

T.C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**AKTİF İSTİHDAM POLİTİKALARININ UZUN SÜRELİ İŞSİZLİĞE
ETKİLERİ VE TÜRKİYE'DE İSTİHDAMIN YAPISAL ANALİZİ**

**İŞLETME ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Hazırlayan
Demet UZUN**

**Tez Danışmanı
Prof. Dr. Alaittin KAZIM KİRTİŞ**

İSTANBUL – 2015

TEZ TANITIM FORMU

- ADI SOYADI** : Demet UZUN
- TEZİN DİLİ** : Türkçe
- TEZİN ADI** : Aktif İstihdam Politikalarının Uzun Süreli İşsizliğe Etkileri ve Türkiye’de İstihdamın Yapısal Analizi.
- ENSTİTÜ** : İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- ANABİLİM DALI** : İşletme
- TEZİN TÜRÜ** : Yüksek Lisans
- TEZİN TARİHİ** : 21.01.2015
- SAYFA SAYISI** : 90
- TEZ DANIŞMANI** : Prof. Dr. Alaitin KAZIM KİRTİŞ
- DİZİN TERİMLERİ** : İstihdam, İşsizlik, İstihdam Politikaları, İstihdam Teorileri, Makro Ekonomik Politikalar, Aktif İstihdam Politikaları, İstihdam Sübvansiyonları.
- TÜRKÇE ÖZET** : Ülkemizde işsizlik ve istihdam çözülmesi gereken önemli sorunlardan biridir. Son dönemlerde işsizlik sorununun çözümünde aktif istihdam politikalarına ağırlık verilmektedir. Tezin konusu olan “Aktif istihdam politikalarının uzun süreli işsizliğe etkileri ve Türkiye’de istihdamın yapısal analizi ” adlı çalışmada daha önce yapılmış tez, kitap, sunum, makale, internet kaynakları vb. çeşitli kaynaklar incelenmiş, İŞKUR ve TÜİK (Türkiye İstatistik Kurumu) verilerinden yararlanılmıştır. Çalışmanın planlanmasında, bugünden geleceğe, ilgili kurumların yapacağı uzun süreli işsizlere yönelik aktif istihdam politikalarına yarar sağlaması amaçlanmıştır.
- DAĞITIM LİSTESİ** : 1. İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
2. Tez Danışmanı

Demet UZUN

T.C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**AKTİF İSTİHDAM POLİTİKALARININ UZUN SÜRELİ İŞSİZLİĞE
ETKİLERİ VE TÜRKİYE'DE İSTİHDAMIN YAPISAL ANALİZİ**

**İŞLETME ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Hazırlayan
Demet UZUN**

**Tez Danışmanı
Prof. Dr. Alaittin KAZIM KİRTİŞ**

İSTANBUL – 2015

BEYAN

Bu tezin hazırlanmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğu, kullanılan verilerde herhangi tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez olarak sunulmadığını beyan ederim.

Demet UZUN

21.01.2015

T.C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Demet UZUN'un "Aktif İstihdam Politikalarının Uzun Süreli İşsizliğe Etkileri ve Türkiye'de İstihdamın Yapısal Analizi" adlı tez çalışması, jürimiz tarafından İŞLETME anabilim dalında YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan _____
Prof. Dr. İzzet GÜMÜŞ

Üye _____
Prof. Dr. A. Kazım KİRTİŞ
(Danışman)

Üye _____
Yrd. Doç. Dr. Nevzat UYAROĞLU

ONAY

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

... / ... / 2015

İmzası

Unvanı, Adı SOYADI

Enstitü Müdürü

ÖZET

Birçok ülkede olduğu gibi ülkemizde de işsizlik ve istihdam çözülmesi gereken önemli sorunlardan biridir. İşsizlikle mücadelede genellikle dezavantajlı gruplara yönelik politikalar uygulanmaktadır. Dezavantajlı gruplar arasında uzun süreli işsizler de yer almaktadır. Son dönemlerde çoğu ülkede işsizlik sorununun çözümünde aktif istihdam politikalarına ağırlık verildiği görülmektedir. Ülkemizde ise aktif istihdam politikalarının uygulayıcısı Türkiye İş Kurumudur. Bu çalışmada, Türkiye’de İŞKUR’un uyguladığı aktif istihdam politikalarının uzun süreli işsizliğe etkisi üzerinde durulmuştur.

Araştırmada, Türkiye’de istihdamın ve işsizliğin yapısal analizi TÜİK (Türkiye İstatistik Kurumu) verileri esas alınarak açıklanmıştır. İŞKUR tarafından düzenlenen ve aktif politika aracı olan işgücü yetiştirme kursları, İŞKUR verileri esas alınarak uzun süreli işsizliğe etkisi incelenmiştir.

Anahtar Sözcükler: İstihdam, İşsizlik, İstihdam Politikaları, İstihdam Teorileri, Makro Ekonomik Politikalar, Aktif İstihdam Politikaları, İstihdam Sübvansiyonları.

SUMMARY

In our country, as in many countries is one of the important problems to be solved unemployment and employment. In the fight against unemployment are usually applied policies for disadvantaged groups. Long-term unemployment among disadvantaged groups are also included. In solving the problem of unemployment in many countries in recent years appears to be focused on active employment policies. In our country, Turkey is a practitioner of active employment policies Employment Agency. In this study, long-term active employment policies applied in Turkey İŞKUR focuses on the impact on unemployment.

In this study, the structural analysis of employment and unemployment in Turkey TSI (Turkey Institute of Statistics) data was announced basis. Vocational training courses organized by the İSKUR and active policy instrument, housing data impact on the basis of long-term unemployment has been examined.

Keywords: Employment, Unemployment, Employment Policy, Employment Theory, Macroeconomic Policy, Active Employment Policy, Employment subsidies.

İÇİNDEKİLER

SAYFA

ÖZET.....	I
SUMMARY	II
İÇİNDEKİLER.....	III
KISALTMALAR LİSTESİ	VI
TABLolar LİSTESİ	VII
HİSTOGRAM LİSTESİ	IX
ÖNSÖZ.....	X
GİRİŞ.....	1
BİRİNCİ BÖLÜM	3
İSTİHDAM VE İŞSİZLİK.....	3
1.1. TEMEL KAVRAMLAR.....	3
1.1.1. İstihdam Kavramı	3
1.1.2. Tam İstihdam Kavramı	4
1.1.3. Tam İstihdam ve Verimlilik	5
1.1.4. İstihdam Politikaları ve Girişimcilik	5
1.1.5. İstihdam ve İktisadi-Toplumsal Politikalar	6
1.1.6. Ülkelerarası İlişkiler ve İstihdam Talepleri	6
1.1.7. İşsizlik Kavramı	6
1.1.8. Eksik İstihdam Kavramı.....	7
1.1.9. İş Arama Yardımları ve İstihdam Hizmetleri.....	8
1.1.10. İşgücüne Katılma Oranı ve Bağımlılık Oranı.....	8
1.1.11. İş Arama Yardımları ve İstihdam Hizmetlerinde Kamu-Özel İstihdam Kurumları	9
1.1.12. Yoğun İşsizlik ve Geleneksel Kamu Çalışma Programları	10
1.1.13. Uzun Süreli İşsizlik ve Nedenleri	11
1.1.14. İşsizlik Sigortası ve Yardımları	12
1.1.15. İşsiz Kavramı ve İşgücü Arz-Talebi	12
1.2. İŞSİZLİK ÇEŞİTLERİ	13
1.2.1. Açık İşsizlik	13
1.2.2. Gizli İşsizlik	14
1.2.3. İradi İşsizlik	15
1.2.4. Gayri İradi İşsizlik	15
1.2.5. Konjonktürel (Devresel) İşsizlik	16
1.2.6. Mevsimlik İşsizlik.....	17
1.2.7. Friksiyonel İşsizlik	17
1.2.8. Yapısal İşsizlik	18
1.2.9. Doğal İşsizlik	18
1.3. İSTİHDAM TEORİLERİ	19
1.3.1. Klasik ve Neo-Klasik İstihdam Teorisi.....	19
1.3.1.1. Mahreçler Yasası	20
1.3.1.2. Faiz Teorisi	21
1.3.1.3. Ücret Teorisi.....	21
1.3.2. Marksist İstihdam Teorisi.....	22

1.3.3. Keynesyen İstihdam Teorisi	22
1.3.4. Monetarist İstihdam Teorisi	23
1.3.5. Arz Yanlı İstihdam Teorisi	24
1.3.6. Yeni Klasik İstihdam Teorisi	25
1.3.7. Yeni Keynesyen İstihdam Teorisi	25
1.3.8. Yapısalcı İstihdam Teorisi	26
İKİNCİ BÖLÜM.....	27
İSTİHDAM POLİTİKALARININ İŞSİZLİĞE ETKİLERİ.....	27
2.1. İŞSİZLİKLE MÜCADELEDE ESNEKLİK YAKLAŞIMI	27
2.1.1. Sayısal Esneklik.....	27
2.1.2. Zamana Göre Esneklik.....	27
2.1.3. Fonksiyonel Esneklik.....	28
2.1.4. Ücret Esnekliği	29
2.1.5. Uzaklaşma Stratejileri	29
2.2. İŞSİZLİKLE MÜCADELEDE MAKRO-EKONOMİK POLİTİKALAR.....	30
2.2.1. Liberal Politikalar	30
2.2.2. Talep Yönlü Politikalar	31
2.2.3. Arz Yönlü Politikalar	31
2.2.4. Sözleşmeye Dayalı Politikalar	32
2.2.5. Kurumsal Politikalar	33
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM.....	35
İSTİHDAM POLİTİKALARI VE TÜRKİYEDE İŞSİZLİĞİN-İSTİHDAMIN YAPISAL ANALİZİ	35
3.1. İŞSİZLİKLE MÜCADELEDE PASİF İSTİHDAM POLİTİKALARI	35
3.1.1. İşsizlik Sigortası	35
3.1.2. Ücret Garanti Fonu.....	36
3.1.3. Kısa Çalışma Ödeneği	37
3.1.4. Kıdem Tazminatı.....	39
3.1.5. Erken Emeklilik	40
3.1.6. İşsizlik Yardımları (Sosyal Yardımlar).....	41
3.2. İŞSİZLİKLE MÜCADELEDE AKTİF İSTİHDAM POLİTİKALARI	41
3.2.1. Ücret ve İstihdam Sübvansiyonları	42
3.2.2. Kendi İşini Kuranlara Yardım Programları	44
3.2.3. Doğrudan Kamu İstihdamı.....	45
3.2.4. Mesleki Eğitim Programları (Kursları).....	46
3.2.5. Kamunun Eşleştirme ve Danışmanlık Hizmetleri	47
3.2.6. Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri (UMEM).....	47
3.2.7. Toplum Yararına Çalışma Programları	49
3.2.8. İşbaşı Eğitim (Staj) Programları.....	50
3.2.9. Girişimcilik Eğitim Programları.....	51
3.3. TÜRKİYE'DE İSTİHDAMIN YAPISAL ANALİZİ	52
3.3.1. Türkiye'de İstihdamın Ekonomik Faaliyet Kollarına Göre Analizi	52
3.3.2. İstihdam Edilenlerin İşteki Durumlarına Göre Analiz.....	55
3.3.3. Türkiye'de Kent-Kır İstihdamı ve İstihdamın Bölgesel Analizi	59
3.3.4. İstihdamın Sosyal Güvenceye Sahiplik Yönünden Analizi ve Kayıt Dışı İstihdam Sorunu.....	62

3.3.5. Eğitim İstihdam İlişkisi Yönünden Analiz	63
3.3.6. Yaş ve Cinsiyet Açısından İstihdamın Analizi	67
3.3.7. Çocuk İstihdamı	71
3.4. TÜRKİYE'DE İŞSİZLİĞİN YAPISAL ANALİZİ.....	74
3.4.1. Türkiye'de İşsizliğin Özellikleri.....	74
3.4.2. Türkiye'de İşsizliğin Genel Görünümü	75
3.4.3. Türkiye'de Kent/ Kır İşsizliği ve İşsizliğin Bölgesel Analizi	78
3.4.4. İşsizlik Eğitim İlişkisi	79
3.4.5. Türkiye'de İşsizliği Doğuran Nedenler	81
3.4.6. Ekonomik Büyüme ve İşsizlik İlişkisi.....	82
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	84
KAYNAKÇA	87

KISALTMALAR LİSTESİ

A.G.E.	:	ADI GEÇEN ESER
ILO	:	ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ
İEP	:	İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMI
İŞKUR	:	TÜRKİYE İŞ KURUMU
KOBİ	:	KÜÇÜK VE ORTA BÜYÜKLÜKTEKİ İŞLETMELER
KOSGEB	:	KÜÇÜK VE ORTA ÖLÇEKLİ İŞLETMELERİ GELİŞTİRME VE DESTEKLEME İDARESİ BAŞKANLIĞI
S.	:	SAYFA
SS.	:	SAYFALAR
TOBB	:	TÜRKİYE ODALAR VE BORSALAR BİRLİĞİ
TÜİK	:	TÜRKİYE İSTATİSTİK KURUMU
TYP	:	TOPLUM YARARINA ÇALIŞMA PROGRAMI
UMEM	:	UZMANLAŞMIŞ MESLEK EDİNDİRME MERKEZLERİ
ÜGF	:	ÜCRET GARANTİ FONU
VB.	:	VE BENZERİ
VD.	:	VE DEVAMI

TABLolar LİSTESİ

SAYFA

Tablo-1 Türkiye'de İstihdamın Sektörel Dağılımı (bin)1988-1999	52
Tablo-2 Türkiye'de İstihdamın Sektörel Dağılımı (Bin) 2000-2013	53
Tablo-3 Türkiye'de İstihdamın Sektörel Dağılımı (%)1988 – 2013	54
Tablo-4 Türkiye'de İstihdamın İşteki Durumuna Göre Dağılımı (Bin Kişi)	55
Tablo-5 Türkiye'de İstihdamın İşteki Durumuna Göre Dağılımı (%) 1988 - 2013 ...	56
Tablo-6 Türkiye'de Tarım İstihdamının İşteki Durumuna Göre Dağılımı (%) 1988-2013	57
Tablo-7 Türkiye'de Tarım Dışı İstihdamının İşteki Durumuna Göre Dağılımı (%) 1988-2013	58
Tablo-8 Türkiye'de İstihdamın Bölgesel Dağılımı (Bin) / Oransal %	59
Tablo-9 Türkiye'de İstihdamın Birinci, İkinci ve Üçüncü Düzey Sınıflandırması	60
Tablo-10 Türkiye'de İstihdamın Birinci, İkinci ve Üçüncü Düzey Sınıflandırması ...	61
Tablo-11 Türkiye'de Kent/Kır İstihdam Dağılımı Bin(Kişi)/ Oransal %	62
Tablo-12 Türkiye'de Eğitim Durumuna Göre İstihdam Dağılımı (Bin).....	64
Tablo-13 Eğitim Durumuna Göre İşgücü Durumu(Bin kişi, 15+ yaş).....	64
Tablo-14 2013-2014 Ocak-Ekim Dönemi İtibariyle İstanbul'da Öğrenim Durumları ve Program Türlerine Göre Aktif İşgücü Piyasası Programları	65
Tablo-15 2012-2014 Dönemi İşgücü Yetiştirme Kurslarıyla İlgili Veriler	66
Tablo-16 2014 yılı TYP Programında İstihdamın Eğitim Durumuna Göre Dağılımı.	67
Tablo-17 Yaş Grubu ve Cinsiyete Göre İstihdam Edilenler(Bin)(15+Yaş).....	68
Tablo-18 Türkiye'de Yaş grubuna ve dönemlere göre işsizlik oranı (%) (15+yaş)..	68
Tablo-19 2013-2014(Ocak-Ekim)Dönemi İşgücü Yetiştirme Kurslarıyla ilgili Veriler	69
Tablo-20 2013-2014 Ocak-Ekim Dönemi İtibariyle İl Düzeyinde Yaş Grupları ve Program Türlerine Göre İşgücü Yetiştirme Programları.....	70
Tablo-21 2013 Ocak-Ekim Dönemi İtibariyle İl Düzeyinde Yaş Grupları ve Program Türlerine Göre İşgücü Yetiştirme Programlarının Genel Toplamı	71
Tablo-22 Yaş Grubu Ve Çalışma Durumuna Göre Çocuklar, 2006 - 2012(Bin)	72
Tablo-23 Yaş grubu ve sektöre göre ekonomik faaliyetlerde çalışan çocuklar, 2006 – 2012(Bin)	73
Tablo-24 Kurumsal olmayan nüfusun işgücü durumu (15 + yaş)	75
Tablo-25 İş Arama Süresi Ve Yıllara Göre İşsizler (Bin) (15 + Yaş).....	75
Tablo-26 Yaş Grubuna ve Dönemlere Göre İşsizlik Oranı (%) (15+Yaş).....	76
Tablo-27 Eğitim Durumuna ve Dönemlere Göre İşsizlik Oranı (%) (15 + yaş)	77
Tablo-28 Eğitim Durumuna ve Dönemlere Göre İşsizlik Oranı (%) (15 + Yaş).....	78

Tablo-29 Yaş Grubuna ve Dönemlere Göre İşsizlik Oranı (%) (15 + Yaş)	79
Tablo-30 Eğitim durumuna ve dönemlere göre işsizlik oranı (%) (15 + yaş)	79
Tablo-31 Eğitim durumuna ve İşsizlik nedenine göre işsizler (15 + yaş) (Bin).....	80
Tablo-32 Eğitim Durumuna Ve Aradıkları İşin Türüne Göre İşsizler (15+ Yaş)	81
Tablo-33 Büyüme Oranı% Ve İşsizlik Oranı %	83

HİSTOGRAM LİSTESİ

SAYFA

Histogram-1 Yıllar İtibariyle Kayıt Dışı İstihdam Oranları63

ÖNSÖZ

Yüksek Lisans eğitimim süresinde deneyim, destek, bilgisini esirgemeyen İstanbul Gelişim Üniversitesi hocalarıma ve tez danışmanım Prof. Dr. Alaittin KAZIM KİRTİŞ' e şükranlarımı sunuyorum.

Demet UZUN

GİRİŞ

İşsizlik problemi çoğu ülkede olduğu gibi ülkemizde de büyüyen bir sorun haline gelmiştir. Küreselleşme, teknolojik gelişmeler, ülkenin gelişmişlik seviyesi, demografik yapısı ve sosyo-ekonomik durumu gibi nedenler ülkelerin işgücü piyasalarını buna bağlı olarak da işsizliği etkilemektedir. İşgücü piyasasında yaşanan olumsuz gelişmeler özellikle uzun süredir işsiz olan kişilerin sosyal, ahlaki ve ekonomik sorunlarının daha fazla derinleşmesine neden olmaktadır. Bu sorunlar sadece bireylere değil ülkeye de ekonomik ve sosyal yönden zarar vermektedir.

Ülkelerin gelişmişlik düzeylerinin, sosyal ve ekonomik yapılarının farklı olması işsizlikle mücadelede farklı politikaların uygulanmasına neden olmaktadır. “Aktif İstihdam Politikaları” da önemli mücadele yöntemlerinden biridir. Bu nedenle Aktif istihdam politikalarının uygulama alanının geniş olması ve çeşitli çözüm seçeneklerinden dolayı uzun süreli işsizliğin çözümlenmesinde etkili bir yöntem olduğu varsayılmaktadır. Bu çalışmanın da amacı, Türkiye’de uzun süreli işsizlere uygulanan aktif istihdam politikalarının neler olduğunu sorgulamak ve ne kadar etkin olduğu incelemektir.

Tezin konusu olan “Aktif istihdam politikalarının uzun süreli işsizliğe etkisi ve Türkiye’de istihdamın yapısal analizi” adlı çalışmada daha önce yapılmış tez, kitap, sunum, makale, internet kaynakları vb. çeşitli kaynaklar incelenmiş, İŞKUR ve TÜİK (Türkiye İstatistik Kurumu) verilerinden yararlanılmıştır. Çalışma bugünden geleceğe ilgili kurumların yapacağı uzun süreli işsizlere yönelik aktif istihdam politikalarına yarar sağlayabilecektir.

Çalışmanın sınırlılıkları,

1. Çalışma “Aktif İstihdam Politikalarının Uzun Süreli İşsizliğe Etkileri ve Türkiye’de İstihdamın Yapısal Analizi” konusu kapsamında yapılacaktır.

2. Çalışmada betimleyici yöntem esas alınacak ve çalışma, kamu kurumları kapsamında yapılacaktır.

Çalışmanın önemi, günümüzde uygulanan aktif istihdam politikalarının, işsiz bireyler üzerinde olumlu etkilerinin bulunup bulunmadığı, bu politikaların uygulanması için kullanılan kaynakların, verimli bir şekilde kullanılıp kullanılmadığı ve daha etkin politikaların uygulanmasında karar verilip verilemeyeceği konusunda ikincil kaynaklarla alanında incelemeler yapılacak. Daha önce yapılmış başlıca tez, kitap, sunum, bildiri, seminer, makale, internet kaynakları vb. yazılı kaynakları inceleyerek, analiz ederek, yorumlayarak, karşılaştırarak elde edeceği bilgileri; bilimsel yöntemle rapor edecek ve elde edilen sonuçları ilgili tüm tarafların yararına sunulacaktır.

Çalışmanın yöntemi, çalışmada betimleyici yöntem seçilmiş, çalışmada tümevarım yöntemi izlenmiş ve çalışmanın hazırlanmasında, alanda yer alan ikincil kaynaklardan geniş bir kapsamda yararlanılacaktır.

Çalışma üç bölümden oluşmaktadır; *Birinci bölümde, istihdam ve işsizlik başlığı altında*; istihdam kavramı, tam istihdam kavramı, tam istihdam ve verimlilik, istihdam politikaları ve girişimcilik, istihdam ve iktisadi-toplumsal politikalar, ülkelerarası ilişkiler ve istihdam talepleri, işsizlik kavramı, eksik istihdam kavramı, iş arama yardımları ve istihdam hizmetleri, işgücüne katılma oranı ve bağımlılık oranı, iş arama yardımları ve istihdam hizmetlerinde kamu ve özel istihdam kurumları, yoğun işsizlik ve geleneksel kamu çalışma programları, uzun süreli işsizlik ve nedenleri, işsizlik sigortası ve yardımları ve işsiz kavramı ve işgücü arz–talebi, açık işsizlik, gizli işsizlik, iradi işsizlik, gayri iradi işsizlik, konjonktür el işsizlik, mevsimlik işsizlik, friksiyon el işsizlik, yapısal işsizlik ve doğal işsizlik, klasik ve neo-klasik istihdam teorisi, mahreçler yasası, faiz teorisi, ücret teorisi, marksist istihdam teorisi, keynesyen istihdam teorisi, monetarist istihdam teorisi, arz yanlı istihdam teorisi, yeni klasik istihdam teorisi, yeni keynesyen istihdam teorisi ve yapısalcı istihdam teorisi konularına yer verilmiştir.

İkinci bölümde, istihdam politikalarının işsizliğe etkileri başlığı altında; sayısal esneklik, zamana göre esneklik, fonksiyonel esneklik, ücret esnekliği ve uzaklaşma stratejileri, liberal politikalar, talep yönlü politikalar, arz yönlü politikalar, sözleşmeye dayalı politikalar ve kurumsal politikalar,

Üçüncü bölümde, işsizlik sigortası, ücret garanti fonu, kısa çalışma ödeneği, kıdem tazminatı, erken emeklilik ve işsizlik yardımları, ücret ve istihdam sübvansiyonları, kendi işini kuranlara yardım programları, doğrudan kamu istihdamı, mesleki eğitim programları, kamunun eşleştirme ve danışmanlık hizmetleri, uzmanlaşmış meslek edindirme merkezleri, toplum yararına çalışma programları, işbaşı eğitim (staj) programları ve girişimcilik eğitim programları, Türkiye’de istihdamın ekonomik faaliyet kollarına göre analizi, istihdam edilenlerin işteki durumlarına göre analiz, Türkiye’de kent/ kır istihdamı ve istihdamın bölgesel analizi, istihdamın sosyal güvenceye sahiplik yönünden analizi ve kayıt dışı istihdam sorunu, eğitim istihdam ilişkisi yönünden analiz, yaş ve cinsiyet açısından istihdamın analizi ve çocuk istihdamı, Türkiye’de işsizliğin özellikleri, Türkiye’de işsizliğin genel görünümü, Türkiye’de kent/ kır işsizliği ve işsizliğin bölgesel analizi, işsizlik eğitim ilişkisi, yaş ve cinsiyet açısından işsizlik, Türkiye’de işsizliği doğuran nedenler ve ekonomik büyüme ve işsizlik ilişkisi konularına yer verilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM İSTİHDAM VE İŞSİZLİK

1.1. TEMEL KAVRAMLAR

Bu kısımda, istihdam kavramı, tam istihdam kavramı, tam istihdam ve verimlilik, istihdam politikaları ve girişimcilik, istihdam ve iktisadi-toplumsal politikalar, ülkelerarası ilişkiler ve istihdam talepleri, işsizlik kavramı, eksik istihdam kavramı, iş arama yardımları ve istihdam hizmetleri, işgücüne katılma oranı ve bağımlılık oranı, iş arama yardımları ve istihdam hizmetlerinde kamu ve özel istihdam kurumları, yoğun işsizlik ve geleneksel kamu çalışma programları, uzun süreli işsizlik ve nedenleri, işsizlik sigortası ve yardımları ve işsiz kavramı ve işgücü arz–talebi konularına yer verilecektir.

1.1.1. İstihdam Kavramı

İstihdam, işçilerin üretim faaliyetleri içinde yer almasının sağlanması veya çalıştırılması şeklinde yalın bir dille ifade edilmektedir. İstihdam, belli bir dönemde, bir ekonomide, üretim unsurlarının mevcut olan teknolojiye göre ne ölçüde değerlendirildiği biçiminde de ifade edilmektedir¹.

İşçilerin üretim etkinliğinde bulunabilmesi işverenlerin, üretim unsurlarını bir araya getirmesiyle gerçekleşebilir. Üretim unsurlarını bir araya getiren işveren, istihdama katkı sağlayabilecektir. İşverenlerin, üretim kalemlerini bir araya getirebilmesinin de kolay olmadığını ifade edebiliriz.

İstihdam, bir ekonomi de farklı dönemlerde artış, azalış ve ya durgunluk şeklinde seyredebilmektedir. İstihdamdaki artış, azalış ya da durgunluk biçiminde olan dalgalanmalar dünyada ve ülkede uygulanan veya uygulanacak politik, ekonomik vb. sebeplerden dolayı olabilmektedir. Özellikle teknolojiye meydana gelen değişim ve gelişmeler istihdamı bazen olumlu bazen de olumsuz etkilemektedir. Teknolojiyle beraber istihdam alanı daralan sektörlerde işsiz sayısı artarken, istihdam alanı artan sektörlerde ise işsiz sayısı azalabilmektedir. Bazen de teknolojik gelişmeler sonucu yeni istihdam alanları oluşmakta ama eleman ihtiyacı karşılanamamaktadır. Çünkü aranan nitelikte teknik beceri ve bilgiye sahip bireyler işgücü piyasasında bulunamamaktadır.

Teknolojiyi takip eden kurumsallaşmış örgütler, üretim unsurlarını daha etkin kullanabilmektedir. Çünkü kurumsallaşabilen kuruluşlarda planlama, organizasyon, üretim ve pazarlama bir sistem dahilinde gerçekleşmektedir. Üretim unsurlarını değerlendirirken, gelişen teknolojiyi de dikkate alabilen kurumsallaşmış firmalar istihdama daha uzun süreli katkı sağlayabilirler. Teknolojik gelişmelerin gerektirdiği

¹ Aydın Türkbâl, *İktisada Giriş*, Aktif Kitapevi, İstanbul, 2005, ss. 21-49.

eğitimleri çalışanlarına veren kurumlar, teknolojinin negatif etkilerinden iş görenlerini korumuş olacaktırlar.

1.1.2. Tam İstihdam Kavramı

Tam istihdam kavramıyla ilgili birden fazla tanımlama mevcuttur. Ekonomide istihdam hacminin, işgücüne eşit olduğu durum tam istihdamı ifade eden tanımlardan bir tanesidir. Başka bir tanımlama da tam istihdam, makroekonomi boyutunda değerlendirilerek toplam işgücü arz ve toplam işgücü talebin birbirine eşitlendiği durum şeklinde ifade edilmektedir. Diğer bir tanımlamada ise çalışma istek ve becerisinde olan herkesin üretimin içine dahil olduğu iktisadi durum olarak belirtilmektedir².

Tam istihdam seviyesine ulaşılmasında sadece bireylerin çalışma arzu ve becerisinde olması yeterli olmayabilmektedir. İşgücü arzını karşılayabilecek işgücü talebinin olması gerekmektedir. İşgücü talebinin belirlenmesinde, kuruluşların piyasa beklentilerini iyi analiz etmesi gerektiğini söyleyebiliriz. Kuruluşların piyasa beklentileri doğrultusunda alacakları kararlar mal ve hizmet üretimini etkileyecektir. Mal ve hizmet üretiminin artması, atıl duran üretim unsurlarının üretimin içine dahil olmasını sağlayacaktır. Aynı zamanda işgücüne olan ihtiyacı arttıracaktır. Tam istihdamda amaç toplam işgücü arz ve toplam işgücü talebi, birbiriyle dengelemeye çalışmak olduğunu ifade edebiliriz. Ekonomide, yeni yatırımlar istihdam hacmini olumlu yönde etkilemektedir. Kamu ve özel sektörün yapacağı yeni yatırımlar beraberinde iş arayanlara iş imkânları sağlayacaktır. Girişimcilerin yapacağı yeni kara, hava ve denizyolları, yeni fabrikalar kurması, yeni binalar inşa etmesi gibi faaliyetler istihdam düzeyinin artmasını sağlayacaktır. İstihdam hacminin artması işsiz sayısının azalması anlamına gelecektir. İş imkânı bulan birey, gelir düzeyini arttırarak hem üreten hem de tüketen sınıfın içerisinde yer alacaktır. İstihdam hacminin artması aynı zamanda milli gelirin artması anlamına gelmektedir.

Bir ülkedeki işgücü hacmini çeşitli faktörler etkileyebilmektedir. Ülkede ki nüfus artış hızı, işgücü niteliğinin işgücü taleplerine cevap verip vermemesi, yeni yatırımlar, yasal düzenlemeler, hükümet politikaları, küreselleşmenin getirdiği rekabet gibi unsurların işgücü hacmini etkilediğini belirtebiliriz. İşgücü hacmini etkileyen faktörlerden biri olan nüfus artışı, ülkedeki tüketici birey sayısını arttırmaktadır. Nüfus artışıyla, tüketici birey sayısında artış gözlenirken bir taraftan da üretim kısmında yer alan bireylerin üzerine ek bir maliyet getireceğini söyleyebiliriz. Aynı zamanda nüfus artışı atıl duran üretim faktörlerinin devreye girmesini sağlayacaktır. Alınacak hükümet politikalarıyla nüfus artış hızına paralel

² <http://kosbed.kocaeli.edu.tr/sayi4/selamoglu.pdf>, (Erişim Tarihi: 08.10.2014).

olarak istihdam imkânları iyileştirilmelidir. Tam istihdam ulaşılmak istenen bir durumdur. Tam istihdama ulaşma da, toplam talebi toplam arzla eşleştirme noktasında aktif istihdam politikaları da görev üstlenmiştir.

1.1.3. Tam İstihdam ve Verimlilik

Mevcut yatırımlara yeni yatırımlar eklemek ya da emek verimliliğini arttırmak tam istihdam düzeyine ulaşıldıktan sonra, üretimi arttırmanın yolları arasında sayılmaktadır. Yaşam döngüsünün çalışmak, üretmek ve tüketmek eylemleri üzerine kurulu olduğu düşünülürken, birbirini takip eden çalışmak, üretmek ve tüketmek eylemlerinin gerçekleşmesinde tam istihdamın, amaç rolünden ziyade araç rolünü üstlenmesi gerektiği ifade edilmektedir³.

İnsanoğlu çağlar boyunca hayatını sürdürebilmek için gereksinimlerini karşılamaya çalışmıştır. Zamanla, insanoğlunun ihtiyaçları çeşitlenerek artmış, artan bu ihtiyaçları karşılamada doğa yetersiz kalabilmiştir. Gereksinimlerin çeşitlenmesi yeniden üretimi zorunlu hale getirmiştir. Üretimi gerçekleştirecek olan da işgücünün istihdamıdır. İnsanoğlunun ihtiyaçlarının karşılanmasında istihdam, üretime ve tüketime aracılık etmektedir. İnsanoğlunun ihtiyaçlarının giderilmesinde üretim faktörlerinin en etkin şekilde kullanılması istenen bir durumdur. Mal ve hizmet üretiminde, üretim kaynaklarının en iyi biçimde değerlendirilebilmesi, tam istihdama ulaşma yolunda atılan önemli bir adımdır. Bununla beraber emek verimliliğinin artırılması ve yeni yatırımlar, atıl durumda kalan üretim kaynaklarının üretim sürecine dahil edilmesine aracılık etmektedir.

1.1.4. İstihdam Politikaları ve Girişimcilik

İstihdam, girişimcilerin mal üretmek ve hizmet vermek amacıyla, insanın gereksinimlerini karşılamak üzere diğer üretim unsurlarını olduğu gibi insan kaynağını da üretim sürecinde üretken bir unsur olarak kullanarak, yaratılan değerden çalışana pay vermesi şeklinde nitelendirilmiştir. Girişimci emeğini sunana bir bedel karşılığında çalışma fırsatı vererek istihdam ortamı yaratırken, emeğini ortaya koyan da çalışmasının karşılığında alacağı ücretle istihdam edilmiş olacaktır⁴.

Bir ülkede istihdamın korunabilmesi ve istihdam artışının sağlanabilmesi için üretim unsurlarından biri olan aynı zamanda bu üretim unsurlarını bir araya getiren girişimcilerin devlet tarafından desteklenmesi gerektiğini söyleyebiliriz. Ülkede ki girişimci sayısında meydana gelebilecek yükseliş beraberinde işveren ve çalışan sayısında artışa yol açabilecektir. Türkiye de İŞKUR tarafından yürütülen aktif

³ Cafer Unay, *Makro Ekonomi*, Ekin Kitapevi, Bursa, 2007, ss. 51-62.

⁴ Özlem İşçiçok, *Günümüz Sosyal Politika Sorunları*, Dora Yayınları, Bursa, 2011, ss. 19-33.

istihdam politikaları çerçevesinde girişimci adaylarına yönelik hizmetlerin de olduğu bilinmektedir.

1.1.5. İstihdam ve İktisadi-Toplumsal Politikalar

İşsizlik olgusunun, toplumsal ve ekonomik yapıda ya da işleyişte meydana gelen herhangi bir aksama sonucunda ortaya çıktığı kabul edilmiştir. Bu yüzden de işsizlik probleminin çözümü iktisadi politikaların görev alanına daha fazla girmiştir. İşsizlik problemi iktisadi politikalarla çözülmeye çalışılırken, toplumsal politikaların da sosyal açıdan oluşabilecek aksaklıkların önlenmesinde ki rolü büyüktür. İşsizlik probleminde uygulanan iktisadi ve toplumsal politikaların birbirleriyle uyumlu şekilde yürütülmesi problemin toplumsal sakıncalarını önlemekle kalmayıp çözümünde de kayda değer bir katkı sağladığı dile getirilmiştir⁵.

İşsizliğin önlenmesinde ekonomi politikalarının tek başına yeterli olmadığı görülmektedir. İstihdamın artırılıp, işsizliğin azaltılması için uygulanacak olan sosyal politikalarla, uygulanan veya uygulanacak olan ekonomi politikaları desteklenebilir. Aynı zaman da bir ülkede mevcut olan işsizliğin tamamen bitirilmesi idealize edilmiş bir düşünceden öteye gidemeyeceğini ifade edebiliriz.

1.1.6. Ülkelerarası İlişkiler ve İstihdam Talepleri

İşletmenin bireylerden bağımsız standartlara, kurallara, prosedürlere sahip olması, değişen çevre ülkeler de gereksinim hissettiği kaynaklara sahip olmadıklarından diğer ülkelerin ucuz işçiliğine, doğal kaynaklarına, teknolojilerine ve insan gücüne zaruri olarak ihtiyaç duyar⁶.

Günümüzde ülkelerin birçoğunun ekonomisi ithalat ve ihracat dinamikleri üzerine kurulmakta olduğu söylenebilir. Şirketlerin hem yurt içindeki hem de yurt dışındaki etkin alışverişinin sağlanması ve geliştirilmesi ulaşım ağının düzgün bir biçimde işleyişiyle mümkün olabilecektir. İthalat ve ihracat dinamikleri arasındaki sirkülasyon ve bu sirkülasyona aracılık eden ulaşım ağı ekonominin canlı kalmasını sağlarken istihdamın da devamlılığını beraberinde getirebileceğini ifade edebiliriz. Aynı zamanda kurumsallaşmış firmaların oturmuş düzeni sayesinde, ithalat ve ihracat sürecinde, kurumsallaşmamış firmalara nazaran daha sağlıklı kararların alınıp uygulanabileceğini söylemek mümkün olabilir.

1.1.7. İstihdam Kavramı

İşsizlik kavramının tanımı, uluslararası standarda bağlanmıştır. Uluslararası işsizlik tanımı, üç faktör üzerinde şekillenmektedir. Birincisi bireyin işsiz olma

⁵ Türkbal, a.g.e., ss. 30-40.

⁶ Mehmet Melemen, *Uygulamalı Dış Ticaret İşlemleri*, Türkmen Kitapevi Yayınları, İstanbul, 2008, ss. 45-59.

durumudur. İkincisi kişinin halen çalışmaya uygun durumda olmasıdır. Üçüncü koşul da iş istemek yani aktif iş arayışında bulunmak uluslararası işsizlik tanımına göre işsiz olmanın şartları olarak belirtilmektedir. Kişi işsiz olup iş aramıyor ya da çalışmaya elverişli olduğu halde iş arayışı içinde bulunmuyorsa işsiz sayılmamaktadır. Uluslararası işsizlik tanımında, üç koşuldaki birinin geçerli olmaması durumunda kişi işsiz olarak adlandırılmamaktadır. Birey üç koşulu da sağlıyorsa işsiz olarak kabul edilmektedir⁷.

İşsizlik sorunu çoğu ülkenin ortak sorunudur. İşsizliğin geri kalmış ülkelerde, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde sadece nitelik değiştirdiğini söyleyebiliriz. Nitelik değiştirebilen işsizliğin birey ve toplum üzerindeki etkileri, ülkelerin kültür yapılarına göre bazen benzerlikler bazen de farklılıklar gösterebildiği bilinmektedir. Sonuçta hangi ülkeye giderseniz gidin işsizlik tanımı üç unsur üzerine şekillenmektedir. A ülkesinde ki işsiz birey de B ülkesindeki işsiz birey gibi aktif iş arayan, çalışma istek ve becerisine sahip olup, işi olmayan kişi olarak nitelendirilmektedir.

İşsizlik tanımının standartlaştırılması, işsizlikle ilgili konularda uluslararası karşılaştırmaların yapılıp, işsizlikle alakalı önlemlerin alınmasında yardımcı rol üstlendiğini belirtebiliriz. İşsizlik sorunu bireyi, bireyin çevresini, bireyin ülkesini ve ülkeleri bir silsile şeklinde etkilemektedir.

1.1.8. Eksik İstihdam Kavramı

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) eksik istihdamın, esas işinde çalışmaması sebebiyle var olan işini değiştiren ya da ikinci bir iş arayan ve var olan işindeki gelirin azlığından dolayı iş arayan bireylerden oluştuğunu belirtmektedir⁸.

Eksik istihdamın, kişinin çalıştığı halde iş arayışı içinde olan kişilerden oluştuğunu söyleyebiliriz. Kişinin iş arama sebepleri arasında; mevcut işinde elde etmiş olduğu geliri yeterli bulmaması, kendi yetenek ve donanımına yönelik bir işte çalışmıyor olması, kısmi süreli bir işte çalışıyor olması gösterilebilir. Bireylerin kayıt dışı çalışması, aynı zaman da ülke ekonomisinde görünmeyen, kayıtlara geçmeyen bir ekonomik kayba neden olabilecektir.

Esas işinde çalışmayıp bundan dolayı işlerini değiştirmek isteyenlerin, eksik istihdam içinde yer almalarının da çeşitli sebepleri olabilmektedir. Bu sebepler arasında işgücü piyasasının iş arayanlarda aradığı özelliklerin değişmesi ve ülke ekonomisinin dinamiklerinin değişmesini gösterebiliriz.

⁷ Süleyman Başterzi, *İşsizlik Sigortası*, A.Ü. Hukuk Fakültesi Yayınları, Ankara, 1996, ss. 7-21.

⁸ http://www.tuik.gov.tr/PrelstatistikMeta.do?istab_id=542, (Erişim Tarihi: 22.09.2014).

Ekonomideki sektör dinamiklerinde yaşanan değişiklikler istihdam alanlarının değişmesine de sebep olabilmektedir. İstihdam alanlarının değişmesi, bireylerin farklı sektörlerde istihdam edilebilmesi ya da edilememesi anlamına gelmektedir.

1.1.9. İş Arama Yardımları ve İstihdam Hizmetleri

İstihdam hizmetleri, işgücü piyasasında işgücünü arz edenler ile işgücü talep edenleri buluşturmada aracılık görevini üstlenmiştir. Ülkelerin uyguladığı istihdam politikalarına göre kamu ve/veya özel sektör istihdam kurumları tarafından İstihdam hizmetleri yürütülmektedir. İstihdam kurumları tarafından iş arayanlara, iş arama yardımları ve istihdam hizmetleri içerisinde sadece piyasadaki açık işlerle ilgili bilgi verilmemektedir. İstihdam kurumlarında görev alan iş uzmanları tarafından iş arayanlara bilgi ve tavsiyeler verilmekte olup iş arama sürecinde işletmeler ve işverenlerle kurulacak iletişim için gerekli olan araç ve gereçler de sunulmaktadır⁹.

Teknolojik gelişmeler, bilginin hızlı yayılması, küreselleşme gibi faktörler işgücü piyasasındaki koşulların değişmesine sebep olmaktadır. İşgücü piyasasında yaşanan değişimler, işverenin işgücünde aradığı nitelikleri de değiştirmektedir. Yaşanan hızlı değişim karşısında, emeğini arz edenler ile emek talep edenleri buluşturmada, istihdam kurumlarının işgücü piyasasının ihtiyaçlarına hızlı ve verimli şekilde cevap vermesi beklenmektedir. Ülkenin istihdam politikaları doğrultusunda İstihdam kurumları, ulusal ve uluslararası işgücü piyasasında yaşanan değişimlere uyum sağlayabilmek için istihdam hizmetlerini yapılandırmaya gitmiştir. Özellikle kamu istihdam kurumları istihdam hizmetlerinin etkinliğinin artırılması yönünde ulusal ve yerel düzeyde istihdam politikası belirleme, gelecekteki işgücünü planlama ve işe yerleştirme çalışmaları üzerine eğilmektedir. Aktif istihdam politika araçlarından biri olan istihdam hizmetlerinin yapılandırılması, işsizlikle mücadelede tek başına yeterli bir çözüm olmayıp, yardımcı unsurlardan biri olduğunu da söyleyebiliriz.

1.1.10. İşgücüne Katılma Oranı ve Bağımlılık Oranı

Bağımlılık oranı, çalışma çağı içerisinde yer alan bireylere bağımlı olan kitlenin kabaca ölçüsüdür denilebilir. Türkiye İstatistik Kurumu(TUİK) bağımlılık oranını 65 ve yukarı yaştaki birey sayısı ile 0-14 yaş aralığındaki birey sayısının toplamının, 15-64 yaş grubundaki nüfusa oranının yüzde olarak ifadesi şeklinde tanımlamıştır. TUİK bağımlılık oranını tanımlarken çalışma çağı nüfusunu 15-64 yaş aralığında, bağımlı nüfusu da 14 ve 14 yaşın altında yer alanlar ile 65 ve 65 yaş üstündeki yaş grubunu baz almaktadır. “ Bağımlılık Oranı ” gibi İstihdama yönelik önemli kavramlardan bir

⁹ Unay, a.g.e., ss. 35-39.

diğeri de “ İşgücüne Katılma Oranı ” olduğunu söyleyebiliriz. İşgücüne katılma oranı, toplam nüfus içinde işgücünün payı ve çağ nüfusun içinde işgücünün payı olarak tanımlanmıştır¹⁰.

Bir ülke de yaşayan insanların tümü tüketici konumundayken, çalışma çağı içerisinde yer alanların bir taraftan üretici bir taraftan da tüketici konumunda yer aldığını söyleyebiliriz. Çalışma çağı içerisinde yer alan üretici kesimin, ekonomik faaliyete katılmayan tüketici kesim karşısında sayısının azalması işsizliği ve kaosu beraberinde getirebilecektir. Bu yüzden de üretime katılanların kendileriyle beraber üretime katılmayanlara da yetecek ölçüde ekonomik faaliyette bulunmaları tüketim-üretim dengesinin sağlanması açısından gerekli olacağını söyleyebiliriz. Bu denge de bağımlılık oranına bakılarak belirlenmektedir.

1.1.11. İş Arama Yardımları ve İstihdam Hizmetlerinde Kamu-Özel İstihdam Kurumları

İş arama yardımları ve istihdam hizmetleri kamu-özel kurum ve kurumları tarafından verilen bir hizmettir. İşsizliğin azaltılması, istihdamın korunması aşamasında genellikle kamu istihdam kurumları daha fazla görev ve sorumluluk almıştır. Kamu istihdam kurumlarının hedef kitlesi ile özel istihdam kurumlarının hedef kitlesi farklı olabilmektedir¹¹.

İstihdam hizmetleri içerisinde yer alan iş arama yardımlarının, istihdama etkilerini inceleyen çalışmaların bulguları, baskın olarak olumlu yönde olmuştur. Fakat iş arama yardımlarının işsizlerin istihdamı üzerinde olumlu sonuçlanmasının sebepleri arasında iş arama yardımları ve istihdam hizmetlerinin verildiği dönemdeki ekonomik şartlarla ilişkili olduğu görülmüştür. İş arama yardımlarının ekonominin büyüme döneminde olumlu sonuçlar verdiği, ekonominin durgunluk ve gerileme dönemlerinde ise olumlu sonuçlar vermediği elde edilmiştir. Şunu söylemek gerekir ki ekonomi ister büyüme döneminde ister gerileme döneminde olsun bireyler farklı nedenlerle iş aramaya devam edeceklerdir. İş arayanların ve açık işlerin de birbirinden farklılık göstermesi iş arama sürecinde seçilen yolların ve çözümlerin değişmesi demektir. İstihdam kurumları da iş arama sürecinde iş arayanların yardım alabileceği birimlerdir. Birimler de iş arama yardımlarını genellikle iş uzmanları yapmaktadır. Kamu ve özel kurum ve kuruluşlarda çalışan iş uzmanlarının işgücü piyasasındaki işler, firmaların özellikleri, firmaların personel seçerken aradıkları kriterler hakkında bilgilendirme yapması vb. iş arama yardımları iş arayanlara sunulan hizmetler arasındadır.

¹⁰ Türkbal, a.g.e., ss. 65-71.

¹¹ Melemen, a.g.e., ss. 16-19.

1.1.12. Yoğun İşsizlik ve Geleneksel Kamu Çalışma Programları

Geleneksel kamu çalışma programları, işsizliğin yoğun olduğu dönemlerde kamu sektöründe, kısa süreli yaratılan geçici işlerdir. Devlet eliyle yürütülen geçici işler, genellikle işgücü piyasasında iş bulma olasılığı az ve eğitim seviyesi düşük işsizlerin istihdamına yönelik çalışmalardır. Geleneksel kamu çalışma programları ile işsizlerin çalışma alışkanlıklarını kaybetmemesi ve işgücü piyasasında aktif olarak yer alabilmeleri sağlanmaktadır. Kamu çalışma programları ile işgücü piyasasında atıl konumda bulunan işsizler, üretken konuma geçerek kendilerine ve ailelerine geçici gelir desteği elde etmektedir. Geçici olarak elde edilen kazanç, işsiz bireyleri ve ailelerini kısa süreli de olsa maddi ve manevi yönden rahatlatmakta olduğunu söyleyebiliriz. Ülkemizde kamu çalışma programı olarak, toplum yararına program (TYP) adı altında genellikle işsizliğin fazla olduğu bölgelerde ve dönemlerde geçici işler yaratılmaktadır. Yaratılan işler çoğunlukla kamu da park ve bahçe düzenlemesi, ağaçlandırma, alt yapı çalışmaları gibi işler olmaktadır¹².

İşsizlikle mücadelede geleneksel kamu çalışma programlarının yanı sıra topluluk temelinde ya da yerel düzeyde oluşturulmuş küçük ölçekli programlar da bulunmaktadır. Yerel ya da topluluk temelinde oluşturulan programlar yerel yönetimlerden destek görmesine rağmen, gönüllü grupların ve sivil örgütlerin katılımı ile gerçekleşmektedir. Gönüllü grupların ve sivil toplum örgütlerinin yerel ya da topluluk temelli programlara verdiği destekle daha büyük kitlelere ulaşıldığını söyleyebiliriz. Sivil toplum örgütleri kâr amacı gütmeyen, toplum yararına çalışan gönüllü kişilerin bir araya gelmesiyle oluşan kuruluşlardır. Yerel yönetimlerin de destek verdiği sivil toplum örgütlerinin temel amacı toplumda dayanışma ve yardımlaşmaya ön ayak olabilmektir. İşsizliğin ve yoksulluğun önlenmesinde çeşitli sivil toplum örgütleri yaptıkları faaliyetlerle nakdi ve ayni yardım çalışmalarında bulunmaktadır. Aynı zaman da sivil toplum örgütleri dezavantajlı grup içerisinde yer alan kadınların, gençlerin ve engellilerin sorunlarına yönelik özellikle yoksullukla mücadelede yapılan projelere destek vermektedir.

Yerel ya da topluluk temelinde oluşturulan programların uygulanabilirliği ve yeterli kitlelere ulaşabilmesi için sivil toplum örgütlerinin tek bir çatı altında hareket etmesi gerektiğini belirtebiliriz. Gönüllü grupların ya da sivil toplum örgütlerinin birbirleriyle olan iletişim ve koordinasyon eksikliği yoksullukla ve işsizlikle mücadelede kitlelere, istenilen seviyede ulaşmayı engellemektedir.

¹² Saim Aşçı, "İşsizlik ve Türkiye'deki Dinamikleri", *Mercek Dergisi*, Ankara, 1999, ss. 42-59, s. 49.

1.1.13. Uzun Süreli İşsizlik ve Nedenleri

İşsizlik, var olan iş ve ücret koşullarını kabul ederek, çalışma arzu ve becerisine sahip olup, emeğini sunduğu halde, bireylerin iş bulamama durumuna denilmektedir. İş arayanlar işgücü piyasasındaki koşulları kabul ettiği halde iş bulamayarak atıl kalmaya devam etmektedir. Üretimin içerisinde yer alamamaktadır. Çalışma isteğinde olan bireyler istihdam edilme arzusundadırlar¹³.

İnsanın yaşamını devam ettirebilmesi için başta beslenme ve barınma ihtiyacını karşılaması gerekmektedir. İşgücü piyasasında emeğini sunduğu halde uygun iş bulamayan birey, gelir kaybına uğrayarak alım gücü azalacaktır. Sosyo-ekonomik gücü zayıf olan bireyler uzun süreli işsizlik durumunda yoksullukla mücadele etmeye başlayacaklarını söyleyebiliriz. Sosyal bir varlık olan bireyin gelir kaybı hem kendini hem de çevresini olumsuz etkileyecektir. Ekonomik gücü zayıf bireylerin işsiz kalması çocuklarının hem eğitimlerinde hem de fiziksel ve ruhsal sağlıklarında sorunların çıkmasına yol açabilecektir. İyi eğitim alamayan, yoksulluğun getirdiği olumsuz koşullarda büyüyen bireylerin toplumsal, ekonomik ve siyasi sorunların daha da büyümesine sebep olabileceğini belirtebiliriz.

İnsanın geçimini sağlayabilmesi için para kazanması gerekmektedir. Para kazanabilmesi için de işe ihtiyacı vardır. İş sadece bireyin para kazanması demek değildir. Aynı zamanda geleceğe güvenle bakmak, topluma kimliğini ve statüsünü kabul ettirmek, benliğine saygı duymak, kendini ve çevresini güvende hissetmek gibi manevi duyguların doyurulmasıdır. İş bulamayan birey işsiz kalarak, gelir kaybının yanında manevi duygularında da kayıplar yaşayabilmektedir. İşsizliğin getirdiği maddi ve manevi kayıplar kimi zaman kısa vade de kimi zamanda uzun vade de atlatılabilmektedir. Maddi ve manevi kayıpların, işsizler üzerindeki etkisinin yaşa, cinsiyete, eğitim düzeyine, ataerkil bir toplum olup olmaması gibi toplumun kültürel yapısındaki farklılıklardan etkilenebileceğini söyleyebiliriz. Mesela işgücüne yeni dahil olmuş genç bir bireyin işsiz kalması ile 10-15 senelik iş tecrübesi olan bireyin işsiz kalması bireylerde psikolojik ve ekonomik açıdan aynı olmayabilmektedir.

İş arayanların iş bulamamasının çeşitli nedenleri olabilmektedir. Bireyin iş bulamamasının sebebi veya sebepleri ne olursa olsun uzun süreli bir işsizlik birey üzerinde olumsuz etki yaratacaktır. Uzun süreli bir işsizlik bireyin iş bulma konusunda ümitlerinin kırılmasıyla sonuçlanabilmektedir. Ümidi kırılan birey iş aramaktan vazgeçerek işgücü piyasasının dışında kalmaktadır.

¹³ Müjdat Şakar, "İşsizlik Sigortasının Türkiye'de Uygulanabilirliği ve Kıdem Tazminatı Müessesesi ile İlişkileri", *İş Hukuku Dergisi*, İstanbul, 1992, ss. 302-320, s. 305.

1.1.14. İşsizlik Sigortası ve Yardımları

İşsizlikle mücadelede istihdam politikaları pasif ve aktif istihdam politikaları olarak sınıflandırılmaktadır. İşsiz bireylere Pasif İstihdam politikalarıyla gelir desteği sağlanmaya çalışılırken aktif istihdam politikalarıyla da işsiz bireylerin işgücü piyasası içerisinde kalabilmesine yönelik çalışmalar yapıp, tedbirler alınmaktadır. Aktif ve pasif istihdam politikaları ülkeden ülkeye içerik ve işleyiş bakımından farklılıklar gösterebilmektedir. Ükelere göre farklılık gösterebilen aktif ve pasif istihdam politikaları birbiriyle etkileşim halinde olabildiği gibi birbirinden bağımsız politikalar olarak da yürütülebilmektedir. Kamu da İŞKUR aracılığıyla yürütülen aktif ve pasif istihdam politikalarının işsizlikle mücadelede genelde birbiriyle etkileşim durumunda olduğunu ifade edebiliriz¹⁴.

Pasif istihdam politikaları içerisinde yer alan işsizlik yardımları ve sigortası, işsizlik ödemeleri olarak ifade edilmektedir. İşsizlik ödemeleri, işsizliğin sebep olduğu gelir kaybını en aza indirgeyebilmek amacıyla işsiz bireylere gelir desteği vermeyi amaçlamıştır. Kurum ya da kurumlar işsiz bireylere gelir desteği sağlayarak işsizlerin yaşam standartlarının gerilemesine engel olmaya çalışmaktadır. Kurum ya da kurumlar işsiz bireylere ekonomik yönden destek verirken diğer taraftan çıkabilecek sosyal sorunların büyümesine de engel olmaya çalıştığını söyleyebiliriz. Ülke politikaları çerçevesinde şekillenen işsizlik ödemelerinden yararlanma koşulları ve işsizlik ödemelerinin süresi esnek ya da katı kurallar konularak uygulanabilmektedir. Uygulanan hem esnek hem de katı kuralların olumlu sonuçlarının yanında olumsuz sonuçlarının da olması işsizlik ödemelerinin eleştirilmesine sebep olmaktadır.

İşsizlik ödemeleri içerisinde yer alan işsizlik sigortası, işsizlik sonucu ortaya çıkan zararın tazminine yönelik bir uygulamadır. Ülkelerin gelişmişlik seviyelerine göre de işsizlik sigortasının işleyişinde farklılıklar görülebilmektedir. Ülkemizde işsizlik sigortasından yararlanabilmek için bazı şartları sağlıyor olmak gerekir. Aynı zamanda işsizlik sigortası pasif istihdam politikası aracı olmasına rağmen, ülkemizde aktif istihdam politikası araçlarıyla da ilişkilendirilmiştir. İşsizlik yardımları da işsizlik sigortası gibi işsizlere gelir desteği veren pasif istihdam politika aracıdır.

1.1.15. İşsiz Kavramı ve İşgücü Arz–Talebi

İşgücü arzı ile işgücü talebi arasındaki dengesizlik işsizliğin meydana gelmesine sebep olmaktadır. İşgücünü arz eden birey çalışmaya hazır durumdadır. Cari ücret karşılığında çalışmak istemekte ve aktif olarak iş aramaktadır. Cari ücret düzeyinde çalışmak isteyen, çalışabilecek durumda olup, aktif olarak iş aradığı

¹⁴ Işığık, a.g.e., ss. 50-71.

halde iş bulamayan kimseye “ işsiz ” denilmektedir. İşgücü arzının, işgücü talebinden fazla olması durumunda kişilerin iş bulmasının zorlaşmakta olduğunu söyleyebiliriz. İşgücü arzına karşılık işgücü talebi yaratılamaması da istihdamın gerçekleşmesine engel teşkil etmektedir¹⁵.

İşgücü arzını karşılayabilecek istihdamın oluşturulamaması, iş arayan bireyleri işveren karşısında ücret ve çalışma hakları konusunda güçsüz bırakmaktadır. İşsizliğin fazla olduğu yerde, geçinmek zorunda olan birey bazen kayıt dışı çalışmaya bazen de düşük ücretle çalışmaya razı gelebilmektedir. Emek arz ve talebi arasında yaşanan dengesizlik bireyleri, bireylerin yakın ve uzak çevresini de etkilemektedir. Emek talebinin meydana gelmesine farklı unsurlar etki edebilmektedir. Dünya ve ülke piyasası, döviz ve kur düzeyi, ihracat ve ithalat, ülke ve dünya ekonomisinde yaşanan gelişmeler, ülke nüfusu, ülkenin demografik yapısı vb. daha birçok faktörün işgücü talebini etkilediğini ifade edebiliriz. İşgücü talebini etkileyen faktörler işgücü arzını nitelik ve nicelik bakımından da etkileyebilmektedir. Aynı zamanda işgücü talebini etkileyen unsurların farklı işsizlik türlerinin oluşmasına sebep olduğundan da söz edebiliriz.

Mesela işveren genel bir işçi alımında kadın ve erkek işçinin yasal çerçevede kendisine getireceği maliyeti değerlendirebilmektedir. İşveren tarafından, kadın istihdamının maliyetleri arttırıcı yanları mevcut bulunmaktadır. Kanunlarımızda işyerinde çalışan kadın sayısının belli bir sayıya ulaştığında işverenin, işyerinde emzirme odası bulundurma, kreş hizmeti sağlama zorunluluğunun olduğu bilinmektedir. Aynı zamanda kadınlara tanınan ücretli doğum izni ve onu takip eden ücretsiz izin süresi işverenlerin kadın işçi çalıştırmaktan kaçınmalarına sebep olabilmektedir. Kadınların çalışma hayatlarına devam edebilmesi için çıkarılan kanunlar bazen kadınların aleyhine sonuçlanabilmektedir.

1.2. İŞSİZLİK ÇEŞİTLERİ

Bu kısımda, açık işsizlik, gizli işsizlik, iradi işsizlik, gayri iradi işsizlik, konjonktür el işsizlik, mevsimlik işsizlik, friksiyon el işsizlik, yapısal işsizlik ve doğal işsizlik konularına yer verilecektir.

1.2.1. Açık İşsizlik

Çalışma istek ve yetisine sahip olup, işgücü piyasasında cari ücret seviyesinde çalışmaya razı olduğu halde, kişinin iş bulamama durumuna açık işsizlik

¹⁵ Şevki Çobanoğlu, *Türkiye'de Ekonomi Politikaları ve İşsizlik Meselesi*, Doğu Yayınları, İstanbul, 1992, ss. 45-78.

denilmektedir. Açık işsizlik işgörenin kendi kusurundan kaynaklanmayan ve isteği dışında meydana gelen işsizlik halidir¹⁶.

Açık işsizlik türlerinden bazıları, ekonomide yaygın olarak görülebilenken bazı açık işsizlik türleri ise bir ya da birkaç sektörde görülebilmektedir. Açık işsizlik kendi içinde İradi (istemli) işsizlik ve gayri iradi (istem dışı) işsizlik olmak üzere ikiye ayrılmakta olup gayri iradi işsizlikte kendi içerisinde sınıflandırılmaktadır.

Bir ülkenin gelişmişlik düzeyi, kültürel özellikleri, demografik yapısı vb. özellikleri işsizlik türlerini ve işsizlik türlerinin sınıflandırılmasını etkilemektedir. Örneğin az gelişmiş ve ya gelişmekte olan ülkelerde yoğun olarak gizli işsizlik görülürken, gelişmiş ülkelerde ise gizli işsizliğin yerini konjonktürel işsizlik alabilmektedir.

Açık işsizliği tarım içi ve tarım dışı alanlarda değerlendirecek olursak, açık işsizliğin tarım dışı sektörlerde daha yoğun yaşandığını söyleyebiliriz. Tarım sektörü genellikle aile işletmeciliği sistemi üzerine kurulmuştur. Bireyler aile bağlarından dolayı, başka bir iş arayışına girmek yerine aile işletmesi içinde kalarak üretime dahil olmayı seçmektedir. Bireyin başka bir işte çalışmak yerine aile içinde kalarak çalışması tarım sektöründeki açık işsizliğin diğer sektörlerde yaşanan açık işsizlikten daha düşük olmasına sebep olmaktadır.

1.2.2. Gizli İşsizlik

Ekonomide çalışan olarak görünmesine rağmen, kişilerin çalıştıkları iş ortamından çekilmeleri durumunda, üretimde hiçbir azalma olmuyorsa, o ekonomide gizli işsizlik var demektir. Kısaca çalışma durumu var iken, verim düşüklüğüne bağlı ortaya çıkan işsizlik gizli işsizlik olarak ifade edilmektedir¹⁷.

Genellikle az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde gizli işsizlik daha yoğun yaşanmaktadır. Ekonominin tarıma dayalı olması, devletin işveren konumunda bulunması gibi sebepler gizli işsizliğin az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde daha yaygın görülmesine neden olmaktadır.

Gizli işsizliği en aza indirgeyebilmek için sosyal ve ekonomi politikalarının birbirleriyle uyum içerisinde sürdürülmesi gerekmektedir. Özellikle gizli işsizliğin fazla yaşandığı tarım sektöründe, gizli işsizliği önleyebilmek için çeşitli tedbirler alınmaya çalışılmaktadır¹⁸.

Özellikle tarım alanlarının miras yoluyla parçalara ayrılması üretimi olumsuz etkilerken aynı zamanda gizli işsizliğin oluşmasına da sebep olmaktadır. Hukuki

¹⁶ İsmail Arıkan, "İşsizlikle Savaş Tedbirleri ve Memleketimizde Geçerlilikleri", *İİBK İşgücü Dergisi*, Ankara, 1997, ss. 25-34, s. 29.

¹⁷ Fevzi Demir, *İş Güvencesi ve 4857 Sayılı Kanunun Başlıca Yenilikleri*, TES-İŞ Eğitim Yayınları, Ankara, 2003, ss. 45-52.

¹⁸ Halil Dirimtekin, *İşsizlik Sorunları*, EİTİA Yayınları, İstanbul, 1965, ss. 32-43.

alanda yapılacak yeni düzenlemelerle, tarım sektöründe mevcut olan gizli işsizlik en aza indirgenebilecektir.

Tarım sektörü dışındaki diğer sektörlerde de gizli işsizliğin olduğu bir gerçektir. Kamu ya da özel sektörde istihdam fazlası personele de rastlamak mümkündür. Alınmaya çalışılan tedbirler arasında tarım sektöründe çalışan gizli işsizlerin, ekonomiye katkı sağlayan bireyler haline getirilmesi ve tarım dışı sektörlerde istihdamının kaydırılmaya çalışılması gösterilebilir.

1.2.3. İradi İşsizlik

İradi işsizliğin ortaya çıkış sebebi subjektif sebeplerden kaynaklanmaktadır. Subjektif sebepler arasında bireyin kendi bilgi ve becerisi dışındaki işlerde çalışmak istememesi, cari ücreti az bulması, çalışma koşullarını beğenmemesi gibi nedenler sıralanabilir¹⁹.

İradi işsizlikte kişinin bir işinin olup olmaması kendisine bağlıdır. Birey seçim yaparak işsiz kalmayı, çalışmaya tercih edebilmektedir.

İradi işsizlikte, birey isteyerek işsiz kalmayı tercih etmektedir. Çalışma güdüsünün zayıf olması, ailenin gelir talebinin yüksek olmaması, istismar edileceğini düşünmesi gibi sosyo-psikolojik unsurlar bireyi iradi işsiz yapmaktadır²⁰.

İradi işsizler işgücü piyasasında çalışabilecekleri işler olmasına rağmen, sosyo-psikolojik unsurlardan dolayı çalışmamaktadır. İradi işsizlerin sosyo-psikolojik etkenler sebebiyle işsiz kalması kişi başına düşen milli gelirin düşmesine, bağımlı nüfusun artmasına, insan gücünün etkin kullanılamamasına neden olmaktadır.

1.2.4. Gayri İradi İşsizlik

İşsizlik türlerinden biri olan gayri iradi işsizlik, irade dışı nedenlerden ortaya çıkmaktadır. Birey işgücü piyasasındaki cari ücreti, çalışma koşullarını kabul etmesine rağmen iş bulamamaktadır. Gayri iradi işsizlik aynı zamanda açık işsizlik olarak da isimlendirilmektedir. Genellikle teknolojinin, uzmanlaşmanın ve iş bölümünün yoğun olduğu ülkelerde görülen bir işsizliktir²¹.

Gayri iradi işsizlik, iradi işsizlik gibi sosyo-psikolojik etkenlere bağlı bir işsizlik türü değildir. Tamamıyla kişinin iradesi dışında gelişen bir işsizlik türüdür. Aynı zamanda gayri iradi işsizlik kendi içinde işsizliğin ortaya çıkış nedenlerine göre de sınıflandırılmaktadır.

¹⁹ Demir, a.g.e., ss. 13-15.

²⁰ Nusret Ekin, *Gelişen Ülkelerde ve Türkiye'de İşsizlik*, Sermet Matbaası, İstanbul, 1991, ss. 28-37.

²¹ Birsen Ersel, *Türkiye'de İşsizlik ve İşsizlik Sigortası*, Dilek Ofset Matbaacılık, İstanbul, 1999, ss. 43-48.

Uzmanlaşmanın ve iş bölümünün geliştiği ekonomilerde, efektif talebin düşük düzeyde kalması üretim kapasitesinin tam olarak kullanılmamasına sebep olmaktadır. Üretim kapasitesinin kullanılmaması üretimin azalması, üretimin azalması da işgücü talebinin durması ya da gerilemesi anlamına gelmektedir. Kişinin iradesi dışında gelişen, ekonomideki talep yetersizliğinden kaynaklanan bu işsizlik türü gayri iradi işsizlik olarak ifade edilmektedir²².

Gayri iradi işsizlik kişinin kontrolünde olmayan, ekonomik unsurlardan etkilenen bir işsizlik türüdür. Talep seviyesinin düşmesi sonucu üretilen mal ve hizmet satılamamaktadır. Üretilen mal ve hizmetin satılamaması, girişimcinin işletmesinde bazı kısıtlamalara gitmesine neden olmaktadır. Girişimci tarafından yapılan bu kısıtlama bazen üretimin durdurulması bazen de işçilerin işten çıkarılması şeklinde olabilmektedir.

Sonuçta talep yetersizliğine bağlı üretilen mal ve hizmetlerin satılamaması istihdamı olumsuz etkilemektedir. Gayri iradi işsizliği önlemeye yönelik yapılacak çalışmalarda ekonomik unsurların bir bütün olarak değerlendirilmesi çözümün daha sağlıklı işlemesine neden olabilecektir.

1.2.5. Konjonktürel (Devresel) İşsizlik

Konjonktürel işsizlik, daha çok sanayileşmenin yoğun olduğu ülkelerde görülmektedir. Aşırı üretimin sebep olduğu milli gelir ve üretimde yaşanan dalgalanmalardan kaynaklanmaktadır. Devresel işsizlikte denilen konjonktürel işsizlik, daha çok gelişmiş ekonomilerde uzun vadede yaşanan ekonomik durgunluk sonucunda ortaya çıkmaktadır²³.

Kapitalist ekonomilerde dönemsel meydana gelen krizlerin sebep olduğu konjonktürel işsizlik, irade dışı bir işsizliktir. Sanayi dallarından özellikle dayanıklı mal üreten sektörel alanda görülmektedir²⁴.

Üretilen malların dayanıklılık süresinin uzaması, ihtiyaç sahiplerinin dayanıklı malları daha uzun vade de kullanmaları anlamına gelmektedir. Uzun süreli kullanılan dayanıklı mallar, tüketici tarafından yeni bir malın talep edilme süresini uzatacaktır. Sürenin uzaması piyasadan talep alamayan işverenin üretimi durdurması ve işçi tasarrufuna gitmesi demektir. Kısacası devresel işsizlik efektif talebe bağlı gelişen bir işsizlik türüdür.

²² Emre Gönensoy, *İşsizlik, Durgunluk ve Enflasyon*, Boğaziçi Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 1978, ss. 54-62.

²³ Hamdi Mollamahmutoğlu, *İş Hukuku*, Turhan Kitabevi Yayınları, Ankara, 2004, ss. 39-47.

²⁴ Hacer Ansal, *Türkiye Emek Piyasasının Yapısı ve İşsizlik*, Numune Matbaacılık, İstanbul, 2000, ss. 45-52.

1.2.6. Mevsimlik İşsizlik

Mamul endüstrisinde, üretimin yıl boyunca sürekliliğinin olmayışı, üretimin belirli ay ve mevsimlerde yapıyor olması nedeniyle ortaya çıkan işsizlik türüne, mevsimlik işsizlik denilmektedir²⁵.

Mevsimlik işsizlikte, ekonomik faaliyetlerin belli zaman aralıklarında yapıyor olması işgücü talebinde dalgalanmalara sebep olmaktadır. İşgücü talebinde yaşanan dalgalanmalar, talebin yoğun olduğu dönemlerde istihdamda artışı sağlarken işgücü talebinin azaldığı dönemlerde de işsiz sayısının artmasıyla sonuçlanmaktadır.

Ekonominin bazı sektörlerinde ekonomik faaliyetler yıl boyunca yapılamayıp belli dönem, ay veya mevsimde yapılabilir. Genellikle inşaat, tarım, turizm gibi alanlarda mevsimlik işsizlik daha yoğun görülmektedir²⁶.

Ekonominin tarıma dayalı olduğu toplumlarda üretim coğrafi özellikler, iklim ve doğa koşullarından etkilenmektedir. Tarım alanlarındaki iklim, coğrafi özellikler gibi bölgesel farklılıklar işgücü talebinin belirli dönemlerde artışına ve ya azalışına sebep olmaktadır. Özellikle hasat zamanlarında işgücüne olan ihtiyaç artmaktadır. Örneğin ülkemizde geçimlerini mevsimlik işçi olarak kazananların Doğu ve Güneydoğu Anadolu bölgesinden diğer bölgelere göç etmesini gösterebiliriz. Turizm sektöründen mevsimlik işsizliğe örnek verirsek kış turizminde çalışanların diğer dönemlerde işsiz kalmasını söyleyebiliriz.

1.2.7. Friksiyonel İşsizlik

İşgücü arz ve talebinde genel bir denge olmasına karşın, iş görenlerin kısa süreli yer değiştirmelerinden kaynaklanan bir işsizlik türüdür. Yapısı itibariyle kısa sürelidir. Kısa süreli bir işsizlik olduğundan friksiyonel ya da arızı (geçici) işsizlik olarak isimlendirilmektedir. İşletmelerde yaşanan işçi giriş ve çıkış hareketlerinin yoğun olduğu dönemlerde geçici işsizlikte artış eğilimi görülmektedir²⁷.

Her ekonomide görülebilen bir işsizlik türüdür. Geçici işsizliğe sebep olan durum işgücü piyasasının iyi işlememesinden kaynaklanmaktadır. İşgücü piyasasının iyi işlememesi, bireylerin nerede ne gibi işler olduğunu bilememelerine neden olmaktadır.

Friksiyonel işsizlik, ekonomide yaşanan sağlıklı işleyişin göstergelerinden biri olarak kabul edilmiştir. Bu tür işsizlik bir kurumdan ayrılıp diğer bir kurumda işe başlayıncaya kadar geçen süreyi ifade etmektedir. İşçi devrini işsizlik oranı ile

²⁵ Dilek Eyüboğlu, *2001 Krizi Sonrasında İşsizlik ve Çözüm Yolları*, Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, Ankara, 2003, ss. 32-43.

²⁶ Gönensoy, a.g.e., ss. 57-64.

²⁷ Erinç Yeldan, *İşsizlik ve Orta Vadeli Program*, Beta Yayınları, İstanbul, 2009, ss. 55-79.

ilişkilendirecek olursak, işçi devrinin fazla olduğu dönemlerde arazi işsizlik oranının da arttığını belirtebiliriz²⁸.

Var olan işini çeşitli sebeplerden dolayı değiştirmek isteyen işgücünün, kendisini iyi hissedeceği, kendisine uygun bulunduğu bir işte çalışması bireyin daha verimli olmasını sağlayacaktır. Bireyin performansının artması hem işletmeye hem de ekonomiye olumlu yönde yansiyacaktır.

1.2.8. Yapısal İşsizlik

Yapısal işsizliğin çözümlenmesinde farklı öneriler ortaya konmuştur. Sunulan öneriler arasında emeklilik zamanı gelenleri emekli edip, emeklilerden boşalan yerlere yeni işsizlerin istihdam edilmesi gelmektedir. İşletme içindeki çalışma alanlarındaki işler, parçalara ayrılarak yeni istihdam alanları oluşturulması ise bir başka sunulan öneri olmuştur²⁹.

Yapılan öneriler uygulanmaya çalışılmış olup kısa vade de olumlu, uzun vade de olumsuz sonuçlarla karşılaşmıştır. Örneğin kişilerin erken emekli edilmesi kayıt dışı istihdama ve kayıt dışı ekonominin oluşmasına sebep olmuştur. Aynı zaman da çalışma alanlarının parçalara ayrılması ilerleyen zamanlarda işverene maddi açıdan yük bindirmiştir.

Yapısal işsizliğin temeli ekonomideki ana unsurlara ve değişikliklere bağlı gelişen bir işsizlik türüdür. Üretim kapasitelerinin ve araçlarının yeterli olmadığı, aynı zamanda nüfus artış hızının yüksek seyrettiği gelişmemiş ekonomilerde görülmektedir³⁰.

1.2.9. Doğal İşsizlik

Doğal işsizlik, ülkede uygulanan ekonomi politikalarıyla ortadan kaldırılamayan işsizlik olarak tanımlanmıştır. Bir başka tanımlamada ise enflasyon oranında artış oluşturmadan devam ettirilebilen en düşük işsizlik oranı olarak ifade edilmektedir.1986 senesinde M. Friedman tarafından ortaya atılan bir kavramdır. Ekonomilerin doğal işsizliği önlemeye çalıştıklarında enflasyonla mücadele etmek zorunda kalacakları belirtilmektedir³¹.

En düşük işsizlik oranını temsil eden doğal işsizlik, içerisinde yapısal ve friksiyonel işsizliği barındırmaktadır. Yapısal ve friksiyonel işsizliğin ekonominin sağlıklı işlemesi için gerekli olan işsizlik türleri olduğunu söyleyebiliriz.

²⁸ Berrin Ceylan Ataman, "İşsizlik Sorununa Yeni Yaklaşımlar", *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 1998, ss. 23-34, s. 27.

²⁹ Gönensoy, a.g.e., ss. 10-40.

³⁰ Ansal, a.g.e., ss. 23-39.

³¹ Eyüboğlu, a.g.e., ss. 35-47.

Doğal işsizlik oranı uzun dönemli fiili işsizlik oranları ile ifade edilmektedir. Doğal işsizlik oranının hesaplanmasında kullanılan, belirlenmiş bir yöntem yoktur. Farklı sektörlerin büyüme özellikleri, nüfusun yapısı, işsizlik sigortası, asgari ücret uygulamaları doğal işsizliği belirleyen etkenler arasında gösterilmektedir³².

Doğal işsizliği belirleyen unsurlardan biri olan demografik özellikler işgücü piyasasını, işgücü piyasası da doğal işsizliği etkilemektedir. Örneğin kadın, erkek ve genç nüfusun toplam nüfus içindeki payı, doğal işsizliğin yüksek ya da düşük seviyede çıkmasına sebep olabilmektedir.

1.3. İSTİHDAM TEORİLERİ

Bu kısımda, klasik ve neo-klasik istihdam teorisi, mahreçler yasası, faiz teorisi, ücret teorisi, marksist istihdam teorisi, keynesyen istihdam teorisi, monetarist istihdam teorisi, arz yanlı istihdam teorisi, yeni klasik istihdam teorisi, yeni keynesyen istihdam teorisi ve yapısalci istihdam teorisi konularına yer verilecektir.

1.3.1. Klasik ve Neo-Klasik İstihdam Teorisi

İktisat tarihinde 1776-1929 yılları arası Klasik ve Neo klasik düşüncenin hakim olduğu bir dönemdir. Günümüz iktisat düşüncelerinin temelleri 1776 yılında Adam Smith tarafından atılmıştır. Adam Smith 1776 yılında yayınlattığı “Ulusların Zenginliği” kitabında ülkelerin gelişmişlik seviyelerinin neden birbirinden farklı olduğunu ayrıntılı bir biçimde sorgulayarak iktisat biliminin temelini oluşturmuştur. 1776 yılına kadar iktisat bilimine ışık tutacak sayıda belgenin olmadığı bilinmektedir. Adam Smith’in öncülüğünde temelleri atılan günümüz iktisadi düşünceler, Klasik İktisatçılar tarafından geliştirilmiştir. Klasik ekole mensup olan iktisatçılar J.B Say, D. Ricardo, R.Maltus ve S.St. Mill’dir. Klasik iktisadi düşüncenin klasik olarak adlandırılması J.M.Keynes tarafından yapılmıştır.

Klasik düşünce, Merkantalizme tepki olarak doğmuş ve sanayi devriminden etkilenmiştir. Merkantalizm, 16. ve 17. yüzyılda imparatorlukların parçalanıp, ulus devletlerin olduğu dönemde ortaya çıkan Avrupa’da 300 yıla yakın egemenliğini devam ettirmiş bir düşüncedir. Merkantalizm, ulusların zenginliğini altın, gümüş gibi sahip oldukları değerli madenlere göre değerlendirmiştir. Ülkedeki değerli maden stoklarının korunması ve arttırılmasında devletin aktif olarak ekonomik hayata müdahalesinin gerekli olduğunu savunmuştur.

Klasik iktisatçılar 1870’li yıllara kadar büyüme, kalkınma ve makro konular üzerinde çalışmalar yapmıştır. 1870’li yıllara gelindiğinde Klasik teoriye olan eleştiriler artmış, makro konular eski önemini yitirmeye başlamıştır. 1870-1929 yılları

³² Ercan Türkan, *Türkiye’de İşgücünün Yapı ve Nitelikleri: Gelişme ve Değerlendirmeler*, T.C. Merkez Bankası Yayınları, Ankara, 2005, ss. 54-61.

arasında Klasik düşünceyi yerini, mikro konular üzerinde duran Neo Klasik düşünce almıştır.

Neo Klasik düşünce, Klasik düşünceyi bazı varsayımlarını kabul ederken bazı temel noktalarda klasik düşünceden ayrılmaktadır. Klasik ve Neo Klasik iktisadın ortak kabullerinden biri ekonominin sürekli tam istihdamda dengede olduğudur. Klasikler tarafından ekonomik dengede meydana gelebilecek herhangi bir aksaklık durumunda “ görünmez el ” olarak isimlendirilen fiyat mekanizmasının piyasayı kendiliğinden dengeye getireceği varsayılmıştır. Bu durum Klasik ve Neo Klasik iktisatçıların istihdam konusu üzerinde, durmamalarına neden olmuştur. Bu yüzden de iktisat teorilerinde istihdam sorununun yeni yer aldığını söyleyebiliriz. Klasik ve Neo Klasik düşünce ekonomik problemleri çözmeye en etkili çözümün “Piyasa Ekonomisi” sistemi olduğu konusunda aynı fikirdedir.

1.3.1.1. Mahreçler Yasası

Mahreçler Yasası, Fransız iktisatçı Jean Baptiste Say (1767-1832) tarafından geliştirilmiştir. İktisat literatüründe de “Say Yasası” olarak bilinmektedir. Literatüre yazarın soyadı olması nedeniyle “Say Yasası” olarak geçmiştir. Mahreçler Yasası ya da diğer bilinen ismiyle Say Yasası “Her arz kendi talebini yaratır” önermesine dayanan bir kuramdır³³.

Say Kanuna göre, her arz kendi talebini yaratarak mallarla malların yer değiştirmesine neden olmaktadır. Para ise mallarla malların yer değişimi esnasında sadece aracı görevini üstlenmiştir. Piyasaya sürülen her mal, kendi satış değerine eş satın alma gücünde talebe sebep olmaktadır. Böylece her arz kendisi kadar talep oluşturacağından piyasadaki toplam talep ve arz birbirine eşitlenmiş olacaktır. Say Kanununa göre, toplam arz ve talebin birbirine eşitlenmiş olması toplam talepteki yetersizlik sebebiyle işsizliğin meydana gelmesine imkan vermemektedir.

Mahreçler yasasına göre, serbestçe işleyen bir ekonomide aşırı üretimden ya da talep yetersizliğinden dolayı gayri iradi işsizliğin meydana gelmesi mümkün değildir. Bu kanun elde edilen kazancın anında ve tamamının harcadığını varsayılmıştır. Mahreçler yasasına getirilen eleştiri de bu konuda olmuştur. Elde edilen kazancın harcanmayıp tasarruf edilmesi halinde toplam arz ve talebin birbirine eşitlenemeyeceği böylece ekonominin tam istihdama ulaşamayacağı yönündedir. Bu durum Say Kanunu işlemez duruma getirmektedir.

³³ Karl Marx, *Ücretli Emek ve Sermaye*, Sol Yayınları, Ankara, 1999, ss. 56-61.

1.3.1.2. Faiz Teorisi

Klasik iktisatçılar, Mahreçler kanununa yöneltlen eleştirilere faiz teorisi ile cevap vermişlerdir. Klasik iktisatçılara göre faiz, 'tüketimden kaçınmanın karşılığı, sermayenin fiyatıdır'. Başka bir ifadeyle 'tasarrufun' karşılığı ya da 'tasarrufun arz fiyatıdır'³⁴.

Faiz Teorisi, tasarrufun amacının sadece faiz elde etmek olduğunu savunmuştur. Bireyin tüketimden vazgeçmesi karşılığında faiz aldığı kabul edilir. Birey elde ettiği faiz geliriyle daha fazla tüketim yapacak yaptığı tüketimi yatırıma dönüştürecektir. Kısaca Faiz Teorisinde faiz haddi ile tasarruflar arasında doğru yönlü bir ilişki varken yatırımlarla ters yönlü bir ilişkinin olduğunu belirtebiliriz. Örnek vermek gerekirse faiz oranında yaşanan artış tasarrufun artması, yatırımın azalması anlamına gelmektedir.

Klasik Faiz Teorisi, faiz oranının yatırımla tasarrufu birbirine eşitleyen düzenleyici bir görev üstlendiğine inanır. Yatırım miktarından daha fazla tasarrufun olabilmemesini imkansız görür. Mahreçler Yasasının açık bıraktığı noktayı Faiz Teorisi kapatmıştır. Faiz Teorisi, faiz mekanizması yoluyla tasarruf edilen paraların tamamının tekrar piyasaya geri dönerek yatırım harcamaları şeklinde kullanılıp tasarruf ve yatırımların birbirini eşitleyeceğini savunmuştur.

1.3.1.3. Ücret Teorisi

İşgücü piyasaları Ücret Teorisinde mal piyasaları gibi değerlendirilmektedir. Klasiklere göre emek arzı ve talebi eğrilerinin kesişme noktası, hem ekonominin istihdam düzeyini hem de ücret miktarını belirlemektedir. Aynı zaman da Ücret Teorisi emek arzı ve talebi eğrilerinin kesiştiği noktada tam istihdamın gerçekleştiğini bu sebepten ötürü kimsenin işsiz kalmayacağını isteyen herkesin bu ücret seviyesinde iş bulabileceğini savunmuştur³⁵.

Ücret, Klasiklere göre iş gören açısından işin marjinal zahmetine, işveren açısından ise işin marjinal verimine eşittir. Klasik iktisatçılar için emek arz ve talebini belirleyen unsurlar birbirinden farklıdır. Emek arzı, çalışmanın marjinal zahmeti ve marjinal faydası tarafından belirlenmektedir. Çalışmanın marjinal zahmeti çalışma süresi arttıkça artarken, marjinal faydası azalmaktadır. J.S.Mill'e göre ise emek arzının belirleyicisi nüfustur. Mill nüfus artışının, emek arzının artmasına neden olduğu bu yüzden de işsizliğin meydana geldiğini belirterek, oluşan işsizliğin sonucunda ücret düzeyinin düştüğünü ifade etmektedir.

³⁴ Berrin Ceylan Ataman, "Neo Keynesçi Bölüşüm Teorisi: Ücret- Fiyat Sarmalı ve Gelirler Politikası, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 1998, ss. 18-25, s. 22.

³⁵ Marx, a.g.e., ss. 56-61.

Klasiklere göre emek talebinin belirleyicisi iş görenin marjinal fiziki verimliliğine bağlıdır. Başka bir ifadeyle sonuncu iş görenin üretime yaptığı katkıdır. İş görenin üretime yaptığı katkı marjinal fiziki ürün olarak nitelendirilmektedir. Ekonomi piyasasında toplam emek talebi, reel ücret ya da ücretlerin azalan fonksiyonudur. Daha çok işçi çalıştırabilmek için reel ücretlerin azaltılması gerekmektedir. Klasik iktisadi düşünceye göre, kişilerin işsiz kalmasının sebebi de iş olmadığından değil düşük ücretle çalışmak istememelerinden kaynaklanmaktadır. Bunun yanı sıra devletin ekonomiye yaptığı müdahalelerin ücretleri yüksek tuttuğu, iş hacminin genişlemesine engel olduğunu savunmaktadır.

1.3.2. Marksist İstihdam Teorisi

Marksist İstihdam Teorisi Karl Marx tarafından ortaya atılan bir teoridir. Karl Marx, kapitalist sistemde iş görenin işveren tarafından sömürüldüğünü, ürettiği değer karşılığında hak ettiği ücreti alamadığını ve işveren tarafından ücretinin bir kısmına el konulduğunu ileri sürmüştür. Aynı zaman da işçinin aldığı ücretin neden asgari seviyenin üzerine çıkamayacağını açıklamaya çalışmıştır³⁶.

Marx, emek piyasasındaki işgücü arzı fazlasını “Yedek İşgücü Ordusu” ya da “Yedek İşsizler Ordusu” olarak tanımlamaktadır. Yedek işsizler ordusunun, ekonomi piyasasında emek arzının emek talebinden fazla olmasını sağlayarak işçilerin aldığı ücretlerin yükselmeyerek asgari seviyede kalmasına neden olduğunu ifade etmiştir. Göçmen işçilerin ve ev hanımlarının da emek arzının en temel kaynağını oluşturduğunu savunmuştur.

Marx, iki tür işsizlikten bahsetmiştir. Bir tanesi üretim biçiminin değişmesinden kaynaklanan teknolojik işsizlik, diğeri ise sermaye birikimine kaynaklık eden kârın azalması sonucu oluşan işsizliktir. Karl Marx, yaşanan ekonomik krizler sonucu azalan sermaye birikiminin, teknolojik ve yapısal değişimlerin yedek işsizler ordusunun sayısında artışa neden olduğunu belirtmiştir.

1.3.3. Keynesyen İstihdam Teorisi

Modern İstihdam Teorisinin diğeri bilinen ismi Keynesyen İstihdam Teorisidir. İngiliz iktisatçı John Maynard Keynes (1891-1947) tarafından ileri sürülmüş bir kuramdır. John Maynard Keynes 1936 senesinde yayınlanan ‘İstihdam, Faiz ve Paranın Genel Teorisi’ kitabında Klasik ve Neo Klasik Modeli sorgulamıştır. Özellikle Neo Klasik Modelin 1929 senesinden itibaren ekonomide yaşanan sorunlara

³⁶ Recep Varçın, *İstihdam ve İşgücü Piyasası Politikaları*, Siyasal Kitabevi, Ankara, 2004, ss. 58-65.

açıklama getirememesi Keynesyen İstihdam Teorisinin ekonomide öne çıkmasına neden olmuştur³⁷.

J.M.Keynes, “İstihdam, Faiz ve Paranın Genel Teorisi” eserinde ekonomiyi her zaman ve kendiliğinden tam istihdamda tutacak bir mekanizmanın var olmadığını ispatlamaya çalışmıştır. Klasik ve Neo Klasik iktisatçılar, ekonomin her zaman görünmez bir el ile tam istihdamda dengeye geldiğini savunurken Keynes tam istihdam halinin özel bir durum olduğunu belirtmiştir. Eksik istihdamda da ekonominin dengeye gelebileceğini savunmuştur. Bunun yanı sıra J.M. Keynes, Klasiklerin tam tersine ekonomiye devletin müdahalesinin gerekli olduğunu ifade etmektedir.

Keynes kendinden önceki iktisatçılara, Mahreçler Yasası'nın geçerliliğine inanmaları ve kendinden önceki iktisatçıların iktisadi düşüncelerini tek bir çatıda ifade edebilmek adına klasikler demıştır. Klasiklere göre her arz kendi talebini yaratırken, Keynes'e göre her talep kendi arzını yaratmaktadır. Bu da gösteriyor ki Keynes Mahreçler Kanunu reddetmiştir. Mahreçler Kanunu yerine Efektif Talep Teorisini ortaya atmıştır. İngiliz iktisatçı, Klasiklerin Faiz Teorisine karşı çıkararak faizin para arz ve talebine bağlı olup ekonomide ki istihdam düzeyinin de ekonominin harcama ve gelir seviyesiyle ilişkili olduğunu savunmuştur.

1.3.4. Monetarist İstihdam Teorisi

Miktar Teorisini temel alan, ekonomide para politikasının etkinliğine inanan iktisatçılar monetarist (paracı) olarak nitelendirilmiştir. Monetaristlerin savunduğu düşünceye ise Monetarizm denilmiştir. Monetarizm 1950'li yıllarda başlayan bir akımdır. Milton Friedman'ın 1976 yılında yayınladığı “Paranın Miktar Teorisi Üzerine Çalışmalar” adlı kitabıyla monetarizmin temel prensiplerinin açıklandığı kabul edilmektedir³⁸.

Monetarizm, çağdaş iktisadi problemlerden biri olan enflasyon üzerinde durmuştur. Enflasyonun asıl sebebinin, para arzının hükümetlerce gerekli olmadığı halde aşırı derecede arttırılmaya çalışılmasından kaynaklandığını savunmaktadır. Monetaristlere göre, ekonominin denge durumuna gelememe sebebi parasal kökenlidir. Bu sebepten ötürü ekonomi problemlerinin çözümlenmesinde para politikasının diğer iktisat politikası araçlarından daha etkili olduğu ifade edilmiştir. Uygulanan yanlış para politikaların ekonomide istikrarsızla sonuçlandığını belirten Monetaristler, 1929 yılında yaşanan ekonomik buhranın asıl sebebinin para arzının

³⁷ Yakup Süngü, “Kayıt Dışı İstihdamın Denetimi ve Sosyal Güvenlik Reformuyla Yapılan Düzenlemeler”, *TUHiS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 2007, ss. 11-29, s. 18.

³⁸ <http://tr.wikipedia.org/wiki/Parasal%C4%B1%C4%B1k>, (Erişim Tarihi: 12.09.2014).

zamanında arttırılmaması olduğunu belirtirken, 1973 krizini ise para arzının gereğinden çok arttırılmış olması olarak değerlendirmiştir.

Monetaristlere göre, işsizliğin oluşma nedeni enflasyondur. Enflasyonu etkileyen de yanlış uygulanan para politikalarıdır. Klasik İktisadi görüşte olduğu gibi ekonominin daima ve kendiliğinden tam istihdamda bulunacağını kabul etmektedir. Bu sebepten dolayı da devletin ekonomiye müdahale etmesine karşıdır. Monetaristler ekonomide istikrar unsuru olarak 'Doğal Oran Hipotezini' öne sürmüştür. Yatırım, teknolojik gelişmeler gibi reel unsurlar tarafından doğal oran belirlenmektedir. Doğal oranda enflasyon istikrarlıdır. Doğal işsizlik içerisinde yapısal ve friksiyonel işsizliği barındırmaktadır. Monetaristler doğal oranı en düşük işsizlik oranı kabul etmekte olup doğal işsizliğin olduğu bir ekonominin tam istihdamda olacağını savunmaktadır.

1.3.5. Arz Yanlı İstihdam Teorisi

Keynesyen Teorisi, 1929 Dünya Ekonomik Bunalımının sebep olduğu sorunlara çözüm sunan ve 1950'li yıllarda uygulanan iktisat politikalarına rehberlik etmiş bir kuramdır. Makro-ekonomik teorinin temellerini oluşturan Keynesyen Teori, 1970'li yıllara gelindiğinde özellikle 1973 Dünya Petrol Buhranıyla ortaya çıkan yeni sorunlara çözüm getirememiş ve eski önemini kaybetmiştir. Bunun sonucunda oluşan yeni sorunlara çözüm getirebilmek için çeşitli iktisat politikaları ortaya atılmıştır. Arz Yanlı İktisat politikası da 1970'li yıllarda Keynesyen Kuramına tepki olarak doğan, alternatif iktisat politikalarından biridir³⁹.

Arz yanlı iktisat politikası, adından da anlaşılacağı üzere Klasik ve Neo- klasik iktisat politikaları gibi arza ağırlık veren bir ekonomi anlayışına sahip olmuştur. 1980'ler de ABD Başkanı Ronald Reagan zamanında öne çıkan bir politikadır. Ekonominin verimlilik kapasitesini etkileyen faktörleri incelemiş ve hızlı büyümeyle beraber enflasyonu düşük seviyelerde tutabilmeyi amaç edinmiştir. Talep yönlü iktisat politikalarının meydana getirdiği tasarruf ve yatırım azalması, işsizlik, bütçe açıkları, düşük produktivite gibi iktisadi problemlerle mücadelede vergi indirimlerinin etkili olacağını savunmuştur. Arz yanlı iktisatçılar, vergi oranını temel politika aracı olarak kabul etmiştir.

Arz yanlı iktisat politikasına, uygulandığı dönemde çeşitli eleştiriler getirilmiştir. Eleştirilerden biri ekonomik büyüme hedefini uzun vadeli değerlendirmiş olmasıdır. Bir başka eleştiri de arz yanlı iktisatçıların enflasyonla mücadelede vergi indirimlerini tek çare olarak göstermesidir. Bunun yanı sıra vergi teşvikleri üzerinde

³⁹ Rebii Savaşır, *Türkiye ve Avrupa Birliği Ülkelerinde Küçük ve Orta Boyutlu İşletmeler Açısından İstihdam Politikaları*, Kamu-İş Yayınları, Ankara, 1999, 95-100.

fazla durması, vergi oranlarının düşürülerek vergi artışı sağlanacağını savunması arz yanlı istihdam teorisine getirilen diğer eleştirilerdir. ABD Başkanı R. Reagan'ın başkanlıktan ayrılmasıyla da önemini kaybetmiştir.

1.3.6. Yeni Klasik İstihdam Teorisi

Monetarist düşünce akımı, Keynesyen İktisadi düşünceye itiraz ederek karşı bir devrim yaratmıştır. Yeni Klasik İktisadi düşünce ise monetarist ekolü içinden gelen bazı Amerikalı iktisatçıların 1970'li yıllarda ileri sürdüğü bir teoridir. Bu teorinin temsilcileri arasında Thomas Sargent, Robert Lucas ve Robert Barro gelmektedir. Yeni Klasik İktisat, iktisat düşüncesine yeni bir söylem getirmiştir. Bu yüzden de monetarist iktisat okulu ve Yeni Klasik İktisat okulu birbirinden ayrı olarak değerlendirilmektedir⁴⁰.

Yeni Klasik İktisadi düşünce iki temel ilke üzerine kurulmuştur. Birincisi Klasik İktisat ekolünde olduğu gibi tam ve serbest rekabet şartları altında ekonomi piyasasının kendiliğinden dengeye geleceğidir. İkincisi ise 'Rasyonel Beklentiler Teorisi' olarak bilinen 'Piyasaların Sürekli Temizlendiği' varsayımına dayanmaktadır. Yeni klasik iktisada göre, ileriye yönelik beklentilerin uyarlamacı olmayıp her türlü bilgi ve veri kaynağının kullanılması sonucunda yapılan rasyonel beklentiler olduğu düşüncesi hâkimdir. Rasyonel düşünceye sahip ekonomi oyuncularını rasyonel kararlar aldığından sistematik hatanın yapılamayacağını belirtmektedir.

Yeni Klasik model devlete önem vermiştir. Hükümetlerin uygulayacağı politikaları önceden ilan etmesinin, kuralları önceden açıklanmasının hem kısa hem de uzun dönemde işsizlik oranını etkilemeyeceğini savunmuştur. Başka bir ifadeyle Phillips Eğrisinin hem kısa hem de uzun dönemde önceden açıklanan politikalarla geçerliliğinin bulunmadığı belirtilmektedir.

1.3.7. Yeni Keynesyen İstihdam Teorisi

Standley Fisher, E. Phelp, John Tylor, Gregory Mankiw gibi Amerikalı Keynesyen iktisatçılar, Yeni Klasiklerin ve Monetaristlerin yaptıkları eleştiriler doğrultusunda yeni bir model oluşturmuşlardır. Yeni Keynesyen model, Yeni Klasik iktisatçıların savunduğu 'piyasaların sürekli temizlendiği' önermesine karşı çıkarak 'piyasaların sürekli temizlenmediğini' kabul etmiştir. Aynı zamanda Yeni Klasikçilerin öne sürdüğü politika ilintisizliği önermesine karşı çıkmışlardır⁴¹.

Yeni Keynesyen İktisat, devlet müdahalesinin yalnızca gerek duyulduğu anlarda ve miktarda olması gerektiğini savunmuştur. Ekonominin önceden ilan

⁴⁰ Haluk Kasnakoğlu, *Eksik İstihdam Kavramı ve İstatistiksel Ölçümü*, DİE Çalışma İstatistikleri Yayınları, Ankara, 2001, 19-26.

⁴¹ Nusret Ekin, *Türkiye'de Yapay İstihdam ve İstihdam Politikaları*, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, İstanbul, 2000, ss. 79-95.

edilen kaidelere göre hareket etmesini kabul etmemiştir. Ekonomide yaşanan değişiklikler sonucunda ücret ve fiyatların ekonomiyi dengeye getirebilmek için anında ayarlanacağı düşüncesini reddetmektedir. Bu sebepten dolayı da ücret ve fiyat üzerine varsayımlar oluşturulmuştur. Ücret teorileri, zımni sözleşmeler, içerdekiler-dışardakiler modeli bu varsayımlar doğrultusunda meydana gelen modellerdir.

1.3.8. Yapısalıcı İstihdam Teorisi

Yapısalıcı Yaklaşım, 1950'li senelerde Latin Amerika ülkelerinde yaşanan ekonomik problemlerin, Monetarist iktisadın ürettiği çözüm önerilerinin dışında farklı çözüm yollarıyla giderilebileceği fikriyle meydana gelmiştir. Yapısal İktisatçılar, az gelişmiş ülkelerde yaşanan yapısal sorunların gelişmiş ülkelerde yaşanan yapısal sorunlardan farklı olduğunu belirtmiştir. Bu sebeple de Monetarizmin enflasyon için önerdiği çözümlerin az gelişmiş ülkelere uygun olmayıp, gelişmiş ülkelerde geçerliliğinin olabileceğini savunmuştur⁴².

Yapısalıcı İktisatçılar, az gelişmiş ülkelerde ekonominin büyümesi ve kalkınması için devlet müdahalesinin gerekli olduğunu savunmuştur. Yapısalıcılar, ekonomi de istikrarsızlığa yol açan sorunların en aza indirilebilmesi için kamunun öncü olması gerektiğini belirtmektedir. Yapısalıcı yaklaşıma göre az gelişmiş ülkelerde yapısal bozukluklara sebep olan unsurlar şunlardır. Tarımda arzın esnek olmaması, dış ticaret dengesizliği, ekonomik kurumların yetersizliği, parasal ve mali dengenin sağlanamaması olarak ifade edilmektedir.

Yapısal yaklaşım iktisatçılarına göre, gelişmekte olan ülkeler için işsizliğin sadece efektif talep yetersizliğine bağlanmasının yapılacak olan işsizlik tanımının başarısız olmasına sebep olacağını ifade etmişlerdir. Bunun yanı sıra gelişmekte olan ülkelerde işsizliğin rasyonel olmayan ekonomik etkenlerden kaynaklandığını belirtmektedirler. Darboğazlar ve yapısal sorunlar giderilmedikçe enflasyon probleminin çözümlenemeyeceğini savunmuştur.

⁴² Hakan Yalçınkaya, "Türkiye'de İstihdam-İşsizlik ve Çözüm Önerileri: Esneklik Yaklaşımı", *Manisa Celal Bayar Üniversitesi İİBF Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 2000, ss. 22-37, s. 30.

İKİNCİ BÖLÜM İSTİHDAM POLİTİKALARININ İŞSİZLİĞE ETKİLERİ

2.1. İŞSİZLİKLE MÜCADELEDE ESNEKLİK YAKLAŞIMI

Bu kısımda, sayısal esneklik, zamana göre esneklik, fonksiyonel esneklik, ücret esnekliği ve uzaklaşma stratejileri konularına yer verilecektir.

2.1.1. Sayısal Esneklik

İşletmelerin ihtiyaç duyacakları işgücü niteliğini ve miktarını, piyasadaki talep miktarına, değişen teknolojik ve ekonomik koşullara ve yeni üretim metotlarına göre değiştirme serbestisi Sayısal Esneklik olarak nitelendirilmektedir. Sayısal Esneklik de kendi içinde Dışsal Sayısal Esneklik ve İçsel Sayısal Esneklik şeklinde sınıflandırılabilir. Dışsal Sayısal Esneklik, işletmenin içinde bulunduğu şartlar doğrultusunda iş gören sayısını değiştirebilmesini ifade ederken İçsel Sayısal Esneklik ise işletme sahibinin iş gören miktarını değiştirmeden iş programı ve çalışma saatleri üzerinde düzenleme yapabilmesini ifade etmektedir⁴³.

Günümüzde ekonominin küreselleşmesi, tüketicilerin ihtiyaçlarının değişmesi, hızlı değişen teknoloji, dünyadaki siyasi dengelerin değişmesine bağlı ekonomik gelişmeler gibi unsurlar işverenleri çalışma organizasyonunda, üretim sürecinde ve işçi sayısında esnek olmaya yönlendirmektedir. Dışsal Sayısal Esneklik ile işverenlerin, iş görenleri işten çıkarma ve alma konusundaki sınırlılıklarını kaldırarak işçi maliyetlerini en düşük seviyede tutulabilmesi amaçlanmaktadır. İçsel Sayısal Esneklikle ise talepteki değişmelere cevap verebilmek için, iş yükü göz önünde bulundurularak çalışma saatleri ve düzeninin ayarlanması işverene bırakılmaktadır.

2.1.2. Zamana Göre Esneklik

Zamana Göre Esneklik; işletmelere, değişen piyasa şartları karşısında ulusal ve/veya uluslararası firmalarla rekabet edebilme güçlerini ellerinde tutabilmelerini ve devam ettirebilmelerini sağlamak, iş görenlere ise çalışma zamanlarını kendilerine göre belirleyebilme olanağı vermek amacıyla iş sürelerinin kayganlaştırılması olarak tanımlanmaktadır. Zamana Göre Esneklikte çalışma sürelerinde standart bir iş süresi yoktur. Başka bir ifadeyle çalışmaya başlamak için belirli bir başlangıç ve bitiş süresi bulunmamaktadır. Çalışma zamanlarında esneklik sağlanabilmesi için bazı kanuni sınırlamalar kaldırılırken bazıları da yumuşatılmıştır. Çalışma sürelerine esneklik getirilmesinde ve yasal düzenlemelerin oluşmasında işveren taleplerinin de önemli bir payı olduğunu belirtebiliriz⁴⁴.

⁴³ Sabahattin Zaim, *Çalışma Ekonomisi*, Filiz Kitapevi, İstanbul, 1997, ss. 52-59.

⁴⁴ <http://www.tuik.gov.tr/isgucu/istihdamRapor.do>, (Erişim Tarihi: 26.08.2014).

Zamana Göre Esneklikte vardiyalı çalışma, sıkıştırılmış iş haftası, telafi edici çalışma ve kayan iş süresi günümüzde sık görülen çalışma biçimlerindedir. Vardiyalı çalışma, üretimin kesintisiz yapılması gerektiği durumlarda ya da itfaiye, güvenlik, sağlık gibi işin niteliğinden kaynaklanan işlerde uygulanmaktadır. Vardiya sistemi genellikle işverenin lehine olan bir çalışma biçimidir. Çalışma sisteminde, iki ve ya ikiden fazla iş gören grubu bulunmaktadır. İş gören gruplarının başlama ve bitiş saatleri belirli olmakla beraber gruplar birbirini takip etmektedir. Sıkıştırılmış iş haftası ise 5 ya da 6 gün olan haftalık iş süresinin daha az sayıda çalışma gününe düşürülmesiyle oluşan bir çalışmadır. Yoğunlaştırılmış iş haftası kişiye bir taraftan serbest zaman yaratırken bir taraftan da kişinin sağlığını ve güvenliğini tehdit edebilmektedir.

Telafi edici çalışmadan bahsedecek olursak herhangi bir sebepten ötürü az çalışılan ya da çalışılmayan sürenin ileri bir zamanda daha fazla çalışmak koşuluyla telafi edilmesidir. Kayan iş süresi şeklindeki çalışma sisteminde ise işçilerin günlük çalışma zamanları toplamı sabit kalmaktadır. İşçinin, çalışmaya başlama ve çalışmayı bitirme süresi kendi inisiyatifinde olmakla beraber aylık, haftalık ve ya günlük çalışması gereken süre sabittir. Çalışma süresinin esnekliğine birkaç örnek daha vermek gerekirse kısmi süreli (part-time) çalışma, çağrı üzerine çalışma, evde çalışmayı gösterebiliriz.

Esnekleştirilmiş çalışma biçimlerinin işsizlikle mücadelede işsiz bireylerin özellikle de kadınların, gençlerin ve emeklilerin istihdamını kolaylaştırdığı da bilinmektedir. Şunu da unutmamak gerekir ki esnek çalışmanın işveren ve işçi için faydalı tarafları olduğu kadar sakıncalı tarafları da bulunabilmektedir.

2.1.3. Fonksiyonel Esneklik

Fonksiyonel Esneklik İç Esneklik olarak da ifade edilmektedir. İşgücünün işletme içinde değişik şekillerde değerlendirilebilmesini ifade eden fonksiyonel esneklik, işgücünün miktarı ile ilgili olmayıp kişinin vasıf ve becerisiyle ilgilidir. İç Esneklikte işletme organizasyonu içinde iş gücünden en yüksek verim alınmaya çalışılmaktadır. İşletmeler talepteki dalgalanmalar, değişen teknolojik değişmeler ve üretim metotlarının değişmesi gibi etkenler karşısında uyum sağlamaya çalışır⁴⁵.

Fonksiyonel Esneklikte işletmeler değişim karşısında yeni eleman almak yerine mevcut olan çalışanlara gerekli olan eğitimi vererek iş tanımlarını değiştirme yoluna gitmekte ve ya farklı alanlarda görev ve sorumluluk verebilmektedir. İşlevsel esneklik olarak da nitelendirilen fonksiyonel esneklikte, çalışanların yeteneklerinin artırılması ön planda olup yüksek nitelikli iş gücü talep edilmektedir. Mevcut

⁴⁵ Erdal Ünsal, *Makro İktisat*, Turhan Kitapevi, Ankara, 2003, ss. 1-12.

çalışanların nitelikleri arttırılırken bir taraftan da çalışanların iş tanımlamaları artmaktadır. Bu sebepten ötürü de İşçi sendikaları fonksiyonel esnekliğe sıcak bakmamaktadır. İç esnekliğe işçi sendikaları karşı çıkarken gelişmiş ülkelerde yayıldığı gözlenmektedir.

Fonksiyonel Esneklik işveren tarafından tercih edilen bir çalışma biçimidir. İşverenler iç esneklikle işgücünden tasarruf ederek üretimde ve işgücünde en iyi verimi elde edebilmeye çalışmaktadır. Daha çok sanayi sektöründe görülen fonksiyonel esnekliğin işletme içinde çeşitli uygulama şekilleri bulunmaktadır. Birkaç örnek vermek gerekirse yatay iş hareketliliği, yatay ya da dikey grup bütünleşmesi, bütünleşmiş takım çalışması gösterilebilir.

2.1.4. Ücret Esnekliği

Ücret esnekliği; karmaşık piyasa ekonomisi koşullarına ve değişen iş gücü piyasasına göre işletmelerin ücret seviyesini ve yapısını düzenleyebilme serbestisi olarak ifade edilmektedir. Ücret esnekliğinde sayısal ve fonksiyonel esneklik uygulamaları desteklenmekte olup verim, yetenek ve liyakat ödüllendirilmektedir. İşveren işçinin performansını değerlendirerek ücreti motivasyon aracı olarak kullanmakta ve işçiye vereceği ücreti istediği gibi ücretlendirebilmektedir⁴⁶.

İşveren ücret esnekliği ile işgücü piyasasında rekabet edebilme ve işletmesini devam ettirebilme imkânı bulmaktadır. Özellikle ekonomik kriz dönemlerinde işveren, işçi çıkarımına gitmek yerine esnek ücret politikasını uygulayarak işçi maliyetlerini düşürme yolunu seçmektedir. Böylece işletme ve iş gören çalışmaya devam etmektedir. İşletme ve iş görenin çalışmaya devam etmiş olması istihdamın korunması, işsizliğin artmasının önüne geçilmesi anlamına gelmektedir.

2.1.5. Uzaklaşma Stratejileri

Çalışma hayatındaki istihdam ve üretim yapılarının değişmesi, klasik çalışma yöntemlerinin yavaş yavaş bırakılmasına sebep olmaktadır. Klasik çalışma ve iş sözleşmeleri yerine esnek çalışma biçimlerine ağırlık verilmeye başlanmıştır. İşgücü piyasasında esnek çalışmanın çeşitli uygulamalarına rastlanmaktadır. Bir tarafta iş paylaşımı, uzaktan çalışma, kısmi süreli çalışma, çağrı üzerine çalışma, ödünç iş ilişkisi ve evde çalışma gibi atipik çalışmalardır. Diğer tarafta ise kayan iş süresi, telafi edici çalışma, dinlenme ile sıkıştırılmış iş haftası, esnek vardiyalı çalışma gibi günlük çalışma zamanlarının yeni görünümü olarak adlandırılan esnek çalışma biçimleridir⁴⁷.

⁴⁶ Doğan Karaman, *Makro Ekonomi*, Vakıf Yayınları, Eskişehir, 2003, ss. 312-341.

⁴⁷ Kubilay Atasayar, "Özel İstihdam Büroları Kurulmalıdır", *İşveren Dergisi*, 1996, ss. 2-19, s.

Esnek çalışma biçimlerinden bir diğeri de uzaklaşma stratejileridir. Uzaklaşma stratejileri, üretimin ya da hizmetin işletme dışında başka bir iş yerinde ve ya işletme içinde başka iş görenler çalıştırılarak yapılmasıdır. Başka bir ifadeyle işletmedeki bazı işlerin ana işveren tarafından yapılmayıp taşeron usulü çalışmaya benzer yollarla işin başka kişi ve ya kurumlara yaptırılmasıdır. İşletmeler işin gereği ya da teknolojik sebeplerden kaynaklanan uzmanlık gerektiren işleri başka kurum ve ya kurumlara yaptırarak işletmedeki kaynak israfını önlemiş olmaktadır.

2.2. İŞSİZLİKLE MÜCADELEDE MAKRO-EKONOMİK POLİTİKALAR

Bu kısımda, liberal politikalar, talep yönlü politikalar, arz yönlü politikalar, sözleşmeye dayalı politikalar ve kurumsal politikalar konularına yer verilecektir.

2.2.1. Liberal Politikalar

İşsizlik, liberal iktisatçılar için piyasa işleyişinin doğal sonucu olarak görülmektedir. Liberalistler genel görüş olarak işsizlik probleminin temelinde devletin ekonomiye müdahil olmak istemesini görmektedir. İşsizlik sorununun çözümü için de devletin ekonomiye müdahalesinin sınırlandırılması gerektiğini savunmaktadır. Devletin işsizlikle mücadelede uyguladığı ve ya uygulayacağı aktif istihdam politikalarının piyasayı dengeye getirdiğine inanılan görünmez ele müdahale olacağını ifade etmişlerdir. Klasik iktisatçılar için görünmez ele müdahale istenen bir durum değildir. Görünmez ele yapılacak müdahale sonucunda bireylerin özgür iradelerinin ellerinden alınacağını savunmuşlardır⁴⁸.

Liberal düşünceyi savunan iktisatçıların genel görüşü, piyasada ortaya çıkan açık işsizliğin konjonktürel dalgalanmalardan kaynaklanan geçici bir sorun olduğudur. Geçici bir sorun olarak görülen açık işsizliğin de uzun vade de kendiliğinden ortadan kalkacağına inanılmaktadır. Bunun yanı sıra bazı kişilerin gönüllü olarak çalışmamayı tercih emesi bir kısmının da mevsimlik işçi olarak çalışmasından dolayı da geçici olarak açık işsizliğin olduğunu belirtmektedirler.

Liberal iktisadi görüş, işsizlik sorununa iki çözüm önerisi getirmektedir. Biri 'Doğal Oran' hipotezinin piyasa denge türü diğeri ise 'Zamanlararası İkame' teorisidir. Doğal oran teorisinin piyasa denge türüne göre uzun vade de denge işsizlik oranına devletin müdahale etmesini istemezken, konjonktürel dalgalanmalarda devlet müdahalesini sınırlıda olsa kabul edebilmektedir. Zamanlararası İkame Teorisinde ise devletin uzun vade de denge işsizlik oranıyla birlikte işsizlik oranındaki konjonktürel dalgalanmalara müdahale etmesi istenmemektedir.

⁴⁸ Mustafa İldırar, *İstihdam Politikaları*, TİSK Yayınları, Ankara, 2003, ss. 58-69.

2.2.2. Talep Yönlü Politikalar

İşsizlikle mücadelede kullanılan politikalardan biri de talep yönlü politikalardır. Emek ve ürün piyasasının beraber hareket etmesi durumunda işsizlik sorununa çözüm getirebilmektedir. Temeli Keynesyen Teorisine dayanan talep yönlü politikalarla, hizmet ve mal piyasasında yaratılacak olan talep artışlarıyla emek piyasasının olumlu yönde etkilenmesi ve işsizliğin azaltılması amaçlanmaktadır⁴⁹.

Talep yönlü politikalar kendi içinde ikiye ayrılmıştır. Bu politikalardan bir tanesi devletin kamuda doğrudan istihdam yaratmasını sağlayan kamu istihdam politikaları diğeri ise ürün talep politikasıdır. Kamu istihdam politikalarıyla, işsizliğin arttığı dönemlerde işsizleri kamuda istihdam ederek işsiz bireylerin alım güçlerinin artırılması amaçlanmıştır. Emek talebini arttırmaya yönelik olan ürün talep politikasında ise vergiler indirilerek ya da kamu harcamaları artırılarak toplam talebin artması beklenmektedir. Ürün talep politikası toplam talep artışını sağlamayı amaçlayan, istihdamı artırıcı genişlemeci para ve maliye politikalarıdır.

Talep yönetimli politikalar piyasadaki durgunluğu ürün ve işgücü talebindeki eksikliğe bağlamaktadır. İşletmelerin ürettikleri hizmet ve mallara yeterli talebin olmaması işletmenin kapasitesinin altında üretim yapması demektir. Kapasitesinin altında üretim yapan işletmeci zarar etmemek için de genellikle işçi çıkarımına gider. Bunun sonucunda işten çıkan birey veya bireylerin alım güçleri azaldığından mal ve hizmet alımına yönelmez. Bu durum da ürününü satamayan işveren emek talebinde bulunmaz ve ya işgücünü azaltma yoluna gider. Bu nedenden dolayı talep yönlü politikalar emek ve ürün piyasasının birbiriyle etkileşim içinde olduğuna vurgu yapmaktadır.

2.2.3. Arz Yönlü Politikalar

Arz yönlü politikalar işsizlikle mücadelede, işgücü piyasasında doğru eşleştirmeyi sağlamak amacıyla; işgücü piyasasındaki bilgi eksikliğini gidermeye, iş gücünün eğitim seviyesini geliştirmeye ve emek mobilitesini arttırmaya çalışan politikalardır. Arz yönlü politikalar kendi içinde sınıflandırıldığında dört başlık altında toplanmaktadır⁵⁰;

- 1.Beşeri sermayeyi geliştiren politikalar,
2. Fiziksel sermayeyi geliştiren politikalar,
- 3.Emeğin mobilitesini (hareketliliğini) arttırmaya yönelik politikalar,
- 4.Bilginin yayılması ve iş arama yardımlarıdır.

⁴⁹ <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/1046.pdf>, (Erişim Tarihi: 11.06.2014).

⁵⁰ <http://www.tuik.gov.tr/isgucu/lsgucuRapor.do>, (Erişim Tarihi: 26.07.2014).

Beşeri sermaye gerektiren politikalarla, işsizliğin azaltılmasında özellikle yapısal işsizlikle mücadelede devletin, işletmelerin yapacakları eğitim yatırımlarına maddi destek vermesi ve kamu tarafından eğitim programları düzenlemesi amaçlanmaktadır. Uygulamalar neticesinde kişilerin bilgi ve becerilerinin gelişimi sağlanarak teknolojinin hızlı değişimi karşısında değişen üretim süreçlerinde işsizliği en aza indirgeyebilmektir. Fiziksel sermayeyi geliştirmeye yönelik politikada ise sermaye oluşumunu arttırmak ve hızlandırmak amaçlanmaktadır. Üretim sürecinde sermaye ve iş gücünün birbirini tamamladığı düşünülürse sermaye birikimi beraberinde emek verimliliğini getirecektir. Bunun içinde sermaye maliyetlerini düşürücü, yeni iş kurmayı kolaylaştıran politikalarla sermaye oluşumunun artması sağlanmaktadır.

Arz yönlü politikalarından bir diğeri de iş arama yardımı ve bilginin yayılmasıdır. Bilgi eksikliği iş gücü piyasasının temel sorunlarından biridir. Kamu ve özel sektör tarafından verilen bilgilerle işsizler ve açık işler eşleştirilmeye çalışılmaktadır. Bunun yanı sıra işsizlere eğitimler verilerek iş arama becerileri geliştirilmeye çalışılırken işverenlere ise uygun iş görenler yönlendirilmeye çalışılmaktadır. Arz yönlü politikaların sonuncusu da emeğin mobilitasını arttırmaya yönelik olan uygulamalardır. Bu uygulamalar da genellikle işsizlerin açık işlerin yoğun olduğu bölgelere hareketi söz konusudur. Yer değiştiren işsizler taşınmalarının sonucunda bazı problemlerle karşılaşabilmektedir. Gerekli önlemler alınmadığı takdirde işsizler barınma, bulunduğu yere alışamama gibi problemler yaşamaktadır. Hükümetler bu konuda bazen barınma desteği verirken bazen de taşınmalarını engelleyerek gelir desteği verebilmektedir. Arz yönlü politikalarla amaç emek verimliliğini artırıcı önlemler alabilmektir.

2.2.4. Sözleşmeye Dayalı Politikalar

Sözleşmeye dayalı politikalar; iş gören ile işveren arasında yapılan anlaşmaların koşullarını ve doğasını değiştirerek istihdam yaratıp işsizliği azaltmayı amaçlamaktadır. Arz yönlü politikalarından olan sözleşmeye yönelik politikalar kendi içerisinde de genel olarak altı başlık altında sınıflandırılmaktadır. Bu politikalar⁵¹;

1. Gelir aktarımı,
2. Yeni işe alma sübvansiyonları,
3. Çalışma paylaşımı,
4. Kâr paylaşımı,
5. İşçi devri maliyetini hedefleyen politikalar,
6. Ücret sübvansiyonu ve ücret vergilerinin indirimidir.

⁵¹ Ömer Zühtü Atan, *Sosyal Politika*, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayını, 2011, ss. 107-126.

Gelir aktarımı politikasında, İşsizlik Sigortası Fonu tarafından işverenlere katılım belgesine sahip işsizleri istihdam etmeleri karşılığında belirli miktarda ödeme yapılmaktadır. Ödeme süreleri işsizlerin istihdam sürelerine göre değişmektedir. Yeni işe alma sübvansiyonlarında ise işsizlerin istihdam imkanları artırılmaya ve işten çıkarılmalarının önüne geçilmeye çalışılmaktadır. Diğer bir politika ise çalışma paylaşımıdır. Çalışma paylaşımı politikası iki şekilde uygulanabilmektedir. İlki emekliliği yaklaşan kişilerin zamanından önce emekli edilerek yerlerine işsizlerin istihdam edilmesinin sağlanmasıdır. Diğer uygulama ise çalışanların çalışma zamanları kısaltılarak var olan işlerin daha fazla iş görenle yapılmasıdır.

Sözleşmeye dayalı politikalardan bir diğeri de kâr paylaşımıdır. Çalışanlara ücret yerine kârdan pay verilmektedir. Amaç iş yerinde ücret maliyetlerini azaltarak ürün fiyatlarının düşmesinin sağlanmasıdır. Böylece düşen ürün fiyatları karşısında tüketicimin artması beklenmektedir. Bunun yanı sıra iş görenlerin reel ücretlerinde olabilecek düşüşün önüne geçilmeye çalışılmaktadır. İşçi devri maliyetini hedefleyen politikalarda ise yasal düzenlemeler, teknoloji ve eğitim kaynaklı maliyetler işverenleri işçi alımı ve çıkarımı konusunda zorlamaktadır. Yüksek maliyetler karşısında zorlanan işverenler yeni iş gören istihdam etmek ve ya çıkartmak istememekte bu durum işgücü piyasasında iş arayanların iş arama süreçlerini uzatabilmektedir. İşe giriş ve işten çıkış sürecindeki maliyetlerin azaltılması işverenlerin daha fazla işçi istihdam edebilmesini sağlayacaktır. Sözleşmeye dayalı politikaların sonuncusu da ücret sübvansiyonu ve ücret vergilerinin indirimidir. Özellikle uzun süreli işsizlerin yoğun olduğu bölgelerde ücret sübvansiyonu ve vergi indirimleriyle işsizlerin istihdam edilerek işgücü piyasasına kazandırılması amaçlanmaktadır.

2.2.5. Kurumsal Politikalar

Kurumsal politikaların amacı iş gücü piyasasıyla ilgili birimleri değiştirerek kurumsal düzenlemelerin iş gücü piyasasındaki olumsuz etkilerini gidermeye çalışmaktır. Kurumsal politikaları savunanlar, iş gücü piyasasında yer alan kurumlarda yapılacak reformlar ile istihdamın korunup artırılabilceğini ifade etmektedir. Bunun yanı sıra sendikacılık faaliyetleri, toplu pazarlık ve işsizlik sigortası sistemlerinde yapılan reformlar kurumsal politikalar çatısı altında yer almaktadır⁵².

Kurumlar; norm, görev ve sorumlulukların dağılımı, düzenlemeler ile bireylerin bilinmeyen durumlarda nasıl hareket edeceklerini belirler. İş gücü piyasasındaki işleyişin düzen içerisinde çalışmasını sağlamaya çalışan bu kurumların ekonomiye

⁵² http://sites.khas.edu.tr/tez/CemilBekiroglu_izinli.pdf, (Erişim Tarihi: 11.06.2014).

olumlu katkılarının yanında kurumsal düzenlemelerden kaynaklanan olumsuz etkileri de görülebilmektedir. Sendikacılık ve işsizlik sigortasının emek piyasasında hem olumlu hem de olumsuz etkilerine rastlanabilmektedir.

Örneğin sendikaların varlığı; toplu pazarlıkta, ücret belirlenmesi konusunda iş görenlerin ellerini güçlendirirken, kriz dönemlerinde ise işsizliğin artmasına neden olabilmektedir. İşsizlik sigortası ise sigortalı çalışanın kendi isteği dışında işten çıkması durumunda, gelir desteği vererek kişiye sosyal ve ekonomik katkı sağlamaya çalışırken sigorta süresinin uzun olması nedeniyle de işsizliğin artmasına sebep olabilmektedir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İSTİHDAM POLİTİKALARI VE TÜRKİYEDE İŞSİZLİĞİN-İSTİHDAMIN YAPISAL ANALİZİ

3.1. İŞSİZLİKLE MÜCADELEDE PASİF İSTİHDAM POLİTİKALARI

Bu kısımda, işsizlik sigortası, ücret garanti fonu, kısa çalışma ödeneği, kıdem tazminatı, erken emeklilik ve işsizlik yardımları konularına yer verilecektir.

3.1.1. İşsizlik Sigortası

İşsizlik sigortası, işsizlik sonucu ortaya çıkabilecek sosyal ve ekonomik sorunları en aza indirmeye çalışan bir sigorta koludur. Sosyal güvenliğin önemli taşlarından birini oluşturmaktadır. 20.yüzyılın başlarında işsizliğin kalıcı bir sorun olarak görülmeye başlaması bazı ülkelerde işsizlik sigortasının gündeme alınmasına sebep olmuştur. İşsizlik sigortası hiçbir zaman ilk kurulan sigorta kolu olmamıştır. İşsizlik sigortasının uygulanmasına yönelik üç sistem bulunmaktadır⁵³;

1. Sendikalar tarafından yürütülen, devletin sübvansiyonunu esas alan, isteğe bağlı bir sistem olan Ghent sistemidir. Sistem ismini, sistemin uygulandığı ilk yer olan Belçika'nın Ghent şehrinden almıştır. Ghent sisteminde sendikalı olan işçiler işsizlik sigortasından yararlanabilmektedir. Bu sistemi uygulayan ülkeler arasında Danimarka, Finlandiya, İsveç örnek olarak gösterilmektedir. Son yıllarda Ghent sistemini uygulayan ülkelerde, bağımsız işsizlik sigortası fonları kurulmaktadır. Kurulan işsizlik sigortası fonlarının, sendikaların üye yapmak için kullandıkları işsizlik sigortası konusundaki etkinliğini azaltmakta olduğunu da belirtebiliriz.

2. Birçok ülkede mevcut olan yoksulluk yardımının geliştirilmiş biçimi olan, ihtiyaç tespitiyle belirlenen sosyal yardım sistemi ve

3. Finansal ve idari sorumluluğun işveren, devlet ve işçi tarafından paylaşıldığı, prime dayanan ve zorunlu olan sigorta sistemidir.

İşsizlik sigortası, işçi sendikalarının yardım sandıkları ile gündeme gelmiştir. 1900'lü yılların başında gönüllülük ilkesine dayanan işsizlik sigortası daha sonra zorunlu hala getirilmiştir. İlk kez zorunlu işsizlik sigortası 1911 yılında İngiltere de uygulanmıştır. Günümüze gelinceye kadar geçen sürede zorunlu işsizlik sigortasını uygulayan ülke sayısında artış olduğu gözlenmektedir. İşsizlik sigortasının uygulandığı ülkelerde, işsizlik sigortasının uygulamasında farklılıklara rastlanabilmektedir. Uygulama farklılıklarını ortaya çıkartan etkenler arasında ülkelerin kültürel özellikleri, ekonomik yapısı, gelişmişlik seviyeleri gösterilmektedir. Ülkemizde ise işsizlik sigortası ilk kez 1952 de Türk-İş Genel kurulunda gündeme getirilmiştir. Çeşitli sebeplerden ötürü de yasal çerçeve kazanamamıştır. 25.08.1999

⁵³ http://tr.wikipedia.org/wiki/%C4%B0%C5%9Fsizlik_sigortas%C4%B1, (Erişim Tarihi: 26.08.2014).

tarihinde Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu kabul edilmiştir. 01.06.2000 tarihinde ise işsizlik sigortası primleri kesilmeye başlanmıştır. İlk ödemeler İşsizlik Sigortası Fonu tarafından 01.03.2002 tarihinde gerçekleşmiştir. 4447 sayılı İşsizlik Sigorta Kanununun 48. maddesi ile işsizlik sigortası ülkemizde zorunlu olmuştur.

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun 47.maddesinde işsizlik sigortası tanımlanmaktadır. Yapılan tanımlamada bir işyerinde çalışırken, çalışma gücü, istek ve becerisi olmasına rağmen, herhangi bir kusuru ve kastı olmadığı halde işini kaybeden sigortalılara uygulanan zorunlu sigorta olduğu ifade edilmektedir. İşsizlik sigortası, işsiz kalan kişilere işlerini kaybetmeleri nedeniyle uğradıkları gelir kayıplarını belli süre ve ölçü de karşılamaktadır. Sigortacılık tekniği ile faaliyet göstermektedir. İşsizlik sigortası primi , %1devlet, %2 işveren, %1 sigortalı payından oluşmaktadır. Kesilen primler İşsizlik Sigortası Fonu'nda toplanmaktadır.

Ülkemizde işsizlik sigortasından faydalanabilmek için:

1. Kendi kusuru ve isteği dışında işsiz kalmak,
2. Kişinin hizmet akdinin sona ermesinden önceki son 120 gün kesintisiz prim yatırmak,
3. Hizmet akdinin sona ermesinden önceki son üç yıl içerisinde en az 600 gün işsizlik sigortası primi yatırmak,
4. En yakın İŞKUR birimine, hizmet akdinin feshinden sonraki 30 gün içerisinde (başvurunun 30 günü geçmesi durumunda, gecikilen süre, toplam hak sahipliğinden düşülmektedir) elektronik ortamda ya da şahsen başvurmak gerekmektedir.

İşsizlik sigortası kapsamında İŞKUR tarafından sunulan hizmetler ise;

1. İşsizlik ödeneği verilmesi,
2. Meslek geliştirme ve edindirme eğitimlerinin verilmesi,
3. Yeni bir iş bulma,
4. Genel sağlık sigortası primlerinin yatırılmasıdır.

3.1.2. Ücret Garanti Fonu

Ücret Garanti Fonu (ÜGF), ülkemizde pasif politikalar çerçevesinde uygulanmaktadır. 4857 sayılı İş Kanununun 33. maddesi gereği işsizlik sigortası kapsamında Ağustos 2003 tarihinden itibaren ayrı bir fon olarak oluşturulmuştur. İş kanununun 33.maddesinde 'İşverenin ödeme aczine düşmesi' başlığında ÜGF'nin oluşturulma amacı belirtilmektedir. 33. maddeye göre 'işverenin konkordato (iflas anlaşması) ilan etmesi, işveren için aciz vesikası alınması, iflası nedeni ile işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü durumlarda geçerli olmak üzere, işçilerin iş ilişkisinden

kaynaklanan üç aylık ücret alacaklarını karşılamak' amacıyla oluşturulmuştur. Uygulamayla işveren tarafından işçiye ödenemeyen üç aylık ücret devlet tarafından güvence altına alınmaktadır⁵⁴.

İşçinin Ücret Garanti Fonu (ÜGF)'den faydalanabilmesi için⁵⁵;

1. İşverenin ücret ödeme güçlüğüne düşmeden önceki son bir yıl içerisinde aynı işyerinde çalışmış olması,
2. İşsizlik sigortası kapsamında sigortalı çalışan olması,
3. İş kanunu çerçevesinde çalışıyor olması gerekmektedir.

İşvereni ödeme aczine düşen işçi alamadığı üç aylık ücretin Ücret Garanti Fonu'ndan karşılanması için İŞKUR'a şahsen ya da vekili aracılığıyla başvurması gerekmektedir. Yasal düzenlemelerde başvurunun ne zaman yapılacağı konusunda açık ve kesin bir süre yoktur.

4447 sayılı kanunun Ek 1. maddesinde işverenlerce işsizlik sigortası prim ödemelerinin yıllık toplamının yüzde biri Ücret Garanti Fonu'nda toplanmaktadır. İşsizlik sigortası primlerinin tahsilatı Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yapılmakta olup işsizlik sigortası fonuna aktarılır. İşsizlik Sigortası Fonu'ndan aktarılan primler üzerinden, işveren için hesaplanan miktarın yüzde biri ÜGF'ye devredilmektedir. Ücret Garanti Fonu için başvuranların ödemeleri, başvuru tarihinden itibaren 30 gün içerisinde üç aylık ücretleri toplu olarak verilmektedir. Ülkemizde 2003 yılında oluşturulan Ücret Garanti Fonu ilk ödemelerini 2005 yılı Şubat ayında gerçekleştirmiştir.

3.1.3. Kısa Çalışma Ödeneği

Ülkemizde kısa çalışma ile ilgili ilk düzenleme 2003 yılında 4857 sayılı İş Kanunu'nun 65. maddesinde yer almıştır. 2008 yılında ise kısa çalışma 4857 sayılı İş Kanundan 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun Ek 2 maddesine bazı değişiklikler yapılarak aktarılmıştır. Ortaya çıkan aksaklıklar, sosyal tarafların talepleri, yapılan eleştiriler kısa çalışma mevzuatında zaman zaman değişikliklere gidilmesine neden olmuştur. Kısa çalışma ile ilgili en son yapılan çalışma kamuoyunda Torba Yasa olarak bilinen 6111 sayılı kanundur. Torba Yasada kısa çalışma ile ilgili düzenleme 73. maddede yer almaktadır. 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun Ek 2 maddesi 6111 sayılı kanunun 73. maddesi ile yeniden düzenlenmiştir. 6111 sayılı kanunla kısa çalışmanın yapılabilme nedenleri genişletilmiş, kısa çalışma ödeneğinin miktarı ve ödenme süresinde bazı değişikliklere gidilmiştir⁵⁶.

⁵⁴ <http://isvemeslek.blogspot.com.tr/2012/12/ucret-garanti-fonu-nedir.html>, (Erişim Tarihi: 01.09.2014).

⁵⁵ <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/1046.pdf>, (Erişim Tarihi: 19.07.2014).

⁵⁶ Kemal Biçerli, **Çalışma Ekonomisi**, BETA Yayınevi, İstanbul, 2007, ss. 49-63.

6111 sayılı kanundan önce bir işyerinde kısa çalışma yapılabilmesi için bir zorlayıcı nedenin ya da genel ekonomik krizin olması gerekmektedir. Son düzenlemede kısa çalışma uygulamasına bölgesel ve sektörel kriz de eklenerek kısa çalışma yapma nedenleri genişletilmiştir. Yeni düzenlemeyle kısa çalışma genel ekonomik, bölgesel, sektörel kriz ya da zorlayıcı nedenlerle⁵⁷;

1. İşyerindeki haftalık çalışma zamanlarının geçici olarak önemli ölçüde azaltılması(en az üçte bir oranında),

2. Süreklilik şartı aranmaksızın işyerinde çalışmanın tamamen durması

3. Süreklilik şartı aranmaksızın işyerinde çalışmanın kısmen durması(en az dört hafta), hallerinde işyerinde üç ayı geçmemek üzere, sigortalılara çalışmadıkları dönem için sağlanan gelir desteği olarak belirtilmektedir. Kısa çalışma iş sözleşmesinin feshi olmayıp iş sözleşmesinin en fazla üç ay askıya alınması demektir. Kısa çalışma uygulamasıyla işletmenin yaşadığı ekonomik kriz işveren, devlet ve sigortalı (çalışan) tarafından aşılmaya çalışılmaktadır. İşyerinde kısa çalışma uygulamasının yapılabilmesi için işverenin genel ekonomik, bölgesel, sektörel kriz ya da zorlayıcı bir nedenden işyerindeki çalışma zamanının azaldığı ya da durduğu yönünde İŞKUR'a başvuruda bulunmalıdır. Yapılan inceleme sonucunda bu durumlardan işyerinin etkilendiği tespit edilmelidir. Durumun tespiti halinde işverene bildirim yapılır. İşveren, işyerindeki durumu işçilerin görebileceği bir yerde ilan eder. Toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikası varsa bildirir. İşçilere ilan yoluyla duyuru yapılmadığı durumda ise kısa çalışmaya tabii olan işçilere yazılı bildirim yapılır. Kısa çalışma talebi kabul edilen işveren, bildirilen zamanda kısa çalışma listesini güncel olarak kuruma göndermektedir.

İşçinin kısa çalışma ödeneğinden faydalanabilmesi için sadece işyerinde kısa çalışma uygulaması yapılması yeterli değildir. İşçinin kısa çalışmanın başladığı tarihten önceki son 4 ay (120 gün) priminin kesintisiz yatırılmış olması ve son üç yıl içinde en az 600 gün işsizlik sigortası priminin yatmış olması gerekmektedir. Bu koşulları sağlamayıp daha önce işsizlik ödeneğine hak kazanmış ama hak sahipliğini tamamlamadan işe girmiş bir işçi de kısa çalışmadan yararlanabilmektedir. Örneğin 8 ay süreyle işsizlik sigortası ödeneğinden faydalanma hakkı kazanan işçi 6. ayın sonunda işe girdiğinde ödeneği kesilmektedir. Kişinin işsizlik sigortası fonunda 2 aylık işsizlik sigortası ödeneği bulunmaktadır. İşçi çalıştığı işyerinin kısa çalışma uygulaması yapması durumunda daha önce kullanmadığı 2 aylık işsizlik sigortası ödeneği kısa çalışma ödeneği adı altında kullanılmaktadır. Kısa çalışma ödeneği İşsizlik Sigorta Fon'undan karşılanan

⁵⁷ <http://www.istanbulbarosu.org.tr/yayinlar/BaroDergileri/ibd20144.pdf>, (Erişimtarihi: 24.12.2014)

bir ödenektir. Kısa çalışma ödeneği almaya hak kazanan işçi her ayın sonunda PTT den kısa çalışma ödeneğini aylık olarak almaktadır.

6111 sayılı kanundan önce kısa çalışma ödeneğinin miktarı, işsizlik ödeneğine ilişkin kaidelere göre belirlenmiştir. Buna göre işsizlik ödeneği için hesaplanan miktar aynı zamanda kısa çalışma ödeneği miktarını vermektedir. İşsizlik ödeneğinin günlük miktarı, sigortalının hizmet akdinin sona erdiği tarihten önceki son dört aylık prime esas kazancı dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının% 40 kadardır. Hesaplanan miktar aylık asgari ücretin brüt tutarının %80'nini geçemez şeklinde yönetmelikte belirtilmiştir. 6111 sayılı kanunun 73. maddesi ile yapılan değişiklik sonucunda kısa çalışma ödeneğinin miktarı işsizlik ödeneği miktarından bağımsız değerlendirilmiştir. Son düzenlemede kısa çalışma ödeneğinin günlük miktarı, sigortalının son on iki aylık prime esas kazancı dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının %60'dır. Aylık asgari ücretin brüt tutarının%150'sini geçemez. Böylece yeni düzenlemeyle kısa çalışma ödeneği miktarında artış sağlanmıştır. 6111 sayılı kanunun 73. maddesi ile kısa çalışma ödeneği miktarını %50 ye kadar çıkartma yetkisi de Bakanlar Kuruluna verilmiştir.

Torba Yasa ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'n Ek 2 maddesinde kısa çalışma ödeneği süresi ile ilgili herhangi bir değişiklik yapılmamıştır. Fakat Bakanlar Kuruluna kısa çalışma ödeneği süresini 6 aya kadar uzatma yetkisi verilmiştir. Yeni düzenlemede yer alan bir başka husus, daha önce kısa çalışma ödeneği alan bir kişinin sonradan işsizlik ödeneği hak etmesi durumunda, kısa çalışma ödeneği süresinin işsizlik ödeneği süresinden düşülüp düşülmeyeceği idi. 6111 sayılı kanunla yapılan düzenlemede 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun Ek 2 maddesine bu konuyla ilgili hüküm konmuştur. Bu hükme göre kısa çalışma ödeneği süresinin işsizlik ödeneği süresinden mahsup edilip edilemeyeceği Bakanlar Kurulunun yetkisine verilmiştir. Daha önceleri bu konuyla ilgili 4857 sayılı iş kanununun 65. maddesinde ve 4447 sayılı kanuna eklenen 2. maddede kısa çalışma ödeneği alınan sürenin, işsizlik ödeneği alınan süreden düşürüleceği yönünde bir düzenleme yapılmıştır. 2008 yılında çıkan ekonomik kriz ile 4447 sayılı kanuna geçici 8. madde eklenmiştir. Geçici 8. maddede kısa çalışma ödeneği alınan sürenin işsizlik ödeneği alınan süreden düşülmemesi şeklinde bir düzenleme yapılmıştır. Torba yasayla yapılan son düzenleme de karar Bakanlar Kurulu'na bırakılmış olmaktadır.

3.1.4. Kıdem Tazminatı

Kıdem tazminatı, Türk İş Hukukuna ilk defa 1936 yılında 3008 sayılı İş Kanununun 13. maddesi ile girmiştir. Zaman içerisinde çeşitli yasal düzenlemeler geçirmiştir. Yürürlüğe girdiği ilk günden günümüze kadar 3008 sayılı İş Kanununun 13.

maddesinde, 931 sayılı iş kanununun 14. maddesinde, 1475 sayılı iş kanununun 14. maddesinde yer almıştır. 1475 sayılı iş kanununun 2003 yılında yürürlükten kaldırılmasıyla 4857 sayılı iş kanunu yürürlüğe girmiştir. 4857 sayılı İş kanununun 120. maddesinde 1475 sayılı iş kanununun 14. maddesine atıf yapılmaktadır. Yapılan atıfta 25.08.1971 tarihli ve 1475 sayılı iş kanununun kıdem tazminatını konu alan 14. maddesi hariç diğer hükümlerinin yürürlükten kaldırıldığı ifade edilmektedir. 4857 sayılı iş kanununun Geçici 6. maddesinde ise kıdem tazminatıyla alakalı bir fon kurulacağı belirtilmektedir. Bu fonla ilgili yasa çıkıncaya kadar 1475 sayılı kanununun 14. maddesinde yer alan hükümlerin geçerli olduğu ifade edilmektedir⁵⁸.

Kıdem tazminatı, iş görenin çeşitli nedenlerle işyerinden ayrılması veya çıkarılması durumunda işverenin iş görene İş kanunu gereği ödediği tazminat biçimidir. 1475 sayılı kanununun 14. maddesi gereği iş görenin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için bazı şartları sağlıyor olması gerekmektedir. İş görenin aynı işverenin yanında en az bir yıl çalışması ve iş sözleşmesinin İş Kanunu'nda belirtilen sebeplerden biriyle sonlaması gerekmektedir⁵⁹;

1. Askerlik görevini yerine getirmek için işi bırakmak,
2. İşveren tarafından haksız bir gerekçeyle çıkarılmak,
3. Kadın çalışanların evlendikten sonra bir yıl içerisinde işi bırakması,
4. Çalışanın vefat etmesi,
5. Emekliliğe hak kazanma ve ya emeklilik için gerekli sigortalılık süresi ile prim gün sayısını doldurmak,
6. İş görenin, sağlık nedenleri ya da işverenin ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranışlarını gerekçe göstererek işi bırakmak kıdem tazminatına hak kazanmak için kanunda belirtilen koşullardır.

Ülkemizde aynı işverenin yanında bir yıldan az süreyle çalışan ve haklı sebebi olmadan istifa eden iş gören kıdem tazminatına hak kazanmamaktadır. Kıdem tazminatında bir yıl 365 gün üzerinden hesaplanmıştır. Kıdem tazminatı miktarı, işçinin çalıştığı her tam yıl için işçinin son 30 günlük brüt ücreti kadardır.

3.1.5. Erken Emeklilik

Erken emeklilik, işgücü piyasasında yer alan fakat verimliliğini kaybetmeye başlayan nüfusun emekliye ayrılması olarak tanımlanmaktadır. İşsizlikle mücadelede uygulanan pasif politikalardan biridir. Erken emeklilik politikasında temel amaç verimliliğini kaybeden nüfusun yerine çalışma çağındaki işsiz genç nüfusa istihdam yaratmaktır. Ülke ekonomisinin güçlü ve genç nüfus oranının

⁵⁸ <http://www.spf.boun.edu.tr/docs/discussionpaper3.pdf>, (Erişim Tarihi: 28.08.2014).

⁵⁹ Arıkan, a.g.e., ss. 39-48.

yüksek olması erken emeklilik politikasının amacına ulaşmasında önemli iki faktörü oluşturmaktadır⁶⁰.

Erken emeklilik genç nüfusa istihdam yaratırken dolaylı olarak işverene de fayda sağlamaktadır. İşverene sağladığı faydalar arasında, işyerindeki üretimin artmasını ve işyerinin mali yükünün azalmasını gösterebiliriz. Erken emeklilik genellikle yaşlı çalışanın yoğun olduğu işyerlerinde, işletmenin daralma dönemlerinde ya da özelleştirme kapsamının olduğu yerlerde başvurulan bir uygulama biçimidir.

3.1.6. İşsizlik Yardımları (Sosyal Yardımlar)

Devlet, sosyal devlet anlayışı gereği vatandaşlarına insana yakışır bir yaşam sağlama görevini üstlenmiştir. Bu nedenle gelir dağılımındaki adaletsizliği en aza indirmek için yoksullukla mücadele etmektedir. Devlet yoksullukla mücadelede muhtaç durumda olan vatandaşlarına sosyal güvenlik sistemi çatısı altında sosyal yardımda bulunmaktadır. Sosyal yardımlar, yeterli gelire sahip olmayan vatandaşlara yapılan nakdi ve maddi yardımlardan oluşmaktadır. Yardımlar karşılıksız yapılmakla beraber finansmanı devlet tarafından karşılanmaktadır⁶¹.

Ülkemizdeki sosyal yardım kuruluşları Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı çatısı altında yer alan Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü ve Başbakanlık Vakıflar Genel Müdürlüğüdür⁶². Bunun yanı sıra kamu kuruluşlarının ve şahısların kurduğu yardım dernekleri, belediyeler de bulunmaktadır. Sosyal yardım kuruluşları genellikle birbirlerinden bağımsız hareket etmektedir. Sosyal yardım kuruluşlarının birbirleriyle organize olmaması bazen yapılan yardımların yetersiz kalmasına bazen de israf edilmesine sebep olabilmektedir.

Türkiye de uygulanan sosyal yardımlar eğitim, gıda, barınma, muhtaçlık ve işsizlik yardımları şeklinde olmaktadır. Ülkemizde muhtaç durumda olan işsizlere yönelik sosyal yardım adı altında işsizlik yardımı henüz mevcut değildir. Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü ile Sosyal Yardımlaşma Dayanışma Vakfı tarafından verilen proje destekleriyle işsizlerin işgücü piyasasına entegrasyonu sağlanmaya çalışılmaktadır.

3.2. İŞSİZLİKLE MÜCADELEDE AKTİF İSTİHDAM POLİTİKALARI

Bu kısımda, ücret ve istihdam sübvansiyonları, kendi işini kuranlara yardım programları, doğrudan kamu istihdamı, mesleki eğitim programları, kamunun eşleştirme ve danışmanlık hizmetleri, uzmanlaşmış meslek edindirme merkezleri,

⁶⁰ http://statik.iskur.gov.tr/tr/rapor_bulten/uzmanlik_tezleri/mustafa%20t%c4%b0rya, (erişim Tarihi: 14.09.2014).

⁶¹ Zaim, a.g.e., ss. 25-36.

⁶² <http://iibf.erciyes.edu.tr/dergi/sayi30/beser.pdf>, (Erişim Tarihi: 11.09.2014).

toplum yararına çalışma programları, işbaşı eğitim (staj) programları ve girişimcilik eğitim programları konularına yer verilecektir.

3.2.1. Ücret ve İstihdam Sübvansiyonları

Devletin kurum ya da kişilere hizmet, para ya da mal biçiminde karşılıksız olarak yaptığı yardımlara sübvansiyon ya da destekleme denilmektedir. Sübvansiyonlar işsizlikle mücadelede kullanılan politika araçlarından biridir. Devletin uyguladığı sübvansiyonlardan biri olan ücret ve istihdam sübvansiyonları önemli işgücü piyasası politikaları arasında yer almaktadır. Ücret ve istihdam sübvansiyonu ile işgücü maliyetlerinin düşürülerek istihdamın korunması ve artırılması amaçlanmaktadır. Genellikle istihdamında zorluk çekilen özürülüler, gençler, uzun süreli işsizler gibi dezavantajlı grupların istihdamına yöneliktir. Konjonktürel ve yapısal işsizlikle mücadelede devletin başvurduğu sübvansiyonlar arasındadır⁶³.

Ücret sübvansiyonları genellikle gelişmiş ülkelerde uygulama alanı bulurken istihdam sübvansiyonları hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde uygulanmaktadır. Ücret ve istihdam sübvansiyonları talep yanlı politikalar olup işgücü talebini artırmaya yöneliktir. Sübvansiyon uygulamalarına, emek piyasasına devlet müdahalesinin olduğu ülkelerde daha sık rastlanmaktadır. Almanya, Fransa, İngiltere, Kanada ve ABD gibi ülkeler sübvansiyon uygulayan ülkelere örnek gösterilebilir⁶⁴. Ülkelerin gelişmişlik düzeyi, nüfus yapısı, hükümet politikaları gibi faktörler ücret ve istihdam sübvansiyonlarının süresini, hangi işçi veya işverenlere verileceğinde etkili olmaktadır.

Ücret ve istihdam sübvansiyonları uygulanırken farklı yöntemler kullanılabilir. Sübvansiyonlar bazen vergi indirimi, prim desteği şeklinde bazen de işverene ya da işçiye verilen nakdi ödemeler şeklinde olabilmektedir. Ülkemizde de işverenlere yönelik istihdam sübvansiyonları bulunmaktadır. 4447 sayılı İşsizlik sigortası Kanununun geçici 7. 9. ve 10. maddelerinde işverenlere ek istihdam prim desteği verilmektedir. 6111 sayılı 'Torba Kanunu' ile geçici 7. ve geçici 9. maddelerde düzenlemeye gidilmiştir. Geçici 10. madde ise Torba Yasa ile yeni istihdam teşviki olarak İşsizlik Sigortası Kanunu'nda yer almaktadır⁶⁵. 4857 sayılı İş Kanununun 30. maddesinde engellilerin istihdamına yönelik işveren prim desteği verilmektedir.

Ülkemizde 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa, 6111 sayılı kanun ile eklenen geçici 10. maddeyi biraz daha detaylı inceleyecek olursak özel sektör

⁶³ Meryem Koray, *Günümüzde İşgücü Piyasasının Özellikleri*, İİBK Yayınları, Ankara, 1992, ss. 103-119.

⁶⁴ Unay, a.g.e., ss. 45-71.

⁶⁵ Türkbal, a.g.e., ss. 66-68.

işverenlerine verilen sigorta prim desteğidir. Teşvik kapsamında işe alınan bireylerin, sigorta primlerinin işveren hisselerine ait miktarın tamamı devlet tarafından karşılanmaktadır. Kanun kapsamında verilen sigorta prim destek süresi 01.03.2011 ile 31.12.2015 tarihleri arasında olup kapsama giren sigortalılar için geçerlidir. Bakanlar Kurulunun 31.12.2015 tarihinden itibaren 5 yıla kadar destek süresini uzatma yetkisi bulunmaktadır. İşverenlerce teşvik kapsamında işe alınan bireylerin, sigorta primlerinin işveren paylarına ait tutarı İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanmaktadır. Geçici 10. maddedeki istihdam teşvikinin amacı özellikle gençlerin ve kadınların istihdam edilebilirliğini arttırmak ve çalışanları kayıt altına almaktır⁶⁶.

4447 sayılı kanunun 10. maddesinden işverenlerin faydalanabilmesi için işverenin ve işyerinde çalışacak birey veya bireylerin belirli şartları taşıması gerekmektedir.

İşyerinde çalışacak bireylerde aranan şartlar⁶⁷;

1. 18 yaşından büyük olmak,
2. İşe 01.03.2011 ile 31.12.2015 tarihleri arasında işe alınmış olmak,
3. İşe alınan kişinin işe başladığı tarihten önceki son altı ay içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilen aylık prim ve hizmet belgesinde yer almamak,
4. İşyerinin son altı aylık personel ortalamasına ek olarak işe alınmış olmak, gerekmektedir.

İşveren teşvikten en az altı ay en fazla 54 ay yararlanabilmektir. Bu süreyi belirleyen ise işe aldığı kişinin yaşı, cinsiyeti, sahip olduğu mesleki belgesi ve İŞKUR' a kayıtlı olup olmamasıdır.

18le 29 yaş arası erkekler ile 18 yaşından büyük kadınlar için⁶⁸;

1. Hiçbir belge ve niteliğe sahip olmayanlar 24 ay,
2. Mesleki eğitim kurslarını bitirenler ile teknik ve mesleki eğitimi tamamlayanlar 36 ay,
3. Mesleki Yeterlilik Belgesi olanlar 48 aydır.

29 yaşından büyük erkekler için⁶⁹;

1. Mesleki Yeterlilik Belgesine sahip olanlar, Mesleki eğitim kurslarını bitirenler ile Teknik ve mesleki eğitimi tamamlayanlar 24 aydır.

Yukarıda belirtilen özelliklere sahip olanlar İŞKUR'a kayıtlı olmaları halinde teşvikten ek 6 ay süre daha kazanırlar. İŞKUR'a kayıtlı olup kanunda belirtilen belgelere sahip olmayan kişiler ise sadece 6 ay faydalanabilmektedir. Kanunda belirtilen bir diğer madde de çalışmakta iken, bu maddenin yürürlüğe girmiş olduğu

⁶⁶ <http://www.spf.boun.edu.tr/docs/TESEV-GDDA-Bolum4.pdf>, (Erişim Tarihi: 03.10.2014).

⁶⁷ Talas, a.g.e., ss.67-88.

⁶⁸ <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/42/479/5530.pdf>, (Erişim Tarihi: 20.07.2014).

⁶⁹ Başterzi, a.g.e., ss. 65-78.

tarihten sonra çalışanın mesleki belge ve niteliğe sahip olması durumunda 12 ay süreyle teşvikten yararlanabilmesidir⁷⁰.

İstihdam desteğinden yararlanabilmek için işyerinde aranan şartlar⁷¹;

1. İşyerinin özel sektör işverenine ait olması,
2. İşverenin çalıştırdığı kişilerin aylık prim ve hizmet belgelerini kanuni sürede ödemesi,
3. İşverenin idari para cezası, süresi geçmiş prim, gecikme cezası ve zammı borcu olmaması. Bulunması durumunda yeniden borçların yapılandırılmış ve taksitlendirilmiş olması,
4. Kanun kapsamında işe aldığı kişileri ortalama sigortalı sayısına ek olarak çalıştırması gerekmektedir.

Ücret ve istihdam sübvansiyonları kendi içerisinde genel, marjinal ve yeni işçilere yönelik olmak üzere 3'e ayırabiliriz. Genel sübvansiyonlar tüm çalışanları içine alan uygulamalardır. Genel sübvansiyonların işsizliğin azaltılmasında, marjinal ve yeni işçilere yönelik uygulanan sübvansiyonlara göre etkisinin daha az olduğu görülmektedir. Marjinal sübvansiyonlar ise belli istihdam oranının üzerinde gerçekleşen işçi alımlarına yönelik uygulamalardır. Bu uygulamada devlet işverenin belli istihdam oranı üzerinde işe aldığı işçilerin maliyetlerini karşılamaktadır. Marjinal sübvansiyonlara benzer bir uygulamada yeni işçi alımları söz konusu olduğunda verilen sübvansiyonlardır. Devlet işveren tarafından yeni işe alınan iş görenlerin ücretlerinin tamamını ya da bir kısmını karşılamaktadır.

İşverenler 4447 sayılı kanunun geçici 10. maddesinden yararlanmak için SGK'nın e-bildirge sayfasına girerek başvurularını yapmaktadırlar.

3.2.2. Kendi İşini Kuranlara Yardım Programları

Aktif istihdam politikalarından bir diğeri de kendi işini kuranlara yardım programlarıdır. Bu programlar istihdam sübvansiyonu olarak da değerlendirilmektedir. Yapılan yardımlar ödenek, kredi, hibe biçiminde nakdi yardımlar olmakla beraber teknik hizmetler de verilmektedir. Danışmanlık, eğitim, iş planı geliştirme ve uygulama verilen teknik hizmetlerdir. Yardımlar yeni iş kuracak olanlara ve kendi hesabına çalışanlara yapılmaktadır. Kendi işini kuranlara yönelik yapılan yardım programlarının amacı ülkeden ülkeye değişebilmektedir. Fakat ortak amacın işsizlikle mücadelede işsizliği azaltmak ve ekonomik büyümeyi sağlamak olduğunu belirtebiliriz⁷².

⁷⁰ http://sites.khas.edu.tr/tez/CemilBekiroglu_izinli.pdf, (Erişim Tarihi: 16.09.2014).

⁷¹ Demir, a.g.e., ss. 51-57.

⁷² Mustafa Kemal Biçerli, *İşsizlikle Mücadelede Aktif İstihdam Politikaları*, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 2004, ss. 73-78.

Ülkemizde aktif işgücü politikaları çerçevesinde yatırımları özendirmek ve istihdam yaratmak amacıyla kendi hesabına çalışanlara ve yeni girişimcilere çeşitli teşvikler verilmektedir. Türkiye de başta Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB) olmak üzere çeşitli kamu kurum ve kuruluşları yeni iş kurmak isteyenlere ve kendi hesabına çalışanlara yatırım desteği vermektedir. Özellikle KOSGEB girişimcilik kültürünü yaygınlaştırmaya çalışarak yeni işletmelerin kurulmasına öncülük eden kamu kurumlarından biridir. Faaliyette olan mikro, küçük ve orta ölçekli işletmelerin de geliştirilmesi için destek vermektedir.

Tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de küçük ve orta büyüklükteki işletmelerin (KOBİ) büyük işletmelere oranla çok daha fazla olduğu bilinmektedir. 1970'lerden itibaren dünyada yaşanan ekonomik durgunluk ve krizler fabrikaların kapanmasına ve büyük işletmelerin kitlesel işçi çıkarmasına neden olmuştur. Bu yaşanan ekonomik kriz ve durgunluk dönemlerinde KOBİ'lerin ayakta kalmayı başarabilmesi ekonomideki öneminin anlaşılmasını sağlamıştır. 1980'lerden sonra Avrupa Birliği çalışmalarıyla önemi daha da artmıştır. KOBİ'ler ekonomide önemli bir istihdam ve üretim kaynağıdır⁷³.

Ülkemizde KOBİ'lerle ilgili politikaların koordinasyonu ve uygulanması KOSGEB tarafından yapılmaktadır. 1990 yılında kurulan KOSGEB Sanayi ve Ticaret Bakanlığı'na bağlı bir kuruluştur. KOSGEB'in misyonu KOBİ'lerin ulusal ve uluslararası rekabet güçlerini geliştirmek ve girişimcilik kültürünün yaygınlaşmasına yönelik hizmet ve destek sunmaktır. KOSGEB'in verdiği destekler arasında Genel Destek Programı, Girişim Destek Programı, Gelişen İşletmeler Piyasası Kobi Desteği örnek gösterilebilir.

3.2.3. Doğrudan Kamu İstihdamı

Doğrudan kamu istihdam programları, kamu veya kâr amacı gütmeyen kuruluşlarda iş bulma ihtimali düşük işsizlere uygulanan geçici istihdam programlarıdır. Bu programlar genellikle çevre düzenlemesi, kamu alt yapı hizmetleri, kamuya açık mekanların bakımı, ağaçlandırma, restorasyon gibi projeler şeklinde olmaktadır. Doğrudan Kamu İstihdam programlarının hedef kitesini emek piyasasında yeterli vasıflara sahip olmayan, iş bulma olasılığı ve eğitim seviyesi düşük işsizler oluşturmaktadır⁷⁴.

Doğrudan Kamu istihdam programları üç grupta ele alınmaktadır. Konjonktürel işsizliğin azaltılması için uygulanan kamu istihdam programları, hedeflenmiş kamu

⁷³ Ersel, a.g.e., ss. 23-34.

⁷⁴ Zaim, a.g.e., ss. 95-97.

istihdam programları ve zorunlu çalışma programlarıdır. Konjonktürün etkisini gidermeye yönelik uygulanan kamu istihdam programları işsizliğin yoğun yaşandığı dönemlerde tercih edilmektedir. Hedeflenmiş kamu istihdam programları işgücü piyasasında dezavantajlı gruplara yöneliktir. Zorunlu çalışma programları ise işsizleri istihdam edecek sayıda özel sektör iş yerinin olmaması durumunda, programlara katılım şartı getirilerek yapılan kamu istihdamıdır. İŞKUR tarafından yürütülen Toplum Yararına Program (TYP) zorunlu çalışma programına⁷⁵ örnek olarak gösterilebilir.

3.2.4. Mesleki Eğitim Programları (Kursları)

Aktif işgücü politika araçlarından bir diğeri de mesleki eğitim programları(kursları)'dır. Aktif istihdam politikaları kapsamında yer alan mesleki eğitim kurslarının hedef kitesini dezavantajlı gruplar oluşturmaktadır. Dezavantajlı gruplar arasında engelliler, gençler, uzun süreli işsizler, kadınlar ve eski hükümlüler bulunmaktadır. Mesleki eğitim kurslarının amacı işgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda kişilerin bilgi ve becerilerinin artırılarak işgücü piyasasına kazandırılmaya çalışılmasıdır. Ülkeden ülkeye meslek kurslarının özellikleri ve yapısı değişebilmektedir. Bu kurslar işyerinde uygulamalı, sadece sınıf içi kurslar ya da uygulama ile teorinin beraber verildiği karma kurslar olabilmektedir. Aktif istihdam politikaları çerçevesinde uygulanan kurslarda iş arama yardımları ve danışmanlık hizmetleri de verilmektedir⁷⁶.

Ülkemizde aktif istihdam politikaları çerçevesinde mesleki eğitim kurslarını planlayan ve uygulayan kamu kurumu İŞKUR'dur. İşgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu alanlarda mesleki eğitim kursları açmaktadır. Açılan mesleki eğitim kursları arasında istihdam garantili, istihdam garantisiz ve özel politikalar gerektiren mesleki eğitim kurslarını sayabiliriz. Engellilere ve eski hükümlülere yönelik kurum kaynaklı mesleki eğitim kursları da bulunmaktadır. Kursların süresi en fazla 160 fiili gündür. Kursa katılacak kişilerde de bazı şartlar aranmaktadır. Bu şartlar arasında 15 yaşını tamamlamış olmak, emekli olmamak, İŞKUR'a kayıtlı işsizlerden olmak aranan temel koşullardır. İŞKUR aracılığıyla yapılan mesleki eğitim kursları ücretsiz olup katılımcılara kursa devam ettikleri her gün için 20 TL verilmektedir⁷⁷. Kursa devam edildiği sürede kişilerin Genel Sağlık Sigorta primleri ile İş Kazası ve Meslek Hastalığı sigortası İŞKUR tarafından ödenmektedir.

⁷⁵ Nurhan Yentürk, *Türkiye Ekonomisi*, Remzi Kitabevi, Ankara, 2009, ss.45-55.

⁷⁶ Varçın, a.g.e., ss. 1-18.

⁷⁷ <http://www.efdergi.hacettepe.edu.tr/199713Y%C3%9CKSEL%20KAVAK1.pdf>, (Erişim Tarihi: 01.09.2014).

3.2.5. Kamunun Eşleştirme ve Danışmanlık Hizmetleri

Kamu eşleştirme ve danışmanlık hizmetleri, işgücü piyasasındaki bilgi eksikliğinin giderilmesi ve işçi ile işverenin eşleştirilmesine yönelik çeşitli faaliyetleri içermektedir. Program kapsamında iş arayanlara sahip oldukları nitelikleri doğrultusunda açık işler hakkında bilgi verilmektedir. Aday portresi oluşturma, İş görüşme teknikleri ve iş arama yöntemleri iş arayanlara verilen hizmetler arasındadır. Devlet iş arama yardımlarıyla kişilerin iş arama isteklerini yüksek tutmayı ve iş bulma sürelerini kısaltmayı amaçlamaktadır⁷⁸.

Kamu eşleştirme ve danışmanlık hizmetleri çatısı altında uygulanan programlara katılım genellikle gönüllük ilkesine dayalıdır. Katılımın zorunlu tutulduğu programlarda bulunmaktadır. Örneğin işsizlik ödemelerinden faydalanmak katılım zorunluluğu doğuran şartlardan biridir. Ülkemizde işsizlik ödeneği alan bir kişinin kamu tarafından yönlendirilen işlere görüşmeye gitme şartı getirilmiştir⁷⁹. Amaç kişinin işsizlik ödeneği alırken iş bulmasına yardımcı olmaktır. Kamu eşleştirme ve istihdam hizmetleri aktif işgücü politika araçları arasında maliyeti en düşük olan hizmettir.

3.2.6. Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri (UMEM)

İstihdam sorununun nedenlerinden biri de mesleksizliktir. Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri (UMEM) 'BECERİ 10' projesi işsizlere işgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda meslek edindirmeyi amaçlayan bir istihdam projesidir. 2010 yılında Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB), TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi, Milli Eğitim Bakanlığı (MEB), Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve İŞKUR ortaklığında başlatılan bir mesleki eğitim kursudur. 2010-2015 yılları arasında uygulanması planlanmış bir projedir⁸⁰.

UMEM projesini ile⁸¹;

1. Meslek liselerinin alt yapısının teknolojik gelişmelere uyumlu hale getirilmesi,
2. Meslek liselerinde görev alan eğiticilerin teknolojiye uyumunun artırılması,
3. İşverenlerin ve odaların mesleki eğitim kurslarının yönetim sürecine katılımının artırılması,
4. İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarının (İİMEK) işlevselliğinin artırılması,
5. İşgücü piyasasının nitelikli işgücü gereksinimlerini karşılamak,
6. İşsizlere beceri kazandırılarak istihdam edilebilme olasılıklarını artırılması,

⁷⁸ Ekin, a.g.e., ss. 371-398.

⁷⁹ İşçiçok, a.g.e., ss. 21-26.

⁸⁰ <http://www.journals.istanbul.edu.tr/iusskd/article/download/.../1023018278>, (Erişim Tarihi: 06.09.2014)

⁸¹ Melemen, a.g.e., ss. 12-28.

7. İşsizlere verilen mesleki eğitimlerle TOBB'a üye işletmelerde staj ve istihdam imkânının sağlanması,
8. Nitelikli işgücü bulamadığı için rekabet gücü zayıflayan firmalara ivme kazandırılması,
9. Bölgesel ve sektörel emek piyasasının ihtiyaç analizinin gerçekleştirilmesi amaçlanmaktadır.

UMEM 'BECERİ 10' projesinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın, İŞKUR'un, MEB'in, TOBB'un, TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi'nin işbirliği protokolü gereği yerine getirmesi gereken yükümlülükleri bulunmaktadır⁸²;

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın yükümlülükleri

1. İşgücü ihtiyaç talepleri doğrultusunda kurs açılmasını sağlama,
2. Kursiyer seçimi, işe yerleştirme ve staj süreçlerinin koordinasyonunu sağlama,

Milli Eğitim Bakanlığı'nın yükümlülükleri

1. Eğitimcilerin eğitimi,
2. Eğitim altyapısının modernizasyonu,
3. Kurs müfredatının güncellenmesi,

Türkiye Odalar Ve Borsalar Birliği'nin (TOBB) yükümlülükleri

1. Mesleki eğitim ve işgücü gereksinimlerinin belirlenmesinde koordinasyonu sağlama,
2. Staj ve iş yerleştirme çalışması,
3. İŞKUR faaliyetleri hakkında bilgilendirme yapma,

TOBB Ekonomi ve Ticaret Üniversitesi'nin yükümlülükleri

1. Pilot illerde işgücü piyasa analizlerini yürütme,
2. Mesleki eğitim kursları için yeni sistem tasarısı yapma,
3. Emek piyasası ihtiyaç analizi konusunda İŞKUR'da ve odalarda kapasite inşasına katkı sağlamaktır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nda Çalışma ve İş Kurumu Genel Müdürlüğü (İŞKUR), Milli Eğitim Bakanlığı'nda Erkek Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü, TOBB'da da ilgili Ticaret ve Sanayi Odaları UMEM projesini yürütmektedir.

UMEM projesi kamu ve özel sektör dayanışmasının olduğu bir projedir. İhtiyaç planlamasının, işçi-işveren eşleştirilmesinin, hizmet sunumunun bir arada gerçekleştiği bir uygulamadır. Proje kapsamında 19 ilde emek piyasası ihtiyaç analizi

⁸² <http://www.sbe.deu.edu.tr/dergi/cilt13.say%C4%B114/13.4.SAYIN.pdf>, (Erişim Tarihi: 06.10.2014).

başlatılmıştır. Bu illerden bazıları Erzurum, Malatya, İstanbul, Manisa, Adana, Kayseri'dir. Amaç bu sayıyı 81 ilde gerçekleştirmeye çalışmaktır.

UMEM projesine dahil olan katılımcılara meslek kursu süresince günlük 25 TL cep harçlığı verilmektedir. Eğitim süresince İş ve Meslek Hastalığı sigortası ile Genel Sağlık sigortası yapılmaktadır. Meslek kursunu bitiren kursiyerleri istihdam eden işverenlere de istihdam teşviklerinden yararlanma imkânı sağlanmaktadır. 2014 Ocak- Ekim dönemleri arasında 1417 UMEM projesi kapsamında kurs açılmış ve 19652 kişi bu kurslara katılmıştır.

3.2.7. Toplum Yararına Çalışma Programları

Toplum yararına çalışma programı (TYÇP) 31.12.2008'de yürürlüğe giren Türkiye İş Kurumu İş gücü Uyum Hizmetleri yönetmeliğiyle yasal zemine oturtulmuştur. TYÇP, İş gücü Uyum Hizmetlerinin 4. maddesinde " İşsizliğin yoğun olduğu dönemlerde işsizlerin kısa süreli istihdam ve eğitimini amaçlayan, doğrudan veya yüklenici eli ile toplum yararına bir iş ya da hizmetin gerçekleştirilmesini sağlayan programlar" olarak ifade edilmektedir. 12.03.2013 tarihinde Aktif İşgücü Hizmetleri yönetmeliğinin yürürlüğe girmesiyle İşgücü Uyum Hizmetleri yönetmeliği yürürlükten kalkmıştır⁸³.

Toplum yararına çalışma programı (TYÇP), 12.03.2013 de yürürlüğe giren Aktif İşgücü Hizmetleri yönetmeliğinde Toplum Yararına Program (TYP) olarak ifade edilmektedir. Toplum yararına program, Aktif İşgücü Hizmetleri yönetmeliğinin 62. maddesinde yer almaktadır. TYP yönetmeliğinin 62. Maddesinde "İşsizliğin yoğun olduğu dönemlerde veya yerlerde doğrudan veya yüklenici eli ile toplum yararına bir iş ya da hizmetin gerçekleştirilmesi yoluyla özellikle istihdamında zorluk çekilen işsizlerin çalışma alışkanlık ve disiplininden uzaklaşmalarını engelleyerek işgücü piyasasına uyumlarını gerçekleştirmek ve bunlara geçici gelir desteği sağlamak" şeklinde tanımlanmıştır.

Toplum yararına program İŞKUR tarafından uygulanan bir programdır. Program kapsamında istihdam edilen kişilere yapılan ödemeler İşsizlik Sigortası Fonu'ndan karşılanmaktadır. Fon'dan yapılan ödemeler asgari ücret, vergi ve diğer yasal kesintilerdir. Toplum yararına program her alanda uygulanmamaktadır. Aktif İşgücü Hizmetleri yönetmeliğinin 65. maddesinin birinci fıkrasında TYP'nin uygulanabileceği alanlar belirtilmektedir. MEB'e bağlı okullarda bakım onarım, çevre düzenleme ve temizlik, kamusal altyapının yenilenmesi, park düzenleme, vadi ve dere ıslahı TYP'nin uygulanabildiği alanlardan bazılarıdır. Tüm programlar kamunun yararına yönelik olmak zorundadır.

⁸³ Biçerli, a.g.e., ss. 41-54.

TYP'den kişilerin faydalanabilmesi⁸⁴;

1. İŞKUR 'a kayıtlı işsiz olması,
2. 18 yaşını doldurmuş olması,
3. Malul, emekli, yetim ve dul aylığı almıyor olması,
4. Öğrenci olmamak (Açık öğretim öğrencisi olabilir)
5. Programa başladığı gün itibariyle herhangi nakdi sosyal yardım almaması gerekmektedir.

Toplum yararına program için başvuru yapan bireylerin seçiminde uygulanan üç yöntem bulunmaktadır. Uygulanan yöntemler noter kurası, liste yöntemi ve yüzde yirmisi liste yöntemi ile yüzde sekseni noterden kura şeklindedir. Programın niteliğine göre hangi yöntemin kullanılacağı Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü (İŞKUR) tarafından belirlenmektedir. TYP 'nin süresi her bir program için en fazla 9 aydır. TYP 'den yararlanan kişi 9 ay çalıştıktan sonra üç ay bekleyerek tekrardan TYP' den yararlanabilir. Aynı kişi aynı kurum ve kuruluşlarda en fazla 18 ay çalışabilmektedir⁸⁵.

3.2.8. İşbaşı Eğitim (Staj) Programları

İş gücü piyasasına yeni dahil olan adayların özellikle gençlerin iş ararken karşılaştıkları sorunlardan biri de iş deneyimlerinin olmamasıdır. İşletmeler yeni işe alacakları kişilerde genellikle deneyim aramaktadır. Bu sorundan yola çıkan İŞKUR 2009 yılında işsizlerin işyerinde çalışarak deneyim kazanması ve işgücü piyasasına girişlerini kolaylaştırması amacıyla İşbaşı Eğitim (Staj) programları düzenlemeye başlamıştır. İşveren ve iş arayanların programdan yararlanabilmesi için öncelikle İŞKUR'a müracaat etmesi gerekmektedir⁸⁶.

2009 yılından günümüze gelinceye kadar işbaşı eğitim programında çeşitli değişiklikler yapılmıştır. Uygulamada yaşanan aksaklıklar, edinilen tecrübeler, işverenlerin önerileri vb. nedenler programda düzenlemeye gidilmesine sebep olmuştur. Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliğinde işbaşı eğitim programının usul ve esasları bulunmaktadır. Bu usul ve esaslara göre işbaşı eğitim programından kişilerin faydalanabilmesi için katılım şartları⁸⁷;

1. İŞKUR'a kayıtlı işsiz olmak,
2. 15 yaşını doldurmuş olmak,
3. İşverenin birinci ve ikinci dereceden kan hısmı olmamak,

⁸⁴ http://eaf.ku.edu.tr/sites/eaf.ku.edu.tr/files/erf_wp_1024.pdf, (Erişim Tarihi: 29.07.2014).

⁸⁵ http://eaf.ku.edu.tr/sites/eaf.ku.edu.tr/files/eaf_pn1002.pdf, (Erişim Tarihi: 20.09.2014).

⁸⁶ http://statik.iskur.gov.tr/tr/rapor_bulten/uzmanlik_tezleri/AYDIN%20ALABA%C5%9E%20%28UZUN%20S%C3%9CREL%C4%B0, (Erişim Tarihi: 26.12.2014).

⁸⁷ Ansal, a.g.e., ss. 15-24.

4. İşbaşı eğitim programına başlama tarihinden önceki son 3 aylık dönemde çalışacağı işyerinde sigortalı çalışan olmamak,

5. Öğrenci olmamaktır. (İkinci öğretim ve açık öğretim öğrencileri hariç)

İşbaşı eğitim programının (İEP) bir işyerinde uygulanabilmesi için işyerinde en az 2 sigortalı çalışanın olması gerekmektedir. Çalışanlar 5510 sayılı kanunun 4. maddesinde yer alan birinci fıkranın (a) bendi kapsamında ve 4857 sayılı İş Kanununa tabi olmak zorundadır. Program kapsamında işyerinde çalıştırılabilecek maksimum kişi sayısı işyerinde çalışan sigortalı sayısına göre belirlenmektedir. Bu sayı işyerindeki sigortalı çalışan sayısınının 1/10'i kadardır.

3.2.9. Girişimcilik Eğitim Programları

Girişimcilik politikası, son yıllarda çoğu ülkede olduğu gibi ülkemizde de hükümet politikaları arasında yer almaktadır. Girişimcilik politikasını giderek popüler kılan nedenlerden biri de girişimciliğin, işsizlikle mücadelede çözüm yollarından biri olarak görülmeye başlamasıdır. Ülkemizde girişimcilik politikası Avrupa Birliğine (AB) üye olmak için istenen uyum kriterlerinden biri olan KOBİ Politikasının benimsenmesiyle ortaya çıkmıştır. KOBİ Politikaları içerisinde de girişimcilik alanında yapılması gereken hükümet müdahalelerine yer verilmiştir⁸⁸.

İŞKUR'un verdiği Girişimcilik Eğitim Programından faydalanabilmek için⁸⁹;

1. İŞKUR'a kayıtlı olmak,
2. 18 yaşını tamamlamış olmak,
3. Girişimcilik eğitim programına daha önce katılmamış olmak,
4. İş ve meslek danışmanın girişimcilik eğitimi alabileceğine yönelik onay belgesi almak gerekmektedir.

İŞKUR tarafından programa katılan kişilere eğitime katıldığı her gün için 20 TL verilmektedir. İş Kazası ve Meslek Hastalığı primi ile Genel Sağlık Sigortası prim giderleri de İŞKUR tarafından karşılanmaktadır.

Ülkemizde aktif işgücü politikalarının uygulayıcısı olan İŞKUR 2009 yılı içerisinde girişimcilik eğitimi programını uygulamaya başlamıştır. Girişimcilik eğitimi programı, kendi işini kurmak ve geliştirmek isteyen kişilere yardımcı olmak amacıyla uygulamaya konulmuş bir programdır. Program kapsamında temel düzeyde girişimcilik eğitimi verilmektedir. Eğitimin içeriğini iş planının oluşturulması ve bu doğrultuda yapılması gereken çalışmalar oluşturmaktadır. Eğitimin sonunda başarılı olan kişilere Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi Katılım Belgesi verilmektedir. Bu belgeyi alan kişi KOSGEB'in Yeni Girişimci Desteğine başvuru yapabilmektedir. Belge

⁸⁸ Şerife Türcan, *Esnelik ve Güvenlik Piyasası*, İmaj Yayınevi, Ankara, 2003, ss.133-150.

⁸⁹ Eyüboğlu, a.g.e., ss. 65-84.

İŞKUR tarafından verilebildiği gibi KOSGEB birimleri ile KOSGEB birimleri dışındaki kurum ve kuruluşlar tarafından da verilebilmektedir.

3.3. TÜRKİYE'DE İSTİHDAMIN YAPISAL ANALİZİ

Bu kısımda, Türkiye'de istihdamın ekonomik faaliyet kollarına göre analizi, istihdam edilenlerin işteki durumlarına göre analiz, Türkiye'de kent/ kırsal istihdamı ve istihdamın bölgesel analizi, istihdamın sosyal güvenceye sahiplik yönünden analizi ve kayıt dışı istihdam sorunu, eğitim istihdam ilişkisi yönünden analiz, yaş ve cinsiyet açısından istihdamın analizi ve çocuk istihdamı konularına yer verilecektir.

3.3.1. Türkiye'de İstihdamın Ekonomik Faaliyet Kollarına Göre Analizi

Bir ülkenin ekonomik gelişmişlik düzeyini belirleyen göstergelerden biri de istihdamda sektörel dağılımdır. Ekonomide sektörel dağılım genel olarak üç ana başlık altında toplanmaktadır. Tarım, sanayi ve hizmet sektörüdür. Üç ana sektörün ekonomideki paylarının değişimi “ Üç Sektör Teorisi” ile açıklanmaktadır. Teori kalkınma süreci içerisinde giren bir ülkenin, başlangıçta yüksek olan tarım sektörü payının azalırken sanayi sektöründeki payının artmakta olduğunu ifade etmektedir. Ekonomisi gelişmişlik seviyesine ulaşan ülkelerin ise hizmetler sektöründeki payının sanayi sektöründeki payından daha fazla olacağı belirtilmektedir⁹⁰.

Tablo-1 Türkiye'de İstihdamın Sektörel Dağılımı (bin)1988-1999⁹¹

YIL	TOPLAM	TARIM	SANAYİ	İNŞAAT	HİZMET
1988	17.755	8.249	3.306	1.012	5.687
1989	18.223	8.596	2.926	985	5.714
1990	19.030	8.735	3.032	926	6.337
1991	19.209	9.078	2.879	1.023	6.537
1992	19.561	8.690	3.408	1.114	6.348
1993	18.679	7.606	3.096	1.211	6.764
1994	20.026	8.416	3.283	1.274	7.053
1995	20.912	9.205	3.309	1.291	7.106
1996	21.548	9.526	3.475	1.386	7.162
1997	21.082	8.321	3.979	1.374	7.408
1998	22.334	9.388	3.699	1.391	7.856
1999	21.507	7.894	3.996	1.453	8.164

Türkiye'de İstihdamın sektörel dağılımı 1988-1999 yılları ve 2000-2013 yılları olmak üzere iki kısımda incelenmiştir. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) genel ekonomik faaliyet kollarını dört kategoride incelemektedir. Tarım, sanayi, inşaat ve hizmetler olmak üzeredir. Tablo 1'de Türkiye'de 1988-1999 yılları arasında

⁹⁰ Ekin, a.g.e., ss. 25-36.

⁹¹ http://www.tuik.gov.tr/Kitap.do?metod=KitapDetay&KT_ID=8&KITAP_ID=25, (Erişim Tarihi: 24.10.2014).

istihdamın sektörel dağılımı verilmektedir Rakamsal olarak sektörleri incelediğimizde, tarım sektöründeki istihdam 1988 yılında 8 milyon 249 bin kişi iken 1999 yılında 7 milyon 894 bin kişi olmuştur. Sanayi sektöründeki istihdam 1988 yılında 2 milyon 506 bin kişi iken 1999 yılında 3 milyon 996 bin kişidir. İnşaat sektöründeki istihdama bakarsak 1988 yılında 1 milyon 12 bin kişi iken 1999 yılında 1 milyon 453 bin kişi olmuştur. Hizmet sektöründeki istihdam ise 1988 yılında 5 milyon 687 bin kişi iken 1999 yılında 8 milyon 164 bin kişidir. Bu verilerden yola çıkarak 1988-1999 yılları arasında tarım sektöründe mutlak olarak azalış göze çarparken sanayi, inşaat ve hizmet sektörlerinde mutlak artış olduğunu ifade edebiliriz.

Tablo-2 Türkiye'de İstihdamın Sektörel Dağılımı (Bin) 2000-2013⁹²

YIL	TOPLAM	TARIM	SANAYİ	İNŞAAT	HİZMET
2000	21.580	7.769	3.810	1.364	8.164
2001	21.524	8.089	3.774	110	8.637
2002	21.354	7.458	3.954	958	8.551
2003	21.147	7.165	3.846	965	8.984
2004	19.632	5.713	3 929	966	9.023
2005	20.067	5.154	4 183	1.107	9.623
2006	20.423	4.907	4 183	1.196	10.037
2007	20.738	4.867	4 314	1.231	10.326
2008	21.194	5.016	4 440	1.241	10.495
2009	22.019	5.571	4 079	1.381	10.650
2010	23.394	5.683	4 496	1.431	10.986
2011	24.110	6.143	4 704	1.676	11.586
2012	24.821	6.097	4.751	1.700	12.266
2013	25.524	6.015	4.956	1.782	12.771

Tablo 2'de ise Türkiye'de 2000-2013 yılları arasında istihdamın sektörel dağılımı verilmektedir. Rakamsal olarak sektörleri incelersek, 2000 yılında tarım sektöründe istihdam edilenler 7 milyon 769 bin iken 2013 de 6 milyon 15 bin kişi olmuştur. Tarım sektörünün toplam istihdam içerisindeki payına bakacak olursak 2000 yılında oran %36 iken 2013 yılında oran %23,6'ya düşmüştür. 2000 yılında sanayi sektöründe istihdam edilenler 3 milyon 810 bin kişi ve toplam istihdamdaki payı %17,6 iken 2013 de sanayi sektöründe istihdam edilenler 4 milyon 956 bin kişi ve toplam istihdamdaki payı %19,4 olarak artış eğilimi göstermektedir. İnşaat sektörü ise 2000 yılında 1 milyon 364 bin kişi istihdam ederken 2013 yılında 1 milyon 782 bin kişi istihdam etmiştir. İnşaat sektöründe istihdam edilenlerin toplam istihdam içindeki payı 2000 yılında %6,3 iken 2013 de oranın %7'ye yükseldiği gözlenmektedir. Hizmet sektörüne bakacak olursak istihdam edilenlerin sayısı 8 milyon 164 bin kişi iken 2013'te 12 milyon 771 kişi olmuştur. Toplam İstihdam içindeki payı ise 2000 yılında %40 iken 2013 yılında %50 olmuştur.

⁹² Zaim, a.g.e., ss. 45-47.

Tablo-3 Türkiye'de İstihdamın Sektörel Dağılımı (%)1988 – 2013⁹³

YIL	TARIM	SANAYİ	İNŞAAT	HİZMETLER
1988	46,4	15,8	5,7	32,1
1989	47,1	16,0	5,4	31,5
1990	45,9	16,3	4,8	33
1991	47,2	14,9	5,3	32,6
1992	44,4	17,5	5,7	32,4
1993	40,7	16,7	6,4	36,2
1994	42	16,4	6,3	35,3
1995	44	16	6,1	33,9
1996	44,2	16,4	6,4	33
1997	39,4	18,7	6,5	35,4
1998	42	16,9	6,2	34,9
1999	36,1	18,1	6,7	39,1
2000	36	17,6	6,3	40,1
2001	37,5	17,5	5,1	39,9
2002	34,9	18,5	4,4	42,2
2003	33,8	18,1	4,5	43,6
2004	32,9	18,1	5,1	43,9
2005	25,6	20,8	5,5	48,1
2006	23	20,9	5,8	50,3
2007	23,4	20,8	5,9	49,9
2008	23,6	20,9	5,8	49,7
2009	23,5	19,3	6,2	49,2
2010	25,2	19,9	6,3	48,6
2011	25,5	19,5	7	48,1
2012	24,6	19,1	6,9	49,4
2013	23,6	19,4	7	50

Tablo 3'de Türkiye'de 1988-2013 yılları arasında istihdamın sektörel dağılımı oransal olarak gösterilmektedir. Bu oranlar dört sektörün ayrı ayrı toplam istihdam içerisindeki payını vermektedir. İstihdamın sektörel dağılım oranlarını incelediğimizde, 1988 yılında tarım sektöründeki oranın %46,4 iken 1999 yılında %36,1 olduğu gözlenmektedir. 1988-1999 yılları arasında tarım sektöründe mutlak azalışla birlikte oransal olarak da azalış olduğunu ifade edebiliriz. 1988 yılında sanayi sektöründeki oran %15,8, inşaat sektöründeki oran %5,7, hizmet sektöründeki oran %32,1 iken 1999 yılında sanayi sektöründeki oran %18,1, inşaat sektöründeki oran %6,7, hizmet sektöründeki oran ise %39,1 olduğu görülmektedir. 1988-1999 yılları arasında sanayi, inşaat ve hizmet sektörlerindeki istihdamda mutlak ve oransal olarak artış olduğunu söyleyebiliriz.

⁹³ <http://www.tuik.gov.tr/>, (Erişim Tarihi: 26.09.2014).

3.3.2. İstihdam Edilenlerin İşteki Durumlarına Göre Analiz

Bir ülkenin gelişmişlik düzeyi belirlenirken bir takım göstergeler ölçüt olarak alınmaktadır. Örneğin üretim ve istihdamın sanayi ile hizmet sektöründe yoğunlaşmış olması gelişmişliğin göstergeleri arasında kabul edilmektedir. Gelişmiş ülkelerde istihdam edilenlerin işteki durumları incelendiğinde toplam istihdam içinde ücretli ve yevmiyeli çalışan sayısının diğer gruplara göre daha fazla olduğu belirtilmektedir. Ülkemiz de ise geçmişte ücretli ve yevmiyeli çalışan kesimin sayıca düşük ve ücretsiz aile işçiliğinin yaygın olduğu bilinmektedir⁹⁴.

Tablo-4 Türkiye’de İstihdamın İşteki Durumuna Göre Dağılımı (Bin Kişi)
1988 – 2013⁹⁵

YIL	TOPLAM	Ücretli ve yevmiyeli çalışanlar	İşverenler	Kendi hesabına çalışanlar	Ücretsiz işçi olarak çalışanlar
1988	17 754	7 170	629	4 594	5 362
1989	18 223	7 077	604	4 907	5 635
1990	19 030	7 419	961	5 077	5 573
1991	19 209	7 435	967	4 680	6 128
1992	19 561	7 751	1 060	5 044	5 706
1993	18 679	8 077	1 011	4 537	4 964
1994	20 026	8 546	1 085	5 018	5 377
1995	20 026	8 546	1 085	5 018	5 377
1996	21 548	9 209	1 224	5 046	6 068
1997	21 082	9 932	1 116	5 218	4 816
1998	22 334	9 985	1 297	5 213	5 838
1999	21 507	10 139	1 215	5200	4 952
2000	21 581	10 488	1 109	5 325	4 660
2001	21 524	10 156	1 139	5 365	4 865
2002	21 354	10 625	1 186	5 089	4 455
2003	21 147	10 707	1 052	5 250	4 138
2004	21 869	11 415	1 081	5 275	4 098
2005	20 066	11 435	1 101	4 689	2 841
2006	20 423	12 028	1 162	4 555	2 678
2007	20 738	12 534	1 189	4 386	2 628
2008	21 194	12 937	1 249	4 324	2 684
2009	22 019	13 319	1 224	4 449	3 026
2010	22 594	13 762	1 202	4 548	3 083
2011	24 110	14 876	1 244	4 687	3 303
2012	24 821	15 619	1 238	4 695	3 268
2013	25 524	16 353	1 182	4 773	3 217

Tablo 4’ te Türkiye’de 1988-2013 yılları arasındaki istihdamın işteki durumuna göre dağılımı verilmektedir. Tablo 4’e genel olarak bakıldığında 1988-2013 yılları arasında ücretli ve yevmiyeli çalışan sayısının işverenler, kendi hesabına çalışanlar ve ücretsiz aile işçileri sayısından her zaman daha fazla olduğu görülmektedir.

⁹⁴ <http://dergipark.ulakbim.gov.tr/cusosbil/article/viewFile/5000001585/5000002276>, (Erişim Tarihi: 05.08.2014)

⁹⁵ Eyüboğlu, a.g.e., ss. 10-24.

Ücretli ve yevmiyeli çalışan sayısı 1988'den 2013 yılına kadar miktar olarak her yıl (1989 ve 2001 yılları hariç) artmıştır. 1988-2013 yılları arasında işveren sayısına baktığımızda ücretli ve yevmiyeli, kendi hesabına çalışan ve ücretsiz aile işçisi olarak çalışanlardan miktar olarak az olduğu görülmektedir. İşveren sayısı 1988-1991 arasında 629 bin kişiden 961 bin kişiye ulaşırken, 1992-2013 yılları arasında işveren sayısı yaklaşık olarak 1 milyon ile 1 milyon 200 bin kişi arasında değişmiştir. İşveren sayısında göze çarpar bir artışın olmadığını söyleyebiliriz. 1988'de kendi hesabına çalışanların sayısı 4 milyon 594 kişi iken 2013'de bu sayı 4 milyon 773 bin kişi olmuştur. Ücretsiz aile işçilerinin sayısı ise 1988'de 5 milyon 362 bin kişi iken 2013'te 3 milyon 217 bin kişiye düştüğü görülmektedir.

Tablo-5 Türkiye'de İstihdamın İşteki Durumuna Göre Dağılımı (%) 1988 - 2013⁹⁶

YIL	TOPLAM	Ücretli ve yevmiyeli çalışanlar	İşverenler	Kendi hesabına çalışanlar	Ücretsiz işçi olarak çalışanlar
1988	17 754	40,38	3,54	28,87	30,20
1989	18 223	38,83	3,31	26,92	30,92
1990	19 030	38,93	5,04	26,67	29,28
1991	19 209	38,70	5,03	24,36	31,90
1992	19 561	39,62	5,41	25,78	29,17
1993	18 679	43,24	5,89	24,28	26,54
1994	20 026	42,67	5,41	25,05	26,85
1995	20 026	41,54	5,63	24,9	27,91
1996	21 548	42,73	5,68	23,41	28,16
1997	21 082	47,11	5,29	24,75	22,84
1998	22 334	44,70	5,80	23,34	26,13
1999	21 507	47,14	5,64	24,17	23,02
2000	21 581	48,59	5,13	24,67	21,59
2001	21 524	47,18	5,29	24,92	22,60
2002	21 354	49,75	5,55	23,83	20,86
2003	21 147	50,63	4,97	24,82	19,56
2004	21 869	52,19	4,94	24,12	18,73
2005	20 066	57,15	5,48	23,36	14,15
2006	20 423	58,89	5,68	22,3	13,11
2007	20 738	60,43	5,73	21,14	12,67
2008	21 194	61,04	5,89	20,4	12,66
2009	22 019	60,48	5,55	20,2	13,74
2010	22 594	60,90	5,30	20,1	13,60
2011	24 110	61,70	5,20	19,4	13,70
2012	24 821	64,10	5,00	18,8	13,20
2013	25 524	64,10	4,6	18,7	12,60

Tablo 5'te Türkiye'de istihdamın işteki durumuna göre dağılımı oransal olarak verilmektedir. 1988 senesinde ücretli ve yevmiyeli çalışan sayısının oranı %40,38, işveren sayısının oranı %3,54, kendi hesabına çalışan oranı %28,87 ve ücretsiz aile işçisi çalışan oranı %30,2'dir. 2013 senesinde ise ücretli ve yevmiyeli çalışan

⁹⁶ <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=16011>, (Erişim Tarihi: 12.09.2014).

sayısının oranı %64,10, işveren sayısının oranı %4,6, kendi hesabına çalışan oranı %18,70 ve ücretsiz aile işçisi çalışan oranı % 12,60 olduğu görülmektedir.

Tablo-6 Türkiye’de Tarım İstihdamının İşteki Durumuna Göre Dağılımı (%)
1988-2013⁹⁷

YIL	TOPLAM	Ücretli ve yevmiyeli çalışanlar	İşverenler	Kendi hesabına çalışanlar	Ücretsiz işçi olarak çalışanlar
1988	8 249	6.4	0	32.93	59.94
1989	8 596	4.4	0	34.65	60.57
1990	8 735	4.8	0	35.76	58.55
1991	9 078	5.0	1	31.15	63.31
1992	8 690	4.5	0	35.84	59.17
1993	7 606	4.7	0	32.48	58.61
1994	8 416	5.5	0	36.27	57.58
1995	9 526	5.2	0	35.82	57.97
1996	9 526	7.2	0	37.71	58.09
1997	8 321	7.1	1	38.62	53.08
1998	9 388	6.2	0	36.23	56.70
1999	7 894	6.6	0	37.99	54.59
2000	7 769	5.5	1	40.48	52.95
2001	8 089	4.4	0	41.19	53.54
2002	7 458	5.2	1	41.25	52.37
2003	7 165	5.4	0	42.76	50.88
2004	7 200	7.8	1	41.20	49.63
*2004	5 713	7.0	1	41.39	50.18
2005	5 154	8.2	1	44.25	45.73
2006	4 907	8.7	1	44.48	44.93
2007	4 867	8.2	1	45.09	44.99
2008	5 016	8.6	2	44.09	45.17
2009	5 571	10.59	1	41.60	45.91
2010	5 683	9.27	1.67	43.34	46.50
2011	6 143	10.14	1.61	41.57	46.65
2012	6 097	9.93	1.27	42.47	46.30
2013	6 015	9,82	1.21	42.42	46.53

Türkiye’de ki istihdamın işteki durumuna göre dağılımını daha ayrıntılı incelemek istersek, tarım ve tarım dışındaki iş durumu eğilimlerine bakmak faydalı olabilir. Tablo 6’da tarımdaki istihdamın işteki durumuna göre dağılım oranları ve tablo 7de tarım dışı istihdamın işteki durumuna göre dağılım oranları verilmektedir. Tarım istihdamında 1988 yılında 8 milyon 249 bin kişi istihdam edilirken, 2013 yılında 6 milyon 15 bin kişi istihdam edilmiştir. 1988-2013 yılları arasında tarımla uğraşanların sayısı zamanla azalmıştır. Tarım da en düşük istihdam 2007 yılında 4 milyon 867 bin kişi olmasına rağmen 1988 yılına göre ücretli ve yevmiyeli olarak

⁹⁷ Demir, a.g.e., ss. 65-68.

çalışan, işveren olarak çalışan ve kendi hesabına çalışanların istihdam oranlarının arttığı ücretsiz aile işçisi istihdam oranının da azaldığı görülmektedir. Tablo 6' ya genel olarak bakıldığında tarım istihdamında kendi hesabına çalışanlar ile ücretsiz aile işçisi olarak çalışanların ağırlıklı olduğu görülmektedir. 1988-2013 yılları arasında tarım istihdamında kendi hesabına çalışanların, işverenlerin ve ücretli ve yevmiyeli çalışanların istihdam oranlarının arttığı ücretsiz aile işçisi olarak çalışan oranının ise azaldığı gözlenmektedir.

Tablo-7 Türkiye'de Tarım Dışı İstihdamının İşteki Durumuna Göre Dağılımı (%) 1988-2013⁹⁸

YIL	TOPLAM	Ücretli ve yevmiyeli çalışanlar	İşverenler	Kendi hesabına çalışanlar	Ücretsiz işçi olarak çalışanlar
1988	9 505	69.86	5.99	19.74	4.38
1989	9 627	69.57	5.95	20.02	4.44
1990	10 295	67.91	8.65	18.98	4.44
1991	10 131	68.90	8.34	18.28	4.46
1992	10 870	67.68	9.39	17.74	5.17
1993	11 073	69.67	9.46	16.28	4.57
1994	11 610	69.61	8.89	16.92	4.56
1995	11 707	70.11	9.29	16.31	4.27
1996	12 022	70.85	9.44	15.22	4.44
1997	12 761	73.16	7.98	15.70	3.12
1998	12 946	73.37	8.68	13.98	3.98
1999	13 613	70.60	8.50	16.16	4.71
2000	13 812	72.82	7.44	15.77	3.95
2001	13 436	72.93	7.95	15.13	3.97
2002	13 896	73.61	7.95	14.47	3.95
2003	13 982	73.80	7.05	15.72	3.51
2004	14 669	73.97	6.72	15.73	3.57
*2004	13 919	73.94	6.60	15.85	3.59
2005	14 912	73.82	6.77	16.14	3.24
2006	15 516	74.76	6.89	15.28	3.05
2007	15 871	76.43	7.00	13.79	2.75
2008	16 177	77.28	7.07	13.05	3.37
2009	16 448	77.38	6.80	12.96	2.84
2010	16 912	78.25	6.55	13.38	2.60
2011	17 967	79.32	6.36	11.86	2.43
2012	18 724	80.18	6.19	11.24	2.38
2013	19 509	80.79	5.67	11.58	2.14

Tablo 7'yi incelediğimizde tarım dışı istihdam 1988 senesinde 9 milyon 505 bin kişi istihdam ederken 2013 senesinde 19 milyon 509 bin kişi istihdam etmiştir. Tarım dışı istihdamın iş durumuna göre dağılımına bakıldığında ücretli ve yevmiyeli çalışanların yoğunlukta olduğu ücretsiz aile işçisi olarak çalışanların ise azınlıkta kaldığını söyleyebiliriz. Tarım dışı istihdamda 1988 yılında ücretli ve yevmiyeli çalışanların oranı %69,86 iken 2013 yılında bu oran % 80,79'a yükselmiştir. Tarım dışı işveren istihdam oranına baktığımızda ise 1988 senesinde %5,99 olan oranın 2013 senesinde %5,67 düştüğü görülmektedir. 1988-1996 yılları arasında yükselişe

⁹⁸ <http://www.tuik.gov.tr/>, (Erişim Tarihi: 14.09.2014).

geçen tarım dışı çalışan işveren oranının 1996-2013 yılları arasında düşüşe geçtiği görülmektedir. 1988 senesinde kendi hesabına çalışanların oranı %19,74, ücretsiz aile işçisi olarak çalışanların oranı %4,38 iken 2013 senesinde kendi hesabına çalışanların oranı %11,58, ücretsiz aile işçisi olarak çalışanların oranı da % 2,14 olmuştur.

3.3.3. Türkiye’de Kent-Kır İstihdamı ve İstihdamın Bölgesel Analizi

Bir ülkedeki istihdamın coğrafi dağılımını etkileyen çeşitli unsurlar bulunmaktadır. Bu unsurlar arasında ekonomik yatırımlar, coğrafi özellikler, iklim, demografik yapı örnek olarak gösterilebilir. İstihdamın belirli yerlerde yoğunlaşması hem bölgeler hem de kent/kır arasındaki gelişmişlik farkının artmasına neden olmaktadır. Gelişmişlik farkı beraberinde çeşitli sorunları da getirmektedir. Bunlar kişi başına düşen milli gelirin dengesiz dağılımı, suç oranı, istihdam, işsizlik, yoksulluk gibi bölge halkının yaşamını etkileyen sosyal ve ekonomik sorunlardır⁹⁹.

Tablo-8 Türkiye’de İstihdamın Bölgesel Dağılımı (Bin) / Oransal %

YIL	2012		2013	
	İstihdam (1000)	İstihdam oranı (%)	İstihdam (1000)	İstihdam oranı (%)
TOPLAM	24.821	45,4 Formun Altı	25.524	45,9
İstanbul (TR1)	4.493	45,3	4.658	46,4
Batı Marmara (TR2)	1.247	47,7	1.279	48
Doğu Marmara (TR4)	3.354	46,7	2.725	48,1
Ege (TR3)	3.731	49,4	3.795	50
Akdeniz(TR6)	3.204	46,5	3.212	45,3
Batı Karadeniz (TR8)	1.667	48,8	1.619	47,7
Doğu Karadeniz (TR9)	1.031	52	958	47,6
Batı Anadolu (TR5)	2.343	44,6	2.424	45
Orta Anadolu (TR7)	1.262	48,8	1.272	45,6
Kuzeydoğu Anadolu (TRA)	671	48,2	698	50,8
Ortadoğu Anadolu (TRB)	1.079	43,7	1.138	45,3
Güneydoğu Anadolu	1.539	30,8	1.745	34,3

Tablo 8’de Türkiye’de istihdamın bölgesel dağılımı verilmektedir. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), Avrupa Birliğine uyum süreci çerçevesinde Türkiye geneli bölgesel istihdam analizlerini 3 şekilde yapmaktadır. Birinci, ikinci ve üçüncü düzey sınıflandırma şeklindedir. Birinci düzey, ülkemizde coğrafi olarak bilinen yedi bölgeden daha detaylı bir sınıflandırmadır. TÜİK birinci düzeyi 12 bölge olarak

⁹⁹ Sadun Aren, *İstihdam, Para ve İktisadi Politika*, Savaş Yayınevi, Ankara, 2005, ss. 65-78.

almaktadır. Tablo 8’de birinci düzey sınıflandırma yapılmıştır. Tablo 8’e göre ülkemizde 2012 yılında istihdam edilen toplam kişi sayısı 24 milyon 821 bin kişi iken 2013 yılında istihdam edilen toplam kişi sayısı 25 milyon 524 bin kişi olmuştur. 2012 yılında istihdam oranı %45,4 iken 2013 yılında bu oran %45,9 olarak gerçekleşmiştir. Türkiye de her yıl yaklaşık olarak 800 bin kişinin işgücüne katıldığı düşünüldüğünde istihdam oranındaki artışın düşük olduğunu ifade edebiliriz.

Tablo 8’de istihdamın en fazla olduğu bölge İstanbul olarak görülmektedir. 2012 yılındaki bölgesel istihdamı çoktan aza sıraladığımızda ilk beş sırayı İstanbul, Ege, Akdeniz, Doğu Marmara ve Batı Anadolu almaktadır. Bu sıralama 2013 yılında da aynı kalmıştır. 2012 ve 2013 senelerinde istihdamın en az olduğu bölgeler sırayla Kuzeydoğu Anadolu, Doğu Karadeniz ve Ortadoğu Anadolu’dur. 2012 yılında bölgesel yoğunluk sıralamasında 7. sırada olan Güneydoğu Anadolu Bölgesinin, 2013 senesinde 6. sıraya yükseldiği görülmektedir. İstihdamdaki yükselişin Güneydoğu Anadolu Bölgesinin gelişmeye uygun bir bölge olması istihdam ve yatırım teşviklerinin bu bölgeye yapılması olduğunu belirtebiliriz. Bununla birlikte Güneydoğu Anadolu Bölgesi illerinde İŞKUR tarafından gerçekleştirilen girişimcilik, istihdam garantili kurslar, toplum yararına program, UMEM projelerinin de istihdamın yükselmesinde etkisinin olmuş olabileceği söylenebilir.

Tablo-9 Türkiye’de İstihdamın Birinci, İkinci ve Üçüncü Düzey Sınıflandırması

Kod	Düzey 1 (12 bölge)	Kod	Düzey 2 (26 alt bölge)	Kod	Düzey 3 (81 il)
TR1	İstanbul	TR10	İstanbul alt bölgesi	TR100	İstanbul
TR2	Batı Marmara	TR21	Tekirdağ alt bölgesi	TR211	Tekirdağ
				TR212	Edirne
		TR22	Balıkesir alt bölgesi	TR221	Balıkesir
				TR222	Çanakkale
TR3	Ege	TR31	İzmir alt bölgesi	TR310	İzmir
		TR32	Aydın alt bölgesi	TR321	Aydın
				TR322	Denizli
				TR323	Muğla
		TR33	Manisa alt bölgesi	TR331	Manisa
				TR332	Afyonkarahisar
				TR333	Kütahya
TR334	Uşak				
TR4	Doğu Marmara	TR41	Bursa alt bölgesi	TR411	Bursa
				TR412	Eskişehir
				TR413	Bilecik
		TR42	Kocaeli alt bölgesi	TR421	Kocaeli
				TR422	Sakarya
				TR423	Düzce
				TR424	Bolu
				TR425	Yalova
TR5	Batı Anadolu	TR51	Ankara alt bölgesi	TR511	Ankara
		TR52	Konya alt bölgesi	TR521	Konya
TR522	Karaman				
TR6	Akdeniz	TR61	Antalya alt bölgesi	TR611	Antalya
				TR612	Isparta

				TR613	Burdur
		TR62	Adana alt bölgesi	TR621	Adana
				TR622	Mersin
		TR63	Hatay alt bölgesi	TR631	Hatay
				TR632	Kahramanmaraş
				TR613	Osmaniye
TR7	Orta Anadolu	TR71	Kırıkkale alt bölgesi	TR711	Kırıkkale
				TR712	Aksaray
				TR713	Niğde
				TR714	Nevşehir
				TR715	Kırşehir
		TR72	Kayseri alt bölgesi	TR721	Kayseri
				TR722	Sivas
				TR723	Yozgat

Tablo 9 ve 10'da birinci, ikinci ve üçüncü düzey sınıflandırması yer almaktadır.

Tablo-10¹⁰⁰ Türkiye'de İstihdamın Birinci, İkinci ve Üçüncü Düzey Sınıflandırması

Kod	Düzey 1 (12 bölge)	Kod	Düzey 2 (26 alt bölge)	Kod	Düzey 3 (81 il)
TR8	Batı Karadeniz	TR81	Zonguldak alt bölgesi	TR811	Zonguldak
				TR812	Karabük
				TR813	Bartın
		TR82	Kastamonu alt bölgesi	TR821	Kastamonu
				TR822	Çankırı
				TR823	Sinop
		TR83	Samsun alt bölgesi	TR831	Samsun
				TR832	Tokat
				TR833	Çorum
				TR834	Amasya
TR9	Doğu Karadeniz	TR90	Trabzon alt bölgesi	TR901	Trabzon
				TR902	Ordu
				TR903	Giresun
				TR904	Rize
				TR905	Artvin
				TR906	Gümüşhane
TRA	Kuzeydoğu Anadolu	TRA1	Erzurum alt bölgesi	TRA11	Erzurum
				TRA12	Erzincan
				TRA13	Bayburt
		TRA2	Ağrı alt bölgesi	TRA21	Ağrı
				TRA22	Kars
				TRA23	Iğdır
				TRA24	Ardahan
				TRA25	Van
TRB	Ortadoğu Anadolu	TRB1	Malatya alt bölgesi	TRB11	Malatya
				TRB12	Elazığ
				TRB13	Bingöl
				TRB14	Tunceli
		TRB2	Van alt bölgesi	TRB21	Van
				TRB22	Muş
				TRB23	Bitlis
				TRB24	Hakkari
TRC	Güneydoğu Anadolu	TRC1	Gaziantep alt bölgesi	TRC11	Gaziantep
				TRC12	Adıyaman
				TRC13	Kilis
		TRC2	Şanlıurfa alt bölgesi	TRC21	Şanlıurfa
				TRC22	Diyarbakır
		TRC3	Mardin alt bölgesi	TRC31	Mardin
				TRC32	Batman
				TRC33	Şırnak
				TRC34	Siirt
				TRC35	Hakkari

¹⁰⁰ <http://www.tuik.gov.tr/>, (Erişim Tarihi: 20.09.2014).

Türkiye’de istihdam ağırlıklı olarak kentlerde toplanmaktadır. Kentlerde sanayi ve hizmet sektörünün gelişmiş olması kişilerin iş bulma olasılığını arttırmaktadır. Kırsal alanlarda ise istihdamın büyük bir kısmını tarım sektörü oluşturmaktadır. Bölgesel, kent ve kır arasındaki istihdam farklılıklarının giderilmesi aşamasında geri kalmış bölgelerde girişimciliği desteleyen teşvik ve projelerin artırılması işsizliğin azaltılmasında fayda sağlayabilir. Kent ve kırsal bölgenin ihtiyaç duyduğu mesleklerde işsizlerin niteliklerini geliştirici önlemler alınması istihdama yardımcı olabilir. Bir ülkede istihdamın artması için uygulanabilecek kalıcı çözümler arasında yeni yerel ve bölgesel sanayi merkezlerinin kurulmasını söyleyebiliriz. Uygulanan ya da uygulanacak aktif istihdam politikalarının işsizlikle mücadelede geçici müdahaleler olduğunu da ifade edebiliriz.

Tablo-11 Türkiye’de Kent/Kır İstihdam Dağılımı Bin(Kişi)/ Oransal %¹⁰¹

	Yıllar	Kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus	İşgücü	İstihdam edilenler	İstihdam oranı (%)
Kent	2013	38.129	18.907	16.736	43,9
	2012	37.656	18.186	16.167	42,9
	2011	36.973	17.594	15.508	41,9
	2010	36.576	17.105	14.679	40,1
Kır	2013	17.479	9.364	8.788	50,3
	2012	17.068	9.153	8.653	50,7
	2011	16.620	9.131	8.603	51,8
	2010	15.965	8.536	7.915	49,6

Tablo 11’de Türkiye’de kent/kır istihdam dağılımı verilmektedir. Tabloya genel bakıldığında kentlerdeki istihdamın kırsal bölgedeki istihdamdan daha fazla olduğu görülmektedir. 2010-2013 yılları arasında işgücüyle beraber kent ve kır istihdamında da artış gözlenmektedir. Kırsal alandaki istihdamın artış sebepleri arasında tarım teşvikleri, çiftçinin desteklenmesi, girişimciliğin özendirilmesi gösterilebilir.

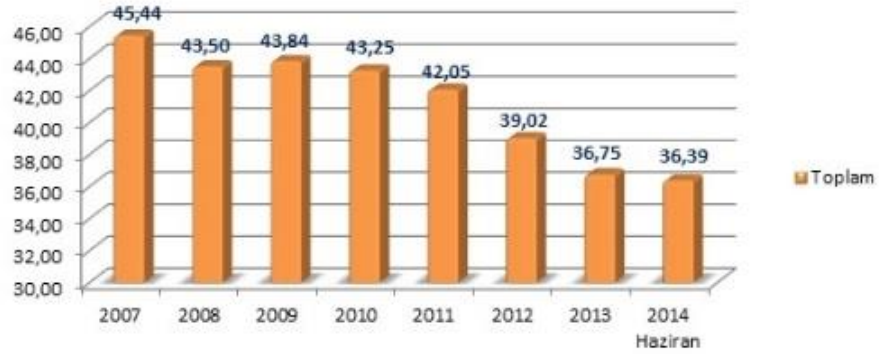
3.3.4. İstihdamın Sosyal Güvenceye Sahiplik Yönünden Analizi ve Kayıt Dışı İstihdam Sorunu

Kayıt dışı istihdam kavramı ilk kez 1970 yılında “Kenya Raporu”nda kullanılmıştır. Kenya Raporu uluslararası Çalışma örgütüncü düzenlenmiş olan “Dünya İstihdam Programı” kapsamında bir rapordur. Kayıt dışı kavramı, Kenya Raporunda enformel sektör olarak geçmiştir. Kayıt dışı istihdam vergi, sosyal güvenlik ve diğer fonların hiç ödenmediği ya da eksik ödendiği bir istihdam türüdür.

¹⁰¹ Zaim, a.g.e., ss. 56-79.

Kayıt dışı istihdamda asgari ücret hakkı ve yaş haddi, işyeri çalışma standartları gibi düzenlemeler yoktur. Bireylerin kayıt altına alınarak istihdam edilmesi ülkede yapılan üretimin ne kadar olduğu, ne kadar değer yaratıldığı ve rekabet gücünün ne olduğunun anlaşılmasına yardımcı olan bir ekonomi aracı olduğunu söyleyebiliriz¹⁰².

Kayıt dışı çalışanlar arasında emekliler, yabancı kaçak işçiler, deneme sürecinde olan kayıt dışı çalışanlar, çocuk işçiler, birden fazla iş yapanlar, evlerde gelir getirici iş yapan aile fertleri bulunmaktadır. Tablo 12 de Yıllar itibariyle kayıt dışı istihdam oranları verilmektedir. 2009 yılından itibaren kayıt dışı istihdam oranının azaldığı görülmektedir. 2009 yılında %43,84 olan kayıt dışı istihdam Haziran 2014 de %36,39 olarak gerçekleşmiştir. Bu azalışta hükümetin 2008-2009 yıllarını ' Kayıt dışı istihdamda mücadele' yılı ilan ederek çalışmalar başlatmasının da etkili olduğunu ifade edebiliriz. 2008 yılında yürürlüğe giren 5510 sayılı kanunda kayıt dışı istihdamın önlenmesi hususunda çeşitli hükümler konmuştur. Kayıt dışı istihdamın önlenmesinde istihdam odaklı bir büyümenin olması istihdam alanlarının açılmasına neden olacaktır.



Histogram-1 Yıllar İtibariyle Kayıt Dışı İstihdam Oranları

3.3.5. Eğitim İstihdam İlişkisi Yönünden Analiz

Eğitim ile istihdam arasındaki ilişkinin zayıf ya da kuvvetli olmasını etkileyen etmenlerden biri de işgücü piyasalarıdır. İşgücü piyasalarının yapısal özellikleri ülkeden ülkeye değişebilmektedir. Örneğin sanayisi gelişmiş bir ülkede eğitim ile istihdam arasındaki ilişki kuvvetli olabilirken tarım sektörünün ağırlıklı olduğu bir ülkede bu ilişki zayıf olabilmektedir. Çeşitli ülkelerde yapılan araştırmalarda eğitim seviyesi ile işsizlik oranı arasında ters bir orantının olduğu görülmektedir. Fakat ülkenin gelişmişlik düzeyi ile işgücü piyasalarının farklı olması eğitim-istihdam arasındaki ilişkide farklı sonuçların çıkmasına sebep olabilmektedir¹⁰³.

¹⁰² <http://www.eecon.info/papers/335.pdf>, (Erişim Tarihi: 20.09.2014).

¹⁰³ http://www2.bayar.edu.tr/yonetimekonomi/dergi/pdf/C19S22012/321_341.pdf, (Erişim Tarihi: 12.10.2014).

Ülkedeki vasıflı işgücünün varlığı, toplam işgücü içerisindeki oranı ve ne derece değerlendirildiği gibi unsurlar ülke ekonomisi için önemli veri kaynaklarıdır. Teknolojik gelişmeler üretim, işgücü ve istihdam ilişkisinde sürekli değişime neden olmaktadır. Bu değişim karşısında işgücü piyasası nitelikli işgücüne ihtiyaç duymaktadır. Emek piyasasının nitelikli işgücünü karşılayamaması işsizliğin artması anlamına gelmektedir. Bu nedenle bir ülkenin eğitim politikasının aynı zamanda bir istihdam politikası olduğunu belirtebiliriz.

Türkiye’de 2013 senesinde toplam istihdam 25 milyon 524 bin kişi olup istihdam edilen 8 milyon 786 bin kişi ilkököl mezunudur. 2013 yılında istihdam edilen genel lise, lise dengi meslek okulu ve yüksekokul/fakülte mezunlarının toplam sayısı 9 milyon 964 bin kişidir. Geri kalan 15 milyon 560 bin kişilik istihdamı ortaokul veya dengi meslek okulu, ilkököl, okuma yazma bilen ama okulu bitirmeyen ve okuma yazma bilmeyenler oluşturmaktadır. 2010,2011 ve 2012 senelerinde de 2013 deki tabloya benzer bir tablo gözükmemektedir. Türkiye de 2010-2013 dönemlerinde eğitim seviyesi lise altı olan kişilerin daha ağırlıkta olduğu görülmektedir.

Tablo-12 Türkiye’de Eğitim Durumuna Göre İstihdam Dağılımı (Bin)

YIL	Okuma-yazma bilmeyen	Okuma yazma bilen fakat bir okulu bitirmeyen	İlkokul	Ortaokul veya dengi meslek okulu	Genel lise	Lise dengi meslek okulu	Yüksekokul ve fakülte	İlköğretim	Toplam
2013	1.110	1.113	8.784	2.048	2.609	3.324	4.831	3.305	25.524
2012	1.119	1.166	8.814	2.025	3.312	2.420	4.493	2.272	24.821
2011	1.147	1.193	8.912	2.009	2.432	2.297	4.008	2.110	24.110
2010	1.082	1.089	8.602	1.954	2.294	2.179	3.612	1.783	23.394

Tablo 12’de Türkiye de eğitim durumuna göre istihdam dağılımı verilmektedir. Tabloya baktığımızda 2010-2013 döneminde en fazla ilkököl mezunlarının istihdam edildiği görülmektedir. İlkokul mezunlarını sırayla yüksekokul ve fakülte, genel lise ile meslek lisesi çıkışlılar takip etmektedir. 2010-2013 dönemlerinde en az istihdamı ise okur-yazar olmayan kesim oluşturmaktadır.

Tablo-13 Eğitim Durumuna Göre İşgücü Durumu(Bin kişi, 15+ yaş)¹⁰⁴

YIL	Okur-yazar olmayanlar			Lise altı eğitimliler			Lise			Mesleki veya teknik lise			Yükseköğretim		
	İşgücü	İstihdam	İKO (%)	İşgücü	İstihdam	İKO (%)	İşgücü	İstihdam	İKO (%)	İşgücü	İstihdam	İKO (%)	İşgücü	İstihdam	İKO (%)
2013	TOPLAM														
	1 167	1 110	20,1	15 932	14 450	48,0	2 963	2 609	53,1	2 820	2 524	65,1	5 388	4 831	80,1
	ERKEK														
	332	293	33,8	11 628	10 551	69,1	2 164	1 970	70,1	2 162	2 000	81,3	3 311	3 068	86,1
KADIN															
836	817	17,4	4 304	3 899	26,3	799	639	32,1	658	524	39,3	2 076	1 763	72,2	

Not 1) Rakamlar yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir.

¹⁰⁴ <http://www.tuik.gov.tr/>, (Erişim Tarihi: 28.11.2014).

2) İki bin kişiden az gözlem değerlerinde örnek büyüklüğü güvenilir tahminler için yeterli değildir.

Tablo 13'de Türkiye de eğitim durumuna göre işgücü durumu verilmektedir. 2013 senesinde 1 milyon 167 bin okuryazar olmayan, 15 milyon 932 bin lise altı mezun, 2 milyon 963 bin lise, 2 milyon 820 bin meslek/teknik lisesi ve 5 milyon 388 bin yükseköğretim mezunu işgücünde yer almaktadır. İşgücü içerisinde istihdam edilenlerden 1 milyon 110 bin kişi okuryazar olmayan, 14 milyon 450 bin kişi lise altı eğitim alanlar, 2 milyon 524 bin kişi meslek/teknik lise mezunu ve 4 milyon 831 bin kişi yükseköğretim mezunudur. İşgücüne katılım oranı en yüksek %80,1 ile yükseköğretim mezunlarındayken en düşük işgücüne katılım oranı okur-yazar olmayanlarda olduğu görülmektedir. Türkiye de işgücünün erkek ağırlıklı olduğunu belirtebiliriz. Lise altı, lise meslek/teknik lisesi ve yükseköğretim erkek mezunların işgücü ve istihdamda kadınlara göre sayıca üstün olduğu görülmektedir. Sadece okuryazar olmayan nüfus içerisinde yer alan kadınların İşgücü ve istihdamda erkeklerden sayıca fazla olduğudur. Yükseköğretimde erkek ve bayanların işgücüne katılım oranının da birbirine yakın olduğu görülmüştür.

Tablo-14 2013-2014 Ocak-Ekim Dönemi İtibariyle İstanbul'da Öğrenim Durumları Ve Program Türlerine Göre Aktif İşgücü Piyasası Programları¹⁰⁵

İl/Öğrenim Durumları	GİRİŞİMCİLİK			İSTİHDAM GARANTİLİ			İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMI(İEP)			UMEM PROJESİ			TYP		
	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam
2013															
İSTANBUL	1.341	1.210	2.551	3.973	5.190	9.163	1.612	1.824	3.436	311	256	567	458	217	675
Okur Yazar Olmayan	0	0	0	9	10	19	5	3	8	1	0	1	1	0	1
Okur Yazar	0	0	0	1	28	29	2	4	6	1	2	3	0	1	1
İlköğretim	506	476	982	997	1.579	2.576	461	382	843	152	201	353	423	192	615
Ortaöğretim (Lise ve Dengi)	324	288	612	1.341	1.884	3.225	503	760	1.263	110	29	139	30	17	47
Önlisans	106	134	240	595	874	1.469	394	369	763	29	15	44	2	5	7
Lisans	378	285	663	1.017	793	1.810	240	301	541	18	9	27	2	2	4
Yüksek Lisans	27	26	53	13	22	35	7	5	12	0	0	0	0	0	0
Doktora	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2014															
İSTANBUL	2.376	2.061	4.437	2.910	2.234	5.144	1.270	1.797	3.067	0	0	0			
Okur Yazar Olmayan	16	9	25	10	15	25	0	8	8	0	0	0			
Okur Yazar	5	2	7	2	5	7	1	11	12	0	0	0			
İlköğretim	768	702	1.470	525	346	871	330	332	662	0	0	0			
Ortaöğretim (Lise ve Dengi)	707	595	1.302	1.199	1.145	2.344	549	850	1.399	0	0	0			
Önlisans	174	218	392	432	307	739	213	369	582	0	0	0			
Lisans	658	487	1.145	721	410	1.131	169	222	391	0	0	0			
Yüksek Lisans	39	45	84	21	6	27	8	5	13	0	0	0			
Doktora	9	3	12	0	0	0	0	0	0	0	0	0			

İŞKUR'un düzenlediği aktif işgücü programlarında katılan kişilerin eğitim durumlarının incelemek eğitim durumlarına ve yaşa göre incelemek faydalı olabilir.

¹⁰⁵ Biçerli, a.g.e., ss. 21-34

Tablo 14 İstanbul'da 2013 ve 2014 yıllarında Ocak-Ekim dönemi uygulanan aktif işgücü programlarını göstermektedir. 2013 yılında 2551 kişi kamuda aktif işgücü politikalarının uygulayıcısı olan İŞKUR aracılığıyla girişimcilik eğitimi almıştır. Programa 1341 erkek ve 1210 kadın katılmıştır. Katılımcılar arasında 982 kişi ilköğretim, 663 kişi lisans,612 ortaöğretim, 240 kişi önlisans,53 kişi yüksek lisans ve 1 kişi doktora mezunudur. Programa okuyazar olmayan ve okur yazar olanlardan hiç katılım olmadığı görülmektedir.2014 yılında girişimcilik programına katılan kişi sayısı artarak 4437 kişi olmuştur. Katılımcılar arasında 1470 kişi ilköğretim, 1302 kişi ortaöğretim, 1145 kişi lisans, 392 kişi ön lisans, 84 kişi yüksek lisans, 9 kişi doktora mezunudur. 2014 de girişimcilik programına 25 okuyazar olmayan ve 7 okuyazar katılmıştır. 2013 ve 2014 yılında kadın ve erkek katılımcı sayısı birbirine sayıca yakın olduğu görülmektedir. Girişimciliğe katılımın artması da işsizlikle mücadelede girişimciliğin tanınırlığının paydaşlar aracılığıyla artmış olabileceğini belirtebiliriz.

2013 yılında 9163 kişi istihdam garantili programa katılırken bu sayı 2014 yılında 5144 kişi olmuştur. 2013 Yılında uygulanan istihdam garantili programda ortaöğretim ve ilköğretim mezunları ağırlıktayken 2014 de Ortaöğretim ve lisans mezunlarının ağırlıkta olduğu görülmektedir. 2013 yılında İstanbul'da uygulanan işbaşı eğitim programına katılan kişi sayısı 3436 iken 2014 yılında 3067 kişi olmuştur.2013 ve 2014 yıllarında İşbaşı eğitim programına katılan kişiler ağırlıklı olarak ortaöğretim mezunudur. 2013 yılında düzenlenen UMEM Projesi ve TYP programlarında ilköğretim mezunlarının sayıca fazla olduğu gözlenmektedir.

Tablo-15 2012-2014 Dönemi İşgücü Yetiştirme Kurslarıyla İlgili Veriler¹⁰⁶

Kurs Türü	2012 (Ocak-Kasım)		2013 (Ocak-Ekim)		2014 (Ocak-Ekim)	
	Kurs Sayısı	Mezun Sayısı	Kurs Sayısı	Mezun Sayısı	Kurs Sayısı	Mezun Sayısı
İstihdam Garantili	4.079	104.170	2.301	60.584	1.509	40.305
İşbaşı Eğitim Programı (İEP)	6.271	14.711	18.363	40.194	16.869	39.121
Girişimcilik Eğitimi	763	20.419	579	16.272	889	23.231
TYP	4.827	178.850	2.410	95.594	2.701	106.327
UMEM Projesi	2.135	37.100	9.660	63.105	820	14.557
Toplam	18.075	355.250	33.313	275.749	22.788	223.541

Tablo 15'da aktif istihdam programları çerçevesinde uygulanan işgücü yetiştirme kursları ile ilgili Veriler verilmektedir. 2012 (Ocak-Kasım), 2013 (Ocak-Ekim) ve 2014 (Ocak-Ekim) dönemlerinde TYP programlarına yoğunluk verildiği görülmektedir. UMEM projesine katılımın 2012 yılında 37.100 Kişi, 2013 yılında 63.105 kişi, 2014 yılında ise 14.557 kişi olduğu görülmektedir. 2013 yılında yükselişe geçen UMEM projesinin 2014 yılında sayıca düşüş gözlenmektedir. 2012 (Ocak-Kasım) döneminde 355.250 kişi işgücü yetiştirme programına katılmıştır.

¹⁰⁶ <http://www.iskur.gov.tr/>, (Erişim Tarihi: 23.07.2014).

2012 (Ocak-Kasım) döneminde 104.170 kişi istihdam garantili programlara katılırken 2014 yılında bu sayı 40.305 kişi olmuştur. İŞKUR düzenlediği yetiştirme kursları ve iş arayanlara yönelik verdiği diğer hizmetlerle işsizlikle mücadelede destek vermektedir.

Tablo-16 2014 yılı TYP Programında İstihdamın Eğitim Durumuna Göre Dağılımı ¹⁰⁷

2014 yılı TYP Programında İstihdamın Eğitim Durumuna Göre Dağılımı								
OKUR YAZAR OLMAYAN	OKUR YAZAR	İLK ÖĞRETİM	ORTA ÖĞRETİM	ÖN LİSANS	LİSANS	YÜKSEK LİSANS	DOKTORA	TOPLAM KİŞİ
2.306	5.582	60.244	15.261	2.144	802	10	0	106.327

Tablo 16'de 2014 yılında TYP'ye (Toplum Yararına Çalışma programı) katılan kişi sayısının 106.324 kişi katıldığı görülmektedir. Katılanlar Arasında 60.244 kişi ilköğretim mezunudur. Okuryazar ve okuryazar olmayan toplam 7888 kişi program yararlanmıştır. Sonuç olarak işsizliği azaltmak, işgücü piyasasına nitelikli işgücü sağlamak için uygulanan aktif istihdam programlarında ilköğretim ve ortaöğretim mezunlarının ağırlıklı olduğunu söyleyebiliriz. 2012 yılında İŞKUR 24.302 kurs açmış ve 424.160 kişi açılan kurslara katılmıştır. 2013 yılında 30.563 kurs düzenlemiştir. Yıl içerisinde toplamda 288.444 kişi kurslara katılmıştır. Bu kurslar arasında engellilere yönelik kurslar, UMEM projesi/İEP, iş yetiştirme kursları/TYP, iş yetiştirme /genel, Gap/UMEM adı altında 17 farklı kurs bulunmaktadır. 2014 yılında ise 22.105 kurs düzenlemiş ve 149.657 kişi bu kurslara katılmıştır.

3.3.6. Yaş ve Cinsiyet Açısından İstihdamın Analizi

İstihdam açısından yaş önemli bir ölçüttür. Ülkenin sosyal ve ekonomik yapısını anlamamızı sağlamaktadır. Örneğin genç nüfusun sayıca fazla olduğu ülkelerde belli yaşın üstünde olan kişilerin iş bulabilme ihtimalleri azalmaktadır. Toplumun sosyal yapısı içerisinde bazı gruplar işsizlikten daha fazla etkilenmektedir. Tablo 18 de Türkiye de yaş grubu ve cinsiyete göre istihdam dağılımı verilmiştir. Türkiye'deki istihdamı yaş ve cinsiyet açısından incelediğimizde, 2010-2013 dönemin de 30-34 yaş aralığındaki kadın ve erkek istihdamının diğer yaş gruplarına göre daha fazla istihdam edildiği görülmektedir. 2010-2013 döneminde 30-34 yaş grubu erkek ve bayan istihdamında sürekli bir artış söz konusudur. En az istihdam ise 60-64 ve 65+ yaş grubundadır¹⁰⁸.

¹⁰⁷ Demir, a.g.e., ss. 87-92.

¹⁰⁸ Nejat Berberoğlu, *Makro Ekonomi Teorisi*, Birlik Ofset, Eskişehir, 1996, ss. 36-49.

Tablo-17 Yaş Grubu ve Cinsiyete Göre İstihdam Edilenler(Bin)(15+Yaş)

Yıl	Toplam	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+
Erkek												
2013	17.883	948	1.528	2.555	2.882	2.553	2.317	1.917	1.344	867	496	475
2012	17.512	931	1.504	2.546	2.837	2.497	2.265	1.839	1.299	839	498	457
2011	17.137	943	1.503	2.566	2.763	2.437	2.183	1.785	1.250	785	462	459
2010	16.170	934	1.334	2.477	2.630	2.343	2.083	1.687	1.141	699	416	424
Kadın												
2013	7.641	417	835	1.059	1.183	1.080	1.011	761	534	352	219	189
2012	7.309	407	805	1.045	1.128	1.014	954	712	515	330	209	191
2011	6.973	435	816	1.007	1.031	961	871	674	473	318	196	191
2010	6.425	417	779	977	978	888	797	582	419	289	179	166

Tablo 17'e genel baktığımızda istihdamın kadın ve erkeklerde 20-44 yaş aralığında yoğunlaştığı görülmektedir. 2010 -2013 döneminde toplamda kadın ve erkek istihdamında sürekli bir artış gözlenmektedir. 2010 yılında istihdam edilenlerin yaklaşık %72'si erkek, %28'i kadın iken 2013 yılında istihdamın yaklaşık % 70'ini erkekler, %30'unu kadınlar oluşturmaktadır. 2010-2013 döneminde işsizlik oranı 20-24 yaş aralığında en fazla iken, 65+ yaş üstünde en az olduğu görülmektedir.

Tablo-18 Türkiye'de Yaş grubuna ve dönemlere göre işsizlik oranı (%) (15+yaş)¹⁰⁹

YIL	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+
2013	16,4	20	12,6	8,8	7,8	6,7	6,4	6,7	5,8	4,2	1,1
2012	14,9	19	12,2	8,3	6,9	6,5	6,7	6,4	5,3	3,3	0,9
2011	15,8	19,8	12,5	8,6	7,5	7	7	6,8	5,9	3,1	1,2
2010	18,8	23,5	14,9	10,3	9,6	8,5	8,6	8,3	6,7	4,4	1,5

Tablo 18'e genel baktığımızda 15-29 yaş aralığında işsizliğin daha yoğun olduğu ve yaş arttıkça işsizlik oranının azaldığı gözükmektedir. 2010-2012 yılları arasında yaş gruplarında işsizlik oranı azalırken 2013 yılında işsizlik oranları yükselişe geçmektedir.

¹⁰⁹ www.tuik.gov.tr/, (Erişim Tarihi: 20.09.2014).

Tablo-19 2013-2014(Ocak-Ekim)Dönemi İşgücü Yetiştirme Kurslarıyla ilgili Veriler¹¹⁰

Kurs Türü	2013 (Ocak-Ekim)		2014 (Ocak-Ekim)	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
İstihdam Garantili	37.160	23.424	23.951	16.354
İşbaşı Eğitim Programı (İEP)	19.883	20.311	19.285	19.836
Girişimcilik Eğitimi	8.031	8.241	10.948	12.283
TYP	24.026	71.568	46.761	59.566
UMEM Projesi	15.571	20.534	7.126	7.431
Toplam	104.671	144.078	108.071	115.470

Tablo 19'da İŞKUR' un düzenlediği kurslardan istihdam garantili, işbaşı eğitim programı, girişimcilik eğitimi, toplum yararına çalışma programı, UMEM projesi adı altında açtığı kurs verileri gösterilmektedir. İŞKUR 2013-2014 (Ocak-Ekim) dönemlerinde 81 ilde toplam 212.742 kadın, 259.548 erkek olmak üzere toplamda 472.290 kişiye kurs düzenlemiştir. Kurslara katılanların yaş dağılımını incelemek istersek İstanbul'u örnek verebiliriz.

¹¹⁰ <http://www.iskur.gov.tr/>, (Erişim Tarihi: 25.11.2014).

Tablo-20 2013-2014 Ocak-Ekim Dönemi İtibariyle İl Düzeyinde Yaş Grupları ve Program Türlerine Göre İşgücü Yetiştirme Programları¹¹¹

İller/Yaş Grupları	GİRİŞİMCİLİK			İSTİHDAM GARANTİLİ			İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMI(İEP)			UMEM PROJESİ			TYP		
		Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam
2013															
İSTANBUL	1.341	1.210	2.551	3.973	5.190	9.163	1.612	1.824	3.436	311	256	567	458	217	675
15-19	15	6	21	530	662	1.192	250	298	548	59	45	104	20	9	29
20-24	169	103	272	1.553	1.910	3.463	677	881	1.558	115	38	153	51	27	78
25-29	351	224	575	1.263	1.266	2.529	471	384	855	77	46	123	41	15	56
30-34	324	286	610	406	735	1.141	115	121	236	28	40	68	29	23	52
35-39	251	255	506	130	374	504	52	80	132	17	45	62	47	34	81
40-44	144	174	318	46	147	193	26	40	66	12	31	43	48	39	87
45-49	48	94	142	22	78	100	14	18	32	3	11	14	66	8	04
50-54	28	42	70	19	16	35	3	1	4	0	0	0	68	1	9
55-59	8	19	27	3	2	5	3	1	4	0	0	0	57		5
60-64	2	6	8	1	0	1	1	0	1	0	0	0	22		5
65+	1	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9		
2014															
İSTANBUL	2.376	2.061	4.437	2.910	2.234	5.144	1.270	1.797	3.067	0	0	0			
15-19	26	28	54	618	437	1.055	243	300	543	0	0	0			
20-24	370	216	586	1.210	963	2.173	578	876	1.454	0	0	0			
25-29	612	361	973	804	514	1.318	305	382	687	0	0	0			
30-34	476	458	934	198	179	377	71	112	183	0	0	0			
35-39	408	419	827	57	92	149	36	61	97	0	0	0			
40-44	248	296	544	17	36	53	26	44	70	0	0	0			
45-49	141	151	292	4	8	12	8	16	24	0	0	0			
50-54	51	89	140	0	4	4	3	6	9	0	0	0			
55-59	27	30	57	0	1	1	0	0	0	0	0	0			
60-64	12	9	21	2	0	2	0	0	0	0	0	0			
65+	5	4	9	0	0	0	0	0	0	0	0	0			

Tablo 20'de 2013 ve 2014 Ocak-Ekim Dönemi İtibariyle İl Düzeyinde Yaş Grupları ve Program Türlerine Göre İşgücü Yetiştirme Programları verilmektedir¹¹². 2013 ve 2014 yılında İstanbul da İŞKUR aracılığıyla düzenlenen girişimcilik eğitimlerine 20-44 yaş aralığında olan kişilerin daha fazla ilgi gösterdiği görülmektedir. 2013 yılında girişimcilik eğitimine en fazla katılım 30-34 yaş grubunda gözlenirken 2014 yılında 25-29 yaş grubunda olmuştur. 2013 ve 2014 yıllarında istihdam garantili kurslara 20-24 yaş grubunun katılımının daha fazla olduğu görülmektedir. İŞKUR kurslarından 50 ve 50 yaş üstü olan kişilerin çok az sayıda faydalanabildiği görülmektedir.

¹¹¹ Ersel, a.g.e., ss. 55-69.

¹¹² Berberoğlu, a.g.e., ss. 19-35.

Tablo-21 2013 Ocak-Ekim Dönemi İtibariyle İl Düzeyinde Yaş Grupları ve Program Türlerine Göre İşgücü Yetiştirme Programlarının Genel Toplamı¹¹³

İllerYaş Grupları	BATMAN			ERZURUM			GAZİANTEP			İSTANBUL		
	Genel Toplam			Genel Toplam			Genel Toplam			Genel Toplam		
	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam
	3.138	2.310	5.448	4.104	674	4.778	3.259	1.902	5.161	8.121	9.216	17.337
15-19	387	532	919	104	35	139	407	217	624	971	1.102	2.073
20-24	665	794	1.459	797	202	999	665	544	1.209	2.662	3.084	5.746
25-29	667	390	1.057	923	155	1.078	578	299	877	2.286	2.027	4.313
30-34	498	277	775	716	92	808	435	246	681	965	1.275	2.240
35-39	360	166	526	603	78	681	326	259	585	539	856	1.395
40-44	247	91	338	473	56	529	262	169	431	298	470	768
45-49	181	42	223	315	32	347	274	103	377	165	262	427
50-54	79	16	95	115	13	128	164	51	215	125	94	219
55-59	41	2	43	43	6	49	106	12	118	74	35	109
60-64	13	0	13	12	5	17	35	2	37	26	10	36
65+	0	0	0	3	0	3	7	0	7	10	1	11

İşsizlikle mücadelede İŞKUR'un düzenlediği kursları yaş ve cinsiyet açısından incelemek faydalı olabilir. Tablo 21'de Batman, Erzurum, Gaziantep, İstanbul ve İzmir şehirlerinde İŞKUR tarafından düzenlenen işgücü yetiştirme kurs bilgileri verilmiştir. Beş ilde de ağırlıklı katılımın 20-29 yaş aralığında gerçekleştiği görülmektedir.

3.3.7. Çocuk İstihdamı

Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesinde 18 yaşından küçük herkes çocuk olarak ifade edilmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ise 15 yaş altı olan ve aile bütçesine yardımcı olmak ya da hayatını kazanmak gayesiyle çalışan bireyleri 'Çalışan Çocuklar' ya da 'Çocuk İşçi' olarak ifade etmektedir. TÜİK ise 6-17 yaş arasındaki bireyleri çocuk olarak tanımlamaktadır¹¹⁴.

Çocuk işçiliğine neden olan çeşitli faktörler bulunmaktadır. İşsizlik, yoksulluk, eğitim, göç ve göçün getirdiği nedenler, geleneksel bakış açıları, işveren talebi, mevzuat eksiklikleri ve denetim yetersizliğini belli başlı etkenler arasında bulunmaktadır. Ülkemizde çocuk işçiliği konusunda çalışma yapan çeşitli kuruluşlar mevcuttur. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, MEB, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü, TÜİK, üniversiteler, İŞKUR, sendikalar örnek gösterilebilir.

¹¹³ <http://www.iskur.gov.tr/>, (Erişim Tarihi: 30.07.2014).

¹¹⁴ http://sites.khas.edu.tr/tez/CemilBekiroglu_izinli.pdf, (Erişim Tarihi: 25.07.2014).

Ülkemizde çalışma hayatını düzenleyen 4857 sayılı İş Kanununda çocuk tanımlaması yapılmamış olup kimlerin çocuk sayılacağına dair düzenlemeler bulunmaktadır. İş Kanunumuz 18 yaşını doldurmamış bireyleri çocuk olarak kabul etmektedir. 4857 sayılı İş Kanununun 71. Maddesinde 15 yaşını tamamlamamış çocukların çalıştırılmasının yasak olduğu belirtilmektedir. Fakat 14 yaşını tamamlamış ve ilköğretimi bitirdiği takdirde ahlaki, zihinsel ve bedensel gelişmelerine mani olmayacak hafif işlerde çalıştırılabileceği belirtilmektedir.

2006 yılında 6-14 yaş grubu çocuk sayısı 11 milyon 378 bin kişi olup 6 milyon 590 bin kişi çalışmamaktadır. 6-14 yaş grubu çalışan 4 milyon 788 bin kişiden 4 milyon 504 bin kişi ev işlerinde faaliyette bulunurken 285 bin kişi ekonomik işlerde çalışmaktadır. 2006 yılında 15-17 yaş grubu sayısı 3 milyon 687 bin kişi olup 1 milyon 6 bin kişi çalışmamaktadır. 15-17 yaş grubunda çalışanların 2 milyon 36 bin kişi ev işlerinde faaliyet gösterirken 605 bin kişi ekonomik işlerde çalışmaktadır.

Türkiye de aktif istihdam politikalarının uygulayıcısı olan İŞKUR'un veri istatistikleri yaş gruplarını 15-19, 20-24, 25-29 şeklinde 65+ yaşa kadar sınıflandırılmaktadır. İŞKUR aracılığıyla düzenlenen işgücü yetiştirme programlarından ne kadar sayıda çocuğun yararlandığını söyleyemeyebilmek zordur.

Tablo-22 Yaş Grubu Ve Çalışma Durumuna Göre Çocuklar, 2006 - 2012(Bin)

Yaş grubu	Çocuk sayısı		Ekonomik işlerde çalışanlar		Ev işlerinde faaliyette bulunan		Çalışmayan	
	2006 (Ekim-Kasım-Aralık)	2012 (Ekim-Kasım-Aralık)	2006 (Ekim-Kasım-Aralık)	2012 (Ekim-Kasım-Aralık)	2006 (Ekim-Kasım-Aralık)	2012 (Ekim-Kasım-Aralık)	2006 (Ekim-Kasım-Aralık)	2012 (Ekim-Kasım-Aralık)
TÜRKİYE								
Toplam	15 026	15 247	890	893	6 540	7 503	7 596	6 850
6-14	11 378	11 386	285	292	4 504	5 290	6 590	5 804
15-17	3 647	3 861	605	601	2 036	2 213	1 006	1 047
KENT								
Toplam	10 160	10 139	490	400	4 672	5 479	4 997	4 259
6-14	7 599	7 567	120	79	3 226	3 888	4 254	3 600
15-17	2 560	2 572	370	322	1 446	1 591	743	659
KIR								
Toplam	4 866	5 108	400	493	1 867	2 024	2 599	2 591
6-14	3 779	3 819	165	214	1 278	1 402	2 336	2 203
15-17	1 087	1 290	235	279	590	622	263	388

Tablo 22'de Türkiye de yaş grubu ve çalışma durumuna göre çocukların 2006 ve 2012 yıllarındaki verileri karşılaştırmalı olarak verilmektedir. 2006 yılında Türkiye de 6-17 yaş grubunda toplamda 15 milyon 26 bin çocuk bulunmakta olup 7 milyon 596 bin çocuk çalışmamaktadır. 15 milyon 26 bin çocuktan 10 milyon 160 bin çocuk kentlerde, 4 milyon 866 bin çocuk kırsal alanda yaşamaktadır. 2006 yılında ev işlerinde faaliyette bulunan çocuk sayısı 6 milyon 540 bin iken ekonomik işlerde çalışan çocuk sayısı 890 bin kişidir.

Tablo 22'ye genel bakıldığında 2006 ve 2012 yıllarındaki verilerin birbirine yakın olduğunun söyleyebiliriz. 2012 yılında çocuk sayısı 2006 yılına göre 221 bin kişi artarak 15 milyon 247 bin kişi olmuştur. 2006 yılında 7 milyon 596 bin olan çalışmayan çocuk sayısı 2012 yılında 6 milyon 850 bin kişi olmuştur. 2012 senesinde çalışan çocuk sayısı artmıştır. 2012 yılında 2006 yılına göre ev işlerinde faaliyet gösteren çocuk sayısındaki artış ekonomik faaliyet gösteren çocuk sayısından epeyce fazla olduğunu belirtebiliriz.

TÜİK, Çocuk İşgücü İstatistikleri, 2006-2012 2006 Çocuk İşgücü Anketi sonuçları, 2008 bazlı nüfus projeksiyonuna göre revize edilmiştir. 4 bin kişiden az değerlerde örnek büyüklüğü güvenilir tahminler için yeterli değildir. Tablodaki rakamlar yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir.

Tablo-23 Yaş grubu ve sektöre göre ekonomik faaliyetlerde çalışan çocuklar, 2006 – 2012(Bin)

Yaş grubu	Ekonomik faaliyet kolu							
	Toplam		Tarım		Sanayi		Hizmet	
	2006 (Ekim - Kasım- Aralık)	2012 (Ekim- Kasım- Aralık)	2006 (Ekim- Kasım- Aralık)	2012 (Ekim- Kasım- Aralık)	2006 (Ekim- Kasım- Aralık)	2012 (Ekim- Kasım- Aralık)	2006 (Ekim- Kasım- Aralık)	2012 (Ekim- Kasım- Aralık)
TÜRKİYE								
Toplam - Total	890	893	326	399	275	217	289	277
6-14	285	292	152	200	50	40	83	52
15-17	605	601	174	198	225	178	206	225
KENT								
Toplam - Total	490	400	32	31	232	162	226	208
6-14	120	79	17	11	44	30	58	38
15-17	370	322	14	20	188	132	168	170
KIR								
Toplam - Total	400	493	294	368	43	56	63	69
6-14	165	214	134	189	6	10	25	15
15-17	235	279	160	179	37	46	38	55

Tablo 23 çocuk işçilerin ekonomik faaliyetlere göre istihdamını göstermektedir. 2006 yılında istihdam edilen 890 bin çocuktan 326 bin kişi tarım, 289 bin kişi hizmet, 275 bin kişide sanayi sektöründe çalışmıştır. 2006 yılında 15-17 yaş grubu hizmet ve sanayi ağırlıklı çalışırken 6-14 ile 14-17 yaş grubunun tarım sektöründe birbirine yakın sayılarda istihdam edildiğini ifade edebiliriz. 2012 yılında çocuk çalışanların

sayısı 893 bin kişi olmuştur. 399 bin kişi tarım, 277 bin kişi hizmet ve 217 kişi sanayide çalışmaktadır. 2012 yılında 2006 yılına göre hizmet ve sanayide çalışan çocuk sayısı azalmış olup tarım sektöründeki çocuk sayısı artmıştır.

TÜİK, Çocuk İşgücü İstatistikleri, 2006-2012 2006 Çocuk İşgücü Anketi sonuçları, 2008 bazlı nüfus projeksiyonuna göre revize edilmiştir. 4 bin kişiden az değerlerde örnek büyüklüğü güvenilir tahminler için yeterli değildir. Tablodaki rakamlar yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir.

3.4. TÜRKİYE'DE İŞSİZLİĞİN YAPISAL ANALİZİ

Bu kısımda, Türkiye'de işsizliğin özellikleri, Türkiye'de işsizliğin genel görünümü, Türkiye'de kent/ kır işsizliği ve işsizliğin bölgesel analizi, işsizlik eğitim ilişkisi, yaş ve cinsiyet açısından işsizlik, Türkiye'de işsizliği doğuran nedenler ve ekonomik büyüme ve işsizlik ilişkisi konularına yer verilecektir.

3.4.1. Türkiye'de İşsizliğin Özellikleri

Türkiye'de istihdam yapısı 2000 yılından sonra kabuk değiştirmeye başlamıştır. Tarımdan, hizmetler ve sanayi sektörüne geçiş söz konusu olmuştur. Türkiye geliştirmekte olan ülkeler arasında gösterilmektedir. Geliştirmekte olan ülkelerin büyük çoğunluğunda sektörel geçiş tarımdan sanayiye sanayiden hizmetler sektörüne doğru olmaktadır. Türkiye'deki gelişme bu sırayı takip etmemektedir. Tarım sektöründe çalışanların büyük çoğunluğu hizmetler sektörüne kaymıştır¹¹⁵.

Türkiye'de istihdamın sektörel dağılımı hizmet, tarım, sanayi ve inşaat olarak sıralanmaktadır. Ülkemiz planlı kalkınma döneminde büyüme sürecine girmesine rağmen sanayide istenilen düzeye ulaşamamıştır. 2005 yılında sanayi sektöründeki istihdam oranı %20,8 iken 2013 senesinde %19,4 olarak gerçekleşmiş bununla birlikte sanayi sektöründeki işsizlik oranı artmıştır. İnşaat sektöründeki istihdam 2005 yılında %5,8 den 2013 yılında %7 yükselmiştir. Buradan 2005-2013 dönemlerinde üretime dayalı bir büyümenin olmadığı inşaata dayalı bir gelişmenin olduğunu ifade edebiliriz. Türkiye'de kentsel alandaki işsizlik kırsal alandaki işsizlikten daha yüksektir. Kırsal alanlardan kentsel alanlara doğru yapılan göçler kent nüfusunda eğitim seviyesi düşük işgücünün artmasına neden olmaktadır. Göçle birlikte kentteki işgücü artarken kentsel alanda ihtiyaç duyulan nitelikli işgücünün karşılanmasında zorluklar çekildiği görülmektedir.

¹¹⁵ Zaim, a.g.e., ss. 85-96.

3.4.2. Türkiye’de İşsizliğin Genel Görünümü

Tablo-24 Kurumsal olmayan nüfusun işgücü durumu (15 + yaş)

YIL	15 ve daha yukarı yaştaki nüfus (1000)	İşgücü (1000)	İstihdam (1000)	İşsiz (1000)	İşgücüne dahil olmayan nüfus (1000)	İşgücüne katılma oranı (%)	İşsizlik oranı (%)	İstihdam oranı(%)
2013	Formun Üstü 55.608 Formun Altı	28.271	25.524	2.747	27.337	50,8	9,7	45,9 Formun Altı
2012	Formun Üstü 54.724 Formun Altı	27.339	24.821	2.518	27.385	50,0	9,2	45,4 Formun Altı
2011	Formun Üstü 53.593 Formun Altı	26.725	24.110	2.615	26.867	49,9	9,8	45,0 Formun Altı
2010	52.541	25.641	22.594	3.046	26.901	48,8	11,9	43,0

Not1: Yuvarlama nedeniyle toplamda farklılık olabilir.

Not2: İki binden az hücrelerde güvenli tahmin için örnek çapı çok düşüktür.

Tablo 24’de Türkiye’de kurumsal olmayan nüfusun işgücü durumu verilmektedir. Türkiye’de 2010-2013 dönemine baktığımızda işsizlik oranının tek haneye düştüğü görülmektedir. 2010 yılında %11,9 olan işsizlik oranı 2012 yılında azalarak % 9,2 olurken 2013 yılında 0,5 puanlık artış ile 9,7 seviyesine ulaşmıştır. 2010 senesinden 2013 yılına kadar işgücü, işgücüne katılım oranı ve istihdamda artış olduğu görülmektedir¹¹⁶.

Tablo-25 İş Arama Süresi Ve Yıllara Göre İşsizler (Bin) (15 + Yaş)¹¹⁷

Yıl	1-2 ay	3-5 ay	6-8 ay	9-11 ay	1 yıl ve daha fazla 2 yıldan az	2 yıl ve daha fazla 3 yıldan az	3 yıl ve daha fazla	İş bulmuş başlamak için bekleyen	Toplam
2013	904	709	327	99	452	138	76	43	2.747
2012	826	646	291	99	401	147	71	36	2.518
2011	862	611	315	108	428	168	91	31	2.615
2010	906	724	375	142	533	208	124	35	3.046

Tablo 25’de Türkiye’de 2010-2013 dönemi arasında iş arama süresi ve yıllara göre işsizlik verileri bulunmaktadır. 2010-2013 dönemi arasında 1-2 ay süre içerisinde iş bulamayan kesimin sayıca fazla olduğu görülmektedir. Bir yıl ya da daha uzun zamandır işsiz olan uzun süreli işsizlerin de sayılarının azımsanmayacak

¹¹⁶ Sabri Ülgener, *Milli Gelir İstihdam ve İktisadi Büyüme*, Der Yayınevi, İstanbul, 1980, ss. 65-79.

¹¹⁷ Türkbal, a.g.e., ss. 61-75.

kadar fazla olduğu gözlenmektedir. Uzun süreli işsizlik rakamları 2010-2013 dönemi arasında azalış eğilimi gerçekleşmiştir.

Tablo-26 Yaş Grubuna ve Dönemlere Göre İşsizlik Oranı (%) (15+Yaş)¹¹⁸

TOPLAM											
YIL	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+
2013	16,4	20	12,6	8,8	7,8	6,7	6,4	6,7	5,8	4,2	1,1
2012	14,9	19	12,2	8,3	6,9	6,5	6,7	6,4	5,3	3,3	0,9
2011	15,8	19,8	12,5	8,6	7,5	7	7	6,8	5,9	3,1	1,2
2010	18,8	23,5	14,9	10,3	9,6	8,5	8,6	8,3	6,7	4,4	1,5
ERKEK											
2013	15,9	17,6	10,7	7,4	6,6	6,1	6,5	7,5	6,8	5,3	1,5
2012	14,9	17,1	10,4	7,1	6,1	6,3	7,3	7,3	6,4	4,3	1,2
2011	15,9	17,8	11,1	7,6	6,8	7	7,4	7,7	7,4	4	1,6
2010	19	22,4	13,6	9,5	9	8,7	9,3	9,2	8,7	5,7	2,1
KADIN											
2013	17,5	23,9	17,1	11,9	10,5	7,9	6,1	4,7	3,2	1,6	0,1
2012	14,9	22,2	16,5	10,9	8,8	6,8	5	3,9	2,6	0,7	0,2
2011	15,5	23,3	15,8	11,3	9,4	7,1	5,7	4,3	2,1	0,9	0,1
2010	18,5	25,2	17,9	12,5	11,2	8	6,3	5,7	1,8	1,1	0,1

Tablo 26'de verilen 2010-2013 dönemi arası işsizlik oranlarını yaş grubuna göre inceleyecek olursak 20-24 yaş grubu arasında işsizliğin daha fazla olduğu görülmektedir. Genel olarak 2010-2013 dönemleri arasında erkek ve kadın işsizlik oranlarında azalma gerçekleşmektedir. 20-44 yaş aralığındaki kadın işsiz oranı erkek işsizlik oranından fazla iken 44 ve üstü yaş grubunda erkek işsizlik oranı kadın işsizlik oranından fazla olduğu görülmektedir.

¹¹⁸ <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/areas/youth/antalya-igucu.pdf>, (Erişim Tarihi: 19.11.2014).

Tablo-27 Eğitim Durumuna ve Dönemlere Göre İşsizlik Oranı (%) (15 + yaş)¹¹⁹

TOPLAM								
YIL	Okuma-yazma bilmeyen	Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen	İlkokul	Ortaokul veya dengi meslek okul	Genel lise	Lise dengi meslek okul	Yüksek okul veya fakülte	İlköğretim
2013	4,9	10,7	7,5	9,1	12	10,5	10,3	14,8
2012	3,9	10	7	9	11,8	10,1	10,1	14
2011	4,6	10,7	7,8	9,5	12,6	11	10,4	14,3
2010	6	12,5	10	11,5	15,9	13,2	11	18,3
ERKEK								
2013	11,6	13,3	7,5	8,1	9	7,5	7,4	14,5
2012	9,9	13,1	7,2	7,9	9,2	7,5	7,2	14,3
2011	10,7	13,5	8,1	8,6	9,5	8,4	7,6	14,6
2010	13,7	16,3	10,5	10,4	12,6	10,5	8	18,9
KADIN								
2013	2,3	6,9	7,5	14,9	20,1	20,4	15,1	15,6
2012	1,4	5,2	6,4	15,4	19	19,4	14,7	13,2
2011	2	6,5	6,9	15,6	21,3	20	15,2	13,6
2010	2,4	6,8	8,6	18,9	24,9	22,5	15,9	16,7

Tablo 27’de Türkiye’de 2010-2013 dönemi arasında eğitim durumuna göre işsizlik oranları verilmektedir. 2010-2013 dönemi arasında ilköğretim mezunlarında işsizlik oranı daha fazla görülmektedir. En az işsizlik oranı ise okuma-yazma bilmeyenlerde gerçekleşmiştir. Genel olarak kadınlarda işsizlik oranı daha yüksek görülmektedir. Eğitim durumu ilköğretim, ilkokul, okuma yazma bilmeyen ve okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen grupta yer alan erkeklerde işsizlik oranı kadınlardan daha yüksek olduğu gözlenmektedir. Ortaokul, lise ve yüksekokul mezunlarında ise kadınlardaki işsizlik oranı erkeklerden fazla olarak gerçekleşmiştir.

¹¹⁹ Melemen, a.g.e., ss. 30-44.

3.4.3. Türkiye’de Kent/ Kır İşsizliği ve İşsizliğin Bölgesel Analizi

Tablo-28 Eğitim Durumuna ve Dönemlere Göre İşsizlik Oranı (%)
(15 + Yaş)¹²⁰

Yıllar	Okuma- yazma bilmeyen	Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen	İlkokul	Ortaokul veya dengi meslek okul	Genel lise	Lise dengi meslek okul	Yüksekokul veya fakülte	İlköğretim
KENT								
2013	13,5	15,5	10,3	10,4	12,7	10,8	10,1	17,1
2012	11,7	15,4	9,8	10,2	12,6	10,3	9,9	16,7
2011	12,7	16,4	10,9	10,6	13,3	11,6	10,2	17
2010	16,2	19	13,4	12,8	16,5	13,9	11	21,4
KIR								
2013	1,9	6,4	4,1	5,9	9,2	9,3	12,2	10,8
2012	1,3	5,3	3,6	5,7	8,6	9,2	11,6	9,7
2011	1,8	5,9	3,9	6,5	9,8	8,9	12,3	9,9
2010	2,3	6,8	5,4	7,9	13,5	10,7	11,2	12,9

Ülkemizde kent nüfusundaki işsizlik oranı kır nüfusundaki işsizlik oranından fazladır. Özellikle kırsal alandan kentsel alana gelen işgücünün niteliksiz olmasından kaynaklandığını söyleyebiliriz. Genel itibariyle tablo 29’a bakıldığında kentsel alanda yüksekokul ve fakülte mezunlarında işsizlik oranı en az iken kırsal alanda işsizlik oranının en fazla olduğu görülmektedir. Bunun sebebi de kırsal alanda tarıma yönelik işlerin ağırlıklı olmasından kaynaklandığını belirtebiliriz. Kırsal alanda en az işsizlik oranı okuma yazma bilmeyenlerde görülmektedir¹²¹.

¹²⁰ Marx, a.g.e., ss. 30-38.

¹²¹ Erinç Yeldan, “Küresel Kriz, işsizlik ve İş Yaratmayan Büyüme”, *TİSK İşveren Dergisi*, 2010, ss. 55-78, s.61.

Tablo-29 Yaş Grubuna ve Dönemlere Göre İşsizlik Oranı (%) (15 + Yaş)¹²²

Yıllar	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+
KENT											
2013	20,2	21,6	13,5	9,2	8,4	7,8	8,3	9,6	10,3	10	4
2012	18,5	21,2	13,3	8,9	7,8	7,5	8,5	9,6	9,2	7,5	3,2
2011	20	21,8	13,6	9,5	8,3	8,2	9,4	10,1	10,6	7,1	4,3
2010	22,9	25,8	16	11	10,9	10	11	12,3	12,2	9,5	5
KIR											
2013	10,7	15,9	10,2	7,3	6,2	4	3	2,9	1,7	0,9	0,2
2012	9,7	13,6	9,1	6,4	4,7	4,2	3,4	2,1	2	0,8	0,2
2011	9,5	15,2	9,3	6,1	5,6	4,4	2,8	2,6	1,8	0,9	0,3
2010	12,4	17,7	11,6	8,4	6,5	5,2	4,2	3,1	2	1,6	0,4

Kentsel ve kırsal alanda yaşayan işsizleri yaş gruplarına göre incelemek yararlı olacaktır. Tablo 29'da kentsel ve kırsal alanda işsizlik oranının en fazla olduğu yaş aralığı 20-24 iken işsizlik oranının en az olduğu yaş aralığı ise 65+ dır. Kentsel alanda 20-24 yaş grubunda işsizliğin daha fazla olma nedenleri arasında gençlerin iş seçmesi, eğitilmiş olanların iş tecrübesinin olmaması ve beklentilerinin yüksek olması gösterilebilir. Kırsal alanda 20-24 yaş aralığından sonra işsizlik oranında düşüş eğimi görülmektedir. Bunun sebepleri arasında genç nüfusun tarımla uğraşmak istememesini gösterebiliriz.

3.4.4. İşsizlik Eğitim İlişkisi

Eğitim durumunun işsizliğe verdiği tepki ülkeden ülkeye değişim gösterebilmektedir. Ülkenin gelişmişlik seviyesi ve işgücü piyasası eğitim durumu ile işsizlik arasında farklı sonuçların ortaya çıkmasına neden olabilmektedir. Örneğin en düşük işsizlik oranının fakülte ve yükseköğretim mezunlarında olması beklenirken tersi bir netice ile karşılaşılabilir¹²³.

Tablo-30 Eğitim durumuna ve dönemlere göre işsizlik oranı (%) (15 + yaş)¹²⁴

YIL	Okuma-yazma bilmeyen	Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen	İlkokul	Ortaokul veya dengi meslek okul	Genel lise	Lise dengi meslek okul	Yükseköğretim veya fakülte	İlköğretim
2013	4,9	10,7	7,5	9,1	12	10,5	10,3	14,8
2012	3,9	10	7	9	11,8	10,1	10,1	14
2011	4,6	10,7	7,8	9,5	12,6	11	10,4	14,3
2010	6	12,5	10	11,5	15,9	13,2	11	18,3

¹²² <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/areas/youth/antalya-igucu.pdf>, (Erişim Tarihi: 21.06.2014).

¹²³ Ekin, a.g.e., ss. 56-78.

¹²⁴ <http://www.tuik.gov.tr/>, (Erişim Tarihi: 16.07.2014).

Ülkemizdeki eğitim-işsizlik ilişkisine baktığımızda işsizlik oranının en fazla ilköğretim mezunlarında olduğu görülmektedir. Tablo 30'a baktığımızda işsizliğin eğitimli gençler içinde sorun teşkil ettiği görülmektedir. Lise, yüksekokul ve fakülte mezunlarının işsizlik oranları 2010 yılından sonra düşme eğilimine girmiş olmasına rağmen eğitimli olmanın iş bulma konusunda kolaylık sağlamadığını ifade edebiliriz.

Tablo-31 Eğitim durumuna ve İşsizlik nedenine göre işsizler (15 + yaş) (Bin)¹²⁵

2013	Okuma Yazma Bilmeyen	Okuma yazma Bilen fakat bir Okul bitirmeyen	İlkokul	Ortaokul veya dengi meslek okul	Genel lise	Lise dengi meslek okulu	Yüksekokul veya fakülte	İlköğretim	Toplam
İşini kaybetti-Geçici bir işte çalışıyordu, iş bitti	36	74	302	69	68	55	76	123	804
İşini kaybetti-İşten çıkartıldı	5	13	95	35	46	43	54	55	346
İşini kaybetti-İşyerini kapattı/iftilas etti	2	4	46	22	24	18	23	12	150
İşinden ayrıldı, kendi isteğiyle	2	16	111	37	85	70	116	106	544
İşinden ayrıldı, Emekli oldu	1	1	33	13	11	8	15		83
İşinden ayrıldı-Diğer	8	16	94	24	74	71	141	77	505
İlk kez iş arayan Askerden yeni geldi	0	1	0	0	2	3	8	7	20
İlk kez iş arayan-Diğer	0	1	3	1	3	3	8	5	24
İlk kez iş arayan - Ev işleri ile meşgul	2	5	20	4	16	7	17	14	85
İşinden ayrıldı-Ücretsiz aile işçisi olarak çalışıyor		1	2	1	2	1	3	4	14
İlk kez iş arayan - Öğrenime devam ediyordu		1	1	1	24	17	97	31	172
Toplam	57	133	709	206	355	296	557	434	2.747

Tablo 31'de 2013 yılında iş arayanların eğitim durumları ve işsizlik nedenleri gösterilmektedir. 2013 yılında geçici bir işte çalışıp işin bitmesinden dolayı işsiz kalan 804 bin kişi, kendi isteğiyle işten ayrılan 544 bin kişi, başka nedenlerden dolayı ayrılan 504 kişi olduğu görülmektedir. Tablonun geneline bakıldığında işin bitmesi ve kendi isteğiyle ayrılan kişi sayısının yoğunlukta olduğu gözlenmektedir. Kişilerin kendi isteğiyle ayrılma sebepleri arasında aldıkları ücretin kendilerini tatmin etmemesi, uzun çalışma saatleri, daha iyi koşullarda iş bulma, şehir değiştirme, evlenme vb. sebepler söylenebilir.

¹²⁵ Zaim, a.g.e., ss. 12-15.

Tablo-32 Eğitim Durumuna Ve Aradıkları İşin Türüne Göre İşsizler (15+ Yaş)¹²⁶

2013	Okuma-yazma bilmeyen	Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen	İlkokul	Ortaokul veya dengi meslek okul	Genel lise	Lise dengi meslek okul	Yüksekokul veya fakülte	İlköğretim	Toplam
Tam zamanlı	44	109	587	174	291	254	501	372	2.333
Yarı zamanlı	0	3	11	1	15	8	4	4	46
Tam zamanlı veya yarı zamanlı (fark etmez)	11	18	80	19	28	19	23	44	243
İş bulmuş başlamak için bekliyor	1	1	8	2	6	6	12	7	43
Kendi işini kurmak istiyor	0	2	22	9	14	10	17	7	82
Toplam	57	133	709	206	355	296	557	434	2.747

2013 yılında iş arayanların büyük bir çoğunluğu tam zamanlı aradıkları görülmektedir. Tablo 33'e baktığımızda 2013 yılında 2 milyon 747 milyon olan işsiz sayısından 2 milyon 333 bin kişinin tam zamanlı iş aradığı gözlenmektedir. Kendi işini kurmak isteyenler arasında okuma yazma bilen ve yüksekokul / fakülte mezunları daha fazladır. 2013 yılında en fazla işsizlik oranı %14,8 ile ilköğretim mezunlarında olmasına rağmen en fazla işsiz sayısı 709 bin kişi ile ilköğretim mezunlarıdır.

3.4.5. Türkiye'de İşsizliği Doğuran Nedenler

İşsizlik, ortaya çıkardığı ekonomik ve sosyal sonuçlar nedeniyle toplumların önemli sorunları arasında yer almaktadır. İşsizlik Türkiye için de önemli ekonomik ve sosyal bir sorundur. 2013 yılı itibarıyla ülkemizdeki işsiz sayısı 2 milyon 747 bin kişidir. Türkiye'de işsizliği doğuran nedenler arasında kırsal alandan kentsel alanlara yapılan göç, nüfus artışı, ekonomik krizler, teknolojik gelişmeler, her yıl emek piyasasına giren genç nüfus, işgücü niteliği, işgücü piyasası kurumlarının etkinliği ve yatırım politikalarını gösterebiliriz¹²⁷.

İşsizliğin yapısal nedenleri arasında donanım ve sermaye eksikliği ile birlikte bilgi eksikliği de yer almaktadır. Girişimcilerin ve çoğu firmanın teşvik ve yatırım kanallarına nasıl ulaşılacağını bilememesi ekonomik büyümeyi engellemekte dolaylı olarak da istihdama ve işsizliğe etki etmekte olduğunu ifade edebiliriz. İşverenler

¹²⁶ <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/areas/youth/antalya-igucu.pdf>, (Erişim Tarihi: 01.12.2014).

¹²⁷ <http://iibdergi.aksaray.edu.tr/index.php/asuibfd/article/view/22>, (Erişim Tarihi: 25.08.2014).

üzerindeki prim ve vergi yükümlülüklerinin yüksek olması da istihdamı etkileyen faktörler arasında gösterilmektedir. İstihdam yaratacak ya da istihdamı arttıracak bir büyümenin olmaması işsizliğin daha da çıkılmaz bir hal almasına neden olmaktadır. Bu durumda devlet aktif istihdam politikaları çerçevesinde işsizlikle mücadele etmeye çalışmaktadır.

3.4.6. Ekonomik Büyüme ve İşsizlik İlişkisi

İstihdam ancak ekonomik büyüme hızı ile yükseltilebilmektedir düşüncesi çok yaygın olmakla birlikte kısmen veya büyümenin içeriğine göre doğruluk kazanmaktadır. Bir başka ifade ile büyümenin nasıl oluştuğu, iç pazara mı veya dış pazara mı dönük olduğu, emek-yoğun veya sermaye-yoğun bir büyüme mi olduğu, üretimde emek sermaye bileşiminin yüzdesinin miktarının ne olduğu büyümenin sektördeki hızının ne olduğu önem arz etmekte ve büyüme–işsizlik ilişkisinin yönünü ve kuvvetini belirlemektedir. Ayrıca, işsizlik büyüme olmadan önlenebilir mi veya büyüme söz konusu olduğunda işsizlik oranında da artışlar gözlemlenebilir mi gibi sorulara cevap aranması gerekmektedir¹²⁸.

Ekonomik büyüme hızı ile işsizlik oranının düşürülebileceği düşüncesi kısmen ya da büyümenin nedenlerine bağlı olarak doğruluk kazanabilmektedir. Büyümenin nasıl olduğu, büyüme işsizlik ilişkisinin kuvvetini ve yönünü belirlemektedir. Bazen ekonomik büyüme hızı artarken işsizliğin azalması beklenirken işsizliğin arttığı gözlemlenebilmektedir. Burada işsizliği etkileyen çok farklı faktörlerin olmasından kaynaklandığını belirtebiliriz.

2012 yılında büyüme hızı %2,1 ve işsizlik oranı %9,2 iken 2013 yılında büyüme oranı % 4,1 işsizlik oranı 9,7 olarak gerçekleşmiştir.2013 yılında 2012 yılına göre büyüme hızında ve işsizlik oranında artış görülmektedir. İşsizlik oranındaki artışın ticaret yaptığımız ülkelerde yaşanan iç savaşların ya da ekonomik krizlerin etkili olabileceğini söyleyebiliriz.

Ekonomik büyümenin istihdam yaratabilmesi için özel sektör yatırımlarının teşvik edilmesi, kamu alt yapı yatırımlarının artırılması, kayıt dışı istihdamın önüne geçilmeye çalışılması, işgücünün işgücü piyasasının aradığı özelliklerde donatılmaya çalışılması işsizlikle mücadelede fayda sağlayabilir.

¹²⁸ Ahmet Kılıçbay, *Türk Ekonomisi*, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, İstanbul, 1994, ss. 247-269.

Tablo-33 Büyüme Oranı% Ve İşsizlik Oranı %¹²⁹

Yıl	2010	2011	2012	2013
Büyüme Oranı %	9,2	8,8	2,1	4,1
İşsizlik Oranı%	11,9	9,8	9,2	9,7

Tablo 33'de Türkiye de 2010-2013 dönemindeki büyüme oranları ve işsizlik oranları verilmektedir. 2010 yılında büyüme hızı %9,2 ve işsizlik oranı %11,9 iken 2012 yılında büyüme hızı %2,1 ve işsizlik oranı % 9,2 olarak gerçekleşmiştir. Büyüme hızı azalırken işsizlik oranında artma beklerken işsizlik oranının azaldığı istihdamın arttığı görülmektedir. 2012 de istihdama yönelik bir büyümenin olduğunu söyleyebiliriz.

¹²⁹ <http://www.tuik.gov.tr/>, (Erişim Tarihi: 22.08.2014).

SONUÇ VE ÖNERİLER

İşsizlik olgusu çoğu ülkenin ortak sorunudur. İşgücü arz ve talebi arasında yaşanan dengesizlik işsizliğin oluşmasına neden olmaktadır. İşsizlik sonucu ortaya çıkan ekonomik ve sosyal sorunlar birçok bireyi olumsuz etkilemektedir. İşsizliğin olumsuz etkilerinden en fazla etkilenen kesimlerden biri de uzun süreli işsizlerdir. Uzun süreli işsizliğin olumsuz etkilerini bertaraf etmek ve gerekli önlemleri alabilmek için başta kamu kuruluşları olmak üzere gönüllü ve sivil toplum örgütlerinin uyum içerisinde çalışması işsizlikle mücadelede daha verimli sonuçların alınmasında fayda sağlayacaktır.

Ülkemizde kamuda aktif istihdam politikalarının uygulayıcısı olan İŞKUR'un uzun süreli işsizlere yönelik sunduğu hizmetler incelendiğinde istatistiki bir veri bulunamamıştır. İŞKUR sunduğu hizmetleri yıllık ve aylık olarak kayıt altına alırken meslek gruplarına, öğrenim seviyelerine, yaşa, cinsiyete ve kuruma kayıtlı olduğu sürelerle baktığı görülmüştür. Bu sebeple İŞKUR'un sunduğu hizmetlerin uzun süreli işsizler üzerinde ne kadar başarılı olup olmadığını gözlenememiştir.

İŞKUR, mevzuatında uzun süreli işsizleri özel politika gerektiren dezavantajlı gruplar arasına almasına rağmen uzun süreli işsizlere yönelik bir politika uygulamadığı görülmüştür. İŞKUR uzun süreli işsizlere yönelik özel politikalar geliştirmelidir. Politikalar oluşturulurken AB ve diğer ülkelerde bu konuda yapılan uygulamalar incelenmelidir. İŞKUR uzun süreli işsizlere yönelik istatistiki bir veri havuzu oluşturmalı ve analiz yaparak uygulamaların sonuçlarını takip etmelidir.

Türkiye de istihdam ve işsizliğin yapısal analizi TÜİK verilerine göre incelendiğinde ise 2013 yılı itibarıyla, işgücü sayısı 28 milyon 271 bin kişi olup 2 milyon 741 bin kişi işsiz ve işsizler arasında uzun süreli işsiz sayısının 709 bin kişi olduğu bilgisine ulaşılmıştır. 2010-2013 dönemleri arasında uzun süreli işsizliğin azalma eğilimi içinde olduğu görülmüştür. TÜİK verileri ile İŞKUR verileri karşılaştırılmaya çalışılmış fakat İŞKUR'un uzun süreli işsizlere yönelik istatistiki bir çalışmasının olmamasından dolayı 2010-2013 dönemlerinde uzun süreli işsizlikte yaşanan azalışın aktif istihdam politikalarından kaynaklanıp kaynaklanmadığı anlaşılamamıştır.

Ülkemizde istihdamın sektörel dağılımına bakıldığında, zamanla tarım sektöründeki payının azaldığı sanayi ve hizmet sektöründeki payının arttığı gözlenmektedir. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) genel ekonomik faaliyet kollarını dört kategoride incelemektedir. Tarım, sanayi, inşaat ve hizmet sektörü olmak üzeredir.

1988-2013 yılları arasında istihdamın sektörel dağılımı TÜİK verilerine göre incelendiğinde Türkiye de tarım sektöründe istihdam edilenlerin, toplam istihdam içindeki payının % 46,4'ten %23,6'ya düştüğü görülmektedir. Tarım sektöründen diğer sektörlere işgücünün kayması emek piyasasında işsizlerin uyum sorunu yaşamasına neden olduğunu söyleyebiliriz. Uyum sorununun da özellikle uzun süreli işsizler üzerinde daha fazla etkisinin olabileceğini belirtebiliriz.

1988-2013 yılları arasında tarım dışı istihdamın işteki durumuna göre dağılımı TÜİK verilerine göre incelendiğinde ise ağırlıklı olarak yevmiyeli ve maaşlı çalışanların bulunduğu işveren sayısında önemli bir artış olmadığı görülmüştür. İŞKUR uzun süreli işsizlere yönelik özel politika geliştirirken, girişimciliği destekleyen uygulamalara ağırlık vermesi gelecekte işveren sayısında ve istihdamda artışa neden olabileceğini söyleyebiliriz.

Türkiye'de 2010-2013 dönemlerinde istihdamda kent/ kırsal dağılımı ve istihdamda kadın-erkek dağılımı TÜİK verilerine göre bakıldığında, ağırlıklı olarak istihdamın kentlerde toplandığı ve erkek ağırlıklı olduğu görülmektedir.

TÜİK verilerine göre 2010-2013 dönemlerinde istihdamın eğitim durumuna göre dağılımı incelendiğinde, lise altı eğitimlilerin daha çok istihdam edildiği gözlenmektedir. Bu durum ülkemizde fazla vasıf gerektirmeyen işlerin ağırlıklı olduğunu söyleyebilmemize neden olmaktadır. Kalkınmamız için sanayiye yönelik çalışmalar yapılması gerektiğini özellikle KOBİ ve girişimci sayısının artmasını sağlayacak çalışmalara hız verilmesi gerektiğini belirtebiliriz. İŞKUR bu konuda aktif istihdam politikaları çatısı altında KOBİ'lere destek vermektedir.

İŞKUR'un 2013-2014 Ocak-Ekim döneminde işsiz bireylere yönelik uyguladığı girişimcilik, istihdam garantili yetiştirme programları, TYP ve UMEM projelerine ilköğretim ve ortaöğretim mezunlarının ağırlıklı olarak katıldığı görülmüştür. Programa katılanlar arasında uzun süreli işsiz sayısı bilinmediğinden uygulanan bu programların uzun süreli işsizlerin istihdamı üzerinde etkisi olup olmadığı gözlenememiştir.

Türkiye'deki istihdamı TÜİK verilerine göre yaş ve cinsiyet açısından incelediğimizde, 2010-2013 dönemin de 30-34 yaş aralığındaki kadın ve erkek istihdamının diğer yaş gruplarına göre daha fazla istihdam edildiği görülmekte olup istihdamın kadın ve erkeklerde 20-44 yaş aralığında yoğunlaştığı görülmüştür. 2010-2013 döneminde 30-34 yaş grubu erkek ve bayan istihdamında sürekli bir artış söz konusudur. Yaş arttıkça da işsizlik oranının azaldığı gözlenmektedir. En az istihdam ise 60-64 ve 65+ yaş grubunda olduğu görülmüştür.

İŞKUR'un düzenlediği meslek kurslarına 20-44 yaş aralığında olan kişilerin daha çok katıldığı, kadın ve erkek katılım sayısının da birbirine yakın olduğu

görülmektedir. İŞKUR bu kursları düzenlerken uzun süreli işsizler diye bir sınıflandırma yapmadığından 20-44 yaş aralığında bu kurslardan yararlanan uzun süreli işsiz sayısı bulunamamıştır.

Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesinde 18 yaşından küçük herkes çocuk olarak ifade edilmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ise 15 yaş altı olan ve aile bütçesine yardımcı olmak ya da hayatını kazanmak gayesiyle çalışan bireyleri “Çalışan Çocuklar” ya da “Çocuk İşçi” olarak ifade etmektedir. TÜİK ise 6-17 yaş arasındaki bireyleri çocuk olarak tanımlamaktadır. Türkiye de aktif istihdam politikalarının uygulayıcısı olan İŞKUR’un veri istatistikleri yaş gruplarını 15-19, 20-24, 25-29 şeklinde 65+ yaşa kadar sınıflandırmaktadır. İŞKUR aracılığıyla düzenlenen işgücü yetiştirme programlarından ne kadar sayıda çocuğun yararlandığını söyleyebilmek zordur.

TÜİK verilerine göre Türkiye’de işsizliğin yapısal analizi 2010-2013 dönemlerinde incelendiğinde, kentlerde işsizlikten kadınlar erkeklere göre daha fazla etkilenirken, kırsal alanda erkeklerin kadınlara göre işsizlikten daha fazla etkilendiği görülmektedir. Genç işgücü ise hem kentsel alanda hem de kırsal alanda işsizlikten en fazla etkilenen kesim olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Eğitim durumuna göre işsizlik incelendiğinde, ilköğretim mezunlarında işsizlik oranı en fazla iken ilköğretim mezunlarında işsiz sayısının daha fazla olduğunu görülmüştür.

TÜİK verilerine göre 2013 yılı itibariyle işgücüne katılım oranı %50,8, işsizlik oranı % 9,7 ve istihdam oranı % 45, 9 olarak gerçekleşmiştir. 2010 senesinden 2013 yılına kadar işgücü, işgücüne katılım oranı ve istihdamda artış olduğu görülmektedir. 2010 yılından sonra lise, yüksekokul ve fakülte mezunlarının işsizlik oranlarında düşüş görülmesine rağmen eğitilmiş olanlarında iş bulma konusunda sıkıntı yaşadığı görülmüştür. 2013 yılı verilerine bakıldığında kişilerin işsiz olma sebepleri işin kendiliğinden bitmesi ve kendi isteğiyle işi bırakanların yoğunlukta olduğu görülmektedir. İş arayanların çoğunun iş tercihinin tam zamanlı olduğu gözlemlenmiştir.

TÜİK verilerine göre 2012 yılında büyüme hızı %2,1 ve işsizlik oranı %9,2 iken, 2013 yılında büyüme oranı % 4,1, işsizlik oranı 9,7 olarak gerçekleşmiştir. Büyüme oranı artarken işsizlik oranının da artmış olması ülkede istihdamı destekleyen bir büyümenin olmadığını göstermiştir. Bunun da çeşitli sebepleri olabilmektedir. Bu sebepler arasında ülkede yaşanan ekonomik ve siyasi istikrarsızlıklar gösterilebilir. Türk ekonomisi dış faktörlerden etkilenen bir yapıya sahiptir. Özellikle Ortadoğu, Kuzey Afrika ve Avrupa Birliği ile ticari ilişkiler içerisinde bulunmaktadır. Bu ülkelerde yaşanan iç savaşların ve ekonomik krizlerin Türk ekonomisini etkilemiş olabileceğini ifade etmek mümkündür.

KAYNAKÇA

KİTAPLAR

- ANSAL Hacer, *Türkiye Emek Piyasasının Yapısı ve İşsizlik*, Numune Matbaacılık, İstanbul, 2000.
- AREN Sadun, *İstihdam, Para ve İktisadi Politika*, Savaş Yayınevi, Ankara, 2005.
- ATLAN Ömer Zühtü, *Sosyal Politika*, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayını, 2011.
- BAŞTERZİ Süleyman, *İşsizlik Sigortası*, A.Ü. Hukuk Fakültesi Yayınları, Ankara, 1996.
- BERBEROĞLU Nejat, *Makro Ekonomi Teorisi*, Birlik Ofset, Eskişehir, 1996.
- BIÇERLİ Mustafa Kemal, *Çalışma Ekonomisi*, BETA Yayınevi, İstanbul, 2007.
- BIÇERLİ Mustafa Kemal, *İşsizlikle Mücadelede Aktif İstihdam Politikaları*, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 2004.
- ÇOBANOĞLU Şevki, *Türkiye'de Ekonomi Politikaları ve İşsizlik Meselesi*, Doğu Yayınları, İstanbul, 1992.
- DEMİR Fevzi, *İş Güvencesi ve 4857 Sayılı Kanunun Başlıca Yenilikleri*, TES-İŞ Eğitim Yayınları, Ankara, 2003.
- DIRIMTEKİN Halil, *İşsizlik Sorunları*, EİTİA Yayınları, İstanbul, 1965.
- EKİN Nusret, *Gelişen Ülkelerde ve Türkiye'de İşsizlik*, Sermet Matbaası, İstanbul, 1991.
- EKİN Nusret, *Türkiye'de Yapay İstihdam ve İstihdam Politikaları*, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, İstanbul, 2000.
- Emre GÖNENSOY, *İşsizlik, Durgunluk ve Enflasyon*, Boğaziçi Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 1978.
- ERSEL Birsen, *Türkiye'de İşsizlik ve İşsizlik Sigortası*, Dilek Ofset Matbaacılık, İstanbul, 1999.
- EYÜBOĞLU Dilek, *2001 Krizi Sonrasında İşsizlik ve Çözüm Yolları*, Milli Produktivite Merkezi Yayınları, Ankara, 2003.
- ILDIRAR Mustafa, *İstihdam Politikaları*, TİSK Yayınları, Ankara, 2003.
- İŞİĞİÇOK Özlem, *Günümüz Sosyal Politika Sorunları*, Dora Yayınları, Bursa, 2011.
- KARAMAN Doğan, *Makro Ekonomi*, Vakıf Yayınları, Eskişehir, 2003.
- KASNAKOĞLU Haluk, *Eksik İstihdam Kavramı ve İstatistiksel Ölçümü*, DİE Çalışma İstatistikleri Yayınları, Ankara, 2001.
- KILIÇBAY Ahmet, *Türk Ekonomisi*, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, İstanbul, 1994.
- KORAY Meryem, *Günümüzde İşgücü Piyasasının Özellikleri*, İİBK Yayınları, Ankara, 1992.
- MARX Karl, *Ücretli Emek ve Sermaye*, Sol Yayınları, Ankara, 1999.
- MELEMEN Mehmet, *Uygulamalı Dış Ticaret İşlemleri*, Türkmen Kitapevi Yayınları, İstanbul, 2008.

- MOLLAMAHMUTOĞLU Hamdi, *İş Hukuku*, Turhan Kitabevi Yayınları, Ankara, 2004.
- SAVAŞIR Rebii, *Türkiye ve Avrupa Birliği Ülkelerinde Küçük ve Orta Boyutlu İşletmeler Açısından İstihdam Politikaları*, Kamu-İş Yayınları, Ankara, 1999.
- TALAS Cahit, *Toplumsal Ekonomi*, İmge Kitapevi, İstanbul, 1997.
- TÜRİCAN Şerife, *Esneklik ve Güvenlik Piyasası*, İmaj Yayınevi, Ankara, 2003.
- TÜRİKAN Ercan, *Türkiye’de İşgücünün Yapı ve Nitelikleri: Gelişme ve Değerlendirmeler*, T.C. Merkez Bankası Yayınları, Ankara, 2005.
- TÜRİKBAL Aydın, *İktisada Giriş*, Aktif Kitapevi, İstanbul, 2005.
- UNAY Cafer, *Makro Ekonomi*, Ekin Kitapevi, Bursa, 2007.
- ÜLİENER Sabri, *Milli Gelir İstihdam ve İktisadi Büyüme*, Der Yayınevi, İstanbul, 1980.
- ÜNSAL Erdal, *Makro İktisat*, Turhan Kitapevi, Ankara, 2003.
- VARÇIN Recep, *İstihdam ve İşgücü Piyasası Politikaları*, Siyasal Kitabevi, Ankara, 2004.
- YELDAN Erinç, *İşsizlik ve Orta Vadeli Program*, Beta Yayınları, İstanbul, 2009.
- YENTÜRİK Nurhan, *Türkiye Ekonomisi*, Remzi Kitabevi, Ankara, 2009.
- ZAIM Sabahattin, *Çalışma Ekonomisi*, Filiz Kitapevi, İstanbul, 1997.

MAKALELER

- ARIKAN İsmail, “İşsizlikle Savaş Tedbirleri ve Memleketimizde Geçerlilikleri”, *İİBK İşgücü Dergisi*, Ankara, 1997, 25-34.
- AŞÇI Saim, “İşsizlik ve Türkiye’deki Dinamikleri”, *Mercek Dergisi*, Ankara, 1999, 42-59.
- ATAMAN Berrin Ceylan, “Neo Keynesçi Bölüşüm Teorisi: Ücret- Fiyat Sarmalı ve Gelirler Politikası”, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 1998, 18-25.
- ATAMAN Berrin Ceylan, “İşsizlik Sorununa Yeni Yaklaşımlar”, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 1998, 23-34.
- ATASAYAR Kubilay, “Özel İstihdam Büroları Kurulmalıdır”, *İşveren Dergisi*, 1996, 2-19.
- KARADENİZ Oğuz, “Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdamın Vergi Kayıp ve Kaçakları Üzerine Etkileri” *E-Yaklaşım Dergisi*, 2004, 25-33.
- SÜNGÜ Yakup, “Kayıt Dışı İstihdamın Denetimi ve Sosyal Güvenlik Reformuyla Yapılan Düzenlemeler”, *TUHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 2007, 11-29.
- ŞAKAR Müjdat, “İşsizlik Sigortasının Türkiye’de Uygulanabilirliği ve Kıdem Tazminatı Müessesesi ile İlişkileri”, *İş Hukuku Dergisi*, İstanbul, 1992, 302-320.
- YALÇINKAYA Hakan, “Türkiye’de İstihdam-İşsizlik ve Çözüm Önerileri: Esneklik Yaklaşımı”, *Manisa Celal Bayar Üniversitesi İİBF Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 2000, 22-37.

YELDAN Erinç, "Küresel Kriz, işsizlik ve İş Yaratmayan Büyüme", *TİSK İşveren Dergisi*, 2010, 55-78.

İNTERNET

<http://www.journals.istanbul.edu.tr/iusskd/article/download/.../1023018278>, (Erişim Tarihi: 06.09.2014)

<http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/42/479/5530.pdf>, (Erişim Tarihi: 20.07.2014).

<http://dergipark.ulakbim.gov.tr/cusosbil/article/viewFile/5000001585/5000002276>, (Erişim Tarihi: 05.08.2014)

http://eaf.ku.edu.tr/sites/eaf.ku.edu.tr/files/eaf_pn1002.pdf, (Erişim Tarihi: 20.09.2014).

<http://eaf.ku.edu.tr/sites/eaf.ku.edu.tr/files/erfwp1024.pdf>, (Erişim Tarihi: 29.07.2014).

<http://iibf.erciyes.edu.tr/dergi/sayi30/beser.pdf>, (Erişim Tarihi: 11.09.2014).

<http://iibfdergi.aksaray.edu.tr/index.php/asuiibfd/article/view/22>, (Erişim Tarihi: 25.08.2014).

<http://isvemeslek.blogspot.com.tr/2012/12/ucret-garanti-fonu-edir.html>, (Erişim Tarihi: 01.09.2014).

<http://kosbed.kocaeli.edu.tr/sayi4/selamoglu.pdf>, (Erişim Tarihi: 08.10.2014).

http://sites.khas.edu.tr/tez/CemilBekiroglu_izinli.pdf, (Erişim Tarihi: 11.06.2014).

http://statik.iskur.gov.tr/tr/rapor_bulten/uzmanlik_tezleri/mustafa%20t%c4%b0rya, (Erişim Tarihi: 14.09.2014).

http://tr.wikipedia.org/wiki/%C4%B0%C5%9Fszlik_sigortas%C4%B1, (Erişim Tarihi: 26.08.2014).

<http://tr.wikipedia.org/wiki/Parasalc%C4%B1l%C4%B1k>, (Erişim Tarihi: 12.09.2014).

<http://www.eecon.info/papers/335.pdf>, (Erişim Tarihi: 20.09.2014).

<http://www.efdergi.hacettepe.edu.tr/199713Y%C3%9CKSEL%20KAVAK1.pdf>, (Erişim Tarihi: 01.09.2014).

<http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/areas/youth/antalya-igucupdf>, (Erişim Tarihi: 19.11.2014).

<http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/areas/youth/antalya-igucu.pdf>, (Erişim Tarihi: 21.06.2014).

<http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/areas/youth/antalyaisgucu.pdf>, (Erişim Tarihi: 01.12.2014).

<http://www.iskur.gov.tr/>, (Erişim Tarihi: 23.07.2014).

<http://www.kamu-is.org.tr/pdf/1046.pdf>, (Erişim Tarihi: 11.06.2014).

<http://www.sbe.deu.edu.tr/dergi/cilt13.say%C4%B14/13.4.SAYIN.pdf>, (Erişim Tarihi: 06.10.2014).

<http://www.sosyalhaklar.net/2009/bildiri/isik.pdf>, (Erişim Tarihi: 19.09.2014).

<http://www.spf.boun.edu.tr/docs/discussionpaper3.pdf>, (Erişim Tarihi: 28.08.2014).

<http://www.spf.boun.edu.tr/docs/TESEV-GDDABolum4.pdf>, (Erişim Tarihi: 03.10.2014).

<http://www.tuik.gov.tr/>, (Erişim Tarihi: 14.09.2014).

<http://www.tuik.gov.tr/isgucu/lsgucuRapor.do>, (Erişim Tarihi: 26.07.2014).

http://www.tuik.gov.tr/Kitap.do?metod=KitapDetay&KT_ID=8&KITAP_ID=25, (Erişim Tarihi: 24.10.2014).

<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=16011>, (Erişim Tarihi: 12.09.2014).

http://www.tuik.gov.tr/PrelstatistikMeta.do?istab_id=542, (Erişim Tarihi: 22.09.2014).

http://www2.bayar.edu.tr/yonetimekonomi/dergi/pdf/C19S22012/321_341.pdf, (Erişim Tarihi: 12.10.2014).

www.calisma.gov.tr/article.php?article_id=477, (Erişim Tarihi: 30.07.2014).

www.tuik.gov.tr/, (Erişim Tarihi: 20.09.2014).