

**T.C.
MANİSA CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
İKTİSAT ANABİLİM DALI
İKTİSAT TEORİSİ PROGRAMI**

**İKTİSAT TEORİSİ ÇERÇEVESİNDE 1990'DAN GÜNÜMÜZE
İSTİHDAM STRATEJİLERİ İLE AVRUPA BİRLİĞİ İSTİHDAM
STRATEJİLERİNİN KARŞILAŞTIRMALI ANALİZİ**

Dilek ŞAHİN

**Danışman
Doç. Dr. Coşkun Çılbant**

MANİSA-2019

TEZ SAVUNMA SINAV TUTANAĞI

	T.C. MANİSA CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ	Doküman Kodu	FRYL-031
	YÜKSEK LİSANS EĞİTİMİ FORMLARI Tez Savunma Sınavı Tutanağı	Yayınlanma Tarihi	26/03/2018
		Revizyon No/Tarih	2/23/03/2018
		Sayfa	1/1

TEZ SAVUNMA SINAV TUTANAĞI

Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü 08.08.2019 tarih ve 28/20 sayılı toplantısında oluşturulan jürimiz tarafından Manisa Celal Bayar Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği'nin 9. Maddesi gereğince Enstitümüz İktisat Anabilim Dalı İktisat Teorisi Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Dilek ŞAHİN'in "İKTİSAT TEORİSİ ÇERÇEVESİNDE 1990'DAN GÜNÜMÜZE İSTİHDAM STRATEJİLERİ İLE AVRUPA BİRLİĞİ İSTİHDAM STRATEJİLERİNİN KARŞILAŞTIRMALI ANALİZİ" konulu tezi incelenmiş ve aday 26.08.2019 tarihinde saat 10:00'da jüri önünde tez savunmasına alınmıştır.

Adayın kişisel çalışmaya dayanan tezini savunmasından sonra 90 dakikalık süre içinde gerek tez konusu, gerekse tezin dayanağı olan anabilim dallarından jüri üyelerine sorulan sorulara verdiği cevaplar değerlendirilerek tezin,

BAŞARILI olduğuna OY BİRLİĞİ
DÜZELTME yapılmasına * OY ÇOKLUĞU
RED edilmesine ** ile karar verilmiştir.

Doç.Dr. Cenk Gökçe
ÜYE

BAŞKAN
Prof. Dr. Utku Akdoğan
ÜYE
Doç. Dr. Melih Özgökçe

Evet **Hayır**

Tez, burs, ödül veya Teşvik programına (Tüba, Fullbright vb.) aday olabilir.

Tez, mutlaka basılmalıdır.

Tez, mevcut haliyle basılmalıdır.

Tez, gözden geçirildikten sonra basılmalıdır.

Tez, basımı gereksizdir.

* Bu halde adaya 3 ay süre verilir. İkinci tez savunma sınavında da başarısız olan öğrencinin Enstitü ile ilişkisi kesilir.

** Bu halde adayın Enstitü ile ilişkisi kesilir.

Hazırlayan
Enstitü Sekreteri

Onaylayan
Enstitü Müdürü

TEZ VERİ GİRİŞ VE TEZ YAYINLAMA İZİN FORMU



YEMİN METNİ

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “İktisat Teorisi Çerçevesinde 1990’dan Günümüze İstihdam Stratejileri ile Avrupa Birliği İstihdam Stratejilerinin Karşılaştırmalı Analizi” adlı çalışmanın, tarafımdan bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin bibliyografyada gösterilen eserlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanmış olduğumu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

05/08/2019

Dilek ŞAHİN

ÖZET

İKTİSAT TEORİSİ ÇERÇEVESİNDE 1990'DAN GÜNÜMÜZE İSTİHDAM STRATEJİLERİ İLE AVRUPA BİRLİĞİ İSTİHDAM STRATEJİLERİNİN KARŞILAŞTIRMALI ANALİZİ

İşsizlik kavramı 1929 Dünya Ekonomik Buhranı'ndan sonra ortaya çıkmış olup, gelişmiş ve gelişmekte olan birçok ülkede önemli bir sorun haline gelmiştir. Ülkelerin ekonomik, kültürel ve siyasal durumları yaşamakta oldukları zorluklar, verdikleri mücadeleler ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. Oluşan bu farklılıklar ülkeleri kendilerine özgü istihdam politikaları oluşturmaya ve gerekli önlemleri almaya yöneltmektedir.

Bu çalışmada 1990'dan günümüze kadar olan yıllarda gerçekleşen işsizlik oranları ve bu oranlara neden olan faktörler, Türkiye ve Avrupa Birliği ayrıştırması yapılarak incelenecektir.

Çalışmada ilk olarak işsizlik ve istihdam kavramları ile ilgili temel bilgilere yer verilmiş, Türkiye'deki işgücü piyasası özellikleri araştırılmıştır. Devamında Türkiye ve Avrupa Birliği'nde uygulanan istihdam politikalarının karşılaştırılması yapılmıştır. Genç işsizlik oranlarının dünyanın tümünde büyük bir paya sahip olmasından dolayı bu konuya ayrıca yer verilmiştir. En son olarak da Türkiye ve Avrupa Birliği ülkelerinde işsizliğin yapısına göre sınıflandırılması sayısal tablolar şeklinde karşılaştırılıp Türkiye'de işsizliği etkileyen başlıca değişkenler ekonometrik analiz yöntemleriyle test edilmiştir. Ulaşılan sonuçlar sonuç kısmında yorumlanmıştır.

Bu çalışmada ki amaç Türkiye'nin işsizlik yapısı ile bunu meydana getiren nedenleri AB ülkeleri ile karşılaştırarak ve işsizlik sorununun Türkiye'nin önünde bir engel olarak görülmemesi gerektiğini, istihdama yönelik uygun politikalarla bu sorunun üstesinden gelinebileceğinin mümkün olduğunu göstermektir. Bu amaç doğrultusunda Türkiye'de uygulanmakta olan istihdam politikaları ile AB istihdam politikalarının karşılaştırılması ve AB'ye uyumu analiz edilecektir.

Anahtar Kelimeler: İstihdam, Ekonomik Büyüme, Avrupa Birliği İstihdam Stratejileri, Türkiye İstihdam Stratejileri

ABSTRACT

COMPARATIVE ANALYSIS OF EMPLOYMENT STRATEGIES AND EUROPEAN UNION EMPLOYMENT STRATEGIES FROM 1990 TO PRESENT PRESENT IN THE FRAMEWORK OF ECONOMIC THEORY

The concept of unemployment emerged after the World economic crisis of 1929 and it has become a major challenge in many developed and developing countries. The economic, cultural and political situations of countries, their struggles and the challenges they face vary from country to country. These differences lead countries to create their own employment policies and take the necessary measures.

In this study, unemployment rate realized in the years from 1990 until the present and the factors that cause this rate, Turkey and the European Union will be examined with distinction.

Firstly, basic information about the concepts of unemployment and employment were included in the study, and labor market characteristics were investigated in Turkey. Thereafter, a comparison of employment policies in Turkey and the European Union was conducted. This issue is also included because youth unemployment has a large share in the world. Lately, the classification according to the structure of unemployment in Turkey and European Union countries were compared in the form of numeric tables, and the main variables affecting the unemployment rate in Turkey has been tested with econometric analysis methods. The results were interpreted in the conclusion.

The purposes of this study are comparing Turkey's unemployment structure and the factors that cause it with EU countries, and showing the problem of unemployment is not an obstacle for Turkey and it is possible to overcome this problem with appropriate policies for employment. For this purpose, with employment policies that are being implemented in Turkey it will be compared to the EU employment policies and their compliance with the EU will be analyzed.

Keywords: Employment, Economic Growth, Employment Strategy of the European Union, Turkey Employment Strategies

TEŞEKKÜR

Çalıőmamın her aşamasında bana destek olan, bilgi ve deneyimleri ile yol gösteren danışman hocam Sayın Doç. Dr. Coşkun ÇILBANT' a, bilgi ve tecrübesi ile lisansüstü öğrenim hayatımın tüm zorlu aőamalarında maddi manevi her yönden yardımcı olan, tecrübeleri ile beni aydınlatan ve desteğini hiç eksik etmeyen, kendisini tanımaktan büyük onur duyduğum sevgili hocam Sayın Prof. Dr. Bünyamin DURAN' a, çalıőmalarım sırasında manevi desteğini her zaman hissettiğim değerli arkadaőım Emine SÖNMEZ' e, öğrenim hayatım boyunca beni maddi ve manevi olarak destekleyen ve hep yanımda olan haklarımı hiçbir zaman ödeyemeyeceğim kıymetli anne, babam ile abim Barıő ŞAHİN'e ve çalıőmalarım süresince beni yüreklendiren, desteğini her zaman hissettiğim, hep yanımda olan değerli yol arkadaőım Gökalp ALTUNTAŐ' a yürekten teşekkür ederim.

Dilek ŞAHİN

Manisa/2019

İçindekiler

ÖZET	i
ABSTRACT	ii
TEŞEKKÜR	iii
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ.....	vii
TABLolar LİSTESİ.....	viii
ŞEKİLLER LİSTESİ	ix
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

İSTİHDAM, İŞSİZLİK KAVRAMLARI VE TÜRLERİ

1.1 İŞSİZLİK KAVRAMI	3
1.1.1 Açık işsizlik	11
1.1.1.1 İradi (İstemli) İşsizlik	11
1.1.1.2 Gayri İradi (İstemsiz) İşsizlik.....	12
1.1.2 Gizli İşsizlik.....	13
1.1.2.1 Mevsimsel İşsizlik	14
1.1.2.2 Konjonktürel (Dönemsel-Devrevi) İşsizlik.....	14
1.1.2.3 Yapısal (Bünyevi-Strüktürel) İşsizlik	15
1.1.2.4 Friksiyonel (Geçici-Arızı) İşsizlik	17
1.1.2.5 Teknolojik İşsizlik	19
1.2 İSTİHDAM KAVRAMI	20
1.2.1 Tam İstihdam.....	21
1.2.2 Eksik İstihdam.....	23
1.3 KLASİK İSTİHDAM MODELİ.....	23
1.3.1 Emek Talebi	24
1.3.2 Emek Arzı.....	25
1.3.3 Klasik İstihdam Dengesi.....	27
1.4 KEYNEZYEN İSTİHDAM MODELİ.....	28
1.4.1 Emek Talebi ve Emek Arzı.....	28

1.4.2	Eksik İstihdam Dengesi	29
1.5	TÜRKİYE’DE İŞGÜCÜ PİYASASI VE ÖZELLİKLERİ	31

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE VE AVRUPA BİRLİĞİNDE İSTİHDAM POLİTİKALARINA BAKIŞ

2.1	AVRUPA BİRLİĞİ EKONOMİK KRİTERLERİ VE TÜRKİYE’NİN BAŞVURU SÜRECİ.....	44
2.1.1	Maastricht Antlaşması.....	45
2.1.2	Kopenhag Kriterleri.....	47
2.1.2.1	Siyasi Kriterler.....	48
2.1.2.2	Ekonomik Kriterler.....	49
2.1.2.3	Topluluk Müktesebatına Uyum Kriteri	49
2.1.3	1997 Amsterdam Anlaşması.....	50
2.2	AVRUPA BİRLİĞİNİN GENİŞLEME SÜRECİ	52
2.3	TÜRKİYE İSTİHDAM POLİTİKALARI	53
2.3.1	Türkiye’de Uygulanan İstihdam Politikaları.....	54
2.3.1.1	1990-2000 Arası Uygulanan Politikalar	56
2.3.1.2	2000 Yılı Sonrasında Uygulanan Politikalar	58
2.4	TÜRKİYE’NİN AB İSTİHDAM STRATEJİSİNE UYUMU	59
2.4.1	Katılım Ortaklığı Belgeleri	60
2.4.2	Ulusal Programlar	60
2.5	TÜRKİYE’DE İŞSİZLİKLE MÜCADELE POLİTİKALARI	60
2.6	AVRUPA BİRLİĞİ İSTİHDAM POLİTİKALARI	64
2.6.1	Avrupa Birliğinde İstihdam Kavramı ve İstihdam Stratejisinin Oluşumu.....	64
2.6.2	Avrupa İstihdam Politikalarının Gelişim Süreci.....	66
2.6.3	Avrupa Birliği İstihdam Stratejisinin Amacı ve Nitelikleri	68
2.6.4	Avrupa Birliği İstihdam Stratejisinin Hedefleri	72
2.6.5	İşsizlikle Mücadele’de Avrupa Birliği	74
2.6.6	AB’ de Yeni İş İmkanları Oluşturma ve Girişimcilik.....	78
2.7	GENÇ İŞSİZLİK	80
2.7.1	Genç İşsizliğin Beraberinde Getirdiği Sonuçlar.....	81
2.7.2	Genç İşsizliğe Yönelik Politikalar.....	82
2.7.2.1	İşgücü Piyasası Eğitim Programları	83
2.7.2.2	Doğrudan İş Oluşturma Programları	84
2.7.2.3	İstihdam / Ücret Sübvansiyonları	84

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE' DEKİ İSTİHDAM STRATEJİLERİNİN AVRUPA BİRLİĞİ İSTİHDAM STRATEJİLERİ İLE KARŞILAŞTIRILMASI

3.1	TÜRKİYE VE AB İŞSİZLİK YAPISININ KARŞILAŞTIRILMASI.....	85
3.1.1	İşsizlik Yapısının Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılması	88
3.1.2	Uzun Dönem İşsizlik Yapısının Karşılaştırılması	95
3.1.3	Ekonomik Faaliyet Kollarına Dağılıma Göre İşsizlik Oranlarının Karşılaştırılması	96
3.2	İŞSİZLİĞİN ÇÖZÜMÜNE YÖNELİK ÖNERİLER	100
	SONUÇ VE ÖNERİLER.....	103



SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

AB: Avrupa Birliği

ABD: Amerika Birleşik Devletleri

ADF: Augmented Dickey Fuller

AET: Avrupa Ekonomik Topluluğu

AİS: Avrupa İstihdam Stratejisi

AKÇT: Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu

AR-GE: Araştırma- Geliştirme

ÇEV.: Çeviren

DİSK: Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu

DPT: Devlet Planlama Teşkilatı

EKK: En Küçük Kareler

EPD: Ekonomik Parasal Birlik

FGD: Fiyatlar Genel Düzeyi

GATT: Gümrük Tarifeleri ve Ticaret Genel Anlaşması

GSMH: Gayri Safi Milli Hasıla

HAKİŞ: Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu

ILO: Uluslararası Çalışma Örgütü

İŞ-KUR: Türkiye İş Kurumu

JB: Jarque Bera

KOSGEB: Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı

LIFO: İlk Giren İlk Çıkar Yöntemi

KOBİ: Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler

NATO: Kuzey Atlantik Antlaşması Örgütü

OECD: Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü

OPEC: Petrol İhraç Eden Ülkeler Örgütü

SGK: Sosyal Güvenlik Kurumu

TESK: Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu

TİSK: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu

TOBB: Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği

TÜİK: Türkiye İstatistik Kurumu

TÜRKİŞ: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu

TZOB: Türkiye Ziraat Odaları Birliği

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1: İstihdam Edilenlerin Yıllara Göre İktisadi Faaliyet Kolları ve Dağılımı	9
Tablo 2: Türkiye'deki İşsizlik Yapısının Eğitim Durumuna Göre İncelenmesi	33
Tablo 3: Türkiye'deki İstihdam Sayıları ve Bir Önceki Yıla Göre Değişim Oranı	35
Tablo 4: İşgücü Yapısının Cinsiyete Göre Ayrımı.....	37
Tablo 5: AET Öncesi Uluslararası Bütünleşmeler	43
Tablo 6: Kopenhag Ekonomik Kriterleri ve Maastricht Yakınlaşma Kriterleri.....	51
Tablo 7: Avrupa Birliğinin Genişleme Süreci.....	52
Tablo 8: Türkiye'deki İşsiz Sayıları	61
Tablo 9: Türkiye ve Avrupa Birliği Ülkelerindeki İşsiz Sayıları.....	86
Tablo 10: Türkiye ve Avrupa Birliği Ülkelerindeki İşsizlik Oranları.....	87
Tablo 11: İşsizlik Yapısının Lise Altı Mezunu Olma Durumuna Göre % Oranı.....	89
Tablo 12: İşsizlik Yapısının Lise ve Dengi Mezunu Olma Durumuna Göre % Oranı	90
Tablo 13: İşsizlik Yapısının Yükseköğretim Mezunu Olma Durumuna Göre % Oranı	91
Tablo 14: Yükseköğretim Mezunu Olma Durumunun Cinsiyetlere Dağılımına Göre % Oranı	93
Tablo 15: 15 Yaş Üzeri İşgücüne Katılma Oranları Toplam (%)	95
Tablo 16: Ekonomik Faaliyetlere Göre İstihdamın Dağılımı (%) : Tarım Sektöründe Çalışan Oranı.....	97
Tablo 17: Ekonomik Faaliyetlere Göre İstihdamın Dağılımı (%): Sanayi Sektöründe Çalışan Oranı.....	98
Tablo 18: Ekonomik Faaliyetlere Göre İstihdamın Dağılımı (%): Hizmet Sektöründe Çalışan Oranı.....	99

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1 : Klasik İstihdam Dengesi	27
Şekil 2: Eksik İstihdam Dengesi	29



GİRİŞ

Çalışmanın ilk bölümünde işsizlik ve istihdam olgularının anlaşılabilmesi için işsizlik türleri, tam istihdam, eksik istihdam, işgücü piyasaları gibi kavramların tanımı yapılmıştır. İstihdam kavramı: Ülkede bulunan işgücünün üretim sürecinde rol alan emek, sermaye, toprak gibi üretim faktörlerinin ne oranda kullanıldığını ifade etmektedir. Bu kavram günümüzde insanların, toplumların ve ülkelerin üzerinde durduğu önemli bir kavram haline gelmiştir.

İkinci bölümde ise Türkiye ve AB' de uygulanan istihdam politikaları incelenmiştir. Türkiye'nin AB'ye başvurusunun nasıl bir süreç içerisinde olduğuna yer verilmiştir. 2005 yılının Ekim ayında Avrupa Birliğine üyelik müzakerelerinin başlaması ile Türkiye - AB ilişkileri yeni bir boyuta ulaşmıştır. Bu tarihten sonra AB'ye uyumun sağlanması doğrultusunda yapılan çalışmalar ile günlük hayattaki birçok alanda ilerlemeler yaşanmıştır. Tüm bu ilerlemelerde izlenen amaç bireylerin refahını arttırmaktır. AB'ne üye olan ülke vatandaşları ekonomik ve sosyal bakımdan birçok avantaja sahip olacaktır.

Avrupa Birliği ile olan ilişkiler Türkiye açısından oldukça önemli ve bir o kadar da zor bir süreç olarak ilerlemektedir. Ankara Anlaşması ile başlayan üyelik sürecimiz günümüze kadar sürmüş olsa da ne Türkiye üye devlet olmaktan vazgeçmiş ne de Avrupa Birliği Türkiye'nin üyeliğini reddetmiştir. 1999 yılı Aralık ayındaki Helsinki Zirvesi ile Türkiye'nin adaylığı teyit edilmiş ve bu ülke için katılımın gerçekleşmeden önce strateji ve katılım ortaklığı belgesi hazırlanacağı belirlenmiştir. AB Konseyinin bu davranışı üyelik ile ilgili beklentileri daha da yükseltmiştir.

Devamında Türkiye'de uygulanan işsizlik ile mücadele politikalarının önemi üzerinde durulmuştur. Genç işsizliğin çözümüne yönelik nasıl bir yol izleneceği araştırılmıştır. 2000'li yıllarda ülkeler arasındaki sınırların kalkmasıyla küreselleşme kavramı ortaya çıkmış ve iyi bir donanıma sahip emeğin üretime katılmasına ihtiyaç duyulmuştur. Bu sebeple ülkeler ve ülkeler arasında kurulan ekonomik birleşmeler istihdamı arttırarak işsizliği azaltmaya yönelik stratejiler geliştirmişlerdir. Avrupa ülkeleri işçilerin çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve ülkedeki işsizlik oranının düşüklüğüyle isminden başarı ile söz ettirmektedir. Avrupa ülkelerinin bu başarıyı elde etmelerinin sebebi olarak ekonomik birleşmeler arasında gösterilen Avrupa Birliği'nin istihdamı arttırmaya yönelik yapmış olduğu stratejiler gösterilmektedir.

Dünya üzerinde kurulmuş birçok ekonomik entegrasyon bulunmaktadır. İstihdam konusu açısından bakıldığında 1 Kasım 1993 tarihinde kurulan Avrupa Birliği bu birleşimlerin arasında en başarılı olanıdır.

Son olarak da Türkiye ile AB ülkelerinin işsizlik yapısına ait sayısal veriler tablolar halinde karşılaştırılmıştır. Bu oranlar nüfuslarına da bağlı olarak ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. Türkiye'nin işsizlik oranlarının AB'ye üye olan devletlerin ortalamasının üzerinde olduğu görülmüştür. Bu oranların yüksek seyir izlemesi ekonomik gelişme ve toplum refahını negatif yönde etkilemiştir. İşsizlik ile mücadele edilirken yeni istihdam alanları oluşturulmalıdır.

Tüm bu durumlara rağmen az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde iş olanaklarının yetmediği ve işsiz bireylerin bulunduğu görülmektedir. Bu durum karşımıza istihdam sorunu olarak çıkmaktadır. Bu sorun Türkiye ve birçok AB ülkesinde çözülmesi gereken önemli bir sorundur.

BİRİNCİ BÖLÜM

İSTİHDAM, İŞSİZLİK KAVRAMLARI VE TÜRLERİ

Dünya üzerinde başta az gelişmiş ülkeler olmak üzere birçok ülke işsizlik problemi ile mücadele etmektedir. Nüfusun artış göstermesi, sermayenin kıt olması ve yeni iş olanaklarının yaratılamaması işsizlik artışını beraberinde getirmektedir. Gerek iktisadi gerekse sosyal faaliyetler kişi ve toplumların refahlarını arttırmayı amaçlamaktadır. Buna bağlı olarak ülkeler, iktisadi ve sosyal açıdan gelişmelerine hız kazandırarak, insanların gereksinimlerini sağlamaya yönelik olan her türlü imkan, madde ve ürünün fazla ve hatasız olarak üretilmesini hedefleyerek ülke halkının hayat ve refah seviyelerini en üst düzeye getirmek için çalışmışlardır (Savaşır, 1999: 61).

Ekonomik açıdan olmasının yanında bu belirtilen göstergelerin sosyal yönleri üzerinde de durularak, teorik açıdan genel çerçevede ekonomik, özel çerçevede ise emek piyasasına yönelik anlayışlar daha belirgin ve anlaşılır hale gelmektedir (Kesici, 2013: 14).

Bu bölümde günlük hayatımızda çokça duyduğumuz işsizlik kavramı ile istihdam kavramlarına yer verilerek devamında bu kavramların türlerine değinilecektir.

1.1 İŞSİZLİK KAVRAMI

Çalışabilmek için fiziki ve sosyal durumu uygun olup cari ücret düzeyinde çalışma isteğinde bulunmasına rağmen çalışacak bir iş bulamayan bireylere işsiz denir (Aren, 2007: 224). Bu çerçevede işsizliği, cari ücret düzeyini kabul edip, çalışma gücü ve isteğinde olup piyasa şartlarında iş bulamama durumu olarak tanımlamak mümkündür (Ülgen, 2014: 342). Çalışmamayı tercih edenler işsiz olarak adlandırılırlar çünkü bu bireyler çalışma isteğinde bulunup iş aramakta olan kişiler kriterine uyum sağlamamaktadır (Pazarlıoğlu ve diğerleri, 2007: 5).

Ekonomi içerisinde bulunan işgücünün geçimini sağlayacak işi bulamama yani emek faktörünün fiili olarak üretime katılamama durumu işsizliği meydana getirmektedir. Bu kavram günümüzde az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin en önemli sorunlarının başında gelmektedir.

İşsizlik olgusu sanayi devrimiyle kendini göstermeye başlamış olup 1980'lerde gelişmekte olan ülkeler için bir problem haline gelmiştir. Bu ülkelerin nüfus artış hızına baktığımızda sermaye artış hızından daha yüksek olduğu görülmekte ve bu da gelişmekte olan ülkelerde işsizliğin süreklilik kazandığını göstermektedir (Karakayalı, 2004: 438).

Nüfus artış hızı, eğitim politikalarında yaşanan problemler, yatırımların yetersiz olması, ekonomik alandaki istikrarsızlıklar işsizliğin boyutunda büyümeye neden olmaktadır (Aslan ve diğerleri, 2010: 156). Ekonomik büyüme ile birlikte işsizlik oranında da artış yaşanmaktadır (Aslan ve diğerleri, 2010: 156).

Ekonomide mevcut olan üretim faktörlerinin tümünün üretimde kullanılmaması durumu eksik istihdam, üretimde kullanılmayan doğa ve sermaye elemanları atıl kapasite, üretimde iş sahibi olamayan kişiler de işsiz olarak adlandırılmaktadırlar (Dilber ve Karakayalı, 2013: 306) .

Bir ülkedeki işsizlerin toplamı işsizliği, bu toplam işsizliğinde işgücüne oranı işsizlik oranını ifade etmektedir (Emiroğlu ve Diğerleri, 2006: 394). Bir başka tanıma göre ise işsizlik oranı şöyle ifade edilebilmektedir. Herhangi bir dönemde çalışabilecek konumda olan ve iş aramasına karşın iş bulamayanların işgücüne oranı işsizlik oranını vermektedir (Ülgen 2014: 342). Buradan da işsizlik, istihdam ile işgücü arasındaki fark olarak ortaya çıkmaktadır (Emiroğlu ve Diğerleri, 2006: 394).

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün ölçütlerine göre, belirli bir gün ya da hafta zarfında, belirli bir yaş kümesinin üzerinde bulunan;

- *İş sözleşmesi sona erdiğinden ya da geçici olarak durdurulduğundan dolayı istihdama elverişli konumda bulunan, herhangi bir işe sahip olmayan ve ücretli bir iş arayanlar,*
- *Daha önce hiç istihdam edilmemiş olan ya da önceki statü durumu itibariyle bağımlı olmayan veya emekli edilmiş, ancak belirli bir dönem için çalışmaya elverişli olan kişiler,*
- *Belirli bir döneme göre gelecek bir tarihte yeni bir işe başlama konusunda anlaşma yapmış olup da, halen bir işe sahip olamayan çalışmaya elverişli durumdaki kişiler,*
- *Geçici ve belirsiz bir süreyle ve kendilerine herhangi bir ödeme yapılmadan tenkisata tabi olan kişiler, işsiz kabul edilmektedir (Sürücü, 2014: 12-13).*

15 yaş altında olan nüfus ile 65 yaşın üzerindeki nüfusun toplam sayısının, 15 ile 65 yaş arasındaki nüfusa oranı bağımlılık oranını ifade etmektedir (Kesici, 2013: 14).

Var olan bu durumlarda hemen hemen ülkelerin tamamı işgücünü belirlemeye yönelik olarak ILO'nun belirlemiş olduğu tanım ve kavramlar çerçevesinde işgücü anketlerini uygulamaya koymaktadır (Sürücü, 2014: 12).

Günümüzde ise işverenin talep ettiği emeğin, işgücünün arzını karşılayamadığı görülmektedir. Buna neden olan etkenleri işverenin beklentisi, işgücünün eğitim durumu, deneyimi, kabiliyeti vb. olarak göstermek mümkündür.

1998 yılı sonunda yaklaşık olarak 1 milyon işçi bir diğer söyleyiş olarak da dünyadaki toplam işgücünün üçte biri Uluslar arası Çalışma Örgütü'nün verileri ile işsiz durumunda bulunmaktadır (Gündoğan, 1999: 64). Herhangi bir işe sahip olan birey toplumsal yaşama daha kolay kazandırılmaktadır ve çalışma hakkı her bireyin temel hakları arasında yer almaktadır.

Sıklıkla duyduğumuz sosyal devlet kavramı işsiz bireylere istihdam sağlama konusunda çözüm üretme çalışmaları yapmaktadır. İşsizlik, hem gelişmiş hem de gelişmekte olan tüm ülkeleri etkileyen; sosyal, ekonomik, siyasal ve psikolojik birçok olumsuz sonuç doğuran son derece önemli bir sorundur.

İşsizlik kavramı ülkelerin sosyo-ekonomik yapılarına göre değişkenlik gösterse de birçok ülkenin en önemli sorunlarının başında gelmektedir. Bu sorunun en aza indirilmesi ya da tamamen yok edilmesi birçok ülkenin temel hedefleri arasında bulunmaktadır.

Ülkemizde işsizlik kırsaldan kentlere olan göçün devam etmesi ve sanayileşme hızının göçe oranla yavaş gerçekleşmesinden de kaynaklanmaktadır. Yani Türkiye'deki demografik özelliklerde işsizliği etkilemektedir. Burada yerel koşulları göz önünde bulundurarak onlara uygun işgücü piyasası politikaları uygulanmalıdır. Kadın ve genç nüfusun işgücüne katılımını arttırmaya yönelik çalışmalar yapılmalıdır.

Tüm bunlar yapılırken kentsel bölgelerde üretim yapmakta olan ekonomi, belirli bir eğitim seviyesine ulaşmış ve nitelikli insan statüsüne sahip donanımlı bireylere ihtiyaç duyacağından dolayı eğitime ağırlıklı olarak yer vermektedir (Ay, 2012: 326). Tüm bu alanlarda uluslararası ülkelerin ortalamasına yakın bir ortalama sağlanması, Türkiye'ye ekonomik, sosyal, politik vb. her alanda olumlu etki sağlamaktadır.

İşgücü piyasasına yönelik olarak verilere birden fazla kaynak kullanarak ulaşılması ve çoğunlukla farklı yaklaşımlarla hazırlanması Türkiye'deki işsizlik ile ilgili problemlerin büyüklüklerini belirlemeyi zorlaştırmaktadır (Ekin, 2000: 28). Bu

kaynaklara baktığımızda DİE tarafından yürütülmekte olan genel nüfus sayımları, tarıma yönelik sayımlar, madencilik verileri, DPT tarafından yapılmış olan çalışmalar, 1988 yılı sonrasında her 6 ay da bir DİE tarafından düzenlenmekte olan Hane Halkı Anketlerinden oluşmaktadır (Ekin, 2000: 28).

2001 yılında yaşanmış olan kriz ile işsizlik daha da artmış ve bu krizden sonra ekonomik büyümenin yanında istihdamdaki büyüme çok az ve yavaş bir seyir izlemiştir (Ay, 2012: 322). Artmakta olan nüfus, eğitimde yaşanan sorunlar, siyasi ve ekonomik alandaki istikrarsızlıklar işsizlik sorununun daha da artmasına neden olan etkenler arasında görülmektedir.

40 yılı aşkın süredir planlı dönemde yapılan çalışmalara rağmen ülkemizde bulunan işsizliğin diğer bir ifade ile üretime dahil edilmeyen işgücü kapasitesi için üretkenlik değerlendirmesinin tamamlanmamış olması bu işgücü açığının ne derece fazla olduğunun açık bir şekilde incelenmesini zorlaştırmaktadır (Ekin, 2000: 28).

Türkiye’de işsizliğe neden olan etkenleri üç gruba ayırmak mümkündür. Birinci neden olarak kırsaldan kentlere olan göçün hala devam etmesi ve buna bağlı olarak sanayileşmenin göçlere oranla daha yavaş bir büyümesi gösterilmektedir. Kırsaldan kentlere olan bu göçler eğitimsiz kent nüfusunun artışını da beraberinde getirmektedir.

Göçler kadınların işgücüne katılım oranının düşüklüğünü ve genç işsizliğin artmasını da etkilemektedir. Kentsel bölgelerde üretim yapmakta olan ekonominin ihtiyacı olan nitelikli, eğitilmiş işgücünü karşılayabilmek için eğitime önem verilmesinin gerekliliği üzerinde durulmaktadır (Ay, 2012: 335).

İşsizliğe neden olan ikinci etken olarak işgücü maliyetlerinin yüksek olması gösterilmektedir. İşgücü maliyetlerinin düşürülmesinin istihdama olan etkisi olumlu olmaktadır. İşgücü maliyetlerindeki istihdam vergilerini azaltmaya yönelik yapılan uygulamaların yetersiz olması Türkiye’de ücretlerin aşağıya çekilmesini engelleyecek esnek bir işgücü piyasasının var olduğunu göstermektedir. Tüm bu durumlarda ücretlerin bastırılması beraberinde üretim ve yatırımların bastırılmasını da getirecek ve işsizlik artacaktır.

İstihdam kavramı çalışacak olan kişiler için belirli bir ücret ya da maaşa karşılık olarak emeğin işverene sunulması ve işvereninde bu emeğe karşılık olarak ücret ödemesi şeklinde ifade edilmektedir (Kesici, 2013: 15).

Gerek teorik ve gerekse kavramsal yönleriyle değinilen istihdam, ücret vb. göstergeler tüm iktisadi anlayışlarda işgücü piyasası çerçevesinde önemli bir yere

sahiptir (Kesici, 2013: 20). Çünkü istihdam kavramının iktisadi anlayışların işgücü piyasası içerisinde insan ögesine ulaşmak konusunda önemli bir yeri vardır (Kesici, 2013: 20).

İşsizliğe neden olan son etken olarak da istihdam sağlamayan bir büyüme gösterilmektedir. 2001 krizinden sonra işsizlik oranlarındaki artışla büyüme için katı bir yapı dikkat çekmekte ve büyümenin istihdam üzerine olan etkisi azalmaktadır.

İşsizliğin evrensel olarak tanımı üç önemli madde ile açıklanacak olursa bunlar:

- Mevcut bir işe sahip olamamak,
- İşe başlamak için hazır olmamak,
- İş arıyor konumunda olmaktır (Gediz-Yalçınkaya, 2000: 163).

Sürdürülebilir istihdam politikasına ulaşabilmek için ilk olarak nüfustaki artış oranlarını dengelemek gerekmektedir(Gediz-Yalçınkaya, 2000: 176). Nüfusun büyük bir kısmının kırsal bölgelerde yaşıyor olmasıyla tarıma yönelik yenilikler, yerel seviyede kırsal kalkınma çerçevesinde çözüme yönelik olarak önemli bir etki yaratmaktadır (Gediz-Yalçınkaya, 2000: 176).

Emek piyasasının problemlerinin bilinmesi ve devamlı olarak izlenebilmesi için bu amaca yönelik veri sisteminde iyileştirmeler yapılmaktadır (Gediz-Yalçınkaya, 2000: 177). İlk olarak istihdam politikaları var edilebilmesi için emek piyasasının verilerinin sağlıklı, gerçeği yansıtır ve gerekli verilerle donanımlı hale getirilmesi sağlanmalıdır (Gediz-Yalçınkaya, 2000: 177).

Büyümenin istihdam oluşturma konusunda ücretlerde bir düşüşü sağlayarak verimlilikteki bir artış ile rekabette üstünlük ve ekonomik olarak dışa bağımlı ihracat ve bununla birlikte dış ticarete artışın da büyümede önemli bir pay aldığı görülmektedir (Ay,2012: 335). Buradan da anlaşılacağı üzere büyüme ile istihdam arasında doğru orantılı bir ilişki vardır (Emiroğlu ve Diğerleri, 2006: 386).

Büyüme ile istihdam arasında olan ilişki ülkeden ülkeye farklılık gösterdiği gibi sektörler arasında da farklılık göstermektedir. Sektörlerin her biri ekonomik gelişme ya da şoklara karşı farklı tepkiler göstermektedir (Güloğlu ve diğerleri, 2011: 213).Bir ülkedeki istihdama yönelik sektörel dağılım istihdamın sektörler arasında nasıl paylaştırıldığını göstermektedir (Emiroğlu ve Diğerleri, 2006: 385). Az gelişmiş ülkelerde toplam istihdam içindeki payı en yüksek olan sektör tarım sektörüdür (Emiroğlu ve Diğerleri, 2006: 385).

Kısa dönemi kapsayacak olan analizlerde sermaye ve teknoloji sabit tutulacağı için üretimdeki artışın sağlanması sadece emekteki artış ile mümkün olacaktır (Emiroğlu ve Diğerleri, 2006: 386).

İstihdama uzun dönem açısından bakıldığında ise büyümeye bağlı olarak arttığı görölmekte, yatırımlar istihdam edilebilirliğe ve büyümeye sağlayacağı katkı bakımından değerlendirilmektedir (Emiroğlu ve Diğerleri, 2006: 386). Son zamanlarda teknolojik gelişmelerin hızlanması ile yatırımların her durumda istihdam oluşturmadığı görölmüş ve teknolojideki gelişmelerin istihdamdaki azalışları beraberinde getirdiği düşüncesi yayılmıştır (Emiroğlu ve Diğerleri, 2006: 386).



Tablo 1: İstihdam Edilenlerin Yıllara Göre İktisadi Faaliyet Kolları ve Dağılımı

YIL	Tarım sektöründe çalışan oranı	Sanayi sektöründe çalışan oranı	Hizmet sektöründe çalışan oranı
1996	42,8	22,9	34,3
1997	40,8	24,1	35,1
1998	40,5	23,6	35,9
1999	41,4	22,8	35,8
2000	36	24	40
2001	37,6	22,7	39,7
2002	34,9	23	42,1
2003	33,9	22,8	43,4
2004	29,1	24,9	46
2005	25,7	26,4	48
2006	24	26,8	49,1
2007	23,5	26,7	49,8
2008	23,7	26,8	49,5
2009	24,6	25,3	50,1
2010	25,2	26,2	48,6
2011	25,5	26,5	48,1
2012	24,6	26	49,4
2013	23,6	26,4	50
2014	21,1	27,9	51
2015	20,6	27,2	52,2
2016	19,5	26,8	53,7
2017	19,4	26,5	54,1
2018	18,4	26,7	54,9

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri

<https://biruni.tuik.gov.tr/secilmisgostergeler/degiskenlerUzerindenSorgula.do#> E.T. : 04.08.2019

Verilen tabloda istihdam edilenlerin sektörler arası dağılımı incelenmiştir. Tabloda görüldüğü üzere istihdam edilenlerin sektörler arası dağılımına genel olarak bakıldığında sürekli bir artış olduğunu görülmektedir. Faaliyet kolları açısından ise ayrı ayrı incelendiğinde; Tarım sektöründe yıllara göre dalgalanmalar yaşanmaktadır.2005-2006 yılında tarım faaliyet kolunda bir artış bulunmaktadır. 2006-2007 yılında bu artış yerini azalışa bırakmaktadır ve bu faaliyet kolunda düzenli bir seyir gözlemlenememektedir. Düzensiz olarak artış ve azalışlar kendini göstermektedir.

Sanayi sektöründe 2007-2008 yılları arasında azalış yaşanmaktadır. Bunun sebebi 2007 yılında yaşanan krizdir. Bu yıllar dışında sanayi sektöründe istihdam edilenlerde sürekli bir artış gözlemlenmiştir. İnşaat sektörüne bakıldığında, 2005 ve 2016 yılları arasında inşaat sektöründe herhangi bir düşüş olayı ile karşılaşılmamış bu sektörde sürekli olarak artış yaşanmıştır. Aynı şekilde hizmetler sektöründe de bu yıllar arasında sürekli bir artış bulunmaktadır.

Bir ülkedeki istihdamın sektörler arasında nasıl dağılım izlediği o ülkeye ait ekonomik yapı ve gelişmişlik seviyesi hakkında bilgi veren önemli belirleyicilerdir (Metin, 2000: 6). Ekonomik gelişmeye bağlı olarak tarım sektöründe sürekli bir düşüş yaşanırken, sanayi sektöründe artış yaşanmıştır fakat bir süre sonra sanayi sektöründeki bu artışın da yavaş yavaş düştüğü görülmüştür (Metin, 2000: 6).

OECD tarafından 1997 yılında yayınlanmış olan raporda 1984 ile 1994 yıllarında %8 olan işsizlik oranı 1952 yılında % 7,5 azalırken, 1996 yılında ise %6,5'a inmiştir (Ekin,2000; 29). Bu oranlara bakıldığında OECD ülkelerinde 1996 yıllarında %7,5, AB üyesi olan ülkelere ise % 11,3 olarak belirlendiği görülmektedir (Ekin, 2000: 29).

Bir ülkenin işgücü ve istihdam verilerine bakılarak o ülkenin gelişmişlik seviyesi, GSMH seviyesi hakkında yorum yapılabileceği gibi, ülkelere ait olan ulusal gelirin ne ölçüde büyük olduğu ve ne şekilde dağıtıldığı; o ülkenin istihdamı, ekonomik gelişmeleri gibi birçok konu hakkında bilgi sağlamaktadır (Ekin, 2000: 33).

Literatürdeki farklı görüşlere rağmen," küreselleşme eğilimleri, teknolojik gelişmeler, üretim ve yatırım düzeyi ile yatırımların yeryüzüne dağılımı, nüfus artışı " gibi makro faktörlerin yanı sıra " vasıf yetersizliği, iş dünyasının taleplerine cevap veremeyen eğitim politikaları (uyumsuz eşleşme), verimlilik düzeyi, kamu istihdam kurumlarının yetersizlikleri, işgücü piyasasındaki kurumsal yapı, artan girdi fiyatları " gibi etmenler işsizliğin nitelik ve niceliğini açıklamada öne çıkan çevresel faktörleri oluşturmaktadır (Sürücü, 2014: 32).

Şimdi de işsizlik açık işsizlik ve kapalı işsizlik olmak üzere iki gruba ayrılacak ve alt başlıklar halinde incelenecektir.

1.1.1 Açık işsizlik

Bireylerin çalışma arzusunda bulunmalarına rağmen herhangi bir işe sahip olamama durumu açık işsizlik olarak tanımlanmaktadır (Kamu-İş, 2009: 137). Bir başka deyişle açık işsizlik bireylerin geçimini sağlayabilmek için yapacak herhangi bir işe sahip olamama durumudur (Yıldırım ve diğerleri, 2007: 350).

Emek arzı ile emek talebi arasındaki fark açık işsizliği karşımıza çıkarmaktadır. Açık işsizlik işgücü fazlasının oluşmasıdır.

1.1.1.1 İradi (İstemli) İşsizlik

Mevcut piyasa koşullarında çalışma gücüne sahip olan kişilerin kendi istekleriyle çalışmaması durumunu iradi işsizlik olarak tanımlamaktadır. Buradaki bireylerin çalışmak istememe sebepleri şöyle sıralanmaktadır;

- ✓ Part time çalışma ile geçimini sağlayabiliyorsa,
- ✓ Alacağı ücreti kendi niteliklerine uygun bulmuyorsa,
- ✓ Kişiyne çalışma düşüncesi cazip gelmiyorsa,
- ✓ İşin kendisi için uygun olduğunu düşünmüyorsa,

birey aktif olarak iş aramamaktadır ve böylelikle iradi işsizlik meydana gelmektedir.

Klasik iktisatçılar ekonomideki istihdamın kendiliğinden ve sürekli olarak dengede olduğunu kabul ettikleri için işsizlik kavramına çok fazla önem vermemişlerdir (Gediz-Yalçınkaya, 2000: 163). Klasik iktisatçılar ekonomide istemli ve geçici işsizlik türlerinin mevcut olacağını düşünerek bu işsizlik türleri üzerine çalışmışlardır (Gediz-Yalçınkaya, 2000: 163).

Klasik ve neoklasik iktisatçılar emek arzı ile emek talebinin piyasa ücret düzeyinde dengeye geleceğini ve bu durumda işsizliğin bulunmayacağını, aksi durum söz konusu olup işsizlik oluşsa bile bu işsizliğin iradi işsizlik olduğunu kabul etmektedirler (Emiroğlu ve Diğerleri, 2006: 394).

1.1.1.2 Gayri İradî (İstemsiz) İşsizlik

Gayri iradi işsizlik cari reel ücret düzeyindeki bir işte çalışmaya razı olup da iş bulamayan işsizlerin oluşturduğu işsizlik türüdür. Üretim kapasitesindeki eksiklikler, devresel olarak yaşanan dalgalanmalar ve yapısal değişimler gayri iradi işsizliği beraberinde getirmektedir (Karabulut, 2007: 9).

Bu işsizlik türü çalışacak olan kişinin iş aradığı süre boyunca geçen zamana kıyasla kişinin kendisini istihdam etmesi şeklinde düşünülmektedir. Bu işsizlik türünde iş aramakta olan bireyler belirli bir ücret düzeyinde çalışacak iş bulsalar dahi, daha yüksek düzeyde iş bulmak için işsiz kalmayı göze almaktadırlar (Yıldırım ve diğerleri, 2007: 351). İş aramakta olan işçi kendisi için bir çalışma ücreti hedeflemektedir. Eğer kendisine teklifte bulunan işin ücret düzeyi hedeflemiş olduğu ücret düzeyinden daha yüksek bir miktar ise işi onaylamakta, düşük ise iş aramayı sürdürmektedir (Yıldırım ve diğerleri, 2007: 351).

Keynesyen iktisatçılar piyasa dengesinin oluşabilmesi için tam istihdam düzeyine ulaşmayı gerekli görmüşlerdir ve buna bağlı olarak da piyasa koşullarında gayri iradi işsizliğin var olduğu görüşünü ileri sürmüşlerdir (Emiroğlu ve Diğerleri, 2006: 394).

Marksist iktisatçılar açısından bakıldığında da işsizlik kapitalizmin beraberinde getirdiği bir olgu olup, sistemin işler bir hale gelmesi için yedek sanayi ordusuna ihtiyaç vardır (Emiroğlu ve Diğerleri, 2006: 394).

Keynes ise istemsiz işsizliğin tanımında daha kesin bir açıklamada bulunmuştur.

Eğer parasal ücretlerde bir değişme yokken fiyat düzeyinde bir artışı takiben (yani reel ücret oranında bir düşme sonucu) aşağıdaki iki durum söz konusu olursa o zaman irade dışı işsizlik vardır:

- i. *İşgücü arzının hala mevcut istihdam düzeyini aşması halinde, ve*
- ii. *İşgücü talebinin cari istihdam düzeyinden daha büyük olması halinde (Oktay, 2002:197).*

İşbölümü ve uzmanlaşmanın çok iyi seviyede olduğu ülkelerde gayri iradi işsizlik çok sık meydana gelmektedir. Klasik iktisatçılara göre böyle bir işsizlik türü mevcut değildir. John Maynerd Keynes' e göre işsizlik irade dışı bir olaydır (Karabulut, 2007: 9). Keynes' e göre bu irade dışı işsizliğe sebep olan en önemli faktörlerden biri olarak talep yetersizliği gösterilmektedir (Karabulut, 2007: 9).

Örneğin; bir ekonomide bazen üretim faktörlerinin üretebilecekleri mal ve hizmetlerin tümünü satma olanağı bulunmaz; efektif talep, var olan üretim kapasitesinin tümünü kullanmaya olanak vermeyen düşük bir düzeyde kalmış olabilir; ve dolayısıyla çalışma gücü olan nüfusun bir kısmı geçerli ücret ve koşullarda çalışmak istedikleri halde, uzun süre iş bulamazlar " (Dilber ve Karakayalı,2013;309).

Talep düzeyinde yaşanan bu düşüş, işgücüne sahip bireylerin istekleri dışında gelişmekte olup onların değiştirmeleri mümkün olmayan bir durumdur (Dilber ve Karakayalı, 2013: 309).

1.1.2 Gizli İşsizlik

Herhangi bir ekonomik üretim alanında belirli bir miktar emeğin üretimden çekilmesiyle meydana gelen çıktı ile emeğin üretimden çekilmeden önceki çıktı miktarı arasında bir farkın olmaması durumu gizli işsizlik olarak tanımlanmaktadır. Burada üretimden çekilen işçilerin marjinal verimliliği sıfırdır. İş yapıyor gibi görünüp üretime katkısı olmayan işgücü söz konusudur. Herhangi bir işyerinde çalışmakta olan işçilerin kendilerini üretimden çekmelerine rağmen üretimde herhangi bir azalma yaşanmıyorsa orada gizli işsizlik bulunmaktadır (Yıldırım ve diğerleri, 2007: 350). Gizli işsizliği, daha az personel çalıştırılarak yapılabilecek olan bir işi daha fazla personel çalıştırılması ile kamuda da görmek mümkündür (Sürücü, 2014: 27). Bu tür işsizlik ekonominin her sektöründe görebilmektedir ancak en fazla tarım ve kamu sektöründe görülmektedir.

Tarım sektöründe ortaya çıkan gizli işsizliğe baktığımızda gelişmiş olan makineler ya da toprakların miras olarak parçalara bölünmesi de farklı işsizlik türleri olarak karşımıza çıkmaktadır (Sürücü, 2014: 27). Diğer bir ifade ile ekonomide bir işgücü çalışmasını yürütecek olan fazladan ve verimsiz işgücü bulunmaktadır.

Tüm bunlara dayanarak gizli işsizlik tasarruf potansiyelini de beraberinde getireceği için gizli işsizlikten sermaye arttırma yolunda fayda sağlanabilmektedir (Aren, 2007: 231). Buna bağlı olarak yapılacak olan iş, gizli işsizlik konumunda çalışmakta olan işgücünü çalıştıkları yerden farklı yerlere yatırım proje çalışmalarında görev almaya teşvik etmektir(Aren, 2007: 231).

1.1.2.1 Mevsimsel İşsizlik

Doğal koşullar ya da sosyal durumlara bağlı olarak belirli mevsimlerde meydana gelerek üretimdeki düşüşün yaşanmasına ve ekonomik faaliyetlerdeki azalmalara neden olan işsizlik mevsimsel işsizlik olarak tanımlanmaktadır (Unay, 1996: 210). Ekonomik etkinlikler mevsimden mevsime farklılık göstermektedir. Bu işsizlik türünde doğal koşulların düzelmesine bağlı olarak çalışma imkanları artmaktadır, bu durum da beraberinde istihdam artışını getirmektedir (Karabulut, 2007: 10). Burada mevsimlerde yaşanacak olan değişimler, üretim potansiyelini etkilemesinden dolayı mevsimlik işsizlik oluşmaktadır (Savaşır, 1999: 174).

Mevsimlik işsizliğin belirgin olarak görüldüğü sektörler tarım, inşaat ve turizm sektörleridir. Bu işsizliğin önemli etmenlerinden biri de doğa koşullarıdır. İlkbaharda havanın ısınmasıyla toprağın ekilip dikilmesi olanaklı hale gelirken, kış mevsiminde bu alanlar daralmaktadır. Yaz mevsimine kıyasla çok daha az tarım alanı işlenmektedir. Bu sebeple de yazın toprakta çalışan işgücü mevsimin etkisiyle kış aylarında işsiz kalmaktadır.

İnşaat sektöründe de yaz aylarında yapım-onarım işlerine daha elverişli bir hava varken kış aylarında inşaat çalışmaları yavaşlamakta ve bazen durmaktadır. Burada da mevsimsel işsizlik durumu söz konusu olmaktadır. Bu durum turizm sektörü içinde geçerlidir. Kış ayları için uygun turizm çeşitlerimiz bulunmaktadır ancak yaz turizmi ülkemizde daha yaygındır ve yaz turizmimizi tercih eden turist sayımız daha fazladır. Bundan dolayı yaz turizminde çalışan işçi sayımızda daha fazladır. Burada çalışan işgücü de mevsimsel olarak kış aylarında işsiz kalmaktadırlar.

1.1.2.2 Konjonktürel (Dönemsel-Devrevi) İşsizlik

Ekonomi içerisindeki sürekli etkin olma durumunu sürdüremeyip, dalgalanmalara bağlı olarak beliren işsizlik türü konjonktürel işsizlik olarak tanımlanmaktadır. Bu dalgalanmaların sonucunda oluşan duraklama ve bunalım dönemlerinde ortaya çıkan işsizlik konjonktürel işsizliktir. Bu işsizlik türü dalgalanmalara doğru ve zamanında alınan önlemler ile azaltılmaktadır.

Bu işsizlik türünü ortadan kaldırmaya yönelik olarak duraklamanın yaşanacağı dönem önceden tahmin edilmeli ve doğru zamanlarda doğru politikalarla gerekli müdahaleler yapılmalıdır (Unay, 1996: 210).

Bu işsizlik türü ekonomik dalgalanmaların yaşandığı durgunluk dönemlerinde talepte yaşanan daralmalara bağlı olarak meydana gelmektedir(Yıldırım ve diğerleri,2007: 253). Piyasa içerisindeki etkinliklerin zaman içerisinde dalgalanmalar göstermesiyle oluşmaktadır. Durgunluk dönemlerinde dalgalanmalara bağlı olarak işsizlik artmaktadır. Genişleme dönemlerinde ise ekonominin canlılığı ile beraber işsizlik azalış göstermektedir.

Genişlemenin yaşandığı dönemde mallara olan talebin yurt içinde ve yurt dışında artmasıyla birlikte ekonomide üretimin çoğaldığı görülmektedir. Artan üretim ise onu gerçekleştirecek olan işgücü ihtiyacıyla istihdamı beraberinde getirmektedir ve böylece işsizlik azalmaktadır. Ekonomik kriz dönemlerinde ise piyasada üretimin azalması nedeniyle üretimi sağlayan işgücünde de azalışa gidilmekte ve işçiler işten çıkarılmaktadır. Böylelikle de dalgalanmalara bağlı olarak işsizlik artmaktadır. Bu işsizlik türünden sanayi sektörü dayanıklı tüketim malı üretmesi sebebiyle etkilenmektedir.

1.1.2.3 Yapısal (Bünyevi-Strüktürel) İşsizlik

Yapısal işsizlik ekonominin mevcut sermaye stoğunun azlığından veya hızlı artan nüfustan dolayı herkese iş sağlayamaması gibi nedenlerden doğan işsizliktir. Tüketim alışkanlıklarının değişmesini var olan üretim modellerinin karşılayamaması sonucunda ortaya bu işsizlik türü çıkmaktadır. İşgücü talebindeki değişikliklerin hızlı bir şekilde artması ve işgücünün bu değişikliklere uyum sağlamakta zorlandığı durumlarda bu işsizlik türü ile karşı karşıya kalınmaktadır.

İktisat literatüründe yer alan bir kısım görüşlere göre bu işsizlik türünün doğuşu emeği yoğun olarak kullanan küçük sanayiye kıyasla emeği istihdam etmekte olan fabrika endüstrisine geçiş ile olabilmektedir (Unay,1996: 210). Burada yapısal işsizlik teknolojik işsizliğin içerisinde görülmektedir.

Ekonomide ortaya çıkan yapısal değişikliklerde bir kısım işgücü piyasalarında iyileşme yönünde seyir izlediği görülürken bazı sektörlerde ise gerileme süreci yaşanmaktadır. Tüm bunların sonucu olarak da işgücü arzında bir artış ve artmakta olan sektörlerde ise işgücü talebine olan fazlalık meydana gelerek bir dengesizlik söz konusu olmaktadır (Oktay, 2002: 191). Burada bulunan işgücü, dalgalanmadan dolayı oluşacak olan ücret farklılığını göz önünde bulundurarak daralmakta olan yani gerileyen sektörlerden genişleyen sektörlerle doğru işgücü akışının olmasını sağlamaktadır. Ancak burada uyumun sağlanması ya tam

olmamakta ya da zaman almaktadır. Teknik alanda yaşanan gelişmeler bazı mal piyasalarında arz ve talep dengesinde farklılık meydana getirerek işgücündeki verimlilik artışı ile bu işsizlik türüne katkı sağlamaktadır (Oktay, 2002: 191).

Ekonominin büyük çoğunluğunda talep fazlası mevcut olsa bile belirli sektörlerde arz fazlası olduğu takdirde sıfırın üzerinde seyreden bir işsizlik düzeyini görmek mümkün olmamaktadır.

Yapısal işsizlik az gelişmiş ülkelerde kendini daha çok göstermektedir. Bunun nedeni olarak ise az gelişmiş ülkelerin yeterli sermayelerinin olmaması gösterilmektedir. Sermayenin yetersiz olması işsizliği beraberinde getirmektedir. Tüm bunlara dayanarak sermaye ve diğer üretim faktörlerinin tamamı arasında yaşanacak olan uyumsuzluk yapısal işsizliğin bir sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır (Unay, 1996: 210). Bundan dolayı yapısal işsizlik devamlı bir hal almaktadır. Emek arzının üretim faktörleri ile uyum içerisinde olamaması yapısal işsizlik olarak karşımıza çıkmaktadır. Uzun dönemde yapısal işsizliği ortadan kaldırmak için sermaye faktörlerinde bir artışın sağlanması gerekmektedir. Yani yatırımları artırma yoluna gidilmelidir.

Diğer görüşlere göre yapısal işsizliği ortaya çıkaran bir neden de emeği yoğun olarak kullanan küçük sanayilerden daha az seviyede emek istihdam etmekte olan fabrika sanayisine geçiş olarak gösterilmektedir (Sürücü, 2014: 22). Sonuç olarak baktığımızda az gelişmiş ülkelerde sermayenin yetersiz olmasını karşılamak amacıyla bu ülkelere sermaye fazlası olan ülkelere yapılacak transferler yapısal işsizliği azaltmada önemli rol oynamaktadır (Sürücü, 2014: 22). Uzun dönemde yapısal işsizliği ortadan kaldırmaya yönelik olarak yatırımlar devamlı olarak artırılmalı ve yeni yatırımlara teşvik sağlanmalıdır (Unay, 1996: 210).

Tüm bu anlatılanlara bakılarak friksiyonel ve yapısal öğelerden kaynaklı olarak ortaya çıkan işsizler haricinde sağlık problemi, sosyal çevresi, çalışmaya yönelik alışkanlıkları, sürekli çalışma durumuna pozitif bakılmaması ve çalışmayı sürekli hale getiremeyen bireylerden oluşan işsizlikler de mevcuttur (Oktay, 2002: 191). Bu işsizlik grubu da friksiyonel işsizliğin içerisinde yer almaktadır.

1.1.2.4 Friksiyonel (Geçici-Arızı) İşsizlik

Emek arz ile emek talebinin birbirine eşit oldukları durumda, farklı iş yapmak ya da farklı şehre taşınma gibi birçok nedenle doğan işsizlik türü friksiyonel işsizlik olarak adlandırılmaktadır (Unay, 1996: 211). Piyasanın dengede olması ya da tam istihdam düzeyinin sağlanmış olması bize işsizliğin sıfır olduğunu ifade etmemektedir. Belirli bir oranda işsizlik her zaman mevcuttur. Bu işsizliğin var olduğu gibi belirli oranda açık olan işlerde mevcuttur.

Gerek iş arayanların iş arama süreçlerinin zaman alması gerekse işveren konumunda olanların işçi bulmaları, istihdam etmeleri zaman aldığı için bir ekonomide arızı işsizlik ve açık işsizlik her zaman mevcut olmaktadır (Oktay, 2002: 189). Friksiyonel işsizliği diğer işsizlik türlerinden ayıran bazı özellikler vardır. Bu işsizlik türünde işlemler daha çok kişisel türdendir. İşçi ve işveren arasında kişisel sözleşmeler oluşturmak mümkündür. Friksiyonel işsizliğin daha anlaşılır bir hal alması için iş aramaya yönelik teoriler geliştirilmiştir (Oktay, 2002: 189).

Bu teorilerin özünde geleneksel Neo-Klasik yaklaşımların savunduğu mükemmel ve tam bilgi varsayımlarının kullanılmaması bulunmaktadır. Bilgi toplamanın bir maliyeti olduğu kabul edilmektedir. Bu araştırma teorileri ile işçi ve işverenlerin karlarını maksimum seviyeye ulaştırmaları amaçlanmaktadır. Ancak her araştırma belirli bir maliyeti beraberinde getirmektedir. İşçiler açısından bakıldığında iş arama süreçlerinin fırsat maliyetini dinlenme ya da çalıştıkları süre içerisinde araştırma yapmak için ayrılan süre oluşturmaktadır (Oktay, 2002: 190).

Her işsiz kişinin hedef bir reel ücreti bulunmaktadır. Kendisine uygun işi bulduğunda kişiye yapılacak olan teklif reel ücretin altında bir seviyedeysen kabul etmeyecektir. Ancak işsiz olduğu süre zarfı uzadığında koşul olarak belirlemiş olduğu ücreti tekrar gözden geçirip azaltma şeklinde yeniden düzenlemesi gerekecektir. Ekonominin tam istihdamda olması bile bu tür işsizliği ortadan kaldırmaya yeterli olmamaktadır (Yıldırım ve diğerleri, 2007: 352).

İnsanlar ilk defa işgücüne katılıyor ya da bazıları mevcut işlerinden memnun olmayıp yeni iş arıyor olabilirler. Bazı iş yerleri işçilerini çıkarırken bazı işyerleri de yeni başlayacakları işe almaktadır. En etkin piyasa da dahi insanların kendilerine uygun olan işi bulmaları bir süre devam etmektedir. İş bulmuş olsalar bile bu işi hedeflerine uygun bulmadıkları için kabul etmeyecekler daha iyi ücret ve çalışma

şartları olan işi aramayı sürdüreceklerdir. Yukarıda anlatılmış olan tüm bu durumlar friksiyonel işsizliğe örnek olarak gösterilebilecek durumlardır.

Friksiyonel işsizlik türünü meydana getiren başlıca neden daha yüksek maaş alma düşüncesine bağlı olarak güzel iş olanaklarına sahip olmayı istemek ve bunun için bireylerin yaşadıkları yeri ve yapmakta oldukları işi değiştirmeleridir (Erol ve diğerleri, 2011: 17). Kişiler farklı birçok sebepten dolayı işlerini ve yerlerini değiştirmektedir. İnsanların belirli bir yaşa gelip emekli olması ve işyerlerinde boş kalan yerlere gençlerin istihdam edilmesi, iş hayatına yeni giren bireylerin artması ya da işçilerin kendilerini geliştirmeleri iş yeri değiştirmede önemli unsurlardır (Erol ve diğerleri, 2011: 17).

Bu işsizlik türünde işsizler olarak işgücüne yeni katılan bireyler, daha güzel imkanlar dahilinde çalışmak arzusuyla mevcut işini bırakıp yeni iş arayışında olan kişiler gösterilmektedir. Bu kişiler yeni bir iş bulana kadar iş aramaya devam edeceklerinden dolayı işsiz olarak nitelendirilmektedirler. Her zaman böyle iş arama durumunda olan bireyler olacağından dolayı friksiyonel işsizliği sıfıra indirmek gibi bir durum söz konusu olmamaktadır.

Friksiyonel işsizlik oranı ile yapısal işsizlik oranlarının toplamı doğal işsizlik oranını oluşturmaktadır (Bocutoğlu ve Diğerleri; 2003: 33). Doğal işsizlik oranı gelişmiş ülkeler açısından bakıldığında %3, gelişmekte olan ülkelerde ise %6 civarlarında seyir izlemektedir (Bocutoğlu ve Diğerleri, 2003: 33). Ekonomide yaşanan şoklar ve istikrar politikaları doğal işsizlik oranında kalıcı değişimleri meydana getirmektedir (Yılancı, 2009: 333).

Friksiyonel işsizliğin nedenleri arasında kişinin kendisi için uygun olan işin nerede olduğunu bilmemesi, ilk kez iş arayan kişilerin yeterli bilgiye sahip olmaması, çalışanların ve işverenlerin piyasa koşulları hakkında tam bilgi sahibi olmamaları gibi etkenler gösterilirken; talep yetersizliği ya da ekonomideki yapısal değişiklikleri friksiyonel işsizliğin nedeni olarak göstermek doğru değildir.

Geçici işsizlik kavramında boş olan yerler iş aramakta olan kişilere verilmekte ve bu durumda diğerleri açıkta kalmaktadır. Tüm bunlara dayanarak sonuç olarak piyasada geçici işsizlik ortaya çıkmakta ve bu işsizliğin belirli bir seviyenin altına inmesi söz konusu olmamaktadır (Uyar Bozdağlıoğlu, 2008: 47).

Friksiyonel işsizlik iş aramakta olan kesim ile işçi arayan kesimi bir araya getirecek olan aktif örgütlenme yolları ile azaltılırken, yapısal işsizlik yeniden eğitim programları ile en aza indirilmektedir (Ertek, 2005: 108).

1.1.2.5 Teknolojik İşsizlik

İlerleyen teknoloji ile üretilen makinelerin emek kavramının yerini alması sonucu ortaya çıkan işsizlik türüdür. Teknolojik işsizliği örnek ile tanımlayacak olursak; bir fabrikada çalışan işgücünün yapmış olduğu işi işletmenin yeni almış olduğu makinenin yapması sonucuyla bir kısım işçiye daha az ihtiyaç duyulması ile oluşacak olan işsizliktir. Alınan makinenin emek kavramın yerine geçmesiyle teknolojik işsizlik meydana gelmektedir. Üretim faktörlerinden en önemli olan iki tanesi emek ve sermayedir ve bunlar arasında ikame ilişkisi söz konusudur.

İlerleyen teknoloji ile beraber işgücünün yerini zamanla makineler almakta ve daha verimli yöntemlere geçmek söz konusu olmaktadır. Bu durumun sonucunda da teknolojiden kaynaklanan bir işsizlik meydana gelmektedir. Bu işsizlik türünün büyüklüğünün belirlenmesinde makinenin emeğin yerine geçmesi ya da çalışmakta olan işgücünün yeni çalışma yöntemleri geliştirmesi önemli bir paya sahiptir (Unay, 1996: 210).

Teknolojinin gerisinde kalan işletmelerin yenilikleri takip etmesi ve çalışanlarına mevcut durumun gereklerini karşılayacak eğitimleri vermesi, makineleşmeyi ve otomasyonlaşmayı belli bir takvime bağlayarak değişimin zamanla sağlanması, esnek bir iş piyasası modelinin benimsenmesi (değişimin önündeki yasal ve diğer engellerin devlet desteği ile kaldırılması), değişimden zarar gören işgücünün yeniden eğitilerek mümkünse eski işlerinde aksi takdirde daha az teknoloji gerektiren alanlarda çalıştırılması için başta devlet olmak üzere iş ve iş veren kuruluşların çeşitli mesleki eğitim faaliyetleri düzenlemesi gibi önlemlerle teknolojik işsizlik tamamen ortadan kaldırılmasa da olumsuz etkileri azaltılmış olur (Karabulut, 2007: 11).

Mevcut işsizlik bu saymış olduğumuz işsizlik çeşitlerinin toplamından oluşmaktadır. Bundan dolayı işsizlik ile mücadele edilirken işsizliğin yapısı bilinmeli ve her biri için ayrı önlemler alınmalıdır. Bu önlemlere örnek olarak yatırımları artırma yolu ile konjonktürel ve devresel işsizlik çeşitlerine çözüm aranırken mevsimsel işsizliği azaltmaya yönelik olarak da belirli dönemde emek talebi yaratmak gösterilebilmektedir (Unay, 1996: 211). Teknolojik işsizlik ve arazi işsizlik daha farklı bakış açısı ile değerlendirilmelidir. Çünkü bu iki işsizlik türü kalkınmanın ve gelişmenin meydana getirdiği aksaklıklardan oluşmaktadır. Bu işsizlik türleri ile mücadelede işsizliğin ortadan kaldırılmasından çok denetiminin nasıl sağlanacağı üzerinde durulmaktadır.

1.2 İSTİHDAM KAVRAMI

İstihdam ülkede bulunan işgücü miktarını ekonomi içerisinde bir işgücünde kullanmak, işgücünü belirli bir işte çalıştırmak olarak tanımlanmaktadır. İstihdam üretim faktörlerinin üretim içerisinde kullanılması ile oluşmaktadır. Ancak işgücünün üretime dahil olması istihdamı açıklamada daha belirgin bir kriterdir. Çünkü mevcut olan işgücünün istihdamı sağlandığında diğer üretim faktörlerinin istihdamı beraberinde sağlanmaktadır. İstihdam hem işgücü arz eden hem işgücü talep edenler açısından oldukça önemli bir ekonomik göstergedir.

İstihdam kavramı temel sözlük anlamıyla kullanmak, çalışmak gibi anlamlara gelirken, ekonomi literatüründeki geniş anlamıyla, belirlenmiş olan bir süreç içerisinde üretim faktörlerini mevcut olan teknolojik seviyede kullanma şekli olarak tanımlanmaktadır (Dilber ve Karakayalı, 2013: 302). Bu kavram makroekonomik seviyede emek faktörünün yanında üretim aşamasında yer alan tüm bireylerle yakından ilgilidir (Emiroğlu ve Diğerleri, 2006: 385). Bir ülkedeki istihdam düzeyi ücretliler, iş arz edenler, iş talep edenler ve aile içerisinde yer alan ücretsizlerin toplamından oluşmaktadır (Emiroğlu ve Diğerleri, 2006: 385).

Toplumda gençler, kadınlar, engelliler, nitelikli olmayan işçiler gibi birçok kişi grubu bulunmaktadır. Bu kişiler işsizlik karşısında duyarlıdırlar. Bu kişilerden yola çıkarak işsizlik kişilerin yaşı, bölgesel farklılıklar, cinsiyet ve süreye bağlı olmak üzere farklılık göstermektedir. Ülkemizde ve AB' ne üye olan ülkelerde bu saydığımız farklı kişi gruplarına ve bu kişilerin özelliklerine bağlı olarak işsizliğe yönelik istihdam politikaları oluşturulmaktadır. Bu oluşturulan politikalar belirli başlıklar altında incelenecek olursa bunlar;

- Genç nüfusun istihdam edilmesi,
- Kadınlara yönelik işsizlik politikaları,
- Engelli bireylerin istihdamının sağlanması,
- Bölgelerin kalkınmışlık düzeyleri arasındaki farktan dolayı meydana gelen işsizlik ve istihdam şeklinde sıralanmaktadır (Savaşır, 1999: 168-169).

Ülkelerin istihdam durumları o ülkenin kalkınmışlık seviyesi ve teknolojik ilerlemeleri ile yakından ilişkilidir. Bireylerin gereksinimlerinin karşılanması için gerekli olan üretim miktarının artırılması ülkelerin beşeri kaynaklarının nasıl

kullanıldığına da bağlı olmaktadır (Savaşır, 1999: 61). İktisadi ve sosyal gelişmelerin temelinde insan faktörü yer almaktadır. Ülkede bulunan tabii kaynakların değerlendirilmesi insan faktörünün elindedir. İnsan unsurunu kullanmadan üretim yapmak, yeni şeyler üretmek, bunları satmak mümkün değildir.

İstihdamın artırılması yönündeki büyüme politikalarında uygulama yoluna gidilirken üretim yapmakta olan sektörlerle yönelik istihdam politikaları oluşturulmalı ve bunlar yapılırken kamu yatırımlarında artış amaçlanmalıdır (Gediz- Yalçınkaya, 2000: 177).

Toplumlarda yerleşmiş olan üretim faktörü her ne kadar değişmiş olsa da yeni makineler üretimde yer alsada bilgisayarla üretim sağlansa da insan gücü ve insan faktörü her zaman üretimin asıl unsuru olarak kalmaya devam edecektir.

İstihdam koşullarının iyileştirilmesi serbest rekabet piyasası koşullarında mümkün olmaktadır (Dura ve diğerleri, 2003: 294). Bazı durumlarda topluluk müdahale yoluna başvurmaktadır (Dura ve diğerleri, 2003: 294). Bu durumda istihdama yönelik sorumluluk üye devletlerin olmaktadır (Dura ve diğerleri, 2003: 294).

Bu tanımlarımızın ardından istihdam tam istihdam, eksik istihdam ve aşırı istihdam olmak üzere üç gruba ayrılarak incelenecektir.

1.2.1 Tam İstihdam

Tam istihdam cari ücret seviyesinde çalışma arzusunda olan tüm bireylerin işe sahip olabildiği, bir başka deyişle emek girdisinin tam olarak kullanıldığı ve işsizliğin hiç olmadığı durumdur (Erol ve diğerleri, 2011: 16). Buradan da tam istihdam cari ücret düzeyinde çalışma isteğinde olan bireylerin üretim süreci içerisinde yer alması olarak tanımlanmaktadır (Yıldırım ve diğerleri, 2007: 353). Tam istihdamın olduğu bir ekonomide herhangi bir alandaki istihdam başka bir alandaki istihdamın azaltılması ile mümkün olmaktadır.

Tam istihdamın olması ekonomide işsiz kimsenin olmadığı düşüncesini doğrulamamaktadır. Yapısal ve friksiyonel işsizliğin var olması tam istihdamın sağlanmasına bir engel teşkil etmemektedir. Ekonomideki üretim faktörlerinin tamamı aktif olarak üretime katılıyorsa burada ekonominin tam istihdamda olduğu vurgulanmaktadır. .

Kaynakların tam kullanılmaması durumu bir ekonomide karşılaşılabilecek sorunların başında gelmektedir (Ülgen, 2014: 341). Üretim faktörlerinin tümünün kullanılması yani atıl olmama durumu tam istihdamı oluşturmaktadır (Ülgen, 2014: 341).

Mevcut olan çalışma şartlarında cari ücret seviyesinde çalışmak isteyen herkes iş bulabiliyor ve bünyesinde barındırdığı sermaye stoku ve doğal kaynaklarını kullanıyorsa burada tam istihdam bulunmaktadır. Bu duruma gerçek hayatta ulaşılması imkansızdır. Bundan dolayı ekonomistlerin hedefi tam istihdama yaklaşımdır.

Tam istihdam daha çok üretim faktörlerinden olan emek üzerinden ifade edilmektedir. Toplam işgücü içerisinde işgücüne katılmak isteyen herkesin iş bulabildiği ve böylece işsizliğin olmadığı bir durum söz konusu olmaktadır. Burada da karşımıza tam istihdamın neredeyse imkansız olduğu sonucu çıkmaktadır.

Bir ekonomide herhangi bir süre içerisinde ortaya çıkacak olan en üst seviyedeki istihdam hacmi ile fiili istihdam hacmi arasında oluşacak olan fark işsizliği göstermektedir (Şahin, 1997: 289). Ekonomideki tam istihdama ulaşmanın göstergesi olarak üretim maliyetlerinin artması ve bununla birlikte arz eğrisinin dik konumuna gelmesi gösterilmektedir (Şahin, 1997: 293).

Belirli işgücünün üretim imkanlarına katılımından yoksun bırakılması ekonomik açıdan kıt kaynakların verimli kullanılmaması demektir. Tek tek bireylerin işsiz kalmaları finansman açısından bir kayba, toplumsal açıdan ise psikolojik ve toplumsal yaralanmalara neden olmaktadır.

İş, geçinebilme olanağı yaratan bir kaynak olma özelliğinin yanında, kişilerin yaratıcı yeteneklerinin gelişmesini sağlayan ve tecrübelerini arttıran bir araçtır. Herkesin iş sahibi olması anayasal bir haktır ve bu hakkın kanunlarla tespiti gereklidir. Batılı kaynaklar işsizlik oranının % 0,8'i bulması durumunda tam istihdama ulaşıldığını kabul etmektedirler. İşsizliğin tolere edilmesinde izlenen yöntemler ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir (Erol ve diğerleri, 2013: 69).

Ekonomide çalışmakta olanların toplam işgücüne oranı bize istihdam oranını vermektedir. Bir ekonomide istihdam oranı %80 olarak belirtiliyorsa bu ekonomide işgücünün %80'inin çalışmakta olduğu görülmektedir. Bundan dolayı işsizlik oranı ile istihdam oranının toplamı 1 sayısını vermektedir. İstihdam oranının %100 olması imkansızdır. İmkansız olmasının nedeni ise ekonomilerin sektör, işkolu değişimi ya da yaşadıkları yerin değişmesi ile iş arayan bir kitlenin hep mevcut olmasıdır (Unay,

1996: 207). %2-3 şeklinde seyreden işsizlik ekonomide normal karşılanması gereken işsizliktir. Bundan dolayı tam istihdam içerisinde bu oranda işsizlik bulundurması beklenen bir durumdur. Tam istihdama ulaşıldıktan sonra üretimi arttırmanın yolu yatırımları arttırmak ya da verimliliği yükseltmekten geçmektedir. Tam istihdam bireye ve aileye gelir sağlaması, toplumdaki gelir dağılımını düzenlemesi, sosyal huzursuzlukları azaltması gibi nedenleri beraberinde getirmesiyle yalnız ekonomik değil aynı zamanda ülkelerin politik hedefleri içerisinde de yer almaktadır.

Yapılan çalışmaların sonucunda tam istihdama ulaşılamıyorsa yüksek ve istikrarlı istihdama ulaşmak hedeflenmektedir. Gelişmiş ülkelerde tam istihdam hedef olarak belirlenirken azgelişmiş ülkelerde bu hedefi gerçekleştirmek zor olmaktadır ve istikrarlı bir istihdama ulaşmak için stratejilerin belirlenmesi gerekmektedir (Unay,1996: 208).

1.2.2 Eksik İstihdam

Bir ekonomide bulunan işgücünün kabiliyetleri, eğitim durumları, deneyimleri göz önünde bulundurularak bu niteliklerin teknoloji ile birlikte etkin kullanılmama durumunu eksik istihdam olarak tanımlanmaktadır. Eksik istihdam düzeyinde istihdam hacmi belirlenirken çalışma isteği ve gücünde olan bireylerin belirli bir kısmı üretime dahil edilmektedir (Unay, 1996: 208). Katılamayan kısım ise işsizliği oluşturmaktadır.

Eksik istihdamın var olduğu piyasada fiili istihdam hacmi tam istihdama ulaşmamaktadır. İşgücünün tamamı üretime katılamamıştır. İşgücüne katılamayan kısım piyasadaki ücret ve çalışma koşullarında iş aramasına rağmen iş bulamamaktadır. Ekonomide işgücü düzeyi ile istihdam düzeyi arasında oluşacak fark karşımıza işsizlik olarak çıkmaktadır.

1.3 KLASİK İSTİHDAM MODELİ

Klasik istihdam modelinde istihdam hacmi, firma ve makro düzeyde emek arz ve talebi ile yakından ilişkilidir. Klasik istihdam modelinde denge, nüfus miktarının uyumu ile meydana gelmektedir. Bu denge sermaye ve emeğin tam kullanılması sonucunda oluşmaktadır. Klasik istihdam teorisinde emek arz ve talebini belirleyen faktörler ile bu istihdam modeli açıklanmaya devam edilecektir.

1.3.1 Emek Talebi

Emek talebi bir işverenin ya da ekonominin üretimi sağlaması için almayı planladığı emektir. Klasik modele göre emek talebi reel ücretler seviyesine bağlı olarak değişmektedir (Unay, 1996: 215). Firma düzeyinde ve makro düzeyde bakıldığında emek talebinin, reel ücretlerin azalan bir fonksiyonu olduğu görülmektedir. Nominal ücret (W) ile gösterildiğinde bu nominal ücretin fiyatlar genel düzeyine bölünmesi ile reel ücretler bulunmaktadır ($W_r = W/FGD$) (Unay, 1996: 215). Burada yer alan FGD fiyatlar genel düzeyini belirtmektedir.

Marjinal birimin getirisinin marjinal birimin maliyetine eşit olması durumunda işletmeler denge üretimlerine ulaşmış olacaklardır. Emek talebi işverenlerin üretimde ihtiyaç duyduğu emek yada işçi için işletmenin izleyeceği rasyonel davranış ile marjinal emeğin sağladığı üretim emeğin ücretine denk olmasıyla dengenin kurulması sağlanacaktır (Unay, 1996: 215).

Marjinal emeğin sağlayacağı üretimi mal fiyatı ile çarpıldığında var olan fiziki marjinal verimlilik nakdi marjinal verimliliğe dönüşmektedir. Burada marjinal emeğin maliyeti ise son birim emeğin nakdi ücretine eşit olmaktadır. Makro seviyede üretim aşamasına son katılmış olan emeğin (ΔN) maliyeti $\Delta N * W$ dir. Emeğin değerine denk olduğu $\Delta Y * FGD$ seviyesinde denge kurulmaktadır. Yani burada yatırılan kıymetler, ödenen ücretlere eşit olmaktadır.

$$\Delta N * W = \Delta Y * FGD$$

Buradan da marjinal verimliliğin, reel ücretlere eşit olduğunu gösteren eşitliğe ulaşılmaktadır;

$$\frac{W}{FGD} = \frac{\Delta Y}{\Delta N}$$

Üretim miktarının emek miktarına bölünmesi sonucunda ($\Delta Y/\Delta N$) fiziki verimlilik elde edilmektedir. Azalan verimler yasası gereğince emeğin fiziki verimliliğinde artış yaşanacağı için üretimde daha fazla işgücü istihdam edilmesi amacıyla reel ücretlerde azalışlar meydana gelmektedir (Unay, 1996: 215).

Reel ücretlerin düşmesiyle firma ve emek talebinde bir artış gözlemlenmektedir. Buradan da $\Delta N * W = \Delta Y * FGD$ formülündeki FGD sabit tutulduğunda $\Delta N * W$ de bir düşüş olduğu görülmektedir. Sonuç olarak yatırılan kıymet olan $\Delta Y * FGD$ ödenen ücretten $\Delta N * W$ den daha fazladır. Tekrardan dengenin oluşabilmesi için ΔN 'nin yükselmesi gerekmektedir.

Görüldüğü üzere reel ücretlerin düşmesi beraberinde emek talebinin artışı getirmektedir. Reel ücretin düşmesi ise parasal ücretlerin düşmesi veya fiyatlar genel düzeyinin yükselmesi sonucunda olacaktır. Tam rekabet koşullarının olduğu makro bir ekonomide üretimin değişmesi ile fiyatta bir değişiklik yaşanmamaktadır.

Firma istediği miktarda üretim yapsa dahi fiyatlar hep sabit kalmaktadır. Bunun sonucu olarak da nominal ücretler reel ücretlere bağlı olarak birlikte artış ve azalış göstermektedir. Mikro açıdan bakıldığında reel ve nominal ücretlerin aynı yönde bir ilişki içerisinde oldukları görülmektedir.

$$W_r = \frac{W}{FGD}$$

Fiyatlar genel düzeyi (FGD) sabit tutulduğundan dolayı parasal ücretteki (W) bir azalış reel ücretteki (W_r) bir azalışı da beraberinde getirecek ve emek talebinde bir artış olacaktır. Tüm bunlara rağmen makro düzeyde bakıldığında aynı sonuçlar görülmemektedir. Görülmemesinin nedeni de parasal ücretlerdeki düşüş ile birlikte toplam talepte de bir düşüş yaşanması ve bu düşüşün fiyatlar genel düzeyinde değişikliğe yol açmasıdır (Unay, 1996: 216). Ancak parasal ücretlerde görülen bu düşüşün fiyatları da aynı seviyede düşürmesi beklenmemektedir.

Klasikler için mikrodan makroya geçmek çok fazla anlam ifade etmemektedir. Çünkü klasik iktisatçılar toplam talep ilkesini benimsememişler.

1.3.2 Emek Arzı

Emek arzı emek üretim faktörünün istihdam piyasası içerisinde yer aldığı durum olarak tanımlanmaktadır. Emek arzının artışı iki yolla mümkündür. Bunlardan ilki çalışanların sayısının artırılması ikincisi ise çalışanların çalışma saatlerinin artırılması şeklindedir. Klasik iktisatçılara göre emek arzı, mal arzında olduğu gibi emeğin fiyat düzeyine ya da bir başka deyişle reel ücretlere bağlı olmaktadır (Unay, 1996: 216).

Klasik iktisatçılara göre emek arzı nüfusa bağlıdır. J.M.Mill emek arzının nüfus olduğunu savunmuştur. Klasik teori emek arzının (N_A) belirleyicisi olarak reel ücret düzeyini göstermektedir. Emek arzı ile reel ücretlerin arasında aynı yönde bir ilişki olduğunu savunmuşlardır. Reel ücretlerin artışı ($W_r, \frac{W}{FGD}$) emek arzının artışı da beraberinde getirmektedir. Reel ücretlerin düşüşü emek arzını da düşürmektedir.

$$N_A = f \frac{W}{FGD} = f(W_r)$$

Burada emek arz edecek olan kişi çalışmanın vermiş olduğu yorgunluğa, zahmete ve çalışmanın sağlayacağı ücrete önem vermektedir. Burada bir yanda çalışmak için gösterilen çaba bir yanda da çalışmanın bedeli olan ücret kendini göstermektedir. Bu fayda ücretin alabileceği mal ve hizmetler olarak da görölmektedir. Yani burada emek sahibi için önemli olan ücret değil ücretin alabileceği mal ve hizmet miktarının toplamıdır. Bundan dolayı emek sahibi için emek arzı reel ücret ile yakından ilişkilidir.

İktisat bilimi, insanları rasyonel olarak ele almaktadır. Rasyonel insanın yapması gereken davranışı ise amacını maksimum zahmetini ise minimum seviyede tutmak olarak belirtmektedir. Bu durum ise rasyonel insanı zevk ve zahmet hesabı yapmaya sürüklemektedir.

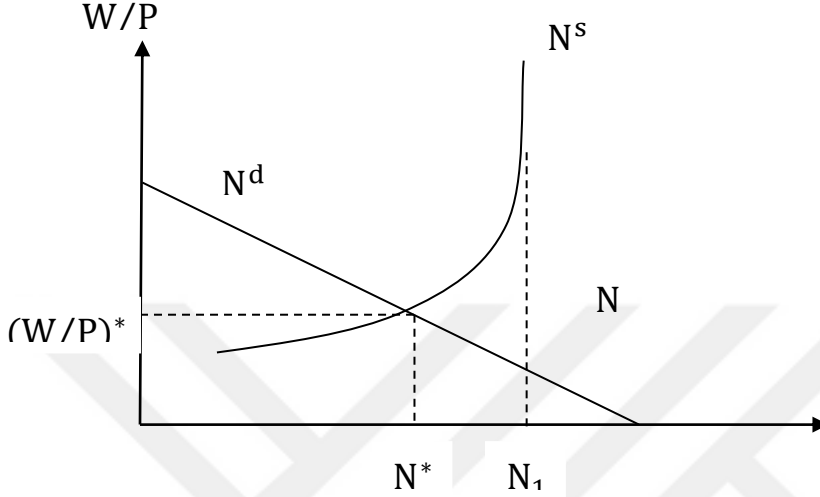
Reel ücretleri tahmin edebilmek için çalışmakta olan kişilerin fiyatlar genel düzeyinde oluşacak artış ya da azalışları izlemeleri gerekmektedir (Unay, 1996: 217). Emek arzında bulunan kişiler paranın nominal ile reel değeri arasında oluşan farkın bilincindedirler.

Tüm bunlara dayanarak klasik iktisatçılar açısından bakıldığında reel ücretler ile emek talebi arasında ters yönlü bir ilişki söz konusu iken emek arzı ile reel ücretler arasında doğrudan bir ilişkinin var olduğu görölmektedir (Unay, 1996: 217). Burada reel ücret ve istihdam düzeyi, emek arzı ile emek talebine bağlı olacak ve oluşan denge tam istihdam dengesi olacaktır (Unay, 1996: 217).

1.3.3 Klasik İstihdam Dengesi

Emek arz fonksiyonu ile emek talep fonksiyonunu ve emek piyasasındaki denge ve reel ücretlerin düzeyini şekil üzerinde gösterilecektir.

Şekil 1 : Klasik İstihdam Dengesi



Kaynak: Felderer – Homburg, 2010: 65

Verilen şekilde emek talebi (N_d) ve emek arzı (N_s) reel ücretler ile doğrudan ilişkilidir. P noktası denge noktasıdır. Çünkü bu noktada emek arzı emek talebine eşittir. Bu noktadaki reel ücretler (W_0) ise tek ücret düzeyidir. Şekilde yer alan N_d tam istihdam düzeyini göstermektedir ve bu ekonomideki toplam işgücünün üretime katıldığını ifade etmektedir. Verilen grafiğe göre reel ücretler (W_1), emek talebi (N_2) olarak gösterildiğinde, işsiz olanların birbirleri ile yapacakları rekabet ücretlerin aşağı çekilmesine neden olacaktır (Unay, 1996: 218). Buradaki rekabet ücret düzeyi (W_0) noktasına ulaşıncaya kadar devam etmektedir. P noktasına ulaşıncaya kadar yeniden dengeye ulaşılmakta ve böylece ekonomide istek dışında işsiz bulunmamaktadır. Emek talebinin W_2 olduğu durumda ise emek talebi N_2 , emek arzı N_1 olacağından dolayı bir işçiyi iki işletme birden talep edeceği için işletmeler arasında rekabet başlamaktadır. Böyle bir durum söz konusu olduğunda da reel ücretler ve emek arzı artacak emek talebi düşecektir. Ücret düzeyi W_0 iken N_d olan tam istihdam düzeyine gelmektedir.

Cobdel'e göre de iki farklı işveren bir kişinin peşine gittiği durumda da ücretlerde artış olacak ya da ihtiyaç olan kısımdan daha fazla olan işçi bir işverene başvurduğunda ücretlerde bir düşüş yaşanacaktır (Unay, 1996: 218).

Klasik iktisatçılara göre W_0 reel ücretler seviyesinde işsizler bulunmaktadır. Ancak bunlar kendi isteği üzerine işsiz kalmaktadırlar. Bu tür işsizlik iradi işsizliktir. Ekonomik sistemin yapısından değil işsizlerin kendi isteklerinden dolayı bu işsizlik vardır. Eğer bu işsiz kesim çalışmak isterse reel ücret düzeyinde bir işe sahip olabilmektedir. Emeginin daha üzerinde bir ücret isteyen kimseler işsiz kalmaktadır.

İşverenlerin aralarında oluşacak rekabet ücret artışını da beraberinde getirmektedir. Ancak bu ücret artışı emeğin nakdi verimliliğinin üzerine hiçbir zaman çıkamamaktadır.

Klasik iktisatçılar yapmış olduğu çalışmalarda klasik istihdam dengesinin tam istihdam dengesi olduğundan hiç bahsetmemişlerdir.

1.4 KEYNEZYEN İSTİHDAM MODELİ

Emek piyasasındaki arz ve talebin eşit olması keynezyen istihdam modelindeki dengeyi oluşturmaktadır.

1.4.1 Emek Talebi ve Emek Arzı

Sermaye miktarının kısa vadede sabit tutulmasından dolayı üretim miktarını istihdam düzeyi belirlemekte yani $Y=f(N)$ olmaktadır. Azalan verimler kanununa dayanarak sadece emek girdisine bağlı olarak üretimdeki artış sağlanmak istendiğinde, emeğin marjinal verimliliğinin düşme eğilimine gireceği görülmektedir(Unay, 1996: 218). Bundan dolayı daha fazla emek talebine sahip olmak ancak reel ücretlerin düşmesi ile mümkün olmaktadır. Emek talebinin yükselmesine reel ücretlerin düşmesi ile ulaşılabacağından emek talebini arttırmanın yolu reel ücretleri düşürmekten geçmektedir.

Yapılan bu açıklamalar sonucunda keynezyenlerin emek talebi üzerine yaptığı açıklamalar ile klasik iktisatçıların yapmış olduğu değerlendirmeler birbiri ile aynıdır. Yani her iki grup iktisatçılara göre de emek talebi reel ücretlere bağlıdır.

Emek arzı için ise keynezyen iktisatçılar klasik iktisatçılardan bazı durumlarda farklı düşünceleri savunmuşlardır. İlk olarak keynezyenler emek arzının parasal ücretlere (W) bağlı olduğunu savunmuşlardır. Burada emek arzını sunanların ücretlerin satın alma gücünden çok parasal ücretlerin üzerinde durduğu görülmektedir. 10 TL'den 20 TL'ye ücretlerin artması durumunda, fiyatlar 50 TL'den 100 TL'ye yükselmiş olsa bile emek arzı yine artmaktadır. Bu durum çalışmakta olan

kişilerin eline geçen paranın etkisi ile emek arzını o paraya göre ayarlamaları şeklinde görülmektedir. Yani çalışan kişiler para aldatmacasına yakalanmaktadır.

Çalışanlar için en iyi ücret düzeyi para değeri olarak en yükseği olmaktadır. Buna dayanarak klasik modelde yer alan rasyonel işçi burada kapitalist sisteme aldanan biri olarak karşımıza çıkmaktadır(Unay, 1996: 219).

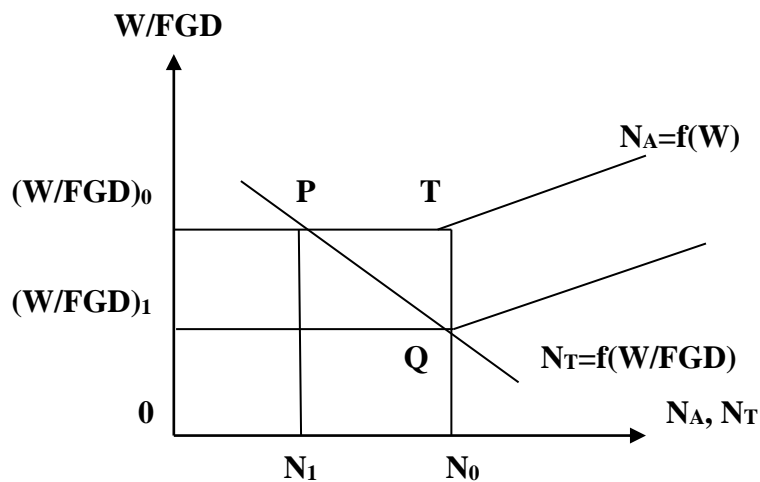
Keynezyen iktisatçıların üzerinde durduğu bir diğer önemli husus nominal ücretlerin alçalma yönünde esnek olmamasıdır. Onlara göre çağdaş bir ekonomiye sahip olunmuş ise nominal ücretleri belirleyecek olan kurumsal ilişkilerdir. Sendikalar içerisinde yapılan mücadeleler ya da toplu sözleşmeye yönelik düzenlemeler ücretlerin minimum düzeyde olmasını sağlamaktadır (Unay, 1996: 219). Parasal ücretlerin bu konulmuş olan düzeyin altındaki bir seviyeye inmesi mümkün değildir.

Emek talebi artmış olsa bile tam istihdama ulaşılmadan ücretler artmamaktadır. Eksik istihdamın olması durumunda piyasadaki mevcut ücret ve çalışma koşullarında çalışma isteğinde olan kişiler bulunmaktadır.

1.4.2 Eksik İstihdam Dengesi

Emek arz ve talebini şekil üzerinde göstererek dengeye nasıl ulaşılacağı incelenmektedir.

Şekil 2: Eksik İstihdam Dengesi



Kaynak: Unay, 1996: 220

W_0 Minimum ücret düzeyini göstermektedir. Fiyatlar genel düzeyi ise FGD_0 dır. $0N_0$ ücretler için emek arzını ifade etmektedir. Emek arzı burada yatay bir seyir izlemektedir. Tam istihdama ulaşıldıktan sonra ise yani N_0 noktasında emek arzı durmakta bu noktadan sonra emek arzının artış göstermesi ücretlerin (W) artması ile mümkün olmaktadır. T noktasından sonra emek arz eğrisi yataylık konumundan bir bükülme konumuna geçmektedir.

P noktasında emek arz ve emek talebinin kesişmesiyle denge sağlanmaktadır. Bu nokta istihdam düzeyini göstermektedir. Fiyatlar düzeyinin belirli olduğu durumda bu şekil üzerinde reel ücretlere bağlı olan emek talep doğrusunu da göstermek mümkün olmaktadır (Unay, 1996: 219). Şekilde görülen N_1 eksik istihdam düzeyini göstermektedir. W_0/FGD_0 ücret düzeyi ile çalışmayı isteyen N_1N_0 kadar kişi iş bulamadığı için işsizdir.

Klasik iktisatçıların tersine keynezyen modele göre eksik istihdam dengesi oluşturulabilmektedir. T noktasında emek arz eğrisi ile emek talep eğrisi kesişmiş olsalardı burada tam istihdam dengesi söz konusu olacaktı ancak T noktasının sol tarafında oluşacak her bir denge eksik istihdam olarak karşımıza çıkmaktadır.

Modele göre T noktasında dengenin oluşmasının yolu toplam talebi arttırmaktan geçmektedir. Toplam talep arttığında fiyatlar genel düzeyi de artacağından FGD_1 reel ücretlerde bir düşüş görülmektedir. Toplam talebin artmasıyla fiyatlar FGD_0 'dan FGD_1 'e yükselmesine bağlı olarak reel ücretler W/FGD_0 iken W/FGD_1 seviyesine gerilemektedir.

Bu durumda emek arz eğrisinin aşağıya doğru kaydığı görülmektedir. Aşağıya doğru kaymasındaki belirleyici olarak da fiyatlardaki artış gösterilmektedir. Bu kayma sonucunda yeni denge Q noktasında oluşacak ve kurulan bu denge tam istihdam dengesi olacaktır.

Tüm bu açıklamaların tam tersi bir durumda olabilmektedir. Fiyatlar genel düzeyinde yaşanacak olan bir düşüş emek arz eğrinin yukarı yönde kaymasını sağlayacağı için tam istihdam durumu noksan istihdam durumuna çevrilecektir (Unay,1996; 220). Bu durumda toplum ya fiyat artışına bağlı olarak yüksek istihdam seviyesini ya da istikrarlı bir fiyata bağlı olacak olan eksik istihdam seviyesinden birini seçecektir (Unay, 1996: 220). Yüksek istihdamın olduğu dönemlerde üretim ve gelirden artış olmakta, insanlar sarf etmiş oldukları çabalarına karşılık bulamaktadırlar (Tomanbay ve Diğerleri, 2008: 386). İşsizliğin bulunduğu dönemlerde ise üretim azalmakta ve buna bağlı olarak gelir düşmekte, insanların kendine olan güvenleri

zarar görmektedir (Tomanbay ve Diğerleri, 2008: 386). Burada fiyat istikrarı ve tam istihdamın gerçekleştirilmesinin istenmesi birbiri ile çelişen iki hedef olarak görülmektedir.

1.5 TÜRKİYE’DE İŞGÜCÜ PİYASASI VE ÖZELLİKLERİ

İşgücü piyasası işsizlik, eğitimsiz işsizlik, genç işsizlik, istihdam gibi kavramları içerisinde barındıran bir yapıdır (Bölükbaş ve Çondur, 2014: 81). İşsizlik sadece ülkemiz için değil neredeyse her ülkenin üstesinden gelmeye çalıştığı önemli bir sorundur. 2008 yılında yaşanan krizle işsizlik kavramı gelişmiş bazı ülkeler de dahil olmak üzere birçok ülkenin çözülmesi gereken belli başlı sorunlarının başında yer almaktadır (Bölükbaş ve Çondur, 2014: 81).

Türkiye genç nüfusa sahip bir ülkedir. Nüfusun büyük bir çoğunluğunun genç nüfustan oluşması çalışan nüfusu hızla fazlalaştırırken, her yıl işgücüne katılan nüfusun sayısını yükseltmektedir. Başarılı bir işgücü piyasası sürdürülebilir kalkınmayı ve ülkenin refah düzeyinin artışı beraberinde getirmektedir. Bu bakımdan işgücü piyasasının eksiklerinin belirlenmesi, iyileştirmeye yönelik yeni politikaların uygulanması, işgücü piyasası sorunlarının çözümünde üzerinde durulması gereken önemli etkenler arasında yer almaktadır.

İşgücü piyasası insan unsurunu içermesi ile diğer piyasalardan ayrılmaktadır. Çünkü emeğin işlem gördüğü bu piyasa diğer tüm piyasalardan daha değerlidir. İşgücü piyasasında oluşacak olan aksaklıklar insan unsurunu ekonomik ve sosyal açıdan zor durumda bırakmaktadır.

Devlet piyasada yer alırken istihdam yaratan konumunda olmalıdır (Sapancalı, 2007: 19). Yani burada Arjantin JEPES planında da yer aldığı gibi devlet işgücünün belirli bir kısmına istihdam sağlayabilmektedir (Sapancalı, 2007: 19). Bu yaklaşım iktisat görüşünün beklentilerine ters düşmektedir. Bu görüş işsizlik seviyesini altlara çekerken, büyümeye de önemli katkı sağlamaktadır. Bu durumda küresel ekonomik gelişmeler de göz önünde bulundurulursa enflasyonun meydana gelmesi çok düşük bir ihtimaldir. 585 milyar civarında olan GSMH’nin yüzde bir oranındaki kısmının ayrılması ile 1 milyon bireye kamu tarafından iş imkanı sağlanabilmektedir (Sapancalı, 2007: 19).

Özellikle yerel yönetimler aracılığıyla yürütülecek bu tür bir uygulama işsizliğin yarı yarıya azaltulmasını sağlayabileceği gibi, atıl işgücünün üretimde kullanılması sonucu yaratacağı üretim artışı ile hem sürdürülebilir bir büyüme sağlayacak hem de diğer işsizlerinde iş bulma umutlarını güçlendirecektir(Sapançalı, 2007: 19).

Dünya üzerinde yaşanan teknolojik gelişmeler, küreselleşme ya da rekabetle ortaya çıkan artış işgücü piyasasında da önemli olmakta ve işgücü piyasasında bilgili, eğitilmiş ve nitelikli işgücüne duyulan gereksinim artmaktadır (Erol, 2013: 15). Bireyin almış olduğu eğitimin iş için gereken kriterleri karşılayamamasından dolayı genç işsizlik ile mücadelede aktif istihdam politikaları üzerine olan çalışmaların önemi daha da fazlalaşmaktadır. Buradaki genç nüfus gereken iş tecrübesine ve mesleki eğitime sahip değildir. Bundan dolayı kötü iş olarak ifade ettikleri düşük ücretli, uzun çalışma saatleri olan ve sosyal güvencesi bulunmayan işlerde kanun dışı çalışmakta ya da işsiz kalmaktadırlar.

Tablo 2: Türkiye'deki İşsizlik Yapısının Eğitim Durumuna Göre İncelenmesi

YIL	İşsizlik Oranı (%)	Lise altı eğitimliler işsiz toplam (%)	Lise ve dengi meslek mezunu işsiz toplam, (%)	Yükseköğretim mezunu işsiz, toplam, (%)
1996	6,6	5,6	13,9	6,6
1997	6,8	5,6	14,9	6,7
1998	6,9	5,5	13,9	8,4
1999	7,7	6,6	14,4	8,1
2000	6,5	5,7	10,6	7
2001	8,4	7,8	13,3	7,8
2002	10,3	9,6	14,7	11,1
2003	10,5	10,2	12,8	11,1
2004	10,8	9,7	15,2	12,2
2005	10,6	10,1	13,8	10
2006	10,2	8,1	11,1	8,1
2007	10,3	8,2	11,1	8,5
2008	11	9,3	11,4	9,2
2009	14	12,2	15,2	10,8
2010	11,9	10,2	13,1	9,8
2011	9,8	8,1	10,7	9,4
2012	9,2	7,5	9,6	8,9
2013	9,7	8,1	10,2	9,3
2014	9,9	9,4	11,3	10,6
2015	10,3	10	11,3	11
2016	10,9	10,2	12,5	12
2017	10,9	9,8	12,6	12,7
2018	11	10,1	12,2	12,4

Kaynak: TÜİK Uluslar arası Seçilmiş Göstergeler

(<https://biruni.tuik.gov.tr/secilmisgostergeler/degiskenlerUzerindenSorgula.do>) E.T: 04.08.2019

Yukarıdaki tabloda Türkiye'deki işsizlik oranları ve eğitim durumlarına göre işsizlik oranları verilmiştir. İşsizlik oranlarına bakıldığında en yüksek işsizlik oranının 2009 yılında gerçekleştiği görülmektedir. Bu yılda yüksek işsizliğin yaşanmasında 2007 yılında yaşanan krizin etkisi vardır.

İstihdam da artışı sağlamak ya da işsizlikte düşüşü yakalamaya yönelik yapılan çalışmalar piyasa ya da sermaye tarafından üretilecek olan çözümlere bırakılmayacak kadar önemli konulardır (Sapançalı, 2007: 19). Buradaki sorumluluk devlet ile birlikte tüm bireylere aittir. İşsizliğin ortadan kaldırılması sermayenin ve kapitalist sistemin işleyişine uygun olmayan bir durum olmaktadır.

İşsiz miktarının artmasıyla işçi pazarlık seviyesi düşmekte ve işçiler daha ucuza çalıştırılmaktadır. İşveren ya da sermaye grupları işsizliğe yönelik olarak bireysel güzel çözüm önerilerinde bulunabilirler fakat tümü olarak bakıldığında hepsinin iyi niyet içerisinde bulunmaları mümkün olmamaktadır (Sapançalı, 2007; 19). Bu sebepten dolayıdır ki devletin öncelikli görevi işsizlikle mücadele olmalıdır. Devlet bu görevi yerine getirirken ekonomideki yeri daha da artmaktadır.

Türkiye’de işgücü piyasasına ilişkin resmi veriler, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) ‘nın Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ) ve Avrupa Birliği (AB) İstatistik Ofisi (Eurostat) ‘nin bu konudaki norm ve standartları göz önünde tutularak yapmış olduğu Hanehalkı İşgücü Anketi (HİA) sonuçlarına dayanmaktadır(Sapançalı, 2007: 8).

İşgücü piyasası içerisinde yer alamamak ya da iyi imkanlar dahilinde istihdam edilememek genç nüfus içerisindeki yoksulluk oranını arttıracak ve gençler ekonomik, sosyal bakımdan piyasadan kendilerini dışlanmış olarak hissedeceklerdir (Erol, 2013: 15).

Tablo 3: Türkiye’deki İstihdam Sayıları ve Bir Önceki Yıla Göre Değişim Oranı

YIL	İstihdam (Bin)	Önceki yıla göre değişim oranı (%)
1996	21195	-
1997	21202	0
1998	21779	2,7
1999	22048	1,2
2000	21581	-2,1
2001	21524	-0,3
2002	21354	-0,8
2003	21147	-1
2004	19632	-7,2
2005	20067	2,2
2006	20423	1,8
2007	20738	1,5
2008	21194	2,2
2009	21277	0,4
2010	22594	6,2
2011	24110	6,7
2012	24821	2,9
2013	25524	2,8
2014	25933	1,6
2015	26621	2,7
2016	27205	2,2
2017	28189	3,6
2018	28738	1,9

Kaynak: <https://biruni.tuik.gov.tr/secilmisgostergeler/degiskenlerUzerindenSorgula.do#>

Erişim Tarihi: 04.08.2019

Yukarıdaki tabloda yıllara göre istihdam edilen kişi sayısı ve bir önceki yıla göre değişim oranları verilmiştir. İstihdam edilen kişi sayısı yıllara göre düzenli olmayan bir seyir izlenmiştir. 1999 yılına kadar sürekli bir artış yaşanırken, 1999 yılından 2004 yılına kadar bu artışın yerini azalışa bıraktığı gözlemlenmiştir. Diğer yıllarda da sürekli bir artış ya da sürekli bir azalış bulunmamakta, dalgalı bir seyir izlenmektedir.

İstihdam sayımız ise 28 milyon 797 bin kişi olarak önceki yıla bakışla 1 milyon 233 bin kişi artmıştır. İstihdam oranı 1,1 puan artarak %47,9 olarak gerçekleşmiştir. İşgücüne katılma oranına bakıldığında önceki yılın eylül ayına kıyasla 1 milyon 128 bin kişi artışıyla 32 milyon 215 bin kişi olmuştur. İşgücüne katılma oranı ise %53,6 olarak gerçekleşmiştir.

Gelişmekte olan ülkeler arasında yer alan Türkiye’de artan nüfusla beraber ortaya çıkan işgücü arzı, düşük istihdam ve yüksek işsizlik gibi durumlar işgücü piyasasında incelenmesi gereken konular arasındadır

Türkiye 70 milyondan fazla olan nüfusu ile karşılaştıkları zorlukların karşısında durabilmiş, sahip olduğu ekonomisi ile coğrafyasının en güçlü ülkelerinden biri haline gelmiştir. Türkiye’nin sahip olduğu genç nüfus Avrupa ülkelerinin dikkatini çekmektedir. AB’ye üyelik süreci içerisinde bulunan Türkiye’ye bakıldığında genç nüfusa sahip olunması çok güzel fırsatlar elde etme konusunda önemli bir kriterdir (Sapancalı, 2007-2008: 9).

İşgücü piyasalarının temelinde gelişmekte olan bir ülke olmasından kaynaklı olarak bazı yapısal etkenler vardır.

Bunları ana hatları ile, nüfus artış hızına bağlı büyüyen genç nüfus, işgücüne katılım oranının düşük olması, okur-yazar olmayanlar dahil olmak üzere lise altı eğitimlilerin toplam işgücünün yarısından fazlasını oluşturması, istihdamın sektörel dağılımında tarım sektörünün payının yüksek ve kayıt dışılığın yaygın olması, istihdam oranının %40-%46 arasında seyretmesi şeklinde sıralayabiliriz(Karabıyık, 2012: 1284).

Gösterilen bu nedenlerden dolayı Türkiye’ de işgücüne katılım oranının düşük bir seyir izlemesi, aktif çağıdaki nüfusun büyük çoğunluğunun işgücü piyasasına katılmayı tercih etmediği görülmektedir.

Ancak kamuoyu TÜİK tarafından açıklanan %10 düzeyindeki işsizlik rakamlarının gerçeği yansıtmadığını düşünmektedir. Bu da büyük ölçüde işgücüne dahil olmayan nüfustan kaynaklanmaktadır.

Son dönemde emek talebine potansiyel ilavelerin hemen hemen tamamının işgücü piyasası dışında kalmayı tercih ettikleri, söz konusu potansiyelin tanım gereği işsizlik oranlarına yansımamasına neden olmaktadır. İşsizliğin daha iyi incelenebilmesi ve değerlendirmelerin daha etkili olabilmesi için faal nüfusa yapılacak olan ilavelerin işgücüne katılmamalarının sebepleri incelenmelidir (Sapancalı, 2007-2008: 10).

Türkiye’de işgücü piyasalarına bakıldığında ve benzer gelir düzeyine sahip ülkeler ile kıyaslandığında, tarımsal istihdamın orantısız büyüklüğü, emek arzının fazlalığına karşın emek talebinin yeterli olmaması, işgücünün çoğunluğunun genç ve niteliksiz oluşu, toplam istihdam içinde ücretlilerin düşük oluşu gibi temel sorunlarla karşılaşmaktadır (Bölükbaş, 2014: 82).

DİE tarafından yapılan Hane Halkı İşgücü Anketlerinde işgücüne katılım oranı belirlenirken istihdam edilenler ile açık işsizlik dahilinde 15 yaş ve üzerindeki nüfusu oranlanmaktadır (Metin, 2000: 3). 2000 yılına kadar DİE Hane halkı ve İşgücü Anketlerinde 12 yaş ve üzeri nüfus esas alınmaktadır. 2000 yılından sonra Hane Halkı İşgücü Anketlerinde uluslar arası düzeyde belirlenmiş olan işgücü ve istihdama yönelik tanımlar içerisinde 15 yaş ve üzerindeki nüfus kavramı yer almıştır (Metin, 2000: 3).

Tablo 4: İşgücü Yapısının Cinsiyete Göre Ayrımı

YIL	İşgücüne Katılma Oranı (% 15+ yaş erkek nüfus)	İşgücüne Katılma Oranı (% 15+ yaş kadın nüfus)	İşgücüne Katılma Oranı (% 15+ yaş toplam nüfus)
1996	77,3	30,6	53,7
1997	76,7	28,8	52,6
1998	76,7	29,3	52,8
1999	75,8	30	52,7
2000	73,7	26,6	49,9
2001	72,9	27,1	49,8
2002	71,6	27,9	49,6
2003	70,4	26,6	48,3
2004	70,3	23,3	46,3
2005	70,6	23,3	46,4
2006	69,9	23,6	46,3
2007	69,8	23,6	46,2
2008	70,1	24,5	46,9
2009	70,5	26	47,9
2010	70,8	27,6	48,8
2011	71,7	28,8	49,9
2012	71	29,5	50
2013	71,5	30,8	50,8
2014	71,3	30,3	50,5
2015	71,6	31,5	51,3
2016	72	32,5	52
2017	72,5	33,6	52,8
2018	72,7	34,2	53,2

Kaynak; TÜİK İşgücü İstatistikleri

<https://biruni.tuik.gov.tr/secilmisgostergeler/degiskenlerUzerindenSorgula.do#> E.T. : 04.08.2019

Yukarıdaki tabloda ülkemizdeki işgücü yapısının cinsiyete göre ayrımı ve toplam işgücüne katılma oranı verilmiştir. Erkek işgücüne katılma oranında 1996 yılından 2007 yılına kadar sürekli bir azalış yaşanmış daha sonra bu azalışın yerini genel olarak artışa bıraktığı görülmektedir. Kadınlarda ise işgücüne katılma oranı dalgalı bir seyir izlerken 2007 yılından sonra 2014 yılında yaşanan düşüşün dışında hep artış göstermektedir. Her iki grupta da istihdam oranının en yükseğe ulaştığı yıl 2018 yılıdır. Toplam işgücü de dalgalı bir seyir izlerken yine en fazla istihdam oranı 2018 yılında gerçekleşmektedir.

Kırsal bölgelerdeki işgücüne katılım oranına bakıldığında kentlerdeki işgücüne katılım oranı Türkiye ortalamasından daha yüksek seviyelerde olduğu görülmektedir (Metin, 2000: 5). Bunun nedeni kırsalda yaşayan kadınların herhangi bir ücret almaksızın aile işlerini yaparken, şehirde yaşayan kadınların ev hanımı niteliğiyle üretime herhangi bir katkıda bulunmamalarıdır.

Kadınların sosyal ve ekonomik gelişmelerden yararlanabilmeleri, işgücü piyasalarına katılımları ile yakından ilgili olduğundan, işgücüne katılım oranlarının düşüklüğü, kadınların istihdam imkanlarının uzağında kaldığı ve istihdam imkanlarından yeterince istifade edemediklerini göstermektedir(Karabıyık, 2012: 1283).

Kadınların çalışma hayatında aktif olarak yer almaları hem kendileri hem de toplum bakımından oldukça önemli bir yer tutmaktadır. İşgücü piyasasında yer edinen kadınlar ekonomik ve sosyal açıdan da topluma yarar sağlamaktadırlar. Böylelikle aile ve toplum içerisinde önemli roller üstlenirler. Ücret karşılığı çalışan kadınlar ekonomik özgürlüklerini kazanmakta, toplumda belirli bir saygınlık elde etmekte ve özgüvenleri daha yüksek olmaktadır. Modern toplumlarda kalkınmanın temel esaslarından biri de cinsiyet eşitliğidir. İşsizlik ve istihdam oranlarına bakıldığında cinsiyete göre çok ciddi farklılıkların olduğu görülmektedir (Dedeoğlu, 2009: 49).

Bu bağlamda, kadınlar ve erkekler arasında her ülkede mevcut toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin giderilmesinde ücretli istihdam önemli bir araç olup, istihdam edilememe kadınların ekonomik özgürlüklerini elde etmelerine engel olmanın yanında, cinsiyet eşitsizliklerinin derinleşmesinde ve keskinleşmesinde de önemli bir rol oynadığı kabul görmektedir(Karabıyık, 2012: 1284).

Belirli yaş ve cinsiyetteki kişilerin işgücüne dahil olmasına işgücüne katılma oranı denir. İşgücüne katılma kararı veren kişilerin oluşturduğu bu oran ekonomi politikalarının uygulanmasında çok önemli bir rol almaktadır. İşgücüne katılma

oranının düşük bir seyir izlemesi işgücü piyasasına dahil olmayan çok sayıda kişinin var olduğunu göstermektedir. Bu oranın artması üreten toplumu ifade ederken oranın azalmış olması ise üretim seviyesindeki azalışı ifade etmektedir.

Tüm ülkeler için kalkınma ve refah açısından etkin bir işgücü piyasası çok önemli yer tutmaktadır. İşgücü piyasasına dair politikaların oluşturulması ve sorunların çözümlerine yönelik stratejiler belirlenmesi için işgücü piyasası yapısının iyi bilinmesi gerekmektedir (Karabıyık, 2012: 1284).

Gelişmekte olan Türkiye için, hızlı nüfus artışına bağlı olarak işgücü arzı, işgücüne katılım oranındaki düşüklük, işsizlik oranlarındaki artış ve bunlara benzer durumların meydana getirdiği yapısal sorunları ortaya çıkmaktadır.

Bunları ana hatları ile, nüfus artış hızına bağlı büyüyen genç nüfus, işgücüne katılım oranının düşük olması, okur-yazar olmayanlar dahil olmak üzere lise altı eğitilmişlerin toplam işgücünün yarısından fazlasını oluşturması, istihdamın sektörel dağılımında tarım sektörünün payının yüksek ve kayıt dışılığın yaygın olması, istihdam oranının %40-%46 arasında seyretmesi şeklinde sıralayabiliriz(Karabıyık, 2012: 1284).

Kayıt dışı ekonomiye yönelmedeki amaç kişilerin daha yüksek gelir elde etme istekleridir. Bu kişiler yapmakta oldukları faaliyetlerin bir kısmını ya da tamamını vergi ödemekten kaçınmak için kayıt dışında tutmaktadırlar. Türkiye’ de gelir dağılımında eşitsizlik bulunmaktadır. Gelir dağılımından daha az oranda pay alan kişiler bu geliri arttırması için ek iş yapmak isterler ve bu ek işler kayıt dışı ekonominin büyümesine neden olmaktadır. Kayıt dışı ekonominin sağlamış olduğu ekonomik faydalar kayıtlı faaliyetlere oranla daha avantajlı olmasından dolayı kayıtsız ekonomiye olan istekleri arttırmaktadır.

İşgücü piyasasındaki vergi, sigorta gibi kriterler kayıtlı ekonomiden kayıt dışı ekonomiye geçişte önemli kriterler olmaktadır.

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE VE AVRUPA BİRLİĞİNDE İSTİHDAM POLİTİKALARINA BAKIŞ

Avrupa Birliği, ülkelerin ortak bir payda da buluşmak amacıyla kendilerinin ulusal bağımsızlık haklarını daha da arttıracak olan ortak bir havuz oluşturma faaliyeti olarak tanımlanabilmektedir (Bilici, 2010: 33). Avrupa Birliği birleşiminde korumacı ekonomik politikalarında ticari liberalleşme, ulusal refahın nasıl artacağı, içerisinde yaşayan insanların arasında nasıl barışın sağlanacağı gibi birçok amaç yer almaktadır.

Avrupa Birliği ekonomik entegrasyonu dünya üzerindeki ekonomik entegrasyonların en başarılısı olarak bilinmektedir. Bu başarısından dolayı ülkemiz de dahil birçok ülke bu entegrasyona dahil olmak istemektedir. AB üyesi olmak isteyen ülkelerin ekonomik ve siyasi özelliklerinin Avrupa Birliği içerisinde yer alan ülkelerle benzer yapıda olması gerekmektedir (Akçay, 2008: 13). Bu katılım sürecini kolaylaştırmak amacıyla AB aday ülkelere mali yardımlar sağlamaktadır (Karataş, 2010: 178). Bu yardımın dışında AB sosyal dışlanma ve yoksulluk gibi birçok konu ile mücadele etmekte ve bunlara yönelik iyileştirici politikalar geliştirmektedir (Coşkun ve diğerleri, 2008: 118).

Türkiye yıllardır Avrupa Birliği'ne tam üye olabilmek için gerek hukuki, gerek kültürel, sosyal ve siyasal birçok reform gerçekleştirmiştir. Gerçekleştirilen tüm reformların başarılı olamadığı söylenebilmektedir. Avrupa birliğine tam üye olabilmek için gerçekleştirilen başlıca çalışmalar devam etmektedir.

Dikkat edilirse Avrupa Birliği'ne uyum amacıyla yürütülen çalışmaların çoğu; hayat standartlarının yükseltilmesi, refahın artırılması, temel hak ve özgürlüklerin geliştirilmesi, ekonominin düzeltilmesi, sosyo kültürel alanlarda yaşanan olumsuzlukların giderilmesi, halka en yakın birimlerce hizmet sunularak, hizmetlerde maksimum etkinliğin sağlanması gibi doğrudan insan yaşamının kalitesini yükseltici niteliği olan uygulamalardır(Özer,2009: 104).

Tarım sektörü Türkiye'nin AB' ye uyum sürecinde en zorlu konuların başında gelmektedir (Aydın, 2007:244). Türkiye-AB arasındaki konulardan hareketli bir yapıya sahip olan tarım sektörü AB Ortak Tarım Politikası'na uyum sağlama konusunda önemli bir kriterdir (Aydın, 2007: 244).

Avrupa Birliği'ne tam üyeliğin sağlanacağı süre içerisinde Ortak Tarım Politikasının beraberinde getirdiği ve kısa vadede yapılması gereken unsurlar bulunmaktadır (Aydın, 2007: 245). Bu unsurlar arasında tapuya dair çalışmalar,

havyan ve bitkilere yönelik sistemler, piyasaların takip edilmesi ve mali destekler yer almaktadır (Aydın, 2007: 245).

Avrupa Birliği yapısal ve bütünleşme politikalarının geleceği ele alındığında, Avrupa genelinde artan işsizlik oranları, uluslar arası rekabetin getirdiği baskılar ve yeni üye ülkelerin hemen hemen hepsinin gelişmekte olan ülke olması birliğin genişleme politikalarında çok ciddi sorunlarla karşı karşıya kalacağı öngörülebilir(Can,2004: 219).

Uluslar arası ekonomide meydana gelecek değişmeler, uygulanmakta olan bölgesel politikalar üzerinde etkili olmaktadır. Ve burada rekabet şartlarındaki zorlama, küreselleşme, piyasada yer alan endüstrilerin hizmet merkezi olarak belirginleşmesi özetle sürekli eğitimin her şeyden daha önemli bir konuma gelmesi, kalkınmışlık seviyesi geri kalmış ülkelerin işini daha zor hale getirmektedir (Can, 2004: 219).

Tüm bu durumlar göz önünde bulundurulduğunda yeni katılacak olan ülkeler için AB'nin daha özel yaklaşımlar geliştirmesi beklenmektedir. Hedef ya da geçiş fonları oluşturarak, katılacak ülkelerin ulusal ve bölgesel problemlerini çözümlemede yardımcı olarak AB ' ne uyum sağlamaları gerçekleştirilecektir. Bunu yapmadığında bulunan politikalar sorunların çözümünde başarılı olamamakta ve birliğe üye olan devletler ekonomik ve sosyal açıdan oldukça olumsuz sonuçları meydana getirmektedir. Aday olan ülkelerin üyelikten önce ya da üye olduktan sonraki zaman içerisinde AB'nin mali kaynaklarını kullanmaları bir çözüm değildir yani AB üyeliği ülkeler tarafından ekonomik bir başarı olarak görülmemektedir. Bulunan kalkınma fırsatları sosyal, ekonomik tüm kalkınma politikaları ile beraber bir bütün olarak ele alınmalıdır. Hem AB'nin hem de üye devletlerin çıkarlarını düşünerek her iki tarafın da iyiliğine olacak şekilde bir işbirliği benimsenmelidir.

Türkiye' de istihdama yönelik politikaların gelişim süreçlerine bakıldığında işsizlikle mücadele çalışmaları 1. Beş yıllık kalkınma planı dahil olmak üzere tüm kalkınma planları içerisinde yer almaktadır (Eser-Terzi, 2008: 237). Bu kalkınma planlarına bakıldığında ekonomik büyümeyi esas alarak işsizliği en aza indirmek amaçlanmaktadır (Eser-Terzi, 2008: 242).

Hükümet değişikliklerinin yaşanması sebebiyle de hazırlanan projelerin kalıcılığı sağlanamamıştır. Planlı dönemden günümüze kadar geçen dönemlerde ulusal istihdam politikası belirlenememiştir. Son dönemlerde AB'ne üyelik sürecinin de etkisiyle aktif istihdam politikalarının geliştirilmesi üzerinde daha yoğun

çalışmalar yapılmaktadır. Çünkü aktif istihdam politikaları ekonomik büyüme ve sürdürülebilir kalkınmanın sağlanması için gereklidir (Taş ve diğerleri, 2014: 63).

Avrupa Birliği gelişim sürecine bakıldığında halen dünyada 375 milyonluk nüfusu ile en büyük ve en başarılı bir ekonomik birlik olarak varlığını sürdürmektedir. Avrupa Birliği 1957 yılında yapılmış olan Roma Anlaşması ile Fransa, İtalya, Belçika, Hollanda, Batı Almanya ve Lüksemburg'un da katılımıyla oluşturulmuş ve 1958 yılında Avrupa Ekonomik Topluluğu (AET) olarak yürürlükte yer almaktadır (Çarıkçı, 2001: 309). Türkiye ile AB arasındaki ilişkiler yaklaşık olarak 150 yıldan beri devam etmektedir.

Türkiye Cumhuriyeti devletinin kurucusu olan Mustafa Kemal Atatürk Türkiye'nin batılı bir devlet olmasını hedeflemiştir (Can, 2004: 157). Avrupa Birliği entegrasyonunun oluşması II. Dünya Savaşından sonraki dönemde gerçekleşmiştir. Bunun sebebi Avrupa kıtasında bulunan devletlerin birbirleriyle savaşlar yapmış olması ve bu savaşların beraberinde birlik olma, anlaşma yapma kavramını getirmesidir. Bu düşüncenin uygulanmasındaki önemli etken olarak 18. Yüzyılın sonlarında başlamış olan sanayi devrimi gösterilmektedir. Savaştan canı yanan Dünya tekrar aynı durumu yaşamamak için onları iyiye götürecek olan yolları aramaya başlamıştır. Sanayinin oluşmasına bağlı olarak pazar yerine olan ihtiyaç artmakta ve büyümekte olan üretim için Avrupa'da uygulanmakta olan gümrük tarifelerinin indirilmesi istenmektedir. Bu konu üzerine İngiltere ve Fransa arasında ticaret anlaşması yapılmıştır. Bu dönemde Fransız Devrimi yaşanmasından dolayı anlaşma düşünülen şekilde uygulanamamıştır. Bu iki devletin arasında olan anlaşmanın ardından Fransa-Prusya arasında ticaret anlaşması için çalışmalar yapılmış ancak yapılan çalışmalar yine bir birlik kurma düşüncesini gerçekleştirilememiştir.

İkinci Dünya Savaşının sonucunda Avrupa'nın hem ekonomik altyapı hem insan gücünün büyük bir yıkımla karşılaşması sonucunda Avrupa'nın yeniden inşa edilmesi düşüncesi doğmuş ve tekrar aynı yıkım süreci yaşanmaması, toplumlar için refahı, barışı yeniden sağlanması amacıyla devletler çeşitli çalışmalarda bulunmuşlardır. Bu çalışmaların en önemlilerinden biri 1951 yılında kömür ve çelik kaynaklarının ortak pazarda işletilmesi amacıyla kurulan Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu (AKÇT) dir. Bu topluluktan başlanarak Avrupa Birliğinin kuruluş sürecine kadar devam eden gelişmeler incelenecektir.

Avrupa Birliğinin oluşmasına öncülük eden kuruluşlar bulunmaktadır. Bunlara kısaca değinilecektir. Dünyada barışı sağlamak, güvenliği korumak, uluslararası alanda gerek ekonomik gerekse toplumsal ve kültürel işbirliği sağlamak Birleşmiş Milletler Örgütünün amaçları arasında yer almaktadır. Bu amaçlar arasında ülkeler arasında yaşanan uyuşmazlıklarda barışçılığı esas alarak sorunları çözmeye yönelmek, barışın bozulmasına yönelik saldırı durumlarına karşılık olarak yöntemler geliştirilmesi yer almaktadır (Bilici, 2010: 34). Barışı ve güvenliği sağlama amacının yanında ekonomik ve sosyal konular üzerinde de çalışmalar yapılmaktadır.

Bir diğer kuruluş olan GATT'ın kuruluş amacına bakıldığında ise ülkelerin birbirleriyle yaptıkları ticaret sırasında gümrük politikalarını iyileştirerek her ülkeye eşit imkanlar sağlamak yer almaktadır (Bilici, 2010: 35). Türkiye'nin katılımı 1953 yılında gerçekleşmiştir. Bu topluluğun merkezi İsviçre'nin Cenevre ilinde bulunmaktadır. Topluluk Uruguay Round anlaşmasını imzalamıştır. Yapılan bu anlaşma ile serbest ticaretin önünde bulunan engellerin kaldırılıp rahat bir şekilde ticaret yapılması hedeflenmektedir.

Topluluğun amaçları arasında tam ve adil rekabet şartları oluşturmak, tam istihdamı sağlamak, üyesi olan ülkelerin ticari-ekonomi-sosyal ilişkilerini iyileştirmek, mal ve hizmet üretimini ve ticaretini geliştirmek, dünya kaynaklarının bilinçli kullanılmasını sağlamak gibi birçok çalışma bulunmaktadır.

Tablo 5: AET Öncesi Uluslararası Bütünleşmeler

Kuruluş Tarihi	Kuruluş
24 Ekim 1945	Birleşmiş Milletler
30 Ekim 1947	GATT: General Agreement on Tariffs and Trade (Gümrük Tarifeleri ve Ticaret Genel Anlaşması)
18 Nisan 1948	EOEC: Avrupa Ekonomik İşbirliği Teşkilatının kurulması. EOEC'ye üye 19 devlet 1961 yılında OECD 'yi(Ekonomik işbirliği ve Kalkınma Teşkilatını kurmuşlardır).
4 Nisan 1949	NATO: North Atlantic Treaty Organization(Kuzey Atlantik Anlaşması Teşkilatı)
5 Mayıs 1949	Avrupa Konseyi (ve İnsan Hakları Mahkemesi)

Kaynak: BİLİCİ, Nurettin, **Avrupa Birliği ve Türkiye (Temel Bilgiler,İktisadi-Mali Konular)** , Seçkin Yayıncılık, Dördüncü Baskı,Ekim 2010;sf 38

2.1 AVRUPA BİRLİĞİ EKONOMİK KRİTERLERİ VE TÜRKİYE’NİN BAŞVURU SÜRECİ

1980 yıllarında Turgut Özal hükümeti ekonomik alanda önemli yenilikler gerçekleştirmiştir. O dönemdeki GSMH Büyüme Hızı yaklaşık olarak %6 civarında kendini göstermektedir. Gerek ulusal gerekse bölgesel kalkınma üzerine yapılmış olan politikalar etkin bir şekilde uygulanmıştır. Özal reformlarının sonucunda Türkiye modern bir mali sisteme sahip olmuş ve üretim piyasaları işlemeye başlamıştır. Bu olumlu gelişmeler ile beraber Roma Anlaşmasında yer alan 237. Maddelerine dayanarak Türkiye AB ‘ ne tam üyelik başvurusunu yapmıştır.

Halkımızın çoğu kesiminde Avrupa Birliği’ne tam üyeliğin sağlanmasıyla Türkiye’deki istikrarın gerçekleşeceği, AB’ye üyelikle beraber gelir dağılımında adaletin sağlanacağı, eğitim durumunun iyileşeceği, bölgeler arasındaki kalkınmalarda farklılıkların azalacağı gibi birçok konuda daha iyi düzeye ulaşma konusunda gelişmeler yaşanmaktadır. Avrupa Birliğine tam üyeliğin sağlanması ile Türkiye’nin dünya üzerindeki konumunun ve etkinliğinin daha da artacağı konusunda görüşler bulunmaktadır.

Türkiye’nin 31 Temmuz 1959 tarihinde Avrupa Ekonomik Topluluğuna yapmış olduğu başvuru ile Türkiye- AB ilişkileri başlamış ve 12 Eylül 1963 yılında imzalanmış olan Ankara Anlaşması ile bu ikili arasındaki ilişkilerin detayları belirlenmiştir (Akçay, 2008: 12). Avrupa’da Türkiye’ye bakış açısının yumuşaması, Türkiye’nin ise AB’ne üyeliği ile refahının en üst seviyeye ulaşacağı düşüncesi 14 Nisan 1987 tarihinde AB’ye tam üyelik başvurusunun yapılmasını sağlamıştır(Özer, 2009: 93).

1982 yılında AB’nin Türkiye ile olan ilişkilerinde durdurma kararı alması ile entegrasyon aşamasında sorun yaşanmış ancak 1987 yılında Türkiye’nin yeniden başvuru yapmış olması ile entegrasyon süreci yenilenmiştir (Akçay, 2008: 12).Yapılan Zirve toplantının sonucunda Türkiye aday ülke statüsünde yer almaktadır. AB, kendi bölgesel birleşimine katılmak isteyen ülkelerin siyasi, ekonomik, sosyal yapılarının üye devletlerine benzer yapıda olmasını istemektedir.

Avrupa Birliğine tam üyeliğin gerçekleşebilmesi için belirli kriterler bulunmaktadır. Bu kriterlerin bazıları tam üye olmak isteyen devletlerin gerçekleştirmesi gereken kriterler iken bazıları ise üye olan devletlerin Ekonomik

Parasal Birlik Alanına katılabilmeleri için gerekli olan kriterlerdir. Aynı zamanda Türkiye kendi ülkesi için laik ve demokratik ilkeleri uygulamaya koymuş, batı dünyasına komşu ve bu ülkeler ile tarihi bağlantıları olan İslam ülkeleri içerisinde ekonomik, sosyal, politik bakımdan en üst seviyelerde yer alan ve kendi değerlerine de sahip çıkarak yaşam tarzı olarak batıyı benimseyen bir ülkedir (Özer, 2009: 89).

Daha da dikkat çekici olarak Türkiye'nin AB'ye tam üyelik süreci içerisinde 17 Aralık 2004 Zirve kararı ve 3 Ekim 2005 Müzakere Çerçeve Belgesi'nde AB üyesi olan hiçbir ülkenin karşılaşmadığı bir durumla karşılaşmış ve Türkiye'nin AB'ye üye olması teknik ve hukuksal açıdan dışarıda tutularak, tek tarafı ilgilendiren hususi bir düzleme taşınmıştır (Mor, 2010: 537).

Tüm bu olanaklardan sonra Türkiye'nin birlikten tamamen uzak kalmaması için bu ikili arasında olan ortaklığı iyileştirmeye yönelik yapıcı tedbirler alınması komisyon tarafından kararlaştırılmıştır (Uysal, 2001: 146). Bu bağlamda Ankara Anlaşması ile amaçlanmış olan sermaye ürünlerinde Gümrük Birliği'nin 1995 yılına kadar Türkiye 12 yılı kapsayacak ürünlerinde %520, 22 yılı içeren listesinde ise %40 civarlarında indirimi sonuca bağlayarak gümrük vergilerini ortadan kaldırmayı hedeflemektedir (Uysal, 2001: 146).

2.1.1 Maastricht Antlaşması

İlk başlarda AB'ne üye olarak seçilmek için Roma Anlaşması'ndaki 237. Madde olan sadece Avrupa Devleti olma kriterini sağlamak gerekirken, Merkez ve Doğu Avrupa ülkelerinde bu üyelik başvurusu ile AB'ye üye olma koşulları yeniden düzenlenmiştir (Akçay, 2008: 12). Daha sonrasında yürürlüğe giren Maastricht Anlaşmasının maddeleri ile üye olabilmek için daha fazla ayrıntı getirilmiştir. Ekonomik ve Parasal Birlik (EPB) Avrupa topluluğu için uyum sürecini arttıracak, ülkelere yönelik yenilikler geliştirecek olan kriterler uzun zamanlardır düzenleniyor olsa da Maastricht Zirvesi'nde bir şekle girmiştir (Günay-Özen, 2002: 72).

1993 yılından itibaren Avrupa Birliği'ne üye olmak isteyen ülkelerin sadece Avrupa devleti olması üyelik için yeterli bir kriter olmamış bununla birlikte hukuk devleti, insan haklarına saygılı ve demokrasiye önem veren devlet olması da istenmektedir. Devletin kamu hizmetlerini halkına sunmanın yanında egemenlik gücünü kullanarak kurallar koyması, zorlayıcı nitelikte olarak ekonomi üzerinde de etkisi oldukça yüksektir (Çelebi, 2015: 9). Fakat burada devletin sözleşmeci

pozisyonda olması devlet-ekonomi ilişkisi üzerinde kapsam ve nitelik bakımından farklı etkiler yaratmaktadır (Çelebi, 2015: 9).

Avrupa Birliği'ne aday ülke konumunda bulunan ülkelerin yerine getirmeleri gereken kriterler varken, üye devletlerinde yerine getirmeleri gereken farklı kriterler bulunmaktadır. Bu kriterler AB'ye üye olan devletlerin daha ileri bir ekonomik bütünleşme düzeyine geçebilmesi için Ekonomik ve Parasal Birlik (EPB) içerisinde yer almaları için sağlamaları gereken kriterlerdir (Akçay, 2008: 13).14-15 Aralık 1990 tarihinde Roma Zirvesinde Maastricht Anlaşmasının hazırlıkları başlamıştır. Burada Avrupa Birliği sürecini hızlandıracak bazı kararlar alınmıştır. Bu kararlar çerçevesinde Ekonomik ve Parasal Birlik ile Politik Birlik alanında Roma Anlaşmasında düzenlemeler yapılarak, 1922 yılı sonlarında bütünleşmiş bir tek pazara erişilme amaçlanmıştır (Günay-Özen, 2002: 70).Bu anlaşma ile güvenlik, dış işler, adalet gibi birçok alanda Avrupa Birliği alanları kurulmuştur (Erkan, 2009: 10). Yine bu anlaşma ile birlik içerisinde ekonomik ve parasal birlik sağlanmış ve tek para sisteminin uygulanması yönünde yeni programlar oluşturulmuştur (Erkan, 2009: 10).

Maastricht ekonomik kriterleri dört ana kriterden oluşmaktadır. Bunlar; Faiz oranı, devletin mali durumu(borçları ve bütçesi), fiyat istikrarı ve döviz kurudur. Faiz oranı fiyat istikrarı ve döviz kuru parasal disiplini sağlamayı hedeflerken, devletin mali durumu mali otoriteyi sağlamayı hedeflemektedir.

Ekonomik ve Parasal Birliğin başarılı bir şekilde uygulanabilmesi ve Türkiye gibi AB'ne aday ülkelerin de ekonomik reform tasarılarına yön göstermesi açısından, Maastricht Antlaşması'nın üye ülkelerin Avrupa Para Birliği'ne katılabilmeleri için tespit ettiği " Yakınlaşma Kriterleri" olarak adlandırılan kriterler şunlardır:

- *Enflasyon oranı: Herhangi bir üye ülkenin yıllık ortalama enflasyon oranı, AB'nde en düşük enflasyon oranına sahip üç üye ülkenin enflasyon ortalamasını 1,5 puandan fazla geçmemelidir.*
- *Bütçe Açığı: Üye ülke bütçe açıkları GSYİH'nın yüzde 3'ünü aşmamalıdır.*
- *Faiz Oranı: Herhangi bir üye ülkenin uzun vadeli devlet tahvil faiz oranı, en düşük enflasyon oranına sahip üç üye ülkenin faiz oranı ortalamasını 2 puandan fazla geçmemelidir.*
- *Kamu Borçları: Üye ülkenin devlet borçları, GSYİH'nın yüzde 60'ını geçmemelidir. Bu değer aşıldığı ülkelerde, oranın düşürülmesi için tutarlı çaba gösterilmesi şarttır.*
- *Döviz Kurları: Üye ülke paraları Avrupa Para Sistemi Döviz Kuru Mekanizmasına dahil olmalı ve ulusal paranın döviz değişim oranı son iki yılda normal dalgalanmaya bırakılmalı ve devalüe edilmeksizin kur mekanizması içindeki değer değişimi (+/-) %15'i geçmemelidir. Bu kriterlerde amaç, AB'ne üye ülkelerin paraları*

arasındaki değer değişimlerinin sürekli gözetimde tutularak belirlenen sınırın aşılmamasıdır(Günay-Özen, 2002: 73-74).

Uygulanması gerekli olan bu yakınlaşma kriterlerinde sürdürülebilir kamu maliyesi politikalarının aktif hale getirilmesi temel hedef olarak karşımıza çıkmaktadır ve ayrıca Maastricht Antlaşmasının imzalanmasındaki amaç Avrupa Topluluğunda ilk olarak Ekonomik ve Parasal Birlik, daha sonra da Siyasal Birliğin sağlanmak istenmesidir. Bu hedef doğrultusunda Ekonomik ve Parasal Birliğin şartları belirlenmiş, AB'ye üye ülkelerin ekonomi politikaları belirli ölçülerde birbirlerine yakınlaştırılmış ve bunu gerçekleştirirken de birlik içerisinde tek para dolaşımına ve bu amaç doğrultusunda Avrupa Merkez Bankasının kurulmasına karar verilmiştir (Günay-Özen, 2002: 72).

2.1.2 Kopenhag Kriterleri

22 Haziran 1993'de yapılmış olan Kopenhag Zirvesi'ne göre Avrupa Konseyi, AB'deki genişleme evrelerinin Doğu Avrupa ülkelerini de içerisine alacağını belirtmiş ve buna bağlı olarak üyelik için başvuru yapmış olan ülkelerin sağlaması gereken ölçütleri de açıklamıştır (Can, 2004: 189). Bu rapora göre Türkiye'nin piyasa ekonomisi niteliklerine sahip olması, makro düzeyde istikrarının mevcut olması, hukuki ve yapısal yöndeki yeniliklere uyum sağlaması ve bunları uygulaması şartı ile Türkiye'nin birlik içerisinde karşılaşacağı piyasadaki aksaklıklar ile mücadele edebileceği belirtilmektedir (Uysal, 2001: 150). En son olarak da bu raporda tam üye olunması durumunda ülkelere yüklenen sorumluluklara yer verilmiş ve uyum süreci içerisinde yaşanan değişimlerden bahsedilmiş, yapılması uygun görülen çalışmalara yönelik belirli kararlar alınmıştır (Uysal, 2001: 150).

Aday ülkenin, işleyen bir piyasa ekonomisine ve ekonomisinin birlik içerisindeki piyasa güçleri ve rekabetçi baskıyla başa çıkacak bir kapasiteye sahip olup olmadığının incelendiği Kopenhag ekonomik kriterleri bağlamında aday ülkelerin gösterdikleri gelişmeler, Avrupa Komisyonu tarafından takip edilerek değerlendirilmekte ve değerlendirme sonuçları, hazırlanan " İlerleme Raporu " olarak bilinen raporlarla açıklanmaktadır(Akçay, 2008: 14-15).

1998 yılında yayımlanan ilk İlerleme Raporu'nda Kopenhag kriterleri kapsamında değerlendirilen Türkiye'nin gelişmiş bir piyasa ekonomisine sahip olduğu ifade edilmektedir.

Kopenhag kriterleri Avrupa Birliği ile üyelik müzakerelerinin gerçekleşmesi için öncelikli olarak yerine getirilmesi gereken kriterlerdir. Kopenhag kriterleri

sadece Türkiye için olmayıp 1993'ten sonra tam üye olan tüm ülkelere ve hala aday konumunda olan tüm ülkeler için belirlenmiş olan şartlar olarak karşımıza çıkmaktadır (Keskin, 2010: 37).

Bu kriterler siyasi, ekonomik ve topluluk mevzuatının benimsenmesi olmak üzere üç grupta toplanmıştır:

SİYASİ KRİTERLER: Demokrasi, hukukun üstünlüğü, insan hakları ve azınlıklara saygı gösterilmesini ve korunmasını garanti eden kurumların varlığı,

EKONOMİK KRİTER: İşleyen bir Pazar ekonomisinin varlığının yanı sıra Birlik içindeki piyasa güçleri ve rekabet baskısına karşı koyma kapasitesine sahip olunması,

TOPLULUK MEVZUATININ BENİMSENMESİ: Siyasi, ekonomik ve parasal birliğin amaçlarına uyma dahil olmak üzere üyelik yükümlülüklerini üstlenme kabiliyetine sahip olunması(TUSİAD,a.g.e.,13;aktaran Can, 2004: 189).

2.1.2.1 Siyasi Kriterler

Avrupa Birliğine aday olan ülkelerin siyasi olarak belirli kriterleri sağlaması gerekmektedir. Bu kriterler:

- i. Düzenli ve yerleşmiş olan bir demokrasi anlayışının bulunması,
- ii. Bir hukuk devleti olmak ve hukukun üstünlüğü ilkesini benimsemiş olmak,
- iii. Azınlıkların haklarına saygılı olarak onları koruyan önlemler almak,
- iv. İnsan haklarını korumak

şeklinde sıralanmaktadır.

Genel olarak; ülkenin çok partili bir demokratik sistemle yönetiliyor olması, hukukun üstünlüğüne saygı, idam cezasının olmaması, azınlıklara ilişkin herhangi bir ayrımcılığın bulunmaması, ırk ayrımcılığının olmaması, kadınlara karşı her türlü ayrımcılığın yasaklanmış olması, Avrupa Konseyi İnsan Hakları Sözleşmesinin tüm maddeleri ile çekincesiz kabul edilmiş olması, Avrupa Konseyi Çocuk hakları Sözleşmesinin kabul edilmiş olması gibi özellikler dikkate alınmaktadır(Can, 2004: 190).

Bu şartların var olması yeterli olmamakta ve etkin olarak uygulanıyor olması gerekmektedir.

2.1.2.2 Ekonomik Kriterler

Kopenhag Zirvesi ekonomik kriterlerinde işleyen aktif bir piyasa ekonomisinin bulunması kadar, Avrupa Birliği içerisinde bulunan piyasa güçlerinin rekabet baskısı ile karşılaştığında başarılı olabilecek bir piyasaya sahip olunabilme şartı da oldukça önemlidir.

- a. *Etkin Bir Piyasa Ekonomisi İçin;*
 - i. *Arz-talep dengesinin piyasa güçlerinin bağımsız bir şekilde karşılıklı etkileşimi ile kurulmuş olması,*
 - ii. *Ticaret kadar fiyatların da liberal olması, piyasaya giriş ve çıkış için engellerin bulunmaması,*
 - iii. *Mülkiyet haklarını (fikri ve sınai mülkiyet) içeren düzenlemelerin icra edilebilmesi,*
 - iv. *Fiyat istikrarını içeren bir ekonomik istikrara ulaşılmış olması ve sürdürülebilir dış dengenin varlığı,*
 - v. *Ekonomik politikaların gerekleri hakkında geniş bir fikir birliğinin olması,*
 - vi. *Mali sektörün, tasarrufları üretim yatırımlarına yönlendirebilecek kadar iyi gelişmiş olması gerekmektedir " (Can, 2004: 190).*
- b. *"AB İçinde Rekabet Edebilme Kapasitesinin Sağlanması İçin;*
 - i. *Öngörülebilir ve istikrarlı bir ortamda karar alabilen ekonomik kurumların makro ekonomik istikrarının olması ve bununla beraber işlevsel bir piyasa ekonomisinin varlığı,*
 - ii. *Alt yapı, eğitim ve araştırmayı içeren yeterli miktarda fiziki ve beşeri sermayenin olması,*
 - iii. *Firmaların teknolojiye uyum sağlama kapasitesinin bulunması gerekmektedir(Can, 2004: 191).*

2.1.2.3 Topluluk Müktesebatına Uyum Kriteri

Burada AB'nin almış olduğu kararlara uymak, uygulamakta olduğu yasalara uyum sağlamak, siyasi birlik, ekonomik ve parasal birliğin belirlediği hedefleri kabul etmek gibi kriterler yer almaktadır. Bu kriterlere bakıldığında;

- i. Gümrük birliği ile malların ya da sermayenin serbestçe dolaşmasında alınan kararlara uyum sağlamak,
- ii. Tek pazara geçilmesindeki hedeflere uygun stratejilere uyum sağlamak,
- iii. Topluluğun ticaret, hukuk, eğitim, politik, bütçe, iç ve dış güvenlik, bilişim teknolojileri, uygulamakta olduğu bölgesel politikalar, çevre ile ilgili düzenlemeler, gençlere yönelik yapılmakta olan projeler, ulaşımı iyileştirmeye yönelik yenilikler vb. alanlarda üye ülkelerin almış olduğu kararlara uyum içerisinde olmayı gerektiren kriterlerden oluştuğu görülmektedir.

Türkiye'nin 1997 yılında tam üyelik için yapmış olduğu başvurusunu Avrupa Komisyonu reddetmiştir. Reddetme sebebi olarak ise Kopenhag Kriterlerini sağlayamamış olmasını göstermiştir. 1989 ve 1997 yıllarında yapılan başvuruları yine aynı sebepleri gerekçe göstererek kabul etmemiştir. Komisyon tarafından Türkiye'nin birliğe siyasi ve ekonomik bakımdan yük olacağı düşünülmüş, yakın bir süre içinde böyle olacağı açıklanmıştır (Can, 2004: 192). Buradan her iki tarafın üyeliğin gerçekleşmesi için daha fazla gayret göstermeleri gerektiği görülmektedir. İlişkileri daha iyi bir noktaya getirebilmek için daha güzel ve devamlı iletişim halinde olunması gerekmektedir.

Türkiye ile AB arasında Gümrük Birliği başarılı bir şekilde yürütülmekte ve bu da Türkiye için sanayinin gelişmesi ile işgücü standartlarının iyileştirilmesini beraberinde getirmektedir. Türkiye gerek ekonomik gerekse stratejik olarak AB için çok önemli bir konumdadır. Ayrıca Türkiye'nin AB devletlerinde yerleşmiş olarak yaşayan Türk vatandaşları sayısı da oldukça fazladır. Türkiye AB' ne üyeliğini sağlayabilmek için gereken şartları yerine getirmek için daha çok çalışmalıdır. AB'nin yayınladığı ilerleme raporlarında Türkiye'nin AB' ne uyum sürecinde yapılan çalışmaların başarılı olarak ilerlediği belirtilmektedir. Bu ilerleme raporları başlarda sadece ilgili taraflara gönderilirken Haziran 1998 Cardiff Zirvesinde alınan karar ile İlerleme Raporu adı altında kamuoyunun yararlanması amacı ile yayımlanmaya başlanmıştır (Akdur, 2005: 279).

Türkiye' de uygulanmakta olan ekonomik ve bölgesel kalkınma çalışmaları Türkiye ve AB ilişkileri açısından oldukça önemlidir. Bu çalışmalar konusunda her iki tarafta üzerine düşeni yapmaktadır. Türkiye, ekonomisini, altyapı çalışmalarını, bölgeler arasındaki kalkınmışlık farklılıklarını gidermek için yapmakta olduğu çalışmaları daha da arttırmalı ve bu çalışmalarına AB' de hem teknik hem de mali olarak yardım sağlamalıdır.

2.1.3 1997 Amsterdam Anlaşması

Maastricht Antlaşması ile iki kutuplu sistemin sona ermesinin ardından Avrupa bütünleşmesine bir cevap olarak Amsterdam anlaşması imzalanmıştır. Bir yandan bütünleşme ile anlaşmaya bağlı olarak önemli adımlar atılırken, diğer yandan 1995 yılında Batı Avrupa'da bütünleşmeye dahil olamayan ülkeler de Birlik içerisine katılarak genişleme konusunda önemli bir ilerleme yaşanmıştır (Mor, 2010: 521).

Bu önemli ilerlemeden sonra daha güçlü adımlar atma ihtiyacı duyulmuş ve soğuk savaştan sonraki süreçte Avrupa bütünleşmesinde büyük bir önemi olan Orta ve Doğu Avrupa ülkelerini de kapsayacak genişleme adımı atılmıştır (Mor, 2010: 521).

Doğu Avrupa genişlemesinin ardından birlik işlerliğini sürdürebilmek amacı ile Maastricht Anlaşmasının işlerliğine etki etmeksizin, Maastricht anlaşmasını geliştirecek ve tamamlayacak nitelikte olan 1997 yılında Amsterdam anlaşması kabul edilmiştir. Bu anlaşma ile gerçekleşecek olan Doğu genişleme sürecine AB'yi hazırlamak hedeflenmiştir. Amsterdam Anlaşması ile bütünleşme sürecinin kurucu maddeleri yeniden düzenlenmiştir.

Amsterdam Anlaşması birliğin özgürlük ve demokrasiyi esas alarak, temel hak ve hürriyetlere bağlılık çerçevesinde kurulduğu belirtilmiştir. Bu anlaşma ile Avrupa Birliğinde ilk defa belgelere erişim hakkı gündeme gelmiştir.

Anlaşma ile birlik içerisinde Avrupa Parlamentosu'nun alınan kararlarda etkisini arttırmak için demokrasi ilkeleri çerçevesinde Bakanlar Konseyi düzeyine ulaştırılması amaçlanmaktadır (Mor, 2010: 522).

Özetle, Amsterdam Anlaşması Avrupa Bütünleşmesi ile ilgili esas itibariyle Birlik içerisinde demokratikleşme, istihdam politikası, ortak özgürlük, güvenlik ve hukuk alanı, ortak dış politika ve güvenlik politikası ile Birliğin kurumsal yapısına dair bazı önemli değişiklikler getirmek suretiyle AB'nin Doğu Avrupa genişlemesi öncesinde (böyle bir genişleme durumunda işlerliğini sürdürmeye yönelik) bütünleşmeyi pekiştirici önemli bir dizi adımlar atmıştır(Dedeoğlu, 2003: 60).

Tablo 6: Kopenhag Ekonomik Kriterleri ve Maastricht Yakınlaşma Kriterleri

Kopenhag Ekonomik Kriterleri	Maastricht Yakınlaşma Kriterleri
<p>İşleyen piyasa ekonomisinin varlığı Birlik içinde piyasa güçleri ve rekabet baskısıyla başa çıkabilme kapasitesinin varlığı</p>	<p>Fiyat istikrarı kriteri Döviz kuru kriteri Devletin mali durumu Faiz kriterleri</p>

Kaynak; AKÇAY, Belgin, **Avrupa Birliği'nin Ekonomik Kriterleri ve Türkiye**, Maliye Dergisi, Sayı 155, Temmuz-Aralık 2008; 14

2.2 AVRUPA BİRLİĞİNİN GENİŞLEME SÜRECİ

Günümüzde dünya üzerindeki birleşmeler arasında en başarılı olarak gösterilecek olan Avrupa Birliği Günümüze kadar altı genişleme süreci yaşamıştır. 1973 yılında birinci genişleme İngiltere, İrlanda, Danimarka'nın katılımıyla;1981 yılında ikinci genişlemede Yunanistan'ın katılımıyla; 1986 yılında üçüncü genişleme İspanya ve Portekiz'in katılımıyla; 1995 yılındaki dördüncü genişlemede Avusturya, Finlandiya, İsveç'in katılımıyla; beşinci genişlemede 2004 yılında Macaristan, Polonya, Çek Cumhuriyeti, Slovakya, Slovenya, Letonya, Litvanya, Estonya, Malta, Güney Kıbrıs Rum Yönetimi, 2007 yılında Bulgaristan'ın katılımıyla ve son olarak da altıncı genişleme 2013 yılında Hırvatistan'ın katılmasıyla gerçekleşmektedir. En son olan genişlemesi ile 28 üyeli bir devlet haline gelmiştir.

Tablo 7: Avrupa Birliğinin Genişleme Süreci

AVRUPA BİRLİĞİ- 28 (Genişleme Süreci)	
<u>Kurucu Altılar</u>	<u>5.Genişleme Süreci (2004)</u>
Almanya	Güney Kıbrıs
Fransa	Estonya
İtalya	Macaristan
Belçika	Letonya
Hollanda	Litvanya
Lüksemburg	Malta
	Polonya
	Slovakya
	Çek Cumhuriyeti
	Slovenya
<u>1.Genişleme Süreci (1973)</u>	
İngiltere	
İrlanda	
Danimarka	
<u>2.Genişleme Süreci (1981)</u>	<u>6. Genişleme Süreci (2007)</u>
Yunanistan	Bulgaristan
	Romanya
<u>3.Genişleme Süreci (1986)</u>	<u>7.Genişleme Süreci (2013)</u>
İspanya	Hırvatistan
Portekiz	
<u>4.Genişleme Süreci (1995)</u>	
İsveç	
Avusturya	
Finlandiya	

Kaynak: Erdem HEPAKTAN, **Uluslararası İktisat**, Emek Matbaacılık ve Yayıncılık, Manisa, Eylül 2005, s.262

Tabloda görüldüğü üzere AB yedi genişleme süreci geçirmiştir. Genişleme süreçleri sonucunda üye sayısı 28'e ulaşmıştır. Avrupa Birliğine 7. Genişleme Süreci ile son olarak Hırvatistan katılmıştır.

Bu üye olan devletlerin yanı sıra AB'ye tam üye olabilmek için bekleyen aday ülkeler de bulunmaktadır. Bunlar; Türkiye, İzlanda, Karadağ, Sırbistan, Makedonya, Arnavutluk' tur. Kosova ve Bosna-Hersek ise potansiyel aday ülkeler arasındadır.

2.3 TÜRKİYE İSTİHDAM POLİTİKALARI

Türkiye dünya üzerinde en önemli birleşimlerden biri olan Avrupa Birliği'ne aday gelişmekte olan bir ülke statüsündedir. Gerek gelişmiş ve gerekse gelişmekte olan ülkelerin ekonomik problemi olan istihdam yaratma ülkemiz açısından önem verilmesi gereken başlıca sorunlar içerisinde yer almaktadır.

Türkiye'de 1950'li yıllarda işsizlik ve istihdam sağlama sorunu belirmeye başlamıştır. İkinci Dünya Savaşına Türkiye'nin de katılması düşüncesiyle aktif nüfusun önemli bir kısmı asker olmak için üretimden çekilmiştir. Bu durumda da tarım sektöründe işgücünün azalması ile üretim düşmektedir. Bu üretim düşüşü de beraberinde arz ve talepteki dengenin bozulmasını getirmektedir. Arz talebi karşılayamamış ve talep fazlalığı meydana gelmiştir. Bunun sonucunda da enflasyon ile karşı karşıya kalınmıştır. Enflasyon ile birlikte hızlı nüfus artışı ve şehirleşme yaşanmış ve 1970 yıllarında işsizlik sorunu artmaya başlamıştır. 1990 ve 2000'li yıllarda yaşanan ekonomik krizlerle de işsizlik sorunu en üst seviyelere ulaşmıştır. Türkiye'deki işsizlerin büyük kısmını genç nüfus oluşturmaktadır. İşsiz nüfusun büyük çoğunluğu da kırsal nüfusa nazaran şehir nüfusu içerisinde bulunmaktadır.

Türkiye için istihdam kavramının öneminin anlaşılmış olmasına karşılık bu kavramın eksikliklerini tamamlayacak olan bir istihdam stratejisi oluşturulamamıştır. Belirli dönemlerde konulan istihdam stratejileri o dönemler için dönemsel olarak uygulanmıştır.

2.3.1 Türkiye’de Uygulanan İstihdam Politikaları

Türkiye’de işsizlik nedenlerini yok edip istihdamın artırılmasına yönelik birçok politika uygulanmaktadır. İşsizliğin çözümüne yönelik olarak uygulanacak olan politikalar gelire destek sağlayarak işsizlik problemlerini çözmeye ve bunlar için gerekli tedbirleri almaya, nitelikli işgücü kapasitesini arttırmaya yönelik amaçları kapsamaktadır (Ay, 2012: 330-331).

Türkiye’de işsizlik sorununu çözmeye yönelik uygulanan politikalara bakıldığında ülke içerisinde her şeyin gündeme geldiğini ve bir kısmının çözüme ulaştığı görülmektedir (Ekin, 2000: 371). Tüm bu politikalara rağmen Türkiye’de işsizliğin niteliğini ortaya koyacak olan politikalar belirlenememiştir. Türkiye için uygulanacak olan istihdam politikalarının nüfus ile bağlantılı olduğu unutulmamalı ve çağdaş gelişmeleri de göz önünde bulundurarak gelişme stratejileri oluşturulmalıdır (Ekin, 2000: 371).

2001 yılından sonra Türkiye’de tam istihdama yönelik çalışmalar hız kazanmıştır. Bunların içerisinde yeni projeler oluşturma, istihdamı koordine eden kurumlara teşvik sağlama gibi birçok çalışma yer almaktadır.

1999 yılında Avrupa Komisyonu, Avrupa Birliği aday ülkeleriyle istihdam konusu üzerine uyum çalışmaları başlatmıştır. Bu hedef doğrultusunda aday ülkeler belirli aşamalardan geçerek ve bu aşamalar sürecince istihdama yönelik stratejiler belirlemeyi amaçlamışlardır.

Burada her aday ülke için ortak bir amaç belirlenmektedir. Bu amaç ise aday ülkelerin istihdam politikalarını sağlıklı olarak oluşturmaları, geliştirmeleri ve bunları yaparken de Avrupa İstihdam Stratejisine uyumunun sağlanmasını istenmektedir.

İstihdam politikasındaki alternatifler azalmakta olup sorunlara yönelik çözümler konusunda istihdam stratejilerinin dünya tecrübeleri içerisindeki payının çok az olduğu görülmektedir (Ekin, 2000: 371).

OECD, işsizlikle mücadele yöntemlerinde izlediği istihdam politikalarını aktif ve pasif politikalar olmak üzere 2 grupta incelemektedir;

Aktif Politikalar

- Mesleki eğitim üzerine olan politikalar
- Kamunun vermiş olduğu danışmanlık hizmetleri

- Özel sektöre yönelik olan sübvansiyonlar, kendine iş kuracak olana yapılan yardımlar
- Genç kesime yönelik yapılmış olan politikalar
- Sakat bireyler için yapılan politikalar

Pasif Politikalar;

- Genç yaşta emeklilik
- İşsizlik sigortası

İşsizlikle mücadelede pasif politikaların mali yönden yük olarak görülmesi ve uzun süre işsiz olanları daha da tembelleştireceği, buna bağlı olarak da aktif istihdam politikaları uygulanırken üretimdeki artışın sağlanması amaçlanmaktadır (Ay, 2012: 331). Buradaki aktif istihdam politikaları genç nüfusa ve uzun süre işsiz kalmış olanlara yöneliktir. 1997 ile 1998 yılları arasında uygulanmış olan beceriyi arttırmaya yönelik etkinlikler, işsizlik oranında bir azalmayı beraberinde getirmektedir (Ay, 2012: 331).

Avrupa Birliği'ne aday ülke konumunda olmamızın da etkisiyle son yıllarda ülkemizde işgücü piyasasını daha iyi konuma getirmeye yönelik çalışmaların hızlandığı görülmektedir. Ülkemizde işsizlik sorununun fazla olmasından dolayı Avrupa Birliği projelerine uyumdan çok Türkiye'nin istihdam durumuna uyacak olan çalışmalara ağırlık verilmesi gerekmektedir.

Dünya üzerindeki toplam üretimin artmasına bağlı olarak istihdam düzeyinde bir azalış görülmekte ve sanayileşme oranının fazla olduğu ülkelerde işgücü katılım oranı düşme eğilimine girmektedir (Gediz- Yalçınkaya, 2000: 182).

Türkiye teknoloji alanındaki gelişmelerinin yanında sosyal politikalarda da AB ülkelerini hedef olarak belirlemesinden dolayı AB'nin kurumsal yapısına benzer bir yapıya sahip olma çabasına girmektedir (Gediz- Yalçınkaya, 2000: 182).

Planlı dönemin istihdam politikaları içerisinde istihdamı geliştirmek amacıyla teşvikler sağlamak, bireyleri girişimciliğe özendirmek, küçük ve orta ölçekli işletmelerde iyileştirmeye gitmek, işgücü piyasası içerisinde istihdam konusunda problem oluşturacak durumları ortadan kaldırmak gibi çalışmalar yer almaktadır (Ekin, 2000: 33).

İşgücü piyasasındaki düzenlemelere bakıldığında bunları iki kategoride incelemek mümkün olmaktadır. Bu düzenlemelerden ilki doğrudan ya da dolaylı olarak istihdamın artırılmasına yönelik çalışmalar, kalifiyeli işçi sayısının

arttırılması, işsiz bireylere iş sağlamak yani genel olarak istihdam kapasitesinin arttırılmasının amaçlandığı görülmektedir (Sapancalı, 2007: 24). Bu çalışmalar aktif istihdam politikaları olarak nitelendirilmekte ve bu programlar gençlere yönelik istihdam çalışmaları, meslek eğitim programları, engelli, yaşlı gibi belirli kesimlere yönelik önlem programlarını içerisinde barındırmaktadır (Sapancalı, 2007: 24).

İkinci grup düzenlemeleri ise işsizlik sigortası ve yardımlar oluşturmaktadır. Bu yardımlar içerisinde işsizliğe yol açan nedenlerde iyileştirmeler yapılarak, işsiz olan bireylerin gelirden pay almalarını sağlayacak işgücü piyasası düzenlemeleri yer almaktadır (Sapancalı, 2007: 24). İşsizlerin iş bulana kadar olan süreçleri içerisinde geçimlerini sağlayabilmeleri için işsizlik sigortası yardımları sağlanmaktadır (Dinler, 2017: 516). Bu sigorta ile işsizlerin sıkıntısını giderirken yeni bir işe girme konusunda kişilerin aceleci davranmaları önlenerek doğal işsizlik oranının artışına neden olmaktadır (Dinler, 2017: 516).

2.3.1.1 1990-2000 Arası Uygulanan Politikalar

Türkiye’ de istihdama yönelik çalışmalar 1980 yılı sonrasında önem kazanan liberal görüşe karşılık olacak şekilde 1990 yılından sonra istihdam oluşturma amacı esas alınarak yapılmıştır (Bölükbaş, 2014: 83). 1980 yılından sonra girişimciliğe yönelik yapılan teşvikler ve küçük işletmelerin geliştirilmesine ilişkin çalışmalar, işsizliğin önlenmesi ve istihdamın arttırılmasına yönelik yapılan önemli yaklaşımlar içerisinde yer almaktadır.

7. Beş Yıllık Kalkınma Planında (1996-2000) yer almakta olan ‘Temel Amaçlar ve İlkeler’ başlığı altında kalkınma planının amaçlarına değinilmektedir. Yirminci yüzyıla Türkiye için çağdaş, gelirden adaletli dağılım, insan haklarına saygılı, barışçıl bir ülke statüsünde girilmesi hedeflenmiştir (Savaşır, 1999: 89).

İstihdama yönelik sorunların genel hatları belirlenip bunlara çözüm üretme konusunda oluşturulan politikaların belirli programlar dışında çok fazla üzerinde durulmadığı görülmektedir (Karabulut, 2007: 34). Fakat Türkiye’nin sorunlarının başında gelen işsizliğin çözüme ulaşması için uygulanacak olan politikaların somut, detaylı ve uygulanabilir politikalar olması gerektiği unutulmamalıdır (Karabulut, 2007: 34).

1981 yılından sonra istihdam politikaları üzerine ağırlıklı çalışmalar başlatılmış, basın ve kamuoyu üzerinde istihdamı arttırmaya yönelik girişimler yapılmıştır.Devlet Planlama Teşkilatının (DPT) beş yıllık planları ile İŞ-KUR’un

Eylem Planı Türkiye için resmi istihdam politikası belgeleri niteliğindedir (Karaduman, 2006: 189).

Bunlar arasında yurt-dışı göçün petrol üreten Arap ülkelerine doğru daha da hızlandırılması, yut-dışı müteahhitlik hizmetlerinin geliştirilmesi, kürtaajla ilgili kavramlar ve tartışmalar, sanayinin üretim kapasitesinin arttırılması, " Roosevelt Planı " benzeri öneriler, küçük ve orta ölçekli sanayinin teşviki, gemi inşaat sanayi gibi emek yoğun sanayilere öncelik verilmesi, inşaat sektörünün yeniden canlandırılması, zorunlu eğitim sürecinin uzatılması, gençlere yeni iş imkanlarının sağlanması, emekli yaşının düşürülmesi, emekli olmayı kolaylaştırıcı önlemler alınması, emeklilerin tekrar iş piyasalarına girmelerin önlenmesi, çalışanlara istihdam güvencesinin sağlanması, o tarihlerde yürürlükte olan işten çıkarma yasağının kaldırılması talepleri sıralanabilir(Ekin, 2000: 371-372).

Bunun sebebi ise makro ekonomik düzeyde uygulanan politikaların siyasi ve ekonomik kalkınma düzeyinde sınırlayıcı bir rol üstlenmesidir (Karabulut, 2007: 34).

Girişimcilerin üretim yapmakta olan bireylerden daha yoğun bir şekilde ticarete yönelmeleri, kısa vadede zengin olma istekleri bu sınırlayıcı politikalar ile olmaktadır (Karabulut, 2007: 34). Tüm bu zamana kadar hazırlanmış olan kalkınma planları dahilinde genel olarak işsizlik ve istihdam olgularına yönelik problemlerin çözümü için gerekli önemin verilmediği görülmektedir (Karabulut, 2007: 34).

Burada üzerinde durulması gereken nokta yeniçağın gerek bilgi ve gerekse iletişim teknolojileri alanında nitelikli, üst bilgi seviyesine sahip bireyler yetiştirilmesidir (Ekin, 2000: 394). Böylelikle ekonominin gelişme hızında artış sağlanacak ve istihdama yönelik geliştirilecek çözüm önerileri daha uygulanabilir nitelikte olacaktır (Ekin, 2000: 394).

1990 yılı sonrasında altyapı yatırımlarına olan kaynak sağlama azalmaktadır. Çalışma koşullarında iyileştirilmelere gidilmektedir. Çalışma hayatına yönelik yeni yaklaşımlar ortaya çıkmıştır. Verimlilik artışına bağlı olmaksızın ücretlerin arttırılması ve erken yaşta emeklilik politikalarının gündemde olması nedeniyle sosyal güvenlik ve çalışma hayatında bozulmalar meydana gelmektedir.

Kamuda meydana gelen bu harcamalar bütçe dengesinin bozulmasına neden olmaktadır. Kamu harcamalarında oluşan artışın finanse edilmesi hususunda para arzında artışa gidilmekte, borçlanmaya yönelik politikalar geliştirilmiş ancak bu durumdan dolayı faiz oranlarında ve enflasyon oranında artış yaşanmamaktadır (Ay, 2012: 333).

Tüm bu yaşanan olaylar büyüme oranlarındaki dalgalanmaları ve özel sektörün yatırım yapmaktan kaçınmasını beraberinde getirmektedir. İktidar

hükümetin uygulamış olduğu enflasyona yönelik müdahaleci politikalar 1994 yılında yaşanmış olan krizle tüm piyasaları etkisi altına almaktadır (Ay, 2012: 333).

Tüm bunlara dayanarak Türkiye ekonomisi uluslar arası ekonomiler içerisinde yer alabilmek için, girişimciliğe yönelik yapılan teşvikler ya da küçük işletmelerin iyileştirilmesi için uygulanan kısıtlayıcı makroekonomik düzenlemeler girişimciliğin gelişimi önünde bir engel olmuştur (Ay, 2012: 333).

Ücretleri bastırarak uluslar arası rekabet gücü elde edilebileceği düşünülmektedir. 2000 yılına kadar olan dönemde yatırımlar ve büyümede düşüş yaşanırken işsizlik ise yüksek bir seyir izlemektedir.

2.3.1.2 2000 Yılı Sonrasında Uygulanan Politikalar

2000 yılı sonrasında uygulanan istihdam stratejilerinde daha çok yatırımları arttırarak büyümede istikrarı sağlayacak olan istihdam politikaları oluşturulmaya çalışılmaktadır. Ve böylelikle işsizliğin daha alt seviyelere indirilmesi amaçlanmaktadır. Bu dönem içerisinde istihdama yönelik stratejiler yatırımlardaki artışın istikrarlı bir ekonomik büyüme ile sağlanabileceği ve böylelikle işsizliğin en aza indirilmesi yönündedir (Ay, 2012: 333).

2008 yılında yaşanan ekonomik durgunluğun etkisiyle Türkiye vergilerde indirim uygulayarak ve arttırılan kamu harcamaları yöntemleriyle mali canlılık sağlamaya yönelik politikalara yoğunlaşmıştır. Kadın ve genç istihdamı arttırmaya yönelik işsizliği azaltıcı istihdam politikalarının geliştirilmesine özen gösterilmiştir. Diğer bir yandan da 4857 sayılı kanunda formal ekonomi dallarında işyerlerinde belirli düzenlemelere gidilmiş ve haksız olarak işten uzaklaştırmalara, kıdem tazminatına yönelik politikalarda önemli düzenlemeler getirilmiştir (Ay, 2012: 333).

Avrupa Birliği istihdam politikalarındaki temel amaç mesleki eğitime yönelik projeler geliştirerek, işsiz bireylerin hem meslek sahibi olması hem de eğitimlerini alarak nitelikli işgücü oluşturmalarını sağlamaktır. Avrupa Birliği'ne aday ülke olmamızdan dolayı Türkiye'deki işgücü piyasasındaki aksaklıkları gidermeye ve daha iyi konuma getirmeye yönelik çalışmalar hız kazanmıştır.

Sosyal Güvenlik Kurumu kurumsal bakımdan tekrardan düzenlenmiştir (Ay, 2012; 333-334). SGK içerisinde finansal açıdan birbirinden bağımsız olan dört farklı kurum bulunmaktadır (Ay, 2012; 333-334). Bu kurumlar ücretle ilgilenen Sosyal Sigortalar Kurumu, tarımın da içinde bulunduğu kendi işini yapanları temsil eden BAĞKUR, İşçi ve İş Bulma Kurumunun yerini alan İŞKUR ve beyaz yaka

konumunda çalışanları ilgilendiren Emekli Sandığı kuruluşlarıdır (Ay, 2012; 333-334).

İşgücü piyasalarına çalışmalar yapan diğer kuruluşlar ise Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına ilave olarak Milli Eğitim Bakanlığı, KOSGEB'in desteği ile Sanayi ve Ticaret Bakanlığı ve Turizm Bakanlığıdır(Ay, 2012; 333-334).

TOBB, TİSK, TESK, TZOB, DİSK, HAKİŞ ve TÜRKİŞ gibi sosyal partnerli olup danışmanlık hizmeti veren 'Ekonomik ve Sosyal Konsey', istihdam politikalarına katkıda bulunan 'İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurumları', hükümet yetkilileri yanında işveren konfederasyonlarının da katılımı ile toplanan 'Asgari Ücret Tespit Komisyonu', ortak pazarlık üzerinde önemli bir güce sahip olan 'Yüksek Hakem Kurulu' bu kurumlar arasında yer almaktadır(Ay, 2012; 333-334).

Türkiye'nin uzun vadeli stratejisi olan 2023 hedefleri içerisinde tarım sektörünün toplam katma değer içerisindeki oranının %5, istihdam oranının %10'a düşmesi planlanmaktadır(Kuzu, 2008: 75).

2.4 TÜRKİYE'NİN AB İSTİHDAM STRATEJİSİNE UYUMU

Türkiye AB'nin hazırlamış olduğu politikalara uyumlu olmak açısından 3 aracı kullanmayı uygun görmektedir. Bu üç araç katılım ortaklığı belgeleri, ilerlemeye dair raporlar ve ulusal programlardır. Tüm bu raporları hazırlamadan önce istihdam durum raporu hazırlama kararı alınmıştır. Bu rapor içerisinde Türkiye' deki istihdam durumları incelenmektedir. Komisyonun da desteğiyle katılım ortaklığı belgesi hazırlanmış ve ilerideki dönemlerde istihdam konusunda ülkenin yapacakları düzenlenmiştir (Olgun Özen, 2015: 88). Bu katılım ortaklığı belgesinde aday ülke ve komisyonun imzası olacaktır. Bu belge ile aday ülke işgücü piyasasında AB' ye uyum sağlama konusunu resmi olarak kabul etmektedir.

Katılım ortaklığı belgesinin içeriğine bakıldığında ilk olarak burada aday konumunda olan ülkelerin finans ve diğer konularda nasıl faaliyetler yapacağı ayrıntılı bir şekilde incelenmektedir (Olgun Özen, 2015: 88). Avrupa Birliğine uyum süreci içerisinde Türkiye'nin istihdam politikalarını üç ayrı başlık içerisinde incelemek mümkündür.

2.4.1 Katılım Ortaklığı Belgeleri

AB'ne Türkiye'nin 1999 yılında aday ülke konumunda kabulü ile birlikte, AB'ne katılımı gerçekleştirebilmek için yerine getirmesi gereken kriterlerin ve birliğe yapılacak olan mal desteğinin belirlenmesi amacıyla Katılım Ortaklığı Belgeleri (KOB) oluşturulmaktadır (Olgun Özen, 2015: 89). Bu belgelerde AB ile Türkiye arasında orta ve kısa vadedeki önceliklere yer verilmekte, Avrupa Birliği tarafından Türkiye'ye yapılacak olan mali yardımlar yer almaktadır (Yalova,2005: 283).

KOB AB'ye üyelik süreci içerisinde uygulanacak olan politika aracının oluşturulmasında önemli bir etkiye sahiptir. Türkiye' de yapılacak olan mali yardımlarda ise AB'nin belirlemiş olduğu etmenler ve Kopenhag Kriterleri temeli oluşturmaktadır. Bu etmenlerin karşılanmadığı durumlarda yardımlar son bulmaktadır. Bu etmenler içerisinde hukukun üstünlüğü, insan haklarına saygı, azınlıkların haklarının korunması, rekabet edilebilecek bir pazarın varlığı, siyasi ve ekonomik özgürlük gibi birçok ilke yer almaktadır.

Katılım ortaklığı belgeleri gerek duyuldukça düzenlenebilmekte, yeni maddeler eklenebilmektedir.

2.4.2 Ulusal Programlar

Ulusal programlar 15-20 sayfa aralığında aday ülkeler tarafından hazırlanmaktadır. Katılım ortaklığı belgelerinde düzenlenmiş olan önlemler Türkiye'de hangi kurumların nasıl vade uygulayacakları, kurumsal yapıların nasıl bir mali yol izleyeceği gibi konular Ulusal Programlarda ayrıntılı olarak incelenmektedir (Olgun Özen, 2015: 92).

Bu programlar içerisinde yer alan tedbir ve süre ibareleri Katılım Ortaklığı Belgesi ile uyum içerisinde olmalıdır. Bu programların hazırlanmasında aday ülkelerin önceliklerine de önem verilmesi gerekmektedir.

2.5 TÜRKİYE'DE İŞSİZLİKLE MÜCADELE POLİTİKALARI

Türkiye'de işsizlikle mücadele 2003 yılı itibariyle Türkiye İş Kurumu ile yürütülmektedir. Türkiye İş Kurumu Avrupa Birliği İstihdam Stratejisinin hedeflerine ulaşabilmek için bir takım çalışmalar yapmaktadır.

Aşağıdaki tabloda Türkiye'deki işsiz sayıları verilmiştir.

Tablo 8: Türkiye'deki İşsiz Sayıları

YIL	İşsiz Kişi Sayısı (Bin)	YIL	İşsiz Kişi Sayısı (Bin)
1996	1502	2008	2611
1997	1551	2009	3471
1998	1606	2010	3046
1999	1829	2011	2615
2000	1497	2012	2518
2001	1967	2013	2747
2002	2464	2014	2853
2003	2493	2015	3057
2004	2385	2016	3330
2005	2388	2017	3454
2006	2328	2018	3537
2007	2376		

Kaynak: TÜİK Uluslararası Seçilmiş Göstergeler

<https://biruni.tuik.gov.tr/secilmisgostergeler/degiskenlerUzerindenSorgula.do#>

Erişim Tarihi: 04.08.2019

Yukarıdaki tabloda yıllara göre işsiz sayıları verilmiştir. İşsiz sayıları genel olarak artış gösterirken son yıllarda en üst seviyelere ulaşmıştır. Ülkemizde işsizlikle mücadele konusunda uzun yıllardır çalışmalar devam etmektedir. İşsizlikle mücadele politikaları incelenirken bunlar, makro düzeyde ekonomik büyüme, teknolojiye gelişmeler; mikro düzeyde ise yaş, eğitim düzeyi, cinsiyet gibi unsurlardan oluştuğu görülmektedir (Uyar Bozdağlıoğlu, 2008: 59). Makro seviyedeki politikaların başarısı istikrarlı bir ekonomik büyüme ile mümkün olmaktadır. Bu istikrarlı ekonomik büyümenin sağlanması durumunda ihracata bağlı sanayileşme gerçekleşmemektedir. Mikro düzeydeki politikaların başarılı olmasını sağlayacak etken olarak da Türkiye’de bulunan işsizliğin güçlü, zayıf, avantajlı, dezavantajlı taraflarının iyi bilinmesi gerekmektedir.

İşkurun görevleri arasında Özel İstihdam Bürolarının kurulması ve bunların kontrollerinin İŞKUR tarafından yapılması yer almaktadır. Bu özel istihdam büroları işletmelerin işgücüne olan ihtiyaçlarının karşılanmasında önem arz etmektedir. Bu büroların faaliyetlerini üç grupta toplamak mümkündür. İşgücü arz ve talebini

buluşturma bu büroların görevlerindedir. Bu büroların bir kısmı hukuki olarak işvereni olduğu işyerlerinde iş aramakta olan elemanlara istihdam imkanı sağlamaktadır.

Ekonomik gelişme toplum içerisinde yer alan işgücünün istihdamının sağlanmasını gerektirmektedir. Toplum içerisinde işsiz konumunda bulunan kesimin üretime herhangi bir katkısının olmamasına rağmen milli gelirin bölüşümünden pay almaktadır. Yani burada işsizler istihdamı sağlamış olanların üzerine yük olmaktadır. Sadece bununla kalmayıp sosyal güvenlik ve endüstri ilişkilerine de zarar vermektedir. İşgücü arasında rekabet oluşturarak çalışma standartlarının daha da zorlaştırılmasına sebep olmaktadır. Tüm bu olumsuzluklar sadece bireysel ya da toplumsal açıdan değil, oluşturulan işsizlikle mücadele stratejilerinin de ne kadar önemli olduğunu göstermektedir. İşsizlikle mücadelede alınabilecek tedbirlerin büyük bir kısmı enflasyonu arttırıcı nitelik taşımaktadır ve bu durum da kalkınma hızında bir azalışa neden olmaktadır (Eren, 2006: 42).

Türkiye’de 1990 yıllarında meydana gelen finansal krizler, aynı dönemde yükselen piyasa ekonomileri için yinelenmiş bir olaydır (Taşar, 2010: 94). Türkiye’de genel olarak işsizlik olgusunun temelinde yapısal ve konjonktürel nedenlerin yer aldığı görülmektedir (Eser-Terzi, 2008: 231).

İşsizlik sorunu karşısında uygulanacak olan politikalar ülkeden ülkeye, bölgeden bölgeye farklılık göstermektedir. Belirtilen bu yaklaşımların bir tarafında işsizlik ile ilgili beliren sorunların çözümüne yönelik liberal yaklaşımlar bulunurken diğer tarafta ise işsizliği toplumsal sorun olarak gören ilk hedef olarak istihdam politikalarını seçmiş olan yaklaşımlar yer almaktadır (Uyar Bozdağlıoğlu, 2008: 59).

Siyasal iktidara, yaşanan yıllara, bulunulan ülkeye göre ülkeler bu uç sınırlar arasında yer almaktadır. Türkiye’de işsizlikle mücadeleye yönelik önlemlerin alınması planlı dönemde başlamıştır. Ancak günümüze kadar ve günümüzdeki süreçte işsizlik sorununun çözümünde başarıya ulaşmış istihdam politikası mevcut değildir.

Günümüze kadar olan kalkınma planları incelendiğinde işsizlik ve istihdam sorunu üzerine çok fazla düşünülmediğini görülmektedir. Bu kalkınma planlarında sorunların genel hatları belirlenirken, bu sorunlara yönelik çözüm politikalarının somut bir proje olarak çalışmalarına çok az değinildiği, kapsamlı bir şekilde üzerinde durulmadığı görülmektedir (Uyar Bozdağlıoğlu, 2008: 60).

Türkiye için bakıldığında işsizliğin temel nedenleri olarak Avrupa Birliği'nde görüldüğü gibi burada da konjonktürel özellikteki şokların sosyal koruma sistemleri tarafından oluştuğunu söylemek zor olacaktır (Uşun, 2004: 81). Çünkü burada işsiz olan bireyler yardım almak için sosyal güvenlik sistemine katılmaktadırlar. İşsiz olmak ya da işsizlere destek sağlanması bakımından bir avantaj oluşturduğunu söylemek mümkün olmayacaktır (Uşun, 2004: 81). Yani buradan anlaşılacağı üzere ülkemizde işsizlik sürelerindeki artışların sebebi sosyal koruma sistemleri tarafından sağlanan avantajlar olmamaktadır (Uşun, 2004: 81).

İşsizliğin sosyal boyutlarına baktığımızda toplum için etkisinin oldukça önemli olduğu görülmektedir. İşsizliğin beraberinde getirdiği psikolojik çöküntü, kişinin kendisini yalnız hissetmesi, bulunduğu ortamın güvenli olmaması gibi birçok olumsuzluk vardır (Tomanbay ve Diğerleri, 2008: 386). Yapılan psikolojik çalışmalar sonucunda kişinin sahip olduğu işi kaybetmesi ile birlikte kişi üzerinde sevdiği birini kaybetmek ya da çok başarısız olmak gibi travmatik etkilere yol açtığı gözlemlenmiştir (Tomanbay ve Diğerleri, 2008: 386).

Avrupa Birliği ülkeleri ile kıyaslandığında Avrupa ülkelerindeki kadar ülkemizde başarılı görülebilecek aktif istihdam politikaları bulunmamaktadır. Aktif istihdam politikaları işsizlere gelir sağlamanın yanında işsiz olan bireylerin iş hayatına geri dönmelerini daha kolay hale getirmeyi amaçlamaktadır. Bu politikalar işsizlikten çok fazla etkilenen grup ve bölgelerde uygulanmaktadır. Bu politikalar hedef kitlesi olarak da uzun dönem işsiz kalmış olan genç, engelli, göç almış kişiler ve kadınları seçmektedir. Çünkü bu kişilerin iş bulma şansları daha azdır.

Bu politikalar arasında emeğin vasıf seviyesini yükseltici eğitim programları, bilgilendirme ve işe yerleştirme hizmetleri, özellikle okuldan çalışma hayatına geçiş sürecinde büyük zorluklarla karşılaşan genç işsizlere iş deneyimi kazandıracak programlar, istihdam yaratma programları, işsizliğin yoğun olarak yaşandığı bölgelerde işyerlerinin mali bakımdan desteklenmesi ve girişimciliğin özendirilmesi gibi önlemler yer almaktadır (Uyar Bozdağlıoğlu, 2008: 60)

Ülkemizde bu tür çalışmalar İş-Kur aracılığı ile gerçekleştirilmektedir. İş-Kur bünyesinde oluşturulan aktif emek piyasası programlarının temelinde mesleki eğitim yer almaktadır. 1988 yılında işgücü konusunda yürürlüğe girmiş olan yönetmelikle mesleki eğitim önem kazanmış ve İş-Kur bu çerçevede oldukça etkin politikalar uygulamıştır. İş-Kur bu politikalar çerçevesinde istihdamı garanti ederek, kendi işini

kurmak isteyenlere kurslar düzenlemiş ve nitelsiz işsizlerin nitelikli olmalarını hedeflemiştir. Vasıfsız olan işgücüne gerekli olan mesleki eğitimi vererek beceri kazanmalarını sağlamıştır. Bu açılan kurslar illere, bölgelere, coğrafi konuma göre farklılıklar göstermektedir. Bu çalışmaların yanında iş ve meslek danışmanlığı, istek üzerine eğitim programları gibi birçok programla İş-Kur aktif emek piyasasına katkı sağlamaktadır.

Bu faktörler de nüfustaki yükselmeye bağlı olarak yüksek büyüme hızına ulaşılması, gerçek büyüme oranına uygun olacak bir nüfus artışının sağlanması ya da bu iki durumun birlikte görülmesidir (Uyar Bozdağlıoğlu, 2008: 60). Planlı dönemde bu üç faktöre bağlı olan dengelerin kurulması sağlanamamıştır. Bu dönemde işsizlik sorununun ekonomik büyümeye paralel bir şekilde kendiliğinden çözüm bulacağı düşünülmüş ancak düşünüldüğü gibi yeterli ekonomik büyüme sağlanamamıştır.

Tarımda istihdam eden kesimin tarım dışı sektörlere yönlendirilme politikası izlenmiş ancak yine tarım dışı alanlarda istenilen istihdam artışı yakalanamamıştır. İşsizlik ile ilgili problemlerin çözümüne yönelik bireyleri girişimciliğe teşvik etmek ve özel istihdam çalışmalarına yurtdışına olan işgücü transferleri ile çözüm bulunmuştur (Ersel, 1999: 79).

İşsizlikle ilgili uygulanacak olan politikalar enflasyona karşı uygulanacak olan politikalarla rekabet içerisinde olmalıdır. Çünkü burada enflasyon ile işsizlik arasında bir tercih yapılma söz konusu olacaktır.

2.6 AVRUPA BİRLİĞİ İSTİHDAM POLİTİKALARI

2.6.1 Avrupa Birliğinde İstihdam Kavramı ve İstihdam Stratejisinin Oluşumu

Avrupa Birliği Kopenhag ve Maastricht kriterlerinde de yer verildiği gibi çeşitli strateji ve ortak politikalar çerçevesinde oluşan bir bütünleşmedir. Bu birliğe üye olan ülkelerin amacı ekonomik ve siyasi alanda fayda sağlamaktır. Bunun içinde tüm üye ülkeler ortak hareket etmektedirler. Bu ortak tavırlarını belirleyen ise Avrupa Birliği Parlamentosunun politikalarıdır.

Avrupa Birliği politikaları dört temel politikadan oluşmaktadır. Bu politikalar ortak tarım politikası, ortak ulaştırma-ticaret politikası, ortak rekabet politikası, ortak sosyal politika şeklindedir. Avrupa İstihdam ve Sosyal Politikası üye devletler, sivil toplum kuruluşları ve derneklerin katkılarıyla uygulanmaktadır (Sümer, 2007: 151).

Bu dört politikanın dışında da çevre, vergi gibi Avrupa Birliği politikaları mevcuttur. İşsizlik ve istihdam konusunu içerisinde ayrıntılı olarak ele alan politika Sosyal Politikadır. Avrupa Birliği'nde işsizlik ve istihdam sosyal politika içerisinde değerlendirilmekte ve işsizliği azaltma, coğrafi ve mesleki hareketliliği arttırma, eğitime kaynak sağlama gibi amaçlar bu politika içerisinde yer almaktadır (Beceren ve diğerleri, 2010: 50).

Avrupa Birliği içerisinde genç nüfusun oluşturduğu işsizliği azaltmak önemli bir hedef haline gelmiştir. Bunun yanında çalışan işçilerin çalışma şartlarının iyileştirilmesi bir diğer hedef arasındadır. Bu hedef doğrultusunda gelişmiş ülkeler sosyal güvenliğe olan talebi arttırarak çalışma şartlarında iyileştirmeye gitmektedir (Erdoğan, 1999: 116). Avrupa Sosyal Fonu'nun kurulmasındaki amaç yukarıda saymış olduğumuz işsizliği azaltmak, çalışma koşullarını iyileştirmek, meslek dallarını genişletmek, eğitimli işgücü yetiştirmektir.

Avrupa Birliği'nin üzerinde çalıştığı bir diğer konu da bölgesel kalkınmadır. Bölgeler arası gelişmişlik farkları iç göç ile birlikte işgücü hareketlerinin temelini oluşturmaktadır (Yüceol, 2007: 114). AET sözleşmesinde Avrupa Birliği içerisinde yer alan bölgeler arasındaki kalkınma farklılıklarının giderilmesi bir amaç olarak belirlenmiştir. Avrupa Birliği de bu hedefi yerine getirmek için Bölgesel Kalkınma Fonu'nu kurmuştur. Bu fonun kuruması 1975 yılında gerçekleşmiştir. Kalkınmada geride kalmış olan bölgelere finansal kaynak sağlamak bu fonun amacıdır. İtalya İrlanda, Yunanistan, İspanya, İskoçya gibi ülkeler bu fondan en çok yararlanan ülkeler olmuştur.

Avrupa Birliği'nin istihdam konusuna yönelik çalışmaları 1990'lı yıllarda başlamıştır. Bu dönemde çalışma piyasasındaki aksaklıklar birlik içerisinde problem meydana getirmiştir. 1970'li yıllarda meydana gelen petrol krizi ile 1990'lı yıllardaki parasal krizden dolayı meydana gelen ekonomik ve sosyal sıkıntılar beraberinde istihdam sorununu getirmiştir. Avrupa'da işsizlik ve istihdam sorununu meydana getiren olgu 1970'li yıllarda ekonominin tam istihdamdan uzaklaşması olmuştur. 1960 yıllarında %2 dolaylarında seyreden istihdam artışı 1990 yıllarında % 0,5 e gerilemiştir.

2.6.2 Avrupa İstihdam Politikalarının Gelişim Süreci

Avrupa istihdam stratejilerinin gelişim evrelerinin en önemlisi 1993 yılında Avrupa Komisyonu tarafından Delors'un öncülüğünde " Beyaz Kitap "ın hazırlanmasıdır. Bu kitap istihdam, rekabet ve büyüme kavramlarının üzerine bir çalışma niteliğindedir. İstihdam konusu bu kitabın sayesinde Avrupa Birliğinde yer almıştır.

"Avrupa Birliği'nin çalışmaları ekonomik faktörler tarafından yönlendirilmesine – özellikle ortak bir pazarda serbest ticaret hedefiyle- rağmen Avrupalı liderler yeni- işlevselci mantıkla ekonomik entegrasyonun pek çok politika alanında yayılma etkisi oluşturduğunu görmüşlerdir" (Mc Cormick, 2013: 278).

AB Eğitim Politikası'nın temel hedefi üye ülkeler arasında işbirliğini, ülke vatandaşları arasındaki karşılıklı anlayışı sağlamak, bu kişilerde Avrupalılık farkındalığı oluşturmaktır. Bu aşamada ülkelerinde bulunan öğrenci ve öğretmenlerin eğitimini sağlayarak AR-GE alanlarına yapılacak olan katılımlarını özendirme amaçlanmaktadır.

AB üyesi olan devletlerdeki eğitim sistemleri diğer ülkelere göre farklılık göstermektedir. Üye olan devletlerin ulusal eğitim programları için yapmış oldukları çalışmalar desteklenmektedir. Eğitim üzerine yapılan tüm çalışmalar istihdamı olumlu yönde etkilemektedir.

Avrupa komisyonunun yapısal sorun olarak gördüğü ekonomi politikaları arasındaki uyumsuzluk olan ekonomik büyümenin istihdam artışını desteklemeyişi ve emek piyasalarının yeterli esnekliğe ulaşamaması çözüm arayışlarını da beraberinde getirmektedir. Bu yapısal sorunlar için getirilen çözüm önerileri ekonomi politikalarının uyum içinde yürütülmesi ve istihdam yoğun üretimin gerçekleştirilmesi ile olmaktadır. Avrupa İstihdam Hizmetleri Kurumu'nun kuruluşu 1994 yılında yayınlanmış olan istihdam raporu ile duyurulmuştur.

Avrupa İstihdam Stratejisi için önemli olarak gösterilecek bir diğer kırılma noktası 1994 yılında yapılan Essen Zirvesi ile ulusal çerçevede uygulanacak olan istihdam politikaları için çalışmalara başlanmasıdır. İlk olarak eylem planı hazırlanmış ve çalışmaların nasıl yürütüleceği belirlenmiştir. Bu çalışmalar içerisinde işsizlik ile mücadele Avrupa Birliğinin gündemi içerisinde uzun süre devam edecek önemli bir amaç olarak görülmektedir.

Essen Zirvesinin içerisinde işgücü piyasalarının etkinliğinin sağlanması, sosyal güvenlik kapsamında yeni düzenlemelerin yapılması gibi konular ağırlıklı

olarak yer almaktadır. Bu zirve ile diğer üye olan devletlerden işsizlikten fazlaca etkilenen yaşlı, kadın, genç ve uzun süre işsiz kalanların istihdam programları düzenlemelerini yıllık olarak rapor halinde Avrupa Komisyonuna sunmaları gerektiği belirtilmiştir.

1997 Amsterdam Zirvesi ile de İstihdam üzerine olan çalışmalar sürdürülmektedir. Bu zirve istihdam çalışmaları üzerindeki olumsuzluklar açısından biraz daha yapıcı niteliktedir. Avrupa'nın istihdam politikasını hep birlikte yürütmesi gerektiğini ilk bu anlaşma ortaya çıkarmıştır. Yine bu anlaşma ile dış ilişkiler, göçmenler, sığınmacılar vs. gibi birçok konuda başarılı adımlar atılmasını sağlamıştır. Avrupa'nın istihdam stratejisi bu anlaşma ile daha başarılı, daha uygulanabilir bir hal almıştır. Böylelikle daha da belirmiş olan Avrupa İstihdam Stratejisinin amaçları ortaya çıkmıştır. Bunlar;

- Daha çok kişinin istihdam edilmesi ve daha farklı ve çok sayıda işyerleri sağlamak,
- İstihdam düzeyinde yüksek seviyelere ulaşmak,
- Çalışmakta olan kişilere eşit ve güzel imkanlar sağlamak,
- Avrupa Birliği bünyesindeki işyerlerinin ekonomi ile uyum içerisinde olması ve çalışmakta olan kişilerin sürekli eğitimlerinin sağlanmasıdır.

1997 yılında yapılan Lüksemburg Zirvesinde Avrupa İstihdam Stratejisinin uygulanabilirliğine karar verilmiştir.

" Bu zirvede, AB'nin yeni ve şümulü genişleme süreci için düğmeye basıldı ve aralarında Polonya, Macaristan, Çek Cumhuriyeti, Slovenya, Estonya ve Kıbrıs Rum Yönetimi olan altı ülke ile üyeliğe giriş müzakerelerine Mart 1998 tarihinden önce başlanması kararlaştırıldı"(Can,2004: 170).

Burada ikinci grup olarak belirlenen ülkelerin üyeliğinin gerçekleşmesi için biraz daha beklmeleri gerektiği ve bu süre içerisinde katılım ortaklığı dahilinde ekonomik bakımdan yarar sağlayıcı ilişkilerde bulunma kararı alınmıştır (Can, 2004: 170). Daha sonradan Romanya, Litvanya, Slovakya, Bulgaristan ve Latviya bu gruba katılmıştır. Ülkelerin aynı ölçütlerle ve eşit haklarla bu gruba katılma kararları bu zirvede alınmıştır. AB' ye katılmak isteyen tüm ülkelerin katılmak için taşıması gereken kriterler bu zirvede belirlenmiş ve yeni stratejiler oluşturulmuştur.

Avrupa Birliği üyesi ülkeler meslek eğitimi konusunun önemle üzerinde durmuş ve bu konu üzerine birçok çalışma yapmıştır. Bu tür çalışmaların uzun süreli

işsizliği azaltacağını düşünmüşlerdir. Bu politikalar piyasadaki arza göre oluşturulmalıdır. Devletlerin çoğu hızla gelişmekte olan teknoloji karşısında işgücü eğitimine önem verilmesinin üzerinde durmaktadır.

2.6.3 Avrupa Birliği İstihdam Stratejisinin Amacı ve Nitelikleri

AB ülkelerinde 1990 yıllarından beri işsizlik en önemli sorunu oluşturmaktadır. Avrupa bu dönemlerde yüksek işsizlik oranına sahipti. Avrupa'nın iş pazarına yönelik problemlerinde istenen amaç başarıyı yakalamak için hatalı yapılmış olan denemeler, işsizliğe yönelik iş güvencesi olarak görülmektedir (Blanchard, 2004: 9).

Genel işsiz konumunda olanların dışında bulunan uzun süreli işsizler, genç nüfus, yaşlı bireyler, engelliler, kadın nüfus iş bulmakta güçlük çekmişlerdir. Bunlardan dolayı istihdam politikalarındaki temel hedef AB içerisinde daha fazla iş kolları sağlamak ve bu sayılan gruplar için işgücü piyasasında daha güzel çalışma imkanları yaratmaktır. AB işletmeler arasındaki rekabetin, yaratıcılığın, büyümenin sağlanmasını gerekli gördüğü kadar refahın bireylere yaygın olarak dağıtılmasının da üzerinde durmaktadır. AB üye devletlerin işgücü piyasasına girmekte zorlanan gruplar için istihdam yapılarını etkileyecek olan eğitim, çalışma düzenlemeleri gibi konulara önem vermektedir (Çakır, 2009: 80)

Avrupa İstihdam Stratejisi 1990 yıllarında işgücü piyasası sorunlarının meydana getirmiş olduğu problemleri ortadan kaldırmak ve aktif iş piyasasına yönelik tedbirler almak için oluşturulmuştur (Eser-Terzi, 2008: 237). Bu stratejinin amacı daha fazla ve daha nitelikli işler oluşturmak ve en önemli görevi ise Avrupa Birliği'ne üye olan devletlerin istihdam politikaları hususunda önceliklerini ortaya koymaktır (Eser- Terzi, 2008: 237).

1990 yıllarında işgücünde yaşanmış olan sorunları ortadan kaldırmak ve aktif işgücü piyasası oluşturmak amacıyla AİS oluşturulmuştur (Olgun Özen, 2015: 82).

AİS'in temel hedeflerine bakıldığında mevcut olan işlerin daha fazlasını, daha iyisini üretmek yer almaktadır. AİS ise hedefe ulaşmayı sağlayacak olan bir araç olarak görülmektedir. AİS' in amaçları;

- Girişimciliği teşvik etmek
- İstihdam kapasitesini arttırmak
- Kişiler arasında fırsat eşitliği oluşturmak

- Yeni teknoloji ve değişen piyasalara uyum gibi 4 ana çerçeve etrafında toplamak mümkündür.

– **Girişimciliği Teşvik Etmek**

Buradaki amaç yeni kişiler istihdam edecek olan işletmelerin kurulmasını özendirmeştir. Bunlar üzerinde var olan vergi ve sosyal güvenlik gibi sorumlulukları aza indirerek, kendi için çalışan küçük işletmeler kurulmasını daha kolay hale getirmektedir.

– **İstihdam Kapasitesini Arttırmak**

İş aramakta olan kişilerin becerilerinin geliştirilmesi ve daha donanımlı bir hale getirilmesi amaçlanmaktadır. Bunu mümkün kılabilmek için eğitim, ileri düzeyde eğitim ve sürekli eğitim, kariyer danışmanlığı gibi belirleyicilerin kullanılması uygun görülmüştür (Olgun Özen, 2015: 83).

– **Kişiler Arasında Fırsat Eşitliği Oluşturmak**

Bu çerçevede cinsiyet eşitliğinin sağlanması ile kadınların işgücüne dahil olmaları amaçlanmaktadır. Yarım zamanlı çalışmalarla, aile izinleri gibi konularda iyileştirme yollarına gidilmiştir. Erkeklerin çalışabileceği iş kollarının çoğunda kadınların da çalışabilmesi hedeflenmiştir. Kadınların doğumdan sonraki süreçlerinde işlerine geri dönebilmeleri hususunda çalışmalar yapılmıştır.

– **Yeni Teknoloji ve Değişen Piyasaya Uyum**

Çalışmakta olan kişilerin yeni teknolojileri, gelişen piyasa şartlarına uyum sağlaması hedeflenmektedir. Bu amaca yönelik olarak iş çalışmaları için yenilikler ve işletme bünyesinde eğitim çalışmalarına yer verilmektedir (Olgun Özen, 2015: 83).

AB komisyonunun 1997 yılında Lüksemburg’da yapmış olduğu istihdam zirvesinde Avrupa istihdam stratejisinin kabulüyle birlik içerisinde işsizlikle mücadelede birlikte hareket edilme kararı alınmıştır. Bu karardan sonra AB’ne üye olan devletler Avrupa İstihdam Stratejisini göz önünde bulundurarak hareket etmektedirler. Üye olan devletlerin istihdam stratejilerine uyum sağlamaları için belirli koşulları takip etmeleri gerekmektedir. Bu koşullar şöyle sıralanabilir:

- Avrupa Komisyonu ve Avrupa Konseyi tarafından hazırlanan ‘Ortak İstihdam Raporu’ ile üye devletlerin istihdam politikaları incelenmektedir.
- Komisyon her yıl üye ülkeler için İstihdam Rehberleri sunmakta ve bu rehberleri konsey kabul etmektedir.

- Hazırlanan bu rehberler için üye olan devletler Ulusal Eylem Planı oluşturmaktadır.
- Ek olarak üye devletlere komisyon tarafından tavsiyeler hazırlanmakta ve bu teklifler konsey tarafından onaylanmaktadır.

Emsal İnceleme Programı ile strateji tamamlanmış olmaktadır.

Bu yapılan aşamalardan sonra üye olan devletler her yıl düzenli olarak hazırlanan klavuzlarla istihdam politikalarını takip etmekte ve nasıl bir yol izleyeceklerini belirlemektedirler. Bu klavuzlar incelendiğinde AB'nin istihdam konusunda yüksek koruma standartlarının yanında modernleşmeye, mali bakımdan sürdürülebilirlik konularına daha çok önem verdiği görülmektedir.

AB pasif politikaların yerine istihdamı arttıracak, ekonominin canlanmasını sağlayacak aktif istihdam politikalarını uygulamaktadır. AB üyesi olan her vatandaş gerek ücret gerekse çalışma şartları bakımından eşit haklara sahiptir. AB istihdam stratejisinin temel amacı üyesi konumunda bulunan vatandaşlarına dil, din, ırk, sınıf ayrımı, cinsiyet veya yaş farkı ayırt etmeksizin istihdam sağlamak, yeni iş imkanları oluşturmak, en güzel çalışma imkanı ve çalışma yerleri sağlamaktır. Avrupa Birliği İstihdam Stratejisinin hedeflerine bakıldığında:

- **İstihdam Edilebilirlik:** İş aramakta olan kişilerin yeteneklerinin geliştirilmesi, özelliklerinin artırılması olarak ifade edilmektedir. Eğitim ile iyi kariyer konusunda alınacak danışmanlık hizmetleri yolu ile bu iyileştirmeler sağlanabilmektedir. Böylece iş arayanlar çalışma konusunda istenilen yetenek ve niteliklere ulaşmaktadırlar.
- **Girişimcilik:** Kendi işini kuracak olan kişilerin desteklenmesidir. Buradaki amaç yeni işyerlerinin açılmasını sağlayacak istihdam yaratmaktır. Bu aşamada Küçük ve Orta Boy işletmelerin (KOBİ) ortaya çıkmasına engel olan durumlar ortadan kaldırılmakta, vergiler düşürülerek girişimciler belirli teşviklerle desteklenmektedir.
- **Uyum Kapasitesini Güçlendirmek:** İşveren ve çalışmakta olan kişiler yeni teknolojilere ve değişen piyasa koşullarına uyum sağlamaktadırlar. Ve böylelikle yenilikçi çalışma şartlarının sosyal yönler ile desteklenmesi, iş sözleşmelerinde yeniliklere gidilmesi, kişi ve işyerleri için ileri eğitim düzeyini cazip hale getirecek teşvikler geliştirilmelidir (Kesici ve Selamoğlu, 2005: 35-36).

- **Fırsat Eşitliği Sağlamak:** AB üyesi devletler kadın ve erkeklerin çalışma şartlarında eşit haklara sahip olmaları gerektiği üzerinde önemle durmaktadırlar.

Bunun gerçekleştirilebilmesi için daha önce erkeklerin yoğun olarak çalıştığı meslek ve iş alanlarına kadınların daha kolay girebilmesini sağlayacak tedbirlerin alınması, çocuk ve yaşlı bakımı olanaklarının geliştirilmesi, ve böylece kadınların iş piyasasına girmesinin sağlanması, özellikle kadınların doğumdan sonra veya erkeklerinde belli bir süre işe ara verdikten sonra işe dönüşlerindeki engellerin kaldırılması ve özürlü insanların iş ararken yaşadıkları güçlüklerle özel dikkat gösterilmesi gerekmektedir(Kesici ve Selamoğlu, 2005: 36).

2002 yılı sonunda yapılan Barselona zirvesinin ardından Avrupa istihdam stratejisi yeniden düzenlenmiştir. Düzenlenen istihdam stratejisi Libzon Stratejisi ile ortak olan üç amaca dayanmaktadır. Bunlar;

1. 2010 yılına kadar olan süreçte tam istihdam hedefine ulaşmaktır. Bu amaç çerçevesinde çalışan nüfus oranının %70 üzerinde olması hedeflenmektedir.
2. İstihdamda kalite ve verimlilikte artışı sürekli hale getirmektir. Bu amaçta istihdamın çok olmasının yanında daha çok ve kaliteli üreten işlere olan gereksinim artmaktadır.
3. İstihdam piyasalarını iyileştirmeye yönelik çalışmalar hedeflenmektedir. Sosyal açıdan eşitsizlikleri ortadan kaldırmak, dışlamaları piyasada azaltmak ve bölgesel eşitsizliklere çözüm bulmak bu amaç içerisinde yer almaktadır.

Libzon zirvesi ile GSMH büyümesinin yıllık ortalama %3 , istihdam oranının kadın ve erkeklerde artışının sağlanması, AR-GE harcamalarının GSMH içinde önemli bir paya sahip olması hedeflenmektedir (Bilici, 2011: 39).

Avrupa Birliği'nde istihdam stratejilerinin hedeflerine genel olarak bakıldığında; Avrupa Birliği'nde istihdam stratejileri oldukça önemli bir yere sahiptir. İstihdam stratejisinin ortaya çıkmasında finansal açıdan Avrupa Sosyal Fonu, Avrupa Yatırım Fonu, Avrupa Yatırım Bankasının önemi büyüktür. Avrupa Birliği'nin istihdama önem vermesi 1990'lı yıllarda işsizliğin artış göstermesi ile başlamıştır. Ancak Amerika ve Japonya'nın başarılı çalışmaları ile bu durum önlenmiştir.

2.6.4 Avrupa Birliği İstihdam Stratejisinin Hedefleri

Avrupa Birliği'nde istihdam çalışmalarına ağırlık verilmesinin sebebi olarak 1990 yıllarında meydana gelen işsizlik artışı gösterilirken Amerika ile Japonya'nın işsizlikle mücadele konusundaki politikaları başarılı sonuçların alınmasını sağlamıştır. Avrupa Birliği'nin ekonomik alanlarda ilerlemesi ile beraber sosyal haklarla ilgili uyum politikası da gündeme sıklıkla gelmektedir. Libzon stratejileri ile ekonomi politikaları, istihdam, sosyal politikalar gibi konuların birbirleriyle uyum içerisinde olduğu durumlarda başarı elde edebileceği kararı alınmıştır. Böylelikle Avrupa Birliği üyesi olan ülkelere çalışma hayatında sosyal açıdan iyileştirmeler sağlanmaktadır. Ve yine bu strateji ile Avrupa Birliği'nde uygulanan politikaların diğer büyük ekonomilerle karşılaştırılması yapılmaktadır (İnan, 2005: 68).

2003- 2006 yıllarında Avrupa İstihdam Stratejisi yenilenmiş tam istihdam, verimlilik ve işlerdeki kalite olmak üzere bu üç unsurun üzerinde önemle durulmuştur. Bunlarla ilgili problemlerin çözümüne yönelik hedefler belirlenmiştir. Bu hedefleri şunlardır;

- İşsiz ve işgücüne dahil olmayanlar için işsizlikle mücadeleye yönelik tedbirler,
- Yeni iş olanaklarının oluşturulması ve girişimciliğin teşviki,
- Çalışma piyasasında uyumun ve esnekliklerin sağlanması,
- İnsan unsurunun geliştirilmesi ve sürekli eğitimin sağlanması,
- İş arzlarında artışı sağlamak,
- Cinsiyet eşitliği,
- İstihdamdaki bölgesel farklılıkları en aza indirmek,
- Ücretlere getirilebilecek artışlarla iş ortamının daha güzel bir hale getirilmesi,
- Kayıt dışı işgücünde iyileştirmelere gitmek,
- İşgücü piyasasındaki ayrımcılıkları ortadan kaldırmaktır.

Tüm bu konulan hedeflere ulaşılması doğrultusunda üye devletlerin önemle üzerinde durması gereken belli başlı öncelikler vardır. Bunlardan en önemlisi adaptasyon sorunudur. Avrupa işyerlerinin veya çalışanlarının ekonomik ve sosyal yapı kapsamında meydana gelebilecek değişiklikleri öngörerek tüm bu değişikliklere olumlu bir şekilde uyum sağlaması gerekmektedir.

İkinci önemli etken olarak Avrupa'nın nüfustaki değişime göre işgücü arzında da değişime gitmesidir. AB kadın, yaşlı gibi tüm grupları içeren, üretime hazır insan

gücü havuzu oluşturmaktadır. Kayıt dışı istihdamın kayıtlı istihdama dönüşmesi için gerekli çalışmaları yapmaktadır.

Son etken olarak da beşeri sermayeye değinilecektir. Bilgiye dayalı bir toplum oluşturmak yeni yatırım çeşitlerini de beraberinde getirmektedir. Avrupa yaşam boyu eğitime önem vermek zorundadır. Gerekli meslek dallarında nitelikli işgücü eksikliğini gidermelidir. Gerek mesleki gerekse coğrafi mobilitayı artırma yolunda çalışmalar yapmaktadır.

Avrupa Birliği'nin ekonomik ve parasal açıdan büyümesi sosyal hakların güç kazanması yönündeki çalışmalara ağırlık kazandırmıştır. Libzon Stratejisi ile ekonomi, istihdam ve sosyal politikalarının birbirlerini desteklemesi amaçlanmaktadır.

AB çalışma hayatının sosyal boyutu üzerine çalışmalar yaparak çalışan kesimin çalışma koşullarını en iyi seviyeye ulaştırmayı hedeflemektedir. 2000 yılı Sosyal Politika Gündemi'nde çalışma hayatının sosyal boyutu için bir klavuz oluşturulmuştur. Buna dayanarak burada iş hukuku, kadın ve erkek çalışmakta olan bireylere cinsiyet ayrımı yapılmadan eşit muamele edilmesi, ayrımcılığın ortadan kaldırılması, sağlık ve sosyal bakımdan belirli alanlarda ilerlemenin sağlanması gibi tedbirler alınmıştır (Ökütçü, 2003: 2).

2000 yılında oluşturulan gündemden sonra 2003 yılı Mayıs ayında istihdam stratejisi 2003-2006'yı kapsayacak şekilde yeniden yapılmış ve bu yapılmada tam istihdam, yapılan işlerdeki kalite, verimlilik ve sosyal birleşme olmak üzere üç faktör esas alınmıştır. Bu unsurlar çerçevesinde iş piyasasındaki aktif ve önleyici tedbirler, işsizliği azaltmaya yönelik çalışmalar, çalışma şartlarında esneklik, hayat boyu öğrenmeyi hedefleyen politikalar, cinsiyet eşitliği, kayıt dışı işgücü, istihdamda bölgeler arasındaki eşitsizliği azaltmak gibi birçok alanda yeni hedefler belirlenmiştir. Tüm bu hedeflerin gerçekleşmesinin başında adaptasyon gelmektedir.

Avrupa'da bulunan işyerleri çalışanların ekonomik ve sosyal yapılarını fark edip bu koşullara uygun imkanlar oluşturmaktadır. Bunun yanında nüfusa bağlı olarak işgücü arzı arttırılmaktadır. Kadın ve yaşlı çalışanlar da dahil olmak üzere her grup işgücüne uygun iş kolları geliştirilmektedir. Var olan kayıt dışı istihdamın kayıtlı bir istihdama dönüştürülmesine yönelik çalışmalar yürütülmektedir.

Avrupa ülkelerinin diğer üzerinde durması gereken unsur beşeri sermaye unsurudur. Burada hayat boyu öğrenme teşvik edilmekte ve bazı iş kollarındaki işgücü eksikliğini gidermek üzere çalışmalar yürütülmektedir.

Çalışmamızın şimdiki aşamasında sonuçları görebilmeye yönelik alınan hedeflere yer verilecek, genişlemekte olan Avrupa Birliği'nin istihdam konusunda izlemiş olduğu stratejilere değinilecektir. Birliğe en son katılan üye ülkelerin nüfus yapılarına bakılarak, nüfus özelliklerinin birliğe katılmalarına uygun olmalarına rağmen kendi ülkeleri içerisinde istihdam yaratılması konusunda başarı sağlayamamaları ve örnek olarak Almanya gibi belirli bir stratejiye sahip ülkelerde işsizlik oranının artış göstermesine ve ülkemizde bulunan işsizliğin birliğe üye olma noktasında çok büyük bir engel teşkil etmediği ispatlanmaya çalışılacaktır.

2.6.5 İşsizlikle Mücadele'de Avrupa Birliği

Avrupa İstihdam Stratejisinin Libzon Zirvesinde meydana gelmesi ile birlikte 2010 yılı için hedef olarak konulmuş olan %70'in üzerinde istihdam oluşturulma hedefinin gerçekleştirilemediği 2000'li yıllarda görülmektedir. İşsizlik oranı 2001 yılında %7,4 iken 2003 yılında %8'lere yükselmiştir. 2003 yılında Avrupa'daki işsiz sayısının on dört milyona kadar arttığı görülmektedir. İşsiz sayısındaki bu artış 2003 yılında stratejilerin yenilenmesine neden olmuştur. Yenilenen stratejide on yedi hedefin ilk sıralarını önemle üzerinde durulan işsizlikle mücadele politikaları oluşturmaktadır. Bu durumda Avrupa Birliği'ne üye olan ülkeler işsizlikle mücadele konusunda iyileştirmeye yönelik roller üstlenmişlerdir. Var olan işsizliğin uzun dönem seyretmemesi için koruyucu ve önleyici tedbirler geliştirmişlerdir.

Libzon zirvesinde 23-24 Mart 2000 yılında Avrupa'nın ekonomik, sosyal ve birçok sorununa yönelik ne tür çözümler getirileceği üzerinde çalışılmıştır (Olgun Özen, 2015; 84). Libzon zirvesi AİS için çok önemli bir hal almıştır. Libzon stratejileri oluşturulmasındaki amaç daha çok iş ve işgücü ile sürdürülebilir bir büyümeyi de sağlayarak bilgi odaklı dünyanın rekabet edebilir ve güçlü ekonomileri içerisinde yer almaktadır (Olgun Özen, 2015: 84).

Avrupa İstihdam İşgücü Kurumu üye olan devletlerden belirli kriterleri yerine getirmelerini istemektedir. Bunlar;

- İlk olarak iş arayan tüm bireylere rehberlik etmek, gerekli eğitimleri sunmak ve yeni iş imkanları sağlamak,
- İş arayan kişilerin temel ihtiyaçlarını göz önünde bulundurarak etkin politikalar geliştirmek,
- İşyeri açma ve kapatma konusunda aktif programlar gerçekleştirmek,

- Yaşlı, genç, işsiz, engelli, kadın ve dezavantajlı kişi gruplarını oluşturan bireylerin ihtiyaçlarına çözüm üretmek.

İstihdam üzerine hizmet veren bu kuruluş istihdam fırsatları yaratır ve böylelikle danışma hizmetinin az bulunmasından dolayı satılabilecek bir hizmet haline gelmektedir. Bundan dolayı istihdam hizmetleri devlet ve özel sektör tarafından içinde bulunulan dönemin ekonomik, sosyal ve toplumsal şartlarına bağlı olarak verilmektedir. Yani istihdam hizmetleri çalışacak eleman arayan işyerleri ile çalışacak iş arayan işgücü kesimini buluşturmayı amaçlamaktadır.

İşgücü piyasasının emek arz ve talebinin karşılaşmasıyla oluşmasından dolayı işleyiş mekanizması da diğer piyasalara göre farklılık göstermektedir. İlk olarak emek istismarının önlenmesi esas alınmaktadır. Sanayileşmeye bağlı olarak tarım kesiminde geçerli olan çalışma ilişkileri farklılık göstermekte ve beraberinde emek piyasasını iyileştirmeye yönelik politikalar uygulanmaktadır.

Kamu istihdam kuruluşlarının yanında Avrupa Birliği özel istihdam büroları kurarak da istihdamın üzerinde önemle durulmuştur. Bu bürolar işverenlerin işgücünü karşılayabilmesinde çok ileri seviyeye ulaşmış olan bürolardır. Bu bürolar işçi bulma ve iş sağlama konusunda kar elde ettiği için işletme niteliğinde değerlendirilmektedir. Bu noktada özel istihdam büroları kamu istihdam bürolarından ayrılmaktadır. Bir diğer farklı özelliği ise kamu istihdam kurumları devlet eliyle kurulmasına karşın özel istihdam büroları özel girişimler yoluyla kurulmaktadır.

Özel istihdam bürolarının amaçlarına bakıldığında ilk olarak istihdam büroları iş arz eden ile iş talep eden kişileri birbirleri ile buluşturmaktadır. Nitelikli eleman sağlayan bu bürolar işveren ile işe girecek kişi arasında sözleşme yapmaktadır.

Gelişmiş ülkelerde nüfusun azalışına bağlı olarak yaşlı nüfus oranı artış yönünde bir seyir izlemektedir. Yaşlı çalışanların erken yaşta emekli olmaları ile işten ayrılmaları iş arzının azalmasını ve bu durumda üretimin düşmesini beraberinde getirmektedir. Tüm bu durumlar göz önünde bulundurularak işgücüne katılımı teşvik eden, çalışmayı özendirilen politikalar ve nitelikli işgücünü sağlayacak olan kriterler tüm yaş gruplarını içine alacak şekilde düzenlenmelidir. Eğitim olanakları, iş sağlığı ve güvenliği imkanlarının iyileştirilmesi, çalışma şartlarındaki iyileştirmeler, erken yaşta emekliliği önlemeye yönelik çalışmalar ve yaşlı nüfusun çalışma şartlarını iyileştirerek çalışmaya teşvikini sağlayacak olan politikalar geliştirilmelidir.

İstihdamda bölgesel farklılıklar geliştirmekte olan ülkelerin önemli bir problemi olduğu kadar gelişmiş ülkeler için de oldukça önemli bir sorundur. Bölgelerdeki iklimsel özellikler, coğrafi özellikler, siyasi nedenler, altyapı hizmetleri gibi birçok neden bölgeler arasında istihdam ve ekonomik gelişmişlik yönünden farklılıkların meydana gelmesine neden olmaktadır.

Tüm bu durumlar AB üyesi ya da aday ülkeleri için aynı olmaktadır. Bundan dolayı AB üyesi ve aday ülkeler için üzerinde durmaları gereken önemli kriterler olmuştur. Bölgeler arasındaki istihdam farklılıklarının giderilmesi için yeni iş olanaklarının oluşturulması desteklenmesi ve gerekli kurumlarla işbirliği yapılması özendirilmelidir. Üye ülkelerin çoğunda ise çalışan ve işçilerin mobilitelerini iyileştirmeye yönelik çalışmalar yapılmış, eğitim çalışmalarında beceri geliştirmeye yönelik planlara ağırlık verilmiştir.

Avrupa Birliği'nin istihdama yönelik harcamalarına bakıldığında hem üye ülkelerin birbirinden bağımsız şekilde yaptığı harcamalar hem de birlik olarak ortak istihdam politikası için yapılmış olan harcamalar incelenmelidir. AB istihdama yönelik yapmış olduğu stratejileri hayata geçirirken Yapısal Fonlardan finansal destek almaktadır.

Avrupa Birliği'nin yapısal fonlarına bakıldığında Avrupa Sosyal Fonu, Avrupa Tarım, Rehberlik ve Garanti Fonu, Avrupa Bölgesel Kalkınma Fonu, Balıkçılığın Yönlendirilmesi için Mali araç olarak dört grupta toplanmaktadır. Bunlar içerisinde Avrupa Sosyal Fonu istihdama ve sosyal ilişkilere destek sağlayan en önemli fondur. ASF, istihdamın geliştirilmesine yönelik Avrupa İstihdam Stratejisini ve Ulusal Eylem Planlarına ekonomik olarak teşvik sağlamaktadır. Mesleki eğitim seviyesini üst seviyelere çıkarmayı, yeni istihdam olanaklarını geliştirilmeyi hedeflemektedir.

Avrupa Birliği bütçesindeki olumlu yöndeki artış Yapısal Fonların niteliğindeki artışı da beraberinde getirecek ve istihdam için daha fazla oranda pay ayırabilecektir. AB harcama bilançolarına bakıldığında bütçe harcamalarının Avrupa Entegrasyonu çerçevesinde arttığı görülmektedir.

AB bütçesi ve fonları dışında da birçok ülke kendi bütçelerinden de işsizliği azaltmak amacıyla harcamalar yapmaktadırlar. Aynı zamanda işsizlerin kendi işlerini kurmaları için GSMH'lerinin belirli oranlarını harcamaktadırlar.

İşsizliğin artış gösterdiği dönemlerde aktif işgücü piyasası politikalarına yapılan harcamalar daha fazladır.

Tüm bunlardan görüleceği üzere Avrupa Birliği gerek yapısal fonları gerekse aday ülkelerinin kendi bütçelerinden ayırdıkları yardımlar ile istihdama katkı sağlamaktadır.

İşsizlik oranlarındaki artışlar AB ülkelerinde istihdam üzerinde yapılan çalışmaların artmasına neden olmaktadır.

AB ülkelerinde uygulamaya konulan bu projelerin temel özellikleri şöyle özetlenebilir;

- *Geçici ve düzensiz istihdam olanaklarının yaratılması, bunlar arasında kısa, kısmi, mevsimlik ve belirli süreli iş ilişkileri sayılabilir,*
- *Eğitim politikaları; Mesleki eğitim, yeniden eğitim, insan kaynaklarının geliştirilmesine dönük eğitim biçimleri bu arada sayılabilir,*
- *Erken emeklilik teşvik programları yoluyla genç işçilere iş yaratılmaya çalışılması, emek piyasası kurumlarının yeniden yapılandırılması ve işsizlere yönelik danışmanlık hizmetlerinin sağlanması,*
- *Emek piyasasının esnekleştirilmesi ve kısmi süreli işlerin teşvik edilmesi,*
- *Kendi hesabına çalışmak isteyenlere kamu yardımlarının sağlanarak istihdam yaratılması (Ekin, 2000: 414).*

Avrupa Birliği'ne üye olan ülkelerde işsizliğin tanımını işsizliğe çözüm sağlayan İŞKUR gibi yerlere kayıtlı olmalarına rağmen işe sahip olamayanlar ve başka işe geçmek için hazır olan bireyler oluşturmaktadır (Uyar Bozdağlıoğlu, 2008: 47). Bu açıklamaya göre işte çalışmanın ölçütü olarak işgücü bürolarına kayıtlı olunması gösterilmektedir.

Kamu ve özel istihdam kuruluşları her ne kadar işsizliği azaltmada etkili olsalar da günümüzde işsizlik devam etmektedir. Avrupa Birliği'nde işsizlik oranı 1990'lı yılların sonlarında %10'un üzerinde bir seviyeye ulaşmıştır. Niteliksiz işgücünün varlığı işsizlik sorununun artmasını tetiklemiştir. Genç nüfus kesiminde ve azınlık nüfusta işsizlik oranı oldukça yüksektir.

2.6.6 AB' de Yeni İş İmkanları Oluşturma ve Girişimcilik

Avrupa Birliği'nin içerisinde yeni iş imkanları yaratma, girişimciliği teşvikler yoluyla desteklemek hedefleri yer almaktadır. Girişimciliğin işsizliği azaltma konusundaki önemi üzerinde durulmuş ve yeni iş olanaklarının oluşturulması için farklı stratejilerin geliştirilmesi hedeflenmiştir. AB'ne üye ülkeler iş olanağı sağlama ve girişimcilik konusunda başarıyı yakalayan ülkeleri kendilerine örnek almışlardır.

Yeni iş olanakları oluşturulmasında hizmet sektörü ve AR-GE başta olmak üzere girişimciliği, yenilikleri ve yatırımları teşvik etmek için uygun ortamın sağlanması istenmektedir. Avrupa İstihdam İşgücü Kurumu üye devletlerden yeni işyeri kurulma noktasında finansal olarak destek sağlanması, çalışanların kültürlerini, eğitimlerini, sosyal konumlarını artırıcı çalışmalar yapılması bölgesel ve yerel olarak yeniliklerin çoğalması, araştırma ve girişimcilik konusunda teşviklerle desteklenmesi gibi isteklerde bulunmaktadır.

Avrupa Birliği'nin girişimciliği teşviki konusunda üye devletlerin izlemiş olduğu stratejiler oldukça önemlidir. AB'nin izlemiş olduğu girişimciliğe yönelik teşvik politikası üyesi olan devletlerin uygulamakta olduğu politikalara bir yenilik getirmekten çok tamamlayıcılık niteliği taşıması yönünde ağırlık kazanmaktadır. Buradan anlaşılmalıdır ki her ülkede girişimcilik düzeyleri aynı değildir. Farklılıklar içermektedir. Örneğin Almanya'da her 50 bireyden biri yeni bir işyeri açmayı planlarken İspanya'da 70 kişiden biri, İrlanda' da 200 kişiden biri bu plan içerisinde.

Girişimciliğin teşvikini desteklemek amacıyla gerekli olan idari yapılanma ve finansman konusunda yetersizlik oluşmaması için belirli önlemlerin alınması gerekmektedir. Bu işlemlerin daha kolay yürütülmesi amacıyla 1997 yılında Portekiz'de " İş Formaliteleri Merkezleri" oluşturulmuştur. Bu merkezler yeni kurulacak olan firmaların tescilinin yapılmasından sorumlu olan tüm bakanlıkları bir çatı altında toplamaktadır. Bu merkezler hem danışmanlık hem de girişimcilik hizmeti sunmaktadır.

Girişimcilik eğitimi kişilerin iş imkanlarından, eğitim fırsatlarından vb. konularla ilgili daha kolay haberdar olmalarını sağlayacağından ve bu konularda başarı sağlayanların geleceğin girişimcisi olacağından üye devletlerin çoğu girişimcilik eğitimlerine ağırlık vermektedir. Girişimcilik üniversitelerde de desteklenmeye başlanmıştır. Avrupa Birliği'ne katılan Polonya, Slovakya gibi işsizlik oranının çok

yüksek olduğu ülkelerde iş sözleşmeleri yoluyla vergi ve sigortanın çalışan aracılığı ile ödenmesini sağlayarak yeni iş yerleri kurulmuştur.

Avrupa Birliği'nde 1990'lı yılların başında iş sözleşmeleri hiç görülüyorken 2007 yıllarında yaklaşık olarak %10 seviyelerine yükselmiş ve günümüzde bu oran daha da artmıştır.

Her ülkede olduğu gibi AB'de de KOBİ'ler girişimciliğin gelişmesinde önemli bir yere sahiptir. Ekonominin gelişmesinde KOBİ'lerin önemi oldukça büyüktür. Avrupa'da ki KOBİ'lerin çoğunda tek kişi çalışmaktadır. KOBİ'lerde büyük işletmelerden daha fazla bir istihdam artışı vardır. AB'de milli hasılanın büyük bir kısmı kobiler sayesinde sağlanmaktadır. Bunlara dayanarak Avrupa ekonomisinde meydana gelen gelişmelerde KOBİ'lerin çekim potansiyeli üzerinde çok durulmamaktadır (Çetin, 2000: 2).

Kobilerde istihdama yönelik artışlar milli ekonomileri yakından ilgilendirmektedir (Taş, 2010: 53). Küreselleşme ve teknoloji alanındaki gelişmeler ile büyük işletmelerin ve ölçek ekonomilerinin öneminin azalmasına paralel bir şekilde KOBİ'ler istihdamın arttırılmasına yönelik politikaları bir araç olarak kullanmaya başlamışlardır (Taş, 2010: 53). Buradan da istihdam oluşturma konusunda kobilerin büyük işletmelere kıyasla daha avantajlı olmasının nedeni kobiler emek yoğun işletme olmalarından dolayı herhangi bir kişiye istihdam imkanı sağlamak için harcanan miktarın, büyük işletmelerden daha düşük olmasıdır (Taş, 2010: 53).

Kobilerin öneminden dolayı AB çeşitli düzenlemeler getirmiştir. Bunlardan biri kobiler için tekstil harcamalarının tahsis edilmemesi veya alındığı durumda vergilerin ilerideki bir tarihe ertelenmesi gibi öneriler sunulmakta ancak çok büyük bir başarı sağlanamamaktadır. İngiltere'de küçük işletmeler için belirlenen kurumlar vergisi azaltılmıştır.

AR-GE çalışmalarında vergi indirimi yoluna gidilmiş ve nitelikli işgücünün ülkede istihdamın sağlanması için düşük vergilere sahip olan işyerlerinin hisselerinin çalışanlar tarafından almaları sağlanmıştır.

Kobilerin finansmana ulaşması açısından ise kamu kuruluşlarının özel girişimciler için KOBİ'lere sunmuş olduğu güvenceleri daha da arttırmak amacıyla finansal KOBİ destek programları oluşturulmuştur.

2.7 GENÇ İŞSİZLİK

Genç işsizliğe yönelik oranlara bakıldığında dünyanın tümünde genel işsizlik oranının üzerinde bir seyir izlediği görülmektedir (Gündoğan, 67). Genç işsizliğin yüksek oranlarda seyir izlemesinin nedenleri iki temel nedene dayandırılmaktadır. İlki ekonomik gelişmenin yavaş olması, buna bağlı olarak ekonomide dönemsel olarak düşüşlerin kendini göstermesi ve asgari ücret uygulanması gibi bazı sebeplerden dolayı genç işsizlere yönelik talebin yeterli olmaması durumudur. İkinci sebep de genç nüfustaki işsizlik oranının yüksek olmasının nedeni genç işgücünün yeterli niteliklere sahip olmamasıdır.

Burada çözüme yönelik olarak işsizliği azaltmak için ekonomik kalkınma ve sürdürülebilir büyüme önemli öğeler olmasına rağmen genç işgücünün iş piyasasına uyum sağlayabilmesi için yeterli olmamaktadır (Erol, 2013: 15). Burada çözüme yönelik olarak işgücü piyasası ile genç işsizliğin özellikleri göz önünde bulundurularak bu duruma uygun politikalar oluşturulmalıdır (Erol, 2013: 15).

Toplam talep genel işsizlik seviyesini etkilediği gibi genç işsizliği de etkilemektedir. Toplam talepte yaşanacak olan bir düşüş beraberinde işgücü talebindeki düşüşü getirecek ve genç işgücüne olan talep bu durumda değişecektir. Bu durumda toplam talepteki bir azalmanın genç kesimdeki işsizliği, yetişkin kesimdeki işsizlikten daha fazla etkilediği görülmektedir.

İşverenler işçi çıkarma yolunda bir seçime gittiğinden ilk olarak gençleri işten çıkarmayı tercih etmektedir. Bunun birçok nedeni vardır. Bunlar; gençlerin işten çıkarılması durumunda oluşacak fırsat maliyeti yetişkinlere göre daha düşüktür. Yetişkin işçilere göre daha tecrübesiz olmaları bir diğer nedendir. Genç işsizler için yapılacak olan meslek içi eğitim yatırımları daha düşük seviyelerdedir. Eğitim yatırımlarında artışa gidilmesi, eğitimin eşit olarak paylaşılması nüfus artışını azaltacak ve işsizlik üzerinde etkili olan nüfus baskısında azalmaya sebep olacak ve Türkiye’de eğitim seviyesi yüksek, belirli niteliklere sahip, teknolojiye uyum sağlayan işgücünün oluşmasına zemin hazırlayacaktır (Akça ve diğerleri, 2012: 238).

Bir diğer önemli neden olarak da işverenlerin LIFO politikasını izlemeleri gelmektedir. Bu politika son giren ilk çıkar politikası olarak da bilinmektedir. Bu politika ile gençler sık sık iş değiştirme yaşamakta ve işten çıkarılma tazminatın işçinin hizmet süresi ile ilişkili olması nedeniyle işten çıkarmalarda gençler ilk sırada yer almaktadırlar.

Bu nedenle genç işsizliği sorunu karşısında kimi ülkeler, genç işsizliğini azaltmaya ve gençlerin istihdamını arttırmaya yönelik önlemler almak yerine geçici bir süre için geçerli olacak işsizlik sigortası, işsizlik yardımı ve genç işsizlere gelir desteği sağlamaya yönelik pasif istihdam politikaları tercih etmektedir" (Erol, 2013: 15). "Ancak kimi ülkeler ise genç işsizliğini mücadele edilecek bir sorun olarak görmekte; işgücü piyasası eğitim programları, doğrudan iş oluşturma programları, bilgilendirme ve işe yerleştirme hizmetleri gibi doğrudan önlemleri içeren aktif istihdam politikaları tercih etmektedir" (Erol, 2013: 15).

Genç işgücünün hareketli olmasına bağlı olarak genç işgücüne olan talep geçici ve kısa süreli olacağından ücretli işlerde yoğunluk yaşanacaktır (Gündoğan,69). Gençlerin ücretlerin düşük olduğu işlerde yoğunlaşması bazı sonuçları doğurmaktadır. Bunlardan ilki çalışan genç kesimin yaşları ilerledikçe evlenmek ya da evden ayrılmak gibi sorumlulukları artacaktır ve daha iyi imkanlara sahip daha güzel çalışma şartları olan işleri talep edeceklerdir. İkincisi olarak da eğer işinden ayrılacak olan bir genç varsa o kişiye işverence yüksek düzeyde eğitim harcaması yapılmamasına dikkat edilmektedir.

İyi sayılabilecek düzeyde meslek eğitimi almamış bir gencin işten ayrıldıktan sonra nitelikli bir iş bulması daha zor olmaktadır. Genç işsizliğin yüksek seviyelere ulaşmasının bir nedeni olarak da genç nüfusun hızlı artışı gösterilmektedir. Genç işgücü potansiyeline bir diğer seçenek olarak da ev hanımlarının düşük ücret düzeyinden işgücü piyasasına katılmaları genç işgücüne olan talepte düşüş meydana getirmektedir (Gündoğan, 70). Burada işveren açısından kadın işgücü, genç işgücüne oranla daha çok avantaja sahiptir. Kadın işgücüne ayrılan maliyet genç işsizlere göre daha alt seviyelerde olmaktadır. Kadınlar genç işsizlere göre daha az disiplin problemleri ile karşılaşmaktadırlar. Kadın istihdamının arttığı işkollarında genç işsizlik buna bağlı olarak daha yüksek seviyelerde görülmektedir.

2.7.1 Genç İşsizliğin Beraberinde Getirdiği Sonuçlar

Toplumların en önemli sorunlarının başında istihdam edilemeyen işgücünün oluşturduğu işsizlik sorunu gelmektedir ki bu da genellikle gençlerden oluşmaktadır. Burada insanlar gerek ekonomik gerekse sosyal aktivitelerin dışında yer almaktadırlar. OECD üyesi olan ülkelerde 16-19 yaş gruplarındaki her sekiz kişiden biri ne herhangi bir işte çalışmakta ne de öğrenimine devam etmektedir. Oysaki bu yaş aralığındaki kişiler eğitimde en iyi verimi alabilecek dönemlerindedirler. Yaşlarından dolayı daha esnek yapıya sahip ve yeni fikirlere daha açık

konumdadırlar. Bu yaş aralığındaki kişiler gerekli olan eğitimi okulda ya da çalıştığı iş yerinde almaz ise bu genç ilerdeki çalışma hayatında nitelikli işçi konumuna gelememektedir. Bu durum hem toplumsal hem de ekonomide olumsuz bir durum olarak belirlemekte ve insan sermayesinin israfı olarak karşımıza çıkmaktadır.

İşsizlikle beraber genç kesimin sosyalleşme süreci de olumsuz etkilenmektedir. Yeni işe girecek olan her genç yeni çalışacağı ortamda yeni bir sosyal kimlik ve yeni bir konum elde etmek istemektedir. Karşılaşılan işsizlik gençlerin normal yaşam şartlarını yerine getirecek maddi şartları elde etmesini engellemekte ve kişinin sosyal-kültürel çevresini de olumsuz yönde etkilemektedir. İşsiz olan kişi yalnızca maddi açıdan değil çalışma hayatının kendisine kazandıracığı statü, kimlik ve sosyal yaşamdan da mahrum kalmış olmaktadır.

Genç işsizliğin yüksek olmasının yani genç nüfusun işgücü piyasası içerisindeki payının az olmasının bazı sebepleri vardır (Bayraktar, 2013: 22). Türkiye'nin uygulamış olduğu eğitim politikaları, işgücüne ait politikalar bu genç işsizliği oluşturan temel nedenlerdir (Bayraktar, 2013: 22). Sektörel yapıda yaşanacak olan değişiklikler ve kırsaldan kente olan göçler işsizliğin artışında önemli etkenlerdir (Bayraktar, 2013: 22).

İş bulamayan genç nüfus işsizlik kavramını bir başarısızlık olarak kabul etmektedir. Bu da kişinin kendisini toplumdan uzaklaştırmasına sebep olmaktadır. İşsiz olan genç kesim arasında suç işleme, toplumdan soyutlanma, dışlanmış olma gibi olumsuz davranışlar belirecek ve kişi toplumdan soyutlanacaktır.

2.7.2 Genç işsizliğe Yönelik Politikalar

Dünya üzerinde genç istihdama yönelik olarak ulusal düzeyde birbiri ile bağlı olan iki politika uygulanmaktadır (Erol, 2013: 20). Genç işsizlik sorununu ortadan kaldırmaya yönelik olan bu politikaları eğitim ve aktif istihdam politikaları oluşturmaktadır (Erol, 2013: 20). Bu politikalar ile gençlerin iş yaşamına katılmaları sağlanmaktadır. Bu durum karşısında ortaya çıkan olumsuzluklara karşı önlemler alınmaktadır.

Genç işsizliğin en aza indirilmesi için lise mezunu statüsündeki bireyler gerekli meslek programları ile eğitilmeli ve nitelikli işgücü olmaları doğrultusunda bilgilendirilmelidir (Gediz- Yalçınkaya; 2000: 179).

Uygulama bakımından ülkeden ülkeye farklılık gösterecek olan istihdam politikalarını işgücüne yönelik olan eğitim politikaları, iş oluşturmak için doğrudan hazırlanan politikalar, bilgi sağlama ve işe yerleştirme şeklinde sıralanmaktadır (Erol, 2013: 21).

2.7.2.1 İşgücü Piyasası Eğitim Programları

Bir işte çalışabilecek düzeyde yeterli mesleki becerinin olmadığı genç işsizlere bu becerilerin kazandırılması amacıyla eğitim programları uygulanmaya başlanmıştır. İşgücü piyasası eğitim programları içerisinde işbaşı eğitimi, sınıf eğitimi, deneyim kazandıracak olan eğitimler bulunmaktadır. Bu eğitimler genel olarak dil kursları, bilgisayar öğrenim kursları gibi eğitim-öğretim özellikli ya da teknik bakımdan üretimi arttırmaya yönelik mesleki beceriler içeren eğitimler şeklindedir (Erol, 2013: 21). Tüm bu kursların temel hedefi gençleri daha nitelikli halle getirerek, onlarda verimlilik artışı sağlamak ve istihdam edilebilirliklerini arttırmaktır.

Bu programların yürütülmesinde devletin de belli başlı görevleri bulunmaktadır. Bu programlar arasında finansman kaynaklarının sağlanması, eğitim programlarının bir düzen çerçevesinde bulunması yer almaktadır.

Öyle ki, işgücü piyasasına hakim olarak analizleri yapabilen ve istihdam politikaları oluşturmakla yükümlü olan, işgücü talebinin hangi alanda olduğunu, işgücü piyasasındaki niteliksel iyileştirmelerin hangi sektörlerle yönelik yapılması gerektiğini, işsiz genç kitlenin vasıflarının ne olduğunu ve bunların işsizlik sürelerinin ne kadar olduğunu en iyi bilen kamu istihdam kurumlarıdır (Erol, 2013: 21).

İşgücü piyasası ile işgücü eğitimi arasında sıkı bir ilişki vardır. Bu nedenle hükümetler içyapılarında bazı düzenlemelere gitmektedir. Bazı ülkelerde var olan eğitim reformlarıyla işverenler ile güçlü bağlar oluşturulmuştur. Örnek olarak işgücüne yönelik eğitim programları ile kamu kurumları işverenlerle işbirliği içerisinde işsizlere işbaşında eğitim imkanı sağlaması ve eğitimden sonra da işverenlerin ihtiyacı olan kadar bireye istihdam sağlaması bu kapsamda değerlendirilmektedir (Erol, 2013: 22).

Kamu istihdam ofisleri işbaşı eğitim maliyetlerinin belirli bir kısmını karşılamasıyla işverenleri işçi alma konusunda desteklemektedir. Genel olarak da işbaşı eğitimi alan gençler eğitimi aldıkları yerde çalışmaya devam etmektedirler. Bu

iş yerlerinde istihdam edilememiş olsalar dahi, işgücü piyasası içerisinde daha kolay istihdam edilebilir hale gelmektedirler.

2.7.2.2 Doğrudan İş Oluşturma Programları

Bu programlar yeni iş alanlarının oluşturulması ve mevcut işlerin iyileştirilmesi için oluşturulmuştur. Burada üç çeşit iş oluşturma programı bulunmaktadır. Birincisi, işverenleri yeni işçi almaya yönlendirmektir. Ya da çalışmakta olan işçilerin işlerinden çıkarılmalarını önlemek için sübvansiyonların oluşturulmasıdır. Bu sübvansiyonlar doğrudan ücret ya da sosyal güvenlik ödemesi şeklinde gerçekleştirilmektedir.

İkinci kategoride kamu ya da kar amacı olmayan kurumlarda oluşturulacak olan işler yer almaktadır. Bu istihdam çeşidi genellikle geçicidir. Üçüncü olarak da kendi işini kuracak olan işsizlere bu amacı sağlayabilmeleri için destek veren programlar yer almaktadır.

2.7.2.3 İstihdam / Ücret Sübvansiyonları

Uzun süreli işsizliğin ve genç işsizliğin yoğun olarak görüldüğü bölgelerde, ücret/istihdam sübvansiyonları ile işsizler desteklenerek işgücü piyasalarında canlılık sağlanmaya çalışılmaktadır (Erol, 2013: 22). Sübvansiyonların en çok uygulandığı dönem ekonomik gelişme dönemleridir. Bu program sosyal dışlamayı yok etmek amacı ile istihdama teşvik sağlayarak toplumsal amaca da katkı sağlamaktadır.

Fayda maliyet analizinin en iyi şekilde yapılması sübvansiyonlu istihdamın gereklerinden biridir. Bu programlar dahilinde sübvansiyon edilmeden istihdam edilmiş olanların yerine sübvansiyon edilmiş olan işçilerin getirilmesi ya da işverenlerin sübvansiyonlu işçileri işe alırken sübvansiyonu dolmuş olanları işten çıkarması durumu yaşanabilmektedir (Erol, 2013: 23).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE' DEKİ İSTİHDAM STRATEJİLERİNİN AVRUPA BİRLİĞİ İSTİHDAM STRATEJİLERİ İLE KARŞILAŞTIRILMASI

3.1 TÜRKİYE VE AB İŞSİZLİK YAPISININ KARŞILAŞTIRILMASI

Türkiye'de istihdama yönelik yapılmakta olan çalışmalar 1999 yılında gerçekleşen Helsinki Zirvesi'nin ardından Türkiye'nin aday ülke konumunda olması ile birlikte daha düzenli ve stratejik projeler ile devam etmektedir.

Avrupa Birliği İstihdam Stratejisinin içerisinde bulunan hedefler üye ülkelerin neler yapmaları gerektiği konusunda yol göstermektedir. Ülkemizde bazı dönemlerde ekonominin büyümesine bağlı olarak istihdamında büyüdüğü düşüncesine gidilse de AB ülkelerindeki istihdam düzeyine ulaşmada başarılı olunamamıştır.

Tablo 9: Türkiye ve Avrupa Birliği Ülkelerindeki İşsiz Sayıları

ÜLKE ADI	İşsizlik (Bin)	ÜLKE ADI	İşsizlik (Bin)
Avusturya	248	Macaristan	192
Belçika	358	İrlanda	151
Bulgaristan	211	İtalya	2909
Güney Kıbrıs Rum Yönetimi	34	Litvanya	103
Çek Cumhuriyeti	157	Lüksemburg	17
Almanya	1621	Letonya	85
Danimarka	171	Malta	8
Estonya	41	Hollanda	438
İspanya	3917	Polonya	-
Finlandiya	234	Portekiz	464
Fransa	2789	Romanya	375
İngiltere	1475	İsveç	359
Yunanistan	1022	Slovenya	66
Hırvatistan	201	Slovak Cumhuriyeti	218
		Türkiye	3454

Kaynak: TÜİK Uluslararası Seçilmiş Göstergeler

<https://biruni.tuik.gov.tr/secilmisgostergeler/tabloOlustur.do#> Erişim Tarihi: 11.12.2018

Yukarıdaki tabloda AB üyesi olan ülkelerde ve Türkiye’de bulunan işsiz sayıları verilmiştir. Tablodaki verilere bakarak işsiz sayılarının ülkeden ülkeye farklılık gösterdiği görülmektedir. İspanya’nın işsiz sayısı 3917 iken Fransa’nın işsiz sayısı 2789’dır. Buradaki sayıların ülkelerin nüfusları ile de ilişkisinin olduğu unutulmamalıdır. Ülkelerin siyasi yapıları, ekonomik yapıları, demografik yapıları gibi birçok neden de bu sayılar üzerinde etkili olmaktadır. Avrupa Birliği’ne üye devletler içerisinde en fazla işsiz sayısına sahip olan ülke İspanya’dır. En az işsiz ise Malta ülkesinde bulunmaktadır. Daha sonra Güney Kıbrıs Rum Yönetimi şeklinde devam etmektedir.

Tablo 10: Türkiye ve Avrupa Birliği Ülkelerindeki İşsizlik Oranları

ÜLKELER	1996-2009*	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
TÜRKİYE	12.5	11,9	9,8	9,2	9,7	9,9	10,3	10,9	10,9
ALMANYA	9.62	7	5,8	5,4	5,2	5	4,6	4,1	3,8
AVUSTURYA	4	4,8	4,6	4,9	5,4	5,6	5,7	6	5,5
BELÇİKA	7	8,3	7,2	7,6	8,5	8,5	8,5	7,9	7,2
BULGARİSTAN	12.5	10,3	11,3	12,3	13	11,4	9,2	7,6	6,3
ÇEK CUMHURİYETİ	6.82	7,3	6,7	7	7	6,1	5,1	4	2,9
DANİMARKA	6	7,5	7,6	7,5	7	6,5	6,2	6,2	5,7
ESTONYA	10.3	16,7	12,4	10	8,6	7,4	6,2	6,8	5,8
FİNLANDİYA	9	8,4	7,8	7,7	8,2	8,7	9,4	8,8	8,6
FRANSA	9	9,3	9,2	9,8	10,3	10,3	10,4	10,1	9,4
G.K.R.C	4	6,3	7,9	11,8	15,9	16,1	14,9	13,1	11,1
HIRVATİSTAN	13	11,8	13,7	15,8	17,4	17,3	16,1	13,3	11
HOLLANDA	5	5	5	5,8	7,2	7,4	6,9	6	4,9
İNGİLTERE	3	7,9	8,1	8	7,6	6,2	5,4	4,9	4,4
İRLANDA	5	14,5	15,3	15,4	13,7	11,9	10	8,4	6,7
İSPANYA	11	19,9	21,4	24,8	26,1	24,5	22,1	19,7	17,2
İSVEÇ	5	8,6	7,8	8	8	7,9	7,4	7	6,7
İTALYA	8.5	8,4	8,4	10,6	12,1	12,7	11,9	11,7	11,2
LETONYA	7	19,5	16,2	15	11,9	10,9	9,9	9,6	8,7
LİTVANYA	6.5	17,8	15,4	13,4	11,8	10,7	9,1	7,9	7,1
LÜKSEMBURG	5	4,6	4,8	5,1	5,9	6,1	6,5	6,3	5,7
MACARİSTAN	10	11,2	11,1	11	10,1	7,7	6,8	5,1	4,2
MALTA	6	6,9	6,4	6,4	6,4	5,9	5,4	4,8	4
POLONYA	13.6	9,7	9,7	10,1	10,3	9	7,5	6,2	-
PORTEKİZ	7.37	12	12,9	15,8	16,5	14,1	12,7	11,2	9
ROMANYA	8	7	7,2	6,8	7,1	6,8	6,8	5,9	4,3
SLOVAK CUMH.	14.96	14,5	13,7	14	14,2	13,2	11,5	9,7	7,9
SLOVENYA	6	7,3	8,2	8,9	10,1	9,7	9	8	6,5
YUNANİSTAN	10.33	12,8	17,9	24,5	27,5	26,6	25	23,6	21,4

Kaynak: TÜİK Uluslararası Seçilmiş Göstergeler

<https://biruni.tuik.gov.tr/secilmisgostergeler/degiskenlerUzerindenSorgula.do#> E.T.: 06.03.2019

Yukarıdaki tabloda Türkiye ile Avrupa Birliği ülkelerinin işsizlik oranları karşılaştırılmıştır. Romanya, Malta, İsveç, Lüksemburg, İngiltere, Hollanda, Finlandiya, Çek Cumhuriyeti, Almanya, Avusturya gibi ülkelerde işsizlik oranları daha düşük seviyelerdedir. Hırvatistan, İrlanda, İspanya, Portekiz, Yunanistan gibi ülkelerde ise bu oranın oldukça yüksek seviyelerde olduğu görülmektedir.

Çek Cumhuriyetine bakıldığında işsizlik oranlarında sürekli azalış yönünde seyir izlediği görülmektedir. Bu gibi ülkeler istihdam politikaları uygulamalarında başarıyı yakalamışlardır.

1970 yıllarından sonra endüstrileşmiş ülkelerde işsizlik oranlarında hızlı bir artış yaşanmaya başlanmıştır. Bu artış 2000'li yıllarda en yüksek seviyelere ulaşmıştır.

AB' de işsizlik ve istihdam kavramları 1990 yıllarında önemli birer kavram haline gelmiştir. Bu duruma bağlı olarak bu dönemde Avrupa Birliği düzeyinde istihdam da düşüş ve işsizlik oranlarında artış meydana gelmektedir (Eser-Terzi, 2008: 237).

Türkiye'de istihdam yapısına bakıldığında AB ülkelerinin altında bir seviyede olduğu görülmektedir. Bunu etkileyen nedenlerin en önemlilerinden biri de kadın istihdamının düşük olmasıdır. Kadın istihdamındaki bu önemli nokta işsizlik oranlarını da etkilemektedir. Kadın işsizliğindeki ekonomik sorunların uzun vadede çözüme ulaşabilmesi için genelde eğitim alanına, özelde ise kadınların eğitimine olan yatırımların artırılması gerekmektedir (Şimşek, 2008: 94).

Türkiye 1960 yılından bu yana yüksek işsizlik oranlarıyla mücadele eden bir ülkedir. 1980 yıllarından sonra küreselleşme ve teknolojik ilerleme ile artmış olan işsizlik 1990 yıllarındaki ulusal verilere göre çok üst seviyelere yükselmiştir.(Ay, 2012: 322).

Türkiye'deki işsizlik oranlarına bakıldığında AB'ye dahil olan ülkeler ortalaması içerisinde oldukça üst seviyede olduğu görülmektedir. Bu oranın yüksek olması ülkenin ekonomik gelişmesini ve ülke vatandaşlarının sosyal refahını olumsuz yönde etkilemektedir. Bundan dolayı istihdam ile mücadele edilmekte ve yeni işyerleri oluşturulmakta, yeni istihdam alanları kurulmaktadır.

3.1.1 İşsizlik Yapısının Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılması

İstihdam yapısı incelenirken üzerinde durulması gereken bir diğer önemli kriterde istihdamın eğitim durumuna göre incelenmesidir. İşgücü piyasalarının eğitim ile ilişkisi, işgücünün nitelikli olması bakımından önem taşımaktadır.

Aşağıdaki tabloda istihdamın lise ve altı, lise ve dengi ve yükseköğrenim mezunu olma durumlarına göre işsizlik oranları incelenmiştir.

Tablo 11: İşsizlik Yapısının Lise Altı Mezunu Olma Durumuna Göre % Oranı

Ülkeler	1996-2009 (*)	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Avusturya	8.5	7.9	8.2	8.7	9.2	9.9	9.6	10.8	11.1
Belçika	14.7	15.2	13.8	13.6	15.1	14.8	14.8	15.5	13.7
Bulgaristan	22.7	22.3	26	26.3	27.8	27.1	25.2	22.5	19.9
Güney Kıbrıs	6.6	5.2	4.7	9.8	13	12.7	14.5	12.7	12.2
Çek Cumhuriyeti	19	23.6	21.4	25.9	24.9	20.9	22.4	20.6	14.1
Almanya	13.9	12.8	11.7	10.9	10.1	9.9	9.5	8.7	7.9
Danimarka	7.7	9.6	10.8	11.3	11	10.1	10.1	10.2	9.6
Estonya	16.7	22.5	21.8	20.5	13.2	11.4	13	13.8	11.3
İspanya	20	27.9	29.4	34	36.3	34.8	33.4	31.1	28.3
Finlandiya	18	16.7	17	17.9	18.4	18.9	19.9	20.8	21.6
Fransa	14.1	14.2	14	14.6	16	16.1	15.9	17	16.1
İngiltere	8.7	11.7	12.3	12.4	13.1	10.5	9	7.6	6.9
Yunanistan	13.8	15.7	20	28.2	30.9	29.7	28.5	29.6	27.7
Hırvatistan	12.5	10.6	15.3	16.9	19.3	26	21.4	17.7	20.2
Macaristan	13.1	22.8	24.5	24.4	22.7	18.6	18.1	12.5	11.2
İrlanda	8.3	16.2	18.8	20.1	19.8	18.5	15.6	13.2	11.4
İtalya	14.5	12.3	12.7	15.8	17.2	18.6	16.8	17.3	17.8
Litvanya	15.4	34.6	33.4	30.6	34.5	31.6	27	22.2	16
Lüksemburg	6.8	6.2	10.7	8.4	11.2	9.7	11.5	10	9.3
Letonya	17.2	29.7	28.3	33.7	29.3	26.8	26.6	19.6	21.5
Malta	10.5	11.5	11.6	12.5	11.5	9.8	10.2	10.5	8.8
Hollanda	6.5	7.5	8.6	10.1	11.2	12.5	11.7	10.7	9.2
Polonya	20.5	17.5	18.3	19.4	21.3	19	17.2	14	11.4
Portekiz	7.8	13.4	14.7	16	16.5	15.2	13.4	11.7	10.8
Romanya	4	3.9	4.5	4	4.3	4.2	5.9	5.8	4.7
İsveç	11.7	17.8	17.5	18.1	20.2	21.2	21.7	20	20.2
Slovenya	8	9.2	11.4	13.7	18.1	14.2	13.2	14.8	9.8
Slovak Cumhuriyeti	41.3	42.9	38.3	40.8	39	36.8	35.5	32.1	27.5
Türkiye	8.2	10.2	8.1	7.5	8.1	9.4	10	10.2	9.8

Kaynakça; TÜİK Uluslararası Seçilmiş Göstergeler

<https://biruni.tuik.gov.tr/secilmisgostergeler/degiskenlerUzerindenSorgula.do#>

Erişim Tarihi: 06.03.2019

Yukarıdaki tabloda işsizlik yapısının lise altı eğitim durumlu olmasına göre Türkiye ve AB ülkelerinin karşılaştırmalı işsizlik durumları verilmiştir.1996-2009* şeklinde verilen değerler bu yıllar dahil olmak üzere bu aralıktaki tüm yıl verilerinin ortalamasını göstermektedir. Bu oran Belçika, Çek Cumhuriyeti, Estonya, İspanya, Finlandiya, Fransa, Yunanistan, Hırvatistan, Macaristan, Letonya, İsveç, Slovak Cumhuriyeti gibi ülkelerde oldukça yüksektir. Türkiye, Romanya, Lüksemburg gibi

ülkelerde lise altı eğitim seviyesine bağlı işsizlik oranlarının düşük seviyede olduğu görülmektedir.

Eğitim durumuna göre toplam istihdama bakıldığında okur-yazar olmayan ve lise altı eğitim seviyesindeki kişilerin işgücüne katılma oranlarında yıldan yıla bir azalış yaşandığı gözlemlenmiştir (Taş ve diğerleri, 2012: 158).

Tablo 12: İşsizlik Yapısının Lise ve Dengi Mezunu Olma Durumuna Göre % Oranı

Ülkeler	1996-2009 (*)	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Avusturya	4.3	4.1	3.9	4.2	4.5	4.7	5	5.4	4.5
Belçika	9.4	9.4	7.8	8.6	8.6	8.8	9	8.3	7.7
Bulgaristan	11.1	9.5	9.5	10.4	11.7	10.4	8	6.5	5.3
Güney Kıbrıs	5.5	7	9.2	11.3	17.3	17.8	16.5	16.5	11.9
Çek Cumhuriyeti	7.5	8.2	7.8	7.9	8.4	7.6	5.9	4.2	3.4
Almanya	8.8	6.2	5.3	4.9	4.7	4.2	3.8	3.3	2.9
Danimarka	4.8	5.9	6.6	7.1	7.2	6.8	5.8	5.8	5.1
Estonya	10	18.8	13	10.5	9.9	8.4	7.2	7.4	6.9
İspanya	16.7	20.8	23	25.5	27.6	26.6	24.3	22.3	19.8
Finlandiya	10.3	8.1	7.6	7.6	8.3	9	9.9	9.2	9.3
Fransa	10.2	9.3	9.6	10	10.5	11	11.1	11	10.6
İngiltere	4.8	7.6	8.1	8.3	8	6.8	6	5.3	4.6
Yunanistan	18.7	19.3	25.3	32.9	37	36.1	33.6	32.6	30.3
Hırvatistan	16	14.3	14.9	17.9	18.4	20.5	20	15.9	13.4
Macaristan	6.7	10.6	11	10.5	10.4	7.8	6.9	5.1	4.4
İrlanda	5	13.5	15.3	15.9	15.8	13.8	11.4	9.6	8.3
İtalya	10.9	9.2	9.1	11.5	12.9	13.4	12.6	12.8	12.3
Litvanya	14.1	19.1	17.9	15.8	13.6	12.1	11.2	9.9	8.3
Lüksemburg	4.5	4.8	5.5	6.2	6.8	6.1	7	7.9	4.9
Letonya	12.2	18.4	17	17.5	12.9	11.1	9.6	11.1	9.5
Malta	7.2	6.2	6.2	5.3	4.1	3.2	3.2	3.3	3.2
Hollanda	3.4	4.1	5	5.9	7.5	8	7.6	6.7	5.4
Polonya	17	11.7	12.1	12.9	13.2	11.7	9.4	7.6	6.2
Portekiz	8	13.3	14.5	18.8	19.1	16.8	15.5	13.4	10.5
Romanya	8.1	7.7	7.9	7.3	7.5	7.1	6.4	5.4	4.6
İsveç	6.3	8.5	7.6	7.4	7.3	7	6.3	5.6	5.1
Slovenya	7.3	7.9	9.5	10	12.2	11.9	12.2	9.2	8.4
Slovak Cumhuriyeti	15.9	14.7	13.7	14.5	14.4	13.4	12.9	10.6	8
Türkiye	13.3	13.1	10.7	9.6	10.2	11.3	11.3	12.5	12.6

Kaynakça: TÜİK Uluslararası Seçilmiş Göstergeler

<https://biruni.tuik.gov.tr/secilmisgostergeler/degiskenlerUzerindenSorgula.do#>

Erişim Tarihi: 08.03.2019

Ülkelerde ilk ve orta öğrenim seviyesindeki bireylerin yüksek öğretim mezunlarına kıyasla daha fazla işsiz kaldığı görülmektedir. Yani buradan da anlaşılacağı üzere eğitim seviyesinin işsizlik oranları üzerindeki etkisi oldukça önemlidir. Bu işsizlik oranları içerisindeki paydan da en fazla pay alan grup 25-34 yaş aralığında bulunan gençler olmaktadır.

Bu durum Türkiye için de geçerlidir. İşsizliği oluşturan grupta en yoğun olan eğitim grupları ilk ve orta öğrenim mezunlarıdır.

Tablo 13: İşsizlik Yapısının Yükseköğretim Mezunu Olma Durumuna Göre % Oranı

Ülkeler	1996-2009 (*)	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Avusturya	2.7	2.8	3.2	2.8	4.2	4.2	3.7	3.4	3.2
Belçika	4	4.6	3.8	3.9	5.2	4.7	4.3	4.4	4.7
Bulgaristan	5.4	4.5	5	5.5	6.4	4.8	3.9	3.3	2.9
Güney Kıbrıs	4.3	6.6	7.6	11.5	14.4	14.1	13.7	11.5	10.7
Çek Cumhuriyeti	2.5	2.9	3.2	3.4	3.4	3.4	2.8	2.3	1.8
Almanya	5.2	3.2	2.7	2.6	2.6	2.7	2.5	2.3	2
Danimarka	3.5	4.3	5.5	5.1	4.6	5	5.2	5.2	4.8
Estonya	4.9	7.8	8.6	6.2	5.9	4.7	4.2	3.7	3
İspanya	11.7	12.1	13.6	16.3	17.5	16.3	15	13.2	11.5
Finlandiya	4.9	4.3	3.7	3.5	4.1	4.6	5.7	5.7	5.3
Fransa	6.1	5.3	5.3	5.4	5.9	6.3	6.1	5.8	5.4
İngiltere	2.5	3.7	4.2	4.3	3.7	3.2	2.9	3.1	2.9
Yunanistan	10.8	13	17.7	22.2	24.5	23	23.1	22.2	20.4
Hırvatistan	7.5	8.8	9.6	11.2	11.9	10.2	9.3	8.6	7
Macaristan	2.3	4.3	4.4	4.7	4.3	3.4	2.6	1.8	1.8
İrlanda	3	8	8.3	8.2	7.9	7	5.9	4.9	4.1
İtalya	7.5	6.8	6.6	7.8	8.6	9.2	8.5	8	7.5
Litvanya	5.3	6.9	5.1	5.2	5.3	4.3	3.9	2.8	2.8
Lüksemburg	3.5	4.7	4.6	4.4	4.2	3.8	5.2	3.7	4.2
Letonya	5.6	10.1	6.5	5.9	6.3	5.9	5.4	4.1	3.9
Malta	3	1.9	2.2	2.9	2.6	2.8	2.4	1.9	2.5
Hollanda	2.2	2.7	3.4	3.7	4.3	4.3	4.1	3.8	3
Polonya	5.8	5.3	5.8	6.2	6.4	5.3	4.3	3.6	2.6
Portekiz	5.5	7.6	8.6	12	13.9	11.2	9.6	8.6	6.5
Romanya	3.5	4.9	5.1	5.4	5.7	5.9	4.4	3.2	2.1
İsveç	3.2	4.4	3.9	3.9	4.2	4	3.8	3.5	3.6
Slovenya	3.2	4.4	4.9	7.1	7	7.6	6.6	6.5	6
Slovak Cumhuriyeti	4.5	5.5	6.6	7.6	8.2	7.7	6.9	6.3	4.9
Türkiye	9	9.8	9.4	8.9	9.3	10.6	11	12	12.7

Kaynakça: TÜİK Uluslararası Seçilmiş Göstergeler

<https://biruni.tuik.gov.tr/secilmisgostergeler/degiskenlerUzerindenSorgula.do#> Erişim Tarihi:

08.03.2019

Eğitim düzeyindeki yükselişlerin işsizlik oranlarında düşüşü meydana getirdiği görülmektedir. Bunun yanında eğitim seviyelerinin yüksek olduğu ülkelerin bazılarının işsizlik oranlarının yüksek olduğu görülmektedir. Burada etkili olan işsizlikle mücadelede izlenecek olan yollardır. İşsizliği en aza indirmek amacıyla uygulanan politikalardan en önemlisi de yeni istihdam imkanları oluşturarak büyüme oranlarında artışın sağlanmasıdır (Ceylan ve diğerleri, 2010: 158).

Ülkeler kıyaslandığında eğitim seviyelerinin yükselmesine bağlı olarak işsizlik oranlarında düşüş ile karşı karşıya kaldıkları görülmektedir.

İşsizliğin eğitim durumuna göre dağılım tabloları incelendiğinde eğitim düzeyinin işsizlik oranlarını ne derecede etkilediği görülmektedir. Yıllar itibari ile işsizlik oranlarına bakıldığında yükseköğrenim mezunu olan kesim en yüksek paya sahiptir ve burada eğitim düzeyi düştükçe işsizlik oranı artmaktadır.

İşsizlik oranlarındaki en düşük oran okuma-yazma bilmeyen kesime aittir. En yüksek işsizlik oranı lise ve dengi eğitim seviyesindekiler ve işgücüne katılımında en yüksek oranın da yükseköğrenim mezunlarına ait olduğu görülmektedir.

Yukarıdaki tablolardan da görüleceği üzere gelişmiş ülke olan AB ülkelerinde vasıflı ve eğitilmiş işgücü oransal olarak daha fazladır. Bu sebepten dolayı Türkiye için de istihdam edilen işgücünün eğitim seviyesinin kalkınma süreci içerisindeki payı oldukça önemlidir.

İşsizlik yapısı içerisinde yükseköğretim mezunu olup iş bulamayan bir kitlede bulunmaktadır. Bu kişilerin yüzde oranları aşağıdaki tabloda incelenmiştir.

Tablo 14: Yükseköğretim Mezunu Olma Durumunun Cinsiyetlere Dağılımına Göre % Oranı

YIL	ÜLKE ADI	Yükseköğretim mezunu işsiz erkek, (%)	Yükseköğretim mezunu işsiz kadın, (%)	Yükseköğretim mezunu işsiz toplam, (%)
2017	Avusturya	3,1	3,1	3,2
2017	Belçika	4,3	3,8	4,7
2017	Bulgaristan	3	3,3	2,9
2017	Güney Kıbrıs Rum Y.	9,7	8,6	10,7
2017	Çek Cumhuriyeti	1,5	1,2	1,8
2017	Almanya	2	2	2
2017	Danimarka	4,7	4,6	4,8
2017	Estonya	3,2	3,5	3
2017	İspanya	10	8,3	11,5
2017	Finlandiya	5,2	5,2	5,3
2017	Fransa	5,2	5	5,4
2017	İngiltere	2,8	2,6	2,9
2017	Yunanistan	16,5	12,3	20,4
2017	Hırvatistan	7,1	7,3	7
2017	Macaristan	1,6	1,4	1,8
2017	İrlanda	4	4	4,1
2017	İtalya	6,4	5	7,5
2017	Litvanya	2,9	3,1	2,8
2017	Lüksemburg	3,8	3,5	4,2
2017	Letonya	3,9	3,9	3,9
2017	Malta	2,4	2,3	2,5
2017	Hollanda	2,9	2,8	3
2017	Polonya	2,4	2,2	2,6
2017	Portekiz	6,5	6,4	6,5
2017	Romanya	2,4	2,8	2,1
2017	İsveç	4,1	4,7	3,6
2017	Slovenya	5,2	4,1	6
2017	Slovak Cumhuriyeti	4,1	3,3	4,9
2017	Türkiye	8,7	18,4	12,7

Kaynakça: TÜİK Uluslararası Seçilmiş Göstergeler

<https://biruni.tuik.gov.tr/secilmisgostergeler/degiskenlerUzerindenSorgula.do#>

Erişim Tarihi: 23.02.2019

Yukarıdaki tabloda 2017 yılına ait işsizlik yapısının yükseköğretim mezunu olma durumuna göre dağılımı incelenmiştir. Bu verilere bakarak en çok yükseköğretim mezunu işsiz Yunanistan da olduğu görülmektedir. En az ise %1,5 oranı ile Çek Cumhuriyetindedir.

Kadınlardaki bu orana bakıldığında ise bu oran en az Çek Cumhuriyetinde iken en çok Türkiye'dedir. Toplam yükseköğretim mezunu olma durumuna göre işsizlik oranında birinci sırada Yunanistan, ikinci sırada ise Türkiye yer almaktadır.

Kadınların işgücüne katılım oranları bölgeden bölgeye farklılık göstermektedir ve bunun sebebi de ülkelerin gelişmişlik seviyeleridir (Kavak, 1997: 22).



3.1.2 Uzun Dönem İşsizlik Yapısının Karşılaştırılması

Tablo 15: 15 Yaş Üzeri İşgücüne Katılma Oranları Toplam (%)

Ülkeler	1996-2009 (*)	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Avusturya	59	60	60	60.3	60.4	60.2	60.1	60.4	60.3
Belçika	53	54	53.1	53.1	53.5	53.5	53.4	53.2	53.2
Bulgaristan	52.5	53.4	52.5	53.1	53.9	54.2	54.2	53.5	53.4
Güney Kıbrıs	62.5	64	63.2	62.8	62.7	63.2	62.6	62.9	62.8
Çek Cumhuriyeti	59.7	58.3	58.2	58.7	59.4	59.4	59.6	60.1	59.9
Almanya	58	59.4	60	60	60.3	60.4	60.3	60.5	60.5
Danimarka	66	64.4	64	63.2	62.3	62.1	62	63.3	63.1
Estonya	59	60.5	61.2	61.3	61.3	61.2	62.2	62.9	62.8
İspanya	59	59.3	59.3	59.3	58.9	58.5	58.3	58.1	57.8
Finlandiya	60.75	59.8	59.8	59.7	59	58.9	58.8	58.5	58.3
Fransa	56	56.3	56	56.2	56.1	55.8	55.6	55.4	55.2
İngiltere	61.3	61.8	61.7	62	62.1	62.2	62.2	62.4	62.3
Yunanistan	53	54.4	53.8	53.6	53.3	53	53.1	53.2	52.9
Hırvatistan	54	52.7	51.9	51.4	50.9	52.4	52.9	51.5	51.3
Macaristan	49.6	50.5	50.8	51.6	52.1	53.6	54.8	55.8	55.6
İrlanda	57	61.2	60.6	60.3	60.6	60.3	60.2	60.4	60
İtalya	48.5	48	47.9	48.7	48.3	48.5	48.4	48.8	48.6
Litvanya	58.45	57	57.8	58.2	58.3	59.1	59.3	60.5	60.5
Lüksemburg	53.66	57	56.9	58	58.3	59	59.4	58	57.9
Letonya	58	59	58.6	59.8	59.5	59.4	60.2	60.7	60.6
Malta	50	50.1	51	51.7	52.8	53.7	54.2	54.6	54.5
Hollanda	60	64.7	64.1	64.6	64.5	64	64.1	63.7	63.5
Polonya	54.5	55.9	56.1	56.4	56.5	56.8	56.7	56.9	56.6
Portekiz	62	61	60.4	60	59.2	58.8	58.6	58.5	58.2
Romanya	66	55	54.1	54.6	54.4	54.7	54.3	53.6	53.2
İsveç	63	63.1	63.4	63.4	63.8	63.9	63.9	64	64
Slovenya	58.5	59.2	58.1	57.7	57.4	57.7	57.4	56.7	56.3
Slovak Cumhuriyeti	59.6	58.8	58.7	59.1	59.2	59.3	59.6	60.1	59.8
Türkiye	49.2	48.8	49.9	50	50.8	50.5	51.3	52	52.8

Kaynak: TÜİK Uluslararası Seçilmiş Göstergeler

<https://biruni.tuik.gov.tr/secilmisgostergeler/degiskenlerUzerindenSorgula.do#> E.T: 06.03.2019

Yukarıdaki tabloda Türkiye ve AB ülkelerine ait uzun dönem işsizlik verileri verilmiştir. Avusturya, Güney Kıbrıs Rum Yönetimi, Almanya, Danimarka, Estonya, İngiltere, İrlanda, Letonya, Hollanda, Portekiz, İsveç, Slovak Cumhuriyeti gibi ülkelerde bu oranın oldukça yüksek seviyelerde olduğu görülmektedir. Bu ülkelerde bir yıl ve bir yıldan daha uzun süre işsiz kalan çok sayıda birey bulunmaktadır.

Türkiye, İtalya, Malta, Macaristan, Yunanistan, Bulgaristan gibi ülkelerde ise bu oran biraz daha düşüktür. Ve tabloda Türkiye'deki uzun dönem işsizlik yapısı birçok AB ülkesinin uzun dönem işsizlik verilerinin altında bir seyir izlediği görülmektedir. Ancak sürekli olarak bir artış halindedir. Yıllara bağlı olarak Türkiye'de de uzun dönem işsiz satıları artmaktadır.

AB ülkelerinde bulunan işsizliğin uzun dönem işsizliğe dönüşmemesi için koruyucu ve önleyici tedbirlerin özenle geliştirilmesi ve bunların uygulaması gerekmektedir. İş aramakta olan kişiler için iş arama sürecinde iş arama yardımı, kariyer danışmanlığı gibi imkanları kolaylıkla sağlayabilmelidir. Uzun dönemli olarak işsiz kalacak olan gençlere işsiz kaldıkları altı ay tamamlanmadan bir işe başlamaları sağlanmalı ve gerekiyorsa eğitim almaları mümkün kılınmalıdır. Diğer işsizlere ise bu olanaklar bir yıl içerisinde sunulmalıdır.

Türkiye'de mevcut işsiz kitlesinin yarısından fazlası iş bulmaya dair umudunu yitirdiği için iş aramayı bırakmakta ve buna bağlı olarak tanım gereğince işsiz sayılmaktadır (Aydemir, 2013: 124). İş bulma ümidi bulunmayan ve iş aramayan ancak çalışmaya engeli olmayan kesim dikkate alındığında uzun dönem işsizliğin önemi daha iyi anlaşılmaktadır (Aydemir, 2013: 124).

3.1.3 Ekonomik Faaliyet Kollarına Dağılıma Göre İşsizlik Oranlarının Karşılaştırılması

Ülkemizde istihdamın yapısı incelendiğinde sektörler ne şekilde dağıldığı üzerinde durulmaktadır. Ülkedeki istihdamın sektörler arasında nasıl bir dağılım gösterdiği o ülkenin ekonomik yapısı ve gelişme düzeyini gösteren önemli kriterlerden biridir.

Tablo 16: Ekonomik Faaliyetlere Göre İstihdamın Dağılımı (%) : Tarım Sektöründe Çalışan Oranı

ÜLKELER	1996-2009*	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
TÜRKİYE	30	25,2	25,5	24,6	23,6	21,1	20,6	19,5	19,4
ALMANYA	2.46	1,6	1,6	1,6	1,4	1,4	1,4	1,3	1,3
AVUSTURYA	5.83	5,2	4,9	4,7	4,6	4,8	4,5	4,3	4,3
BELÇİKA	2	1,4	1,3	1,2	1,4	1,2	1,2	1,3	1,3
BULGARİSTAN	11.05	6,8	6,8	6,4	6,7	7	6,9	6,8	6,3
ÇEK CUMHURİYETİ	4	3,1	3	3	3	2,7	2,9	2,9	2,9
DANİMARKA	3	2,4	2,4	2,6	2,5	2,5	2,5	2,5	2,6
ESTONYA	6.5	4,2	4,4	4,5	4,3	3,9	3,9	3,9	3,9
FİNLANDİYA	5	4,4	4,2	4,2	4,1	4,3	4,2	3,9	3,9
FRANSA	3.92	2,9	2,9	2,9	3,1	2,8	2,7	2,9	2,9
G.K.R.C	5	3,8	3,8	2,9	3,1	4,4	4	3,6	3,5
HIRVATİSTAN	17	14,3	14,6	12,3	10,8	9,5	9,2	7,6	7,5
HOLLANDA	3	3,1	2,8	2,7	2,1	2,3	2,3	2,3	2,2
İNGİLTERE	1.45	1,2	1,2	1,2	1,1	1,3	1,1	1,1	1,1
İRLANDA	6	4,5	4,5	4,7	5,7	5,7	5,6	5,6	5,4
İSPANYA	6	4,2	4,1	4,2	4,3	4,2	4,1	4,2	4,1
İSVEÇ	2.5	2,1	2	2,1	2	2	2	1,9	1,9
İTALYA	4	3,8	3,7	3,7	3,6	3,6	3,8	3,9	3,9
LETONYA	13.5	8,6	8,9	8,4	8,1	7,5	7,9	7,7	7,5
LİTVANYA	17	8,8	8,5	8,8	8,4	9,2	9,1	8	7,8
LÜKSEMBURG	2	1,1	1,2	1,3	1,6	1,4	1	1	1
MACARİSTAN	7	4,5	4,9	5,1	4,8	4,7	4,9	5	5
MALTA	2	1,3	1,2	1,1	1,3	1,3	1,6	1,3	1,3
POLONYA	16	13,1	12,9	12,6	12	11,5	11,5	10,6	10,6
PORTEKİZ	13	11,2	10,2	10,8	10,2	8,6	7,5	6,9	6,8
ROMANYA	41.33	31	29,3	29,7	29,3	28,3	25,6	23,1	22,9
SLOVAK CUMH.	5	3,2	3,1	3,2	3,3	3,5	3,2	2,9	2,9
SLOVENYA	9.92	8,8	8,6	8,4	8,5	9,6	7,1	5	4,9
YUNANİSTAN	15	12,4	12,3	13	13,7	13,6	12,9	12,4	12,1

Kaynak: TÜİK Uluslararası Seçilmiş Göstergeler

<https://biruni.tuik.gov.tr/secilmisgostergeler/degiskenlerUzerindenSorgula.do#> E.T.: 06.03.2019

Tarım sektörünün AB ülkeleri içerisindeki payı oldukça düşüktür. Ancak 2010 yılında AB ülkeleri ile Türkiye karşılaştırıldığında Türkiye'nin ortalaması AB ülkelerinin ortalamasından daha üst seviyelerdedir.

Tablo 17: Ekonomik Faaliyetlere Göre İstihdamın Dağılımı (%): Sanayi Sektöründe Çalışan Oranı

ÜLKELER	1996-2009*	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
TÜRKİYE	23.5	26,2	26,5	26	26,4	27,9	27,2	26,8	26,5
ALMANYA	31.93	28,3	28,2	28,2	27,8	28,1	27,7	27,4	27,3
AVUSTURYA	27.5	24,9	26	26,1	25,9	25,8	25,8	25,6	25,6
BELÇİKA	25.43	23,4	23,2	21,8	21,7	21,4	21,4	21,3	21,3
BULGARİSTAN	31	33	31,5	31,3	30,2	30,1	29,9	29,8	29,3
ÇEK CUMHURİYETİ	29	38	38,5	38,1	37,5	38	38	38,1	37,9
DANİMARKA	24.36	19,6	19,9	19,7	19,5	19,3	19,3	18,6	18,8
ESTONYA	34	30,3	32,4	31,1	30,3	30,1	30,7	29,7	29,9
FİNLANDİYA	28	23,3	23	22,8	22,8	21,9	21,7	22,2	22,3
FRANSA	26	22,3	22,2	21,8	21,3	20,6	20,4	20,3	20,4
G.K.R.C	23.5	20,4	20,9	20,2	17,6	16,5	16,2	17	17
HIRVATİSTAN	29.5	27,5	28	27,9	27,6	27	26,7	27	27
HOLLANDA	19.5	17,6	17,2	17,2	16,5	16,2	16,4	16,5	16,5
İNGİLTERE	22	19,2	19,2	19,1	18,9	19	18,7	18,5	18,4
İRLANDA	28.66	19,5	18,9	18,3	18,2	18,2	19,1	19,6	19,2
İSPANYA	31	23	21,8	20,7	19,8	19,5	19,9	19,6	19,5
İSVEÇ	26	19,9	19,9	19,6	19,2	18,6	18,3	18,2	18,1
İTALYA	31.32	28,6	28,3	27,6	27	26,9	26,6	26,1	26,3
LETONYA	26.76	23,1	22,9	23,5	23,9	23,8	23,6	24,1	24
LİTVANYA	28.25	24,6	24,6	25,1	25,5	24,7	25,1	25,1	25
LÜKSEMBURG	22	13,3	13,4	12,7	12	11	12,5	12,1	11,9
MACARİSTAN	35	30,7	30,8	29,8	29,9	30,5	30,3	30,4	30,2
MALTA	28.5	25,5	24,5	22,3	21,8	20,9	19,8	19,8	19,4
POLONYA	30	30,3	30,7	30,4	30,5	30,5	30,5	31,4	31,3
PORTEKİZ	30	27,3	26,9	25,1	23,7	23,9	24,3	24,5	24,8
ROMANYA	30	28,3	28,6	28,2	28,3	28,9	28,5	29,9	29,1
SLOVAK CUMH.	38.73	37,1	37,5	37,5	35,8	35,4	36,1	36,5	36,3
SLOVENYA	42	32,6	31,7	31	31	30,9	32	33,2	32,6
YUNANİSTAN	22.5	19,6	17,7	16,5	15,6	15	14,9	15,2	15,3

Kaynak: TÜİK Uluslararası Seçilmiş Göstergeler

<https://biruni.tuik.gov.tr/secilmisgostergeler/degiskenlerUzerindenSorgula.do#> E.T.: 06.03.2019

Tablo 18: Ekonomik Faaliyetlere Göre İstihdamın Dağılımı (%): Hizmet Sektöründe Çalışan Oranı

ÜLKELER	1996-2009*	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
TÜRKİYE	44.66	48,6	48,1	49,4	50	51	52,2	53,7	54,1
ALMANYA	65.6	70	70,1	70,2	70,8	70,5	70,9	71,3	71,5
AVUSTURYA	64	69,9	69	69,2	69,5	69,4	69,7	70,1	70,1
BELÇİKA	75	75,3	75,5	77,1	76,9	77,4	77,4	77,5	77,4
BULGARİSTAN	55.5	60,2	61,8	62,2	63,2	62,9	63,2	63,5	64,5
ÇEK CUMHURİYETİ	55	58,9	58,6	58,8	59,5	59,2	59	59	59,3
DANİMARKA	71.33	78	77,7	77,7	78	78,3	78,2	78,8	78,6
ESTONYA	61	65,5	63,2	64,4	65,5	66	65,4	66,4	66,2
FİNLANDİYA	66.5	72,3	72,8	73,1	73	73,8	74,1	74	73,8
FRANSA	74	74,8	74,9	75,3	75,6	76,6	76,9	76,8	76,8
G.K.R.C	71	75,8	75,3	76,9	79,3	79,1	79,8	79,3	79,4
HIRVATİSTAN	54	58,3	57,5	59,8	61,6	63,5	64,1	65,4	65,4
HOLLANDA	77	79,3	80	80,1	81,4	81,5	81,2	81,3	81,3
İNGİLTERE	74	79,6	79,6	79,7	80,1	79,8	80,2	80,4	80,5
İRLANDA	66	75,9	76,6	77	76,1	76,1	75,3	74,8	75,5
İSPANYA	62.33	72,8	74,1	75,1	76	76,3	76	76,2	76,4
İSVEÇ	73	78	78,1	78,3	78,8	79,4	79,7	79,9	80
İTALYA	64	67,6	68	68,7	69,4	69,5	69,6	70	69,8
LETONYA	58.96	68,3	68,2	68,2	68	68,6	68,4	68,2	68,5
LİTVANYA	54	66,6	67	66,1	66,1	66,1	65,9	66,9	67,2
LÜKSEMBURG	78.66	85,6	85,4	86	86,4	87,6	86,4	86,9	87,1
MACARİSTAN	59	64,8	64,3	65,1	65,3	64,8	64,8	64,5	64,8
MALTA	68.07	73,1	74,3	76,7	76,9	77,7	78,6	78,9	79,3
POLONYA	52.5	56,6	56,4	57	57,5	58	57,9	58	58,1
PORTEKİZ	54	61,5	62,9	64	66,1	67,5	68,1	68,6	68,3
ROMANYA	33.87	40,7	42,2	42,1	42,5	42,7	46	47	48
SLOVAK CUMH.	55.21	59,7	59,4	59,2	60,9	61,1	60,7	60,6	60,8
SLOVENYA	52.61	58,6	59,7	60,6	60,5	59,4	60,9	61,8	62,5
YUNANİSTAN	61	68	70	70,5	70,7	71,5	72,2	72,4	72,6

Kaynak: TÜİK Uluslararası Seçilmiş Göstergeler

<https://biruni.tuik.gov.tr/secilmisgostergeler/degiskenlerUzerindenSorgula.do#> E.T.: 06.03.2019

AB ülkelerinde istihdamın sektörlere dağılımı 3 ayrı tablo şeklinde verilmiştir. Bu tablolar incelendiğinde AB ülkeleri için ilk sırayı hizmetler sektörü daha sonra sanayi en son olarak da tarım sektörü oluşturmaktadır. Cinsiyet ayrımı bakımından istihdam edilenlerin sektörüne bakıldığında hem kadın hem de erkek için istihdamın en fazla olduğu sektör hizmetler sektörüdür.

Türkiye’de hizmetler sektörünün payı AB ülkelerine yakın bir seyir izlemektedir. AB ile Türkiye’nin sektörel dağılımları karşılaştırıldığında tarım ve hizmetler sektörünün toplam istihdam içerisindeki oranı bir problem olarak karşımıza çıkmaktadır. AB ülkelerinin toplam istihdam içerisindeki hizmetler sektörünün payı Türkiye ortalamasından daha üst seviyelerdedir.

Verilen tablolarda tarım, hizmet ve sanayi sektörlerine dağılımına bakıldığında bu oranlarda geçişlerin yaşandığı görülmektedir. 1990’lı yıllarda yaşanan bu geçişler küresel istihdam yapısını etkilemektedir. Bunlardan en önemlisi de teknolojik gelişmelerin artmasıyla birlikte tarım ve imalatta istihdam edilen bireyler hizmet sektörüne doğru kaymakta ve buna uyum sağlayamayanlar işsizlik olgusu ile karşı karşıya kalmaktadır (Orhan ve diğerleri, 2014: 20-21).

1950 yıllarından sonra hizmetler sektörü yaygınlaşmaya başlamıştır. ABD ülkesinde imalat sektöründe istihdam edilen işgücünün 1950 yılında hizmet sektöründe istihdam edilenlerin gerisinde kalması ile yükselmekte olan yeni toplumun hizmet toplumu olacağını gözler önüne sermiştir (Orhan ve diğerleri, 2014: 21).

3.2 İŞSİZLİĞİN ÇÖZÜMÜNE YÖNELİK ÖNERİLER

Ekonomik büyümenin sağlanması işsizliğin çözümüne yönelik en etkili yöntemdir. Fakat zamanla görülecektir ki işsizlik sorununun çözümünde ekonomide özellikle dezavantajlı gruplar olarak görülen kadınlar, gençler için tek başına yeterli olmamaktadır (Sürücü, 2014: 36). Bundan dolayı ülkeler işsizlikle mücadelede farklı politikalar izlemektedirler. Buna örnek olarak 1993’te Avrupa Komisyonu’na hazırlanmış olan Büyüme, Rekabet ve İstihdam başlığı olan Beyaz Kitap Avrupa Birliği içerisinde işsizliğe yönelik mücadele politikalarının başlangıç noktası olmuştur (Sürücü, 2014: 37).

Bu kitabın en önemli özelliği ise AB düzeyinde işsizlik ile ilgili mücadeleye yönelik politikalara yer vermesinin yanında, istihdamın nasıl arttırılacağı çalışmalarına da değinmiş olmasıdır (Sürücü, 2014: 37).

Bu çalışmaya dayanılarak yapılan değerlendirmeler ve ulaşılan sonuçlardan istihdam politikalarına yönelik aşağıda verilecek olan önerileri ileri sürmek mümkündür.

Ekonomide mevcut olan büyümenin istihdam yaratamaması ve sektörler arasındaki istihdam oluşturma farklılıkları büyüme açısından önem teşkil etmektedir.

İstihdamda artış sağlamak isteniyorsa kalkınma stratejilerinde genel politikalar uygulamak yerine sektörel politikaların uygulanması sağlanmalıdır. Kırsal kesimde ya da gelişmemiş bölgeler için yeni politikalar geliştirmek yerine bölgesel çekim merkezi olan Bursa, Denizli, Gaziantep vb. gibi iller desteklenmelidir. Yani pilot uygulamalar yapılmalıdır.

Hizmetler sektörüne olan yatırım, aynı düzeyde başka sektörlerde yapılacak olan yatırımlardan daha fazla istihdam alanı yaratmaktadır. Bu sebepten dolayı yapılacak olan yatırımların turizm, bilişim, sağlık, aile ve çocuk gelişimi gibi daha uzun dönemde istihdamı arttıracak olan sektörlerde yapılması sağlanmalıdır.

İş bulmaya Yönelik teşvik edici önlemler ile iş arama yardımları, iş bulmayı özendirerek politikalar, gerekli eğitim politikalarının uygulanması gibi aktif programların sayısının arttığı görülmektedir (Gençler, 2011: 20).

Büyümeye dayalı iktisat politikası açısından bakıldığında hizmetler sektörünün gelişmesi iç talepteki bir canlanma ve gelir seviyesindeki bir artış ile mümkün olmaktadır. Bu sebeple de Türkiye'deki işgücü piyasası esnek çalışma birimleri olan part-time ve geçici istihdam ile daha esnek bir hale getirilmelidir. İşgücüne olan talebi arttırmak, işgücü maliyetlerini azaltmak için istihdam vergilerini en alt seviyelere indirmek hedeflenmelidir.

Türkiye'de bulunan işsizlik tarım toplumu özelliklerinin devam etmesi, genç nüfusun hızla artmasına karşılık istihdamını sağlayabilecek işyerlerinin olmaması gibi nedenlerden dolayı yapısal niteliktedir (Sürücü, 2014: 81).

İstihdama yönelik vergilerin düşürülmesinde enformel işgücü piyasası ile olan etkileşim önemli bir yere sahiptir. 1990 yıllarının ortalarından beri genişlemekte olan ücret ve verimlilik üzerine yapılan politikalar işsizliği ölçmede problem olan enformel işgücü piyasalarını iyileştirecek şekilde düzenlenmelidir.

Türkiye'nin başta gelen sorunları içerisinde cari açıklar ve dışa bağımlı ihracat olgusu yer almaktadır. Büyümeyi sağlayacak olan dış ticareti arttırmaya yönelik çalışmalara ağırlık verilmelidir. Komşu ülkelerle olan iletişimin payı burada oldukça önemlidir.

Burada sorun olmadan ve vizesiz geçmek, sınırdaki yerleşimlerde hareketliliğin olması, gibi etkenler ticareti olumlu yönde etkileyecek olan gelişmelerdir. Bunlar göz önünde bulundurularak pozitif yönde ilişkiler geliştirilmeli ve dışa bağımlı ihracat yapısından sıyrılmaya çalışılmalıdır.

Bir ülkenin kalkınmasını sağlamak için eğitime ayrılan pay daha da fazlaştırılmalıdır. Eğitim ile istihdam arasında bulunan ilişki oldukça önemlidir. Bu ikili arasındaki bağı daha güçlü hale getirmek için eğitimler piyasanın talep ettiği kriterleri sağlayacak nitelikte olmalıdır.

Bir diğer çözüm önerisi olarak da kurumsal açıdan daha adil, güven veren kurum ve politikalar üzerine ağırlık verilmelidir. İşçi ve işveren arasındaki enformasyon ağında iyileştirmeye gidilmelidir. Bu yaptırımlarla geçici işsizlik oranı daha alt seviyelere çekilmektedir. Bu enformasyon ağının kurulması amacı ile istihdam büroları oluşturulmalıdır. İŞKUR' un yetki ve fonksiyonlarında iyileştirmeye gidilmelidir.

Türkiye' de pasif istihdam programlarına (Toplum Yararına Çalışma Programı, İş Kaybı Tazminatı vb.) yönelik çalışmalar çok azdır. Bu tür pasif politika düzenlemeleri durgunluğun yaşandığı zamanlarda istikrarı arttırması amacı ile daha aktif uygulanmalıdır.

Kadın ve genç nüfusun işgücü piyasası içerisinde aktif olarak yer alması sağlanmalıdır. Orta ve uzun dönemde işgücüne katılımlar arttırılmalıdır. İstihdam politikaları kadın ve gençleri de kapsayacak şekilde sosyal içerikli istihdam politikalarını içermelidir. Kadın ve gençler işe alınırken pozitif ayrımcı politikalar geliştirilmelidir. Kadınların işgücüne katılımını zora sokacak olan çocuk, yaşlı, hasta bakımı vb. durumlar için toplumsal hizmet uygulamaları yaygınlaştırılmalıdır.

Sonuç olarak, tüm bunlara rağmen istihdam politikaları, makroekonomik yaklaşım ile birlikte yürütülmelidir. Türkiye' de uygulanmakta olan makroekonomik politikalar istihdam yaratma gayreti içerisinde olmadıkları varsayılırsa, istihdamı arttırmaya yönelik politikalar yalnızca yurtiçinde sınırlı kalmayıp küresel düzeyde de istihdamı savunan makro politikalarla desteklenmediği sürece başarıyı yakalayamayacağı unutulmaması gerekmektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

İstihdam kavramı herhangi bir işte çalışma, çalıştırma, üretim içerisinde yer alma gibi farklı anlamlara gelmektedir. Eski toplumlarda yaşayan insanlar kendi gereksinimlerini kendileri karşılayarak bireysel istihdamı meydana getirmişlerdir. Bireysel istihdamı ekonomik bir kavram olarak algılayamamışlarken sanayi devriminin çalışma hayatını derinden etkilemesiyle bu kavramın önemi anlaşılmıştır.

1929 yılındaki Dünya Ekonomik Buhranı'nın ardından istihdam edilemeyen işsiz insanlar iktisatçıların bu konu üzerinde çalışmalarını arttırmışlardır. 1936 yılında J. M. Keynes' in yazmış olduğu " İstihdam, Faiz ve Paranın Genel Teorisi " adlı eser Modern İktisat anlayışının ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu eser ülkelerin ekonomilerini istihdam üzerinde yoğunlaştırmıştır.

Batılı ülkelerde 1940' lı yıllardan bu yana özellikle ABD olmak üzere istihdama yönelik çalışmalar artmıştır. Ağırlıklı olarak sanayileşme çabaları içinde bulunulmuştur. 1980 yılından sonra ortaya çıkan küreselleşme olgusu ile istihdama yönelik çalışmalar hız kazanmıştır. 1940' lı yıllardan itibaren Avrupa ekonomilerinin başlıca hedefleri içerisinde istihdam hedefleri yer almaktadır. Bu hedefler çerçevesinde tam istihdam veya tam istihdama yakın hedefler büyük oranda sağlanmıştır.

Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu şeklinde 1951 yılında Avrupa Birliği'nin meydana gelmesiyle sosyal açıdan birçok politikada çok önemli gelişmeler kaydedilmiştir. 1980 yıllarından sonra teknoloji kavramı da üretim faktörleri arasında yer almıştır. Bununla birlikte emek faktörü üretim dışında kalmış ve işsizlik artmaya başlamıştır. Asya Krizi, Güney Amerika' da yaşayanlar veya Türkiye' de yaşanan ekonomik krizler ekonomiler içerisinde dalgalanmalar meydana getirmiştir. Buradan üretim kötü etkilenmiş ve bu durum da beraberinde işsizliği getirmiştir.

1999 yılında imzalanan Amsterdam Anlaşması Avrupa Birliği'ne üye devletlerin aralarında yerine getirmeleri gereken kuralı, amacı olan uygulanabilir bir Avrupa Birliği İstihdam Stratejisi'nin oluşturulmasını sağlamıştır.

Küreselleşmenin yaşandığı 2000 yıllarında ise işletmeler büyümüş, büyüyen bu işletmeler için nitelikli işgücüne ihtiyaç duyulmuştur. Bu dönemden itibaren istihdama, kuralları belirli politikalar ile yaklaşılma kararı alınmıştır.

2003- 2006 yıllarını kapsayacak şekilde Avrupa İstihdam Stratejisi yeniden düzenlenmiştir. Bu yeni düzenlemede tam istihdam kalite ve verimlilik kavramları ön plana çıkmıştır.

Türkiye’ deki durum ise Avrupa ülkelerinden farklı bir hal almaktadır. Osmanlı Devleti’nden tarım toplumunu miras alan Türkiye Cumhuriyeti 21. Yüzyılda hala bu yapısını tam değiştirememiştir. 1980 yılından sonra da işsizlik olgusu büyük bir problem olarak kendini göstermiştir. Burada kırdan kente ve sanayiye geçiş devam etmektedir ve bu da işsizlik oranlarını arttıran bir faktör olmaktadır. Bu problem gerek sosyal gerekse ekonomik açıdan oldukça önemlidir.

Türkiye’ deki istihdam stratejilerinin belirmeye başladığı dönem 1960 yılından sonraki dönemlerdir. İstihdam politikaları ilk olarak kalkınma planları içerisinde yer almıştır. Siyasal nedenler ve ekonomik krizlerin yaşanmasından dolayı işsizliği azaltmaya yönelik politikalar yeterince başarılı olamamıştır.

Avrupa Birliği üye ülkelerinin işsizlik rakamlarına bakıldığında belirli bir başarı yakalanılarak işsizliğin alt seviyelere çekildiği görülmektedir. Buradaki başarıya önemli oranda etkisi olan etken bölgesel kalkınmaya önem verilmesi, kadın istihdamını arttırmaya yönelik politikalar, iş kollarını genişletmeyi amaçlayan uygulamalar, eğitime önem veren Avrupa İstihdam Stratejisi’nin varlığıdır.

Tüm bunlara dayanarak Türkiye’de ulusal bir istihdam stratejisi ortaya konulması gerekmektedir. Bu stratejinin etkin olarak uygulanması sağlanmalıdır. Bu strateji ile; emek faktörünü fazla kullanan KOBİ’leri destekleyerek, bölgesel kalkınma hedeflenmelidir. Kayıt dışı ekonomi azaltılarak, kadın istihdam arttırılmalıdır. Yeni iş olanakları ve iş dalları geliştirilmelidir. Ülkemizde şehirlere olan göçün azaltılması için bölgesel politikalar izlenmelidir. Bu sebeple oluşturulacak istihdam stratejisinde tüm bunlara yönelik faaliyetlere yer verilmelidir.

Bu özelliklere sahip ulusal istihdam stratejisinin oluşturulması için Avrupa Birliği’nden daha fazla yapısal fonlar sağlanmalı, özel sektörlerden finansal destek alınmalıdır.

Avrupa Birliğine tam üyelik sürecini Türkiye bir gün mutlaka başarıyla tamamlayacaktır. Yapılan tüm çalışmalar bu amaca ulaşmada atılan sağlam adımlardan oluşmaktadır. Bu adımların Türkiye’nin eski durumundan çok daha iyi duruma getirilmesine yöneliktir.

Genel olarak bakıldığında Türkiye’nin önünde sorumluluklarını yerine getireceği tam üyelik süreci bulunmaktadır. Gümrük Birliği’nin gerektirdiği sorumluluklar,

Kopenhag kriterlerindeki uyum çalışmaları siyasi, ekonomi ve idari reformları beraberinde getirmektedir. Bu konularda yapılacak olan tüm çalışmalar Türkiye'yi tam üyeliğe daha da yakınlaştırmaktadır. Türkiye Avrupa Birliği'ne asıl üye olabilmesi için zor gibi beliren tüm değişiklikler için harekete geçmek zorundadır.

Ekonomik istikrarın gerçekleşebilmesi için ilk olarak mali disiplinin sağlanması şarttır. Kamu maliyesinde gelir ile giderler arasındaki eşitlik bize dengeyi vermektedir. Maastricht Anlaşması'ndaki amaç devletlerin keyfi makro ekonomik davranışlarına bir ölçüde sınırlama getirmek, mali ve parasal disiplini sağlamaktır. Ülkemizde etkin para ve maliye politikaları uygulanarak Avrupa Birliği ülkelerindeki Maastricht kriterlerine uyum sağlanması hedeflenmektedir.

2000'li yıllara kadar olan dönemle istihdam ve işsizlik sorununa yeterince önem verilmemiş bu iki kavrama yönelik problemlerin kendiliğinden düzelebileceği düşüncesi kabul edilmiştir.

Yapılan tespitlerden de gördüğümüz gibi Türkiye bölgelerarası gelişmişlik farklılıklarını giderme yönünde çalışmalar yapmakta olan bir ülkedir. Bölgeler arasındaki bu gelişmişlik farklılıklarını gidermek amacıyla 1960 sonrası yıllarda DPT kurulmuştur. DPT'nin kurulmasındaki amaç bölgesel kalkınma konularını daha sağlıklı bir şekilde ele almaktır. Bu çerçevede çeşitli çalışmalar başlatılmıştır. Yapılan çalışmalarda eğitim, sağlık, haberleşme, ulaşım, sosyal ve kültürel gerçekler, tarımdaki gelişmeler, sanayileşme vb. birçok konu gelişmişlik düzeyini belirlemede önemli kriterler olmuştur.

Türkiye'ye ait resmi verilere bakıldığında istihdam olgusu makro ekonomik yapı içerisinde en çok sorun yaşandığı alanların başında geldiği görülmektedir. Türkiye'deki istihdam aktif nüfus ile paralellik göstermektedir. Bu sebeple de işgücü arzı ile işgücü talebi arasında fark gerek işsizlik adı altında gerekse de farklı adlarla sorunlar meydana getirmektedir.

Son yıllarda Avrupa ülkelerinin özellikle üzerinde durduğu aktif işgücü piyasası programları ülkemizde yoğun bir şekilde uygulanmaya başlandığı görülmektedir. Ancak bu aktif politikalar işgücü piyasası içerisindeki sorunların tamamına çözüm getirememektedir. Bu aktif politikaların olumlu sonuçlar meydana getirmesi yeni iş yerlerinin oluşturulması ile mümkün olmaktadır. Bu yeni oluşturulacak olan işyerlerinin niceliği ve niteliği oldukça önemlidir. Oluşturulan yeni işlerin insan onuruna yakışacak işler olması gerekmektedir.

Türkiye 1960'lı yıllardan beri işsizlik sorunu ile karşı karşıya olan bir ülkedir. Türkiye'deki işsizliğin nedeni yapısal özelliklerdir. Bu yapısal özelliklerden kaynaklanan işsizliği önlemek amacı ile uygulamaya konulan politikalar ise sorunları ortadan kaldırma noktasında başarı sağlayamamıştır. Birçok olumsuz gelişme işsizlik ile mücadele etmede birer engel olmakta hatta işsizlik sorununu daha da arttırmaktadır. Bunlar; gelir dağılımındaki adaletsizlik, hızlı nüfus artışı, çalışmakta olan işgücünün eğitim seviyesinin düşük olması, kayıt dışı istihdam, iç ve dış göçler, bölgeler arasında meydana gelen gelişmişlik farkı gibi nedenlerden oluşmaktadır.

Bu olumsuz gelişmelere rağmen her şeyden önce işsizliği önlemek amacı ile yapılan politikaların hedefi bir tek işsizliği azaltmak olmamalıdır. Bu hedefin yanında bu sorun için gelişmeleri sürekli olarak takip eden, rekabete açık bir şekilde kendini yenileyen, eğitim seviyesini en üst seviyelere getirmeye çalışan, zeki, yenilikçi bir çalışan kesimi oluşturmak olmalıdır. Çünkü tüm istihdam sorunlarının temelini işgücüne vasfın kazandırılmaması oluşturmaktadır.

Sonuç olarak, Türkiye'de mevcut olan ekonomik büyüme istihdam artışı ile birlikte meydana gelmelidir. Bunu mümkün kılmak için de aktif istihdam politikalarının hukuksal düzenlemelerinin, işçi-işveren-devlet üçlüsünün uyum içerisinde hareket etmesinin sağlanması gerekmektedir. Tüm bunlar sorunun çözümü aşamasında aktif birer role sahiptir.

İşsizliği nedenleri, gelişimi gibi konularda literatürde farklı görüşler ileri sürülmüştür. Ülkeler arasında da gerek ekonomik gerek sosyal ve gerekse demografik açıdan önemli derecede farklılıklar vardır.

Türkiye'de var olan işsizlik AB ülkelerinde bulunan işsizliğe kıyasla daha farklı niteliklere sahiptir. Çünkü Türkiye'de görülen işsizliğin temelini hızlı nüfus artışına paralel olarak büyüyen bir işgücü talebine karşılık yeterli istihdam imkanının gerçekleştirilememesi ve işgücüne katılım oranındaki düşüklük oluşturmaktadır. Bundan dolayıdır ki Türkiye'de "Yapısal İşsizlik" en önemli işsizlik türüdür.

İşsizliğin çözümüne yönelik olarak en geçerli yöntem sürdürülebilir bir ekonomik büyümenin gerçekleştirilmesi ve istihdamı artırıcı yöndeki yatırımlara ağırlık verilmesidir.

İşsizlik ile mücadelede politikalar oluşturulurken, bu politikaların sosyal tarafların çıkarlarına zarar vermemesi üzerinde durulmalıdır. Uygulanacak politikalar geniş bir kitleyi kapsamalı ve kaynaklar farklı siyasi amaçlar doğrultusunda israf

edilmemelidir. Oluşturulan politikalar bir devlet politikası haline getirilmeli ve taviz verilmeden uygulamaya konulmalıdır.



KAYNAKÇA

- Akça, H. ve Ela, M. (2012). Türkiye’de Eğitim, Doğurganlık ve İşsizlik İlişkisinin Analizi. *Maliye Dergisi*, Sayı 163:238
- Akçay, B. (2008). Avrupa Birliği’nin Ekonomik Kriterleri ve Türkiye. *Maliye Dergisi*. Sayı 155: 12-15
- Akdur, R. (2005). *Avrupa Birliği ve Türkiye’de Çevre Koruma Politikaları*. Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi. 279
- Aren, S. (2007). *100 Soruda Ekonomi Elkitabı*, Ankara: İmge Kitabevi. 224-231
- Aslan, A. , Kula, F. (2010). Kamu Sektör Büyüklüğü- İşsizlik İlişkisi: Abrams Eğrisi’nin Türkiye Ekonomisi İçin Testi. *Maliye Dergisi*. Sayı 159: 156
- Ay, S. (2012). Türkiye’de İşsizliğin Nedenleri: İstihdam Politikaları Üzerine Bir Değerlendirme. *Yönetim ve Ekonomi*.19 (2): 322-335
- Aydemir, C. (2013). Türkiye’de İşgücü Yapısı, İşsizlik ve Kırsal Alan. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 27(1): 124
- Aydın, F.(2007). *Türkiye ve Avrupa Birliğinde Tarım Sektörünün Vergilendirilmesi*. Ankara: Asil Yayıncılık. 244-245
- Bayraktar, S. , İncekara, A. (2013). Türkiye’nin Genç İşsizlik Profili. *Çalışma İlişkileri Dergisi*. 4(1): 22
- Beceran, E. , Kasalak M.A. (2010). Avrupa Birliği İstihdam Stratejisi ve Üye Ülke Stratejilerinin 10 Hedef Kapsamında İstihdama Yönelik Uygulamaları. *Ekonomi Bilimleri Dergisi*. 2(2): 50
- Bilici, N. (2010). *Avrupa Birliği ve Türkiye (Temel Bilgiler, İktisadi-Mali Konular)*. Ankara: Seçkin Yayıncılık. 33-35

Bilici, Z. (2011). *Avrupa Birliği'nde Yoksullukla M¼cadele ve T¼rkiye'nin Uyum S¼recindeki Yeni Uygulamalar* (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. 39

Blanchard, O. (2004). Reforming Labour Market Institutions: Unemployment Insurance And Employment Protection. *Massachusetts Institute Of Technology Departments Of Economics Working Paper Series*, 04-30: 9

Bocutoğlu, E. , Berber, M. ve- Çelik, K. (2013). *Makro İktisada Giriş*. Dilara Yayınevi.33

B¼l¼kbaş, M. – Çondur, F. (2014). T¼rkiye'de İřg¼c¼ Piyasası ve Genç İşsizlik-B¼y¼me İlişkisi Üzerine Bir İnceleme. *Amme İdaresi Dergisi*. 47(2): 81-83

Can, E. (2004). *Avrupa Birliği Bölgesel Politikaları ve Yapısal Fonlar: Uyum S¼recinde T¼rkiye İçin Bir Değerlendirme*. Ankara: Asil Yayıncılık.157- 219

Ceylan, S. , Özdemir, B.Y. (2010). İşsizlik ve Ekonomik B¼y¼me İlişkisinde Asimetri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi* 11(2): 158

Coşkun, S. , Tireli, M. (2008). *Avrupa Birliği'nde Yoksullukla M¼cadele Stratejileri ve T¼rkiye*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım. 118

Çakır, Ö. (2009). *Avrupa Birliği'nde G¼venceli Esneklik ve Eğilimler*. *Sosyo Ekonomi*. Sayı 2: 80

Çarıkçı, E. (2001). *Ekonomik gelişmeler ve T¼rkiye-AB İlişkileri*. Ankara: Tutubay Yayınları. 309

Çelebi, A.K. (2015). *Liberal Ekonomik D¼ř¼ncede Kamu Kesiminin B¼y¼kl¼đ¼ Sorunu*. Manisa: Emek Matbaası. 9

- Çetin, M. (2000). Avrupa Birliği'nde Kobilere Yönelik Teknoloji Politikaları. *Dış Ticaret Müsteşarlığı DT Dergisi*. Sayı 19: 2
- Dedeoğlu, B. (2003). *Dünden Bugüne Avrupa Birliği*, İstanbul: Boyut Yayınları. 60
- Dedeoğlu, S. (2009). Eşitlik mi Ayrımcılık mı? Türkiye'de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı. *Çalışma ve Toplum*. Sayı 2: 49
- Dinler, Z. (2017). *İktisada Giriş*. Bursa: Ekin Basın Yayın Dağıtım. 516
- Dura, C. , Atik, H. (2003). *Avrupa Birliği, Gümrük Birliği ve Türkiye*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım. 294
- Ekin, N.(2000). *Türkiye' de Yapay İstihdam ve İstihdam Politikaları*. İstanbul: Mega Ajans Reklamcılık Matbaacılık. 28-414
- Emiroğlu, K. , Danışoğlu, B. ve Berberoğlu, B. (2006). *Ekonomi Sözlüğü*. Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları. 385-394
- Erdinç, Z. (1999). Küreselleşmenin İstihdama Etkileri. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. Sayı 3: 116
- Eren, A. (2006). *Türkiye Ekonomisi*. Bursa: Ekin Kitabevi. 42
- Ersel, B. (1999). *Türkiye'de İşsizlik ve İşsizlik Sigortası* . İstanbul: Dilek Ofset Matbaacılık. 79
- Erol, İ. , Demiray Erol, E.(2011). *Makro Ekonomi*. Manisa: Emek Matbaacılık. 16-17
- Erol, İ., Demiray Erol, E. (2013). *Para-Banka-Teori ve Politika*. Manisa: Orion Kitabevi. 69

Erol, S. I. (2013). Gençlere Yönelik Aktif İstihdam Politikaları: Japonya, Kore, Çin ve Türkiye Örnekleri. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*.24(6): 15-23

Eser, B. Y. , Terzi, H.(2008). Türkiye’de İşsizlik Sorunu ve Avrupa İstihdam Stratejisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı 30; 231-242

Erkan, F. (2009). *Avrupa Birliği’nde Dolaysız Vergilerin Uyumlaştırılması ve Avrupa Birliği Mahkemesi’nin Bu Konudaki Rolü*. Ankara: Ümit Ofset Matbaacılık. 10

Ertek, T. (2005). *Makro Ekonomiye Giriş (Basından Örneklerle)*. İstanbul: Beta Yayıncılık. 108

Felderer, B. , Homburg, S. (2010). *Makro İktisat ve Yeni Makro İktisat*. Ankara: Efil Yayınevi. 65

Gediz, B. , Yalçınkaya, M. H. (2000).Türkiye’ de İstihdam İşsizlik ve Çözüm Önerileri: Esneklik Yaklaşımı. *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Yönetim ve Ekonomi Dergisi*.Sayı 6:163-182

Gençler, A. (2011). Avrupa Birliği’nde Krizin İşsizliğe Etkisi ve İstihdam Teşvikleri. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 2(2): 20

Göktaş Yılmaz, Ö. (2005). Türkiye Ekonomisinde Büyüme ile İşsizlik Oranları Arasındaki Nedensellik İlişkisi. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Ekonometri ve İstatistik Dergisi*.Sayı 2: 70

Güloğlu, B. , İspir, M.S. (2011). Doğal İşsizlik Oranı mı? İşsizlik Histeresi mi? Türkiye İçin Sektörel Panel Birim Kök Sınama Analizi. *Ege Akademik Bakış*. 11(2): 213

Günay, A. , Özen, A. (2002). Avrupa Birliği'nde Mali Disiplinin Sağlanmasına Yönelik Maastricht Kriterlerinin Anayasal İktisat Perspektifinden Değerlendirilmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 4(2): 70-74

Gündoğan, N. (1999). Genç İşsizliği ve Avrupa Birliği'ne Üye Ülkelerde Uygulanan İstihdam Politikaları. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 54(1): 67-70

Güney, A. (2009). İşsizlik Nedenleri, Sonuçları ve Mücadele Yöntemleri. *Kamu-iş*.10(4): 137

Hepaktan, E.(2015). *Uluslararası İktisat*. Manisa: Emek Matbaacılık ve Yayıncılık. 262

İnan, A. (2005). Avrupa Birliği Ekonomik Yaklaşımı: Libzon Stratejisi ve Maastricht Kriterleri. *Bankacılık Dergisi*. Sayı 52: 68

Karabıyık, İ. (2012). İşgücü Piyasasının Yapısal Özellikleri ve Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılma Sorunu. *International Journal of Human Sciences*.9(2): 1283-1284

Karabulut, A. (2007). *Türkiye'deki İşsizliği Önlemede Aktif İstihdam Politikalarının Rolü ve Etkinliği*.(Yayınlanmış Uzmanlık Tezi). Ankara: Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Uzmanlık Tezi. 9-34

Karaduman, Ö. (2006). *Avrupa Birliği'nde Aktif İstihdam Politikaları ve Türkiye* (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. 189

Karakayalı, H. (2004). *Ekonomi Kuramı*. Manisa: Emek Matbaacılık. 438

Karakayalı, H. , Dilber, İ. (2013). *Ekonomik Büyüme ve Kalkınma Teorileri*. Manisa: Emek Matbaacılık ve Yayıncılık. 302

Karataş, H. (2010). *Avrupa Birliği Katılım Öncesi Mali Yardımları*. Ankara: Maliye Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı. 178

Kavak, Y. (1997). Eğitim, İstihdam ve İşsizlik İlişkileri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. Sayı 13: 22

Kesici, M. R. (2013). *Emek Piyasaları*. Ankara: Dipnot Yayınları. 14-20

Kesici, M.R. , Selamoğlu A. (2005). Genel Hatlarıyla Avrupa İstihdam Stratejisi. *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 7(2): 35-36

Keskin, M.H. (2010). *Doğru Sanılan Yanlışlarla Avrupa Birliği*. Ankara: Ofset Fotomat.; 37

Kuzu, İ. (2008). *Avrupa Sosyal Fonu ve Üyelik Sürecinde Türkiye'nin Hazırlıkları* Ankara: DPT Uzmanlık Tezi. 75

Mc Corming. (2013). *Avrupa Birliği'ni Anlamak.*(Çev. Yusuf Şahin, Hasan Hüseyin Şahin). Bigbang Yayınları. 278

Metin, B. (2003). Türkiye'de İşgücü Piyasasının Genel Görünümüne İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri. *Kamu-İş*.7(2): 3-6

Mor, H. (2010). Avrupa (Birliği) Bütünleşme Süreci ve Sorunları. *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*.14(1): 521-537

Oktay, E. (2002). *Makro İktisat Teorisi ve Politikası*. Maltepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları:189-197

Olgun Özen, Ş. (2015). Türkiye'nin İstihdam Politikaları ve Avrupa İstihdam Stratejisi'ne Uyumu. *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*. 3(1): 83- 92

Orhan, S. , Savuk, F. (2014). Emek, Teknoloji, İşsizlik İlişkisi. *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*. 2(2): 20-21

Ökütçü, D. (2003). Avrupa İstihdam Stratejisi ve Sosyal Politikalar. *TİSK İşveren Dergisi*, Sayı:2

Özer, M. A. (2009). Avrupa Birliğine Tam Üyelik Eşiğinde Türkiye. *Yönetim ve Ekonomi*. 16(1): 89-104

Pazarlıoğlu, V. , Çevik, E. İ. (2007). Verimlilik, Ücretler ve İşsizlik Oranları Arasındaki İlişkinin Analizi: Türkiye Örneği. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*. 14(2): 5

Sapançalı, F. (2007-2008). Türkiye’de İşgücü Piyasası, Sorunlar ve Politikalar. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*. 21(2-3): 8-24

Savaşır, R. (1999). *Türkiye ve Avrupa Birliği Ülkelerinde Küçük ve Orta Boyutlu İşletmeler Açısından İstihdam Politikaları* Ankara: KAMU-İŞ Kamu İşletmeleri İşverenler Sendikası. 61-174

Sümer, B. (2007). *Bilgi Toplumuna Dönüşüm Sürecinin Avrupa Birliği ve Türkiye’de İstihdam Yaratma Etkisi* (Yayınlanmış Doktora Tezi). İzmir. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. 151

Sürücü, M. (2014). *İşsizlik, İşsizlikle Mücadelede Pasif İstihdam Politikaları; Almanya ve Türkiye Örnekleri*. (Yurt Dışı İşçi Hizmetleri Uzmanlık Tezi), Ankara: 12-81

Şahin, H. (1997). *İktisada Giriş*. Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları. 293

Şimşek, M. (2008). *Küreselleşen Dünyada Kadının Ekonomik Konumu*. Bursa: Ekin Basın Yayın Dağıtım. 94

Taş, S. , Bozkaya, G. (2012). Avrupa Birliğine Uyum Sürecinde Türkiye’de Uygulanan İstihdam Politikaları. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 2(1): 158

TAŞ, Y.(2010). *Avrupa Birliği ve Türkiye’de Kobi’lerin İstihdam Arttırıcı Etkileri*. İstanbul. İstanbul Ticaret Odası Yayınları. 53

Taş, Y. H. , Bilen, M. (2014). Avrupa Birliği ve Türkiye’de Genç İşsizliği Sorunu ve Çözüm Önerileri. *HAK-İŞ Uluslar arası Emek ve Toplum Dergisi*. 3(6): 63

Taşar, M. O. (2010). Türkiye’nin Güçlü Ekonomiye Geçiş Programı ve Makro Ekonomik Analizi. *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*. 3(1): 94

Tomanbay, M. , Gümüş, T. (2008). *Genel Ekonomi*:Gazi Kitabevi. 386

Unay, C. (1996). *Makro Ekonomi*. Bursa: Ekin Kitabevi. 207-220

Uşun, E. (2004). Avrupa Birliği’nde İşsizlikle Mücadele. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*. 11(1): 81

Uyar Bozdağlıoğlu, E.Y. (2008). Türkiye’de İşsizliğin Özellikleri ve İşsizlikle Mücadele Politikaları. *Sosyal Bilimler Dergisi*. Sayı 20: 47-60

Uysal, C. (2001). Türkiye – Avrupa Birliği İlişkilerinin Tarihsel Süreci ve Son Gelişmeler. *Akdeniz İ.İ.B.F Dergisi*(1): 146-150

Ülgen, G. (2014). *İktisat Bilimine Giriş*.İstanbul: Türkmen Kitabevi. 342

Yalova, Y. (2005). *Türkiye Avrupa İlişkileri Işığında Özelleştirme* : Nobel Yayın Dağıtım. 283

Yılancı, V. (2009). Yapısal Kırılmalar Altında Türkiye İçin İşsizlik Histeresinin Sınanması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*. 10(2): 333

Yıldırım, K., Karaman, D. ve Taşdemir, M. (2007). *Makroekonomi*. Eskişehir:SeçkinYayıncılık. 253-351

Yüceol, H.M. (2007). Türkiye’de Bölgesel İşgücü Hareketleri, İşsizlik ve Ekonomik Kalkınma. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 9(1): 114

TÜİK Uluslararası Seçilmiş Göstergeler

<https://biruni.tuik.gov.tr/secilmisgostergeler/degiskenlerUzerindenSorgula.do>

<https://biruni.tuik.gov.tr/secilmisgostergeler/degiskenlerUzerindenSorgula.do#>

<https://data.oecd.org/>

