/Skills-Strategy-Italy-EN.pdf (20.07.2021).

OECD. (2019f). 2019 OECD skills strategy: England, Erişim Adresi: https://www.oecd.org/unitedkingdom/Skills-Strategy-England-EN.pdf (24.07.2021).

OECD. (2019g). 2019 OECD skills strategy: Canada, Erişim Adresi: https://www.oecd.org/canada/Skills-Strategy-Canada-EN.pdf (12.07.2021).

OECD. (2019h). 2019 OECD skills strategy: France, Erişim Adresi: https://www.oecd.org/fr/france/Skills-Strategy-France-FR.pdf (10.07.2021).

OECD. (2019ı). 2019 OECD skills strategy: Germany, Erişim Adresi: https://www.oecd.org/germany/Skills-Strategy-Germany-EN.pdf (07.08.2021).

OECD. (2020a). Gender wage gap, Erişim Adresi: https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm (11.08.2021).

OECD. (2021). Active labour market policy measures to mitigate the rise in (long-term) unemployment, Erişim Adresi: https://www.oecd.org/els/emp/almpmeasurescovid19.pdf (11.08.2021).

OECD.(2019a).*Recent trends in the Italian labour market, in strengthening active labour market policies in Italy*, OECD Publishing: Paris.

OECD.(2019b). Public expenditure and participant stocks on LMP, Erişim Adresi: https://stats.oecd.org/index.aspx?DataSetCode=LMPEXP (11.07.2021).

OECD.(2020b). *How's life? 2020: Measuring well-being*, OECD Publishing: Paris.

OECD. (2022). Building effective skills strategies, OECD Publishing: Paris.

Orlanda, N., Nico, G. ve Romanıello, D. (2019). Employment, vocational education and training and social Policies in Italy, European Parliament.

Özdemir. M. Ç. (2019).Uluslararası işgücü piyasası analizi, Sakarya Ekonomik Ve Sosyal Araştırmalar Merkezi (SESAM).

Parcivalle, U. (2021). Italy: Freeze on layoffs will come to an end for certain ındustries, Erişim Adresi: https://www.shrm.org/resourcesandtools/hr-topics/global-hr/pages/italy-freeze-on-layoffs-ends-in-certain-industries.aspx (11.07.2021).

Puhani, P. A. (1998). Advantage through training? A microeconometric evaluation of the employment effects of active labour market programmes in Poland, ZEW Discussion Papers, 98-25, Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW), Mannheim.

Riddell, W. C. (2018). The labor market in Canada, 2000–2016. IZA World of Labor.

Rosenfeld, J., Denice, P. ve Laird, J. (2016). Union decline lowers wages of nonunion workers. *Washington, DC: Economic Policy Institute*.

Sapancali, F. (2007). Türkiye'de işgücü piyasası, sorunlar ve politikalar. *Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS) İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, *21*(2-3), 8-30.

Saunders, R. ve Maxwell, J. (2003). Changing labour markets: Key challenges facing Canada. Canadian Policy Research Networks Incorporated.

Sianesi, B. (2002). Differential effects of Swedish active labour market programmes for unemployed adults during the 1990s. IFAU-Institute for Labour Market Policy Evaluation, Working Paper, (2002), 5.

Statista. (2020b). Canada-Median age of the total population, Erişim Adresi: https://knoema.com/atlas/Canada/topics/Demographics/Age/Median-age-of-population (11.08.2021).

Statista. (2021). Aging population of Italy-statistics & facts, Erişim Tarihi: https://www.statista.com/topics/8379/aging-population-of-italy/#:~:text=Italy%20has%20the%20third%20oldest,aged%2065%20years%20and%20older (10.10.2021).

Şentürk, E. (2017). İşsizlikle mücadelede aktif istihdam politikaları: Türkiye örneği. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Trakya Üniversitesi, Edirne.

The White House. (2014). Ready to work: Job-driven training and American opportunity. *Washington: The White House*.

The White House. (2016). Active labor market policies: Theory And Evıdence For What Works, Councıl Of Economıc Advısers Issue Brıef December 2016.

TOBB. (2020). 2020 Ekonomik Rapor, Erişim Adresi: https://tobb.org.tr/Documents/yayinlar/2021/77ER.pdf (12.09.2021).

Tuerkei. (2021). Mesleki ve geliştirme eğitimi, Erişim Adresi: https://tuerkei.diplo.de/tr-tr/themen/kultur/-/1797604 (11.07.2021).

TÜİK. (2020). İstatistiklerle yaşlılar, Erişim Adresi:https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Yaslilar-2020-37227 (14.07.2021).

UN. (2019). World economic situation and prospects monthly briefing, Erişim Adresi: https://www.un.org/development/desa/dpad/document_gem/global-economic-monitoring-unit/monthly-briefing-on-the-world-economic-situation-and-prospects/ (11.08.2021).

World Bank. (2019). Labor force participation rate, female (% of female population ages 15+) (modeled ILO estimate), Erişim Adresi:https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.FE.ZS kadınların işgücüne katılımı (19.08.2021).

World Bank. (2019a). Employment in services (% of total employment) (modeled ILO estimate), Erişim Adresi: https://data.worldbank.org/indicator/SL.SRV.EMPL.ZS (15.08.2021).

World Bank. (2019b). Labor force participation rate, total (% of total population ages 15-64) (modeled ILO estimate),Erişim Adresi: https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.ACTI.ZS (27.07.2021).

World Bank. (2020a). Population ages 15-64 (% of total population), Erişim Adresi:https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.1564.TO.ZS (13.09.2021).

World Bank. (2020b). Population ages 65 and above (% of total population), Erişim Adresi:https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.65UP.TO.ZS (13.09.2021).

World Bank. (2020c). Employment to population ratio, 15+, total (%) (modeled ILO estimate), Erişim Adresi:https://data.worldbank.org/indicator/SL.EMP.TOTL.SP.ZS (13.09.2021).

World Bank. (2020d). Unemployment, total (% of total labor force) (modeled ILO estimate), Erişim Adresi:https://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.TOTL.ZS (13.09.2021).

World Bank. (2020e). Unemployment, youth total (% of total labor force ages 15-24) (modeled ILO estimate),Erişim Adresi: https://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.1524.ZS (13.09.2021).

Zoellner, M., Fritsch, M. ve Wyrwich, M. (2018). An evaluation of German active labour market policies: a review of the empirical evidence. *Journal of Entrepreneurship and Public Policy.*