



T.C.  
GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

KOBİ'LERDE ARANAN EMEK TALEBİNİN NİTELİĞİ:  
TOKAT İLİ ÖRNEĞİ

Hazırlayan  
Yasemin ÇİFTÇİ

İktisat Anabilim Dalı  
Yüksek Lisans Tezi

Danışman  
Prof. Dr. Salih BARIŞIK

TOKAT – 2011

KOBİ'LERDE ARANAN EMEK TALEBİNİN NİTELİĞİ:  
TOKAT İLİ ÖRNEĞİ

Tezin Kabul Ediliş Tarihi: 25 / 03 / ..2011

Jüri Üyeleri (Unvanı, Adı Soyadı)

Başkan : Prof. Dr. Salih BARLIK

Üye : Yrd. Doç. Dr. Emin BARLIK

Üye : Yrd. Doç. Dr. R. R. YAYAR

Üye : .....

Üye : .....

İmzası

*[Handwritten signatures]*

Bu tez, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulunun 14 / 03 / ..2011 tarih ve 2011 / .. sayılı oturumunda belirlenen jüri tarafından kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Ali AÇIKEL  
Enstitü Müdürü

Enstitü Müdürü: .....

*[Handwritten signature]*  
Mühür  
İmza

T. C.

GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

Bu belge ile, bu tezdeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik ilkelere uygun olarak toplanıp sunulduğunu, bu kural ve ilkelerin gereği olarak, çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce ve sonuçlara atıf yaptığımı ve kaynağını gösterdiğimi beyan ederim.

(...../...../2011)

Tezi Hazırlayan Öğrencinin

Adı ve Soyadı

.....

İmzası

## ÖZET

Ekonomik kalkınmanın birinci koşulu, üretim faktörlerinin etkin kullanılmasıdır. Bu faktörler arasında emek, üretimin insan unsurunu oluşturması nedeniyle; diğer üretim faktörlerinden ayrılmaktadır. Bu noktadan hareketle, istihdamı artırıcı ve işsizliği önleyici politikaların uygulanmasında odak noktası emeğin nitelik ve niceliğinin artırılmasıdır.

İstihdam politikalarının daha kapsamlı uygulama alanı bulduğu 21. yy KOBİ'lerin yüzyılıdır. Türkiye'de her 100 işletmeden 99.2'sini KOBİ'ler oluşturmaktadır. İşsizliğin azaltılmasında, dolayısıyla emek piyasasında görülebilecek arz talep dengesizliklerin giderilmesinde KOBİ'lerden büyük roller beklenmektedir.

Tokat ilindeki mevcut emek piyasasında aranan emeğin niteliklerini belirlemek amacıyla hazırlanan bu çalışmanın özünde üretim faktörlerinin insan unsurunu oluşturan emeğin olması araştırmayı önemli kılmaktadır. Öncelikli amacın Tokat emek piyasası ile ilgili durum tespiti yapmak olduğu bu çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın ilk bölümünde emek piyasasının teorik kısmına yer verilmiş, ikinci bölümde emek piyasası ile yakından ilişkili olan KOBİ'ler incelenmiş ve son bölümde de uygulamalı analize yer verilmiştir.

Çalışmanın son bölümünde; Tokat'ta hangi niteliklere sahip işgücüne talep olduğunun tespiti ile birlikte talep edilen nitelikteki işgücü yetiştirme konusunda kamuoyuna bir ön bilgi vermek amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda hazırlanan anket formundan, yüz yüze görüşme tekniğiyle, telefon

ve mail aracılığıyla elde edilen bilgiler SPSS 11.5 Paket Programı ile analize tabii tutulmuştur. Analiz sonuçlarına göre, Tokat emek piyasası işverenleri personel istihdamında öncelikli olarak eğitim düzeyini ve uygulama becerisini ölçüt kabul etmektedirler.

**Anahtar Kelimeler:** Emek, KOBİ, istihdam

### ABSTRACT

The first condition for economic development is using the factors of production efficiently. Labor differs from the other factors of production in that it is made of human factor. For this reason, the quality and quantity of labor are very important in implementing the policies which increase employment and prevent unemployment.

21<sup>th</sup> century in which more comprehensive employment policies have been implemented is the century of SMEs. In our country, out of 100 companies 99,2 (percent) are SMEs. For this reason, SMEs are expected to assume major roles in decreasing unemployment and eliminating supply and demand imbalances which can be seen in the labor market.

This study has been conducted in order to determine the quality of labor expected in the current labor market in Tokat and what makes the study important is that it deals with the human labor which is one of the main factors of production. This study, the first aim of which is to perform a due diligence analysis in Tokat labor market, consists of three parts. In the first part of this

study, the theoretical section of the labor market has been explained in detail. In the second part, SMEs, which are closely related to the labor market, have been examined and in the last part, applied analysis has been mentioned.

In the last part of this study the aim is to determine what kind of quality of labor force is demanded and what kind of quality of labor force is not demanded and to give advance information to the public about how to train labor force in demanding quality. The data have been obtained through face to face interviews, e-mails and the questionnaire forms prepared for this aim and they have been analyzed with SPSS 11.5 package program. According to the results of the analysis, employers of labor market in Tokat have attached a primary importance to the level of education and practice skills in their employment of staff.

**Keywords:** Labor, SME, employment

## İÇİNDEKİLER

ETİK SÖZLEŞME.....	i
ÖZET.....	ii
ABSTRACT.....	iii
İÇİNDEKİLER.....	v
TABLolar LİSTESİ.....	viii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	x

## KOBİ'LERDE ARANAN EMEK TALEBİNİN NİTELİĞİ: TOKAT İLİ ÖRNEĞİ

### BİRİNCİ BÖLÜM

#### EMEK ve EMEK PİYASASI KAVRAMI, EMEK PİYASASININ

#### ÖZELLİKLERİ, TÜRLERİ ve BİLEŞENLERİ

1. EMEK ve EMEK PİYASASI KAVRAMI.....	1
2. EMEK PİYASASININ ÖZELLİKLERİ.....	5
3. EMEK PİYASASI TÜRLERİ.....	10
3.1. Kuramsal Açıdan İşgücü Piyasası Türleri.....	11
3.2. İşlevsel Açıdan Emek Piyasası Türleri.....	17
3.2.1. Coğrafi Emek Piyasası.....	17
3.2.2. Mesleki Emek Piyasası.....	19
3.2.3. Sektörel Emek Piyasası.....	21
4. EMEK PİYASASININ BİLEŞENLERİ.....	24

4.1. Emek Arzı.....	24
4.1.1. <i>Klasik Yaklaşımında Emek Arzı</i> .....	25
4.1.2. <i>Keynesyen Yaklaşımında Emek Arzı</i> .....	30
4.1.3. <i>Neo-Klasik Yaklaşımında Emek Arzı</i> .....	32
4.1.4. <i>Emek Arzını Etkileyen Unsurlar</i> .....	39
4.2. Emek Talebi.....	42
4.2.1. <i>Kısa ve Uzun Dönemde Emek Talebi</i> .....	42
4.2.2. <i>Emek Talebini Artırmaya Yönelik Önlemler</i> .....	44
4.3. Emek Piyasasında Denge.....	46

## İKİNCİ BÖLÜM

### TÜRKİYE'DE EMEK PİYASASI ve KOBİ'LER

1. TÜRKİYE'DE EMEK PİYASASININ YAPISI.....	51
1.1. Türkiye'de Emek Arzı Yapısı.....	51
1.2. Türkiye'de Emek Talebi Yapısı.....	58
1.3. Türkiye'de Emek Piyasasının Genel Değerlendirmesi.....	63
1.4. İstihdam Politikaları.....	67
1.4.1. <i>Aktif İstihdam Politikaları</i> .....	69
1.4.2. <i>Pasif İstihdam Politikaları</i> .....	72
2. TÜRKİYE'DE KOBİ'LER.....	74
2.1. KOBİ'lerin Doğuşu, Tanımı ve Özellikleri.....	74
2.2. KOBİ'lerin Ekonomik Üstünlükleri ve Zayıflıkları.....	78
2.3. KOBİ'lerin Ekonomik Faydaları.....	81



2.3.1. Bölgelerarası Dengesizliği Azaltmadaki Rolü.....	82
2.3.2. Ekonomik Refah Düzeyini Artırmadaki Rolü.....	84
2.3.3. Sosyal Dengeyi Sağlamadaki Rolü.....	85
2.3.4. İşsizliği Azaltma ve İstihdamı Artırmadaki Rolü.....	86
2.4. KOBİ'lerin Dünya ve Türkiye Ekonomisindeki Yeri.....	87

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### TOKAT'IN EKONOMİK YAPISI ve ARANAN EMEK TALEBİ

1. TOKAT'IN EKONOMİK YAPISI ve KOBİ'LER.....	92
1.1. Tokat'ın Tarihi ve Ekonomik Yapısı.....	92
1.2. Tokat'ta KOBİ'ler.....	96
1.3. Tokat'ta Mezuniyet Durumu.....	98
2. KOBİ'LERDE ARANAN EMEK TALEBİNİN NİTELİĞİ: TOKAT İLİ UYGULAMASI.....	101
2.1. Çalışmanın Amacı ve Önemi.....	101
2.2. Çalışmanın İçeriği.....	110
2.3. Bilgi Toplama Yöntemleri ve Bilgilerin Elde Edilmesi.....	111
2.4. Bulguların Analiz Edilmesi ve Yorumlanması.....	114
2.4.1. İşverenle İlgili Bulgular.....	115
2.4.2. İşletmeyle İlgili Bulgular.....	116
2.4.3. Aranılan Emek Talebiyle İlgili Bulgular.....	118
SONUÇ ve ÖNERİLER.....	135
KAYNAKÇA.....	141

EK – 1 ANKET FORMU ÖRNEĞİ.....	148
ÖZGEÇMİŞ.....	151

### TABLULAR LİSTESİ

Tablo 3.1. a) Tokat İli Nüfusu Dağılımı.....	95
Tablo 3.1. b) Tokat İli Nüfusunun Kır Kent Dağılımı.....	95
Tablo 3.2. Tokat İlinin GSYİH Verileri.....	96
Tablo 3.3. Tokat İline Ait İşsizlik Verileri.....	96
Tablo 3.4. Tokat'ta Ortaöğretim Düzeyinde Eğitimin Mezuniyet Durumu.....	98
Tablo 3.5. Tokat'ta Lisans Düzeyinde Eğitimin Mezuniyet Durumu.....	98
Tablo 3.6. İşverene Ait Yaş, Cinsiyet, Medeni Durum ve Eğitim Düzeyi Bilgileri.....	115
Tablo 3.7. Aile Şirketi Olup – Olmama Durumu.....	116
Tablo 3.8. Ankete Cevap Veren İşletmelerin Faaliyet Gösterilen Sektör, Hukuki Yapı ve Karar Organları Açısından Dağılımı.....	117
Tablo 3.9. Aile Şirketi Olup – Olmamasına Göre Eğitim Düzeyi.....	119
Tablo 3.10. Aile Şirketi Olup – Olmamasına Göre Mesleki Unvan.....	119
Tablo 3.11. Aile Şirketi Olup – Olmamasına Göre Meslek Bilgisi.....	120
Tablo 3.12. Aile Şirketi Olup – Olmamasına Göre Uygulama Becerisi.....	121
Tablo 3.13. Aile Şirketi Olup – Olmamasına Göre Meslek Deneyimi.....	121
Tablo 3.14. Aile Şirketi Olup – Olmamasına Göre Yaş Durumu.....	122
Tablo 3.15. Aile Şirketi Olup – Olmamasına Göre Cinsiyet Durumu.....	123
Tablo 3.16. Aile Şirketi Olup – Olmamasına Göre Medeni Durum.....	123
Tablo 3.17. Aile Şirketi Olup – Olmamasına Göre Esnek Çalışma Saatlerine Uyum.....	124

Tablo 3.18. Aile Şirketi Olup – Olmamasına Göre Ücret Talebi.....	125
Tablo 3.19. İşletmenin Aile Şirketi Olup – Olmamasına Göre Yabancı Dil Bilgisi Tercihini...	125
Tablo 3.20. İşletmenin Aile Şirketi Olup – Olmamasına Göre İşyerinin Bulunduğu Bölge İnsanı Olma.....	126
Tablo 3.21. İşletmenin Aile Şirketi Olup – Olmamasına Göre İşyerinin Bulunduğu Bölgede İkamet Etme.....	127
Tablo 3.22. İşletmenin Aile Şirketi Olup – Olmamasına Göre İşyerinin Bulunduğu Bölge Okulundan Mezun Olması.....	127
Tablo 3.23. Hukuki Yapı ve Yabancı Dil Bilgisi, Eleman Eksikliği ve Eğitim Kurumlarının Eleman Yetiştirme Yeterliliği Arasındaki İlişki.....	128
Tablo 3.24. Sektörler ve Yabancı Dil Bilgisi, Eleman Eksikliği ve Eğitim Kurumlarının Eleman Yetiştirme Yeterliliği Arasındaki İlişki.....	128
Tablo 3.25. İşletmelerdeki Karar Organları ve Yabancı Dil Bilgisi, Eleman Eksikliği ve Eğitim Kurumlarının Eleman Yetiştirme Yeterliliği Arasındaki İlişki.....	129
Tablo 3.26. İşletmelerin Esas İtibariyle Faaliyet Gösterdikleri Sektörler ve Eleman İstihdamını Etkileyeceği Düşünülen Unsurlar Arasındaki İlişki.....	130
Tablo 3.27. Tokat'ta Faaliyet Gösteren KOBİ'lerin Önem Sırasına Göre Eğitim Düzeyi Tercihleri.....	131
Tablo 3.28. Tokat'ta Faaliyet Gösteren KOBİ'lerin Önem Sırasına Göre Unvan Grubu Açısından Eleman İhtiyacı .....	131
Tablo 3.29. Tokat'ta Faaliyet Gösteren KOBİ'lerin Önem Sırasına Göre Lise Mezunu Tercihleri.....	132

Tablo 3.30. Tokat'ta Faaliyet Gösteren KOBİ'lerin Önem Sırasına Göre Meslek Yüksekokulu Mezunu Tercihleri.....	133
Tablo 3.31. Tokat'ta Faaliyet Gösteren KOBİ'lerin Önem Sırasına Göre Lisans Mezunu Tercihleri.....	133
Tablo 3.32. Tokat'ta Faaliyet Gösteren KOBİ'lerin Önem Sırasına Göre Yabancı Dil Tercih Ettikleri Unvan Grupları.....	134

### ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil: 1.1. Bireysel İşgücü Arzı ve Ücret.....	34
Şekil: 1.2. Ücret Artışı ve İşgücü Arzı.....	35
Şekil: 1.3. İşgücü Arzı Eğrisi ve Ücret Oranındaki Artış.....	37
Şekil: 1.4. (a) İşgücü Arz Eğrisi.....	48
Şekil: 1.4. (b) İşgücü Talep Eğrisi.....	48
Şekil: 1.5. İşgücü Piyasasında Denge.....	50

## BİRİNCİ BÖLÜM

### EMEK ve EMEK PİYASASI KAVRAMI, EMEK PİYASASININ ÖZELLİKLERİ, TÜRLERİ ve BİLEŞENLERİ

#### 1. EMEK VE EMEK PİYASASI KAVRAMI

İşgücü piyasalarını oluşturan emek arz ve talebi, bu piyasanın barındırdığı yapısal özellik bakımından diğer piyasalardan ayrılır. Çünkü işgücü piyasasının nesnesi olan işgücü, bir mal gibi alınıp satılamamaktadır. Diğer piyasaların aksine, işgücü piyasası toplumsal faktörlerden etkilenen bir yapı içermektedir. Ekonomik olduğu kadar toplumsal bir boyutu da içine alan işgücü piyasasının temel unsuru emektir (Şen, 2006: 74).

Faydalı bir mal ya da hizmet üretmek amacıyla sarfedilen her türlü insan çabası emek faktörü içine girer. Emek faktörü ile belirli yaşlar arasında çalışabilecek nüfus içinde başkası hesabına çalışanları, başka bir deyişle geçimi için gerekli parayı ücret ve maaş gelirlerinden elde eden kimseler kastedilir. Eğer bir kimse başkası hesabına çalışmıyorsa, buradaki anlamda emek tanımı içine girmez. Bu duruma dükkanında tek başına çalışan berber ya da ayakkabı tamircisi, vb.'leri örnek verilebilir. Üretimin risk ve belirsizliğini yüklenen bu kişiler, girişimci sayılırlar (Dinler, 2003: 255).

Çalışma çağında olup, çalışma arzu ve iktidarına sahip bulunan cari ve geçer ücret hadlerinde emeğini arz etmeye hazır durumdaki fertlerin meydana getirdiği topluluğa işgücü (=emek) denilmektedir. Emek, bir ülkede çalışanlarla iş arayanların doldurabileceği çalışma saatleri toplamı olarak da ifade edilmekte ve bu nedenle emek izinli veya hasta olsun, üretimde fiilen çalışan kimselerle, işsizlerin dikkate alınmasıyla belirlenmektedir. Çalışabilir yaştaki nüfustan, sürekli hasta ve sakatlar ile cari ücret sınırına göre çalışma ve gelir sağlama arzusu beslemeyenlerin miktarı indirildikten sonra kalan kısmı da emek olarak ifade edilmektedir.

Sınırsız insan gereksinimlerini kıt kaynaklarla karşılamaya çalışan iktisat biliminin çabası temelde iki piyasada gerçekleşir. Mal piyasasında mal ve hizmet değişimi yapılırken, kıt kaynaklarla oluşturulan faktör piyasasında emek, sermaye, toprak ve teşebbüs işlem görmektedir. Üretim faktörlerinden biri olan emek, iktisadi faaliyetin insan unsurunu oluşturduğundan ötürü, diğer üretim faktörleri arasında en öncelikli olan faktördür. Üretim unsurlarını bir araya getirecek olan müteşebbisler diğer unsurlarla birlikte emek satın alırlar. Emek piyasasında bir kısım insanlar emeklerini arz ederken, bir kısmı da arz edilen emeği talep ederler. Arz ve talebin karşılaştığı ve bulunduğu alan emek piyasasıdır. Buradan hareketle; emek piyasasını çalışanlarla çalıştıranların, bir başka ifade ile emek arz ve talebinin karşılaştığı ve bu karşılaşma sonucunda doğan sözleşme ilişkilerinin yürütüldüğü bir yer veya sosyal bir organizasyon olarak tanımlamak mümkündür (Karataş, 2006: 5).

Modern bir ekonomide, mevcut birçok piyasa arasında en önemli olanı emek piyasasıdır. Çünkü emek piyasası, bireylerin çoğunun uyanık olduğu saatlerin büyük bir bölümünü geçirdikleri ve hizmetlerini satarak gelir elde ettikleri piyasadır. Bunun ötesinde, bireyler emek piyasasındaki faaliyetlerine dayanarak kendilerine ilişkin değerlendirmeleri ve buna bağlı olarak sosyal yaşamlarını oluştururlar. Birçok insan için iş, maddi kazanç kaynağıdır ve gerekli mal ve hizmetlerin alımı için ihtiyaç duyulan geliri sağlamak bakımından zorunludur. Bu nedenle emek piyasasındaki esas işlem emeğin para karşılığında kiralanmasıdır. Çünkü ücret emeğin karşılığıdır. Ücret karşılığı çalışanların sayısının artmasıyla, klasik emek piyasaları ve modern emek piyasaları kavramları doğmuştur (Sayın, 2002: 8).

Klasik emek piyasaları, işçi sayısının sınırlı olduğu, emek arz ve talebinin bir plan ve düzenlemeden uzak ve aracı kurumlar olmadan gerçekleştiği bir ağıdır.

Teknolojinin gelişen durumu ve sanayinin ihtiyaçları dikkate alınmadan ve işsizlerle açık işyerlerinin sayı ve vasıf ihtiyaçları bilinmeden işçi ve işveren arasındaki hizmet sözleşmesinin bireysel ilişkiler sonucunda gerçekleştiği, işgücü hareketlerinin çok sınırlı olduğu bir ortamda gerçekleşmektedir. Bu anlamda emek piyasası, işveren ile işçilerin arz ve talep çerçevesinde buluşmalarıyla kısıtlıdır. Kendiliğinden hedefe ulaşmaya çalışan iş ve eleman bulma faaliyeti; gerek işveren ve iş arayanın emek piyasası hakkında yeterli bilgiye sahip olmaması, gerekse tekellerin arz ve talebin işlevlerini sınırlaması nedeniyle taraflar için tatmin edici sonuç doğuramamıştır. Yeterli derecede bilgilendirilemeyen bireyler, iş arama sürecinde gelir kaybına uğradıkları bir kısır döngüye düşmüşlerdir. Ancak endüstri devrimi ile birlikte, emek piyasalarının karakterinde hızlı bir gelişme yaşanmıştır. 19. yüzyıldaki kapitalist sanayi sistemiyle birlikte doğan ve hızla gelişen modern emek piyasasında, emek arz ve talep edenlerin sayısında çok büyük artışlar meydana gelmiş, ülkelerin faal nüfuslarında ücretlilerin oranı artmıştır (Sayın, 2002: 8-9).

Modern sanayi toplumlarında, kısmen de gelişmekte olan ülkelerde ücret karşılığı çalışanların sayısının toplam nüfusa oranının çok hızlı bir şekilde artması, klasik emek piyasaları ile modern emek piyasaları arasında bir takım farklılıklar yaratmıştır. İlk olarak, modern emek piyasalarında, klasik emek piyasalarına oranla emek arz edenler sayı itibarıyla çok daha fazladır ve endüstri devrimi ile birlikte ücretlilerin sayısındaki artış bunu kanıtlamaktadır. İkinci olarak, klasik emek piyasalarında organize olmayan emek, modern emek piyasalarında istihdam kurumlarınca kontrol edilerek ve gerek sayı, gerekse vasıf itibarıyla belirlenerek, emek arz ve talebi karşı karşıya getirilmektedir. Klasik emek piyasalarında nerede, hangi oranda ve hangi vasıf düzeyinde emeğin mevcut olduğunu belirlemek ve emek mobilitesini sağlayarak emek arz ve talebi arasında denge kurmak zordur. Üçüncü

olarak, klasik emek piyasalarında yaşam boyu işçi olarak çalışan bir sınıf mevcut olmayıp, geçici bir süre için işçi olarak çalışanlar zaman zaman diğer meslek ve sanatlarla da uğraşmaktadırlar. Dördüncü olarak, klasik emek piyasalarında çalışanların bölgeler veya meslekler arasında mobilite bulunmadığından, işyerlerinin emek talebinin gerekli sayı ve vasıftaki elemanlarla karşılanması zorlaşmaktadır. Modern emek piyasalarında ise, işgücü mobilitesi çok gelişmiş olup, bölgeler, şehirler ve hatta ülkeler arasında emek akışı çok hızlanmıştır. Beşinci olarak, klasik emek piyasalarında istihdam koşulları bireysel düzeyde işçi işveren arasında kararlaştırılmakta ve emeğinden başka bir gelire sahip bulunmayan işçi pazarlık gücünden yoksun bulunmaktadır. Modern emek piyasasında istihdam koşulları bireysel değil, toplu sözleşmelerle belirlenmektedir. Altıncı olarak, klasik emek piyasalarında, modern emek piyasalarına oranla kısmen de olsa bir bağımlılık ilişkisi bulunmaktadır. Son olarak, sınıf bilinci sanayi devrimi ile birlikte modern emek piyasalarında doğup geliştiğinden, ücret karşılığı çalışanların sayılarındaki artışla birlikte sınıf farklılıkları giderek keskinleşmiştir. (Sayın, 2002: 9-10).

Temel işlevi, emek arz ve talebini uygun bir ortamda dengelemek olan emek piyasaları, emek arz ve talebinin karşılaştığı ve emeğin fiyatı olan ücretin belirlendiği piyasalardır. Emeğini arz edenlerle emek talep edenlerin bir araya geldikleri ortamı tanımlamak üzere kullanılan bir soyutlama, işçilerin işler için sürekli ve açık bir şekilde rekabete girdikleri, benzer şekilde işverenlerin de işçileri cezbetmek ve emek sağlamak amacıyla fiyat arttırma konusunda rekabette buldukları dengede olan bir piyasadır. Belirli bir emek türünün alıcı ve satıcılarının bir araya gelerek emek hizmetlerinin mübadelesi ile ilgili işlemleri gerçekleştirdikleri alanı temsil eden analitik bir kurgudur (Beşeli, vd, 2004). Emek arzı ile emek talebi arasındaki karşılıklı etkileşim nedeniyle



dinamik yapıya sahip mekanizmalar bütünüdür. Tüm ülkede var olan emek dikkate alınacak olursa, emek piyasaları, belirli bir dönemde geçerli ücret ve çalışma koşullarını kabul ederek çalışma istek ve arzusunda olan emek arzı ile bu arza yönelik emek talebinin karşılaştığı piyasalardır (Görücü, 2006: 27).

Emek piyasası, işçi, işveren ve devlet tarafından oluşturulan, toplumsal gelişme ve değişmeye konu olarak sürekli değişen bir piyasadır. Buradan hareketle ortaya çıkan emek piyasalarının ekonomik rolü, özellikle iş arayan emeğe, vasıflarına uygun iş bulabilme, işverenlere ise üretim sürecinde kullanacakları, ihtiyaç duydukları vasıfta emeği seçebilme olanağı tanınmasıdır. Bu nedenle, emek piyasaları iş ve emeği bulma kolaylığı sağlayan yerlerdir. Bu kolaylık için ekonominin emek talebinin yapısının bilinmesi gerekir.

En geniş tanımıyla, emeğini arz edenlerle bu emeği talep edenleri bir araya getirerek, emeğin fiyatının ve bu fiyat üzerinden ne kadar emek arz edileceğinin belirlendiği yerler olan emek piyasaları, genel olarak, insan yaşamında çalışmayı etkileyen pek çok gücün bir araya geldiği yerler olarak da ifade edilebilir.

## 2. EMEK PİYASASININ ÖZELLİKLERİ

Emek piyasalarını diğer piyasalardan ayıran ve sadece emek piyasasına özgü olan yedi temel özellik, emek piyasasının teorik inşasını sağlam temellere oturtmaktadır.

**Emek Talebinin Türetilmiş Bir Talep Olması:** Diğer mal ve hizmet piyasalarında talep, mal ve hizmetlerin sağlayacağı doğrudan fayda nedeniyle yapılırken, emek talebi türetilmiş bir nitelik taşır ve mal ve hizmet üretimine bağlıdır. Örneğin, acıkan bir tüketicinin hamburger satın almasında veya otomobili bozulan bir tüketicinin otomobilini servis istasyonuna götürmesindeki amaç aynıdır. Bu mal ve

hizmetlerin tüketimi ile tüketici ihtiyaçlarını karşılamayı (karnını doyurmayı – otomobilini tamir ettirmeyi), bu sayede fayda sağlamayı amaçlar. Öte yandan emek talebi mal ve hizmet piyasalarında üretici konumundaki kişiler tarafından gerçekleştirilir ve herhangi bir mal veya hizmet üretimi söz konusu değilse, emek talep edilmesinin bir anlamı yoktur. Emek talebinin bu özelliği emek piyasaları ile mal ve hizmet piyasaları arasında sıkı bir ilişkinin olmasını gerektirmektedir.

**Emeğin Kişiyile Bütünleşik Olması:** Emek piyasalarını mal ve diğer piyasalardan ayıran en önemli özellik, emeğin istihdamının çalışan ve çalıştıran arasında kişisel bir ilişkiyi ifade etmesidir. Emek, sadece para ile ölçülebilen bir değer olmayıp, kişiliğin bir parçası olarak istek, yetenek, deneyim ve bilgi ile bütünleşerek sunulan bir değerdir (Gündoğan ve Biçerli, 2003).

İşçiler için emek piyasasında ne kadar ücret kazanıldığı kadar nasıl bir ortamda çalışıldığı da önemlidir. Bu nedenle işveren istihdam paketinde ücretin yanı sıra diğer unsurları da bulundurmak zorundadır. İşçiler sadece en yüksek ücret almayı değil, bütün bu unsurları göz önüne alarak, en yüksek faydayı elde etmeyi amaçlarlar.

İşverenler de işçiler için rekabet ederlerken muhtelif seçeneklere sahiptirler. Ücretleri yükseltmek bazı işçileri cezbedebileceği gibi, diğer istihdam şartlarının düzeltilmesi de aynı işlevi yerine getirebilecektir. Dolayısıyla bir şirket diğerinden yüksek ücret veriyorsa, bu durum o şirketin toplam istihdam paketinin daha iyi olduğunu göstermez. İstihdam paketinin karmaşıklığı iş arama faaliyetini zorlaştırır. Özellikle işlerin beşeri ilişkilerle ilgili yönleri işe girdikten belirli bir süre sonra anlaşılabilir. Bu durumda işçiler belli bir müddet sonra tatmin olmayıp işlerini değiştirebilirler. İşveren de başlangıçta üretken ya da eğitilebilir gördüğü bir işçinin zaman içinde öyle olmadığını fark ederek onu işten çıkarabilir.

**Emeğin Homojen Olmaması:** Pek çok mallar, özellikle hammadde ve yarı mamuller, bütünüyle standartlaştırılmıştır. Bu ürünler için pek çok marka da olsa, bunlar fiziksel olarak birbirlerine bir hayli benzemektedir. Öte yandan işçiler; yaş, cinsiyet, zeka, yönetilebilirlik, fiziksel güç ve enerji, çalışma motivasyonu ve diğer özellikler açısından farklılıklar gösterirler. İşçiler aynı zamanda beşeri sermaye olarak adlandırılan; resmi eğitim, iş tecrübesi ve işyerinde eğitim açılarından da farklılıklar göstermektedir. Diğer bir ifade ile emek piyasasına arz edilen emek büyük ölçüde heterojenlik gösterir. Bireyler; motivasyonları, belirli işlere yatkınlıkları, yetenekleri ve risk alma istekleri bakımından birbirinden farklıdırlar ( Gündoğan ve Biçerli, 2003). Emek piyasasında işçilerin homojen olmamaları işverenler açısından işçi seçimini zorlaştırmaktadır. İşverenler işçi seçimini bazen sınavla, bazen de eğitim düzeyini zeka ve isteklendirme için bir gösterge kabul ederek yaparlar. Bu konuda hata yapılması ihtimal dahilindedir ve nihai seçim işçiyi genellikle belirli bir süre çalıştırdıktan sonra yapılır.

**Emeğin İstihdamının Süreklilik Arz Etmesi:** Mal ve hizmet satın alımlarında tüketicinin veya firmanın bugün aldığı şeyin dün aldığı ile veya yarın alacağı ile ilişkili olması gerekmez. Ancak emeğin çalıştırılmasında devamlılık esastır. Her sabah mevcut emeği yenileri ile değiştirmeye karar veren bir şirket ekonomik davranmadığı gibi, muhtemelen kendisi için çalışmak isteyen kimseyi bulamayacaktır.

Emek piyasalarında işveren işçiyi, iyi davranış göstermesi ve piyasa koşullarında değişme olmaması durumunda, sürekli bir şekilde istihdam etmek ister. Çünkü bunun hem işverene hem de işçiye sağladığı yararlar vardır. İşveren açısından istihdam ilişkisinde süreklilik işçi devrinin düşmesini sağlar. İşçi devri takım çalışmasını kesintiye uğratan bir durumdur. İşçi devrinin düşmesi ile işverenin sağladığı ikinci avantaj işyerinde eğitim maliyetlerinin kaybolmamasıdır. İşyerinde eğitim

firmaya özel bilgilerin işçilere aktarılmasını gerektiriyorsa, bunun maliyetini işveren karşılayacaktır. İşçinin işi bırakması ile işverenin o işçiye yaptığı eğitimin maliyeti işveren için bir kayıp olacak, işveren yeni işçiye eğitmek için aynı maliyetlere tekrar katlanacaktır. İstihdam ilişkisinde süreklilik işçi açısından da faydalar sağlayan bir durumdur. İş rutini, çalışma şartları ve iş arkadaşlarına aşinalık hayatı daha güvenli ve hoş kılarak işçinin verimliliğini olumlu yönde etkiler. İşçiler bunun yanı sıra; işyerinde kıdem, fazla tatil, daha çok emeklilik hakları ve işten çıkarılmalara karşı güvence gibi önemli avantajlar da sağlarlar.

**Emek Piyasalarının Çok Sayıda Olması:** Genellikle kullanılan deyim sadece emek piyasası olmasına rağmen, gerçekte farklı işler için binlerce piyasa vardır. Bu piyasalar bazen beceri gerekleri açısından sınıflandırılırken, bazen de coğrafi alan bakımından sınıflandırılmaktadır. Örneğin, marangoz işçileri piyasası, otomobil tamircileri piyasası, bulaşıkçılar piyasası, garsonlar piyasası gibi bir sınıflandırma meslek ölçüt alınarak yapılan bir sınıflandırmadır. Bu açıdan, piyasadaki meslekler göz önünde bulundurularak binlerce farklı emek piyasası olduğu söylenebilir. Bunun gibi; İç Anadolu Bölgesi emek piyasası, Marmara Bölgesi emek piyasası, Türkiye emek piyasası, Avrupa Birliği emek piyasası gibi sınıflandırmalar coğrafi alan göz önüne alınarak yapılan sınıflandırmalara örnektir. Coğrafi alan açısından da binlerce farklı emek piyasası olduğu açıktır. Yukarıda bahsedilen tüm bu emek piyasaları birbirleri ile ilişki içerisindedir. Daha açık bir ifadeyle, bireylerin bu piyasalardan diğerine geçmeleri mümkündür. Coğrafi anlamda düşünülürse, örneğin, bir işçinin İç Anadolu emek piyasasından Marmara emek piyasasına geçiş yapması mümkündür. Ancak bu tür emek hareketliliği (mobilité) kolaylıkla gerçekleşmez ve gerçek hayatta emek hareketliliğini engelleyen bazı unsurlar mevcuttur.

**Ücretin Tek Olmaması:** Buğday, mısır, şeker gibi pek çok tarımsal mallar ve hammaddeler için genellikle tek bir satış fiyatı vardır. Her ne kadar bu mallar için çok sayıda satış noktası olsa da, bunlar arasındaki iletişim, fiyatları dar bir aralıkta tutar. Aynı iletişim emek piyasalarında bu kadar iyi işleyememektedir. Piyasanın, özellikle işçiler yönünde, bilgi akımı hızlı veya doğru değildir. Emek piyasası hakkında genellikle hem işveren hem de işçi bakımından bir bilgi eksikliği söz konusudur. İşverenler için, işçinin verimlilik kapasitesini ölçmek ve piyasada daha iyi niteliklere sahip iş arayanların olup – olmadığını bilmek güçtür. Aynı şekilde işçinin de bulunduğu işin kendisi için ne kadar uygun ve tatmin edici olduğunu, piyasada daha iyi işler bulup – bulamayacağını değerlendirebilmesi de zordur. Bu durum işçilerin iş arama maliyetini artırır ve zorunlu haller dışında onları iş değiştirme konusunda daha az isteksiz hale getirir. Emek piyasalarında eksik bilgilenmenin olması ve iş aramanın maliyetli olması işsizlerin iş arama faaliyetlerini belli bir noktada keserek kendilerine o ana kadar yapılan en iyi teklifi kabul etmelerine neden olmaktadır. Oysa işçiler, eksik bilgilenme nedeniyle piyasada kendileri için en iyi istihdam şartlarının hangi firmalarda olduğunu bilmediklerinden, kabul ettikleri iş teklifinin en iyi teklif olmaması muhtemeldir. Bu durum benzeri özelliklere sahip ve benzeri işleri yapan işçilerin farklı ücretler almalarına neden olabilmektedir.

**Emeğin Pazarlık Gücünün Zayıf Olması:** Herhangi bir zamanda genellikle iş arayanların sayısı açık iş sayısından fazladır. İşçiler genellikle sınırlı kaynaklara sahip olduklarından, işe olan ihtiyaçları daha acildir. Bunun tersine, işverenler bekleyip aşırı müracaatlar arasından seçim yapabildiklerinden, istihdam şartlarını belirlemede hakim durumdadırlar. Sendikaların olmadığı bir durumda, gerçekte işçiler ile işverenler arasında pazarlık bile söz konusu değildir. İşverenler bu durumda ücret ve çalışma

koşullarının tek belirleyicileri konumundadırlar. Buna göre, işverenin şartlarını kabullenen işçiler çalışır, kabullenmeyen işçiler ise işi bırakırlar. İşçilerin işi bırakma davranışlarının ise ekonomik konjonktürle yakından ilgili olduğu açıktır. Daha açık bir ifadeyle, yeterince açık işin bulunduğu ekonominin genişleme dönemlerinde işçiler işi bırakma konusunda daha rahat davranabilirlerken, işsizliğin arttığı durgunluk dönemlerinde işlerini korumaya özen gösterirler.

Emek piyasasında işçinin pazarlık gücü nispi olarak azdır. Genellikle bu piyasalarda güç alıcılar lehinedir. Çünkü iş arayanların sayısı açık işlerden fazladır. İşveren bekleyebilir ya da birçok işçi arasından seçim yapabilir, ancak işçi sınırlı kaynaklara sahip olduğu için istihdam koşullarının belirlenmesinde işveren kadar etkili olamaz. İşçinin pazarlık gücü bir işi kabul etme ya da geri çevirebilme kabiliyetine bağlıdır. Bu ise alternatif boş işlerin sayısının bir fonksiyonudur. Örneğin, işsizlik oranının yüksek olduğu dönemlerde işçinin sahip olduğu pazarlık gücü zayıflayacaktır ( Gündoğan ve Biçerli, 2003).

İşçilerin pazarlık güçlerinin zayıf olması her zaman ve her işçi için geçerli değildir. Pazarlık gücü işçinin ikame edilebilirlik derecesine bağlıdır. Bu açıdan ikame edilebilmeleri güç olan; şirket yöneticileri, profesyonel çalışanlar ve nitelikli zanaatkarların genellikle iyi bir pazarlık gücü varken, başka faktörlerle veya başka grup işçilerle kolayca ikame edilebilen niteliksiz emeğin pazarlık gücü zayıftır. Emek piyasasında alıcı ve satıcıların pazarlık güçlerindeki dengesizlik onu özellikli bir piyasa haline getirir (Biçerli, 2004: 4-8).

### **3. EMEK PİYASASI TÜRLERİ**

Emek piyasalarının temel işlevi, emek arz ve talebinin uygun ortamda karşılaştırılarak dengenin sağlanmasıdır. Dengenin sağlanması, ekonominin geneliyle

ilgili varılmak istenen temel amaçtır. Bu amaca ulaşmak için de çeşitli yaklaşımlara bağlı olarak emek piyasaları farklı şekillerde adlandırılmaktadır. Bu bağlamda emek piyasaları; kuramsal açıdan emek piyasaları ve işlevsel açıdan emek piyasaları olmak üzere iki alt başlığa ayrılmaktadır.

Günlük yaşamda rastlanmayan piyasa türlerinin bazılarının da bu ayırmda yer almasının yanı sıra, tüm bu piyasa türleri ulaşılmak istenen hedef açısından ideali göstermektedir. Piyasa türleri için, ileri sürülen görüşler ve ekonomik yaklaşımların temelinde işsizliği önleme ve tam çalışmayı sağlama amacını gerçekleştirmek bulunmaktadır. Fakat bu hedefin gerçekleşmesi kuramsal açıdan mümkün görünmekle birlikte, var olan işsizlerin hepsinin çalışmasını sağlayacak işyeri açılrsa dahi gerçekleştirilmesi mümkün değildir. Çünkü hemen hemen hiçbir ülke, tek bir emek piyasasından oluşmamaktadır. Her ülke kendi içinde değişik alt emek piyasalarına ayrılmaktadır (Görücü, 2006: 27).

### 3.1. Kuramsal Açıdan Emek Piyasası Türleri

Emek arz ve talep dengesinin sağlıklı bir şekilde gerçekleştirilmesinin sağlanması için, piyasaların nasıl olması gerektiğinin kuramsal düzeyde incelenmesinden oluşan bu yaklaşım kuramsal açıdan emek piyasalarını; ideal emek piyasası, doğal emek piyasası, kurumsal emek piyasası, güdümlü emek piyasası, korumacı emek piyasası ve esnek emek piyasası olmak üzere altı alt işgücü piyasasına ayırmaktadır.

**İdeal Emek Piyasası:** Tam rekabet piyasası olarak bilinen bu piyasa türüne gerçek hayatta rastlamak olası değildir. Ancak, bu piyasa türüyle ulaşılmak istenen, piyasanın taraflarının memnun olduğu, sorunların yaşanmadığı bir emek piyasasıdır.

Piyasada üretilen mal ve hizmetlerin standart olması, piyasaya giriş ve çıkışın serbest olması, emek arz ve talebinde bulunanların piyasa hakkında tam bilgiye sahip

olması, piyasada emek arzı ve emek talebinde bulunanların aralarında kendi çıkarlarını korumak veya menfaat sağlamaya yönelik gruplaşmaların ve mesleki örgütlerin bulunmaması, piyasadaki mal ve hizmetler için fiyatların veri olarak kabul edilmesi, üretilen her mal ve piyasaya yönelen her emek arzı için yeterli miktarda talep bulunması ve devlet müdahalesinin asgari düzeyde olması ideal emek piyasasını açıklayan temel özelliklerdir.

Genel özellikleri bu şekilde sıralanan ideal emek piyasası, insanlığın ulaşmayı hedeflediği bir piyasa türüdür. Tam anlamıyla ulaşmak mümkün olmasa da, burada belirtilen hedefler tüm toplumlar için ideal kabul edilmektedir. Bu piyasanın özelliklerini değişik piyasa türlerinde kısmen de olsa görmek mümkündür. İdeal emek piyasalarında, işçiler ve işverenler piyasanın özelliği nedeniyle hareketlerinde tam bir serbestiye sahiptirler. İşçi, piyasa hakkında tam bilgiye sahip olması nedeniyle mevcut emek talepleri arasında kendi için en çok olanak tanıyan işlere ve bölgelere yönelerek çıkarını en maksimuma ulaştırmaya çalışacaktır. İşveren ise, talep ettiği emeği bulabilmek için piyasa koşullarında veri olan ücreti ödemeyi kabul edecektir. Aksi halde, istediği emeği elde etmekle birlikte, emeğin aradığı niteliklere sahip olmayacağı düşünülürse daha düşük yetenekteki emeği çalıştırmak zorunda kalacaktır.

İdeal emek piyasasını diğer piyasalardan ayıran en belirgin özellik, devlet müdahalesinin yok denecek düzeyde olmasıdır. Devlet liberalizm felsefesinin hareket noktası olan, adalet ve güvenlik dışındaki alanlarda bulunmadığı gibi, diğer alanlara yönelik düzenlemelerden de kaçınmaktadır. Devletin piyasaya yönelik müdahalesi, piyasanın görünmeyen el yardımıyla sağladığı dengeyi bozacağından, devlet tarafsız kalmak durumundadır. Bu piyasa türünde, devletin emek piyasasına doğrudan veya dolaylı olarak müdahale etmesine izin verilmediği gibi, ekonomik müdahalesi de hoş



karşılanmamaktadır. Devletin piyasaya yönelik müdahale ve düzenlemesine izin verilmemesinin tek istisnası korunmaya muhtaç kesimlerin (sakat, hükümlü gibi) istihdamına yönelik koruyucu politikalar üretmesine verilen izin gösterilebilir.

**Doğal Emek Piyasası:** Sosyal siyaset düzenlemelerinin gelişmediği, liberal ekonomi uygulamasının hakim olduğu, devletin görevinin güvenlik ve adaletten ibaret olduğu kapitalist bir düzende görülen emek piyasası doğal emek piyasasıdır.

Emek arz ve talebinin piyasada var olan veya gelişen koşullara göre belirlenmesi, emek piyasasında emek arz ve talebi arasında denge bulunmaması, emeğin hareketliliğini engelleyen çeşitli nedenlerin varlığı, emek hareketliliğinde görülen yetersizliğin eşit işe eşit ücret prensibinin uygulanmasını engellemesi, sendikal hareketlerin piyasaya etki edemeyecek derecede pasif olması ve yasal düzenlemelerin uygulamada olması doğal emek piyasasını açıklayan temel özelliklerdir.

Doğal emek piyasasında işçi-işveren ilişkileri kişisel ilişkiler çerçevesindedir. Sözleşme serbestisi ve devletin yasal düzenlemelere gitmemesi nedeniyle, güçlü olan taraf diğer tarafa kendi isteklerini kabul ettirmektedir. Emek arzında bulunanların piyasa hakkında tam bilgi sahibi olmaması, emek fiyatının aynı piyasa içinde farklı fiyatlarda talep edilmesinin nedenidir. Emek arzında bulunanların bu eksikliği, özellikle piyasaya ilk kez girenler açısından daha fazla etkili olmaktadır. Bu kişilerin piyasa hakkında bilgi sahibi olmamasının yanında, iş ve ücret konusunda da bilgisizliği ve bu nitelikteki emeğe olan talep eksikliği, daha düşük ücretlere çalışmaya istekli olmalarında etkili olmaktadır. Sendikaların bulunmayışı veya etkisiz oluşu da emek arzında bulunanların, emek talebinde bulunanlar karşısında güçsüz kalmasına neden olmaktadır.

Türkiye'deki tarım sektörü ve İş Kanunu kapsamı dışında kalan küçük esnaf ve sanatkarlar bu piyasa türüne örnek gösterilebilir. Bu kesimde iş ilişkileri devletin yasal

düzenlemelerinin dışında, genellikle karşılıklı ilişkiler ve gelenekler çerçevesinde yürütülmektedir.

**Kurumsal Emek Piyasası:** Yasal kurumsal düzenlemelerin devlet tarafından gerçekleştirildiği, tarafların haklarını savunmak amacıyla örgütlendikleri ve örgütlerin yasal düzenlemelere uygun olarak faaliyet gösterdiği piyasa türüdür.

Sosyal devlet anlayışının hakim olması, piyasada emek arz ve talebi arasında dengesizliğin olması ve bu dengenin sağlanması amacıyla devletin yasal ve kurumsal düzenlemelere gitmesi, piyasa hakkında tarafların tam bilgi sahibi olmaması yanı sıra taraflardan saklanan bir bilginin de bulunmaması, mal ve emeğin standart olmaması ve aynı mal ve aynı nitelikteki emeğin farklı ücretlere tabi olması, emek arz ve talebinde bulunanların yasal statüye sahip mesleki örgütlerinin bulunması, devletin piyasalara müdahalesinin temel amacının tam istihdamı sağlamak olması ve emek hareketliliğini engelleyen kısıtlamaların varlığı kurumsal emek piyasalarını açıklayan temel özelliklerdir.

Kurumsal emek piyasasında, doğal emek piyasasındakinin aksine bütün ekonomik ilişkiler piyasa güçlerine teslim edilmemiştir. Bu piyasa türünde işçi ve işveren ilişkileri ekonomik yapıya bağlı olarak değişim göstermektedir. Devletin bu piyasa türündeki temel amacı, ekonomide tam istihdamı sağlamak şeklinde özetlenebilir. Bu amaca uygun olarak piyasanın taraflarının kendi aralarında kurmuş oldukları örgütler aracılığıyla çıkarlarını koruma mücadeleleri söz konusudur. Bu örgütler işçiler için işçi sendikaları, işverenler için ise, işveren sendikalarıdır. Yasal düzenlemeler, çalışma ve çalıştırma hürriyeti kapsamında taraflara serbesti tanımakta ve taraflar bu haklarını kurmuş oldukları örgütleri aracılığı ile koruma mücadelesi vermektedirler.

Ekonomik açıdan gelişmiş ülkelerde emek piyasasındaki ilişkilerde devletin rolü, taraflar arasındaki ilişkilerde görülen boşlukları doldurmak şeklinde

gerçekleşirken, ekonomik gelişme aşamasındaki ülkelerde tarafların güçleri arasındaki dengesizliği gidermek için, farklı düzeylerde müdahale şeklinde olmaktadır (Görücü, 2006: 32).

**Güdümlü Emek Piyasası:** Emek piyasasına yönelik her türlü düzenlemenin ve piyasanın tek hakiminin devlet olduğu piyasa türüdür. Bu piyasa bir anlamda ideal emek piyasasının tam tersi bir piyasa türüdür. İdeal emek piyasasında devletin piyasa üzerinde hiçbir düzenlemesi bulunmazken, bu piyasa türünde devlet tek hakimdir. Bu hakimiyet piyasanın özelliklerinde kendini açıkça göstermektedir.

Piyasada emek talebinin tek alıcısı, yani tek işveren devlettir. Emek talebi merkezi planlama doğrultusunda devlet tarafından belirlenmekte ve buna uygun olarak emeğin bir bölgeden diğerine hareketine izin verilmektedir. Emek arzının tek bir fiyatı vardır ve devlet tarafından belirlenen bu fiyat kabul edilmek durumundadır. Piyasada kurumsal düzenlemeler bulunmakla birlikte, bu kurumlar tek alıcı olan devletin piyasayı denetleme görevini üstlenmektedir. Sözleşme serbestisinin bulunmadığı ve tek işverenin devlet olduğu bu piyasa türünde kurallar devlet tarafından belirlenmektedir. Emek arzında bulunanlar devletin önerdiği ücret ve verdiği haklardan başkasını talep etme gibi bir şansa sahip değildirler. Haklarını koruması ve savunması beklenen sendikalar ise, rejimin savunucusu ve çalışanlara uymaları yönünde telkinde bulunan bir kurumdan başka bir özelliğe sahip olmayan kuruluşlardır.

**Korumacı Emek Piyasası:** Ekonomik gelişimini tamamlayamamış veya ekonomik nedenlerle sorun yaşayan ülkelerde, devletin piyasaya doğrudan veya dolaylı olarak çalışan kesimi korumaya yönelik düzenlemelerde bulunduğu piyasa türüdür. Devletin piyasaya müdahalesi; serbest ve toplu pazarlık sisteminin bulunmasına rağmen ücretlerin belirli bir seviyenin altına inmemesi, asgari ücret düzeyini belirlemesi gibi

doğrudan olduğu gibi, yasal düzenlemeler ile toplu pazarlık sistemini yönlendirme, sosyal hakları belirleme gibi dolaylı olarak da olabilmektedir.

Piyasanın tarafları piyasa hakkında tam bilgi sahibi değildirler. Bu nedenle ülke düzeyinde veya bölgesel olarak aynı işe farklı ücret ödenebilmektedir. Piyasa hakkındaki bilgisizlik ve iletişim eksiklikleri, devletin bu alana asgari ücret uygulaması şeklinde müdahalesine neden olmaktadır. Piyasada emeğin dağılımı ve özellikleri eşit değildir. Emek hareketliliğinin yetersizliği belirli bölgelerde emek fazlalığına yol açarken, bazı bölgelerde emek eksikliği çekilebilmektedir. Sözleşme serbestisi olmakla birlikte taraflar arasındaki güç dengesizliği devletin piyasaya yasal düzenlemelerle müdahalesini zorunlu kılmaktadır. Bu tür piyasaların uygulandığı ülkelerde yasa dışı iş ilişkileri, yani kayıt dışı ekonomi oldukça yaygındır.

Bu piyasa türüne genellikle gelişmekte olan ülkelerde veya ekonomik sistem değişikliğine giden ülkelerde rastlanmaktadır. Daha genel anlamıyla ne sosyalist ekonomi ne de kapitalist ekonomi sistemini tek başına uygulamayarak, her ikisinden de bazı özellikleri alıp karma bir ekonomik sistem uygulayan ülkelerde ( Türkiye ve eski doğu bloğu ülkelerinde ) rastlanmaktadır.

Emek piyasasının yönetimi ağırlıklı olarak devletin tekelindedir ve emek arz ve talebini devlet yönlendirmektedir. Bu yönlendirmeyi iş ve işçi arama faaliyetlerinde devlet tekeli kurarak gerçekleştirmektedir. Ayrıca planlama ve eğitim devletin tekelinde olduğundan, devletin piyasanın eğilimi konusunda önemli bir ağırlığı bulunmaktadır.

**Esnek Emek Piyasası:** Bu kavram II. Dünya savaşından sonra ortaya çıkan üretim yapısındaki gelişmelerin bir sonucudur. Bu dönemde başlayan ve günümüzde de devam eden hızlı değişim, emeğin yapısını ve dolayısıyla da emek piyasalarını önemli ölçüde etkilemiştir. Fakat bu değişimin asıl etkisi 1970'li yıllarda arka arkaya yaşanan

petrol krizleri sonucunda ortaya çıkan işsizlik ve işsizliğin beraberinde getirdiği sosyal güvenlik sorunları olarak kendini göstermiştir.

Geçekten II. Dünya savaşı sonrasında üretim yapısındaki hızlı gelişmeler, devletin emek piyasalarına müdahale yaklaşımında da kökten değişikliklere yol açmıştır. Bu döneme kadar devlet, zayıf olan emeği güçlü sermaye karşısında korumayı görev olarak benimserken, artan işsizlik karşısında emeği tek başına korumanın sorunu çözmeye yetmediğini görerek, işyerini ve emeği birlikte korumak gerektiği düşüncesiyle hareket etmeye başlamıştır. İşte bu davranış sonucunda, koruyucu yönüyle güdümlü ve müdahaleci emek piyasalarının özelliklerini taşıyan (ama işyerini koruma ve devamını sağlamak amacıyla doğal emek piyasası özelliği taşıyan) emek piyasası esnek emek piyasası olarak tanımlanabilir.

Esnek emek piyasasının tek bir uygulaması bulunmamaktadır. Uygulama ülkelerin ekonomik ve sosyal yapılarına göre değişiklik gösterebilmektedir. Genel olarak uygulanan esneklik şekilleri; istihdam şeklinde esneklik, ücret yapısında esneklik, çalışma sürelerinde seneklik ve iş örgütlenmesinde esneklik şeklinde sıralanabilir.

### **3.2. İşlevsel Açıdan Emek Piyasası Türleri**

Emek piyasasının incelendiği bir başka yaklaşım ise, emek piyasasının üstlenmiş olduğu görevler ve piyasanın unsurlarının niteliklerine göre yapılan ayırımdır. İşlevsel açıdan emek piyasaları; coğrafi açıdan emek piyasası, mesleki açıdan emek piyasası ve sektörel açıdan emek piyasası olmak üzere üçe ayrılmaktadır.

#### **3.2.1. Coğrafi Emek Piyasası**

Emek piyasasının mekan açısından tabi tutulduğu bir ayırımdır. Emek piyasaları bu bağlamda uluslar arası, ulusal, bölgesel olarak farklı açılardan incelenebilmektedir.

Bu ayırımın en önemli özelliği emek faktörünün mekansal açıdan dağılımı ve bu dağılımın ortaya çıkardığı sorunların çözümüne yönelik politikaların belirlenmesidir.

Belirli bir yerde ikamet eden işçilerin, adreslerini değiştirmeden çalışmayı kabul edebilecekleri en geniş mntıka veya işçilerin bir işten diğerine geçmesine uygun bulunan coğrafi alan ve bu alan yerel emeğin önemli bir kısmına ya da hepsine yeterli iş olanaklarının biriktiği saha olarak tanımlanmaktadır.

Bölgesel açıdan emek faktörünün dağılımındaki dengesizliğin neden olduğu en önemli sorun, bu yörelere yönelik yatırımlarda yaşanan sıkıntıdır. Nitelikli emek ve yetersiz altyapı bu yörelere yönelik yatırım kararlarını olumsuz etkilemektedir. Yani yatırımların bulunamamasının dışında, mevcut üretim kaynakları da nitelikli emek gibi bölge dışına yönelmekte ve bu kısır döngü süregitmektedir.

Geri kalmış bölgelerden kentlere yönelirken, asgari bir gelire sahip olmayı arzulayan ve tarım üretimi dışında yeteneğe sahip olmayan niteliksiz emek, beraberinde sorunlarını da kentlere taşımaktadır. Bu yönüyle, kentlerdeki mevcut iş olanaklarına talip olmadığından, geçimini sağlayabilmek için, işportacılık, seyyar satıcılık vb. milli gelire katkı sağlamayan ve sadece gelirin paylaşımına sebep olan işlerle uğraşmaktadır. Bu sorunu gidermek amacıyla, çeşitli ülkeler farklı olmakla birlikte temelde aynı amaca yönelen politikalar izlemektedirler. Bu politikaların temel özelliği, ülkenin nispeten geri kalmış bölgelerindeki işgücünün yerinde kalmasını sağlayacak istihdam olanakları yaratmaktır. Bunu sağlamak için, bu bölgelerin geliştirilmesine yönelik yasal düzenlemeler (İngiltere) ya da bölgesel planlara uyumlu olmak ve yerel inisiyatifi etkilememek koşuluyla (Hollanda) özel projeler geliştirilmektedir.

Emek piyasalarında temel amaç, arz ve talep yönünden dengeyi sağlamaktır. Bu dengenin sağlanması aşamasında ülkenin tamamına yönelik bir denge düşünülmektedir.

Oysa emek piyasaları emek unsurunun nitelik açısından standart olmaması ve kişiye bağlı olarak değişmesi nedeniyle coğrafi olarak alt piyasalara ayrılmaktadır.

Ülke düzeyinde emek piyasasını bir bütün şeklinde ele alarak, bütün düzenleme ve planlamaları buna göre gerçekleştirmek, beraberinde önemli sorunlara yol açacaktır. Bu sorunların başında makro düzeyde gerçekleştirilen emek arz ve talebindeki dengenin, uygulamada gerçekleşmesinin mümkün olmaması gelmektedir. Emeğin istenen yer ve zamanda bulunmasının mümkün olmaması, makro düzeyde sağlanan dengenin, bölgesel eksiklikler nedeniyle temel amaçtan sapmalara ve atıl kapasiteye neden olacaktır.

Günümüzde birçok ülke, kalkınma açısından bölgeler arasındaki farklılıkları gidermek amacıyla bölge planlaması uygulamasına gitmektedir. Bu uygulamanın temel nedeni, az gelişmiş bölgeler ile gelişmiş bölgeler arasındaki farklılığı azaltmak yoluyla, diğer bölgelere yönelik emek ve sermaye hareketlerini engellemektir. Böylece mümkün olduğunca dengesizliği gidererek bu bölgelere yönelik yatırım olanaklarının artmasını sağlamak şeklinde özetlenebilir.

Coğrafi emek piyasalarının belirlenmesi, bu bölgelerdeki emeğin bulunduğu yerde istihdamını sağlamaya yönelik politikaların belirlenmesi açısından özel bir önem göstermektedir. Çünkü bu bölgelerdeki insanların gelişmiş bölgelere yönelmesini sağlayan daha iyi yaşam koşulları ve iş olanaklarıdır. Kısaca, bu insanlar için göç bir umuttur. Bu umut, emeği geri kalmış yörelerden gelişmiş yörelere yöneltirken, beraberinde tüm ülkeyi etkileyen sorunları da ortaya çıkarmaktadır.

### **3.2.2. Mesleki Emek Piyasası**

Mesleki emek piyasası; belirli bir meslek ve işkolunda emek arz ve talep talebinin karşılaştığı ve diğer meslek ve işkollarını fazla etkilemeyen piyasa olarak tanımlanabilir.

Emeğin üretimde kullanılabilir niteliklere sahip olması, üretimin gerçekleşmesi için vazgeçilmez bir şarttır. İnsanlara yararlı mal ve hizmet üretme karşılığında para kazanmak için yapılan, belli bir eğitimle kazanılan sistemli bilgi ve becerilere dayalı, kuralları toplumca belirlenen etkinlikler bütünü şeklinde tanımlanan meslek, tanımdan da anlaşılacağı gibi bireyin yaşamını sürdürmesi için sahip olması gereken özelliklerden biridir.

Mesleki bilgi bireyin yaşamını sürdürmesi için gerekli olduğu kadar, emek piyasasında emek talebinde bulunanlar için de önemlidir. Emek talebinde bulunan işverenin işgücünün aradığı niteliklere sahip olup olmadığını anlaması ve buna göre bireyi işe alması, olması gerektir. Fakat emek piyasasını diğer mal ve hizmet piyasalarından ayıran özelliklerden biri emeğin homojen olmamasıdır. Bireyler yapmaya talip oldukları iş için sahip oldukları nitelikler hakkında bilgi sahibidirler. Fakat işverenler veya bu kişilerin yeteneklerine ihtiyacı olan kişiler ise, bu konuda tamamen bilgisiz durumdadırlar. Bu konuda bilgi sahibi olmanın tek koşulu, bu kişilerin sahip oldukları mesleki yeterliliklerini ulusal düzeyde veya yerel düzeyde onaylayan bir belgeye sahip olmalarıdır.

Mesleki açıdan emek piyasası ayrımı, bireylerin üretimde bulunacakları alanda yeterliliklerinin düzeyinin belirlenmesidir. Bu düzeyin belirlenmesi ülke düzeyinde makro ve mikro düzeyde yapılacak planlamaların başarı düzeyini de etkileyecektir. Hangi meslekte ne kadar emeğin olduğunun, ne kadar eksik bulunduğu belirlenerek, ihtiyaç duyulan emeğin yetiştirilmesi ya da geçerliliğini yitirmiş meslekteki bireylerin mesleki hareketliliğinin sağlanarak, yeni meslek edinmelerini sağlamak mümkün olacaktır.

Bölgelerarası gelişmişlik farklarının giderilmesi için ihtiyaç duyulan yatırımların en önemli eksikliği olan nitelikli emeğin sağlanması, bu konuda tam bir emek analizinin yapılması, eksikliklerin giderilebilmesi ve doğru zamanda doğru yerde emek



bulundurulabilmesiyle mümkündür. Devletin emek piyasalarına müdahale nedenlerinin en önemli nedeni bu piyasadaki dengesizliklerin giderilmesidir.

Emek arz ve talebinin karşılıklı etkileşiminin bütün ülke düzeyinden çok, belirli bir bölgeyi kapsamaması, mesleki açıdan sahip olunan nitelik aynı olsa da farklı ücretler ve talep düzeyi ile karşılaşmakta olması mesleki emek piyasasını açıklayan temel özelliklerdir.

### **3.2.3. Sektörel Emek Piyasası**

Günümüzde emek arz ve talebinin karşılaştığı yer olan emek piyasaları ülke düzeyinde bir bütün olmakla birlikte kendi içerisinde faaliyet alanlarına göre bölünmektedir. Bu bölünme faaliyet alanlarına göre yapılmaktadır. Bu ayırım genel kabul gören şekliyle; tarım sektörü emek piyasası, sanayi sektörü emek piyasası ve hizmet sektörü emek piyasası olarak üçe ayrılmaktadır.

*Tarım Sektörü Emek Piyasası:* Tarımsal üretim alanında çalışanlar ile bu alanda emek talebinde bulunanların oluşturduğu piyasadır. Günümüzde ülkelerin gelişmişlik düzeylerinin karşılaştırılmasında kullanılan temel ölçütlerden biridir. Tarım sektörünün Gayri Safi Yurt İçi Hasıla (GSYİH) payı, gelişmiş ülkelerde %3 ile %10 arasında değişirken, gelişmekte olan ülkelerde bu oran %8 ile %30 arasındadır. Geri kalmış ülkelerde ise bu oran %30'un çok üzerindedir.

Tarım sektörünün emek piyasası üzerinde hem olumlu, hem de olumsuz etkileri bulunmaktadır. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde GSYİH'ya katkı oranı ne kadar küçük olursa olsun, istihdam ettiği nüfus oranı oldukça yüksektir. Bu durum özellikle gizli işsizliğin bu sektörde yoğun olarak yaşandığını göstermektedir. Bu yönüyle tarım sektörü işsizliğin belli bir süre sorun yaratmamasını sağlayarak siyasal iktidarlara yardımcı olmaktadır. Ekonomik gelişmeye paralel olarak bu sektördeki gizli işsizlerin, çeşitli nedenlerle sektör dışına çıkmaları ekonomi açısından büyük sakıncalar

yaratmaktadır. Bu sakıncaların başında, iş ve yaşam şartlarının daha iyi olduğu kentlere yönelik göç hareketinin yöneldiği kentleri bir sorunlar yumağı haline getirmesi, bölgeler arası dengesizlikleri artırması ve önemli kaynak kayıplarına yol açmasıdır. Tarım sektörünün gelişmekte olan ülkeler için bir diğer olumsuzluğu ise; gelişmiş ülkelerdekini aksine sermaye birikimine katkı sağlamak yerine, önemli miktarda desteklemelerle yatırımlara ayrılacak kaynakların bu alana aktarılmasına neden olmasıdır.

*Sanayi Sektörü Emek Piyasası:* Tarımsal üretimin dışında kalan üretim faaliyetlerinin büyük çoğunluğunu oluşturan işgücü arz ve talebinin karşılaştığı ve katma değer oranının en yüksek olduğu işgücü piyasasıdır.

1960'lı yıllara kadar hakim üretim anlayışı olan Fordist üretim<sup>1</sup> yapısı ve teknikleri 1970'li yıllardan itibaren tıkanmaya başlamıştır. Bu tıkanıklık ekonomilerin yapısında önemli değişmelere yol açarken, en önemli etkisini istihdam yapısında göstermiştir. Gelişen ve değişen üretim teknolojileri istihdamın sürükleyici sektörü olan sanayi sektörünün bu özelliğini yitirmesine yol açmıştır. Bu sektördeki emek, diğer sektörlerde çalışanlardan farklı özelliğe sahiptir. Emek, sektörün yapısı itibariyle hem belirli bir eğitime, hem de belirli bir yeteneğe sahip olmak durumundadır. Sektörün en önemli dezavantajı, teknolojik gelişmelerin sektördeki emek istihdamını olumsuz etkilemesidir. Teknolojik gelişmeler, bu sektördeki emek yoğun üretim yapısının yerini, teknoloji yoğunluklu üretim yapısına bırakmasına neden olmuştur. Bunun sonucunda, üretim miktarında azalma olmamasına karşın, istihdam düzeyinde sürekli düşüş yaşanmaktadır. Bu sektörde son yıllarda yaşanan en önemli değişim, gelişmiş ülkelerin

<sup>1</sup>Hareketli üretim bantları, özel amaçlı takım tezgâhları aracılığıyla standartlaşmış malların kitlesel seri üretiminin öngörüldüğü, ürün standartlaşmasının üretimin verimliliğini artırdığı ve artan istemin de bu standartlaşmayı hızlandırdığı ve otomobil üreticisi Henry Ford'un geliştirdiği üretim biçimi.

kendi ülkelerindeki sanayi sektörü üretimini geliştirmekte olan ülkelerle rekabet edememe ve üretimden kaynaklanan olumsuzluklar nedeniyle terk etmek zorunda kalmaları olmuştur.

İşbölümü ve uzmanlaşmanın oldukça gelişmiş olması, emek-sermaye kullanım oranının sermaye lehine ağırlık kazanmış olması, emeğin niteliğinin önemli olması, teknolojik gelişmelere karşı oldukça duyarlı bir piyasa olması ve bu nedenle emek faktörünün ikame oranının hızla değişebiliyor olması ve emek arz ve talebinin dengesinin sağlanmasının zor olması sanayi sektörü emek piyasasını açıklayan temel özelliklerdir (Görücü, 2006: 40).

*Hizmet Sektörü Emek Piyasası:* Tarım ve sanayi emek piyasalarının dışında kalan ve katma değerinin ölçümü konusunda açık bir ölçüt bulunmayan piyasalardır. Sektörün büyüklüğü, ekonominin gelişmişlik derecesinin bir ölçütü olarak alınmaktadır.

İstihdam kapasitesi açısından önemli bir sektör olmasına rağmen, bu sektörü tanımlamak ve etki alanını belirlemek oldukça güçtür. Hizmet sektörünün tanımının güçlüğünü, hizmetin tanımından da almamak mümkündür. Bu konuda yapılan değişik tanımlar bulunmaktadır: Üretim açısından değerlendirildiğinde mal üretiminden farklı bir yapı göstermektedir ve bu özelliği nedeniyle tanımlanması güç faaliyetlerdir, tarım, madencilik ve imalat sektörü dışındaki bütün faaliyetlerdir.

Hizmetleri tanımlamada kullanılan yöntemlerden biri de bu faaliyetleri elle tutulur üretim faaliyetlerinden ayıran özelliklerdir. Hizmet sektörü emek piyasasını açıklayan temel özellikler şunlardır (Görücü, 2006: 41 – 42):

- Hizmetlerin maddi bir yapısı bulunmamaktadır,
- Hizmetler depolanamaz ve transfer edilemez,
- Hizmeti veren ile alan arasında doğrudan bir iletişim gerçekleşir,
- Sermaye oranı düşüktür,

- Müşterinin ihtiyaçlarını ön planda tutar,
- Üretimi tüketimden ayırmak güçtür. Yani üretim ve tüketim aynı anda gerçekleşebilir.

Hizmetlerin tanımlanmasındaki güçlüğü rağmen, ekonomiye olan katkıları günümüzde önemli boyutlara ulaşmıştır ve OECD ülkelerinde hizmetler sektörünün GSMH'ya oranı %70'lere ulaşmıştır. Hizmetler sektörü, GSMH içindeki payını hem tüketicilerin tercihlerindeki gelişmeler, hem de üretim yapısındaki değişmelere bağlı olarak sürekli artırmaktadır. 19. yy'ın istihdamda sürükleyici sektörü olan sanayi sektörü bu konudaki liderliğini hizmet sektörüne bırakmıştır. Hizmet sektöründeki gelişmenin belli başlı nedenleri arasında, tüketicilerin daha iyi yaşam yönündeki istekleri, hizmetlerin fiyatındaki farklılaşmaya gidilmesinin kolaylığı, firmaların tüketici isteklerine uyum sağlama konusundaki isteklilikleri sayılabilir. Bu eğilimlerin sonucunda, örgütsel, insan unsuru ve teknik konularda hizmet taleplerinde önemli artışlar görülmektedir (Görücü, 2006: 26-41).

#### **4. EMEK PİYASASININ BİLEŞENLERİ**

Emek piyasasının bileşenlerinden olan emek arzı; bir ülkenin nüfus yapısıyla ilgilidir. Emek talebi ise, yeni yatırımların yapılmasıyla, yeni iş sahalarının açılmasıyla, dolayısıyla ülkenin iktisadi yapısı ve iktisadi gücü ile ilgilidir. Daha basit bir tanımlamaya göre de; emek piyasasında bulunan alıcıların davranışlarını emek talebi, satıcıların davranışlarını da emek arzı açıklamaktadır.

##### **4.1. Emek Arzı**

Emek piyasalarında satıcıların davranışlarını açıklayan emek arzı, ekonomilerin üretim potansiyelini belirleyen önemli unsurdur. İktisadi faaliyetteki insan unsuru olan emeğin arzını belirleyen unsurlar; nüfus miktarı, bir ülkede belirli bir andaki emek

miktarının genel nüfus miktarına oranı olarak tanımlanan işgücüne katılım oranı<sup>2</sup>, emeğin sektörel, mesleki ve cinsiyete göre dağılımı ve en önemlisi bu emeğin eğitim durumudur (Murat, 2007: 177). Dolayısıyla emek arzının çeşitli teorik yaklaşımlarla incelenmesi gerekmektedir.

#### **4.1.1. Klasik Yaklaşımda Emek Arzı**

Klasik iktisat okulunun emek piyasasına ilişkin görüşleri, emek arzına dayalı ve temelde demografik etkenlere bağlıdır. Klasik iktisadi görüşü savunan iktisatçılardan emek arzı ile ilgili ilk sistemli yaklaşımlar; A.Smith, D.Ricardo ve R.Malthus tarafından geliştirilmiştir. Klasik gelenekten olan bu iktisatçılar emek arzı teorisini açıklarken, emek arzının belirlenmesinde etkili olan nüfus, ücret ve ücret fonu kavramlarını kullanmışlardır. Emek arzı özellikle nüfus sorunu ile yakından ilişkilidir. Nüfus ve ücretler arasındaki ilişkinin analizi aynı zamanda klasik emek arzı teorisinin analizi olarak ele alınabilir.

Toplumdaki sınıfları yansıtan üç üretim girdisinden biri olan emek ve bunun geliri olan ücret için klasik iktisatçıların söyledikleri, birbirine yakındır. Buna göre, emek arzı nüfusa bağlıdır; nüfus da, bir içsel (endojen) değişken niteliğiyle ücret haddine dayanır.

Adam Smith'e göre, ücret haddi nüfusun büyüklüğünü belirler; ücret haddi arttıkça nüfus artar, azaldıkça nüfus azalır. Geçimlik mallardan oluşan ücretin artması erken evlenmeyi ve çocuk yapmayı teşvik yoluyla, doğum hadlerini yükseltir; çocuk ölümlerinin azalması da ölüm hadlerini azaltır. Bu bakımdan, nüfus, dolayısıyla emek arzı artışı, geçimlik mallar anlamında ücret haddindeki artışa bağlıdır. Ücret hadleri düştüğünde tersi geçerlidir. Ne var ki, fiili ücret haddinin altına düşmeyeceği, bir geçimlik ücret haddi vardır. Geçimlik ücret haddi, işçilerin sayıca artmak ya da

<sup>2</sup> Ekonomi politikalarının uygulanmasında önemli bir öge, iş piyasası ile ilgili olarak oluşturulan politikalarda da önemli bir gösterge olarak kullanılan işgücüne katılım oranı, nüfus büyüklüğü, nüfusun yaş dağılımı, insanların çalışmak istedikleri süre ve emeğin kalitesi gibi unsurlarla birlikte toplam emek arzını belirleyen önemli bir unsurdur.

azalmaksızın yaşamasını sağlayacak bir fizyolojik asgariyi gösterir. Eğer piyasadaki fiili ücret haddi bunun üzerine çıkarsa, nüfus artışı ile sonuçlanır. Artan nüfus, kısa bir süre sonra ücret haddini düşürecektir. Fiili ücret geçimlik ücrete eşit olduğunda, nüfus sabit kalacaktır. Gerçekte, nüfus, dolayısıyla emek arzı ile diğer malların arzı arasında bir fark yoktur.

D.Ricardo'nun emek arzı teorisi ile ilgili görüşleri de temelde A.Smith'in görüşleri ile aynıdır. Fakat, D.Ricardo geçimlik ve fiili ücret yerine doğal ve piyasa (ücreti) fiyatı diye bir ayırım yapar. Emeğin doğal fiyatı; işçileri kendi soylarını beslemeye ve azalıp artmadan devam ettirmeye yetecek fiyattır. Emeğin piyasa fiyatı ise, arz ve talep tarafından belirlenen fiyattır. D.Ricardo'ya göre emek, tıpkı diğer alınıp satılan mallar gibidir. Dolayısıyla emek miktarında da artma ve azalmalar ortaya çıkabilir (Karataş, 2006: 21).

D.Ricardo, para kıymetinde meydana gelen ve dolayısıyla parasal ücreti etkileyen değişimler dikkate alınmadığı zaman ücretleri etkileyen iki faktör olacağını söylemiştir. Bunlardan birincisi işçi arz ve talebi ikincisi de emek ücreti ile satın alınan malların fiyatıdır. Toplumun ilerleme aşamasında, emeğin piyasa fiyatı doğal fiyatın üzerinde olabilir ve bir süre bu seviyesini koruyabilirdi. Fakat bu durum erken evlenmelere ve çok çocuklu ailelere neden olur ve kısa zamanda emek arzının artmasına yol açardı. Bu ise, piyasa ücretini yeniden doğal seviyesine indirirdi. Buna karşın, gerileyen bir toplumda, piyasa ücreti doğal ücretin altına düşecek ve emek arzı; ölümler, azalan evlilikler ve küçük aileler nedeniyle azalacaktır. Bu durumda ise piyasa ücreti, yeniden doğal düzeyine yükselecektir. Buna benzer düşünceler A.Smith tarafından da öne sürülmüştür. Ricardo da bu düşünceler daha açık ve kesin bir şekilde ortaya konduğu gibi, ilerleyen bir toplumda ücretlerin hangi koşullarda artmaya devam

edeceği, artan ücretin yükselebileceği maksimum seviyenin ne olacağı, tekrar hangi nedenle düşeceği gibi sorulara da cevap aranmıştır.

Ricardo'nun emek arzı teorisi, temelde Smith'in teorisiyle aynı olmakla beraber, bir kaç noktada bundan ayrılır: Smith, nüfus artışını geçimlik ve fiili ücret haddi arasındaki farka doğru orantılı olarak bağlar; Ricardo, sadece, arada bir fonksiyonel ilişki kurmakla yetinir. Smith'in geçimlik ücreti bir fizyolojik asgaridir, dolayısıyla (azalan getiriyi de söz konusu etmediği için) zaman içinde değişmez. Oysa Ricardo'nun doğal ücret (fiyat) haddi, bir tarihsel değişkendir. Reel olarak, sosyo-kültürel çevredeki değişimle birlikte artabileceği gibi, reel olarak aynı kalsa da, nakden tarımda azalan getirinin etkisi altında yükselir. Her iki düşünür değeri üretim maliyetine dayandırsa da, Smith, nüfus değişmesinin kapital miktarındaki değişmeyi bir gecikmeyle izlediğini, dolayısıyla, gelişen bir toplumda ücretlerin reel olarak geçimlik ücret üzerinde oluşabileceğini söyler; yani, daha iyimserdir.

R.Malthus ise, Klasik iktisat öğretisinin emek arzına ilişkin temel görüşlerine farklı bir bakış açısı getirmiştir. Malthus'a göre, nüfus artışı geometrik oranda artarken geçimlik malların üretimi aritmetik oranda artar. Bu durum Malthus'u zorunlu olarak, nüfus artışının bazı yöntemlerle sınırlandırılması gerektiği sonucuna götürmüştür. Nüfus artışını sınırlandıracak etkenler, ahlaki kayıtlar, kötülük ve sefalet olarak özetlenebilir.

Malthus'un nüfus teorisinin doğal bir sonucu ücretlerin belirlenmesi konusunda ortaya çıkmıştır. Eğer nüfus artışı, ahlaki sınırlamalarla gereği gibi kontrol altına alınmazsa reel ücretler, geçim ücretine kadar düşecektir. Malthus, tıpkı Smith ve daha sonraki klasikler gibi, ücret seviyesinin ücret fonu ile işçi sayısı arasındaki oran tarafından belirleneceğini düşünmüştür. Genellikle ücret fonu, kapital miktarının belli bir oranı olarak düşünüldüğü için nüfusun dolayısıyla emeğin devamlı olarak artması

ücreti, en düşük ücret olan geçim ücretine doğru inmeye zorlayacaktır. Kuşkusuz, ücretin bu eğilimini, kapital miktarının, dolayısıyla ücret fonunun nüfustan daha hızlı artması ile durdurmak mümkündür. Bu nedenle, Malthus yükselen ücret oranlarının, yüksek kapital-emek oranı ile birlikte ortaya çıkacağını, düşük ücretlerin ise düşük kapital-emek oranı söz konusu olduğunda görüleceğini öne sürmüştür.

Klasik öğretiyi benimseyen iktisatçıların emek arzına ilişkin görüşlerini şöyle özetleyebiliriz: Onlar, emek arzını açıklamak için nüfus ve ücret teorilerini analiz etmişlerdir. Düşük ücret seviyesinin ekonominin genel dengesi için gerekli olduğunu ileri sürmüşlerdir. Çünkü işçilerin çoğalma oranları ile ücret oranları arasındaki ilişki pozitif yönlüdür. Yani, nüfus artışının emek arzını da arttıracığını, bu durumun ücretleri düşüreceğini ve düşük ücret düzeyinin gerekliliğini ortaya koymaya çalışmışlardır (Karataş, 2006: 23).

K. Marx da klasik gelenek içerisinde yer alan bir iktisatçıdır. Klasik geleneğin temel önermelerinden yararlanarak kendi teorisini ortaya koymuş ve Marksist Okulu kurmuştur. Marx, emek arzı teorisine Malthus'un nüfus teorisini reddederek başlar. Marx, bu çerçevede nüfusu dışsal bir değişken olarak ele alır ve emek arzı analizini bu öngörü ile açıklar. Marx'a göre emeğin değeri bizzat emek girdileri tarafından belirlenir ve diğer malların değerini saptayan mekanizma ile ortaya çıkar. Nasıl diğer malların üretilmesinde sarf edilen emek, o malların değerini ortaya çıkarıyorsa, aynı şey, emeğin üretilmesi için sarf edilen emekle ortaya çıkmaktadır. Emeğin üretilmesi için sarf edilen emek, işçinin yaşaması, hayatına devamı, çalışma gücünü tekrar kazanabilmesi için tüketmek zorunda kaldığı malların, gıda ve diğer geçim maddelerinin üretilmesi için gerekli olan emek süresiyle ortaya çıkmaktadır. Kısacası, ona göre emeğin değeri, çalışanın kendini yeniden üretmesi, geliştirmesi ve gücünü muhafaza etmesi için gerekli



olan objelerin değerleri toplamıdır. Marx daha sonra, ücret seviyesinin bir alt tabanı bulunduğunu ve bunun, işçilerin en az geçim seviyesinde bir hayat şartı sürdürmelerine imkan verecek düzeyde olacağını söylemektedir. Lasselle'in meşhur Ücretin Tunç Kanunu adını verdiği bu durum, kapitalist düzende, işçi ile işveren arasındaki farklı pazarlık gücünden doğmaktadır (Karataş, 2006: 23 – 24).

Marx, ücretleri emek-değer teorisi ile açıklamıştır ve kapitalist üretim şartlarında bir artık değerin ortaya çıktığını belirtmiştir. Artık değerin kaynağı, işçilerin belli bir dönemde üretmeyi başardıkları malların değeri ile üretim işlemi için kapitaliste sattıkları emek gücünün değeri arasındaki farktır. Kapitalist, emek gücünü satın alıp üretimde kullandığında, bunun kullanma değerine, yani emeğin tüm ürününe sahip çıkar fakat ücret olarak mübadele değerini öder. Emek gücünün mübadele değeri ile kullanma değeri arasındaki fark artı değeri oluşturur. Diğer bir deyişle, emek, topluma mal olduğundan çok daha büyük bir ürün yaratmakta, aradaki fark, diğer bir sınıfın gelirini oluşturmaktadır. Bugünkü deyimiyile, emeğin milli gelirdeki payı, geçimlik tüketimi düzeyindeki ücrete göre belirlenir. Bu sistemin işleyişi, kapitalistin üretim araçlarına sahip olması nedeniyle, işçinin emek gücünü satmasını gerektirir. Emek bir maldır ve herhangi bir mal gibi, onunda kıymeti; üretimi için kullanılan toplumsal yönden gerekli emek maliyetidir.

Marx, kapitalist hareket yasalarının artı değerin bir kısmının makine teminine tahsis edilmesini zorunlu kıldığını ileri sürmüştür. Bu durum gerçekleşince de emeğe olan toplam talep kaçınılmaz olarak azalır. Marx'ın ifadesiyle:

*“Emeğe olan talep bir bütün olarak sermaye miktarı tarafından değil de yalnızca onun değişken bileşeni tarafından belirlendiğinden, bu talep, toplam sermayenin artmasıyla birlikte, onunla orantılı olarak artmak yerine tedricen azalır. Toplam sermayenin büyüklüğüne oranla ve bu büyüklük arttıkça daha da artan bir oranda düşer. Toplam sermayenin artmasıyla birlikte onun değişken bileşeni veya ihtiva ettiği emek de artar fakat devamlı olarak azalan bir oranda.”*

Aynı zamanda, makinelerin neden olduğu işten çıkarmalar işsiz sayısını artırır ve yedek işsizler ordusu saflarını şişirirdi. Marx, kapitalist üretim tarzının hem istihdam edilmesi mümkün bol miktarda emek arzı temin etmek ve hem de kapitalistlerin kendi iktidarlarını korumak için asgari geçim ücretleriyle istihdam edilmeleri mümkün bol miktarda emek arzını garantiye almak adına buna ihtiyaç duyduklarını ileri sürmekteydi (Karataş, 2006: 25).

#### ***4.1.2. Keynesyen Yaklaşımda Emek Arzı***

Keynesyen analiz temelde Klasik öğretinin üzerine inşa edilmiş olmasına rağmen, teorik açıdan bir çok farklılık taşımaktadır. Keynes, ekonominin kendiliğinden tam istihdam düzeyinde dengede bulunacağını reddeden teorisi ile klasik iktisadın tabulaştırdığı ilkeleri yıkarken, iktisatta yeni ufuklar açan bir gelişmenin de kaynağı olmuştur. Keynesyen emek arzı teorisinde, emek arzının nominal ücretin bir fonksiyonu olarak kabul edildiği genel bir kabul görmüş ise de Keynesyenler emek arzını reel ücretin bir fonksiyonu olarak kabul etmektedirler.

Emek arzının nominal ücretin bir fonksiyonu olarak alınması, işçilerin emeklerini sunarken para aldanması içinde oldukları yönündeki savdan kaynaklanmaktadır. Bu savı ileri sürenlere göre, işçiler nominal ücretlerin düşürülmesine tepki vermelerine rağmen, fiyat artışlarına karşı tepki göstermemektedirler. Onlara göre her iki durumda da reel ücretler düştüğünden dolayı işçilerin aynı tepkiyi vermeleri gerekmektedir. Diğer yandan toplu sözleşme görüşmelerinde işçi sendikalarının geçmiş yıl fiyat düzeyini baz alması ücretlerdeki artışların fiyatlardaki artışlara gecikmeli olarak uyum göstermesi, emek arzını nominal ücretlerin bir fonksiyonu olarak kabul eden Keynesyenlerin savlarını güçlendirmektedir. Emek arzının nominal ücretlerle ilişkilendirilmesi, gayri iradi işsizliğin kabul edilmesi demektir (Karataş, 2006: 26).

Keynes'in analizi kısa dönem istihdam analizidir. İstihdam düzeyi üretim düzeyi tarafından belirlenir; üretim düzeyi ise efektif talebe bağlıdır. Efektif talep, toplam arzın toplam talebe eşit olduğu yerdeki talep hacmidir. Keynes'e göre efektif talep girişimcilerin üretecekleri mallara gelecekte yapılacak tüketim ve yatırım harcamaları toplamıdır. Bu bakımdan Keynes geleceğe dönük tahminlere büyük değer vermiştir. Başka bir ifade ile efektif talep fiili harcama demektir. Toplam harcama ve toplam satışlar farklı bakış açılarından aynı şeydir. Satışlar ise stoklardaki değişmeler bir yana, üretim ile aynı şeydir. Bu da, üretimin neden efektif talep tarafından belirlendiğinin bir göstergesidir.

Klasik öğretinin temel ilkeleri, istihdam arttıkça emeğin marjinal veriminin azalması, reel ücretin emeğin marjinal verimine eşit olması, işçi ve işveren arasındaki nominal ücret anlaşmalarının aynı zamanda reel ücreti belirlemesi olarak özetlenebilir. Bu modelde işsizlik nedeni, işçilerin, tam istihdamdaki marjinal verimde eşit ücrete razı olmamaları, daha yüksek ücret talep etmeleridir.

Keynes'e göre ise, nominal ücretlerdeki bir düşüş işsizliği ortadan kaldıracak bir etkiye sahip değildir. Ücret anlaşması, sadece nominal ücreti belirler; nominal ücretin düşmesi reel ücreti düşürmez, reel ücretler ancak efektif talepteki artış ile düşer. Bu bir anlamda Keynes'de para aldanması olayının var olmadığını da ortaya koymaktadır.

Keynes'ten sonraki Keynesyenler işsizliğin açıklanmasında Keynes'in şiddetle karşı çıktığı tekeller, sendikalar, asgari ücret vb. gibi kurumsal nedenlere geri dönmüşlerdir. İşsizliğin açıklanmasında bu tür kurumsal nedenlere başvurmak, eğer bu engeller kaldırılırsa sistemin kendiliğinden tam istihdama dönebileceğine inanıldığını gösterir. Dolayısıyla Keynesyen teori geleneksel piyasalar teorisinin özel bir haline dönüşür. Oysa ki Keynes'in temel amacı bu teorisinin temellerini yıkmaktır.

#### 4.1.3. Neo- Klasik Yaklaşımında Emek Arzı

Neo-Klasik iktisat teorisi, Klasik teorinin görüşlerini mikro bazda ele almıştır. Klasik iktisatçılar gibi, Neo- Klasikler de, temel iktisadi sorunların çözümünü düzgün işleyen bir piyasa mekanizmasının sağlayacağını belirtmişlerdir. Neo-Klasik iktisat, sadece geliştirilen teoriler nedeniyle değil, bugünkü yerleşik iktisadın temel mantık örgüsünü yansıtması bakımından da büyük önem taşımaktadır. Bu teori, iki temel aksiyon üzerine kurulmuştur. Bunlardan birincisi “maksimizasyon” diğeri de “rasyonellik” ilkesidir. Doğal olarak, Neo-Klasik işgücü arzı teorisini de bu iki temel ilke şekillendirmiştir (Karataş, 2006: 28).

Neo-Klasik iktisatçılar, işgücü arzı teorisini ortaya koyarlarken, analitik nedenlerle kısa ve uzun dönemi birbirinden ayrı ele almışlardır. Kısa dönem analizinde ortalama çalışma süresi, işgücüne katılım oranı, iş arama süresi ve reel ücret oranı göz önüne alınırken; uzun dönemde işgücünün sahip olduğu beceri ve yetenekte analiz kapsamına dahil edilmiştir.

Neo-Klasik öğretilerde de, işgücü arzı, yönetim ve organizasyonla ilgili emek dahil, ücret oranının pozitif fonksiyonu olarak düşünülmüştür. Neo-Klasik ücret teorisine de, ekonominin kendiliğinden tam istihdam dengesine ulaşacağı görüşü hakimdir. Bu teori üç önermeye dayanır. Birincisi, emeğin marjinal verimliliğinin istihdam miktarı arttıkça azalacağını ifade eden azalan marjinal prodüktivite ilkesidir. İkincisi “emeğin reel ücreti emeğin marjinal prodüktivitesine eşit olma eğilimindedir ve istihdamın psikolojik zahmetini yansıtır” diye ifade edilen önermedir. Üçüncü önerme ise, işçi ve işveren arasında yapılan ücret pazarlığının, aynı zamanda reel ücretleri de belirleyeceğini öne süren görüştür. Neo-Klasik iktisatçılara göre eğer ekonomide işsizlik varsa bunun sebebi, işçilerin marjinal prodüktivitelere eşit bir ücreti kabul

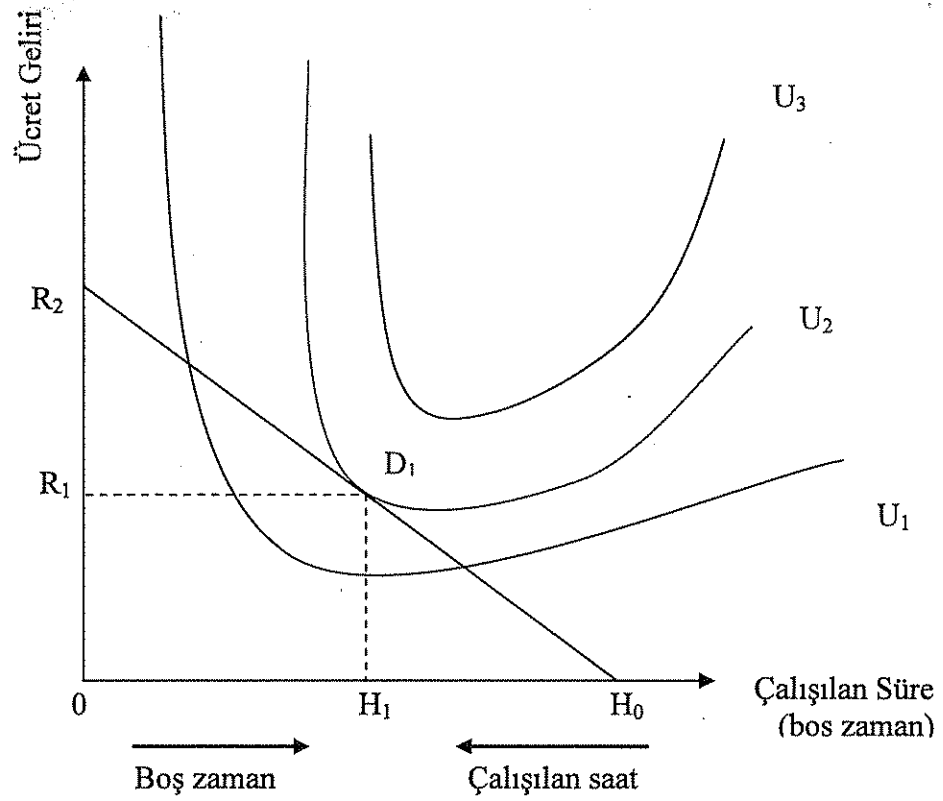
etmemeleridir. Dolayısıyla istihdamda bir artış ancak parasal ücretlerin, emeğin marjinal prodüktivitesine eşit oluncaya kadar azaltılması ile mümkün olacaktır. Neo-Klasik iktisatçılar, parasal ücretlerin reel ücrete eşit olma eğiliminde olacağını, reel ücretin emeğin marjinal istihdam düzeyindeki ruhsal zahmetini gösterdiğini öne sürerler ve bundan daha düşük parasal ücretten teklif edilen iş olanaklarını işçilerin reddedeceğini söylerler. Neo-Klasiklere göre bu tür bir işsizlik iradi bir işsizliktir. Çünkü işçilerin daha düşük bir ücretle çalışmayı istememelerinden kaynaklanmaktadır (Karataş, 2006: 28 – 29).

Neo-Klasik emek arzı; belirli bir piyasada, belirli bir dönemde, ücret dışındaki faktörler sabitken, çeşitli ücret düzeyinde işçilerin çalışmaya razı oldukları sürelerdir. Bir işçinin ekonomik dengesi, farksızlık eğrilerinden<sup>3</sup> yararlanılarak açıklanabilir. İşçi, daha çok çalışarak elde edeceği ücret geliri ile daha az çalışarak kendisine (dinlenme, eğlenme ve sosyal faaliyetler için) ayıracağı boş zaman arasında tercih yapmaktadır. İşçinin çeşitli “boş zaman – ücret geliri” bileşimleri arasında tercih yapamaması, başka bir deyişle farklı “boş zaman – ücret geliri” bileşimlerinde aynı tatmini sağlayabilmesi varsayımı kabul edilmektedir. Bu varsayım, işçinin ekonomik dengesinin farksızlık analizi yöntemi ile açıklanmasına olanak sağlamaktadır.

Kısacası, Neo-Klasik işgücü arzı analizi için kullanılan araçlar, tüketici teorisinin araçları olan farksızlık eğrileri ile bütçe doğrusudur. Bütçe elde edilebilir gelir ve iki malın nispi fiyatlarınca kısıtlanmaktadır. Analiz iki mallı bir model çerçevesinde yapılmaktadır. Mallar gelir ve boş zamandır (Karataş, 2006: 30).

---

<sup>3</sup> Farksızlık Eğrileri: tüketicinin aynı toplam faydayı elde ettiği gelir ve boş zaman bileşimlerini gösteren eğrilerdir.

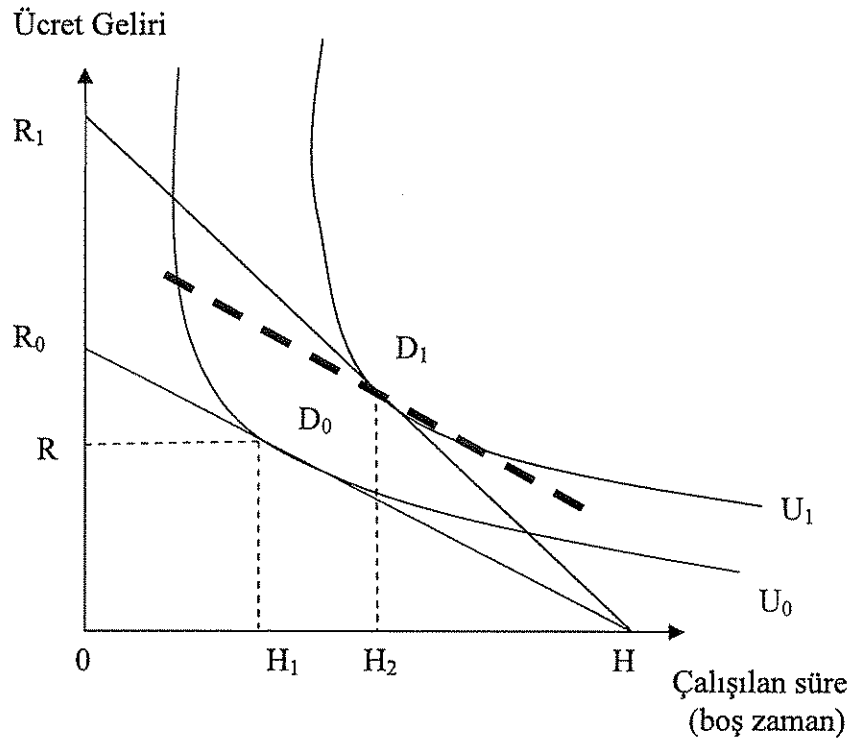


Şekil: 1.1. Bireysel İşgücü Arzı ve Ücret

Şekil 1.1.'de temsili bir işçinin ekonomik dengesi görülmektedir. Söz konusu şekilde, yatay eksenle zaman (çalışılan süre), dikey eksenle ise çalışma sonunda elde edilen ücret geliri gösterilmektedir. Bir işçi tüm zamanını dinlenmeye geçirmeye karar verdiğinde, sahip olduğu maksimum dinlenme süresi 24 saattir ki, bu süre yatay eksenle  $0H_0$  mesafesidir. Eğer işçi, bu boş zamanının bir kısmından vazgeçerek çalışmaya karar verirse, çalışılan süre yatay eksenle  $H_0$ 'dan orijine doğru gösterilmektedir. Bütçe doğrusu üzerindeki her nokta, işçinin çeşitli çalışma sürelerine göre elde edebileceği ücret gelirisinin ne kadar olacağını göstermektedir. Farksızlık eğrisi ise, işçiye aynı tatmin düzeyini sağlayan farklı "boş zaman – ücret geliri" bileşimlerini göstermektedir. İşçi mevcut ücret düzeyi ile en yüksek tatmin sağlayacak "boş zaman – ücret geliri" bileşimini saptamaya çalışır. Bunun için, işçi  $R_2H_0$  bütçe doğrusu üzerinde en yüksek tatmin düzeyini kendisine sağlayan farksızlık eğrisine erişmeye yönelecektir. Bu denge noktası, şekil 1.1.'de  $U_2$  farksızlık eğrisinin bütçe doğrusuna teğet olduğu  $D_1$

noktasıdır. Bu noktada işçi, cari ücret ile kendisine en yüksek tatmini sağlayan “boş zaman – ücret geliri” bileşimine erişmektedir yani bireyin faydası maksimuma çıkmaktadır.  $H_0H_1$  kadar çalışarak  $OR_1$  ücret geliri elde etmektedir. Söz konusu işçi  $R_1H_0$  ücret doğrusunun temsil ettiği ücret düzeyinde,  $D_1$  dışındaki tüm “boş zaman – ücret geliri” bileşimlerinde,  $U_2$ 'den daha düşük tatmin düzeyine erişecektir (Karataş, 2006: 30 – 31).

Buraya kadar, bir işçinin veri bir ücret düzeyinde, zamanını çalışma ile dinlenme (boş geçirme) arasında nasıl ayarlayacağı açıklanmıştır. Veri olarak alınan ücret haddi yükseldiğinde ise durum farklılaşmaktadır.



Şekil: 1.2. Ücret Artışı ve İşgücü Arzı

Bireyin ücretinde meydana gelen artış sonucu, bütçe doğrusu  $HR_0$ 'dan,  $HR_1$  konumuna geçer.  $HR_1$  bütçe doğrusu boş zamanın nispi fiyatının da artmasına neden

olur. Birey  $D_1$  noktasında  $U_2$  farksızlık eğrisi üzerinde dengeye ulaşır ve faydasını maksimize etmiş olur (Karataş, 2006: 32).

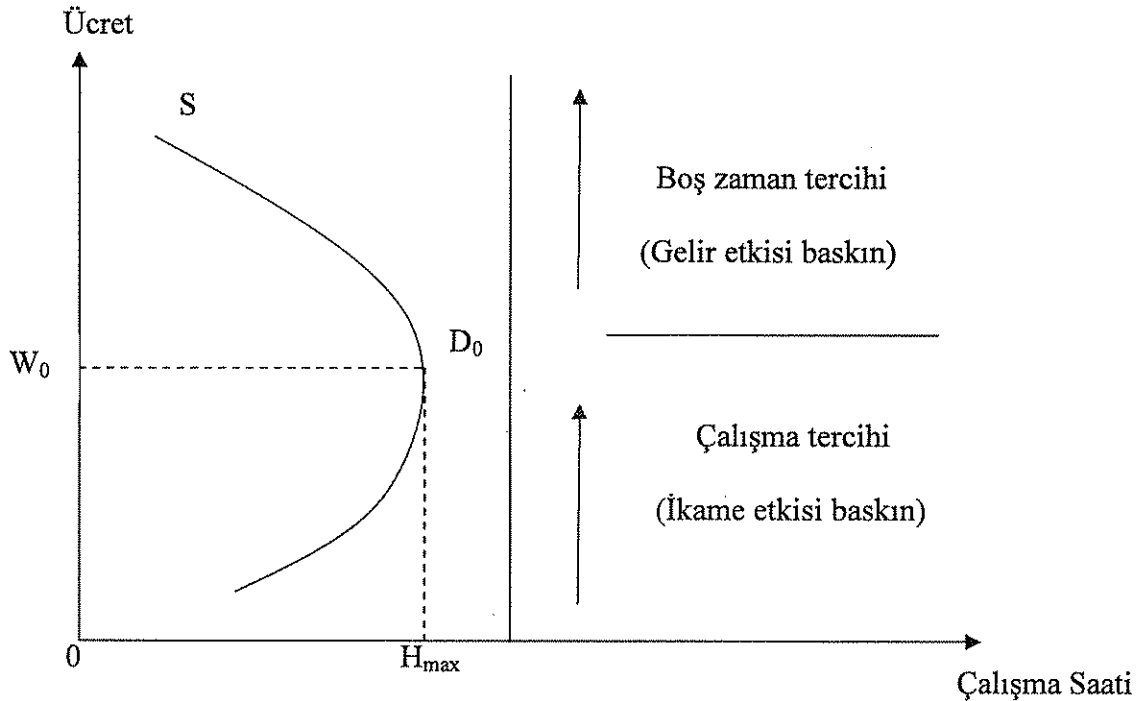
Bireyin ücret artışları karşısında çalıştığı süreyi değiştirmesi, gelir ve ikame etkileriyle açıklanabilir. Bunların ilki, gelir etkisi olarak adlandırılır, ücret oranındaki yükselmenin bireyin reel gelirini arttırması olgusunun sonucudur. Gelirdeki bu artış bireyin bütün mallardan daha fazla satın almasına imkan verir ve eğer boş zaman normal bir mal ise daha fazla satın alınacaktır. Eğer daha fazla boş zaman satın alınırsa daha az saat çalışılacaktır. Dolayısıyla, boş zamanın normal bir ürün olmasına bağlı olarak ücret artışının gelir etkisi daha az çalışma saati ile sonuçlanır. Ters yönde çalışan ise ikame etkisidir. Boş zamanın fiyatı ücret oranı olarak ifade edilebilir. Bu nedenle, ücret oranında bir artış, boş zamanın fiyatını yani fırsat maliyetini arttırır. Fiyatları yükselmiş olan ürünlerden daha az satın alırız ve ücretler arttıkça daha az boş zaman satın alır, yani daha fazla çalışırız. Açıktır ki, birbirine karşıt iki eğilime sahibiz ve bu iki eğilimin toplamı da bize ücretteki artışın yarattığı fiyat etkisini verir.

Verilen farksızlık eğrileri dış bükeydir ve böylece ücret oranındaki bir artış ile çalışma saatleri arasında pozitif bir ilişki vardır. Dolayısıyla ücret artışının ikame etkisi pozitifdir. Gelir etkisi bireyin ücret oranındaki değişiminin sonucunda gerçek gelirindeki değişme tepkisini ele alır ve boş zamanın görelî fiyatındaki değişmeyi sabit tutar. Bu nedenle, gelir etkisi, ücret oranındaki artış daha az çalışma saatiyle sonuçlandığı için negatif olarak tanımlanır.

Bireyin boş zaman ve mallar için zevkleri zaman içinde geliri arttıkça değişebilir. Bu zevklerin gelir düzeylerine göre birbirlerinden ayrılan nüfusun farklı katmanları arasında farklılaşması da mümkündür. Bu noktada devreye marjinal ikame oranı (MRS) girer. MRS, bireyin belirli bir fayda düzeyini tutturmak için mal ve



hizmetleri boş zamanla değiştirmek istediği oranı yansıtır. Boş zamandaki bir birimlik değişikliği ikame etmek için gereken mal ve hizmetler daha yüksek MRS'de daha fazladır. Eğer düşük gelir düzeyindeki bireyler düşük MRS'ye sahip iseler, düşük gelir düzeyinde ücret oranında bir artış çalışma saatleri arzında artışa yol açabilir. Bununla birlikte, gelir dağılımında yukarıya doğru gidildiğinde MRS yükselir ve belirli bir düzeyin üzerindeki ücret oranındaki bir artış, çalışma saatlerinde bir azalma ile sonuçlanabilir. Düşük gelirden ikame etkisi baskın olabilirken, yüksek gelirden gelir etkisi baskın olabilir.



Şekil: 1.3. İşgücü Arzı Eğrisi ve Ücret Oranındaki Artış

Şekil 1.3.'de de görüldüğü gibi, ücretler  $W_0$  düzeyine yükselene kadar işgücü arz eğrisinin pozitif eğimli olmasının nedeni, pozitif ikame etkisinin negatif gelir etkisinden daha büyük olmasıdır. Öte yandan  $W_0$  ücret düzeyinden itibaren ücretler yükseldikçe işgücü arz eğrisinin eğiminin negatif olması, negatif gelir etkisinin pozitif ikame etkisinden büyük olması nedeniyle çalışmak istenilen sürenin azalmasıdır. Bu

durumda ücreti yükselen birey boş zamanı tercih edecektir. Başka bir ifade ile ikame etkisi gelir etkisinden büyük olursa pozitif eğimli bir işgücü arz eğrisi ortaya çıkar; ikame etkisi gelir etkisinden düşük olursa geriye eğimli bir işgücü arz eğrisi ortaya çıkar. İşgücü arz eğrisinin negatif eğimli olması, çalışanın belirli bir ücret haddinin üstünde çalışmamayı tercih etmesi ile açıklanır. Bu durumda işgücü piyasasına sunulan işgücü miktarı ücret oranındaki artışa rağmen azalmaktadır.

Bireyleri çalışmaya iten nedenler aslında işgücü arzının da belirleyicileridir. Bireyin işgücü arzı kararını etkileyen faktörlerden biri de ücret dışı ek gelir elde etmesidir. Ücret dışı bir ek gelir söz konusu ise işgücü arzı, bireysel tercihleri ortaya koyar. İşgücü arz eden bir bireyin ücret dışı bir ek gelir elde etmeye başlaması ya da ücret dışı gelir elde ediyorsa bu gelirin artış göstermesi, bireyin daha az çalışmak istemesine neden olabilir. Bu durumda, boş zamanın marjinal faydasında bir artış ortaya çıkacaktır. Birey boş zaman ve ücret geliri tercihini boş zaman lehine kullanacak ve doğal olarak işgücü arzında bir azalma meydana gelecektir. Yine bireyin alternatif zaman dilimlerini kullanmadaki etkinliği ve bu etkinlikten elde ettiği gelir, bireyin işgücü arzı üzerinde belirleyici olmaktadır.

Çalışma saatleri ile ilgili düzenlemeler ve kısıtlamalar da işgücü arzı üzerinde etkiye sahiptir. Bu etki bireyin işgücü arzını arttırabileceği gibi tam aksi bir davranış biçimine de neden olabilmektedir. Bir ekonomide çalışma sürelerinin artmakta olması işgücü arzının da artmakta olduğunun göstergesidir.

Neo-Klasik işgücü arzı teorisinde ortaya konulan yeni açılımlardan biri işgücü arzını belirlemede ailenin (hane halkının) neden olduğu etkidir. Bütün toplumlarda bireylerin büyük bir çoğunluğu hane üyesidir. İşgücü arzı kararları karşılıklı bağımlıdır: hanenin her üyesinin işgücü arzı, hanenin bütün diğer üyelerinin piyasa dışı çalışması ve işgücü arzı şartına bağlıdır. Bu koşullarda eşlerin işgücü arz kararları karşılıklı bağımlı olmak durumundadır. Çünkü, hem eşler zamanı belirli metaların üretiminde birbirinin yerini

alabilir şeyler olarak değerlendirilebilir ve hem de bir eşin kazanılmış geliri diğerinin kazanılmamış gelirini oluşturacaktır.

Ortodoks işgücü arzı modellerinde ailenin bireyin davranışları üzerinde etkisi üç şekilde ortaya çıkmaktadır. Bunlardan birincisi, erkeğin hükümranlığı modelidir. Modelde erkeğin aldığı kararlara kadın uymak zorundadır. Kadının işgücü arzı erkeğin gelirine bağlı iken, erkeğin işgücü arzı kadının gelirinden bağımsız bir şekilde ortaya çıkar. Bu model çerçevesinde erkeğin ücretindeki bir artış kadının çalışma saatlerini azaltmasına ya da tamamen çalışmama kararı almasına neden olabilir. İkinci model ise ailenin bütçe kısıtı modelidir. Bu modelin temel önermesi, aile bireylerinin elde ettiği gelir ve boş zamanın tek bir havuzda toplanmasına ve tek bir fayda fonksiyonuna dayanmaktadır. Ele alınan bu modelde tek bir bütçe kısıtı ve buna uygun bir işgücü arzı söz konusudur. Kadının ücreti yükseldiğinde, kocasına göre boş zamanın nispi maliyeti artmış olur. Üçüncü model ise, bireysel bütçe kısıtı modelidir. Aile iki ayrı fayda fonksiyonunu ortak bütçe kısıtı altında maksimize etmeye çalışır. Bu modelde eşlerin her ikisinin geliri de, işgücü arzlarını etkilemektedir yani eşlerin işgücü arzları karşılıklı bağımlıdır. Bu modellerin şekillenmesindeki temel güdü ise; ailenin gelirini kazanmanın erkeğin temel görevleri arasında yer almasıdır (Karataş, 2006: 35).

#### ***4.1.4. Emek Arzını Etkileyen Unsurlar***

Bir ulusal ekonomide emek arzı, belirli bir dönemde ücret dışındaki öğeler sabitken çeşitli ücretler düzeyinde emekçilerin çalışmaya razı oldukları sürelerdir (Başcı, 2008: 4). Bir başka ifadeyle bir ülkede, emek arzını ifade eden kavram işgücüdür (Şen, 2006: 75).

Çalışmak isteyen ve istihdam edilebilecek durumda olan kişiler tarafından oluşturulan emek arzı ekonominin geneli açısından da önemli bir konudur. Çünkü makro açıdan emek arzı, bir ekonominin üretim kapasitesini belirleyen en önemli unsurlardan biridir. Çalışma saatleri veya sürelerini saat, hafta, ay gibi farklı birimlerle

ifade etmek mümkündür. Bireyler çalışma saatlerine karar verirken ücret düzeyindeki değişimleri göz önünde bulundururlar. Ancak yüksek kazanç elde edebilmek için sahip olunan zamanın tümünün çalışılarak geçirilemeyeceği açıktır. İnsanların dinlenmeye, kültürel ve sosyal etkinliklerde bulunmaya, aileleri ile vakit geçirmeye ihtiyaçları vardır. Çalışılmayan zaman ise tanım olarak boş zamandır. Gelir düzeyi, belirli bir düzeyin üzerine çıktığında çalışılan zamanın artırılması yerine boş zaman tercihinde artış görülebilir.

İşgücü arzı ekonomide var olan emek stokundan karşılanır. Bu stok düzeyinin temel belirleyicileri ise nüfus miktarı, işgücüne katılım oranı, işgücünün sektörel, mesleki ve cinsiyete göre dağılımı ve en önemlisi bu işgücünün eğitim durumudur (Başcı, 2008: 5).

Emek arzını belirleyen birinci unsur nüfus miktarıdır. Diğer üretim unsurlarının eşit olduğu varsayılırsa, nüfusu fazla olan ülkelerde emek arzı daha fazla ve o ülkenin üretim kapasitesi, milli hasılası ve iktisadi gücü daha üstün olacaktır (Şen, 2006: 78). Ancak bu üstünlüklerin sağlanması sayısal bakımından nüfusun çok olmasının yanında, nüfusun yapısına ve kullanılış şekline bağlıdır. Toplam işgücü arzı nüfus gelişmelerine bağlıdır. Teoride, fiziksel ve zihinsel açıdan çalışmaya uygun olan herkes potansiyel işgücü arzına dahil edilir. Uluslar arası ekonomik ve toplumsal karşılaştırmalarda kullanılan kavramlardan kişi başına gelir, işgücüne katılım oranı ve bağımlılık oranları nüfusa ilişkindir.

Nüfusun artış hızı aktif nüfusu belirleyen önemli öğelerden biridir. Hızlı nüfus artışı, istihdam sorunun çözümünü sağlayabilecek kaynakların kullanımını engellemektedir. Kıt kaynaklar zorunlu olarak, geri dönüş süreci çok uzun olan ya da üretken olmayan alt yapı yatırımlarına yönelmekte, bu nedenle istihdam yaratıcı yatırımlar gerçekleştirilememektedir.

Bir ülkedeki toplam nüfus, üretim faktörü olan işgücünün kaynağıdır. Pek çok ülkede çalışma çağındaki nüfus tanımına yaş sınırlaması konmuştur; bu sınırlamalar, Uluslararası Çalışma Örgütü'ne (ILO) üye pek çok ülke tarafından onaylanmış ve çeşitli uluslararası işgücü sözleşmeleri ile uyum içerisindedir.

İşgücü bir ülkede, çalışanlarla (15-65 yaş grubu) iş arayanların toplam sayısını gösterir. Bir başka deyişle, bir ülkede, toplam nüfusun çalışabilecek olan (15-65 yaş grubu) ve çalışmak isteyen bölümüne, işgücü (aktif nüfus) denir. Yapılan araştırmalarda, ülkelerin çoğunun 12-15 yaş arası değişen alt sınırı kabul ettiği ortaya konmuştur. Üst sınır olarak da emeklilik yaşı kabul edilmiştir. Alt sınır, zorunlu eğitimin bitişini ifade ederken; üst sınır da emeklilik yaşına karşılık gelmektedir. Türkiye'de, hane halkı işgücü anketleri kapsamında 2000 yılına kadar 12 ve daha yukarı yaştaki nüfus olarak tanımlanan çalışabilir yaştaki nüfus, zorunlu eğitimin 8 yıla çıkartılması ile, 2000 yılı sonrasında 15 ve daha yukarı yaş olarak tanımlanmaya başlanmıştır (Başcı, 2008: 4-5).

İş piyasası açısından ele alınması gereken bir diğer gösterge işgücüne katılım oranıdır. Bir ülkede belirli bir andaki işgücü miktarının genel nüfus miktarına oranı olarak tanımlanan işgücüne katılım oranı (İKO), işgücünün, çalışma çağındaki nüfus içindeki oranıdır. Çalışma çağındaki nüfus, işgücü ile işgücüne dahil olmayanların toplamıdır. İşgücüne dahil olmayanlar, çalışma çağında olmakla birlikte, iş aramadığı gibi iş başı yapmaya da hazır olmayanlardır. Öğrenciler, askerler, ev kadınları, emekliler, mahkumlar, mülk geliri sahibi olanlar ve hastalık, yaşlılık, sakatlık gibi nedenlerle çalışamaz halde bulunanlar bu grup içerisindedir. İşgücüne katılım oranı, işgücünün hacmini belirleyen unsurlardan biridir ve toplumda aktif olarak çalışanlar ile

çalışmaya hazır halde olup iş arayanların toplamının bilinmesi açısından önemlidir. Geri kalan nüfusun ise işgücü piyasası ile bir bağlantılarının olmadığı varsayılır (Başcı, 2008: 11).

Bir ülkenin ekonomik açıdan gelişmişlik seviyesini belirleyen en önemli göstergelerden bir tanesi de istihdamın sektörel dağılımıdır. İşgücüne dahil olanların yaptıkları işler genellikle tarım, sanayi ve hizmetler sektöründe toplanır. Her ülkede istihdamın sektörlere göre dağılımı farklılık arz eder ve bu farklılık gelişmiş ülkeleri geliştirmekte olan ülkelerden ayırır. Bir ülkedeki mal üretimini sağlayan sektörler tarım ve sanayi sektörleridir. Hizmet sektörü ise bu iki sektörün gelişmesine bağlı olarak ortaya çıkmaktadır.

Geliştirmekte olan ülkelerde sanayi sektörünün fazla gelişmemiş olması istihdamın büyük bir kısmının tarım alanında yoğunlaşmasına neden olmaktadır. İktisadi gelişmeye paralel olarak istihdam, tarımdan sanayiye doğru kayma eğilimindedir. Sanayi sektörü yeterli gelişimi gösterdikten sonra ise istihdam, hizmet kesimine yayılır (Şen, 2006: 81).

## **4.2. Emek Talebi**

Emek talebi, belirli piyasada, çeşitli ücretlerde istihdam edilmek istenen işgücü miktarını ifade eder. Emek talebi, işgücünün ürettiği ürünlerin üretim birimleri tarafından talep edilebilmesine bağlıdır. Bu özellik işgücü talebinin türetilmiş talep özelliğinden kaynaklanmaktadır. Emeğe olan talebi, emek maliyeti, ürünün üretilme aşamasında emeğin verimi, üretim düzeyi ve ürünün piyasa değeri etkiler.

### **4.2.1. Kısa ve Uzun Dönemde Emek Talebi**

Üretim fonksiyonunda sermaye ve emek dışındaki üretim faktörleri ihmal edilirse, üretimin iki faktöre bağlı kaldığı söylenebilir. Kısa dönemde ise firmalar sadece emek faktörünü arttırarak üretimlerini arttırabilirler. Kısa dönemde üretim maliyeti, emeğe ödenen fiyat tarafından belirlenir. Ücret düşüşü emek faktörünün

kullanımını artırır. İşveren üretime katılan ilave bir işçinin toplam üretime katkısının ücret oranına eşit olduğu yere kadar emek talebinde bulunacaktır.

Uzun dönemde ücretliler sermaye araçları donanımlarını artırma olanağı bulabilirler. Bu nedenle emek ile sermaye faktörü arasında bir ikame söz konusu olabilir. Firmanın söz konusu faktörlerden ne kadar kullanacağı, faktörlerin teknolojik olarak birbiri yerine kullanılabilme özelliğine ve fiyatlarına bağlı olacaktır (Biçerli, 2005: 101). Firma, faktörler arası ikame mümkün olduğu ölçüde, fiyatı artan faktörden daha az, fiyatı mutlak veya nispi anlamda ucuzlayan faktörden ise daha fazla kullanarak maliyet minimizasyonunu sağlamaya çalışacaktır.

Uzun dönemde işgücü talebi kısa döneme göre daha esnektir. Kısa dönemde sermaye miktarı arttırılmadığı için, firma kısa dönemde ücret artışları karşısında tam olarak uyarlama yapamaz. Ücret artışı maliyetleri arttırdığından, kısa dönemde firma ölçek etkisi nedeniyle daha az üretimde bulunur. İstihdamda daralma gözlenir. Uzun dönemde ise firmanın ücret yükselmelerine göstereceği tepki daha fazla olacaktır. Çünkü firma uzun dönemde işgücü yerine nispeten ucuz hale gelen sermaye faktöründen daha fazla kullanma olanağına sahiptir. Ölçek etkisinin yanında ikame etkisinin varlığıyla istihdamda ikinci kez daralma gözlenir.

Ücretlerin yükselmesi, üretim maliyetlerinin ve ürün fiyatının artmasına, satışların azalmasına ve işgücü talebinin azalmasına neden olurken uzun dönemde ücretlerin düşüşü, işgücü faktörünün kullanımını artırır. Ücretlerdeki artışın üretim maliyetine olan gerçek etkisi, toplam maliyetler içerisinde işgücü maliyetinin göreceli ağırlığına bağlıdır. Piyasaya giren işveren sayısının artması işgücü talebini yükselten bir etkendir. Aksine duraklama dönemlerinde firma iflaslarının yaşanması, işveren sayısının azalmasına ve işgücü talebinin düşüşüne neden olur (Başcı, 2008: 14 – 15).

Emek talebini etkileyen unsurların başında ücret gelmektedir. Ücreti ürün talebinde meydana gelen değişimler, verimlilik artışları, işveren sayısı ve diğer üretim faktörlerinin fiyatlarındaki değişimler takip eder.

Emek talebi türetilmiş bir talep olduğundan, ürün piyasasında meydana gelen değişimler aynı yönde emek piyasasına da yansiyacaktır. Bir başka deyişle ürün talebinin artması, diğer faktörler eşitken, o ürünün üretiminde kullanılan emeğe olan talebi de arttıracaktır. Emeğin verimliliğindeki bir artış da, ürün fiyatlarındaki düşme ile giderilmediği takdirde, emek talebini arttıracaktır. Piyasaya yeni işverenlerin girmesi, dolayısıyla işveren sayısının artması da aynı şekilde emek talebini arttıracaktır. Diğer üretim faktörlerinin; sermaye, toprak ve hammadde fiyatlarında meydana gelen değişimler de faktörler arasındaki ikame edilebilirlik ya da tamamlayıcılık özelliğine bağlı olarak emek talebini arttırabilir ya da azaltabilir (Biçerli, 2005: 138 – 141).

#### ***4.2.2. Emek Talebini Arttırmaya Yönelik Önlemler***

İstihdamı ve verimliliği artırmak, tüm dünya ülkelerinin birinci hedefi haline geldiği gibi Türkiye için de çok önemlidir. Yapılan çalışmalarda “İstihdam Paketi” olarak adlandırılan İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapan Kanun Tasarısı hazırlanmıştır. Tasarının temel hedefleri arasında zorunlu istihdam yüklerinin hafifletilmesi, nitelikli işgücü ihtiyacının karşılanması, istihdamın teşvik edilmesi, işgücü maliyetlerinin düşürülmesi, kayıt dışı istihdamın azaltılması vardır.

16 Mayıs 2008 tarihinde TBMM Genel Kurulu’nda kabul edilen istihdam Paketinin özünü teşkil eden işgücü talebini arttırmaya yönelik önlemler ise şunlardır



- *İşgücü maliyetlerini düşürme yoluyla işgücü talebini artırmaya yönelik önlemler:*
  - İşverenlerin eski hükümlü ve terör mağduru çalıştırma zorunlulukları kaldırılmakta ve % 6 olan zorunlu çalıştırma oranı % 3'e indirilmektedir. Bu kişilerin sigorta primine ait işveren hissesi hazinece karşılanacaktır.
  - Var olan istihdama ilave olarak işe alınan kadınlarla, 18-29 yaş arası gençlere ait SSK işveren primi, sigorta primine esas kazancın altı ile sınırlı olmak üzere, 5 yıl boyunca kademeli olarak İşsizlik Sigortası Fonu'ndan karşılanacaktır.
  - Ekim 2008 tarihinden itibaren işçilerin malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primlerinden işveren hissesinin beş puanlık bölümü hazinece karşılanacaktır. İşyerinde kayıt dışı işçi çalıştırdığı tespit edilen işverenler bir yıl süre ile bu teşvikten yararlanamayacaklardır.
  - İşverenlerin 500 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde spor tesisi kurma yükümlülüğü kaldırılmıştır.
  - 150 ve daha fazla kadın işçi çalıştıran işverenlere anaokulu açma yükümlülüğünün kaldırılmasına yasal zemin hazırlamak için Milli Eğitim Temel Kanununun 21. Maddesinin son fıkrası yürürlükten kaldırılmıştır.
  - İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinde işverenlerin maliyeti azaltıcı uygulamalarına olanak tanınmıştır.
- *İşgücünün niteliğini yükseltme yoluyla işgücü talebini artırmaya yönelik önlemler:*
  - İşgücü piyasasına yeni girenlerle işgücü piyasasında daha önce bulunmakla birlikte halen işsiz olanların da aktif istihdam faaliyetleri çerçevesinde İşsizlik Sigortası kapsamına alınması öngörülmektedir.
  - İşsizlik sigortası primi olarak bir önceki yıl içinde Fon'a aktarılan devlet payının % 30'u, eğitim hizmetlerinin tüm işsizlere yaygınlaştırılması, işgücü uyum hizmetleri,

işgücü piyasası araştırma ve planlama çalışmalarının yapılmasına yönelik hizmetlerin ve eğitim danışmanlık hizmetlerinin karşılanmasına ayrılacaktır (Başcı, 2008: 15 – 17).

### 4.3. Emek Piyasasında Denge

İşgücü piyasasındaki davranışların yorumu için gerekli olan analitik çerçeve, mikro ekonomik arz ve talep kavramlarından elde edilmektedir. Bu kavramların işgücü piyasasında fiyatın (ücretin) ve miktarın (istihdamın) eşzamanlı belirlenmesini sağlamada nasıl bir görev üstlendikleri önemlidir.

Her piyasada alıcı ve satıcıların olduğundan ve işgücü piyasasının da bundan farklı olmadığından hareketle kurulan basit bir işgücü piyasası modelinde alıcıların davranışları işgücü talep eğrisi biçiminde, satıcıları de işgücü arz eğrisi biçiminde özetlenmektedir.

İşgücü arzı, üretim sürecindeki insan girdisini, bireylerin faaliyetleri sonucu ortaya çıkan bir üretim faktörünün arzını tanımlamak için kullanılan bir terimdir. Farklı bir ifade ile işgücü arzı, istihdam edilen (bir işte çalışan) nüfus ile bir işi olmayıp aktif olarak iş arayanların diğer bir deyişle işsizlerin toplamı olarak tanımlanabilir. Bu tanım yetişkin nüfusa dâhil tüm bireylerin işgücü kavramı içinde kapsamadığını gösterir. Kimi bireyler eğitim nedeniyle, kimi bireyler askerlik gibi zorunlu nedenlerle, kimi bireyler de örneğin ev kadınlarında olduğu gibi, çalışmayı şu veya bu nedenle tercih etmedikleri için işgücünün dışında kalırlar. Yetişkin nüfus ile işgücü arasındaki bu fark, işgücü arzının önemli göstergelerinden olan işgücüne katılım oranını belirler. İşgücüne katılım oranı, işgücünün çalışabilir yaştaki nüfusa oranı olarak hesaplanır. Çalışabilir yaştaki nüfus, demografik dinamiklere ve kurumsal tanımlara bağlı olarak ülkelere göre değişmekle birlikte, genel olarak zorunlu eğitimi bitirme yaşı olan 15 ve daha yukarı yaştaki nüfus olarak tanımlanmaktadır. Bazı ülkelerde bu tanıma, emeklilik yaşına bağlı

olarak üst sınır da konulmaktadır. Nüfus, çalışabilir yaştaki nüfus ve işgücü arasındaki ilişki kısaca:

$$\text{Nüfus (N)} = \text{Çalışabilir yaştaki nüfus (ÇN)} + 15 \text{ yaşından küçükler}$$

$$\text{ÇN} = \text{İşgücü (İG)} + \text{İşgücüne dahil olmayanlar}$$

$$\text{İG} = \text{İstihdam edilenler} + \text{işsizler}$$

$$\text{İşgücüne katılma oranı (İKO)} = \text{İG} / \text{ÇN} * 100 \text{ şeklinde formüle edilebilir.}$$

Arz eğrisi bireylerin ya da birey gruplarının her ücret düzeyinde sunmaya hazır olduğu işgücü miktarını göstermek üzere çizilir. Satıcı, satışa sunulacak işgücü miktarını belirleme konumunda olan kişidir. Çok sayıda satıcının olduğu rekabet durumu olabilir ya da tek bir tekel vardır. Tekel tek bir bireyin sahip olduğu eşsiz bir yetenek nedeniyle de doğabilir, belli sayıda bireyin tek kişi gibi davranmak üzere birleşmesi, örneğin bir sendika ya da mesleki örgüt kurmaları sonucu da oluşabilir. Bireylerin daha altında çalışmaya razı gelmeyecekleri bir ücret düzeyi olacaktır. Bireylerin çalışmak istemeyecekleri düşük ücret düzeylerinin en yüksek olanına çekince ücreti denir, bunun üzerindeki ücretlerde bir miktar işgücü sunulur.

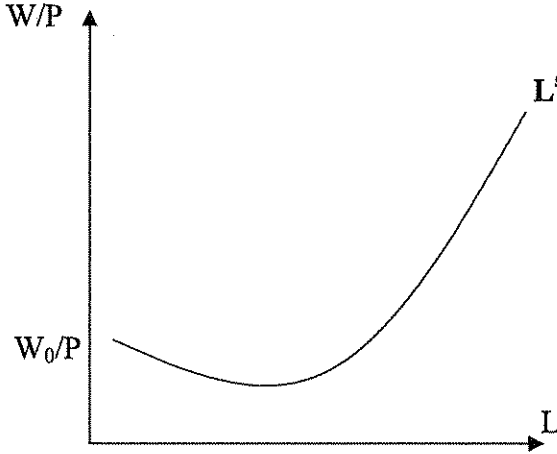
Arz eğrisi her işgücü piyasası için şekil 1.4.(a)' da gösterildiği gibi çizilebilir. İşgücünün fiyatı dikey eksene çizilmiş W/P reel ücret oranıyla temsil edilirken, çalışmaya hazır birey sayısını ifade eden miktar yatay eksende gösterilir.

İşgücü arzının belirleyicileri daha genel bir fonksiyonel biçimde şöyle ifade edilebilir:

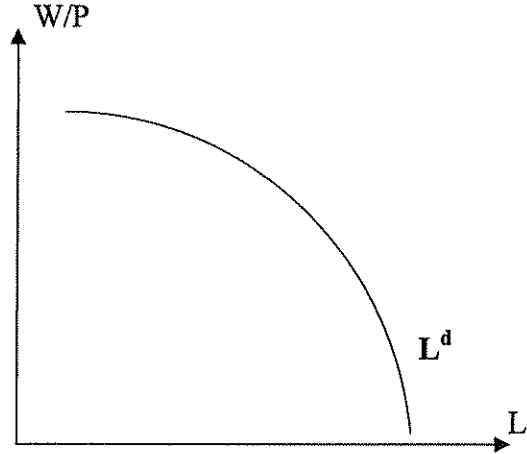
$$L^s = L^s (W/P, Y, \square)$$

Burada işgücü arzı  $L^s$ , şekil 1.4.'de olduğu gibi reel ücret oranı W/P' nin ama aynı zamanda emek dışı gelir Y ve tercihleri gösteren  $\square$ ' nin bir fonksiyonudur. Emek dışı gelirdeki ve bireylerin boş zamana ilişkin tercihlerindeki değişiklikler şekil

1.4.'deki arz eğrisinin kaymasına yol açarken, ücret düzeyindeki değişiklikler eğri üzerinde aşağı ve yukarı doğru hareketlere neden olur.



Şekil: 1.4.(a) İşgücü Arz Eğrisi



Şekil: 1.4.(b) İşgücü Talep Eğrisi

İşgücü talebi; bir yada birden fazla sayıda firmanın işgücü talebini temsil eden işgücü talep eğrisi şeklinde de çizilebilir. İşgücü alıcıları işgücü hizmetlerine sırf kendi içinde bir amaç olarak değil, ürünler üretmek, yani bazı ürün piyasalarında satmak ya da teslim etmek üzere ihtiyaç duyarlar. Bu nedenle işgücü talebi işgücünün ürettiği nihai ürüne olan talepten türetilmiş bir taleptir. İşgücü alıcısının ödemeye hazır olduğu fiyat, çalışanın çıktısının piyasa değeriyle bağlantılıdır. Çoğu kez bir çıktı işgücü hizmetlerini kiralamaya alternatif olarak sermaye kullanarak da üretilebilir. Böylece işgücü alıcısının ödemeye hazır olduğu fiyat sermaye gibi işgücü yerine ikame edilebilecek üretim faktörlerinin fiyatlarından etkilenir. Bazen tek bir firma belirli bir işgücü hizmeti türünün tek alıcısı olabilir, başka durumlarda birkaç alıcı bulunabilir ve işgücü talebi rekabetçi olur.

Şekil 1.4. (b) işgücü talebinin işgücü fiyatıyla ters yönlü ilişki içinde olduğu önermeyi göstermektedir ve bu durum daha genel bir fonksiyon biçiminde ifade edilir:

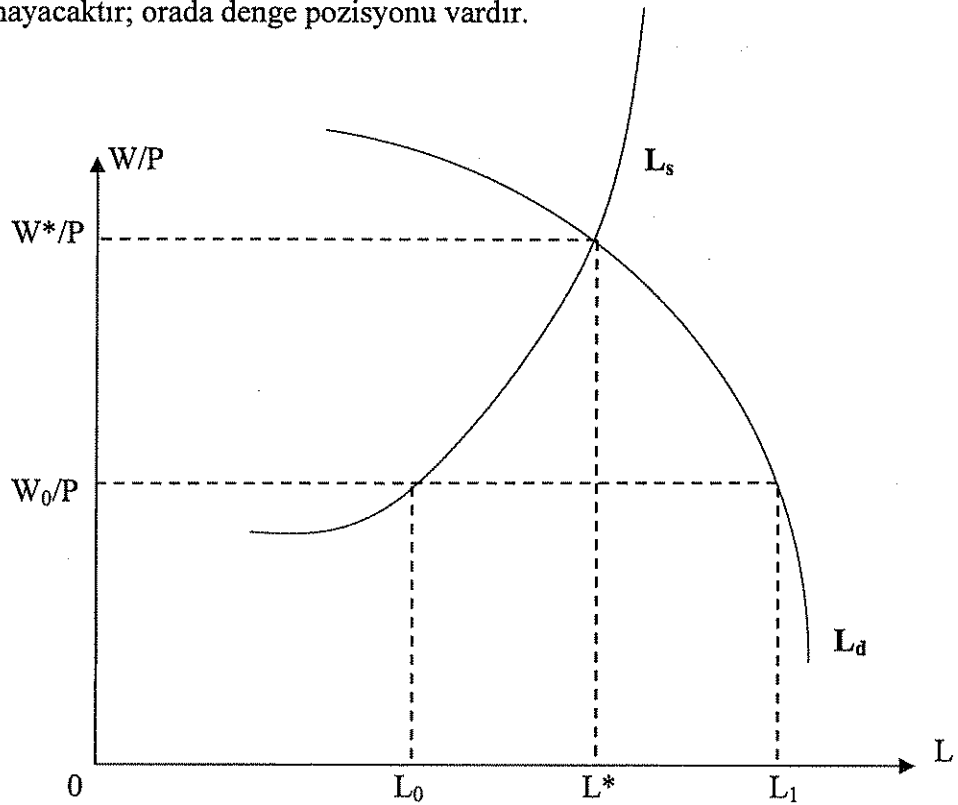
$$L_d = L_s \left( \underbrace{W/P, K/P}_{\text{Sermayenin reel fiyatı}} \right)$$

İşgücü talep eğrisinin aşağı doğru eğimi marjinal üretkenlik teorisinin argümanlarını yansıtır. Bu teoriye göre, sabit bir üretim faktörüyle – sermayeyle birlikte kullanılan değişken bir üretim faktörünün miktarı arttırıldıkça, değişken faktörün her yeni biriminin çıktısı giderek azalacaktır.

Şekil: 1.4.(a)'da çizilmiş olan işgücü arz eğrisi, reel ücretler yükselirken çalışmaya istekli bireylerin sayısının arttığını, ancak reel ücretin  $W_0/P$ 'nin altına düşmesi durumunda hiçbir bireyin çalışmaya razı gelmeyeceğini göstermektedir. İşgücü talep eğrisi ise, reel ücretler düştüğünde işverenlerin daha fazla işçi almaya istekli olduklarını göstermektedir.

İşgücü piyasasında denge; makasın iki bacağı bir arada ele alındığında denge fiyat ve miktarının nasıl belirlendiğini ortaya koyar. Böylesi bir nokta, şekil 1.4.'de gösterildiği gibi işgücü arzı ve işgücü talebinin kesişme noktasıdır. Ortaya çıkan denge reel ücreti  $W^*/P$  ve istihdam düzeyi  $L^*$ , satıcıların arz etmeye hazır olduğu işgücü miktarı ile talep edilen işgücü miktarının tümüyle eşit olduğu noktadır. Mani olunamayan rekabetçi güçler böylesi bir dengeyi kuracaklardır. Eğer reel ücretler başlangıçta  $W_0/P$  gibi düşük bir düzeyde belirlenmişse, sadece  $L_0$  miktarda işçi çalışmaya razı gelecek, oysa işverenler  $L_1$  miktarda işçi talep edeceklerdir. İşverenler arasında temin edilebilir işgücü için rekabet başlatıldığında, değişmeyen genel bir  $P$  fiyat düzeyinde nominal ücretleri arttıracaklar, bu da reel ücretlerin artmasına yol açacaktır. Artan bir reel ücret düzeyinin etkisi, işgücüne olan fazla talebi kısmak ve işgücünde yeni arz sağlamaktır. İşgücü talebi  $L_1$ 'in altına düşecek ve işgücü arzı  $L_0$ 'ın üzerine yükselecektir. Denge, işverenlerin artan ücretler karşısında işgücü ihtiyaçlarını kısmaları ve sunulan yeni yüksek ücretlerle daha çok bireyin çalışmaya çekilmesi

sonucu kurulacaktır. Sadece  $L^*$  ve  $W^*/P$ 'de ücretler ve istihdam için bir değişme eğilimi olmayacaktır; orada denge pozisyonu vardır.



Şekil: 1.5. İşgücü Piyasasında Denge

İşgücü piyasasında denge, işgücü arzı ve işgücü talebi eğrilerinin kesiştiği nokta olarak tanımlanır.  $W^*/P$  ve  $L^*$  denge reel ücret ve istihdam düzeyini temsil ederler. Eğer ücret başlangıçta bu düzeyin altında,  $W_0/P$  düzeyindeyse, işgücü için  $L_1-L_0$ 'a denk düşen bir talep fazlalığı olacaktır. İşgücü alıcıları arasındaki rekabet, ücretleri  $W^*/P$  düzeyine ulaşana kadar arttıracaktır. Sadece  $W^*/P$  ve  $L^*$  noktasında ücret ve istihdam için değişme eğilimi yoktur.

İşgücü arz ve talebi belirli koşullar altında denge durumuna gelmektedir. Fakat bu denge durumu gerçek hayatta kalıcı ve istikrarlı değildir. Gerek arzda gerekse talepte meydana gelen değişmeler bu dengeyi bozacaktır. İşgücü piyasasında dengenin geçici olması nedeniyle birçok belirsizlik örneği ortaya çıkabilmektedir. Yapılan ampirik çalışmalar özellikle ücret oranındaki değişmelerin işgücü arzı üzerinde bir belirsizlik etkisi yarattığını göstermektedir (Karataş, 2006: 8-12).

## İKİNCİ BÖLÜM

### TÜRKİYE'DE EMEK PİYASASI ve KOBİ'LER

#### 1. TÜRKİYE'DE EMEK PİYASASININ YAPISI

Türkiye ekonomisinde 1980 sonrasında başlayan neoliberal<sup>4</sup> dönüşüm süreci, birçok alanda olduğu gibi, işgücü piyasalarında da önemli etkiler yaratmıştır. Bu etkileri analiz edebilmek için Türkiye'deki emek arz ve talebinin yapısını açıklamak gerekmektedir (Şen, 2006: 75).

##### 1.1. Türkiye'de Emek Arzı Yapısı

Her ekonomide nüfusun bir bölümü yaşamak için çalışmak arzusundadır. Çalışmak isteyen her yetişkini ifade eden işgücü arzı tanımı kısaca şöyle yapılabilir: İstihdam edilen ( bir işte çalışan ) nüfus ile bir işi olmayıp aktif olarak iş arayanların toplamıdır (TÜSİAD, 2002: 29).

Türkiye'de emek arzı emek talebinden fazladır ve bu fazlalık gittikçe büyümektedir. Bu durum ciddi bir işsizlik sorunu ile karşı karşıya olduğumuzu gösterdiği gibi, üretken emeğin ücret seviyesine olumsuz tesir yapan bir etken olması bakımından da ayrıca önem taşımaktadır (Uysal, 1998: 5). Türkiye'nin halen karşı karşıya olduğu en önemli iktisadi ve toplumsal sorun işsizliktir (Karataş, 2006: 47).

Türkiye'de işsizliğin başlıca nedenleri, hızlı nüfus artışı, iç ve dış göçler, yetersiz gelir, gelir dağılımındaki adaletsizlik, teknolojik gelişmeler, bölgeler arası gelişme farklılıkları, eğitim politikalarındaki sorunlar ve yatırım politikalarındaki olumsuzluklardır (Karataş, 2006: 47). Türkiye'de ekonomik büyümenin ve yatırımların yetersiz oluşu, tarımdan gelen niteliksiz işgücüne yeterli iş imkanlarının yaratılamaması,

<sup>4</sup> Neo-liberalizm; ekonominin devlet işlerinden ayılmasını ve piyasayı özel teşebbüsün yönetmesi gerekliliğini savunan bir düşünce akımıdır.

Rekabetin piyasayı yönetmesi gerektiğini söyler. Dengelenmiş bütçeyi, serbest piyasa kapitalizmini ve serbest ticareti savunur. Devletin sadece herhangi bir kriz anında acil ve kesin müdahaleler yapmasını, bunun dışında piyasadan tamamen çekilmesini savunur.

işgücü piyasası ile eğitim sistemi arasındaki ilişkinin kurulamaması, işgücü piyasası esnekliğinin sağlanamaması ve girişimciliğin yeterince desteklenememesi, makroekonomik istikrarın bozulması sonucu sık sık ortaya çıkan krizler ve sonrasında izlenen istikrar programları istihdam imkanlarının sınırlı kalmasına ve dolayısıyla işsizliğe yol açmıştır. Türkiye’de işsizlik büyük ölçüde yapısal nedenlerden kaynaklanmakta ise de, sağlıklı ve etkin bir işgücü piyasasının tesisi, bu sorunun çözümüne önemli katkılar sağlayabilecektir. İşsizliğin azaltılabilmesi için, bir yandan ekonomik büyüme ve yatırımlar hızlandırılarak istihdam yaratıcı önlemler alınmalı, diğer yandan işgücü piyasasının yapısı ve işleyişine ilişkin sorunlar giderilmelidir. İşgücü piyasası parçalı bir yapıya sahiptir, kurumsallaşma düzeyi düşüktür ve istihdam hizmetlerini yeterince sağlamamaktadır (Ersöz, vd, 2006).

Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde istihdam yaratmanın tek yolu, hızlı büyümeden geçer. Türkiye’de büyüme “istihdam dostu” büyümeye dönüştürülmelidir, “istihdam dostu” bir büyüme yaratabilmek için de mutlaka işgücü piyasasının istihdam artışını sınırlayan yapısal özelliklerinin belirlenmesi, ardından bu tür engellerin aşılmasına yardımcı olacak iktisat politikalarının tasarlanması gerekmektedir (Karataş, 2006: 47).

Türkiye’de işgücü piyasasının birinci temel sorunu çalışma çağı nüfusunun istihdamdan daha hızlı artması ve yeni istihdam imkanı yaratılamamasıdır. Diğer husus ise tarım sektörünün toplam istihdam içindeki payının çok yüksek olmasıdır. Özellikle son birkaç yıldır tarım sektöründe yaşanan çözüme ve kırdan kente göç büyük ölçüde işgücü piyasasını şekillendirmektedir. Ayrıca, kayıt dışı istihdam, genç işsizliğin yüksek olması, işgücünün vasıf seviyesinin düşüklüğü ve işsizlikle ilgili kapsamlı politikaların oluşturulamaması diğer sorunlardır (Ersöz, vd, 2006).



Emek arzına birinci derece etki eden faktör, nüfus artış hızı ve yapısıdır. Gerçekten de ülkemizde nüfus hızlı bir şekilde artmakta ve nüfus içinde, çalışma çağında olan 15 – 64 yaş grubu da nispeten daha yüksek oranda bulunmaktadır. Bu grubun yanı sıra 0 – 14 yaş grubunu oluşturan potansiyel emek oranının da yüksek olması, emek arzı bakımından ekonominin daha uzunca süre ciddi bir baskı altında kalacağını göstermektedir (Uysal, 1998: 5).

Toplam nüfus; emek arzının kaynağıdır. Bir ülkede nüfus miktarı yüksek ise, o ülkede emek arzı da yüksek olacaktır. Bunun yanı sıra nüfusu aynı olan ülkelerdeki yetişkin nüfus oranı; çocuk ve yaşlı nüfusa nazaran fazla ise, o ülkenin emek arz kapasitesi daha yüksek olur. Şayet çocuk ve yaşlı nüfus oranı, yetişkin nüfusa oranla fazla ise; o ülkede emek arz kapasitesinin daha az olduğu görülecektir. Türkiye açısından olumlu bir gelişme, bağımlılık oranının<sup>5</sup> giderek azalmış olmasıdır (Savaşır, 1999: 66).

Türkiye’de nüfus miktarı; işgücü arzı, nüfusun demografik özellikleri gibi nüfus miktarını belirleyen faktörlere bağlı olarak yıldan yıla artış göstermektedir. Türkiye’nin nüfus miktarı; 1927 – 2000 yılları arasında sürekli artmıştır. 1927 yılında 13,6 milyon olan nüfus, 1997 yılında 62,8 milyona yükselmiş, 2000 yılındaki sayımda ise nüfusun 67,8 milyon olduğu gözlemlenmiştir. Artış sürekli olarak devam etmiş, 2000 yılında 67,8 milyon olan nüfus, 2004 yılında 71,3 milyon kişiye ulaşmıştır (Ersöz, vd, 2006). Geride bıraktığımız son üç yılın; 2008, 2009 ve 2010 yıllarının sırasıyla nüfus miktarları ise, 71.517.100, 72.561.312 ve 76,5 milyon kişidir.

Türkiye’nin demografik özelliklerinin başında hızlı nüfus artışı, genç nüfusun önemli bir paya sahip olması ve iktisaden faal olmayan nüfus oranının yüksek olması gelmektedir. Bu özelliklerden hızlı nüfus artışı, istihdam sorunun çözümünü

<sup>5</sup>Bağımlılık Oranı: iktisaden faal olan nüfusun yani işgücünün devamlı olarak yükselmesinin bir göstergesidir.

sağlayabilecek kaynakların bu yönde kullanımını engellemektedir. Kıt kaynaklar zorunlu olarak, geri dönüş süreci çok uzun olan ya da üretken olmayan alt yapı yatırımlarına yönelmekte, bu nedenle istihdam yaratıcı yatırımlar gerçekleştirilememektedir (Şen, 2006: 75-76).

Diğer üretim unsurlarının eşit olduğunu varsayılırsa, nüfusu fazla olan ülkelerde emek arzı daha fazla ve o ülkenin üretim kapasitesi, milli hasılası ve iktisadi gücü daha üstün olacaktır. Ancak bu üstünlüklerin sağlanması sayısal bakımından nüfusun çok olmasının yanında, nüfusun yapısı ve kullanılış şekline bağlıdır (Şen, 2006: 78). Diğer bir ifade ile hızla gelişen ve değişen dünyada, Türkiye'nin gerçek yerini alabilmesi için; ekonomik gelişmenin yanı sıra, sosyal yapısında meydana gelen olumlu gelişmelerin büyük önemi vardır. Bir ülkenin sahip olduğu insan kaynağının, sayısal durumu kadar; o kaynağın nitelik düzeyi de ekonomik kalkınmayı etkileyen temel unsurlar arasında yer alır (Savaşır, 1999: 66).

Türkiye'de gelişme seviyesi ne olursa olsun, diğer ülkelerdekine benzer şekilde; erkek işgücüne katılma oranlarının, kadınlardan daha yüksek olması dikkat çekmektedir. Gerçi erkek işgücüne katılma oranları, uzun dönemde istikrar gösterirken; kadın oranındaki değişimler ortalamalara büyük oranda etki yapmaktadır. Aslında Türkiye'de kadın işgücü oranları, genellikle gelişmiş ekonomilere oranla daha yüksek; erkek işgücü oranları da nispi şekilde düşük bulunmaktadır. Bu sebeple ülkemizin, erkek ağırlıklı bir iktisaden faal nüfusa sahip olduğu söylenebilir (Savaşır, 1999: 73-76).

Türkiye'de, kadınların işgücüne katılım oranları, gelişmiş ülke ortalamalarının oldukça altında yer almaktadır. Bu durumu ekonomik, kültürel ve sosyolojik nedenlere dayandırmak mümkündür. İşgücüne katılım oranının yıllar itibariyle sürekli azalmasının başlıca nedenleri, ortalama eğitim süresinin uzaması, erken emeklilik ve özellikle kırdan

kente göç sırasında kırdaki işgücü içinde yer alan kadınların kentte işgücü dışında görünmesidir (Şen, 2006: 86).

Kadınlar en çok tarım kesiminde istihdam edilmektedir. Kentlerde kadınların işgücüne katılım oranı, kırsal alandaki katılım oranının çok altındadır. Bu farklılığın temel nedeni kadınların kırsal alanlarda “ücretsiz aile işçisi” konumunda çalışmalarından kaynaklanmaktadır.

Türkiye şartlarında kadın işgücünün ortalama eğitim düzeyinin çok düşük olduğu görülmektedir. Düşük eğitilmiş işgücünün piyasa şartlarında elde edebileceği ücretin de düşük olması, sonuçta kadınlar için bir işte çalışmanın fırsat maliyetini oldukça yükseltmektedir. Kreş, çocuk bakımı gibi hizmetlerin kentsel alanlarda pahalı olması, kadınların düşük ücretli bir işte çalışmaktansa, evde bu faaliyetleri yapmalarına neden olmakta, bu durum işgücüne katılım oranlarında negatif bir etki yaratmaktadır. Hizmetler sektöründe hem eğitim düzeyi hem de kadın istihdam oranı yüksektir (Şen, 2006: 86 - 87).

Bir ülkenin ekonomik açıdan gelişmişlik seviyesini belirleyen en önemli göstergelerden bir tanesi de istihdamın sektörel dağılımıdır. Gelişmekte olan ülkelerde sanayi sektörünün fazla gelişmemiş olması istihdamın büyük bir kısmının tarım alanında yoğunlaşmasına neden olmaktadır. İktisadi gelişmeye paralel olarak istihdam, tarımdan sanayiye doğru kayma eğilimindedir. Sanayi sektörü yeterli gelişimi gösterdikten sonra ise istihdam, hizmet kesimine yayılır. Bu duruma *üç sektör kanunu* da denir. Türkiye’de, istihdamın sektörel dağılımının yıllar itibariyle gelişimi incelendiğinde ortaya çıkan ilk sonuç, üç sektör kanununun işlememiş olduğudur (Şen, 2006: 88).

Türkiye’de sanayi sektörünün istihdam payı gelişmiş ülke oranlarına ilk bakışta yakın görünse de, artan istihdamın ihmal edilemeyecek bir bölümü kayıt dışı olarak ve düşük verimlilikte çalışmaktadır. Ayrıca, Türkiye’de sanayileşme sürecinin yarım

kaldığını gözden kaçırmamak gerekmektedir. Gelişmiş ülkelerde sanayinin önemi azalmamış olmakla birlikte, istihdam açısından sanayi toplumu kimliği, yerini hizmet toplumu kimliğine bırakmakta, istihdamda en büyük payı hizmetler sektörü almaktadır. Türkiye’de hizmetler sektörünün ticaret sektörü ile birlikte payı %50’ler seviyesinde iken, gelişmiş ülkelerde bu oran %75’lere kadar çıkmaktadır (Şen, 2006: 86-91).

İşgücünün yaş durumuna göre yapısı incelendiğinde; 15-19 yaş grubunda yer alan çalışanların oranında 1990 yılından bu yana neredeyse %50’lik bir düşüş yaşandığı görülmektedir. Bu durumun en önemli nedeni bireylerin eğitim sürelerinin uzamasıdır. Demografik bakımdan genç bir nüfusa sahip olmamız Türkiye’de diğer gelişmiş ülkelerin aksine, istihdam sıkıntısı yaşanmayacağını göstermektedir. Bir ülkenin işgücünün niteliğinin göstergelerinden birisi istihdam edilenlerin eğitim durumudur. Eğitim seviyesi bakımından Türkiye’de istihdam edilenlerin büyük bölümü lise altı olarak tanımlanan ilkokul mezunlarından oluşmaktadır (Şen, 2006: 96).

Emek arz yapısı ile bağlantılı olan son kavram eksik istihdamdır. Eksik istihdam, bir işin süre veya verimliliğine ilişkin yetersiz olan istihdam boyutunu gösterir. TÜİK’in tanımlamasına göre eksik istihdam; referans döneminde ekonomik nedenlerle (teknik veya ekonomik nedenlerle işin yavaşlatılması, iş olmaması, tam zamanlı iş bulunamaması vb.) 40 saatin altındaki bir süre zarfında çalışıp mevcut işlerde veya ikinci bir işte daha fazla süre çalışma imkanı olan kişileri kapsamaktadır. İkinci grubu oluşturan diğer eksik istihdam türleri ise, eksik istihdam haricindeki kişilerin halihazırdaki işinden elde etmiş olduğu gelir düzeyinin yetersizliği veya kendi işinde istihdam edilme olanağı bulamaması gibi nedenlerden ötürü işini değiştirmek isteyen ya da ikinci bir iş aradığını bildiren kişilerden oluşmaktadır (Şen, 2006: 100).

Türkiye’de eksik istihdam rakamları incelendiğinde eksik istihdam edilenlerin büyük çoğunluğunu gelir azlığı nedeniyle iş arayanların oluşturduğu, onu ekonomik nedenlerle 40 saatten az çalışanların izlediği görülmektedir (Biçerli, 2005: 159). Ortalama gelirin düşük olduğu ülkemizde, gelirin yeterli olduğunu söyleyen insan sayısının çok az olacağı düşünülürse bu kategorideki istihdamı eksik istihdam olarak düşünmek doğru olmaz. Daha fazla çalışmak istediği halde ekonomik nedenlerle 40 saatten az çalışanlar gerçek anlamda eksik istihdam olarak nitelendirilir (Başcı, 2008: 31).

Eksik istihdamın sektörler açısından durumuna bakıldığında; en çok hizmetler sektöründe yoğunlaştığı görülmektedir. Özellikle esnek çalışma modellerinin hayata geçirilmesiyle ilişkili olarak part-time çalışma olanaklarından yararlanılması, eksik istihdam oranında artışa neden olmuştur. Bir diğer önemli nokta da eksik istihdamın hangi eğitim düzeyindeki kişilerde yoğunluk kazandığının belirlenmesidir. Türkiye genelinde eğitim durumuna göre eksik istihdam, ağırlıklı olarak ilkökul mezunları arasında görülmektedir. Ayrıca çalışan kesimde en fazla ücretliler grubu içinde eksik istihdam görülmekte, bunu kendi hesabına çalışanlar ve ücretsiz aile işçileri izlemektedir (Şen, 2006: 102).

Kır/kent ayrımına tabi tutarak bakıldığında, eksik istihdamın kentlerde daha yüksek oranda seyrettiği görülmektedir. Bu durumun nedenini, kentlerde iş bulamayan kişilerin kayıt dışı sektöre yönelmeleriyle açıklamak mümkündür. Erkekler arasında daha yüksek seyreden eksik istihdam oranı, kadın çalışanlar arasında daha düşük seviyedir. Ancak kır/kent ayrımına bakarak bir değerlendirme yapıldığında; kentsel alanlarda yaşayan kadınların eksik istihdama dahil olma eğiliminde olduğu söylenebilir (Şen, 2006: 104).

## 1.2. Türkiye’de Emek Talebi Yapısı

Emek talebinin yapısı içerisinde, istihdam; istihdamın sektörel dağılımı, istihdamın eğitim durumuna göre dağılımı, istihdamın yaş ve cinsiyete göre dağılımı, işyeri büyüklüğüne göre istihdam, firmaların organizasyon yapısı ve günümüzde önemli bir sorun olarak varlığını sürdüren kayıt dışı istihdam konularının incelenmesi gerekmektedir.

Bir toplumda ekonomik gelişme, refahın artması anlamına gelir. Genelde ekonomik gelişme tarım dışı sektörlerde daha yüksek düzeylerde ortaya çıkar. Bu nedenle iktisadi gelişme sonucu, tarımın milli gelir, istihdam ve dış ticaretteki payı azalır. Ekonomik gelişmeye bağlı olarak tarım sektöründe makineleşmenin ve modernizasyonun yaşanması kaçınılmazdır. Buna bağlı olarak tarımsal işgücü sayı ve oran olarak azalma gösterecektir ( Karataş, 2006: 61).

Kalkınma çabasında olan bir ülkenin, hızlı bir büyüme potansiyeli yakalayabilmesi için sanayi sektörüne dayalı bir kalkınma modelini seçmesi gerekmektedir. Bu nedenle genelde kalkınma ile sanayileşme kavramları aynı anlamda kullanılır hale gelmiştir. Sanayileşme sayesinde belirli bir kalkınma hızı kazanıldığı zaman iki olay birlikte gerçekleşmiş olmaktadır. Gerçek anlamda sanayileşmeden söz edebilmek için de ekonomide sanayi sektörü lehine yapısal bir değişimin yaşanıyor olması gerekir. Bu durumun bir sonucu olarak da sanayi sektörünün istihdamdaki payının giderek artması gerekir ( Karataş, 2006: 61).

Türkiye’de istihdamın sektörel yapısı<sup>6</sup> bir değişim ve dönüşüm içindedir. 1950’li yıllardan başlayarak tarımın istihdamdaki payının gittikçe azaldığı görülmektedir. 1950-1980 yılları arasında tarımsal istihdamda on yılda bir gerçekleşen

<sup>6</sup> Tarım Sektörü: Tarım, ormancılık, avcılık ve bahççilik; Sanayi Sektörü: Madencilik ve taş ocakçılığı, imalat sanayi, elektrik, gaz ve su; Hizmetler Sektörü: İnşaat, toptan ve perakende ticaret, lokanta ve oteller, ulaştırma, haberleşme ve depolama, mali kurumlar, sigorta, taşınmaz mallara ait işler ve kurumları, yardımcı iş ve hizmetleri, toplum hizmetleri, sosyal ve kişisel hizmetleri kapsamaktadır.

onar puanlık düşüşler oldukça önemlidir. 1960 ve 1970'li yıllarda gözlenen istihdam yapısındaki bu değişimin nedenleri arasında hızlı nüfus artışı, tarımda makineleşme ve iç göç önemli bir yer tutmaktadır. Sanayileşme hamlesi içinde olan ekonomik yapı, bu göçün istihdamla ilgili olumsuz etkilerini bir dönem bertaraf etmiştir. Fakat sektörel istihdam yapısında değişime yol açan bu gelişmeler, göç edenlerin sanayi ve hizmetler sektörünün kalifiye eleman ihtiyacını karşılayamamasından ötürü, yerini 1960'lı yılların sonlarında yapısal işsizliğe<sup>7</sup> terk etmiştir. 1980'lerden sonra ise, sektörlerdeki değişimde göze çarpan bir durgunluk gözlenmiştir (Başcı, 2008: 18-19).

1990 yılında tarım sektöründeki istihdam payı neredeyse toplam istihdamın yarısı kadardır. 1990-2006 döneminde ise tarım sektöründe istihdam edilenlerin sayısı yüzde 29,9 azalırken, sanayi sektöründe istihdam edilenlerin sayısı yüzde 54,9 artmıştır. Hizmetler sektöründeki artış ise yüzde 68,9 olmuştur. Aynı dönemde toplam istihdam artışı yüzde 20,4'dür. Tarım sektöründen ayrılan işgücü, sanayi ve daha yoğunluklu olarak hizmetler sektöründe istihdam edilmektedir (Başcı, 2008: 20).

İstihdamın sektörel kompozisyonuna 2000 yılından itibaren bakılırsa, tarım sektörünün toplam istihdam içinde aldığı payın yüzde 36,0 düzeyinden yüzde 26,4'e düştüğü görülmektedir. Sanayi sektörünün istihdam payı, kriz yılları içerisinde yaşanan düşüşe karşın yüzde 17,7 düzeyinden 19,7'ye yükselmiştir. Hizmetler sektörü istihdam payında ise aynı dönemde 7,5 puanlık artış yaşanmıştır (Başcı, 2008: 20).

TÜİK'in yaptığı Hane Halkı İşgücü Araştırması sonucunda Türkiye'de istihdam edilenlerin %73,9'unu erkek nüfusun oluşturduğu, %60'ının lise altı eğitilmiş olduğu, %59,8'inin ücretli, maaşlı ve yevmiyeli, %27,6'sının kendi hesabına çalıştığı ve %12,6'sının ücretsiz aile işçisi olduğu görülmektedir. Çalışan kesimin %59,1'i, 1-9 kişi

<sup>7</sup> Yapısal İşsizlik: ekonominin bütün sektörleri ile toplu ve devamlı olarak durgun bir düzeyde kaldığı dönemlerde ortaya çıkan işsizlik.

arası çalışmanı olan işyerlerinde çalışmaktadırlar ve çalışanların %2,6'sı ek iş yapmaktadır. Ücretli olarak çalışanların %90,3'ü sürekli bir işte çalışmaktadır. OECD ülkelerinde istihdamın sektörel dağılımı incelendiğinde tarım sektöründe en büyük paya sahip olan ülkenin Türkiye olduğu görülmektedir. Hizmetler sektöründe ise en düşük paya sahip olan ülke yine Türkiye'dir. Fakat ülke içinde sektörel dağılımımıza bakıldığında en yüksek paya sahip olan sektör hizmet sektörüdür (Tavlan, 2008: 38 - 39).

Gelişmiş ülkelerde sanayileşme önce sanayi kesimindeki istihdamı daha sonra hizmetler kesimindeki istihdamı arttırır. Türkiye'de ise hizmetler kesimindeki istihdam artışı sanayi kesimindeki istihdam artışından daha hızlı olmaktadır. Toplam istihdam içerisinde sanayi ve hizmetler sektörünün payı artmakla birlikte, artan işgücü arzını bu iki sektör yeterince karşılayamamakta ve iktisadi faaliyet koluna göre marjinal çalışanların doğmasına neden olmaktadır. Hızlı şehirleşme de marjinal işlerde çalışanların sayısını arttırmaktadır. Bu durum ise verimlilik ve üretim üzerinde olumsuz etkiler yaratmaktadır (Can ve Karataş, 2007).

Türkiye'de erkek ve kadın istihdamında 15-19 yaş grubunda azalma görülmektedir. Bu durumun en önemli nedeni eğitim sürelerinin uzamasıdır. İşgücünün eğitim süresini bitirmesiyle tam olarak istihdama katılabildiği yaş genel olarak 25 yaş ve üstü olarak değerlendirilebilir. İstihdamın en fazla yoğunlaştığı yaş grubu ise 35-54 yaş grubudur, ikinci sırada ise 25-34 yaş grubu gelmektedir. 55 yaşın üzerinde ise emeklilik ve sağlık durumunun el vermemesi yönünden istihdamın azaldığı bilinmektedir (Başcı, 2008: 23-24).

İşgücünün yaş grubuna göre yapısı incelenirken bir diğer grup da çalışma çağının altında yer alan çocuk işgücüdür. Çocuk işçiliği tüm dünyada önemle üzerinde durulan bir konudur. Çocuğun çalışması, onun çoğu zaman eğitimden yoksun



kalmasına, ruhsal ve bedensel gelişiminin olumsuz yönde etkilenmesine neden olmaktadır. Çocuk çalıştırılmasının temelinde Türkiye açısından esas tayin edici unsur, hızlı nüfus artışı, işsizliğin büyüklüğü ve emek piyasalarında yoksul ailelerin geçim için gelir sağlamada çocuklarını eğitim yerine, çok küçük yaşlarda çalışmaya teşvik etmeleri gelmektedir (Başcı, 2008: 25 - 26).

1994 yılından itibaren Türkiye’de toplam istihdam edilen çocuk sayısında düşüş yaşanmaktadır. Bu düşüş, kırsal yerleşim yerlerinde, kente göre çok daha belirgin olarak görülmektedir. Türkiye, tarım ekonomisinden sanayi ekonomisine bir geçiş süreci yaşamaktadır. Son yıllarda özellikle tarım sektöründen hizmet sektörüne geçiş hızlanmıştır. Bu nedenle çocuk işçiliğinin tarım sektöründe azaldığı söylenebilir.

Yatay yoğunlaşmanın<sup>8</sup> gözlendiği Türk işgücü piyasasında kadın işgücünün gelişimi incelendiğinde, kadın işgücünün tarım sektöründe yoğun olduğu görülmektedir. Yine kadınların büyük bölümünün hizmet sektöründe, geleneksel rollerine uygun mesleklerde yoğunlaştığı bilinmektedir. Kadınların sanayi sektöründeki varlıkları erkeklere nazaran çok düşüktür ve emek-yoğun hafif sanayi dallarında göreceli olarak dar bir alanda faaliyet göstermektedirler (Karataş, 2006: 64). Kadın işgücündeki en fazla artışın hizmet sektöründe olması da bu sektörün kadınlar için önemli bir istihdam alanı olduğunu göstermektedir (Tavlan, 2008: 42).

Türkiye’de KOBİ’ler istihdamın büyük bölümünü bünyesinde barındırmaktadır. Üstelik KOBİ’lerin kurulması için çok büyük yatırım araçlarına gereksinim duyulmamaktadır. KOBİ’lerin ekonomik faaliyet alanlarına göre istihdamına bakıldığında; 10’dan daha az işçinin çalıştığı en yoğun sektörün tarım sektörü olduğu görülmektedir. 10-24 ile 25-49 kişi çalıştıran işletmelerde ise çalışanlar daha çok sanayi

<sup>8</sup> Yatay bölünme ya da yoğunlaşma, kadınların belirli iş kollarında ve bunların içindeki sınırlı faaliyetlerde yer almaları anlamına gelir.

sektöründe istihdam edilmektedir. 50 ve üzeri sayıda işçi çalıştıran işyerleri ise %42,7 gibi büyük bir payla sanayi sektöründe işçi istihdam etmektedirler. Türkiye'deki istihdamın önemli bir bölümünün KOBİ'ler tarafından istihdam edilmesi oluşturulacak politikalar açısından önem taşımaktadır (Şen, 2006: 107-109).

Emek talebini belirleyen unsurlardan biri de firmaların organizasyon yapısıdır. Firmaların organizasyon yapıları ülkedeki ekonomi politikalarından, teknolojik gelişmelerden, kendi içlerindeki ve dünya genelindeki rekabet politikalarından vb. nedenlerden etkilenmektedir. Organizasyonel yapılar, firmaların gelişen koşullar karşısında dünya çapında rekabet edebilmeleri için bu yönde değişmelerini gerektirir.

Türkiye'de uygulanan 1980 sonrası politikalar ile üretimde etkinliğin artırılması amacıyla getirilmiş olan yeni düzenlemeler yatay ve dikey işbölümünde köklü değişikliklere yol açmaktadır. Fordist- Taylorist model çerçevesinde üretim süreci içerisinde yer alan işlevlerin birbirinden bağımsız olarak işlemesi; ürün kalitesi, işten memnuniyet gibi konularda sorunlar çıkmasına ve işin organizasyonunda katı bir yapılanmaya neden olmuştur. Yeni modelde işçinin yaptığı işlerin sayısının artması, yatay iş entegrasyonu, işçinin değişik nitelik taşıyan işler yapması, yürütme işlevinde planlama, organizasyon ve denetimi eklemek suretiyle dikey düzeyde karar alma yetkisinin artırılması, işin zenginleştirilmesi, işçinin zihinsel ve bedensel yeteneklerinin kullanılmasına yol açmaktadır. Ayrıca bu dönemde özellikle insan kaynaklarının artan önemi ve bu alanda yapılan uygulamalar sayesinde işe devamsızlıklar azaltılmaya ve verimlilik arttırılmaya çalışılmıştır (Şen, 2006: 110-112).

Sosyal güvenlik, diğer bir ifadeyle istihdamın sosyal güvenceye sahip olma durumu da emek talebi ile yakından ilgilidir. Sosyal güvenlik sistemimiz hala sadece çalışanları ve belirli bir sosyal kesimi içermektedir. Türkiye'de sosyal güvenceye sahip

olmadan yani kayıt dışı çalışanların sayısı önemli derecede fazladır ve bunu engelleyebilmek için yasal yaptırımlar getirilmektedir. Fakat prim oranlarının yüksek olması, vergi yükü, işverenleri çalışanları sigortalı yapmaya teşvik etmemektedir. Bu nedenle Türkiye’de kayıt dışılık oldukça yaygındır (Tavlan, 2008: 44).

Gelişmekte olan ekonomilerde konuşlanmış olan sermaye genellikle ikinci sınıf teknoloji ile donatılmış olup, verimliliği oldukça düşük düzeydedir. Verimliliğin ve yaratılan katma değer düşük olması, kamu kesiminin, sosyal güvenlik kurumlarının ve emek faktörünün gereği gibi desteklenememesi sonucunu beraberinde getirmektedir. Bu nedenle, gelişmekte olan ekonomilerde ücretler düşük, kayıt dışı ekonomi oranı oldukça fazla ve kamu açıkları da yüksek düzeyde seyretmektedir. Bu bakımdan gelişmekte olan ekonomilerin sorunlarının başında bir bakıma kendisini meşrulaştırmış olan kayıt dışı ekonomi gelmektedir (Eyuboğlu, 1998: 25).

Bireylerin veya işletmelerin ekonomik faaliyet ve işlemlerini kamunun denetimi dışında tutmasının en önemli nedeni mali yükümlülüklerden kaçınma arzusudur. Kayıt dışı ekonominin çok önemli bir unsuru olan kayıt dışı istihdam ise; çalışanların ilgili kamu kurum ve kuruluşlarına hiç bildirilmemesi veya eksik bildirilmesi nedeniyle vergi ve sosyal güvenlik primleri vb. gibi yasal yükümlülüklerden kaçınılması şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Türkiye’de kayıt dışı çalışanların, yaklaşık olarak resmi kayıtlı çalışanlar kadar olduğu tahmin edilmektedir (Şen, 2006: 112-115).

### **1.3. Türkiye’de Emek Piyasasının Genel Değerlendirmesi**

Türkiye’de emek piyasasına ilişkin resmi veriler, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK)’in Uluslar arası Çalışma Örgütü (ILO) ve Avrupa Birliği (AB) İstatistik Ofisi’nin bu konudaki norm ve standartlarını göz önünde tutarak yapmış oldukları Hane halkı İşgücü Anketi sonuçlarına dayanmaktadır (Sapançalı, 2007: 8).

Emek piyasası modelleri açısından Türkiye'deki fiili durumu özetlemek gerekirse, organize sanayi, ticaret ve hizmet kesimlerinde daha ziyade kurumsal iş piyasalarının özellikleri görülür. Tarım kesimi, ev sanayi, esnaf ve küçük sanatkarlar için tabii ve esnek iş piyasasının şartları ağırlık kazanmaktadır. Kamu hizmet kesimi ise, güdümlü iş piyasası modeline uygun özellikler göstermektedir (Can ve Karataş, 2007).

Türkiye'de emek piyasasının kendine has özellikleri vardır. Ülke nüfusunun dağılımı, nüfus artışı, eğitim durumu, işgücü kapsamındaki nüfusun tanımı, işsizlere bakış ve onlara yönelik politikalar vb. bakımlardan işgücü piyasamızın farklılıklar gösterdiğini ifade edebiliriz. Bu farklılıkları sınıflandıracak olursak şöyle bir tasnif yapabiliriz (Karataş, 2006: 50);

1- Her şeyden önce Türk emek piyasası içerisinde tarımın görece ağırlığı belirgin bir şekilde kendisini göstermektedir. Bu durum da Türkiye'yi OECD ülkeleri arasında farklı bir konuma getirmektedir. Türkiye'de toplam nüfusun 2005 yılı itibariyle %38'den fazlası ve toplam işgücünün de %41'den fazlası kırsal kesimde yaşamaktadır. İşgücü büyüklüğü bakımından Türkiye'ye yakın ülkelerde örneğin İtalya'da bu oran %6,8'dir. Tarım sektörünün görece ağırlığının bir sonucu olarak toplam işgücünün %47'si ücretli iken, %7,2'si yevmiyeli, %29,8'i işveren ve kendi hesabına çalışan konumunda olan, %16'sı ücretsiz aile işçisi konumundadır.

2- Tarım sektörünün görece ağırlığının bir uzantısı olarak sanayi işgücü verimliliği ile tarımsal işgücünün verimliliği arasında çok büyük bir farklılık vardır. Tarım sektöründeki verimlilik oranı sanayi verimliliğinin yaklaşık olarak %25'i kadardır.

3- Kentlerdeki informal sektör<sup>9</sup> toplam istihdamın %35,9'unu oluşturmaktadır. Bu durumda işgücü piyasasını incelerken üç ayrı kesimi dikkate almamız gerekmektedir. Bunlar, tarım sektörü, informal sektör ve formel sektördür.

4- Tarım dışı sektörde, kamu sektörünün ve sendikaların ağırlığı ile iç göç olgusu önemle üzerinde durulması gereken unsurlardır. Tarım sektörünün toplam istihdam ve genel nüfus içerisindeki ağırlığı her geçen gün azalmaktadır.

5. Tarım sektörü istihdamının en yüksek olduğu ülke %29,5'lik payla Türkiye'dir. Bu oran Polonya'da %18, Meksika'da ise %16 civarındadır. Hizmetler sektöründe istihdam edilenlerin en düşük olduğu ülke Türkiye'dir. Türkiye'de istihdamın %45,8'i hizmetler sektöründe istihdam edilirken, bu oran AB-15<sup>10</sup>'de % 70 ve ABD'de %80 civarındadır. Türkiye'de sanayi sektörü istihdamı AB-15 ortalamasının altında ancak ABD'nin üzerindedir. Bu ülkelerde ortalama oran %30 civarında olup, söz konusu oran %20 civarındadır.

Türkiye'de istihdamın yapısı incelendiğinde gelişmekte olan ülkelere özgü işgücü piyasasının karakteristik yapısı ile karşılaşılmaktadır. Genel olarak dünyada gözlenen eğilim, tarım ve sanayi sektörlerinde istihdamın azalması, hizmetler sektöründe istihdamın yükselmesi yönündedir. 1990'lı yıllardan bu yana Türkiye'de tarım sektörü istihdamında azalma, hizmetler sektörü istihdamında artma eğilimi yaşanmakla birlikte, sanayi sektörü istihdamının yerinde saydığı gözlenmektedir (Duruel ve Kara, 2005: 372). Sanayileşmesini tamamlayamamış olan Türkiye'nin sanayileşmeden hizmetlere yapısal dönüşümü sağlayamamış olması da bir gerçektir. Bunda özellikle gelir dağılımında yaşanan eşitsizliklerin büyük etkisi olmuştur (Sapançalı, 2007: 3).

<sup>9</sup> İnfomal Sektör, şirketleşmemiş, basit usulde vergilendirilen veya hiç vergi vermeyen ve 1- 9 çalışanı olan tarım dışı tüm iktisadi birimler olarak tanımlanmaktadır (İŞKUR, 2006: 5).

<sup>10</sup> AB-15 ülkeleri: Belçika, Danimarka, Almanya, Yunanistan, İspanya, Fransa, İrlanda, İtalya, Lüksemburg, Hollanda, Avusturya, Portekiz, Finlandiya, İsveç ve İngiltere'dir (Şakar, 2007: 359).

6. Türkiye’de işgücü arzı potansiyeli çok yüksektir. Türkiye yaklaşık 19.7 milyon olarak tahmin edilen 15 yaşın altındaki nüfus potansiyeli ile demografik açıdan fırsat penceresi olarak nitelendirilen bir durumla karşı karşıyadır (Bağdadioğlu, 2008: 1).

7. Türkiye’de istihdam diğer ülkelere göre oldukça gençtir. AB-15 ülkelerinde istihdamın ortalama yaşı 40 iken, Türkiye’de 36,3’tür. Türkiye’de istihdamın eğitim düzeyi düşüktür. İlkokul ve okul öncesi eğitime sahip istihdamın, toplam istihdam içindeki payı %55 civarındadır.

8. Türkiye’de ücretli olarak çalışanların payı düşük, işveren olarak ya da kendi hesabına çalışanların payı ise yüksektir. Ücretsiz aile işçisinin en yüksek olduğu ülke Türkiye’dir. Türkiye’de ücretsiz aile işçilerinin istihdamdan aldıkları pay, Meksika, Kore ve Polonya’nın toplamına denk gelmektedir.

9. Genç nüfustaki işsizlik oranı Polonya, İtalya, İspanya ve Fransa gibi ülkelere göre düşüktür. Bizde %20 civarında olan bu oran Polonya’da %40’ın üzerinde olduğu görülmektedir.

10. Türkiye’de kadının istihdama katılımı düşük iken, 15-19 yaşındaki çocuk nüfusun istihdama katılımı diğer ülkelere göre yüksektir. Kadının istihdam payı AB-15’de Türkiye’nin 1,7 katı iken, çocuk istihdamı Türkiye’nin %40’ı kadardır.

Eğitim sistemi ile işgücü piyasası arasındaki bağın etkin bir biçimde kurulamadığı bu gibi ekonomilerde, gençlerin işgücü piyasasının ihtiyaçlarını karşılayacak biçimde eğitim almamaları, işsizliğin temel nedenidir. Türkiye’de bireysel girişimler tarafından sağlanan mal ve hizmetler giderek daha kurumsal yapılar tarafından yerine getirilmektedir. Ücretli çalışanların istihdam içindeki ağırlığının artış eğiliminde olması ve çalışanlar içinde SSK’lı olanların payının artması, bu eğilimin en bariz göstergeleridir. Böyle bir eğilim, verimlilik artışlarının devamının en büyük

destekçisi olacaktır. Bu yer değişimi, başlangıçta ilave istihdam getirmese de, kurumsal yapıların istihdam yaratma potansiyelinin yüksekliği ve gelişmiş ülkelerde ücretli payının %80-90 aralığında olması, gelecek açısından ümitlerimizi korumamızı gerektirmektedir ( Karataş, 2006: 53).

Emek verimliliği, çalışan kişi ya da çalışılan saat başına üretim olarak tanımlanır. Bir ülkede istenen, beklenen ve sağlıklı olduğu düşünölen verimlilik artışı öncelikle ve özellikle yatırımlara dayanan, yeni üretim teknolojileri ve yeni üretim yöntemleri anlamında teknoloji içeren dolayısıyla istihdam artışı sağlayan verimlilik artışıdır. Ancak üretim sabit kalırken istihdamda bir düşüş yaşıyorsa, istihdam düşerken üretim artıyorsa, bu durum sağlıklı bir büyümeden öte sorunlu bir büyümedir. Türkiye’de sağlıklı olmayan, istihdam yaratmayan büyüme yaşanmaktadır.

Türkiye yetmiş milyonun üzerinde nüfusu ile bulunduğu coğrafyanın en büyük ve en güçlü ülkelerinden biridir. Türkiye özellikle Avrupa’da kalabalık ve genç nüfusu ile dikkat çekmektedir. Bu durum AB’ne üyelik sürecinde, Türkiye için, hem bir meydan okuma hem de önemli fırsatlar anlamına gelmektedir. Ancak bugün için, göröldüğü üzere, fırsatlardan öte sorunlar daha fazla öne çıkmaktadır ( Sapançalı, 2007: 8). Türkiye’de istihdam aktif nüfusa paralel bir artış göstermemektedir. Dolayısıyla işgücü arzı ile talebi arasındaki fark giderek daha da açılmaktadır.

#### **1.4. İstihdam Politikaları**

İşgücü piyasalarının sorunlarının başında emek arz ve talebinde yaşanan dengesizliğin bir yansıması olan işsizlik gelmektedir. Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin işsizlik sorununu algılama boyutu tamamen farklıdır. Ayrıca işgücü piyasasında yaşananlar, hem işsizlik hem de istihdam cephelerinden ele alınması gereken politikaları içinde barındırmaktadır (Şen, 2006: 118).

İşgücü piyasasına yönelik düzenlemeler genellikle iki kategoride değerlendirilmektedir. İlk grupta yer alan düzenlemeler, doğrudan veya dolaylı biçimde istihdam performansını arttırmayı, işçilerin nitelik düzeyini geliştirmeyi, işsizlerin iş bulmalarını ve işe yerleştirilmelerini kolaylaştırmayı, bir başka deyişle istihdam edilebilirliği arttırmayı hedeflemektedir. Bunlar, aktif olarak nitelendirilmekte ve çeşitli biçimlerdeki istihdam teşvikleri, iş bulma hizmetlerine ilişkin yasal ve kurumsal düzenlemeler, mesleki eğitim programları ile belirli öncelikli kitlelere ( gençler, yaşlılar, özürnlüler, göçmenler gibi) yönelik önlem ve programlardan oluşmaktadır. OECD'ye göre, işgücü piyasasındaki işleyiş bozukluklarını iyileştiren, mesleki becerileri geliştiren ve işgücü piyasalarının etkinliğini arttıran politikalar aktif işgücü politikaları olarak değerlendirilmektedir (Alparslan, 2006: 308). İkinci grup düzenlemeler ise, daha çok gelişmiş ülkelerde uygulanan, işsizlik sigortası ve yardımlarından oluşan işsizlik ödemeleridir (Yüceol, 2005: 506). Bunlar, işsizliğin yol açtığı gelir kayıplarını gidererek, işsiz bireye gelir güvencesi sağlayan ve diğer taraftan işgücü piyasasını düzenleme işlevi gören politiklardır. İşsizlik ödemeleri sosyal refah devleti anlayışının bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır. Aktif bir kamu müdahalesini gerektirmektedir. İşsizlik ödemeleri genellikle pasif işgücü piyasası politikaları olarak nitelenmektedir (Sapançalı, 2007: 14).

Aslında işgücü piyasasına ilişkin bu iki grup düzenlemenin aktif ve pasif olarak nitelendirilmesi politik bir tercih sonucudur ve bir önyargıya dayanmaktadır. Pasif politikalar nitelemesi, işsizlik ödemelerini öncelikli ve önemli görmeyen, bunların ikinci sınıf önlemler olduğunu savunan politik bir tercihi güçlendirmek için kullanılmaktadır. Pasif sözcüğü, hareketi, etkisi ve etkinliği olmayan, edilgen anlamına gelmektedir. Dolayısıyla pasif nitelemesi ile daha baştan bu politikalara olumsuz bir anlam yüklenmek istenmektedir (Sapançalı, 2007: 14).



### *1.4.1. Aktif İstihdam Politikaları*

Aktif istihdam politikaları işsizlik seviyesini uygun bir düzeyde tutup istihdam seviyesine istikrar kazandırmak amacıyla geliştirilen politikalardır. Aktif politikalar işsizliğe katkıda bulunan faktörleri önlemede ve ortadan kaldırmada kullanılan araçlardır. İşsizlikle mücadeleye yönelik politikaların önemli bir parçasını oluşturan aktif işgücü piyasası politikaları genel olarak, istihdamı artırmayı amaçlayan, mesleki eğitimin kazandırıldığı, iş ve meslek danışmanlığının verildiği, yoğun iş arama stratejilerinin geliştirildiği, iş arama faaliyetlerinin kurumsal hale getirildiği, dezavantajlı grupların istihdamının mali bakımdan desteklendiği programları içermektedir (Şen, 2006: 118 - 119).

Aktif istihdam politikalarından ilk grubu işsizlere yönelik önlemler oluşturmaktadır. İşgücü piyasalarında tüm işsizlere yönelik genel önlemleri içeren bu programların başında iş aracılığı ve işe yerleştirme hizmetleri gelmekte; bu hizmetlerde günümüzde hem kamu, hem de özel istihdam büroları aracılığı ile yürütülmektedir. İşsizlere yönelik önlemlerden ikincisini ise, işsizlerin istihdam edilebilirliklerini arttırmak amacıyla yürütülen mesleki yetiştirme, yeniden yetiştirme ve genel eğitim-öğretim programları oluşturmaktadır. Ayrıca yine işsizlerin istihdamını çekici hale getirecek özel sektöre ücret ve istihdam sübvansiyonları verilmesi, işsizlerin kendi işlerini kurmalarına yönelik maddi ve teknik destek verilmesi, esnek çalışma saatlerinin ve esnek istihdam türlerinin yasallaştırılarak yaygınlaştırılmaya çalışılması, kamuda işsizlere yönelik doğrudan istihdam yaratan düzenlemelere gidilmesi gibi programlar da işsizlere yönelik başlıca aktif istihdam politikaları arasında sayılabilir. Diğer taraftan risk gruplarına yönelik aktif istihdam politikaları ise, gençler, özürllüer, kadınlar, yabancılar, yaşlılar ve uzun süreli işsizler gibi işgücü piyasasında özel koruma gerektiren gruplara yönelik uygulanan politikalardır (Işığıkçok ve Emirgil, 2007: 220).

Türkiye’de işsizlikle ilgili olarak alınması gereken tedbirlerden biri uzun vadeli ekonomik büyümenin sağlanması ve bunun akabinde sanayileşme politikalarına ağırlık verilmesidir. Türkiye’nin işsizlik profili incelendiğinde karşımıza çıkan temel sorun işsizliğin yapısal bir nitelik içermesidir. Bu noktada emek arzı yapısının yanında işletmelerin profilleri de önem kazanmıştır. İşsizlikle mücadelede kriz şoklarına daha iyi adapte olabilen KOBİ’lerin etkisi büyüktür. Bunun yanı sıra işletme büyüklüğü ne olursa olsun yatırımların artırılması, işsizlikle mücadelede kilit öneme sahip bir politika olarak yerini almaktadır (Şen, 2006: 119).

Küreselleşme süreci ile birlikte günümüzün değişen koşulları işgücü piyasalarında hem arz hem de talep cephesindeki değişimleri beraberinde getirmiştir. İşgücü talebine yönelik en önemli uygulama, işsizlik oranının azaltılması için tam zamanlı işler yerine esnek çalışma modelleri çerçevesinde yer alan işgücünün talep edilmesidir. Özel istihdam bürolarının yaygınlaştırılması işsizlikle mücadelede ve istihdamın artırılmasında önemli bir aktif işgücü piyasası politikasıdır. Özel istihdam bürolarını, kamu istihdam bürolarından ayıran en karakteristik özellik ise, özel hukuk hükümlerine tabi olmalarıdır. Ayrıca özel istihdam büroları müşteri konumunda bulunan işverenlerden alacakları ücret ya da komisyon karşılığında faaliyetlerini sürdürmektedirler (Şen, 2006: 120).

Türkiye’de uygulanan aktif istihdam politikaları, konularına göre; iş ve meslek analizi çalışmaları, iş ve meslek danışmanlığı ve işgücü yetiştirme çalışmaları olmak üzere üç kategoride toplanabilir (Görücü, 2006: 196-205):

***İş ve Meslek Analizi Çalışmaları:*** Belirli bir işin gerektirdiği niteliklerin belirlenmesi ve açıklanmasıdır. Amacı, işgücünün belirli bir işyerinde yürüttüğü işten çok, tüm ekonomi içerisinde aynı işte gerçekleştirilen işin ortak yönlerinin ortaya

konulmasıdır. Bir meslek hakkında, yerine getirilmesi gereken görevler, işin yürütülmesi sırasında kullanılan araç ve malzeme, çalışma koşulları, mesleğin yürütülmesi için gerekli eğitim düzeyi, meslek alanında iş bulma olanakları ve elde edilmesi muhtemel ücretler gibi bilgilerin tamamının sağlanmasına yönelik çalışmalar ise meslek analizi kapsamındadır.

**İş ve meslek danışmanlığı:** İki farklı kesime yönelik hizmet vermektedir. Birinci kesim; eğitim hayatına devam eden gençlere geleceklerini belirleyecekleri ve yeteneklerine uygun bir meslek seçmelerine yardımcı olmak, ikincisi ise; iş hayatına atılmış, ama mevcut işi geçerliliğini yitirmiş veya hiçbir niteliğe sahip olmayan işsizlere, yeteneklerine uygun bir iş seçimini gerçekleştirmektir. Gelişmiş ülkelerde iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri uzun yıllar önce başlayarak, bireylerin özgürce; kendi yeteneklerine ve işgücü piyasası gerçeklerine uygun iş ve meslek seçmelerine destek olmayı amaçlamaktadır. Gelişmiş ülkelerde bu hizmetlerin istihdam kurumlarınca ağırlıklı olarak gerçekleştirildiği görülmektedir.

Türkiye'deki işsizliğin belki de gelişmiş ülkelere en belirgin farkı bir yanda işsiz milyonlar bulunurken işverenlerin yeterli işgücü bulamamalarıdır. Bilinçli meslek seçiminin olmaması kadar, eğitim sisteminin çıktılarının işgücü piyasası ile uyumsuzluğu da işsizliğin nedenlerinden birini oluşturmaktadır. Türkiye'de, aktif istihdam programları arasında, Türkiye İş Kurumu tarafından yerine getirilen iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinin toplum tarafından hiç de beklendiği gibi ilgi görmediği ortaya çıkmıştır.

**İşgücü yetiştirme çalışmaları:** İşsizliğin önlenmesi ve istihdamın artırılması amacıyla uygulanan aktif istihdam politikalarının günümüzde en fazla kullanılan işgücü yetiştirme çalışmalarıdır. Türkiye'de işgücü yetiştirme çalışmaları; Milli Eğitim

Bakanlığı, Türkiye İş Kurumu, KOSGEB gibi farklı kurumlar tarafından yerine getirilmektedir.

#### **1.4.2. Pasif İstihdam Politikaları**

İşsizlik oranlarını azaltmak yerine, işsizliğin; birey, ailesi ve toplum üzerinde neden olabileceği olumsuzlukları gidermeye yönelik uygulamalar olan pasif istihdam politikaları, işsizliğin olumsuz sonuçlarını telafi etmeyi amaçlamakta, bu nedenle işsizlere belirli bir ekonomik güvence sağlamaya yönelik önlemler içermektedir. Bu önlemleri işsizlik sigortası ve işsizlik yardımları oluşturmaktadır.

**İşsizlik Sigortası:** Bireyin hayatını devam ettirebilmesi için gelir elde etmesi ve bunun için de gelir getirici bir işte çalışması gerekmektedir. Sanayileşme süreci ile birlikte çalışma hayatında ciddi bir sorun olan işsizlik, kürselleşme süreci ile hızlı bir artış göstermiştir. Birey için gelir kaybı gibi ciddi bir sorun doğuran işsizlik, hem ekonomik hem de sosyal boyutu olan çok yönlü bir sorundur. Yaşanılan bu sorunun giderilmesi için gerçekleştirilen önlemlerin başında işsizlik sigortası gelir (Şen, 2006: 122). Bunun yanı sıra, işsiz kalmanın doğuracağı olumsuzlukları azaltmasından dolayı, işsizlik sigortası, işverenin ücret artışı taleplerini kontrol altında tutma isteğini zayıflatmaktadır (TÜSİAD, 1997: 47).

Türkiye’de işsizlik sigortası uygulaması 1999 yılında 4447 sayılı Kanun ile getirilmiş, kanunun yürürlüğe girmesi ise ancak 01.06.2000 tarihinde gerçekleşmiştir. İşsizlik sigortasının gerekli koşullarını yerine getiren kişiler, Şubat 2002 tarihinden itibaren işsizlik sigortasından yararlanmaya başlamışlardır (Şen, 2006: 122). Bu kanunla Türkiye İş Kurumu’na, işsizlik sigortası yardımlarına hak kazanan sigortalı işsizlere işsizlik ödeneği verilmesi, hastalık ve analık sigortası primlerinin ödenmesi, yeni bir iş bulunması ile meslek geliştirme, edindirme ve yetiştirme eğitimi hizmetlerinin verilmesi

görevi verilerek, işsizlik sigortasının istihdam kurumlarınca yürütülmesi uygulamasını getirmiştir (Alparslan, 2006: 316).

***İşsizlik Yardımı:*** İşsizlik yardımını işsizlik sigortasından ayıran temel özellik, bu yardımın tamamıyla devlet tarafından finanse edilmesidir. Bir diğer özelliği de süresinin işsizlik sigortasında olduğu gibi belirli bir süreye bağlanmadan kişinin durumuna göre değişkenlik göstermesi, sürekli olarak verilebilmesidir (Şen, 2006: 123).

***Ücret Garanti Fonu:*** 4857 sayılı İş Kanununun 33. maddesi uyarınca işverenin konkordato ilanı, aciz vesikası alması veya iflas gibi nedenlerle ödeme gücü çökmesi durumunda, işçilerin iş ilişkilerinden kaynaklanan ve son üç aya ilişkin alacaklarını karşılamak amacıyla İşsizlik Sigortası Fonu kapsamında oluşturulmuş bir fondur. Fonun kaynağı işverenlerin işsizlik sigortası işveren katkısı olarak ödedikleri primlerin yıllık tutarının % 1'i olarak belirlenmiştir.

***İş Kaybı Tazminatı:*** Özelleştirme uygulamalarının düzenlenmesiyle ilgili 4046 sayılı yasaya göre, devlete ait işletmelerde çalışıp işten çıkartılan işçilere, diğer tazminatların yanı sıra, özelleştirme fonundan ayrıca iş kaybı tazminatı ödenmesi gerekmektedir. Gerek bu tazminatın, gerekse diğer hakların tutarı hizmet süresine ve son aydaki ücrete göre belirlenmektedir.

***Kısa Çalışma Ödeneği:*** Gelişmiş istihdam kurumlarının işsizlik karşısında uygulamaya koydukları pasif istihdam politikalarının Türkiye'deki uygulaması olan bu düzenleme, 4857 sayılı İş Kanununun 65. maddesi ile çalışma hayatına girmiş bir kavramdır. İşgücünün işsiz kalması durumunda ödenecek işsizlik sigortası ödemesi yanında, işsizliğin yaratacağı sosyal sorunları önlemek amacıyla uygulamaya konulan bu ödeme işverenin işi devam ettirmesine destek sağlamayı amaçlayan bir uygulamadır (Görücü, 2006: 206-211).

Mevcut haliyle işsizlik sigortasından yararlanabilme çok ağır koşullara bağlanmıştır: 600 gün sigortalı olma ve işten ayrılmadan önce son 120 gün prim ödemiş olma gibi. Ayrıca ödeme süresi genel olarak kısadır. Sistem bu haliyle işsiz durumdakilerin sadece % 4'ünü kapsamaktadır. Diğer ülkelerle karşılaştırıldığında bu oran çok düşüktür. OECD ülkeleri içinde kapsama oranı % 25 ile % 75 arasında değişmektedir. Gelişmekte olan ülkelerde kapsama oranı gelişmiş ülkelere oranla düşük olmakla birlikte Türkiye ile karşılaştırıldığında daha yüksektir. Türkiye'de aktif ve pasif işgücü piyasası düzenlemelerinin temel yürütücüsü Türkiye İş Kurumu (İŞKUR)'dur ( Sapancalı, 2007: 8).

## **2. TÜRKİYE'DE KOBİ'LER**

Türkiye'de KOBİ'ler, kar elde etme ve maliyeti düşürme, satış geliri sağlama, sosyal sorumluluk bilinciyle hareket etme gibi amaçlarla yoğun rekabet şartları içinde faaliyet göstermektedirler. Bu amaçlar doğrultusunda; daha dinamik bir şekilde, iç ve dış çevreyi her yönüyle analiz edip, gerekli stratejileri uygulayıp, denetim mekanizmaları ile kendi amaçları ve ulaştıkları sonuçlar arasındaki sapmaları belirlemek durumundadırlar (Ar ve İskender, 2005).

Türkiye'de her yüz işletmeden 99.2'sini Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler oluşturmaktadır. Ekonomimizin bel kemiğini Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerin oluşturduğu gerçeği, bu işletmelerin ayakta kalabilmeleri ve yarattıkları ölçek ekonomileriyle uluslararası çevrede rekabet şansı yakalayan büyük işletmeler düzeyine gelebilmelerinde önemli ölçüde etkilidir.

### **2.1. KOBİ'lerin Doğuşu, Tanımı ve Özellikleri**

Avrupa'nın geleneksel tarım sisteminden çıkıp sanayileşme süreci içerisine girmesi 1768 Sanayi Devrimine dayanır. Kömür ve çelik yataklarının zengin olduğu İngiltere'nin özellikle bu stratejik madenleri, buhar makinesinde kullanmaya

başlamasıyla birlikte Avrupa hızlı bir sanayileşme süreci içerisine girmiş ve seri halde üretim çağı başlamıştır. Bu süreçle birlikte 1700'lü yılların başında Bilimsel Yönetimin öncüsü F.Taylor; "Üretimi Daha Çok Nasıl Arttırabiliriz?" sorusunun cevaplarını bilimsel yollarla çözmeye çalışmıştır. H.Fayol, Max Weber, Mc Gregor, Elton Mayo gibi bilim adamlarının işletme bilimine getirmiş oldukları sistematik düşünce sisteminin gelişmesiyle de birlikte dünya 1900'lü yıllarda hızlı üretim sürecinin içerisine girmiştir. Yaşanan iki büyük dünya savaşının sarsıntılarını atlarmaya çalışan ve yeniden yapılanma sürecini çok çabuk tamamlayan güçlü Avrupa ülkelerinin ve II.Dünya savaşından güçlenerek çıkan Amerika Birleşik Devletlerinin hızlı seri üretim süreçleri ile ürettiklerini satamaması büyük firmaların pazar sıkıntısı çekmelerine neden olmuştur. 1970 yılında yaşanan petrol krizi ile hammadde maliyetleri yükselmiş, talep yapısında durgunluk meydana gelmiş ve ayrıca ucuz hammadde ve enerji kaynaklarının kesilmesi de büyük firmaları zorlamaya başlamıştır (Ar ve İskender, 2005).

KOBİ'leri sınıflandırırken kullanılan kriterler konusunda bilim adamları, araştırmacı ve uygulamacılar ile ilgili kuruluşlar arasında birliktelik sağlanmış değildir. Küçük ve orta boy işletme kavramlarının hangi boyutlu işletmeleri kapsadığı araştırıldığında; ülkedeki sinai gelişme düzeyine, işletmelerin faaliyette buldukları sektörlerle, hitap ettikleri pazarların büyüklüklerine göre ve kullanılan üretim teknolojilerine bağlı değişikliklere bakılmaktadır. Her ülkenin anlayışı, şartları ve amaçları doğrultusunda işletmeleri boyutları açısından çeşitli şekillerde sınıflandırırken; yukarıda belirtilen değişiklikleri kapsayan kriterlerden hareket ederek, tanım birliği sağlanmaktadır. Bu çabaların sonucu yapılacak tanımda nitel ve nicel olmak üzere iki grup kriterden hareket edilmektedir.

Nitel kriterler; işletme sahibinin çalışması, bağımsız mülkiyet, bağımsız yönetim, müteşebbis ile mülkiyet ve yönetimin birleşmesi (tek elde toplanması), pazar payının küçük olması, pazardaki etkinliğin düşük olması, sermaye ve para piyasalarına katılamaması, yönetim biçiminin bireysel nitelikte olması, üst yönetimde iş bölümü ve uzmanlaşmaya gidilememesi, aile bireylerinin ya fiilen çalışması ya da potansiyel katkılarının düşünülmesi, finansmanın bireysel veya küçük sermaye grupları tarafından sağlanması, sermaye gücü ve kurumsal sınırlılık ile finansman varlığının yetersizliği, gerek alım ve gerekse satım işlemlerinde işletme pazarlık gücünün zayıflığı, işveren ve işçi arasında yakın işbirliği bulunması ve işletme sahibinin tüm riski üstlenerek işletmeyle bütünleşmesi şeklinde sıralanabilir.

Nicel kriterler ise; istihdam edilen işgücü sayısı, kapasite büyüklüğü, mal varlığı ve sabit sermaye yatırımları (arazi ve bina hariç), aktif toplamı, yatırılan sermaye, kar hacmi, ödenen toplam ücret ve aylıklar, kullanılan toplam enerji miktarı, ihracat/satış oranı, toplam çevirici güç, katma değer, sektör içindeki pazar payı ve satış hasılatı olarak sıralanabilir (Savaşır, 1999: 31).

Türkiye’de bulunan işletmeleri, istihdam edilen çalışan sayısı bakımından; işyerleri (kendi işletmesine sahip olarak sıfır çalışanlar), çok küçük işletmeler ( 1-9 kişi istihdam edenler), küçük boy işletmeler (50’den az sayıda kişi istihdam edenler) ve orta boy işletmeler (250’den az sayıda kişi istihdam edenler) olmak üzere dört temel grupta toplayabiliriz. İstihdam edilen çalışan sayısına göre dört temel grupta toplanan bu işletmeler arasından iki tanesi; küçük boy işletmeler ve orta boy işletmeler KOBİ’leri oluşturmaktadırlar.

Küçük Boy İşletmeler; elli kişiden az yıllık çalışan istihdam eden ve yıllık net satış hasılatı ya da mali bilançosu beş milyon Türk Lirasını aşmayan işletmeler iken;



Orta Boy İşletmeler; iki yüz elli kişiden az yıllık çalışan istihdam eden ve yıllık net satış hasılatı ya da mali bilançosu yirmi beş milyon Türk Lirasını aşmayan işletmelerdir (Resmi Gazete, 18 Kasım 2005).

Beş temel gruba ayrılan, ama konumuz gereği büyük boy işletmeleri kapsam dışı tutarak ele aldığımız işletmelerin; KOBİ'ler olarak ortak tanımını yaparken, kriter olarak yine işletmelerde istihdam edilen çalışan sayısından hareket edilecektir. Buna göre KOBİ'leri, iki yüz elli kişiden az yıllık çalışan istihdam eden ve yıllık net satış hasılatı ya da mali bilançosu yirmi beş milyon Türk Lirasını aşmayan ve mikro işletme, küçük işletme ve orta büyüklükteki işletme olarak sınıflandırılan ve kısaca "KOBİ" olarak adlandırılan ekonomik birimler olarak tanımlayabiliriz.

KOBİ'ler, genelde, ekonomik çağrışımları üzerinden algılanmakla birlikte, toplumsal süreçte de yaşamsal işlevler görürler. Devinimleri toplumsal bir bağlamda gerçekleşen bu işletmeler, toplumla doğrudan etkileşen öznelere. Dolayısıyla toplumdaki etkilendikleri gibi, toplumu çok yönlü etkileyen ve topluma çeşitlilik gösteren bir katkıları bütünü sağlayan oluşumlardır. Topluma dinamizm kazandırma, toplumsal değişime itici güç sağlama, sosyo-ekonomik ve politik istikrara katkıda bulunma, refah düzeyini yükseltici rol oynama, çalışma ortamını iyileştirerek toplumun üretkenlik kapasitesini yükseltme vb. etkileri topluma sağladıkları başlıca katkılarıdır (İlhan, 2006: 271-272).

KOBİ'ler, küresel ölçekte yaygın formasyonlardır. Öyle ki, dünyadaki tüm işletmelerin % 95'ini KOBİ'ler oluşturmaktadır. Ülkeler bazında bakıldığında ise, ABD'de tüm işletmelerin % 97.2'sini, Almanya'da % 99'unu, Japonya'da % 99.4'ünü, İngiltere'de % 96'sını, Fransa'da % 99'unu, İtalya'da % 98'ini, Hindistan'da % 98.6'sını, Güney Kore'de % 98.8'ini, Türkiye'de ise % 99.2'sini KOBİ'ler

oluşturmaktadır. Bu tablo, küresel ölçekte ekonomik yapının ana gövdesinin KOBİ'lerden oluştuğunu ve bu işletmelerin genel ekonomik yapı açısından kilit önemde olduklarını ortaya koymaktadır.

## 2.2. KOBİ'lerin Ekonomik Üstünlükleri ve Zayıflıkları

KOBİ'lerin büyük işletmeler karşısında özelliklerinden kaynaklanan birçok avantaj ve dezavantajları vardır: Daha az yatırımla daha çok üretim ve ürün çeşitliliği sağlamaları, daha düşük yatırım maliyetleriyle istihdam imkanı yaratmaları, emek yoğun teknolojilerle çalışarak ve genelde düşük vasıflı eleman istihdam ederek işsizliğin aşağı çekilmesine katkıda bulunmaları, esnek yapıları itibariyle ekonomik dalgalanmalardan daha az etkilenmeleri, talep değişikliklerine ve çeşitliliklerine daha kolay uyum gösterebilmeleri, teknolojik yenilikleri almaya esnek yapıları nedeniyle daha yatkın olmaları, bölgelerarası dengeli kalkınmayı sağlamaları, gelir dağılımındaki dengesizlikleri azaltmaları, bireysel tasarrufları teşvik etmeleri, büyük sanayi işletmelerinin destekleyicisi ve tamamlayıcısı olmaları ve ekonominin ve sosyal sistemlerin denge ve istikrar unsuru olmaları KOBİ'lerin avantajlarını oluştururken; çok küçük ölçekli ve dağınık yapıda olmalarından dolayı verimliliklerinin düşük olması, pazar ve sektör bilgilerinin, aynı zamanda teknik bilgilerinin yetersiz olması, teknoloji düzeylerinin genellikle düşük olması, yönetim ve organizasyonda zaafiyetlerinin olması, pazarlama ve tanıtım konusunda altyapı ve bilgi eksikliklerinin olması, ürettikleri ürün ve hizmetlerin kalitesinin genellikle düşük olması, standartlara uygun üretim yapmadıklarından ihracat potansiyellerinin düşük olması, rekabet güçlerinin düşük olması, öz sermayelerinin yetersiz olup, kronik enflasyona bağlı olarak erozyona uğramış olmaları, girişimlerinin hemen hemen hiç desteklenmemesi ve yeterince

kurumsallaşamamalarının, sermaye piyasalarından kaynak temin etmelerine imkan vermemesi de KOBİ'lerin dezavantajlarını oluşturmaktadır.

Ayrıca KOBİ'ler; teşvik mevzuatının karmaşık ve çelişkili olmasının da etkisiyle mevzuatı iyi bilmemektedirler, kredi temininde güçlük çekmektedirler, devlet teşviklerinden ve diğer finansman araçlarından yeterli ölçüde yararlanamamaktadırlar, kalifiye eleman sıkıntısı çekmektedirler, yurtiçi ve yurtdışı teknik ve ticari gelişmeleri izleyememektedirler, doğru yere, doğru sektöre uygun şekilde yatırım politikaları üretememektedirler, vergiler ile SSK ve BAĞKUR primlerinden kaçınmak için yaygın olarak kayıt dışı çalışmaktadırlar ve bu durum haksız rekabete yol açmaktadır.

KOBİ'lerin ekonomiye sağladıkları; yukarıda sıralanan avantaj ve dezavantajları yanı sıra, bir de karşılaştıkları temel sorunlar vardır. Bu sorunlar; finansal sorunlar, üretim sorunları, pazarlama sorunları ve yasal ve bürokratik sorunlar olmak üzere dört başlık altında toplanabilir (Ar ve İskender, 2005);

Finansal sorunlar; fon temin etmede banka kredileri ve sermaye piyasalarının tamamı ile büyük işletmelere hizmet verecek şekilde örgütlenmelerinden, kredi verirken bankaların proje veya performansa göre değil işletme sahibi veya ortaklarının göstereceği teminatlara bakmalarından, gayrimenkul ipoteği istenip mevcut olan makine, tezgah, araç ve gereçlerin teminat olarak kabul edilmemesinden, kredi faizi oranlarının yüksek olmasından, KOBİ sahiplerinin bağımsızlıklarını korumak isteyip yeni ortaklıklara sıcak bakmamalarından, işletme karları ve amortismanlardan oluşan oto finansman kaynaklarının yeterli düzeyde olmamasından ve emek yoğun teknolojiler kullanmaları, bu nedenle amortismanlar yoluyla gerçekleşen oto finansmanın düşük olmasından, büyük işletmelerde olduğu gibi bir finansman bölümünün bulunmamasından, işletme için büyük bir maliyet olarak görüldüğünden finansman

uzmanlarının istihdamına yer verilmemesinden, bu eksiklikler nedeniyle finansal alternatiflerin ve kredi şartlarının yeterince incelenememesinden ve son olarak da alacaklar, stoklar, gelir ve giderler ile ilgili hesaplamaların düzensiz ve plansız bir şekilde yapılmasından ibarettir.

KOBİ'lerin karşılaştığı temel sorunlardan ikincisi olan üretim sorunları ise, teknoloji eksikliğinden, teknolojik gelişmeleri takip edebilmek için gerekli olan finansman ve nitelikli eleman ihtiyacının KOBİ'ler için büyük bir engel teşkil etmesinden, sermaye yetersizliği nedeniyle makineleşememelerinden, yeni üretim teknolojilerini hayata geçirecek ileri düzeyde yöneticilik bilgisinin olmamasından, yüksek enflasyon veya aşırı kar istemeleri nedeniyle tekelci firmaların sürekli olarak girdi fiyatlarını yükseltmelerinden kaynaklanmaktadır. Tekel konumunda olan tedarikçilere karşı son derece zayıf olan KOBİ'lerin teslim süreleri, alınacak mal miktarları ve fiyatlar konusunda tamamen bu işletmelere bağımlı olarak çalışmak zorunda kalmaları da üretim sorunları içerisinde yer almaktadır.

KOBİ'lerin en önemli eksikliklerinden birisi, pazarlama araçlarından (piyasa araştırmaları, reklam, satış sonrası hizmetler vb.) yeterince yararlanamıyor olmalarıdır. Üretilen ürünler için gerekli olan hedef pazar yada pazar bölümlerinin belirlenmesi, müşteri tercihlerinin saptanması, dizayn çalışmalarının yapılması, kalite kontrol, ambalaj, siparişlerin teslim edilmesi gibi pazarlama çalışmalarına yeterince önem verilmemektedir. Tüm olumsuzlukların temel nedeni, finansal kısıtlamalar ve bu konudaki bilgi eksikliği olarak göze çarpmaktadır.

KOBİ'ler gerek kuruluş aşaması, gerekse faaliyetleri esnasında resmi kurumlarla olan ilişkilerinde büyük bürokratik engellerle karşılaşmaktadırlar. KOBİ'lerle ilgili resmi kuruluşlar arasında yeterli işbirliği ve koordinasyonun

sağlanamamış olması nedeniyle, büyük bir kargaşa yaşanmakta ve yasal işlem süreleri uzayarak zaman ve para kayıpları ortaya çıkmaktadır. Özellikle bürokratik sistemin çok yavaş çalışması, en küçük işler için dahi çok sayıda işlemin yapılmasına ve belgeye ihtiyaç duyulması gibi sorunlar, KOBİ'ler tarafından en çok şikayet edilen konular olarak göze çarpmaktadır. Diğer yandan, ihracata yönelmiş olan KOBİ'ler yurt içinde ve dışında karşılaştıkları bürokratik engellere karşı destek görememekte ve yalnız başlarına bırakılmaktadırlar.

KOBİ'lerin yönetim işlevine ilişkin en temel özelliği, büyük oranda sahip-yöneticiler (patron) tarafından yönetiliyor olmalarıdır. Yönetici yetkiyi elinde bulundurduğundan yetki devri söz konusu değildir ya da sadece gerekli durumlarda belirli süreler için devredilir. İşletme sahibinin bütün yetkiyi elinde bulundurması, yönetim sorumluluğunun tamamını taşımasını gerektirmektedir. KOBİ'lerde yönetici (işletme sahibi) ile çalışanlar arasında doğrudan bir ilişki mevcuttur. Hiyerarşik kademelerin olmaması veya çok az olması, karar alma mekanizmasını hızlandırmakta ve esnekliği arttırmaktadır. İşletme sahibi amaçları belirleyen ve tüm riski üstlenen kişi olduğu için, işletme içerisinde bir çıkar çatışması ve güç mücadelesi yaşanmamaktadır. Ayrıca, amaçlar belirlenirken genellikle kısa ve orta vadeli planlar üzerinde durulmaktadır (Ar ve İskender, 2005).

### **2.3. KOBİ'lerin Ekonomik Faydaları**

KOBİ'lere ulusal ve uluslar arası önem verilmesinin temel nedeni, büyük ölçekli firmalarla karşılaştırıldığında bunların bazı ekonomik faydalarının olmasıdır. Bunlar arasında; iş imkanlarının yaratılması, piyasada ekonomik etkinliğin sağlanması ve ekonomik büyümeye katkı gibi çok önemli faydalar sayılabilir. Bu bağlamda; devletin KOBİ'leri destekleme gerekçeleri; fakirliğin önlenmesi, bölgesel gelişmenin

sağlanması, demokratikleşme, kadınların sosyal yaşama katılmalarını sağlamak, etnik çatışmaların giderilmesi, sosyal ve politik istikrar, makro ekonomik istikrar şeklinde sıralanabilir (Altay, 2002: 6 – 7).

Tüm ülke geneline yayılmış olan KOBİ'ler, o ülkede bölgesel gelişmişlik farklılıklarının giderilmesinde, istihdam artışı sağlanmasında, bireylerin refah düzeylerinin artırılmasında ( gelir dağılımında adaletin sağlanmasında ), sosyal dışlanmanın önlenmesinde ve mülkiyetin geniş bir tabana yayılmasında, ekonomide nitelikli ve deneyimli işgücünün oluşmasında vb. büyük boyutlarda katkıda bulunmaktadır. Tüm bu yararları yanında, o ülkede demokrasinin geliştirilmesinde ve ekonomik ve sosyal krizlerin atlatılmasında oynadığı roller de gözden uzak tutulmamalıdır. Dolayısıyla, bir ülkede KOBİ'ler geliştikçe üretim artar, işsizlik azalır, gelir dağılımı düzelir, ekonominin rekabet gücü artar, dış ticaret artar, girişimcilik ruhu canlı tutulur, tasarruf ve yatırım düzeyi yükselir (Ersöz, vd, 2006).

KOBİ'lerden beklenen sosyal ve toplumsal roller: bölgelerarası dengesizliği azaltmadaki rolü, ekonomik refah düzeyini artırmadaki (gelir dağılımını sağlamadaki) rolü, sosyal içermeyi sağlamadaki rolü ve işsizliği azaltma ve istihdamı artırmadaki rolü olmak üzere dört başlıkta incelenebilir.

### ***2.3.1. Bölgelerarası Dengesizliği Azaltmadaki Rolü***

KOBİ'lerin bölgesel kalkınma süreci içinde bir ülke kalkınmasına yapabilecekleri en önemli katkılardan biri, o ülkenin tüm yaratıcı potansiyelini ortaya çıkarmalarıdır. Bilindiği gibi ekonomik gelişmeyi hızlandıran en etkili yöntemlerden birisi, toplumun tüm yaratıcı potansiyelinin ortaya çıkarılmasıdır. Yeni ve yaratıcı fikirlerin gelişimini tüm toplum kesimlerini kapsayacak biçimde yaygınlaştırmanın en

etkin yolu ise, fırsat eşitliğini tüm ekonomik birimlerde yaratmaktır. Toplumun tüm kesimlerini kapsayan irili ufaklı tüm yerleşim noktalarına kadar yayılmış ve tüm ekonomik birimlerin yaklaşık % 99.2'sini oluşturan ekonomik birimler ise KOBİ'lerdir. Dolayısıyla KOBİ'lerin doğuşunu ve gelişimini sağlayıcı bir fırsat eşitliği ortamının yaratılması, hem bölgesel kalkınma hem de ülkenin ekonomik gelişmesi bakımından bir zorunluluk olmaktadır. Ülkemiz gibi bölgesel kalkınmışlık açısından büyük dengesizliklerin görüldüğü bir ülkede, bu dengesizlikleri aşmanın en etkili yöntemlerinden birisi, geri kalmış bölgelerimizde KOBİ'lerin kurulmasını ve gelişmesini desteklemektir (Uzel ve Köprülü, 2001).

KOBİ'lerin bölgelerarası dengesizliklerin giderilmesinde bölgesel kalkınmaya olan katkısı, bir araştırmada<sup>11</sup> beş aşamada ele alınmaktadır. Bu araştırmada, işletme büyüklüğü ile ekonomik kalkınma arasında doğrusal bir ilişki kurulmaktadır, özellikle kalkınmanın ilk dönemlerinde KOBİ'ler büyük bir önem taşımaktadır. Bu aşamalar sıralanacak olursa; 1. Aşama: KOBİ'lerin ( daha yoğun olarak küçük işletmelerin) ülkenin tüm coğrafik bölgelerine dağılmış bulunması, 2. Aşama: Özellikle kırsal veya taşra bölgelerinde küçük işletmelerin, bölgede istihdam ve gelir yaratarak bölge nüfusunun büyük şehir merkezlerine göçünü engellemesi, 3. Aşama: Duran ya da azalan göç sonucu bölgede ekonomik faaliyetlerin canlanması, 4. Aşama: Bölgenin imkanlarına ve izlenen kalkınma politikalarına bağlı olarak canlanan ekonomik faaliyetlerin dinamik ve büyüme potansiyeli yüksek işletmelerin doğuşunu teşvik edici bir ekonomik ortamı yaratması ve 5. Aşama: Dinamik ve büyüme potansiyeli yüksek işletmelerin kurulması ile bölgesel kalkınmanın hızlanması ve dolayısıyla ülke ekonomisinin gelişmesinden ibarettir (Ersöz, vd, 2006).

<sup>11</sup> Halis Yunus Ersöz, Süleyman Özdemir ve İbrahim Sarıoğlu, *İşsizlik Sorununu Çözümünde KOBİ'lerin Desteklenmesi*, İstanbul Ticaret Odası, 2006, s. 52.

Sonuç olarak, ülkemizde halen mevcut olan bölgeler arası dengesizliği gidermek için, ekonomik açıdan geri kalmış bu bölgelerde KOBİ'lerin kurulması ve geliştirilmesini teşvik edici politikalara öncelik verilmelidir.

### **2.3.2. Ekonomik Refah Düzeyini Artırmadaki Rolü**

#### **( Gelir Dağılımını Sağlamadaki Rolü )**

Bir ekonomide işletmelerin neredeyse tamamı KOBİ'lerden meydana gelmektedir. Dolayısıyla o ülkede oluşan refah düzeyi ile KOBİ'ler arasında bir paralellik kurulabilir. Öyleyse, KOBİ'lerin hem ülke ekonomisinde hem de dünya ekonomisinde sahip olduğu pay arttıkça, insanların mutluluk ve refahları artacaktır. Bu nedenle, KOBİ'lerin üretimde ve ticarete daha fazla paya sahip olabilmeleri için, her türlü teşvik ve desteğin verilmesi gerekir. KOBİ'ler, hem bölgesel gelir dağılımı hem de fonksiyonel gelir dağılımı üzerinde olumlu etkilere sahiptirler.

KOBİ'lerin makro açıdan refaha katkısı, ürettikleri katma değerini genel olarak toplumda refah düzeyini yükseltmesi ile sağlanır. Yine, refah düzeyinin düşük bulunduğu geri kalmış bölgelerde KOBİ'lere yönelik teşviklerin ve destekleyici politikaların artması da, bu bölgelerin refah düzeylerinin yükselmesini sağlar. Mikro açıdan, işsizliğin çok yüksek olduğu bir ekonomide, KOBİ'lerin gerçekleştirdiği yatırımlar sonucu istihdama yaptıkları katkılar, bireylerin refahını doğrudan etkiler. KOBİ'lerin bir diğer katkısı ise; ödedikleri vergiler yoluyla gerçekleşmektedir. Onlardan elde edilen vergilerle, toplumda sosyal amaçlı programların gerçekleştirilmesi mümkün hale gelmektedir. KOBİ'lerin yaygınlaştırılmasıyla, hem sermayenin büyük sanayi işletmelerinde ve az sayıda kişinin elinde toplanması önlenmiş olur, hem de küçük birikimlerin dahi yatırımlara kanalize edilmesine yardımcı olunur (Ersöz, vd, 2006).



### 2.3.3. Sosyal Dengeyi Sağlamadaki Rolü

Negatif bir anlama sahip olan sosyal dışlanma kavramı, toplumsal gelişme açısından arzu edilmeyen bir durumdur. Bir toplumda özellikle işsizlerin, kadınların, çocukların, yaşlıların, özürlülerin, eğitimsizlerin, tarım sektöründe çalışanların, geçici işlerde ve güvencesi olmayan işlerde çalışanların, kırsal kesimde yaşayanların, çok çocuklu geniş ailelerin vb. sosyal dışlanmayla ve fırsat eşitsizliğiyle karşı karşıya kaldıkları gözlenmektedir. Bu kesimler, ya hiç ya da yetersiz düzeyde bir gelir elde edebildiklerinden, yoksulluk sorunu ile karşı karşıya kalabilmekte, sağlık hizmetlerinden, eğitim hizmetlerinden ve kültürel olanaklardan yararlanamamaktadırlar.

Sosyal dışlanma ve yoksullukla mücadelede en önemli araç, istihdamın artırılması ve sosyal koruma sisteminin geliştirilmesidir. KOBİ'ler, sosyal dışlanmaya maruz kalan ya da böyle bir risk altında olan bireyleri ve grupları istihdam yoluyla ekonomik ve sosyal yaşama katarak, onların durumlarının iyileştirilmesine ve yaşam kalitelerinin yükseltilmesine katkı sağlamakta, böylece toplumda sosyal dışlanma ve yoksulluk riskinin azaltılmasında önemli bir rol oynamaktadırlar.

KOBİ'lerin toplumsal yapı içerisinde öne çıkan önemli özelliklerinden bir diğeri, orta sınıfi temsil etmeleridir. Alt, orta ve üst gelir gruplarından oluşan bir toplumda, orta sınıfın güçlü olması, o toplumun hem ekonomik, hem de sosyal yönden güçlü ve dengeli olması anlamına gelmektedir. Orta sınıfın güçlü olduğu ülkelerde, toplumun bireyleri arasındaki gelir daha düzgün dağılmıştır, sınıflar arasında uçurum yoktur, sosyal huzursuzluklar oldukça düşüktür. Bu yüzden, tüm ülkelerde daha sağlıklı bir toplumsal yapıya sahip olma amacıyla orta sınıfi desteklemeye ve güçlendirmeye yönelik politikalar tercih edilmektedir. Bu özelliği ile KOBİ'ler, orta sınıfın güçlenmesine önemli katkıda bulunduğu gibi, bizatihi orta sınıfın kendisi de

girişimciliğin en önemli kaynağıdır. Girişimcilik belli bir birikim gerektirdiği için, alt gelir gruplarının böyle bir şans bulmaları çok zor olduğu gibi, başarıya, statüye kavuşmuş üst sınıfların da girişimcilik dinamiklerini kaybetmeleri ihtimali yüksektir (Ersöz, vd, 2006).

#### ***2.3.4. İşsizliği Azaltma ve İstihdamı Artırmadaki Rolü***

Günümüzde bir yandan insan emeğinin yerini yüksek teknolojiye dayalı makineler almış, diğer yandan küreselleşme, neo-liberal politikalar, uluslar arası sınırların kaybolması gibi nedenlerle rekabet yarışı hızlanmış ve bu yarışta ayakta kalabilme kaygısı, işletmeleri esnekliğe ve maliyetlerden tasarrufa sevk etmiştir. Bunun sonucu olarak işletmeler mümkün olduğunca az sayıda çalışanı en verimli şekilde kullanmaya çalışmakta, sık sık işten çıkarmaya başvurmaktadırlar. Böyle bir ortamda, büyük ölçekli işletmelere göre daha fazla oranda emek-yoğun olarak çalışan KOBİ'lerin sahip olduğu istihdam potansiyeli açıktır. İzledikleri KOBİ merkezli ekonomi politikalarıyla bu potansiyeli kullanmayı bile ülkeler, işsizlik sorunlarını belirli oranlara indirebilmektedirler.

KOBİ'ler ve istihdam ilişkisi, yalnızca KOBİ'lerin daha az sermaye ile daha çok sayıda işgücüne istihdam olanağı sunması, çok sayıda insana ücretli olarak çalışabilme fırsatı vermesi yanında, bir gerçeği daha ifade etmektedir. O da, girişimci ruhu olan çok sayıda insanın, kendi işletmelerini kurarak işgücüne girişimci olarak katılmalarına olanak sağlaması ve bu yolla da bir ülkedeki istihdam seviyesini yükseltmesidir. Bir işverenin yanında ücretiyle çalışmak yerine, kendi işini kurmayı tercih eden girişimciler, sahip oldukları ruh ve yetenekleri ile bir ekonomi için çok daha büyük öneme sahiptirler.

Dünya Bankası tarafından yayımlanan bir raporda, KOBİ'lerin istihdama katkılarının boyutu şu şekilde ifade edilmektedir: Küçük işletmelerde bir kişilik istihdam yaratabilmek için harcanacak miktar, büyük işletmelerde harcananın 1/3'idir. Dolayısıyla, Türkiye gibi sermayenin kıt olduğu ve işsizliğin yaygın olduğu ülkelerde, KOBİ'lerin sahip olduğu bu avantaj, onların önemini artırmaktadır.

KOBİ'lerin bir diğer özelliği, işsizliğin düşürülmesine olan katkıları yanında, özellikle niteliksiz işçilerin istihdamına olanak sağlayan ekonomik birimler olmalarıdır. Ülkemizde bazı bölgelerde nitelikli işçi sayısı son derece sınırlıdır. Bu kişiler KOBİ'ler tarafından istihdam edilerek çalışma yaşamına katılmaktadırlar. KOBİ'lerin işsizliğin çözümüne yönelik katkılarından bir tanesi de, bölgesel işsizliğin azaltılmasında üstlendikleri roldür. Ülkemizde, işletmelerin bölgelere göre dağılımının bozuk olması, bazı bölgelerde işsizlik oranlarının yüksek seyretmesinin nedeni olurken, bazı bölgelerde KOBİ'lerin sayılarının yüksek olması ise burada yer alan illerde işsizlik oranlarını Türkiye ortalamasının bile altına düşürmektedir (Ersöz, vd, 2006).

#### **2.4. KOBİ'lerin Dünya ve Türkiye Ekonomisindeki Yeri**

KOBİ olarak adlandırılan küçük ve orta boy işletmeler, Sanayi Devrimi gerçekleşip de kitle üretimi ve fabrika sanayi ortaya çıkıncaya kadar temel üretim birimi olarak ekonomide yerlerini almışlardır. Her ne kadar Sanayi Devrimi KOBİ türü girişimler yerine, ölçek ekonomisi olarak ifade edilen büyük ölçekli girişimleri öncelemiş olsa da, kendilerine özgü avantajları sebebiyle, küçük ve orta ölçekli işletmeler, ülkelere göre farklılıklar göstermekle beraber önemlerini korumuşlardır. Gelişmiş ülkelerde büyük işletmelerin tartışılmaz ekonomik ağırlığına ve küçük işletmeleri reket dışı bırakmalarına rağmen, sermaye birikiminin yeterli olmadığı, bankacılık sisteminin yeterince gelişmediği ülkeler başta olmak üzere KOBİ'ler, üretim

ve istihdam açısından dünya ekonomisine katkıda bulunmayı sürdürmüşlerdir.

Değişen üretim anlayışına en uygun işletme modeli olarak kabul gören KOBİ'ler, işin ve işyerinin yeniden örgütlenmesi sürecinde Fordist-Taylorist modele alternatif hale gelmiştir. Büyüklük, işletmeler için bir avantaj olmaktan çıkmıştır. Yatay örgütlenmiş küçük ve orta büyüklükteki işletmeler, bir girişimciler ağı olarak, büyük işletmelerin hantallığından, verimsizliğinden kurtuldukları gibi bilgi teknolojilerinin sağladığı imkanlarla uluslar arası pazarlama, kalite, finans problemlerini önemli ölçüde çözerek rekabet avantajı dahi kazanabilmişlerdir.

Bir zamanlar ekonominin kamburu olarak görülen KOBİ'ler, zaman içinde ekonominin en önemli ve dinamik aktörlerinden biri olarak kabul görmeye başlamıştır. Yeni yüzyılda toplumların ekonomik ve sosyal alanda başarılı olabilmelerinin ve refah yarışında önde gidebilmelerinin yolunun KOBİ'lere ve girişimciliğe verecekleri öneme bağlı olduğu ifade edilmektedir. KOBİ'lerin bir ekonomide toplam istihdam, yatırım, katma değer, vergi, ihracat ve krediler içindeki payı önemli boyutlardadır, sosyal ve toplumsal açılardan sağladığı katkılar ise işin diğer bir boyutudur.

Günümüzde, büyük işletmeler karşısında KOBİ'lerin sahip olduğu üstünlükleri rakamlar da ortaya koymaktadır. Dünyadaki mevcut ülke ekonomilerine bakıldığında, işletmelerin neredeyse % 95-99'unun KOBİ'lerden oluştuğu, GSMH'nin % 30-70'inin, istihdamın % 40-80'inin, yatırımların % 30-60'ının, ihracatın % 10-40'ının KOBİ'ler tarafından gerçekleştirildiği açık bir şekilde tespit edilmektedir. Bu özellikleriyle, KOBİ'lerin ekonomik ve toplumsal düzenin belkemiğini oluşturduğu gözlenmektedir (Aykaç, vd, 2008).

Türkiye'de, özellikle istihdam yönünden, önemli bir yere sahip bulunan KOBİ'lerin sisteme olan katkıları şu şekilde sıralanabilir; bölge sanayisinin gelişmesine başlangıç oluşturmak, bölge sanayisinin tamir ve bakım yönünden sorunlarını çözmek,

özel beceri ve teknik isteyen kimi malları üretmek, ikincil (tali) kontrol yoluyla büyük sanayi işletmelerine yardımcı olmak, emek yoğun teknoloji ile çalışma ve kaynak kullanımında etkili olma özelliğine bağlı olarak ülke çapında istihdam yaratmaya ve işsizliğin azaltılmasına katkıda bulunmak, talep değişikliklerine ve çeşitliliklerine daha kısa bir sürede, daha kolay bir şekilde uyum sağlamak, büyük ölçekli işletmelerin kullandıkları hammadde, yardımcı malzeme, işletme malzemesi veya yarı mamul gibi girdileri üreterek onların gelişimini tamamlama ve böylece ekonomide “yan sanayi” oluşturmak, büyük ölçekli işletmelerin ürettiği aynı mal veya hizmetleri üretip, onları rekabetçi ortama çekerek ekonomiye canlılık kazandırmak, esneklik ve yenilikleri teşvik etmek, emek yoğun olmaları nedeniyle bölgesel istihdam olanaklarının artırılmasına önemli katkıda bulunarak küçük şehirlerden büyük şehir merkezlerine insan göçünün engellenmesine bölgenin kendi potansiyeli içinde kalkınmasına temel oluşturmak, gelir dağılımını olumlu yönde etkileyerek, sermayenin büyük sanayi işletmelerinde ve az kişinin elinde toplanmasını önleyerek toplumda gelirin gerek fonksiyonel gerekse bölgesel düzeyde dağılımını olumlu yönde etkilemek (Ar ve İskender: 2005).

Türkiye’de KOBİ’lerin teknolojik açıdan kendilerini yenileyebilme olanaklarının sınırlı olması, hukuksal ve bürokratik engeller, finansal sorunlar, kalifiye eleman gereksinimi, başta telefon, elektrik ve su gibi temel üretim girdilerinin yetersizliği olmak üzere altyapı hizmetlerinin hala eksik ve pahalı olması, danışmanlık ve rehberlik hizmetlerinin yetersizliği ve bu hizmetleri veren kuruluşlarla sıkı bir iletişim içinde olmamaları, bilgi toplumunun iletişim teknolojisinden yeterince yararlanamamaları vb. nedenlerden dolayı yeterince gelişmiş oldukları söylenemez. Yapılan araştırmalar da ülkemizde KOBİ’lerin yeterli desteği göremediklerini ortaya koymaktadır. Bir araştırmada, girişimcilerin % 90’ının devletin Türkiye’de

girişimciliğin kurulmasında ve yaşatılmasında yeterli maddi destek sağlayamadığı inancında olduğu tespit edilmiştir. Oysa, devlet tarafından özel firmalara yapılan yardımların GSYİH (Gayri Safi Yurt İçi Hasıla) içindeki oranı dikkate alındığında, ABD'nin Türkiye'den 2,1 kat, Almanya'nın 7,2 kat, Güney Kore'nin 9,5 kat daha fazla devlet teşviki verdiği görülmektedir.

KOBİ'lerin güçlendirilmeleri ve sayılarının arttırılması için öncelikle etkin ve işlevsel bir kurumsal altyapının oluşturulması gerekmektedir. Türkiye'de KOBİ'lerin karşılaştıkları çoğu sorunun arka planında hukuksal ve bürokratik engellerin bulunduğu söylenebilir. Dolayısıyla uygun bir hukuksal altyapının oluşturulması, KOBİ tanımının nesnel ölçütler temelinde açıklığa kavuşturulması ve ilgili mevzuatın küresel normlar da göz önünde bulundurularak standardize edilmesi ivedi bir gereksinim olarak dikkati çekmektedir.

Kredi olanaklarından, daha çok, büyük şirketlerin yararlandıkları Türkiye'de KOBİ'lerin de bu olanaklardan yeterince yararlanabilmelerinin altyapısının oluşturulması, yurt içi ve yurt dışı fuar ziyaret, katılım ve tanıtım desteğinin verilmesi, yabancılarla ortaklıklar kurmalarını kolaylaştırıcı koşulların oluşturulması, halkla ilişkiler ve danışmanlık hizmetlerinin verilmesi, yatırım ve pazarlama alanlarına ilişkin fizibilite çalışmalarının yapılarak girişimcilerin bu çalışmalara göre yönlendirilmeleri, yeterli AR-GE teşviklerinin verilmesi, toplam kalite bilincinin yerleştirilmesi ve çağdaş bir girişimcilik vizyonunun kazandırılması için gerekli tedbirlerin alınması konusunda devlete önemli görevler düşmektedir. Öte yandan, altyapı sorunlarını çözüme kavuşturmuş, gelişmemiş ve gelişmekte olan ülkelerin de yabancı sermaye için cazip hale geldikleri göz önüne alındığında, yabancı sermaye girişini teşvik amacıyla altyapı koşullarının oluşturulması için gerekli önlemlerin alınması da bir başka acil zorunluluk olarak ortaya çıkmaktadır.

Çoğunlukla eğitim düzeyleri düşük olan ve yabancı dil bilmeyen girişimcilere eğitsel hizmetler verilmek suretiyle bilinçlendirilmeleri de girişimcilerin nitelikli hale getirilmeleri açısından önemlidir. Girişimciliğin eğitim programlarında yeterince yer almadığı Türkiye’de bu konu temel bir sorun olarak dikkati çekmektedir. Yapılan araştırmalar Türkiye’de girişimcilik eğitiminin yetersiz olduğunu ortaya koymaktadır. Türkiye’de girişimcilerin % 66’sı ilk ve orta eğitimde yaratıcılık, kendi kendine yeterlilik ve bireysel teşebbüsün teşvik edilmediğini, % 79’u ise, üniversitelerde girişimcilik konusunda yeterli eğitimin verilmediği kanaatini taşımaktadırlar.

Türkiye’de girişimcilik örgün eğitim yoluyla öğrenilmemiş olmakla birlikte, girişimcilere eğitsel programlar yoluyla çağdaş girişimcilik vizyonunun kazandırılması mümkündür. Bu işletmelerde geleneksel anlayışın göstergesi olan eş-dost, akraba istihdam etmek yerine, çağdaş işletme normlarına uygun rasyonel bir personel politikasının izlenmesi, çalışma koşullarının sağlık ve güvenliği esas alacak biçimde düzenlenmesi, marka olmanın temel koşulu olan ilkel hareket etme bilincinin esas alınması, farklı yerlerdeki girişimcilerin meslektaşlarıyla iletişim kurarak bilgi ve deneyim paylaşımı yoluna gitmeleri, çeşitli ülkelerdeki AR-GE projeleri, ürün türleri, servis olanakları, ülkelerin ilgili mevzuatları vb. hakkında bilgi sahibi olmaları, yeni teknolojinin transferi, kullanımı ve üretimi çağdaş girişimcilik vizyonuyla hareket etmeye bağlıdır. Bu vizyon, aynı zamanda, girişimcilerin sahip oldukları bilgisayarları sadece daktilo amacıyla kullanmak yerine, internetten yararlanmalarını, bilişim teknolojisiyle buluşmalarını da gerektirmektedir. Bu bağlamda, bizzat girişimcilerin, olumlu sonuçları uzun vadede ortaya çıkan mesleki eğitime de yeterli kaynak ayırmalarının teşvik edilmesine olan gereksinimin arttığı da belirtilmelidir (İlhan, 2006: 282-284).

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### TOKAT'IN EKONOMİK YAPISI ve ARANAN EMEK TALEBİ

#### 1. TOKAT'IN EKONOMİK YAPISI ve KOBİ'LER

##### 1.1. Tokat'ın Tarihi ve Ekonomik Yapısı

Prehistorik dönemlerden beri yerleşim alanı olan Tokat ve çevresinin mevcut kültür kalıntıları Hitit, Frig, Roma, Selçuklu, Danişmendli ve Osmanlı medeniyetlerinin izlerini taşımaktadır. Türklerin 1071 tarihinde Malazgirt zaferiyle birlikte Anadolu'yu kesin Türk yurdu yapmalarıyla Tokat bölgesi de Türklerin hakimiyetine girmiştir. Sırasıyla Danişmendli, Selçuklu, İlhanlı ve Osmanlı hakimiyetlerini yaşayan Tokat ve çevresinde yaklaşık 850 yıllık bir süreç içerisinde inşa edilmiş çok sayıda tarihi eser bulunmaktadır. Camiler, tarikatlar, türbeler, hamamlar, çeşmeler ve köprüler bu eserler arasında yer almaktadır (Gündoğdu, vd, 2006).

Yeşilirmak gibi önemli bir sulama kaynağına sahip, verimli toprakları ile yerleşime son derece müsait coğrafi yapısıyla tarih boyunca siyasi önemini sürdüren Tokat ve çevresi, bu önemine paralel olarak Anadolu ticaretinin de önemli bir merkezi olmuştur. Ticaret dışında sanayi, tarım ve hayvancılık da Tokat'ın ekonomik yapısında önemli rol oynamaktadır. Başta gıda sanayi olmak üzere, taş ve toprağa dayalı sanayi, orman ürünleri sanayi ve son yıllarda tekstil dokuma ve konfeksiyon sektörü, Tokat ekonomisinin temelini oluşturmaktadır. Şeker pancarı, tütün, yağ sebze ve meyve ile diğer endüstriyel tarım ürünleri, buğday ve diğer tahıl ürünleri, ilimizde bulunan kamu ve özel sektör kuruluşlarında değerlendirilmektedir. Tuğla ve orman ürünlerini değerlendiren özel sektörler Erbaa ilçemizde faaliyette bulunmaktadır.



Tokat bulunduğu konum itibariyle, tarımın en iyi şekilde yapılması ve daha çok arazinin değerlendirilmesi amacıyla, DPT Müsteşarlığınca kabul edilen Yeşilirmak Havzası Gelişim Programına başlanmıştır. Bu proje ile Amasya, Çorum, Tokat, Samsun ve Yozgat illerini kapsamaktadır ([www.tokattso.org.tr](http://www.tokattso.org.tr)).

Tokat'ta ticaret hayatı özellikle ürün alım zamanı olan sonbahar aylarında daha hareketlidir. Tokat'ta hayvancılık bitkisel üretimden hemen sonra gelir. Bölge zengin denilebilecek kadar hayvan varlığına sahip olup, süt hayvancılığını geliştirmek amacı ile her türlü ıslah çalışmaları bölgede yapılmaktadır ([www.varbank.com](http://www.varbank.com)).

Turizm sektöründe de gelişmeler görülmektedir. El sanatları konusunda daha önce pilot bölge seçilen Tokat'ta halıcılık, trikotaj, sınırsızma, Siirt battaniyeciliği ve yazmacılık ile ilgili meslek edindirme kursları açılmaktadır ([www.tokattso.org.tr](http://www.tokattso.org.tr)). Ancak dericiliğe bağlı el sanatları zayıflamaktadır.

Tokat, değişik cins ve kalitede mermer, kömür, antıman ve bentonit gibi cevherlere sahiptir. 2004 yılında hazırlanan rapora göre Tokat'ta yaklaşık 1 milyar 250 milyon metreküp mermer rezervi bulunuyor. Ayrıca ilde değişik renk ve kalitede dokuz cins mermer çeşidi tespit edilmiştir.

Son yıllarda Tokat sanayinde büyük gelişmeler kaydedilmiş, geniş çapta istihdam alanları oluşturulmuştur. Özellikle gıda sanayi olmak üzere bazı konularda fabrikasyona gidilmiştir. İlimizde komşu illere ve yurdumuzun değişik bölgelerine imal ettiği malları gönderen küçük sanayi işletmeleri mevcuttur. Bu mallar arasında; ağır sanayi presleri, elektrik matkapları, harman makineleri, çeşitli traktör vagonları, termosifonlar, kamyon karasörleri ve ahşap sanayi mamulleri bulunmaktadır. Bunlardan başka Tokat ilinde süt ve yem sanayi, toprak tuğla sanayi, kireç sanayi, plastik ve lastik sanayi dallarında pek çok fabrika faaliyet göstermektedir

(www.varbank.com). Yine adını Plevne kahramanı Gazi Osman Paşa'dan alan ve 3 Temmuz 1992 tarihinde kurulan üniversite de firmaların ihtiyaç duydukları emek talebini karşılama konusunda ilk sırada yer alan kurumdur.

Tokat ilinin nüfusu, "2009 yılı Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi" sonuçlarına göre 624439 kişidir. 311837'sini erkeklerin ve 312602'sini de kadınların oluşturduğu bu nüfusun 356246 kişisi şehirlerde, 268193 kişisi belde ve köylerde yaşamaktadır. Şehirde yaşayanların oranı % 57, köyde yaşayanların oranı ise % 43'dür. 2008 yılı itibariyle 124483 olan il merkezi nüfusu; 2009 yılında 129879'a ve 2010 yılında da 136600'e ulaşmıştır. Nüfus bakımından en büyük ilçeleri sırasıyla merkez, Erbaa, Turhal, Zile ve Niksar'dır. Yüzölçümü bakımından en büyük ilçesi ise merkezdir. Nüfus bakımından en küçük ilçe Başçiftlik, yüzölçümü bakımından en küçük ilçe ise Yeşilyurt'tur. 12 ilçeye sahip olan Tokat'ta, 76 belediye ve 583 de köy mevcuttur (Tokat İli Faaliyet Raporu, 2009).

Tablo 3.1. a) Tokat İli Nüfusu Dağılımı (2009)

İL VE İLÇELER	TOPLAM NÜFUS			0-14 YAŞ GRUBU			15-64 YAŞ GRUBU			64+ YAŞ GRUBU		
	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
Merkez	89405	93167	182572	22389	23718	46107	60578	63905	124483	6438	5544	11982
Almus	14150	14096	28246	3244	3261	6505	9067	9065	18672	1839	1770	3609
Artova	5077	5143	10220	1316	1363	2679	3171	3184	6355	590	596	1186
Başçiflik	3471	3460	6931	777	800	1577	2200	2175	4375	494	485	979
Erbaa	49452	48109	97561	12790	13166	25956	31851	30902	62753	4811	4041	8852
Niksar	32907	32023	64930	6803	6973	13776	21581	21418	42999	4523	3632	8155
Pazar	7611	7547	15158	1964	2039	4003	4760	4833	9593	887	675	1562
Reşadiye	22727	22709	45436	4952	5318	10270	14680	14506	29186	3095	2885	5980
Sulusaray	4736	4561	9297	1411	1473	2884	2940	2726	5666	385	362	747
Turhal	44329	42904	87233	10241	10701	20942	29754	28607	58361	4334	3596	7930
Yeşilyurt	5865	5745	11610	1784	1842	3626	3642	3472	7114	439	431	870
Zile	32872	32373	65245	7296	7672	14968	21692	21136	42828	3884	3565	7449
İl Toplamı	312602	311837	624439	74967	78326	153293	205916	205929	411845	31719	27582	59301

Kaynak: Tokat İli İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu 2009 Yılı Faaliyet Raporu

Tablo 3.1. b) Tokat İli Nüfusunun Kır Kent Dağılımı (2009)

İLİN ADI	KIR NÜFUSU			KENT NÜFUSU			TOPLAM NÜFUS		
	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
Tokat	135118	133075	268193	177484	178762	356246	312602	311837	624439

Kaynak: Tokat İli İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu 2009 Yılı Faaliyet Raporu

Tablodan görüldüğü üzere; ilimiz nüfusunun % 57'si kentlerde yaşamaktadır. İlimizde tarım alanlarının verimli olmasına rağmen kır nüfusu kent nüfusundan daha düşüktür. Tokat ili şehirleşme oranı, yıllık nüfus artış hızı, kişi başına gayri safi yurtiçi hasıla ve sanayi iş kolunda çalışanların toplam istihdama oranı bakımından Türkiye ortalamasının altındadır. Tarım kolunda çalışanların toplam istihdama oranı ise Türkiye ortalamasının üzerindedir (Tokat İli Faaliyet Raporu, 2009).

Tablo 3.2. Tokat İlinin GSYİH Verileri (2009)

<i>TOPLAM GSYİH</i>	<i>İLİN GSYİH'Sİ</i>	<i>İLİN TOPLAM GSYİH İÇİNDEKİ PAYI</i>	<i>İLDE KİŞİ BAŞINA GSYİH</i>
178.412.438.499	1.036.568.740	0.58	1.660 TL

Kaynak: Tokat İli İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu 2009 Yılı Faaliyet Raporu

Tablo 3.3. Tokat İline Ait İşsizlik Verileri (2009)

<i>İLİN ADI</i>	<i>İŞGÜCÜNE KATILIM ORANI</i>	<i>İŞSİZLİK ORANI</i>	<i>İSTİHDAM ORANI</i>
<i>Tokat</i>	57.4	5.9	54.0

Kaynak: Tokat İli İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu 2009 Yılı Faaliyet Raporu

## 1.2. Tokat'ta KOBİ'ler

Tokat Sanayi ve Ticaret Odası'ndan elde edilen son verilere göre; Tokat'taki mevcut 610 KOBİ'nin 244'ü merkezde, 128'i Erbaa'da, 74'ü Turhal'da, 68'i Niksar'da, 57'si Zile'de, 19'u Reşadiye'de, 11'i Pazar'da, 3'ü Artova'da ve 6'sı Almus'ta bulunmaktadır. Bu işletmeler arasından Erbaa'da faaliyet göstermekte olan Utg/Canicas Tekstil ve Konfeksiyon Sanayi Ticaret A.Ş. 248 kişilik istihdamı ile Tokat'ta faaliyet gösteren, KOBİ bazında en büyük ölçekli işletme özelliğine sahiptir. Utg/Canicas Tekstil'i sırasıyla; 226 kişilik istihdamı ile Tokat Organize Sanayi Bölgesi 1. Kısım'da faaliyet göstermekte olan Has Özgen Tekstil Sanayi ve Ticaret A.Ş., 217 kişilik istihdamı ile Niksar'da faaliyet göstermekte olan Niksar Tekstil Sanayi ve Ticaret Ltd.

Şirketi, 197 kişilik istihdamı ile Zile'de faaliyet göstermekte olan Birsan Birlik Gıda Sanayi ve Ticaret A.Ş., 184 kişilik istihdamı ile Turhal'da faaliyet göstermekte olan Özdemir Antimuan Madenleri A.Ş., 179 kişilik istihdamı ile Artova'da faaliyet göstermekte olan Adoçim Çimento Beton Sanayi A.Ş., 175 kişilik istihdamı ile Erbaa'da faaliyet göstermekte olan Ulupınar Tekstil Sanayi Dış Ticaret Ltd. Şirketi, 128 kişilik istihdamı ile Tokat Organize Sanayi Bölgesi 1. Kısım'da faaliyet göstermekte olan Yüce Dış Ticaret ve Tekstil Sanayi Ltd. Şirketi ve 102 kişilik istihdamı ile Niksar'da faaliyet göstermekte olan Nimsan Niksar Kireç Sanayi ve Ticaret A.Ş. takip etmektedir. Turhal Şeker Fabrikası ise 710 kişilik istihdamı ile büyük ölçekli işletme özelliği göstermektedir.

Tokat'ta faaliyet gösteren KOBİ'lerin sektörel dağılımına bakıldığında; İnşaat, Gıda, Mobilya ve Eğitim sektörlerinde faaliyet gösterenlerin ağırlıklı olduğu görülmektedir. Bu işletmeleri sırasıyla; Sağlık, Tekstil, Tarım - Hayvancılık ve Maden Ürünleri sektöründe faaliyette bulunan işletmeler izlemektedir. Tokat emek piyasasında faaliyet alanı oldukça dar olan işletmeler ise Ambalaj, Enerji, Lojistik, Bilişim ve Elektrik – Elektronik alanında faaliyet gösteren işletmelerdir.

Tokat'taki KOBİ'lerin yaklaşık % 20'sinin Organize Sanayi Bölgeleri ile Küçük Sanayi Sitelerinde yerleşik olduğu görülmektedir. Geri kalan % 80'i organize bölgeler dışında faaliyet göstermektedir. Bu duruma göre KOBİ'lerin altyapısı tamamlanmış sanayi bölgelerine taşınması gerektiği söylenebilir. Tokat'taki mevcut 610 işletmenin 218'i limited şirket statüsündedir. Diğerleri ise sırasıyla anonim şirket ve şahıs işletmesi statüsünde faaliyetlerini sürdürmektedirler.

### 1.3. Tokat'ta Mezuniyet Durumu

Tokat'ın emek talebi yapısını ortaya koymak üzere hazırlanan bu çalışmada Tokat'ın mezuniyet durumu ortaöğretim ve lisans düzeyinde incelenmiştir.

Tablo 3.4. Tokat'ta Ortaöğretim Düzeyinde Eğitimin Mezuniyet Durumu (2009)

<i>Dönem</i>	<b>ORTAÖĞRETİM</b>	
	<i>Yeni Kayıt</i>	<i>Mezun Sayısı</i>
<i>2007 – 2008</i>	8456	7039
<i>2008 – 2009</i>	8674	2934
<i>2009 – 2010</i>	8457	4745

Kaynak: Tokat İli İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu 2009 Yılı Faaliyet Raporu

Tablo 3.5. Tokat'ta Lisans Düzeyinde Eğitimin Mezuniyet Durumu (2009)

<b>BÖLÜMLER</b>	<b>MEZUN OLAN ÖĞRENCİ SAYISI</b>					
	<i>2006-2007</i>		<i>2007-2008</i>		<i>2008-2009</i>	
	<i>Erkek</i>	<i>Kız</i>	<i>Erkek</i>	<i>Kız</i>	<i>Erkek</i>	<i>Kız</i>
<i>Fen Edebiyat Fakültesi</i>	132	110	136	120	164	124
<i>Ziraat Fakültesi</i>	139	92	133	88	124	82
<i>İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi</i>	118	78	156	104	253	168
<i>Eğitim Fakültesi</i>	67	44	86	58	112	75
<i>Tıp Fakültesi</i>	-	-	3	5	12	14
<i>Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu</i>	25	17	33	22	36	19
<i>Sağlık Yüksekokulu</i>	38	57	26	40	33	49
<i>Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu</i>	49	73	56	85	56	84
<i>Meslek Yüksekokulları</i>	739	493	889	593	992	662
<i>Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu</i>	14	10	46	20	44	30

Kaynak: Tokat İli İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu 2009 Yılı Faaliyet Raporu

Ortaöğretim düzeyinde mezun olanların sayısı kayıt yaptıranların sayısından daha düşük olmasına rağmen, lisans mezunu sayısından daha yüksektir. Bu durum Tokat'ta eğitim vermekte olan ortaöğretim kurumlarının, işgücü piyasasının ihtiyacını karşılamaya hizmet ettiklerinin bir göstergesidir. Ortaöğretim düzeyinde işe yerleştirilenlerin sayısı, ön lisans düzeyinde işe yerleştirilenlerin sayısından daha

yüksektir. Bu da göstermektedir ki; Tokat'ta Meslek Yüksekokulu mezunu eleman talebi asgari seviyededir.

Lisans düzeyinde Tokat'ta eğitimin mezuniyet durumuna bakıldığında; Tokat'ta bulunan Gaziosmanpaşa Üniversitesi kurulduğu günden bugüne kadar gerek diğer üniversitelere bağlı olarak gerek bağımsız olarak; Tokat'ın eğitim seviyesinin önemli noktalara ulaşmasına büyük katkı sağlamıştır. Tablo 3.5'de Tokat'ta faaliyet gösteren Gaziosmanpaşa Üniversitesi'nde okuyan ve mezun olan öğrencilerin dağılımı gösterilmektedir. Görüldüğü üzere; bu dağılımda yıllar itibariyle erkek öğrenciler ile kız öğrenciler arasında belli oranda farklılıklar mevcuttur (Tokat İli Faaliyet Raporu, 2009).

İŞKUR (Türkiye İş Kurumu) tarafından 2009 yılında yapılan İşgücü Piyasası Araştırma Sonuçları'na göre Tokat'ta dikiş makinesi operatörü ve hasta ve yaşlı bakımı temininde günlük çekilen mesleklerdir. Üstelik 2009 yılı itibariyle Tokat işgücü piyasası 150 adet dikiş makinesi operatörüne, 40 adet de hasta ve yaşlı bakımı alanında faaliyet gösteren personele ihtiyaç duymakta idi ve hatta bu amaçla; dikiş makinesi operatörlüğü için 5 adet, hasta ve yaşlı bakımı için 2 adet olmak üzere toplamda 7 adet kurs açmıştır. Bunun yanı sıra; beden işçisi, büro memuru, web tasarımcısı, bilgisayar bakım – onarımcısı, satış elemanı, konfeksiyon işçisi ve ayakkabı imalatçısı yetiştirip, eleman ihtiyacını karşılamak amacıyla da 29 adet kurs açmıştır. 2009 yılı Tokat ili işgücü piyasası verilerine göre; 10299 kayıtlı işgücü ve 9594 kayıtlı işsiz mevcuttur. Kayıtlı işgücünün % 8'i de 2009 yılı itibariyle işe yerleştirilmiş bulunmaktadır.

Tokat İl Müdürlüğü'ndeki kayıtlı işsizlerin yaş gruplarına göre dağılımı incelendiğinde; yoğunluğun 20-24 ile 25-29 yaş aralığında olduğu ve genç nüfusun işgücüne katılım oranının diğerlerinden yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca kadınların işgücüne katılım oranının düşük olması evlenen kadınların iş hayatına

atılmak yerine ev hanımı olma eğiliminde olduklarını göstermektedir. Eğitim ve cinsiyete göre dağılım incelendiğinde ise; ilköğretim ve ortaöğretim düzeyinde yoğunluğun olduğu görülmektedir. Bu durum ise vasıfsız işgücünün beklentilerinin daha yüksek olduğunun bir göstergesidir. Ayrıca yüksek okul mezunu ile ilköğretim ve ortaöğretim mezunu kadınların durumu incelendiğinde, mezuniyet yükseldikçe kadınların işgücüne katılımlarının da yükseldiği görülmektedir.

İşsizlik sigortasından yararlanmak için başvuruların yoğunlukla lise altı mezunlardan olması, vasıfsız elemanların uzun süreli işgücünde kalamadıklarını göstermektedir. Kayıtlı işsizlerin bekleme sürelerine göre dağılımına bakıldığında 12 ay ve üzerinde bekleyenlerin sayısının yüksek olması, işsizlerin iş alma yönündeki beklentilerinin uzun süreli de olsa devam ettiğini göstermektedir.

İşe yerleştirmelerin yaş ve cinsiyete göre dağılımına bakıldığında, 15-19 ile 40-44 yaş gruplarında işe yerleştirmenin düşük olduğu; 20-24, 25-29, 30-34 yaş aralıklarının daha yüksek olduğu görülmektedir ve bu durum işverenlerin işyerlerindeki işgücünün daha uzun süreli ikame olmalarını istemelerinden kaynaklanmaktadır. Tokat'taki işgücü piyasasının ekonomik faaliyetlerine bağlı olarak, işe yerleştirilenlerin eğitim düzeyleri açısından yoğun olduğu eğitim düzeyi ilköğretimdir. Sektörel dağılım açısından da yoğunluk imalat sanayi ve hizmetler sektöründedir (Tokat İli Faaliyet Raporu, 2009).



## 2.KOBİ'LERDE ARANAN EMEK TALEBİNİN NİTELİĞİ : TOKAT İLİ UYGULAMASI

### 2.1. Çalışmanın Amacı ve Önemi

Ekonomi literatüründe farklı model ve yöntemler kullanılarak işsizlik, istihdam, emek piyasası ve KOBİ'lere yönelik, KOBİ'lerin ülke ekonomisindeki yerinin arttığı dikkat çekici analizler mevcuttur. Günümüz ekonomilerinin çoğu gibi, Türkiye ekonomisi de KOBİ'lere dayalı bir özellik göstermektedir. Sayısı, faaliyet alanları ve ekonomideki önemi giderek artan KOBİ'lerin sayıları gibi sorunları ve KOBİ'lerden beklenenler de artmaktadır ve bu duruma çözüm gerekmektedir. Türkiye'nin AB'ye adaylığının resmen kabul edilmesiyle, 2000'li yıllar, KOBİ'lerin güçlendirilmesi ve geliştirilmesi çalışmalarının yoğunluk kazandığı yıllardır. Konu; kapsamı dolayısıyla sadece ekonometrik analizlerle sınırlı kalmamakta, bu analizlerin yanı sıra birçok makalede de konunun işlendiği görülmektedir. Ancak, gerek ekonometrik, gerek teorik analizlerde elde edilen yargılar tamamen birbirini destekler nitelikte değildir. Bu nedenle, son dönemlerde KOBİ'ler ve emek piyasası ile ilgili olarak yapılmış olan bazı çalışma sonuçları aktarılmaktadır.

Kadın istihdamını geliştirme projesi kapsamında yapılan "Bankacılık Sektöründe Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık" adlı araştırma eğitim ile istihdamın uyumlaştırılması çerçevesinde kadın istihdamının artırılması amacına katkıda bulunmak üzere, toplumda genel olarak gözlenen cinsiyete dayalı ayrımcılığı çalışma yaşamına taşıyan nedenleri ortaya çıkarmayı hedeflemiştir. Çalışmaya göre; bankacılık sektörü; (özellikle özel bankalar) kadınların yoğun olarak çalıştıkları sektörlerin başında gelmekte ve sayıları zaman içinde oransal olarak artmaktadır. Bankacılık sektöründe, cinsiyete dayalı ayrımcılık konusunda en dikkati çeken nokta, kadın

çalışanların yönetim kademelerinin üst noktalarına yükselememeleridir (TC Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, 2000: 131 – 141).

Çakır (2001) tarafından hazırlanan “İşe Bağlılığı Etkileyen Psiko – Sosyal Faktörleri Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma” adlı çalışmada işe bağlılık ile bireyin demografik, psiko – sosyal özellikleri arasındaki ilişkilerin araştırılması amaçlanmıştır. Çalışma, altı ölçek ve yedi demografik özelliğe ilişkin sorulardan oluşan bir anket formunun doldurulması ile gerçekleştirilmiştir. İşe bağlılığı etkileyen faktörlerin; işe ilişkin faktörler ve bireysel faktörlerden oluştuğu çalışma sonucu elde edilen bulgular arasındadır. Bu faktörler arasından da işe bağlılığı en çok etkileyen grup, işe ilişkin faktörlerdir. İşin gerektirdiği bilgi ve yetenek çeşitliliği, görev bilinci, iş arkadaşları ve yöneticileri ile olan ilişki gibi işe ilişkin temel faktörler işe bağlılığı önemli derecede etkilemektedir.

Çakıcı (2002) tarafından hazırlanan “Mersin’de Faaliyet Gösteren KOBİ’lerin Sorunları ve Beklentileri” adlı çalışmada; KOBİ’lerin insan kaynakları, yönetim ve organizasyon, üretim, pazarlama ve finansman konularında, genel durumunu, beklentilerini ve karşılaştıkları sorunları saptamak, Mersin Üniversitesi, KOSGEB ve MTSO’yla birlikte KOBİ’lerin sorunlarını çözme olanaklarını araştırmak ve önerilerde bulunmak amaçlanmıştır. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre; araştırmaya katılan işletmelerin % 58’i limitet şirkettir. Tek şahıs işletmelerinin oranı % 22 olup; % 19’u anonim şirkettir. İşletmelerin sadece % 1’i kolektif şirkettir. Araştırmaya katılan işletmelerin % 83.5’inin küçük, % 16.5’inin ise orta boy işletme olduğu tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan işletme sahiplerinin eğitim düzeyleri incelendiğinde; % 35.5’inin yüksek öğretim, % 36.3’ünün lise ve % 25.3’ünün de ilköğretim mezunu olduğu, % 1.7’sinin okur – yazar değilken % 1.2’sinin de yüksek lisans eğitimi yaptığı

gözlenmiştir. Ancak işletmelerde çalışanların eğitim düzeylerine bakılacak olursa; % 5.8'inin okur – yazar bile olmadığı, % 77.7'sinin ilköğretim mezunu olduğu, % 15.7'sinin lise mezunu ve % 0.8'inin de yüksekokul ve üniversite mezunu olduğu görülmektedir. Bu durum eğitimsiz işletme sahiplerinin daha çok eğitilmiş emek istihdam etmek istediklerini kanıtlamaktadır. İşverenlerin % 7'si istihdam etmek istediği emeği İş ve İşçi Bulma Kurumu aracılığı ile bulurken, % 53.7'si kişisel başvuru ile bulmaktadır. Yine tavsiye üzerine bulanların oranı % 22 ve iş ilanı aracılığı ile bulanların oranı % 13.2'dir. Araştırmaya katılan işletme sahip ve yöneticilerine göre; kuruluş yeri seçiminde pazara yakınlık % 29.9, Mersin'li olma % 29.4, hammaddeye yakınlık % 12.4 ve taşıma olanakları % 11.3 rol oynamaktadır. İşletmede karar alma mekanizması olarak % 80'in üzerinde işletme sahibi veya aile üyeleri yer almakta, bunu % 12 ile profesyonel yönetici izlemekte ve en son sırayı % 8'le yönetim kurulu almaktadır.

Karaçay ve Erden (2005); “Yeni Sanayi Odakları ve Sanayinin Yeni Mekan Arayışları: Denizli ve Gaziantep Örneği” adlı çalışmada Türkiye’de yeni sanayi odaklarının varlığı sorgulanarak, sanayinin yeni mekan arayışları olgusunun incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışmada yerel kalkınma yaklaşımı altında ele alınan yeni sanayi odaklarının temel özellikleri ile, Denizli ve Gaziantep gelişme odaklarının temel özelliklerinin daha spesifik bir karşılaştırması yapılarak, bu iki gelişme odağı örneğinde, yerel kalkınma yaklaşımının Türkiye için geçerliliği değerlendirilmiştir. Çalışmada sonuç olarak; her iki ilin de dışarıdan göç almakta olduğu bilgisine ulaşılmıştır. Denizli, özellikle il içinden Gaziantep ise hem il içinden hem diğer illerden göç almaktadır. Her iki ilin de göç alan merkezler olması nedeniyle yaşanan iktisadi gelişme sonucu ücret artışları beklenmemektedir. Her iki ilde de, özellikle

kadın işçiler, genellikle sosyal güvencesiz çalışmaktadır ve işçilerin çok büyük bir kesimi bir sendikaya bağlı değildir. Denizli ve Gaziantep illerinde KOBİ'ler ve çoğunlukla aile işletmeleri egemendir. Teknolojik düzey yetersizdir. Gaziantep sanayisi genellikle küçük pazara yönelik üretim yaparken, Denizli standart ürünlerle dünya piyasasına yönelik üretim yapmaktadır. Her iki ilde de, ağırlıklı olarak vasıfsız işgücü kullanımı, sosyal güvencesiz çalışan işgücü oranı (özellikle kadın işgücü) yüksektir.

Alparslan (2006)'ya ait "Çanakkale İli İşgücü Piyasasının Yapısı ve Çalışma Hayatının Genel Görünümü" adlı çalışmada Çanakkale ilindeki istihdamın cinsiyet, yaş grupları ve kamu – özel sektördeki durumları analiz edilmiştir. Ekonomik faaliyete, yapılan işe, işteki duruma göre istihdam edilenler incelenmiş ve il genelinde yaşanan göç problemine dikkat çekilmiştir. Çanakkale ilinde okur – yazarlık oranının % 90 olmasına rağmen, eğitim seviyesinin düşük olması işgücü piyasası için vasıflı eleman sorununu ortaya koymaktadır. İlde tarıma dayalı gıda sanayi sektörlerinin geliştiği görülmektedir. Bu durum, Çanakkale'nin OSB ( Organize Sanayi Bölgeleri) ile sanayileşen bir il olduğunu göstermektedir. Hizmet sektöründe ise turizm ağırlıklı gelişimin yaşandığı dikkat çekmektedir. Lise ve lisans eğitiminin il genelinde artış gösterme eğiliminde olması ve ilde bulunan üniversitenin, eğitimi özendirici nitelikteki katkılarıyla Çanakkale ilinde, eğitim seviyesinin gelecek yıllarda yükselerek, işgücü piyasasına vasıflı emek yaratacağı düşünülmektedir. İldeki istihdamın % 56'sı tarım sektöründe, % 30.9'u hizmet sektöründe, % 9.2'si sanayi sektöründe ve % 3.6'sı da inşaat sektöründedir. Liseler içinde en çok düz liseler tercih edilirken, mesleki ve teknik liseler içinde en çok erkek teknik, ticaret ve turizm liseleri ile kız teknik liseleri tercih edilmektedir. Ancak ilde okuyan öğrencilerin % 57'si genel liselerde okumayı tercih etmiştir. Bu durum göstermektedir ki; il genelinde mesleki ve teknik liselere olan

talep, işgücü piyasasında özellikle ara eleman niteliğindeki işgücünün artmasını sağlamaktadır.

Genç (2006); “İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları ve Malatya Organize Sanayi Bölgesinde Tekstil Sektöründe Faaliyet Gösteren KOBİ’lerde Bir Araştırma” adlı çalışma İnsan Kaynakları Yönetimi uygulamalarının önemini ve kaçınılmaz gerekliliğini ortaya koymak için hazırlanmıştır. Araştırmaya konu olan işletmelerdeki departman sorumlularının demografik özellikleri, işletmelerde insan kaynakları departmanının kurulup – kurulmadığı, işletme kararları verilirken çalışanların fikirlerinin alınıp – alınmadığı ortaya konmaya çalışılmıştır. Çalışmada veri toplamak için anket yöntemi ve yüz yüze görüşme tekniği uygulanmıştır. Çalışmadan elde edilen sonuçlara göre, Türkiye’de en fazla istihdamın sağlandığı sektörlerden birisi tekstildir. Bu sektördeki departman sorumlularının % 75’ini erkekler ve % 25’ini bayanlar oluşturmaktadır, işletmelerde insan kaynakları departman sorumlularının % 60’ını üniversite mezunları oluşturmaktadır – ki bu veri işletmeler açısından olumlu yorumlanmalıdır, % 75’ini 40 yaş altı yaş grubu oluşturmaktadır – ki bu durum söz konusu departmanın dinamik bir yapıya sahip olduğunu kanıtlamaktadır.

Görücü (2006); “Türkiye’de İşgücü Piyasasının Yönetimi ve Bir Model Önerisi” adlı çalışmada; işgücü piyasasına ilişkin kavramlar, işgücü piyasası türleri, yönetim yapıları ve yönetimi etkileyen unsurlar ile dünyada ve Türkiye’de işgücü piyasası yönetiminin gelişim süreci incelenmiştir. Çalışmada ayrıca, Türk işgücü piyasasının temel sorunları işgücü piyasasının yönetim yapısına göre incelenmiş ve bu sorunları çözmeye yönelik bir model önerisi geliştirilmiştir. Türkiye’deki işgücü piyasası yönetiminin daha iyi işlemesine yönelik öneriler sunulmuştur. Çalışmada bilgi toplama yöntemi olarak, betimsel yöntem kullanılmıştır. Literatür taraması, konu ile ilgili yasal

düzenlemeler, yayımlanmış kitap, makale ve istatistiksel bilgiler ile araştırmacının kendi gözlem, deneyim ve birikimleri bilgi toplama yöntemi olarak kullanılmıştır. Araştırmacının bilgi toplama yöntemi ile elde edilen bilgiler, istatistiksel yöntemler ve çizelgeler aracılığı ile yorumlanmıştır. Çalışma sonucu elde edilen bulgular; işsizlik sorununun en çok gençleri etkilediği yönündedir. İşsizler arasında eğitilmiş nüfusun oranı sürekli artmaktadır. Türkiye'deki genç nüfus, işsizlik sorunu yanında, artan eğitim düzeylerine rağmen, yeteneklerine uygun iş bulamamaktadır. Türkiye'deki istihdamın özelliklerinden biri de, işgücünün niteliklerine uygun işte çalışmak yerine, bulunduğu işte çalışmasıdır. Kayıt dışı istihdamın önemli bir sorun olduğu da çalışmanın sonuçları arasındadır. İşgücü piyasasının denetimi yapılmadığı gibi, farklı kurumların farklı alanlarda denetim yapması, işgücü piyasası yönetimini güçleştirmektedir. İşgücü piyasalarına yönelik bütüncül istihdam politikaları bulunmamaktadır. Kurumsal alanda işçi ve işverenlere verilen hizmetler daha çok niteliksiz işgücü hizmetinden oluşmaktadır.

Karataş (2006) tarafından hazırlanan "Türkiye'de Kadın İşgücünün Durumu: Denizli Tekstil Sektöründe Kadın İşgücü Örneği" adlı çalışmada işgücü piyasalarının işleyişi ve kadın işgücü arzının teorik alt yapısı araştırılmaktadır. Türkiye'deki işgücü piyasasının kendine özgü yapısı içerisinde, emek – yoğun bir sektör olan tekstil sektöründe çalışan kadının ekonomik rolünü incelemek amaçlanmıştır. Yapılan analizler sonucunda araştırmaya katılanların yaş gruplarına göre dağılımları incelendiğinde, genç yaşta çalışanların önemli bir paya sahip olduğu görülmektedir. Eğitim durumlarına göre dağılım sonuçları incelendiğinde görülmektedir ki, kadın çalışanlar arasında eğitilmiş olmayanların oranı % 2.7 iken, kadın çalışanların % 52'si ilköğretim mezunu, % 10.7'si ortaokul mezunu, % 21.3'ü lise mezunu ve % 13.3'ü de üniversite mezunudur. Kadın çalışanların çalıştıkları işteki konumları incelendiğinde; kadın işgücünün % 4'ü yönetici,

% 11.3'ü büro elemanı, % 13.3'ü ustabaşı – şef, % 18'i vasıfsız işçi ve % 53.3'ü vasıflı işçi konumundadır.

Çaha, vd, (2007) tarafından Fatih Üniversitesi aracılığıyla yapılan OSTİM (Ortadoğu Sanayi Ticaret Merkezi) İşgücü Araştırmasında işletmeler ve bu işletmelerin işgücü profili analiz edilmiştir. İşletmelerin teknoloji kullanımı, verimliliği, büyüklüğü, üretim kapasitesi, işçilerin çalışma süresi, cinsiyeti ve eğitim durumu gibi konular araştırılmıştır. OSTİM'de en fazla ihtiyaç hissedilen ve en fazla itibar gösterilen mesleklerin yanı sıra, arz fazlasının olduğu düşünülen meslekler de araştırılmıştır. OSTİM'deki işgücünün eğitim sorunu ele alınmıştır. Anket yönteminden yararlanılarak elde edilen çalışma sonuçlarına göre: Araştırmada yer alan işletmelerin % 42'si metal ve metal ürünleri imalatında faaliyet gösterirken, bunu % 36 ile makine ve teçhizat imalatı izlemektedir. % 0.6 ile inşaat sektörü en düşük orana sahiptir. Araştırmada yer alan işletmelerdeki toplam işgücünün % 90.1'i erkeklerden ve % 9.9'u kadınlardan oluşmaktadır. İşletmelerin % 32'si 1 – 9 arasında, % 30'u 10 – 19 arasında, % 21.7'si 20 – 49 arasında, % 8.2'si 50 – 99 arasında ve % 8.1'i de 100 ve üzeri sayıda çalışana sahiptir. Araştırmada yer alan işletmelerde çalışanların; % 18'inin normal lise mezunu, % 17.6'sının ilkokul mezunu ve % 2.7'sinin de en düşük oranla yüksek lisans ve doktora mezunu olduğu vurgulanmaktadır.

Doğrul (2007) tarafından hazırlanan “Kentsel Alanlarda Kadın İşgücü Arzının Belirleyicileri ve Kadın İşgücü Arzının Ücret Yapısı Üzerindeki Etkisi: Türkiye Üzerine Bir Uygulama” adlı çalışmada Türkiye’de kentsel alanlarda kadın işgücü arzını etkileyen faktörler ve kadın işgücü arzının kadın-erkek işgücü ücret yapısı üzerindeki etkileri incelenmiştir. Kadınların işgücüne katılma kararlarını etkileyen faktörlere, tüm kadınlar, genç yaş aralığındaki kadınlar, orta yaş aralığındaki kadınlar, orta yaş

üzerindeki kadınlar, evli kadınlar, bekar kadınlar, evli ve çocuklu kadınlar, evli ve çocuksuz kadınlar, evli ve okul öncesi çağda çocuğa sahip kadınlar ile evli ve okul çağında çocuğa sahip kadınlar için olmak üzere 10 ayrı lojistik regresyon modeliyle bakılmıştır. Çalışma sonuçlarına göre, eğitim düzeyi, ekonomik durum, çocuk sayısı ve çocuğun yaşı kadınların işgücüne katılmalarında önemli birer etkidir. Tahmin sonuçları bekar olmanın kadınların işgücüne katılma ihtimalini arttıracakını, evli olmanın ise azaltacağını göstermektedir. Eğitim seviyesi yükseldikçe kadının, işgücüne katılımının arttığı gözlenmiştir. Kadınların hane içindeki anne rolleri onların işgücüne katılmalarını olumsuz yönde etkilememektedir.

Duruoğlu (2007) tarafından hazırlanan “Emek Piyasasında Cinsiyetçi Ücret Ayırımı: Bursa Organize Sanayi Bölgesinde Bir Araştırma” başlıklı çalışma kadınların, istihdama katılım bakımından erkeklere göre dezavantajlı bir konumda bulunduğu genel varsayımı üzerine inşa edilmiştir. Araştırmanın ilk hipotezi cinsiyet ile alınan ücret arasında bir ilişki olduğuna yöneliktir. Kadın ve erkek arasındaki cinsiyetçi ücret ayırımını ortaya koyabilmek ya da ölçülebilmek amacıyla oluşturulan bu hipotez için cinsiyet ve alınan ücret değişkenlerine ki kare testi uygulanmıştır. İkinci hipotezde, kadın işçilerin aldıkları ücretlerin sadece erkek işçilerin ücretlerinden değil, asgari ücretten de düşük olduğu varsayılmıştır. Kadın işçilerin ücretlerinin ortalaması asgari ücretle one-sample t-testi ile karşılaştırılmış ve anlamlı bir fark bulunmaya çalışılmıştır. Son hipotezde yapılan Pearson Testi ise genç kadınlara daha düşük ücret verildiğini doğrulamak üzere yapılmıştır. Bu testi uygulamakta amaç: “kadın işçilerin yaşı arttıkça aldıkları ücretler de artacaktır” şeklindeki araştırma hipotezinin, yaş ve ücret değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını ölçülebilmektir. Araştırmanın ulaştığı sonuca göre, çalışmanın yapıldığı sektörde cinsel ayrımcılığa dayanan istihdam politikaları uygulanmaktadır.



Tavlan (2008) tarafından hazırlanan “Nazilli’deki İşgücü Piyasasının Demografik Yapısı ve Göçle İlişkisi” başlıklı çalışmada işsizlik, işgücü, istihdam kavramları açıklanarak işsizliğin çeşitleri ve nedenlerine değinilmiş ayrıca istihdam türleri ve işgücü çeşitleri açıklanmıştır. Çalışmanın uygulama alanı olarak Nazilli ilçe merkezinde hizmet işi yapan işletmelerdeki çalışanlar seçilmiştir. Anket verileri SPSS programına girildikten sonra çapraz tablolar ile açıklanmış ve ki kare testi ile analiz edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre; ankete cevap veren katılımcıların çoğunluğunu erkekler oluşturmaktadır. 25 ve altı yaş grubunda yer almakta olan katılımcıların oranı da % 40.6’dır. En düşük orana sahip yaş grubu ise 41 ve üzeri yaş grubudur. Katılımcıların eğitim düzeylerine bakıldığında; % 43.1’lik pay ile lise mezunlarının ağırlıkta olduğu ve lisans üstü mezun payının da daha düşük olduğu görülmektedir. İki değişken arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını test etmek amacıyla yapılan ki kare analizi sonuçlarına göre; cinsiyet ile eğitim arasında anlamlı bir ilişkinin varlığı tespit edilememiştir. Ancak; ailede çalışan kişi sayısı ile ailenin toplam geliri arasında anlamlı bir ilişkinin varlığı söz konusudur.

Son yıllarda büyük bir hızla yaşanmaya başlanan ve etkisini artıran küreselleşme sürecinde; uluslar arası boyutta rekabet üstünlüğü yakalayan KOBİ’lerin geleneksel rekabet üstünlüğü, insan unsurunu farklı yorumlayışlarında görülmektedir. Yani firma organizasyonu ve beşeri sermayenin uygun kullanımı, günümüzde rekabetin önemli bir dayanağını temsil etmektedir. Bu nedenle çalışmanın odağının insan unsuru olması, araştırmayı önemli kılmaktadır. Günümüzde her türlü teknolojik değişme ve gelişme karşısında önemini sürekli koruyan en önemli unsur insan kaynağıdır (Genç, 2006: 67). Diğer bir ifade ile üretim faktörleri arasında yer alan, insan kaynağını temsil eden emektir. Bu araştırmayı önemli kılan en büyük unsur emeğin öncelikli üretim faktörü olması ve aynı şekilde emek piyasalarının da öncelikli piyasalar olmasıdır.

Emek piyasalarının ekonomik rolü, özellikle iş arayan iş gücüne, vasıflarına uygun iş bulabilme, işverenlere ise üretim sürecinde kullanacakları, ihtiyaç duydukları vasıfta işgücünü seçebilme olanağı tanınması ile belirginleşmektedir. Bu nedenle, emek piyasaları iş ve işgücünü bulma kolaylığını sağlayan yerlerdir. Bu kolaylık için ekonominin emek talebi yapısının bilinmesi faydalı olacaktır (Biçerli ve Gündoğan, 2004).

Emek talebi yapısının bilinmesinin faydalı olacağı bilgisinden hareketle çalışmanın amacı: Araştırmaya konu olan işletmelerdeki üst düzey yöneticilerin ya da işletme sahiplerinin demografik özelliklerini belirlemek, yine araştırmaya konu olan işletmelerin hukuki yapıları, karar organları ve faaliyette buldukları sektörler gibi belirgin bazı özelliklerini saptamak ve söz konusu işletmelerin istihdam etmek istedikleri personelin spesifik özelliklerini ve bu özelliklerin işveren açısından ne düzeyde önemli olduğunu ortaya koymaktır. Hangi niteliklere sahip işgücüne talep olduğunun hangisine olmadığını tespiti ile birlikte talep edilen nitelikteki işgücü yetiştirme konusunda kamuoyuna bir ön bilgi vermek amaçlanmıştır. Kısaca; Tokat ilindeki mevcut emek piyasasında aranan işgücünün niteliklerini belirlemek, araştırma yapılan işletmelerde, personel istihdamında göz önünde bulundurulmuş faktörlerin ne derece etkili olduğuna dair durum tespiti yapmak ve önerilerde bulunmak ulaşılmak istenen öncül hedefdir.

## **2.2. Çalışmanın İçeriği**

Çalışmada, 18 Kasım 2005 tarihli Resmi Gazete'de yar alan KOBİ tanımı dikkate alınmıştır. Bu tanıma göre; on kişiden fazla ve iki yüz elli kişiden az yıllık çalışan istihdam eden ve yıllık net satış hasılatı ya da mali bilançosu yirmi beş milyon Türk Lirasını aşmayan ve küçük ve orta büyüklükteki işletmeler KOBİ olarak ifade edilmektedir.

Tokat'ın emek talep yapısını tespit etmek için Tokat merkez ve diğer ilçelerde faaliyette bulunan küçük ve orta ölçekli işletmeler örneklem olarak seçilmiştir. Bu amaçla örneklem olarak seçilen işletmelere ait bilgiler Tokat Sanayi ve Ticaret Odasından alınmış, söz konusu işletmelerin adres, telefon ve e-mail bilgilerine ulaşılmıştır.

Tokat Sanayi ve Ticaret Odasından alınan kayıtlara göre; Tokat'ta faaliyet gösteren 610 işletme vardır. Bu 610 işletmenin 244'ü merkezde, 128'i Erbaa'da, 74'ü Turhal'da, 68'i Niksar'da, 57'si Zile'de, 19'u Reşadiye'de, 11'i Pazar'da, 3'ü Artova'da ve 6'sı Almus'ta olduğundan; işletmelerin ilçelere göre yüzdelik dağılımı esas alınarak, söz konusu 610 işletme arasından 120 işletme seçilmiştir. Seçim işlemi 1/5 oranında yapılmıştır. % 95 güvenle yapılacak tahminlerin gerçek değeri ile arasında 0.05'lik hatanın tolere edileceği düşüncesiyle 610 işletmeden en az 120 işletmeye anket uygulanmasının yeterli olacağı tespit edilmiştir. Tokat merkezde uygulanacak anket sayısı belirlenirken; Tokat'ta faaliyet göstermekte olan 244 KOBİ'nin 1/5'i yani 48 rakamı esas alınmıştır. Bu şekilde seçilen örneklem grubundan elde edilen anketlerin 46'sı e-mail aracılığıyla, 17'si telefon aracılığıyla ve 57'si de işletmelerin sunduğu imkan ve çalışma tempolarının verdiği izin dahilinde yüz yüze görüşme aracılığıyla elde edilmiştir. Anket uygulamasında, özellikle; soruların işletme sahibi ya da işletmenin üst düzey yöneticisi tarafından cevaplandırılmasına dikkat edilmiştir. Kısaca; araştırmanın, örnekleme itibariyle; ana kütleyi yani Tokat KOBİ piyasasını güçlü bir şekilde temsil edeceği varsayılmaktadır.

### **2.3. Bilgi Toplama Yöntemleri ve Bilgilerin Elde Edilmesi**

Araştırmada anket yöntemine dayalı analiz seçilmiştir. Anketin geliştirilmesinde daha önce yapılmış olan çalışmalardan yararlanılmıştır. Bu bağlamda; Fatih Üniversitesi tarafından Ostim Organize Sanayi Bölgesinde yer alan işletmelerin işgücü ve eğitim ihtiyacını tespit etmek amacıyla yapılan "Ostim İhtiyaç Analizi"nden, Türkiye İşveren

Sendikaları Konfederasyonu tarafından gelişen sanayi merkezlerindeki kadın işgücünün analizini yapmak, çalışma hayatında ve ev yaşamında karşılaştığı sorunları öğrenmek amacıyla yapılan “Çağdaş İş Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu: Bursa Örneği” adlı çalışmaya ait anket formundan, Mehmet Genç tarafından “Malatya Organize Sanayi Bölgesinde Faaliyette Bulunan Tekstil Firmalarında İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarına Yönelik Bir Araştırma” başlıklı çalışmaya ait anket formundan, Mersin Üniversitesi ile Mersin Ticaret ve Sanayi Odasının işbirliğiyle Mersin’de faaliyet gösteren KOBİ’lerin temel işletmecilik sorunlarını saptayarak çözüm olanaklarını araştırmak amacıyla yapılan “Mersin’deki Küçük ve Orta Boy Sanayi İşletmelerinin Sorunları” konulu araştırmaya ait anket formundan, “İstanbul Ticaret Odası (İTO) Tarafından Desteklenen İşsizlik Sorununun Çözümünde Küçük Girişimciliğin Desteklenmesi Projesi” anketinden, [www.trmtr.com](http://www.trmtr.com) adresinden temin edilen “Çini Fabrikasının İşleyişi” ile ilgili anket çalışmasından, Özlem Çakır tarafından 2001 yılında işe bağlılığı etkileyen psiko – sosyal faktörleri belirlemeye yönelik olarak yapılan çalışmaya ait anket formundan ve son olarak da Mehmet Fikret Gezgin tarafından İstanbul Üniversitesi aracılığıyla yapılan “Avusturya’daki Türk İşçileri Üzerine Bir Araştırma” adlı çalışma kapsamında hazırlanan anket formundan yararlanılmıştır. Kapsamlı bir inceleme sonucunda çalışmanın amacına uygun anket formu düzenlenmiştir.

Düzenlenen anket formu üç bölümden oluşmaktadır<sup>12</sup>. Beş soruluk ilk bölüm, işverene ait demografik özellikleri belirlemeye yönelik sorulardan oluşmaktadır. İkinci bölüm ise; dokuz sorudan oluşmakta ve bu bölümde de anketin uygulandığı işletmenin; aile şirketi olup olmadığı, hukuki yapısı, karar mekanizması, faaliyet gösterdiği sektör ve işletmede çalışan kişi sayısı gibi spesifik özellikleri sorgulanmaktadır. Ancak bu

<sup>12</sup> Anket formunun hazırlanmasında *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri* (2005) adlı kitaptan yararlanılmıştır. Anket formu ekte sunulmuştur.

bölümde yer alan iki soru, işletmede çalışanların eğitim düzeyi ve cinsiyete göre sayısını öğrenmeye yönelik sorulmuş iki soru; tam ve etkin cevap alınamadığı gerekçesiyle analiz dışı tutulmuştur. Çalışmanın son bölümü de; uygulamalı analiz kısmını oluşturmaktadır. Bu bölümde; çalışmanın amacını ortaya koymaya yönelik olarak aranan emek talebinin niteliği ile ilgili sorular sorulmuştur. Bu bölümde özellikle, emek piyasasında öncelikli tercihler tespit edilmek istendiğinden, önem düzeyini belirlemeye yönelik sıralamalı sorular seçilmiştir. Sıralamalı soruların yanı sıra, eleman istihdamını etkileyen unsurları belirlemek amacıyla ölçekli sorularda sorulmuştur. Bu tip sorularda “çok önemli”den “önemli değil”e kadar 5’li Likert Ölçeği kullanılmıştır.

Anket formuyla toplanan veriler sınıflandırılmış ve kodlanarak bilgisayarda SPSS 11.5 (Statistic Pocket For Social Science) Programı yardımıyla oluşturulan veri tabanında toplanmıştır. Bu programın sağladığı özellikler ile bilgiler sınıflandırılmış, her soruya ilişkin mutlak ve yüzde değerleri gösteren tablolar hazırlanmıştır. Analizlerde yüzde dağılım tekniğinden, farklılıkları incelemeye yönelik istatistik analiz tekniklerinden olan ki-kare testinden, anova ve oneway anova testlerinden yararlanılmıştır. Bu analiz tekniklerinden ki-kare analizi; sosyal bilimler alanındaki çalışmalarda yaygın olarak kullanılan bir analiz yöntemidir. Sadece ilişkilerin saptanmasında değil, aynı zamanda değişkenler arasındaki farklılıkların belirlenmesinde de kullanılan ki-kare analiz yöntemi, frekans dağılımları üzerinden işlem yapan bir analiz yöntemidir. Ki-kare analiz yöntemiyle ilgili olarak bilinmesi gereken en önemli özellik serbestlik derecesidir. Serbestlik derecesi arttıkça ki-kare testi normal dağılıma benzemeye başlar. Ayrıca ki-kare değeri serbestlik derecesine bağlı olduğundan, analizde yer alan gözlem sayısı arttıkça ki-kare değeri de artar. Sonuçta anlamlı

farklılıkların varlığına ilişkin işaretler elde etme olasılığı da artar. Genel bir kural olarak ki-kare analiz yönteminin başarı ile uygulanabilmesi için üzerinde analiz yapılan değişkenlere ilişkin oluşturulan çapraz tabloda yer alan hücrelerin her birindeki gözlem sayısının en az 5 olması önemlidir. Anova testi ise; ikiden fazla grubun bir anda karşılaştırılmasını sağlamak için geliştirilen ve varyans analizi olarak da bilinen bir analiz tekniğidir. Anova testinin ön koşullarından birisi her bir grubun normal dağılım sergileyen bir ana kitleden rastgele seçilmiş örnekler olmasıdır. Ayrıca her bir grubun eşit varyansa sahip olması da istenmektedir. Anova testi ile sadece karşılaştırma yapılan gruplar (3 veya daha fazla sayıda olabilir) arasında herhangi bir farklılığın olup olmadığı anlaşılırken bu farklılığın hangi gruptan kaynaklandığı da one way anova testi uygulanarak belirlenebilir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2007).

Anket formundaki bazı soruların çözümlenmesinde, kodlamaya dayalı içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. Formda yer alan bazı sorularda ise, denekler önem derecesine göre sıralanmak istenmiştir. Bu tür sorulardan elde edilen yanıtların önem derecesi 1'den son rakama kadar göreceli olarak artmaktadır. Bu puanlamaya göre de en fazla puanı toplayan seçenek, birinci dereceden önemli kabul edilmektedir.

#### **2.4. Bulguların Analiz Edilmesi ve Yorumlanması**

Tokat'taki mevcut emek piyasasında aranan emeğin niteliklerini tespit ederek, işletmelerin emek talep ettiği alanları belirlemek ve kamuya okullaşmada yönelmesi gereken alanlar hakkında bir ön bilgi vermek amacıyla yapılan bu çalışmadan elde edilen bulgular, aşağıda tablo ve grafikler halinde sunulmuştur.

### 2.4.1. İşverenle İlgili Bulgular

Bu başlık altında araştırmaya konu olan işletme sahiplerinin, ortaklarının, yöneticilerinin ya da en üst düzey çalışanlarının yaş durumları, cinsiyetleri, medeni durumları ve eğitim düzeyleri üzerinde durulmuştur.

Tablo 3.6. İşverene Ait Yaş, Cinsiyet, Medeni Durum ve Eğitim Düzeyi Bilgileri

<b>SEÇENEKLER YAŞ DURUMU</b>	<b>FREKANS</b>	<b>YÜZDE (%)</b>
25 – 35	27	22.5
36 – 45	53	44.2
46 -55	27	22.5
56 -65	12	10.0
66 ve üzeri	1	0.8
<b>Toplam</b>	<b>120</b>	<b>100.0</b>
<b>CİNSİYET</b>	<b>FREKANS</b>	<b>YÜZDE (%)</b>
Bay	115	95.8
Bayan	5	4.2
<b>Toplam</b>	<b>120</b>	<b>100.0</b>
<b>MEDENİ DURUM</b>	<b>FREKANS</b>	<b>YÜZDE (%)</b>
Evli	111	92.5
Bekar	6	5.0
Dul	3	2.5
<b>Toplam</b>	<b>120</b>	<b>100.0</b>
<b>EĞİTİM DÜZEYİ</b>	<b>FREKANS</b>	<b>YÜZDE (%)</b>
Yüksek Lisans / Doktora	7	5.8
Lisans	39	32.5
Ön Lisans	8	6.7
Lise	35	29.2
Ortaokul	19	15.8
İlkokul	12	10.0
<b>Toplam</b>	<b>120</b>	<b>100.0</b>

Ankete katılan işletme yetkililerinin çoğunun 36 – 45 yaş grubunda olduğu görülmektedir. Bu yaş grubunun her konuda hak ve fiil ehliyetine sahip olacağı düşüncesinden hareketle, araştırmaya daha sağlıklı bir şekilde yorumlayıp, değerlendirip, sorulara daha sağlıklı cevaplar verdikleri düşünülmüştür. Cinsiyet ve medeni durum açısından ankete cevap veren işletme yetkililerinin durumuna

bakıldığında da çoğunluğun bay ve evli olduğu görülmektedir. Eğitim durumlarına bakılacak olursa da, ilk sırayı % 32.5'lik payla lisans mezunu yetkililerin aldığı ve bunu da % 29.2'lik payla lise mezunu yetkililerin takip ettiği göze çarpmaktadır. Aynı şekilde ankete cevap veren işletme yetkililerinin çoğunluğunun lisans mezunu olması sorulara verilen yanıtların daha sağlıklı olabileceği kanısını artırmaktadır.

#### 2.4.2. İşletmeyle İlgili Bulgular

Bu başlık altında da araştırmaya konu olan işletmelerin spesifik özellikleri incelenmiştir. Ankete katılan işletmelerin ne kadarının aile şirketi olduğu, sektörel yapıları, esas itibariyle faaliyet alanları, hukuki yapıları, karar organları gibi spesifik özellikleri yanında bu işletmelerin KOBİ niteliğinde olup – olmadıklarını belirlemeye yönelik olarak sorulmuş olan, söz konusu işletmelerde çalışan sayısına ait bulgular da bu bölümde yer almaktadır.

Tablo 3.7. Aile Şirketi Olup – Olmama Durumu

<i>SEÇENEKLER</i>	<i>FREKANS</i>	<i>YÜZDE (%)</i>
<i>Aile Şirketi</i>	47	39.2
<i>Aile Şirketi Dışında Şirket</i>	73	60.8
<b><i>TOPLAM</i></b>	<b><i>120</i></b>	<b><i>100.0</i></b>

Aile şirketlerinin çoğu istihdam edeceği personelin eğitim durumu, mesleki unvanı, mesleki bilgisi, uygulama becerisi, mesleki deneyimi, yaşı, cinsiyeti, medeni durumu, esnek çalışma saatlerine uyumu, ücret talebi, yabancı dil bilgisi, işyerinin bulunduğu bölge insanı olması, işyerinin bulunduğu bölgede ikamet etmesi ve işyerinin bulunduğu bölge okulundan mezun olması şeklinde sıralanan unsurların büyük bir bölümünü tercih dışı bırakarak, yakın çevreden personel istihdam edebilmektedir. Bu düşünceden hareketle, araştırmaya katılan 120 işletmeden 73'ünün aile şirketi dışında şirket olması, bu unsurların personel istihdamında dikkate alındığının önemli bir göstergesidir.



Tablo 3.8. Ankete Cevap Veren İşletmelerin Faaliyet Gösterilen Sektör, Hukuki Yapı ve Karar Organları Açısından Dağılımı

<b>SEÇENEKLER SEKTÖRLER</b>	<b>FREKANS</b>	<b>YÜZDE (%)</b>
<i>Tarım Sektörü</i>	7	5.8
<i>İmalat Sektörü</i>	68	56.7
<i>Hizmetler Sektörü</i>	38	31.7
<i>Madencilik</i>	7	5.8
<b>Toplam</b>	<b>120</b>	<b>100.0</b>
<b>HUKUKİ YAPI</b>	<b>FREKANS</b>	<b>YÜZDE (%)</b>
<i>Gerçek Kişi İşletmesi</i>	10	8.3
<i>Anonim Şirket</i>	24	20.0
<i>Limitet Şirket</i>	76	63.3
<i>Kollektif Şirket</i>	2	1.7
<i>Komandit Şirket</i>	1	0.8
<i>Diğer</i>	7	5.8
<b>Toplam</b>	<b>120</b>	<b>100.0</b>
<b>KARAR ORGANLARI</b>	<b>FREKANS</b>	<b>YÜZDE (%)</b>
<i>İşletme Sahibi</i>	46	38.3
<i>Profesyonel Yönetici</i>	37	30.8
<i>Yönetim Kurulu</i>	37	30.8
<b>Toplam</b>	<b>120</b>	<b>100.0</b>

Araştırmaya katılan işletmeleri faaliyet alanları açısından incelediğimizde; en fazla payı % 56 ile imalat sektörü ardından % 31 ile hizmetler sektörü almaktadır. En son sırayı da % 5 ile tarım ve madencilik sektörleri birlikte almaktadır.

Araştırmaya katılan işletmelerin hukuki yapılarına göre dağılımlarına bakıldığında, işletmelerin % 63.3'ü limitet şirketlerden oluşmaktadır. İşletmelerin büyük kısmının limitet şirket statüsünde olmasında; limitet şirket ortaklarının koydukları pay oranında şirket borçlarından sorumlu olması, kuruluşunun anonim şirkete göre daha kolay olması ve şahıs işletmelerine kıyasla vergi avantajlarının bulunması etkili olabilir.

İşletmelerde alınan kararların profesyonel yönetici ya da yönetim kurulu tarafından alınıyor olması, işlemlerin daha profesyonel yöntemlerle yürütüldüğü anlamına gelmektedir. Araştırmaya katılan işletmelerin, bu konuya yönelik olarak

sorulan soruya verdikleri cevaplar ışığında gözlemlenen; Tokat piyasasındaki mevcut işletmelerin çoğunda işletme sahibinin yetkili karar mekanizması olduğudur. Bu da göstermektedir ki, Tokat ili şirketleşmeden de profesyonel yönetim anlayışından da oldukça uzak kalmıştır.

Bu başlık altında işletmeyle ilgili olarak incelenen bir diğer konu ise, işletmenin Tokat merkez ve diğer ilçelerde kurulmasına etki eden faktörlerin belirlenmesidir. Analize göre, işletmenin Tokat ve ilçelerinde kurulmasında en öncelikli olan faktör işletme sahibinin bölgenin yerleşik insanı olmasıdır. Bunu sırayla; işletme sahibinin bölge doğumlu olması, ilgili sanayinin bölgede yoğunlaşması, pazara yakınlık, hammaddeye yakınlık, bölgenin teşvik olanaklarından yararlanma ve ucuz taşıma olanakları izlemektedir.

#### ***2.4.3. Aranan Emek Talebiyle İlgili Bulgular***

Araştırmanın amacına temel teşkil eden unsur aranan emek talebi olduğundan bu bölümde istatistiki analizlere ve öncelikli tercih edilen unsuru belirlemeye yönelik olarak yapılan puanlama yöntemine başvurulmuştur.

Öncelikle, aile şirketlerinin eleman istihdam ederken göz önünde bulundurdıkları; personelin eğitim düzeyi, mesleki unvanı, mesleki bilgisi, uygulama becerisi, meslek deneyimi, yaşı, cinsiyeti, medeni durumu, esnek çalışma saatlerine uyumu, ücret talebi, yabancı dil bilgisi, işyerinin bulunduğu bölge insanı olması, işyerinin bulunduğu bölgede ikamet etmesi ve işyerinin bulunduğu bölge okulundan mezun olması gibi unsurlar ile aile şirketi dışındaki diğer şirketlerin eleman istihdamında göz önünde bulundurdıkları söz konusu unsurlar arasında farklılığın olup – olmadığına yönelik olarak ki kare analizi yapılmıştır.

Tablo 3.9. Aile Şirketi Olup – Olmamasına Göre Eğitim Düzeyi

		Eğitim düzeyi			Toplam	
		önemli	normal	önemsiz		
İşletmeniz aile şirketi mi?	Evet	Sayı	30	5	12	47
		Aile şirketi içindeki %'si	63,8%	10,6%	25,5%	100,0%
		Eğitim düzeyi içindeki %'si	36,1%	31,2%	57,1%	39,2%
		Toplamın %'si	25,0%	4,2%	10,0%	39,2%
	Hayır	Sayı	53	11	9	73
		Aile şirketi içindeki %'si	72,6%	15,1%	12,3%	100,0%
		Eğitim düzeyi içindeki %'si	63,9%	68,8%	42,9%	60,8%
		Toplamın %'si	44,2%	9,2%	7,5%	60,8%
Toplam	Sayı	83	16	21	120	
	Aile şirketi içindeki %'si	69,2%	13,3%	17,5%	100,0%	
	Eğitim düzeyi içindeki %'si	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	Toplamın %'si	69,2%	13,3%	17,5%	100,0%	

$$\chi^2=3.587, P = 0.166$$

Tablo 3.10. Aile Şirketi Olup – Olmamasına Göre Mesleki Unvan

		Mesleki unvan			Toplam	
		önemli	normal	önemsiz		
İşletmeniz aile şirketi mi?	Evet	Sayı	28	9	10	47
		Aile şirketi içindeki %'si	59,6%	19,1%	21,3%	100,0%
		Mesleki unvan içindeki %'si	35,4%	40,9%	52,6%	39,2%
		Toplamın %'si	23,3%	7,5%	8,3%	39,2%
	Hayır	Sayı	51	13	9	73
		Aile şirketi içindeki %'si	69,9%	17,8%	12,3%	100,0%
		Mesleki unvan içindeki %'si	64,6%	59,1%	47,4%	60,8%
		Toplamın %'si	42,5%	10,8%	7,5%	60,8%
Toplam	Sayı	79	22	19	120	
	Aile şirketi içindeki %'si	65,8%	18,3%	15,8%	100,0%	
	Mesleki unvan içindeki %'si	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	Toplamın %'si	65,8%	18,3%	15,8%	100,0%	

$$\chi^2=1.934, P = 0.380$$

Genel anlamda, ankete cevap veren işletmeler arasında eğitim düzeyi % 69 ile, personel istihdam ederken göz önünde bulundurulacak önemli bir faktördür. Tablo 3.9.'dan da görüldüğü üzere, aile şirketleri ile aile şirketleri dışındaki diğer şirketlerin personel istihdamında eğitim düzeyine bakış açısı birbirine paraleldir. Diğer bir ifade ile; aile

şirketlerinin personelinin eğitim düzeyi tercihi ile, aile şirketi dışındaki şirketlerin personelinin eğitim düzeyi tercihi arasında fark yoktur. (  $P = 0.166 > 0.05$ ).

Tablo 3. 10'a göre; mesleki unvan unsurunun personel istihdamında % 65 ile etkili bir unsur olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İşletme ister aile şirketi olsun, ister aile şirketi dışında bir şirket olsun, her ikisi için de personel istihdamında mesleki unvan tercihinin aynı yönde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Mesleki unvanı; aile şirketlerinin % 59'u önemli bulmuşken, aile şirketi dışındaki şirketlerin % 69'u önemli bulmuştur. Bu da söz konusu iki unsur arasındaki ilişkinin varlığını, ancak bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığını kanıtlamaktadır.

Tablo 3.11. Aile Şirketi Olup – Olmamasına Göre Meslek Bilgisi

		Mesleki bilgisi			Toplam	
		önemli	normal	önemsiz		
İşletmeniz aile şirketi mi?	Evet	Sayı	27	14	6	47
		Aile şirketi içindeki %'si	57,4%	29,8%	12,8%	100,0%
		Meslek bilgisi içindeki %'si	36,0%	50,0%	35,3%	39,2%
		Toplamın %'si	22,5%	11,7%	5,0%	39,2%
	Hayır	Sayı	48	14	11	73
		Aile şirketi içindeki %'si	65,8%	19,2%	15,1%	100,0%
		Meslek bilgisi içindeki %'si	64,0%	50,0%	64,7%	60,8%
		Toplamın %'si	40,0%	11,7%	9,2%	60,8%
Toplam	Sayı	75	28	17	120	
	Aile şirketi içindeki %'si	62,5%	23,3%	14,2%	100,0%	
	Meslek bilgisi içindeki %'si	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	Toplamın %'si	62,5%	23,3%	14,2%	100,0%	

$$\chi^2=1.802, P = 0.406$$

Şirketlerin aile şirketi olup – olmamalarına göre; personel istihdamında dikkat ettikleri meslek bilgisi arasında bir ilişkinin varlığı tespit edilmiş ancak, istenen önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunamamıştır.

Tablo 3.12. Aile Şirketi Olup – Olmamasına Göre Uygulama Becerisi

			Uygulama becerisi			Toplam
			önemli	normal	önemsiz	
İşletmeniz aile şirketi mi?	Evet	Sayı	35	7	5	47
		Aile şirketi içindeki %'si	74,5%	14,9%	10,6%	100,0%
		Uygulama becerisi içindeki %'si	37,6%	50,0%	38,5%	39,2%
		Toplamın %'si	29,2%	5,8%	4,2%	39,2%
	Hayır	Sayı	58	7	8	73
		Aile şirketi içindeki %'si	79,5%	9,6%	11,0%	100,0%
		Uygulama becerisi içindeki %'si	62,4%	50,0%	61,5%	60,8%
		Toplamın %'si	48,3%	5,8%	6,7%	60,8%
Toplam	Sayı	93	14	13	120	
	Aile şirketi içindeki %'si	77,5%	11,7%	10,8%	100,0%	
	Uygulama becerisi içindeki %'si	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	Toplamın %'si	77,5%	11,7%	10,8%	100,0%	

$$\chi^2=0.784, P = 0.676$$

Tablo 3.13. Aile Şirketi Olup – Olmamasına Göre Meslek Deneyimi

			Mesleki deneyimi			Toplam
			önemli	normal	önemsiz	
İşletmeniz aile şirketi mi?	Evet	Sayı	29	8	10	47
		Aile Şirketi İçindeki %'si	61,7%	17,0%	21,3%	100,0%
		Meslek Deneyimi İçindeki %'si	38,2%	28,6%	62,5%	39,2%
		Toplamın %'si	24,2%	6,7%	8,3%	39,2%
	Hayır	Sayı	47	20	6	73
		Aile Şirketi İçindeki %'si	64,4%	27,4%	8,2%	100,0%
		Meslek Deneyimi İçindeki %'si	61,8%	71,4%	37,5%	60,8%
		Toplamın %'si	39,2%	16,7%	5,0%	60,8%
Toplam	Sayı	76	28	16	120	
	Aile Şirketi İçindeki %'si	63,3%	23,3%	13,3%	100,0%	
	Meslek Deneyimi İçindeki %'si	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	Toplamın %'si	63,3%	23,3%	13,3%	100,0%	

$$\chi^2=5.008, P = 0.082$$

Uygulama becerisinin personel istihdamında % 77 oranında önemli olduğu tablo 3. 12'de görülmektedir. Aile şirketlerinin ve aile şirketi olmayanların personel istihdam ederken, uygulama becerisi tercihlerinde bir farklılığın olmadığı söylenebilir.

İşletmelerin aile şirketi olup – olmamalarına göre personel istihdamında meslek deneyimine verdikleri önemin farklılığına ilişkin sonuçlar tablo 3. 13’de sunulmuştur. Şirket, aile şirketi olsun ya da olmasın, genel anlamda işletmeler açısından meslek deneyimi personel istihdamında önemli bir faktördür. Ancak, aile şirketi olup – olamama durumu ile meslek deneyimi arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunamamıştır. Yani, aile şirketlerinin ya da aile şirketi dışındaki şirketlerin personel istihdam ederken mesleğinde daha deneyimli kişileri tercih ettikleri söylenemez.

Tablo 3.14. Aile Şirketi Olup – Olmamasına Göre Yaş Durumu

		Yaş Durumu			Toplam	
		önemli	normal	önemsiz		
İşletmeniz aile şirketi mi?	Evet	Sayı	23	13	11	47
		Aile şirketi içindeki %’si	48,9%	27,7%	23,4%	100,0%
		Yaş içindeki %’si	39,7%	46,4%	32,4%	39,2%
		Toplamın %’si	19,2%	10,8%	9,2%	39,2%
	Hayır	Sayı	35	15	23	73
		Aile şirketi içindeki %’si	47,9%	20,5%	31,5%	100,0%
		Yaş içindeki %’si	60,3%	53,6%	67,6%	60,8%
		Toplamın %’si	29,2%	12,5%	19,2%	60,8%
Toplam	Sayı	58	28	34	120	
	Aile şirketi içindeki %’si	48,3%	23,3%	28,3%	100,0%	
	Yaş içindeki %’si	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	Toplamın %’si	48,3%	23,3%	28,3%	100,0%	

$$\chi^2=1.288, P = 0.525$$

Tablo 3. 14’te personel istihdam ederken dikkat edilecek diğer unsurlara nazaran yaş unsurunun daha düşük düzeyde dikkate alındığı görülmektedir. Ancak sonuç istatistiki olarak anlamsızdır ( $P = 0.525 > 0.05$ ).

Tablo 3.15. Aile Şirketi Olup – Olmamasına Göre Cinsiyet Durumu

		Cinsiyeti			Toplam	
		önemli	normal	önemsiz		
İşletmeniz aile şirketi mi?	Evet	Sayı	21	11	15	47
		Aile şirketi içindeki %'si	44,7%	23,4%	31,9%	100,0%
		Cinsiyet içindeki %'si	40,4%	39,3%	37,5%	39,2%
		Toplamın %'si	17,5%	9,2%	12,5%	39,2%
	Hayır	Sayı	31	17	25	73
		Aile şirketi içindeki %'si	42,5%	23,3%	34,2%	100,0%
		Cinsiyet içindeki %'si	59,6%	60,7%	62,5%	60,8%
		Toplamın %'si	25,8%	14,2%	20,8%	60,8%
	Toplam	Sayı	52	28	40	120
		Aile şirketi içindeki %'si	43,3%	23,3%	33,3%	100,0%
		Cinsiyet içindeki %'si	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		Toplamın %'si	43,3%	23,3%	33,3%	100,0%

$$\chi^2=0.079, P = 0.961$$

Tablo 3.16. Aile Şirketi Olup – Olmamasına Göre Medeni Durum

		Medeni durum			Toplam	
		önemli	normal	önemsiz		
İşletmeniz aile şirketi mi?	Evet	Sayı	8	8	31	47
		Aile şirketi içindeki %'si	17,0%	17,0%	66,0%	100,0%
		Medeni durum içindeki %'si	32,0%	36,4%	42,5%	39,2%
		Toplamın %'si	6,7%	6,7%	25,8%	39,2%
	Hayır	Sayı	17	14	42	73
		Aile şirketi içindeki %'si	23,3%	19,2%	57,5%	100,0%
		Medeni durum içindeki %'si	68,0%	63,6%	57,5%	60,8%
		Toplamın %'si	14,2%	11,7%	35,0%	60,8%
	Toplam	Sayı	25	22	73	120
		Aile şirketi içindeki %'si	20,8%	18,3%	60,8%	100,0%
		Medeni durum içindeki %'si	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		Toplamın %'si	20,8%	18,3%	60,8%	100,0%

$$\chi^2=0.945, P = 0.623$$

Tablo 3.15'ten anlaşılmaktadır ki; cinsiyet, her ne kadar aile şirketi dışındaki şirketlerde aile şirketlerine nazaran daha yüksek rakamla önemli bulunsa da, genel anlamda personel istihdamında fark yaratıcı şekilde önemli değildir. Aynı şekilde, işletmelerin aile şirketi olup olmaması da, personel istihdamında cinsiyet tercihini

etkilememektedir. Çünkü yapılan ki kare analiziyle farklılığın istatistiksel açıdan önemli olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tokat'ta faaliyet gösteren işletmeler açısından medeni durum personel istihdamında etkili bir unsur değildir. Aile şirketleri dışındaki şirketler açısından her ne kadar az bir farkla medeni durum önemli bulunmuş olsa da; yapılan analiz sonucu istatistiki açıdan farkın önemli olmadığı tespit edilmiştir ( $P = 0.623 > 0.05$ ).

Tablo 3.17. Aile Şirketi Olup – Olmama Durumuna Göre Esnek Çalışma Saatlerine Uyum

		Esnek çalışma saatlerine uyum			Toplam	
		önemli	normal	önemsiz		
İşletmeniz aile şirketi mi?	Evet	Sayı	29	11	7	47
		Aile şirketi içindeki %'si	61,7%	23,4%	14,9%	100,0%
		Esnek çalışma saatlerine uyumu içindeki %'si	42,0%	39,3%	30,4%	39,2%
		Toplamın %'si	24,2%	9,2%	5,8%	39,2%
	Hayır	Sayı	40	17	16	73
		Aile şirketi içindeki %'si	54,8%	23,3%	21,9%	100,0%
		Esnek çalışma saatlerine uyumu içindeki %'si	58,0%	60,7%	69,6%	60,8%
		Toplamın %'si	33,3%	14,2%	13,3%	60,8%
	Toplam	Sayı	69	28	23	120
		Aile şirketi içindeki %'si	57,5%	23,3%	19,2%	100,0%
		Esnek çalışma saatlerine uyumu içindeki %'si	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		Toplamın %'si	57,5%	23,3%	19,2%	100,0%

$\chi^2=0.973$ ,  $P = 0.615$

Kişinin esnek çalışma saatlerine uyum gösteriyor olması, ankete cevap veren işletmeler açısından istihdamda % 57 oranında etkili olmaktadır. Ancak, tablo 3.17'den de görüldüğü üzere; aile şirketi ve aile şirketi dışındaki şirketler arasında bu konuda önemli bir tercih farklılığı yoktur. Aile şirketlerinin de aile şirketi dışındaki şirketlerin de istihdam etmek istedikleri personelde aradıkları, esnek çalışma saatlerine uyum özelliği benzerdir.



Tablo 3.18. Aile Şirketi Olup – Olmamasına Göre Ücret Talebi

		Ücret talebi			Toplam	
		önemli	normal	önemsiz		
İşletmeniz aile şirketi mi?	Evet	Sayı	25	11	11	47
		Aile şirketi içindeki %'si	53,2%	23,4%	23,4%	100,0%
		Ücret talebi içindeki %'si	39,1%	45,8%	34,4%	39,2%
		Toplamın %'si	20,8%	9,2%	9,2%	39,2%
	Hayır	Sayı	39	13	21	73
		Aile şirketi içindeki %'si	53,4%	17,8%	28,8%	100,0%
		Ücret talebi içindeki %'si	60,9%	54,2%	65,6%	60,8%
		Toplamın %'si	32,5%	10,8%	17,5%	60,8%
Toplam	Sayı	64	24	32	120	
	Aile şirketi içindeki %'si	53,3%	20,0%	26,7%	100,0%	
	Ücret talebi içindeki %'si	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	Toplamın %'si	53,3%	20,0%	26,7%	100,0%	

$$\chi^2=0.756, P = 0.685$$

Tablo 3.19. Aile Şirketi Olup – Olmamasına Göre Yabancı Dil Bilgisi

		Yabancı dil bilgisi			Toplam	
		önemli	normal	önemsiz		
İşletmeniz aile şirketi mi?	Evet	Sayı	8	13	26	47
		Aile şirketi içindeki %'si	17,0%	27,7%	55,3%	100,0%
		Yabancı dil bilgisi içindeki %'si	24,2%	65,0%	38,8%	39,2%
		Toplamın %'si	6,7%	10,8%	21,7%	39,2%
	Hayır	Sayı	25	7	41	73
		Aile şirketi içindeki %'si	34,2%	9,6%	56,2%	100,0%
		Yabancı dil bilgisi içindeki %'si	75,8%	35,0%	61,2%	60,8%
		Toplamın %'si	20,8%	5,8%	34,2%	60,8%
Toplam	Sayı	33	20	67	120	
	Aile şirketi içindeki %'si	27,5%	16,7%	55,8%	100,0%	
	Yabancı dil bilgisi içindeki %'si	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	Toplamın %'si	27,5%	16,7%	55,8%	100,0%	

$$\chi^2=8.690, P = 0.013$$

Beklendiği gibi; personel istihdamında ücret talebinin büyük oranda etkili olduğu tablo 3.18'den anlaşılmaktadır. Ancak, işletmelerin aile şirketi olup – olmamaları açısından ücret talebinde de, diğer bir çok faktör gibi istatistiki açıdan önemli bir farklılık tespit edilmemiştir. Kişinin yüksek ya da düşük ücret talep etmesi

aile şirketleri ile aile şirketi dışındaki diğer şirketlerin söz konusu kişiyi istihdam etmek istemeleri üzerinde farklı etkiye sahip değildir.

Yapılan ki kare analizi ile ulaşılan bulgulara göre farklılığa sadece yabancı dil bilgisi seviyesinde rastlanmıştır. (  $P = 0.013 < 0.05$  ). Yani; aile şirketleri ile aile şirketi dışındaki diğer şirketlerin personel istihdamında farklı yabancı dil bilgisine sahip bireyleri tercih ettikleri sonucuna ulaşılmıştır. Şöyle ki, personel istihdam ederken yabancı dil bilgisi düzeyine aile şirketleri % 17 seviyesinde önem verirken, aile şirketi dışındaki şirketler % 34 seviyesinde önem vermektedirler. Bu da farklılığın istatistiksel açıdan anlamlılığını kanıtlamaktadır.

Tablo 3.20. Aile Şirketi Olup – Olmamasına Göre İşyerinin Bulunduğu Bölge İnsanı Olma

		İşyerinin bulunduğu bölge insanı olma			Toplam	
		önemli	normal	önemsiz		
İşletmeniz aile şirketi mi?	Evet	Sayı	16	11	20	47
		Aile şirketi içindeki %'si	34,0%	23,4%	42,6%	100,0%
		İşyerinin bulunduğu bölge insanı olması içindeki %'si	43,2%	47,8%	33,3%	39,2%
		Toplamın %'si	13,3%	9,2%	16,7%	39,2%
	Hayır	Sayı	21	12	40	73
		Aile şirketi içindeki %'si	28,8%	16,4%	54,8%	100,0%
		İşyerinin bulunduğu bölge insanı olması içindeki %'si	56,8%	52,2%	66,7%	60,8%
		Toplamın %'si	17,5%	10,0%	33,3%	60,8%
Toplam	Sayı	37	23	60	120	
	Aile şirketi içindeki %'si	30,8%	19,2%	50,0%	100,0%	
	İşyerinin bulunduğu bölge insanı olması içindeki %'si	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	Toplamın %'si	30,8%	19,2%	50,0%	100,0%	

$\chi^2=1.839, P = 0.399$

Aile şirketleri ile aile şirketleri dışındaki diğer şirketlerin personel istihdamında; kişinin işyerinin bulunduğu bölge insanı olmasına bakış açıları arasında, istenen anlamlılık düzeyinde istatistiki açıdan önemli bir farklılık yoktur. Aynı farksızlık; tablo

3.21 ve 3.22’de görüldüğü üzere, kişinin işyerinin bulunduğu bölgede ikamet etmesi ve kişinin işyerinin bulunduğu bölge okulundan mezun olması faktörlerinde de mevcuttur.

Tablo 3.21. Aile Şirketi Olup – Olmamasına Göre İşyerinin Bulunduğu Bölgede İkamet Etme

		İşyerinin bulunduğu bölgede ikamet etme			Toplam	
		önemli	normal	önemsiz		
İşletmeniz aile şirketi mi?	Evet	Sayı	20	14	13	47
		Aile şirketi içindeki %’si	42,6%	29,8%	27,7%	100,0%
		İşyerinin bulunduğu bölgede ikamet etmesi içindeki %’si	43,5%	46,7%	29,5%	39,2%
		Toplamın %’si	16,7%	11,7%	10,8%	39,2%
	Hayır	Sayı	26	16	31	73
		Aile şirketi içindeki %’si	35,6%	21,9%	42,5%	100,0%
		İşyerinin bulunduğu bölgede ikamet etmesi içindeki %’si	56,5%	53,3%	70,5%	60,8%
		Toplamın %’si	21,7%	13,3%	25,8%	60,8%
Toplam	Sayı	46	30	44	120	
	Aile şirketi içindeki %’si	38,3%	25,0%	36,7%	100,0%	
	İşyerinin bulunduğu bölgede ikamet etmesi içindeki %’si	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	Toplamın %’si	38,3%	25,0%	36,7%	100,0%	

$\chi^2=2.777$ , P = 0.250

Tablo 3.22. Aile Şirketi Olup – Olmamasına Göre İşyerinin Bulunduğu Bölge Okulundan Mezun Olması

		İşyerinin bulunduğu bölge okulundan mezun olma			Toplam	
		önemli	normal	önemsiz		
İşletmeniz aile şirketi mi?	Evet	Sayı	7	3	37	47
		Aile şirketi içindeki %’si	14,9%	6,4%	78,7%	100,0%
		İşyerinin bulunduğu bölge okulundan mezun olması içindeki %’si	41,2%	37,5%	38,9%	39,2%
		Toplamın %’si	5,8%	2,5%	30,8%	39,2%
	Hayır	Sayı	10	5	58	73
		Aile şirketi içindeki %’si	13,7%	6,8%	79,5%	100,0%
		İşyerinin bulunduğu bölge okulundan mezun olması içindeki %’si	58,8%	62,5%	61,1%	60,8%
		Toplamın %’si	8,3%	4,2%	48,3%	60,8%
Toplam	Sayı	17	8	95	120	
	Aile şirketi içindeki %’si	14,2%	6,7%	79,2%	100,0%	
	İşyerinin bulunduğu bölge okulundan mezun olması içindeki %’si	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	Toplamın %’si	14,2%	6,7%	79,2%	100,0%	

$\chi^2=0.040$ , P = 0.980

Eğitim düzeyinde olduğu gibi, aile şirketleri ile aile şirketleri dışındaki diğer tüm şirketlerin personel istihdamında göz önünde bulundurdıkları; kişinin mesleki unvanı, mesleki bilgisi, uygulama becerisi, mesleki deneyimi, yaşı, cinsiyeti, medeni durumu, enek çalışma saatlerine uyumu, ücret talebi, işyerinin bulunduğu bölge insanı olması, işyerinin bulunduğu bölgede ikamet etmesi ve işyerinin bulunduğu bölge okulundan mezun olması şeklinde sıralanan unsurların tercihi arasında farklılık istenen önem düzeyinde anlamlı bulunamamıştır ( $P > 0.05$ ).

Tablo 3.23. Hukuki Yapı ve Yabancı Dil Bilgisi, Eleman Eksikliği ve Eğitim Kurumlarının Eleman Yetiştirme Yeterliliği Arasındaki İlişki

	F	Sig.
İşyerinizde çalışanların yabancı dil bilmesinin önem düzeyi nedir?	2.702	0.024
İhtiyaç duyduğunuz eleman eksikliğinin işinizin verimliliği üzerindeki etkisi nedir?	0.973	0.437
Şehirdeki eğitim kurumlarının size eleman yetiştirme yeterliliği konusundaki düşünceniz nedir?	0.237	0.945

Tablodan görüldüğü üzere, hukuki yapı ile işyerinde çalışan personelin yabancı dil bilmesi arasında istatistiki açıdan önemli bir farklılık vardır ( $P = 0.024 < 0.05$ ). Ancak, işletmelerin hukuki yapısı ile eleman eksikliği ya da şehirdeki eğitim kurumlarının eleman yetiştirme yeterliliği arasında istatistiksel açıdan önemli bir farklılığa rastlanmamıştır.

Tablo 3.24. Sektörler ve Yabancı Dil Bilgisi, Eleman eksikliği ve Eğitim Kurumlarının Eleman Yetiştirme Yeterliliği Arasındaki İlişki

	F	Sig.
İşyerinizde çalışanların yabancı dil bilmesinin önem düzeyi nedir?	1.993	0.119
İhtiyaç duyduğunuz eleman eksikliğinin işinizin verimliliği üzerindeki etkisi nedir?	2.743	0.046
Şehirdeki eğitim kurumlarının size eleman yetiştirme yeterliliği konusundaki düşünceniz nedir?	0.286	0.835

Sektörlerle ihtiyaç duyulan eleman eksikliğinin işin verimliliği üzerindeki etkisi arasında istatistiki açıdan önemli bir farklılık bulunmuştur ( $P = 0.046 < 0.05$ ). Yani; ihtiyaç duyulan eleman eksikliğinin, işin verimliliğini etkilemesi tarım sektöründe farklıdır, imalat sektöründe farklıdır, aynı şekilde hizmetler sektöründe ve madencilik

sektöründe de farklıdır. Ancak aynı farklılık yabancı dil bilgisi ve şehirdeki eğitim kurumlarının eleman yetiştirme yeterliliği üzerinde söz konusu değildir. Diğer bir ifadeyle; işletmenin faaliyet gösterdiği sektör; ister tarım sektörü olsun, ister imalat sektörü, ister hizmetler sektörü, isterse madencilik sektörü olsun; hiçbir şekilde bu sektörlerin, şehirdeki eğitim kurumlarının kendilerine eleman yetiştirme yeterliliği konusundaki düşüncelerinde farklılık yoktur, aynı şekilde, çalışanlarının yabancı dil biliyor olması tercihleri de birbirinden farksızdır.

Tablo 3. 25. İşletmelerdeki Karar Organları ve Yabancı Dil Bilgisi, Eleman Eksikliği ve Eğitim Kurumlarının Eleman Yetiştirme Yeterliliği Arasındaki İlişki

	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
İşyerinizde çalışanların yabancı dil bilmesinin önem düzeyi nedir?	7.514	0.001
İhtiyaç duyduğunuz eleman eksikliğinin işinizin verimliliği üzerindeki etkisi nedir?	3.565	0.031
Şehirdeki eğitim kurumlarının size eleman yetiştirme yeterliliği konusundaki düşünceniz nedir?	0.691	0.503

İşletmelerin karar organlarının farklı olması hem ihtiyaç duyulan eleman eksikliğinin işin verimliliği üzerindeki etkisini değiştirir; hem işyerinde çalışanların yabancı dil bilmesinin önem düzeyini farklı kılmaktadır. Bu farklılığın hangi karar mekanizmasından kaynaklandığını bulmak içinse oneway analizine başvurulmuştur. Yapılan oneway analizi sonucunda; ihtiyaç duyulan eleman eksikliğinin işin verimliliği üzerindeki etkisinde görülen farklılığın, profesyonel yönetici ve yönetim kurulu arasındaki farklılıktan kaynaklanırken, işyerinde çalışanların yabancı dil bilmesinin önem düzeyinde görülen farklılığın da, işletme sahibi ile yönetim kurulu arasındaki tercih farklılığından kaynaklanmakta olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ancak; karar organlarının farklılığı, şehirdeki eğitim kurumlarının eleman yetiştirme yeterliliği konusunda işletmelerin düşüncesini değiştirmemektedir.

Tablo 3. 26. İşletmelerin Esas İtibariyle Faaliyet Gösterdikleri Sektörler ve Eleman İstihdamını Etkileyeceği Düşünülen Unsurlar Arasındaki İlişki

	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
Bir eleman istihdamında eğitim düzeyi ne kadar önemlidir?	9.218	0.000
Bir eleman istihdamında mesleki unvan ne kadar önemlidir?	7.412	0.000
Bir eleman istihdamında meslek bilgisi ne kadar önemlidir?	2.251	0.086
Bir eleman istihdamında uygulama becerisi ne kadar önemlidir?	0.666	0.575
Bir eleman istihdamında mesleki deneyim ne kadar önemlidir?	0.997	0.397
Bir eleman istihdamında kişinin yaşı ne kadar önemlidir?	1.760	0.159
Bir eleman istihdamında kişinin cinsiyeti ne kadar önemlidir?	3.302	0.023
Bir eleman istihdamında kişinin medeni durumu ne kadar önemlidir?	0.933	0.427
Bir eleman istihdamında esnek çalışma saatlerine uyum ne kadar önemlidir?	1.453	0.231
Bir eleman istihdamında ücret talebi ne kadar önemlidir?	1.035	0.380
Bir eleman istihdamında yabancı dil bilgisi ne kadar önemlidir?	2.782	0.044
Bir eleman istihdamında kişinin işyerinin bulunduğu bölge insanı olması ne kadar önemlidir?	1.117	0.345
Bir eleman istihdamında kişinin işyerinin bulunduğu bölgede ikamet etmesi ne kadar önemlidir?	0.836	0.477
Bir eleman istihdamında kişinin işyerinin bulunduğu bölge okulundan mezun olması ne kadar önemlidir?	3.498	0.018

İşletmelerin esas itibariyle faaliyette bulunduğu sektörlerle; personel istihdamında dikkate alınacağı düşünülen unsurlar arasında yapılan anova analiziyle, eğitim düzeyi, mesleki unvan, cinsiyet, yabancı dil bilgisi ve kişinin işyerinin bulunduğu bölge okulundan mezun olması gibi unsurlara ait P değerlerinin 0.05'ten küçük olduğu ve dolayısıyla farklılığın istatistiksel açıdan önemli olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu farklılık tarım sektörünün diğer üç sektörden; imalat sektöründen, hizmetler sektöründen ve madencilik sektöründen farklı olmasından kaynaklanmaktadır.

Yapılan analiz sonucunda elde edilen bir diğer sonuç şudur ki; işletmenin esas itibariyle faaliyet gösterdiği sektör tarım sektörü de olsa, imalat sektörü, hizmetler sektörü ya da madencilik sektörü de olsa; bu durum, işe alınacak personelin meslek bilgisi, uygulama becerisi, meslek deneyimi, yaşı, medeni durumu, esnek çalışma saatlerine uyumu, ücret talebi, işyerinin bulunduğu bölge insanı olması ve işyerinin bulunduğu bölge okulundan mezun olması konusundaki tercihleri üzerinde farklılık yaratacak düzeyde etkili değildir.

İşletmelerin aradıkları emeğin önceliklerini belirlemek üzere ankette yer alan soruların sonuçları, puan yöntemiyle sunulmuştur. Bu çerçevede öncelikli tercih edilen unsur 1 numara ile, ikinci olarak tercih edilen unsur 2 numara ve bu şekilde son olarak tercih edilen unsur da son numara ile numaralandırılarak veri girişi tamamlanmıştır. Değerlendirme yapılırken ise numaralandırma yönteminin aksine ters orantı kullanılmış, şöyle ki ilk tercih edilene en fazla puan verilerek, son tercih edilene de en az puan verilerek, en fazla puan toplayan değişkenin en öncelikli olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 3. 27. Tokat'ta Faaliyet Gösteren KOBİ'lerin Önem Sırasına Göre Eğitim Düzeyi Tercihleri

Eğitim Düzeyi	Önem Dereceleri									Toplanan Puan	Önem Sırası
	Etkisiz	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.		
Lise	34	32	23	25	5	1	-	-	-	596	1
Ortaokul	51	23	33	8	3	-	1	-	1	482	2
Lisans	62	41	7	7	3	-	-	-	-	434	3
İlkokul	75	18	11	10	2	2	-	2	-	303	4
Ön Lisans	102	1	12	4	1	-	-	-	-	121	5
Okur – yazar	111	4	-	1	1	1	1	1	-	52	6
Yüksek Lisans	113	1	3	-	2	1	-	-	-	43	7
Doktora	117	-	-	1	-	2	-	-	-	14	8

Ağırlıklı Ortalama=1. Derece Frekansı × 8 + 2. Derece Frekansı × 7 + 3. Derece Frekansı × 6 + 4. Derece Frekansı × 5 + 5. Derece Frekansı × 4 + 6. Derece Frekansı × 3 + 7. Derece Frekansı × 2 + 8. Derece Frekansı × 1

Tablo 3. 28. Tokat'ta Faaliyet Gösteren KOBİ'lerin Önem Sırasına Göre Unvan Grubu Açısından Elemana İhtiyacı

Unvan Grubu	Önem Dereceleri									Toplanan Puan	Önem Sırası
	Etkisiz	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.		
Vasıfsız	56	35	13	11	4	1	-	-	-	461	1
Mühendis	81	31	7	1	-	-	-	-	-	303	2
Çıraklık Eğitim Mezun	86	6	22	5	1	-	-	-	-	237	3
Kalfa Belgeli	90	8	8	14	-	-	-	-	-	204	4
Tekniker	94	10	12	4	-	-	-	-	-	188	5
Teknisyen	95	11	8	6	-	-	-	-	-	180	6
Sosyal-Eğitim-Dil Bilimci	110	10	-	-	-	-	-	-	-	80	7
Lisans Üstü Mezun	111	6	2	-	1	-	-	-	-	67	8

Ağırlıklı Ortalama=1. Derece Frekansı × 8 + 2. Derece Frekansı × 7 + 3. Derece Frekansı × 6 + 4. Derece Frekansı × 5 + 5. Derece Frekansı × 4 + 6. Derece Frekansı × 3 + 7. Derece Frekansı × 2 + 8. Derece Frekansı × 1

Tokat'ta faaliyet gösteren KOBİ'lerin istihdam etmek istedikleri personelde aradıkları öncelikli eğitim düzeyi lise mezunu olmalarıdır. Bu Tokat piyasası işverenlerinin

hem çalışanlarına yüksek ücret vermek istemeyişinden hem de, eğitimsiz personel istihdam etmek istemediklerinden kaynaklanmaktadır. Doktora yapmış insanların istihdam tercihinde son sırada yer alması da bu ifadeyi doğrular niteliktedir.

Vasıfsız eleman grubunun Tokat piyasası işverenlerince ilk sırada tercih edilmesi, Tokat emek piyasasının çok profesyonel düzeyde çalışmadığının, dolayısıyla da profesyonel düzeyde personele gerek duymadığının bir göstergesidir. Ancak; vasıfsız eleman grubunu, mühendis grubunun takip etmesi, işletmelerin profesyonelleştikinden değil, işverenlerin lisans mezunu deyince ilk akla gelenin mühendis olmasından kaynaklanmaktadır. Tablo 3. 28'de görüldüğü üzere lisans üstü mezunlar da önem düzeyi sıralamasında son sıradadır.

Tablo 3. 29. Tokat'ta Faaliyet Gösteren KOBİ'lerin Önem Sırasına Göre Lise Mezunu Tercihleri

Lise Tercihleri	Önem Dereceleri							Toplanan Puan	Önem Sırası
	Etkisiz	1.	2.	3.	4.	5.	6.		
Düz Lise	45	43	24	7	1	-	-	409	1
Endüstri Meslek Lisesi	55	46	17	2	-	-	-	369	2
Sağlık Meslek Lisesi	99	14	3	2	1	-	1	111	3
Kız Meslek Lisesi	111	8	-	-	1	-	-	51	4
Turizm Meslek Lisesi	115	2	2	-	-	1	-	24	5
Güzel Sanatlar Lisesi	117	-	1	2	-	-	-	13	6

Ağırlıklı Ortalama=1. Derece Frekans  $\times$  6 + 2. Derece Frekans  $\times$  5 + 3. Derece Frekans  $\times$  4 + 4. Derece Frekans  $\times$  3 + 5. Derece Frekans  $\times$  2 + 6. Derece Frekans  $\times$  1

Tokat emek piyasasında lise mezunu eleman olarak; öncelikle düz lise mezunları tercih edilmektedir. Düz lise mezunlarının ilk sırada tercih edilmesi genel bir tercihtir. Tokat çok gelişmiş bir sanayi şehri, ticaret şehri ya da denize kıyısı olan bir liman kenti olmadığından konusunda uzmanlaşmış lise mezunlarına gereksinim yoktur. Tokat'ta faaliyet göstermekte olan inşaat sektöründe de, mobilya sektöründe de, gıda sektöründe de düz lise mezunu personel istihdam için yeterli görülmektedir. Düz lise mezunlarını endüstri meslek lisesi mezunlarının takip etmesi de; piyasayı ayakta tutabilecek;



bilgisayar donanım ve yazılımı, mobilya ve dekorasyon, tesisat teknolojisi, elektrik elektronik gibi işlerin yapılmasına olanak sağlamaktadır.

Tablo 3. 30 Tokat'ta Faaliyet Gösteren KOBİ'lerin Önem Sırasına Göre Meslek Yüksekokulu Mezunu Tercihleri

Meslek Yüksekokulu Tercihleri	Önem Dereceleri				Toplanan Puan	Önem Sırası
	Etkisiz	1.	2.	3.		
Teknik Programlar	40	64	11	5	219	1
Sosyal Programlar	61	32	23	4	146	2
Sağlık Programları	91	17	6	6	69	3

Ağırlıklı Ortalama=1. Derece Frekansı  $\times$  3 + 2. Derece Frekansı  $\times$  2 + 3. Derece Frekansı  $\times$  1

Tokat emek piyasasında Meslek Yüksekokulu bazında, elektrik, makine, bilgisayar, mobilya, elektronik vb bölümleri içeren teknik programlar 1. sırada; muhasebe, büro yönetimi, sekreterlik vb bölümleri içeren sosyal programlar 2. sırada; sağlık memuru, laborant, hemşire vb bölümleri içeren sağlık programları da 3. sırada tercih edilmektedir.

Tablo 3. 31. Tokat'ta Faaliyet Gösteren KOBİ'lerin Önem Sırasına Göre Lisans Mezunu Tercihleri

Lisans Tercihleri	Önem Dereceleri						Toplanan Puan	Önem Sırası
	Etkisiz	1.	2.	3.	4.	5.		
Fen Bilimleri	61	50	8	-	-	1	283	1
Sosyal Bilimler	82	21	13	3	-	1	167	2
Eğitim Bilimleri	102	11	6	1	-	-	82	3
Sağlık Bilimleri	102	9	4	1	3	1	71	4
Turizm Bilimleri	113	3	-	-	-	4	19	5

Ağırlıklı Ortalama=1. Derece Frekansı  $\times$  5 + 2. Derece Frekansı  $\times$  4 + 3. Derece Frekansı  $\times$  3 + 4. Derece Frekansı  $\times$  2 + 5. Derece Frekansı  $\times$  1

Üniversite mezunu olarak Tokat emek piyasasında 1. sırada Fen Bilimleri mezunları tercih edilmektedir. Fen Bilimleri mezunları arasından da % 30 payla mühendis, takiben gıda mühendisi tercih edilmektedir. Fen Bilimlerini Sosyal Bilimlerin takip etmesindeki en büyük etkense, işletme, iktisat ve muhasebe bölümlerinin Sosyal Bilimler kapsamında yer almasıdır. Turizm Bilimleri beklendiği üzere son sıradadır. Çünkü, Tokat emek piyasasında turizm sektörü çok da yüksek bir paya sahip değildir.

Tablo 3. 32. Tokat'ta Faaliyet Gösteren KOBİ'lerin Önem Sırasına Göre Yabancı Dil Tercih Ettikleri Unvan Grupları

Unvan Grubu	Önem Dereceleri									Toplanan Puan	Önem Sırası
	Etkisiz	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.		
Lisans Mezunu	54	46	19	1	-	-	-	-	-	507	1
Mühendis	72	34	7	7	-	-	-	-	-	363	2
Lisans Üstü Mezun	90	11	14	5	-	-	-	-	-	190	3
Tekniker	112	5	-	3	-	-	-	-	-	58	4
Teknisyen	115	2	2	1	-	-	-	-	-	36	5
Vasıfsız	117	1	2	-	-	-	-	-	-	22	6
Çıraklık Eğitim Mezunu	118	-	2	-	-	-	-	-	-	14	7
Kalfa Belgeli	119	1	-	-	-	-	-	-	-	8	8

Ağırlıklı Ortalama=1. Derece Frekansı  $\times$  8 + 2. Derece Frekansı  $\times$  7 + 3. Derece Frekansı  $\times$  6 + 4. Derece Frekansı  $\times$  5 + 5. Derece Frekansı  $\times$  4 + 6. Derece Frekansı  $\times$  3 + 7. Derece Frekansı  $\times$  2 + 8. Derece Frekansı  $\times$  1

Yabancı dil günümüzde genel istihdamda aranılan ilk şarttır. Tokat emek piyasasında da durum bundan farklı değildir. Tokat emek piyasası işverenlerine göre; lisans mezunu olan her kişi belli seviyede İngilizce bilmek zorundadır. Tablo 3.32'de lisans mezunlarının ilk sırada yer alması da bu düşünceyi haklı çıkarmaktadır.

## SONUÇ ve ÖNERİLER

Çalışma Tokat merkez ve merkeze bağlı ilçelerde faaliyet göstermekte olan ve mevcut Tokat emek piyasasını oluşturan KOBİ'lerde aranan emeğin niteliklerini tespit ederek, işletmelerin emek talep ettiği alanları belirlemek ve kamuya okullaşmada yönelmesi gereken alanlar hakkında bir ön bilgi vermek amacıyla anket uygulaması şeklinde gerçekleştirilmiştir.

Çalışma sonucunda elde edilen bulgulara göre; Tokat emek piyasasında aktif olarak bulunan işverenlerin; yarıya yakını 36 – 45 yaş grubunda, orta kesim denilebilecek yaş grubunda yer almaktadır. Neredeyse tamamına yakını da erkektir. Eğitim düzeylerine gelince; ilk sırayı lisans mezunlarının almakta olduğu, lisans mezunlarını da çok az bir farkla lise mezunlarının takip ettiği görülmektedir. Bu sonuç, işverenlerin personel istihdamında, eğitim düzeyi yüksek personeli tercih etme beklentilerini artırmaktadır. Aynı şekilde personel istihdamında işverenlerin yaşı genç personelleri ve yine erkek personelleri tercih edeceği düşüncesini kuvvetlendirmektedir. Nitekim sonuçlar incelendiğinde, eğitim düzeyine de, yaş ve cinsiyete de beklendiği üzere önem verilmekte olduğu görülmektedir. Ancak; % 69 ile eğitim seviyesi en fazla dikkat edilen unsurken; sırayla % 48 ile yaş ve % 43 ile cinsiyet eğitim düzeyinden daha az tercih değişikliğine sebep olan unsurlar arasındadır. Özetle; Tokat emek piyasası işverenleri arasında, personel istihdamında tercih değişikliğine sebep olan birincil unsur, personelin eğitim düzeyidir.

İşletmelerin yapısını ortaya koymak amacıyla sorulan sorulara verilen yanıtlar incelendiğinde görülmektedir ki; ankete cevap veren işletmelerin % 60'ı aile şirketi dışındaki şirketlerden oluşmaktadır. Aile şirketi dışındaki şirketlerde, işlemlerin daha katı ve daha rasyonel yürütüleceği düşüncesinden hareketle, bu durum ankete verilen

cevapların tarafsızlığının bir kanıtı sayılabilir. Sektörler bazında inceleme yapıldığında, imalat sektörünün yarıdan fazla işletmeyi tek başına sahiplenmesi, üretimin söz konusu olduğu her işletmenin imalat sektörü içerisinde değerlendirilmesinden kaynaklanmaktadır. Bu da imalat sektörünün payının diğer sektörlerle nazaran yükselmesine sebep olmaktadır. İşletmelerin hukuki yapısı bazında inceleme yapıldığında, ankete cevap veren 120 işletmeden 76'sının limitet şirket statüsünde olduğu görülmektedir. Limitet şirket sayısının çok olması, limitet şirket ortaklarının koydukları pay oranında şirket borçlarından sorumlu olmasından, kuruluşunun anonim şirkete göre daha kolay olmasından ve şahıs işletmelerine kıyasla vergi avantajlarının bulunmasından kaynaklanabilir.

Teorik olarak; emeğin ürettiği ürünlerin üretim birimleri tarafından talep edilmesine bağlı olan; uygulamada işverenlerin tercih ettikleri personelde aranan şartları ifade etmekte olan emek talebinin yapısını belirlemek bu çalışmanın öncül amacıdır. Bu amaç kapsamında Tokat emek piyasasında gerçekleştirilmiş olan çalışmadan elde edilen sonuçlara göre;

- Tokat'ta faaliyet gösteren işletmelerin en fazla tercih ettikleri eğitim düzeyi grubu lise mezunlarıdır. Bunun sebebi; Tokat emek piyasası işverenlerinin hem çalışanlarına yüksek ücret vermek istemeyişlerinde hem eğitimini belli düzeyde tamamlamış kişileri istihdam etmek isteyişlerinde gizlidir.

- Tokat emek piyasası talebinin daha çok vasıfsız eleman istihdam etmek yönünde olması piyasanın profesyonellikten uzak olduğunun kanıtıdır. Dolayısıyla profesyonel, diğer bir ifadeyle konusunda uzman personele gereksinim duymadığının bir sonucudur.

- Lise mezunu eleman bazında Tokat emek piyasasının öncelikli tercihi düz lise mezunlarıdır. Bu; Tokat emek piyasasının çok gelişmiş bir piyasa olmayışından,

dolayısıyla belli yaşta belli konularda profesyonelleşmiş, belli becerileri kazanmış bireylere ihtiyaç duymadığının bir göstergesidir.

- Meslek Yüksekokulu mezunu bazında Tokat emek piyasasında tercih listesinin ilk sırasında; elektrik, makine, bilgisayar, mobilya, elektronik vb bölümleri olan Teknik Programlar görülmektedir.

- Lisans mezunu bazında Tokat emek piyasasında tercih edilen alan ise öncelikli olarak Fen Bilimleri; Fen Bilimleri arasından da tercih edilen öncelikli bölüm ise mühendisliktir. Fen Bilimlerini; iktisat, muhasebe ve işletme bölümlerini de kapsayan Sosyal Bilimler takip etmektedir. Mühendis, işletme, iktisat ya da muhasebe gibi bölümleri de içine alan Fen Bilimleri ile Sosyal Bilimlerin ilk tercihler olması; bu mesleklerin Tokat piyasasında emek arz edenler tarafından da emek talep edenler tarafından da daha yakından tanınıyor olmasından kaynaklanmaktadır.

- Günümüzde olmazsa olmaz şartların başında gelen yabancı dil bilgisi; Tokat emek piyasası içinde de talep edilmektedir. Bu piyasadaki işverenlerin yabancı dil konusundaki düşüncesi, lisans mezunu olan her kişinin yabancı dil bilmesi gerektiği yönündedir. Bununla birlikte çalışmaya katılan 120 işletmeden sadece 25'i eğitim düzeyi ayrımı yapmadan, çalışanlarının yabancı dil bilmesinin önemli olduğunu vurgulamıştır. Sonuç şöyle ifade edilebilir; kişi lisans mezunu ise, personel istihdam ederken bu özellik onun için bir avantajdır. Ancak lisans mezunu olmayan bir kişi için yabancı dil öncelikli tercih unsuru değildir.

- Tokat emek piyasası işverenlerinin en fazla talep ettikleri mesleklerin başında % 26 ile pazarlama ve satış, % 25 ile muhasebe ve finansman, % 20 ile de yönetim gelmektedir. Bu demektir ki Tokat piyasası işverenlerinin şehirdeki eğitim kurumlarından beklentileri vardır. Şehirdeki eğitim kurumlarının kendilerine eleman

yetiştirme yeterliliği konusundaki düşüncelerinin % 32 gibi düşük bir oranla yetersiz olarak sonuçlanması, beklentilerinin olması gerektiğinin bir göstergesidir. Bu nedenle şehirdeki eğitim kurumları öncelikli olarak, pazarlama ve satış, muhasebe ve finansman ve yönetim alanlarında tercih edilebilecek nitelikte öğrenci yetiştirmelidir.

- Ankete katılan 120 işletmeden 29'u, kendilerinin eleman ihtiyacını karşılayan alanda eğitim veren bir üniversitenin, öğrencilerinin uygulama becerisini geliştirmek için kendi iş yerlerini kullanmaya ihtiyaç hissettiğinde, bu konuda kesinlikle yardımcı olmayacağını belirtmiştir. Bu konuya olumlu bakan işletme sayısı 75 iken, 16 tane işletme de bu konuda yorumsuz kalmıştır. Bu durum, Tokat emek piyasası işverenlerinin gelişmeye açık olduklarının ve yenilenmeye olumlu baktıklarının önemli bir göstergesidir.

- Tokat emek piyasası işverenlerine göre; istihdamı belirleyen üç temel unsurdan, işçi ücretleri, istihdamı belirlemede 1. dereceden etkili faktör iken, üretim miktarındaki değişiklikler 2. dereceden etkili ve teknolojik değişiklikler de 3. dereceden etkilidir. İşçi ücretlerinin ilk sırada yer alması, emek piyasasında ücretlerin yerinin ne kadar belirgin olduğunu ortaya koymaktadır.

Eleman istihdamında belirleyici rol oynayacağı düşünülen bazı unsurlardan uygulama becerisi, 120 işletmenin 93'ü tarafından personel istihdamında önemli bir unsur olarak görülmektedir. Uygulama becerisini 83 işletme ile eğitim düzeyi takip etmektedir. Uygulama becerisi ve eğitim düzeyinin yanı sıra mesleki unvan, meslek becerisi, meslek deneyimi, esnek çalışma saatlerine uyum ve ücret talebinin ankete cevap veren 120 işletmenin yarısından fazlasınca personel istihdamında önemli olduğu şeklinde değerlendirilmiştir. Kişinin yaşı, cinsiyeti ve işyerinin bulunduğu bölgede ikamet emesi gibi faktörlerin de personel istihdamında orta seviyede belirleyici olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kişinin yabancı dil bilgisi, işyerinin bulunduğu bölge insanı

olması ve işyerinin bulunduğu bölge okulundan mezun olması faktörleri için yapılan çıkarımsa, personel istihdamında önemsiz oldukları yönündedir.

Ekonomik gelişme ve ilerleme büyük ölçüde daha fazla mal ve hizmet üretimine bağlıdır. Üretim sürecinde emek, sermaye, doğal kaynaklar, girişimcilik ve teknoloji girdi olarak kullanılmaktadır. Ancak her türlü kaynağın bulunması, işlenmesi, yeni teknolojilerin bulunması ve sermayenin verimli bir şekilde kullanılması için insanların varlığı gereklidir. Ekonominin insan kaynağının somut bir biçimi emektir. Emek, üretimin vazgeçilmez bir ögesi olarak karşımıza çıkmaktadır.

Nüfus gelişmelerine bağımlı olan toplam emek arzı ve ekonomik koşulların bir sonucu olan emek talebi emek piyasasının iki ayağını oluşturur. Bu anlamda emek arzı ve talebinin karşılaşmasıyla oluşan emek piyasaları, ekonomik faaliyetlerin gerçekleştirilebilmesi açısından önem taşımaktadır. Diğer bir ifadeyle, istihdam seviyesinin artırılabilmesi, işsizliğin önlenmesi gibi iktisadi problemlere öneri geliştirebilmek için öncelikle piyasanın emek arz ve talep yapısının ortaya konması gerekmektedir.

Büyümenin istihdam yaratma kapasitesini artırmak için ekonomik istikrar ve belirlenecek uygun sosyal politikalar şarttır. Bu bağlamda; iş güvencesi artırılabilir, kayıt dışı işçi çalıştıranlara ağır yaptırımlar uygulanabilir, daha kurumsal denetim anlayışı uygulamaya konabilir, eğitim kurumları ihtiyaç çerçevesinde yeniden yapılandırılabilir, yerel yönetimlerin kurumsal yapısı yeniden gözden geçirilebilir. Son yıllarda özellikle Avrupa ülkelerinin giderek daha fazla önem verdiği aktif işgücü piyasası programları da Türkiye’de daha yoğun biçimde uygulanabilir. Ancak, işgücü piyasasına ilişkin sorunların çözümünde aktif politikalardan aşırı bir beklenti içerisinde olmamak gerekir. Bu politikalar, işsizlik sorununun çözümü için sihirli bir araç değildir. Aktif politikaların olumlu sonuçlar doğurması, öncelikle yeni işlerin yaratılmasına

bağlıdır. Ancak yaratılacak işlerin niceliği kadar niteliği de önem taşımaktadır. Yaratılacak işlerin insan onuruna yaraşır, uygun işler olması önemlidir. Hem devlet politika yapıcılarının hem de işveren ve işçilerin bilinçli kararlar almasıyla; daha yüksek ücret, daha fazla beceri ve daha çok üretim anlamında iller bazında ekonomik açıdan etkinlik sağlayacak işler belirlenerek, emek piyasasının ihtiyaçlarına cevap verilebilir.



## KAYNAKÇA

- Alparslan, Ç. (2006), “Çanakkale İli İşgücü Piyasasının Yapısı ve Çalışma Hayatının Genel Görünümü”, Çanakkale On sekiz Mart Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Çanakkale.
- Altay, A. (2002), “Geçiş Ekonomilerinde Devletin Ekonomik Roller, Görevleri ve KOBİ’lerin Durumu”, Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Maliye Bölümü, İzmir.
- Altunışık R., R. Coşkun, S. Bayraktaroğlu ve E. Yıldırım (2005), *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı*, Sakarya Kitabevi, Sakarya.
- Aykaç M., Z. Parlak ve S. Özdemir (2008), *Küreselleşme Sürecinde Rekabet Gücünün Artırılması ve Türkiye’de KOBİ’ler*, İstanbul Ticaret Odası, Yayın No:2008-24, İstanbul.
- Bağdadioğlu E., “Türkiye İşgücü Piyasası”, 2008.  
(<http://www.turkis.org>)
- Başcı, H. (2008), “Tarımsal işgücü Yapısındaki Dönüşümün Türkiye İşgücü Piyasalarına Etkisi”, Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Anabilim Dalı, Manisa.
- Beşeli M., S. Erdoğan, G. Toksöz, A. Geniş ve F. Güngör (1997), *Karşılaştırmalı Çalışma Ekonomisi*, Ankara Üniversitesi Rektörlüğü Yayınları, Yayın No:210, Ankara.
- Bıçerli, M. K. (2004), *Çalışma Ekonomisi*, Beta Yayınları, İstanbul.

- Bıçerli, M. K. (2004), *İşsizlikle Mücadelede Aktif İstihdam Politikaları*, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Yayın No:1563, Eskişehir.
- Çaha, Ö., M. Köksal, S. Zaim, H. Çaha, A. Türkyılmaz ve S. Tekelioğlu (2007), *OSTİM İşgücü Araştırması*, Fatih Üniversitesi, İstanbul.
- Çakıcı, A. (2002), *Mersin’de Faaliyet Gösteren KOBİ’lerin Sorunları ve Beklentileri*, Mersin Üniversitesi, Mersin.
- Çakır, Ö. (2001), *İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler*, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Dinler, Z. (2003), *İktisada Giriş*, Ekin Kitabevi Yayınları, Bursa.
- Doğrul, G. H. (2007), “Kentsel Alanlarda Kadın İşgücü Arzının Belirleyicileri ve Kadın İşgücü Arzının Ücret Yapısı Üzerindeki Etkisi: Türkiye Üzerine Bir Uygulama”, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Anabilim Dalı, Kütahya.
- Duruel, M. ve M. Kara (2005), “Türkiye’de Ekonomik Büyümenin İstihdam Yaratamama Sorunu”, Mustafa Kemal Üniversitesi, Reyhanlı Meslek Yüksek Okulu, Hatay.
- Duruoğlu, T. (2007), “Emek Piyasasında Cinsiyetçi Ücret Ayırımı: Bursa Organize Sanayi Bölgesinde Bir Araştırma”, *İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi*, Kış Bahar 2007 (24): 61 – 76.
- Eskişehir Osmangazi Üniversitesi (2007), “Çini Fabrikasının İşleyişi İle İlgili Anket Çalışması”, 5 Haziran 2007.
- (<http://www.frmtr.com/halkla-iliksiler-turizm-ve-insan-kaynaklari- ulastirma- /1030339-cini-fabrikasinin-isleyisi-ile-ilgili-anket-calismasi.html>).

- Ersöz H. Y., Süleyman Ö. ve İ. Sarıoğlu (2006), *İşsizlik Sorununun Çözümünde KOBİ'lerin Desteklenmesi*, İstanbul Ticaret Odası, İstanbul.
- Eyuboğlu, D. (1998), *İstihdam ve Verimlilik: 1970 Sonrasında Günümüze Gelişmeler*, Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları No: 634, Ankara.
- Genç, M. (2006), "İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları ve Malatya Organize Sanayi Bölgesinde Tekstil Sektöründe Faaliyet Gösteren KOBİ'lerde Bir Araştırma", İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Malatya.
- Gezgin, M. F. (1994), *İşgücü Göçü ve Avusturya'daki Türk İşçileri*, İstanbul Üniversitesi Yayınları, Yayın No: 3743, İstanbul.
- Görücü, İ. (2006), "Türkiye'de İşgücü Piyasası Yönetimi ve Bir Model Önerisi", İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Malatya.
- Gündoğan N. ve K. Biçerli (2003), *Çalışma Ekonomisine Giriş ve Temel Kavramlar*, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.
- Gündoğdu H., A. A. Bayhan, A. M. Aktemur, İ. U. Kukaracı, A. Çelik ve B. Güneş (2006), *Tarihi Yaşatan İl Tokat*, Ankara.
- İşığışok, Ö. ve B. F. Emirgil (2007), "Aktif İşgücü Piyasası Politikaları ve Mesleki Yetiştirme: İşgücü Yetiştirme Kurslarının Etkinliğinin Bursa İli Örneğinde İncelenmesi", Uludağ Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Bursa.
- İlhan, S. (2006), "KOBİ'ler: Sosyo – Ekonomik Bir Perspektif", *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16 (2): 269 – 289.

- İskender, H. ve A. A. Ar (2005), “Türkiye’de KOBİ’ler ve KOBİ’lerde Planlama, Uygulama ve Denetim”, *Mevzuat Dergisi*, 8 (87): 3 – 12.
- Karaçay H. ve L. Erden (2005), “Yeni Sanayi Odakları ve Sanayinin Yeni Mekan Arayışları: Denizli ve Gaziantep Örneği”, *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6 (1): 111 – 128.
- Karataş, A. (2006), “Türkiye’de Kadın İşgücünün Durumu: Denizli Tekstil Sektöründe Kadın İşgücü Örneği”, Muğla Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Anabilim Dalı, Muğla.
- Karataş, A. ve Y. Can (2007), “Türkiye’de İşgücü Piyasalarının Yapısı ve Kadının Yeri”, Muğla Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Anabilim Dalı, Muğla.
- Murat, S. (2007), *Dünden Bugüne İstanbul’un İşgücü ve İstihdam Yapısı*, İstanbul Ticaret Odası, İstanbul.
- Resmi Gazete (2005), Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin Tanımı, Nitelikleri ve Sınıflandırılması Hakkında Yönetmelik, Yönetmelik No: 9617, 18 Kasım 2005 tarihli Resmi Gazete.  
(<http://www.resmi-gazete.org/tarih/20051118-8.htm>)
- Sapancalı F. (2007), “Türkiye’de İşgücü Piyasası Sorunlar ve Politikalar”, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 21 (1 – 2): 8.
- Savaşır, R. (1999), *Türkiye ve Avrupa Birliği Ülkelerinde KOBİ’ler Açısından İstihdam Politikaları*, Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası, Ankara.
- Sayın, A. K. (2002), *Emek Piyasalarında Aracılık ve Özel İstihdam Büroları*, Türkiye İş Kurumu, Ankara.

- Şakar, B. (2007), “Türk ve AB-15 Ülkeleri Karşılaştırmalı Genel Göstergeler ile Banka Sektörünün Ekonomik İstikrara Etkisi”, Kadir Has Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Şen, H. (2006), “Küreselleşme Sürecinde Türkiye’de Emek Arz ve Talebindeki Değişimin İşgücü ve İstihdam Üzerindeki Etkisi”, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Ankara.
- Tavlan, N. (2008), “Nazilli’deki İşgücü Piyasasının Yapısı ve Göçle İlişkisi”, Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Anabilim Dalı, Aydın.
- TC Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü (2000), *Bankacılık Sektöründe Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık*, Ankara.
- TC Cumhurbaşkanlığı Devlet Denetleme Kurulu (2006), “Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) Genel Müdürlüğü’nün 2003, 2004, 2005 Yılları Eylem ve İşlemlerinin Araştırılıp Denetlenmesi Raporu”, Sayı:7, Ankara.
- Tokat Ticaret ve Sanayi Odası, “Tokat’ın Ekonomik Yapısı”, 2009.  
(<http://www.tokattso.org.tr/node/48>).
- Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (2002), “Çağdaş İş Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu: Bursa Örneği” Yayın No: 219, Bursa.  
(<http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ana&ana-id=22>).
- Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği (1997), *Türkiye’de İşsizlik: Yapısal ve Yapısal Olmayan Özellikleri*, TÜSİAD tartışma tebliğleri dizisi – 1, İstanbul.

- Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği (2002), *Türkiye’de İşgücü Piyasası ve İşsizlik*, İstanbul.
- Uysal C. (1998), “Yeni Küresel Kapitalizm’de İstihdam, Sosyal Güvenlik ve Sağlık”, *Mevzuat Dergisi*, Yıl:1, Sayı:5.
- Uzel, U. ve Ö. Köprülü (2001), “Bölgesel Kalkınmada KOBİ’lerin Rolü: Denizli Örneği”, TC Maltepe Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, İstanbul.
- Varbank.com, “Tokat Ekonomisi” 08.09.2008  
(<http://www.varbank.com/tokat-ekonomisi-t46392.html?t=46392>)
- Yayar R., H. Dinç, Y. Erol, İ. Güleç ve T. Boyraz (2003), *Tokat Merkez İlçede Tüketici Profili, Davranışı Ve Tüketici – Satıcı İlişkileri Üzerine Bir Araştırma*, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Tokat Meslek Yüksekokulu Yayınları No: 09, Araştırma Serisi No: 02, Tokat.
- Yazıcıoğlu Y. ve S. Erdoğan (2007), *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Yüceol M. (2005), “Küreselleşme, Yoksulluk ve Emek Piyasası Politikaları”, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14 (2): 506.  
(<http://www.sosyalbilimler.cukurova.edu.tr>).
- Yılmaz Ş., A. Çiçek, M. Yeşilyurt, A. Arat, M. Bekçi, R. Aksu, K. Ardıç, İ. Duman, Y. Petek, A. Aras ve H. İ. Yüksel (2009), “Tokat İli İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu 2009 Yılı Faaliyet Raporu” Ek-4.

KOSGEB (2005), "2002 Yılı Genel Sanayi ve İşyerleri Sayımı, İmalat Sanayi Değerlendirmesi", Ekonomik ve Stratejik Araştırmalar Merkez Müdürlüğü, Ankara.

## EK - 1 ANKET FORMU ÖRNEĞİ

ARANAN EMEK TALEBİNİN NİTELİĞİ:  
TOKAT İLİ ÖRNEĞİ  
ANKET FORMU

Sayın İlgili;

Bu araştırma, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Anabilim Dalında Yüksek Lisans tez çalışması için yapılmaktadır. Araştırmanın temel amacı, Tokat'taki mevcut emek piyasasında aranan işgücünün niteliklerini tespit ederek, işletmelerin emek talep ettiği alanları belirlemek ve kamuya okulları yönlendirmesi gereken alanlar hakkında bir ön bilgi verilmektir. Araştırma verileri tez çalışması dışında herhangi bir amaç için kullanılmayacaktır.

Araştırmaya katıldığınız için teşekkür ederiz.

## 1. İŞVERENLE İLGİLİ BİLGİLER

1.1. Kaç yaşındasınız?

(.....)

1.2. Cinsiyetiniz nedir?

Bay ( ) Bayan ( )

1.3. Medeni durumunuz nedir?

Evli ( ) Bekar ( ) Dul ( )

1.4. Evli iseniz kaç çocuğunuz var?

( ) Bir çocuğum var. ( ) Dört çocuğum var.

( ) İki çocuğum var. ( ) Beş çocuğum var.

( ) Üç çocuğum var. ( ) Altı ve üzeri sayıda çocuğum var.

1.5. Eğitim durumunuz nedir?

( ) Yüksek Lisans / Doktora ( ) Lise

( ) Lisans ( ) Ortaokul

( ) Ön Lisans ( ) İlkokul

( ) Okur-yazar ( ) Okur-yazar değil

## 2. İŞLETMEYLE İLGİLİ BİLGİLER

2.1. İşletmeniz aile şirketi mi?

( ) Evet ( ) Hayır

2.2. Hukuki yapınız nedir?

( ) Kollektif ( ) Kollektif

( ) Gerçek Kişi İşletmesi ( ) Komandit

( ) Anonim ( ) Diğer

( ) Limited ( ) Diğer

2.3. İşletmenizdeki kararlar kim tarafından verilir?

( ) İşletme Sahibi

( ) Profesyonel Yönetici

( ) Yönetim Kurulu

2.4. İşletmeniz esas itibarıyla faaliyet gösterdiği sektör nedir?

( ) Tarım Sektörü ( ) Hizmetler Sektörü

( ) İmalat Sektörü ( ) Madencilik

2.5. İşletmeniz faaliyetinde bulunduğu alan hangisidir?

( ) Ambalaj ( ) Bilişim ( ) Otomotiv Yan Sanayi

( ) Eğitim ( ) Gıda ( ) Makine - İmalat

( ) Enerji ( ) Otomotiv ( ) Telekomünikasyon

( ) İnşaat ( ) Plastik ( ) Tarım ve Hayvancılık

( ) Lojistik ( ) Sağlık ( ) Elektrik - Elektronik

( ) Kimya ( ) Tekstil ( ) Metal Ürünler

( ) Mobilya ( ) Turizm ( ) Maden Ürünleri

( ) Sağlık ( ) Sigortacılık

2.6. İşletmeniz Tokat/ilçelerde kurulmasında hangi faktörler etkili olmuştur?

( ) Hammaddeye yakınlık ( ) İlgili sanayinin bölgede yoğunlaşması

( ) Pazara yakınlık ( ) Bölge doğumlu olmam

( ) Ucuz taşıma olanakları ( ) Bölgenin yerleşik insanı olmam

( ) Bölgenin teşvik olanaklarından yararlanma

2.7. İşletmenizdeki çalışan toplam kişi sayısı kaçtır?

( ) 10 dan az ( ) 10 -49

( ) 50-249 ( ) 250 ve üzeri

2.8. İşletmenizdeki çalışanların eğitim düzeyine göre sayısı nedir?

Okur-yazar değil .....

İlkokul .....

Ortaokul .....

Lise .....

Üniversite .....

Yüksek Lisans / Doktora .....



2.9. İşletmenizde çalışanların cinsiyetine göre sayısı nedir?

Bay .....  
Bayan .....

### 3. ARANAN EMEK TALEBİYLE İLGİLİ BİLGİLER

3.1. İşletmenizin çalışma kapasitesini belirleyen faktörleri önem derecesine göre 1'den başlayarak sıralayınız?

- ( ) İç talep yetersizliği ( ) Pazarlama sorunu  
( ) Dış talep yetersizliği ( ) Enerji sorunu  
( ) Hammadde teminindeki zorluk ( ) Yönetim sorunu  
( ) Mali sorunlar (sermaye yetersizliği) ( ) Teknoloji yetersizliği  
( ) Nitelikli işgücü yetersizliği

3.2. İşyerinizde sendikala örgütlenme var mı?

- ( ) Evet ( ) Hayır

3.3. İşgücü gereksinimlerinizi hangi yöntemle temin ediyorsunuz?

- ( ) İş ve İşçi Bulma Kurumu aracılığıyla  
( ) Kişisel başvuru  
( ) Tavsiye üzerine  
( ) İş ilanı  
( ) Diğer

3.4. Hangi eğitim düzeyinde elemana ihtiyacınız vardır? (önem düzeyine göre 1 den başlayarak sıralayınız)

- ( ) Okur-yazar ( ) Önlisans  
( ) İlkokul ( ) Lisans  
( ) Ortaokul ( ) Yüksek Lisans  
( ) Lise ( ) Doktora

3.5. Hangi unvan grubunda elemana ihtiyacınız vardır? (önem düzeyine göre 1 den başlayarak sıralayınız)

- ( ) Vasıfsız ( ) Tekniker  
( ) Çıkraklık eğitim mezunu ( ) Mühendis  
( ) Kalfa belgeli ( ) Sosyal-Eğitim-Dil Bilimci  
( ) Teknisyen  
( ) Lisansüstü Mezun (Yüksek Lisans -Doktora)

3.6. Lise mezunu elaman talebinizde hangi okul mezunu önceliklidir? (önem düzeyine göre 1 den başlayarak sıralayınız)

- ( ) Düz Lise ( ) Turizm Meslek Lisesi  
( ) Endüstri Meslek Lisesi ( ) Kız Meslek Lisesi  
( ) Sağlık Meslek Lisesi ( ) Güzel Sanatlar Lisesi

3.7. Meslek Yüksekokulu mezunu elaman talebinizde hangi okul mezunu önceliklidir? (önem düzeyine göre 1 den başlayarak sıralayınız)

- ( ) Teknik Programlar(Elektrik, Makine, Bilgisayar, Mobilya, Elektronik.....vb).  
( ) Sosyal Programlar (Muhasebe, Büro Yönetimi, Sekreterlik vb)  
( ) Sağlık Programları (Sağlık Memuru, Laborant, Hemşire vb)

3.8. Lisans (üniversite) mezunu elaman talebinizde hangi alan mezunu önceliklidir? (önem düzeyine göre 1 den başlayarak sıralayınız)

- ( ) Fen Bilimleri ( ) Sağlık Bilimleri  
( ) Sosyal Bilimleri ( ) Turizm Bilimleri  
( ) Eğitim Bilimleri

3.9. Lisans (üniversite) mezunu elaman talebiniz hangi bölümler önceliklidir? (önem düzeyine göre 1 den başlayarak sıralayınız)

Fen Bilimleri	Sağlık Bilimleri	Eğitim Bilimleri	Sosyal Bilimler	Turizm Bilimleri
Mühendis	Doktor	Öğretmen	İktisatçı	Turizm ve otelcilik işletmeciliği
Ziraatçı	Hemşire	Dil Bilimci	Muhasebeci	Turizm ve seyahat
Veteriner	Dış Hekimi		Hukukçu	Turizm rehberliği
Mimar			İşletmeci	Konaklama işletmeciliği
Orman Ürünleri			Sosyolog	Seyahat işletmeciliği
Gıda Mühendisi				

3.10. Hangi tür meslekte eleman bulmakta zorluk çekiyorsunuz?

- ( ) Üretim ( ) Kalite kontrol  
( ) Pazarlama ve satış ( ) Yönetim  
( ) Muhasebe ve finansman ( ) İnsan kaynakları

3.11. İhtiyaç duyduğunuz eleman eksikliğini işinizin verimliliği üzerindeki etkisi nedir?

- ( ) Çok Önemli ( ) Önemli  
( ) Normal ( ) Az Önemli  
( ) Önemli

3.12. İşyerinizde çalışanların yabancı dil bilmesinin önem düzeyi nedir?

- ( ) Çok Önemli ( ) Önemli  
( ) Normal ( ) Az Önemli  
( ) Önemli

3.13. Hangi unvan grubundaki elemanlarınızın yabancı bir dil bilmesini tercih edersiniz?

- ( ) Vasıfsız  
 ( ) ) Tekniker  
 ( ) Çıraklık eğitimi mezunu  
 ( ) ) Mühendis  
 ( ) Kalfa belgeli  
 ( ) ) Lisans mezunu  
 ( ) Teknisyen  
 ( ) Lisansüstü Mezun (Yüksek Lisans –Doktoralı)

3.14. Şehirdeki eğitim kurumlarının size eleman yetiştirme yeterliliği konusundaki düşünceniz nedir?

- ( ) Tam Yeterli  
 ( ) ) Yetersiz  
 ( ) Kısmen Yeterli  
 ( ) ) Fikrim Yok

3.15. Sizin eleman ihtiyacınızı karşılayan alanda eğitim veren bir üniversite, öğrencilerinin uygulama becerisini geliştirmek için sizin işyerinizi kullanmaya ihtiyaç hissettiğinde bu konuda yardımcı olur musunuz?

- ( ) Evet  
 ( ) ) Hayır  
 ( ) ) Yorumuz

3.16. İşletmede aranan işgücünün temininde ne gibi güçlüklerle karşılaşyorsunuz? (Önem derecesine göre 1'den başlayarak işaretleyiniz)

- ( ) Ücret düşüklüğünün işten ayrılmaya sebep olması  
 ( ) Yetişen elemanların büyük işletmeler tarafından transfer edilmesi  
 ( ) Nitelikli eleman bulunamaması  
 ( ) Nitelikli elemanların yüksek ücret istemesi  
 ( ) Eğitim kurumlarının yeterli sayıda nitelikli eleman yetiştirememesi

3.17. İşletmede istihdamı belirleyen üç temel unsur eleman talebinde ne derece etkilidir?

	Çok Önemli	Önemli	Normal	Az Önemli	Önemli Değil
Üretim miktarındaki değişiklikler					
İşçi ücretleri					
Teknolojik değişiklikler					

3.18. Bir elemanın istihdamında aşağıdaki unsurlar ne kadar önemlidir?

	Çok Önemli	Önemli	Normal	Az Önemli	Önemli Değil
Eğitim Düzeyi					
Mesleki Ünvanı					
Mesleki Bilgisi					
Uygulama Becerisi					
Mesleki Deneyimi					
Yaşı					
Cinsiyeti					
Medeni Durumu					
Esnek Çalışma Saatlerine Uyumu					
Ücret Talebi					
Yabancı Dil Bilgisi					
İşyerinin Bulunduğu Bölge İnsanı Olması					
İşyerinin Bulunduğu Bölge Bölgede İkamet Etmesi					
İşyerinin Bulunduğu Bölge Okulundan Mezun Olması					

Prof. Dr. Salih BARIŞIK  
 Gaziosmanpaşa Üniversitesi  
 İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi  
 İktisat Bölümü  
 TOKAT

## ÖZGEÇMİŞ

1986 yılında Tokat'ta doğdu. İlköğretim ve lise eğitimini Tokat'ta tamamladı. 2004 yılında Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İktisat Bölümü'nde lisans eğitimine başladı. 2008 yılında bu bölümden bölüm ikinciliğiyle mezun oldu. Mezun olduğu bu dönemde aynı üniversitede İktisat Anabilim Dalı'nda Yüksek Lisans Eğitimi'ne başladı. 2010 yılında Erzincan Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İktisat Tarihi Anabilim Dalı'nda araştırma görevlisi olarak işe başladı. Halen bu üniversitede araştırma görevlisi olarak çalışmaktadır.