

T.C.
TRAKYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İKTİSAT ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

**KIRKLARELİ İLİNDE KONUŞLANMIŞ
SANAYİ İŞLETMELERİNİN İSTİHDAM PROBLEMLERİ
ÜZERİNE BİR ANALİZ**

Emel KURTÇU
1948206108

Danışman : Yrd. Doç. Dr. Derman KÜÇÜKALTAN

Edirne - 1997

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne

İş bu çalışma, jürimiz tarafından Anabilim Dalı'nda yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

BAŞKAN :

Adı, Soyadı ve Ünvanı

Üye :

Adı, Soyadı ve Ünvanı

Üye :

Adı, Soyadı ve Ünvanı

Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

.../ .../ 1997

İmza
Adı, Soyadı ve Ünvanı

Enstitü Müdürü

İÇİNDEKİLER

Sayfa No

TABLolar LİSTESİ	IV
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

İSTİHDAM VE İSTİHDAM DÜZEYİNİ BELİRLEYEN FAKTÖRLER

1.1. İstihdam ve İstihdam Düzeyini Belirleyen Faktörler.....	4
11.1. İstihdam Kavramı	4
11.2. İstihdam Teorileri.....	5
112.1. Mahreçler Kanunu.....	6
112.2. Faiz Teorisi.....	7
112.3. Ücret Teorisi.....	8
112.4. Fiyat Teorisi.....	8
112.5. Modern İstihdam Teorisi.....	9
11.3. İstihdam Düzeyini Belirleyen Faktörler.....	11
113.1. Toplam Nüfus.....	11
113.2. Çağ-ıçı Nüfus (Çalışma Çağı Nüfusu).....	11
113.3. İşgücü.....	12
113.4. Teknoloji.....	12
113.5. Eğitim.....	13
1.2. İstihdam Politikası.....	14
12.1. İstihdam Politikasının Genel İlkeleri.....	14
12.2. İstihdam Politikasının Genel Hedefleri.....	15
12.3. Tam İstihdam.....	16
1.3. Dünyada İstihdamın Analizi.....	16
13.1. Avrupa'ya Özgü Politikalar ve İstihdam Stratejisi.....	18
13.2. Dünyada İstihdam.....	18
13.3. Dünyada İstihdamın Yönü.....	20
13.4. Dünyada Çeşitli Ülkelerin İstihdam Stratejileri.....	22

134.1. Fransa.....	22
134.2. İtalya.....	23
134.3. Almanya.....	24
134.4. İngiltere.....	24
1.4. Türkiye’de İstihdamın Yapısal Analizi.....	25
14.1. Nüfusun Yapısı.....	26
14.2. İstihdamın Sektörel Dağılımı.....	29
14.3. Planlı Dönemde İstihdam.....	33
143.1. I. Beş Yıllık Kalkınma Planında İstihdam.....	34
143.2. II. Beş Yıllık Kalkınma Planında İstihdam.....	34
143.3. III. Beş Yıllık Kalkınma Planında İstihdam.....	35
143.4. IV. Beş Yıllık Kalkınma Planında İstihdam.....	37
143.5. V. Beş Yıllık Kalkınma Planı’nda İstihdam.....	38
143.6. VI. Beş Yıllık Kalkınma Planında İstihdam.....	39
143.7. VII. Beş Yıllık Kalkınma Planında İstihdam.....	40
1437.1. Mevcut Durum.....	40
1437.2. Amaçlar, İlkeler ve Politikalar.....	43
14.4. Türkiye’de Uygulanan İstihdam Politikalarının Analizi.....	45
144.1. İşgücü Arzı İle İlgili Önlemler.....	45
144.2. İşgücü Talebi İle İlgili Önlemler.....	45
14.5. Türkiye’de İstihdam Problemleri ve Alınacak Önlemler.....	46

İKİNCİ BÖLÜM

KIRKLARELİ İLİNE GENEL BAKIŞ

2.1. Genel Özellikleri Bakımından Kırklareli.....	49
21.1. İlin Coğrafi Yapısı.....	49
21.2. İlin Sosyo-Ekonomik Yapısı.....	53
2.2. Sektörler Bakımından Kırklareli.....	55
22.1. Hizmetler.....	55
22.2. Tarım.....	57
22.3. Sanayi.....	60

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
KIRKLARELİ İLİ SANAYİ İŞLETMELERİNİN
İSTİHDAM PROBLEMLERİ

3.1. Kırklareli Sanayi İşletmelerinde İstihdam Edilen Personel Sayısı ve Personel Sayısına Göre İşletme Ölçeği.....	67
3.2. İstihdam Edilen Personelin Eğitim Düzeyi.....	70
3.3. İstihdam Edilen Personelin İşletme-İçi Konumu.....	73
3.4. İşletme Yerinin Seçimi.....	74
3.5. İstihdam Edilen İşgücünün Çalışma Süreleri.....	79
3.6. İşletmelerin Personel alımında Aradıkları Özellikler.....	81
3.7. İşletmelerde Uygulanan Eğitim Yöntemleri.....	83
3.8. İşletmelerde İşgücü İstihdamında Yaşanan Sorunlar.....	84
3.9. İşletmelerin Üretim Kapasiteleri.....	86
3.10. Eksik Kapasiteyle Çalışmakta Olan İşletmelerin Gösterdikleri Nedenler	87
3.11. İstihdam Düzeyini Etkileyen Ekonomik Değişimler.....	87
3.12. İşletmelerin Kuruluş Aşamasından Sonraki Yatırımları.....	89
3.13. Yatırım Yapmayan İşletmelerin Yatırım Yapmama Nedenleri.....	90
3.14. Yapılan Yatırımların Yöneldiği Üretim Tarzı.....	90
3.15. Kırklareli İli Sanayi İşletmelerinde Kullanılan Teknoloji Düzeyi.....	91
3.16. Yaş Gruplarına Göre İstihdam Edilen İşgücü.....	94
3.17. Kırklareli İli Sanayi İşletmelerinde Sosyal Güvenlik Durumu.....	95
3.18. İşgücünün Verimliliğini Belirleyen..... <i>En Önemli Etkenler</i>	95
3.19. Kırklareli Sanayi İşletmelerinde Uygulamaya Konulan Yeni Teknolojik Gelişmeler.....	97
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	99
ÖZET.....	101
SUMMARY.....	102
EK.....	103
KAYNAKÇA.....	109

TABLolar LİSTESİ

Tablo	1	: Ülkeler İtibariyle Emeklilik Yaşı ve Doğuşta Hayat Ümidi.....	21
Tablo	2	: Türkiye’de Nüfusun Yaş Gruplarına Göre Dağılımı.....	27
Tablo	3	: İktisaden Faal Nüfus Gelişimi.....	27
Tablo	4	: İstihdam Edilenlerin Eğitim Durumu.....	28
Tablo	5	: İstihdamın Sektörel Dağılımı.....	29
Tablo	6	: İktisaden Faal Nüfusun Statülerine ve Cinsiyetlerine Göre Dağılımı.....	30
Tablo	7	: Yurtiçi İşgücü Piyasasında Gelişmeler.....	40
Tablo	8	: Kırklareli İli Rasat Bilgileri.....	50
Tablo	9	: Kırklareli İlinin İlçelere göre Şehir-Köy Nüfusları Yıllık Artış Oranları.....	53
Tablo	10	: Kırklareli Dereköy Sınır Kapısı’ndan Yapılan Giriş-Çıkışlar.....	56
Tablo	11	: Kırklareli İlindeki Turizm Belgeli Konaklama Tesisleri.....	56
Tablo	12	: Kırklareli İlindeki Belediye Belgeli Konaklama Tesisleri.....	57
Tablo	13	: İlin Sanayi Kuruluşları ve Faaliyet Durumları.....	60
Tablo	14	: Kırklareli Sanayi İşletmeleri’nde İstihdam Edilen Personel.....	68
Tablo	15	: Kırklareli Sanayi İşletmeleri’nin Personel Sayısına Göre İşletme Ölçeği.....	70
Tablo	16	: Kırklareli İlinde İstihdam Edilen Personelin Eğitim Düzeyi.....	72
Tablo	17	: Kırklareli Sanayi İşletmeleri’nde İstihdam Edilen Personelin İşletme İçi Konumu.....	73
Tablo	18	: Kırklareli İlinde İşletmelerin Merkezlere Göre Dağılımı.....	75
Tablo	19	: Kırklareli İlindeki İşletmelerde Çalışanların Merkezlere Göre Dağılımı.....	76
Tablo	20	: İşletmelerin Kuruluş Aşamasında Dikkat Ettikleri Hususlar.....	77
Tablo	21	: İşgücünün Çalışma Durumu.....	80
Tablo	22	: İşletmelerin Personel Alımında Aradıkları Özellikler.....	81
Tablo	23	: İşletmelerde Uygulanan Eğitim Yöntemleri.....	83
Tablo	24	: Kırklareli İli Okullaşma Oranı.....	85

GİRİŞ

Dünyada 1947 yılından itibaren somut olarak ekonomik sınırların kaldırılıp çeşitli mal ve hizmetler ile sermaye gibi emeğin de ülkeler arasında serbest dolaşımını hedefleyen küreselleşme olgusu egemendir.

Küreselleşmeyle birlikte önemi artan rekabet olgusu daha verimli çalışacak işgücü talebini gündeme getirmiştir.

İktisadi hayatta üretim biçimleri tahminden sanayiye ve ardından da hizmet üretimine geçerken, sektörel yapıda da değişmeye bağlı olarak istihdamın yapısı da hızlı değişim göstermektedir. Teknolojideki hızlı değişim sektörde istihdam yapısını değiştirirken beraberinde işgücü yapısını ve işgücüne olan talebi de etkilemektedir.

21. yüzyılda teknolojinin isteklerine göre insan yetiştiren, ücret-verimlilik ilişkisini kuran, çalışma hayatına barış getiren ülkeler rekabet üstünlüğü yaratarak varlıklarını sürdürebilecekken diğer ülkeler işsizlik ve yoksulluk yaşayacaklardır.

Küreselleşmeyle beraber rekabet olgusunu ve önemini gören ülkeler bu konuda üstünlük yakalamak amacıyla ilk adımlarını teknolojik gelişime uyum sağlayacak üretken istihdama ulaşmak için eğitimle atmışlardır. Mesleki eğitim işgücüne, talep edilen vasıfları kazandırmak yönünde temeli oluşturmaktadır.

Dünyadaki bu değişim ve gelişmeler yaşanırken Türkiye de istihdam kavramıyla ilgili olarak aynı girişimlerle gelecek yüzyıldaki rekabet ortamında konumunu belirlemelidir.

Bu gerçeklerden hareketle gerek dünya, gerekse Türkiye için önemli büyük olan istihdam konusu çalışmamızın temelini oluşturmaktadır. Sanayi sektörünün ve istihdam kavramının birlikte ele alınmasındaki amaç; sanayi sektörünün kalkınmadaki itici gücünün yanında istihdamın bu sektördeki önemidir. İstihdam bu önemle kalkınmanın hızını ve

niteliğini belirleyecek başlıca faktörlerdendir. Kırklareli ili sanayileşmenin hızla sürdüğü İstanbul-Çerkezköy-Çorlu hattında yer almasıyla bu gelişime ev sahipliği yapacak yeni bir mekan oluşturmaktadır. Bu aşamada sanayileşmenin planlı ve kontrollü gerçekleştirilmesi daha önceden yaşanmış olan problemlere olanak vermezken en üst düzeyde faydayı sağlayacaktır.

Bu amaçla yapılan ^{çalışmanın} ilk bölümünde istihdam kavramı tanımlanmıştır. Geniş anlamda tüm üretim faktörlerinin kullanımını ifade eden istihdam kavramı ^{bu çalışmada} emek faktörünün istihdamı olarak ele alınmıştır. Daha sonra istihdam düzeyini belirleyen faktörler, istihdam politikası ve istihdam politikasının genel ilke ve hedefleri belirtilmiştir. Ardından dünyada ve Türkiye'de istihdamın yapısal analizi ile bazı ülkelerin istihdama genel yaklaşımları, istihdam problemleri ve çözüm önerileri üzerinde durulmuştur.

İkinci bölümde, çalışma için seçilen Kırklareli ili genel olarak ve sosyo-ekonomik yapısıyla ele alınmıştır. Sektörel yapının kısa bir analiziyle beraber ekonomik bakımdan üstünlük sağlayacak sektör değerlendirmesi yapılmıştır.

Üçüncü ve son bölümde ise Kırklareli ili sanayi işletmelerinin istihdam problemlerine yönelik olarak yapılan anket çalışması ile elde edilen veriler derlenerek işletmelerin problemleri ve çözüm önerileri değerlendirilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

İSTİHDAM VE İSTİHDAM DÜZEYİNİ

BELİRLEYEN FAKTÖRLER

BİRİNCİ BÖLÜM

İSTİHDAM ve İSTİHDAM DÜZEYİNİ BELİRLEYEN FAKTÖRLER

1.1. İstihdam ve İstihdam Düzeyini Belirleyen Faktörler

11.1. İstihdam Kavramı

İstihdam, “çalışabilir durumda olanlara nitelik ve becerilerine göre iş bulmak”¹ biçiminde ifade edilirken, bir başka tanım da istihdam kavramına işgücü olarak yaklaşarak istihdam, “çalışma çağında olup, çalışma arzu ve gücüne sahip bulunan cari ve geçer ücret hadlerinde emeğini arz etmeğe hazır durumdaki fertlerin meydana getirdiği topluluk”² olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca istihdamın her ülke için en önemli toplumsal olaylardan biri olduğu, istihdamın saf bir ekonomik bir olay olmayıp politik ve hissi bir yönü olduğu bir çok istihdam tanımında vurgulanmaktadır. İstihdamın bu yönü nedeniyle de analizinin zor olduğunu aynı zamanda istihdam düzeyi kadar analizinin de önemli olduğu belirtilmektedir. İstihdamın türevi olan işsizlik gelişmekte olan ülkelerde olduğu gibi ülkemizde de önemli boyutlara ulaşmış olup, ilerleyen zamanda daha da artacağı yönünde yaygın bir kanı vardır³.

Sözlük anlamı “hizmette kullanmak, kullanılmak”, daha kısası “hizmete kabul” olan istihdam, “tam gün çalışan yetişkin işçilerin sayısını belirleyen, cari ücret düzeyinde çalışmak isteyen herkese iş olanağının mevcut olması” biçiminde de ifade edilmektedir. İşsizlik, çalışmayan ve aktif olarak iş arayan kişi sayısını ifade ederken; işgücü ise çalışan ve işsiz olan işçilerin toplamıdır. Bu kavram işsizlik oranını tanımlamaktadır. İşsizlik oranı⁴:

¹ Koray BAŞOL, *Türkiye Ekonomisi*, 3. b., İzmir, 1992, s.25.

² Orhan TUNA-Nevzat YALÇINTAŞ, *Sosyal siyaset*, Filiz yayınevi, İstanbul, 1994, s. 67.

³ Zeyyat HATİPOĞLU, *Gelişme ve Türkiye İktisadı*, Beta Basım Yayım, İstanbul, 1993, s. 369.

⁴ *Büyük Ekonomi Ansiklopedisi*, s.295.

$$U = (\text{İşsiz Sayısı} / \text{İşgücü}) \times 100$$

şeklinde gösterilmektedir⁵.

Geniş anlamda “ekonomide mevcut tüm üretim faktörlerinin kullanıma alınması, atıl üretim faktörünün kalmaması”, dar anlamda ise “sadece emek faktörünün tam kullanımı” olarak tanımlanan tam istihdam, gelişmiş ve az gelişmiş dünya ülkeleri için önemli bir konudur⁶. Zira istihdam, ekonomik ve kültürel yaşam düzeyini belirleyen temel göstergelerdendir. Pratikte ulaşılmaması zor bir nokta olduğundan bir çok ülke tam istihdam tabiri yerine, yüksek ve istikrarlı istihdam düzeyi ifadesini kabul ederken, en yüksek düzeyde istihdama ulaşmayı da temel hedefler arasına koymuştur.

11.2. İnalasyon İstihdam Teorileri

Bir ülkede halkın refah düzeyi ile o ülkede belli bir dönemde üretilen mal ve hizmet miktarı arasında aynı yönlü sıkı bir ilişki vardır. Kısa dönemde aynı yönlü bir ilişki de istihdam hacmi ile üretilen mal ve hizmetler miktarı arasında vardır.

Bir ekonomide, cari ücret düzeyi ve mevcut çalışma koşullarında çalışmak isteyen işgücü miktarını N ile, iş bulup çalışan işgücü miktarı da N' ile gösterildiğinde, $N-N'$ yani iki büyüklük arasındaki fark ne kadar azalırsa istihdam hacmi o kadar büyüyecek ve ekonomide üretilen mal ve hizmet miktarı da o kadar artacaktır⁷.

Ülkede üretilen mal ve hizmet miktarını ve dolayısıyla halkın gelir ve refah düzeyini belirleyen etkenler istihdam teorilerinde ele alınarak incelenmiştir.

⁵ İlker PARASIZ, **İktisada Giriş Prensipler ve Politika**, Ezgi Kitabevi, 3.b., Bursa, 1995, s. 349.

⁶ Nesrin ERTEL-Müfit AKYÜZ, **Ansiklopedik Ekonomi Sözlüğü**, Dünya Yayınları, 2.b., İstanbul, 1989, s.338.

⁷ Tefik PEKİN, **Makro Ekonomi**, Bilgehan Basımevi, İzmir, 1988, s.108-109.

Klasik iktisatçılar ekonominin kendiliğinden işleyen otomatik bir mekanizma sayesinde her zaman tam istihdamda dengeye geleceğine inanmışlardır. Ekonomide meydana gelebilecek aksaklıkların olabileceğini ancak bu aksaklıkların geçici olduğunu ve dışardan hiç bir müdahale olmadan ekonominin içinde varolan otomatik mekanizma ile giderilerek yeniden tam istihdamda dengenin gerçekleşeceğini savunmuşlardır.

Klasik iktisatçılar bu görüşlerini savunurken Mahreçler Kanunu'nu, faiz teorisini, ücret teorisini ve fiyatlar genel düzeyiyle ilgili olan klasik fiyat teorisini kullanmıştır.

Mahreçler Kanunu faiz teorisi ile bütünleşerek mal piyasasında tam istihdamın dengesinin nasıl oluştuğunu açıklamaktadır. Ücret teorisi, tam istihdam dengesinin emek piyasasında ne şekilde sağlandığını ve klasik fiyat teorisi de para piyasasında dengenin nasıl kurulduğunu göstermektedir.

112.1 Mahreçler Kanunu

Mahreç kelimesi; satış, sürüm, sürüm yerleri vb. anlamına gelmektedir. J.B.Say tarafından ilk kez açık ve sistemli bir şekilde ifade edilen Mahreçler Kanunu, Say Yasası olarak da anılmaktadır.

Bu kanunun özü, serbest bir ekonomide talep yetersizliğinden ya da üretimden dolayı yaygın bir gayri iradi işsizliğin ortaya çıkmasının mümkün olmayacağı esasıdır. Aşırı üretim ve dolayısıyla aşırı arz bazı üretim kesimleri için sözkonusu olabilse de ekonominin tümü için böyle bir şey sözkonusu değildir.

Mahreçler Kanunu'na göre, piyasadaki işlemler mal ve hizmetlerin değişimidir. Para sadece mübadeleyi kolaylaştıran bir araçtır. Satışlar para sayesinde değil, diğer mallar sayesinde yapılır. O halde bir mal üretildiği zaman arzın yanında, üretilen mal miktarı kadar bir de talep yaratmış olur. Özet olarak; her arz kendi talebini yaratır.

Her arz kendi talebini yaratacağına göre ekonomide toplam talep, toplam arza eşit olacaktır. Yani elde satılamayan mal fazlası kalmayacaktır. Üretilen her malın mahreç bulması, yani aynı miktar talep ile karşılaşması mümkün olduğu için de sürüm tıkanıklığı olmayacak ve hiç bir üretim faktörü başta kalmayacak, yani işsizlik olmayacaktır ve ekonomi tam istihdamda olacaktır.

Mahreçler Kanunu malın değiştirildiği bir sistemde (trampa ekonomisinde) geçerli olabilir. Ancak, klasik iktisatçıların Mahreçler Kanunu ile incelendikleri ekonomiler mübadelelerde paranın kullanıldığı ekonomilerdir. Bu durumda Mahreçler Kanunu'nun geçerli olabilmesi şartı, kazanılan gelirlerin tümünün çok kısa zamanda harcandığı varsayımdır ki fertler gelirlerinin bir kısmını tasarruf ederler. Harcanmayan bu gelir ekonomisinde mevcut olan talebin, arz edilen mallardan az olmasına neden olur ki bu da işsizliğe neden olur.

112.2 Faiz Teorisi

Klasik iktisatçılar a göre faiz, sermayenin fiyatıdır. Faiz, tasarruf edene, tüketimden feragat ettiği için ödenmektedir. Bir ekonomide tasarruf arzı ile sermaye talebi karşılıklı olarak birbirini etkileyerek faiz oranının hangi düzeyde oluşacağını belirler. Faiz oranı, ekonomideki tasarruf arzı ile sermaye talebini belirli bir düzeyde eşitler.

Sermayeyi yatırımcılar, tasarrufu müteşebbisler talep ederler. Faiz yükseldikçe tasarruf artmakta, aksine faiz oranı düştükçe azalmaktadır. Klasik teoride tasarruflar, faiz oranının bir fonksiyonu olarak ele alınmaktadır.

Tasarruf arzı fertlerin tasarruf eğilimine, sermaye talebi ise sermayenin marjinal verimliliğine bağlıdır.

Klasik iktisatçılar fertlerin gelirlerinden bir kısmını tasarruf ettiklerini kabul etmekte, ancak tüketiciler tarafından harcanmayarak piysadan çekilen bu paranın, faiz karşılığında yatırım yapacak müteşebbislere verildiğini ifade ederek, tasarruf sahiplerince

harcanamayan bu gelir diliminin müteşebbislerce harcandığı ifade etmektedir. Bu şekilde ekonomide toplam harcamalarda hiç bir azalma olmayacaktır.

112.3. Ücret Teorisi

Klasik iktisatçılara göre emek arzı emek talebinin kesiştiği noktada hem ücret haddini, hem de ekonominin istihdam düzeyini belirlemektedir. Ve bu noktada teori gereği ekonomi tam istihdamdadır.

Emek arzını, çalışmanın marjinal zahmeti ile elde edilen gelirin marjinal faydası belirlenirken emek talebinin ne kadar olacağını da işgücünün marjinal fiziki verimliliği belirler.

Klasik iktisatçılara göre emek arzı doğrudan doğruya ücretin bir fonksiyonudur. Bu ücret, nominal ücretin satın alma gücü olan reel ücrettir. Klasiklere göre emek arzı reel ücretin artan bir fonksiyonudur. Yani reel ücretler arttıkça emek arzı artmakta, reel ücretler düştükçe emek arzı azalmaktadır.

Klasik teoriye göre denge ücreti emek arz ve talebinin kesiştiği noktada oluşacak, zorunlu bir sonuç olarak tam istihdam olacaktır. Ekonomide gayri iradi işsizlik varsa bu da işsizlerin, marjinal verimliliklerinin üstünde ücret istemelerinden kaynaklanmaktadır.

112.4. Fiyat Teorisi

Klasik iktisatçılar, fiyat teorisiyle ekonomide genel fiyat düzeyinin nasıl belirlendiğini, para piyasasında dengenin nasıl oluştuğunu ortaya koymaktadır.

Klasik ekonomi ile ilgili açıklamalarını ve yorumlarını reel büyüklükleri esas alarak yapmışlardır. Ancak olayı reel büyüklüklerden yani mal ve hizmetten parasal alana aktarmak ve özellikle reel gelire parasal gelir arasında dengenin nasıl oluştuğunu ortaya koymak için klasik fiyat teorisi, Miktar Teorisi'nden yararlanmaktadır.

Miktar Teorisi; para arzını M, paranın ya da gelirin dolanım hızını V, fiyatlar genel düzeyini P ve ticaret hacmini veya sözkonusu dönemde yapılan parasal alışverişlerin hacmini T göstermek üzere,

$$MV = PT$$

olarak formüle edilmektedir. Klasik iktisatçılar V ile T'yi kısa dönemde sabit kabul ederek, para miktarı ile fiyatlar genel düzeyi arasında aynı yönlü olmak üzere fonksiyonel bir ilişki bulunduğunu ifade etmişlerdir.

Klasik teoriye göre ekonomide para arzında bir artış olduğunda daha fazla harcama olacak, ekonomi daima tam istihdamda bulunduğundan bu harcama fazlası fiyatlar genel düzeyinde bir artışa yol açacaktır.

Klasik sistemde, ekonomiyi kendiliğinden tam istihdamda dengeye getiren mekanizmanın hareket noktası ve temeli emek piyasası olmaktadır. Emek arz ve talep sedüllerinin kesiştikleri noktada reel ya da gerçek ücret oluşmakta, bu da o dönemde o ekonomide ne miktar işgücü istihdam edileceğini belirlemektedir. Bu istihdam miktarı ise, o dönemde, ekonomide mevcut üretim kapasitesinin ne miktarının kullanılabileceğini, diğer bir ifadeyle ne miktar mal ve hizmet üretebileceğini ortaya koyacaktır⁸.

112.5. Modern İstihdam Teorisi

Keynes 1936 yılında yazdığı "İstihdam, Faiz ve Paranın Genel Teorisi" adlı eserinde Klasik Teori'yi eleştirmiş ve yeni bir teori ileri sürmüştür. Keynes, bugün kısaca "Genel Teori" olarak anılan bu eserinde, tam istihdamı gerçekleştirecek otomatik bir mekanizmanın mevcut olmadığını ispata çalışmıştır. Keynes'e göre, ekonominin tam istihdamda dengeye gelmesi özel bir haldir. Uygulamada ekonomi tam istihdamda dengeye ulaşamıyor, atıl kapasite ile birlikte gayri iradi işsizlik ortaya çıkıyordu ki, ekonominin tam istihdamda dengeye gelmesi her zaman ulaşılabilir bir sonuç olmuyordu.

⁸ T. PEKİN, a.g.e.,s.109-121.

Keynesyen görüŖe göre, fiyat mekanizması, tam istihdamı otomatik olarak gerekleŖtiremediđine göre, devlet ekonomiye müdahale ederek bunu temine alıŖmalıdır. Devletin bu amaçla bir iktisat politikası olmalıdır. Bu bakımdan Keynes, eksik istihdam ve gayri iradi işsizlik konuları üzerinde önemle durmuŖtur. Klasik Teoride işsizlik iradi ve geçici bir olayken gerçekte işçiler cari ücrete razı oldukları halde işsiz kalmakta ve sanayi kuruluşları da yine talep yetersizliği yüzünden atıl kapasiteyle alıŖmaktadır.

Bu bir eksik istihdam dengesidir. Eksik istihdamda ekonomi potansiyelinin tamamını kullanmadığı halde toplam arz toplam talebe eşit olabilir. Bu eşitliğin kurulması da dengenin gerçekleşmiş olmasıdır. Fakat bu denge, tam istihdam düzeyinin altında kurulmuş bir dengedir. Klasikler ise dengenin ancak tam istihdamda gerçekleşeceğine inanmışlardır.

Klasiklere göre, her arz kendi talebini yaratacaktır. Oysa Keynes, aksine talebin arzı yarattığını ileri sürmüş ve böylece Mahreçler Kanunu'nu reddetmiştir.

Klasikler faizin, sermaye arz ve talebine göre oluştuğunu ve bu bakımdan tasarrufların yatırımlara her zaman eşit olacağını ileri sürmüşlerdir. buna karşılık Keynes, faizin para arz ve talebine göre oluştuğunu ileri sürmüŖtür. Tasarruflar Keynes'e göre gelir düzeyine bağlıdır, geliri yetersiz olan kimseler tasarrufta bulunmazlar. Bu bakımdan faiz, tasarruf ve yatırımları eşitleyen bir unsur değildir.

Keynes'e göre, bir ekonominin istihdam düzeyi tamamen o ekonomideki gelir ve harcama düzeyine bağlıdır. Gelirler yüksek olduğu zaman, harcamalar yüksek olacak, harcamalar yüksek olduğunda da ekonomide toplam talep yüksek olacaktır.

Klasik iktisatçılar tam istihdamdaki bir ekonominin sorunlarını incelemişler, Keynes ise tam istihdama ulaşmanın koşullarını araŖtırmış ve işsizliğin ekonomik nedenlerini ortaya koymaya alıŖmıştır.

Keynes'in damgasını vurduğu Modern İstihdam Teorisi'ne göre, bir ekonomide milli gelirin hangi düzeyde olacağı, o ülke ekonomisinin sahip olduğu üretim kapasitesinin hangi oranda kullanıldığına bağlıdır. Bir ekonomide istihdam düzeyi arttıkça, mevcut üretim kapasitesi daha çok kullanılacak, böylece daha fazla mal ve hizmet üretilecektir. Bu da milli gelirin artmasına neden olacaktır⁹.

11.3. İstihdam Düzeyini Belirleyen Faktörler

113.1. Toplam Nüfus

Bir ülkede nüfus, emek arzını belirleyen önemli etkenlerdendir. Ülke nüfusu büyük olan ülkelerde emek arzının da fazla olacağı varsayılırken, ülke nüfusu küçük olan ülkelerin emek arzının daha az olacağı kabul edilir. Bir ülkenin nüfusunu belirleyen etkenlerin başında da gelişmişlik düzeyi gelir. Az gelişmiş ülkelerde nüfus artış hızının, ölüm oranından yüksek olması ülke nüfusunu arttırırken aynı anda emek arzını da arttıran bir etki yaratmaktadır.

Günümüzde nüfus niceliksel olmaktan çok niteliğiyle istihdamda belirleyici olmaktadır. Bir ülkede, emek arzından toplam nüfus içinde ekonomik faaliyete katılmak isteyenlerin toplam sayısı, ülke nüfusu büyük olan ülkelerde, küçük nüfuslu ülkelere göre daha fazla olacaktır.

113.2. Çağ-içi Nüfus (Çalışma Çağı Nüfusu)

Toplam nüfus içinde 15-64 yaş arasında bulunanların oranı ülkelerin istihdam düzeyini belirlemede önem taşımaktadır¹⁰. Çalışma çağı nüfus oranının yüksek olduğu ülkelerde istihdam düzeyi olumlu yönde etkilenmekte, çalışma hayatına katılanların miktarı

⁹ T. PEKİN, a.g.e., s.121-123.

¹⁰ Nur SERTER, **Genel Olarak ve Türkiye Açısından İstihdam ve Gelişme**, İstanbul, İ.Ü. Basımevi, 1993, s.73.

artmaktadır. Nüfusun yaş ve cinsiyet yapısı da istihdam düzeyini tayinde önem taşımaktadır.

113.3. İşgücü

Çalışma çağında olup, çalışma arzu ve gücüne sahip olan, cari ve geçer ücret hadlerinde emeğini arz etmeye hazır durumdaki fertlerin meydana getirdiği topluluğa “işgücü” denir.

Nüfus içinde iktisadi mal ve hizmetlerin üretimine katılanlar, yani çalışanlarla, çalışmayıp sadece tüketici durumunda bulunanların oranları esas olarak istihdam hacmini belirleyen değerleri açıklamaktadır.

Tüketici durumunda olup, emeğini arzetmeyenler veya çalışma arzu ve gücünde olmayanlar ise “gayri faal nüfus” olarak adlandırılmaktadır.

Toplam nüfus ile aktif olarak üretime katılan işgücü miktarı;

$$\text{İşgücüne Katılma Oranı} = \frac{\text{çalışanlar} + \text{işgücüfazlası}}{\text{toplam nüfus}}$$

ile ifade edilir.

Gelişmiş ekonomilerde gelişen ekonomilere göre iş gücüne katılma oranı genellikle yüksek bulunmaktadır.

113.4. Teknoloji

Ülke ekonomisinde kullanılmakta olan mevcut teknoloji düzeyi de istihdamı belirleyen önemli bir etkidir.

Teknoloji, emeği tasarruf edici biçimde sermaye yoğun veya emeğin daha fazla kullanıldığı emek-hakim biçimde kullanılır. İstihdam sorunu yaşamakta olan ÷lkelerde, m÷mk÷n olan sahalarda emek-yoğun teknolojilerin kullanılması önerilmektedir. Gelişmiş ÷lkelerde ve emek kıtlığı içinde olan ÷lkelerde ise emeğin yerine bol olan sermaye diğer bir deyişle sermaye-yoğun teknolojiler önerilmektedir. Gelişmiş ÷lkelerde, sermaye-yoğun üretim biçimleri emeğin aleyhine çalışmakta ya da daha farklı niteliklerde işgücü ihtiyacını ortaya çıkarmaktadır.

Teknoloji-yoğun üretim yapılarının kullanımı beraberinde gelirin sermaye ile emek arasında, emeğin aleyhine dağılımı biçiminde bir tablo oluşturmaktadır. Burada da öneri olarak; teknolojinin üretim faktörlerine adaptasyonu veya üretim faktörlerinin özelliklerinin teknolojiye adaptasyonu gibi iki tercih sunulmaktadır. Gelişmiş ÷lkeler ikinci yolu seçerek eğitim yoluyla işgücünü modern teknolojiyle uyumlu hale getirmektedir.

113.5. Eğitim

Gelişmekte olan ekonomilerin karşılaştığı, gelişmeyi engelleyici faktörler arasında gereken vasıf ve kalitede işgücünün bulunamaması belirtilebilir.

Emek piyasalarında açık işyerleri sayısı ile işsiz sayısı birbirine eşit olsa bile, aranan vasıflarda işgücünün bulunamaması halinde işsiz sayısında herhangi bir azalma olmayacaktır.

Kişilere eğitim yoluyla kazandırılan vasıf, üretimde uzmanlaşma ve verimlilik artışı olarak ÷lke ekonomisinin kalkınmasında itici bir güç oluşturacaktır. Kalkınma çabalarını planlı bir yoldan başarmak isteyen ÷lkelerde, milli planlar hazırlanırken, bir yandan fizik planlama, öte yandan insan gücü planlamasının birlikte yürüt÷lmesi gereği ortaya çıkmaktadır.

Bu yüzden gelişmiş ülkelerde olduğu kadar, gelişmekte olan ülkelerde de insangücü kaynaklarının planlaması en önemsenen konuların başında olmalıdır¹¹.

1.2. İstihdam Politikası

12.1. İstihdam Politikasının Genel İlkeleri

İstihdam problemleri her ülkede farklılık gösterse de genelde bazı ortak özellikler de taşımaktadır. Bu özellikler şöyle sıralanabilir:

- i)** Bütün ülkeler insangücünden optimum faydayı sağlamak için amaçlarını ve faaliyet alanlarını belirleyen bir politika seçmelidir.
- ii)** Belirlenen politika hedefleri, insangücü kapasitesini, eğitim ve öğretim yolunu saptamalıdır.
- iii)** Belirlenen politika, ekonominin büyüme trendine uyum sağlayacak, büyümeyi teşvik edici bir karaktere uygun amaç ve araçları içine almalıdır.
- iv)** İşgücünün mobilitesini ve değişen ihtiyaçlara uyum sağlayacak yöntemleri belirleyici olmalıdır.
- v)** İstihdam politikasının amaç ve araçları diğer ekonomik ve sosyal politikalarca uyumlu olmalıdır.
- vi)** İşgücü arzının niteliğine uygun olarak, değişik nitelikte işgücüne de istihdam olanağı sağlayacak biçimde ekonomik sisteme yardımcı olmalıdır.
- vii)** Bütün bu politikalar demokrasiyle uyum içinde olmalıdır.

Her ülke istikrarlı büyümeyi hedeflerken ekonomik birimlerin uyum içinde etkileşimi için optimal politikalara ihtiyaç vardır. Ekonomik istikrarın sağlanabilmesi için büyüme, istihdam, işsizlik; daha çok yapısal politikalar ve koşullara, iktisadi birliklere (gümrük birliği gibi), ticari şoklara, emek piyasasında yer alan kurumlara ve bunlar

¹¹ O. TUNA-N. AYAZ, a.g.e., s. 66-69.

arasındaki ilişkilere, fiyatlar genel düzeyi ile makro iktisat politikaları arasındaki ilişkilere bağlı duruma gelmiştir¹².

12.2. İstihdam Politikasının Genel Hedefleri

İnsanların birçoğu, üretim sürecinden, emeğinin karşılığını almak amacıyla çalışırlar. İstihdam bu noktada belli amaçların gerçekleşmesi için bir araçken, kendisi de bir amaçtır.

İstihdam düzeyinin artması, üretimi ve buna bağlı olarak geliri arttırmasının yanında bir çok sosyal faydayı da beraberinde getirmektedir.

Prodüktif istihdamın sağlayacağı yararlar şöyle sıralanabilir:

- i) Çalışan kesim için geliri yaratmak, geliri arttırmak ve ekonomik büyümenin nimetlerinden fazla pay almalarını sağlamak.
- ii) Ekonomik büyüme için beşeri kapasiteden tümüyle yararlanmak.
- iii) Herkesin toplumsal fayda yaratmasını sağlamak, buna bağlı olarak kişilerin özgüvenlerini oluşturmak.

İstihdam politikasının ana esaslarının belirlendiği 1961 Milletlerarası Çalışma Konferansı'nda teşkilata üye ülkelere istenilenler aşağıda belirtilmiştir.

Tam prodüktif ve serbest seçme hakkına dayanan istihdamı ekonomik ve sosyal politikanın ana hedefi haline getirmek esas alınmalıdır. Bu hedef daha yüksek bir hayat standardını da beraberinde getirecektir. Bu hedefe ulaşmak;

- i) Çalışma arzu ve iktidarında olan herkese iş imkanı yaratılmasını,
- ii) Yaratılan işlerin olabildiğince prodüktif olmasını,

¹² Ömer Faruk ÇOLAK, "Büyüme, İstihdam ve İşsizlik", *İşveren Dergisi*, c. XXXIV, Sayı. 9, (Haziran-1996), s. 5.

iii) Her şahsın vasıf düzeyini arttıracak, mevcut yeteneğini ve vasıflarını kullanabileceği, kendi yapısına uygun, ayırım gözetilmeyen (din, ırk, yaş vb., itibariyle) bir işi seçme özgürlüğüne sahip olmasını anlatmaktadır.

İstihdam politikasının temel hedefi tam istihdamdır.

12.3. Tam İstihdam

Açık işyerleri sayısının işsiz sayısının çok altında olmadığı ve işsizliğin bir insanın işini kaybetmesi ile yeni bir iş bulması arasında geçen dönemden ibaret bulunması halinde tam istihdam mevcuttur, denilebilir. Tam istihdamın hesaplanmasında uygulanan alışlagelmiş yöntem, işsiz sayısı ile açık işyerleri sayısının karşılaştırılmasıdır.

Ülkenin sahip olduğu haberleşme olanakları, işgücü mobilitesini kolaylaştıran emek arzı ve emek talebinin karşılaşmasına yardımcı olan bir etkidir.

Bir ekonomi tam istihdamda değilse eksik istihdam sözkonusudur. Ekonomide kullanılmayan üretim faktörleri vardır.

1.3. Dünya’da İstihdamın Analizi

Dünya’da 1990’lı yılların başından itibaren iktisadi hayatta daha hızlı gelişim ve değişimler yaşanmaktadır. Hızlı teknolojik yenilikler, haberleşme olanaklarının artması, kıyasıya rekabet ortamında uluslararası piyasadan pay kapma yarışları ülkeleri daha nitelikli mal ve hizmet üretmeye ve bunun sonucunda da daha iyi yetiştirilmiş, daha nitelikli insangücü kullanmaya zorlamaktadır.

Küreselleşme süreci sanayi üretiminde coğrafi dağılımı artırmış, sektörler ve firmalar arasında karşılıklı işbirliğini başlatmıştır. Yabancı sermaye yatırımları yaygınlaşmış, sınırlar ötesi firmalar arasında ortak projeler üretilmesi çalışmaları hız kazanmıştır.

Avrupa Birliği'nin ekonomik anlamda bir güç oluşturması yanında, Japonya ve Amerika Birleşik Devletleri kendi bölgelerinde ekonomik işbirliğini destekleyici politikalarını yürürlüğe koymuşlardır. Bir yandan Avrupa'da oluşan EFTA yanında, ABD, Kanada ve Meksika NAFTA birliği ile gerçekleşen Uruguay Turu, Dünya ticaretinin çok yönlü olarak serbestleştirilmesi konusunda önemli bir aşama olmuştur. Uygulamayı yönetmek için Dünya Ticaret rgt kurulmuş, imalat sanayi ürünleriyle beraber tarım, hizmetler ve fikri mülkiyet hakları da anlaşma kapsamına alınmıştır. Türkiye, bölgesinde ekonomik potansiyelini de değerlendirmek bakımından Karadeniz'de kıyısı olan ülkelerle Karadeniz Ekonomik İşbirliği'ni (KEİ) başlatmıştır. Kısaca küreselleşme ile birlikte bölgesel ekonomik ve ticari işbirliği uygulamaları hız kazanmıştır.

2000'li yıllar, ekonomik ilişkilerdeki bu gelişmeler, koordinasyon ve ileri haberleşme teknolojisi ile birlikte, kıyasıya rekabet ortamında kalite devrimine de hazırlanmayı gerekli kılmaktadır. Toplam kalite yönetimi sisteminin (İSO 9000 Serisi) tüm mal ve hizmet üreten firma ve kurumlara yaygınlaşması, daha kaliteli mal ve hizmet üretimi ile ürün çeşitliliğini beraberinde sağlayacaktır. Bu, gelişmelere uyum sağlamak isteyen firma ve kuruluşlar için bir zorunluluktur.

Dünyada gözlenen bir başka değişim ve gelişme ise; yerel yönetimlere yetki devrinin sağlanmasıdaki gelişmelerdir. En katı merkezietçi ülkelerde dahi yetki devri konusunda gelişmeler olmuştur. Artık herşeyin, her sorunun merkezden çözülemeyeceği anlaşılmıştır. Sorunların yerel kaynakları da harekete geçirerek merkezi yönetimin desteği ile çözülmesi ve yerel yönetimlere yetki devri geniş şekilde kabul görmüştür. Bu ise, bu tür yetkileri kullanacak insangücünün daha geniş ölçekte yerel yönetimlerde istihdamını gerekli kılmaktadır.

BM Dünya Kalkınma Zirvesi (Kopenhag 1995) 184 ülkenin katılımı ile gerçekleşirken yoksulluğun azaltılması ve ortadan kaldırılması, üretken istihdamın artırılması, işsizliğin azaltılması ve sosyal entegrasyon konularında somut öneriler kabul etmiştir. Burada ortaya çıkan öneriler, üretken istihdam için eğitim koşullarının iyileştirilmesi (eğitime ve sağlığa daha fazla kaynak aktarılması) ve mesleki eğitime

önem verilmesi yönünde yoğunlaşmıştır. Bu bağlamda gelişmiş ülkelerin gelişmekte olan ülkelere yardım yapmaları ve bu yardımların sosyal kalkınma yönünün ağırlıklı olması gereği vurgulanmıştır¹³.

13.1. Avrupa'ya Özgü Politikalar ve İstihdam Stratejisi

1994 yılında Danışma Kurulu Avrupa'nın istihdam stratejisine ait beş önemli nokta belirlemiştir:

- i) Yetişkin ve gençler için mesleki eğitim yatırımlarının hızlandırılması,
- ii) Hızlı ekonomik gelişme içinde daha esnek iş organizasyonları ve çalışma zamanı daha ılımlı, daha yumuşak maaş politikaları ve yeni istihdam alanları ile birlikte istihdamda bir artışın sağlanması,
- iii) Dolaylı maaş belirlenmesi ve ödemelerde bir azalma olması,
- iv) İş bulma alanlarında ortaya konulan politikaların geçerliliğinde yükselme sağlanması,
- v) İş pazarlarındaki hedef gruplara yönelik ölçülerin daha katı hale getirilmesi.

13.2. Dünyada İstihdam

Dünyada 1947 yılından itibaren somut olarak ekonomik sınırların kaldırılıp çeşitli mal ve hizmetler ile sermaye gibi emeğin de ülkeler arasında serbest dolaşımını hedefleyen, GATT Anlaşmasıyla da üzerinde durulan küreselleşme olgusu egemendir.

Küreselleşmeyle birlikte önemi artan rekabet olgusu daha verimli çalışacak işgücü talebini, beraberinde de sendikaların zayıflamasıyla işsizliği gündeme getirmiştir.

İşsizliğin artmasında aşağıdaki hususlar etkili olmuştur:

¹³ İsmail BIRCAN, "Türkiye'de İstihdamın Yapısı, İşgücünün Temel Özellikleri ve ...", **İstihdam Dergisi**, Sayı.19, 1995, s.14.

- i) Genç insanların ve kadın işgücünün artış göstermesi (1962'de istihdam edilen 20 ve üzeri yaştaki kadınların oranı %36 iken, 1972'de %43'e, 1985 yılında %45'e yükselmiştir);
- ii) Değişen piyasa şartları içinde ücret ve fiyatların dondurulması;
- iii) Sosyal güvenlik programlarıyla ücretleri düşük olan çalışanların Asgari Ücret Kanunu ile korumaya alınması;
- iv) Endüstrilerde meydana gelen yapısal değişmelerin hızlanması;
- v) Teknolojinin emeğin yerini alması¹⁴.

Günümüzde çalışma hayatını etkileyen diğer bir olgu da teknolojiye meydana gelen hızlı ilerleme olmuştur. Teknolojik devrimin Dünya ölçüsünde yaygın işsizliğe neden olacağı, özellikle alınan tüm önlemlere rağmen işsiz sayısının azaltılamadığı ve 18 milyonun üzerinde olduğu Avrupa'da dile getirilmektedir. Halen, işsiz oranının Avrupa ortalamalarının yarısı düzeyinde olduğu ABD'de bile 4 işten 3'ünün robotlarla ve bilgisayarlarla yapılacağı ileri sürülmektedir.

Bu teknolojik gelişmeler, yeni iş alanları açılacağını ve birçok insan işinden olurken, yeni teknolojinin istediği niteliklerde işgücüne talep olacağını düşündürmektedir. Bu da eğitim ve öğretim sisteminde modernizasyonu şart kılmaktadır.

21. yüzyılda teknolojinin isteklerine göre insan yetiştiren, ücret artışlarını makul düzeylerde tutabilen ve ücret-verimlilik ilişkisini kuran, çalışma hayatına barış, yasalarına esneklik getiren ülkeler varlıklarını sürdürebilecek iken, diğer ülkeler işsizlik ve yoksulluk yaşayacaklardır.

Bu gerçekler ışığında, gelişmiş ülkeler çalışma hayatında bazı değişimleri hükümet politikalarıyla da destekleyerek uygulamaktadırlar. Bu değişmeler;

¹⁴ Richard G. LIPSEY-Peter O. STEINER-Douglas D. PURVIS-Harper ROW, Publishers, Economics, New York, Eight Edition, 1987, p.716-728.

- i) İşletmenin rekabet gücünü arttıracak çalışma ve düzenlemelerin önem kazanması,
- ii) Daha etkin, daha az masraflı sosyal güvenlik sistemlerine yönelme,
- iii) İşsizlikle mücadelede sosyal tarafların yeni istihdam projelerine işçi ve işveren olarak aktif şekilde katılması,
- iv) Çalışma hayatına ve mevzuatına esneklik kazandırılması, işten çıkarma ve işe alma koşullarının yumuşatılması, standart-dışı istihdam türleri (part-time çalışma gibi değişken çalışma saatleri) uygulanması,
- v) Eğitime, verimliliğe, AR-GE faaliyetlerine yönelik yatırımların artması,
- vi) Hükümet-işçi-işveren diyaloğunu ön plana çıkarmaya, mevcut ekonomik ve Sosyal Konsey yapılarının etkinlikle işletilmesiyle rekabet gücünün hızlı ücret artışlarıyla zayıflatılmasının önüne geçilmeye uğraşılması olarak ifade edilebilir¹⁵.

13.3. Dünyada İstihdamın Yönü

Özellikle gelişmiş ülkelerde ileri boyutlara varan sosyal güvenlik harcamaları makro-ekonomik dengeleri bozmakta, rekabet gücünde kayıplara neden olmakta ve işsizlik sorunu ile mücadeleyi zorlaştırmaktadır.

Avrupa Birliği'ne üye ülkelerin tümünde devletin sosyal sigortanın finansmanına katkısı mevcuttur. Ülkemizde %58.21 işveren ve %41.79 işçi katkısına karşılık, devletin prim ödeme şeklinde katkısı olmayıp Sosyal Sigortalar Kurumu'nu yönetmesi gündemindedir.

Personel, ücret ve istihdamla ilgili esaslarda "emeklilik yaşı ve hayat ümidi" de belirleyici niteliktedir.

¹⁵ Ö. F. ÇOLAK, a.g.e., s. 7-9.

TABLO 1
ÜLKELER İTİBARIYLA EMEKLİLİK YAŞI VE
DOĞUŞTA HAYAT ÜMİDİ

Ülkeler	Emeklilik		Doğuşta	
	Kadın	Erkek	Ümidi	Hayat
Türkiye	38	43	71	66
OECD Ülkeleri	63	65	80	74
ABD	65	65	79	73
Almanya	65	65	79	73
Avusturalya	60	65	81	75
Avusturya	60	65	79	73
Belçika	60	65	80	73
Danimarka	67	67	78	73
Finlandiya	65	65	80	72
Fransa	60	60	81	73
Hollanda	65	65	81	75
İngiltere	60	65	79	74
İrlanda	65	65	78	73
İspanya	69	69	81	75
İsveç	65	65	81	76
İsviçre	62	65	81	75
İtalya*	55	60	81	74
İzlanda	67	67	(.)	(.)
Japonya	65	65	83	76
Kanada	65	65	81	74
Lüksemburg	65	65	(.)	(.)
Norveç	67	67	80	74
Portekiz	65	65	78	71
Yeni Zelanda*	60	60	79	73
Yunanistan	60	65	80	75

Düşük Gelir Gr.Ülk.	57	59	58	55
Libya	65	65	(.)	(.)
Zaire	60	62	(.)	(.)
Hindistan	60	60	61	61
Fas	60	60	66	62
Tunus	60	60	69	67
Pakistan	55	60	63	61
Sudan	55	60	(.)	(.)
Suriye	55	60	(.)	(.)
Yemen	55	60	51	50
Ruanda	55	55	49	46
Kenya	55	55	60	57
Uganda	50	55	46	43

Kaynak: SSK , 35 Soruda SSK Gerçeği; ISSA, Developpments and Trends in Social Security, Dünya Bankası, 1995 Development Report.

*2000 yılında 5'er yıl uzayacak şekilde kademeli artış öngörülmektedir.

Ülkemizde, kadınların 20 yıllık hizmetten sonra 38 yaşında, erkeklerin ise 25 yılını doldurarak 43 yaşında emekli olması Türkiye'nin "genç emekliler cenneti" olarak yorumlanmasına neden olmaktadır. SSK verilerine göre bir emekliye karşı iki çalışan bile düşmemektedirken, uluslararası istatistiklere göre bu oranın yediye bir olması gerekmektedir.

13.4. Dünyada Çeşitli Ülkelerin İstihdam Stratejileri

134.1. Fransa

Ücret artış hızının frenlenmesi olgusu 1991'de başlamıştır ve halen devam etmektedir. Toplu iş sözleşmeleri şirket bazına kaymıştır.

Çalışma saatlerinin azaltılması veya azaltılmaması, çalışma süresinin yıllık bazda düzenlenmesine dair yeni yöntemler ve tarafların anlaşmasına bağlı olarak alınacak kararlarda esnekliği arttıracak araçlar yürürlüğe konmuştur.

İşletmelerin sosyal güvenlik yüklerinin azaltılabilmesi için özel sigorta programlarının devreye konulması planlanmaktadır.

İşletmeler, genç işgücüne istihdam yaratma karşılığında yasal asgari ücretin altında (maksimum %45'i) ücret ödeyebilmektedirler.

Tam emekli aylığına hak kazanmak için prim ödeme süresi 37.5 yıldan 40 yıla yükseltilmiştir.

134.2. İtalya

Üçlü uzlaşmaya dayalı 1996 tarihli "Çalışma Anlaşması"na göre makro politikalar enflasyonist olmayan bir büyüme sağlamalı ve istihdamı artırma yönünde uygulanacaktır.

Fazla mesainin azaltılması ve atipik işler teşvik edilecektir.

1997'de tüm ülkede sürekli hizmet akitleriyle yeni işçi istihdam etmesi halinde işverenin bir yıl süreyle sosyal güvenlik katkılarının tamamından muaf tutulması öngörülmüştür.

İşten çıkarma tazminatları reforma tabi tutularak işverenin yükü azaltılacaktır.

1992'de işkolu ve şirket toplu iş sözleşmeleri ağırlık kazanmıştır.

İşgücü piyasasında esnekliği arttırmak için sosyal taraflar arasında görüşmeler sürmektedir.

Asgari ücretler, işkolu düzeyinde, toplu iş sözleşmeleri ile saptanmaktadır.

Yeni bir kanunla emeklilik yaşı erkekler için 60'tan 65'e, kadınlar için 55'ten 60'a çıkarılmıştır. Emeklilik hakkı için minimum prim ödeme süresi de 15 yıldan 20 yıla yükseltilmiştir.

134.3. Almanya

Üçlü uzlaşmaya dayanan 1996 tarihli "İstihdamı ve Ulusal Sanayii Koruma Anlaşması"na göre toplu iş sözleşmeleri yatırımı teşvik edecektir.

Ücretlerin sınırlanması politikası uygulanmaktadır.

İşgücü maliyeti üzerindeki sosyal yükler azaltılmıştır.

Kimya ve kağıt işkollarında işe yeni alınan personel için ücrette özel düzenlemeler öngörülmüş; uzun süredir işsiz olanlara düşük bir giriş ücreti ödenmesi benimsenmiştir.

Yasal asgari ücret uygulaması yoktur. Asgari standartlar, toplu iş sözleşmeleri ile belirlenmektedir.

134.4. İngiltere

Ücret oluşum sürecinin desantralizasyonu ve performansa dayalı esnek ücret düzenlemeleri hükümet tarafından teşvik edilmektedir. Bu kriterler kamu sektöründe de yeniden yapılanma sağlamıştır.

Hükümetçe önerilen ve önemli oranda vergi muafiyeti sağlayan kara dayalı ücret sistemleri de işverenlerce olumlu karşılanmıştır.

Yeni iş alanlarının yaratılmasında, şirketlere yönelik idari engellerin kaldırılmasını öngören deregülasyon yaklaşımı geçerlilik kazanmıştır.

Tarım işleri hariç, 1993'ten beri asgari ücret uygulanmamaktadır.

Avrupa'da işsizlik probleminin çözümü için; toplam talebin yükseltilmesi, iş değiştirmenin kolaylaştırılmasıyla, ekonomideki büyüme hızının düşmesinde değişim oranının yavaşlatılmasıyla, işsiz kalmanın maliyetinin yükseltilmesi düşünülmektedir. Öte yandan işsizliğin tümüyle yok edilmesi ne mümkündür, ne de istenir.

İşsizlik sigortası, normal koşullarda işsiz olan kişilerin gereksinimlerini karşılamaya yardımcı olurken diğer yandan da gönüllü işsizliği arttırmaktadır¹⁶.

İstihdamla ilgili olarak mevcut olan işgücü talebini karşılamaya yönelik verilecek eğitim ve öğretim çalışmaları, piyasa düzenlemeleri problemin çözümünü kolaylaştıracaktır.

1.4. Türkiye'de İstihdamın Yapısal Analizi

Bir ülke ekonomisinin esası; yatırım, istihdam, üretim ve buna bağlı olarak bölüşümdür. İstihdamın üretimi düzenleme ve artırma gibi ekonomik bir amacı vardır. Çalışma güç ve isteğinde olan herkese iş bulunması, emek arz ve talebinin uyumlu hale getirilmesi, işgücü verimliliğinin artırılması ve güvence altına alınması ve çalışma hayatı genelinde barışın sağlanması gibi konular istihdamın sosyal amacını oluşturmaktadır.

Nüfus, işgücü ve istihdam arasındaki ilişkilerin incelenmesi ve bu dinamikler arasından istihdamı hızla artırmak,istihdam politikalarının temel stratejisini oluşturmaktadır. Çünkü, bireylerin daha iyi yaşam koşullarına ulaşmasını amaç edinen ekonomik ve sosyal kalkınma çabalarında; çalışma yaşında ve isteğinde olan her insana kendisini asgari ölçüde yaşatacak istihdam olanağının sağlanması ilk amaçtır. Sürdürülebilir kalkınmanın gerçekleşmesinde de yatırımla birlikte gelen bu istihdam olanağının artırılması şartı gündeme gelmektedir.

¹⁶ R. LIPSEY, a.g.e., s.716-728.

İstihdam sorunu günümüzde tüm ülkelerin ortak sorunları arasındadır. Sorunun boyutları ekonomik büyüme hızlarına bağlı olarak ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. Gelişmekte olan ve ekonomik büyüme oranları düşük olan ülkelerde nüfus artış hızının fazlalığının etkisiyle istihdam sorunu hızla devam ederek artmaktadır. Yatırım yetersizliğinin uzun dönemli etkileri önemli boyutlarda olmaktadır.

Kurumsal olmayan sivil nüfus; yurt, otel, okul, özel nitelikli kurumlarda ikamet edenlerle, yabancı uyruklular dışında kalan nüfusu kapsamaktadır. Sivil nüfusun dağılımında, Türkiye’de işgücüne dahil olmayan nüfusun toplam sivil nüfus içindeki payının arttığı görülmektedir. İşgücüne katılma oranları azalmaktadır. Üretken kesim daha fazla kişiyi geçindirmek zorunda kalırken üretime katılım sonucu elde edilen gelirin daha fazla kişi arasında paylaşımı söz konusudur¹⁷.

İktisadi ve yapısal dönüşümleri devamlı olarak gündeminde barındıran Türkiye de istihdamla ilgili istenilen niteliklere sahip işgücünün bulunması, nitelikli işgücünün devamlılığının sağlanması, işgücü üretkenliğinin artırılması, sosyal politikaların gerçekleştirilmesi gibi birçok problemi de içinde barındırmaktadır.

14.1. Nüfusun Yapısı

İşgücü piyasasını arz yönünden belirleyen faktör, nüfus miktarı olmakla birlikte ekonomik gelişmeye bağlı olarak nüfusun yapısı ve kullanım biçimi de önemlidir. Ekonomik gelişmenin hızlanıp yavaşlaması önemli ölçüde nüfusun üretim ve tüketim kapasitesi arasındaki farka bağlıdır. Gelişmiş ülkelerde bu fark üretim lehine iken, gelişmekte olan ülkelerde tüketim lehinedir. Aynı zamanda kullanılan teknoloji, işgücünün niteliği, işgücü piyasasının işleyiş biçimi bu farklılığa neden olmaktadır.

Ülkemizde çalışma çağındaki nüfus 15 ve daha yukarı yaşlardaki nüfustur. Tablo 2’de görüldüğü gibi, genel nüfusumuz 1970 yılında 35.605 iken 1990 yılında 56.570 bine, genel nüfus içinde çalışma çağındaki nüfus aynı yıllarda, 19.161’den

¹⁷ I. BİRCAN, a.g.e., s.15.

33.939'a yükselmiştir. 20 yıllık dönemde genel nüfus artışı ortalama olarak %2.3 ve çalışma çağındaki nüfus ise %2.9 olmuştur.

TABLO 2
TÜRKİYE'DE NÜFUSUN YAŞ GRUPLARINA GÖRE DAĞILIMI
(1970-1990), (000 Kişi)

Yıllar	Toplam Nüfus	Yaş Grupları Bağımlılık						Bağımlılık Oranı
		0-14	(%)	15-64	(%)	65 +	(%)	
1970	35.605	4.878	41.8	19.161	53.8	1.566	4.4	85.8
1975	40.348	6.330	40.5	22.165	54.9	1.853	4.6	82.0
1980	44.737	17.434	39.0	25.190	56.3	2.113	4.7	77.6
1985	50.664	19.010	37.5	29.528	58.3	2.126	4.2	71.6
1990	56.570	20.260	35.8	33.939	60.0	2.371	4.2	66.7

Kaynak: D.İ.E., Türkiye İstatistik Yıllığı, Çeşitli Yıllar.

Çalışma çağındaki nüfusun işgücü piyasasına katılan kesimi olan iktisaden faal nüfusun 1970-90 dönemindeki artışı ise, % 1.42'dir. İktisaden faal nüfusun çalışma çağındaki nüfus artışından daha düşük düzeyde artış göstermesinin nedeni iktisaden faal olmayan nüfusun daha hızlı büyümesinden kaynaklanmaktadır. Bu da her yıl sınırlı olarak artan istihdam imkanlarına karşı daha büyük hızla büyüyen işgücü arzına neden olmakta ve işsizliğin önemli boyutlara çıkmasına neden olmaktadır.

TABLO 3
İKTİSADEN FAAL NÜFUS (I.F.N.)* GELİŞİMİ
(1970-1992), (000 Kişi)

Yıllar	I.F.N.	I.K.O.(**)
1970	14.051	67.8
1975	16.050	66.8
1980	17.843	65.4
1985	18.034	57.5
1990	18.682	51.6
1992	19.528	52.8

Kaynak: D.İ.E., Türkiye İstatistik Yıllığı ve Hanehalkı İşgücü Anket Sonuçları Verileri'nden yararlanılarak düzenlenmiştir.

(*) 15 ve daha yukarı yaşta kişiler. (**) İşgücüne Katılma Oranı.

İşgücü arzının hızla yükseldiği ülkemizde artan işgücüne yeni iş imkanları açmak ülkemizin giderek ağırlaşan sorunlarından birisini oluşturmaktadır. Ülkemizin nüfus artış hızının yüksek oluşu ve genç nüfusa sahip olunması, işgücü piyasasına işgücü arz edenlerin sayısının devamlı artmasına neden olmaktadır. Ancak, yatırımların aynı hızla artırılmaması nedeniyle işgücü talebinde meydana gelen artış yetersiz kalmakta ve işgücü arzı aleyhine gelişmelerin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Ortaya çıkan bu dengesizliğin ülkenin genel ekonomik dengelerine sıkı sıkıya bağlı olması bugünkü koşullarda sorunun önemini ortaya koymaktadır¹⁸.

İstihdam edilenlerin eğitim durumu Tablo 4'teki gibidir.

TABLO 4
İSTİHDAM EDİLENLERİN EĞİTİM DURUMU

	İstihdam Edilenler %	İşsizler %
Okur-yazar olmayanlar	12.4	5.0
Okur-yazar olup okul bitirmeyenler	7.2	4.0
İlkokul mezunları	56.4	54.5
Ortaokul mezunları	7.0	11.0
Orta dengi meslek okul mez.	0.5	0.9
Lise mezunları	7.3	15.1
Lise dengi meslek okulu mez.	3.5	4.5
Yüksekokul ve fakülte mez.	5.7	15.0

Kaynak: D.İ.E., Hanehalkı İşgücü Anketi, 1994.

Hızlı nüfus artışı, okullaşmayı ve eğitimin niteliğini olumsuz yönde etkilemekte ve her yıl eğitim sisteminin yükünü ağırlaştırmaktadır. Bunun sonucunda,

¹⁸ Neşe ALGAN, "Türkiye'de İstihdamın Yapısal Analizi", *İstihdam Dergisi*, Sayı. 17, 1994, s. 3-4..

nüfusun genel eğitim düzeyinin son derece düşük olduğu görülmektedir. istihdam edilenlerin %63.6'sı ilkokul ve altı düzeyde eğitim görenlerden oluşmaktadır¹⁹.

14.2. İstihdamın Sektörel Dağılımı

1970-92 döneminde istihdamın sektörel dağılımında tarımın payı %65.7'den %44.9'a düşmesine rağmen ekonomimiz halen tarımsal bir yapıya sahiptir. Aynı dönemde sanayinin payı %9.5'den %17.6'ya, hizmetler kesiminin payı ise %24.8'den %37.3'e yükselmiştir. Tarım dışı sektörlerin istihdamdaki payı artmakla birlikte bu artışın önemli kısmı hizmetler sektöründe ortaya çıkmaktadır. 1980'li yıllarda istihdamda tarım dışı kesimlerdeki bu artışta, uygulanan değişim politikalarının dışa açılmasının önemli rolü olmuştur. Gelişmiş ülkelerde sanayileşme öncelikle sanayi istihdamını, daha sonraki aşamada hizmetler kesimi istihdamını artırırken, ülkemizdeki gelişimde hizmetler kesimindeki istihdam artışının sanayiden daha hızlı olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır.

TABLO 5
İSTİHDAMIN SEKTÖREL DAĞILIMI
(1970-92), (%)

Yıllar	Sektörler		
	Tarım	Sanayi	Hizmetler
1970	65.7	9.5	24.8
1975	61.0	11.5	27.5
1980	55.8	12.2	32.0
1985	52.8	13.3	33.9
1990	49.6	14.1	36.3
1992	44.9	17.6	37.3

Kaynak: Ercan UYGUR, *International Migration for Employment*, ILO Working Paper, April 1992, s. 60.

¹⁹ İ. BİRCAN, a.g.e., s. 15.

işçisi konumundaki paylarının artmasının bir nedeni de, son 20 yılda yaşanan hızlı kentleşmedir²⁰.

İstihdamın sektörel dağılımı incelendiğinde, çalışanların yarıya yakın kısmının (1990 yılında %48,5 olan pay, 1994 yılı itibariyle %45,6'ya gerilemiştir) tarım kesiminde istihdam edildiği görülmektedir. Tarım sektörünün payı göreceli olarak azalmaktadır.

Hizmetler sektörünün payı gelişme eğilimindedir. 1990 yılında %36,3 olan bu pay 1994 yılında % 39'a çıkmıştır. Gelişmekte olan ülkelerde istihdamın sağlıklı yapısından söz edilebilmesi için tarım kesiminin payı azalırken sanayi ve hizmetler kesimlerinin paylarında da artışın eş anlı olarak sağlanması şartı vardır. Gelişmiş ülkelerde tarım sektörünün istihdamdaki payı %10'un altında olup, bu oran İngiltere, Kanada ve ABD'de %5 civarındadır.

Çalışma yerine göre istihdamın dağılımı, hizmet sektöründeki sağlıksız yapıyı göstermesi bakımından ilginçtir. Çalışma yeri olarak toplam istihdamda sokakta çalışanların payı 1990-1994 arasında giderek artmış ve %3 düzeyinden % 7,5'e ulaşmıştır. Bu da marjinal işlerde çalışanların durumunu ortaya koymaktadır.

Hizmet kesiminde katma değeri yüksek ve uzmanlık isteyen bankacılık, sigortacılık, mali kurumlar gibi alt sektörlerdeki istihdamın, toplam hizmet sektörü içindeki payı gelişmiş ülkelere göre düşüktür. Buna karşılık lokanta, otel gibi alt sektörlerde ise gelişmiş ülkelere göre çok daha fazladır. Meslek grubuna göre istihdama baktığımızda 1990-1993 ortalamasına göre, girişimciler, organizatörler, üst kademe yöneticileri %1,9 ile son sıradadır.

Bilimsel ve teknik olarak çalışanlar, serbest meslek sahipleri %5,6'dır. Bu grubun payının düşüklüğü istihdamın niteliğinde önemli etki yaratmaktadır. Düşük paya sahip olan diğer bir meslek grubu idari personel ve benzerleridir.

²⁰ Neşe ALGAN, a.g.e., s.4-5.

İstihdamda en yüksek paya sahip meslek grubu ise tarım kesimine ilişkin alanlarda yoğunlaşmaktadır. Tarım kesiminde istihdam edilenlerin yarısı kadındır. İlimi, teknik ve serbest iş alanları kadınların yine yoğun olarak istihdam edildiği dallardır.

İstihdam edilenlerin %31,7'si ÜAİ (Ücretsiz Aile İşçisi) konumundadır. Bu kesimin %69'u kadınlardan oluşmaktadır. Yıllara göre ÜAİ'nin istihdamdaki payı azalmaktadır. 1994'de bu pay % 30'lara gerilemiştir. Yevmiyeli (mevsimlik, geçici) grubun aynı dönemdeki (1990-93) payı, % 5,6'dan % 7,19'a çıkmıştır. Toplam istihdam edilenler içinde ücretlilerin payı ise %32'dir.

İstihdam içindeki payı en düşük grup olan işveren sayısındaki gelişmeler 1988 yılında % 3,6 iken, 1994'te %7,4'e ulaşmıştır. 1988 yılında işveren başına 9.255 kişi olan ücretli ve maaşlı olan sayısı giderek azalmış ve 1994 yılında 5.615 kişi olarak belirlenmiştir. Bu gelişmeyi işverenlerin daha çok teknoloji yoğun yatırımlara kayması ve küçük işletmelere yönelmesi gibi nedenlere bağlamak olasıdır.

İstihdam edilenler içinde kendi hesabına çalışanlar oldukça fazla orandadır. Toplam istihdamın 1990-1994 döneminde ortalama %24,9'u kendi hesabına çalışanlardan oluşmaktadır.

İstihdam yaratılması kadar, istihdam edilenlerin sosyal güvence altına alınması da istihdam politikasının temelidir. İstihdam kapsamındakilerin aktif sigortalı olanlarının toplam sivil istihdama oranı 1994 yılında % 50,2 olmuştur.

İstihdam edilen kadınların %79,8'i sosyal güvenlik kapsamında değilken, erkeklerin %35,9'u kayıt dışıdır. İmalat sanayiinde % 65,3 oranında kadın sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı değildir.

Ekim 1992 Hanehalkı İşgücü Anketine göre sosyal güvenlik kapsamında olanların oranı; tarım kesiminde %22,9, inşaat ve bayındırlık işlerinde çalışanlarda %

45,2, toptan, perakende kurumlar, sigortacılık ve benzeri hizmet sektöründe ise bu oran %92,8'e yükselmiştir.

Sektörler kadar cinsiyete göre de sosyal güvenlik kapsamında olanlar arasında farklılıklar bulunmaktadır. İstihdam edilen erkekler, kadınlara göre daha fazla oranda sosyal güvenlik kapsamındadırlar. Kadınlarda kapsam dışılık %79,8 iken, erkeklerin yalnızca %35,7'si sosyal güvenlik kuruluşlarına kayıtlı değildir. Sosyal güvenlikten yoksun en çok kadın ÜAİ olarak tarım kesiminde bulunmaktadır (% 92).

1993 yılında sosyal güvenlik kapsamındaki nüfus oranı % 78,2 olarak belirlenmiştir. Sağlık açısından sigorta kapsamındaki nüfus oranı ise % 60,1'e yükselmiştir.

% 63,6'sı ilkokul ve altı eğitim görmüş olanlardan oluşan işgücünün, temelde bir vasıfsızlık sorunu bulunmaktadır. Diğer bir özellik ise işgücü mobilitesidir. Nüfusun sosyo-ekonomik nedenlerle göç etmesi de işgücüne ilişkindir. Ayrıca artan nüfus baskısı da bir diğer nedendir. Toprak bölünmesi sonucu yetersiz ürün, yetersiz gelir, düşük verim, göreceli düşük gelir, marjinal işlerin varlığı, tarımda, özellikle Doğu ve Güneydoğu Anadolu bölgelerinde hayvancılığa dayalı geçimin zorlaşması, arada sırada yapılan işler, işsiz kalındığında akraba ve aile yardımı ile geçimi sürdürme dayanışma gibi olgular işgücünün kırsal kesimdeki temel nitelikleri arasındadır. Kentlerde ise daha çok genç işsizliği, marjinal işlerin yaygınlığı, işsizlik yanında nitelik gerektiren işlere eleman bulamamak başka bir özelliktir²¹.

14.3. Planlı Dönemde İstihdam

İlk olarak 1960'lı yıllarda ülke gündeminde yer alan, ekonomik ve sosyal bir sorun olarak kabul edilen işsizlikle beraber, istihdamı artırıcı ve işsizliği azaltıcı önlemler de ancak planlı dönemde uygulanmaya başlanmıştır.

²¹ İsmail BIRCAN, a.g.e., 16-17.

143.1. I. Beş Yıllık Kalkınma Planında İstihdam

I. Beş Yıllık Kalkınma Planında, istihdam sorununun çözümü için getirilen önerilerin başında iktisadi kalkınma hızının artırılmasıyla beraber yeni işsahalarının açılmasıyla işsizlik sorununun çözümlenebileceği öngörülmüştür. Tarım kesiminde emeğin değerlendirilmesi temeline dayanan tarımdışı çalışma alanlarının artırılması, plan içinde istihdam yaratıcı projelerin öncelikle ele alınması, belli alanlarda işgücünün daha yoğun kullanımına olanak sağlayacak teknolojik kalkınma imkanının yaratılması ve işgücü fazlasının işgücü kıtlığı çeken Batı ülkelerine gönderilmesinin teşviki de diğer önlemler olarak sayılabilir.

1962 yılında 1,5 milyon kadar olan işsiz sayısı ile işsizlik oranı %10,5 olarak belirlenmiştir.

Bu planda ağırlıklı olarak, tarımsal işgücü fazlasına ve hedeflenen %7'lik büyüme hızının bile sanayi ve hizmetlerde yaratacağı istihdamın istenilen düzeyde olmayacağı bu aşamada özel tedbirlerin gereği üzerinde durulmuştur.

Artan işgücünün şehirlere akımının önlenmesi için, tarım bölgelerinde emeğin değerlendirilmesi esasına dayanan çalışmaların hızlandırılması, hızlı nüfus artışını önleyici uygulamaların gereği vurgulanmıştır.

143.2. II. Beş Yıllık Kalkınma Planında İstihdam

II. Beş Yıllık Planda Türkiye'nin istihdam yapısını ve işsizliği belirleme konusunda daha bilimsel esaslara dayanan bir yöntem uygulanmıştır. İşsizliğin bağımsız bir değişken olmadığı, ekonomik gelişmenin bir fonksiyonu olduğu ve bu doğrultuda devletin istihdam yaratmaktaki görevi vurgulanmıştır.

İstihdam ele alınırken ekonomi, tarım ve tarım dışı kesimler olarak incelenmiştir.

1967'de tarım dışı kesimde işgücü arzı 4.198.000 iken, işgücü talebi 3.799.000 kişiydi. 399.000 işsiz ile işsizlik oranı %9,5 olarak belirlenmiştir. Tarım kesiminde ise işgücü arzı 10.083.000, işgücü talebi 9.173.000 iken 910.000 kişinin gizli işsiz olduğu belirlenmiştir.

I. Planda öngörülen hedefin 1/3'ü oranında bir istihdam artışı sağlanabilmiş ve Planda 16.000 TL'lık bir yatırım ile bir kişiye istihdam yaratılması öngörülürken bu hedef ancak 47.000 TL ile gerçekleştirilebilmiştir.

I. ve II. Plan'da ortak olarak istihdam yaratma ve gelişmeyi de sağlaması açısından sanayileşmeyi öncelikle belirlemişler ancak sanayileşmenin de kısa zamanda yalnız başına bu sorunu çözemeyeceği varsayılmıştır.

Planlı dönemde çalışma çağı nüfusundaki artışın, aynı grupta yaratılan istihdamdaki yıllık artış hızının üstünde seyretmesi zamanla artan bir "işgücü fazlası ve iradi çalışmayanlar" grubunu ortaya çıkarmıştır.

Tarım kesiminde işgücü fazlasını oluşturanlar verimliliği ve geliri çok düşük olan geleneksel faaliyetlerde istihdam olanağı bulabilmişlerdir. Bu durumda noksan istihdam artarak devam etmiştir.

143.3. III. Beş Yıllık Kalkınma Planında İstihdam

Bu dönemde istihdam uzun vadeli amaçlar arasında yer almaktadır.

1972 yılı başında işgücü arzı 14.317.000 kişi iken işgücü talebi 13.567.000, toplam işgücü fazlası 1.600.000 kişi ve işsizlik oranı da %11,2 olarak belirlenmiştir.

III. Plan uygulaması sonunda ülke genelinde toplam işgücü fazlası oranının %11,2' de kalması hedeflenmiş ancak plan dönemi sonunda işsiz sayısı 1.900.000'e, işsizlik oranı da %12,1'e yükselmiştir.

Daha önce sanayi kesiminin doğrudan istihdam yaratmak bakımından başta gelen sektör olduğu düşünülürken, gerçekleşen istihdam değerleri, inşaattan sonra en düşük yıllık ortalama yüzde artışının sanayi kesiminde meydana geldiğini göstermiştir. Ticaret ve hizmetler kesiminde ise istihdam artış hızının daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu sektörlerin istihdam artış hızları işgücü verimliliğinin düşük olmasına bağlanırken, sanayideki düşük artış hızı ise işgücü verimliliğinin fazla olmasıyla açıklanmıştır. Sanayinin asıl katkısının diğer kesimlerle dolaylı yoldan yarattığı gelişmelerle sağlandığı fikri savunulmuştur.

III. Plan döneminde tarımda en önemli sorunun mevsimlik noksan istihdam olduğu belirtilmiştir. Üretimi iklim, pazar ve işletme şartlarına uygun olarak çeşitlendiren bazı işletmelerde tarımsal üretimin mevsimlik oluşuna bağlı olarak meydana gelen mevsimlik noksan istihdam belli ölçüde azaltılabilmektedir. Ayrıca işgücünün kendi içinde veya tarım dışı sektörlerle olan devri göç hareketinin bu kesimlerde sorunlar yaratmakla birlikte tarımdaki mevsimlik noksan istihdamı azaltacağı görüşü de belirtilmiştir. Ne var ki tarımda meydana gelen teknolojik gelişme kırsal bölgelerden kentlere yönelen göç hareketine rağmen tarımda devamlı işgücü fazlasının oluşmasına yol açmıştır.

III. Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda işsizliği azaltıcı bir önlem olarak yurtdışına gönderilen işgücü miktarının 350.000 kişi dolaylarında olacağı tahmin edilirken, Planın ilk yılından sonra Batı Avrupa ülkelerine yönelen işgücü hareketi talepte meydana gelen azalma nedeniyle yavaşlamıştır.

Planlı dönemin ilk yılı olan 1962'den 1977 yılına kadar geçen dönemde Türkiye ortalama olarak % 6,5'lik bir kalkınma hızına erişirken, yıllık istihdam artışı sanayide % 3,7, hizmetlerde %5 olarak gerçekleşirken, tarımdaki istihdam % 0,122 kadar gerilemiştir.

143.4. IV. Beş Yıllık Kalkınma Planında İstihdam

IV. Beş Yıllık Kalkınma Planı gelişmeyi ekonomik, sosyal, kültürel ve siyasal yönleriyle bir bütün olarak kabul etmiştir. Gelişmenin niceliği kadar niteliğine de özen gösterileceği ve kalkınmanın toplum yapısında, üretim ilişkilerinde ve kültürde oluşturduğu değişimlerden doğan sorunlara, ulusal bütünlüğü koruyucu ve toplumun tümüne huzur ve mutluluk getirici çözümler uygulanacağı öngörülmüştür.

İstihdam politikasının teknoloji ve sanayi politikaları ile uyumlu gelişmesini sağlamak amacıyla istihdam ve ücret politikalarında işgücünün yerinde ve verimli çalıştırılması hedeflenmiştir. İşgücünün sektörler ve bölgeler arası dağılımındaki dengesizliklerin giderilmesini temin konusu önemsenmiştir. Planda işgücünün üretim sürecine girmeden ve üretim sürecinde eğitimine de büyük önem verilmiştir. Kamu kesiminde yaşanan kadro şişkinliği de çözümlenmesi gereken sorunlar arasında gösterilmiştir. Tarım kesiminde ise emek yoğun programların uygulanması öngörülmüştür.

1977-1983 döneminde yıllık büyüme hızı %2,2'ye gerileyince sanayide % 1, hizmetlerde % 1,9'luk istihdam artışlarına inilmiştir. Tarımın uzun dönemli gerilemesiyle birlikte, toplam istihdam artışının yıllık olarak % 5'e düşmüştür. Nüfusun %2,2, milli gelirin de %2,2 oranlarında artması ortalama kişi başına düşen gelirden duraklama yaratmıştır. % 0,5'lik işgücü talebi, % 1,7 kadar artan işgücü arzı karşısında yetersiz kalmıştır. Bu nedenle IV. Plan döneminde toplam işgücü fazlası %12,'den %16'ya yükselmiştir.

1980'de serbest kur uygulaması ve serbest pazar politikası, ekonominin dışa açılması, ihracat ve yabancı sermayeyi teşvik politikaları getirilmiş, 1983'den itibaren istihdam sorununa yaklaşımda, tamamlayıcı düzenlemelerin önem kazanması biçiminde bir yenilik ortaya çıkmıştır.

143.5. V. Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda İstihdam

V. Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda amaçlanan kalkınma hızına ulaşılması ve istihdam sorununu çözümlenmede yardımcı politikaların uygulanması halinde Plan dönemi sonunda işsizlik oranının düşeceği ileri sürülmüştür.

Bu planda ulaşılması amaçlanan istihdam hedefleri şöyle sıralanmıştır:

- i) İş kollarının ülke kaynaklarını dikkate alarak gelişimini sağlamak,
- ii) Gerçekçi bir faktör fiyatları politikası uygulayarak daha fazla emek yoğun teknoloji kullanılmasını teşvik etmek,
- iii) Kapasite kullanımını artırmak,
- iv) Çalışma barışını sağlamak,
- v) Okul içi ve okul dışı, yaygın eğitim programları ve hizmet içi eğitim yolu ile vasıfsız işgücüne vasıf kazandırmak yoluyla istihdamı artırmak,
- vi) Yabancı sermayeyi ve serbest bölgeleri teşvik ederek istihdamı artırmak,
- vii) Kamu alt yapı projelerine özellikle yapılaşmanın yoğun, işsizliğin fazla olduğu bölgelerde ağırlık vererek bölgesel işsizliği azaltmak,
- viii) Küçük sanatlar ve ev sanayiini teşvik ederek istihdam imkanları yaratmak²².

V. Beş Yıllık Plan döneminde işgücü arzı 16.827.000 iken, işgücü talebi 15.238.600, toplam işgücü fazlası 2.284.400 ile işsizlik oranı % 13,6 olarak belirlenmişti. Yapılan diğer belirlemelere göre yılda ortalama 263.000 işgücü emek piyasasına girerken ortalama 70.000 kişi de istihdam imkanı bulamamaktadır.

1988 yılı programında istihdam politikasına ilişkin yeni yaklaşımlar belirtilmiştir. İstihdam bir amaç değil sağlıklı ekonomik faaliyetler sırasında doğan refah artırıcı bir araç olarak belirtilmiştir. Birikmiş işsizliğin azaltılması için de aşağıdaki önlemler üzerinde durulmuştur:

²² DPT, Fifth Five Year Development Plan (1985-1989), Ankara, 1985, s.142-143.

- i) Eğitim sistemimizin gözden geçirilerek ekonomik hayatımızın ihtiyaçlarına dönük insan yetiştirilmesi,
- ii) Rehberlik ve iş-öncesi eğitim faaliyetlerinin artırılması,
- iii) Vasıfsız işçilere beceri kazandırılması, çıraklık eğitiminin ve yaygın mesleki eğitimin kapsamının geliştirilmesi,
- iv) Kişilerin kendi işlerini kendilerinin kurmalarına yardımcı olunması,
- v) Kalkınmada öncelikli yörelerde bölgesel kalkınma birimleri kurularak yerel potansiyelin özel girişimcilik eliyle geliştirilmesi,
- vi) Kapasite kullanımının artırılması teknoloji düzeyinin yükseltilmesi amacıyla bilim ve teknolojinin yaygınlaştırılması; özellikle, orta boy ve küçük işletmelerin bu yönden desteklenmesi, danışmanlık ve bilgi temini,
- vii) İstihdam yaratıcı projelerin devlet eliyle desteklenmesi,
- viii) Uzun vade istemeyen, ancak kısa vadede vasıfsız işgücünü eritebilecek emek yoğun projelere, el ve ev sanatlarına teşvik sağlanması,
- ix) Hızlı nüfus artışının makul düzeylere indirilmesi için gereken tedbirlerin uygulanması²³.

1980-83 Sonrasında istihdam sorununa yaklaşımda bir değişim olmuş, büyüme hızının % 6-7 düzeyinde tutarak sorunun çözülebileceğine ait düşünce terkedilmiştir. Devletin sorunların çözümüne yönelik önlemler alması gereği benimsenmiştir. Bunun için de fon oluşturulması kararına varılmıştır.

143.6. VI. Beş Yıllık Kalkınma Planında İstihdam

VI. Beş Yıllık Kalkınma Planında istihdamın gelişmesini sağlayacak ortamın yaratılmasından hareketle, yatırımların teşviki ve teşebbüs ruhunun yaratılması üzerinde durulmuştur. Kendi işini kuracakların teşvik edilmesi ve işgücü piyasasının İş ve İşçi Bulma Kurumunun yeniden yapılandırılması da öneriler arasındadır.

²³ DPT, 1987 Yılı Programı, Ankara, 1987; Devlet Bakanlığı; İstihdam Politikası, Yayın No:24, Ekim 1987, s.3.

Kısmi zamanlı çalışmaya olanak sağlayacak iş alanlarının açılması için gereken mevzuat değişikliğinin yapılması, özellikle hizmet kesiminin gelişmesi ile yeni iş alanlarının açılmasının teşviki üzerinde de durulmaktadır²⁴.

143.7. VII. Beş Yıllık Kalkınma Planında İstihdam

1437.1. Mevcut Durum

1994 yılında toplam işgücü 20,4 milyona, toplam istihdam ise 18,3 milyona ulaşmış, VI'ncı Plan döneminde toplam olarak düşük oranda gerçekleşen istihdam artışı ağırlıklı olarak hizmetler sektöründe gerçekleşmiştir.

TABLO 7
YURTIÇİ İŞGÜCÜ PİYASASINDA GELİŞMELER

	1990	1991	1992	1993	1994
Sivil İşgücü	19.954	19.967	20.196	20.232	20.424
İşgücüne Katılma Oranı	56,7	56,2	55,5	54,2	53,2
Sivil İstihdam	18.364	18.421	18.600	18.702	18.285
Tarım	8.731	8.714	8.169	8.397	8.166
Sanayi	2.773	2.837	3.047	2.916	2.880
Hizmetler	6.860	6.870	7.385	7.389	7.239
İşsiz	1.590	1.546	1.596	1.530	2.139
Eksik İstihdam	1.271	1.373	1.535	1.383	1.904
İşsizlik Oranı (%)	8,0	7,7	7,9	7,6	10,5
Eksik İstihdam Oranı (%)	6,4	6,9	7,6	6,8	9,3
İşsizlik+Eksik İstihdam					
Nedeniyle Atıl Bulunan	14,4	14,7	15,5	14,4	19,8
İşgücü Oranı (%)					

Kaynak: VII. Beş Yıllık Kalkınma Planı.

²⁴ Nur SERTER, a.g.e., s. 106-123.

Kırsal kesimden kentlere göçün ve bu göçün yarattığı sorunların devam etmesine rağmen, toplam istihdamın yaklaşık %45'i verimi düşük olan tarım sektöründe çalışmaktadır. Tarım sektöründe çalışanların %60'ını ücretsiz aile işçileri oluşturmaktadır. Kadınların payı %80'dir. Kentlerde kadınların işgücüne katılma oranı %17 düzeyindedir.

Tarım dışı sektörlerde ve genel olarak kamu kesimindeki işgücü verimliliği ortalaması da uluslararası standartlara göre düşüktür.

Büyük imalat sanayi işletmeleri istihdamında belirli bir azalma, genelde küçük ve orta ölçekli işletmelerdeki istihdamda ise artış görülmektedir. Uluslararası rekabet gücünün artırılması için otomasyona geçiş uygulamalarının gerçekleştirildiği işletmelerde ortaya çıkan kısa vadeli istihdam azaltıcı etkileri telafi edecek teknoloji bağlantılı faaliyetler yaratılamamıştır.

Yavaşlamış olmakla birlikte yine de yüksek bir düzeyde olan nüfus artış hızının işgücü arzı üzerindeki etkisi, okullaşma oranlarındaki artış ve köyden kente göç gibi nedenlerle sınırlı kalmıştır. İşsizlik de yapısal nitelikli birikmiş sorunların ekonomik daralmaya yol açtığı 1994 yılına kadar görece düşük düzeyde gerçekleşmiştir. 1994 yılında açık işsizlik oranı %10,5'e, açık işsizlik kadar önem taşıyan eksik istihdam oranı da %9,3'e yükselmiştir. Açık işsizlik ve eksik istihdam nedeniyle atıl durumda bulunan toplam işgücü oranı 1994 yılında %19,8'i bulmaktadır. 1993 yılında işsizlik oranı kırsal alanda %7,6, kentlerde ise %11,4 olmuştur. Kentlerdeki lise ve üniversite mezunu gençlerde bu oran %30'u aşmıştır.

Doğu ve Güneydoğu Anadolu, Karadeniz ve iç Anadolu bölgelerinin bazı yörelerinde işsizlik yağın bir nitelik kazanmıştır.

Daha önce Güney Avrupa ülkelerinde de gözlenen okullaşma oranlarındaki artışın bir süre sonra yavaşlayacak ve ayrıca kentlerde kadınların işgücüne katılma oranlarının da artacak olması nedeniyle işgücü arzını karşılamaya yetecek düzeyde bulunmamaktadır.

Toplam işgücü içinde azami eğitim düzeyi ilkököl mezunu olanların oranı %75'i bulmaktadır. Çıraklık sistemi yeterince geliştirilememiştir. İşgücünün ortalama niteliğinin düşüklüğü istihdamın geliştirilmesine kısıtlayıcı bir etki yapmaktadır.

İşgücü maliyetini etkileyen, istihdam ile bağlantılı olan aşırı yük ve kesintiler istihdam düzeyini olumsuz şekilde etkilemektedir.

İş ve İşçi Bulma Kurumu yeniden yapılanmayı gerçekleştirememiştir.

Özelleştirme sonucunda işsiz kalacak olanlara yeni istihdam imkanları sağlamaya yönelik İşgücü Uyum Projesi ve işsizlere eğitim yoluyla istihdam sağlamayı hedefleyen İstihdam ve Eğitim Projesi 1991 yılında uygulanmaya başlamıştır.

Çalışma hayatı mevzuatımızın Avrupa Birliği'ne uyum şartları da dikkate alınarak VI. Plan döneminde onaylanan ILO Sözleşmesi sayısı 28'den 36'ya yükselmiştir. Onaylanan sözleşmeler, çalışma hayatı açısından ağırlıklı olarak sendikal hak ve hürriyetler ile iş güvencesini geliştirmeye yönelik olmuştur.

İşgücü piyasalarının esnekleştirilmesini gerçekleştirmeye yönelik çalışmalar başlatılmış ve VII. Plan'da da önemle vurgulanmıştır²⁵.

1995 yılında Başbakanlık Genelgesiyle Ekonomik ve Sosyal Konsey oluşturulmuştur.

Ücretlerde verimlilik, kıdem ve kariyer arasında yeterince bağlantı kurulamaması, kamu kesiminde bu bağın büsbütün zayıflamış olması ve kamu kesimi istihdamının ücretli çalışanların %40'ını oluşturması, kurumsallaşma eksikliği, bazı alanlarda güvence belirsizliği gibi nedenlerle işgücü piyasasının işleyişindeki aksaklıklar sürmektedir.

²⁵ Oktar TÜREL, Plan-Program-Bütçe Kurulamayan Bağlantılar-VII. Plan Örneği, s.34-35.

Tarım-tarım dışı ve kayıtlı-kayıtdışı ayrımları nedeniyle de işgücü piyasasının çok parçalı yapısı varlığını sürdürmektedir. Kayıtdışı kesimde, küçük işletme boyutunu aşan faaliyetlere doğru bir genişleme gözlenmektedir. Ücretliler içinde kayıtdışı kesimde çalışmanın yaygınlığı çalışma ilişkilerini de etkilemektedir.

1437.2. Amaçlar, İlkeler ve Politikalar

İstikrarlı, yatırım ağırlıklı ve rekabetçi ekonomik koşullara dayalı yüksek bir büyüme hızının gerçekleştirilmesi yoluyla üretken istihdamın artırılması temel ilkedir.

Bu çerçevede, uluslararası rekabet gücü açısından sanayi ve hizmet sektörü yatırımlarının gerçekleştirilmesi en etkili faktör olacaktır.

Teknolojik gelişmeye paralel olarak işgücünün niteliğinin yükseltilmesi yoluyla istihdamın gelişme seyri güçlendirilecektir.

Ekonomik yapının ihtiyaç duyduğu insangücü yetiştirilecek, kurumsallaşmanın güçlendirilmesiyle istihdam arttırılacaktır.

İleri teknoloji kullanarak, yüksek katma değer yaratacak sektörlerin geliştirilmesi ile nitelikli işgücü istihdamı arttırılacak, küçük ve orta ölçekli işletmelerin istihdam potansiyelinden de azami ölçüde yararlanılacaktır.

Küçük ve orta ölçekli işletmeler ve bireysel girişimler proje, finansman, organizasyon ve teknoloji alanlarında sağlanacak katkılarla desteklenecek, girişimcilik eğitimi gerçekleştirilecektir.

Bu amaçları gerçekleştirmek için kamusal teşviklerle de desteklenerek kırsal sanayiler, besicilik, arıcılık, su ürünleri, bağ ürünleri, çeşitli gıda ürünleri, halıcılık, el sanatları, inşaat malzemeleri, mobilya, ayakkabıcılık, konfeksiyon ürünleri, plastik eşya, metal işleme, tıbbi malzeme ve aletler, belirli elektronik ürünler ve benzeri dallarla turizm

ve belirli hizmet alanlarında faaliyet gösterecek ya da faaliyetlerini genişletecek girişimlerin gelişimi hedeflenecektir.

Güneydoğu Onarım Projesi kapsamında ve yüksek işsizliğin olduğu diğer yörelerde yerel ihtiyaçları karşılayacak belirli altyapılar, konut yapımı, arazilerin tarıma elverişli hale getirilmesi, ağaçlandırma, çevre korunması ve benzeri nitelikte alanlarda özel istihdam projeleri uygulanacaktır.

Kamudaki aşırı ve dengesiz istihdamın azaltılmasına çalışılacaktır.

Ara eleman yetiştirilmesine yönelik çalışmalara ağırlık verilecektir.

İstihdamın artırılması ve kayıtdışı ekonominin boyutlarının küçültülmesi açısından, bir çeşit istihdam vergisine dönüşen ücretler üzerindeki ilave yükler AB ülkelerindeki düzeye düşürülecektir.

İşgücü piyasalarında güvenceli ve esnek düzenlemeler geliştirilecek, eğitim ve uyum çalışmalarına ağırlık verilecektir. Bu bağlamda küreselleşme ve AB'ne uyum politikaları ile beraber İş ve İşçi Bulma Kurumu da İş-Kur adı altında yeniden yapılandırılacaktır.

Gümrük Birliği ile ilgili olarak birkaç sektörde ve özelleştirme sonucunda da belirli işletmelerde işsiz kalacak olanlara yeni istihdam imkanları yaratmak için kendi işlerini kuranların desteklenmesi de dahil olmak üzere kapsamlı programlar geliştirilerek uygulamaya konulacaktır.

Yeni teknolojilerin istihdamı artırıcı şekilde uygulanıp yaygınlaştırılmalarına imkan verecek çalışmalar başlatılacaktır.

2000 yılında toplam işgücünün 22.462 bin kişiye ulaşacağı tahmin edilmekte, öngörülen hedefler doğrultusunda toplam istihdamın 20.737 bin kişi, işsizlik oranının da %7.7 düzeyinde gerçekleştirilmesi planlanmaktadır.

Devletin temel ilkesi, işçi ve işveren kesimlerinin sürekli diyalogunu sağlayarak çalışma barışının korunması ve çalışma hayatının geliştirilmesidir²⁶.

14.4. Türkiye’de Uygulanan İstihdam Politikalarının Analizi

Planlı dönemde belirlenen istihdamla ilgili önlemlerle uygulamalar arasında farklılıklar olsa da temelde sorunun kaynağı olarak işgücü arzı ve işgücü talebi arasındaki dengesizlik belirtilebilir.

144.1. İşgücü Arzı İle İlgili Önlemler

İşgücü arzının işgücü talebinden fazla olması nedeniyle işsizliği azaltıcı önlemler arasında işgücü arzını daraltmaya yönelik şu başlıklar belirlenmiştir:

- i) Nüfus artış hızı ile ilgili önlemler,
- ii) Yurtdışı işgücü akımı,
- iii) İşgücü arzının niteliğini geliştirici önlemler,
- iv) Hızlı şehirleşme, sağlıklı alt yapı.

144.2. İşgücü Talebi İle İlgili Önlemler

İşgücü talebini artırıcı önlemler olarak da şu başlıklar belirlenmiştir:

- i) Yatırımları ve üretimi artırma,
- ii) Sermaye yatırımları açısından teşvik sağlamak,
- iii) İstihdam yaratma kapasitesi fazla olan emek yoğun sanayi dallarının teşvik edilmesi,
- iv) Kısa dönemde istihdam sorunlarına çözüm olacak uygulamalar olarak belirlenmiştir.

²⁶ VII. Beş Yıllık Kalkınma Planı.

Türkiye nüfus artış hızının yüksek olduğu bir ülke olmakla beraber, yoğun işgücü talebine sahiptir. Uluslararası ilişkilerde üretilen mal ve hizmetlerin kalitesi yönünden işgücünün niteliği daha çok önemsenmesi gereken ve devamlı olarak geliştirilmesi gereken bir özellik olarak ortaya çıkmaktadır. Eğitim, sağlık, iş güvenliği ve huzuru gibi faktörlerin sağlanması aşamasında da devlet önemli bir rol ve görev almaktadır.

14.5. Türkiye’de İstihdam Problemleri ve Alınacak Önlemler

İstihdam baskısı yaratan faktörler şöyle sıralanabilir:

- i) Her yıl artan nüfus ve işgücü arzı,**
- ii) Enflasyon ve belirsizlik nedeniyle bir çok kuruluşun kapanması veya çalışanları çıkarması,**
- iii) Köyden şehire göçler,**
- iv) Tarımda makineleşme sonucu ortaya çıkan gizli işsizlik,**
- v) Tarımda devamlı işsizlik,**
- vi) Açık işlerin yeni kuşakların iş taleplerine uymaması,**
- vii) Büyüme hızının ve yatırımların azalması,**
- viii) Dış ülkelere gönderilen işçi sayısındaki büyük azalma,**
- ix) Yurda kesin dönüş yaparak giren işçi sayısındaki artış,**
- x) Sanayide makine yoğun tekniklerin kullanılması (otomasyon),**
- xi) Eğitim sistemi.**

İstihdamı artıracak önlemler de şöyle sıralanabilir:

- i) Sanayinin gelişmesine daha büyük önem verilmesi,**
- ii) Üretim faktörleri ihracata yönlendirilmeli,**
- iii) İstihdam yaratıcı proje ve sektörlerle öncelik verilmeli,**

- iv) Olanaklar ölçüsünde emek yoğun teknolojiler tercih edilmeli,
- v) Büyük sanayinin, küçük sanayi ile entegrasyonu sağlanmalı,
- vi) Enerji kaynakları geliştirilmeli,
- vii) Yurtdışından işler alınmalı,
- viii) Kırsal kesimlerde iş imkanları yaratılmalı, el, köy ve ev sanatları geliştirilmeli,
- ix) Yurtdışına işgücü gönderilmesi için gereken anlaşmalar yapılmalı,
- x) Şehirleşme, disiplin altına alınmalı
- xi) Kamu kesimi altyapı yatırımları hızlandırılmalı,
- xii) Ev üretimi teşvik edilmeli,
- xiii) Kendi işini kuranlara teşvik sağlanmalı,
- xiv) Atıl kapasiteler giderilmeli,
- xv) Makro projeler uygulanmalı (ağaçlandırma, sınır ticareti gibi),
- xvi) Organize Sanayi Bölgelerinin sayısı artırılmalı,
- xvii) Tasarruf projeleri geliştirilmeli,
- xiii) Nüfus ve aile planlaması uygulanmalı,
- xix) Bölgesel istihdamı geliştirme projeleri uygulanmalı,
- xx) İşletmecilik problemleri olan işletmelere yardım edilmelidir²⁷.

²⁷ Koray BAŞOL, a.g.e., s. 28-29.

İKİNCİ BÖLÜM
KIRKLARELİ İLİNE GENEL BAKIŞ

İKİNCİ BÖLÜM

KIRKLARELİ İLİNE GENEL BAKIŞ

2.1. Genel Özellikleri Bakımından Kırklareli

21.1. İlin Coğrafi Yapısı

Kırklareli Türkiye'nin Avrupa Kıtası'nda bulunan Trakya'da yer almaktadır. 6550 km² toprak büyüklüğüne sahiptir. Kuzeyden 159 km sınır uzunluğu ile Karadeniz, güneydoğudan İstanbul, güneyden Tekirdağ ile çevrilidir. Topraklarının %48'i dağlık, %35'i dalgalı arazi, %17'si ise ovalıktır.

Bölge yeryüzü şekilleri bakımından çeşitli görünümler yansıtır. Kuzey ve kuzeydoğu doğrultusunda uzanan Yıldız Dağları (Istıranca) Kırklareli'nin kuzeyinde bir nevi doğal duvar meydana getirmektedir. İstıranca adı, özellikle dağların güney yamaçlarından çok sayıda dere, çay çıkması nedeniyle "Akıntı", "Akarsu"lu yer anlamına gelir. Dağların kuzey ve güney yamaçlarında ormanlık tepeler, sulak ve yaşlı yamaçlar, dik vadiler, geniş eğimli düzlükler ve platolar görülmektedir. Denizle karanın birleştiği kıyı boyunca kumsallar ve diğer doğa güzellikleri dikkat çekmektedir.

Kırklareli ılıman iklim kuşağı içinde bulunmaktadır. Bununla birlikte Kırklareli'nde iklim yazları sıcak ve kurak, kışları soğuk ve yağışlıdır. Kıyı şeridinde ise Karadeniz iklimi daha egemendir. Kırklareli'nde batıdan doğuya gidildikçe yağış artmaktadır.

Tarımda yıllık yağışın bitkinin gelişme gösterdiği dönemde düşmesinin büyük önemi vardır. Kırklareli'nde yağışın büyük kısmının kış mevsiminde düşmesi ilkbahar ve yaz mevsimlerinde yağış ihtiyacını arttırmaktadır. Kırklareli'nde, yıl içinde toprakta su noksanlığının en çok hissedildiği aylar Temmuz, Ağustos ve Eylül aylarıdır. Bu

yüzden özellikle Lüleburgaz, Babaeski ve Pehlivan köy gibi ova yerlerde bitki örtüsü kuru iklim tipinde meydana gelmiştir.

1992 yılına ait Kırklareli ili rasat bilgileri Tablo 8'deki gibidir:

TABLO 8
KIRKLARELİ İLİ RASAT BİLGİLERİ

YIL (1992)	Yağış Miktarı (mm)	Yağışlı Günler Sayısı
Ocak	0.7	2
Şubat	10.2	4
Mart	63.2	9
Nisan	39.8	10
Mayıs	21.31	10
Haziran	15.8	10
Temmuz	24.9	9
Ağustos	1.4	1
Eylül	1.6	1
Ekim	60.7	10
Kasım	72.5	8
Aralık	19.8	4
YILLIK	431.9	78

Kaynak: Sanayi ve Ticaret İl müdürlüğü, Sınai, Ticari ve Ekonomik Rapor, 1993, s. 3.

Gün olarak, en çok yağış alan aylar nisan, mayıs, haziran ve ekim ayları iken; miktar olarak kasım, mart, ekim ayları en yüksek miktarda yağış alan aylardır.

Kırklareli yeraltı ve yerüstü kaynakları açısından zengindir. Ergene, bölgenin başlıca akarsuyudur. Ayrıca Kırklareli ilinin, topraklarının yarıya yakın kısmının ağaçlarla kaplı olması nedeniyle ormanlar açısından da ayrı bir zenginliği vardır²⁸.

²⁸ Nazif KARAÇAM, *Efsaneden Gerçeğe Kırklareli*, Kırklareli, Belediye Yayını: 1, 1995 s. 23-32.

Kırklareli Türkiye'nin sınır illerinden biridir. İle adını veren merkez ilçe il alanının batısında, Istranca Dağları'nın güneyinde kurulmuştur. Türkiye'yi Bulgaristan'a bağlayan E-95 Karayolu üzerindedir.

Kırklareli ili turizm açısından hem tarihi mirası, hem de doğa güzellikleri ile belli bir potansiyel taşımaktadır. Mevcut olan bu değerlerin kullanılması il için önemli bir gelir kaynağı oluşturmaktadır.

Cumhuriyet döneminde adı Kırklareli olarak değiştirilen kent, Türkler'in eline geçmeden önce Bizanslılarca verilen Kırkkilise adıyla anılıyordu. Araştırmalar sonucu elde edilen kimi buluntulara göre son Kalkolitik Döneme ait tarihlere uzanan yörede sırasıyla Thrakların, Perslerin, Odris Oymakları'nın yaşadığı 1361'de Osmanlılar'a geçtiği, Balkan Savaşı sırasında Bulgar işgaline uğradığı anlaşılmaktadır. İl günümüzde bu kültürlerin bırakmış olduğu tarihe de ev sahipliği yapmaktadır. Osmanlı Döneminden Hızırbey Külliyesi en eski yapı topluluğudur. Cami, hamam ve bir de arastadan oluşan külliyenin yapılışı 1383'e uzanmaktadır. İlin diğer tarihi değer taşıyan eserleri arasında Kadı Camii ve Çeşmesi, Beyazıt Camii, Kapan Camii ve çeşmesi, Kıyyımoğlu çeşmesi ve Büyük Cami çeşmesi yer almaktadır.

Türkiye'nin kuzeybatı ucunda yer alan Kırklareli deyince akla Istranca Dağları ve uçsuz bucaksız ormanlar gelir. Istranca Dağları'nı örten ormanlar değişik ağaç çeşitleriyle doğa güzelliklerini sunmaktadır. Bu dağlar ve ormanlar yalnız Türkiye'nin değil, dünyanın da sayılı av turizmi odaklarından biri olma potansiyelini taşımaktadırlar.

İlçelere uzanıp baktığımız zaman Kırklareli'nin en hareketli ilçesi olan ve Trakya'nın merkezinde bulunan Lüleburgaz ilçesi de çok eski çağlara dayanmamakla birlikte tarihi eserlere sahiptir. Bu eserler arasında; Sokullu Mehmet Paşa Külliyesi, Sokullu (Lüleburgaz) Köprüsü, Kadı Ali Camii, Zindan Baba Türbesi, Orta Çeşme ile 1569'da II.Selim tarafından yaptırılan su yolları ve kanallar yer almaktadır.

Trakya'nın merkezine yakın bulunan ve Lüleburgaz'dan sonra Kırklareli'nin ikinci büyük ilçesi olan Babaeski, Roma döneminde, Roma yollarından birinin üzerinde yer aldığı

için geçmişte önemli bir merkez olarak rol oynamıştır. Bizanslılar'dan 1359'da Osmanlılar'a katılan Babaeski'nin tarihi eserleri arasında Cedid Ali Paşa Camii, Alpullu Köprüsü, Eski Camii, Babaeski Köprüsü yer almaktadır.

Trakya'nın doğusunda bulunan Vize, Kırklareli'nin Karadeniz'e kıyısı olan iki ilçesinden biridir. Aynı zamanda ilin tarihi eserler bakımından en önemli yöresidir. M.S. I. yy.'dan kalan tümülüs, höyükler, Bizans döneminden kalan, ilçenin kuzeybatısındaki vadinin yamacında kayalara oyularak yapılan mağara manastırı ilgi çeken eserler arasındadır. Surlar, Bizans İmparatoru Jüstinyen dönemine ait Bizans ve Beyrel Hamamları, Gazi Süleyman Paşa Camii, Hasan Bey Camii ve Çeşmesi diğer önemli tarihi eserlerdir.

Turizm açısından önemli bir yer tutan diğer bir yerleşim birimi de İğneada'dır. Karadenize kıyısı olan İğneada, Demirköy ilçesine bağlı olup, 22 km.'lik bir karayolu ile de Demirköy'e ulaşır. İğneada doğal kumsalı, denizi, ormanı ve gölleri ile her geçen gün daha çok turisti kendine çekmektedir. Bu özelliği ile de Karadeniz'in en çok turist çeken yerleşim birimi olmaya aday bir konumdadır. İğneada'nın 40-50 m.genişliğinde ve yaklaşık 10 km.uzunluğunda kıyısı vardır. Kumsalın Bucak merkezine yakın bölümü plaj olarak kullanılmaktadır. Bu yöre göllerle de zenginleşen bir güzelliğe sahiptir.

Vize ilçesine bağlı olup, Karadeniz'e de kıyısı olan Kıyıköyde doğal kumsalı,denizi ve ormanlarıyla görülmeye değerdir. Karadeniz'e egemen bir noktada kurulmuştur. Köyün kuzeyindeki koya Pabuçdere, güneyindeki koya Kazanderesi akmaktadır. Her iki dere boyunca orman içi dinlenme yerleri vardır. Derelerde hem gezi yapmak hem de avlanmak mümkündür. Burada kamp kurma imkanı da vardır. Deniz turizmine uygun olan bir başka yöre de Kastrodur. Kıyıköy'e 18 km.uzaklıkta olan Kastro, plajları ormanlarla sarılı olan bir doğa harikasıdır²⁹.

²⁹A.g.e., s. 1-22.

21.2. İlin Sosyo-Ekonomik Yapısı

Kırklareli ili 7 ilçe, 182 köy ve 21 belediyesi ile 6550 km²'lik bir alan üzerinde kurulmuştur. Babaeski, Demirköy, Kofçaz, Lüleburgaz, Pehlivan köy, Pınarhisar ve Vize ilçeleriyle, bucak ve köylerinin toplam nüfusu 309.512'dir.

Yıllık nüfus artış hızı % 8.9 olan Kırklareli ilinde bu oran doğum artış oranından çok gerçekleştirilen sanayi yatırımlarından kaynaklanmaktadır.

TABLO 9

KIRKLARELİ İLİNİN İLÇELERE GÖRE ŞEHİR KÖY NÜFUSLARI YILLIK ARTIŞ ORANLARI

Merkez İlçeler	Toplam Nüfus	İlçe Merkezi Nüfusu	Bucak, Köyler Nüfusu	Yıllık Nüfus Artış Hızı (%)	Nüfus Yoğunluğu
MERKEZ	77.175	43.017	34.158	4.95	48
BABAESKİ	54.879	22.823	32.056	5.18	84
DEMİRKÖY	12.946	5.203	7.743	7.43	14
KOFÇAZ	5.004	1.306	3.698	-25.98	9
LÜLEBURGAZ	93.060	52.384	40.676	25.18	95
PEHLİVANKÖY	7.096	3.045	4.051	-8.96	62
PINARHİSAR	24.763	11.236	13.527	-9.96	43
VİZE	34.589	10.518	24.071	-0.40	31
Toplam	309.512	149.532	159.980	8.19	47

Kaynak : Sanayi ve Ticaret İl Müdürlüğü. Sınai, Ticari ve Ekonomik Rapor, Kırklareli, 1993.

Tablo 9'da görüldüğü gibi nüfus artışı sanayileşmenin olduğu bölgelerde yoğunlaşmıştır.

Kırklareli ilinin ekonomisinde tarım önemli bir yer tutmaktadır. Ekilen tarım ürünleri arasında buğday, arpa, mısır, yulaf, şekerpancarı, ayçiçeği ön planda olup hemen hemen her yerde ekilmektedir. İl topraklarının % 41'i işlenen arazi, % 37'si orman ve fundalık arazi, % 11'i çayır ve mera arazisi, % 11'i de diğer arazilerdir. İl ekonomisinde

ekili tarımdan sonra büyük ve küçük baş hayvan yetiştiriciliği önemli bir yer tutmaktadır. Balıkçılık özellikle Karadeniz kıyısında (İğneada, Demirköy, Kıyıköy) önemli bir gelir kaynağı oluşturmaktadır.

E-80 (Eski E-5) Karayolunun İl'in güneyinden geçmesinden dolayı büyük sanayi kuruluşları burada yoğunlaşmıştır. Bu sanayi kuruluşlarının üretim konuları ağırlıklı olarak un, yağ, cam, elektrik, tekstil ve metal sanayileridir.

İlin gelir kaynağını oluşturan faaliyet dallarını şu şekilde sınıflandırmak mümkündür:

- i) Tarımsal ürünlerin pazarlamasından elde edilen gelirler,
- ii) Sanayi ürünlerinin pazarlanmasından elde edilen gelirler,
- iii). Esnaf ve sanatkarların ürettikleri mamullerin pazarlanmasından elde edilen gelirler,
- iv) İç ve dış turizm gelirleri,
- v) Çeşitli hizmet üretiminden elde edilen gelirler.

1992 yılı gelirleri toplam tahakkuku 1991 yılına oranla %79 artarak 732.929.825.000. TL. 'ye çıkarılmıştır. Toplam tahsilat 634.472.452.000.TL.'dir.

Gelir vergisi toplam tahsilatı	:	476.387.870.000.TL
Kurumlar vergisi toplam tahsilatı	:	3.564.147.000.TL
KDV tahsilatı	:	98.174.505.000.TL
Diğer vergilerin toplam tahsilatı	:	56.345.630.000.TL.'dir.

Kırklareli ilinde 1992 yılından itibaren 32 kuruluş tarafından 299 proje uygulanmıştır. Bölgenin en büyük yatırımı olan Trakya Doğalgaz Kombine Çevrim Santralinin projesinin temeli 1985 yılında atılmış olup, 1989 yılında tamamlanmıştır. 600 MW (4x100 gaz türbini ve 2x100 buhar türbini) gücündeki 3 milyar 600 milyon KWH kapasiteli santral önemli bir enerji kaynağı durumundadır.

1976 Yılında başlayıp 1980'li yıllarda hız kazanan sanayileşme sürecinde Kırklareli, Türkiye'de kalkınmış iller arasında "En Zengin On İl" sıralamasında 10'uncu sırada yer almıştır. Gelir dağılımında ise 5'inci sıraya yükselmiştir.

1992 Yılında yapılan "Ulusal Gelirin İllerde Dağılımı" başlıklı araştırmada, Kırklareli'nin ulusal gelirden kişi başına (Kocaeli, İstanbul ve İzmir'den sonra) en fazla pay alan dördüncü il olduğu tespit edilmiştir. Buna göre milli gelirden Kocaeli 7.944, İstanbul 4.888, İzmir 4.626, Kırklareli ise 3.864 dolar pay almışlardır.

2.2. Sektörler Bakımından Kırklareli

22.1. Hizmetler

Kırklareli ilinde hizmetler sektöründe ulaştırma ve gastronomik hizmetlerle beraber turizm geniş bir yere sahiptir. Bankacılık, sigortacılık gibi finansal hizmetlerin yanında eğitim ve sağlık hizmetleri de gelişmekte olan hizmetler arasında yer almaktadır.

Kırklareli ilinde karayolu, demiryolu ve denizyolu taşıma hizmetlerinin yanında kamusal ve özel sağlık hizmetleriyle eğitim hızla gelişen ve istihdam yaratan alanlar olmaktadır.

Kırklareli ili kıyı turizmi, kültür turizmi, kamping ve karavan turizmi, su sporları turizmi, av ve doğa turizmi, mağara ve trekking turizmi gibi bir çok turizm dalları için ideal, henüz doğası bozulmamış güzel bir yerleşim alanıdır. Bu doğal güzelliklerin tanıtımı ve bu potansiyelin kullanılması ilin kalkınmasında önemli bir yarar sağlayacaktır.

Kırklareli iline turistik talep açısından bakıldığında hergün artan oranda bir ilginin olduğu söylenebilir.

Kırklareli ili Dereköy hudut kapısından yapılan giriş-çıkışları gösteren istatistikî bilgiler aşağıdaki gibidir.

TABLO 10**KIRKLARELİ DEREKÖY SINIR KAPISINDAN YAPILAN GİRİŞ-ÇIKIŞLAR**

Yıl	Yabancı Sayısı		Türk Sayısı		Araç Sayısı	
	Giriş	Çıkış	Giriş	Çıkış	Giriş	Çıkış
1994	244.815	189.659	43.680	47.133	33.194	26.740
1995	180.487	85.353	48.776	48.470	30.579	26.612
1996	86.555	52.659	37.907	41.745	25.621	21.719

Kaynak: Kırklareli Valiliği İl Turizm Müdürlüğü'nden Elde Edilen Bilgiler.

1994 yılı içinde Dereköy Hudut Kapısında toplam 525.287 turist, 59.934 araç giriş-çıkış yaparken³⁰, 1996 yılında bu sayılarda azalma yaşanmıştır.

Kırklareli ilinin konaklama işletmelerinin mevcut durumlarıyla ilgili veriler aşağıdaki gibidir.

TABLO 11**KIRKLARELİ İLİNDEKİ TURİZM BELGELİ KONAKLAMA TESİSLERİ**

Tesisin Adı	Sınıfı	Oda Adedi	Yatak Adedi
Otel Yaman	3 Yıldız	96	192
Şampiyon Hersekli	3 Yıldız	64	114
Ayanoğlu Tesisleri	3 Yıldız	42	84
Otel Hongurlar	1 Yıldız	60	112

Kaynak : Kırklareli Turizm İl Müdürlüğü, 1996.

³⁰ Kırklareli Valiliği İl Turizm Müdürlüğü, **Kırklareli Tatil Danışma Rehberi**, 1995, s. 1-3.

TABLO 12

KIRKLARELİ İLİNDEKİ BELEDİYE BELGELİ KONAKLAMA TESİSLERİ

Tesisin Adı	Oda Adedi	Yatak Adedi
İstanbul Oteli	23	44
İpek Palas Oteli	32	55
Ergin Otel	23	38
Güvenç Otel	40	85
Özkay Otel	16	41
Taşkın Otel	30	70
Bilgiç Otel	20	47
TOPLAM	184	380

Kaynak : Kırklareli Turizm İl Müdürlüğü, 1996.

Hizmetler sektörü kendine bağlı olan tüm alt sektörleriyle beraber, diğer sektörlerle sağlayacağı dolaylı etkilerle ekonomik büyümeye katkısı olan ve iktisadi hayatta önemi hızla artan konumuyla Kırklareli ili içinde önemli bir potansiyel oluşturmaktadır.

22.2. Tarım

İlin ekonomisi daha çok tarıma dayanmaktadır. İlin toplam arazisi 650.000 hektardır. Bununun 268.311 hektarlık bölümü tarım arazisi olarak kullanılmakta, bu arazininde % 73'ünde sulama yapılmaktadır. Buna göre Kırklareli ilinde arazinin genel durumu şöyledir.

- % 41'i tarım arazisi
- % 11'i çayır ve mera
- % 37'si orman
- % 11'i tarım dışı arazidir.

Kuru tarım sisteminde ikili (nöbetleşe) ekim yapılabilmektedir. Daha çok ekilen ürünler arasında buğday, ayçiçeği ve pancar bulunmaktadır. Sulu tarımda ise Trakya iklim koşullarında yılda en fazla iki ürünün ekimi yapılmaktadır. Ekilebilir ekinler arasında darı, yem bitkileri, fasulye, mısır gibi ürünler yer almaktadır. Kırklareli'nde nöbetleşe ürün ekimi henüz yaygın hale gelmiş değildir.

Bugün Kırklareli ilinde arazinin % 57'sinde hububat, % 30'unda endüstri bitkileri, % 2'sinde yem bitkileri, % 1'inde bakliyat, % 3'ünde meyva ve sebze % 7'sinde diğer tarla bitkileri ekilmektedir.

Aynı zamanda il tarımının % 90'ı mekanizasyon denilen traktör ve ekipmanlarıyla yapılmaktadır. 1992 yılı sonu itibarıyla il genelinde 14.141 traktör, 415 adet biçerdöver mevcuttur. Traktör başına 217 dekar arazi düşmektedir ki bu da ekonomik bulunmaktadır (Batılı çiftçiler ise bir traktörle daha fazla arazi işlemektedir).

Kırklareli ilinde tarımda mekanizasyon talepleri aşılmıştır. Bir köye 7 traktör düşmektedir. İleri ülkelerde 1 traktör yılda ortalama 700 saatin üstünde çalışırken, bu ülkemizde ve Kırklareli ilinde arazinin parçalanmış olması nedeniyle 350 saat dolayındadır. Uzmanlar bir tarım işletmesinde traktörün ekonomik olmasının yılda 800-850 saat çalışmasına bağlı olduğunu söylemektedir. Bu bağlamda Kırklareli ilinde tarım alanları büyümediğine göre traktör sayısının artması maliyeti arttıran önemli bir faktör olmaktadır. Ayrıca köye giren her traktörün beş çiftçi ailesini işsiz bıraktığı hesaplanmıştır. Traktörün köylere girmesiyle 10-15 kişiyi topraktan koparması önemli sosyal ve ekonomik bir sorun oluşturmaktadır. Zaten önemli olan da budur. Tarım kesiminde artan insanların sanayi kesimine geçişi sağlanmalı, böylece "köylülük biterken çiftçilik başlar, fakat tarım bilmez, aksine tarımda çeşitlilik ve üretim artışı başlar." savıyla gereken yönlendirmeler yapılmalıdır.

Kırklareli ilinde traktör sayısı ile köyde yaşayan aile sayısı orantılandığında çok çiftçi ailesinde bazı bireylerin işsiz kaldığı anlaşılmaktadır. Ya da bunlarda gizli işsizlik süresinin uzadığı görülmektedir. Bu olay Kırklareli köylerinde traktörün ortaya çıkardığı üretim artışı dışında beraberinde getirdiği sosyal ve ekonomik bir sorunun, atıl bir iş

gücünün araştırılması gereğini ortaya çıkarmaktadır. Ayrıca Kırklareli ilinde bir çiftçinin ürettiği ile kaç aileyi veya kişiyi beslediğinin araştırılması gerekir.

Kırklareli tarımında diğer bir önemli sorunda bilinçsiz gübre kullanımıdır. Yanlış ve fazla gübre kullanımı nedeniyle tarım arazilerinin kireçlendiği ve hastalandığı tespit edilmiştir ki; bu da verimliliği etkileyen önemli bir faktördür.

Türkiye’de ayçiçeğinin % 50’si Trakya’da yetiştirilmektedir. Kırklareli ilinde buğdaydan sonra en çok ekilen ayçiçeğidir. Kırklareli tarımının yeni ürün çeşidi yönünden zenginleştirilmesi düşünülebilir. Geçmişte ekilen susam, darı, kuşyemi, kaplıca, yulaf, pirinç ekilebilir. Çavdar ve mısır ekimi daha arttırılabilir. 1948’de yasaklanan haşhaşın yeniden ekilmesi araştırılabilir.

Bir ülkenin zenginlik ve doğal kaynaklarını, nüfusu, toprakları, ormanları, su kaynakları potansiyeli, biyolojik kaynakları ve madenleri oluşturur. Tüm bu faktörlerin de en iyi biçimde organize edilmesi kaçınılmaz bir zorunluluktur.

Toprağın düşmanı erezyon, kirlenme ve maksadı dışında kullanılmasıdır. Tarım alanlarının sını kullanımlara bırakılması 1980 yılından itibaren başlamıştır. Son yapılan bir araştırmada Trakya’nın Çerkezköy, Çorlu, Vize, Lüleburgaz, Babaeski, Havsa ve Edirne gibi yerleşim merkezlerinde ve diğer bölgelerde yaklaşık 200 bin dekar tarım arazisinin sını kullanıma bırakıldığı ortaya çıkmıştır. Hızlı sanayileşmenin verimli tarım ve sulama alanlarında yoğunlaşması tarımsal üretimi azaltan bir etki yaratacaktır.

Trakya’da tarımsal kalkınmaya hız kazandırmak, üretimi arttırmak, bilimsel inceleme ve araştırma yapmak amacıyla 1981 yılında Kırklareli Atatürk Bölge Topraksu Araştırma Enstitüsü kurulmuştur. Bu kuruluşun amacı tarımsal üretimde çok daha iyi noktalara ulaşılmasını sağlamaktır³¹.

³¹ N. KARACAM, a.g.e., s. 49-57.

22.3. Sanayi

Kırklareli ili, Kapıkule-İstanbul E-80 Karayolu üzerinde birçok önemli sanayi işletmesine sahiptir. Gerek bu yol ile sağlanan ulaşım ve pazarlama avantajı gerek çevre avantajı, işletmelerin kuruluşu ve faaliyetleri süresince birçok kolaylık sağlayarak girişimcilere il genelinde olanaklar sunmaktadır.

İl sınırları içinde önemli sanayi kuruluşları ağırlıklı olarak cam sanayi, elektrik ve ölçü aletleri sanayi, tekstil sanayi, döküm sanayi ile un ve yağ fabrikaları biçiminde gruplandırılabilir. Çimento sanayi Pınarhisar ilçesinde, şeker sanayi de Alpullu ilçesinde üretimini sürdüren sanayi kollarıdır. Orman ürünleri yönünden de zengin olan ilde orman ürünleri sanayi ile beraberinde ağaç parke yapımıyla ön plana çıkan sanayi işletmeleri vardır.

Kırklareli merkezinde, Lüleburgaz ilçesinde 1 ve Babaeski ilçesinde 1 adet olmak üzere toplam 3 adet Ticaret ve Sanayi Odası mevcuttur.

Kırklareli ilinin ithalat ve ihracat işlemleri Edirne Kapıkule Gümrük Kapısı'ndan ve Dereköy Gümrük Kapısı'ndan yapılmaktadır.

Kırklareli ili sanayi işletmeleri ve faaliyet durumları Tablo 13'deki gibidir.

TABLO 13

İLİN SANAYİ KURULUŞLARI VE FAALİYET DURUMLARI

Sıra No	Firma Adı	Firma Adresi	Üretim Konusu	Kapasitesi	İşçi Sayı.
1	Agro-San Kimya San. ve Tic. A.Ş.	Lüleburgaz/ Kırklareli	Zirai Mücadele İlacı-Hammadesi.	42.560 Ton/Yıl	65
2	Auer İmalat AŞ.	B.Karıştırın/ Lüleburgaz	Fırın, Şofben, Ocak ve Soba	15.000 Ad/Yıl	111
3	A.Ziya Çetintaş Oğulları Koll. Şti.	Kırklareli	Un İmalatı	25.704 Ton/Yıl	8
4	Malkoç Yağ San. ve Tic. AŞ.	Lüleburgaz	Ham Ayçiçek ve Küspe İmalatı	26.881 Ton/Yıl 31.464 Ton/Yıl	11

5	Düştindere Değirmencilik	Ahmetbey/ Lüleburgaz	Un İmalatı	60 Ton/Gün	11
6	Mehmetler Yağ San. ve Tic. A.Ş.	Lüleburgaz	Ayçiçek Yağı	24.374 Ton/Yıl	64
7	Ölçüsan Öl. Alet. San. ve Tic. A.Ş.	B.Karıştırın/ Lüleburgaz	Otomotiv Ölçü Mekanizmaları	2.246.200 Ad/Yıl 83.519 Ad/Yıl	115
8	Plaş Pl. Ambalaj San. ve Tic. A.Ş.	Lüleburgaz	Plastik Şişe ve Kapak İmalatı	5.500 Ton/Yıl	125
9	Trakya Döküm San. ve Tic. A.Ş.	B.Karıştırın/ Lüleburgaz	Pik, Siyah Temper, Sfero Döküm, Parça ve Fittings	7.700 Ton/ 6Ay.İma.	380
10	Türkiye Şeker Fab. A.Ş.	Alpullu	Şeker	4000Ton/Gün Pancar	547
11	Zorlu Brode San. ve Tic. A.Ş.	B.Karıştırın/ Lüleburgaz	Brode İşl. Perde Çamaş.Elbiselik Fisto, Gipür	300.888 Mt/Yıl 367.752 Mt/yıl	1.258
12	Zorlu Lin. Do. Emp. Konf. San.ve Tic. A.Ş.	B.Karıştırın/ Lüleburgaz	Ev Tekstil Ürün., Boya, Apre ve Kasarlama	2.627.000Kg/Yıl	21
13	EİS Eczacıbaşı İlaç San. ve Tic. A.Ş.	B.Karıştırın/ Lüleburgaz	Beşeri İlaç, Vete- riner İlaç., Koz- metik Ürün.	-	803
14	C.T.Konf. San.ve Dış Tic. Ltd. Şti.	Kavaklı/ Kırklareli	Pantolon	672.000 Ad/Yıl	135
15	Sinanlı Un San. ve Tic. A.Ş.	Babaeski/ Kırklareli	Un ve Yan Ürün- leri	15.840Ton/6 Ay	41
16	Türkok Pres.Katı Yakıt San. ve Tic. A.Ş.	Vize/Kırklareli	Briket Kömür	23.946 Ton/Yıl	24
17	Unaş San. ve Tic. A.Ş.	Lüleburgaz/ Kırklareli	Un İmalatı	10.700 Ton/Yıl	27
18	Pazarıcı Gıda San. ve Tic. A.Ş.	Babaeski/ Kırklareli	Ayçiçek Yağı ve Teneke İmalatı	39.612 Ton/Yıl Yağ 3.840.000 Ad/Yıl Teneke Kutu	36
19	Trakya Cam Sanayi A.Ş.	B.Karıştırın/ Lüleburgaz	Düzcam	427000 Ton/Yıl	932
20	Arsay Tel Üretimi A.Ş.	Kavaklı/ Kırklareli	Tel Üretimi	25.000 Ton/Yıl	84

21	Ortis A.Ş.	Demirköy/ Kırklareli	Parke ve Tomruk	10.000 m ³ /6 Ay Tomruk 20.000 m ² /6 Ay Parke	106
22	Konektaş Konsantre San.veTic. A.Ş.	Babaeski/ Kırklareli	Gazlı Meşrubat Üretimi	13.425.200 Ton/Yıl	90
23	Tetsan Trakya Elk. San.veTic. A.Ş.	Lüleburgaz/ Kırklareli	Alçak ve Orta Gerilim Şalt Ci- hazı Kuvvet ve Kumanda Pano- ları İmalatı	-	234
24	Trakya Kireç Endüstrisi A.Ş.	Pınarhisar/ Kırklareli	Paketlenmiş Toz Kalker Kireç ve Sönmemiş Kireç	160700 Ton/Yıl Sönmemiş Kireç 125000 Ton/Yıl Sönmüş Kireç	75
25	Murat İplik San. ve Tic. A.Ş.	Ahmetbey/ Kırklareli	Sentetik İp.İma.	750 Ton/Yıl	106
26	Purina Besin Mad. San. ve Tic. A.Ş.	Lüleburgaz/ Kırklareli	Karma Hayvan Yemi	60.000 Ton/Yıl	38
27	Doysan Yağ San. ve Tic. A.Ş.	B.Karıştırıcı/ Kırklareli	Bitkisel Yağ	149.040 Ton/Yıl	152
28	Uzelli Kaset San. ve Tic. A.Ş.	Lüleburgaz/ Kırklareli	Teyp Kaseti	5.760.000 Ad/Yıl	18
29	Kırklareli Cam Sanayi A.Ş.	B.Karıştırıcı/ Lüleburgaz	Otomatik Züç. ve Pres İşi Camdan Sofra Mamülleri	97.090 Ton/Yıl	1417
30	Trakya Çimento San. ve Tic. A.Ş.	Pınarhisar/ Kırklareli	Çimento ve Klinker	307.000 Ton/Yıl Çimento 309900 Ton/Yıl Klinker	210
31	Altılar Tekstil San. ve Tic.Ltd. Şti.	Lüleburgaz/ Kırklareli	Konfeksiyon	1.200.000 Adet/Yıl	91
32	Birlik Un San. ve Tic. A.Ş.	Lüleburgaz/ Kırklareli	Un	60.000 Ton/Yıl	54
33	M. Nadir Köseer	Pınarhisar/ Kırklareli	Peynir İmalatı	500.000 Lt/Yıl	11
34	Gossard Tekstil San. ve Tic. Ltd. Şti.	Vize/Kırklareli	Sütyen İmalatı	2.484.000 Ad/Yıl	450

35	Tüpmerserize Boya Kas. Ap. A.Ş.	B.Karıştırın/ Lüleburgaz	Örme Kumaş, Terbiye İş., Pamuk İplik	-	894
36	Türk-Koop Yem Fab.	Kırklareli	Karma Hayvan Yemi	24.000 Ton/Yıl	24
37	Batı Gıda San. ve Tic. A.Ş.	Babaeski/ Kırklareli	Un İmalatı	18.450 Ton/Yıl	17
38	Akmaya San. ve Tic. A.Ş.	Evresekiz/ Lüleburgaz	Ekmek Mayası, Ek. Katkı Mad.	47.000.000 Ton/Yıl	203
39	Bahçıvan Gıda San. ve Tic. A.Ş.	Babaeski/ Kırklareli	Peynir, Kaşar	54.000 Ton/Yıl	72
40	Laktosan Lak.ve Peynir San ve Tic. A.Ş.	Lüleburgaz/ Kırklareli	Pastörize Süt, Mey.Suyu, Krema	18.580 Ton/Yıl	95
41	Toros Biracılık ve Malt San ve Tic. A.Ş.	Evresekiz/ Lüleburgaz	Bira	150.000.000 Lt/Yıl	126
42	Hidrojen Peroksit San. ve Tic. A.Ş.	Evresekiz/ Lüleburgaz	Hidrojen Peroksit	10.000 Ton/Yıl	400
43	İpek Hidrofil Pamuk San. Tic. A.Ş.	Ahmetbey/ Lüleburgaz	Hidrofil Pamuk	1100 Ton/Yıl 4800 Ton/Yıl	107

Kaynak:- Sanayi ve Ticaret İl Müdürlüğü, Smaı, Ticari ve Ekonomik Rapor, Kırklareli, 1993;

-Kırklareli Merkez, Lüleburgaz, Babaeski Ticaret Odaları verileri.

Şu anda Kırklareli ili içinde kayıtlı ve faaliyette olan 62 işletme mevcuttur. Tablo 11'de yer alan işletmeler, istihdam edilen işçi sayısı ve üretim kapasitesi ile çok küçük işletme ölçütünü aşan işletmelerdir.

13 Kasım 1995 tarihli Resmi Gazete ile, Kırklareli ili yatırımlarda öncelikli iller kapsamına alınmış, Organize Sanayi Bölgesi çalışmaları da hızlandırılmıştır. Halen kayıtlı olan 99, üretimde olan 62 işletmesiyle de üretimini sürdürmektedir.

Kırklareli ilinde tarım sektörü, ekonomik bakımdan gelir sağlayan önemli bir diğer sektörü oluşturmaktadır. Tarımsal açıdan 1., 2. ve 3. sınıf olan arazinin de getirdiği avantajla bölge ekili tarıma elverişli bir konuma sahiptir.

Tarım sektöründe 268.311 hektarlık işlenen araziyle beraber ziraat arazileri toplamı 972.164 hektardır.

Tarım sektörü aile işletmesi biçiminde ferdi üretim tarzını benimsemiş olup makineleşme gereğinden fazla ve plansız biçimde gerçekleşmiştir. Bu kaynakların israfı anlamına da gelmektedir.

Turizm sektörü ise, il doğal güzelliklere ve tarihi zenginliklere sahip olmasının yanında Kırklareli merkezde 1, Lüleburgaz'da 2 adet işletme belgeli otele sahiptir. Sezon olarak kısa bir sürenin olması nedeniyle daha çok doğa turizmi ön plandadır. Ancak ciddi anlamda il genelinde turizm sektörü öncelik bakımından son sıradadır. Yakın gelecekte sektörle ilgili olarak yeni projeler gündemde yoktur.

Bu değerlendirmelere göre, Kırklareli ili tarım ve sanayi sektörleri açısından avantaja sahiptir. Ancak tarım ve sanayi uyum içinde olmalı, birbirini destekler biçimde organize edilmelidir. Bu da ancak çevreye zarar vermeyen, tarıma olumsuz etkisi olmayan biçimde gerçekleştirilecek kontrollü sanayi ile mümkün olabilir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
KIRKLARELİ İLİ SANAYİ İŞLETMELERİNİN
İSTİHDAM PROBLEMLERİ

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KIRKLARELİ İLİ SANAYİ İŞLETMELERİNİN İSTİHDAM PROBLEMLERİ

Kırklareli ilinde kayıtlı olan 99 işletmeden, 62 tanesi üretimde olup bu işletmelerde 10.376 kişi istihdam edilmektedir. Kırklareli ili, E-80 Karayolu üzerinde olması, yurtiçi ve yurtdışı pazarlara yakın olması, doğal çevresi gibi nedenlerle yatırımcılar tarafından yeni girişimleri için ilk olarak düşünülen bölgelerin başında gelmektedir.

13 Kasım 1995 Tarihli Resmi Gazete’de yayınlanan karar ile Kırklareli ili “Normal Yöre Sanayi Kuşağı” içine alınmıştır. Bu karar ile il öncelikli yatırım bölgesi kapsamındadır.

Çalışmaları sürmekte olan Organize Sanayi Bölgesi, Sanayi ve Ticaret İl Müdürlüğü’nce kurulacak olan işletmelere mekan olarak gösterilmektedir. Mevcut olan ve halen üretim gösteren işletmelerden sonra yeni kurulacak olan işletmelerin 1994 yılı sonrasında kuruluş yerlerini seçme serbestisi yasaklanmıştır.

Bu aşamadan sonra sanayileşmenin olumsuz etkilerinin azaltılabilmesi ve yararlılığının artırılabilmesi için kontrollü ve planlı sanayileşmenin gerçekleştirilebilmesi amacıyla Organize Sanayi Bölgesi çalışmaları hızlandırılmıştır.

Gelişmiş ülkelerde, sanayileşme hareketlerinin başladığı belirli yörelerde irili ufaklı çok sayıdaki işletme yoğunlaşırken, işletmeler arasında çok sıkı ilişkilerin oluştuğu ve bu ilişkilerin sanayi örgütü şekline dönüştüğü görülmüştür. Bu aşamada önem kazanan Organize Sanayi Bölgeleri ile elde edilen yararlar da şöyle aşağıdaki gibi özetlenebilir :

– Organize Sanayi Bölgesi hızlı sanayileşmeyle, sanayileşmenin yurt düzeyine yayılmasında önemli bir araç olmaktadır.

– Organize Sanayi Bölgesi işlevi, kontrolsüz ve hızlı kentleşmenin önüne geçilebilmesi için mekan düzenleme aracı olarak kullanılmaktadır.

– Organize Sanayi Bölgesi ekonomik gelişmeyi yurt düzeyine dengeli bir biçimde yaymaktadır³².

Bu aşamada Organize Sanayi Bölgesiyle beraber yürütülen planlı ve kontrollü sanayileşme bağlamında bölgede tekstil gibi asit ve benzeri kimyasal atıklarla çevreye önemli ölçüde zarar veren işletmelerin kuruluşları da yasaklanmıştır.

Sınai üretimde “Bölgesel Planlama” ile katı atık alanları, toplu alanları, tarımsal araziler, sektörel planlamalarla beraber kontrollü sanayileşmenin gerçekleştirilmesi esası ilgililerin hareket noktasını oluşturmaktadır.

Ülke ekonomilerine bakıldığında altta tarım sektörü, ardında sanayi sektörü ve ardından en fazla istihdama olanak sağlayan hizmetler sektörü gelmektedir. Sektörleri birbirinden bağımsız düşünmek yanıltıcı olacaktır. Sanayileşmenin kontrollü sanayi anlayışıyla organize edilmesi, ekonomik bakımdan daha rasyonel olması yanında, tarım sektörüne de yardımcı olacaktır. Bu görüş yeni kurulacak işletmelerde dikkate alınırken, mevcut olan işletmelerde bu görüşün gözardı edilmesi beraberinde bazı problemlere neden olmuştur. Bu anket çalışması, bu işletmelerin sorunlarına yönelik olarak yapılmıştır.

Elimizdeki toplam işletme sayısı 99 iken, araştırmalarımız neticesinde faaliyet gösteren 62 işletme olduğu tespit edilmiştir. 62 işletme ye anket formu gönderilmiş, 19 işletmeden cevap alınmıştır. Bu çalışmada tasviri istatistik yöntemi kullanılmıştır.

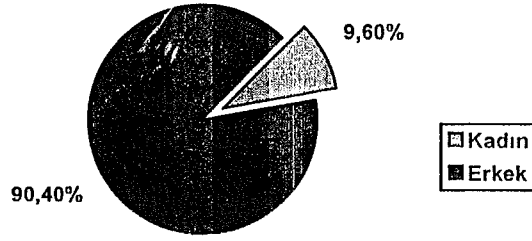
3.1. Kırklareli Sanayi İşletmelerinde İstihdam Edilen Personel Sayısı ve Personel Sayısına Göre İşletme Ölçeği

Anketi cevaplandıran 19 işletmenin cevapları toplam olarak 426 kadın ve 4024 erkek personelin istihdam edildiğini göstermiştir.

³² Zeynel DİNLER, *Bölgesel İktisat*, Ekin Kitabevi, 4.B., Bursa, 1994, s.70-71.

TABLO 14
KIRKLARELİ SEÇİLEN SANAYİ İŞLETMELERİNDE
İSTİHDAM EDİLEN PERSONEL SAYISI

Kadın	Personel	Erkek	Personel	Toplam Sayısı
Sayısı	Oranı (%)	Sayısı	Oranı (%)	
426	9.6	4024	90.4	4450



ŞEKİL 1.

OECD ülkeleriyle bir karşılaştırma yapıldığında, işgücüne katılma oranı (İKO) (Ekim 1994) ülkemiz genelinde %50,4'tür. Kadınlarda bu oran erkeklere göre daha düşüktür. Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçlarına (1994 Nisan) göre erkek nüfusun işgücüne katılma oranı, %71,2 iken bu oran kadınlarda %31,9'dur³³. Kır-kent ayrımında kadınların işgücüne katılımının kırsal alanlarda yüksek düzeye ulaştığı ve kadınların daha çok tarımsal kesimde çalıştığı görülmektedir.

Kırklareli ili sanayi kesiminde istihdam edilen işgücü toplam 10.376 kişi iken, Kırklareli ili toplam nüfusu 43.000'dir. Bu bilgilere göre, Kırklareli ili sanayi kesiminde çalışanların işgücüne katılma oranı % 24.13 olarak belirlenebilir.

İstihdam edilen personel sayısı, yatırılan sermaye miktarı, satış miktarı gibi ölçütler baz alınarak belirlenen işletme ölçeği sınırlarıyla ilgili olarak değişik değerler vardır.

³³ İ. Bircan, a.g.e., s. 16.

Kredi işlevini üstlenen finansal kuruluşların yapmış oldukları değerlendirmede çalışan sayısı ile işletme büyüklüğü arasındaki ilişki:

İşletme Büyüklüğü	Çalışan Sayısı
Küçük Ölçekli İşletme	50'den az
Orta Ölçekli İşletme	50 - 99 <i>az</i>
Büyük Ölçekli İşletme	100'den fazla

olarak belirlenmiştir.

Dünya Bankası tarafından Türkiye için hazırlanmış olan raporda işletme ölçeği sınırları:

İşletme Büyüklüğü	Çalışan Sayısı
Küçük Ölçekli İşletme	1 - 50
Orta Ölçekli İşletme	51 - 200
Büyük Ölçekli İşletme	200'den Fazla

olarak belirlenmiştir³⁴.

Tanım için temel alınan ölçüt işçi sayısı iken İtalya'da 500, İngiltere'de 200, Japonya'da 300, ABD'de 100, Almanya ve Türkiye'de ise 50 işçiden daha az işgücü istihdam eden işletmeler³⁵ küçük ölçekli işletmeler olarak belirlenmiştir.

Belirlenen bu sınırların ülkeler arasında farklılığı, ülke ekonomilerinin farklı gelişmişlik düzeyinde olmasından kaynaklanan doğal bir sonuçtur.

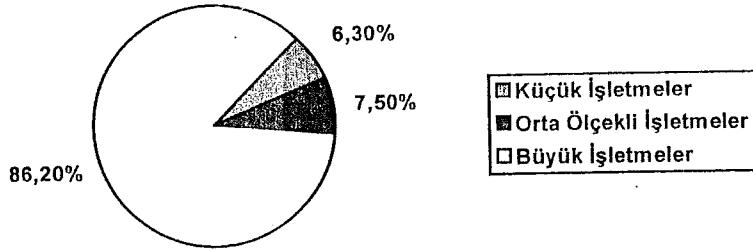
³⁴ Birgül TOSYALI SARIKAYA, **KOBİ'lerin Türkiye Ekonomisi'ndeki Yeri**, İTO, Yayın No: 20, İzmir, 1995, s. 11.

³⁵ Halil Sarıaslan, **Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerin Finansal Sorunları: Çözüm İçin Bir Finansal Paket Önerisi**, (Ankara: TOBB, 1994), s. 16.

İstihdam edilen personel sayısına göre Kırklareli ili sanayi işletmelerinin işletme ölçeği aşağıdaki tabloda düzenlenmiştir.

TABLO 15
KIRKLARELİ İLİ ~~SEÇİLEN~~ SANAYİ İŞLETMELERİNİN
PERSONEL SAYISINA GÖRE İŞLETME ÖLÇEĞİ

İşletme Ölçeği	İşletme		Çalışan	
	Sayısı	Payı (%)	Sayısı	Payı (%)
Küçük İşletmeler	40	55.5	649	6.3
Orta Ölçekli İşletmeler	10	14	781	7.5
Büyük İşletmeler	22	30.5	8.946	86.2



ŞEKİL 2.

Dünya Bankası'nın da kabul ettiği yöntemle hazırlanan bu tablodan da görüldüğü gibi Kırklareli ilinde faaliyet gösteren işletmeler daha çok küçük ölçekli işletmelerdir.

3.2. İstihdam Edilen Personelin Eğitim Düzeyi

Eğitimde önemli olan iki etken vardır ki genel olarak eğitimde belirleyici rol üstlenirler. Bu etkenler sosyal talep ve insangücü ihtiyaçları olarak ifade edilebilir.

Sosyal talep, iktisadi gelişme ile beraber doğmuş ve üretim miktarı ile yapısı değiştikçe önemini arttırmış bir etkidir. Beşeri sermaye ile gerçekleştirilen kaliteyi de arttırmayı sağlayan eğitim yatırımı birçok yatırıma göre daha geç cevap veren ancak bir çok faydanın temelini teşkil eden bir olgudur. Bu bağlamda eğitim hizmetlerinin de ülkenin insangücü ihtiyaçlarına cevap verecek biçimde ve hacimde gerçekleştirilmesi daha rasyonel olacaktır.

Ülkemizde eğitime yönelik sosyal talep fazladır. Burada mevcut talebin giderilmesi maliyeti arttıran öte yandan verimliliği azaltan bir faktör olarak ortaya çıkabilir. Önemli olan eğitime yönelik talebin, piyasada mevcut olan işgücü talebi ile dengelenmesidir.

İşgücü talebini karşılamaya yönelik sunulacak eğitim hizmetleri için kaynak aktarılması önemli olan diğer bir konudur. İşgücü talebinden önce sosyal talebin karşılanmasına yönelik gerçekleştirilen eğitim hizmeti neticesinde ortaya hem aşırı kaynak kullanımı hem de işgücü arzı fazlaları çıkacaktır³⁶.

Sosyal talebi karşılamaya yönelik yüksek öğrenim görmeyi isteyen her bireyin bu talebi gerçekleştirildiğinde ortaya çıkan bir sonuç da eğitim kalitesinde meydana gelen adeta kitlesel eğitim niteliği kazanmış, düşük kaliteli bir eğitim olgusudur.

Oysa ki; ülke olarak üretimin her aşamasında pratik bilgiyle donatılmış işgücü ihtiyacı açıkça ortadadır. Temel eğitimden sonra kişilerin kendi becerileri ve tercihleri ile belirleyeceği aynı zamanda mevcut olan işgücü talebini de karşılamaya yönelik mesleki eğitim veren bir öğretim sisteminin uygulamaya geçirilebilmesi optimal olacaktır.

Kırklareli ilinde istihdam edilen işgücünün eğitim düzeyine bakıldığında sonuç Tablo 16'daki gibidir.

³⁶ Turan YAZGAN, "İnsangücü Eğitimi ve Produktivite-Ücret Münasebetleri", *İktisat Fakültesi Mecmuası*, c. I-IV, Sayı. 2, (1994), s. 63-68.

TABLO 16
KIRKLARELİ İLİNDE SEÇİLEN SANAYİ İŞLETMELERİNDE
İSTİHDAM EDİLEN PERSONELİN EĞİTİM DÜZEYİ

Eğitim Düzeyi	Sayısı	Oranı (%)
İlkokul Mezunu	560	37.9
Ortaokul Mezunu	214	14.5
Lise Mezunu	170	11.5
Meslek Lisesi Mezunu	446	30.2
Yüksekokul Mezunu	33	2.2
Üniversite Mezunu	56	3.7

Nüfus artışı, okullaşma ve eğitim konusuyla ilgili olarak bazı ihtiyaçları da beraberinde getirmektedir. Üretim sürecinde işgücü miktarından çok işgücü niteliğinin daha da önemli hale geldiği günümüzde yapılması gereken eğitim sürecinin pratiğe yönelik olması ve verimliliği de arttırıcı yönde önlemlerin alınması olmalıdır.

Bu bağlamda eğitimin planlanması aşamasında sanayinin ihtiyacını karşılamaya yönelik, etkin çalışabilen, verimliliği ile üretim kalite ve miktarını arttırabilen nitelikte işgücü arzını sağlamaya yönelik programlar eğitime dahil edilmelidir.

Türkiye genelinde sanayi kesiminde çalışan işçilerin %58'i ilkokul mezunu ve altında eğitim görenlerden oluşmaktadır³⁷.

Eğitimde çok önemli olan diğer bir etken de işgücü arzı ile işgücü talebini niteliksel açıdan olduğu gibi sayısal yönden de uyumlaştırmaktır. Niteliksel eğitimi sağlayan okulların sayısal olarak da piyasada mevcut olan taleple eşdeğer olması sağlanmalıdır. Bu bağlamda belli iş alanlarında ortaya çıkan işgücü fazlaları da önlenmiş olacaktır.

³⁷ İ. BİRCAN, a.g.e., s. 15.

3.3. İstihdam Edilen Personelin İşletme-İçi Konumu

Bireylerin iş hayatındaki belirli bir meslek alanında üretici olarak herhangi bir statü ile yer alabilmesi için gereken asgari yeterliliğe ve genel mesleki kültüre sahip olmasını mümkün kılan eğitim, mesleki eğitimidir. Teknik eğitim ise ileri düzeyde fen ve matematik bilgisi ile uygulamalı kabiliyetler kazanmış; mühendislik, tarım, ticaret, beslenme gibi alanlarda yer alabilecek insangücü yetiştiren eğitimidir. İktisadi kalkınma düzeyi ile işgücü içindeki mesleki ve teknik elemanların oranı arasında doğru yönlü bir ilişki vardır³⁸.

Nüfusu fazla olan ülkelerde işgücü arzı işgücü talebini aştığı için, emeğin ücreti nispeten düşüktür. Bu bağlamda emek-yoğun üretim biçimlerini kullanmak, girişimci veya işveren açısından daha avantajlı bir alternatif oluşturmaktadır.

Kırklareli Sanayi İşletmeleri'nde istihdam edilen personelin işletme-içi konumu dikkate alındığında aşağıdaki tablo elde edilmektedir.

TABLO 17
KIRKLARELİ İLİ SEÇİLEN SANAYİ İŞLETMELERİNDE
İSTİHDAM EDİLEN PERSONELİN İŞLETME İÇİ KONUMU

	Sayısı	Oranı
Teknisyen	110	2.52
Mühendis	134	3.08
Usta	258	5.92
İşçi	3.268	75.08
Çırak	8	0.18
İdari Personel	462	10.62
Diğer	113	2.60

³⁸ T. YAZGAN, a.g.e., s. 68.

Derlenen verilere göre % 75'lik bir oranla işletmelerde ağırlıklı olarak işçilerin istihdam edildiği görülmüştür. İşçi sayısının bu denli çok olmasına bağlı olarak idari personel de ikinci sıradaki istihdam edilen grubu oluşturmaktadır.

İşçi statüsünde olan personelin istihdamda en önemli payı ve ilk sırayı oluşturmasında başlıca neden olarak Türkiye genelinde de olduğu gibi emeğin bol ve ucuz faktör olması, ikame faktörü olan sermayenin ise nispeten kıt ve pahalı olan faktör olması söylenebilir.

Usta, mühendis, diğer grup çalışanlar ve teknisyenler sonraki sıralarda yer alırken, çırak kullanan işletme sayısı 2 olarak belirlenmiştir.

Emek-yoğun üretim biçimleri kullanıldığı takdirde, istihdam edilen personel sayısındaki artış oranında idari işlerinde artmasıyla birlikte, idari personel sayısı da istihdam içinde artan bir seyir göstermektedir.

Bu aşamada mesleki eğitim alan işgücünün payı, teknik eğitim alan işgücünden daha fazla olarak ortaya çıkmaktadır.

Üretimin niteliği ve verimlilik, işgücü niteliği ile ilgili bir olgudur. İşgücü, sahip olduğu uzmanlık veya ustalık gibi vasıflarla üretimin kalitesini belirleyen önemli etkenlerden birini oluşturmaktadır. Bu nedenle de işgücü için istenen vasıfların kazandırılmasında işgücü talebinin de dikkate alınmasıyla mesleki eğitime ve devamında teknik eğitime ağırlık verilmelidir.

3.4. İşletme Yerinin Seçimi

İşletme yerinin seçiminde dikkate alınan faktörleri üçlü bir sınıflandırma ile inceleyebiliriz.

i) İktisadi ve kantitatif faktörler; hammadde durumu ve taşınması, talep merkezleri ve mamul madde dağıtımı, işgücü piyasası ve ücret düzeyi ve tüm bu etkenlere bağlı olarak maliyetlerdir.

ii) Kalitatif faktörler; işgücü kalitesi, çevrenin işletmeye yönelik yaklaşımı, eğitim olanakları, altyapı durumu gibi etkenlerdir.

iii) İktisat dışı faktörler; askeri, siyasi veya firmanın kendi stratejisi ile ilgili nedenlerdir³⁹.

Ekonomik bakımdan bir işletmenin optimal kuruluş yeri, o mal veya hizmetin en düşük maliyet ve en fazla karla üretildiği ve ayrıca pazarı en fazla kontrol ettiği yerdir⁴⁰.

TABLO 18

KIRKLARELİ'NDE İŞLETMELERİN MERKEZLERE GÖRE DAĞILIMI

	Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler		Büyük İşletmeler		Toplam	
	Sayısı	Oranı (%)	Sayısı	Oranı (%)	Sayısı	Oranı (%)
Merkez İlçe	7	14.0	1	4,54	8	11.00
Kavaklı	1	2.0	1	4,54	2	2,77
İnece	1	2,5	-	-	1	1,50
Üsküp	1	2.0	-	-	1	1,38
Pınarhisar	2	4.0	1	4,54	3	4,16
Demirköy	1	2.0	1	4,54	2	2,77
Vize	5	10.0	1	4,54	6	8,33
Lüleburgaz	17	34.0	6	27.00	23	31,94
Babaeski	13	26.0	3	13.00	13	18.00
Alpullu	1	2,5	1	4,54	1	1,38
Ahmetbey	1	2.0	2	9.00	3	4,16
Büyükkarıştıran	2	4.0	8	36,3	10	13,88
TOPLAM	50	100.0	22	100.00	72	100.00

Kaynak : Kırklareli Sanayi ve Ticaret İl Müdürlüğü verileri.

³⁹ Özlem Çakı, *Bir Üretim Tesisinin Kuruluş Yerinin Seçimi*, İstanbul Üniversitesi, İstanbul, 1994, s. 2.

⁴⁰ *Yatırım ve Proje Tanımı*, DPT Yayını, Aralık 1968, s. 5.

Tablo 18 incelendiğinde, işletmelerin kuruluş yeri bakımından daha çok Lüleburgaz'da, Babaeski'de, Büyükkarıştıran'da, Merkez İlçe'de, Vize'de, Kavaklı ve Üsküp'te üretimlerini gerçekleştirdikleri sonucu ortaya çıkmaktadır.

TABLO 19
KIRKLARELİ İLİNDEKİ İŞLETMELERDE ÇALIŞANLARIN
MERKEZLERE GÖRE DAĞILIMI

	Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler		Büyük İşletmeler		Toplam	
	Sayısı	Oranı (%)	Sayısı	Oranı (%)	Sayısı	Oranı (%)
Merkez İlçe	74	0,75	135	1,37	209	2,01
Kavaklı	84	0,85	135	1,37	219	2,11
İnece	8	0,10	-	-	8	0,10
Üsküp	6	0,06	-	-	6	0,06
Pınarhisar	86	0,87	210	2,13	296	2,85
Demirköy	17	0,17	106	1,07	123	1,18
Vize	76	0,77	450	4,50	526	5,06
Lüleburgaz	612	6,20	1.891	19,20	2.503	24,12
Babaeski	443	4,50	241	3,20	443	4,50
Alpullu	43	0,00	547	5,55	547	5,55
Ahmetbey	11	0,11	213	2,16	224	2,15
Büyükkarıştıran	21	0,21	5.259	53,50	5.280	50,88
TOPLAM	1.430	10,70	8.946	89,30	9.829	100,00

Kaynak : Kırklareli Sanayi ve Ticaret İl Müdürlüğü verileri.

İstihdam edilenler açısından bakıldığında, Büyükkarıştıran, Lüleburgaz, Alpullu, Babaeski ve Pınarhisar'ın öncelik taşıdığı görülmektedir.

Kuruluş noktaları incelendiğinde elde edilen sonuç, Kırklareli ili Sanayi İşletmeleri'nin E-80 Karayolu yakın çevresinde yoğunlaştığı şeklindedir.

E-80 Karayolu, hammaddenin işletmeye taşınmasında, ardından da elde edilen ürünlerin pazarlanması aşamasında bir avantaj sağlamaktadır. Ayrıca bu yol ile Dereköy Sınır Kapısı kullanılarak Bulgaristan'a ulaşmak da mümkündür.

Kırklareli ili, kendisine 110 km.'lik bir hatla ulaşılmasına rağmen, Bulgaristan üzerinden Avrupa'ya açılan demiryolu ile de alternatif konuma sahip durumdadır. Kırklareli il merkezine 100 km uzaklıktaki İğneada Limanı da demiryolu gibi dolaylı bir ulaşım alternatifi oluşturmaktadır.

Kırklareli Sanayi İşletmeleri üretimlerini, 43.000 nüfusa sahip olan ilin talebinden çok, İstanbul piyasalarına yönelik olarak gerçekleştirmekte olduğu için, işletmelerin kuruluş konumları gereği Edirne-İstanbul otoyoluna yakın oluşu da önem verilen bir başka husustur.

Kırklareli Sanayi İşletmeleri'nden elde edilen anket cevapları, işletmelerin kuruluşları aşamasında en çok ulaşım olanakları hususuna dikkat ettiklerini göstermektedir.

TABLO 20
SEÇİLEN KIRKLARELİ SANAYİ İŞLETMELERİN KURULUŞ
AŞAMASINDA DİKKAT ETTİKLERİ HUSUSLAR

	Verilen Cevap Sayısı	Oranı
Ucuz işgücüne yakınlık	4	8.16
Yetişmiş işgücüne yakınlık	3	6.12
Ulaşım imkanlarına yakınlık	14	28.58
Hammaddeye yakınlık	12	24.48
Organize Sanayi Bölgesi'ne yakınlık	5	10.20
Enerji kaynaklarına yakınlık	6	12.26
İklimeye uygunluk	3	6.12
Diğer	2	4.08

İkinci adımda işletmeler, enerji ve hammaddenin yakınlığını dikkate alarak seçimlerini yapmış olduklarını belirtmişlerdir.

Kırklareli ili küçük sanayi işletmelerinin %16,5'i hammadde kaynağına uzak olduklarını ve taşıma sorunu olduğunu, %46'sı hammadde azlığını ve finansman eksikliğini, %4,2'si hammadde miktarını (kaynaklarını) az bulduklarını belirtirken, %33,3'ü de hammadde kaynaklarına yakın olmaları nedeniyle hammadde ile ilgili üretim sorunlarının olmadığını belirtmişler⁴¹.

Küçük sanayi işletmeleri hammaddeyle ilgili olarak finansal problem içindedirler. Kamu işletmeleri hammadde alımlarında ödemelerini peşin yaptıkları için bu husus özel işletmeler açısından bir yük oluşturmaktadır. Orman ürünleri imalatıyla ilgili işletmeler, Bulgaristan'dan hammadde alımına gittikleri için bu durum harcamaları da arttıran bir etken olmaktadır.

Sanayi işletmeleri, masraflarını azaltmak açısından, her türlü sabit ve değişken girdilerinin kolaylıkla elde edilebileceği alanları kuruluş yeri olarak seçmeye önem vermektedirler.

Organize Sanayi Bölgesi, kuruluş aşamasında sağladığı avantajlar açısından önem verilen bir etken olarak belirlenmiştir.

Bir ilin, bölgenin veya ülkenin gelişmesinde sanayi kesimi sürükleyici bir görev üstlenmektedir. Bu noktadan hareketle, ilk olarak 1977 yılında Kırklareli ilinde Organize Sanayi Bölgesi çalışmaları başlatılmıştır.

Kırklareli Sanayi İşletmeleri kuruluş aşamasında hammadde, ulaşım olanakları, enerji kaynakları Organize Sanayi Bölgesi'nin yanında işgücüne yakınlığı da gözönüne

⁴¹ İ. ŞEVİK, "Küçük İşletmelerin Türk Ekonomisindeki Yeri, Sorunları ve Kırklareli İlindeki Küçük İşletmelerin Sorunlarının Araştırılması", Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, 1994, s. 63.

almıştır. Ucuz işgücü işletmeler açısından daha çok önemsenmekte, yetişmiş işgücü etkeni, ucuz işgücü etkeninden sonra gözönüne alınan bir husus olarak görülmektedir.

İklim şartları, sanayi işletmelerinin gözönüne aldıkları bir diğer etkidir. Trakya Bölgesi, temiz havası ve su kaynaklarıyla girişimcileri çeken bir etken olmakla beraber, iklim şartları da üretim açısından olumlu bir husus olarak belirlenmiştir.

İşletmeciler tarafından belirtilmiş olan diğer etkenler ise su ve depo olanaklarının olması gibi etkenlerdir.

3.5. İstihdam Edilen İşgücünün Çalışma Süreleri

Emek arzı ve talebinde, tüketim alışkanlıklarında ya da teknolojik yapı gibi etkenlerde meydana gelen değişimler sonucu istihdam da yapısal olarak değişimler göstermiştir. Üretim maliyetlerinin (işgücü maliyetlerinin) düşürülmesi, ürün farklılaştırması gibi nedenlerle meydana gelen yapısal değişimler “atipik istihdamı” yaratmıştır.

“Standart-dışı çalışma” olarak da adlandırılan bu istihdam modeli, daha fazla ücret ve istihdam esnekliği yaratmak amacıyla birçok Avrupa Topluluğu üyesi ülkede ve ABD’de hükümet ve işverenler tarafından 1980’lerden beri uygulanmakta olan bir istihdam modelidir.

Atipik istihdam, klasik istihdamdan farklı olarak düzenleyici ve koruyucu mevzuat hükümlerinden yararlanamayan, düşük ücretli ve statülü bir istihdam yapısı olarak da açıklanmaktadır.

Atipik istihdam, düşük ekonomik büyüme hızları, teknolojik değişimler, işletmelerin yapılarında ortaya çıkan değişimler, işgücünün niceliksel ve niteliksel değişimi

ve atipik istihdamın işveren için daha avantajlı oluşu gibi nedenlerle daha da yaygınlaşmaktadır⁴².

TABLO 21
SEÇİLEN KIRKLARELİ SANAYİ İŞLETMELERİNDE
İŞGÜCÜNÜN ÇALIŞMA DURUMU

Sürekli	18
Mevsimlik	4
Part-time	-
Full-time	4

Ancak Kırklareli ili işletmelerinde, Tablo 21’de görüldüğü gibi sürekli istihdam yaygın olarak uygulanmakta olan istihdam biçimidir.

Full-time istihdam ve mevsimlik istihdam uygulamada nadiren görülse de, part-time istihdam anlayışı henüz benimsenmemiştir.

Avrupa ülkeleri ve ABD gibi gelişmiş toplumlarda rastlanmakta olan, daha esnek çalışma şartlarının uygulandığı istihdam biçimlerinin Kırklareli ilinde de uygulanması, uyum sağlama sürecinin zaman almasının yanında avantajlar da sağlayacak verimlilik artışına da olası biçimde neden olacaktır.

Bu aşamada atipik istihdam uygulamalarının hükümetin teşviki ve işletme yöneticilerinin girişimiyle Kırklareli ili işletmelerinde de uygulamaya geçirilmesi için gereken hazırlıklar yapılmalıdır.

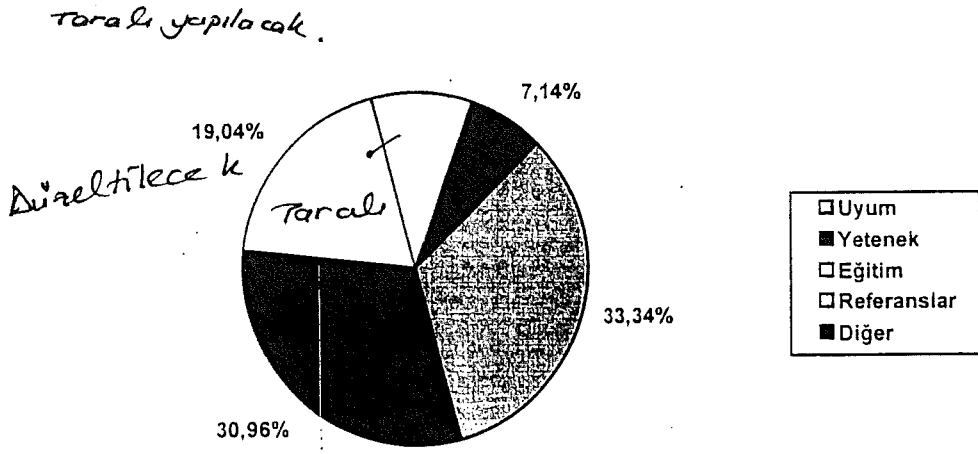
⁴² Güven MURAT, “Atipik İstihdam ve Çalışma Hayatında Yeni Gelişmeler”, *İktisat fakültesi Mecmuası*, c. I-IV, Sayı. 2, (1994), s. 124-125.

3.6. İşletmelerin Personel Alımında Aradıkları Özellikler

İşletmelerin personel alımında öncelikle dikkat ettikleri özellikler konusunda verilen cevaplar, genel olarak bakıldığında sırasıyla Tablo 22’de görüldüğü gibidir:

TABLO 22
SEÇİLEN KIRKLARELİ İŞLETMELERİNİN PERSONEL
ALIMINDA ARADIKLARI ÖZELLİKLER

Aranılan Özellikler	Oran (%)
Çalışma şartlarına uyum gösterebilme özelliği	33.33
Yetenek ve beceri düzeyi	30.95
Eğitim düzeyi	19.04
Referansları	9.52
Diğer özellikler	7.14



ŞEKİL 3.

Öncelik sırasına bakıldığında ise sırasıyla :

- Eğitim düzeyi.
- Çalışma şartlarına uyum gösterebilme özelliği.
- Yetenek ve beceri düzeyi.

iv) Referansları.

v) Diğer özellikler şeklindedir.

Sıralamalardaki bu farklılıklar, işletmelerin personel miktarı ve faaliyet alanlarından kaynaklanmaktadır.

İstihdam edilen personel sayısı arttıkça, eğitim düzeyinin önemi de ortaya çıkmaktadır. Eğitimin, verimliliği ve üretimde kaliteyi artırıcı etkileri ve işletme-içi şartlara uyum sağlamayı kolaylaştırıcı özellikleri personel alımında öncelikle dikkate alınmaktadır.

Çalışma şartlarına uyum gösterme, eğitim düzeyine bağlı olmakla birlikte işletme-içi önlemlerle de desteklenebilir. Bu etkenle işgücü verimliliği doğru yönlü olarak artış sağlamaktadır.

Yetenek ve beceri düzeyinin gelişimi, işletme içinde yapılan uygulamayla sağlanacağı için bu özellik ancak deneme aşamasında anlaşılmaktadır. Ancak uzmanlaşmanın gerçekleşmesinde işçilerin yetenekleri ve beceri düzeyleri, işletmenin verimliliğinde rol oynayan en önemli etkenlerdendir ki; bu yönde işletmeler uygulamaya koyacakları programlarla işçilerin beceri düzeylerini arttırmayı hedefleyebilmektedirler.

Referanslar ise ancak küçük ölçekli işletmeler ve küçük yerleşim birimlerine yakın işletmelerden gelen cevaplarda belirtilen etken olarak ortaya çıkmıştır.

Diğer etkenler olarak da işgücünün ikametgahı ve iş disiplini gibi özellikler belirtilmiştir. Doğal olarak işletmeler işgücünün istihdamında, işgücünün ikametgahı açısından yakınlığı tercih etmektedirler. Bu etken, ulaşım açısından zaman ve maliyet avantajı sağlamaktadır.

3.7. İşletmelerde Uygulanan Eğitim Yöntemleri

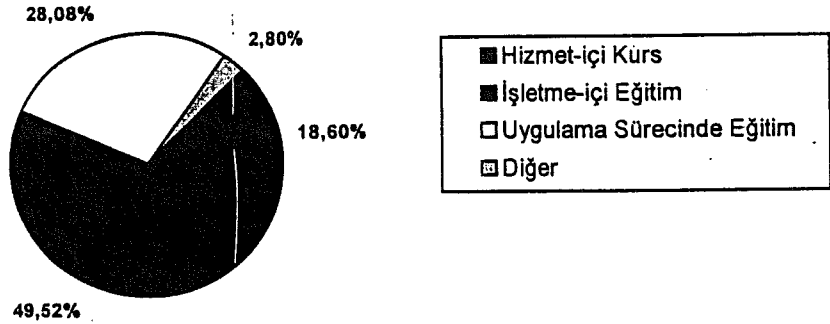
Eğitim ihtiyacı işletmelerde mülakat yöntemiyle ve gözlemlerle belirlenerek, her işletme kendine en yararlı olacak ve daha kolay ulaşılabileceği eğitim yöntemlerini seçer.

Verilen cevaplardan anlaşılmıştır ki; eğitim almış işgücü istihdam edildiğinde bile işletmelerde yine bir eğitim ihtiyacı doğmaktadır.

TABLO 23
SEÇİLEN KIRKLARELİ İLİ SANAYİ İŞLETMELERİNDE
UYGULANAN EĞİTİM YÖNTEMLERİ

Eğitim Yöntemi	İşletme Sayısı	Oran(%)
Hizmet-İçi Eğitim Kursları	7	19.44
İşletme-İçi Eğitim	18	50.00
Uygulama Sürecinde Eğitim	10	27.79
Eğitim Programı Uygulanmaz	-	-
Diğer	1	2.77

Taralı olacak.



ŞEKİL 4.

Tablo 23’de görüldüğü gibi, işletme içinde verilen eğitim en yaygın olarak uygulanan yöntemdir. Uygulama sürecinde eğitim ise, deneyimle, işbaşında gerçekleşen bir yöntem olarak ikinci sıradadır. Hizmet-içi eğitim kursları daha geniş olarak ve daha büyük çalışan gruplarını içine alan bir yöntem olarak üçüncü sıradadır. Her işletme muhakkak bir eğitim uygulamaktadır. Ayrıca dördüncü olarak bir işletmeden gelen cevapta, işletme dışından ilgili kuruluşlardan kurs veya seminer biçiminde eğitim aldıkları belirtilmiştir.

Ülkemizde 3308 sayılı “Çıraklık ve Mesleki Eğitim Kanunu” küçük işletmelerde çalışanların eğitimini düzenlemektedir.

Eğitim programları girişimcilere ve idari kadrolara yönelik olarak işletmecilik ve teknik eğitim kursları ve küçük işletmelerde istihdam edilen işgücüne yönelik teknik kurslar olarak uygulanmaktadır.

Kalifiye işgücü daha çok büyük işletmeleri tercih ettiği için, teknik kurslar daha çok küçük işletmelerde uygulanmaktadır. Bu nedenle de eğitim küçük işletmelerde daha büyük bir ihtiyaç olmaktadır.

Japonya’daki uygulamalarda eğitimciler tarafından küçük işletmelere verilen teknik ve idari kursların, verimlilikte olumlu yönde oldukça etkili olduğu gözlenmiştir.

3.8. İşletmelerde İşgücü İstihdamında Yaşanan Sorunlar

İşletmelere işgücü istihdamında yaşadıkları en önemli sorun sorulduğunda alınan cevaplar şöyledir:

	Sayısı	Oranı (%)
i) Yetişmiş işgücü bulmak	9	50.0
ii) Yetişmiş işgücünü işletmede tutmak	2	11.1
iii) Personele gereken bilgi ve beceriyi kazandırmak	7	38.9
iv) Diğer	-	-

Yetişmiş işgücünü bulmak işletmelerin en önemli istihdam sorunu olarak ortaya çıkmaktadır. Kırklareli ilinde okullaşma oranlarına ilişkin olarak aşağıdaki Tablo 24'e bakmak bu durumu açıklayıcı olacaktır:

TABLO 24
KIRKLARELİ İLİ OKULLAŞMA ORANLARI

İlçeler	Genel Lise		Mesleki ve Teknik Lise		Meslek Yüksek Okulu	
	Okul Sayısı	Öğrenci Sayısı	Okul Sayısı	Öğrenci Sayısı	Okul Sayısı	Öğrenci Sayısı
Merkez	3	1260	5	2349	1	796
Babaeski	3	604	2	478	1	131
Demirköy	1	147	-	-	-	-
Kofçaz	1	44	-	-	-	-
Lüleburgaz	3	1294	7	3213	1	251
Pehlivan köy	1	126	-	-	-	-
Pınarhisar	2	276	-	-	-	-
Vize	2	344	1	193	-	-
Toplam	16	4095	15	6233	3	1178

Kaynak: T.C. Sanayi ve Ticaret Bakanlığı Sanayi ve Ticaret İl Müdürlüğü, **Sanai, Ticari ve Ekonomik**

Rapor, Kırklareli, 1995, s. 27.

Verileri güncelleştir.

Ayrıca merkez ve ilçelerde eğitim amaçlı kurslar da açılmaktadır.

Tablo 24'deki verilerle birlikte ortaya çıkan sonuç, işletmelerin yetişmiş işgücü bulmakta problem yaşadığına ilişkindir. Bu problemin birinci nedeni yetişmiş işgücünün öncelikle büyük işletmeleri tercih etmesidir. Küçük işletmeler de bu nedenle vasıflı işçi bulmakta zorlanmaktadır. İkinci neden, okul-sanayi işbirliğı ile ilgili olarak henüz istenen diyalogun tam anlamıyla gerçekteştirilememesidir. Mesleki ve teknik eğitim, sanayinin talebi doğırlusunda ihtiyaç duyulan bilgi ve becerileri kazandıracak şekilde olmalıdır.

3.10. Eksik Kapasiteyle Çalışmakta Olan İşletmelerin Eksik Kapasitede Çalışmalarına Gösterdikleri Nedenler

Eksik kapasiteyle çalışmakta olan işletmelerin gösterdikleri nedenler aşağıdaki gibidir:

	Sayısı	Oranı (%)
Talep yetersizliği	11	55
Hammadde yetersizliği	2	10
Girdi maliyetlerinin yüksekliği	3	15
İşgücüne bağlı nedenler	-	-
Diğer nedenler	4	20

Görüldüğü gibi, ağırlıklı olarak talep yetersizliği eksik kapasiteyle çalışmanın başlıca nedenidir. Daha çok gıda sektöründe ve aynı konuda faaliyet gösteren işletmelerden alınan bu sonuç, yakın iç pazara yönelik üretim yapan bu işletmelerin, aynı pazarı ve aynı talebi paylaşmakta olduklarının bir göstergesidir.

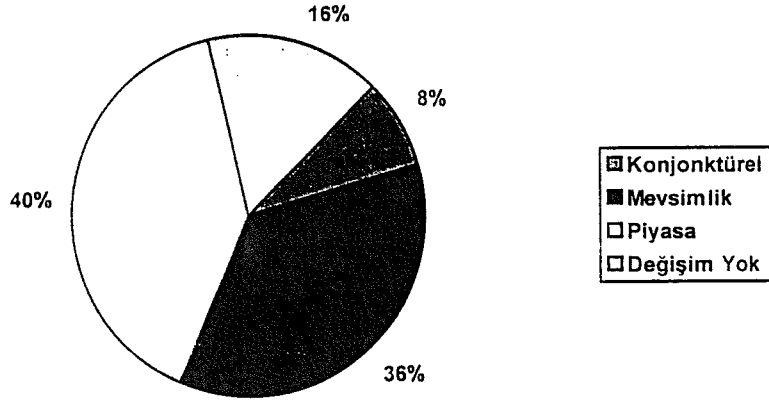
Diğer nedenler olarak gösterilen hususlar eksik kapasiteyle çalışmanın ikinci önemli nedenidir. Bu hususlar; atıl kapasite, aşırı rekabet, kamu işletmesinde özelleştirme kapsamına alınmaları ve hammadde kalitesizliği olarak açıklanmıştır.

Üçüncü ve dördüncü nedenler olarak ise sırasıyla, girdi maliyetlerinin yüksekliği ve hammadde yetersizliği gösterilmiştir.

3.11. İstihdam Düzeyini Etkileyen Ekonomik Değişimler

İstihdam düzeyini etkileyen ekonomik değişimlere yönelik verilen cevaplar aşağıdaki gibidir:

	Sayısı	Oranı (%)
Konjonktürel dalgalanmalar vardır	2	8
Mevsimlik dalgalanmalar görülmektedir	9	36
Piyasa dalgalanmaları vardır	10	40
Değişim yoktur	4	16



ŞEKİL 6.

Piyasa dalgalanmaları, istihdam düzeyini etkileyen ekonomik değişimlerin başlıca nedeni olarak belirlenmiştir. Piyasa dalgalanmaları ile arz ve talep yapısına bağlı olarak piyasa dengesinde meydana gelen değişimler ifade edilmektedir.

İkinci etken olarak mevsimlik dalgalanmalar gösterilmiştir. Yaz aylarında üretilen mallara yönelik talep genel olarak artış göstermektedir. Bu nedenle de yaz aylarında artan taleple beraber doğal olarak üretim ve dolayısıyla istihdam artışı da ortaya çıkmaktadır.

“Değişim yoktur” cevabı %16’lık bir oranla üçüncü sıradadır.

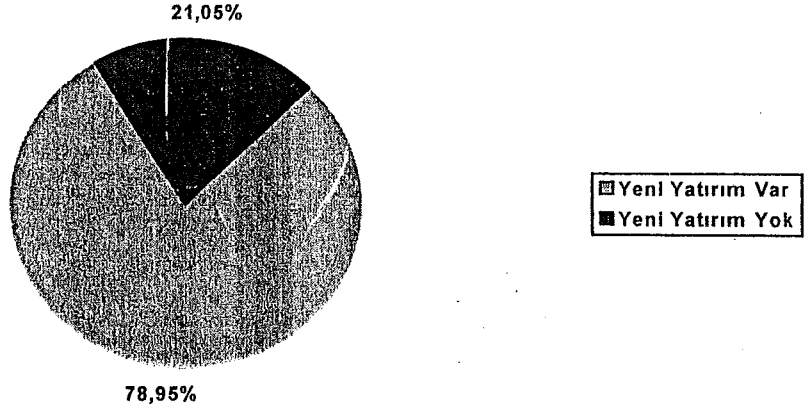
Dördüncü sırada konjonktürel dalgalanmalar vardır. Makro düzeyde etkilerini gösteren bu dalgalanmalar, ekonominin genel gidişatını ifade etmekte ve bir çok ekonomik

göstergeyi aynı anda olumlu ya da olumsuz yönde etkilemektedirler. 1994 yılında ve yakın zamanda hükümet kararı olarak uygulamaya geçirilen ekonomik istikrar önlemleri de istihdam düzeyini etkileyen değişimlerdir. Konjonktürel dalgalanmalarda, ekonomi resesyona ve canlanma dönemlerini yaşarken, istihdam düzeyi de daralma ve artma eğilimini yansıtmaktadır.

3.12. İşletmelerin Kuruluş Aşamasından Sonraki Yatırımları

İşletmelere, kuruluş aşamalarından sonra işletmelerini geliştirici yönde olan yeni yatırımlarına ilişkin sorulan soruya verilen cevaplar aşağıdaki gibidir:

	Sayısı	Oranı (%)
Yeni yatırımımız oldu	15	78.95
Yeni yatırımımız olmadı	4	21.05



ŞEKİL 7.

3.13. Yatırım Yapmayan İşletmelerin Yatırım Yapmama Nedenleri

Yatırım yapmayan işletmelerin yatırım yapmama nedenleriyle ilgili soruya verdikleri cevaplar şöyledir:

	Sayısı
Finansman problemleri	3
Özkaynakların yetersizliği	2
Kredi maliyetlerinin fazlalığı	1
Talep yetersizliği	1
Ekonomik güvensizlik	1
Diğer	-

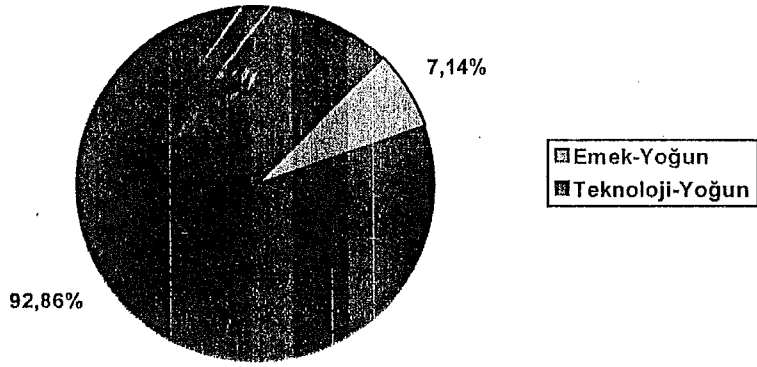
Yatırım yapmamış olan işletmeler bunu, finansman problemlerine, talep yetersizliğine ve ekonomik güvensizliğe dayandırmışlardır. Ağırlıklı olarak finansman problemleri neden olarak gösterilmiştir.

Talep yetersizliği ve ekonomik güvensizlik, eşit ağırlıklı olarak gösterilen nedenlerdir.

3.14. Yapılan Yatırımların Yöneldiği Üretim Tarzı

Yapılan yatırımların hangi üretim tarzına yönelik olduğu sorusuna verilen cevaplar aşağıdaki gibidir:

	Sayısı	Oranı (%)
Emek-yoğun, teknoloji tasarruf edici yatırımlar	1	7.14
Teknoloji-yoğun, emek tasarruf edici yatırımlar	13	92.86



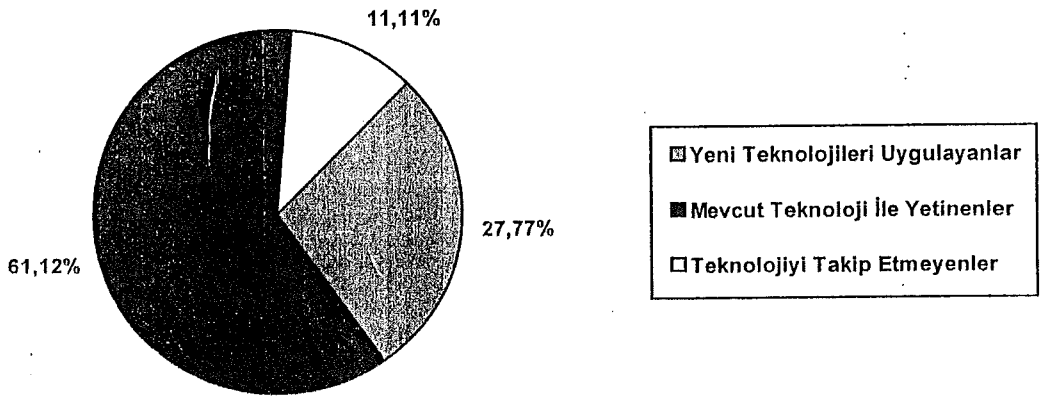
ŞEKİL 8.

Yapılan yatırımlar çok açık bir biçimde, emek tasarruf edici yönde, teknoloji-yoğun yatırımlar olarak gerçekleştirilmiştir.

3.15. Kırklareli İli Sanayi İşletmelerinde Kullanılan Teknoloji Düzeyi

Kullanılan teknoloji düzeyine ilişkin olarak ankete verilen cevaplar aşağıdaki gibidir:

	Sayısı	Oranı(%)
Yeni teknolojik gelişmeleri uygulayan işletmeler	5	27.77
Mevcut teknoloji düzeyini gerekli oldukça yenileyen işletmeler	11	61.11
Teknolojik gelişmeleri takip edemeyen işletmeler	2	11.11



ŞEKİL 9.

Güntümüzde yaşanan hızlı teknolojik gelişmeler, iş hayatında bazı meslek gruplarının ortadan kalkması, bazılarının ortaya çıkması ve bazılarının da değişikliğe uğramasına yol açmıştır. Bu değişimle beraber, artık teknolojinin işgücüne uyumlu olmasından çok, işgücünün teknolojik şartlara uyumlu olması gereği ön plana çıkmıştır.

İş hayatındaki çalışmaların gittikçe daha fazla mekanize olması “otomasyon” olarak tanımlanan bir olguya yol açmıştır. Bu nedenle de, otomasyonla beraber, işgücünde vasıf aranırken endüstrilerin ihtiyacına yönelik mesleki eğitim de önem kazanmaktadır.

Mesleki eğitimle anlatılmak istenen; “faydalı ve üretici bir işe girmek veya o işte ilerlemek için işçilerin ihtiyaç duyduğu teknik ve tamamlayıcı bilgileri kapsayan beceri, yetenek, anlayış, tavır, iş alışkanlığı ve takdir duygularını geliştirmek için düzenlenen; tüm

eğitim sisteminin ayrılmaz bir parçası olup, vatandaşların fiziki, sosyal, medeni, kültürel ve ekonomik yeteneklerini geliştirmek suretiyle onların iyi birer vatandaş olmalarına yardım eden bir eğitim sistemi” olgusudur⁴³.

Bu tanımla beraber otomasyon; “insan rehberliği ve kontrolü olmaksızın ardaşık işlemlerle sürekli ve otomatik bir üretim yapabilmek için, otomatik makinelere iş iletim cihazlarıyla kontrol cihazlarının eklenmesi” olarak açıklanmaktadır⁴⁴.

Teknoloji ise; “1. Uygulanmış bilim, 2. Pratik bir amaca ulaşmanın teknik metodu, 3. İnsanlığın idamesi ve refahı için gerekli herşeyi temin etmede başvuru olan araç ve yolların tümü” şeklinde tanımlanmaktadır.

Mesleki eğitimle vasıflandırılmış işgücünün teknolojiyle birleştirilmesi, verimliliği, kaliteyi ve üretimi arttıran olumlu bir etken olacaktır.

Teknoloji kullanımı ayrıca;

- i) İnsan gücünden tasarruf etmek,
- ii) Dolaysız işçilik masraflarını azaltmak,
- iii) Maliyeti düşürmek,
- iv) Hatalı üretim oranını azaltmak,
- v) Rakiplere karşı üstünlük sağlamak,
- vi) Personeli azalttığı için yöneticilerin işini kolaylaştırmak gibi avantajları da beraberinde getirmektedir.

Tüm dünya üzerinde rekabet üstünlüğü sağlamak ancak teknolojinin kullanımıyla mümkün olacaktır. Bu doğrudan hareketle tüm işletmelerle birlikte, Kırklareli ili Sanayi İşletmeleri de üretim aşamasında teknolojiyi, büyük bir önemle üretim biçimine ağırlıklı

⁴³ Fevzi ERCAN, “Teknolojik Gelişmeler Karşısında İşgücünün Eğitim”, Uyum ve İstihdam Sorunları Sempozyumu, Ankara, 1988, s. 17.

⁴⁴ F. ERCAN, A.g.e., s. 17-18.

olarak almalıdırlar. Teknolojiyi bulan ve ilk olarak kullanan, ilk olmanın avantajını da yaşamaktadır.

Kırklareli ilinde işletmelerin ancak %28'i yeni teknolojik gelişmeleri uygularken, %61'i mevcut teknoloji düzeyini gerekli oldukça yenileştirmekte, %11'i ise teknolojik gelişmeyi takip edememektedir. Burada finansal problemlerin yanısıra rekabet politikaları da etken olmaktadır. Aynı zamanda işgörenin ve işverenin teknolojiye bakışı da emeğin teknolojinin yerine ikame edilmesine neden olmaktadır.

Finansal problemlerin çözümünde kredi politikalarının işletmelerin ve piyasa şartlarının ihtiyaçları yönünde uygulanması yararlı olacaktır.

3.16. Yaş Gruplarına Göre İstihdam Edilen İşgücü

Verilen cevaplardan edinilen bilgilere göre, Kırklareli ili Sanayi İşletmeleri'nde sırasıyla 26-30 yaş grubu, 31-35 yaş grubu, 36-40 yaş grubu, 21-25 yaş grubu, 41-45 yaş grubu, 46-50 yaş grubu ve son olarak 51 yaş ve üzerindeki yaş grubu istihdam edilen işgücünün yaş grupları olarak belirlenmiştir.

İstihdam düzeyi ağırlıklı olarak 26-40 yaş grubu üzerinde yoğunlaşmıştır ki; genç ve orta yaş grubu istihdamda önplandadır.

Ülkemizde çalışma çağındaki nüfus 15-64 yaşları arasındaki nüfus olarak kabul edildiğinde, 1970 yılından 1990'lara kadar geçen dönemde genel nüfus artışı ortalama olarak %2,3 ve çalışma çağındaki nüfus artışı ise %2.9 olarak hesaplanmıştır⁴⁵.

⁴⁵ DİE, Türkiye İstatistik Yıllığı, Çeşitli Yıllar.

3.17. Kırklareli İli Sanayi İşletmelerinde Sosyal Güvenlik Durumu

İşletmelerden elde edilen bilgiler; işletmelerin % 84,21'inin idari personelinin tamamının sosyal güvenliği olduğunu, % 94,73'ünde ise işçilerin tamamının sosyal sigortası olduğunu göstermiştir.

Oranların bu şekilde belirlenmesinde işletmelerin orta ve büyük ölçekli olmasının da kuşkusuz olumlu etkileri olmaktadır.

3.18. İşgücünün Verimliliğini Belirleyen en Önemli Etkenler

Verimlilik; üretime katılan bir birim üretim faktörü başına elde edilen out-put'u ifade eden bir ölçüdür. Verimlilik; $V=O/F$ olarak ifade edilebilir. Burada hem out-put (O), hem de üretim faktörleri (F) fiziki miktarlarla gösterilmektedir.

Tabii kaynaklarda mucize olmadıkça doğa faktörü sabitken, sermaye ve emek faktörleri arttırılabilecek faktörlerdir. Ancak, verimlilik açısından tüm faktörlerin verimliliğin arttırılabilmesi mümkündür.

Emek-dışı faktörlerin verimliliğini arttırmak gene emekle gerçekleştirilebilecek bir iştir. Emegın verimliliğini belirleyen faktörleri objektif ve subjektif olmak üzere ikiye ayırmak mümkündür. Bu ayırım aşağıdaki gibi bir sınıflandırma ile⁴⁶:

<u>OBJEKTİF FAKTÖRLER</u>			<u>SUBJEKTİF FAKTÖRLER</u>	
<u>Dıştan İstifadeler</u>	<u>Sevk ve İdare</u>	<u>Çalışma Şartları</u>	<u>Beden Gücü</u>	<u>Gönül Gücü</u>
		Muhit	Vücut Yapısı	Moral
		Hava	Sağlık	Eğitim
		Aydınlatma	Beslenme	Tecrübe
		Isı		

şeklinde ifade edilebilir.

⁴⁶ T. YAZGAN, a.g.e., s. 63-71.

Verimlilik genelde; aynı üretim miktarında daha az üretim faktörü kullanarak ya da aynı miktar üretim faktörünü daha etkin kullanarak olmak üzere iki şekilde arttırılabilir. Aynı miktar üretim faktörünü daha etkin kullanmak için ise; daha hızlı çalışmak, teknolojiyi geliştirmek, yönetim metod ve tekniklerini geliştirmek şeklinde farklı uygulamalar söz konusu olabilir⁴⁷.

Düşük verimliliğe neden olan temel etkenler ise; ürünün tasarım ve ayrıntılarının belirlenmesindeki hatalar ve yetersiz üretim yöntemlerinden doğan “Ek İş Kapsamı” ve işçilerden ve yönetimden kaynaklanan “Zaman Kaybı” olmak üzere iki tanedir⁴⁸.

İşletmelerden elde edilen bilgilere göre, işgücünün verimliliğini belirleyen en önemli etkenler arasında başlıcaları; mesleki eğitim, çalışma ortamı ve ücret, maaş, prim politikası ve uygulaması olarak belirlenmiştir. Daha sonra belirtilen diğer etkenler ise, sırasıyla; işletme organizasyonu ve yönetiminin önemi, sağlık ve güvenlik şartları, mevcut teknoloji düzeyi ve çalışma süreleridir.

Ayrıca, sosyal güvencenin yetersiz olduğu ve bu etkenin işgücü verimliliğini artırıcı yönde etkili olacağı düşünülüyor de belirtilmiştir.

Ücret, maaş, prim politikası ve uygulaması; işgücüne emeğinin karşılığını alabildiği hissini vermesi bakımından üretim miktarını ve niteliğini belirleyen önemli bir etken olarak sıkça ve ilk sıralarda belirtilen bir etken olmuştur.

Mesleki eğitimle ilgili olarak, sanayiden gelen talebi karşılayacak olan birimler, ilk adımda meslek liseleri ve ardından ise ara eleman yetiştiren fakülte ve meslek yüksek okulları ile ilgili kurs ve seminerlerdir. Son yıllarda sanayi-üniversite işbirliği çerçevesinde, mesleki eğitim birimleri eğitimlerine, yörede mevcut sanayi talebini karşılayacak yönde

⁴⁷ Atilla TEZEREN, “İşgücü Verimliliği”, *Verimlilik Dergisi*, c. XVII, Sayı. 8 (Ağustos 1988), Ankara, s. 21.

⁴⁸ “Düşük Verimliliğe Neden Olan Etmenler”, *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, c. I, Sayı. 2, (Aralık 1993), s. 71.

Kullanılan teknoloji uzmanlaşmayı sağlayacağı için, kısa dönemde vasıflı işgücüne ihtiyaç duyulacaktır. Teknoloji bu ihtiyacı doğururken, makineleşmeyle kısa zamanda daha fazla iş yapılabilmesi kuşkusuz işgücüne duyulan ihtiyacı da azaltacaktır. Ancak, uzun vadede aynı teknoloji işçilik masraflarını minimize ederken, verimliliği de arttıracaktır.

İşletmeler teknoloji kullanımında bu seçimin sosyal boyutuyla beraber optimalitesini de hesaplayarak, saptamaları yapmalıdırlar. Ülkemizde nüfusumuzdaki hızlı artışa ve yoğunluğuna bağlı olarak emek, teknoloji yerine ikame edilen faktör olmaktadır.

→ *İşletmelerin gelecekle ilgili beklentileri ise;*
Dünya şirketi olarak büyümek, dış pazarlardaki payını arttırmak,
Maaş ve ücretlerden yapılan kesintilerin indirgenmesi,
Talep artışı ve beraberinde istihdamın artması,
Büyümek ve istihdamın artması,
Siyasi güvence, geleceği görebilme,
Teknolojik gelişmeleri kalifiye elemanlarla takviye etme,
Eğitim seviyesinin yükseltilmesiyle verimliliğin ve kalitenin artırılması,
maliyetlerin azaltılması,
Aynı seyrin devam etmesi

~~↑ Aynı seyrin devam etmesi; işletmelerden gelen anket cevaplarında belirtilen istihdamla ilgili beklentiler olarak vurgulanmıştır. Konulara olarak derlemiştir.~~

SONUÇ VE ÖNERİLER

Emek, toprak ve sermaye miktarı sınırlı olan faktörlerdir. Üretim, gittikçe daha hızlı bir biçimde artan ihtiyaçtır. Bu ihtiyacın karşılanmasında başvurulan çözüm yollarının en önemlisi kaynakların etkin kullanımınıdır.

Günümüzde ekonomilerin hızla değişimi emek istihdamında vasıf kavramını da gündeme getirmiştir. Daha fazla üretimin, daha az maliyetle, daha kısa zamanda ve daha kolay yolla gerçekleştirilebilmesi en temel düşünceyi oluşturmaktadır. Öyleyse emek bu düşünceyi gerçekleştirebilecek vasıflara sahip olmalıdır.

Vasıf, iş öncesi ve iş başında eğitim ve pratikle edinilen deneyimle kazanılmaktadır. Bu aşamada emeğin eğitimi ön plana çıkmaktadır.

Eğitim, temel eğitim sonrasında istihdam alanlarının ihtiyaçlarını karşılayabilecek biçimde mesleki eğitim şekliyle sürdürülmelidir. Bu bağlamda okul-sanayi işbirliği önem kazanmaktadır. Eğitim aşamasında belli iş kollarına yığılmanın yanında belli iş kollarına da isteksizliğin önlenmesi için emek arz ve emek talebi hem sayısal olarak hem de niteliksel olarak uyumlaştırılmalıdır.

Üretim aşamasında emek verimliliği hedeflendiğine göre, çalışma şartları istihdam edilen emeğe motivasyon verecek biçimde moral ve fiziksel olarak düzenlenmelidir.

Tarım ve sanayi sektörü istihdam olanağı yaratmasıyla bölgesel yarar sağlarken dolaylı -olumsuz- etkilerinin minimuma indirgenebilmesi için "Bölgesel planlama" ve "Kontrollü sanayi" çalışmaları hassaslıkla sürdürülmelidir.

Tarımsal bakımdan 1.ve 2. sınıf olarak değerlendirilen topraklarda zirai üretim yapılarak; sanayi, tarımsal üretime elverişli olmayan 4., 5. sınıf arazilere yönlendirilmelidir. Bu aşamada sanayileşme için bölgesel planlamayla alt yapı hazırlanırken kısa ve uzun

vadede olası problemlere engel olunmalıdır. Bu düşünce Kırklareli ili Organize Sanayi Bölgesi çalışmaları ve “Kontrollü sanayi” uygulamalarıyla gerçekleştirilmektedir.

Ülkemiz ve Kırklareli ili için hem tarım hem sanayi sektörü için vazgeçilemez öneme sahiptir. Her ikisinden de maksimum faydayı sağlamak için iki sektör arasında uyumlu bir entegrasyon kurulmalıdır.

Tarıma dayanan sanayi, çevreyle dost olan sanayi, vasıflı iş gücü ve emeğe değer veren çalışma koşulları kalkınmanın itici gücü olacaktır.

Ö Z E T

Çalışma istek ve gücünde olanların cari ücret düzeyinde çalışıyor olmaları istihdam kavramını tanımlamaktadır. İstihdam düzeyinin artması beraberinde üretim ve gelir artışını da getireceği için her ekonomide en yüksek istihdam düzeyine ulaşabilmek temel makro ekonomik amaçların başında gelmektedir.

Günümüzde dünya ekonomileri yüksek istihdamı hedeflerken diğer taraftan istihdamın verimliliğini artırabilmek için yeni arayışlara girmişlerdir. Bu arayışlar içinde çalışma saatlerinin esnekleştirilmesi, rahat çalışma ortamlarının hazırlanması ve eğitimin emek talebine göre yönlendirilmesi en başta gelenlerdir.

Planlı ve kontrollü sanayileşme bu aşamada önemini hissettirmektedir. Emek arzının, emek talebini karşılayacak niteliklere sahip olması uzun ve planlı çalışmalarla mümkün olacaktır. En pahalı ve en uzun zamanda cevap verebilen beşeri yatırımlar bu aşamada önem kazanmaktadır.

Kırklareli ili tarım, sanayi ve hizmetler sektörüyle istihdam sağlamaktadır. Ancak yakın zamana kadar ferdi girişimlerle serbestçe gerçekleştirilen sanayileşme verimli tarım arazileri üzerinde kurularak istihdam sağlama faydasının yanında, uzun zamanda artan bir şiddetle hissedilecek olan tarımsal üretim kaybına da neden olacaktır. Bu aşamada Kırklareli ili 1994 yılı itibarıyla kontrollü sanayileşme esasına göre yeni girişimlere yön vermektedir.

Kırklareli ili sanayi işletmelerinden elde edilen bilgiler değerlendirildiğinde; istenilen ölçüde vasıflı eleman bulunamadığı, yeterli ve gereken teşvikleri göremedikleri gibi nedenlerle üretimleri süresince ferdi davrandıkları sonucu elde edilmiştir.

Ekonomik kalkınma için tüm sektörlerin uyum içinde olması sektörlerin ihtiyaçlarına cevap verecek vasıflarda eğitilmiş emeğin arz edilebilmesi, çalışma şartlarının düzenlenmesi gibi uygulamalarla bölgesel planlama ve kontrollü sanayileşme gereği ortaya çıkmaktadır.

E K

KIRKLARELİ İLİNDE KONUŞLANMIŞ SANAYİ İŞLETMELERİNİN İSTİHDAM PROBLEMLERİ ÜZERİNE BİR ANALİZ

ANKET FORMU

ARAŞTIRMAYI YAPAN : Emel KURTÇU- Trakya Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
İktisat Anabilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi

ÇALIŞTIĞI KURUM : Trakya Üniversitesi Babaeski Meslek Yüksek Okulu
Öğretim Görevlisi

İŞLETMEYE AİT BİLGİLER

İşletmenin ünvanı :

Faaliyet Alanı :

İşletmenin Türü : Şahsi Mülkiyet
 Adi Ortaklık
 Kollektif Şirket
 Anonim Şirket
 Diğer (Lütfen Belirtiniz)

Kuruluş Tarihi :

İşletmenin Kayıtlı Olduğu :

Oda ve Sic. No. :

İşletmenin Adresi :

ANKETE CEVAP VERENİN

Adı Soyadı :

Görevi :

Uzmanlık Dalı :

Yaşı :

İş Tecrübesi :

1- İşletmenizde halen istihdam edilen personel sayınız nedir ?

Kadın :..... Erkek :..... Toplam :.....

2- Halen istihdam edilen personelin eğitim düzeyi nedir ?

İlkokul mezunu

Ortaokul mezunu

Lise mezunu

Meslek lisesi mezunu

Yüksekokul mezunu

Üniversite mezunu Lisans Yüksek lisans Doktora

3- Halen istihdam edilen personelin işleme içinde konumu nedir ?

Teknisyen.....

Mühendis.....

Usta.....

İşçi.....

Çırak.....

İdari personel.....

Diğer.....

4- İşletmenin kuruluşu aşamasında dikkat edilen özellikler nelerdir ?

Ucuz işgücüne yakınlık

Yetiştirilmiş işgücüne yakınlık

Ulaşım imkanları

Hammaddeye yakınlık

Organize Sanayi Bölgesine yakınlık

Enerji kaynaklarına yakınlık

İklimine uygunluk

Diğer

5- İşletmede istihdam edilen işgücünün çalışma durumu nedir ?

Sürekli

Mevsimlik

Part-time

Full-time

6- Personel alımında öncelikle dikkat edilen özellikler nelerdir ?

- Eğitim düzeyi
- Referansları
- Yetenek ve beceri düzeyi
- Çalışma şartlarına uyum gösterebilme
- Diğer (Lütfen Belirtiniz).....

7- Personel eğitimi ve geliştirilmesi için izlenen yol nedir ?

- Hizmet içi eğitim kursları
- İşletme içi eğitim
- Uygulama sürecinde eğitim
- Kalifiye eleman alımına dikkat edildiğinden ayrıca eğitim programı uygulanmaz
- Diğer (Lütfen Belirtiniz).....

8- İşgücü istihdamında yaşanan en önemli sorun nedir ?

- Yetişmiş işgücü bulmak
- Yetişmiş işgücünü işletmede tutmak
- Personele gereken bilgi ve beceriyi kazandırmak
- Diğer (Lütfen Belirtiniz).....

9- Şu anda işletmede üretim kapasitesinin düzeyi nedir ?

- İşletme tam kapasite ile çalışmaktadır.
- Eksik kapasite ile çalışmaktadır.(Oranı %....)

10- Eksik istihdam düzeyinde çalışmaktaysanız, nedenleri nelerdir ?

- Talep yetersizliği
- Hammadde yetersizliği
- Girdi maliyetlerinin yüksekliği
- İşgücüne bağlı nedenler
- Diğer (Lütfen Belirtiniz).....

11- İstihdam düzeyini etkileyen ekonomik değişimler nasıldır ?

- Konjonktürel dalgalanmalar vardır
- Mevsimlik dalgalanmalar görülmektedir
- Piyasa dalgalanmaları vardır
- Değişim yoktur

12- İşletmenizin kuruluşundan sonra, işletmenizi geliştirici yeni yatırımlarda bulundunuz mu ?

Evet Hayır

13- Yatırım yapmadıysanız nedenleri nelerdir ?

Finansman problemleri :

Özkaynakların yetersizliği

Kredi maliyetlerinin fazlalığı

Talep yetersizliği

Ekonomik güvensizlik

Diğer (Lütfen Belirtiniz).....

14- Yatırım yaptıysanız kullandığınız yeni üretim tarzı nasıldır ?

Emek yoğun, teknoloji tasarruf edici

Teknoloji yoğun, emek tasarruf edici

15- Kullanılan teknoloji düzeyi nedir ?

Yeni teknolojik değişimleri uyguluyoruz

Mevcut düzeyi, gerekli oldukça yeniliyoruz

Teknolojik gelişmeyi takip edemiyoruz

16- İstihdam ettiğiniz işgücünün yoğunlaştığı yaş grubu nedir ?

15-20

21-25

26-30

31-35

36-40

41-50

51 ve üzeri

17- İşletmenizdeki sosyal güvenlik durumu nedir ?

İdari personelin tamamının sosyal güvenliği vardır

İdari personelinin bir kısmının sosyal güvenliği vardır

İdari personelin tümünün sosyal güvenliği yoktur

İşçilerin tamamının sosyal sigortası vardır

İşçilerin bir kısmı sosyal güvenlik kuruluşuna bağlıdır

İşçilerin tamamı bir sosyal güvenlik kuruluşuna bağlı değildir

18- Sizce işgücünün verimliliğinin artırılması için en önemli faktörler nelerdir ?

- Çalışma süreleri
- Çalışma ortamları
- Sağlık ve güvenlik şartları
- Mesleki eğitim
- Mevcut teknoloji düzeyi
- İşletme organizasyonu ve yönetimi
- Ücret, maaş, prim politikası ve uygulaması
- Diğer (Lütfen Belirtiniz).....

19- Yeni teknolojik gelişmelerin uygulanmasının sonuçları işletmenizde ne şekilde yaşanmaktadır ?

- Azalan emek ihtiyacı yaratmaktadır
- Mevcut işgücünün atıl kalmasına yol açmaktadır
- Kalifiye eleman ihtiyacı yaratmaktadır
- Mevcut işgücünün işletme içinde başka alanlara kaydırılmasına neden olmaktadır

20- İşletmenizde istihdama ilişkin olarak geleceğe yönelik beklentileriniz nelerdir ?

.....
.....
.....

Ankette yer almayan ancak sizce belirtilmesi gereken noktalar varsa lütfen belirtiniz.

.....
.....

İlginiz Ve Yardımlarınız İçin Teşekkür Ederim

Emel KURTÇU

Öğretim Görevlisi

T.Ü. Babaeski Meslek Yüksek Okulu

39200 Babaeski/**KIRKLARELİ**

Tel: 0.288.512 54 83

AÇIKLAMA

Kırklareli'nde bulunan sanayi işletmelerinin istihdam problemlerini ortaya çıkartmak amacıyla hazırlanan anket anket formunda, olası sorunlara ilişkin olası cevaplar bulunmaktadır. Bu cevaplardan uygun olanların karşısında () şeklinde bırakılan boşluğa X işareti koyarak cevaplayınız. Sizce birden çok cevap varsa, size göre ağırlıklı olan cevaba 1'den başlayarak, diğer ihtimalleri de artan rakamlarla cevaplandırınız.

Anket formuna vereceğiniz cevaplar sadece bilimsel amaçlı kullanılacaktır.

KAYNAKÇA

Kitaplar

- Başol, Koray, **Türkiye Ekonomisi**, 3. baskı, İzmir, 1992.
- Çakı, Özlem, **Bir Üretim Tesisinin Kuruluş Yerinin Seçimi**, İstanbul Üniversitesi, İstanbul, 1994.
- Ertel, Nesrin-Müfit Akyüz, **Ansiklopedik Ekonomi Sözlüğü**, 2. baskı, İstanbul, Dünya Yayınları, 1989.
- Hatipoğlu, Zeyyat, **Gelişme ve Türkiye İktisadı**, İstanbul, Beta Basım Yayım, 1993.
- İstihdam Politikası**, Devlet Bakanlığı, Yayın No. 24, Ankara, Ekim 1987.
- Karaçam, Nazif, **Efsaneden Gerçeğe Kırklareli**. Kırklareli Belediye Yayımı. No. 1, Kırklareli, 1995
- Kırklareli Tatil Danışma Rehberi**, Kırklareli Valiliği İl Turizm Müdürlüğü, Kırklareli, 1995.
- Lipsey, Richard G.-Peter O. Steiner-Douglas D., **Economics**, Purvis-Harper Row. Publishers., Eight Edition, New York: 1987.
- Parasız, İlker, **İktisada Giriş Prensipler ve Politika**, 3. baskı, Bursa:Ezgi Kitabevi, 1995.
- Pekin, Tevfik, **Makro Ekonomi**, Bilgehan Basımevi, İzmir, 1988, s.108-109.
- Sanayi ve Ticaret İl Müdürlüğü, **Sınai, Ticari ve Ekonomik Rapor**, Kırklareli, 1993.
- Sarıaslan, Halil, **Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerin Finansal Sorunları: Çözüm İçin Bir Finansal Paket Önerisi**. Ankara, TOBB, 1994.
- Sarıkaya, Birgül Tosyalı, **KOBİ'lerin Türkiye Ekonomisi'ndeki Yeri**, İTO, Yayın No.20, İzmir, 1995.
- Serter, Nur, **Genel Olarak ve Türkiye Açısından İstihdam ve Gelişme**, İstanbul, İ.Ü. Basımevi, 1993.
- SSK, **35 Soruda SSK Gerçeği**.

- Şevik, I., **Küçük İşletmelerin Türk Ekonomisindeki Yeri, Sorunları ve Kırklareli İlindeki Küçük İşletmelerin Sorunlarının Araştırılması**, İstanbul Üniversitesi, 1994.
- ISSA, **Developments and Trends in Social Security**, Development Report, Dünya Bankası, 1995.
- Tuna, Orhan-Nevzat Yalçıntaş, **Sosyal Siyaset**, İstanbul, Filiz yayınevi, 1994.
- Türel, Oktar, **Plan-Program-Bütçe Kurulamayan Bağlantılar-VII. Plan Örneği**.
- Uygur, Ercan, **International Migration for Employment**, ILO Working Paper, April 1992.

Makaleler

- Algan, Neşe, “Türkiye’de İstihdamın Yapısal Analizi”, **İstihdam Dergisi**, Sayı. 17, 1994.
- Bircan, İsmail, “Türkiye’de İstihdamın Yapısı, İşgücünün Temel Özellikleri ve...” **İstihdam Dergisi**, Sayı: 19, 1995.
- Çolak, Ömer Faruk, “Büyüme, İstihdam ve İşsizlik”, **İşveren Dergisi**, c. XXXIV, Sayı.9, Haziran 1996.
- “Düşük Verimliliğe Neden Olan Etmenler”, **Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, c. I, Sayı. 2, Aralık 1993.
- Ercan, Fevzi, “Teknolojik Gelişmeler Karşısında İşgücünün Eğitim”, **Uyum ve İstihdam Sorunları Sempozyumu**, Ankara, 1988.
- Murat, Güven, “Atipik İstihdam ve Çalışma Hayatında Yeni Gelişmeler” **İktisat Fakültesi Mecmuası**, c. I-IV, Sayı. 2, 1994.
- Tezeren, Atilla, “İşgücü Verimliliği”, **Verimlilik Dergisi**, c. XVII, Sayı. 8, Ankara, Ağustos 1988.
- Yazgan, Turan, “İnsangücü Eğitimi ve Prodüktivite-Ücret Münasebetleri”, **İktisat Fakültesi Mecmuası**, c. I-IV, Sayı. 2, 1994.

Diğer Kaynaklar

Büyük Ekonomi Ansiklopedisi.

- D.İ.E **Çalışma İstatistikleri 1993**, Yayın No. 1684, Ankara, 1994.
- D.İ.E **Hanehalkı İşgücü Anketi**, 1994
- D.İ.E **Türkiye İstatistik Yılığ ve Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları.**
- DPT **Yatırım ve Proje Tanımı**, Ankara, Aralık 1968.
- DPT **Fifth Five Year Development Plan (1985-1989)**, Ankara, 1985.
- DPT **I. Kalkınma Planı**, Ankara: 1963-1967.
- DPT **II. Kalkınma Planı**, Ankara: 1968-1972.
- DPT **III. Kalkınma Planı**, Ankara: 1973-1977.
- DPT **IV. Kalkınma Planı**, Ankara: 1979-1983.
- DPT **V. Kalkınma Planı**, Ankara: 1985-1989.
- DPT **VI. Kalkınma Planı**, Ankara: 1990-1994.
- DPT **VII. Kalkınma Planı**, Ankara: 1996-2000.
- DPT **1987 Yılı Programı**, Ankara, 1987.
- Resmi Gazete**, 13 Kasım 1995.

Konuşmalar

Kırklareli Sanayi ve Ticaret İl Müdürlüğü, Gültekin Hadi.

Kırklareli Turizm İl Müdürlüğü, Berrin Altınel.

Kırklareli Atatürk Tarımsal Araştırma Merkezi, Haluk Yakan.