

T.C.
MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİMDALI

KÜRESELLEŞME SÜRECİNDE İSTİHDAMIN ÖNEMİ: AVRUPA BİRLİĞİ
İSTİHDAM POLİTİKALARI VE TÜRKİYE

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HAZIRLAYAN
YAĞMUR ÇAY

DANIŞMAN
PROF. DR. ABDURRAHMAN AYHAN

MAYIS/2016
MUĞLA

T.C.
MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI

KÜRESELLEŞME SÜRECİNDE İSTİHDAMIN ÖNEMİ: AVRUPA BİRLİĞİ
İSTİHDAM POLİTİKALARI VE TÜRKİYE

YAĞMUR ÇAY

Sosyal Bilimler Enstitüsünce

“Yüksek Lisans”

Diploması Verilmesi İçin Kabul Edilen Tezdir.

Tezin Enstitüye Verildiği Tarih : 20.06.2016

Tezin Sözlü Savunma Tarihi : 03.06.2016

Tez Danışmanı : Prof. Dr. Abdurrahman AYHAN

Jüri Üyesi : Doç. Dr. Burcu GÜLER

Jüri Üyesi : Doç. Dr. Serap ÖZEN

Enstitü Müdürü : Prof. Dr. Mehmet MARANGOZ

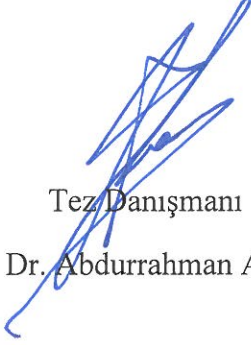
Mayıs/2016

MUĞLA

TUTANAK

Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nün 11/05/2016 tarih ve 732/5 sayılı toplantısında oluşturulan jüri, Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği'nin 24. maddesine göre, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Yağmur ÇAY'ın "Küreselleşme Sürecinde İstihdamın Önemi: Avrupa Birliği İstihdam Politikaları ve Türkiye" adlı tezini incelemiş ve aday 03/06/2016 tarihinde saat 12:30'da jüri önünde tez savunmasına alınmıştır.

Adayın kişisel çalışmaya dayanan tezini savunmasından sonra 75 dakikalık süre içinde gerek tez konusu, gerekse tezin dayanağı olan anabilim dallarından sorulan sorulara verdiği cevaplar değerlendirilerek tezin kabul edildiğine oy birliği ile karar verildi.



Tez Danışmanı

Prof. Dr. Abdurrahman AYHAN

Üye

Doç. Dr. Burcu GÜLER



Üye

Doç. Dr. Serap ÖZEN



YEMİN

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “Küreselleşme Sürecinde İstihdamın Önemi: Avrupa Birliği İstihdam Politikaları ve Türkiye” adlı çalışmanın tarafımdan; bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını, yararlandığım eserlerin Kaynakça 'da gösterilenlerden oluştuğunu ve bunlara atıf yaparak yararlanmış olduğumu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

.03./06./2016

Yağmur ÇAY

YÜKSEKÖĞRETİM KURULU DOKÜMANTASYON MERKEZİ
TEZ VERİ GİRİŞ FORMU

YAZARIN

MERKEZİMİZCE DOLDURULACAKTIR.

Soyadı : ÇAY

Adı : Yağmur

Kayıt No:

TEZİN ADI

Türkçe : Küreselleşme Sürecinde İstihdamın Önemi: Avrupa Birliği İstihdam Politikaları ve Türkiye

Y. Dil : The Significance of Employment in the Globalization Process: Employment Policy for the European Union and Turkey.

TEZİN TÜRÜ: Yüksek Lisans

Doktora

Sanatta Yeterlilik

x

TEZİN KABUL EDİLDİĞİ

Üniversite : Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi

Fakülte : İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Enstitü : Sosyal Bilimler Enstitüsü

Diğer Kuruluşlar :

Tarih : 03.06.2016

TEZ YAYINLANMIŞSA

Yayınlayan :

Basım Yeri :

Basım Tarihi :

ISBN :

TEZ YÖNETİCİSİNİN

Soyadı, Adı : AYHAN, Abdurrahman

Ünvanı : Prof. Dr.

TEZİN KONUSU (KONULARI) :

1. Küreselleşme
2. İşsizlik
3. İstihdam
4. Avrupa Birliği İstihdam Politikaları ve Türkiye

TÜRKÇE ANAHTAR KELİMELER :

1. Küreselleşme
2. İstihdam
3. Avrupa Birliği
4. Türkiye
5. İşsizlik

Başka vereceğiniz anahtar kelimeler varsa lütfen yazınız.

İNGİLİZCE ANAHTAR KELİMELER: Konunuzla ilgili yabancı indeks, abstract ve thesaurus'u kullanınız.

1. Globalization
2. Employment
3. European Union
4. Turkey
5. Unemployment

- | | |
|---|----------------------------------|
| 1- Tezimden fotokopi yapılmasına izin vermiyorum | <input type="radio"/> |
| 2- Tezimden dipnot gösterilmek şartıyla bir bölümünün fotokopisi alınabilir | <input checked="" type="radio"/> |
| 3- Kaynak gösterilmek şartıyla tezimin tamamının fotokopisi alınabilir | <input type="radio"/> |

Yazarın İmzası :



Tarih : 03/06/2016

ÖZET

Küreselleşme kavramı; uzun bir tarihsel sürecin sonucunda ortaya çıkmış bir olgudur. Küreselleşmenin ortaya çıkmasında etkili olan; ekonomik, ideolojik, teknolojik ve sosyal-kültürel faktörler her ülke için farklı düzeylere ve farklı özelliklere sahiptir. Dolayısıyla küreselleşme sürecinin ülkeler arasında eşit bir düzlemde yaşandığını söylemek mümkün değildir. Ülkelerin rekabet seviyeleri değişen pazar şartlarına ve teknolojik gelişmelere göre şekillenmektedir.

Bu yüksek lisans tezinde, küreselleşme kavramının tarihsel gelişimi, küreselleşme sürecinde karşımıza çıkan istihdam ve işsizlik kavramları, Türkiye ve Avrupa Birliği'nin istihdam politikalarının uyumu değerlendirilmiştir. Bu bağlamda birinci bölümde; küreselleşme kavramının tarihsel gelişimi, küreselleşmenin ortaya çıkmasında etkili olan faktörler ile küreselleşme kavramına yönelik farklı yaklaşımlar incelenmiştir. İkinci bölümde; küreselleşme kavramı ile birlikte ön plana çıkan istihdam ve işsizlik kavramları ile küreselleşmenin istihdam üzerine etkilerine değinilmiştir. Üçüncü bölümde ise; küreselleşmenin Avrupa Birliği üzerindeki etkileri, sayısal verilerden yararlanılarak Türkiye ve Avrupa Birliği istihdam politikalarının uyumu üzerinde durulmuştur. Küreselleşme sürecinden Avrupa Birliği istihdam alanında nasıl etkilenmiştir? Küreselleşme sürecinde Türkiye'nin Avrupa Birliği istihdam politikalarıyla uyumu nasıldır? Sorularına yanıt aranmaktadır.

Anahtar Kelimeler: küreselleşme, istihdam, işsizlik, Türkiye, Avrupa Birliği.

ABSTRACT

The term globalisation is a phenomenon that came in existence as a result of a long historical period. Factors that effect globalisation to take place, economical, ideological, technological and socio-cultural factors, have different values and properties for different countries. Thus, it is not possible to say that globalisation occurs equally among the countries. The level of competition over the countries takes shape according to technological developments and unstable market conditions.

In this postgraduate thesis, basic historical development of the term globalisation, employment and unemployment terms that we come across during the gobalisation process and concordance between the employment policy of European union and Turkey are evaluated. In this context, firstly, historical development of the term globalisation, factors that effect globalisation to take place and different approaches about the term globalisation are investigated. Secondly, employment and unemployment that become prominent with the term globalisation and the effects of globalisation on employment are mentioned. Thirdly, impacts of globalisation on European Union and concordance between the employment policy of European union and Turkey are stated using quantitative information. How did European Union effected by globalisation period in terms of employment? At the globalisation period, how is the consistence of Turkey on employment policy of European Union? These questions are addressed in this paper.

Key Words: globalization, employment, unemployment, Turkey, European Union.

ÖNSÖZ

Günümüzde adını sıklıkla duyduğumuz ve bütün dünya ülkelerini ilgilendiren küreselleşme kavramının ortaya çıkması ve gelişmesi ile birlikte; teknolojik gelişmeler ile birlikte zaman ve mekan kavramları ortadan kalkmıştır. Uzun bir tarihsel sürecin sonucunda ortaya çıkan ve beraberinde birçok değişiklik getirmiştir. Olumlu bir çağırışım yapan küreselleşme kavramı, olumlu olduğu kadar olumsuz etkilere de sahiptir. Ülkelerin sosyal, ekonomik, ideolojik ve teknolojik faktörlerinin farklılıkları neticesinde; küreselleşme sürecinin etkileri de ülkeden ülkeye farklılıklar göstermektedir. Artan rekabete ve gelişen teknolojinin hızına uyum sağlayabilen gelişmiş ülkeler açısından olumlu etkiler taşıyan bu süreç; teknolojik ve ekonomik yetersizliklerle boğuşan az gelişmiş ülkeler için oldukça olumsuz etkileri olan bir süreçtir. Küreselleşme süreci; pazarların büyüdüğü, küresel ölçekte rekabetin inanılmaz boyutlara ulaştığı ve neticede güçsüz olanın kaybederek piyasalardan silindiği bir süreçtir. Bu çalışmada; küreselleşme süreci, yaşanan bu süreçte öne çıkan işsizlik ve istihdam kavramları, yıllardır üye olabilmek için çeşitli müzakereler yaptığımız Avrupa Birliği'nin istihdam kriterlerine ne ölçüde yaklaştığımız incelenerek Türkiye açısından bir değerlendirme yapılmıştır.

Araştırma konumun belirlenmesinden çalışmamın tamamlandığı son güne kadar değerli bilgileriyle bana yol gösteren, sabır ve anlayışla bana yardımcı olarak her zaman motivasyonumu arttıran değerli danışmanım Prof. Dr. Abdurrahman AYHAN'a teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca yüksek lisans eğitimim boyunca öğrendiğim her bir konuda katkıları olan sevgili bölüm hocalarıma teşekkür ederim.

Hayatımın her anında desteklerini benden esirgemeyen, akademik ilerleme hedefimin en büyük destekçileri olan, bugünlere gelmemi sağlayan, bana her daim güç veren kıymetli ANNEM ve BABAM'a minnettarım.

Çalışmamı hazırladığım süreçte ilgisini ve anlayışını benden esirgemedi her zaman bana destek olan sevgili EŞİM'e teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER.....	1
TABLOLAR.....	IV
KISALTMALAR.....	v
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

KÜRESELLEŞME KAVRAMI, UNSURLARI VE TARİHÇESİ

1. Küreselleşme Kavramı ve Tanımı.....	3
2. Küreselleşmenin Tarihsel Gelişimi.....	4
3. Küreselleşmenin Ortaya Çıkmasında Etkili Olan Faktörler.....	6
3.1. Ekonomik Faktörler.....	6
3.2. Sosyal ve Kültürel Faktörler.....	8
3.3. Teknolojik Faktörler.....	9
3.4. İdeolojik Faktörler.....	10
4. Küreselleşme Kavramına Yönelik Farklı Yaklaşımlar.....	11
4.1. Aşırı Küreselleşmeci Yaklaşım.....	12
4.2. Kuşkucu Yaklaşım.....	12
4.3. Dönüşümcü Yaklaşım.....	14

İKİNCİ BÖLÜM

İSTİHDAM KAVRAMI, İŞSİZLİK KAVRAMI VE KÜRESELLEŞME SÜRECİNDE İSTİHDAM

1. İstihdam Kavramı ve Tanımı.....	15
2. İşsizlik Kavramı ve Tanımı.....	15
3. İşsizlik Türleri.....	17
3.1. Açık İşsizlik.....	17
3.1.1. Friksiyonel (Arızı) İşsizlik.....	17
3.1.2. Yapısal İşsizlik.....	18
3.1.3. Teknolojik İşsizlik.....	18
3.1.4. Konjonktürel (Dönemsel) İşsizlik.....	19
3.1.5. Mevsimlik İşsizlik.....	19
3.2. Gizli İşsizlik.....	20
4. Küreselleşme Sürecinde İstihdam.....	21
4.1. Esnek İstihdam Kavramı ve Türleri.....	21
4.1.1. Fonksiyonel Esneklik.....	21
4.1.2. Sayısal Esneklik.....	22
4.1.3. Ücret Esnekliği.....	23
4.2. Dezavantajlı Grupların İstihdamı.....	23

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KÜRESELLEŞME, AVRUPA BİRLİĞİ İSTİHDAM POLİTİKALARI VE TÜRKİYE

1. Avrupa Birliği ve Tarihsel Gelişimi.....	29
1.1. Avrupa Kömür Çelik Topluluğu'nun Kuruluşu.....	29
1.2. Roma Antlaşması, Avrupa Ekonomik Topluluğu ve Avrupa Atom Enerjisi Topluluğunun Kuruluşu.....	30

1.3. Brüksel Antlaşması.....	31
1.4. Avrupa Tek Senedi.....	31
1.5. Maastricht Antlaşması.....	32
2. Avrupa Birliği Sosyal Politikasının Doğuşu ve Gelişimi.....	32
3. Avrupa İstihdam Stratejisinin Gelişim Süreci.....	34
4. Avrupa İstihdam Stratejisinin Güçlü ve Zayıf Yönlerinin Değerlendirilmesi.....	37
5. Küreselleşmenin Avrupa Birliği İstihdam Politikalarına Etkisi.....	38
6. Türkiye Küreselleşmenin Neresinde?.....	41
7. Türkiye ve Avrupa Birliği İstihdam Politikaları.....	43
7.1. Türkiye’de İşgücü Piyasalarının Genel Durumu.....	43
7.2. Türkiye’de İşgücüne Katılım Oranlarının Avrupa Birliği Ülkelerindeki İşgücüne Katılım Oranlarına Göre Değerlendirilmesi.....	44
7.3. Türkiye’de İstihdamın Genel Durumu ve Avrupa Birliği İstihdam Stratejisine Göre Değerlendirilmesi.....	47
7.4. Türkiye’de İşsizlik Oranları ve Avrupa Birliği Ülkelerindeki İşsizlik Oranlarına Göre Değerlendirilmesi.....	50
8. Türkiye ve Avrupa İstihdam Stratejisi: Katılım Süreci ve Uyum.....	53
SONUÇ.....	58
KAYNAKÇA.....	61
ÖZGEÇMİŞ.....	72

TABLolar

Tablo-1: Çeşitli Ülkelerin Kalkış Aşamasına Geçiş Tarihleri

Tablo-2: Dünya Çapında İşgücüne Katılım Oranları (%)

Tablo-3: 2010-2015 Yılları Arasında Türkiye İşgücü Piyasasında Gelişmeler

Tablo-4: Türkiye’de İstihdamın Ekonomik Faaliyetlere Göre Dağılımı (%)

Tablo-5: Türkiye’de Kadın- Erkek Ayrımına Göre İşgücüne Katılım Oranı (%)

Tablo-6: Türkiye ve Avrupa Birliği Ülkelerinin İşgücüne Katılım Oranlarının Karşılaştırılması (%)

Tablo-7: Türkiye’de Yıllara Göre İstihdam Oranları (%)

Tablo-8: Yıllar İçinde Türkiye’de İstihdamın Ekonomik Faaliyetlere Göre Dağılımı (%)

Tablo-9: Türkiye ve Avrupa Birliği Ülkelerinin İstihdam Oranlarının Karşılaştırılması (%)

Tablo-10: Türkiye ve Avrupa Birliği Ülkelerinin İşsizlik Oranlarının Karşılaştırılması (%)

KISALTMALAR

AB: Avrupa Birliği

ILO: Uluslararası alışma Örgütü

IMF: Uluslararası Para Fonu

SSCB: Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliği

TUİK: Türkiye İstatistik Kurumu

WB: Dünya Bankası

WTO: Dünya Ticaret Örgütü



GİRİŞ

Günümüzde sıklıkla duymaya alışkın olduğumuz bir kavram olan küreselleşme için tek bir tanımdan söz etmek mümkün değildir. Küreselleşmenin dinamik yapısı gereği, literatürde birçok tanım mevcuttur. Ancak küreselleşme denilince akla ilk gelen, uzakların yakınlaşmasıdır. Küreselleşme sürecinde gelişen ve çok hızlı değişimleri bünyesinde barındıran teknoloji ile birlikte; dünyanın her yeri ile iletişim ve ulaşım kolaylaşmıştır. Ticari ürünlerin, sermayenin ve hatta sıcak paranın kişiler ve ülkeler arasında yer değiştirmesinde sınırlar ortadan kalkmıştır. Elbette ki küreselleşme kavramı sadece bu “sınırsızlık” durumundan ibaret değildir. Küreselleşme kavramının olumlu etkileri olduğu kadar olumsuz etkileri de vardır. Bu yüzden ki; küreselleşme kavramını savunan görüşler olduğu kadar karşı çıkan görüşler de mevcuttur.

Bu çalışmanın amacı; küreselleşme sürecinin, küreselleşme sürecinde istihdam alanında yaşanan dönüşümlerin ve Türkiye ile Avrupa Birliği'nin istihdam politikalarının uyumunun incelenmesidir. Küreselleşme kavramının nasıl ortaya çıktığı, ülkeler ve piyasalar üzerinde yansımalarının olumlu ve olumsuz etkilerinin neler olduğu incelenmiştir. Bu çalışmayla; küreselleşme sürecinden Avrupa Birliği istihdam alanında nasıl etkilenmiştir? Küreselleşme sürecinde, Türkiye'nin Avrupa Birliği istihdam politikalarıyla uyumu nasıldır? Sorularına yanıt aranmıştır.

Bu çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümünde, çalışma konusunun temelini oluşturan küreselleşme kavramına yer verilmiştir. Küreselleşme kavramına yönelik farklı yaklaşımlar, küreselleşmenin ortaya çıkmasında etkili olan faktörler ve küreselleşmenin tarihsel gelişimi incelenmiştir. İkinci bölümde, küreselleşme kavramı ile birlikte karşımıza çıkan işsizlik ve istihdam kavramlarına yer verilmiştir. İşsizlik kavramının türleri olan açık işsizlik, friksiyonel işsizlik, yapısal işsizlik, teknolojik işsizlik, konjonktürel işsizlik, mevsimlik işsizlik ve gizli işsizlik incelenerek tanımları yapılmıştır. İstihdam kavramı açıklanarak; istihdam ile ilgili esnek istihdam, kadın istihdamı ve çocuk istihdamı üzerindeki küresel eğilimler incelenmiştir. Üçüncü bölümde ise; Türkiye ve Avrupa Birliği üzerine yoğunlaşarak, küreselleşmenin istihdama etkileri değerlendirilmiştir. Avrupa Birliği'nin tarihsel

gelişimi, Avrupa Birliği'nin sosyal politikasının doğuşu, Avrupa İstihdam Stratejisi'nin gelişim süreci, Avrupa İstihdam Stratejisi'nin güçlü ve zayıf yönleri incelenmiştir. Yine üçüncü bölümde; Küreselleşmenin işsizlik, istihdam ve esneklik açısından Avrupa Birliği üzerinde nasıl etkileri olduğuna dikkat çekilmiştir. Türkiye ve Avrupa Birliği istihdam politikaları arasındaki uyum incelenmiştir. Üçüncü bölümde son olarak; Türkiye için güncelliğini ve önemini koruyan Avrupa Birliği'ne katılım sürecinin aşamaları ve son durumu hakkında bilgi verilmiştir.



BİRİNCİ BÖLÜM

KÜRESELLEŞME KAVRAMI, UNSURLARI VE TARİHÇESİ

1. Küreselleşme Kavramı ve Tanımı

Son yıllarda sıklıkla telaffuz edilen küreselleşme kavramının dinamik yapısı nedeniyle, bu kavram üzerine literatürde çok sayıda tanıma ulaşabilmekteyiz. Bugün küreselleşme üzerine yapılan farklı ve karmaşık tanımlamalar; sosyolojiden, coğrafyadan, demografik çalışmalardan, endüstri ilişkilerinden, hukuktan ve benzeri çok sayıda alandan sağlanmıştır (Seymen ve Bolat, 2005: 3).

Çok hızlı teknolojik gelişmelerin yaşandığı, uluslararası iletişim ve etkileşimin yoğun olduğu, küresel çapta bir pazarın oluştuğu, siyasal ve kültürel açıdan çok yönlü ilişkilerin ortaya çıktığı ve birçok alanda uluslararasılaşmanın önem kazandığı günümüz dünyasında küreselleşme olgusuna tek bir açıdan bakmak olanaksızdır (Koray, 2005: 13). Küreselleşme konusunda çok fazla kaynak olmasına rağmen, küreselleşmeye ilişkin birbirinden çok farklı yaklaşımlar ve tanımlar ortaya çıkmıştır. Küreselleşme konusunun çok yönlülüğü; her bir tarafın, kavrama kendi bakış açıları ölçüsünde anlam yüklemesi sonucunu doğurur. Nitekim küreselleşmeye ilişkin farklı yaklaşımlar arasında bir uzlaşmadan söz edilemez (Aydemir ve Kaya, 2007: 260-282).

“Küresel” sözcüğünün kökeni yüzyıllar öncesine ait olsa da, “küreselleşme” sözcüğü ilk olarak 1960’lı yıllarda hayatımıza girmiştir. 1980’lerde sıkça kullanılmaya başlanan küreselleşme kavramı, 1990’lı yıllara gelindiğinde bilim insanlarının önemini kabul ettiği bir kavram haline gelmiştir (Bozkurt, 2000: 1). Küreselleşme sözcüğü; kimi zaman yeryüzündeki toplumların birbirine benzeme dönemleri ile bunun sonucunda ortaya çıkan tek bir küresel kültürü; kimi zaman da toplumların ve toplulukların kendi farklılıklarını tanımlama sürecinde kullanılır (Olgun, 2006: 143).

Küreselleşme; ülkelerin sahip oldukları ekonomik, siyasal, sosyal ve kültürel nitelikteki değerlerinin dünya sınırlarına yayılması, farklılıkların bir bütünlük ve uyum temelinde ortadan kalkması olarak da tanımlanabilir. Diğer yandan küreselleşme olgusu, ulusal ekonomilerin dünya piyasalarına belirli noktalardan dâhil olması ve ekonomik karar aşamalarına dünya kapitalizminin sermaye birikimlerine yönelik önceliklerin yön vermesi olarak da yorumlanabilir (Aydemir ve Kaya, 2007: 260-282). Ayrıca küreselleşme; dünya çapında ulusal kimliklerin ve sınırların çözüldüğü, ekonomik entegrasyonların yaşandığı ve sosyal hayatın büyük bir bölümünün küresel süreçler tarafından şekillendiği bir çağdır. Küreselleşme süreci;

bir yönüyle bütünleştirici, diğer yönüyle kimlikleri ayrıştırıcı bir süreçtir (Seymen ve Bolat, 2005: 6-7).

Küreselleşmeyi açıklarken ve tanımlarken, küreselleşme kavramının içeriğine daha fazla önem veren akademik görüşler de vardır. Bunlardan bir tanesi Held-McGrew- Goldblatt- Perraton tanımıdır. Bu tanıma göre küreselleşme; dünyanın bir bölgesinde ortaya çıkan sosyal, politik, ekonomik faaliyetlerin bir parçası olan olayların ve kararların, dünyanın başka bir tarafındaki bireyleri ve toplulukları etkilemesidir. Benzer açıdan bakan bir başka tanımlamada ise küreselleşme; ekonomide, teknolojiye, politikada, medyada, kültürde ve çevrede gerçekleşen değişimlerin dünyadaki bütün bölgeleri etkilemesi olarak değerlendirilmektedir (Zengingönül, 2005: 90).

Küreselleşme sürecinin gelişiminde en önemli unsur olarak; çok sayıda ülkenin, uluslararası mal ve sermaye hareketlerinin serbestleşmesini savunan yaklaşımları benimsemesi, uluslararası ticaretin ve sermaye hareketlerinin üzerindeki denetimleri azaltması gösterilebilir. Tüm bunların sonucunda ülkelerin, 80'li yılların başından itibaren serbest piyasaların ve çok uluslu şirketlerin yaygınlaşmasını mümkün kılan yapısal uyum politikaları izlediği görülmektedir (Aydın, 2002: 83). Günümüzde çok uluslu şirketler dünya ticaretine yön verebilecek güce sahiptir. Ülkelerin, çok uluslu şirketlerin yön verdiği dünya ticaretine katılabilmesi ve aktif olabilmesi için; küresel çapta fiyat, kalite, ürün, hizmet ve pazarlama alanlarında rekabet gücüne sahip olması gerekmektedir (Yalçınkaya ve Çakır, 2005: 3). Özellikle bu noktada değinmek gerekir ki; gelişmişlik düzeyleri, ekonomik yapısı, sosyal ve kültürel çerçevesi farklı olan dünya toplumları üzerinde küreselleşme sürecinin etkileri farklı olmaktadır. Küreselleşme süreci tüm dünya ülkelerine eşit derecede fayda sağlayan adil bir süreç değildir. Adil olmayan bu süreç, bazı ülkelerin dünya ile bütünleşmesinden ziyade dünyadan dışlanması sonucunu doğurmaktadır (Aydemir ve Kaya 2007: 261-268).

Küreselleşme süreci; gelişmemiş küçük ekonomilerin, gelişmişlik düzeyi yüksek büyük ekonomilere eklenerek görece bir bütünleşme sağlaması ile devam etmektedir. Ülkeler, bu sistem içerisinde rekabet gücüne sahip olabildikleri ölçüde küreselleşme sürecinden pay almaktadır.

2. Küreselleşmenin Tarihsel Gelişimi

Küreselleşme sürecinin geçirdiği evreler ve kesin olarak başlangıç tarihi tam olarak bilinmemektedir. Ancak küreselleşme sürecinin geçmişi, insanların binek hayvanları evcilleştirmesi, buldukları yerden başka yerlere göç etmesi ve ticaret kervanlarının oluşturulması, yeni bölgelerin keşfedilmesi kadar eskiye dayanır diyebiliriz (Aktel, 2001: 195).

Kimilerine göre 19. Yüzyıl sonlarında üç küresel dalga yaşanmıştır. Birinci dalga, 19. Yüzyıl sonlarından I. Dünya Savaşı'na kadar olan dönemi kapsamaktadır. İkinci dalga, II. Dünya Savaşı'ndan itibaren ABD, Kanada, Japonya gibi gelişmiş ekonomilerin üretim hızında düşüşlerin yaşandığı 1970'li yılları kapsamaktadır. Üçüncü dalga, 1980'li yılların başından günümüze gelen ve hala devam etmekte olan süreçtir (Karabıçak, 2002: 118).

İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra ekonomik büyüme dönemi yaşanmış ancak kapitalist dünyanın yeni bir bunalım sürecine girmesiyle 1970'li yıllarda bu büyüme dönemi tıkanmıştır (Kiper, 2004: 88).

1970'li yıllar Amerika Birleşik Devletlerinin, Vietnam Savaşı ve Soğuk Savaş nedeniyle dış harcamalarının arttığı bir dönemdir. Bu yıllar Amerika Birleşik Devletleri ekonomisinin çöküşünün yanında Bretton Woods sisteminin de çöküşüne sahne olmuştur. Çıkış noktası, dünya ekonomisindeki petrol ithalatçısı ülkeler olan petrol şoku ile birlikte dünya ekonomisi "stagflasyon" ortamına girmiştir (Balkanlı, 2002: 17). Petrol krizleri ve beraberinde getirdiği fiyat artışları, az gelişmiş ülkelerin borçlarını geri ödeyememesi sonucunu doğurmuştur. Öte yandan gelişmiş ülkelerde de dış ticaret hacminin daraldığı gözlenmiştir. Büyüme duraklamış, halk yoksullaşmaya başlamıştır. 1970'li yıllarda başlayan bu tıkanıklığı giderebilmek için gelişmiş ülkeler, yeni teknolojiler yardımıyla üretimde yeniden yapılanma sürecine girmişlerdir. Ayrıca bu yeniden yapılanma sürecini iletişim ve bilişim teknolojilerindeki gelişmeler ile destekleyerek sermaye ve mal akımlarını küresel boyuta taşımışlardır. Diğer bir deyişle sermaye uluslararası nitelik kazanmıştır (Kiper, 2004: 88).

1980'li ve 1990'lı yıllarda ekonominin uluslararası düzeye çıkması ve bloklaşmalardaki artış; dünyanın ekonomik, kültürel ve teknolojik coğrafyasını değiştirmiştir. Ekonominin uluslararasılaşması neticesinde, ulusal pazar yerine ulus aşırı pazarlar önem kazanmıştır. Bu pazarlar sayesinde dünyada homojen bir tüketim kültürü oluşmuş; çeşitli kurumlar ülkeler ve kültürler arasındaki farkları aşarak, küresel çaptaki ihtiyaçları karşılamaya çalışmıştır (Kürkçü, 2013: 4).

1990'lı yıllarda SSCB'nin dağılması küreselleşme sürecindeki önemli dönüm noktalarından biridir. Kapitalist üretim tarzı; sağ iktidarlarca " Yeni Dünya Düzeni " söylemleriyle, mevcut olan tek seçenekmiş gibi dayatılarak, ülkelere benimsetilmeye çalışılmıştır. Bu sistem ile birlikte sosyal refah devleti geri planda bırakılarak, kamu kesiminin müdahalesinin azaltılması hedeflenmiştir. Bunlara ek olarak yeni dünya düzenine göre, dünyada tek bir pazar oluşturulması; mal, sermaye ve hizmet hareketlerinin serbestleşmesi de hedefler arasındadır (Kiper, 2004: 88-89).

Hedefleriyle birlikte açıklanan yeni dünya düzeninde tam serbestleşme ve tek dünya fikri ön plana çıksa da, ülkeler bu uluslararası sistemde güçlenebilmek için

diğer ülkelerle bütünleşme ya da ekonomik, politik, ideolojik bloklaşma yoluna gitmişlerdir (Yahşi, 2007: 12).

Uluslararası boyutta yaşanan siyasal etkileşim süreçleri ve ticari ilişkiler sonucunda çok uluslu işletmeler dünya ekonomisinde söz sahibi olmaya başlamışlardır. Zaman içerisinde tek kutuplu bir dünya oluşturarak, dünya siyasetine yön verir hale gelmişlerdir (Kaypak, 2011: 21).

İlk modern çok uluslu işletme 1950 yılında Alman işletmesi Uni ve İngiliz işletmesi Lever Brothers' ın birleşerek Unilever adını almasıyla meydana gelmiştir (Tağraf, 2002: 38).

Çok uluslu işletmelerin karlarını öncelikli tutarak hareket etmeleri, toplumun amaçları ile uyuşmayan kararları çok rahat bir şekilde alabilmelerine neden olmaktadır. Öte yandan; bir tüzel kişilik olan çok uluslu işletmelerde zaman ve mekan sınırlaması da yoktur. Karlarını maksimize etmeye çalışırken, maliyetlerini en aza indirme amacını taşırlar (Dikkaya ve Deniz, 2006: 170-174). Ancak günümüzde sayıları çok fazla olan çok uluslu işletmeler içerisinde, sendikalaşmaya önem veren Unilever gibi olumlu örnekler sahip olanlar da vardır.

Küreselleşme sürecinin önemli aktörlerinden olan çok uluslu işletmelerin günümüzdeki durumuna bakacak olursak; küreselleşme sürecine eş zamanlı olarak çok uluslu işletmelerin sayısının ve etki alanının arttığını görebiliriz. Dünyadaki toplam sayısı 37.000'e ulaşan çok uluslu işletmelerin çeşitli ülkelerdeki şube veya temsilciliklerinin sayısı ise 450.000'e ulaşmıştır (Tağraf, 2002: 38).

3. Küreselleşmenin Ortaya Çıkmasında Etkili Olan Faktörler

Küreselleşme uzun bir tarihsel sürecin sonucunda ortaya çıkmış bir olgudur. Küreselleşme olgusunun ortaya çıkmasında etkili olan unsurları dört başlık altında incelemek mümkündür.

3.1. Ekonomik Faktörler

18. yüzyılda İngiltere' de gerçekleşen sanayi devriminin; tüm dünya ülkeleri üzerinde değişen orandaki etkisi, küreselleşme sürecinin temelini oluşturmaktadır (Karabıçak, 2002: 118).

Hammaddenin, mal ve hizmetlerin uluslararası dolaşıma dahil olması 20. Yüzyılda gözlenen bir gelişmedir. 80'li yıllardan sonra kutuplaşmalar çözülmüş, ekonomik ilişkiler yaygınlaşmıştır (Tağraf, 2002: 35).

Küreselleşmenin ekonomik alanda kendini göstermesi ise, ülkelerin dış piyasalara açılma isteği ile başlamıştır(Sönmez, 2006: 180). Piyasalarda 1970 sonrasında iki açıdan önemli bir değişim yaşamıştır. Birinci durum; 1970 sonlarında ABD ve Batı Avrupa'nın yaşadığı ekonomik duraklama ve enflasyonist baskılar

sonucunda, Bretton Woods Anlaşması'nın korumacı politikalardan küresel politikalara yönelimi ve sermaye dolaşımı açısından ulusal sınırların aşılması gibi hususlarda değişime uğramasıdır. İkinci durum olarak ise piyasanın kazandığı derinlik gösterilebilir. Piyasanın derinleşmesi sürecinde, sermayenin küreselleşmesi üretimden önce gelmektedir. Üretim küreselleşirken büyük bir tekelleşme yaşanmakta, üretim zincirleri oluşturulmaktadır. Ancak üretim zincirlerine ve şirketler arasındaki bütünleşmelere rağmen dünyadaki iş bölümü değişmemektedir. Tüm bunların sonucu olarak da üretilen katma değer büyük bir bölümünün Batı'ya aktarımı sağlanmıştır (Koray, 2005: 20-21).

Dış piyasalara açılma arayışı ve iç piyasada doyuma ulaşılmasının sonucunda, günümüzde dünya ekonomisinde çok güçlü bir paya sahip olan çok uluslu işletmeler doğmuştur. Çok uluslu işletmeler bu süreçte, ticaret yapmanın yanı sıra üretimin dünya ölçeğinde paylaşılması açısından da önemli rol oynamıştır. Günümüzde üretim sürecinin aşamaları farklı ülkelerde gerçekleşmektedir. Çok uluslu işletmeler bilgi ve teknoloji gerektiren üretim ölçeğini gelişmiş ülkelere; emek yoğun üretim ölçeğini ise az gelişmiş ülkelere kanalize ederek paylaşım sürecinin adil olmayan bir hal almasına neden olmuştur. Adil olmayan bu sürecin ortaya çıkışı dünya ülkelerinin önemli bir kısmının birbiriyle bütünleşmek zorunda kalmasına neden olmuştur. Ülkelerin birbirleriyle bütünleşmeleri; kazanımları ve krizleri de bu ölçüde paylaşımları sonucunu doğurmuştur (Sönmez, 2006: 180).

Küreselleşme ile dünyadaki ekonomik faaliyetlerde önemli bir dönüşüm yaşanmıştır. Buna bağlı olarak pazar olanakları da değişmiştir. Oluşan yeni pazar; eski pazara göre çok daha bütünleşmiş, dünya ölçeğinde dağıtım kanallarına sahip ve çok daha küreselleşmiş bir pazardır. Üretim ağındaki küreselleşme etkinlik ve verimlilik kavramlarını öne çıkarmış, küresel bir rekabet ortamı oluşturmuştur. Ekonomide ağırlık giderek hizmet sektöründe toplanarak, hizmet sektörüne olan bağımlılık artmıştır (Kaypak, 2011: 19-33).

Küreselleşme sürecinin devam eden aşamalarında ülkelerin belirli seviyelerden geçerek az gelişmişlikten gelişmişliğe doğru evrilmesi beklenmektedir. Ancak tüm dünya ülkelerinin gelişmişlik düzeyleri ve ekonomik yetkinliklerinin aynı seviyede olmaması, küreselleşme sürecinin adil olmayan bir şekilde işlemesi sonucunu doğurmuştur. Her ülke küreselleşme sürecinden kendi ekonomik gücü ve gelişmişlik düzeyi ölçüsünde pay alabilmektedir.

W.W. Rostow'a göre her toplumun, geleneksel toplumdan kitle tüketim aşamasına kadar belirli aşamalardan geçerek gelebilecektir (Karabıçak,2002:119). Rostow'un Gelişme Aşamaları Kuramı'na göre ülkelerin gelişmesi beş aşamada gerçekleşecektir. Bu aşamalar; geleneksel toplum, kalkışa hazırlık, kalkış, gelişen topluma geçiş ve olgunluk aşamalarıdır (Han ve Kaya, 2007: 29). Rostow' un

teorisine göre bazı ülkelerin, kalkış aşamalarının gerçekleştiği yıllara bakacak olursak:

Tablo-1: ÇEŞİTLİ ÜLKELERİN KALKIŞ AŞAMASINA GEÇİŞ TARİHLERİ

Ülkeler	Kalkış Tarihleri
İngiltere	1783- 1802
Fransa	1830- 1860
ABD	1843- 1860
Almanya	1850- 1876
Japonya	1878- 1900
Rusya	1890- 1914
Kanada	1896- 1914
Arjantin	1935-
Türkiye	1937-
Hindistan ve Çin	1952-

Kaynak: Erol Güngör, İktisadi Gelişme Merhaleleri (W.W. Rostow'dan).1999. Ötüken Neşriyat, Özener Matbaası, Yayın No:446,s.57, İstanbul.

Tablo-1’de görüldüğü üzere Rostow’un Gelişme Aşamaları Kuramı’na göre değerlendirme yapıldığında; gelişmekte olan ülkelerin çoğu henüz kalkış aşamasını henüz tamamlamamıştır. Dünyadaki ülkelerin gelişmişlik düzeyleri ve küreselleşme sürecine katılımları incelendiğinde çok büyük eşitsizliklerin ortaya çıktığı görülmektedir.

3.2. Sosyal ve Kültürel Faktörler

Sanayi Devrimi’nden olumlu olarak etkilenen bazı Batı ülkeleri, devrimin sağladığı teknolojik avantajlar sayesinde ekonomik ve sosyal olarak gelişimlerini tamamlayarak dünya ekonomisine ve siyasetine yön vermeye başlamışlardır. Yönlendirici güce sahip bu ülkeler, milli duruş sergilemeyen bazı ülkeleri hammadde, üretim ve pazar konularında kendilerine bağımlı hale getirerek sömürge faaliyetlerine girişmişlerdir. Batılı güç merkezleri kültürel alanda küreselleşme sürecini iki aşamada gerçekleştirmiştir. Bu aşamalardan birincisi, Batılı güç merkezlerinin XIX. Yüzyılın başlarından itibaren kendi kültürlerini sömürge ülke halklarına benimsetme yolunu izlemesidir. Bu süreçte misyonerler aracılığı ile sömürge durumundaki ülkelerde; kendileri gibi düşünen, kendi dillerini konuşan bir kitle yaratmak için çeşitli faaliyetlerde bulunmuşlardır. İkinci aşama ise, XX. Yüzyılın ikinci yarısından itibaren başlayan iletişim teknolojilerindeki gelişim sayesinde olmuştur. Politik güç merkezi konumundaki ülkeler, bu sefer misyonerler

aracılığı ile değil iletişim araçlarını kullanarak kendi kültürlerini diğer ülke insanlarına yayma faaliyetleri göstermişlerdir (Mahiroğulları, 2010: 1277-1278).

Küreselleşme sürecinde kitle iletişim araçlarının yaygınlaşması ile birlikte mesafe kavramı önemini yitirmiştir. Bu durumun bir sonucu olarak da kültürel etkileşim kolaylaşmıştır. Toplumsal yapılar değişmiş ve her şeyi birleştiren homojen bir kültür olan kitle kültürü doğmuştur (Akdemir, 2004: 45).

Gelişen ve yaygınlaşan iletişim araçlarına paralel olarak ulaşım araçlarında da gelişmeler yaşanmıştır. Ulaşım araçlarındaki gelişim dolayısıyla ülkeler arası hareketlilik de artmıştır. Ülkelerin politik sınırlarının ortadan kalkmasını sağlayan bu hareketlilik, toplumların birbirini etkilemesini de kolaylaştırmıştır (Kiper, 2004: 73-75).

Küresel ekonomilere ve evrensel değerlere uyum sağlayamayan toplumların kültürel değerleri, küreselleşme süreci tarafından kısmen de olsa değiştirilmeye mecbur bırakılmıştır (Köse, 2003: 12).

Küreselleşme süreci günümüzde olduğu gibi, ortaya çıkış sürecinde de eşitsiz ilişkiler içinde yaşanmıştır. Süreç, Batılı güç merkezleri dışındaki ülkeler için büyük sıkıntılara mal olmuştur. Günümüzde, geçmişteki gibi sömürgecilik anlayışı taşıyan bir Batı yoktur. Ancak reel politikalara ve bu politikaların uygulamalarına bakıldığında, güç dengesizliklerinin varlığını, insan ve toplum ihtiyaçlarının değil ekonomik çıkarların önde geldiğini görmek mümkündür (Koray, 2005: 17-18).

3.3. Teknolojik Faktörler

Küreselleşme sürecinin gelişiminde etkisi yadsınamayacak bir diğer husus da teknolojik faktörlerin varlığıdır.

Teknoloji; ekonomik ve siyasal unsurlarla çok yakın ilişkide olması sebebiyle, bu iki unsurdaki değişimlerden ve hareketlerden önemli ölçüde etkilenir (Şenel ve Gençoğlu, 2003: 48).

1800'lü yıllarda dünya ekonomisi değerlendirildiğinde amaç; ham madde temin etmek ve bunları dönüştürerek satış sürecine yeniden dahil edip, altın para temelinde ticareti gerçekleştirmekten ibarettir. 1970'li yılların sonlarında; araştırma geliştirme tekniklerinin bir ürünü olarak ortaya konan, bilgisayarda işlemci kullanım olanağı en önemli teknolojik faktörlerden biridir. Üretimi yeniden organize etme konusunda oldukça önemli etkileri olan bilgisayarların katkısı sadece bu alanla sınırlı kalmamıştır. Bilgisayara dayalı diğer donanımlar ile ekonomik hayatta sermaye hareketleri de elektronik ortama taşınmıştır (Balkanlı, 2002: 18). 1980'li yıllardan itibaren bu teknolojilerin gelişimindeki artış, dünya üzerinde mesafe kavramını ortadan kaldırmıştır (Bozkurt, 2000: 87). Maliyetlerde azalışla ters orantılı olarak, ekonomik güçteki artışı da beraberinde getiren bu enformasyon teknolojilerini

ellerinde bulunduran ülkelerin küreselleşme sürecinden aldıkları pay da çok büyük ölçülerde olmaktadır.

Teknolojik faktörlerin bilgisayara dayalı olan kısmını incelerken karşımıza çıkan en önemli kavramlardan bir tanesi de internettir. Her konu da küresel çapta hızlı ve kolay bir şekilde yayılmaları sağlama özelliğine sahip olan internet; günümüzün en etkili iletişim aracıdır. Küreselleşme sürecinin, sınırları ortadan kaldırması özelliğini sağlayan araçlardan en önemlisi internettir. Zaman ve mekân kavramlarını ortadan kaldıran internet imkânı sayesinde; dünyanın herhangi bir yerindeki ülkede yatırım yapmak, ülkeler arası sermaye akışını sağlamak, alışveriş yapmak, bilgi transferi gerçekleştirmek ve insanlarla iletişim kurmak saniyeler içerisinde yaşanmaktadır (Başaran,2005: 41).

Teknoloji gelişim döngüsünün başlangıç halkası olarak yaratıcılık halkasını gösterebiliriz. Şöyle ki; yaratıcılık yeni teknolojilerin üretilmesinde, yeni teknolojilerin üretilmesi rekabet kavramının ortaya çıkmasına, rekabet gücü karlılığın artmasına ve dolayısıyla karlılığın artması yaratıcılığın artmasına neden olarak teknolojik gelişim döngüsünü tamamlamaktadır (Zerenler, Türker ve Şahin, 2007: 656).

Küreselleşme sürecine yön veren çok uluslu işletmelere, teknolojik faktörler ile olan etkileşimi nedeniyle bu başlık altında bir kere daha değinmek gerekmektedir.

Bilgisayara dayalı donanımların geliştiği 1970'li yıllar, aynı zamanda çok uluslu işletmelerinde etkinliğinin arttığı yıllardır (Balkanlı, 2002: 19). Yeni enformasyon teknolojilerinin gelişmesi, uluslararası iş birliğindeki ve üretimdeki artış sonucu ortaya çıkan çok uluslu işletmeler küreselleşme sürecindeki en önemli oluşumlardan biridir (Dikkaya ve Deniz, 2006: 169). Merkezi, bilim ve teknolojiye sahip ülke olan çok uluslu işletmelerin üretim coğrafyası bütün dünyayı kapsamaktadır. Küreselleşme sürecinden en çok payı, teknolojinin fiili sahipleri olarak adlandırabileceğimiz çok uluslu işletmeler almaktadır (Şenel ve Gençoğlu, 2003: 48).

3.4. İdeolojik Faktörler

Küreselleşme sürecinde etkili olan ideolojik faktörler, liberal siyasal ideolojinin yayılması ile başlamaktadır. Aynı zamanda ideolojik faktörler; liberal siyasal ideolojinin yayılmasının yanı sıra, ulus ötesi kurumların örgütlenmesini de kapsamaktadır (Aktel,2001: 199).

Liberal piyasa ekonomisine olan güven, Doğu Bloğunun yıkılmasıyla ivme kazanmıştır. Kısa süre içerisinde tüm devletlerde; piyasa ekonomisi şartlarında, serbest ticaretin ve yabancı sermayenin imkânlarından yararlanma isteği ve çabası ortaya çıkmıştır. Küreselleşme sürecinde hızlandıran etkisine sahip olan Dünya Ticaret Örgütü (WTO), Uluslararası Para Fonu (IMF), Dünya Bankası (WB) gibi

kuruluşlar ülkelerin birbirlerine bağımlılığının artmasında aktif rol oynamışlardır (Bozkurt, 2000: 27).

Küreselleşme sürecinin beraberinde getirdiği dünya ekonomisinin aktörlerindeki değişimler, ulus devlet anlayışının önemini azaltmıştır. Bu durum devletin kendi sınırları içerisinde kalarak, karar süreçlerinde küreselleşme akımından bağımsız kalabilmesinin önünü tamamen kesmiştir. Geleneksel devlet modelleri yerini küreselleşme ile yapılanan ve şekillenen yeni devlet modellerine bırakmıştır (Cebeci, 2008: 27-28).

Küreselleşme ile şekillenen yeni devlet modellerinde yetkilerin bir bölümü uluslararası kurumlara aktarılırken, yetkilerin diğer bölümü yerel yönetimlere aktarılmaktadır. Küreselleşme sürecinde; devletin küçüldüğü, etki alanının sınırlandığı, yerel yönetimlerin güçlendiği ve dolayısıyla ulus devlet kavramının sarsıldığı bir devlet modeli öngörülmektedir (Aktel, 2001: 199-200).

Küreselleşme sürecinde zamanla ulus devlet kavramının önemini yitirmesi, devletin sınırlarının daralması, liberal ideolojinin yayılması, serbest piyasaya olan yönelimin artması sonucunda karşımıza; piyasaya ve yer yer hükümet kararlarına dahi yön verebilecek kadar güçlü olan çok uluslu işletmeler çıkmaktadır.

Çok uluslu işletmeler ile ilgili çok sayıda tanım yapılması mümkündür. En genel tanımıyla çok uluslu işletmeler; farklı ülkelerde küçük şirketler ve şubeler ile faaliyet gösteren ve satışlarının, varlıklarının ve işgücünün büyük bir bölümü merkez ülke dışında olan işletmelerdir (Tağraf, 2002: 38).

Küreselleşme sürecinin işleyişinde büyük katkısı olan çok uluslu işletmeler, sürecin adaletsiz işleyişinde de ciddi oranda etkilidir. Bilimsel bilgi ve teknoloji gerektiren üretim ve yatırımları gelişmiş ülkelerde gerçekleştirirken, emek yoğun üretimleri gelişmemiş ülkelerde gerçekleştiren çok uluslu işletmeler, küresel çapta rekabet ortamı oluşturmaktadır.

4. Küreselleşme Kavramına Yönelik Farklı Yaklaşımlar

Küreselleşme kavramına ilişkin mutlak bir tanım yapılamamasının nedeni olarak gösterilen farklı yaklaşımları Held, McGrow, Goldbiatt ve Perraton'a göre; aşırı küreselleşmeciler (hyperglobalist), kuşkucular (skeptical) ve dönüşümcüler (transformationalist) olmak üzere üç grupta toplayabiliriz (Kaya, 2009: 4). Bu yaklaşımlara değinilmesi, küreselleşme kavramının tanımlarındaki çeşitliliğin nedenlerini kavramak için faydalı olacaktır.

4.1. Aşırı Küreselleşmecî Yaklaşım

Aşırı küreselleşmeciler olarak adlandırılan birinci grup yaklaşıma göre; dünya toplumunda geleneksel ulus devlet kavramı kaybolmakta, yeni toplumsal örgütlenme şekilleri gelişmekte ve piyasalar artık devletten daha güçlü hale gelmektedir. Üretimin tamamen küreselleşmesi halinde ülkeler arasında sermaye yoğunluğu ve sektörel dağılım eşit olacaktır (Kaya, 2009: 4).

Aşırı küreselleşmecî yaklaşıma göre, piyasa mekanizması devlete göre daha rasyonel çalışmaktadır. Politikaların ve bu politikaları uygulayanların uzlaşamayarak yerel kaygılar içerisinde tartışmaları küresel sürecin dinamiklerinden uzaklaşmalarına neden olur. Ana çerçevesi bu görüşlerden oluşan aşırı küreselleşmecî yaklaşımı savunan gruplar homojen değillerdir (Dilmen, 2007: 3). Neo-Liberallere göre piyasa ilkelerinin devlet gücüne kıyasla daha üstün olması memnun edici bir gelişmedir. Diğer yandan Neo-Marksistler ise çağdaş küreselleşmeyi, baskıcı kapitalizmin savunucusu olarak görmektedirler. Ancak bu farklı grupların uzlaştığı ortak görüş, giderek artan şekilde bütünleşmiş küresel bir ekonominin varlığına ilişkin düşüncedir (Bozkurt, 2000: 19). Diğer yandan aşırı küreselleşmecî yaklaşım, küresel ekonominin yükselişinin radikal bir yeni dünya düzeninin kanıtı olduğunu varsaymaktadır. Küresel yönetim kurumlarının yaygınlaşmasıyla birlikte köklü bir değişim yaşanmakta ve ulus devletin çöküşü görülmektedir. Küresel ve bölgesel hükümetlerin yükselişi gözlenirken, devletin otoritesi zayıflamaktadır (Dilmen, 2007: 3).

Aşırı küreselleşmecî yaklaşıma göre; radikal bir yeni dünya düzeninin kanıtı, küresel ekonominin yükselişidir. Bu yeni dünya düzeninin işaretleri olan kültürel karışım, küresel yayılma ve küresel yönetim kurumları doğarken diğer yandan ulus devletin ölümü gerçekleşecektir (Bozkurt, 2000: 20).

Aşırı küreselleşme yaklaşımını savunanlara göre, küreselleşme sürecinin kazananları olduğu kadar kaybedenleri de vardır. Küreselleşme, kazananlar ve kaybedenler arasındaki zıtlık durumunu küresel ekonomik düzende birleştirebilir. Diğer yandan; küresel düzeyde kültürel yayılma, küresel yönetim kurumlarının doğuşu ve sonuç olarak ulus devlet kavramının yitilmesi küreselleşme sürecindeki radikal yeni dünya düzeninin ispatıdır. Aşırı küreselleşmecî yaklaşımı savunan gruplara göre, ülkeler arasında işbirliği kolaylaşmıştır ve farklı ülke halkları ortak faydalarını keşfetmekte, dolayısıyla küresel bir toplum oluşumunun temellerini oluşturmaktadır (Kürkçü, 2013: 6).

4.2. Kuşkucu Yaklaşım

Kuşkucu yaklaşım olarak adlandırılan küreselleşme karşıtı ikinci grup yaklaşıma göre; küreselleşmenin kendisi şüpheli bir kavramdır. Eğer küresel kavramı dünya çapında bir dönüşümü kastetmiyorsa, özgünlükten uzak bir kavramdır. Diğer

yandan bu yaklaşıma göre, küreselleşme kavramına ilişkin kaynakların çoğu mekânsal detayları belirtmekte başarısız olduğu için küreselleşme kavramı tüm yönleriyle ele alınamayacak ve dolayısıyla dünyayı anlamak için eksik bir araç olacaktır (Kürkçü, 2013: 7).

Kuşkucu yaklaşıma göre, küreselleşme yeni bir süreç değildir ve günümüzde yaşanan gelişmeler yüzyıllar öncesine geri dönüş sonucunu doğuracaktır. Küreselleşme sürecinin geçmişini oluşturan 19. Yüzyıla bakarak, o dönemde de önemli boyutlarda mal ve para hareketlerinin yaşandığı rahatlıkla söylenebilir. Kuşkucu yaklaşıma göre küreselleşme; devletin rolünü azaltmayı amaçlamakla beraber, emperyalizmin bir başka görünümüdür ve mutlaka engellenmelidir (Kaya, 2009: 4-10).

Kuşkucu yaklaşıma göre küreselleşme süreci; farklı kültürler, farklı bölgeler arasında bütünleşmeyi sağlamanın aksine yeni çatışmalara neden olacaktır. Küreselleşme sürecine paralel gelişen bölgeselleşme; küreselleşme sürecine eklenmiş bir yapı olmanın aksine, küreselleşme sürecinin alternatifidir (Özerkmen, 2004: 137).

Küreselleşme karşıtı olarak da nitelenen kuşkucu yaklaşımı savunan isimlerin ilk sıralarında gelen Joseph Stiglitz' e göre; küreselleşme sürecine yön verebilecek, her ülkenin vatandaşıyla ilgilenebilecek bir dünya devleti bulunmamaktadır. Ancak bunun yerine küresel devletsiz, küresel yönetim sistemi mevcuttur. Bu sistemde Dünya Bankası (WB), Uluslararası Para Fonu (IMF) gibi birkaç kuruluş hakimiyet göstermekte ve bu kuruluşların kararlarından etkilenen insanların alınan kararlar üzerinde söz hakkı bulunmamaktadır. Yine Stiglitz' e göre küreselleşme süreci baştan şekillendirilebilir. Tüm ülkelere, kendilerini ilgilendiren politikalar ile ilgili söz hakkı verildiğinde daha kalıcı ve sürekli bir büyüme elde edilebilir (Kürkçü, 2013: 7-8).

Kuşkucu yaklaşım grubuna dahil bazı üyeler küreselleşmeyi, kapitalizmin şekil değiştirmiş daha az savaştan hali ya da jeo-ekonomik emperyalizm olarak nitelendirmektedirler (Bozkurt, 2000: 21). Ayrıca kuşkucu yaklaşımı savunanlara göre; küreselleşme süreci ekonomik ya da teknolojik gelişmelerin bir ürünü olmanın aksine, ideolojik bir tutumdur (Kaya, 2009: 10).

Kısacası kuşkucu yaklaşıma göre küreselleşme; yaşanması muhtemel bir süreç olarak görülmesine rağmen, aşırı küreselleşmeci yaklaşımı savunanlar tarafından büyütülerek efsaneleştirilmiştir. Küreselleşme süreciyle beraber bir bütünleşmenin aksine; kültürler, uygarlıklar, bölgeler arasındaki farklılıkların doğurduğu bir çatışma yaşanacaktır. Dünya ekonomisinde eşitsizlik yaygınlaşacaktır (Kürkçü, 2013: 7-8).

4.3. Dönüşümcü Yaklaşım

Dönüşümcüler olarak adlandırılan üçüncü grup ise küreselleşmeyi; dünya düzenini yeniden şekillendiren bir itici güç olarak tanımlar. Bazı devletlerin giderek birbirine benzediğini ancak bazılarının ise giderek küresel seviyede yer alarak marjinal hale geldiğini savunur (Kürkçü, 2013: 8).

Dönüşümcü yaklaşımı savunanlar; küreselleşmecilerin savunduğu ulus devletin sonunun geldiği düşüncesini reddettikleri gibi, küreselleşmeye karşı olan kuşkucu yaklaşımı savunanların ileri sürdüğü hiçbir şeyin değişmediği fikrini de reddetmektedirler (Bozkurt,2000: 23).

Dönüşümcü yaklaşıma göre, ekonominin hizmet sektörüne bağlılığı artan şekilde devam etmektedir. İletişim alanındaki ilerici gelişmeler sayesinde hızlı ve anında haberleşme imkanı sağlanması, eski alışkanlıkların unutulması ve kültürler arası etkileşim sonucunu doğurmuştur. Diğer yandan bu yaklaşıma göre küreselleşme süreci, ulus devlet kavramını ve yapılarını yeniden şekillendirmektedir (Özerkmen, 2004: 137).

Dönüşümcü yaklaşıma göre küreselleşme; sosyal, siyasal ve ekonomik değişmelerin arasındaki bir güçtür. Süreçte uluslararası ile iç işler arasında açık bir ayırım gözlenmemektedir. Diğer yandan kuşkucu yaklaşımı savunanlar arasında öne çıkan isimlerden olan Giddens'e göre küreselleşme modernliğin bir sonucudur. Bu noktada modernlik kavramını açıklamak için, Weberci ve Marksist modernleşme teorilerinden faydalanabiliriz. Modernleşme teorisi, sosyo-ekonomik değişimin doğrusallığı üzerinde durmaktadır. Değişimin dinamikleri olarak da, kentleşme, sanayileşme, kitle iletişim araçlarının gelişmesi gibi toplumsal dinamikleri esas almaktadır. Giddens'e göre küreselleşme sürecindeki en önemli rol kapitalist ekonomiye aittir. Küreselleşme esasında kapitalizmin dünyayı ele geçirme çabasıdır. Küreselleşme sürecindeki ikinci rol ise ulus devlet sistemine aittir. Her devletin küreselleşme sürecinden aldığı pay, o devletin refah düzeyi ve askeri gücü ile doğru orantılıdır. Dönüşümcü yaklaşımı savunanlar, küreselleşme konusunda radikallere yani aşırı küreselleşmecilere daha benzer tutumlar sergilemektedirler (Kaya, 2009: 13).

İKİNCİ BÖLÜM

İSTİHDAM KAVRAMI, İŞSİZLİK KAVRAMI ve KÜRESELLEŞME SÜRECİNDE İSTİHDAM

1. İstihdam Kavramı ve Tanımı

İstihdam, bir ülkede iş gücünün ekonomik faaliyetlere dahil olma derecesini gösterir. Diğer bir deyişle istihdam, bir ülkedeki mevcut işgücünün ekonomik faaliyetlerde çalıştırılmasıdır (Yahşi, 2007: 21).

İstihdam üzerine yapılan tanımlardan bir tanesi de, istihdamın üretim sürecinin bir sonucu olması fikrine dayanır. Şöyle ki; üretim faktörlerinden biri olan ve emek, sermaye, doğal kaynakları bir araya getirerek mal ve hizmet üretme amacı güden girişimci, emeği de bir faktör olarak değerlendirmekte ve karşılığında ortaya çıkan değerden bir pay vermektedir. Açıklanan bu süreçte istihdamın tanımını, bireyin emeğini arz etmesi ve cari istihdam koşulları içerisinde iş bularak çalışması olarak yapmak mümkündür (Güner, 2010: 6).

İstihdam edilenlerin yaptıkları işleri genel olarak üç sektör halinde gruplandırabiliriz. Bu sektörler; tarım sektörü, sanayi sektörü ve hizmetler sektörüdür. Bazı durumlarda inşaat sektörü de bu gruba dâhil olabilmektedir. İstihdamın bu sektörlere dağılımı ülkeden ülkeye farklılık göstermekte ve bu dağılım ülkelerin gelişmişlik düzeyleri hakkında en önemli göstergelerden biridir. Ülkelerin ekonomik gelişmesine paralel olarak istihdam tarım sektöründen sanayi sektörüne doğru kayar. Sanayi sektörü geliştikçe ise istihdam hizmetler sektörüne kayar (Alancıoğlu ve Utlu, 2012: 192).

2. İşsizlik Kavramı ve Tanımı

İşsizlik; sosyal sorunlara yol açması sebebiyle önem derecesi yüksek olan, dünya ülkelerinin ortak ve en öncelikli problemlerinden biridir.

İşsizliğin tüm ülkelerde görülmesi sanayi devrimi ile birlikte yaşanmıştır. Bu önemli ekonomik olayla başlayan ve tüm ülkelerde görülen işsizlik, 1980'lere kadar en çok gelişmekte olan ülkelere sorun teşkil etmiştir. Ancak 1980'lerden itibaren, uygulanan neo-liberal politikaların da etkisiyle, gelişmiş ülkeler açısından da sorun teşkil etmeye başlamıştır. İşsizliğin sosyal ve ekonomik boyutları ülkelere göre farklılıklar gösterse de, bütün toplumlar açısından önemli bir sorun olarak değerlendirilmektedir (Özdemir, 2006: 67-68).

İşsizlik kavramı ile ilgili birçok tanım mevcuttur. İşsizliğin tanımını yaparken ve mevcut ekonomik yapının işlerliğini ölçerken; belli bir ücret karşılığında çalışmak isteyen herkesin istihdam edilip edilmemesi durumu en önemli kıstastır (Muratoğlu, 2011: 20).

İktisadi literatürde işsizlik; çalışmak isteyen, çalışma yeteneğine sahip olan ve cari ücret düzeyinde çalışmayı kabul ettiği halde iş bulamayanların oluşturduğu istihdam düzeyidir. Diğer bir deyişle işsizlik; emek talebinin emek arzını karşılayamaması durumudur.

İşsizlik kavramına teknik anlamda yaklaşırsak tanımını; “çalışma isteği ve gücünde olan, cari ücret düzeyinde çalışmaya razı olan ancak iş bulamayan işgücünün varlığı” şeklinde yapabiliriz (Yıldırım ve Karaman, 2001: 308). Bir ülkede, çalışmak için engeli olmayan ve çalışma arzusunda olan ancak iş sahibi olamayan kişileri de “işsiz” olarak tanımlayabiliriz (Ünsal, 2007:12). Burada dikkat edilmesi gereken bir husus vardır ki o da işsizlik olgusunun; çalışmak için herhangi bir engeli bulunmayan kişilerin çalışmamayı tercih etmesinden değil, aksine çalışmak istedikleri halde iş bulamamalarından kaynaklanmasıdır (Bekiroğlu, 2010: 44-45).

Cahit Talas’a göre işsizlik tanımı; “İşsizliği kişi ve toplum bakımından olmak üzere iki biçimde tanımlamak mümkündür. Toplum bakımından işsizlik; üretken kaynakların kullanılmaması, boşa harcanması anlamını taşır. Gerçekten bir toplum içinde işgücü, ulusal üretim kaynaklarından en önemlisini oluşturur. Bu kaynağın bir bölümünün üretim dışı kalması, toplum bakımından bir kayıp, bir israftır. Kişi bakımından işsizlik ise, çalışma yeteneğinde ve isteğinde ve çalışmaya hazır bir durumda olup da gelir sağlayan bir işe sahip olamamak durumunu belirler” şeklinde yapılmıştır (Talas, 1979: 89-90).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) kişilerin işsiz olarak tanımlanabilmesi için çeşitli kriterler belirlemiştir. Bu kriterler;

Çalışma çağındaki nüfusa dâhil olan kişilerden (15 ve üzeri yaş):

- 1) İş sözleşmesinin sona ermesinden ya da geçici olarak tatil edilmesinden dolayı istihdama elverişli konuma gelen, iş sahibi olmayan ve ücretli bir iş arayanlar,
- 2) Daha önce istihdam edilmemiş olan veya önceki statüsüne bağımlı olmayan yahut emekliye ayrılmış ancak belli bir süre için çalışmaya elverişli olan kişiler,
- 3) Gelecek bir tarihte işe başlamak üzere anlaşma yapmış olan ancak halen bir işe sahip olmayan ve çalışmaya elverişli olan kişiler,

- 4) Geçici ve belirsiz süreli olarak kendilerine herhangi bir ödeme yapılmadan düzenlemelere tabi olan kişiler işsiz olarak tanımlanırlar (Avşaroğlu, 2007: 1).

TUIK' e göre işsizlik kavramının tanımı; “Referans dönemi içinde istihdam halinde olmayan (kar karşılığı, yevmiyeli, ücretli ya da ücretsiz olarak hiçbir işte çalışmamış ve böyle bir işe bağlantısı da olmayan) kişilerden iş aramak için son üç ay içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve 15 gün içinde işbaşı yapabilecek durumda olan, kurumsal olmayan çalışma çağındaki tüm kişiler işsiz nüfusa dahildirler” şeklindedir (www.tuik.gov.tr).

3. İşsizlik Türleri

İşsizlik türleri açık işsizlik ve gizli işsizlik olmak üzere iki ana başlık üzerinden incelenir. Açık işsizlik; friksiyonel işsizliği, yapısal işsizliği, teknolojik işsizliği, konjonktürel işsizliği ve mevsimlik işsizliği kapsamaktadır. Aşağıda işsizlik türlerinin detaylı açıklamasına yer verilmiştir.

3.1. Açık İşsizlik

Açık işsizlik ile anlatılmak istenen; cari ücret düzeyinden çalışma arzusunda olan ve çalışmak için engeli olmayan kişinin kendi iradesi dışında işsiz kalmasıdır. Günlük yaşantımızda sık sık duyduğumuz, “çalışmak istenildiği halde iş bulamama” durumu aslında açık işsizliktir.

Açık işsizlik kavramı karşımıza; friksiyonel (arızı) işsizlik, yapısal işsizlik, teknolojik işsizlik, konjonktürel (dönemsel) işsizlik ve mevsimlik işsizlik olarak çıkmaktadır.

3.1.1. Friksiyonel (Arızı) İşsizlik

Arızı işsizlik olarak da adlandırılan friksiyonel işsizlik, kişilerin iş değiştirirken belli bir süre işsiz kalmaları sonucu ortaya çıkan bir işsizlik türüdür. Her ekonomide tam istihdam düzeyinde dahi belli bir friksiyonel işsizlik düzeyi vardır (Muratoğlu, 2011: 22).

Friksiyonel işsizliğin ortaya çıkmasındaki temel nedenlerinden biri, piyasa işleyişindeki aksaklıklardır. Piyasa işleyişindeki aksaklıklar ise, bireyin nerede ve hangi sektörde iş olduğunu bilmemesi ile iş bulabilmek için sürekli yer değiştirmenin masraflı olmasından kaynaklanmaktadır. Temel nedenlerden ikincisi ise, çalışan ve işveren piyasa koşulları hakkında eksik bilgi sahibi olmalarıdır (Bekiroğlu, 2010: 49-50). İşgücü arz edenler ile işgücü talep edenlerin bir araya geldiği bu piyasa ne kadar düzgün çalışırsa, friksiyonel işsizlik oranı da o kadar düşük olacaktır.

3.1.2. Yapısal İşsizlik

Bir ülkenin ekonomik, sosyal ve kültürel yapısındaki değişimlerden doğan işsizlik türüne yapısal işsizlik denir.

Bir ekonomide meydana gelen yapısal değişimler, bazı endüstrilerin genişlemesini sağlarken bazı endüstrilerin ise daralmasına neden olacaktır. Dolayısıyla, genişleyen endüstrilerdeki işgücü talebi fazlası ile daralan endüstrilerdeki işgücü arz fazlası arasında bir dengesizlik söz konusu olacaktır. Bunun sonucunda işgücü, daralan endüstrilerden genişleyen endüstrilere doğru geçiş yapacaktır. Fakat bu geçiş sürecine uyum sağlanması zaman alacaktır. Bu şekilde ortaya çıkan işsizlik türü, literatürde yapısal işsizlik olarak adlandırılmaktadır (Bozdağlıoğlu, 2008: 49).

Yukarıdaki tanımda bahsedildiği üzere yapısal işsizlik; bir ülkedeki ekonomik, sosyal ve kültürel yapıdaki değişimler sonucu ortaya çıkmaktadır. Bu değişimlerde önemli rol oynayan ve küreselleşme sürecinin bir getirisi olan teknolojik gelişmeler ile birlikte, insan gücünün yerini giderek fabrikalar almıştır. Teknolojik gelişmeler insan gücüne daha az ihtiyaç duyulan bir üretim süreci geliştirmiştir. Gelişmiş üretim teknolojileri ile giderek artan üretim artışı beraberinde istihdam artışını getirmemektedir. Tüm bunlarda işgücünün bir bölümünün işsiz kalması sonucunu doğurmaktadır (Güney, 2009: 137-138).

3.1.3. Teknolojik İşsizlik

Teknolojik alandaki ilerlemelerin ışığında geliştirilen yeni üretim teknikleri ile birlikte, işgücünün yerini makinelerin alması sonucu ortaya çıkan işsizlik türüne teknolojik işsizlik denir.

Teknolojik gelişmeler sonucu artan makineleşme, küçük işletmelerde çalışan bir kısım işçinin işsiz kalması sonucunu doğurur. Yeni teknolojilerin kullanılmasıyla birlikte, çalışma biçimleri değişmekte hatta bazı meslekler ortadan kalkmaktadır. Örneğin; herhangi bir ürünün el yapımı olanının tercih edilmesi yerine, fabrika üretimi olanının tercih edilmesi, el yapımı üretimde görev alan kişinin işini kaybetmesine neden olacaktır. Tüm bu durumların sonucu olarak da karşımıza yapısal işsizlik çıkmaktadır. Yaşanan bu değişime uyum sağlanamaması sonucunda; makineleşmenin artışı sonucunda başlayan teknolojik işsizlik, uzun vadede yapısal işsizliğe dönüşecektir (Güney, 2009: 138). Bu durum gelişmiş ve azgelişmiş ülkelerde görülmektedir. Ancak az gelişmiş ülkelerdeki etkileri daha önemli seviyelerdedir. Gelişmiş ülkeler sahip oldukları teknoloji ve teknik bilgi sayesinde, işsiz kalan iş gücüne yeni alanlar yaratabilmektedir. Ancak az gelişmiş ülkelerde de durumun aynı olduğunu söylemek mümkün değildir. Bu ülkelerde sorun, uzun süreli yapısal işsizliğe dönüşerek devam etmektedir (Bozdağlıoğlu,2008: 48-49).

3.1.4. Konjonktürel (Dönemsel) İşsizlik

Bir ülkenin ekonomik yapısındaki talep değişmelerinden kaynaklanan dalgalanmalar sonucunda ortaya çıkan işsizlik türüne konjonktürel (dönemsel) işsizlik denir (Güney, 2009: 139).

Konjonktürel işsizliğe neden olan en önemli etken efektif talep yetersizliğidir. İktisadi faaliyetlerin azaldığı dönemlerde işsizlik oranı ciddi boyutlara ulaşabilir ve hatta uzun süre devam edebilir. İktisadi faaliyetlerin arttığı dönemlerde ise işsizlik azalmakla beraber tamamen de ortadan kalkabilir (Bozdağlıoğlu, 2008: 48). Ekonomik yapıdaki bu tür dalgalanmalar sonucunda konjonktürel işsizlik ortaya çıkmaktadır.

Bir ülke ekonomisi her zaman aynı durumda değildir. Refaha sahip bir ekonomide de zaman zaman buhran dönemleri yaşanır. Ekonomideki bu farklı dönemlere yani yaşanan dalgalanmalara konjonktür denir. Yüksek konjonktür ve alçak konjonktür olmak üzere iki önemli nokta vardır. Yüksek konjonktür döneminde olumlu gelişmeler yaşanır; tam istihdama yaklaşılar, yatırımlarda artışlar olur, para değer kazanır. Alçak konjonktür döneminde ise; yatırımlar azalır, para değer kaybeder. Olumlu etkileri olan bir süreç değildir. Ekonomide yaşanan bu durgunlaşma durumunda, işgücü tam istihdam edilemez ve birçok insan için işsizlik durumu ortaya çıkabilir. Diğer yandan yüksek konjonktür döneminde de yatırımlardaki artışın çok fazla olmasıyla, mal ve hizmet arzı talebi aşabilir. Ekonomiyi durgunluğa iten bu durumun getirisi de yine işsizlik olacaktır. İşte bu şekilde konjonktürel nedenlere bağlı olarak ortaya çıkan işsizlik türüne konjonktürel işsizlik denilmektedir (Gürler, 2000: 130-131).

Tarihsel süreç incelendiğinde konjonktürel işsizliğin en yoğun yaşandığı dönem olarak karşımıza, 1929 yılında yaşanan ve “Büyük Buhran” olarak adlandırılan dünya ekonomik krizi çıkmaktadır. Gayri iradi bir işsizlik türü olan konjonktürel işsizlik, yaşanan krizin süresine ve yoğunluğuna göre birkaç yıl sürebilmektedir (Dinler, 2003: 455-456).

3.1.5. Mevsimlik İşsizlik

Doğal koşullar ya da sosyal olaylar nedeniyle, üretim ve ekonomik faaliyetlerde mevsimlere göre artış veya azalış görülmesine paralel olarak ortaya çıkan işsizlik türüne mevsimlik işsizlik denir. Örneğin, tarım sektöründeki ürünlerin üretimindeki mevsimsel değişimler doğal koşulların bir sonucudur. Diğer yandan sanayi sektöründeki ürünlerin üretimindeki değişimler ise talep gibi sosyal olaylara bağlı olarak gerçekleşmektedir (Muratoğlu, 2011: 22).

Mevsimlik işsizlik işsizlik; tarıma dayalı ekonomisi olan ülkelerde, tarımsal faaliyetlerin olmadığı dönemlerde cari ücret düzeyinde çalışmak isteyen bireylerin iş bulamaması halidir. Örneğin, tarım sektöründe hasat mevsimi çalışan insan sayısının

çok olduğu bir zamandır. Ancak bu çalışan kişiler; çalışma imkânlarının azaldığı kış mevsiminde işsiz kalmaktadır. Tarımsal faaliyetlerin doğa olaylarından büyük ölçüde etkilenmesi nedeniyle; nüfusunun büyük çoğunluğu tarımsal alanda çalışan az gelişmiş ülkelerde, mevsimlik işsizlik ciddi bir sorun olmaktadır (Tatar, 2006: 8).

Gelişmiş ülkeler açısından bakıldığında, mevsimlik işsizliğin giderek önemsiz bir hale geldiği görülmektedir. Buna neden olarak;

Gelişmiş ülkelerde kırsal nüfusun azalması, tarımda makineleşmenin sağlanmış olması ve seracılık faaliyetlerinin de gelişmiş olması,

Turizm sektöründe yaz mevsimi ve kış mevsiminin birlikte gelişme göstermesi sayesinde turizm sektörünün tüm yıl istihdam olanaklarına sahip olması gösterilebilir (Dinler, 2003: 456).

3.2. Gizli İşsizlik

Gizli işsizlik; bireyin üretim sürecine dahil görünmesine rağmen üretime katkısının olmadığı, diğer bir deyişle marjinal verimliliğinin sıfır olduğu durumu açıklamaktadır. Gizli işsizlik olarak adlandırılan bu durum genellikle az gelişmiş ülkelerde tarım sektöründe ve kamu sektöründe yaygın olarak görülmektedir (Güney, 2009: 137).

Yukarıda anlatılan diğer işsizlik türlerinde bireyin iş arayıp bulamadığı bir durum söz konusu iken, gizli işsizlikte birey çalışır görünmektedir fakat bu çalışmanın toplam üretime bir katkısı olmamaktadır. Bu tür işsizliğin ortaya çıkmasında, ülke ekonomisindeki yapısal sorunlar büyük bir paya sahiptir (Bozdağlıoğlu, 2008: 49).

Gizli işsizliğin en fazla görüldüğü sektör, tarım sektörüdür. Az gelişmiş ülkelerin tarım kesiminde bulunan küçük aile işletmelerinde, aile bireylerin hepsi iş sahibi olarak görünmektedir. Bu küçük işletmelerde iş sahibi olarak görünen aile bireyleri işlerinden ayrılrsa dahi üretim düzeyinde herhangi bir değişme yaşanmaz. Gizli işsizliğin görüldüğü bir diğer sektör de kamu sektörüdür. Bir ya da iki kişinin yapabileceği bir iş için, aynı odada çok sayıda çalışan kişinin bulunduğu devlet dairelerinde; iş yerinde bulunup bulunmamasının bir şey değiştirmedığı bu kişiler de gizli işsizliğe birer örnektir. Gizli işsizlik örneklerini çoğaltmak mümkündür. Sayıları çok fazla olan çağrı merkezi çalışanları da gizli işsizliğin görüldüğü gruplardan biridir. Çalıştıkları kurumda aynı işi yapan çok fazla kişi olması sebebiyle birçok çağrı merkezi çalışanı, iş gününün çoğunu boş geçirmektedir. Bu durum bize; işinden ayrıldığı halde üretim düzeyinde herhangi bir değişiklik yaratmayan bireyin, aslında üretime bir katkısı olmadığını göstermektedir. Diğer bir deyişle; bu bireyler bir işe sahip göründükleri halde, üretime herhangi bir katkıları bulunmamaktadır. Ortaya çıkan bu durum gizli işsizliktir (Tatar, 2006: 11).

Gizli işsizlerin sayısı bazen ciddi artışlar gösterir. Bu artış nedeniyle gizli işsizlerin bir kısmı kentlere göç eder. Kentlere göç ettiklerinde ise; geçimlerini sağlayabilmek için meslek sahibi olmamalarının da etkisiyle, verimliliği çok düşük olan işlerde çalışmak zorunda kalırlar. Dolayısıyla bu şekilde verimliliği çok düşük olan seyyar satıcılık gibi işlerde çalışanları da gizli işsizler sınıfına dâhil etmek gerekmektedir (Dinler, 2003: 451).

4. Küreselleşme Sürecinde İstihdam

Küreselleşme süreci, toplumlar üzerinde etki alanını arttırırken ve dünya ekonomilerinde yaygınlaşırken bir takım değişikliklere yol açmıştır. Küreselleşme sürecinde yaşanan bu değişimlerden en önemlisi; sanayi, ticaret ve hizmet alanlarında işletmelerin karşı karşıya kaldıkları rekabetin boyutundaki ve etki alanındaki değişimlerdir. Rekabet artık evrenselleşmiştir. Ülkelerin rekabet güçleri değişen pazar şartlarına ve teknolojik gelişmelere göre şekillenmektedir (Erdinç, 1999: 117).

Küreselleşme sürecinin ekonomik ilişkilerde etkisini göstermeye başladığı süreçte mevcut yapıda hakim olan üretim ilişkilerinin değiştiği ve yeni oluşumların ortaya çıktığı gözlenmektedir. Dolayısıyla küreselleşme süreci, ülke ekonomisi açısından büyük etkileri olan istihdam olgusu üzerinde de bir takım değişikliklere neden olmuştur (Sönmez, 2006: 183). İstihdamdaki bu değişiklikler beraberinde çeşitli yeni kavramları ve eğilimleri getirmiştir. Bunlar esnek istihdam, kadın istihdamındaki eğilimler ve çocuk işgücündeki eğilimler olmak üzere üç grupta incelenecektir.

4.1. Esnek İstihdam Kavramı ve Türleri

Esnek istihdam diğer bir deyişle işgücünün esnek kullanımı, dışsal esneklik ve içsel esneklik olmak üzere iki şekilde gerçekleşmektedir. Dışsal esneklik sayısal esneklik uygulamalarını kapsarken, içsel esneklik işgücünün daha fonksiyonel kullanımını kapsamaktadır. İçsel esneklik uygulamalarındaki temel amaç, işgücünün daha işlevsel kullanımını sağlamak ve sonuçta işgücünün üretim sürecine yabancılaşmasını önlemektir (Ongan, 2004: 124).

Bahsedilen esneklik kavramı üç türde karşımıza çıkmaktadır. Bunlar; fonksiyonel esneklik, sayısal esneklik ve ücret esnekliğidir. Aşağıdaki başlıklarda esneklik türleri daha detaylı incelenmiştir.

4.1.1. Fonksiyonel Esneklik

İç esneklik olarak da bilinen fonksiyonel esneklik; işgücünün işletme dâhilinde çeşitli görevlerde yer alabilmesi ve değişik işlerde çalışabilmesi anlamına gelmektedir.

Fonksiyonel esneklik işçilerin; değişen teknolojiye, yeni üretim yöntemlerine ve dolayısıyla iş yüküne uyum sağlayabilme yeteneğidir. Fonksiyonel esneklik farklı yetenekler gerektiren işlere ve firma içinde hareketliliği olan, görev ve sorumluluğu fazla olan esnek işçi tipi temeline dayanmaktadır. İşçilerin çalışma yaşamındaki değişime uyum sağlayabilmeleri için takım çalışması ve toplam kalite eğitimleri gibi mesleki eğitim programları düzenlenmektedir. Bu programlarla işçilerin farklı işleri yapabilme yeteneğini geliştirmek amaçlanmaktadır. Fonksiyonel esneklik ile işçilerin görev ve sorumluluklarını arttırılırken, motivasyon yükseltilerek işgücü ve işletmenin verimliliği de güvence altına alınmaktadır (Bilgin, 2000: 42). Kısacası fonksiyonel esneklik yüksek vasıflı iş gücünü talep etmektedir. Bu yüzden fonksiyonel esneklikte işgücünün eğitimi büyük öneme sahiptir.

4.1.2. Sayısal Esneklik

Dış esneklik olarak da bilinen sayısal esneklikte, firmalar (işverenler) iş gücünün miktarını belirleyebilme, iş gücünün sayısını değiştirebilme imkânına sahiptirler.

Sayısal esneklikte üretim süreci incelendiğinde karşımıza farklı niteliklere sahip iki iş gücü çıkmaktadır. Bunlar; üretim için gerekli olan nitelikli iş gücü (çekirdek iş gücü) ve kendisine gereklilik ölçüsünde başvuru alan geçici işgücü (çevre iş gücü)dür (Koray,1994: 85). Bu sayede işletmeler bir yandan verimliliğini arttırırken, diğer yandan geçici işgücü sayesinde işten çıkarma maliyetlerinden kurtulmaktadır. Dolayısıyla sayısal esnekliğe sahip işletmeler, değişen piyasa şartlarına kolaylıkla uyum sağlamaktadır. Sayısal esnekliğin sağlanabilmesi için istihdam maliyetinin yüksek olmaması gerekmektedir (Çelik, 2007: 6).

Sayısal esnekliğin klasik biçimlerinden bir tanesi belirli süreli istihdamdır. İşgücü ile belirli süreli işler üzerinde anlaşmalara sağlanır ve bu işler tamamlandığında iş ilişkisi sona erer. Yasal prosedürlerin sınırlamalarına bağlı kalınmayan bir iş ilişkisidir. 1980'li ve 1990'lı yıllarda gelişmiş ülkelerin çoğunda, sayısal esnekliğin bir türü olan belirli süreli istihdam yaygın olarak görülmüştür (Parlak ve Özdemir, 2011: 10-11).

Sayısal esneklik uygulamalarını incelendiğinde dikkat çeken kavramlardan bir tanesi de taşeron kullanımınıdır. Üretimin işletme dışında başka işyerlerinde gerçekleştirilmesi olarak tanımlayabileceğimiz taşeronlaşma, işverene maliyet avantajı sağlamaktadır. Bir mal veya hizmetin küçük işletmelerde üretilmesi, büyük işletmelerde üretilmesine göre çok daha düşük maliyetle gerçekleşmektedir. Bu yüzden büyük firmalar; emek yoğun üretimleri taşeron kullanarak, daha az maliyetli olan küçük işletmelerde yaptırmaktadır. Böylece kendileri teknoloji yoğun üretime yönelerek sermayelerini de bu alanda kullanmaktadır (Çelik, 2007: 31-32).

4.1.3. Ücret Esnekliği

Bir işletmede çalışanların ücretlerinin artması, azalması konusunda işletmelerin esnek davranabilme özgürlüğüne ücret esnekliği denir. Ücret esnekliği ve yukarıda açıklamış olduğumuz esneklik türleri birbiriyle bağlantılıdır ve nihayetinde ücret esnekliği diğer esneklik türlerini destekleyici niteliktedir. Ücret esnekliği sayesinde yüksek vasıflı işçilere ödüllendirmeler sağlanabilir. Diğer yandan ekonomik kriz dönemlerinde ücret düşürme uygulanarak işletmeye rekabet avantajı sağlanabilmektedir (Eryiğit, 1996: 11).

Ücret esnekliğinin makro ve mikro olmak üzere iki farklı boyutu vardır. Bunlardan birincisi (makro), ekonomik koşullara bağlı olarak ülke ekonomisi genelinde ücret düzeyidir. İkincisi ise (mikro), işletme düzeyinde göreceli ücret esnekliğidir. Makro düzeyde ücret esnekliğinin kapsamı; ücretlerin konjonktürel dalgalanmalara ve ekonomik şartlara uyum sağlayabilecek şekilde düzenlenmesidir. Mikro düzeyde ücret esnekliğinin kapsamı ise ücretlerin; işletmedeki iş kolları, bölgeler, işletmeler, meslekler ve vasıflar boyutunda değişen gereksinimlerine uyum gösterebilmesidir (Yavuz, 1994: 23).

4.2. Dezavantajlı Grupların İstihdamı

Küreselleşme süreciyle birlikte artan rekabet, teknolojik gelişmeler ve değişen piyasa koşulları neticesinde, işgücü piyasalarında ciddi dönüşümler yaşanmıştır. Ancak; teknoloji çok ileri düzeylere gelse de, insan gücünün yerini artık robotların aldığı üretim imkânları gelişse de, insan faktörü her daim üretim sürecinin ve ekonominin temel unsuru olmaya devam edecektir. Bu süreçte; işgücü piyasasında yaşanan değişimlerin kadın işgücü ve çocuk işgücü istihdamı üzerindeki etkileri bu başlık altında incelenmiştir (Savaşır, 1999: 61).

Tarihsel süreçte ve geçmişten bugüne insanların düşünce yapısında kadınların çalışma yaşamındaki yeri incelendiğinde karşımıza; erkek egemenliğinde, evine ve çocuklarına bakmakla yükümlü bir kadın anlayışı çıkmaktadır. 19. Yüzyıla gelinmesiyle birlikte, batı ekonomilerinde yaşanan sanayileşme sürecinde büyük payı olan tekstil sektöründe büyük ölçüde kadın işçiler istihdam edilmiştir. Ancak bu dönemde ekonomik ihtiyaçları nedeniyle çalışan kadınlar, ağır çalışma koşulları ve ciddi sömürülerle karşı karşıya kalmışlardır (Ekin, 1991: 19-21). II. Dünya Savaşı'ndan sonra ülkelerin ekonomik, sosyal ve siyasi yapısındaki değişimler beraberinde; kadının toplumdaki ikincil statüsünü, toplumsal rolünü ve cinsiyet ayrımcılığını sorgulamayı getirmiştir (Gerni,2001: 6).

Kadınların işgücü piyasasındaki konumu ve çalışma biçimleri zamanla değişmiştir. Kadın istihdamının sektörel dağılımı ülkelerin kalkınmışlık düzeyi ile doğrudan ilişkilidir. Bilindiği gibi; kalkınma arttıkça istihdam tarım sektöründen tarım dışı sektörlerle kaymaktadır. Dolayısıyla bu süreçte; gelişmekte olan ülkelerde

kadın işgücü tarım sektöründe yoğunlaşırken, gelişmiş ülkelerde ise hizmet sektöründe yoğunlaşmıştır. Bu durumun sonucu olarak, gelişmiş ülkelerde, ücretsiz aile işçiliği yapan kadınlar artık ücretli çalışan kadın emeği olarak işgücü piyasasında yerini almıştır (Berber ve Eser, 2008: 2).

Bir ülkedeki kadınların işgücüne katılım oranını ve istihdam yerlerini belirleyen, makroekonomik faktörler ile sosyo- kültürel faktörlerin bileşimidir. Kadınların istihdam oranının düşük olmasının çeşitli nedenleri vardır. Bu nedenlerden bir tanesi; kadınların yaşamın çoğu alanında eşitsizliğe maruz kalmasına neden olan cinsiyet ayrımcılığıdır. Kadınların belli meslekleri seçmesi için zorlanması, kız çocukların okuma oranındaki düşüklük, ev bakım işleri nedeniyle çalışma yaşamında aktif yer almalarının engellenmesi, bu konudaki yasal düzenlemelerin yetersizliği kadınların istihdam oranının düşük olmasının nedenlerinden bazılarıdır (Çakır, 2011: 75).

Tablo-2: DÜNYA ÇAPINDA İŞGÜCÜNE KATILIM ORANLARI (%)

Yıllar	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Kadın	52,0	51,7	51,3	51,0	50,7	50,4	50,3	50,3	50,3
Erkek	77,6	77,4	77,2	77,0	76,7	76,5	76,5	76,5	76,6
Toplam	64,8	64,5	64,2	64,0	63,7	63,4	63,4	63,4	63,5

Kaynak: ILO Statistic. (<http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/lang--en/index.htm>)

Dünya çapında işgücüne katılım oranının yıllara göre yüzdelerle rakamlarını veren Tablo-1 değerlendirildiğinde; kadınların işgücüne katılım oranları 2005 yılından itibaren sürekli azalarak 2013 yılında %50,3'e gerilemiştir. Yine aynı şekilde erkeklerin işgücüne katılım oranı değerlendirildiğinde; 2005 yılında %77,6 olan işgücüne katılım oranı 2013 yılında %76,6'lara kadar gerilemiştir. Toplam işgücüne katılım oranına baktığımızda ise 2005 yılında %64,8 iken, 2013 yılında %63,5 seviyesine indiğini görmekteyiz.

Kadınların işgücüne katılmasını engelleyen ve dolayısıyla kadınların işgücüne katılım oranını etkileyen birçok faktör vardır. Bunlar faktörleri; ekonomik,

sosyal ve demografik faktörler olmak üzere üçe ayırabiliriz. Ekonomik faktörler olarak; eğitim seviyesindeki düşüklük, niteliksiz işlerde çalışma, emeklilik yaşının geç olmasını sayabiliriz. Sosyal faktörler olarak; annelik ve çocuk bakımı, yaşlı bakımı ve ev işleri görevi, cinsiyet ayrımcılığı ve toplum baskısını sayabiliriz. Demografik faktörler olarak ise; evlenme, çocuk sahibi olma ve kentsel hayata geçişi sayabiliriz (Karadeniz ve Yılmaz, 2007:41).

Son yıllarda kadınların işgücüne katılımını arttırmak için çeşitli politikalar izlenmektedir. Dünya ve Türkiye değerlendirildiğinde, kadınların istihdama katılımını sağlamanın temel şartı kadınların eğitim seviyesini yükseltmektir. Eğitim seviyesi yüksek olan kadınlar daha nitelikli işlerde istihdam edilmektedir. Kadınların eğitim seviyesi artırılarak ve kadınlara istihdam teşvikleri yapılarak ülkelerin ekonomisinde önemli yeri olan kadınların işgücüne katılım oranlarının artırılması sağlanmalıdır.

Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne üye olmak için uyum kriterlerini sağlamak için yaptığı düzenlemelerde, cinsiyet eşitliği politikalarını yasal mevzuata ekleme konusuna yer verilmiştir. Cinsiyete dayalı bütün ayrımcılıkların kaldırılması amaçlanmış ve çeşitli hukuki düzenlemeler yapılmıştır. 2002 yılında yürürlüğe giren Medeni Kanun ile birlikte cinsiyet ayrımcılığını destekleyen maddeler yürürlükten kaldırılmıştır (Dedeoğlu, 2009: 48).

Ülkemizde kadınların çalışma hayatındaki düzenlemelere 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer verilmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesi incelendiğinde çalışma hayatında eşit davranma ilkesinin düzenlendiği görülmektedir. Bu maddeye göre; iş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz. İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz. Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz. İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 74. maddesinde analık halinde çalışma ve süt izni konularının düzenlendiği görülmektedir. 74. maddeye göre; kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir. Yukarıda öngörülen süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir. Bu süreler hekim

raporu ile belirtilir. Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir. Hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, hamile kadın işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde işçinin ücretinde bir indirim yapılmaz. Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır. Bu şekilde yapılan düzenlemelerle; kadınların doğası gereği yaşadığı özel durumlar, bu süreçte ve bu süreç atlatıldıktan sonra kadının iş hayatına devam etmesine engel olmamaktadır.

Dezavantajlı gruplar kapsamına giren bir diğer konu olan ve Sanayi Devrimi ile birlikte en kötü örneklerinin görüldüğü çocuk istihdamı sorunu günümüzde hala devam etmektedir. Gelişen teknoloji ve avantajlar neticesinde insan gücünün yerini makineler almasıyla işgücünün profili değişmiştir. Bunların sonucunda çocuk istihdamının bir sorun olmaması gerekmektedir. Ancak sayısal veriler incelendiğinde, bilhassa az gelişmiş ülkelerde çocuk emeğinin toplam işgücü içinde hala ciddi rakamlara sahip olduğu görülmektedir.

Çocuk istihdamının nedenlerine değinirsek, bu konuya iki açıdan yaklaşmamız gerekmektedir. Bunlardan ilki, çocukları çalışmaya iten durumların neler olduğudur. İkincisi ise, işverenlerin neden çocuk işçi çalıştırmayı tercih ettikleridir.

Çocuklar çalışma hayatına kendi istekleri ile dâhil olmamaktadır. Bu noktada karşımıza çıkan ilk aktör ailedir. Yoksullukla mücadele eden ve öncelikle temel gıdalarını temin etmeye çalışan bir ailede, ne yazık ki tüm bireyler çalışmaya mecbur olmaktadır. Aslına bakıldığında verimi çok da yüksek olmayan çocukların çalıştırılması, aileye maddi açıdan büyük katkılar sağlamamaktadır. Ancak yoksullukla mücadele eden bir ailede, tüm bireylerin maddi katkısı her ne boyutta olursa olsun önem arz etmektedir. Çocuk bireyin ailesinin; eğitime olan inancının zayıf olması ve çocuğu için eğitime para harcamak yerine ev ekonomisine maddi katkı sağlayacak olan çalışma hayatını tercih etmesi nedeniyle çocuklar eğitim hayatından uzak kalmaktadırlar. Okul çağında olan ancak ailesine maddi katkı sağlamak için emek piyasasına dâhil olan bir çocuk aslında; ileride çok daha iyi mesleklere sahip olmasını sağlayacak eğitim ve bilgi kaynağından uzak kalmaktadır. Daha küçük yaşlarda olan bir çocuğun işgücü piyasasına dahil olması ne yazık ki bu çocuğun geleceği için bir çok olumsuzluğu beraberinde getirmektedir. Hatta bu durum toplumsal açıdan o kadar ciddi bir sorundur ki; uzun vadede bakıldığında ülkelerin kalkınmışlık düzeyini dahi etkilemektedir (Tunçcan,2000: 244).

Çocukları çalışma hayatına iten nedenlerden biri de kentleşmenin çok hızlı fakat çarpık gerçekleşmesidir. Ekonomik nedenlerle köylerden kentlere yapılan göçler, ailelere düşünüldüğü gibi geniş iş imkânı ve ekonomik açıdan rahat bir hayat

sağlamamaktadır. Şöyle ki, az gelişmiş ülkelerde kentlere yapılan göçlerdeki artış ekonomik kalkınmadan daha yüksek oranda gerçekleşmektedir. Sonuç olarak hala ekonomik açıdan kötü durumda olan aile, çocuk bireylerin ev ekonomisine yapacağı katkıya hala ihtiyaç duymaktadır (Serter, 1994: 87).

Yukarıda belirtildiği gibi çocukların çalışma hayatına dâhil olmalarının nedenlerini incelediğimizde karşımıza çıkan ikinci bakış açısı işverenlerin neden çocuk iş çalıştırmayı tercih ettikleridir. Küreselleşme süreci ile birlikte ülkeler ve kıtalar arasındaki iletişimde, ticarete ve diğer birçok konudaki ulaşım engelleri ortadan kalkmıştır. Yaşanan bu süreç beraberinde ciddi boyutlardaki rekabeti getirmiştir. Rekabet söz konusu olduğunda bir işverenin tercihi her zaman, ucuz iş gücü maliyeti ile daha çok kar elde etmek olmuştur. Bu noktada işverenler ucuz iş gücü olarak çocuk emeğini görmektedirler.

Köyden kente göçlerin artması ve neticede hala çocukların çalıştırılması konusunda karşımıza bir de enformel sektör kavramı ortaya çıkmaktadır. Enformel sektör; küçük işletmeleri, seyyar satıcılık, ayakkabı boyacılığı gibi işleri kapsayan; düşük gelirli, sosyal güvenliği olmayan kayıt dışı çalışmayı ifade eder. Ne yazık ki; köyden kente göç eden ailelerin çocuklarının büyük kısmı bu şekilde enformel sektörde çalıştırılmaktadır.

Yukarıda da değinildiği gibi küreselleşme sürecinde ortaya çıkan esnek çalışma ilişkileri; modern işletmelerle, kayıt dışı ekonomiye neden olan enformel sektör arasındaki ilişkileri kuvvetlendirmektedir. Dolayısıyla çocuk işgücünün de ihracata dâhil olması söz konusu olmaktadır. İhracat yapan büyük işletmeler ucuz işgücü olarak çocuk emeğini tercih etmektedir. Küresel piyasada çocuk istihdamını ortadan kaldırmaya yönelik çabalar belli ülkelerle sınırlıdır. Dolayısıyla çaba gösteren ülkelerde bu durum ortadan kalksa dahi, çocuk istihdamının kaldırılmasına yönelik çaba göstermeyen ülkelerde yaşanmaya devam edecektir. Nitekim işverenler kendileri için en karlı olanı düşünerek, ucuz işgücü istemektedir (Tunçcan, 1999:255-256).

Bu bilgilerin ışığında söyleyebiliriz ki, küreselleşme çocuk istihdamına olan eğilimde artışa neden olmaktadır. Küreselleşme sonrasında yoksulluk ve zenginlik arasındaki fark açılarak taraflar keskin bir şekilde birbirinden ayrılmıştır. Küreselleşme sonucunda artık ülkeler teknolojiye uyum sağlayabildikleri ölçüde güç sahibi olmaktadır. Giderek pahalılaştan bu süreçte de işgücü maliyeti başta olmak üzere tüm maliyetleri düşürerek karlarını arttırmak istemektedirler.

Çocukların çalıştırılması konusuna bir de 4857 sayılı İş Kanunu'muz açısından değinmek faydalı olacaktır. Çocukların çalıştırılması, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 71. Maddesinde "On beş yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır. Ancak, on dört yaşını doldurmuş ve zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış olan çocuklar; bedensel, zihinsel, sosyal ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam

edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilirler. On dört yaşını doldurmamış çocuklar ise bedensel, zihinsel, sosyal ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde yazılı sözleşme yapmak ve her bir faaliyet için ayrı izin almak şartıyla çalıştırılabilirler. Zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış ve örgün eğitime devam etmeyen çocukların çalışma saatleri günde yedi ve haftada otuz beş saatten; sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde çalışanların ise günde beş ve haftada otuz saatten fazla olamaz. Bu süre, on beş yaşını tamamlamış çocuklar için günde sekiz ve haftada kırk saate kadar artırılabilir.” şeklinde düzenlenmiştir. Yine 4857 sayılı İş Kanunu'nun 72. maddesine göre maden ocaklarında, kablo döşemesi işlerinde, tünellerde ve su altındaki işlerde 18 yaşından küçük işlerin çalıştırılmayacağı belirtilmiştir. 73. Maddeye göre ise, sanayiye ait işlerde on sekiz yaşını henüz doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılmalarının yasak olduğu belirtilmiştir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KÜRESELLEŞME, AVRUPA BİRLİĞİ İSTİHDAM POLİTİKALARI VE TÜRKİYE

1. Avrupa Birliği'nin Tarihsel Gelişimi

Çok eskilere dayanan; Avrupa'da bir birlik kurma fikri, Avrupa kıtasında ulusal devletlerin kurulmasıyla eş zamanlıdır. Tarihsel süreçte Avrupa kıtasında kurulan devletler birbirleriyle savaşlar yapmış ve bu savaşların sonucunda barış antlaşmaları imzalamıştır. Bu barış antlaşmalarında Avrupa'da bir "birlik" kurulması fikri ortaya çıkmıştır. Bu fikrin uygulanmasını tetikleyen en önemli faktör şüphesiz ki, 18. Yüzyılın sonlarında başlayan sanayi devrimi süreci olmuştur. Artan sanayileşme hareketi beraberinde pazar arayışlarını getirmiştir. Böylece büyüyen üretim için Avrupa'da gümrük tarifelerinin indirilmesi gerekmiştir. Bu konuda ilk adımı atan İngiltere ve Fransa olmuş, aralarında bir ticaret antlaşması imzalamışlardır. Ancak bu süreçte yaşanan Fransız Devrimi nedeniyle antlaşma beklendiği gibi uygulanamamıştır. Daha sonra Fransa-Prusya Ticaret Antlaşması başta olmak üzere birçok birlik adımı atılmış ancak tam olarak "birlik" sağlanamamıştır (Karluk, 1996: 37-38).

Büyük ölçüde, devletlerin çıkar çatışmalarına bağlı olarak ortaya çıkan ve Avrupa'ya büyük bir yıkım getiren İkinci Dünya Savaşı sonucunda Avrupa'yı yeniden inşa etmek için ortak bir bilinç ortaya çıkmıştır. Tekrar aynı yıkıcı etkilere neden olacak bir savaşın yaşanmaması ve Avrupa'daki refahı ve barışı yeniden sağlamak için, devletler de çeşitli girişimlerde bulunmuştur. Alsace- Loren bölgesindeki kömür rezervi nedeniyle siyasi açıdan sorunları olan Almanya ve Fransa arasında bir uzlaşma sağlanması gerekmiştir. Bu gereklilikle kurulan ilk topluluk olan Avrupa Kömür Çelik Topluluğundan Avrupa Birliği'ne giden yol ve bu yoldaki gelişmeler ayrı ayrı ele alınarak çalışmanın devamında incelendi.

1.1. Avrupa Kömür Çelik Topluluğu

Avrupa Birliği yapısının oluşum sürecindeki üç önemli topluluktan bir tanesi Avrupa Kömür Çelik Topluluğu'dur. Soğuk Savaş döneminde Batı Avrupa ülkelerinin birleştirilmesi amacıyla kurulan Avrupa Kömür Çelik Topluluğu uluslar üstü prensiplere göre oluşturulmasıyla bir ilktir.

Avrupa Kömür Çelik Topluluğu'nun ortaya çıkmasında çok sayıda siyasi ve ekonomik faktör rol oynamıştır. İkinci Dünya Savaşı'nın yıkıcı etkisi Avrupa'nın yeniden inşası gereğini doğurmuştur. Amerika Birleşik Devletleri Avrupa'nın kalkınması için Marshall yardımında bulunurken diğer yandan Avrupa'nın;

ekonomik yönden kalkınmasını sağlamak ve Sovyetlere karşı güvenliğini artırmak için bir iş birliği içine girmesini istemiştir. Fransa ve Almanya arasındaki problemlerin çözülerek, iki ülke arasında uyum sağlanabilmesi bu süreçteki önemli konulardan biridir (Tatoğlu, 2006: 15).

İkinci Dünya Savaşı'nın etkilerinin tüm yönleriyle hissedildiği günlerde Avrupa'da birlik oluşturulması için en önemli girişim Fransa Planlama Teşkilatının Başkanı Jean Monnet'ten gelmiştir. Monnet'in bu konudaki fikrine göre; Avrupa'daki düzenin korunması, Almanya'nın büyümesini engelleyerek değil Almanya'yı Avrupa içinde asimile ederek sağlanabilecektir. Yine Monnet'e göre Avrupa'da yeni bir savaşın çıkmaması için, savaş açısından büyük önem arz eden kömür ve çelik gibi iki kaynağın tek elde toplanması gerekmektedir. Avrupa Kömür Çelik Topluluğu'nun kurulması için atılan ilk adım, Monnet'in düşüncelerinden etkilenen Fransa Dışişleri Bakanı Robert Schuman tarafından atılmıştır (Karlık, 1996: 38-39).

18 Nisan 1951 tarihinde Paris'te imzalanan Paris Antlaşmasıyla kurulan Avrupa Kömür Çelik Topluluğunun temel amacı; uluslararası güvenlik ve ekonomik büyüme açısından büyük önemi olan kömür ve çelik hammadde kaynaklarının çıkarlarını birleştirerek, doğabilecek anlaşmazlıkların önüne geçmek ve dolayısıyla iki ülke arasındaki olası bir savaşın engellemektir.

Avrupa Kömür Çelik Topluluğu; antlaşmayı imzalayan Fransa, Almanya, Hollanda, İtalya, Belçika ve Lüksemburg ülkelerinin uluslar üstü bir örgütün yönetimi ve denetimini kabul etmeleri açısından büyük önem taşımaktadır. Ayrıca topluluk, ileriki yıllarda kurulacak olan Avrupa Birliği'ne doğru önemli bir adım niteliği taşımaktadır (Tatoğlu, 2006: 16).

1.2. Roma Antlaşması, Avrupa Ekonomi Topluluğu ve Avrupa Atom Enerjisi Topluluğunun Kuruluşu

1951 Paris Antlaşmasını imzalayan Fransa, Almanya, Hollanda, İtalya, Belçika ve Lüksemburg; Avrupa Kömür Çelik Topluluğu'nun başarılı olmasıyla, 1957 yılında Roma Antlaşmasını imzalayarak aralarındaki ekonomik iş birliğini geliştirmeyi amaçlamışlardır.

Roma Antlaşması'nı imzalayan ülkelerin ortak düşüncelerinden en önemlisi, Avrupa'yı bütünleştirmektir. Ülkelerin bir diğer ortak düşüncesi de; ekonomik bütünleşmenin gerçekleştirilmesi ile zamanla siyasi ve askeri bütünleşmenin de sağlanabileceği hususudur. Bu amaçlarla imzalanan 1957 Roma Antlaşması ile taraflar arasında atom enerjisi ile ilgili iş birliğini hedefleyen Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu ve ekonomik bütünleşmeyi amaçlayan Avrupa Ekonomik Topluluğu adı altında iki topluluk daha kurulmuştur. Avrupa Kömür Çelik Topluluğu esas alınarak oluşturulan bu iki toplulukta da uluslar üstü niteliğe sahip yapının sürdürülmesi

dikkat çekmektedir. Roma Antlaşması amacına ulaşmada başarılı olmuştur ve tarafları cesaretlendirici sonuçlar elde edilmiştir (Mor, 2010: 507-512).

1.3. Brüksel Antlaşması

Literatürde Füzyon Antlaşması, Birleşme Antlaşması olarak da yer alan, 8 Nisan 1965 tarihinde imzalanan Brüksel Antlaşması; imzalandığı dönemdeki üç önemli Avrupa Topluluğu olan Avrupa Kömür Çelik Topluluğu, Avrupa Ekonomik Topluluğu ve Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu'nu tek çatı altında birleştirmiştir. Tüm bu topluluklar artık Avrupa Topluluğu olarak anılmaya başlanmıştır. Avrupa Birliği oluşumunun temelleri atılmıştır. Brüksel Antlaşması ile birlikte bu üç topluluğun ortak bütçe kullanması hedeflenmiştir.

1.4. Avrupa Tek Senedi

Tüm başarılı anlaşmalar ve ilerlemelere olmasına rağmen aşılamayan, “Ortak Pazar” hedefinin önündeki fiziki ve mali engeller topluluk ve topluluğun hedefleri açısından sorun teşkil etmekteydi. Avrupa Tek Senedi ile birlikte gelişmiş bir “Avrupa Tek Pazarı” için gerekli olan hukuksal, kurumsal ve siyasal dayanaklar oluşturulmuştur. Avrupa Tek Senedi 1 Temmuz 1987 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Avrupa Tek Senedi ile birlikte “Ortak Pazar” hedefi “Tek Pazar” adı altında yeniden tanımlanmıştır. Üye devletler arasında sınırlardan ve engellerden arınmış bir ekonomik alan oluşturulması öngörülmüştür. Avrupa Tek Senedi ile karar alma mekanizmasında da bazı değişiklikler yapılmıştır. Nitelikli çoğunluk ile karar alma mekanizmasına ağırlık verilmesi kararlaştırılmıştır. Diğer yandan Tek Senet ile; 1960'tan beri gayri resmi olarak toplanan Üye Devletlerin Hükümet ve Devlet Başkanları Zirvesi antlaşmalarının yapısı içine dâhil edilerek, zirvenin resmiyet kazanması sağlandı (<http://www.ab.gov.tr/> Erişim Tarihi:06.10.2015).

Avrupa Tek Senedi ile altı alanda yeni hedefler belirlenmiş ve bu hedeflere ulaşmak amaçlanmıştır. Bunlardan ilki; serbest pazar için sınırların kaldırılarak mal, hizmet ve sermaye sektörlerinde serbest dolaşımın sağlanmasıdır. İkincisi, ekonomik ve sosyal bütünleşmenin gerçekleştirilmesidir. Üçüncüsü, işçilerin sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesidir. Dördüncüsü, çevrenin korunmasıdır. Beşincisi, araştırma ve teknolojik gelişmenin hızlandırılmasıdır. Altıncısı ise, ekonomik ve parasal birliğin sağlanmasıdır. Bu hedefler arasında yer alan, üye ülkelerin pazarlarını birbirlerine açmaları sayesinde dört yararın sağlanacağı belirlenmiştir. Bunlar; ticareti engelleyen kısıtlamaların kaldırılmasıyla sağlanacak kazanç, oluşturulacak optimum işletmeler sayesinde sağlanacak ölçek ekonomi yararları, rekabetin artması dolayısıyla azalan tekelciliğe bağlı olarak ortaya çıkacak faydalar, kısıtlamaların kalkmasıyla toplam üretimde sağlanacak artış ile ekonomide gerçekleşecek refah artışlarıdır (Karluk, 1996: 70).

1.5. Maastricht Antlaşması

Avrupa Topluluklarının ekonomik, parasal ve siyasal birliğini gerçekleştirmeyi hedefleyen Maastricht Antlaşması, 1 Kasım 1993 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Avrupa Birliği'nin kurulduğu anlaşma olarak bilinen Maastricht Antlaşması ile Avrupa Birliği yapısının üç temel sütunu oluşturulmuştur. Bunlar; Ekonomik ve Parasal Sütun, Adalet ve İçişleri Sütunu, Ortak Dış Politika ve Güvenlik Sütunudur.

Maastricht Antlaşması ile birlikte son derece önemli dört kriter belirlenmiş ve kabul edilmiştir. Bunlardan birincisi; toplulukta fiyat istikrarı bakımından en iyi performansa sahip üç ülkenin yıllık enflasyon oranları ortalaması ile, bir üye ülkenin enflasyon oranı arasındaki farkın 1,5 puanı geçmemesidir. İkinci kriter; üye ülkelerin kamu açıklarının GSYH'lerine oranı %3'ü ve üye devletlerin kamu borçlarının GSYH'lerine oranı %60'ı geçmemesidir. Üçüncü kriter; üye ülkelerde uygulanan uzun vadeli faiz oranlarının fiyat istikrarı bakımından en iyi performansa sahip 3 ülkenin faiz oranını 2 puandan fazla aşmamasıdır. Dördüncü kriter ise; son 2 yıl itibarıyla, bir üye ülkenin para biriminin diğer bir üye ülkenin para birimi karşısında devalüe edilmemiş olmasıdır. Bu kriterler istikrarlı bir ekonomide sağlanması gerekli kriterler olarak kabul edilmiştir (İsayev, 2013: 207).

2. Avrupa Birliği Sosyal Politikasının Doğuşu ve Gelişimi

Sosyal politika en geniş anlamıyla; bir ülkedeki çeşitli toplumsal sorunlar karşısında uygulanan politika ve önlemler bütünüdür. Ekonomik olayların insanlar ve toplum yaşamı üzerine etkisi ve doğurduğu sosyal sorunlar sosyal politikanın konusunu oluşturur. Avrupa Birliği'nin sosyal politikası ise; çalışanların yaşam koşullarının iyileştirilmesi, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, işçi ve işveren arasında etkileşim ortamının oluşturulması ve üye ülkelerin sosyal politikaları arasında denge ve uyum sağlanması amaçlarını taşıyan bir politikadır (Akbaş, 2009: 1-5).

Avrupa Birliği sosyal politikasının taşıdığı temel nitelik; ekonomik, siyasi birliğin ve güçlü bir iç pazarın sadece sosyal politikalar ile tam olarak uygulanacağı fikridir. Dolayısıyla Birliğin sosyal politikası sosyal politikalar arasında bir birlik yaratmak ya da ortak bir sosyal politika geliştirmek değildir. Esasen, ekonomik ve sosyal birliğin oluşumunda sosyal politikalardan bir araç olarak yararlanmaktır. Bu nedendir ki Birlik, her üyeyi kendi ekonomik ve sosyal yapısına göre özgür bırakan bir model benimsemiştir. "Avrupa Topluluğu" nun kurulmasından itibaren temel görevi ekonomik işbirliğini sağlamak ve güçlendirmek olmuştur. Sosyal politika topluluğun asli görevleri arasında sayılmamıştır. Bu sürecin devamında 1950'li yılların sonunda; dünya ekonomisinde Keynesyen ekonomi politikalarının uygulandığı, ekonomik büyümenin yaşandığı, sendikaların üye sayısında artışların görüldüğü ve işsizliğin görece olarak zayıf bir seyirde olduğu bir dönem yaşanmıştır.

Dolayısıyla bu dönemde sosyal politika anlayışında önemli bir değişiklik yaşanmamıştır. Ancak Keynesyen politikaların artık önemli bir büyüme sağlayamadığı 1970’li yıllardan itibaren sosyal politika alanında da değişimlerin gerekliliği ortaya çıkmıştır. Sosyal sorunların ekonomik gelişme ile birlikte kendiliğinden çözülmediği ortaya çıkmıştır. 1972 yılında gerçekleşen Paris Zirvesi, topluluğun sosyal politikasının gelişiminde önemli bir rol sahiptir. Ekonomik ve parasal birlik kadar sosyal birliğin de önemi üzerinde durulmuştur. 1987 yılında yürürlüğe giren Avrupa Tek Senedi’nde sosyal politika ile ilgili bir takım kurallara yer verilmiştir. Avrupa Tek Senedi ile birlikte; çalışanların güvenliğini ve sağlığını korumak amacıyla iş çevresindeki koşulları iyileştirmek için Konseyin yetkileri genişletilmiştir (Selamoğlu ve Lordoğlu, 2006: 10-11).

Maastricht Antlaşması da sosyal protokolü içeren anlaşmalardan biridir. Asgari sağlık koşulları, güvenlik koşulları ve istihdam haklarının geniş alanlarda ve kapsamlı bir şekilde sağlanması gerekliliğinin bulunduğu üye devletlerde, bu gerekliliğinin yerine getirilebilmesi için çeşitli hukuki düzenlemeler yapılarak Komisyon yetkilendirilmiştir. Üye ülkelerin imzalaması için, Maastricht antlaşmasına bir de Sosyal Politika Protokolü eklenmiştir. Bu sürecin devamında 1997 yılında imzalanan Amsterdam Antlaşması ile birlikte Sosyal Politika Protokolü Maastricht antlaşmasının eki olmaktan çıkarılmış ve doğrudan Amsterdam Antlaşmasına eklenmiştir. Amsterdam Antlaşması’nın en önemli özelliklerinden biri de istihdam ile ilgili bir bölüm eklenmiş olmasıdır. İstihdam ile ilgili belirlenen hedeflerin gerçekleştirilebilmesi için 1997 yılında, birliğin ilk istihdam zirvesi olma özelliğini taşıyan Lüksemburg İstihdam Zirvesi toplanmıştır. Bu zirve sonucunda Avrupa İstihdam Stratejisi kabul edilmiştir. Avrupa İstihdam Stratejisi’nin amacı üye devletlerin Avrupa Birliği kapsamında uygulayacağı istihdam politikalarına yön vermek ve üye devletler arasında koordinasyon sağlamaktır (Saka, 2010: 29-33).

23-24 Mart 2000 tarihlerinde yapılan Lizbon Zirvesi ile Avrupa Birliği’nin; istihdamı güçlendirmek, ekonomik reform ve sosyal uyumu sağlamak hedefli yeni stratejisi tanımlanmıştır. Lizbon Stratejisi Birliğin bilgi üzerine kurulu, rekabet edebilir, gelişmiş bir işgücüne ve sürdürülebilir kalkınma temelli bir ekonomisinin olmasını hedeflemiştir. “Tam istihdam” önemli hedeflerden biridir. Bu zirvede, Lizbon Stratejisi olarak bilinen 10 yıl süreli bir strateji belirlenmiştir. Ancak 2010 yılından itibaren Konsey, Avrupa Birliği’nde yoksulluk ve sosyal dışlanmayı yok etmek için “ Açık Koordinasyon Yöntemi”ni kabul etmeyi kararlaştırmıştır. Lizbon Zirvesinde ayrıca, açık koordinasyon yöntemi sosyal koruma alanına da taşınmıştır (Akbaş, 2009: 86-88).

3. Avrupa İstihdam Stratejisinin Gelişim Süreci

Avrupa İstihdam Stratejisi'nin gelişim sürecindeki dönüm noktalarından en önemlisi, 1993 yılında Avrupa Komisyonu'nun Delors başkanlığında "Beyaz Kitap" ı hazırlamasıdır.

Beyaz Kitap'ın temeli; büyüme, rekabet ve istihdam üzerine kuruludur. İstihdam konusunu Avrupa Birliği düzeyine taşıyan Beyaz Kitap, istihdam kavramına yaklaşımıyla farklılık göstermektedir. Avrupa Komisyon'u tarafından yapısal sorunlar olarak tespit edilen; ulusal ekonomi politikalarının koordinasyon yetersizliği, ekonomik büyümenin yeterli düzeyde istihdam artışını sağlayamaması ve işgücü piyasalarının yeterince esneklik kazanamaması beraberinde çözüm arayışlarını da getirmiştir. Komisyon'un bu yapısal sorunlar üzerine getirdiği çözüm önerileri ise; ulusal ekonomi politikalarının koordinasyonu ile istihdam yoğun üretim olmuştur. 1994 yılında yayınlanan istihdam raporu ile Avrupa İstihdam Hizmetleri Kurumu'nun kuruluşu açıklanmıştır (Selamoğlu ve Lordoğlu, 2006: 97-98).

Avrupa İstihdam Stratejisi açısından ikinci dönüm noktası olarak gösterebileceğimiz 1994 Essen Zirvesi ile ulusal düzeyde istihdam politikalarına yönelik çalışmalara başlanmıştır. Bir eylem planı hazırlanarak öncelikli başlıklar belirlenmiştir. Bu eylem planında işsizlik ile mücadele Avrupa Birliği için uzun dönemli ve önemli bir amaç olarak belirtilmiştir. Ücret dışı maliyetlerin azaltılması, iş gücü piyasalarının etkin çalışmasının sağlanması, sosyal güvenlik sistemlerinde yeni düzenlemeler yapılması Essen Zirvesi'nin öncelikli başlıklarıdır (Özgüler, 2013: 85). Essen Zirvesi ile üye ülkelerden; işsizlikten en fazla etkilenen yaşlı, kadın, genç işgücü ve uzun dönemli işsizlere yönelik ulusal istihdam programları hazırlamaları ve bu konudaki gelişmeleri yıllık olarak Avrupa Komisyonuna rapor etmeleri istenmiştir. Bunun yanı sıra Avrupa Kurumlarının da ulusal istihdam programlarını takip etmeleri ve Avrupa Konseyi'ne ortak bir rapor sunmalarına karar verilmiştir (Selamoğlu ve Lordoğlu, 2006: 98).

İstihdam politikalarına yönelik çalışmalar 1997 yılında yapılan Amsterdam Zirvesi ile devam etmiştir. Amsterdam Zirvesi ile istihdam konusundaki tartışmalar açısından uzlaşma sağlanmıştır. Amsterdam Anlaşması ile ilk defa, istihdam politikasının Avrupa'nın ortak bir görevi olduğu kabul edilmiştir. Diğer yandan Amsterdam Anlaşması'nda dış ilişkiler, mülteciler ve göçmenlerle ilgili sorunlar da dahil olmak üzere geniş bir alanda Avrupa Birliğini başarılı kılmaya yönelik düzenlemelere yer verilmiştir. Avrupa İstihdam Stratejisi Amsterdam Anlaşması ile somutlaşmıştır. Amsterdam anlaşmasının ardından yapılan 1997 Lüksemburg, 1998 Cardiff, 1999 Köln, 2000 Lizbon ve 2000 Barcelona konsey toplantılarında istihdam konusu tekrar ve ayrı bir başlık olarak ele alınarak Avrupa İstihdam Stratejisi oluşturulmaya çalışılmıştır (Özgüler, 2013: 87-88).

Bu süreçte gittikçe daha da şekillenen Avrupa İstihdam Stratejisinin temel amaçları olarak dört madde belirlenmiştir. Bunlar;

1. Yüksek istihdam düzeyine ulaşmak,
2. İstihdam edilebilirliği ve iş yaratmayı geliştirmek,
3. Avrupa Birliği dâhilindeki işletmelerin ekonomi ile uyumunu sağlamak ve bireylerin yaşam boyu eğitime katılımlarını sağlamak,
4. İşgücü piyasasında bireylere eşit fırsatlar sağlamaktır.

Temel amaçları belirlenen, somutlaşan Avrupa İstihdam Stratejisine işlerlik kazandırma kararı ise Kasım 1997’de yapılan Lüksemburg Zirvesinde alınmıştır. Lüksemburg Zirvesi ile üye ülkelerin istihdam stratejisine uyum sağlaması için gerekli yol haritası ortaya konulmuştur. Bu yol haritasını oluşturan süreç şöyledir;

1. Üye devletlerin istihdam politikaları her sene Avrupa Komisyonu ve Konseyi tarafından hazırlanan, “Ortak İstihdam Raporu” ile gözden geçirilmektedir.
2. Komisyon tarafından her sene üye devletler için, Ortak İstihdam Raporu dikkate alınarak, İstihdam Rehberleri hazırlanmakta ve Konsey tarafından kabul edilmektedir.
3. Her üye devlet hazırlanan bu yıllık rehberlere dayanarak Ulusal Eylem Planı hazırlamaktadır.
4. Her üye devlet için hazırlanan “Tavsiyeler” Komisyon tarafından teklif edilmekte ve Konsey tarafından kabul edilmektedir.
5. Son unsur ise Emsal İnceleme Programı’dır (Kesici ve Selamoğlu,2005 :34).

Lüksemburg Zirvesinden sonra 16 Haziran 1998 yılında yapılan Cardiff Zirvesi’nde devlet başkanları sürdürülebilir büyümenin istihdam üzerindeki pozitif etkilere dikkatleri çekmiştir. Yine Cardiff Zirvesi’nde üye ülkeler, ortak pazarın iyi işlenmesi için çalışmaların sürdürülmesi ve 1999 yılında tek paraya geçilmesi üzerinde durmuştur.

3-4 Haziranda yapılan Köln Zirvesi ile Avrupa İstihdam Stratejisinde yeni düzenlemeler yapılmıştır. İstihdamı etkileyen bütün ekonomik faktörleri kapsayan bir istihdam politikası için zemin hazırlanmıştır. Bu zirvede Köln Süreci olarak anılan, Avrupa İstihdam Paktı oluşturulmuştur. Avrupa İstihdam Paktı’nın amacı; tüm tarafların katılımıyla makroekonomik politikalarla ilgili bir diyalog ortamını teşvik etmektir. Diğer bir amacı ise; bu diyalog ile büyüme ve istihdam artışını gerçekleştirmek için gerekli güveni sağlamaktır. Köln Zirvesinin öncelikli hedefi istihdam artışının sağlanmasıdır. Köln Zirvesi’ni, Cardiff Zirvesi’nin ekonomik boyutu ile Lüksemburg Zirvesi’nin istihdam boyutunun birleştiği bir zirve olarak tanımlamak yanlış olmayacaktır (Özgüler, 2013: 92).

2000 yılının Mart ayında Lizbon’da Avrupa Birliği Konseyi Olağanüstü Zirvesi yapılmıştır. Bu zirvede Lizbon Stratejisi’nin temelleri atılmıştır. Lizbon

Stratejisi'nin genel amacı, birliğe üye ülkelerin ekonomilerinde bir dönüşüm sağlamaktır. Bu dönüşümün, ileri teknoloji ve hatta bilgi teknolojileri yardımıyla sağlanması düşünülmüştür. Tüm bu sürecin sonunda varılacak hedef; Avrupa Birliği'ni 2010 yılına kadar "dünyanın en rekabetçi ve en dinamik bilgi ekonomisi" yapmaktır (Öztürk, 2008: 14). Bu stratejinin somut hali; 2010 yılında Avrupa istihdam oranının % 70'in ve 2006 yılında kadınların istihdam oranının %60'ın üzerine çıkarılmasıdır. Bu istihdam oranlarının sağlanabilmesi için Avrupa Birliği'nin yıllık %3 oranında büyümesi öngörülmüştür (Kesici ve Selamoğlu, 2005: 36). Bu hedeflerin gerçekleştirilmesi için öncelikle istihdama yönelik sorunlar tespit edilmiştir. İstihdama yönelik sorunlar; istihdama yönelik birleşmelerdeki yetersizlik, iş gücü niteliklerindeki açıklar, bilgi teknolojilerinden yeterli düzeyde fayda sağlanamaması, yapısal işsizlik ve nüfusun yaşlanmasıdır (Özen, 2015: 84).

2001 yılında yapılan Stockholm Zirvesi'nde Lizbon Stratejisi'nin durum değerlendirilmesinin yapılması, 2005 yılına kadar istihdamın %67'ye ve çalışan kadınların oranının %57'ye çıkarılması amaçlanmıştır. Stockholm Zirvesi'nde; Lizbon Zirvesi hedefleri güncellenmiştir. Bu güncelleme sonucunda "Europe 2020" olarak yeni hedefler belirlenmiştir. Diğer yandan Stockholm Zirvesi ile demografik konularla ilgili kararlar alınmıştır. Yaşlı istihdamı konusunda yeni hedefler konulmuştur. Birliğin mevcut durumundaki yaşlı işgücünün yoğunluğu ve beraberinde getirdiği problemler, yaşlı iş gücünün gelecekteki durumu hakkında kararlar alınmasını, hedefler belirlenmesini gerekli kılmıştır. Yaşlıların aktif yaşama kazandırılması belirlenen hedefler arasındadır. Dolayısıyla hem iş gücüne katılım oranında artış sağlanacak, hem de sosyal güvenlik ödemelerine olumlu yansımaları olacaktır (Özgüler, 2013: 96).

15-16 Mart 2002 tarihinde gerçekleştirilen Barcelona Zirvesi'nde; birliğe üye ülkelerin Hükümet veya Devlet Başkanları, Dışişleri ve Maliye Bakanları, 13 aday ülke temsilcileri ile bir araya gelerek Lizbon Stratejisini ve uygulamasını görüşmüşlerdir. Avrupa Konseyi; tam istihdam amacıyla daha iyi ve daha fazla iş alanı oluşturulması, Avrupa İstihdam Stratejisinin güçlendirilmesi ve Avrupa Birliği içinde çalışanların niteliklerinin güçlendirilmesi konularını öncelikli alanlar olarak belirtmiştir. Zirvenin istihdam ile ilgili ele aldığı konular; tam istihdam için somut politikalar, güçlendirilmiş istihdam stratejisi, Avrupa Birliği'nde hareketlerin ve yeteneklerin geliştirilmesidir. Barcelona Zirvesi'nde, esneklik ve güvence arasındaki dengenin sağlanmasına yönelik görüşler belirtilmiştir. Bu görüşlerden biri; üye devletlerin kendi ulusal uygulamaları sınırlarında, istihdam ile ilgili düzenlemelerini ve gerekiyorsa istihdam ile ilgili maliyetlerini tekrar değerlendirmeleridir. Diğer yandan bu zirvede, Lizbon Stratejisi'nin sadeleştirilmesi kararı alınmıştır. 2003 yılının sonunda ise belirlenen hedeflere ulaşmakta zorluklar olması nedeniyle, Lizbon Stratejisinin gözden geçirilmesine karar verilmiştir ve yeni düzenlemeler getirilmiştir (Akay, 2008: 108-109).

Lizbon Stratejisi'nin değerlendirilmesine yönelik yapılan zirvelerden biri olan Brüksel Zirvesi'nde Avrupa Birliği liderleri, yaşanan ekonomik durgunluğun üzerinde durmuşlardır. Bu doğrultuda komisyona Avrupa İstihdam Çalışma Grubu kurulması için öneride bulunmuşlardır. Kurulan çalışma grubu, tüm üye devletlerin faaliyetlerinde göz önünde bulundurması gerekeceği dört ilke belirlemiştir. Bu ilkeler; emek gücü ve girişimciler açısından yeni ekonomik koşullara uyum seviyesinin artırılması, emek piyasasına katılımın artırılması, beşeri sermayeye daha etkin yatırım yapılması ve daha iyi yöntemlerle reformların etkin olarak uygulanması güvencesinin sağlanmasıdır. Diğer yandan Brüksel Zirvesi'nde, Lizbon Stratejisi'nin uygulandığı sürece sonuçlarının muğlak olduğu ve stratejinin esaslarının uygulamasının daha güçlü olması gerektiği üzerinde durulmuştur. Bunların yanı sıra Lizbon Stratejisi hedeflerinin 2010 yılına kadar gerçekleştirilmesi ihtimalinin zor olduğu tespit edilmiştir (Özgüler, 2013: 98).

4. Avrupa İstihdam Stratejisinin Güçlü ve Zayıf Yönlerinin Değerlendirilmesi

Avrupa İstihdam Stratejisi'nin ortaya çıkışı ve gelişim süreçlerine yukarıdaki başlıklarda değinildi. Bu başlık altında Avrupa İstihdam Stratejisi'nin güçlü ve zayıf yönlerinin değerlendirmesi yapılacaktır.

Avrupa İstihdam Stratejisinin güçlü yönlerinden bahsederken öncelikle değinilmesi gereken en önemli özelliği, yıllar boyunca devamlılık göstermesidir. Bu devamlılığın başlangıç noktası Avrupa Konseyi'nin onayladığı istihdam kılavuzlarıdır. Bu süreci Avrupa Konseyi'nin ve Komisyonun Ortak İstihdam Raporu izlemektedir. Ortak İstihdam Raporu sayesinde ülkelerin belli bir süreçteki başarı ve başarısızlıklarının tespiti sağlanarak, değerlendirmelerin yapılması; ülkelerin kendilerini yenilemesine olanak sağlayan bir mekanizmadır. Dolayısıyla bu süreçte istihdam konusu, Avrupa Birliği içerisinde ortak bir ilgi alanı olmaktadır. Bu mekanizmanın uzun vadedeki etkilerine bakıldığında ise, istihdam sorununun çözümü için çeşitli politikaların geliştirilmesi gibi olumlu sonuçlar doğurduğu görülmektedir. Diğer yandan; Avrupa İstihdam Stratejisi'nin yapısının bir özelliği olan istihdam kılavuzları sayesinde ülkeler, Konsey düzeyinde alınan kararlara siyasi bağlılık göstermektedir. İstihdam kılavuzları üye ülkeler için hem genel anlamda hem de özel anlamda tavsiyeler, somut hedefler içerir. Bunlara ek olarak başarılı ülke uygulamalarının ve ulusal eylem planlarının izlenmesi ve değerlendirilmesi yöntemini de içerir. Dolayısıyla ulusal istihdam politikalarının etkinliğini sürekli değerlendiren ve hatta politikalara yön veren bir uluslar üstü bir düzenlemedir (Selamoğlu ve Lordoğlu, 2006: 106).

Avrupa İstihdam Stratejisinin zayıf yönlerini değerlendirdiğimizde karşımıza ilk olarak; Avrupa İstihdam Stratejisi'nin yapısı gereği bir yaptırım gücüne sahip olmaması gelmektedir. İkinci eleştiri noktası ise; esasen Avrupa Birliği'nde sosyal ve ekonomik hedeflerin birlikteliğine büyük önem verilirken, uygulamada ekonomik

hedeflere öncelik verilmesidir. Birlik bu konudaki tutumunu; ekonomik açıdan uygun ortam yaratılmadıkça, istihdamda beklenen büyümenin sağlanamayacağını ifade ederek ortaya koymuştur (Selamoğlu ve Lordoğlu,2006:106).

5. Küreselleşmenin Avrupa Birliği İstihdam Politikalarına Etkisi

Çalışmanın ilk bölümünde çeşitli tanımlarına yer verilerek açıklanmaya çalışılan ve net bir başlangıç tarihi olmasa da 1980’li yıllardan itibaren etkileri hissedilir düzeye gelen küreselleşme kavramı, günümüzde tüm dünya açısından önemli bir olgudur.

Ekonomik, sosyal ve teknolojik ilişkilerin belirleyicisi olan küreselleşme ile birlikte mesafe kavramı ortadan kalmış, tabiri caizse uzaklar yakın hale gelmiştir. Şöyle ki en basit örnekle, internet üzerinden dünyanın neresinde olursa olsun herhangi bir bilgi kaynağına ulaşabilir, dünyanın herhangi bir yerinden alışveriş yapabilir ve dünyanın herhangi bir yerinde yaşayan kişilerle iletişim kurabiliriz. Ekonomik açıdan bakarsak, herhangi bir sermayenin dünya devletleri arasında geçişi sağlanabilmektedir. Erişilebilirlik ve zaman konusunda adeta sınırları ortadan kaldıran küreselleşme kavramı olumlu ve olumsuz etkileri birlikte bünyesinde barındıran bir kavramdır. Şöyle ki; küreselleşme ile birlikte artan rekabet olgusu ve ülkelerin bu rekabet ortamında ayakta kalabilmek için verdikleri mücadele neticesinde ortaya çıkan sonuçlar her ülke açısından olumlu değildir. Küreselleşme, net bir tanımı olmayan ve dinamik bir kavramdır. Küreselleşmenin etkileri her ülke açısından farklılık göstermektedir.

Günümüzde 28 üyesi olan Avrupa Birliği çok sayıdaki üye devletin farklı ulusal, kültürel, dinsel değerlerini tek bir değer çatısı altında birleştirmek yerine; bu farklılıkların birleşimiyle ortaya çıkan dinamik güce önem vermektedir (Köktürk ve Ak, 2013: 76). Teklik fikrini savunan Avrupa Birliği küreselleşme sürecinden kalıcı ve derin sonuçlarla birçok yönde etkilenmektedir. Bunlardan en önemlisi Avrupa Birliği’nin güçlü ve refah içerisindeki varlığını sürdürmeyi sağlamaktır. Küreselleşme sürecinde sermayenin hareketliliği neticesinde çeşitli üretim ağları oluşmuştur. Avrupa Birliği’nin en güçlü olduğu alan olan imalat sanayiinde yatırımlar; daha ucuz işgücünün sağlandığı, sosyal güvenlik uygulamalarının ve yasaların daha esnek olduğu ülkelere doğru kaymıştır. Bu süreçte yatırımların azalması, işgücü piyasasındaki esneklik arayışları sonucunda Avrupa Birliği’nde istihdam alanında daralmalar yaşanmıştır (Castells’den aktaran Güler, 2011: 57).

Küreselleşmeyle birlikte ortaya çıkan yeni dünya düzeninin rekabetçi düzeninde kendine yer bulabilmek için Avrupa Birliği; üye ülkeler arasında mal ve hizmetlerin dolaşımında serbestliği sağlamak için bir ortak pazar kurmuştur. Ortak pazar uygulamasıyla birlikte Avrupa Birliği küresel piyasalarda önemli bir yer edinmiştir. Ancak bu dolaşım serbestliği içerisinde, emeğin dolaşımı bu kadar rahat düzeyde gerçekleşmemektedir. Küreselleşen dünyanın en önemli sorunlarından biri

olan işsizlik sorunu; Avrupa Birliği'nde uzun dönemli işsizlik, genç işsizliği, eksik istihdam şeklinde kendini göstermiş ve Avrupa Birliği'nin global çapta yükselişini sekteye uğratmıştır.

Bu sorunlar karşısında istihdam odaklı politikalar geliştirmesi gerekliliği ortaya çıkan Avrupa Birliği, 1997 yılında Lüksemburg Olağanüstü İstihdam Zirvesi'nde istihdam politikalarının temelini oluşturacak dört ilke belirlemiştir. Bu ilkeler; istihdam edilebilirlik, girişimcilik, gelişim ve değişime uyum sağlayabilme ve işgücü piyasasında herkese eşit imkânlar sağlamaktır. Avrupa Birliği bu şekilde çeşitli ilkeler benimseyerek ve politikalar geliştirerek işsizliğin önüne geçmeye çalışırken bir yandan da; küreselleşen dünyada kendi benimsediği misyonlardan ödün vermemiştir. Avrupa Birliği; bir yandan küreselleşmenin olumsuz etkilerinden biri olan işsizlik ve azalan rekabet sorunlarıyla baş etmeye çalışırken diğer yandan da kültürünü devam ettirmeye çalışmıştır (Sönmez, 2006: 189-191).

28 tane üyesi bulunan Avrupa Birliği'ne zorlu süreçler yaşatan işsizlik sorunu Eurostat 2015 Aralık ayı verilerine göre bazı ülkeler bazında şu şekildedir; Birliğin toplam işsizlik oranı %9 iken, en düşük işsizlik oranına sahip ülke %4,4 oran ile Almanya, en yüksek işsizlik oranına sahip olan ülke ise % 24,4 oran ile Yunanistan'dır. Bunun yanı sıra; işsizlik oranının Fransa'da %10,2 , Lüksemburg'da %6,5 , Malta'da %5,3, İtalya'da %11,6 , İspanya'da %20,9 seviyesinde olduğu görülmektedir (<http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&pcode=tipsun30&language=en>).

Avrupa Birliği'nin işsizlik sorunu ele alındığında değinilmesi gereken başlıca husus; istihdam performansının, işsizlik düzeyleri ve istihdam oranları açısından Avrupa Birliği içerisindeki bölgeler arasında farklılıklar göstermesidir. Avrupa Birliği bu sorunu çözmek için yapısal fonlarını kullanmıştır. Yapısal fonlar ile farklılıklar kapatılmaya çalışılmıştır. İşsizlik sorunları sadece bunlarla sınırlı kalmayıp, aynı zamanda sosyal sorunlara da yol açmaktadır. İşsizlik nedeniyle gelir seviyesinde yaşanan düşüşler; bireyin karar alma özgürlüğünü kısıtlamaktan, sosyal hayatın birçok alanından mahrum kalmaya, sosyal dışlanmaya ve cinsiyet ayrımcılığına kadar geniş bir yelpazede olumsuz etkilere neden olmaktadır (Sönmez, 2006: 192).

Küreselleşmenin bir getirisi olan işsizlik problemi nedeniyle değişen ve gelişen teknolojinin kullanımı azalarak kalitesi düşmektedir. İşsizlikle sürekli mücadele halinde olan Avrupa Birliği, işsizliğin bir sonucu olarak ortaya çıkan bu durum için de çeşitli politikalar geliştirmiştir. Avrupa Birliği bu politikalarla her yaşta öğrenmeye önem verdiğini yansıtmış ve bir bilgi toplumu oluşturmayı amaçlamıştır. Avrupa Birliği'nin bu politikalarla uzun dönemdeki hedefleri ise; teknoloji konusunda gelişimi, sürdürülebilir ekonomik kalkınmayı, istihdam artışını

ve sosyal uyumu sağlamaktır. Bilgi toplumu oluşturmak ve bu amaç doğrultusunda yaşam boyu öğrenmeyi destekleyerek bireylerin vasıflarını yükseltmek Avrupa Birliği için oldukça önemlidir. Çünkü Avrupa Birliği bu hedefler sağlandıktan sonra bilgi temelli bir ekonominin sağlanacağına inanmaktadır (Commission Of The European Communities, 2000, http://ec.europa.eu/health/files/eudralex/vol-1/reg_2000_141/reg_2000_141_en.pdf Erişim Tarihi: 20.03.2016).

Küreselleşme sürecinde yaşanan işsizlik sorunu ve bu soruna çözüm arayışları ile birlikte istihdam alanında çeşitli kavramlar ortaya çıkmıştır. Bu kavramlardan bir tanesi olan esneklik kavramı, Avrupa Birliği'nde de uygulama alanı bulmuştur. İşgücünün istihdamındaki esneklik uygulamaları; kısmi süreli çalışma, işgücünün farklı iş kolunda çalıştırılması, ücret esnekliği gibi uygulamalarla iş yeri çapında olurken aynı zamanda taşeron kullanımı ile farklı ülkeler çapında da gerçekleşmektedir. Avrupa Birliği'ne üye ülkelerdeki esneklik uygulamaları incelendiğinde de ülkeler arasında farklılıklar olduğu görülmektedir. Ancak esneklik uygulamalarının genel çerçevesinin sosyal hakların korunacağı bir şekilde olduğu görülmektedir. Esneklik uygulamaları olan ülkelerde, verimlilik artışı beraberinde ücretlerde ılımlı artışları ve çalışma saatlerinde değişiklikleri de getirmiştir (France-ILO Conference, 2001, <http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm> Erişim Tarihi: 20.03.2016).

Yaşanan süreçte Avrupa Birliği'nde esneklik uygulamasının giderek yaygınlaşması beraberinde bir güven sorununu getirmiştir. Bu süreçte; işverenlerin kendilerine çeşitli faydalar sağlayan esneklik isteğini ve çalışanların da güvence ihtiyacını karşılama hedefi ortaya çıkmıştır. Bu hedefe ulaşmak; sosyal taraflara arasında uyum sağlama amacına yönelik olarak ortaya çıkan "güvenceli esneklik" kavramı ile sağlanmaya çalışılmıştır. Güvenceli esneklik kavramı ilk kez, 1999 yılında Hollanda'da kabul edilen "Flexicurity and Security Act" de kullanılmıştır. Güvenceli esneklik uygulaması ile birlikte çalışanlar açısından iş güvenliği, gelir güvencesi, istihdam olanaklarını kapsarken; işveren açısından işletmelerin rekabet edebilirliğini sağlayan sayısal, fonksiyonel ve ücret esnekliğine sahip olma derecesini kapsamaktadır (Çakır, 2009: 81).

En yaygın olarak uygulanan esnek çalışma biçimi olan kısmi süreli çalışma, Eurostat 2014 yılı verilerine göre; Hollanda'da %49,6, İngiltere'de %25,3 ve Almanya'da %26,5 düzeyinde gerçekleşmiştir (<http://www.uis.gov.tr/uis/EylemPlanlariTR>).

Küreselleşme sürecinde yaşanan işsizlik sorununa çözüm bulmak, bu süreçte istihdamı arttırmak için çeşitli politikalar ve stratejiler üreten Avrupa Birliği hedeflerine tam olarak ulaşamamıştır. Hedeflere ulaşamamanın nedenleri arasında; uygulamadaki aksaklıklar, ülkeler arasındaki farklılıklar olduğu gibi yaşlı nüfusun artması, ekonomik performanstaki azalma gibi yapısal sorunlar da vardır. Bu

sorunlar neticesinde Avrupa Komisyonu, 2005 yılında Lizbon Stratejisi'nin yeniden gözden geçirilmesini önermiştir. Lizbon Stratejisi'nin yeniden gözden geçirilmesi sonucunda; önemli ilerlemeler olduğu ancak ciddi boşlukların da varlığına değinilmiştir. Avrupa Komisyonu "Büyüme ve İstihdam İçin Birlikte Çalışma-Lizbon Stratejisi İçin Yeni Bir Başlangıç" başlıklı bazı tekliflerde bulunmuştur. Öncelikli amaçlar; büyüme ve iş yaratma olarak belirlenmiştir. Temmuz 2005 tarihinde; bu amaçları içeren, özellikle güvenceli esneklik kavramına genişçe yer veren ve 2005-2008 yıllarını kapsayan yeni bir "Bütünleştirilmiş Rehberler Paketi" kabul edilmiştir (Halat, 2007: 11-12).

Avrupa Birliği kapsamında nitelikli ve sürdürülebilir istihdamı sağlamak, çalışma koşullarını iyileştirmek için gerçekleştirilen son çalışma; sosyal dışlanma ve sosyal koruma konularını da içeren İstihdam ve Sosyal Yenilik Programı'dır. İstihdam ve Sosyal Yenilik Programı;

- Avrupa Birliği hedeflerinin sahiplenilmesi, istihdam, sosyal işler alanlarındaki eylemler için Avrupa Birliği ve ulusal düzeyde koordinasyonun güçlendirilmesi,
- İşgücü piyasası politikaları ve yeterli sosyal koruma sistemlerinin geliştirilmesinin desteklenmesi,
- Avrupa Birliği mevzuatının güncelleşmesi ve etkili bir şekilde uygulanmasının sağlanması,
- Coğrafi hareketliliğin teşvik edilmesi ve istihdam fırsatlarının artırılması,
- Mikro finansın özel itina gösterilmesi gereken gruplar ile mikro girişimler için erişilebilirliğinin artırılması,
- Sosyal girişimlerin finansmana erişimlerinin artırılması amaçlarını taşımaktadır (<http://www.ab.gov.tr/index.php?p=49876>, Erişim Tarihi: 14.06.2016).

1 Ocak 2014- 31 Aralık 2020 tarihlerini kapsayan bu projeye, henüz aday ülke konumunda olan ülkeler de katılabilmektedir.

6. Türkiye Küreselleşmenin Neresinde?

Türkiye'de 1980'li yıllarda uygulamaya geçirilen liberal ekonomik model ile birlikte, dünya ekonomisine açılma başlamıştır. 6 Mart 1995'de imzalanan Gümrük Birliği Anlaşması ile birlikte Türkiye, küresel dünya ekonomisine dahil olmak için bir adım atmıştır (Kuzu, 2014 <http://www.sosyalbilgiler.gen.tr/kuresellesme-ve-kuresellesmenin-turkiye-uzerine-etkileri/> Erişim Tarihi: 18.06.2016).

Zenginlerin daha zengin, yoksulların ise daha yoksul olduğu, taraflar arasındaki farkların giderek arttığı küreselleşme sürecinin; piyasalar üzerinde olumlu ve olumsuz etkileri bulunmaktadır. Bu etkiler her ülke için farklı düzeyde gerçekleşmektedir. Küreselleşme sürecinin etkileri ve bu süreçte yaşanan gelişmeler

işgücü piyasasının yapısını etkilemektedir. İşgücü piyasasındaki değişimler ise istihdam alanındaki değişimleri beraberinde getirmektedir (Çondur ve Bölükbaş, 2014: 78).

Küreselleşme sürecinde; üretim, ulaşım ve enformasyon alanlarındaki hızlı teknolojik gelişmeler ile sermaye akışının hızlanması Türkiye işgücü piyasalarını da etkilemiştir. Türkiye işgücü piyasası içinde toplam istihdamın sektörel dağılımına bakıldığında 2000’li yılların başında tarımda %48,4, sanayide %12,9, hizmet sektöründe %38,6 oranları varken; 2015 yılında bu oranlar tarımda %19, sanayide %21, hizmet sektöründe %53,3 düzeyinde gerçekleşmiştir (<https://biruni.tuik.gov.tr/gosterge/?locale=tr> Erişim Tarihi: 18.06.2016).

İşgücü piyasasında istihdamın sektörel dağılımının son yıllardaki durumu Türkiye’nin, ekonomik anlamda bir dönüşüm yaşadığını göstermektedir. Ancak gelişen yeni ekonomik yapıyla Türkiye’nin; rekabet gücünü arttırarak ve istihdam alanında yeni politikalar geliştirerek küreselleşen dünya ekonomisinin rekabetçi yapısında varlığını sürdürmesi beklenirken, aksine ciddi sorunlar ortaya çıkmıştır. Yeni ekonomi politikalarının uygulanması, esneklik uygulamalarında sorunlar yaşanması, işverenlerin maliyetlerini düşürmek için ucuz işgücü arayışları Türkiye’de işsizliğin artmasına neden olmuştur (Çondur ve Bölükbaş, 2014: 91).

Türkiye’deki işsizlik oranlarının yıllar içerisindeki değişimine bakıldığında, istikrarlı bir değişim yapısı olmadığı görülmektedir. Özellikle 2001 Krizi ve 2008 Küresel Ölçekli Kriz’in etkileriyle çift haneli rakamlara ulaşan işsizlik oranları TÜİK verilerine göre 2015 yılında %10,5 seviyesinde gerçekleşmiştir (<https://biruni.tuik.gov.tr/gosterge/?locale=tr> Erişim Tarihi: 13.06.2016).

İşsizlik oranlarının düşürülmesi ve bu soruna çözüm bulunması için kalkınma programları içerisinde çeşitli istihdam politikalarına yer verilmiştir. Ancak uygulanan istihdam politikaları bu anlamda hedeflerine ulaşamamıştır. İstihdam oranlarının yıllar içerisindeki değişimi incelendiğinde, TÜİK verilerine göre istihdam oranı 2013 yılında %47,4, 2014 yılında %45,5, 2015 yılında %46,9 oranında gerçekleşmiştir (<https://biruni.tuik.gov.tr/gosterge/?locale=tr> Erişim Tarihi 13.06.2016).

Türkiye’deki işsizlik sorununun çözülmesi ve istihdam oranının arttırılabilmesi için aktif istihdam politikalarının uygulanmasına ihtiyaç vardır. Aktif istihdam politikaları işsizlikten en çok en çok etkilenen bölgelere ve gruplara yöneliktir. Türkiye’de İŞKUR tarafından gerçekleştirilen aktif istihdam programları kadınları, gençleri, göçmenleri ve engellileri kapsamaktadır (Sanal, 2013 <http://www.toprakisveren.org.tr/2013-99-enginsanal.pdf> Erişim Tarihi: 18.06.2016).

7. Türkiye ve Avrupa Birliği İstihdam Politikaları

Avrupa Birliği'ne üye olabilmek için belirlenen kriterleri sağlamak amacıyla ciddi çabalar gösteren Türkiye'nin; Avrupa Birliği istihdam politikaları ile ne ölçüde uyumlu olduğu, bu anlamda aralarındaki ilişkinin durumunun ne olduğu çeşitli açılardan yaklaşılarak aşağıdaki başlıklarda incelenmiştir.

7.1. Türkiye'de İşgücü Piyasalarının Genel Durumu

Türkiye'nin işgücü piyasası incelendiğinde öncelikli olarak karşımıza, işgücü talebi ve işgücü arzı arasındaki fark nedeniyle oluşan sorunlar çıkmaktadır. Ülkemizde hızlı nüfus artışı yaşanmaktadır. Ancak kırdan kente yapılan göçlerle birlikte kentlerdeki işgücü potansiyeli büyürken, bu işgücünü karşılayacak bir istihdam artışı sağlanamamaktadır. Bu nedenle iş gücüne katılım oranı sürekli olarak düşmektedir (Gediz ve Yalçınkaya, http://www.geocities.com/ceteris_paribus_tr2/gediz3.doc. E.T. 02.03.2016).

Tablo-3: 2010-2015 YILLARI ARASINDA TÜRKİYE İŞGÜCÜ PİYASASINDAKİ GELİŞMELER

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Türkiye						
Toplam Nüfus	73,722.988	74,724.269	75,627.384	76,667.864	77,695.904	78,741.53
İşgücüne Katılım Oranı (%)	46,5	47,4	47,6	48,3	50,5	51,3
İstihdam Oranı(%)	48,8	45,0	45,4	47,1	44,1	46,9
İşsizlik Oranı (%)	11,1	9,1	8,4	9	9,9	11,3

Kaynak: TÜİK İşgücü Veri Tabanından yararlanılarak hazırlanmıştır.

Yukarıdaki tabloda bulunan veriler incelendiğinde toplam nüfusun, 2010 yılı ile 2014 yılı arasında 3 milyon 972 bin 916 kişi artarak 77 milyon 695 bin 904 kişiye ulaşmıştır. İşgücüne katılım oranı yıllar içerisinde artış göstererek 2015 yılında %51,3 seviyesinde gerçekleşmiştir. İncelenen yıllarda istikrarlı bir yapısı olmadığı görülen işsizlik oranı, 2015 yılında bir önceli yıla göre artış göstererek %11,3 oranında gerçekleşmiştir.

Türkiye'nin işgücü piyasası incelendiğinde karşımıza işgücüne dahil olmayanlar kavramı çıkmaktadır. İşgücüne dâhil olmayanlar denildiği zaman; iş

aramayan ancak çalışmaya hazır olanlar, mevsimlik çalışanlar, ev işleriyle ilgilenenler, öğrenciler, emekliler, çalışamaz halde bulunan engelli ve hasta kimseler kastedilmektedir. İşgücüne dâhil olmayanların büyük bir kısmı potansiyel işgücüdür. Tam da burada, bu kadar çok insanın neden işgücü piyasası dışında kaldığı sorusuyla karşı karşıya kalmaktayız. Bu sorunun cevabında birçok olası neden saklıdır. Bunlardan bazıları;

1. İş bulma ümidini yitirenlerin iş aramaktan vazgeçmeleri ve dolayısıyla işgücüne dâhil olmaması,
2. Düşük ücretten dolayı işgücü piyasasının yerine ev işleri ve çocuk bakımının tercih edilerek aile ekonomisine daha faydalı olunacağına inanılması.
3. Çocuk bakım hizmetlerinin kentlerde pahalı olması,
4. Kayıt dışı istihdamın yaygın olmasından dolayı, bilhassa kadınların çalıştığında bile sosyal güvenlikten faydalanamaması nedeniyle oluşan isteksizlik.
5. Ortalama eğitim süresindeki artış ve işgücünün eğitim düzeyinin düşüklüğü olarak sayılabilir (Sapançalı, 2008: 11).

Tablo-4: TÜRKİYE’DE İSTİHDAMIN EKONOMİK FAALİYETLERE GÖRE DAĞILIMI (%)

Türkiye	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Tarım	25,2	25,5	24,6	23,6	21,1	19
Sanayi	26,2	26,5	26	26,4	27,9	21
Hizmet	48,6	48,1	49,4	50	51	53,3

Kaynak: TÜİK İşgücü Veri Tabanından yararlanılarak hazırlanmıştır.

Tablo-4 incelendiği zaman, tarım sektöründe istihdam edilenlerin oranının yıllar içinde azaldığı; buna paralel olarak sanayi ve hizmetler sektöründe istihdam edilenlerin oranının yıllar içinde arttığı görülmektedir. Tarım sektöründe istihdam edilenlerin oranı yıllar içerisinde azalmaktadır ancak belirtmek gerekir ki; ülkemizde tarım sektörünün toplam istihdamda hala önemli bir payı vardır.

7.2. Türkiye’de İşgücüne Katılım Oranlarının Avrupa Birliği Ülkelerindeki İşgücüne Katılım Oranlarına Göre Değerlendirilmesi

Türkiye’de işgücüne katılım oranları çok yüksek seviyelerde seyretmemektedir. Bu durumun nedenlerinin başlıcaları cinsiyet ve sosyal, kültürel, kurumsal faktörlere bağlı olarak ortaya çıkan bölgesel farklılıklardır. Tarım

sektörünün yoğun olduğu kırsal alanlarda ev yaşamı ve iş yaşamı iç içedir. Tüm aile üyeleri üretim sürecine dâhil olmaktadır. Ancak kentsel alanlara baktığımızda işlerin farklılaştığını görmekteyiz. Kadınlar ev işleri ile ilgilenir ya da düşük ücretli işlerde çalışırken, erkekler ev için gelir elde eden gruptadır. Diğer yandan kentlerde eğitim imkânları fazladır. Bu durum, eğitim hayatına devam eden genç kitleleri işgücüne katılmadan alıkoymaktadır.

Tablo-5: TÜRKİYE’DE KADIN-ERKEK AYRIMINA GÖRE İŞGÜCÜNE KATILIM ORANI(%)

Yıllar	Kadın	Erkek	Toplam
2010	27,6	70,8	48,8
2011	28,8	71,7	49,9
2012	29,5	71	50
2013	30,8	71,5	50.1
2014	30,3	71,3	50,5

Kaynak: TÜİK İşgücü Veri Tabanından yararlanılarak hazırlanmıştır.

Tablo-5 değerlendirildiğinde, kadınların işgücüne katılım oranının erkeklerin işgücüne katılım oranına kıyasla ne yazık ki daha düşük seviyede olduğu görülmektedir. Bu durumun birçok sebebi vardır. Bunlardan bazıları;

1. Çocuk bakımı,
2. Kadınların eğitim seviyelerinin düşük olması,
3. Elverişsiz piyasa koşulları,
4. Çalışma hayatına dair yasal mevzuattaki yetersizlikler,
5. Kadının çalışmasıyla ilgili tabulaşmış fikirlerin değiştirilmesindeki zorluklar sayılabilir (Şahin, 2007: 557).

Ekonomideki yerinin önemi yadsınamayacak olan kadınların işgücüne katılımının sağlanması ile toplam işgücüne katılım oranında olumlu değişimler yaşanmaktadır ve yaşanmaya devam edecektir.

Tablo-6: TÜRKİYE VE AVRUPA BİRLİĞİ ÜLKELERİNİN İŞGÜCÜNE KATILIM ORANLARININ KARŞILAŞTIRILMASI (%)

Ülkeler	2011	2012	2013	2014
Türkiye	49.3	49.4	50.3	50.5
Avusturya	60.5	60.8	60.9	60.7
Belçika	53.2	53.3	53.6	53.5
Bulgaristan	52.5	53.1	53.9	54.1
Kıbrıs	63.7	63.4	63.3	63.7
Çek Cumhuriyeti	58.3	58.6	59.3	59.3
Danimarka	63.9	63.2	62.4	62.2
Estonya	61.3	61.3	61.3	61.1
Finlandiya	59.9	59.7	59.1	58.9
Fransa	56.5	56.7	56.5	56.2
Almanya	60.1	60.1	60.4	60.4
Yunanistan	53.2	53.0	52.8	51.8
Macaristan	50.7	51.7	52.2	53.7
Hırvatistan	51.8	51.4	50.8	52.4
İrlanda	60.2	59.9	60.2	60.0
İtalya	48.1	49.1	48.8	49.1
Letonya	58.5	59.7	59.4	59.3
Litvanya	57.4	57.7	58.0	58.9
Lüksemburg	57.6	58.8	59.4	60.1
Malta	51.4	52.0	53.2	53.9
Hollanda	64.8	65.2	65.2	64.6
Polonya	55.5	55.9	55.9	56.2
Portekiz	60.5	60.2	59.3	58.8
Romanya	54.1	54.6	54.5	54.9
Slovakya	58.8	59.2	59.3	59.4
Slovenya	57.9	57.5	57.3	57.7
İspanya	59.7	59.7	59.4	58.9
İsveç	70.9	71.1	71.5	72.0
Birleşik Krallık	62.3	62.5	62.6	62.7

Kaynak: World Bank Statistic. (<http://data.worldbank.org/>)

Dünya Bankası (World Bank) verilerine göre hazırlanan; Türkiye ile Avrupa Birliği ülkelerinin işgücüne katılım oranlarının karşılaştırılmasını veren Tablo-6'ya bakarak, işgücüne katılım oranı açısından Türkiye'nin incelenen yıllar boyunca birçok ülkenin gerisinde kaldığını görmekteyiz. Avrupa Birliği ülkeleri incelendiğinde incelenen yıllar boyunca en düşük işgücüne katılım oranlarına sahip olan ülkenin İtalya olduğunu görmekteyiz. İncelenen yıllar boyunca en yüksek işgücüne katılım oranlarına sahip ülkenin ise, %70'lik oranlarla İsveç olduğunu görmekteyiz.

Türkiye’de işgücüne katılma oranlarının düşük olmasında birden fazla faktör etkilidir. Bunlardan bazıları olarak; tarımsal istihdamın azalma eğiliminde olması ve kente göç sonucunda kadınların işgücüne katılmaktan çekilmeleri, kentlerdeki yüksek işsizlik ortamı, işsizliğin yüksek olduğu bu ortamda bireylerin iş bulma umidini yitirmeleri ve iş aramamaları, kadınların çalışmasının engellenmesi, bir işte çalışmanın fırsat maliyetinin yüksek olması, erken emeklilik olgusunun gelişmesi gibi faktörler sayılabilir.

7.3. Türkiye’de İstihdamın Genel Durumu ve Avrupa Birliği İstihdam Stratejisine Göre Değerlendirilmesi

İstihdam kavramı ile anlatılmak istenen, ülkedeki mevcut işgücünün ekonomik faaliyetler içerisinde sürekli biçimde çalıştırılmasıdır. Aynı zamanda istihdam kavramı, bir ekonomide belli bir dönemde mevcut üretim aktörlerinin var olan teknolojik düzeye göre hangi oranda kullanıldığını gösterir. İstihdam kavramı literatürde ikiye ayrılır; tam istihdam ve eksik istihdam. Tam istihdam, işgücünün tamamının iş bulabilmesi durumudur. Tam istihdam gerçekleştiğinde, istihdam hacmi işgücüne eşit olur ve sonuçta işsizlik ortadan kalkar. Eksik istihdam ise; bir ekonomideki üretim faktörlerinin bir kısmının atıl kalması, üretim faktörlerinin tümünün üretim sürecine dâhil olamamasıdır.

Tablo-7: TÜRKİYE’DE YILLARA GÖRE İSTİHDAM ORANLARI (%)

Yıllar	2011	2012	2013	2014	2015
Türkiye	45.0	45.4	45.9	45.5	46,9

Kaynak: TÜİK Veri Tabanından yararlanılarak hazırlanmıştır.

Tablo-7’deki oranlar incelendiğinde, Türkiye’nin istihdam oranlarında yıllar içerisinde artış görülmektedir. Ancak 2013-2014 yılları arasında %0,4’lük bir gerileme yaşanarak istihdam oranı %45,5 olmuştur.

Türkiye’deki istihdam yapısı incelendiğinde tarım sektörünün büyük bir öneme sahip olduğu görülmektedir. Çünkü toplam istihdamın önemli bir kısmı tarım sektöründe sağlanmaktadır. Ancak son yıllarda tarım sektörünün toplam istihdam üzerindeki payı giderek gerilemektedir. Gizli işsizliğin sıklıkla görüldüğü tarımsal istihdamda, işgücü verimliliği de düşüktür (Ceylan, 1999: 106).

Tablo-8: YILLAR İÇİNDE TÜRKİYE’DE İSTİHDAMIN EKONOMİK FAALİYETLERE GÖRE DAĞILIMI (%)

Yıllar	Tarım	Sanayi	Hizmet
2011	23,3	20,8	48,7
2012	22,1	20,5	50,2
2013	21,2	20,7	50,9
2014	21,1	20,5	51,0
2015 (Eylül)	21,5	19,6	51,4

Kaynak: TÜİK İşgücü Veri Tabanından yararlanılarak hazırlanmıştır.

Yıllar içerisinde Türkiye’de istihdamın ekonomik faaliyetlere göre dağılımının rakamsal verilerinin yer aldığı Tablo-8 incelendiğinde; 2011 yılında %23,3’lük bir orana sahip olan tarım sektörünün payının 2015 yılına kadar düşüşler yaşadığı görülmektedir. 2015 yılında ise % 0,4’lük bir artış ile 21,5’e ulaştığını görüyoruz. Sanayi sektörünün toplam istihdam içerisindeki payında yıllara göre inişli çıkışlı değişimler yaşandığı, istikrarlı bir yapısı olmadığı görülmektedir. Hizmetler sektörünün toplam istihdam içerisindeki payının yıllar boyunca devamlı artış gösterdiği ve son yıllarda % 51,4’e ulaştığı görülmektedir.

Tablo-9: TÜRKİYE VE AVRUPA BİRLİĞİ ÜLKELERİNİN İSTİHDAM ORANLARININ KARŞILAŞTIRILMASI (%)

Ülkeler	2011	2012	2013	2014
Türkiye	45.0	45.4	45.9	45.5
Avusturya	57.7	57.8	57.7	57.3
Belçika	49.4	49.2	49.1	48.9
Bulgaristan	46.6	46.6	46.9	48.0
Kıbrıs	58.7	55.9	53.3	53.5
Çek Cumhuriyeti	54.4	54.5	55.2	55.7
Danimarka	59.1	58.4	58.0	58.1
Estonya	53.7	55.2	56.0	56.6
Finlandiya	55.2	55.2	54.3	53.8
Fransa	51.3	51.1	50.9	50.7
Almanya	56.6	56.8	57.2	57.4
Yunanistan	43.3	40.2	38.4	38.1
Macaristan	45.1	46.0	46.9	49.5
Hırvatistan	44.7	43.2	42.1	43.3
İrlanda	51.4	51.1	52.4	53.2
İtalya	44.1	43.9	42.9	42.8
Letonya	49.0	50.7	52.4	52.8
Litvanya	48.6	50.0	51.2	52.6
Lüksemburg	54.8	55.7	55.9	56.6
Malta	48.2	48.8	49.8	50.8
Hollanda	61.9	61.8	60.8	60.2
Polonya	50.2	50.2	50.2	51.2
Portekiz	52.8	50.8	49.7	50.7
Romanya	50.2	50.9	50.7	51.1
Slovakya	50.8	50.9	50.9	51.5
Slovenya	53.2	52.5	51.5	52.1
İspanya	46.9	44.9	43.9	44.5
İsveç	65.4	65.5	65.7	66.2
Birleşik Krallık	57.3	57.5	57.9	58.8

Kaynak: World Bank Statistic. (<http://data.worldbank.org/>)

Tablo-9’da 2011 yılı ile 2014 yılları arasında Avrupa Birliği’ne üye ülkelerin ve Türkiye’nin istihdam oranları verilmiştir. İşgücü piyasasının önemli göstergelerinden birisi olan istihdam göstergeleri, Avrupa Birliği’ne üye ülkeler arasında ve Türkiye’de yıllar içerisinde farklılıklar göstermektedir.

Türkiye’nin istihdam oranlarının yıllar içerisindeki durumu incelendiğinde; 2011 yılında % 45 olan istihdam oranı 2013 yılına kadar artışlar göstererek % 45,9’a

ulaşmıştır. Ancak 2014 yılında istihdam oranı % 45,5 'e gerilemiştir. Avrupa Birliği ülkeleri ile karşılaştırıldığında; Türkiye üye ülkelerden bazılarının seviyesine ulaşmış olmasına rağmen bu oranlar, olması istenen seviyelerde değildir.

Avrupa Birliği'ne üye ülkeleri incelediğimiz zaman en düşük oranlara sahip ülke olarak karşımıza son yıllarda ciddi bütçe açıkları veren ve bu süreçte başarılı reformlar yapamayan Yunanistan çıkmaktadır.

7.4. Türkiye'de İşsizlik Oranları ve Avrupa Birliği Ülkelerindeki İşsizlik Oranlarına Göre Değerlendirilmesi

Geçmişten bugüne tüm ülkelerin sorunu olan ve çözülmesi için büyük çabalar sarf edilen sorunlardan birisi işsizliktir. İşsizliğin ekonomik göstergeler üzerindeki etkilerinin yanı sıra; siyasal, sosyal ve psikolojik etkileri de vardır. İşsizlik sorununa çözüm bulunması ve bu sorunun ortadan kaldırılması için Avrupa Birliği ülkelerinde ve Avrupa Birliği'ne aday ülkelerde de "Avrupa İstihdam Stratejisi" doğrultusunda çözüm çalışmaları sürmektedir. İşsizlik sorununa kalıcı bir çözüm sağlanabilmesi için öncelikli adım işsizlik sorununun analizinin doğru yapılmasıdır (Duruel ve Kara, 2009: 2).

Türkiye açısından bakıldığında; istihdam ve işsizlik sorununun önemini belirleyen başlıca faktörler arasında hızlı nüfus artışını, iç ve dış göçleri, yeterli olmayan gelir düzeyini, teknolojik gelişmeleri, gelişmenin bölgeler arasında farklılıklar göstermesini, yatırım politikalarındaki olumsuzlukları ve eğitim politikasındaki problemleri sıralayabiliriz (Gediz ve Yalçınkaya, 2000: 180).

Biraz daha eskilere gidersek; Cumhuriyetin ilk dönemlerinden 1970'li yılların ortalarına kadar geçen süreçte işsizlik oranları çoğunlukla %2 ile %4 arasında gerçekleşmiştir. Dolayısıyla bu süreçte işsizlik önemli bir sorun olarak görülmemiştir (Biçerli, 2004: 256). Türkiye için işsizliğin sorun olarak görülmesi, İkinci Dünya Savaşı sonrasındaki yeni bir dünya düzeninin oluşması süreciyle başlamıştır ve o dönemden itibaren önemli bir konu olarak gündemde olmuştur. Türkiye'de önemli bir adım olan Beş Yıllık Kalkınma Planları ile birlikte istihdam ve işsizlik ile ilgili bazı hedefler belirlenmiştir. Ancak belirlenen hedeflere ulaşma konusunda istenilen sonuçlar gerçekleşmemiştir. 1980'li yılların başında ve 1990'lı yılların başında kısmi azalmalar gerçekleşmiştir. Ancak Türkiye'nin işsizlik tablosuna bir bütün olarak bakıldığında; 1960'lı yıllardan günümüze kadar, kısmi azalmalar dışında, artış gösterdiği görülmektedir. Bu süreçte sanayileşme adımları atan Türkiye ekonomisi yüksek bir büyüme yaşamıştır ancak gerçekleşen büyüme performansı beraberinde o denli büyük bir istihdam oluşturma kapasitesini getirememiştir (Şahin, 2007: 562).

Türkiye'de son yıllarda TÜİK tarafından tespit edilen işsizlik oranlarını incelediğimiz zaman 2001 krizinin istihdam oranlarını etkilediğini açıkça görmekteyiz. 2000 yılında işsizlik oranı %6,5 iken, 2003 yılında %10,5'e çıkmıştır.

2001 krizinin etkileri 2006 yılından itibaren azalmaya başlamıştır ve işsizlik oranı %9,9 seviyesine inmiştir. Türkiye ekonomisini etkileyen bir diğer kriz 2008 yılında gerçekleşen küresel ölçekli finans krizidir. Bu krizin etkisiyle işsizlik oranlarında ciddi artışlar görülmüştür. 2009 yılında işsizlik oranı %14'e ulaşmıştır. Bu durum karşısında alınan önlemler ve yeni istihdam alanlarının yardımı ile işsizlik oranı 2010 yılında %11,9 a gerilemiştir. İşsizlik oranları 2011 yılından günümüze kadar tek haneli rakamlarda seyretmektedir. TÜİK tarafından belirlenen son işsizlik oranı Ekim 2015 itibariyle %10,5'dir (<http://www.tuik.gov.tr/HbGetirHTML.do?id=21568>, Erişim Tarihi: 25.01.2016).

Tablo-11'de Türkiye ile Avrupa Birliği'ne üye ülkelerin işsizlik oranları karşılaştırma yapmak için verilmiştir. Ancak tablodan önce işsizlik sorununu Avrupa Birliği açısından değerlendirmek daha faydalı olacaktır.

İşsizlik sorunu sadece gelişmekte olan ülkelere özgü bir sorun değildir. Gelişmiş ülkeler açısından da işsizlik ciddi bir sorundur ve önemli sosyal problemlerden biridir. Batı Avrupa ülkeleri, 1945 ve 1975 yılları arasında en iyi zamanlarını yaşamıştır ancak 1973 ve 1979 yıllarında petrol fiyatlarının artmasına bağlı olarak gerçekleşen Petrol Krizi'nden ciddi ölçüde etkilenmiştir. Yaşanan krizin etkileri uzun süre devam etmiştir. Bu süreçte ekonomik ve sosyal yaşamda devlet müdahalesinin azaltılması talepleri ortaya çıkmıştır. Bunun sonucunda yeni bir düzen olan “ Neo- Liberal” yapıya geçilmiştir. Yeni bir düzene geçiş süreci işgücü piyasalarında değişiklikler yaşanmasına yol açmıştır. Bu değişikliklerden en önemlisi, birçok Avrupa Devletinde işsizlik oranlarının artmasıdır. İşsizlik oranlarındaki bu artış zamanla yapısal bir hal almıştır. Tüm bunları yaşadığı tarihten itibaren işsizlik, Avrupa Birliği'nin gündeminden hiç düşmemiştir (Murat ve Şahin, 2011: 25).

1990'lı yıllarda, Avrupa Birliği bünyesinde istihdam seviyesinde bozulmalar yaşanmıştır. Bu bozulmalar iş ve gelir güvencesini de etkilemiştir. Bunun sonucunda göçmen işçiler, kadınlar ve gençler düşük gelirli istikrarsız işlerde çalışmaya başlamışlardır. Tüm bunlar beraberinde ciddi sorunlar getirmiştir. 1990'lı yıllardan sonra da Avrupa Birliği ülkelerinde işsizlik sorunu devam etmiştir. Bu dönemde işsizliğe sebep olan önemli unsurlardan biri, işsizlik sürelerinin uzunluğudur. Bir yıl ya da daha fazla süreyi kapsayan ve uzun dönemli işsizlik olarak adlandırılan bu durumun bireylere etkisi oldukça yoğundur. Uzun süre çalışmayan birey pratik bilgi ve becerisini yitirmekte, işiyle ilgili değişim ve gelişimlere uyum sağlayamamaktadır. Diğer yandan uzun dönemli işsizliğin getirdiği psikolojik sorunlar da vardır. Uzun süre işsiz kalan ve yeniden bir işe sahip olamayacağını fikrine kapılan birey, psikolojik çöküntüler yaşamaktadır. Bu sorunlar günümüzde de devam etmektedir. Avrupa Birliği Komisyonu tarafından hazırlanan Uzun Süreli İşsizlik 2012 Raporu'na göre 27 Avrupa Birliği ülkesinde uzun süreli işsizlik oranı erkeklerde 2011 yılında %43,73, kadınlarda %42,36 olarak tespit edilmiş olması,

uzun süreli işsizliğin hala bir sorun olarak devam ettiğinin kanıtı niteliğindedir (Kafkas, 2014: 42- 43).

Tablo-10: TÜRKİYE’NİN VE AVRUPA BİRLİĞİ ÜLKELERİNİN İŞSİZLİK ORANLARININ KARŞILAŞTIRILMASI (%)

Ülkeler	2011	2012	2013	2014	2015
Türkiye	8.8	8.1	8.7	9.9	10.3
Avusturya	4.6	4.9	5.3	5.6	5.7
Belçika	7.1	7.5	8.4	8.5	8.5
Bulgaristan	11.3	12.3	12.9	11.4	9.2
Kıbrıs	7.9	11.8	15.9	16.1	15.1
Çek Cumhuriyeti	6.7	7.0	7.0	6.1	5.1
Danimarka	7.6	7.5	7.0	6.6	6.2
Estonya	12.3	10.0	8.6	7.4	6.2
Finlandiya	7.8	7.7	8.2	8.7	9.4
Fransa	9.2	9.8	9.9	9.9	10.4
Almanya	5.8	5.4	5.2	5.0	4.6
Yunanistan	17.8	24.1	27.3	26.5	24.9
Macaristan	11.0	11.0	10.2	7.7	6.8
Hırvatistan	13.7	15.9	17.3	17.3	16.3
İrlanda	14.6	14.7	13.0	11.3	9.4
İtalya	8.4	10.7	12.1	12.7	11.9
Letonya	16.2	15.0	11.9	10.8	9.9
Litvanya	15.4	13.4	11.8	10.7	9.1
Lüksemburg	4.9	5.1	5.8	5.9	6.7
Malta	6.4	6.3	6.4	5.9	5.4
Hollanda	4.4	5.3	6.7	6.8	6.9
Polonya	9.6	10.1	10.3	9.0	7.5
Portekiz	12.7	15.5	16.2	13.9	12.6
Romanya	7.2	6.8	7.1	6.8	6.8
Slovakya	13.6	14.0	14.2	13.2	11.5
Slovenya	8.2	8.8	10.1	9.7	9.0
İspanya	21.4	24.8	26.1	24.4	22.1
İsveç	7.8	8.0	8.1	8.0	7.4
Birleşik Krallık	8.0	7.9	7.5	6.1	5.3

Kaynak: World Bank Statistic. (<http://data.worldbank.org/>)

Türkiye’nin ve Avrupa Birliği’ne üye ülkelerin işsizlik oranlarının verildiği Tablo-10 incelendiğinde; öncelikle Türkiye’nin işsizlik oranlarının istikrarlı bir

yapısı olmadığı açıkça görülmektedir. 2011 yılında %8,8 olan işsizlik oranı 2012 yılında olumlu bir tablo çizerek %8,1'e gerilemiştir. Ancak daha sonraki yıllarda artış göstererek 2013 yılında %8,7 ye ve 2014 yılında ise %9,9'a çıkmıştır. Bu artışların sebebi olarak Türkiye ekonomisinin istihdam ve büyümeyi aynı anda geliştirecek politikalar belirlemedeki ve yeniliklere uygun iktisat modellerini tercih etmek konusundaki eksiklikleri gösterilebilir.

Avrupa Birliği'ne üye ülkelerin işsizlik oranları incelendiğinde; yıllar itibariyle işsizlik oranı en düşük olan ülkelerin 2011 yılında %4,4'lük bir oranla Hollanda, 2012 yılında %5,1'lik bir oranla Lüksemburg, 2013 yılında %5,2'lik ve 2014 yılında %5'lik oranlarla Almanya olduğunu görüyoruz.

Tablonun bütününe baktığımız zaman Avrupa Birliği'ne üye ülkeler arasında işsizlik oranı %10'un üzerinde olan ülkelerin sayısının oldukça fazla olduğunu görüyoruz. Türkiye'nin işsizlik oranı ise bu ülkelere oranla daha düşük seyretmektedir. Yukarıda da belirttiğimiz gibi işsizlik sorunu, gelişmiş ülke ve gelişmekte olan ülke ayrımı yapılmaksızın tüm ülkelerin genel sorunudur. İşsizlikle mücadele etmek için doğru ve etkili istihdam politikalarının geliştirilmesi ve uygulanması oldukça önemlidir.

8. Türkiye ve Avrupa İstihdam Stratejisi: Katılım Süreci ve Uyum

Avrupa ve insanlık tarihindeki önemi büyük olan Avrupa Ekonomik Topluluğu 1958 yılında kurulmuştur. Bu tarihten kısa bir süre sonra 31 Temmuz 1959'da Türkiye, Avrupa Ekonomik Topluluğu'na ortaklık başvurusu yapmıştır. Türkiye'nin yapmış olduğu ortaklık başvurusu Avrupa Ekonomik Topluluğu Bakanlar Konseyi tarafından kabul edilerek üyelik koşullarının tam olarak gerçekleştiği zamana kadar geçerli olacak bir ortaklık anlaşmasının imzalanması teklif edilmiştir. "Ankara Anlaşması" 12 Eylül 1963 tarihinde imzalanarak 1 Aralık 1964'te yürürlüğe girmiştir.

Nihai hedefi Türkiye'nin Topluluğa tam üyeliği olan Ankara Anlaşması'nda, Türkiye'nin uyum süreci için üç aşama belirlenmiştir. Bu aşamalar; hazırlık dönemi, geçiş dönemi ve nihai dönem olarak adlandırılmıştır. İlk aşama olan ve amacı taraflar arasındaki ekonomik farklılıkları azaltmak olan hazırlık dönemi, 1 Aralık 1964 tarihinden itibaren başlamıştır. Bu aşamada iki taraf arasında bazı kurumlar oluşturulmuştur. Bu kurumlardan en üst düzey karar alma organı Ortaklık Konseyi'dir. Hazırlık döneminin sona erdiren ve geçiş dönemine ilişkin koşulları belirleyen Katma Protokol, 13 Kasım 1970 tarihinde imzalanmış ve 1973 yılında yürürlüğe girmiştir. Bu dönemde taraflar arasında sanayi ürünleri ve kişilerin serbest dolaşımının sağlanması öngörülmüştür. Bu aşamadaki bir diğer hedef ise Gümrük Birliği'nin tamamlanması olmuştur. Geçiş döneminden sonra, 1 Ocak 1996'da Gümrük Birliği yürürlüğe girmiştir. Gümrük Birliği ile birlikte tarafların uyum

seviyesi ileri bir noktaya ulaşmıştır (<http://www.ab.gov.tr/index.php?p=111> Erişim Tarihi: 10.02.2015).

Ankara Anlaşması ile başlayan Avrupa Birliği ve Türkiye ilişkileri açısından 10-11 Aralık 1999 tarihinin önemli bir yeri vardır. Helsinki’de Avrupa Birliği Devlet ve Hükümet Başkanları Zirvesi yapılmıştır. Bu zirvede Türkiye, oybirliği ile Avrupa Birliği’ne aday ülke olarak kabul edilmiştir. Bu önemli gelişmenin ardından 17 Aralık 2004 tarihi de bir dönüm noktası olma niteliği taşımıştır. Avrupa Birliği devlet ve hükümet başkanlarının 17 Aralık 2004 Zirvesi’nde aldığı karar ile Türkiye, 3 Ekim 2005 tarihinden itibaren Avrupa Birliği’ne katılım müzakerelerine resmen başlamıştır. Bir diğer deyişle Türkiye’nin Avrupa Birliği’ne üyelik süreci son aşamaya geçmiştir (Tekin, 2008: 207-208).

Katılım Müzakereleri kapsamında şu ana kadar 15 fasıl müzakerelere açılmış, bir tanesi geçici olarak kapatılmıştır. Bu fasıllar; 4-Sermayenin Serbest Dolaşımı, 6-Şirketler Hukuku, 7-Fikri Mülkiyet Hukuku, 10-Bilgi Toplumu ve Medya, 12-Gıda Güvenliği, Veterinerlik ve Bitki Sağlığı, 16-Vergilendirme, 18-İstatistik, 20-İşletme ve Sanayi Politikası, 21-Trans-Avrupa Ağları, 22-Bölgesel Politika ve Yapısal Araçların Koordinasyonu, 27-Çevre, 28-Tüketicinin ve Sağlığın Korunması, 32-Mali Kontrol. Ancak 25-Bilim ve Araştırma faslı geçici olarak kapatılmıştır.

Türkiye’nin Avrupa Birliği’ne katılım sürecine değindikten sonra bir de, Avrupa İstihdam Stratejisi’ne ve Türkiye’nin Avrupa Birliği İstihdam Stratejisi’ne uyumu incelenecektir.

Avrupa İstihdam Stratejisi süreci şöyle ilerlemektedir;

-Komisyonun önerisiyle Konsey yılın başında, gerçekleştirilecek somut amaçları içeren İstihdam Kılavuzu için öncelikli alanları tespit eder.

- Her üye devlet “ Ulusal Eylem Planı” hazırlar. Ulusal Eylem Planı, belirlenen hedeflere ulaşmak için üye ülkelerin kendi ulusal ekonomilerine uygun olarak belirlediği metotları içerir. Ulusal Eylem Planı’nın hazırlık aşamasında; sendika, işveren, yerel ve bölgesel otoritelerden oluşan geniş bir sosyal kesimin katkısı bulunmaktadır.

- Üye ülkelerin Ulusal Eylem Planları Komisyon ve Konsey tarafından incelenmektedir. İnceleme sonucunda her yılın Aralık ayında Avrupa Konseyi’ne “ Ortak İstihdam Raporu” sunulmaktadır. Bu raporla birlikte Komisyon, gelecek yıl hazırlanacak İstihdam Kılavuzu için önerilerini ve ek önlemleri de gündeme getirir.

- Konsey devlet veya hükümet başkanlarının belirteceği kararları dikkate alarak, gelecek yıl için hazırladığı istihdam kılavuzunu onaylar.

Bu aşamalar bir döngü şeklinde devam etmektedir (Kesici ve Selamoğlu, 2005: 35).

Avrupa İstihdam Stratejisi ile ilgili özellikle değinilmesi gereken bir diğer nokta, Avrupa İstihdam Stratejisinin temelini oluşturan İstihdam Kılavuz İlkeleri'dir. Bu ilkeler;

- Yeni girişimlerin başlatılması ve iş kurulmasını kolaylaştırma amacını taşıyan; girişimciliği özendirmek,
- Toplumdaki dezavantajlı grupları istihdam edebilmeyi amaçlayan; istihdam edilebilirliği arttırmak,
- İşletmelerin ve çalışanların, yeni teknolojilere ve piyasanın değişen şartlarına uyum sağlamasını amaçlayan; uyum kapasitesini güçlendirmek,
- Avrupa Birliği'ne üye devletlerde, kadınlara ve erkeklere eşit kariyer fırsatını sağlamayı, engelli bireylerin emek piyasasına katılımını kolaylaştırmayı amaçlayan; fırsat eşitliğini sağlamaktır (Kafkas, 2014: 56-58).

Çalışmanın Avrupa Birliği'nin tarihçesini içeren başlığında daha geniş açıklamalarına yer verilen; Lizbon Zirvesi, Stockholm Zirvesi ve Barselona Zirvesi istihdam alanında adımların atıldığı ve çalışmaların yapıldığı, istihdam stratejisi açısından önemi olan zirvelerdir.

Lizbon Zirvesi ile belirlenen Avrupa İstihdam Stratejisi 2003 yılında güncellenmiştir. Yapılan güncellemedeki amaç, mevcut ilke ve temellerin yerine yenilerini getirmek değildir. Güncellemenin amacı, mevcut ilke ve temellerin gelişmesini sağlamaktır (Tekin, 2008: 198). Bu süreçte istihdam artışının düşük olması, işsizlik oranının ve genç işsizliğinin artışı, yaşanan ekonomik durgunluğun etkileriyle mücadele edebilmek için orta vadeli bir istihdam stratejisi yapılandırılmaya çalışılmıştır (Özen, 2013: 69).

3 Mart 2010 tarihinde Avrupa Komisyonu tarafından "Avrupa 2020 Stratejisi" açıklanmıştır. Avrupa 2020 Stratejisi, Lizbon Stratejisi'nin devamı niteliğindedir. Hedeflerin daha somut ve ölçülebilir olan belirlendiği Avrupa 2020 Stratejisi'nin temel öncelikleri; akıllı, sürdürülebilir ve kapsayıcı büyümedir (Özen, 2013: 70-73).

İstihdam denildiğinde akla gelen ilk sorun olan işsizlikle mücadele için Türkiye'de yaygın, etkili ve bilinçli bir program uzun yıllar boyunca uygulanamamıştır. Çeşitli kalkınma planları yapılmış, işsizlikle mücadele için çaba gösterilmiş ancak istenilen sonuçlara ulaşılamamıştır. Türkiye'de ulusal istihdam politikası belirlenmemiştir. Ancak son yıllarda Avrupa Birliği'ne üyelik sürecinin etkisiyle Türkiye'de, aktif istihdam politikalarına verilen önem artmıştır (Eser ve Terzi, 2008: 242).

Türkiye'nin Avrupa Birliği politikalarına uyumunun sağlanması için üç araç vardır. Bu araçlar; katılım ortaklığı belgeleri, ulusal programlar ve ilerleme raporlarıdır. Bir de tüm bu çalışmalardan önce hazırlanan istihdam durumu raporu vardır. İstihdam durum raporu ön hazırlık niteliği taşır. Türkiye'deki istihdamın mevcut durumunu ayrıntılı olarak ortaya koymak amacıyla hazırlanmıştır. Belirlenen temel sorunlara göre Komisyonla beraber katılım ortaklığı belgesi hazırlanmıştır. Ülkenin istihdam alanındaki öncelikleri ve bu alanda yapılacak destekler tespit edilmiştir. Katılım ortaklığı belgesi Komisyon ve aday ülke tarafından imzalanan resmi bir taahhüttür. Aday ülkenin hangi faaliyetleri yerine getireceği, finans kaynakları ve diğer kaynaklar katılım ortaklığı belgesinde genel olarak belirlenirken, ulusal raporda ayrıntılı bir şekilde belirtilir. Son aşama olan ilerleme raporları ise; taahhütlerin yıllık olarak incelendiği ve aday ülkenin hazırlayarak Komisyona sunduğu raporlardır.

Türkiye İstihdam Durum Raporu, 2003 yılında Avrupa Birliği Komisyonu'na sunulmuştur. Türkiye'nin işgücü piyasasını ayrıntılı bir şekilde inceleyen raporu; Türkiye İş Kurumu koordinatörlüğünde, akademisyenlerden oluşan bir ekip hazırlamıştır. 2003 yılında sunulan Türkiye İstihdam Durum Raporu değerlendirildiğinde, Türkiye'nin öncelikli sorununun işsizlik olduğu görülmektedir. Ardından kadınların iş gücüne katılım oranının düşük olması, mesleki eğitime verilen önemin yetersizliği gibi Avrupa İstihdam Stratejisi ile ortak olan problemler gelmektedir (Özen, 2013: 79-80).

Belirttiğimiz üzere Katılım Ortaklığı Belgesi; Avrupa Birliği'ne katılımın sağlanması için öncelikle yapılması gerekenlerin, yapılacak mali yardımların ve bu mali yardımların koşullarının belirlendiği bir belgedir. Türkiye 1999 yılında aday ülke olarak kabul edildikten sonra bir Katılım Ortaklığı Belgesi hazırlanmıştır. Katılım Ortaklığı Belgesi'nde öncelikler; bir yıl içinde gerçekleştirilmesi gereken kısa vadeli öncelikler ve adımları atılmış ancak bir yılı aşkın sürede gerçekleşecek olan orta vadeli öncelikler olarak ikiye ayrılmaktadır (Kafkas, 2014: 91).

Kısa vadeli öncelikler başlığı altında; kayıt dışı ekonomi sorununun çözümlenmesi için önlemler alınması, mesleki eğitim çabalarının geliştirilmesi ve iş gücü piyasasındaki dengesizliklerin değerlendirilmesi, iş ortamının iyileştirilmesi, müktesebata uyum için bir strateji ve detaylı program belirlenmesi, çocuk işçiliği, sosyal diyalog, müktesebatın uygulanması ve geliştirilmesi için sosyal ortakların çabalarının desteklenmesi, Avrupa Birliği mevzuatının iç hukuka aktarılmasında yer alan kurumların değerlendirilmesi, yatırım finansmanı planı ve kayıt dışı istihdam konuları yer almaktadır. Orta vadeli öncelikler başlığı altında ise; ücret ve sosyal güvenlik alanında sürdürülebilirlik sağlamak, ayrımcılık uygulamalarını kaldırarak Avrupa Birliği mevzuatının üstlenilmesi, mevzuatın uygulanması, ulusal istihdam stratejisi, sosyal korumanın geliştirilmesi, sosyal içerme stratejisi konuları yer almaktadır (Özen, 2013: 82- 87).

Avrupa Birliği'nin Türkiye ile ilişkilerinde tam üyeliğin sağlanmasına yönelik öne sürdüğu koşullar zorlaşarak ilerlemiştir. Sağlanması gereken ve Avrupa Birliği açısından önemi büyük olan kriterlerden biri, Kopenhag Kriterleri'dir. Demokrasi, hukuk devleti, insan hakları, azınlıkların korunması, piyasa ekonomisi başlıklarını içeren Kopenhag kriterlerinin tamamen sağlanması gerekmektedir. Kopenhag Kriterleri kapsamında hazırlanması gereken bir diğer belge " İlerleme Raporu" dur. En son Kasım 2015 tarihinde Avrupa Birliği tarafından açıklanan İlerleme Raporu Türkiye için genel anlamda ağır eleştiriler içermektedir. İncelenen bir yıllık dönemde, ticari ve ekonomik entegrasyonun ileri seviyede olduğu ve artarak devam ettiği belirtilirken; işleyen bir piyasa ekonomisine sahip olan Türkiye'nin makroekonomik dengesizlikler sorununa da dikkat çekilmiştir. Türkiye'nin piyasa güçleri ve Avrupa Birliği içerisindeki rekabet baskısıyla baş etme kapasitesiyle ilgili durumunun iyi seviyede olduğuna değinilmiştir. Demokratik hukuk devletlerinde olması gereken özgürlük ve güvenlik arasındaki dengenin, Türkiye'de göz ardı edildiğinden bahsedilmektedir. Diğer yandan raporda, Türkiye'nin güvenlik durumu açısından olumsuzluklara tanık olduğuna yer verilmiştir. İnsan hakları ve temel özgürlüklerin korunması konusunda önemli gelişmelerin kaydedildiği ancak hala ciddi eksiklikler olduğu belirtilmiştir. Raporda; ayrımcılıkla mücadele konusunda acilen Avrupa Birliği standartlarına uygun olarak bir yasa hazırlanarak, kabul edilmesi gerektiğine değinilmektedir (<http://avrupa.info.tr/tr/bilgi-kaynaklari/haber-arsivi/news-single-view/article/2015-tuerkiye-ilerleme-raporu-yayinlandi.html> Erişim Tarihi: 30.01.2016).

Türkiye'nin bugün geldiği nokta başlangıca göre ileri seviyede olsa da henüz istenen kriterleri tam olarak sağlayamamıştır. 3 Ekim 2005 tarihinde başlayan Türkiye ile Avrupa Birliği katılım müzakerelerinde; 33 müzakere başlığından 13'ü açılmış ve bir başlık geçici olarak kapatılmıştır. Mevcut yükümlülükler yerine getirildiği takdirde yeni başlıklar açılacaktır. Türkiye; ilerleme yolundaki eksiklikleri gidermek, Avrupa Birliği'ne ekonomik ve sosyal uyumu sağlayabilmek için yeni düzenlemeler ve reformlar yapılarak Avrupa Birliği'ne tam üyeliğin sağlanması hedefiyle çalışmalarına devam etmektedir.

SONUÇ

Kesin bir başlangıç tarihi olmayan küreselleşme sürecinin geçmişi; insanların binlerce hayvanları evcilleştirmesi, buldukları yerden başka yerlere göç etmesi ve ticaret kervanlarının oluşturulması, yeni bölgelerin keşfedilmesine uzanacak kadar eskilere dayanır diyebiliriz (Aktel, 2001: 195). Küreselleşme; ülkelerin sahip oldukları ekonomik, siyasal, sosyal ve kültürel nitelikteki değerlerinin dünya sınırlarına yayılması, farklılıkların bir bütünlük ve uyum temelinde ortadan kalkması olarak da tanımlanabilir. Diğer yandan küreselleşme olgusu; ulusal ekonomilerin dünya piyasalarına belirli noktalardan dâhil olması ve ekonomik karar aşamalarına dünya kapitalizminin sermaye birikimlerine yönelik önceliklerin yön vermesi olarak da yorumlanabilir (Aydemir ve Kaya, 2007:). Ayrıca küreselleşme; dünya çapında ulusal kimliklerin ve sınırların çözüldüğü, ekonomik entegrasyonların yaşandığı ve sosyal hayatın büyük bir bölümünün küresel süreçler tarafından şekillendiği bir çağdır. Küreselleşme süreci; bir yönüyle bütünleştirici, diğer yönüyle kimlikleri ayrıştırıcı bir süreçtir (Seymen ve Bolat, 2005: 6-7).

Ekonomik, sosyal, kültürel, teknolojik ve ideolojik faktörlerin etkileşimi ile birlikte yaşanan küreselleşme sürecinde dünya çapında değişiklikler yaşanmıştır. Uluslararası boyutta yaşanan siyasal etkileşim süreçleri ve ticari ilişkiler neticesinde çok uluslu işletmeler dünya ekonomisinde söz sahibi olmaya başlamışlardır. Zamanla dünya siyasetine de yön verir hale gelmişlerdir.

Güçlülerin kazandığı güçsüzlerin ise kaybederek rekabet piyasasından silindiği bu süreç; kimi ülkeler için olumlu etkiler yaparken, kimi ülkeler için olumsuz etkiler yapmıştır. Bu yüzdendir ki, küreselleşme sürecini savunanlar olduğu kadar savunmayanlar da vardır. Küreselleşme sürecinin olumsuz etkilerinden olan işsizlik ve istihdam kavramları; bu noktada değerlendirilmesi gereken en önemli konulardan biridir. Bu çalışmanın ikinci bölümünde işsizlik kavramına, işsizlik türlerine, istihdam kavramına, küreselleşmenin istihdam üzerindeki etkilerine yer verilerek detaylı olarak açıklanmıştır.

Küreselleşme sürecinin etkilerini ve küresel eğilimleri Avrupa Birliği ve Türkiye açısından değerlendirdiğimiz üçüncü bölümde ise; Avrupa Birliği'ne aday ülke olan Türkiye'deki işsizlik, istihdam sorunları ve Avrupa Birliği ile karşılaştırılmaları yapılmıştır. Avrupa Birliği'ne üye olmak için belirlenmiş kriterleri sağlamaya çalışan Türkiye'nin; Avrupa Birliği ile ne ölçüde uyumlu olduğu ve üyelik sürecinde hangi aşamada olduğu incelenmiştir. Bu çalışmada; küreselleşme sürecinden Avrupa Birliği istihdam alanında nasıl etkilenmiştir? Küreselleşme sürecinde Türkiye'nin Avrupa Birliği istihdam politikalarıyla uyumu nasıldır? Sorularına yanıt aranmıştır.

Küreselleşme ile birlikte ön plana çıkan işsizlik sorunu neticesinde, Avrupa Birliği bu soruna çözüm bulabilmek için çeşitli politikalar geliştirmiştir. İstihdamın

arttırılmasına yönelik bu politikalarda karşımıza çıkan en belirgin kavram esnekliktir. Esnek işgücü uygulamaları Avrupa Birliği'nde son yıllarda daha çok başvurulan bir uygulama alanı olmuştur. İşgücünün istihdamındaki esneklik uygulamaları; kısmi süreli çalışma, işgücünün farklı iş kolunda çalıştırılması, ücret esnekliği gibi uygulamalarla iş yeri çapında olurken aynı zamanda taşeron kullanımı ile farklı ülkeler çapında da gerçekleşmektedir. Avrupa Birliği'ne üye ülkelerdeki esneklik uygulamaları incelendiğinde de ülkeler arasında farklılıklar olduğu görülmektedir. Ancak esneklik uygulamalarının genel çerçevesinin sosyal hakların korunacağı bir şekilde olduğu görülmektedir (France- ILO Conference, 2001, <http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm> Erişim Tarihi: 20.03.2016). Eurostat 2014 yılı verilerine göre, en yaygın olarak uygulanan esnek çalışma biçimi olan kısmi süreli çalışmanın; Hollanda'da %49,6, İngiltere'de %25,3 ve Almanya'da %26,5 düzeyinde gerçekleştiği tespit edilmiştir (<http://www.uis.gov.tr/uis/EylemPlanlariTR>).

İstihdam olanaklarının geliştirilmesi, kayıt dışı istihdamın maksimum ölçüde önlenmesi ve neticede işsizliğin azaltılması; Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne tam üyelik sürecinde görüşülen önemli konulardandır. İstihdam denildiğinde akla gelen ilk sorun olan işsizlikle mücadele için Türkiye'de yaygın, etkili ve bilinçli bir program uzun yıllar boyunca uygulanamamıştır. Çeşitli kalkınma planları yapılmış, işsizlikle mücadele için çaba gösterilmiş ancak istenilen sonuçlara ulaşılamamıştır. Türkiye'de ulusal istihdam politikası belirlenmemiştir. Ancak son yıllarda Avrupa Birliği'ne üyelik sürecinin etkisiyle Türkiye'de, aktif istihdam politikalarına verilen önem artmıştır (Eser ve Terzi, 2008: 242).

Belirli dönemlerde hazırlanan raporlarla üyelik süreci değerlendirilen Türkiye, Avrupa Birliği'ne henüz tam üyelik sağlamış değildir. Tam üyeliğin gerçekleşebilmesi için sağlanması gereken ve Avrupa Birliği açısından önemi büyük olan kriterlerden biri olan; demokrasi, hukuk devleti, insan hakları, azınlıkların korunması, piyasa ekonomisi başlıklarını içeren Kopenhag kriterlerinin tamamen sağlanması gerekmektedir. Çeşitli müzakere başlıklarının açılmasıyla bu kriterleri sağlamaya çalışan Türkiye, uyum çalışmalarına devam etmektedir. Bu süreçte en son Kasım 2015 tarihinde Avrupa Birliği tarafından açıklanan İlerleme Raporu Türkiye için genel anlamda ağır eleştiriler içermektedir. İlerleme Raporu'nda Kopenhag Kriterlerinin ana başlıklarından olan demokrasi, insan hakları, hukuk devleti alanlarında; Türkiye'nin henüz istenilen düzeyde olmadığı, bu alanlarda büyük eksikliklerin olduğu tespit edilmiştir (<http://avrupa.info.tr/tr/bilgi-kaynaklari/haber-arsivi/news-single-view/article/2015-tuerkiye-ilerleme-raporu-yayinlandi.html> Erişim Tarihi: 30.01.2016).

Küreselleşme sürecinin her ülke için farklı boyutlarda yaşandığı, işsizlik sorununun gerekli politika ve önlemlerin alınmadığı ülkelerde giderek arttığı göz önüne alındığında; bu süreçte Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne tam üyelik sürecini

başarıyla tamamlayabilmesi, Kopenhag Kriterlerini sağlayabilmesi için güçlü ve uzun dönemde istikrar sağlayabilecek ekonomi politikaları geliştirerek yapısal düzenlemelerde bulunması gerekmektedir.



KAYNAKÇA

AKBAŞ, Dilek (2009). *Avrupa Birliği Sosyal Politikası*. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.

AKDEMİR, A. Müslim (2004). Küreselleşme ve Kültürel Kimlik Sorunu. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. C.3, S.1, s.43-50.

AKTEL, Mehmet (2001). Küreselleşme Süreci ve Etki Alanları. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. C.6, S.2, s.193-202.

ALANCIOĞLU, Erdal- UTLU, Selen (2012). İstihdam ve Ekonomik Büyüme: Türkiye Örneği. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. C.9, S.2, s.189-205.

ATAMAN, C. Berrin (1999). *İşgücü Piyasası ve İstihdam Politikasının Temel Prensipleri*. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi Yayını. Ankara.

AYDEMİR, Cahit- KAYA, Mehmet (2007). Küreselleşme Kavramı ve Ekonomik Yönü. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*. C.6, S.20, s.260-282.

AYDIN, M. Kemal (2002). *Sermayenin Küreselleşmesi Kapitalizmin Altın Döneminden Neoliberal Dalgaya Uzanan Süreç*. Değişim Yayınları, İstanbul.

AVŞAROĞLU, Nadir (2002). *İşsizlik ve Maden Mühendisliği Alanındaki İşsizliğe Kısa Bir Bakış*.

http://www.maden.org.tr/genel/bizden_detay.php?kod=2400&tipi=23&sube=0

Erişim Tarihi: 08.11.2014

BALKANLI, A. Osman (2002). Küresel Ekonominin Belirleyici Faktörleri Üzerine. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. C.2., S.1, s.13-26.

BAŞARAN, Funda (2005). *İnternetin Ekonomi Politikası. İnternet Toplum Kültür*. Derleyen: Mutlu Binark ve Barış Kılıçbay Epos Yayınları: Ankara.

BEKİROĞLU, Cemil (2010). *Türkiye’de İşsizlik Sorununun Çözümlemesinde Uygulanan Ekonomi Politikalarının Analizi*. Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

BERBER, Metin ve YILMAZ ESER, Burçin (2008). Türkiye’de Kadın İstihdamı: Ülke ve Bölge Düzeyinde Sektörel Analiz. *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt.10, Sayı.2, s.1-16.

BİÇERLİ, M. Kemal (2005). Aktif İstihdam Politikaları İşsizliği Azaltır Mı? *Çimento İşveren Dergisi*. C.18, S.6, s.5.

BİLGİN, M. Hüseyin (2000). *Yeni Teknolojiler ve Üretim Sistemlerindeki Değişimin Emek ve İstihdam Üzerindeki Etkileri, Teori ve Türkiye Üzerine Bir İnceleme*. Kamu-İş Yayınları. Ankara.

BOZDAĞLIOĞLU, E. Yasemin (2008). Türkiye’de İşsizliğin Özellikleri ve İşsizlikle Mücadele Politikaları. *Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. S.20, s.45-65.

BOZKURT, Veysel (2000). *Küreselleşmenin İnsani Yüzü*. Alfa Yayınları. İstanbul.

CEBECİ, Kemal (2008). Küreselleşme Bağlamında Ulus- Devletin Egemenlik Gücünün Dönüşümü. *Sayıştay Dergisi*, S.71, s.23-39.

Commission Of The European Communities, “Communication From The Commission To The Council, The European Parliament, The European Economic And Social Committee And The Committee Of The Regions Social Policy Agenda”, Brüksel, 2000, http://ec.europa.eu/health/files/eudralex/vol-1/reg_2000_141/reg_2000_141_en.pdf Erişim Tarihi: 20.03.2016

ÇAKIR, H. Ebru (2011). *Kadın İstihdamında Yerel Yönetimlerin Rolü, Görevleri ve Sorun Alanları*. (<http://www.tepav.org.tr/kades/folders/BildiriKitabi.pdf> Erişim Tarihi: 10.12.2015).

ÇAKIR, Özlem (2009). Avrupa Birliği’nde Güvenceli Esneklik ve Eğilimler. *Sosyoekonomi Dergisi*. S.2, s. 78-94.

ÇELİK, Sümeyra (2007). *Türkiye İşgücü Piyasasının Esnekliği ve Esnek Çalışma Önündeki Engeller*. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü. Ankara.

ÇONDUR, Funda- BÖLÜKBAŞ, Mehmet (2014). Türkiye’de İşgücü Piyasası ve Genç İşsizlik- Büyüme İlişkisi Üzerine Bir İnceleme. *Amme İdaresi Dergisi*, C.47, S.2, s.77-93.

DEDEOĞLU, Saniye (2009). Eşitlik mi Ayrımcılık mı? Türkiye’de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı. *Çalışma ve Toplum Dergisi*. S.2, s. 41-54.

DİLMEN, N. Emel (2007). *Bireyselleşen Küre. Küreselleşme Üzerine Notlar*. Nobel Yayınları. Ankara.

DİKKAYA, Mehmet- DENİZ, Fatih (2006). Ekonomik Küreselleşmenin Yol Açtığı Problemler: Teorik Bir Bakış. *Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. C.2, S.3,s. 163-181.

DİNLER, Zeynel (2003). *İktisada Giriş*, Ekin Kitabevi Yayınları. Bursa.

DURUEL, Mehmet- KARA, Mehmet (2009). Küresel İşsizlik ve İstihdamda Yeni Perspektifler. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*. S. 57, s.358-363.

EKİN, N. (1991). *Batı Toplumlarında Kadın İşgücü ve İstihdamı ve Kısmi Süreli Çalışmadaki Gelişmeler, Hukuki Esasları ve Sosyal Ekonomik Yönleriyle Kısmi Çalışma*. Hazırlayan: İrfan Çaybolu, T.C. Başbakanlık ve Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı Genel Yayın No: 23. Öz-El Matbaa. Ankara.

ERDİNÇ, Zeynep (1999). Küreselleşmenin İstihdama Etkileri. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. S.3, s. 111-120.

ESER, Y. Burçin- TERZİ, Harun (2008). Türkiye’de İşsizlik Sorunu ve Avrupa İstihdam Stratejisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. S.30, s.229-250.

GEDİZ, Burcu-YALÇINKAYA M. Hakan (2000). Türkiye’de İstihdam-İşsizlik ve Çözüm Önerileri: Esneklik Yaklaşımı. *Celal Bayar Üniversitesi İİBF-Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, S.6, s. 161-183.

GEDİZ, Burcu- YALÇINKAYA, M. Hakan, http://www.geocities.com/ceteris_paribus_tr2/gediz3.doc. Erişim Tarihi: 02.03.2016

GERNİ, G. Mine (2001). *Yönetimde Kadınlar*. Beta Yayınları. İstanbul.

GÜLER, Ş. Begüm (2011). Küreselleşmenin Merkezi Aktörlerinden Biri Olarak Avrupa Birliği. *Ankara Avrupa Çalışmaları Dergisi*. C.10, S.2,s. 47-62.

GÜNER, Hasan (2010). *İstihdamın Arttırılmasında Girişimciliğin Önemi; Girişimciliği Destekleme Modeli Olarak İŞGEM'ler*. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

GÜNEY, Alptekin (2009). İşsizlik, Nedenleri, Sonuçları ve Mücadele Yöntemleri. *Kamu-İş Dergisi*. C.10, S.4, s.135-159.

GÜNGÖR, Erol. (1999). *İktisadi Gelişme Merhaleleri (W.W. Rostow'dan)*. Ötüken Neşriyat, Özener Matbaası, Yayın No:446, İstanbul.

GÜRLER, A. Zafer (2000). *Ekonomi*. Milli Eğitim Bakanlığı Yayınları. İstanbul.

HALAT, Çağatay (2007). *Avrupa Birliğinde ve Türkiye'de Kadın İstihdamı: Politikalar, Mevcut Durum ve Hukuki Düzenlemeler*. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı AB Uzmanlığı Tezi. Ankara.

HAN, Ergül- KAYA E. Aysen (2007). *İktisadi Kalkınma ve Büyüme*. Anadolu Üniversitesi Yayınları. Eskişehir.

İSAYEV, Elmin (2013). Bölgesel Entegrasyonların Başarı Durumu Yönünden AB'nin Değerlendirilmesi. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Uluslararası Avrasya Strateji Dergisi*. C.2, S.2, s.193-222.

KAFKAS, E. Timur (2014). *Avrupa Birliği İşsizlikle Mücadele Stratejisi Işığında Türkiye İçin İşsizlik Sorununda Yeni Bir Paradigma: Çalışma Kredisi*. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Dış ilişkiler ve Yurtdışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü Yayınları. Ankara.

KARABIÇAK, Mevlüt (2002). Küreselleşme Sürecinde Gelişmekte Olan Ülke Ekonomilerinde Ortaya Çıkan Yönelim ve Tepkiler. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. C.7, S.1, s.115-131.

KARADENİZ, Oğuz- YILMAZ, Hakan (2007). *Türkiye’de Kadının İşgücü Piyasası İçindeki Konumu Ve İşgücü Piyasasına Katılımını Etkileyen Faktörler*. İş Dünyasında Kadın. Türk Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu Yayınları, İstanbul.

KARLUK, S. Rıdvan (1996). *Avrupa Birliği ve Türkiye*. Beta Yayınları. İstanbul.

KAYA, Mehmet (2009). Küreselleşme Yaklaşımları. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*. S.13, s.1-16.

KAYPAK, Şafak (2011). Küreselleşme Sürecinde Sürdürülebilir Bir Kalkınma İçin Sürdürülebilir Bir Çevre. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*. C.13, S.20, s. 19-33.

KESİCİ, M. Rauf- SELAMOĞLU, Ahmet (2005). Genel Hatlarıyla Avrupa İstihdam Stratejisi ve Geçirdiği Dönüşüm. “İş, Güç” *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. C.7, S.2, s. 1303-2860.

KİPER, H. Perihan (2004). *Küreselleşme Sürecinde Kentlerin Tarihsel-Kültürel Değerlerinin Korunması: Türkiye- Bodrum Örneği*. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

KORAY, Meryem (2005). “Reel” Küreselleşme veya Küreselleşmenin Realitesi. *Çalışma ve Toplum Dergisi*. C.4, S.7, s.36-45.

KÖKTÜRK, Şaban- AK, Ebru (2013). Küreselleşme Çarkında Avrupa Birliğinin Çok Kültürlülük ve Çok Dillilik Çabaları. *Sakarya Üniversitesi Fen Edebiyat Dergisi*. S.1, s. 71-85.

KUZU, Veli (2014). Küreselleşme ve Küreselleşmenin Türkiye Üzerine Etkileri. <http://www.sosyalbilgiler.gen.tr/kuresellesme-ve-kuresellesmenin-turkiye-uzerine-etkileri/> Erişim Tarihi: 18.06.2016

KÜRKCÜ, D. Duygu (2013). *Küreselleşme Kavramı ve Küreselleşmeye Yönelik Yaklaşımlar*. İstanbul Kültür Üniversitesi Sanat ve Tasarım Fakültesi, İletişim Sanatları Bölümü. İstanbul.

MAHIROĞULLARI, Adnan (2005). Küreselleşmenin Kültürel Değerler Üzerine Etkisi. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*. S.50, s. 1276-1288.

MURAT, Sedat- ŞAHİN, Levent (2011). *AB'ye Uyum Sürecinde Genç İşsizliği*. İstanbul Ticaret Odası Yayınları, İstanbul.

MURATOĞLU, Yusuf (2011). *Ekonomik Büyüme ve İşsizlik Arasındaki Asimetrik İlişki ve Türkiye'de Okun Yasasının Sınanması*. Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Çorum.

MOR, Hasan (2010). Avrupa Birliği Bütünleşme Süreci ve Sorunları. *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. C.14, S.14, s. 499-541.

OLGUN, Hürriyet (2006). Küreselleşme Kavramı ve İçeriğine Genel Bir Bakış. *Sosyo-ekonomi Dergisi*. S.1, s.141-152.

ONGAN, T. Nilgün (2004). Esneklik Yaklaşımının İstihdam Hacmi Açısından Değerlendirilmesi. *Çalışma ve Toplum Dergisi*. C.3, S.3, s. 123-142).

ÖZEN, Ş. Olgun (2015). Türkiye'nin İstihdam Politikaları ve Avrupa İstihdam Stratejisi'ne Uyumunu. *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Dünyası Dergisi*. C.3, S. 1, s. 78-105.

ÖZEN, Ş. Olgun (2013). *Türkiye'de İstihdam Açısından AB Katılım Öncesi Mali Yardımları*. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.

ÖZERKMEN, Necmettin (2004). Uluslararası Eşitsizliği Derinleştiren Bir Süreç Olarak Ekonomik Küreselleşme. *Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih Coğrafya Fakültesi Dergisi*. C.44, S.1, s. 135-148.

ÖZDEMİR, Süleyman (2006). *İşsizlik Sorununun Çözümünde KOBİ'lerin Desteklenmesi*, İTO Yayınları. İstanbul.

ÖZGÜLER, C. Verda (2013). *Avrupa Birliği ve Türkiye İşgücü Piyasalarının Karşılaştırmalı Analizi*. Cinius Yayınları. İstanbul.

ÖZTÜRK, İ. Hakkı (2008). “Dünyanın En Dinamik ve En Rekabetçi Bilgi Ekonomisi” Olmak ya da Olmamak: Avrupa Birliği Lizbon Stratejisi ve Eğitim Boyutu. *Ankara Avrupa Çalışmaları Dergisi*. C.7, S.2, s.13-32.

PARLAK, Zeki- ÖZDEMİR, Süleyman (2011). Esneklik Kavramı ve Emek Piyasalarında Esneklik. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*. S.60,s. 1-60.

SANAL, Engin (2013). Aktif İstihdam Politikaları. <http://www.toprakisveren.org.tr/2013-99-enginsanal.pdf> Erişim Tarihi: 18.06.2016

SAKA, Yonca (2010). *Avrupa Birliği Sosyal Politikasının Gelişimi ve Türkiye'nin Avrupa Birliği Sosyal Politikasına Uyumu*. Maliye Bakanlığı Avrupa Birliği ve Dış İlişkiler Dairesi Başkanlığı. Ankara.

SAVAŞIR, Rebii (1999). *Türkiye ve AB Ülkelerinde Küçük ve Orta Boyutlu İşletmeler Açısından İstihdam Politikası*. Kamu İşletmeleri İşverenler Sendikası. Ankara.

SELAMOĞLU, Ahmet- LORDOĞLU, Kuvvet (2006). Katılım Sürecinde Avrupa Birliği ve Türkiye'de İşgücü ve İstihdamın Görünümü. Belediye- İş Yayınları. Ankara.

SERTER, Nur (1994). *Türkiye'nin Sosyal Yapısı*. Filiz Kitabevi. İstanbul.

SEYMEN, A. Oya ve BOLAT, Tamer (2005). *Küreselleşme ve Çok Uluslu İşletmecilik*. Nobel Dağıtım. Ankara.

SÖNMEZ, Pelin (2006). Küreselleşme, Avrupa Birliği ve İstihdam: Çalışma İlişkilerinde Yaşanan Dönüşüm. *Ankara Avrupa Çalışmaları Dergisi*. C.5, S.3, s.177-198.

ŞAHİN, Levent (2007). Türkiye İşgücü Piyasasının Yapısal Özellikleri ve İşsizlik Sorunu. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*. S. 53, s.544-57.

ŞENEL, Ahmet- GENÇOĞLU, Serhat (2003). Küreselleşen Dünyada Teknoloji Eğitimi. *Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi*. S. 12, s. 45-65.

TAĞRAF, Hasan (2002). Küreselleşme Süreci ve Çokuluslu İşletmelerin Küreselleşme Sürecine Etkisi. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. C.3, S.2, s. 33-47.

TALAS, Cahit (1979). *Sosyal Ekonomi*. S. Yayınları. İstanbul.

TATAR, Mehmet (2006). *Türkiye'de İstihdam-İşsizlik ve Çözüm Önerileri: Adıyaman İli Örneği*. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı. Kahramanmaraş.

TATOĞLU, Emin (2006). *Avrupa Birliği'nin Tarihsel Gelişimi (1951-1995)*. Ankara Üniversitesi Türk İnkılap Tarihi Enstitüsü. Ankara.

TEKİN, Akay. (2008). Avrupa Birliği İstihdam Politikası Genel Esasları. *Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu*. Ankara.

TEKİN, Akay (2008). *Avrupa Birliği İstihdam Politikası Genel Esasları*. İmpress Yayınları. Ankara.

TUNÇCAN, Nilgün (2000). “Çocuk İşçiliği: Nedenleri, Boyutları ve Küreselleşen Dünyadaki Konumu”. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*. S.43-44 s.97.

ÜNSAL, Erdal (2007). *Makro İktisat*. 7.Basım. İmaj Yayınları. Ankara.

YAHŞİ, Fatma (2007). *Küreselleşme ve İstihdam*. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Adana.

YAVUZ, Arif (1994). *Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi*. (Yayımlanmamış doktora tezi) İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.

YILDIRIM, Kemal- KARAMAN, Doğan (2001). *Makro Ekonomi*. Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayınları. Eskişehir.

ZENGİNGÖNÜL, OĞUL (2005). Nedir Bu Küreselleşme? Kaçabilir miyiz? Kullanabilir miyiz? *Siyasa Dergisi*. S.1, s. 86-106.

ZERENLER, Muammer- TÜRKER, Necdet- ŞAHİN, Esen (2007). Küresel Teknoloji , Araştırma-Geliştirme (AR-GE) ve Yenilik İlişkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. S. 17, s. 653- 667.

<http://avrupa.info.tr/tr/bilgi-kaynaklari/haber-arsivi/news-single-view/article/2015-tuerkiye-ilerleme-raporu-yayinlandi.html> Erişim Tarihi: 30.01.2016

<http://www.ab.gov.tr/index.php?p=111> Erişim Tarihi: 10.02.2015

<http://www.ab.gov.tr/> Erişim Tarihi:06.10.2015

<http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/lang--en/index.htm> Erişim Tarihi: 15.02.2016

<http://www.worldbank.org/> Erişim Tarihi: 15.03.2016

<http://www.tuik.gov.tr/HbGetirHTML.do?id=21568>, Erişim Tarihi: 25.01.2016

<http://www.tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=temelist> Erişim Tarihi: 20.03.2016

<http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&pcode=tipsun30&language=en> Erişim Tarihi: 24.03.2016

ILO Conferance (2001).“The Future Of Work, Employment And Social Protection”
<http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm> Erişim Tarihi: 20.03.2016.

<http://www.uis.gov.tr/uis/EylemPlanlariTR> Erişim Tarihi: 17.06.2016

<https://biruni.tuik.gov.tr/gosterge/?locale=tr> Erişim Tarihi: 18.06.2016

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : Yağmur ÇAY

Doğum Yeri : Çatalca

Doğum Yılı : 1991

Medeni Hali : Evli

EĞİTİM VE AKADEMİK BİLGİLER

Lise **2005-2009** : Söke Cumhuriyet Anadolu Lisesi

Lisans **2009-2013** : Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi

Yabancı Dil : İngilizce