



Kurum : Işık Üniversitesi
Başlık : Türkiye'de Eğitim ve İşgücü
Konuşmacılar : Dr. Öğr. Üyesi Özlem İNANÇ, Dr. Öğr. Üyesi Z. Bilgen
SUSANLI, Dr. Öğr. Üyesi Selda GÖRKEY, Doç. Dr.
Aslı Şen TAŞBAŞI, Prof. Dr. Mehmet KAYTAZ, Sena
DÖNMEZ
Video Adresi : <https://youtu.be/bZJCpgMKtMo>
Yayın Tarihi : 21.06.2022



Özlem İnanç: Herkese merhabalar, Işık Üniversitesi Ekonomi Bölümü olarak düzenlediğimiz panellerden bir yenisine hoş geldiniz demek istiyorum. Bugünkü panelde konuşacağımız konu son günlerde de aslında her yerde karşımıza çıkan işgücü piyasasının durumu ve eğitim ilişkisi. Özellikle bu covid pandemisi döneminde belli sektörlerin daha fazla etkilendiği gerçeğini de göz önünde tutarak işsizlik çok ciddi bir gerçeği hayatın bir gerçeği haline geldi. Kapanmaların etkisiyle işlerinden geçici veya kalıcı olarak çıkartılmak zorunda kalan insanlar sadece Türkiye’de değil tüm dünyada aslında hem sosyal anlamda hem de ekonomi anlamında pek çok değişkeni ciddi anlamda etkilediler. Bakıldığında özellikle hizmet sektöründe çok yoğun bir işsizlik artışı görüldü. Amerika Birleşik Devletleri’nden Avrupa’ya, Uzakdoğu’ya kadar covidin işsizlik üzerindeki etkileri uzun zaman tartışıldı. Bunun için bulunan çözümler, çözümlerin getirdiği yükler ve bunların nasıl aşılacağı uzun dönemli etkileri de halen tartışılmaya devam ediyor. Elbette ki Türkiye’de bu pandemiye derinden yaşayan bir ülke, elbette ki bunun etkilerini de yaşadık ancak pandemi sonrasında da hatta öncesinde de işsizlik ülkemizde ciddi anlamda tartışılan, tartışılması gereken bir konu aslında. Çünkü rakamlara baktığımızda iki basamaklı işsizlik oranları her zaman için karşımıza çıkan bir durum. Özellikle de belli kesimlerde işsizlik oranının yüksek olması sorunun aslında önemini daha da fazla hale getiriyor, arttırıyor. Yüksekokul mezunlarının, üniversite mezunlarının işsizler içerisindeki payı Türkiye’de çok yüksek. Tabii, bunun nedenleri arasında üniversite sayısının çok fazla olması, üniversite mezunun çok fazla olması da muhakkak vardır. Ancak genç işsizlerin normal işsizlik oranının iki katı kadar olduğu gerçeği de göz önünde bulundurursak aslında gençlerimizin yani ülkenin geleceği olarak gördüğümüz gençlerimizin gelecek hakkında iyimser düşüncelerinin yavaş yavaş ortadan kalktığı bir döneme doğru da gidiyoruz. Son dönemde de aslında işsizlik rakamları da gitgide artıyor. Biz de bugünkü panelimizde bunu tartışacağız. İşgücü piyasası, işsizlik daha çok gençlerin işsizliği üzerine eğilerek Türkiye’deki durum nedir? Bu konuda sizlerle görüşlerimizi paylaşmak istiyoruz. İşsizlik derken elbette her zaman için iş arayan, çalışmayan kesimi düşünürüz ancak iktisatçıların “geniş işsizlik” dedikleri tanımlarda uzun süre iş arayıp bulamadığı için vazgeçmiş olan kesim ya da tam zamanlı iş aradığı halde bulamadığı için daha azıyla yetinmek zorunda olan eksik istihdam içerisinde olan kesim ve hatta üniversite mezunu olup niteliklerinden daha düşük nitelik gerektiren işlerde çalışmak zorunda olan nitelik uyuşmazlığı nedeniyle işsiz olarak nitelendirebileceğimiz kesim aslında Türkiye’nin gerçeğini oluşturuyor. Tüm bunlar basit bir şekilde pandeminin bitmesiyle ortadan kalkabilecek gibi değil çünkü yapısal bir durum olduğu ortada. İşte bu yapısal durum nasıl ortaya çıktı, neden ortaya çıktı? Şu anda neredeyiz ve gelecekte nasıl beklentiler içerisinde olmalıyız gençleri neler bekliyor? Bütün bunların ötesinde yine işgücü piyasasında olan, eğitim hayatı içerisinde olan gençlerimiz için

neler söyleyebiliriz? Bunları bugün ekonomi bölümü öğretim üyelerimizle burada konuşacağız. İlk olarak sözü ben Doktor Öğretim Üyesi Bilgen Susanlı'ya vermek istiyorum. Bilgen Hocam, bize kısaca işsizlik kavramı hakkında bilgi verecek ve Türkiye'deki genel işsizliğin durumu ve genç işsizlik konusunda verileri paylaşacak. Buyurun hocam.

Bilgen Susanlı: Teşekkür ediyorum Özlem hocam. Öncelikle hepinize burada olduğunuz için tekrar teşekkür ediyorum. Sizlerle bir arada olmak her zamanki gibi mutluluk verici umarım hepimiz için açıkçası ufuk açıcı, güzel bir tartışma, fikir paylaşma ortamı olacak. Özlem hocamın da söylediği gibi ben bugünkü kısa sunumumu işgücü piyasası ve eğitim ama bu çerçevede daha çok işsizlik üzerine yoğunlaşarak yapacağım. Burada Türkiye'de ve bütün ülkelerde işsizlik ya da işgücü piyasasından bahsettiğimizde resmi işgücü istatistikleri üzerinden konuşmak aslında esastır. Hepinizin de bildiği gibi resmi işgücü piyasası istatistiklerini bütün ülkelerde devletin istatistik kurumu basınla ve kamuoyuyla paylaşır. Bizim ülkemizde de bunu TÜİK yapıyor ve TÜİK bu resmi işgücü istatistiklerini Hanehalkı İşgücü Anketleri üzerinden yapar. Ben açıkçası şu an baktığımda bizi dinleyen kitlenin daha çok iktisatçılardan oluştuğunu görerek bu tanımlar üzerinde çok fazla zaman kaybetmeyeceğim. Hepimizin bildiği tanımlar aslında çok temelde Hanehalkı İşgücü Anketleri 1988 yılından beri düzenli olarak uygulanıyor ve işgücünün durumunu tespit etmek amacıyla Türkiye'deki nüfusu temsil edecek örnekleme uygulanıyor. Tabii ki, 1988'den günümüze kadar çok değişik güncellemelere gidildi Hanehalkı İşgücü Anketleri üzerinde bunlardan kısaca bahsedeceğim, ama temelde bizlerin odaklanacağımız tanımlar işgücü bir de işgücüne katılma oranı olacak. Çok kısaca hatırlatmam gerekirse bizler işgücünü anketimizin uygulandığı referans döneminde istihdamda ya da işsiz olan kişilerin toplamı ile ifade ederiz teknik tanımında. İşgücüne katılma oranı dediğimiz gösterge de işgücünün kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus içindeki oranı. Kurumsal olmayan nüfustan kastımız her zaman bildiğimiz gibi üniversite yurtları, hastaneler, hapishaneler gibi kurumların dışında ikamet eden nüfus oluyor. Çalışma çağındaki nüfusta kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus dediğimizde de kurumsal olmayan 15 ve daha yukarı yaştan bahsediyoruz. Bu anketler hanehalklarına uygulandığında anket soru kâğıdında bu kişilere referans haftası içerisinde bir işte çalışıp çalışmadıkları soruluyor ve cevaben ücretsiz aile işçileri de dâhil olmak üzere en az bir saat bir iktisadi faaliyette bulunan kişiler istihdamda sayılıyorlar. Bunun istisnaları da oluyor. İş başında olmayanlar olarak bu kişiler de çeşitli koşullarda iş başında değiller dahi işleri ile bağlantıları da devam ediyor ise istihdamda sayılıyorlar ve bu istihdamdaki kişilerin kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfusa oranı da istihdam oranı olarak hesaplanıyor. Gelelim işsizlere; işsizler yine hanehalkı işgücü katılımcılarına sorulduğunda referans haftası içinde istihdamda değiller ise son 4 hafta içinde en az bir iş kanalı kullanarak iş aramışlar mı ve 2 hafta içinde işbaşı yapabilecek durumdalar mı? Bütün bu 3 koşulu sağlayan kişiler resmi olarak istatistiklerde işsiz olarak sayılıyor. İşsiz sayısının işgücüne olan oranı da işsizlik olarak hesaplanıyor. Aslında çok kuşbakışı ya da çok bir İngilizce tabiriyle snapshot olarak kurumsal olmayan 15 yaştan büyük nüfusun resmi istatistiklerde nasıl değerlendirildiğini bu şekilde görebiliriz anketimizin soruları çerçevesinde. Daha da özetlemek gerekirse işgücü piyasasını nasıl okumamız gerekir? Çok özetle bu çizgili dikdörtgen kurumsal olmayan 15 yaş ve üzeri nüfus ise bu nüfusun bir kısmı işgücünde bunlar istihdamda ya da işsiz olarak işgücündeler. Bir kısmı da işgücü dışında fakat bu işgücünün dışındaki grubun içindeki bir kitlede yakın zamanlarda TÜİK'in de benimsediği tanım ile potansiyel işgücü olarak değerlendiriliyor. Onlarda aslında mevcut işsizlik oranının, işgücü piyasasının durumunu özetlemekte aslında yetersiz kalabileceği ya da daha desteklenebilmesi açısından tamamlayıcı işgücü göstergeleri hesaplanmaya başlandı. Hanehalkı İşgücü Anketi sanıyorum 2021'den bu yana bu tamamlayıcı işgücü göstergeleri hesaplanıp kamuoyuyla paylaşılıyor. Potansiyel işgücünden bahsetmiştim. Aslında bu kişiler referans haftasında istihdamda değiller, işsiz olarak da sayılmıyorlar resmi olarak fakat bunlardan bazı kişiler

iş arıyor fakat iş başı yapacak durumda değiller. Hatırlarsanız 2 hafta içinde işbaşı yapabilecek durumda olanlar işsiz sayılıyordu. Bazı bireylerde iş aramadıkları halde çalışma istekleri olduğunu ve aslında işbaşı yapabileceklerini ifade ediyorlar. İşte bu 2 grubu potansiyel işgücü olarak değerlendiriyoruz. Buna ek olarak yine zamana bağlı eksik istihdamdaki kişileri ve işsizleri toplayıp işgücüyle oranladığımızda zamana bağlı istihdam ile işsizliğin bütünlük oranını elde ediyoruz. Bir diğer gösterge işsiz ve potansiyel işgücünün bütünlük oranında ise işsiz ve potansiyel işgücünü işgücü artı potansiyel işgücüne oranlıyoruz. Son olarak da atıl işgücü oranı da zaten kendi tanımı kendisini açıklıyor. Zamana bağlı eksik istihdam, işsizler ve potansiyel işgücünün işgücü artı potansiyel işgücüyle oranlanmasından elde ediliyor. Bütün bu tanımların üzerinden kısaca geçtikten sonra TÜİK web sitesinden temel işgücü göstergeleri veri setine girerek elde ettiğim temel işgücü piyasası verilerine bakalım. Bu mavi çizgi bize kurumsal olmayan 15 yaş üzeri nüfusu veriyor. Ben 15 yaş eklemeyi unutmuşum. Bu nüfusa baktığımızda 1980'lerde 33 milyon civarıyken 2021'e geldiğimizde 63.7 milyon civarı. Turuncu ile ifade edilen işgücüne baktığımızda günümüzde istihdam ve işsizlerin toplamından oluşup 32.7 milyon civarında ve istihdama baktığımızda 2021 itibarıyla 28.8 milyon civarında. Bu da resmi olarak bize 4 milyon civarında işsizimiz olduğunu söylüyor. Dikkat ederseniz 2004 yılında bir kırılma var bu 3 veri setinde de. Şu şekilde hatırlatmamız gerekir bu kırılmanın sebebi aslında 2006-2007 civarında adrese dayalı nüfus kayıt sistemine geçildiğinde TÜİK verileri geriye doğru güncellemiş ve 2004'e kadar güncellemişti. Bu kırılma aslında ondan kaynaklanıyor. Şimdi konuşmamızın bugünün konuşmasının temel temalarından eğitimden bahsedeceğim. Eğitimden bahsettiğimizde öncelikle işgücünde işsiz veya istihdamlı olarak bulunan kişilerin eğitim durumlarına bakmak isteriz. Yine 1988'e kadar geriye gittiğimizde işgücünün eğitim durumunun günümüzdekinden çok farklı olduğunu görüyoruz. 1988 itibarıyla yüksek okul veya fakülte mezunlarının toplam işgücü içindeki payı sadece %5 iken 2021'e geldiğimizde %34.3'tü. Bu aslında bize konuşmanın başında Özlem hocanın da söylediği gibi aslında eğitilmiş işgücü arzındaki büyük ölçüde de üniversite sayısındaki artışın da etkisiyle yüksek okul veya fakülte mezunu kişilerin arttığını bize söylüyor. Bu kişiler istihdamda ya da işsiz olarak işgücündeler tam tersi bir durumda lise ve altı mezunları için geçerli. Bu mezunlar da 1988'de işgücünün %85'i iken günümüze gelindiğinde bu oran çok fazla düşerek yaklaşık %38 civarına düşüyor. Aslında bu bizim için sevindirici bir tablo hatta daha da focus olalım. Genç nüfusun eğitim durumuna bakalım. Burada ben işgücünden bağımsız olarak, işgücü durumlarından bağımsız olarak 25-34 yaş grubunda genç olarak düşündüğümüz kişilerin içindeki yükseköğretim mezunlarının payını OECD veri setinden çektim. Bunu cinsiyete göre de ayırdım. Bunu 2000 yılından bu yana yaptım. Bu istatistiklerin bize gösterdiği şey 2001 yılında %10 civarı olan 25-34 yaş arasındaki üniversite mezunu günümüze gelindiğinde yaklaşık %35 civarına ulaşmış. Aslında bu artışta bir de son 2 yılda yani 2018 veri setinde elimizdeki son 2 yılda 2018 ve 2019 için kadın nüfusun, kadın genç nüfusun içindeki üniversite mezun payının erkek nüfusu geçtiğini gösteriyor. Bu da yine bizler açısından sevindirici, mutluluk verici bir istatistik. Yine bunu OECD ortalamalarıyla kıyasladığımızda 2000 yılından bu yana OECD'deki genç nüfusunda üniversite mezunu oranı yükselmiş fakat bizler halen daha Türkiye ortalamaları olarak OECD'den daha aşağıdayız. Eğitilmiş işgücü arzını bu şekilde gördükten sonra işgücü taleplerinden bahsetmek gerekir işgücü piyasasından bahsediyorsak. İşgücü talebi aslında bizler büyük bir çoğunluğumuz şu anda iktisatçıyız bildiğimiz gibi aslında türetilmiş bir taleptir. İngilizce derslerde söylediğimiz gibi bir derived demanddir ve bu talebi biz aslında mal ve hizmetlere olan talepten türetiriz diye düşünürüz ya da bunu bu şekilde öğretiriz öğrencilerimize. Bu işin bir tarafı öte yandan istatistiklere baktığımızda işgücüne yeni girenlerin eğitim düzeyinin zaman içerisinde yükseldiğini görüyoruz. Buna rağmen işverenler yıllar içinde ve artan oranlarda istihdam etmek için ihtiyaç duydukları becerileri bulamadıklarını ifade ediyorlar. Bunu rakamlara dökmek istersek Manpower Group tarafından küresel çapta uygulanan ve Türkiye'nin de aslında bir parçası olduğu Yetenek Açığı Anketi sonuçlarına göre 2016 yılında bu ankete katılan 42 ülke içindeki

işverenlerin %40'ı aradıkları vasıflarda çalışanları bulmakta zorluk çektiklerini ifade ediyorlarmış. Bu oran Türkiye'de %52, 5 sene sonra 2021 yılına gelindiğinde de bu rakamlar anketin tamamında %69'ken Türkiye'de de %70 yani Türkiye'de firmaların %70'i aradığı vasıflarda, aradığı özelliklerle çalışanları bulmakta zorlandıklarını ifade ediyorlar. Yine benzer bir bilgiyi ben Dünya Bankası tarafından çok çeşitli ülkelerde uygulanan Enterprise Surveys veri setinden 2019 için buldum. Bu göstergeler bize çeşitli özelliklerdeki firmaların yetersiz eğitimdeki bir işgücünü faaliyetleri için önemli bir engel oluşturup olmadığını cevaplıyorlar ankette. Yani bu cevaba göre Türkiye'deki ankete katılan bütün firmaların yaklaşık %19'u yetersiz eğitimle işgücünü faaliyetleri için önemli bir kısıt engel olduğunu ifade etmiş. Bu firmalara bu anket katılımcısı firmalara baktığımızda firma büyüklüğü büyüdükçe bu oranın yükseldiğini görüyoruz ve benzer bir şekilde ihracat yapan firmaların yapmayanlarına kıyasla eğitilmiş işgücü konusunda daha büyük sıkıntılar yaşadığını görüyoruz. Yabancı ortaklı firmalarında yaklaşık %32'i kadarının ankete katılanlar içerisinde eğitilmiş işgücüne ulaşmakta sorun yaşadıklarını ifade ettiğini görüyoruz. Bütün bunları inceledikten sonra gençlerin işgücü piyasasındaki çıktıları ile neden ilgilendiğimizi düşünmek isterim. Çünkü öncelikle yakın zamanda yaşadığımız pandemi ve 2008-2009'da yaşadığımız global krizde gördük ki kriz ya da durgunluk dönemlerinde işgücü piyasasında gençler daha dezavantajlı. Bu dezavantaj aslında hem gençlerin aday oldukları işler için verimliliklerinin düşük olduğundan kaynaklanıyor hem de işverenlerin gençlere aslında gerekli becerileri vermek için eğitim vermekten kimi zaman da kaçındıklarından kaynaklanabiliyor. Bir ikinci gerekçe yani gençlere işgücü piyasasındaki çıktılarını neden önemli dedimize ikinci bir cevabımızda literatürde "yara izi etkisi" olarak adlandırılıyor. Bu yara izi etkisi aslında işgücü piyasasına girişte yaşanan zorlukların ya da olumlu olmayan durumların gençlerin ileriki yaşamlarındaki çıktılarında olumsuz etkileri olmasıyla açıklanıyor. Yani kariyerlerinin başında işsizlik yaşayan ya da düşük kalitede istihdamda olan gençler uzun vadede refah, yaşam memnuniyeti, iş memnuniyeti, ücretler ya da sağlıkları konusunda dezavantajları yaşadığı çeşitli çalışmalarda tespit edilmiş. Türkiye için neden önemli gençlerin işgücü piyasasındaki durumu? Türkiye içinde özel bir durum söz konusu demografik geçiş olarak adlandırılan genç nüfusun toplam nüfustaki payının yüksekliliği sebebiyle çalışma çağındaki nüfusun yüksek olması nedeniyle aslında mevcut insan kaynağının verimli olarak kullanılması açısından avantajlı bir dönemden geçiyor Türkiye ve bu avantajlı dönem 2025 sonunda biteceği dönemin 2025 sonunda biteceği hesaplanıyor. Bütün bunları söyledikten sonra OECD'de Türkiye'de ve diğer ülkelerde işsizlik, genç işsizlik oranlarına bakalım. Bu genç işsizlik oranlarını kadınlar ve erkekler üzerinde inceleyelim. OECD ortalamasına baktığımızda 2020 yılı itibarıyla işsizlik oranı gençlerde %7 civarı ve Türkiye'ye baktığımızda -pardon yanlış görüyorum- %12 civarı ve Türkiye'ye baktığımızda bu oran kadınlarda %28.7 iken erkeklerde %19. -yanlış görüyorum pardon- %19.7 olarak görüyorum. Pardon ben bu slaytım da bir yanlışlık fark ettim, çok affedersiniz. Kesinti için çok özür diliyorum. Devam ediyorum. OECD ülkelerindeki Genç İşsizlik Oranları'na baktığımızda en son ve en güncel verilere baktığımızda 2020 itibarıyla OECD ortalaması %12.8 iken Türkiye'ye baktığımızda bu rakamlar arasında kadınlarda %28.7 erkeklerde de %19.6 ve Türkiye burada diğer ülkelere göre belirgin bir şekilde birçoğundan belirgin bir şekilde gençlerdeki kadın ve erkekler arasında unemployement gap ile ortaya çıkıyor. Türkiye kadar ya da Türkiye'den daha yüksekte daha büyük bir gender unemployementta verilerimize baktığımızda Kostarika için geçerli Kostarika'da ise erkekler ve kadınlar arasındaki gap yaklaşık %20'ye yakın bir oran. Genç İşsizlik Oranları'nın 2000 yılından beri gelişimine baktığımızda aslında beklediğimiz bir tablo var. Bu oranlar 2008 krizinde beklediğimiz gibi İtalya'da, İspanya'da ve Yunanistan'da belirgin bir şekilde yükseliyor ve günümüze geldiğimizde de 2008 öncesi seviyelerine halen dönmemiş durumdadır. Türkiye'ye baktığımızda burada Türkiye'de 2020 itibarıyla %26 gençlerde işsizlik oranı. Bunu OECD ülkeleriyle kıyasladığımızda da Türkiye yine bugün saydığımız İspanya, Yunanistan ve İtalya'yla beraber OECD ortalamasının bir hayli üzerinde yer almakta. Bu ülkeler, bu seçtiğim ülkeler arasında belirgin bir

şekilde genç işsizlik oranında stabil bir durum gösteren Almanya'dan söz etmek istiyorum. Almanya pandemide de ve global krizde de aslında genç işsizlik oranında herhangi bir artış yaşamıyor. Hatta 2008 krizinde genç işsizlik oranında Almanya'da bir düşüş var.

Özlem İnanç: Hocam, bir 5 dakika içinde toparlayabilirsek.

Bilgen Susanlı: Anladım. Bütün bunları söyledikten sonra aslında konuşmamın ana temasına sonunda gelmiş durumdayım. Türkiye'de genç işgücü piyasası ne durumda? Sizlere ulaşabildiğim en güncel verileri söylemek istiyorum. 2020 sonu itibariyle toplam nüfusumuz yaklaşık 84 milyon ve bu nüfusun yaklaşık %15'i gençler ve genç nüfusta kabaca %51'i erkek %49 civarı kadın. Bizim nüfusumuzun %15'i gençken bu oran ortalamada Avrupa Birliği ülkelerinde %10.6. Yine en güncel Mart 2022 verilerine bakarsak Türkiye'de 15 yaş ve yukarı nüfusta işgücüne katılma oranı %52.6, işsizlik oranı %11.5 ve istihdam oranı %46.5. Genç nüfusta bunlara baktığımızda işsizlik oranı neredeyse toplam işsizlik oranının 2 katına ulaşmış durumda ve kadınlarda da 25.2'ye ulaşmış durumda. Az önce söylediğim bulguyu 2000 yılından bu yana incelersek 25-64 yaş arası nüfustaki işsizlik oranı zaman içerisinde her zaman tarihte bütün bu periyot boyunca genç işsizlik oranından daha düşük ve bu oranlanırsa yaklaşık her zaman için 2 katı. Genç nüfusun işsizliği, toplam işsizlik oranının her zaman 2 katı. Bu da gençlerin aslında işgücü piyasasında istihdama erişmekte yaşadığı zorluğu bir daha vurguluyor. Bir başka sizlerle paylaşmak istediğim bulgu hanehalkı işgücü anketleri mikro verileri kendim betimleyici istatistikler hesaplayarak bunu sizlerle paylaşıyorum. Eğitim düzeylerine göre 15-24 yaş aralığındaki işsizlik oranını hesapladım. Burada yalnız söylemek istediğim örneğin 2020 itibariyle %35.8 olarak gördüğümüz işsizlik oranı işgücündeki üniversite mezunu kişilerin içindeki işsiz oranı. Yani işsizlerin ne kadarı üniversite mezunu değil de işgücündeki üniversite mezunlarının içindeki işsizlere oranı 2014 yılından bu zamana baktığımızda %28.3'ten %35.8'e artış söz konusu. Daha da belirgin ve bütün yıllarda gözlemlediğimiz aslında bireyleri eğitim düzeylerine göre incelediğimizde en yüksek işsizlik oranı üniversite mezunu gençler arasında. Gençler istihdama ulaşmakta ya da istihdam bulmakta zorlandıkları gibi iş buldukları takdirde buldukları işlerin kalitesi de aslında sorgulanabilir. Burada biz buldukları işlerin kalitesini de işlerin herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlılık içermesiyle ölçüyoruz. Buna aslında kayıt dışılık diyoruz. Sizlerle hızlıca yetişkinlerde ve gençlerdeki kayıt dışılık oranlarını paylaşıyorum. Yine kendi hesaplamalarımdır. Benim hesaplamalarıma göre kayıt dışılık gençlerde 2004 yılında %72 iken günümüze geldiğimizde %46 civarında bu yetişkinlerde çok daha düşük. Gençlere göre kayıt dışılığa baktığımızda çok belirgin farklılıklar yok sadece son yıllarda kadınlardaki kayıt dışılık oranı erkeklere kıyasla daha düşük olarak gözlemleniyor. Yine konuşmamın başında Özlem hocamın belirttiği aslında gençlerin işgücünden çıkışı yani iş aramayı bırakmalarını ben aslında biraz da inceledim bu sunum için. Şu anda sizinle paylaştığım tabloda işgücü piyasasında olan kişilerin neden işgücü piyasasında olmadıklarının gerekçelerini gösteriyorum size. İlk satırda çalışmaya hazır olan fakat iş bulma umudu olmadığı için iş aramayan kişilerin sayısını paylaşıyorum sizinle. Bu tablo aslında Türkiye genelinde değil benim elimdeki Hanehalkı İşgücü Anketleri'nin örneklemindeki rakamları ifade ediyor. Sizlerle paylaşmak istediğim önemli bir detay 2018'den 2019'a ve daha sonra 2020'ye geldiğimizde aslında çalışmaya hazır olan fakat iş bulma umudu olmadığı için iş aramayan ve işgücü dışında sayılan gençlerin sayısındaki belirgin artış neredeyse 3 katına gelmiş 2018'den 2020'ye. Yine benzer şekilde çalışmaya hazır olan fakat farklı sebeplerden dolayı iş aramayan kişilerin sayısı da neredeyse 3 katına gelmiş. Diğer gerekçeler yani işgücü dışında olma gerekçeleri mevsimlik çalışan olmaları, ev kadını, öğrencilik tabii belirgin bir gerekçe ve diğerleri. Gördüğümüz gibi Türkiye'de gençler işsizlik açısından, iş bulma açısından dezavantajlı, buldukları işin nitelikleri açısından dezavantajlı yani kayıt dışılığı yüksekliği ve bunun aslında potansiyel olarak yara izi bırakma etkisi mevcut. Bu durumda da yükselen eğitim oranlarına rağmen işsizlik oranlarının da eğitim düzeyiyle yükseliyor olması aslında

işgücü piyasasında gençlerin işverenlerin talep ettiği becerileri taşımasının önemine işaret ediyor. Peki, bu tabloyu çizdikten sonra neler yapılıyor şu anda ya da neler yapılabilir konusundan bahsetmek istiyorum. Burada önem kazanan bu sunumun temasından anlayacağız üzere eğitimden işgücüne geçişte gençlerin işgücü piyasasının talep ettiği becerileri edinmiş olmaları ve bunu gözetim eğitim politikaları önemli. Yine aynı şekilde iyi tasarlanmış mesleki eğitim ve iş bulma yardımcı programları. Bu çerçevede mevcut ülkemizde Ulusal Genç İstihdam Stratejisi var. Bu stratejinin temel politika eksenleri olarak: *Eğitim istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi *Ne eğitimde ne istihdamda olan gençlerin istihdamının artırılması *Geleceğin işleri konuların da kurgulanmış. Benim şimdilik zamanımı da biraz aşarak sizlerle paylaşmak istediklerim bunlar. Dinlediğiniz için teşekkür ediyorum.

Özlem İnanç: Biz çok teşekkür ederiz hocam çok güzel bir sunumdu. Hem konuyla ilgili olan hem de olmayan insanların çok rahatlıkla izleyebileceği bir sunum. Benim de açıkçası bu konu da takip ettiğim perspektif beşeri sermaye perspektifi. Hocam, senin de belirttiğin gibi evet üniversite mezunlarımızın sayısı her geçen gün artıyor, yüksekokul mezunlarımızın sayısı artıyor, kadınlarımızın üniversite mezunu olma oranları da artıyor fakat baktığımızda işsizlik içerisinde kadınlarımızın oranı da gitgide artıyor. Dolayısıyla başlangıçta belirttiğim gibi burada yapısal bir problem vardan kastetmek istediğim aslında buydu. Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları'nın topladığı bir veri var. 2014-2019 yılları arasında her bir bölüm için mezunların niteliklerine uygun işlerde mi çalışıyorlar yoksa niteliklerinden daha düşük işlerde mi çalışıyorlar onu incelediği. Görülen o ki niteliklerinden daha düşük işlerde çalışan kişilerin ki belli bölümler için bu çok yüksek %60, %70'ler seviyesine geliyor. Minimum ücretle çalışma ihtimali yaklaşık %70'ler civarında yani bu büyük olasılıkla üniversitenin bir nevi meslek edindirme kurumu olarak anlaşılmasından kaynaklanan bir durum. Aslında çok farklı şekillerde gençlere istihdam sağlanabilir. Eğitimin çok farklı aşamalarından sonra bu yapılabilir, ama ne yazık ki uygulanan politikalar belki de bizi bu noktaya getirdi. Bundan sonrası için umudumuzu yitirmeden aslında devam etmek gerekiyor. Bilgen hocamın sunumunun en sonunda değindiği bir grup vardı. Biz hep işsizlerden bahsettik. Üniversiteden mezun olduktan sonra iş arayanlar ama bir de bir grup gencimiz var ki okumuşlar, bitirmişler okullarını okumuyorlar şu anda ama aynı zamanda da istihdam içerisinde de değiller. Dolayısıyla bu gençlerimiz şu anda ne yapıyorlar, ne durumdalar? Onların hakkında konuşmak için de Selda hocam sözü size vermek istiyorum. Ne istihdamda ne eğitimde olan gençlerimiz konusunda bizi bilgilendirebilerseniz çok mutlu oluruz.

Selda Görkey: Merhaba hocam, memnuniyetle hocam. Ekran paylaşmak istiyorum ben Bilgen hocam, Tamam, önce bir ekranımı paylaşayım. Görebiliyorsunuz değil mi? Ben bu şekilde kullanmak istiyorum eğer herkes...

Özlem İnanç: Görebiliyoruz hocam gayet net.

Selda Görkey: Ben Özlem hocamın da söylediği gibi ne eğitimde ne istihdamda nede yetiştirmede bulunan gençlerden bahsedeceğim. Öncelikle bu gençleri incelememizin sebebi ne? Kısaca ondan bahsetmek istiyorum. Temel olarak eğitimden işgücüne geçişte yaşanan bir takım sorunlar var. Bu sorunları aslında çok çeşitlendirebiliriz. Fakat bu sorunların yol açtığı yani ben tek tek o sebepleri incelemeyeceğim aslında ama burada karşılaştığımız yani eğitimden işgücüne geçişte karşılaştığımız sorunlar NEET olarak adlandırdığımız yani ne eğitimde ne istihdamda ne de yetiştirme de olan gençlerin oluşmasına neden oluyor. Bu sadece Türkiye için bir problem değil bu dünya için hatta gelişmiş ülkeler için bile çok önemli bir sorun. Fakat Türkiye'de bu sorunun çok daha belirgin, alarm veren düzeylerde olduğunu görüyoruz. Tabir doğru olursa ki bence gerçekten doğru alarm verici düzeylere ulaştığını söyleyebiliriz. Bir başlangıç olarak şöyle bir varsayımdan bahsetmek istiyorum.

Genç nüfusa tabii biz burada odaklanıyoruz. Genç nüfustan bahsettiğim ise 15 ila 24 yaş grubu. Kimi kaynaklarda bu sorun özelinde 25 yaş grubunun ötesinde de eğitimden işgücüne geçişte sorunlar olabileceği düşüncesiyle bu 15-24 yaş grubu kimi zaman 15-19'a kadar da uzatılabiliyor. Fakat ben sunumumda ağırlıklı olarak 15-24 yaş grubuna odaklandım. 15-24 yaş grubuna baktığımız zaman bu gençler ne yapıyordur diye düşündüğümüzde yani bu ülkeden bağımsız olarak bir toplumdaki gençler ne yapıyordur diye düşündüğümüz zaman şöyle bir varsayım var. Eğitim görüyorlardır, eğitimedirler denip işgücündeki pozisyonları ikincil olarak incelenebilir ya da işgücünde değilse zaten eğitimedirler denilebilir. Yani bu varsayım aslında hatalı. Buradan bahsedebiliriz. Eğitimde değilse işgücündelerdir; işgücünde değilse eğitimedirler. Bu problemleri bir varsayım olarak ortaya çıkıyor. Yapılan araştırmalar neticesinde bunu varsayımın çoğu zaman hatalı olduğunu söyleyebiliyoruz. Sunumun başında da belirttiğim gibi NEET gençler adı verilen bu grup yani eğitimde de değil, istihdamda da değil atıl bir durumda nüfus içerisinde bulunuyorlar. Temel olarak eğitimden işgücüne geçişte sıklıkla karşılaşılan problemler bunları en son kısaca özetleyeceğim. Bu sebeple ortaya çıkıyorlar. Türkçede NEİY olarak geçiyor, ama ben sunumda NEET olarak bahsetmeye devam edeceğim şöyle gördüğünüz üzere. Temel bir tanım olarak genç nüfusun içerisinde eğitimde olmayan, istihdamda da bulunmayan herhangi bir yetiştirme programında da yer almayan yani eğitim ve işgücü piyasalarını birleştirdiğimiz zaman herhangi bir grubun içerisinde yer almayan gençler olarak karşımıza çıkıyor NEET'ler. Dolayısıyla eğitim ve işgücünde olma durumunu bir arada incelediğini söyleyebiliriz. Peki, bu neden önemli bir sorun? Şimdi orayı ben biraz daha detaylandırmak istiyorum. Gençlerin aktif ve üretken olması beklenir. Özellikle Türkiye açısından da genç nüfusun çok yoğun olduğunu Bilgen hocam paylaştı. Toplam nüfusun yaklaşık %15'i kadarını genç nüfus oluşturuyor. Dolayısıyla toplam nüfus içerisinde bu kadar önemli bir payı olan grubun aktif ve üretken olmaması bizim açımızdan yani hem toplum açısından hem ekonomi açısından önemli bir sorun. Buna ek olarak bireyin kendi açısından da kuşkusuz çok büyük bir sorun. NEET olma durumu bu açıdan yani eğitimde olmama, istihdamda da olmama, herhangi bir yetiştirme programında da yer almama durumu bize bu gençlerin atıl olduğunu, herhangi bir üretim aktivitesinde aktif bulunmadığını eğitimde almadığını gösteriyor. Dolayısıyla burada aslında bağımlı bir gruptan bahsediyoruz. Normalde eğitimi bitenin, biten bir bireyin üretken olduğunu tabii düşünüyoruz. Kendi kendine işte birtakım bu yetişkinliğe geçiş olarak adlandırılan bir takım süreçler var. İşte aile evinden ayrılma, eğitimi tamamlama, işgücüne dâhil olma ve aile kurma veya çocuk sahibi olma gibi belirlediğimiz bu yetişkinliğe geçiş sürecinde işte bu gençler bir takım sorunlar yaşıyorlar. Burada tabii temel olarak eğitimde ve işgücünde olmamaları sebebiyle bağımlı konumda bulunuyorlar. Yani maddi olarak burada gelir düzeylerinin olmadığı olmamasını dikkate aldığımızda aileleriyle yaşadıkları ve yetişkinliğe geçişte ciddi bir problemle karşılaştıklarını söyleyebiliriz. NEET gençler bu sebeplerle yani aktif ve üretken olması beklenen bir grubun aktif ve üretken olmaması ve Bilgen hocanın da aslında sunumda belirttiği önemli bir konu var. Kariyerlerinin başında olan yani çalışma hayatının başında olan bireylerde, bireylerin karşılaştığı işgücü sorunlarının çok uzun yıllar etkisi bulunuyor. NEET'lerde de bu sorunların yansıdığını söyleyebiliriz. Yani bu bireyler daha işgücüne katılmadılar bile muhtemelen katılmakta bir güçlük çekiyorlar. Daha detaylı olarak zaten kavramı inceleyeceğiz. Bu aşamada daha kariyerleri başlamadan yaşadıkları bu problemin etkisi çok çok uzun yıllar süreceği tahmin ediliyor. Yapılan çalışmalarda aslında bunu gösteriyor. Çok teknik tanımlara ben de girmek istemiyorum, ama bahsetmezsem olmaz bu teknik tanımlardan. Çünkü NEET'leri 2 grupta inceleyeceğiz birazdan. O yüzden kısaca minimum teknik tanımları vererek ardından istatistiklere geçmek istiyorum. Az önce belirttiğim gibi 2 tane koşulumuz var. İstihdamda olmama koşulu diğeri de son 4 hafta içerisinde eğitim ya da yetiştirme programında yer almış olmama koşulu olacak. NEET'leri biz 2 grupta inceleyebiliriz. Yani hangi alt kategorilerden oluşur NEET'ler diye merak edersek; 1)İşgücüne dâhil olmak istemeyen gruptan bahsedebiliriz. Bunlar işgücünde aktif olmayan NEET'lerdir. Bilgen

hocam yine sunumunda belirtmişti. İşgücünde olmak için işgücünde yer almak için bir defa çalışma istek ve arzusunda bulunulması gerekiyor. Bu yönde bir istek ya da arzu yok NEET'lerde ya da cesareti kırılan işçi konumundalar yani artık iş aramayı bile bıraktılar. Ama sonuçta bizim açımızdan önemli olan işgücünde aktif olmamaları. Dolayısıyla ilk grup işgücünde aktif olmayan herhangi bir iş bulma konusunda girişimde bulunmayan gönüllü ya da gönülsüz bunu bilmiyoruz. Onu daha detaylı bir şekilde inceleyebiliriz. Fakat gönüllü ya da gönülsüz biçimde işgücünde aktif olmayan NEET'lerden bahsediyoruz ilk grupta. İkinci grubu ise işsiz NEET'ler oluşturuyor. Yani bunlar çalışma istek ve arzusundalar birtakım girişimleri de var fakat istihdam edilemiyorlar çeşitli sebeplerle. Aslında heterojen bir gruptan bahsediyoruz. Yani NEET olma sebebine baktığımız zaman temelde 2 gruba ayırıyoruz, ama işsiz olma sebeplerine çok farklı alt gruplarla inceleyebiliriz, işgücünde aktif olmama sebeplerini çok alt gruplarda inceleyebiliriz. Ben onlara şu anda tek tek değinmeyeceğim. Dediğim gibi sunumumun en sonunda kısaca özetlemeyi planlıyorum. Fakat özetle heterojen bir gruptan bahsediyoruz ve bu heterojen grubun aslında daha ileri çalışmalarda alt gruplar bazında bu sebeplerinin incelenmesinin de önemli olduğunu ben düşünüyorum. İşsiz NEET'ler deyince tabii akla ister istemez genç işsizler geliyor. Fakat işsiz NEET'lerden bahsettiğimiz grup genç işsizler değil. Çünkü genç işsizler dediğimiz grup genç işgücü yani 15-24 yaş grubu içerisinde çalışma istek ve arzusunda olanlardan olanlar içerisinde iş bulamayanların oranından bahsediyoruz. Oysa NEET oranı bütün 15-24 yaş grubunu kapsıyor. Bütün genç nüfus içerisinde eğitimde, istihdamda ya da herhangi bir yetiştirme programında olmayan bir gruptan bahsetmemiz bahsediyor oluyoruz. Temel kavram olarak genç işsizlik oranının NEET oranından daha fazla olduğu öngörülüyor. Bu tamamen matematiksel bir gerçekten ortaya çıkıyor. Yani genç nüfus daha fazla olabilir kesirli olarak baktığımız zaman oranlara. Genç nüfus genç işgücüne göre daha fazla düzeyde olabilir. Fakat NEET gençlerin daha az düzeyde olduğu öngörülüyor kavramsal olarak. Fakat Türkiye'ye baktığımız zaman bunun tam tersini görüyoruz. Türkiye'de birçok yani neredeyse bütün OECD ülkelerinin tersine NEET oranı genç işsizlik oranından daha yüksek olarak gerçekleşiyor. Bu durumda konunun Türkiye açısından önemini bizler için ortaya koyuyor. Şu anda görmüş olduğunuz grafikte yatay ekseninde ülkeler var, dikey eksenindeki NEET oranları. Alt yaş grupları itibariyle sunulmuş. 15-19 yaş grubu noktayla (.), 20-25 yaş grubu karo (♦) ile ve 19-29 yaş grubu yani geniş daha genişleterek 29 yaş grubuna doğru aldığımız NEET oranlarını da çarpı (x) işaretiyle görebiliyoruz. OECD ortalaması şu şekilde mouseumla takip ederseniz. Diğer ülkeleri zaten genellikle OECD grafikleri her zaman yaptığı gibi azdan çoğa ya da çoktan aza doğru dizmiş durumda. Türkiye ise kırmızıyla işaretlediğim yerlerde bulunuyor. Yani Türkiye'de bu oranların çok yüksek olduğunu söyleyebiliriz. Bu arada şunu da söyleyeyim; uzun yıllar boyunca Türkiye NEET oranı açısından OECD'de 1. olarak karşımıza çıkıyordu. Fakat 2020 yılında Kolombiya'nın OECD üyesi haline gelmesiyle bu alandaki birinciliğimiz Kolombiya'ya geçmiş bulunuyor. Fakat yine de bizim oranlarımızın oldukça yüksek olduğunu söyleyebilirim. Spesifik olarak bu oranları söylemem gerekirse OECD açısından en güncel istatistik 2019 verisi Türkiye'ye göre OECD ülkeleri için 2020 yılı istatistiği, TÜİK ise 2021 yılı istatistiğini veriyor. Fakat ben sizlere OECD'yi paylaşıyorum. Bunun sebebi şu önce OECD'yi paylaşıyorum. Çünkü OECD istatistikleri NEET kırılımını hem alt yaş grupları hem de cinsiyet bazında çok detaylı olarak veriyor. Hatta bunun ötesinde NEET olma sebebini de detaylı veriyor. TÜİK datasında yıldan yıla göremediğimiz bu detayı OECD'de görebildiğimiz için ve diğer ülkelerle karşılaştırarak görebildiğimiz için öncelikle OECD verilerinden başlamak istiyorum. NEET oranları bu bar grafikte gördüğümüz gibi Türkiye'de 15-25 yaş grubunda %24.9 iken 2019 yılı için OECD ortalamasının %11.4 yani oldukça düşük olduğunu söyleyebiliriz. 15-29 yaş grubunda ise tablo biraz daha vahim OECD açısından da Türkiye açısından da bu böyle. OECD'de %13.8'lik bir NEET oranı varken Türkiye'de 15-29 yaş grubunda bu oran %28.8 gibi oldukça yüksek düzeylere ulaşıyor. Böylelikle aslında konunun Türkiye açısından neden önemli olduğunu yani hem OECD üye ülkeleri açısından kırmızıyla tekrar edeyim şu kırmızı Türkiye oluyor

ne kadar yüksek düzeyde olduğunu görüyoruz yani 35 bandına yaklaşıyor artık 20-24 yaş grubunda. Yani yaş grubu özelinde bakarsak 20-24 yaş grubunda bunun çok daha aslında önemli bir problem olduğunu görüyoruz. Bu tabii beklenen bir şey genellikle 20-24 yaş grubunda NEET daha önemli bir problem olarak karşımıza çıkıyor. Çünkü 15-19 yaş grubu bunun daha büyük bir kısmını eğitimde olduğunu söyleyebiliriz sebebi bu. Ama özetle şu sadece bu yılın tabloda bile OECD ortalaması ve Türkiye istatistiklerinin karşılaştırılması durumun aslında ne kadar önemli olduğunu bize gösteriyor. Yine OECD'den derlediğim alt yaş grupları ve cinsiyet bazında 2007'den 2017'ye nasıldı? Yani ulaşabildiğimiz son dönemlerdeki NEET gençlerin oranının seyri nasıl? Yani yüksek bir orandan bahsediyoruz ama bu yüksek orana yükselerek mi geldik düşüşle mi geldik? Düşüşle geldik! Özellikle 15-29 yaş grubundaki kadınların NEET oranının 2007-2008 yıllarında %60 civarında olduğunu görüyoruz. Genel olarak kadınlarda NEET olmanın daha önemli bir problem olduğunu söyleyebiliyoruz. Erkeklerde NEET olma oranının daha düşük olduğunu söyleyebiliyoruz ve son olarak kadınlar açısından 15-29 yaş grubunda erkekler açısından da 15-24 yaş grubunda bu sorunun göreceli olarak daha alarm veren düzeyde olduğunu söyleyebiliriz. Az önce bahsettiğim NEET kategorisi cinsiyet ve yaş grubuna göre NEET'lere bakalım bir de OECD istatistiklerine göre. Bu tablo aslında alt gruplar itibariyle sorunun nereden kaynaklandığını bize çok açık bir şekilde gösteriyor. En başta toplam yani herhangi bir cinsiyet ayrımı yapmadan fakat NEET kategorisine ve yaş grubuna göre kırılmaya baktığımızda 15-19 yaş grubunda Türkiye'ye göre yani OECD'ye göre yine %17 çok ciddi bir rakam ama Türkiye'ye göre nispeten düşük bir orandan bahsedebiliyoruz. 20-24 yaş grubunda neredeyse 2 katına çıkan 25-29 yaş grubunda da daha artan bir NEET oranı görüyoruz. Peki, nereden kaynaklanıyor yaş grubu itibariyle sorun? Genel olarak işgücünde aktif olmayan NEET'lerden kaynaklanıyor. İAO olarak kısalttım tabloyu yalın tutmak amacıyla. Yani bir toplam NEET'ler var bir de bu NEET'lerin ne kadarı işgücünde aktif olmayanlar ne kadarı işsizler. İşgücünde aktif olmayan NEET'ler ve işsiz NEET'lerin toplamı hep NEET'i verecek. Yuvarlamalardan dolayı bir toplamda sadece bir ondalık hatası olabilir tabii ki. Yani hata değil dediğim gibi yuvarlamadan kaynaklı bir sorun o. Her yaş grubunda cinsiyet kırılımını dikkate almadan işgücünde aktif olmamanın daha önemli bir problem olduğunu görüyoruz. Gelelim kadınları incelemeye; kadınları incelediğimiz de Türk iş piyasasındaki sosyolojik yapıyı, toplumsal yapıyı da dikkate aldığımızda kadınlarda sorunun ağırlıklı olarak işgücünde aktif olmamaktan kaynaklandığını söyleyebiliriz. İşsizlik tabii işgücünde aktif olmamaya göre kadınlar açısından çok küçük bir problem gibi bir izlenim vermemeli aslında bize. Çünkü işsiz NEET oranı %10.7 20-24 yaş grubunda ve bir üst yaş grubunda 9.3. Bunlarda aslında çok ciddi rakamlar ve son yıllarda kadınlarda işsizlikten dolayı NEET olmanın gitgide artış gösterdiğini de söyleyebiliriz. Özellikle burada 25-29 yaş grubuna dikkat çekmek istiyorum ben. Tabii ki hepsi çok önemli ama 25-29 yaş grubunda şunu görüyoruz biz kadınlar 25-29 yaş grubundaki kadınlar eğitimlerine devam etmiyor. Bunu tahmin ediyoruz çok büyük çoğunluğu 25-29 yaş grubunda ya eğitimini bıraktığından ya tamamladığından eğitimde yer almıyor fakat istihdamda da değiller. Bu çok ciddi bir sorun. Birazdan TÜİK istatistikleriyle paylaşacağım aslında şimdi söylesem daha iyi olur. TÜİK istatistiklerine göre yani hanehalkı anketleri farklı uyguluyor. Dolayısıyla doğrudan yılları karşılaştırmak mümkün değil, ama Türkiye'de 2021 yılında yükseköğretim mezunu olan kadın NEET oranı %41.3 yani aslında yükseköğretim mezunu kadınların çok büyük bir kısmı da atıl olarak evlerinde bulunuyorlar. Buna dikkat çekmek istiyorum. Erkeklerde ise sorunun ağırlıklı olarak işsizlikten kaynaklandığını söyleyebiliriz. 15-19, 20-24, 25-29 yaş gruplarında %13 yüzdeler bize bunu söylüyor. Az önce şöyle bir karşılaştırmadan bahsetmişim ben, normalde kavramsal olarak NEET'leri ve genç işsizleri karşılaştırdığımız zaman NEET oranının daha düşük çıkmasını bekleriz. Fakat Türkiye'de tam tersi olduğunu söylemişim. TÜİK'ten son yıllar için elde ettiğimiz 2020 ve 2021 istatistiklerini paylaşmak istiyorum. TÜİK'e göre Türkiye 15-24 yaş grubundaki NEET oranı 2020 yılında %28.4. Burada tabii iş gücünde aktif olmama arttığı için bir çok ciddi bir artış

görüyoruz pandeminin etkisiyle bu artışı görüyoruz. Aynı yıl genç işsizlik oranı ise daha düşük %24.9. 2021 yılında da benzer bir durum var. TÜİK'e göre 2021 yılında NEET oranı %24.7 iken 15-24 yaş grubunda, genç işsizlik oranı %22.6. Bir başka deyişle şunu doğrulayabiliyoruz istatistiklerle. Türkiye'de NEET genç işsizliğin önüne geçmiş durumda yani atıl bulunma durumu da oldukça önemli olarak karşımıza çıkıyor. Peki, bu konuda son olarak kapanışı yaparken ne önemlidir başka konuyu kapatırken söylemeye değer ne var? Bunu düşündüğümüz zaman şunu vurgulamakta fayda var. Nasıl ki genç işsizlik bireylerin ileri yıllardaki kariyerleri için bir tehdit, bir risk oluşturuyorsa NEET olma durumu da gençlerin henüz kariyerleri muhtemelen başlamadan ya da başlayıp da oldukları dönemde ortaya çıkmasıyla işgücünden kopma riskini arttırıyor. Hayatlarının geri kalanında birine bağımlı halde bulunma riskini arttırıyor. Özellikle kadınlar açısından bu bağımlı olma durumunun ben tekrar altını çizmek istiyorum. En son olarak peki, buna ne sebep oluyor? Çok kısaca ondan bahsederseniz genel olarak eğitimden işgücüne geçişte yaşanan bir takım sorunlar, durumlar eğitimi yarı da bırakmak zorunda kalmak bir sebep olarak karşımıza çıkıyor ya da yarım bırakmayı tercih etmek. Özetleyeyim eğitimi yarı da bırakmak burada bir sebep olarak önemli bir sebep olarak karşımıza çıkıyor. Düşük eğitim düzeyi almış olmak dolayısıyla işgücünde yer bulamamak kendine bir başka sebep olarak da karşımıza çıkıyor. Düşük gelirli hanede bulunmak dolayısıyla eğitime yeteri kadar önem verememek, beşeri sermaye biriktirememek dolayısıyla da işgücünde tam olarak yine tutunamamak yani aslında konu bir şekilde eğitimden işgücüne geçişte zorluklara geliyor. Yani bireysel problemlerin bile kimi zaman oraya çıktığını söyleyebiliriz. Bir başka sebep olarak ebeveynlerin eğitim düzeyi önem taşıyor. Çünkü ebeveynler eğitimliyse genellikle tabii burada kesinlikle böyle diyemeyiz, ama bir genelleştirme yapabiliriz. Ebeveynlerin eğitim düzeyi ebeveynler daha eğitimliyse çocuklarının da daha eğitilmiş olmasını tercih edebiliyorlar. Yaşanılan yerin uzaklığı, eğitim alamama, işgücüne dâhil olamama işgücü piyasasından uzak olma yani lokasyon olarak bir başka sorun olarak karşımıza çıkıyor. Son olarak birtakım bakım yani kardeş bakımı olabilir, çocuk bakımı olabilir, genç yaşta anne olunmuştur. Çocuk bakımı sebebiyle işgücünden kopma ve eğitimden kopma olabiliyor. Sağlık problemleri ya da engelli olma olarak da son nedenlerden bahsedebilirim. Dinlediğiniz için çok teşekkür ediyorum benim söyleyeceklerim bu kadar.

Özlem İnanç: Çok teşekkürler Selda hocam, Evet, uzun zamandır hep böyle işsizlik tartışılırken önce sadece o işsiz kavramı üzerinde durulurdu. Sonrası birazcık genişletilmiş işsizler olarak işte bu cesaretini yitirmiş olanlar da katılsın denmeye başlandı. Sonra atıl işgücü de katılsın denmeye başlandı. Öyle zannediyorum ki son dönemde artık bu genç nüfusun artık ne istihdamda ne de eğitimde olan genç nüfusun ülke ekonomilerine ve yaşama olan sosyolojik yaşama olan etkileri de olumsuz etkileri de artık gitgide önem kazanıyor. Öyle zannediyorum ki bir çözüm bulunması gerekiyor. Yanlış hatırlamıyorsam %41 olarak verdiğin o oran TÜİK'te %35-36 dolayında genel toplam. Yani bu çok ciddi anlamda aslında bir maliyet ekstra maliyet olduğunu gösteriyor ülkemiz için. Neden? Çünkü üniversitede okunan her yıl aslında beşeri sermayeye bir yatırım. Yatırım da ekstra maliyettir hem birey açısından hem ülke açısından ve bu yatırımın bir de geri dönüşü olması lazım. Ancak o dört yılın sonunda %36 gibi ne istihdamda ne işgücünde olan eğitimde olan bir kitleden bahsediyorsak üstüne bir de işsiz olan bir kitleden bahsediyorsak aslında galiba üniversite politikamızın da tekrar bir gözden geçirilmesi gerekiyor diyorum ben. Şimdi burada sözü ben Aslı hocama bırakacağım. Burada konuştuklarımız çerçevesinde Türk işgücü piyasasında ne olacak bizim halimiz, üniversite sistemi vesaire konularında Hoca'mın görüşlerini almak isteriz. Buyurun Aslı Hocam,

Aslı Şen Taşbaşı: Aslında işgücü iktisat alanında çalışmalarını bulunan Bilgen hoca ve Selda hoca çok aydınlatıcı, çok açıklayıcı en çok da düşündürücü diyebileceğim sunumlarıyla bizi bilgilendirdiler. Ben şunu yapmaya çalışacağım şu nokta da bütün bu dinlediklerimizden nasıl

fikirler çıkartabiliriz geleceğe yönelik? Neleri düşünmeliyiz daha fazla, neleri daha fazla tartışmalıyız? Hatta çeşitli araştırma konuları neler olabilir? Biraz da böyle içinde bulunduğumuz koşullarla da ilişkilendirerek böyle bir toparlama yapmaya çalışacağım. Aslında şöyle başlamak isterim. İşgücüne veya işgücü piyasalarına ilişkin değişimler her zaman ola gelmiş. Yeni metalar, yeni piyasalar, yeni coğrafyalar dâhil oldukça çalışma ilişkileri değişmiş, üretim süreçleri değişmiş ama şu anda içinde bulunduğumuz dönemde daha önce hiç görülmediği şekilde bir değişim söz konusu. Bununla şunu kastediyorum. Hiç olmadığı kadar esnek, hiç olmadığı kadar farklı ölçeklerde uzmanlaşmış istihdam alanları ortaya çıktı. Aslında Gig ekonomi kavramı 2017 yılında ilk olarak tanımlandı, ama birçok insan pandemiyle birlikte Gig ekonomi kavramından haberdar oldu. Burada aslında bu ve bundan sonra sıralayacağım belli başlı maddelerin işgücü istatistiklerine, işsizlik verilerine nasıl yansıtacağı belki de işgücü iktisadının önümüzdeki yıllarda en fazla yoğunlaşacağı alan olabilir diye düşünüyorum açıkçası ve bu yeni nesil işlerin ve üretim ilişkilerinin sürekliliğin, sağlayan en önemli unsur da aslında dijitalleşme. Dolayısıyla dijitalleşme kavramının da bu türden bir tartışmanın, bu türden bir uzmanlaşmanın araştırma planlamasının dışında kalma ihtimalini görmüyorum açıkçası. Peki, dijitalleşme ne getirdi? Dijitalleşmenin olumlu kısmına hiç girmeyeceğim yani olumlu yönleri çok. Ben daha çok işgücü piyasasında özellikle skill gap açısından yaratabileceği sorunları bir başlık olarak ortaya tartışma konusu olarak atmak isterim. Çünkü çalışanların dijitalleşmeye yönelik bazı temel vasıflara sahip olması artık zorunlu hale geldi. Bu vasıflara sahip olanlar ve olmayanlar şeklinde bir ayırım kaçınılmaz gözüküyor hatta çoktan olduğunu söyleyebiliriz. Bu vasıflara sahip olmayan işgücünün de işgücü piyasalarının dışına itilebileceği olasılığı artık tartışılıyor. Bir marjinalleşme marjinalize edilmesi bu kesimlerin yine söz konusu olabilir. Dolayısıyla aslında işgücü piyasasındaki eşitsizliklere yeni bir katman dâhil olmuş oldu. Böyle bir durum var. Bunun da yine işsizlik verilerine nasıl yansıtacağı benim kendi adıma bu alanda çalışmıyor olsam da çok merak ettiğim önümüzdeki yıllarda takip etmeye çalışacağım bir konu. Uzaktan çalışma vardı, ama pandemiyle birlikte arttı. Bunun geçici bir durum olmadığını da gördük. Özellikle firmalar açısından maliyeti düşürücü yönüyle aslında çok hızlı bir şekilde ve kolay bir şekilde benimsendi. Fakat çalışanlar açısından bunun getirdiği birtakım dezavantajlar var. İş hayatıyla kişisel hayat arasındaki uyumsuzluklar, iş-yaşam dengesinin bozulması. Hane içindeki maliyetlerin artışı bütün bunlara ilaveten de belki arz yönüyle baktığımızda da ekonominin arz yönüyle baktığımızda da firmaların pandemi öncesi performanslarını yakalamak için gösterdikleri ekstra çaba ve bu arada da işgücünün bunun ceremesini çeken kısım olması bir taraftan baktığımızda. Şimdi bunlar aklıma gelen belli başlı araştırma konuları, tartışma konuları, istatistikler de takip edilmesi gereken başlıklar. Türkiye'ye gelecek olursak Bilgen hoca ve Selda Hoca'nın sunumlarından aldığım notlar öncelikle şunu önemli bir problem olarak tespit edebileceğimizi düşünüyorum. Türkiye'de emeğin katma değer yaratma konusunda çok belirgin bir yetersizliği var. Labor productivityye baktığımızda dünya sıralamasında hocalarım yanıyorsam düzELTSİNLER yani ilk 50'de gibiyiz sanıyorum 40'larda gibiyiz bildiğim kadarıyla oldukça düşük. İşgücüne katılım oranından bahsetti hocalarımız nüfusun anca yarısı işgücüne katılabiliyor çalışabilecek nüfusun üstelik kadınlar da bu daha da az. Buradan yine şu tartışma başlığına da yine geçmek mümkün. Bunu ilerisi için başka panellerde veya araştırmalarımızda değinebileceğimiz bir başlık olarak görmek mümkün. Gençler dezavantajlı durumda, kadınlar dezavantajlı durumda ama hem genç hem kadın olmak en dezavantajlı durum olarak karşımıza çıkıyor. En kırılgan grup olarak genç kadınları tanımlayabiliriz gibi gözüküyor. Üniversite mezunlarının artıyor olması ne istihdama ne de verimlilik oranlarına yansıyor. Bu da bence çift yönlü bir problem. Bunları tartışma konuları olarak ortaya atıyorum. Konuşabiliriz belki bir başka panelde bunları ve daha fazlasını tartışabiliriz, ama sadece şöyle iki not aldım sunumlar sırasında. Peki, bu teşhis, tespit, tanı bu kısmı biraz daha kolay ama ne yapmalı sorunun cevabı her zaman daha zor. Hele de o cevapların hayata geçirilmesi çoğu zaman daha da zor. Ama ben iki temel başlıkta geleceğe dair fikirler, projeler üretilebilir bu

alandaki diye düşünüyorum. Birincisi yarı tespit yarı plan gibi değerlendirebiliriz. Küresel iş bölümüne artık Türkiye'nin vasıfsız işgücüne değil nitelikli işgücüne, ara eleman sağlayarak değil dediğim gibi daha nitelikli işgücüne dâhil olması lazım. Bunu artık öncelikli olarak bir politika odağı olarak Türkiye'nin belirlemesi lazım. Bunun içinde elbette üretim süreci de bununla birlikte yürütmesi gereken bir unsur. İkinci de birbirinden bağımsız düşünemeyiz. Bunu özellikle not aldım. İkinci de doğrudan yabancı sermaye yatırımlarında teknolojinin transferini öncelikli tutma konusunda bir pazarlık gücüne sahip olması gerektiğini düşünüyorum Türkiye'nin. Yani gelen yatırımlar da teknoloji transferi zorunluluğu gibi bilmiyorum hocalarım Selda Hoca mesela teknolojiye çalışıyor belki vardır böyle çalışmalar ben çok hâkim değilim ama aklıma gelen bir nokta olarak söylüyorum. İkinci unsur da yine yabancı yatırımların Türkiye'ye gelmesi konusunda bence istihdam da bir müzakere aracı olmalı. İstihdam yaratılma zorunluluğu demeyim de cesaretlendirici, istihdam yaratıcı yatırımların cesaretlendirilmesi, buna yönelik politikaların oluşturulması gibi somut bir takım önerileri ve bunları hayata geçirecek detaylı, takvimlendirilmiş çalışmalara ihtiyacımız olduğunu düşünüyorum. Ben de burada durayım bilmiyorum. Bilmiyorum tartışabiliriz bu konuları veya daha fazlasını böyle bir değerlendirme yapmış olayım son olarak. Teşekkür ederim hocalarım.

Özlem İnanç: Çok teşekkür ederim Aslı hocam. Bu noktada varsa sorularınızı almak isteriz. Chatten yazabilirsiniz ya da sorabilirsiniz. Seda senin yardımını rica edeceğim ben göremezsem. Sorular için sizler biraz düşünürken ben Aslı hocama bir katkı da bulunmak isterim. Söylediklerine kesinlikle katılıyorum işgücü verimliliği ciddi anlamda düşük fakat bakıldığında daha yüksek teknoloji gerektiren ürünleri üretmek için gereken toplam faktör verimliliği aslında çok çok daha düşük maalesef ki ve onun bileşenlerinden biri de beşeri sermaye. Yani her zaman için Türkiye'de sayı ve kalite konusunda galiba bir şeyimiz var. Ters yöne gidiyoruz. Sayıyı arttıralım ama bu noktada bozulan kalite ne oluyor ona bakmıyoruz. Evet, çok fazla üniversite mezunumuz olsun bu çok güzel bir şey, ama ben daha derin felsefi bir noktaya giderek üniversite mezunu ne demek burada ona bakmamız gerektiğini düşünüyorum. Çünkü Bilgen hocanın sunumunda da gördük İşverenler diyorlar ki hayır, biz bunları istemiyoruz. Yani arz tarafında da talep tarafında da aslında bir uyumsuzluk var. Eğitim tarafı ki bu arz tarafını oluşturuyor. İnsanları yetiştiriyor, beşeri sermaye oluşturuyor. Bir de talep tarafı var talep tarafının istediği ne? İş dünyasının istediğini eğitim tarafı veremiyor. Bu da bana hep şeyi söylüyor aslında yapmamız gereken belki de çok ciddi bir eğitim reformu Türkiye'de. Hani üniversite açalım, evet güzel. Mühendis yetiştirelim evet, ama çok basit olarak savunma sanayi eğer biz çalıştıracak nitelikli mühendis bulmakta zorlanıyoruz diyorsanız ki bu bizim öncelikli sektörlerimizden olarak gösteriliyor. Orada bir problem var bence arz tarafında yani o eğitim tarafında da bir problem var. Bu konuda biraz iğneyi kendimize batırıyorum ben. Ama bu konu bence daha çok tartışılacak hocam kesinlikle teknoloji, dijitalleşme vesaire işin içine girdiğinde çok tartışılacak. Sorusu olan var mı? Yorumu olan, sorusu olan.... yoksa eğer yok zannediyorum. Mehmet hocam buyurun.

Mehmet Kaytaç: Sesimi duyuyorsunuz herhalde.

Özlem İnanç: Duyuyoruz duyuyoruz hocam.

Mehmet Kaytaç: Ben konuşmacılara, sunuculara, yorumculara çok teşekkür ediyorum. Cidden iyi bir aydınlatıcı bir toplantı oldu. Benim merak ettiğim şu şimdi yani, bizim işgücü piyasası ne kadar esnek dediklerinize katılıyorum özellikle eğitim üzerine de yani bu işgücü piyasasının esnekliğinin önemli olduğunu düşünüyorum. Ne kadar esnek ne kadar değil o konuyu da pek bilmiyorum. Şu bakımdan dikkatimi çekiyor mesela Avrupa, OECD istatistikleriyle karşılaştırsak yani bizim ortalama çalışan birisinin saat olarak, saat bazında yani OECD'de en fazla çalışanlardan çalışan

işçilerimiz bizden. Yani niye böyle oluyor da daha bir esnek belki işgücü piyasasında durum daha değişik olabilir. Yani o bakımdan ben sizler bu konuda ne düşünüyorsunuz yani böyle bir şeye böyle bir açılıma gerek var mı yok mu onu merak ediyorum. Teşekkürler.

Özlem İnanç: Bilgen hocam bir şeyler demek ister misiniz?

Bilgen Susanlı: Ben hocamın sorusuna hocaya soruyla karşılık vereceğim ama hocam esneklikten kastınız burada çalışma saatlerinin değişkenliği mi yani part-time çalışma daha mı yaygınlaşsın gibi?

Mehmet Kaytaç: Yani yok işe alma, işten çıkarma mesela Danimarka'yla karşılaştırırsanız. Mesela Danimarka'da işten çok kolay çıkartıyorlar sorum bu yani.

Bilgen Susanlı: Anladım anladım. Hocam aslında şöyle tabii bu işgücü piyasasının düzenlemelerinin siz esnekliğinden ya da sıkılığından bahsettiniz. Burada da şöyle bir şey var hocam bizde işgücü piyasası düzenlemeleri daha sıkı, daha rigid tabiri caizse tabii ki Danimarka'ya kıyasla. Bu çeşitli indekslerle de hesaplanıyor Dünya Bankasında sizler de biliyorsunuzdur. Fakat bizde de ne yazık ki DeFacto olarak Danimarka verilerine sahip değilim, ama tahmin ediyorum ki kayıt dışılık çok yüksek. Bu da aslında işverene bir esneklik sağlıyor yani bir tazminat ödemedi rahatlıkla işten çıkarabileceği belki de askeri ücretin altında maaş ödeyebileceği geniş bir işgücü var. Bu anlamda aslında işverenlerin işi daha kolay ama ben elbette ki bunu savunmuyorum.

Mehmet Kaytaç: Ama yani yine de işsizlik oranı yüksek yani şimdi çünkü hanehalkları anketlerde kayıt dışı çalışanlar dikkate alınıyor yani genel çalışan sayısının şey o bakımdan... Bu %10 üzeri bir platoya oturduk yani 11, 15 yılından beri buradayız yani ve hiç değişiklik yok. Her neyse teşekkürler.

Bilgen Susanlı: Biz teşekkür ederiz hocam.

Özlem İnanç: Selda hocam.

Selda Görkey: Benim aslında doğrudan çalışma konum değil, ama tabii ki farklı konuları da çalışsam konu hep şuraya geliyor. İşgücü politikaları açısından Mehmet hoca'mın dediği soruya. Türkiye'de işgücü piyasası katı yani ne zaman bir işgücünde bir problem görsek cevaplar artık böyle klasikleşmiş gibi. Türkiye'de işgücü piyasasının katı olması sebebiyle diye. Fakat buna karşı çok fazla Türkiye'de işgücü piyasasının katı olmadığına yönelik çok ciddi görüşler var. Ben de o görüşleri paylaşanlardanım. Örneğin sendikalaşma oranları, hakların korunması, işten çıkarmanın kolay olup olmaması, istihdamla ilgili çeşitli endekslere baktığımızda Türkiye'nin özellikle katı işgücü piyasası olarak bilinen Avrupa Birliği'nden bu manada çok geride olduğunu dolayısıyla Türkiye'yi katı işgücüne sahip bir ülke olarak ben adlandıramayacağımızı kanaatindeyim.

Özlem İnanç: Bu noktada o zaman biraz iş yaratma kabiliyetimiz mi düşük diyebiliriz? Yani çok fazla iş arayan insan var. İşgücüne katılan insan sayısını iş yaratmayla şey yapamıyor muyuz karşılayamıyor muyuz?

Selda Görkey: Şimdi orada aslında başka da bir problem var. İş arayanla işgücünü arayanın buluşamaması gibi bir problem var. Ama katılık bakımından evet bir sendikalaşma var belirli bir düzeyde fakat bu çok düşük. Özellikle Avrupa Birliği ülkelerini özellikle örnek veriyorum. Katı işgücü yasalarıyla bilindikleri için oradan çok örnek veriyorum. Mesela Amerika Birleşik Devletleri bu manada AB'den çok daha farklı yani yoksulluk politikalarına, işgücü politikalarına baktığımız zaman AB'deki ülkeler bu manada örnek olarak yani hem ülke politikaları hem de ortak İÜ politikaları açısından örnek gösterildiği için ben hep AB'den örnek veriyorum. Yani sendikalaşma oranı başta olmak üzere müzakereler. Bu müzakerelerde elde edilen güç yani müzakere sürecinde sendikaların

güçlü olması, istihdam koruma endeksi bunlara baktığımız zaman Türkiye'nin çok geride olduğunu görüyoruz. Yani aslında evet birtakım düzenlemeler belki evet var. Pratikte onlar çok uygulanmıyor olabilir. Bu kısmında açıkçası uzmanlığım yok. Onu söylemekle birlikte tahminimi paylaşmak istiyorum. Ama özetle iş hakkının korunması konusunda büyük sıkıntılar var Türkiye'de ve işten çıkarmak aslında çok zor değil. Yasaya göre evet zor olabilir, ama fiiliyatta bunun böyle olmadığını görüyoruz ve işgücü piyasasının katılığını ölçen o belli başlı endekslere baktığımız zaman, baktığımızda ben Türkiye'deki işgücü piyasasını katı olarak değerlendiremem öyle söyleyeyim.

Özlem İnanç: Teşekkür ederim hocam. Başka var mıdır? Dinleyicilerimizden bir şey gördüm sanki Sena Hanım buyurun.

Sena Dönmez: Merhabalar hocam. Teşekkürler sunumlar için. Ben de şey soracaktım Z kuşağı biraz daha bağımsız çalışmak istiyor. Hani Z kuşağının yaptığı bu girişimcilikle ilgili ne düşünüyorsunuz? Yani bu girişimler sizce sosyal güvenliği kapsıyor mu?

Özlem İnanç: Hocalarım.

Aslı Şen Taşbaşı: Yani ben bir cümleyle şunu söylemek isterim. Biraz değindim ya aslında bu uzaktan çalışma pratiklerinin birtakım güzel tarafları olduğu kadar işgücü açısından olumsuz olabilecek sonuçları da olabilir diye yani bunun içinde özlük hakları, örgütlenme gibi meseleler de var işin içinde açıkçası. Yani sanki kendi işinin patronu gibi böyle bir ne kadar çalışırsan o kadar kazanırsın, performans dayalı bir sistem bir belli ölçüde bağımsızlık sağlayan bir alan yaratan bir sistem. Evet, bu doğru. Ama bir taraftan da tam da Sena'nın söylediği gibi yani çeşitli haklar ve özgürlükler açısından da açıkçası şey olabilir yani olumsuz sonuçları olabilecek bir iş pratiği. Yani ama gelişebilir, gelişecektir de ben öyle düşünüyorum. Yani Türkiye genelde bu tür alanlarda biraz daha geriden takip ediyor ama çok hâkim olmamakla birlikte konuya şeyi biliyorum mesela Türkiye'de de yasayla çalışanın en azından çalışma esnasında ortaya çıkan maliyetlerinin bir kısmı devlet tarafından işverence güvence altına alınması gerekmektedir diye bir düzenleme yapıldı. Yani evden çalışıyorsunuz home office, bilgisayar kullanıyorsunuz, işte bir printer var. Bunların hepsi birer maliyet kalemi bunlarla ilgili kullandığımız elektriğe kadar bunların aslında o üretim sürecinin içinde hesaplanması gereken maliyet kalemleri olduğu ve işveren tarafından üstlenilmesi gerektiği yönünde düzenlemeler var. Yani bunlar oturacaktır zaman içinde ben öyle düşünüyorum. Ama şu anda doğru gerçekten birtakım boşluklar olduğu için henüz tam şekillenmediği için bu alandaki düzenlemeler maalesef şeye açık olabilir, yani istismara açık olabilir. Burada da işte gençlerin aslında haklarına sahip çıkması lazım yani tüm çalışanların haklarına sahip çıkması gerektiği gibi gençlerin de haklarına sahip çıkması lazım. Bambaşka iş şekillerinden bahsediyoruz, çalışma şekillerinden bahsediyoruz. Çok hızlı yayıldı daha da hızlanacağını, çeşitleneceğini öngörmek mümkün değil. Hepimiz bunu öngörüyoruz zaten. Dolayısıyla yani ben çok kötümser değilim bu anlamda birazcık gözü açık olmak lazım belki bu aşamada her şey daha bir yerli yerine oturana kadar. Ben kendi adıma bunları söyleyebilirim.

Sena Dönmez: Teşekkürler hocam.

Özlem İnanç: Ben de açıkçası Aslı Hoca gibi düşünüyorum Sena çünkü hani bir değişim süreci var. Tüm dünyada var ve bunu engelleyebilmek artık mümkün değil. Çünkü artık yeni gelen kuşak eski kuşaklardan daha farklı. Bakış açısı daha farklı, dünya görüşü daha farklı, istekleri, talepleri daha farklı ve onlar bir noktadan sonra bu söz konusu yaşadığımız dünyayı idare edecek olan kuşak olacak. İster istemez bazı şeyler şu anda olduğundan daha farklı şekilde gelişecek. O geleceğin meslekleri vesaire diye listeler yayınlanıyor örneğin oraya baktığımızda bizim hiç adını dahi duymadığımız pek çok meslek yer alıyor. Bizim klasik meslekler olarak düşündüğümüz pek çok şey

artık yok olacak deniyor. Dolayısıyla bu hızlı süreç içerisinde evet, Türkiye biraz geriden geliyor gibi ama bir noktadan sonra bu değişime direnmek mümkün olmayacaktır. Ama o süreci yakalayana kadar elbette ki birazcık daha mücadele, birazcık daha dikkat Aslı hoca'nın dediği gibi sizlere daha faydalı olacaktır diye düşünüyorum.

Sena Dönmez: Teşekkür ederim sağ olun.

Özlem İnanç: Rica ederim. Başka var mıdır sorumuz? Diye bakıyorum başka yok zannediyorum. O zaman ben bölümüm adına çok çok teşekkür ediyorum öncelikle buraya katılıp bizi yalnız bırakmayan dinleyicilerimize sonrasında burada sunumlarıyla bize bilgi veren, görüşlerini paylaşan Bilgen Susanlı hocam ve Selda Görkey hocama çok teşekkür ediyorum yorumları için. Aslı Taşbaşı hocama çok teşekkür ediyorum. Bize burada destek olan Zoom'da Seda Keklik'e çok teşekkür ediyorum araştırma görevlimiz. İnşallah önümüzdeki günlerde işte buradan ortaya çıkan yeni konularda belki dijitalleşmenin etkileri, belki kadınlar ve işgücü gibi farklı farklı konularda tekrar sizlerle beraber olmak umuduyla iyi akşamlar diliyorum.

***** Video burada sona eriyor. *****