



**KTO KARATAY
ÜNİVERSİTESİ**

T.C.

KTO Karatay Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı

**TÜRKİYE'DE ÇOCUK İSTİHDAMI: BELİRLEYİCİLERİ,
SORUNLARI ve ÇÖZÜM ÖNERİLERİ**

Buket UĞUR

KONYA

Şubat, 2018

TÜRKİYE'DE ÇOCUK İSTİHDAMI: BELİRLEYİCİLERİ,
SORUNLARI ve ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

BUKET UĞUR

KTO Karatay Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı

Yüksek Lisans Tezi

KONYA

Şubat, 2018

KABUL VE ONAY

Buket UĞUR tarafından hazırlanan “TÜRKİYE’DE ÇOCUK İSTİHDAMI: BELİRLEYİCİLERİ, SORUNLARI ve ÇÖZÜM ÖNERİLERİ ” başlıklı bu çalışma, 19.02.2018 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Yrd. Doç. Dr. Bilge AFSAR (Danışman)

Doç. Dr. Burcu GÜVEREK

Yrd. Doç. Dr. Fatih CURA

Jüri tarafından kabul edilen bu tezin Yüksek Lisans Tezi olması için gerekli şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.

Yrd. Doç. Dr. Fatma Didem TUNÇEZ
Enstitü Müdürü

ETİK BEYAN

KTO Karatay Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez/Proje Hazırlama ve Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında; tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, tez çalışmasında yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu, bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

19.02.2018

Buket UĞUR



TEŞEKKÜR

Yüksek Lisans Bitirme Tezimin her aşamasında bana yol gösteren, fikir ve düşünceleriyle beni yönlendiren, desteğini esirgemeyen çok değerli tez danışmanım Yrd. Doç. Dr. Bilge AFŞAR ‘a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Tez sürecim boyunca yeri geldi bilgi alışverişi yaptığımız yeri geldi konular üzerinde beyin fırtınası yaparak bana fikirlerini aktaran sevgili arkadaşlarım Zeynep Bilir’e ve Merve ŐimŐek’e sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Hayatım boyunca sonsuz fedakarlık ve sevgileriyle bana güç kaynağı olan ve desteklerini her zaman yanımda hissettiğim annem Ünzile UŐUR’a, babam Erdener UŐUR’a kardeşlerim Ümit ve Tuana UŐUR’a en içten teşekkürlerimi sunarım.

Son olarak bu süreçte yardımcı olan ve hayatımda olmasından dolayı sonsuz mutluluk duyduğum niŐanlım Hasan ŐEN’e teşekkürlerimi sunarım.

ÖZET

TÜRKİYE’DE ÇOCUK İSTİHDAMI : BELİRLEYİCİLERİ, SORUNLARI ve ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

UĞUR, Buket

Yüksek Lisans, İşletme Bölümü

Tez Danışmanı :Yrd. Doç. Dr. Bilge AFŞAR

Şubat, 2018

Çocuk işçiliğinin tüm dünyada özellikle gelişmekte olan ülkelerde doğurduğu sonuçlar her zaman iktisadi literatürün önemli bir konusu olmuştur. Bu konuya bu kadar ilgi gösterilmesinin sebebi çocuk işgücünün artmasından kaynaklı meydana gelen olumsuz sonuçlardır. Küreselleşme ve sahip olunan ucuz işgücü kaynaklarının getirisini artan oranda içselleştirme niyetli gelişmekte olan ülkelerin varlığı ile beraber bu sorun giderek daha ciddi boyutlara ulaşmıştır. Yeni gelişen ekonomisi, yetersiz denetim şartları ve genç nüfusu ile Türkiye Cumhuriyetinde de çocuk işgücünün kayda değer yer tuttuğu ülkeler arasındadır.

Bu araştırmanın odak noktası olan çocuk işgücü sorunu; Türkiye’de sosyal kalkınmanın sağlanabilmesi için gereken en önemli engellerden biridir. Bu sorunun çözümü için bir yandan yoksulluk ortadan kaldırılmaya çalışılırken, diğer yandan da eğitimin ülke genelinde yaygınlaştırılmasının gerekliliği önemini korumaktadır. Bu çerçevede çalışmanın amacı Türkiye’de çocuk işgücü sorunu ile mücadele için bir çözüm önerisi oluşturmaktır. Bu öneriler dünya karşılaştırılması ile desteklenmiştir.

Bu çalışmada öncelikle iktisat teorilerinin istihdam ile ilgili temel tanım ve kavramlarına yer verilerek genel bir çerçevede çizilmiş, ardından çocuk işgücü tarihsel evrim içerisinde ayrıntılı bir şekilde incelenmiştir. Türkiye’nin çocuk işsizliği ve istihdam yapısı TÜİK verileriyle değerlendirilmiş ve kalkınma planlarında yer alan istihdam politikaları ile AB’ye uyum sürecinde yeniden yapılandırılan İŞKUR’ca yürütülen aktif ve pasif istihdam politikalarına yer verilmiştir. Güncel verilerin kısıtlılığı araştırmanın TÜİK 2012 yılı verileri ile sınırlandırılmasına neden olmuştur. Ayrıca Türkiye’de kayıt dışı istihdam olduğundan net bir sonuç elde edilememiştir.

Çocuk istihdamının mercek altına alındığı bu çalışmada bütün ekonomik ve sosyal sorunlarda olduğu gibi tek bir anahtar çözümün olmadığı kanısına varılmış ve sorunun farklı açılardan ele alınması gerektiğinin altı çizilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Çocuk İşçiliği, İstihdam, TÜİK, Türkiye Ekonomisi.

ABSTRACT

CHILDREN'S EMPLOYMENT IN TURKEY: THE DETERMINANTS, PROBLEMS AND SOLUTIONS

UĞUR, Buket

MSc, Department of Business

Supervisor: Asst. Prof. Bilge AFŞAR

February, 2018

Consequences of child labour all over the world, especially in developing countries, has been an important subject in financial literature. Adverse outcomes of increasing child labour force is the reason of that interest. Globalization, and aims to internalize the gainings of cheap labour force in developing countries aggravate that problem even further. Turkish Republic; with its developing economy, inadequate audit standards, and young population, has a remarkable child labour force.

This study focuses on the problem of child labour force as an obstacle to the social progress in Turkey. In order to solve that problem, both the abolishment of poverty, and extensification of education is necessary. In this respect, the aim of this study is to offer a suggestion that would enable tackling with the problem of child labour force in Turkey. These suggestions are supported with comparisons around the world.

Firstly, this study presents a general framework about main definitions and terminology of employment theories; then historically analyses child labour force. Data about child labour force, and employment structure of Turkey are taken from TUIK, and active and passive employment policies of ISKUR, which have been restructured during EU harmonization process, are also dealt with. Because of the restricted actual data, this study is limited with TUIK data of 2012. Additionally, as a result of unrecorded employment in Turkey, no accurate result is received.

This study, focusing on child employment, suggests that there is no single solution for this problem, as in all economic and social problems. Therefore, child employment problem should be approached from different perspectives.

Keywords: Child Labor, Employment, Globalization, Turkish Economy

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	i
ETİK BEYAN	ii
TEŞEKKÜR	iii
ÖZET	v
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLOLAR LİSTESİ.....	x
GRAFİKLER LİSTESİ	xi
KISALTMALAR.....	xii
GİRİŞ.....	1
ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ.....	2

BİRİNCİ BÖLÜM

İSTİHDAMIN YAPISI VE TÜRLERİ

1.1. İŞ GÜCÜ VE İSTİHDAM KAVRAMI.....	3
1.1.1. İşgücü ve İşgücüne Katılım Oranı	4
1.1.1. İstihdam	5
1.2. İSTİHDAMI BELİRLEYEN FAKTÖRLER.....	6
1.2.1. Cinsiyet.....	7
1.2.2. Yaş	8
1.2.3. Nüfus	9
1.2.4. Eğitim	10
1.2.5. Teknoloji.....	12
1.3. İSTİHDAM TÜRLERİ	13
1.3.1. Tam İstihdam.....	13
1.3.2. Eksik İstihdam	14
1.3.3. Aşırı İstihdam	15
1.4. İSTİHDAMIN İKTİSATTAKİ YERİ.....	17
1.4.1. Klasik ve Neoklasik Yaklaşımda İstihdam.....	17
1.4.1.1. Mahreçler (Say) Kanunu.....	17
1.4.1.2. Faiz Teorisi	18
1.4.1.3. Ücret Teorisi	18
1.4.1.4. Miktar Teorisi	19
1.4.2. Keynesyen Yaklaşımda İktisat	19
1.5. İSTİHDAM POLİTİKALARI	19
1.5.1. İstihdam Politikalarının Amacı.....	20
1.5.2. Türkiye’de İstihdam Politikaları.....	21

1.5.3. Pasif İstihdam Politikaları	21
1.5.3.1. İşsizlik Sigortası.....	22
1.5.3.2. İşsizlik Yardımı.....	23
1.5.3.3. Erken Emeklilik	23
1.5.4. Aktif İstihdam Politikaları	24
1.5.4.1. Kamu İşe Yerleştirme Ve Aracılık Hizmetleri	24
1.5.4.2. İstihdam Sübvansiyonları	25
1.5.4.3. Mesleki Eğitim ve Gençlere Yönelik Politikalar	26
1.5.4.4. Sakatlara Yönelik Politikalar	27

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE VE DÜNYADA ÇOCUK İSTİHDAMI

2.1. ÇOCUK İSTİHDAMI VE ÇOCUK İSTİHDAMININ TARİHSEL GELİŞİMİ 28	
2.1.2. Çocuk Kavramı.....	28
2.1.2. Çocuk İstihdamı.....	29
2.1.3. Çocuk İstihdamının Tarihsel Gelişimi.....	30
2.2. ÇOCUK İSTİHDAMI VE NEDENLERİ	32
2.2.1. Yoksulluk	33
2.2.2. İşsizlik.....	34
2.2.3. Nüfus	36
2.2.4. Eğitim	36
2.2.5. Göç	39
2.3. TÜRKİYE'DE ÇOCUK İSTİHDAMI.....	41
2.3.1. Türkiye'deki Çocuk İstihdamına Genel Bakış	41
2.3.2. Çalışan Çocukların Çalışma Nedenleri	44
2.3.3. Çalışan Çocukların Eğitim Durumları	47
2.3.4. Çalışan Çocukların Sektörlerdeki Dağılımı.....	50
2.3.5. Çalışan Çocukların İş Yerlerindeki Durumları.....	51
2.3.6. Çalışan Çocukların Çalışma Süreleri.....	54
2.3.7. Çalışan Çocukların Cinsiyet Dağılımı	55
2.4. ÇOCUK İSTİHDAMININ SONUÇLARI.....	57
2.4.1. Çalışan Çocukların Genel Sağlık Durumu	57
2.4.2. Çalışan Çocukların Psikolojik Gelişimi	58
2.4.3. Çalışan Çocukların İş Sağlığı ve Güvenliği	59
2.5. DÜNYA'DA ÇOCUK İSTİHDAMI	60

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
ÇOCUK İSTİHDAMI İLE İLGİLİ YASAL DÜZENLEMELER VE IPEC
PROGRAMI

3.1. ÇOCUK İSTİHDAMI İLE İLGİLİ YASAL DÜZENLEMELER.....	63
3.1.1. Anayasa	63
3.1.2. 4857 Sayılı İş Kanunu	64
3.1.2.1. İşe Başlamada Asgari Yaş	65
3.1.2.2. Ücretli İzin	66
3.1.2.3. Sağlık Muayeneleri	66
3.1.2.4. Çalıştırılma Süreleri ve Yasaklar	67
3.1.3. 3308 Sayılı Çıraklık ve Mesleki Eğitim Kanunu	67
3.1.4. 222 Sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanunu.....	68
3.2. IPEC PROGRAMI(ÇOCUK İŞÇİLİĞİNİN SONA ERDİRİLMESİ	
ULUSAL PROGRAMI).....	70
3.2.1. IPEC Programının Tarihsel Süreci	70
3.2.2. IPEC Programının Amacı.....	71
3.2.3. IPEC Programında Türkiye ve Rolü.....	73

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM
BELİRLEYİCİLERİ, ÇÖZÜM ÖNERİLERİ ve SONUÇ

BELİRLEYİCİLERİ, ÇÖZÜM ÖNERİLERİ VE SONUÇ	76
KAYNAKÇA	84
ÖZGEÇMİŞ	90

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, Ağustos 2017.....	11
Tablo 2: Yaş Grubu ve Çalışma Şekillerine Göre Çocuk İstihdamı.....	30
Tablo 3: Gıda Fiyatları Endeksi (2014-2017).....	34
Tablo 4: Mevsim etkilerinden arındırılmamış temel işgücü göstergeleri, Şubat 2017 ...	35
Tablo 5: İBBS Düzey-1'e Göre Göç Bilgileri.....	40
Tablo 6: Çocuk İş Gücü Anketi Sonuçları, 2012.....	46
Tablo 7: Yaş Grubu ve Nedene Göre Okula Gitmeyen Çocuklar(%), 2012.....	48



GRAFİKLER LİSTESİ

Grafik 1: İş Gücüne Katılma Oranı; 2012-2017	5
Grafik 2: İstihdam Oranı; 2012-2017	6
Grafik 3: Milli Eğitim Bakanlığı Bütçesinin Milli Gelire Oranı(%)	37
Grafik 4: Türkiye’de Eğitim Durumu(2016)	38
Grafik 5: İşsizlik Göstergeleri, Aralık 2017	42
Grafik 6: Çocuk İş Gücü Anketi Sonuçları, 2013	43
Grafik 7: Çocuk İstihdamı Göstergeleri(2006-2012).....	43
Grafik 8: Haftalık çalışma süresi ve Yaş durumuna Göre Okula Devam Eden Çocuklar(%), 2012	47
Grafik 9: Haftalık Çalışma Süresi ve Yaş Durumuna Göre Okula Devam Etmeyen Çocuklar(%), 2012	48
Grafik 10: Yaş Grubu ve Faaliyet Koluna Göre Ekonomik Faaliyetlerde Çalışan Çocuklar(%),2012	50
Grafik 11: Fiili Çalışma Süresi ve Faaliyet Koluna Göre Ekonomik Faaliyetlerde Çalışan Çocuklar(%), 2012	51
Grafik 12: Yaş Grubu ve İşteki Faaliyetine Göre Ekonomik Faaliyetlerde Çalışan Çocuklar(%), 2012	52
Grafik 13: İşteki Durum ve Faaliyet Koluna Göre Ekonomik Faaliyetlerde Çalışan Çocuklar(%), 2012	53
Grafik 14: Fiili Çalışma Süresi ve Faaliyet Koluna Göre Ekonomik Faaliyetlerde Çalışan Çocuklar(%), 2012	54
Grafik 15: Yaş Grubu ve Cinsiyete Göre İstihdam Edilen Çocuklar(%), 2012.....	55
Grafik 16: Yaş Grubu, Cinsiyet ve Faaliyet Koluna Göre Ekonomik Faaliyetlerde Çalışan Çocuklar(%), 2012	56
Grafik 17: İş Veren Tarafından Sağlanan Yardımlar ve Çalışılan İş Yerindeki Olumsuz Koşullar(%), 2012	60

KISALTMALAR

IPEC: Çocuk Emeğinin Sona Erdirilmesi Uluslararası Programı

TÜİK: Türkiye İstatistik Kurumu

İŞKUR: Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü

ILO: Uluslararası Çalışma Örgütü

TİSK: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu

UNICEF: Birleşmiş Milletler Uluslararası Çocuklara Yardım Fonu

TÜRK-İŞ: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu

MEB: Milli Eğitim Bakanlığı

TBMM: Türkiye Büyük Millet Meclisi

TESK: Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu

KOSGEB: Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi

Başkanlığı

GTHB: Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı

ASPB: Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı

ÇSGB: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

YÖK: Yükseköğretim Kurulu

ÇASGEM: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi

Başkanlığı

TKV: Türkiye Kalkınma Vakfı

UNDP: Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı

UNFPA: Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu

WHO: Dünya Sağlık Örgütü

FAO: Birleşmiş Milletler Gıda ve Tarım Örgütü

STK: Sivil Toplum Kuruluşu

BM: Birleşmiş Milletler

GİRİŞ

Sanayi devrimi 18. ve 19. Yüzyıllarda Avrupa'da kendini göstermiştir. Sanayi devriminin ortaya çıkması ile birlikte rekabet yarışı da başlamıştır. Artık ülkeler arasında büyük bir rekabet yarışı doğmuştur. Rekabet yarışı beraberinde sömürgeciliği getirmiştir. Bu süreçlerle birlikte dünya pazarı giderek kızışan alevlenen bir piyasaya dönüşmüştür. Hal böyle olunca para için her şey mübah anlayışı ülkelerde oturmaya başlamıştır. Kapitalist ekonomilerde rekabet uğruna çocuk ve kadın işçiler ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmaya başlanmıştır. Sonuç olarak çocuk işçiliğinin kökenleri sanayi devrimine dayanmaktadır.

Küreselleşen dünyamızda çocuk işçiliği dünya gündeminde çok büyük bir alan teşkil etmektedir. Küçük yaşta aktif iş yaşamında rol alan küçük bedenler bu durumdan hem fiziksel ve zihinsel olarak hem de ruhsal olarak etkilenmektedirler. Bu küçük bireyler çalıştıkları iş yerlerinde sömürüye ve tacize uğramaktadırlar. Küçük yaştaki bu çocukların bedensel güçleri diğer çocuklara oranla çok daha zayıf olmakla birlikte bu çocukların diğer çocuklara oranla erken yaşta birçok hastalığa yakalanma riskleri de artmaktadır. Çocuk işçiliği genel anlamda gelişmekte olan ülkelerde ve ekonomik yönden güçsüz, zayıf ülkelerde daha sık rastlanan bir durumdur. Ülke ekonomisi zayıf olduğu zaman aile fertleri aileyi geçindirebilmek için çareyi evdeki diğer bireylerinde çalışmalarında bulmaktadırlar. Aynı zamanda sömürülen bir ülke bünyesindeki vatandaşları da koruyamamakla birlikte çocuk işçiliği gibi bir sorunu çözmeye de yönelememektedir. Tüm bunlardan ziyade hem güçsüz ekonomilerin var olduğu ülkelerde hem de hukuksal yapının etkin olmadığı ülkelerde de çocuk işçiliği fazlaca görülmektedir. Çocuk işçiliği artık Dünya gündeminde yer alan bir problemdir. Hal böyle olunca Dünya ülkelerinin birçoğunun katılım gösterdiği IPEC programı başlatılmıştır. IPEC programındaki ana hedef çocuk işçiliğine son vermektir. Uzun vadede çocuk işçiliğinin ortadan kalkmasının hedefleyen bu program kısa ve orta vadede çocukların çalışma ortamlarının iyileştirilmesini ve çocukların haklarının korunmasını hedeflemektedir.

ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

1.ARAŞTIRMANIN AMACI

Ülkemizde çocuk istihdamının her alanda yüksek boyutlarda görülmesi yanında yoksulluk ve sahip olunan ucuz işgücü bu durumu daha da etkilemektedir. Özellikle dar gelirlı aileler çocuklarını küçük yaşta çalışmaya itmektedir. Bu çalışmada ki amaç Türkiye’de çocuk işgücü sorunu ile mücadele için bir çözüm önerisi oluşturmaktır.

2.ARAŞTIRMANIN TİPİ

Araştırmada Türkiye’de çocuk istihdamı betimleyici araştırma yöntemi kullanılarak analiz edilmiştir.

3.ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEM SEÇİMİ

Araştırmanın evreni Türkiye’de çocuk işsizliği ve istihdam yapısının incelenmesidir.

Araştırmanın örneklemi ise, 2017 yılında Türkiye’de çocuk işsizliğinin TÜİK verileriyle incelenmesidir.

4.ARAŞTIRMADA KULLANILAN VERİ TOPLAMA TEKNİĞİ VE ARAÇLARI

Araştırmada veri toplama tekniklerinden olan içerik analiz tekniğı kullanılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

İSTİHDAMIN YAPISI VE TÜRLERİ

İlk bölümde istihdamın yapısı ve türleri başlığının alt başlıklarında iş gücü kavramının açıklaması ve anlatımına yer verilmektedir. Hayatı devam ettirebilmenin yolu ihtiyaçların karşılanmasından geçmektedir. Bu ihtiyaçları da karşılayabilmek için bir takım üretime gereksinim duyulmaktadır. Bu nokta da emek faktörü, emek faktörüne bağlı olarak iş gücü kavramı açıklanmaktadır. İş gücü kavramını açıkladıktan sonra ise iş gücüne katılım oranından bahsedilmektedir. İş gücüne katılma oranının TÜİK verilerine dayanarak açıklanmakta olduğu görülmektedir. Emek faktörü diğer yandan tanımlamalarda hemen hemen eş anlamlı gibi bahsedilmiş iş gücü kavramı vardır ve emek faktörü var olan bu iş gücünü değerlendirilmesi gerektiğinde ortaya istihdam kavramı çıkar. İstihdam kavramı genel hatlarıyla Arapça kökenli bir sözcüktür. Mevcut bulunan iş gücünü çalıştırmak kullanmak anlamlarına da gelebilmektedir.

1.1. İŞ GÜCÜ VE İSTİHDAM KAVRAMI

Yaşanılan gezegende kıt kaynaklar ve insanların sonsuz ihtiyaçları vardır. Kıt olan kaynaklarla sonsuz olan ihtiyaçların karşılanabilmesi için mal ve hizmet elde etme sürecine üretim denir (Ünsal, 2012, s. 8).

Bu üretimin literatürdeki ana faktörleri ise; emek, doğa, girişimci(müteşebbis) ve sermayedir. Bu öğelerin içerisinde bulunan emek faktörü belirlenmiş bir ücrete tabii olunarak iş görenlerin herhangi bir işte veya sektörde meydana getirdikleri fiziksel (bedensel) veya zihinsel(düşünsel) hareket ve çabaların toplamıdır. Yani sonuç olarak emek faktörünün temelini iş görenlerin gücü başka bir ifadeyle iş gücü oluşturmaktadır (Ünsal, 2012, s. 10).

Üretim sürecine katılma açısından bir ülkede toplam nüfus ikiye ayrılır. Bu ayrım aktif(faal) ve aktif olmayan (inaktif) nüfus olmak üzere şekillenir. Aktif(faal) nüfus olgusu: 15-64 yaş aralığında mevcut olan nüfustur. Ayrıca faal nüfus sadece

istihdam edilenlerden oluşmaz. Çalışma gücünde ve arzusunda olan istihdam edilmeyenleri de içerir. Aktif olmayan (inaktif) nüfus ise; istihdam da yer almayan ama işsizde olmayan nüfusu içerir.

Aslında bu gruptaki nüfus çalışma çağındaki nüfusu oluşturur. Bu gruptaki nüfusu;

1. Eğitim kurumlarında bulunanlar
2. Hane halkı hizmetlerini yerine getirenler(ev hanımı)
3. Emekliler

4. Hastalık ve sakatlık gibi nedenlerden dolayı işi olmayanlarla kendi arzusu ile çalışmayarak işsiz olan kişiler oluşturur (Törüner & Lordoğlu, 1991, s. 26).

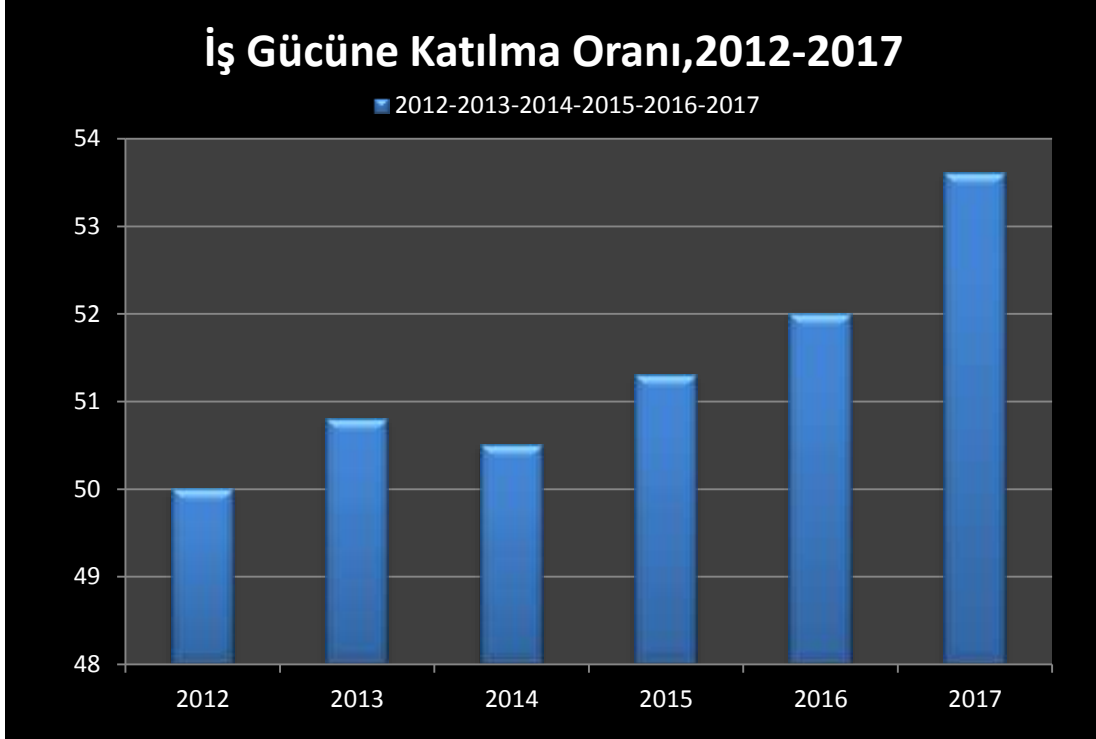
Tüm bu açıklamalardan yola çıkarak işgücü genel anlamda bir ülkede çalışan kitle ile iş arayanların tümünü tanımlayan bir kavramdır (Ülgener, 1970, s. 79). Ve son olarak Türkiye’de iş gücüyle ilgili ilk veriler 1927 yılında meydana gelen sanayi ve iş yerleri sayımı sonucu elde edilmiştir. Nüfusun iş gücü durumuyla ilgili ilk defa 1950 yılında oluşturulan genel nüfus sayımında sorulmuştur (Karakayalı, 2003, s. 160).

1.1.1. İşgücü ve İşgücüne Katılım Oranı

İş gücüne katılım oranı kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus içindeki iş gücü oranıdır (TÜİK, 2016). Bu cümlede kurumsal olmayan nüfusla anlatılmak istenen ise; üniversite yurtları, yetiştirme yurtları (yetimhane), huzurevi, özel nitelikteki hastahane, hapisane, kışla vb. mekanlarda bulunanlar, ikamet edenler dışında mevcut olan nüfustur (TÜİK, 2016).

Ekonominin genişleme dönemlerinde yükselme gösterirken, ekonomideki durgunluğun var olduğu dönemlerde azalış gözlemlenir. Aynı zamanda bu oran TÜİK tarafından hesaplanan bir göstergedir.

Grafik 1: İş Gücüne Katılma Oranı; 2012-2017



Kaynak: (TÜİK, 2017).

Grafik 1'e bakıldığı zaman yılları baz alarak incelendiğinde her geçen yıl iş gücüne katılma oranı artış göstermektedir.

1.1.1. İstihdam

İstihdam Arapça kökenli bir sözcüktür. Türkçe'de çalıştırma sözcüğü ile aynı mana taşımaktadır. Genel olarak iş gücünün çalıştırılması kavramını anlatmak için kullanılır. İlaveten bir kişiyi hizmete kabul etme iş yerinde ve hizmette çalıştırma kullanma biçimde açıklanabilir (Demirci, Arıkan, & Erdoğan, 1998, s. 123).

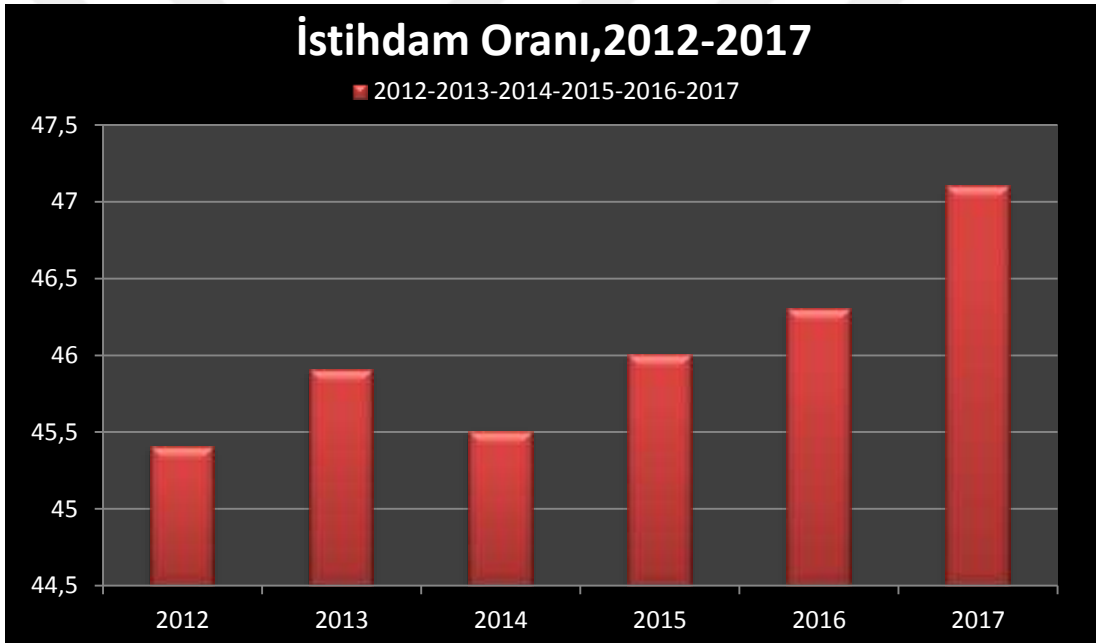
İstihdam kavramı açıklanırken bu kavram iki yönden ele alınır. Dar anlamda istihdam ve geniş anlamda istihdam olmak üzere iki şekilde tanımlanır. Dar anlamda istihdam kavramı yalnızca emek faktörünün mal ve hizmet üretimine katkı sağlaması amacıyla üretim dönemlerin de kullanılmasını açıklamaktadır (Uysal, 2007, s. 55). Geniş anlamda istihdam ise; dar anlamdaki istihdam kavramında kullanılan emek

faktörüne ilaveten diğer üretim faktörlerinin kullanılmasını veya çalıştırılmasını içine alır.

Tüm bu açıklamaların sonucunda en çok ilgilenilen kısım dar anlamda istihdam olup bu istihdam türü üretim aşamasında iş gücünün kullanılma kapasitesine göre tam, aşırı ve eksik istihdam olarak ele alınır. İstihdamı kavramsal olarak ele aldıktan sonra bir grafik yardımıyla istihdama katılımı incelenecek olursa;

Grafik 2’de görüldüğü üzere istihdama katılım da aynı iş gücüne katılım oranı gibi yıllar olarak incelendiğinde nüfus her geçen yıl daha çok istihdam edilmektedir.

Grafik 2: İstihdam Oranı; 2012-2017



Kaynak: (TÜİK, 2017).

1.2. İSTİHDAMI BELİRLEYEN FAKTÖRLER

Bu bölüm de istihdamın demografik özelliklerinden yani istihdamı belirleyen bir takım özelliklerden bahsedilecektir. İstihdam kavramı basitçe bir iş gücünden yararlanma gibi kabaca tanımlanabilir. Ama bu iş gücünün de bir takım özellikleri olmaktadır. Bazı kısıtlamalara veya bazı kıstaslara dayanmaktadır. Çalıştırılan bu iş gücünde cinsiyet ayrımı gözetilebilir. Kanuni yapılardan dolayı yaş faktörünü göz

önünde bulundurmak gerekir. Nitelikli iş gücü isteniyorsa eğitim seviyesi yüksek olan iş gücüne ihtiyaç duyulabilir ve tabi ki de teknolojinin istihdam düzeyleri üzerindeki gücünden de bu bölümde bahsedilmektedir.

1.2.1. Cinsiyet

İstihdamın en önemli belirleyicilerinden biri “cinsiyet” faktörüdür. Mevcut dönemde ekonomik kalkınmanın en önemli unsurlarından olan üretim faktörü mümkün oldukça yüksek seviyede ve verimlilikte olmalıdır. Bu üretim faktörlerinin içerisinde en mühim olan emek yani iş gücü faktörü ve bu iş gücünün kullanım açısından hemen hemen dünyadaki tüm ülkelerde cinsiyet açısından erkeklerin lehine dengesiz olarak gerçekleşen bir durumdur. Tabi ki bu dengesiz dağılım oranı ülkelerin gelişmişlik seviyelerine göre de farklılıklar arz etmektedir.

Örneğin; gelişmiş olan ülkelerde kadınların iş gücüne katılım oranı artarak erkeklerin iş gücüne katılım oranına yaklaşılmaya başlamıştır. Bazı ülkelerde bu 20-30 yıllık bir süreçte gelişmiş ülkelerde kadınların iş gücüne katılımında azımsanmayacak yükselişler sağlanmaktadır (Biçerli M. K., 2007, s. 65).

Mevcut olan bu durum Türkiye’de erkeklerin çalışma oranından kadınların çalışma oranının daha düşük olduğu görülmektedir. Kadınlar kentsel yerlere oranlara kırsal yerlerde daha fazla istihdam edilmektedir. Bunun nedeni ise kırdaki bayanların büyük bir kısmının ücretsiz aile işçisi konumunda istihdamda yer alırken kente göç ettiklerinde yerli iş imkanlarının bulunmaması, düşük nitelik ve eğitim seviyesi, geleneksel anlayış ve ev işleri ile çocuk bakımındaki hizmetlerin maliyetinin çok yüksek olması gibi sebeplerle istihdam dışında kalmalarıdır (Diriöz, 2012, s. 111-112).

Mevcut durum erkekler tarafından incelendiğinde ise; iş gücüne katılımı kadınlara göre daha yüksektir. Kadınlara oranla piyasada daha aktiftirler. Tüm bunların sonucunda son yıllarda hem kadın hem erkek istihdamında önemli artışlar meydana gelmektedir. Özellikle ülkemizde son 3 yılda meydana gelen bu önemli artışın nedenlerinden biri uygulanan istihdam paketi iken bir diğeri ise 2011 yılında yapılan iş gücü piyasasına yönelik yapılan düzenlemelerin gerçekleşmesidir. Her ne

kadar durum bunlardan ibaret olsa da kadınların istihdam durumlarında cinsiyete dayalı olarak gerçekleşen düzey farklılıkları görülmektedir. Aynı zamanda bu cinsiyet farklılıklarından yola çıkarak meslekler arası gruplaşmalarda söz konusudur. Örneğin; üretim sektöründe toplam iş gücünde bulunanların içinde kadınların payı düşük miktarda iken kadın işi olarak genelleme yapılan dokuma tekstil sektöründe kadınların payı artmaktadır. Veya aynı durum bankacılık sektöründe müşteri ilişkileri gibi iş pozisyonlarında kadınlar ağırlıktayken stratejik yönetim pozisyonlarında ve müfettişlik gibi kritik mesleklerde erkek iş gücünün ağırlıkta olması söz konusudur (Lordoğlu, Törüner, & Özkaplan, 1999, s. 167).

Bu meslek ayrımları ve buna bağlı olarak özellikle bazı meslek gruplarında meydana gelen yığılmalar kadın iş gücüne sıradanlık, vasıfsızlık katabilmektedir ve bu meslek gruplarında istihdam edilen kadınlar çok yüksek fiyatlarla çalışmadıkları için ve kazandıkları para sadece çocuklarının bakım masrafına harcandığı kendine hiçbir katkısı bulunmadığı için çalışmasının manasız olduğunu düşünüp iş bırakma eylemine karar vermektedirler.

1.2.2. Yaş

İstihdam yapısı incelenirken yaş grupları açısından konuyu irdelemek önemlidir. Nüfusun 3 ana yaş grubu 0-15, 15-65 ve 65 üstü yaş grubudur. 15-65 yaş grubu çalışabilir, aktif, faal yaş grubudur. Geride kalan yaş gruplarına için aktif nüfusun büyüklüğü ve küçüklüğü iş gücü piyasası kavramının üzerinde iş isteme baskısının yoğunluğunu da etkilemektedir (Törüner & Lordoğlu, 1991, s. 29).

Ülkemiz gibi genç nüfusu oldukça fazla olan bir ülkede gençlerin yaşamı için olması gereken gereksinimlerinin karşılanması dışında istihdam ihtiyacının da karşılanması oldukça önemli bir etkidir. İlk defa iş piyasasında bulunacak olan bireylerin istihdam da olanlara oranla kırılganlıkları daha yüksek seviyededir. Bundan dolayı yetişkin işsiz oranlarının çok üzerinde bulunan genç işsizlik oranları hemen hemen birçok ülkede görülmektedir (Lordoğlu & Kıroğlu, s. 7). Bununla birlikte kırsal kesimden yapılan göçlerde genç nüfus oranının yüksek olması ve bu genç nüfusun şehir hayatına uyum sağlayamamasıyla birlikte şehir nüfusundaki

gençlere oranla çok daha niteliksiz, bilgi seviyesi düşük bulunmasından dolayı da genç işsizlik yükselme eğilimine gidebiliyor. Şehirlerde yoğun olan genç nüfusun psikolojisini güçlendirmek için eğitim sürelerini arttırmak gibi istihdamın dışındaki etkinliklere ilgi duyulmaktadır (Sanal, 2010, s. 6-11).

Orta yaş grubundaki nüfus ise ev geçindirmek, aile içi sorumluluklar gibi nedenlerden dolayı istihdamda genç nüfusa oranla çok daha aktif rol almaktadırlar. Aynı zamanda iş yaşamında mevcut bulunan deneyimleri gençlere göre daha fazla var olduğundan dolayı işverenler açısından önemli pozisyonlarda tutulmaktadır.

İleri yaş grubunda yer alan iş gücü ise tahmin edildiği üzere sağlık sorunları artış göstermektedir. Uzun yıllardır süre gelen iş yaşamı bıkkınlık ve tükenmişliğe yol açtığı için bu bireylerin iş yaşamındaki verimlilikleri hızlı bir şekilde azalmaktadır. Ve aynı zamanda bu bireyler uzun yıllardır istihdamda aktif rol aldıkları için üst basamaklara atlamak gibi beklentilere sahip olabilirler ama verimsizlik nedeniyle iş hayatı bu beklentileri karşılamamakla birlikte artık istihdam da rol almayabilirler.

1.2.3. Nüfus

İstihdamı belirleyen faktörleri incelerken değineceğimiz bir diğer unsur ise nüfustur. Nüfus faktörü aslında istihdam için çok önemli bir kavramdır. İstihdam edilecek nüfusun yapısı bu nüfusun ülke içindeki yaş gruplarına ve sektörlere dağılım oranı gerçekten önem teşkil etmektedir.

Öncelikle nüfusun yapısından bahsedilecek olursa bilindiği üzere ülkemiz genç, dinamik, aktif bir nüfustan oluşmaktadır. Türkiye nüfusu 2016 yılında 79 milyon 814 bin 871 kişi iken bu nüfusun 12 milyon 989 bin 42 kişisi “15-24” yaş grubundaki genç nüfustan oluşmaktadır. Genç nüfusun toplam nüfus içindeki oranı %16.3’dir. Genç nüfusun %50.2’sini erkek nüfusu %49.8’ini kadın nüfusu oluşturmuştur (TÜİK, 2016).

Ülkemiz Avrupa ülkelerine göre genç bir nüfusa sahip ama özellikle eğitim koşullarının iyileşmesi ve kadın istihdamının artmasına bağlı olarak doğurganlık

oranı her geçen yıl düşüş yaşamaktadır ve bu durum ilerleyen yıllarda genç nüfusa sahip olan ülkemizin nüfus yaş ortalamasının artacağına habercisidir.

İstihdam ve nüfus arasında sıkı bir bağ vardır. Özellikle nüfus yapısı genç olan bir ülke dışarıdan göç alamaz. İstihdam açığı yoktur. Elinde var olan nüfusu ile her türlü alanda yaratılan istihdamı karşılayabilir. Örneğin Avrupa ülkelerinin bu kadar yoğun göç almasının sebebi budur. Eğitim seviyesinin yüksek olması ve kadınların aktif olarak iş hayatında yer almasıyla birlikte doğurganlık oranı düşüş yaşamıştır.

Tüm bunların sonucunda ise nüfusun yaş ortalaması artmış ve istihdam edilecek genç nüfus oranında kayıp yaşanmıştır. Bu ülkeler ise bu soruna çözüm olarak 3.Dünya ülkelerinden göç almayı amaçlamışlardır. Tüm bu açıklamaların sonucunda aslında nüfus artış ya da azalışı planlı yapılmalıdır. Etkin nüfus politikaları uygulanmalıdır. Eğer plansız olarak bir nüfus artışı gerçekleşirse artan nüfusa bağlı olarak iş gücü arzı üzerinde bir baskı meydana gelecektir. Aynı zamanda tam tersi olay gerçekleşip azalan bir nüfus yapısı meydana gelirse istihdam edilecek iş gücü eksikliği durumuyla karşılaşılacak ve bu durum da dışarıdan göç alınmasına sebep olacaktır.

1.2.4. Eğitim

İstihdam ve eğitim arasında güçlü bir bağ vardır. Bunun nedeni ise kalkınma yolunda olan ülkelerin istihdam oluştururken dikkat etmesi gereken en önemli unsur kalifiye elemandır. Tabi ki bu kalifiye elemanın elde edilmesinin yolu eğitim düzeyinden geçmektedir. Eğitim düzeyi yüksek, donanımlı, kendi alanında uzmanlaşmış bireylerle iş hayatında çalışmak istihdamın verimliliğini arttıracaktır ve bu durum kalkınma yolundaki ülkeler için vazgeçilmez bir olgudur.

Tablo 1: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, Ağustos 2017

	İşgücüne katılma oranı						İstihdam oranı						İşsizlik oranı					
	Toplam		Erkek		Kadın		Toplam		Erkek		Kadın		Toplam		Erkek		Kadın	
Eğitim durumu	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017
Toplam	52,6	53,7	72,6	73,5	33,1	34,3	46,7	48,0	65,7	67,3	28,1	29,1	11,3	10,6	9,5	8,4	15,1	15,0
Okur-yazar olmayanlar	18,2	19,2	30,1	32,2	15,7	16,5	17,4	18,2	27,1	29,0	15,3	15,9	4,8	5,5	10,0	10,0	2,6	3,6
Lise altı eğitilmişler	49,2	50,0	69,8	70,8	27,9	28,6	44,2	45,6	63,1	64,9	24,7	25,7	10,1	8,8	9,6	8,3	11,5	10,2
Lise	55,4	55,5	72,3	72,9	34,4	34,2	48,3	48,7	65,5	66,3	26,8	27,1	12,9	12,3	9,4	9,0	22,0	20,8
Mesleki veya teknik lise	65,6	66,4	81,5	81,9	41,7	41,9	58,0	58,9	74,7	75,4	32,8	32,7	11,7	11,4	8,4	8,0	21,4	21,8
Yükseköğretim	79,1	80,1	85,9	85,9	70,8	73,1	68,0	68,8	77,4	78,5	56,4	57,1	14,0	14,1	9,8	8,6	20,3	21,9

Tablo 1’de eğitim durumuna göre toplam istihdamı incelendiğinde lise altı eğitimliler ve okur-yazar olmayan kesimin işgücüne katılma oranı lise ve üzeri eğitimlilere oranla çok daha azdır. Aynı şekilde istihdam oranı incelendiğinde ise okur-yazar olmayanlar ve lise altı eğitimliler iş hayatında lise ve üzeri eğitimlilere oranla çok daha az tercih edilip istihdam edilirler.

Eğitim seviyelerine göre istihdam edilen nüfusu cinsiyet açısından değerlendirecek olursak; tahmin edildiği üzere erkeklerin kadınlara göre iş gücüne katılma oranları çok daha fazladır. Tablo da görüldüğü üzere erkeklerin eğitim seviyesi kadınların eğitim seviyesinden fazladır. Bunun nedeni ise toplumda ki geleneksel yapıdan kaynaklanmaktadır. Kız çocuklarının özellikle taşra bölgelerinde okula gönderilmemesine bağlı olarak iş hayatında kadın istihdamı erkeklere oranla daha düşük olmaktadır. Tüm bu açıklamaların sonucunda ise; iş gücü ve istihdam eğitim seviyesi ile doğru orantılı olup, eğitim seviyesi yükselme gösterdikçe iş gücüne katılım ve istihdam oranı artmaktadır.

1.2.5. Teknoloji

İstihdam ve teknoloji arasındaki ilişkiyi incelenirken iki durum ele alınmaktadır. Birinci duruma bakılacak olursa; üretim yapılırken işletmelerin en önemli amacı minimum girdi ile maksimum çıktıya ulaşmaktır yani emek ve sermaye arasında ikame ilişkisi vardır. İşletmeler doğal olarak girdi maliyetlerini düşürmeyi hedefleyeceklerdir. Öyleyse teknolojinin ilerlemesine paralel olarak iş gücünü yerini makineler alabilir ve daha verimli yöntemlere geçebilir (Unay, 1993, s. 48).

Bu noktada günümüzde gelişen teknoloji ile işçi maliyetlerini düşürmek daha kolay olacaktır. İşletmelerin elinde bulunan mevcut iş gücünün yaptığı işi makineler çok daha kısa sürede ve çok daha fazla sayıda üretim yaparak iş gücünden daha az maliyet oluşturacaklardır. Tüm bu açıklamalardan yola çıkarak varılan sonuç şudur ki; teknoloji bir yandan hayatı kolaylaştırırken bir yandan da doğurduğu sonuçlarla yaşamı olumsuz etkilemektedir. Bu durum gelişmiş ve az gelişmiş ülkelerde de yaşanmakla beraber, az gelişmiş ülkelerde etkileri daha ciddi boyutta hissedilmektedir (Unay, 1993, s. 210).

İkinci duruma ilişkin bir değerleme yapıldığında ise; gelişen teknolojinin olumlu yönleri görölmektedir. Teknolojik ilerleme ile birlikte yeni yapılanan istihdam türleri ortaya çıkmaktadır. Yeni oluşan bu sektörler uluslararası boyutta da rekabet ortamı oluşturacaktır. Bu sektörlerle en güzel örnek ise kesinlikle “internet” olacaktır.

Aynı zamanda bir ülkenin kalkınma yolunda teknolojiyi ihracat edebilecek konuma gelmesi çok önemli bir olaydır. Teknolojinin ihracı demek 1. Dünya ülkeleri ile yarışabilecek bir rekabetin oluşması demektir. Tabi ki bu denli bir ülkenin ekonomisinin büyümesi yeni istihdam sahaları oluşturacağı gibi toplumun refah seviyesini de arttıracaktır. Toplumun refah seviyesinin artışına bağlı olarak da eğitim seviyesi artış gösterecek ve piyasaya nitelikli iş gücü sürümü gerçekleşecektir. Karşılaşılan tüm bu durumlar ise teknolojinin olumlu katkılarından bahsetmektedir.

1.3. İSTİHDAM TÜRLERİ

Daha önceki bölümlerde istihdam kavramı ele alınmıştır. Buna bağlı olarak istihdamın yapısal özelliklerinden bahsedilmiştir. Tüm bunların dışında istihdam yapısı itibariyle 3 çeşittir. İstihdam türleri piyasanın pozisyonları ile şekillenebilir. İstihdam türleri genel hattıyla tam istihdam, eksik istihdam ve aşırı istihdamdan oluşur. Kısaca özetlemek gerekirse tam istihdam; elimizde var olan kaynakların yeterli, istenilen, optimal bir şekilde kullanımıyla ilgilenirken eksik istihdam; kaynakların yeterli kullanılmamasından bahseder ve bu durumun teşkil ettiği problemlerden aşırı istihdam ise; yine kaynakların var olan gücünden fazla bir şekilde yararlanıldığından bahseder ve yine bu olayla karşılaşılan problemleri ele almaktadır.

1.3.1. Tam İstihdam

Yaşamımızın gerçekleşebilmesi için belirlenen mal ve hizmetle üretim yapılması gerekmektedir. Bu üretim sürecinde yararlandığımız bir takım faktörler mevcuttur. Bu faktörler ise literatür de üretim faktörleri olarak yer almaktadır.

Üretim faktörleri genel yapısı itibariyle doğa, emek, sermaye ve girişimciden meydana gelmektedir. Tam istihdam kavramı açıklanırken en çok üzerinde yoğunlaşılacak kavram “emek” faktörüdür (Ertürk, 1999, s. 297).

Geniş anlamda tam istihdam, bir ekonomide ki mevcut olarak elimizde var olan tüm üretim faktörlerinin üretimde kullanılmasını, dar anlamda tam istihdam ise, ekonomide çalışmak istek ve arzusunda bulunan tüm yetişkin kişilerin, iş bulup iş gücüne katılmalarını açıklamaktadır (Dinler, 2000, s. 419).

Bir başka yazarın görüşlerine göre ise; elde var olan ücret miktarı, konjonktürel ortamda bulunan iş sayısının, bu kısımlara yapılan işçi talebinden yüksek bulunduğu durum tam istihdam denmektedir. Bundan dolayı birçok kesimlerde tam istihdam olgusu yerine, yüksek ve istikrarlı bir istihdam düzeyi anlatımını kabul etmek için uğraşmıştır. Bu durumda %2, %3 işsizlik oranı arızı veya mevsimlik işsizliğe denk gelmek koşulu ile tam istihdam olarak kabul edilmektedir (Zaim, 1972, s. 139). Bir başka tanıma göre; arızı işsizlik dışında kalan, çalışma arzu ve isteğinde bulunan emek faktörlerinin üretime direkt olarak katılabildiği iktisadi olaya tam istihdam denilmektedir (F.Ülgener, 1991, s. 127).

1.3.2. Eksik İstihdam

Eksik istihdam, açık işsizlik kadar hayati önem taşıyan bir istihdam sorunudur. İşgücü, istihdamdakiler ve işsizler olarak iki kategoriye ayrılmaktadır. Bu iki kategori arasında yer alan üçüncü bir kategori de eksik istihdamdır (Gündoğan & Biçerli, 2008, s. 8). Eksik istihdam genel anlamda, istihdam edilen emeğin temsil ettiği verimli/üretken kapasitesinin harcanmasını ifade etmektedir (Baştaymaz, 1983, s. 253).

Ekonomik ve teknolojik nedenlerden kaynaklı, fiili çalışma süresi 7günde 40 saatten daha az olan, ancak bu süre içinde mevcut işinde ya da ikinci bir işte daha fazla çalışmaya müsait olan kişiler, mevcut işindeki gelirin azlığından dolayı iş arayanlar ve esas işinde çalışmayıp mevcut işini değiştiren veya ikinci bir iş arayan kişiler eksik istihdamı oluşturmaktadırlar (Akalin, 2003, s. 37).

Bir başka açıklamaya göre; ekonomide meydana getirilen mal ve hizmet adedi, ulaşabileceği üst katmanın altında bulunmaktadır. Bu durumda ekonomide refah kaybının meydana geldiğini, tüketimde bulunulacak mal ve hizmet miktarının azaldığını açıklamaktadır. Sonuç olarak eksik istihdam var olduğu durumda, milli gelir bulunması gereken seviyenin alt katmanında bulunmaktadır (Dinler, 2000, s. 420).

Eksik istihdam gelişme yolunda olan ülkeler için önemli bir problemdir. Çünkü bu ülkelerde tarım sektörü ağırlıktadır. Aile bireyleri bu sektör içerisinde yoğun olarak varlığını göstermektedir. Bu tür sektörlerde işsizlik sigortası kavramı da etkin olarak uygulanmadığı için kişiler işsiz kaldıklarında hayatlarını idame ettirebilecekleri bir gelire sahip olamazlar. Bundan dolayı da iş hayatında bulunan kişilerin eğitim durumları sosyal statüleri mevcut olan işin niteliği ne olursa olsun çalışmak mecburiyetinde kalırlar. Bu şekilde insanlar sektörde işsiz kalmaktan kurtulurlar ancak bu durumda eksik istihdam sorunuyla karşı karşıya kalırlar.

Eksik istihdamın boyutları aşağıdaki şekilde belirlenmektedir:

1. Kişi, işin gerektirdiği bilgi ve tecrübeden daha fazla formel eğitime sahiptir.
2. Kişi, kişisel eğitim alanı dışında bir alanda isteksiz şekilde çalışmaktadır.
3. Kişi, iş durumundan daha çok iş tecrübesine ve niteliğe sahiptir.
4. Kişi, isteksiz bulunarak yarı zamanlı, kesintili veya geçici iş gücündedir.
5. Kişi, bir önceki işine oranla %20'nin altında veya %20 civarında kazanç sağlamaktadır (Gündoğan & Biçerli, 2008, s. 8).

Açıklamalardan da yola çıkarak aslında eksik istihdam da kişiler işsiz değildirler. Mevcut bulunan iş gücü normal kapasitesinin altında çalışmaktadır. İşsizlik ve eksik istihdam bu noktada birbirinden ayrılır.

1.3.3. Aşırı İstihdam

Geniş anlamda aşırı istihdam, mevcut ekonomideki bütün üretim faktörlerinin eş zamanlı dönemlerde tam kapasite ile üretim döneminde varlık gösterdiği ama

miktar ya da sayı itibariyle daha fazla üretim olanağına ihtiyacın olduğu ekonomik durumudur. Yani, elimizde bulunan üretim faktörleri tam istihdam göstergesinde bulunmasına rağmen arz edilen üretim faktörleri miktarından çok daha fazla etken bulunması isteniyorsa ekonominin aşırı istihdam durumunda bulunduğu gerçeği kabul görmektedir (Gündoğan & Biçerli, 2008, s. 8).

Aşırı istihdam kullanımıyla ilgili olarak karşılaşılan problem şudur ki; aşırı istihdam bahsedildiği gibi aynı dönem içerisinde elimizde bulunan üretim faktörlerinin (doğa, emek, sermaye, girişimci) tam olarak kullanılmasıdır. Yaşadığımız gezegende sınırlı kaynaklar mevcuttur ama bu sınırlı kaynaklara rağmen insanların istekleri sınırsızdır. Sınırsız insan kaynakları nedeniyle üretim faktörlerini insanlar diledikleri gibi kullandıkları için yaşamın geri kalan kısmına etkin kaynak bırakmayıp günümüzü kurtarma yoluna gitmektedirler.

Aslında aşırı istihdamı eksik istihdamın zıt kutbu olarak tanımlanabilir. Eksik istihdamda mevcut bulunan kapasitenin tam olarak kullanılmaması bizim için sorun teşkil ederken aşırı istihdam da ise; aşırı talepten ve arz yetersizliğine bağlı olarak karşımıza çıkmakla birlikte mevcut bulunan kapasitenin de üzerinde bir kullanımın olması yine bizim için ayrı bir sorun teşkil etmektedir.

Aşırı istihdam durumunda bulunan bir ekonomide enflasyonist baskının ortaya çıkması olası bir durumdur. Çünkü toplam talebin, toplam arzdan fazla olması fiyatların yukarı çıkmasına neden olacaktır. Meydana gelen bu enflasyona 'talep enflasyonu' denmektedir. Toplam arzın toplam talebi karşılayamadığı bu durumda, ülkenin sahip olduğu ekonomik kaynakların üretim faktörü haline dönüştürülmesi zaman alacağından, üretim faktörleri fiyatları yükselecektir. Sınırsız insan kaynakları nedeniyle üretim faktörlerini insanlar diledikleri gibi kullandıkları için yaşamın geri kalan kısmına etkin kaynak bırakmayıp günümüzü kurtarma yoluna gitmektedirler. Bundan dolayı faktörlerden bir kısmı sabitken diğer bir kısmını artırmanın belirli bir düzeye kadar artması bu düzeyden sonra verimliliğin azalmasına neden olacaktır. Bu nedenle üretilen ürünlerin maliyetleri yükselecektir. Bu da fiyatlar genel düzeyinin artmasına yol açarak 'maliyet enflasyonu' ortaya çıkacaktır (Pekin, 2007, s. 102).

1.4. İSTİHDAMIN İKTİSATTAKİ YERİ

Diğer bölümlerde bahsi sıklıkla geçen istihdam kavramının iktisat bilimi içerisinde önemli bir yeri vardır. İstihdam kavramını hem Klasik ve Neoklasik yaklaşım ele almakta hem de Keynesyen yaklaşım ele almaktadır. Klasik ve Neoklasik yaklaşım istihdam kavramına iktisat bilimi içerisinde yer verirken mahreçler kanunu, faiz teorisi, ücret teorisi, miktar teorisi gibi açıklamalardan yararlanmaktadır. Keynesyen yaklaşım ise istihdam kavramını açıklarken toplam arzı ve toplam talebi ele alarak istihdam kavramından bahsetmektedir.

1.4.1. Klasik ve Neoklasik Yaklaşımında İstihdam

Klasik iktisat deyiminden ilk kez söz eden Marks'tır. Marks bu deyimini 1859 yılında yayınladığı Politik Ekonominin Eleştirisi isimli kitabında, İngiltere'de Sir William Petty ile başlayıp David Ricardo ile biten, Fransa'da ise P. Boisguilbert ile başlayıp Sismonde de Sismondi ile son bulan dönemi bu dönem içinde kalan iktisatçıları da kapsayan bir biçimde kullanmıştır (Küçükcalay, 2011, s. 207).

Klasik ve Neoklasik yaklaşımında istihdam kavramını ele alırken mahreçler(say) kanunu, faiz teorisi, ücret teorisi, miktar teorisi kavramlarından yola çıkarak açıklanmaktadır.

1.4.1.1. Mahreçler (Say) Kanunu

Mahreçler Kanunu J.B.Say (1803) tarafından literatüre katılmış bir görüştür. Genel olarak üretim fazlası ya da talep eksikliği durumu kabul edilemez bir durumdur. Bunun sebebi ise her arzın kendi talebini yaratmasıdır. Say, mevcut piyasa ekonomisinde kısmi bazı dengesizliklerin var olabileceğini, bazı girişimcilerin doğru olmayan bir takım tahminler yürütmeleri sebebiyle bazı sektörlerde üretim fazlalıklarıyla karşı karşıya kalılabileceğini savunmuştur. Fakat ekonominin bütününe içeren aşırı bir üretimin, yani talep noksanlığının meydana gelmeyeceğini

çünkü üretim durumunun kendisinin, ürünün piyasada satılabilme durumu için gerekli olan piyasayı oluşturacağı görüşünü ileri sürmüştür (Eyüboğlu, 1998, s. 18).

1.4.1.2. Faiz Teorisi

Klasik iktisat anlayışına göre işçi ücret elde ederken, toprak sahibi rant elde eder ve sermaye sahibi girişimci eliyle kullanılan sermaye ile faiz elde eder. Klasik yaklaşıma göre borç verenin faiz talep etmesinin sebebi borç alanın bu durumun sonunda var olan sermayenin kullanılması ile elde edebileceği karın olmasıdır. Sermayeye sahip olunduğu durumda faiz elde edilebilir. Tüketimden vazgeçildiği taktir de tasarruf sahiplerine ödenilen faiz olup bu durumda ekonomiye kazandırılan ise tasarruflardır. Bu durumun sonucunda ise elde edilen gelirlerin hepsi harcandığından toplam talep toplam arz eşit olacaktır (Seyrek & Mızırak, 2009, s. 387).

1.4.1.3. Ücret Teorisi

Kişinin emeğinin fiyatı olan şey ücrettir. Hizmet karşılığı yapılan ödeme nominal ücretken, reel ücret ise bireylerin elinde bulunan gelirleri ile satın alınabilen mal ve hizmet miktarıdır. Emek arz ve talebince belirlenen durumu ücretlerdir. Emek talebi ve arzının kesiştiği yerde denge oluşmaktadır. Dengenin olduğu durumda ekonomi tam istihdam düzeyindedir.

Çalışanın refahı ücret teorisinde reel ücretinin durumuna bağlıdır. Fiyatlar artış gösterirse reel ücretlerde düşme gerçekleşecektir. Reel ücretlerin artış göstermesi için nominal ücret seviyelerinin artışının fiyatlar genel düzeyinin yükselme oranından, yani enflasyondan çok daha yüksekte bulunması gerekmektedir (Metin & Üçdoğruk, 1998, s. 279).

1.4.1.4. Miktar Teorisi

Miktar teorisi, fiyat düzeyinin para miktarı tarafından belirlenmesi ve piyasadaki para miktarı belli bir oranda artınca fiyat düzeyinin de aynı oranda artması anlamında bir sebep-sonuç ilişkisi içermektedir. Dolayısıyla para miktarı fiyat düzeyini belirlemektedir. Para arzında bir artış olduğunda daha fazla harcama olacaktır. Ancak ekonomi tam istihdam durumunda olduğundan daha fazla üretmek mümkün olmayacak ve bu harcama fazlası fiyatlar genel düzeyinde bir artışa yol açacaktır (Ünsal, 2005, s. 477).

1.4.2. Keynesyen Yaklaşımda İktisat

Keynes istihdam teorisini, toplam arz ve toplam talep düzeylerinin ulusal bir ekonomide, tam istihdamın gerçekleşebileceği bir seviyede birbirlerine eşit olmalarının koşulu olmadığı üzerinde durulmuştur. Toplam talep ile toplam arz dengesi eksik istihdam düzeyinde sağlanabilir. Böyle bir durumda piyasada belirli bir miktar işsizlik meydana geldiği halde, piyasa mekanizması bu işsizliği ortadan kaldırmadan denge eksik istihdam düzeyinde de oluşabilmektedir. Bu yaklaşıma göre bir ekonomide toplam talep ve toplam arz istihdam düzeyini belirleyen temel faktörlerdir (Eyüboğlu, 1998, s. 22-23).

1.5. İSTİHDAM POLİTİKALARI

İstihdam kavramını, istihdam kavramının yapısal özelliklerini, istihdam kavramının çeşitlerini, istihdam kavramının iktisattaki yeri ele alınmıştır. İstihdam kavramını bu kadar anlattıktan sonra tabi ki bu istihdamı arttırmak istihdama nitelik katmak için ülkelerce belirlenmiş bir takım politikalar mevcuttur. İstihdam politikaları belirli bir amaç doğrultusunda hareket etmektedir. İstihdam politikaları pasif istihdam politikaları ve aktif istihdam politikaları olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Pasif istihdam politikaları daha çok bireyleri korumaya yönelik meydana gelmektedir. Aktif istihdam politikaları ise daha çok destekleme iş gücüne nitelik katma teşvik amaçlı politiklardır.

1.5.1. İstihdam Politikalarının Amacı

İstihdam yapısını incelerken istihdam türleri ele alınmıştır. İstihdam türleri tam istihdam, eksik istihdam ve aşırı istihdamdan oluşmaktadır. Eksik istihdam özetle var olan iş gücünün potansiyelinin altında çalışması şeklinde açıklanmaktadır. Eksik istihdam durumunda aslında hem kişiler hem de ülkeler açısından problemler meydana gelmektedir.

Aşırı istihdamı incelediğinde ise; iş gücünün kapasitesinden fazla kullanımı söz konusu olmaktadır. Eksik istihdamda olduğu gibi aşırı istihdam durumu yine hem bireyler açısından hem de ülkeler açısından sorun teşkil etmektedir. Tüm bu açıklamalardan da anlaşıldığı üzere iş hayatında aktif rol alan bireyler açısından ve ülkelerin refahı açısından ulaşılmaması gereken amaç tam istihdam olarak karşımıza çıkmaktadır.

İstihdam politikalarının temel hedefi tam istihdamdır. Tam istihdam seviyesine ulaşabilmek Dünya’da ki tüm ülkelere özel bir hedef olarak kabul görmekte ve alınan birçok çeşitli tedbirler yoluyla bu amaç yakalanmaya çalışılmaktadır. Tam istihdam hedefinde başka istihdam politikalarının serbest iş seçme hakkı, üretken istihdam, “ekonomik kalkınma hızı” gibi hedefleri de vardır (Serter, 1993, s. 32-41).

Üretken istihdamı açıklamak gerekirse; üretken kelimesinin anlamı verimli, yaratıcı gibi kavramlardan oluşmaktadır. Ekonomik açıdan irdelemek gerekirse verimli çalışan yaratıcı iş gücü anlamına gelmektedir. Tabii ki bunların sonucu olarak ülkeler ekonomik büyüme ve kalkınma için üretken istihdamı yani verimli, yaratıcı iş gücünü artırma çabasında olacaklardır.

Serbest iş seçme hakkı kavramına baktığımızda ise; iş hayatında aktif rol alan bireylerin kendi istekleri, amaçları, hayalleri ve arzuları doğrultusunda istedikleri iş kolunda faaliyetlerini gerçekleştirmesi olarak tanımlanabilir. Ama tabii yaşadığımız Dünya sisteminde bu durum pek mümkün olmamaktadır. Eğer ki böyle bir durum mümkün kılınmak istenirse iş gücü arzı ve talebi arasında ki fark büyüme gösterecektir.

Ekonomik kalkınma hızı kavramı incelendiğinde ise; Dünya’da yaşayan insanların en büyük amacı refah içerisinde hayatlarını sürdürebilmektir. Hal böyle olunca insanların refah içerisinde yaşayabilmesi için ekonomik seviyelerinin yüksek olması gerekir. Bu durum ise öncelikle ülkelerin ekonomisinin büyük olmasından geçer. Ülke ekonomisinin büyük olması toplumların refah içinde yaşayabilmesi içinde yaşanan ülkenin kalkınma hızının yüksek olması veya kalkınma evresini tamamlamış olması gerekir. Tüm bu açıklamaların sonucunda ülkelerin istihdam politikalarının amacı tam istihdam seviyesinde üretimde bulunabilmektir.

1.5.2. Türkiye’de İstihdam Politikaları

Türkiye pasif ve aktif istihdam politikalarına sahip olmakla beraber önemli gelişmeler kaydetmiştir. Aktif iş gücü politikaları mesleki eğitim anlamında meslek okulları ile yürütülürken 1988 yılından itibaren “İŞKUR” aktif iş gücü politikalarının yürütülmesinde oldukça etkin bir rol almaya başlamıştır. Tüm bunların sonucunda İşkur istihdamın garantili olduğu meslek kursları ve kendi işini kendisi meydana getireceklere yönelik programlar uygulamaya başlamıştır. Bu kurslar özel ya da kamu kuruluşları veya kamu yararına aktif olarak çalışan kuruluşlar eliyle yürütülmektedir (Varçın, 2004, s. 104).

Ülkemizde gençlere yönelik istihdamla ilgili somut, kapsamlı ve uygulanabilir istihdam politikaları geliştirilmemiş bunlardan ziyade sorunun genel hatları ele alınıp sorunların çözümüyle ilgili genel ifadeler kullanılması tercih edilmiştir (Gündoğan, 2001, s. 136).

1.5.3. Pasif İstihdam Politikaları

Pasif istihdam politikalarının temel amacı işsizliği azaltmak veya istihdamı arttırmak olmamakla birlikte, işsizleri maddi yönden destekleyerek işsizliğin toplum ve kişiler üzerindeki negatif etkilerini minimum seviyeye indirmektir (Biçerli M. K., 2003, s. 455). Açıklamalardan da anlaşılacağı üzere pasif politikalar işsiz olan

bireylere veya herhangi bir sebeple iş bulamayan iş gücüne maddi olarak bir takım araçları kullanarak destek verilmesi olayını anlatır.

Pasif politikalar :

1. İşsizlik sigortası
2. İşsizlik yardımı
3. Erken emeklilik
4. Kıdem tazminatı

Pasif istihdam politikalarını bu şekilde sıralayabiliriz. Bu şekilde sıraladığımız pasif istihdam politikalarını tek tek ele alınıp açıklanmaktadır (Diriöz, 2012, s. 18-19).

1.5.3.1. İşsizlik Sigortası

O'LEADY ve diğerlerine göre, sosyal güvenlik sistemi işsizlik sigortası çerçevesinde işleyen bir sigorta türüdür. İşsizlik sigortası ödemeleri ve elde edilebilme şartları ülkeden ülkeye farklılık gösteren ve gerekli koşulları mevcut bulunan kayıtlı işsiz bireylere aylık ödemeler şeklinde sağlanan geçici gelir desteğidir (Aktaran: Diriöz, 2012:18).

Aslında genel olarak işsizlik sigortası adından da anlaşılacağı üzere bireyler işsiz kaldığında onların hayatlarını sürdürebilmeleri için verilen bir yardım bir destek niteliğindedir. Günümüzde işsiz kalan bireylerin psikolojik ve sosyal çok fazla sorunu ortaya çıkmaktadır. Ailedeki fertleri öldürmeye kadar bu sorunlar gidebilmektedir. İşsiz kalan birey hem ailesine hem topluma zarar verebilir. Hırsızlık, kapkaç, cinayet, bağımlılık oluşturan madde satımına kadar gidebilen bir durum ortaya çıkabilir. İşte bu sigorta sayesinde devlet bireylere destek veren konumda olup onları topluma kazandırabilir.

1.5.3.2. İşsizlik Yardımı

İşsizlik sigortasını elde etme hakkı bulunmayan kayıtlı işsizlere bazı ülkelerde sağlanan geçici gelir niteliğinde bir destektir. Birçok ülkede işsizlik sigortası ödeme zamanı bittiğinde bu yardım sağlanabilmektedir. Bu yardımlar nakit bir şekilde oluşabileceği gibi aynı yardım şeklinde de meydana gelebilmektedir. Finansman kaynağı genelde yine işsizlik sigortasının finanse edildiği fondur. Bu uygulamanın temel amacı ise işsiz bireylere bir asgari geçim standardı oluşturabilmektir (Diriöz, 2012, s. 18).

1.5.3.3. Erken Emeklilik

Erken emeklilik ile iş gücünde bulunan fakat çeşitli sebeplerle işten ihraç edilmelerle karşı karşıya kalabilecek yaşlı bireylerin istekleri dışında işten çıkarılmalarının meydana getireceği sosyal ve ekonomik sonuçların etkilerini azaltmak hedeflenmiştir. Erken emeklilikte yaşlı iş gücünün istihdam dışında bırakılması sağlanarak iş yerlerinde aksi taktirde işten çıkarılmakla karşı karşıya kalabilecek genç iş gücünün istihdamının devam etmesi de hedeflenmiştir (Varçın, 2004, s. 20-21).

Erken emeklilik sistemi genellikle yaşlı iş gücünün istihdam edildiği sektörlerde ve işletmelerde kullanılmaktadır. Ama ülkemizde, sosyal güvenlik sisteminin dikkate alınmaması ve popülist hükümet politikaları ile sosyal güvenlik sistemi sürdürülemez duruma gelmiştir. 1992 yılında çıkartılan erken emeklilik yasası ile yasal olarak 18 yaşında çalışmaya başlayan kadınlar 38, erkekler ise 43 yaşında emekli olabilir hale gelmiştir. Bu hatalı husus 1999 yılında yapılan gerçekçi değişiklik ile düzeltilmiş ve emeklilik yaşı geçiş dönemi hariç 58 ve 60'a yükseltilmiştir.4447 sayılı işsizlik sigortası kanununun yürürlüğe girdiği tarih olan 8 Eylül 1999 tarihinden sonra ilk defa sigortalı olarak çalışmaya başlayanların, 58 (kadın), 60 (erkek) yaşını doldurmak ve en az 7000 gün prim ödemek, ya da 58 (kadın), 60 (erkek) yaşını doldurmak, en az 4500 gün prim ödemek ve 25 yıldan beri

sigortalı olmak koşulu ile emekli olabilecekleri şeklinde düzenlemeye gidilmiştir (TİSK, 2006).

1.5.4. Aktif İstihdam Politikaları

Aktif istihdam politikaları en önemli amacı işsizliği azaltmayı, gelir ve istihdamı yükseltmeyi hedefleyen politikalardır. Pasif istihdam politikaları işsiz bulunan bireylerle ya da iş arama süresince gelir kaybına müdahalesi ile ilgilenirken, aktif istihdam politikaları iş gücü piyasasında entegrasyonla ilgilenir. Pasif istihdam politikaları sosyal transfere denk gelen bir kavramdır. Buna zıt olarak açık istihdam politikaları genelde iş gücü piyasasına entegrasyon da zorluklarla karşı karşıya gelen gençler, kadınlar, yaşlılar ve özürllüer gibi özel grupları hedef olarak göstermektedir. Aktif istihdam politikaları gelir kaybının telafi edilmesi için bu politikalarının çalışmayı caydırıcı mevcut olabileceği eleştirisine cevap olarak gösterilmektedir (Diriöz, 2012, s. 19).

Tüm bu açıklamalardan anlaşılacağı üzere pasif istihdam politikaları daha çok işsiz kalan bireylere destek olmak yardımcıda bulunmak gibi durumlarla karşı karşıya kalırken, aktif istihdam politikaları ise daha çok gençlere nitelik kazandırmak, birtakım uygulamalarla iş gücüne desteklerde bulunmak, refah düzeyini arttırmak, milli gelir seviyesini yükseltmek gibi amaç ve gayelere sahiptir.

Aktif istihdam politikalarını 5 ana başlıkta incelemek mümkündür.

1. Kamu işe yerleştirme ve aracılık hizmetleri
2. Mesleki eğitim
3. Gençlere yönelik politikalar
4. İstihdam sübvansiyonu
5. Sakatlara yönelik politikalar (Uysal, 2007, s. 83).

1.5.4.1. Kamu İşe Yerleştirme Ve Aracılık Hizmetleri

İşsiz bireylere kamu kuruluşlarında istihdam oluşumunu sağlayan programlar aslında, belirli bir takım ülke ya da bölgedeki yaygın olan ve ilaveten büyük ölçekle

işsizlik sorunu ile başa çıkılmak üzere uygulanır. Bu programın temel hedefi, ülke ekonomilerinde oluşmuş resesyona (durgunluk) dönemlerinde meydana gelen konjonktürel işsizliği asgari seviyelere indirmek ve uzun dönemde katılımcıların gelir elde edebilme ihtimallerini geliştirmek hedeflenmiştir. Ve ayrıca kamu kurumlarının doğrudan işe yerleştirme ya da iş oluşturma programları ile uzun zaman işsiz bulunan bireylerin (eğitim ve vasıf seviyesi düşük işçiler, eski hükümlüler ve madde bağımlıları gibi) aktif piyasa mekanizmasına yeniden kazandırılmak şeklinde olması planlanmıştır (Biçerli M. K., 2004, s. 121).

Açıklamalardan da anlaşılacağı üzere kamu kurum ve kuruluşları ülke ekonomileri durgunluk içerisine girdiği zaman istihdam oluşturmaktadır. Ekonomide durgunluk (resesyona) dönemlerin de eğer istihdam oluşturulmazsa iş gücü işsiz kalacaktır. İş gücünün işsiz kalması demek harcanabilir gelirin olmaması anlamına gelecektir. Gelirin olmaması ise piyasaya arz edilen mal ve hizmet miktarına talebin olmaması durumu ortaya çıkacaktır. Arz ve talep arasındaki bu dengesizliğin meydana gelmesi hem piyasa dengesizliğine yol açacaktır hem de ülke ekonomisinde bir küçülme meydana gelecektir.

Bu program aynı zamanda toplumun ahlaki yapısının düzenlenmesinde de etkili olacaktır. Yukarıda ki anlatımda bahsi geçen madde bağımlıları ve tutukluların iş gücüne katılmaları durumu toplumsal düzeni sağlayacaktır. Çünkü bu durumlarda olan insanların topluma kazandırılmaları oldukça zordur. Tutukluluk süreci bitmiş bir mahkumun tekrar dünya yaşamına dönmesi oldukça zor bir eylemdir. Eğer topluma kazandırılmazsa bu insanların psikolojik ve sosyal durumu yüzünden daha kötü bir toplumsal yapılanma meydana gelebilir. İşlenen suçlar tekrarlanabilir.

1.5.4.2. İstihdam Sübvansiyonları

İstihdam ve ücret sübvansiyonları gelişmiş ülkelerin bir çoğunda uygulanan önem arz eden bir emek piyasası politikası aracıdır. Uygulamada hükümetler, işverenlere program karşılığında desteklemiş olduğu işçileri işe almaları karşılığında, verilen ücretin belirli bir kısmını karşılayacağını ya da bu işverenlerin ödeyecekleri vergilerde indirimde bulunacağını duyurur (Biçerli M. K., 2004, s. 74). Açıklamada

bahsi geçen mevzu aslında hem işveren açısından hem de iş gücü açısından olumlu bir olaydır. İşveren vergi indirimi gibi fırsatlar kazanırken karını arttırabilecek iş gücü ise iş hayatında aktif rol almaya başlayacaktır.

Türkiye’de sübvansiyon politikalarına işsizlikle mücadele politikalarında rastlamak mümkün olabilmektedir. Herhangi bir özre sahip bireylerin iş yaşamında aktif bulunması konusunda uzun süredir uygulanmakta olan yasal düzenlemelerden ziyade bu konuda en çok tercih edilen uygulama yöntemi olağanüstü hal bölgesindeki(Doğu ve Güneydoğu Anadolu) istihdamı teşvik amacıyla 1998 yılında yürürlüğe giren 4325 sayılı yasa ile başlamıştır. İşverenlerin payına düşen sosyal sigorta primlerinin devlet tarafından ödenmesini gerektiren yasa işverenlerin ücret maliyetlerini %21,5 – 27 oranları arasında düşürülmesine olanak sağlamıştır (Uysal, 2007, s. 85).

1.5.4.3. Mesleki Eğitim ve Gençlere Yönelik Politikalar

Mesleki eğitim sisteminin, kamu kurumları ve özel eğitim kurumları, İŞKUR, Belediyeler, Vakıflar, Sivil Toplum Örgütleri ve İşletmeler tarafından uygulanan, sürekli eğitim ve yaşam boyu öğrenim şeklinde bileşenleri mevcut bulunmaktadır. Gençlere yönelik çıraklık eğitim programları, Türkiye’de bu şekilde yürütülen en kapsamlı eğitim etkinliğidir. Mesleki eğitim programlarının birçoğu, İŞKUR ve devletin mevcut durumla ilgili diğer bakanlıkları ile meydana gelen protokoller ile yürütülmektedir. Bu amaçla İŞKUR tarafından istihdamın korunması, arttırılması ve geliştirilmesine, işsizliğin düşürülmesine yardımcı olmak hedefiyle gerçekleştirilen iş gücü yetiştirme ve uyum hizmetlerinin yürütülmesinde; Milli Eğitim Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı arasındaki iş birliğine gidilmiştir. Aynı şekilde yine İŞKUR ile Tarım İşletmeleri Genel Müdürlüğü’nün satın aldığı yükleniciler tarafından gerçekleştirilen çalıştırılacak işçilerin, bilgi ve tecrübelerini arttırmak hedefiyle yapılacak olan mesleğe yönlendirme çalışmaları ve iş gücü yetiştirme kursları düzenlemek amacıyla aralarında iş birliğine gidilmektedir (Uysal, 2007, s. 87).

Açıklamalardan yola çıkılarak İŞKUR önderliğinde gençlere yönelik bir çok eğitim programları düzenlenmiştir. Bu sayede iş gücüne nitelik kazandırılmıştır. Bu uygulanan programlar sayesinde iş gücünün kalitesi artmıştır.

Ayrıca İŞKUR; istihdamın yüksek seviyelere gelmesi, iş gücü piyasasının nitelikli iş gücü gereksiniminin karşılanması amacıyla, aktif iş gücü programları ile aşağıda bahsi geçen iş gücü yetiştirme faaliyetleri göstermektedir.

1. İstihdam Garantili İş Gücü Yetiştirme Kursları
2. Kendi İşini Kurmak İsteyenlere Yönelik Meslek Edindirme Kursları
3. Meslek Geliştirme Kursları
4. Hükümlülerin Mesleki Eğitimine Yönelik Çalışmalar
5. İşsizlik Sigortası Kapsamında İşsizlere Verilen Eğitimler şeklindedir (Uysal, 2007, s. 87).

1.5.4.4. Sakatlara Yönelik Politikalar

1983 yılında Haziran ayında, ILO tarafından kabul gören “Sakatların Mesleki Rehabilitasyon ve İstihdamı” hakkındaki uluslararası sözleşme ile; üye bulunan ülkeler, mesleki rehabilitasyonun amacını, sakat bir kişinin uygun bir iş edinmesi, bulunan işi sürdürebilmesi ve işinde ilerleme kaydetmesi ve bu şekilde sakat bireyin topluma entegrasyonunu kolaylaştırmak, geliştirmek kayda değer bulunmalıdır şeklinde olmuştur (Uysal, 2007, s. 92).

Vücudunun herhangi bir yerinde herhangi bir engeli bulunan insanlar genel olarak geleneksel toplum yapısında dışlanmaya maruz kalmaktadırlar. Bu dışlama etkisini kırabilmek engelli vatandaşlarımızı topluma kazandırabilmek açısından oldukça önemli bir politikadır. Hem engelli bireylerin topluma kazandırılması hem de bu bireylerinde toplumdaki diğer insanlar gibi kendi paralarını kendileri kazanabileceği diğer insanlara bağımlı yaşamayacakları bir ortam oluşturulmuştur.

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE VE DÜNYADA ÇOCUK İSTİHDAMI

İkinci bölümde çocuk istihdamı ve çocuk istihdamının Türkiye'deki boyutlarından bahsedilmiştir. Çocuk kavramı, çocuk istihdamına yol açan etmenler, çocukların yaş, cinsiyet ayrımına göre istihdam edilme durumlarından ve çocuk istihdamının sektörel dağılımı anlatılmıştır.

2.1. ÇOCUK İSTİHDAMI VE ÇOCUK İSTİHDAMININ TARİHSEL GELİŞİMİ

İkinci bölümün ilk kısmında çocuk kavramı üzerinde durulmuştur. Çocuk kavramı tanımının ışığında çocukların aslında olması gereken pozisyonundan bahsedilmiştir. Çocuk istihdamı Dünya'nın varoluşundan beri gündemde olan bir olgu olduğu için çocuk istihdamının tarihi boyutta gelişim sürecinden söz edilmiştir. Çocuk istihdamının tarihsel boyutu hem Dünya'da hem de Türkiye açısından ele alınmıştır.

2.1.2. Çocuk Kavramı

Çocuk kavramı, zaman, mekan ve toplumsal açıdan farklılıklar göstermekte, toplumun çocuga bakış açısına bağlı olarak değişmektedir. Çocukların ne zaman okuldan ayrılacakları, evlenebilecekleri, oy kullanabilecekleri, yetişkin sayılacakları, askere alınacakları ve iş hayatına atılabilecekleri o toplumun yargısının bir tür resmi yansıması olarak karşımıza çıkmaktadır (UNICEF, 1997, s. 25). Bu çerçevede, toplumların tarihsel, sosyo-ekonomik ve kültürel yapıları çocuga bakış açısını belirlemekte ve evrensel bir çocuk tanımı yapılamamaktadır.

Çocuk biyolojik açıdan insan yavrusu olarak tanımlanmaktadır. Çocukluk çağı olarak da tanımlanan bu dönem biyologlara göre bebeklik ile ergenlik arasındaki dönemi ifade etmektedir. Yaşla ifade edildiği zaman ise yaklaşık olarak bebekliğin

sona erdiği 18. aydan, ergenlik döneminin başladığı 12-14 yaşına kadar süren bu dönem toplumların sosyal yapılarına göre 18 yaşına kadar yükselmektedir. Toplumsal olarak tanımlandığında çocukluk kavramı, toplumdan topluma değiştiği gibi, zaman içinde aynı toplum içinde de değişikliğe uğrayabilmektedir. Evrensel bütün toplumlar ve bütün zamanlar için bir çocukluk tanımı zor olmakla birlikte benzer yapısal özellikler gösteren toplumlarda aynı yaş grupları için benzer tanımlar yapılabilmektedir (Erder, 1995, s. 7).

Tanımlamalardan da anlaşılacağı üzere bir insanın dünyaya gelişinden sonra yürüme ve konuşma eylemlerini gerçekleştirmesi ile çocukluk evrimi başlar ve ergenlik döneminin bitimine kadar çocukluk dönemi devam etmektedir. Cinsel kimliğin oluşması, kişilik ve karakterlerin şekillenmesi ile birlikte çocukluk sona ermekle birlikte bilimsel olarak 18 yaşına girildiğinde çocukluğun bittiği kesin olmamakla birlikte söylenmektedir.

2.1.2. Çocuk İstihdamı

Çocuk kavramı bahsedildiği gibi yürüme ve konuşma ile başlayıp ergenlik dönemi sonuna kadar devam etmektedir. Bu dönem içerisinde çocukların çalıştırılmasıyla çocuk istihdamı olgusu meydana gelmiştir.

ILO tarafından çocuk istihdamı ise; çocukların çocukluklarından, potansiyellerinden ve onurlarından yoksun bırakıcı ve bunların yanı sıra bu küçük bireylerin fiziksel, zihinsel ve mental gelişimlerine zarar verici işlerde istihdam edilmeleri şeklinde tanımlanmaktadır (ILO, 2010).

ILO çocuk işgücünü aşağıdaki sınıflandırmaya tabi tutmuştur:

1. 5-11 yaş aralığındaki çocuklar hafif işlerde bile olsa çalıştırılmazlar.
2. 12-14 yaş grubundaki çocuklar haftada 14 saatten az bir şekilde çalıştırılırsa bile bu durum çocuklar için tehlike teşkil edeceğinden dolayı ekonomik faaliyet olarak nitelendirilmektedir.

3. 15-17 yaş kategorisindeki çocuklar ise yaş sınırına uyum sağladıkları takdirde ve zorunlu eğitimlerini yerine getirdikleri zaman haftada 43 saati geçmemek koşulu ile tehlike teşkil etmeyen işlerde çalışabilmektedirler (ILO, 2010).

Tablo 2: Yaş Grubu ve Çalışma Şekillerine Göre Çocuk İstihdamı

YAŞ GRUBU	ÇALIŞMA ŞEKİLLERİ			
	TEHLİKELİ OLMAYAN İŞLER (Tehlikeli Olmayan Sektörde ve Haftada 43 saatten az)		ÇOCUK İŞGÜCÜNÜN EN KÖTÜ BİÇİMLERİ	
	Hafif İşler (Haftada 14 saatten az)	Sıradan İşler (Haftada 14 saat ile 43 saat arası)	Tehlikeli İşler (Tehlikeli sektörlerde veya sıradan işlerde haftada 43 saatten fazla)	En Kötü Biçimleri (Kaçırılma, zorla çalıştırma, çocuk askerler, fuhuş, pornografi ve yasadışı işler)
5-11				
12-14				
15-17				

Taralı alanlar, yaşa göre uygun olmayan çalışma şekillerini göstermektedir.

Kaynak: (ILO, 2002).

2.1.3. Çocuk İstihdamının Tarihsel Gelişimi

Hem Dünya’da hem de ülkemizde çocuk istihdamının tarihsel gelişimi incelendiğinde de çocukların çalıştırılmasının sadece çağımıza özgü olmadığı yıllardır bu olgunun var olduğu görülmektedir. Sanayileşme henüz başlamadan önce

insanların geçimlerinin tarıma dayalı olduğu dönemlerde çocukların aile ve akrabaların yanında çalıştırılması geleneksel bir tutumdur (Duyar & Özener, 2003).

Açıklamalarında ışığında çocuk işçiliği eski devirlerden bu yana süregelen geleneksel bir toplum davranışıdır. Ataerkil aile yapılarında ve daha çok kırsal kesimlerde yaşayan ailelerde çocuk işçiliği yaygın olarak görülmektedir. Kırsal kesim toplum anlayışına göre; Dünya'ya gelen her bir çocuk maddi açıdan ailelerine külfet oluşturmaktadır. Geçim kaynağı daha çok tarıma dayalı olan bu toplumlarda çocuk yürümek, konuşmak, temel ihtiyaçlarını yerine getirme eylemlerini öğrendikten sonra ailenin ya da akrabalarının yanında iş yaşamında rolünü almaya başlamaktadır. Ailelerde eğitim örgüsü çok fazla gelişmediği için çocuklarını küçük yaşta çalıştırmamanın çocuklar için ne kadar tehlikeli olabileceğini bu durumun onları hem fiziksel hem zihinsel hem de ruhsal açıdan derinden etkileyebileceğini fazla düşünmemektedirler.

Bu toplum yapısındaki ailelerin bakış açıları eğitim kurumlarında çocuklarının güçlü, kaliteli eğitim görmeleri olmamakla birlikte eğitimlerini daha çok kendi işlerinde çalıştırılırken aileden veya akrabalarda öğrenileceği doğrultusundadır. Ailede ki anlayış daha çok çocuklarını bedava veya cuzi miktarlarda kendi işlerinde çalıştırmak ve bu durumda daha fazla maliyet oluşturacak işgücünden kaçınmakla birlikte çocuklarını kendi gözetim ve denetimleri altında bulundurmaktır.

Aslında tüm bu açıklamalardan çıkarılacak sonuç yoksulluk kavramıdır. Ailelerin ucuz iş gücü olarak kendi çocuklarını görmeleri ve onları küçük yaşta birçok istek ve arzudan mahrum bırakarak kendi işlerinde daha fazla maliyete katlanmamak adına çalıştırmaları yoksulluk göstergelerindedir. Bu durumu başka açıdan değerlendirecek olursak; evin reisi olarak tabir edilen babanın aileyi geçindirecek şekilde para kazanamama olgusu beraberinde maddi durumu zayıf olan ailelerde yetişkin bireylerin az miktarda para kazanması ve ailenin hayatını idame ettirememesi sonucunda çocukların mecburi olarak aktif iş yaşamında yer almaları ile karşı karşıya gelmektedir.

Çocuk işçiler ailelerine maddi kazançlar getirmekle birlikte onları istihdam eden iş yerlerine de kazançlar sağlamaktadırlar. Özellikle 2. Dünya savaşından sonra

piyasalardaki rekabet kavramı hat safhaya ulaşmıştır. Ulusal ve uluslararası pazarlarda işletmeler rekabet edebilmek için kendilerinde bu yolda her olguyu mübah görmüşlerdir. İşveren için piyasadaki pastadan fazla dilim almanın yolu maksimum kâr ve maliyet minimizasyonudur. Maliyetleri düşürmenin yollarından biri iş gücü maliyetini azaltmaktan geçmektedir. Çocuk işçi çalıştırmak bir yandan maliyetleri azaltabileceği gibi diğer yandan kanunlarla, yasalarla, hak ve kazançlarıyla pek ilgisi olmayan çocukların uyum içerisinde çalıştırılması anlamına da gelmektedir.

Bu şekilde çocuk işçilerin çok zor ve ağır şartlarda çalıştırılmaları bir takım yasal düzenlemeleri de beraberinde getirmiştir. Çocuk işçiliğine yönelik ilk toplumsal politika önlemi İsviçre'nin Zürih Kantonu'nda 1779 yılında ele alınmıştır (Talas, 1981). Daha sonralarda Fransa'da 1841 yılında çıkarılan kanunda ise; işe başlama yaşı 8 olarak belirlenmiş ve 8-12 yaş aralığındaki çocukların çalışma süreleri günde 8 saat olarak belirlenmiştir. (Gürses & Gürses, 1997). ILO'nun çalışmalarına başlamasıyla birlikte çocuklara yönelik ulusal sosyal politikalar uluslararası bir boyut kazanmıştır (Karataş, 1993).

Tüm bu açıklamaların sonucunda her ne kadar çocuk işçiliği hakkında birçok çaba gösterilmiş hukuki çalışmalar oluşturulmuş olmasına rağmen az gelişmiş ülkelerde, yoksulluk tuzağına yakalanmış ülkelerde hala birçok çocuk işçi çalıştırılmaktadır. Gelişmiş, zengin, kapitalist ülkelerde de birçok çocuğun hayalleri sömürülmekte hayatları söndürülmektedir.

2.2. ÇOCUK İSTİHDAMI VE NEDENLERİ

İkinci bölümün ikinci kısmında çocuk istihdamının nedenleri üzerinde durulmuştur. Çocuk istihdamının en önemli nedenlerinden olan yoksulluk kavramı ilk olarak açıklanmıştır. Daha sonra çocuk istihdamı üzerindeki diğer etkenler; nüfus, eğitim, işsizlik, göç gibi kavramlar üzerinde durulmuştur.

2.2.1. Yoksulluk

Yoksulluk kavramı, Dünya Bankası'na göre; açlık, evsizlik, hasta olunca tedavi olamamak, eğitim alamamak, iş sahibi olamamak, gelecekte korkmak, sağlıklı olmayan ortamlarda çocukların hastalık sebebiyle kaybedilmesi olarak ifade edilmektedir (Ekin, 2000, s. 77). Yoksulluğun getirdiği yaşam şekli en fazla etkilenen kesim şüphesiz çocuklar olmuştur.

Çocuk istihdamının nedenleri açıklanırken ilk olarak yoksulluk kavramının üzerinde durulmaktadır. Yoksulluk kavramı göreceli olarak ülkeden ülkeye değişiklik arz edebilir. Örneğin; Türkiye'de 1000\$ maaş alan bir vatandaş yoksul olarak nitelendirilebilirken Orta Afrika Cumhuriyetinde yaşayan bir vatandaş için maaşının 1000\$ olması zengin olması anlamına gelebilir.

Yoksulluk kavramı en sade haliyle mutlak yoksulluk ve göreceli yoksulluktan meydana gelmektedir. Mutlak yoksulluk; bir insanın yaşamını devam ettirebilecek asgari refah seviyesine sahip olmaması olarak tanımlanır. Göreceli yoksulluk ise belirli bir dönemde, belirli bir toplumda herkes tarafından kabul görmüş tüketim düzeyinin altında gelire sahip olanlar göreceli yoksul olarak adlandırılırlar (Kaynak, 2011).

Başka bir tanımlamaya göre yoksulluk; açlık, evsizlik, hasta olunca herhangi bir hekime ulaşamama, eğitim hayatında yer alamamak, iş yaşamında aktif olamamak, gelecek endişesi içerisinde olmak, bebek ve çocuk ölümlerinin fazla olduğu ortamlarda yer almak olarak ifade edilmektedir (Akça, 1997). Sonuç olarak yoksulluk kavramı kişinin yaşamını refah içerisinde idame ettirememesi anlamına gelmektedir. Türkiye'de yoksulluk verilerine bakılacak olursa Eylül 2017'de 4.960 TL olarak hesaplanmıştır (TÜRK-İŞ).

Tablo 3: Gıda Fiyatları Endeksi (2014-2017)



Kaynak: (TÜRK-İŞ).

Çocuk işçiliği üzerine yapılan birçok çalışmalar, makaleler, raporlar gösteriyor ki çocuk işçiliğinin ana nedenini yoksulluk oluşturmaktadır. Ailelerin hayatlarını idame ettirecek kadar mali bütçeye sahip olmamaları çocukların omuzlarına küçük yaşta çok fazla yük yükleyerek iş yaşamında yerlerini almalarına sebep olmaktadır. Mali bütçesi yetersiz olan aile, çocuklarının eğitim harcamalarını karşılamakta güçlük çektiği için çocuklarını okuldan alıp niteliksiz ve eğitimsiz olarak iş hayatında çalışmalarını öngörüp çocukların tehlikeli ve sağlıksız koşullarda cuzzi miktarlarda çalışmalarına tepki vermemektedirler.

2.2.2. İşsizlik

İşsizlik kavramı; çalışma hayatında bulunmayan ama iş arayan ve iş bulamayan kesimdir (Komisyon, 2014). İşsizlik türleri kendi içerisinde 4 bölüme ayrılmaktadır. Geçici(friksiyonel) işsizlik, yapısal işsizlik, gizli işsizlik, iradi işsizlik şeklinde ayrılmaktadır. Geçici işsizlik; iş gücüne yeni katılanlar ve birtakım nedenlerden dolayı işini bırakanlardan oluşmaktadır. Yapısal işsizlik; bir ülkede coğrafi farklılıklar veya teknolojik değişimlerden iş gücünün etkilemesi ve bu değişimlere adapte olamamasından kaynaklanır. Gizli işsizlik; ekonomide üretim evresinde bulunduğu halde marjinal verimliliği sıfır olan gruptur. İradi işsizlik; cari ücretlerde

iş bulabilme imkanı var olduğu halde çalışmak istemeyen grubu oluşturmaktadır (Bocutoğlu, 2012).

Tablo 4: Mevsim etkilerinden arındırılmamış temel işgücü göstergeleri, Şubat 2017

	Toplam		Erkek		Kadın	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017
15 ve daha yukarı yaştakiler	(Bin)					
Nüfus	58 686	59 855	29 012	29 629	29 674	30 226
İşgücü	30 778	31 954	20 984	21 642	9 794	10 312
İstihdam	27 651	28 703	19 075	19 783	8 576	8 920
Tarım	5 577	5 757	3 003	3 079	2 574	2 678
Tarım dışı	22 074	22 946	16 072	16 704	6 001	6 242
İşsiz	3 127	3 251	1 909	1 858	1 218	1 393
İşgücüne dahil olmayanlar	27 908	27 901	8 028	7 987	19 881	19 914
	(%)					
İşgücüne katılma oranı	52,4	53,4	72,3	73,0	33,0	34,1
İstihdam oranı	47,1	48,0	65,7	66,8	28,9	29,5
İşsizlik oranı	10,2	10,2	9,1	8,6	12,4	13,5
Tarım dışı işsizlik oranı	12,2	12,2	10,4	9,9	16,7	18,0
15-64 yaş grubu						
İşgücüne katılma oranı	57,5	58,6	78,0	78,8	36,8	38,2
İstihdam oranı	51,5	52,5	70,8	71,9	32,1	32,9
İşsizlik oranı	10,4	10,4	9,3	8,8	12,7	13,8
Tarım dışı işsizlik oranı	12,3	12,3	10,5	9,9	16,8	18,1
Genç nüfus (15-24 yaş)						
İşsizlik oranı	19,4	20,6	17,4	17,2	22,9	26,8
Ne eğitimde ne istihdamda olanların oranı ⁽¹⁾	23,8	24,0	14,7	13,8	33,0	34,5

Tablodaki rakamlar yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir.

(1) Çalışmayan ve eğitimde (örgün ve yaygın) olmayan gençlerin, toplam genç nüfus içindeki oranıdır.

Kaynak: (TUIK, 2017).

Tablo 4'te iş gücü göstergelerine yer verilmiştir. 15 yaş üstü yetişkin bireylerde işsizlik oranı toplamda 10.2'dir. Yetişkin bireylerde bu şekilde işsizlik oranının yüksek olması çocuk işçiliğine yol açmaktadır. Hanede çalışma çağına olan kişilerin işsiz kalması veya düzenli bir iş bulamaması çocukların küçük yaşta çalışmaya mecbur bırakılmasını göstermektedir.

Çocuklar açısından bu durum gelişmiş ülkelerde farklı boyut kazanmaktadır. Gelişmiş ülkelerde gelişmekte olan ülkelere göre işsizlik oranı oldukça düşüktür. Türkiye'de son açıklanan verilere göre işsizlik oranı %10.2'dir. Bu durum çok fazla iş gücünün işsiz kalmasına yol açmaktadır. Gelişmiş olan ABD ekonomisinde ise işsizlik oranı %4.4 ve İngiltere'de işsizlik oranı %4.7'dir (Bloomberg, 2017).

Sonuç olarak tüm bu açıklamaların ışığında gelişmiş ülkelerde işsizlik oranı düşük iş yaşamında rol alamayan birey sayısı da düşük olduğu için çocuk iş gücü çok fazla aranmamaktadır. Maddi durumu düşük ve hatta işsiz veya düzenli işi olmayan ailelerde mecburi olarak çocuk işçiliğine başvurmakta olup çocuklarını çalıştırmaktadırlar.

2.2.3. Nüfus

Gelişmekte olan ülkelerde sosyo-ekonomik nedenlerden dolayı, küçük yaşta evlilikler meydana gelmesi ve buna bağlı olarak çok çocuklu haneler oluşmaktadır. Gereğinden çok çocuğa sahip olma eğilimi az gelişmiş ülkelerinin ekonomilerinin düşük geliri ile ilgili bir durumdur (Vural, 1986).

Kırsal kesimde yaşayan ailelerde eğitim seviyesi zayıf bir yapıda olduğu için küçük yaşta evlilikler gerçekleşmektedir. Düzensiz aile planlaması ile fazla çocuğa sahip olan yetişkinler çocuklarına maddi olarak yaşam veremedikleri için çocuklarını çalıştırma eylemine girişmektedirler. Çocuk gelir getirme aracı olarak görüldüğü zaman yetişkin bireyler kendi rahatlarını düşünüp daha fazla çocuk Dünya'ya getirip onları da iş hayatına sürüklemektedirler. Tüm bu durumlar plansız nüfus artışına sebebiyet vermektedir. Bu olayların sonucunda ülke kalkınma için yapacağı yatırım harcamalarını gerçekleştirilmemesi ve istihdam ve eğitim olanaklarının gelişmesine katkıda bulunamayıp az gelişmiş olarak varlığını sürdürmeye devam etmektedir.

Bu durumla mücadele etmek için daha etkili aile planlamaları yapıp, evli bireyler doğum kontrolleri konusunda bilinçlendirilmelidir. Doğum oranlarının azaltılması bu problemlerin çözümü için önemli bir aşama olacaktır.

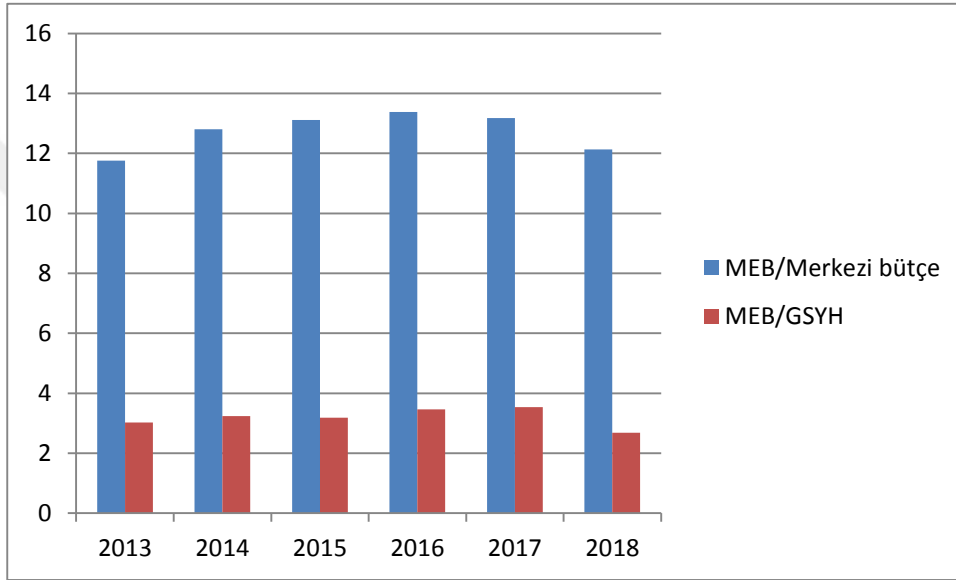
2.2.4. Eğitim

Eğitim, kişinin ruhsal ve zihinsel kapasitesini geliştiren, onun çevresi ile olan iletişimini artıran, bilgi, farklı yetenek, duygu kazandıran ve kişiyi daha verimli, üretken kılan bir araçtır (Serter, 1994, s. 140).

Aslında eğitim toplumdan topluma değişiklikler göstermektedir. Dini inanışlar, kültürel yapılar, gelenek ve görenekler eğitimin şekillenmesine yardımcı olan

etmenlerdir. Eğitim aynı zamanda gelişmişliğinde bir göstergesi sayılabilmektedir. Örneğin; az gelişmiş bir ülke olan Kenya’da okuma-yazma oranı %85 iken gelişmiş ülke olan Norveç’te bu oran %99.9’dur (ekodialog, 2013). Bir ülkede gelir ne kadar yüksekse ve ülkenin eğitim harcamaları, yatırımları ne kadar fazla ise çalışan çocuk sayısı da o kadar düşük olmaktadır.

Grafik 3: Milli Eğitim Bakanlığı Bütçesinin Milli Gelire Oranı(%)



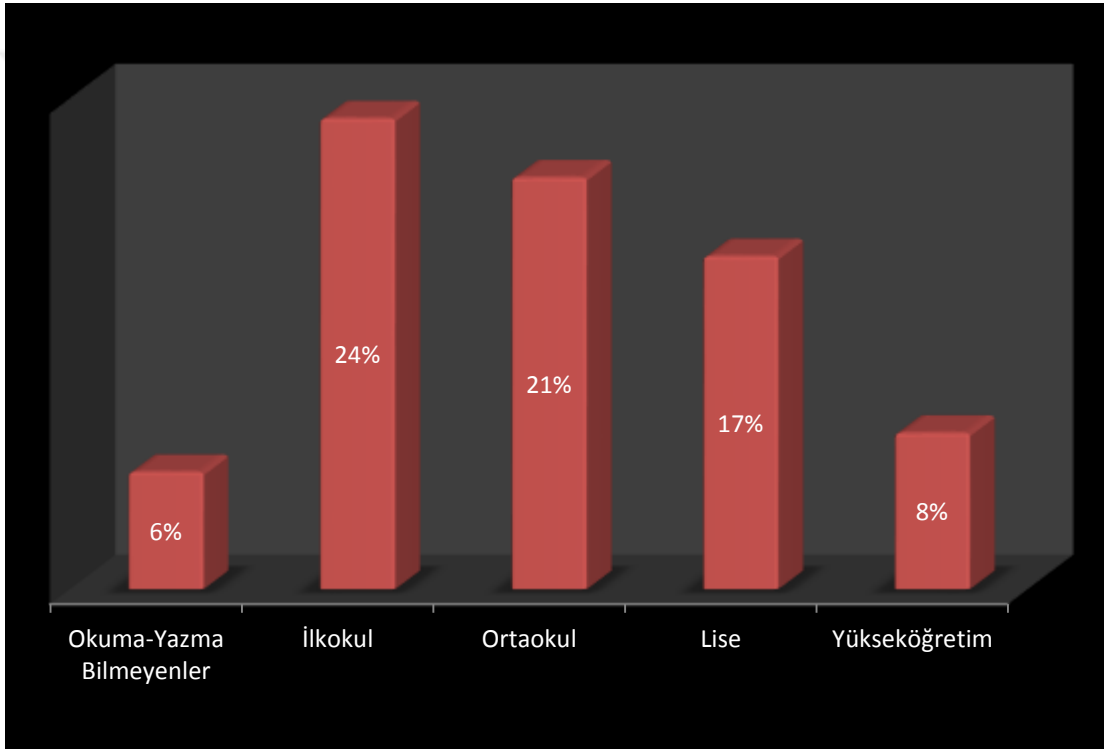
Kaynak: (MEB, 2017)

Grafik 3’ten de görüldüğü üzere Türkiye’de eğitim için ayrılan bütçe oldukça azdır. TBMM’ye sunulan 2018 Bütçe Kanun Tasarısında MEB’e ayrılan bütçe rakamlarına bakıldığında, bir önceki yıla kıyasla artış değil aksine %1’lik bir azalma olduğu görülmektedir. 2013-2015 yılları arasında çok fazla bir sıçrama gerçekleşmemiş olmakla beraber 2016-2017 yıllarında 0.5lik bir artış gösterilmiş ama bu oran 2018 yılında yerini tekrar azalmaya bırakmıştır. 2017 bütçesinde MEB bütçesine merkezi bütçeden ayrılan pay %13,18 iken, 2018 yılı için ayrılan miktar oransal olarak %12,13’e gerilemiştir. Benzer bir şekilde 2017 bütçesinde MEB Bütçesinin milli gelire oranı yüzde 3,54 iken, 2018 bütçesindeki oran 2,69 ile son yılların en düşük seviyesine gerilemiştir.

Eğitimin gelir içerisindeki payının bu derece düşük olması yatırımların, harcamaların eğitimde gerçekleşmesi beklenen sıçramayı gösterememiş olması

çocuk işçiliğine daha fazla yol açmaya başlamaktadır. Örneğin; eğitim olanakları çok kısıtlı olan küçük bir yerleşim yerinde aile çocuğunu uzak yerleşim yerlerine göndermeyi tercih etmemekle birlikte çocuğu ilkokuldan sonra okuldan alıp iş hayatına atılmasını öngörmektedir. Oysaki gelişmiş bir eğitim ağı bulunan bir ülkede aile iş hayatından önce çocuğunun eğitimine önem vermektedir. Sonuç olarak eğitimin kalitesi artırılmalı ve eğitime yapılan harcamalar ve yatırımlar artırılmalı ki bunun sonucunda çocuklar daha az çalışma hayatında rol alsınlar.

Grafik 4: Türkiye’de Eğitim Durumu(2016)



Kaynak: (TÜİK, 2016).

Grafik 4’te gösterilen eğitim istatistiklerine bakıldığı zaman Türkiye’de okuma-yazma bilmeyenler % 6 olup oldukça yüksek bir seviyededir. Gelişmiş ülkelerde bu rakam çok daha düşük iken az gelişmiş veya Türkiye gibi gelişmekte olan bu ülkelerde bu rakam gittikçe artış göstermektedir. Türkiye’de zorunlu eğitim 12 yıldır fakat grafikte görüldüğü üzere ilkokul ve ortaokulda eğitim alan çocukların oranı henüz %100 e ulaşamamıştır. Zorunlu eğitimin 12 yıla çıkarılmış olmasının da

çocuk işçiliği üzerinde azaltıcı bir etkisi olduğu düşünölmekle birlikte 2012 yılından bu yana çocuk işgücü anketi tekrarlanmadığı için etkileri net olarak bilinmemektedir. Eğitim oranları düştükçe işsizlik oranları da artış gösterecektir çünkü niteliksiz iş gücünü hiçbir kurum veya işletme kabul etmek istemeyecektir. Niteliksiz iş gücünü kabul eden kurum ya da kuruluşlar cuzi miktarlarda bireyler istihdam edecekleri için bu bireyler çareyi çocuklarını da çalıştırmakta bulup küçük yaşta çocuklarını eğitim hayatından alıkoyup iş hayatına yönlendireceklerdir. Eğitim seviyesi eğitim olanakları düştükçe çocukların iş yaşamındaki rolleri de büyüyecektir.

2.2.5. Göç

Bireylerin siyasi, dini, etnik, doğal, sosyal ve ekonomik nedenlerden dolayı sürekli yaşamlarını sürdürdükleri yerlerden başka bölgelere toplu veya bireysel olarak yerleşmelerine denir. Göçler yapıldıkları yerleşim yerlerine göre 2'ye ayrılmaktadır. İç göç ve dış göç olarak ikiye ayrılır. İç göç; ülke sınırları içerisinde gerçekleşir, dış göç ise ülke sınırları dışında gerçekleşmektedir (Coğrafya Bilim).

İşgücünün, emeğin marjinal verimliliğinin çok düşük ya da sıfır olduğu tarım sektöründen sanayi sektörüne hareketini sağlayan kırdan kente göç, ekonomik gelişmenin önemli bir parçasıdır (LIU, 2008, s. 521).

Göç kavramı çeşitlilik açısından 2'ye ayrılır. Bunlar daimi ve mevsimlik göçlerdir. Daimi göç; göç edilen yere yerleşilmesi iken, mevsimlik göç; tarım işçi göçü veya turizm amaçlı yapılan göçtür.

Göçlerin Nedenleri:

- Tarımsal alanların yetersiz kalması
- Hızlı nüfus artışı
- Sosyo-kültürel sebepler
- Sağlık hizmetlerinin yetersizliği
- İş imkanlarının kısıtlı olması gibi birçok sebep sayılmaktadır (Bilgi Yuvası, 2017).

Göç ile ilgili diğer bazı tanımlamalar bakıldığı zaman; net göç belirlenmiş bir yerleşim yerinin almış olduğu göç ile verdiği göç arasındaki farktan oluşmaktadır. Net göç hızı ise göç edebilecek her bin kişi için net göç sayısına denilmektedir (TÜİK, 2015).

Tablo 5: İBBS Düzey-1'e Göre Göç Bilgileri

İBBS Düzey-1	2015-2016 Yılı Nüfusu	Aldığı Göç	Verdiği Göç	Net Göç	Net Göç Hızı(‰)
Türkiye	79.814,871	2.192,826	2.192,826	0	0
Batı Marmara	3.442,229	137,541	100,154	37,387	10,9
Ege	10.265,111	228,339	185,289	43,050	4,2
Doğu Marmara	7.684,187	257,367	179,376	77,991	10,2
Batı Anadolu	7.753,431	222,698	203,953	18,745	2,4
Akdeniz	10.182,776	223,262	223,556	-294	0
Orta Anadolu	3.948,240	116,281	116,652	-371	-0,1
Batı Karadeniz	4.551,366	170,808	164,501	6,307	1,4
Doğu Karadeniz	2.645,584	137,818	98,358	39,460	15,0
Kuzeydoğu Anadolu	2.201,368	82,863	109,249	- 26,386	-11,9
Ortadoğu Anadolu	3.827,576	97,245	147,852	-50,607	-13,1
Güneydoğu Anadolu	8.508,887	149,022	222,997	-73,975	-8,7

Kaynak: (Tuik, 2011).

Tablo 5'te görüldüğü üzere Türkiye geneline bakıldığında en fazla göç alan bölge Doğu Marmara Bölgesidir. Bölgede net göç hızı ‰ 10,2'dir. Türkiye genelinde en fazla göç veren bölge ise Akdeniz Bölgesidir. Net göç hızına bakıldığı zaman ise net göç hızı en yüksek olan bölge 15,0 ile Doğu Karadeniz Bölgesidir.

Yani göç eden her 1000 kişiden 15'i Doğu Karadeniz Bölgesini tercih etmiştir. Net göç hızı en düşük olan bölge ise Orta Anadolu Bölgesidir. Yani göç eden her 1000 kişiden yaklaşık 10'u Orta Anadolu'dan göç etmektedir.

Görüldüğü üzere ülkemizde göç genelde Doğu kesimlerden Batı kesimlere yapılmaktadır. Doğu kesimlerinden Batı kesimlerine gelen bireyler yeterince eğitim imkanlarından yararlanamadıkları için kalifiye nitelikte bir iş gücü olmadıkları için Batı kesimlerinde iş yaşamında çok aktif rol alamamaktadırlar. İş yaşamında eğer bir rolleri varsa ya cuzi miktarlarda çalışırlar veya düzenli bir iş bulamamaktadırlar. Hal böyle olunca da aileler büyük şehirlerde yaşamlarını idame ettirebilmek için ailenin diğer kalan fertlerini de iş yaşamına dahil etmeye çalışmaktadırlar. Sonuç olarak düzensiz iş hayatı olan veya çok az paralar kazanan aile büyükleri çocuklarını iş hayatında istihdam etmeye çalışmaktadırlar.

2.3. TÜRKİYE'DE ÇOCUK İSTİHDAMI

Geçmiş bölümlerde çocuk kavramından çocuk istihdamının tarihi boyutundan ve çocuk istihdamının nedenlerinden bahsedilmiştir. İkinci bölümün üçüncü kısmında artık çocuk istihdamının Türkiye'deki boyutuna geçilmiştir. Çocuk istihdamı Türkiye'deki nedenleri, çocukların eğitimdeki durumları, çalıştıkları sektörlerdeki durumları, çocukların iş yerlerindeki çalışma süreleri, istihdam edilen çocukların cinsiyet dağılımı hakkında açıklamalar yapılmıştır.

2.3.1. Türkiye'deki Çocuk İstihdamına Genel Bakış

Gini Katsayısı: Gelir dağılımı eşitsizliğinin belirlenmesinde kullanılan yöntemlerden biridir. Gini katsayısı 0-1 arasında değerler almaktadır. Sıfıra yaklaştıkça toplumda gelir dağılımı adaleti artarken bire yaklaştıkça toplumda gelir dağılımı adaletsizliği artmaktadır (Kaynak, 2011). Türkiye'de gini katsayısı 0.404 oranındadır (TUIK, 2017).

Gelir dağılımının çok adaletli olmadığı bir ülkede insanların yaşam standartları da çok eşit ve adil olmayacaktır. Bu durumda yoksulluk oranı artış göstermekte

olacak ve Türkiye’de yoksulluk oranı 14,6’dır (TUIK, 2017). Ailelerin yoksulluk düzeyi artış gösterdikçe ve harcanabilir gelirleri azalma eğiliminde olduğu sürece çocuk istihdamına bir yönelmeleri var olacaktır.

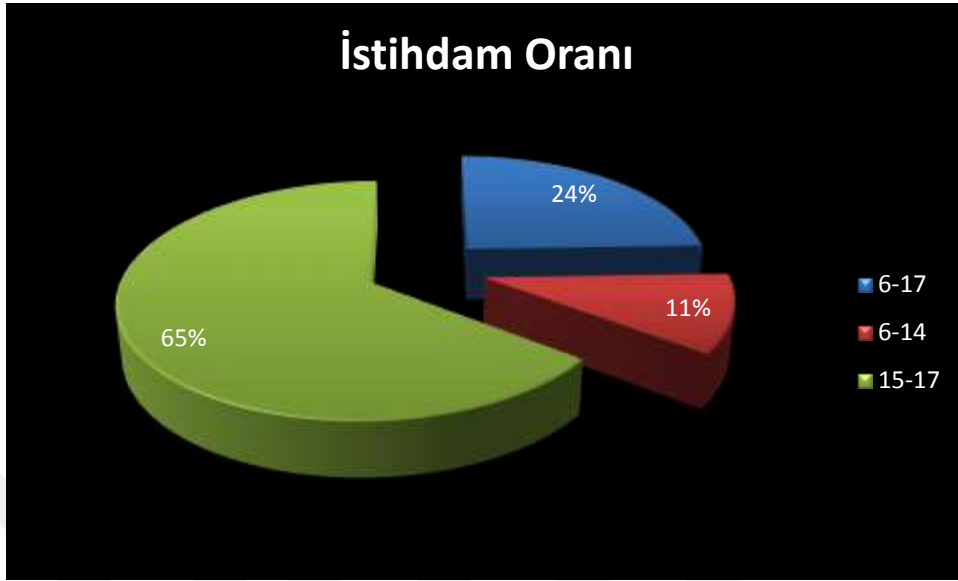
Grafik 5: İşsizlik Göstergeleri, Aralık 2017



Kaynak: (TUIK, 2017)

Grafik 5’te görüldüğü üzere Türkiye’de 2017 verilerine göre özellikle 15-24 yaş grubu kesimde işsizlik oranı yüksek oranlardadır. 15-64 yaş grubu ebeveyn yaş grubu olduğu için bu grupta işsizlik oranı yüksek göstergelerde olduğu zaman ebeveynler çocuklarını iş hayatına yönlendirmektedirler.

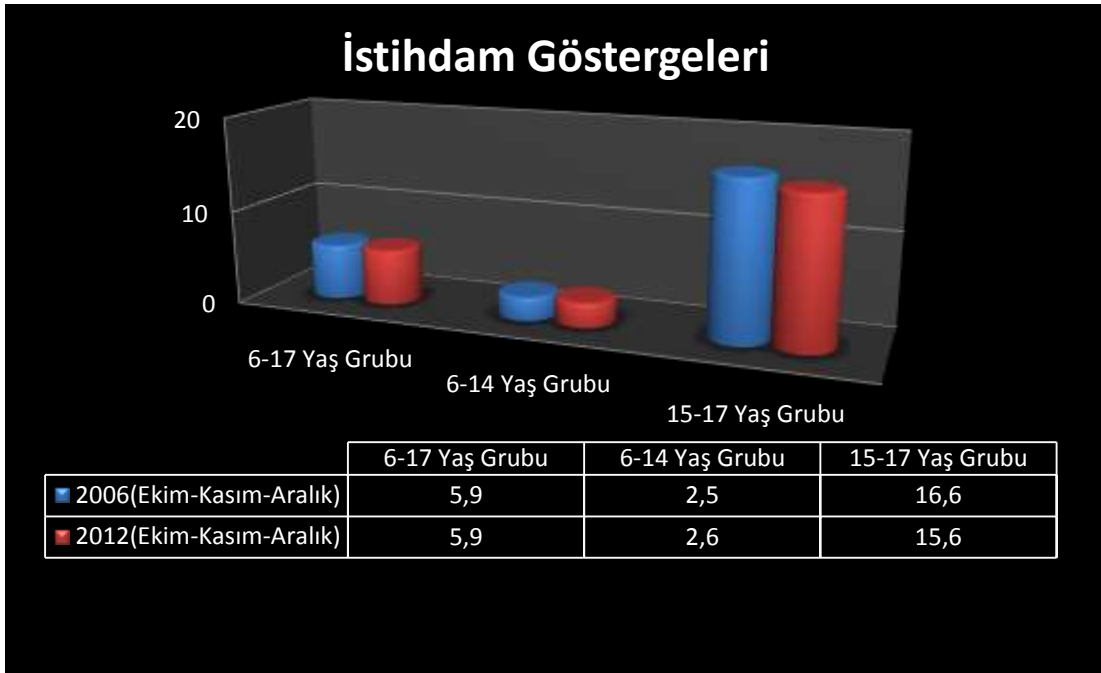
Grafik 6: Çocuk İş Gücü Anketi Sonuçları, 2013



Kaynak: (TUİK, 2013).

Grafik 6’da görüldüğü üzere 6-14 yaş grubunda istihdam edilen çocukların oranı %11’dir. 6-17 yaş grubu istihdam edilenlerin oranı %24 iken en fazla orana sahip olan grup %65 ile 15-17 yaş aralığındaki çocuklardır.

Grafik 7: Çocuk İstihdamı Göstergeleri(2006-2012)



Kaynak: (TUİK, 2013).

Grafik 7’de 2006 yılı Ekim-Kasım-Aralık ayları ve 2012 yılı Ekim-Kasım-Aralık aylarında istihdam edilen çocukların oranını göstermektedir. 2006 yılı ve 2012 yılları arasında 6-17 yaş grubu istihdam edilenlerde fark olmamıştır. 6-14 yaş grubunda 0.1’lik bir artış varken 15-17 yaş grubundaki istihdam edilen çocukların oranında 1 puanlık azalma meydana gelmiştir.

Tüm bu açıklamalardan göstergelerden sonra aslında Türkiye çocuk işçiliğine karşı önlemler almaya çalışmıştır. Örneğin Türkiye’nin 1992 yılında IPEC Programına katılan ülkelerden biri olması çocuk işçiliğine karşı önlem almaya çalıştığının göstergesidir. IPEC Programı çalışan çocukları korumayı, çocuk işçiliği sorunuyla mücadele etmeye ve hatta çocuk işçiliğine son vermeye çalışan bir programdır (ILO, 2017).

Son olarak IPEC Programı çerçevesinde ILO ve TÜİK arasında yapılan anlaşmalarla 1994, 1999 ve 2006 yıllarında çocuk iş gücünün tam anlamıyla niteliğini, gerekliliklerini ve boyutlarını ortaya koymak amacıyla ‘Hanehalkı Çocuk İş Gücü Anketleri’ yapılmıştır (ÇSGB, 2017). Türkiye çocuk istihdamını asgari düzeye indirmeyi hatta ve hatta yok etmeyi amaçlayan ülkelerdendir.

2.3.2. Çalışan Çocukların Çalışma Nedenleri

Çocukların çalışma nedenleri incelendiğinde 6-14 yaş çalışma grubu çağındaki çocukların yaklaşık %70’i aile bütçesine katkıda bulunmak ailenin ekonomik faaliyetlerine yardımcı olmak için iş yaşamında rol almaktadırlar. Bu durum kırsal bölgelerinde daha yüksek oranlarla kendini göstermektedir. Bunun sebebi ise kırsal bölgelerinde sektör daha çok tarıma dayalı olduğu için çocukların istihdam edilmeleri daha kolay olmaktadır.

Yaş grubu 15-17’ye yükseldiğinde çocuklar biraz daha yetişkinliğe yaklaştıkları için kendi ihtiyaçları ortaya çıkmaktadır. Bu yaş grubunda çalışan çocuklar içinde kent hayatında yaşayan çocukların kırsal hayatında yaşayanlara göre kendi ihtiyaçlarına göre çalışma oranları artmaktadır. Bunun nedeni ise kentteki yaşam olanakları, sosyal faaliyetler, ulaşım, gibi olguların daha maliyetli olmasıdır. Aynı zamanda kırsal yaşamda yaşayan bir gencin sosyal faaliyetleri sınırlı kalmakla birlikte

kentte yaşayan bir gencin sosyal faaliyetleri ile paralel olmamaktadır. Kent yaşamına alışkın bir bireyin henüz ergenlik döneminin ortasındayken sosyal faaliyetleri artış göstermekte olup aynı zamanda bu faaliyetlerde kendini tatmin etme düzeyi azaldıkça psikolojik problemlerde baş göstermektedir.

İş öğrenmek ve bir meslek sahibi olma oranı yine 15-17 yaş grubunda 6-14 yaş grubuna oranla artış meydana gelmektedir. Bu kategori içerisinde de kır ve kent ayrımı yapıldığında kentte bu oran kır ile kıyaslandığında yüksek olmaktadır. Bunun sebebi ise kır yaşamında gelişen sektör daha çok tarım sektörüdür. Kent yaşamında ise sektörler daha geniş olmaktadır. Örneğin; Konya Organize Sanayi Bölgesinde 16 yaşında istihdam edilen bir çocukla kırdaki tarımda çalıştırılan bir çocuğun meslek öğrenme nitelikleri bir değildir. Konya bölgesinde çalışan çocuk gerekli eğitimleri ve belgeleri tamamladıktan sonra kendine bir dükkan açıp, işini profesyonel olarak yapmaya başlayıp, kendi bünyesinde bir çok çalışan istihdam edip piyasadaki pastadan aldığı dilimi arttırıp etkin piyasada etkin bir işletmek olabilir. Kır yaşamında çalışan bir çocuğa oranla gelecek yaşamında kazanacağı ücretler daha yüksek olabilmektedir.

Tablo 6: Çocuk İş Gücü Anketi Sonuçları, 2012

Yaş Grubu ve Cinsiyet	Toplam	Hane Halkı Gelirine Katkıda Bulunmak	Hana Halkının Ekonomik Faaliyetine Yardımcı Olmak	İş Öğrenmek Meslek Sahibi Olmak	Ailenin İsteği	Kendi İhtiyaçlarını Karşılama	Diğer
Toplam	100	41,4	28,7	15,2	6	6,8	1,8
6-14	100	29,8	48,6	5,5	12	3,1	1
15-17	100	46,9	19	20	3	8,7	2,2
Kent	100	45,5	10,5	25,3	4,5	11	3
6-14	100	39,2	29,1	13,9	8,9	7,6	0
15-17	100	46,9	5,9	28,3	3,1	11,8	3,7
Kır	100	37,9	43,4	7,1	7,3	3,4	0,8
6-14	100	26,2	56,1	2,3	13,1	1,4	0,9
15-17	100	47	33,7	10,8	2,9	5	0,4

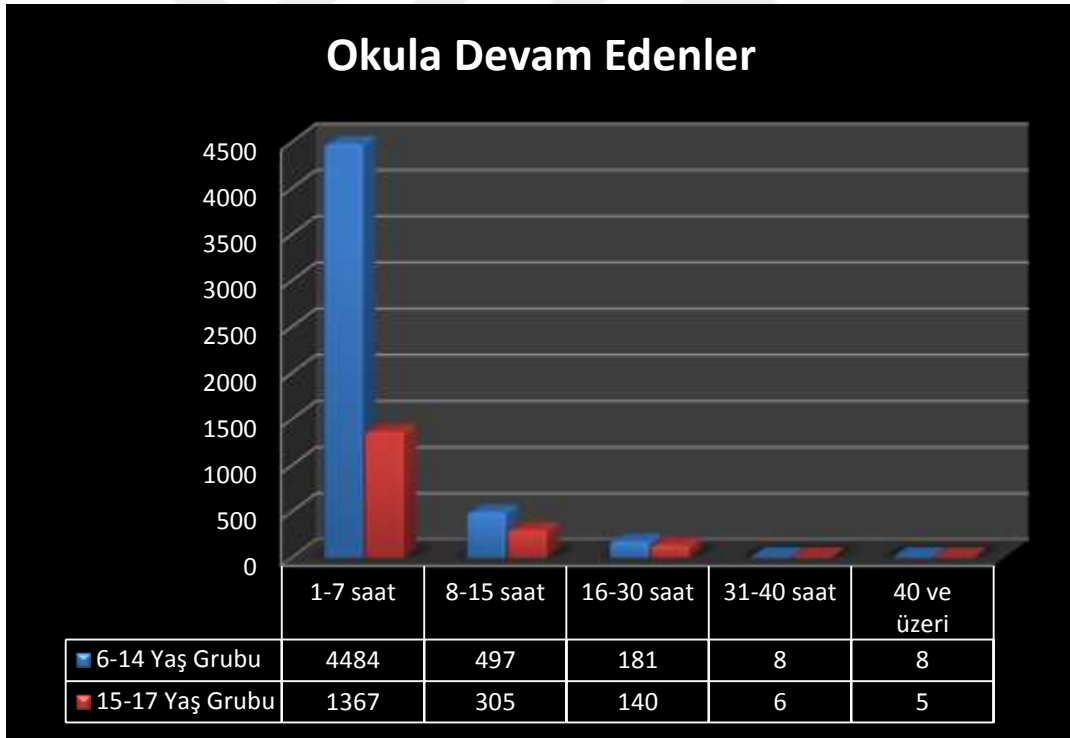
Kaynak: (TUİK, 2013).

Sonuç olarak ülkemizde çocuk istihdamı önlenmeye çalışılıyor ve bu çerçevede iş birlikleri, oluşumlar, toplantılar, konferanslar yapılmaktadır. Ama hala görüldüğü üzere istihdam edilen çocuk oranı bir hayli fazladır ve bu sorun ülkemizde hala önemini korumaktadır.

2.3.3. Çalışan Çocukların Eğitim Durumları

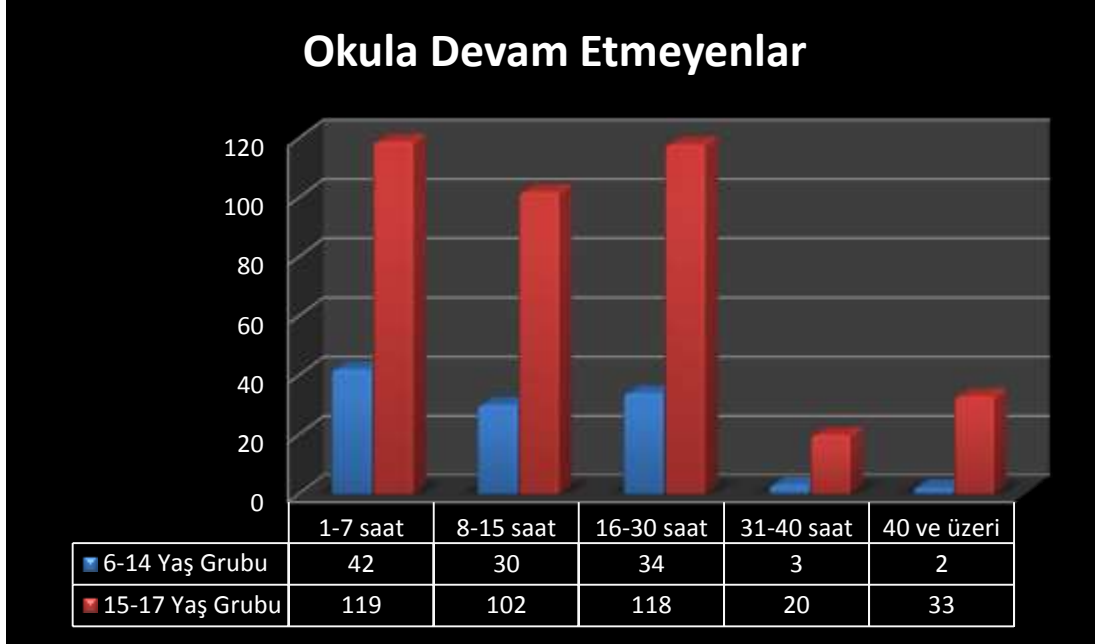
Grafik 8'e göre haftada 1-7 saat arası çalışan çocukların okula giden kişi sayısı ile 15-17 yaş arası okula giden kişi sayısı arasında yaklaşık 3100 kişi fark vardır. Saat olarak fazla çalışılmamasına rağmen yaş büyüdükçe çocukların okula gitme oranlarını azalmaktadır. Tabii ki çalışma süreleri artış gösterdikçe çocukların okula gitme oranları da düşüş göstermektedir. Küçük yaştaki bireylerin yoğun iş temposunda çalışması, sağlıksız beslenme koşulları ve düzensiz uyku, dinlenme sürelerinin var olması çocukların okula gitme olasılıklarını da düşürmektedir.

Grafik 8: Haftalık çalışma süresi ve Yaş durumuna Göre Okula Devam Eden Çocuklar(%), 2012



Kaynak: (TUİK, 2013).

Grafik 9: Haftalık Çalışma Süresi ve Yaş Durumuna Göre Okula Devam Etmeyen Çocuklar(%), 2012



Kaynak: (TUİK, 2013).

Grafik 9'a bakıldığı zaman yine 6-14 yaş grubundaki çocukların 15-17 yaş grubundaki çocuklara oranla okula devam etmeme durumu daha azdır. Yaş grubu büyümeye gösterdikçe okula devam etmeme durumu artış göstermektedir. Aynı zamanda yaş grubu ile doğru orantılı olarak çalışma saatleri artış gösterdiği zaman çocukların okula devam etmeme durumları da artış göstermektedir.

Tablo 7: Yaş Grubu ve Nedene Göre Okula Gitmeyen Çocuklar(%), 2012

Yaş Grubu	Süregelen Bir Hastalığının Olması	Okul Olmaması veya Çok Uzak Olması	Okul Masraflarını Karşılayamaması	Ailenin Okula Gitmeye İzin Vermemesi	Okula İlgi Duyulmaması	Okul Yerine Meslek Öğrenilmesini İstenmesi	Yaş Küçüklüğü
6-14	72	15	64	27	38	2	35
15-17	66	36	189	92	380	20	-

Kaynak: (TUİK, 2013).

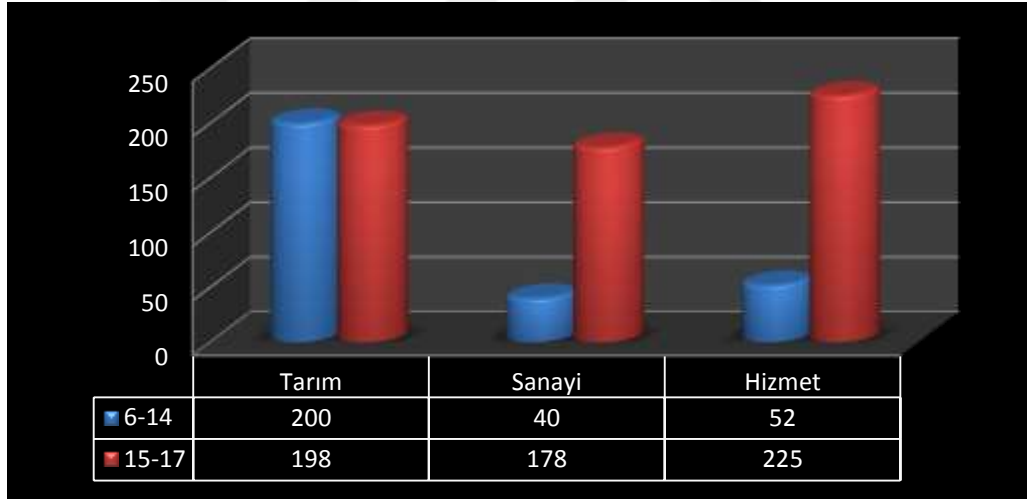
Tablo 7’de çocukların yaş gruplarına göre neden okula gitmedikleri verilmiştir. Aslında tüm gerekçeler incelendiğinde 15-17 yaş grubundaki çocukların okula gitme oranlarının 6-14 yaş gruplarındaki çocuklardan daha fazla olduğu görülmektedir. En yüksek farklılıklar ise okulun masraflarının karşılanamaması, okula olan isteksizlik ve ailenin izin vermemi nedenlerinde görülmektedir. Tabi ki ilkokula giden bir çocukla lisede öğrenim gören bir çocuğun aileye olan maddi külfeti aynı değildir.

Öğrenim seviyesi artış gösterdikçe maddi külfette artış gösterecektir. Aynı zamanda ailenin izin vermemesi durumu ise 6-14 yaş grubundaki çocuğun ücret olarak yüksek meblalar alması pek olanaklı değildir. Ama 15-17 yaş grubundaki çocuklar 6-14 yaş grubundaki çocuklara oranla biraz daha yüksek ücretlerde çalışabilirler. Hal böyle olunca da aileler 15-17 yaş grubundaki çocukları okula göndermektense hanehalkı ekonomik faaliyetlerine katkı sağlaması açısından iş yaşamında çalışmasını isteyebilirler. Okula ilgi duyulmaması sebebinde yine 15-17 yaş grubu çok büyük farkla okula devam etmemektedir. 6-14 yaş grubuna oranla 15-17 yaş grubu ergenliğe biraz daha yakın gruptur. Psikolojik ve sosyal durumları küçük yaş grubuna göre farklılıklar arz edebilmektedir. Özentilikler ve kendine güven 15-17 yaş grubunda fazlalaşabilmektedir. Bunun sonucunda ise bu grupta yer alan çocuklar aslında okulun onlara katkısı olmadığını para kazanmanın hayati önem taşıdığını düşünerek okula olan ilgilerini azaltabilirler.

2.3.4. Çalışan Çocukların Sektörlerdeki Dağılımı

Faaliyet kollarına göre çocuk istihdamına bakıldığında zaman zaman tarım sektörünün fazla olduğu görülmektedir. Özellikle 6-14 yaş grubu çocuklar için çalışma alanları tarım sektöründe daha fazladır. Çünkü tarım sektörü herhangi bir eğitim, beceri, kabiliyet, sosyallik gerektirmeyen sektördür. Kırsal yaşantısında hakimiyeti fazla olan sektör yine tarım sektörüdür. Sanayi sektörüne bakıldığında zaman zaman yine 6-14 yaş grubu az sayıda istihdam edilirken 15-17 yaş grubu daha fazla sayıda istihdam edilmektedir. Güç gerektiren bu sektörde küçük yaş grubunda çocukların çalışmaları işletmelerin talepleri arasında yer almamaktadır. Hizmet sektöründe ise yine 15-17 yaş grubunun payı en yüksek olan paydır.

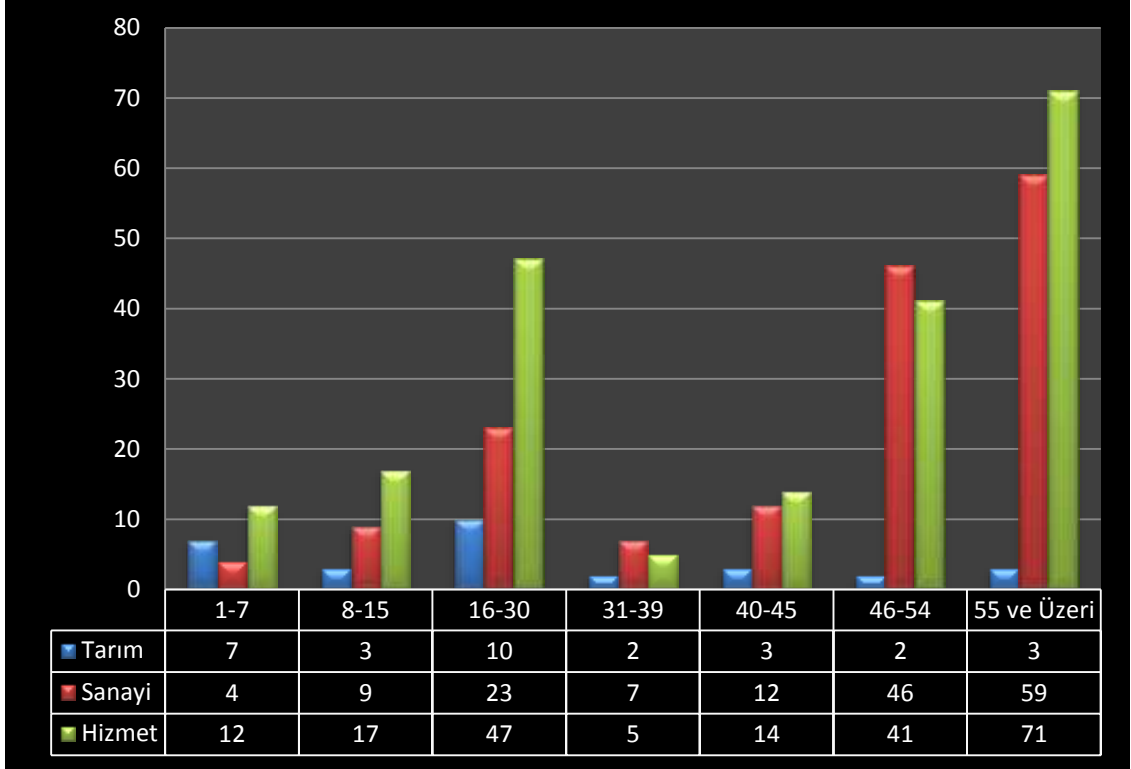
Grafik 10: Yaş Grubu ve Faaliyet Koluna Göre Ekonomik Faaliyetlerde Çalışan Çocuklar(%),2012



Kaynak: (TUİK, 2013).

Sanayi devrimine kadar sadece tarım alanında bir girdi olarak kullanılan çocuk işgücü, sanayileşmenin yaygınlaşması ile birlikte ekonomilerde daha yoğun olarak görülmeye başlanmıştır (Basu, 1999).

Grafik 11: Fiili Çalışma Süresi ve Faaliyet Koluna Göre Ekonomik Faaliyetlerde Çalışan Çocuklar(%), 2012



Kaynak: (TUİK, 2013).

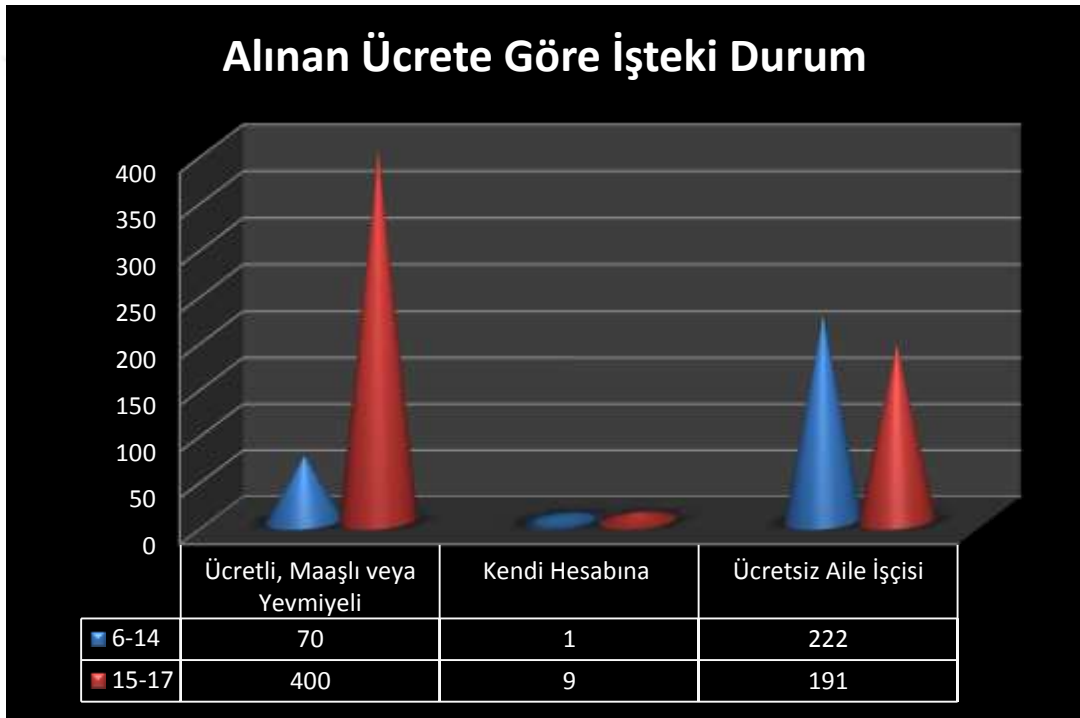
Grafik 11’de çalışma saatlerine göre çocukların hangi sektörlerde istihdam edildiği gösterilmektedir. İncelendiğinde en çok hizmet sektöründe çocukların uzun saatler istihdam edildiği görülmektedir. En az istihdam ise tarım sektöründen gerçekleşmektedir. Bunun sebebi ise tarım sektöründe iş saatlerinin belirli saatlerle mecburi sınırlamalarının getirilmesidir. Sanayi sektörü ise tarım ve hizmet sektörüne göre orta seviyelerde istihdam sağlamaktadır. Bunun sebebi de işletme sahiplerine ilişkin uygulanan çalışma saatleri konusundaki yasal düzenlemelerdir.

2.3.5. Çalışan Çocukların İş Yerlerindeki Durumları

Grafik 12’ye göre istihdam edilen çocukların işyerlerindeki durumunu göstermektedir. Tabloya göre hem 6-14 yaş grubu çalışan çocuklar için hem de 15-17 yaş grubu çalışan çocuklar için en yüksek oran ücretsiz aile işçisi kısmıdır. Ücretsiz

aile işçisi istihdamı her iki yaş grubu içinde fazladır. Bunun nedeni ise ailelerin çok fazla prosedür uygulamaya gerek kalmadan çocuklarını işçi olarak bile göstermeden kendi işlerinde istihdam etmeleridir. Bu kısım daha çok tarım sektörüne bağlı olabilir. Çünkü tarım sektöründen çocuk işçiliği hem daha yaygın olmakla birlikte hem de tarım sektöründe çocuk çalıştırmak hukuki açıdan diğer sektörlerle oranla daha kolaydır.

Grafik 12: Yaş Grubu ve İşteki Faaliyetine Göre Ekonomik Faaliyetlerde Çalışan Çocuklar(%), 2012

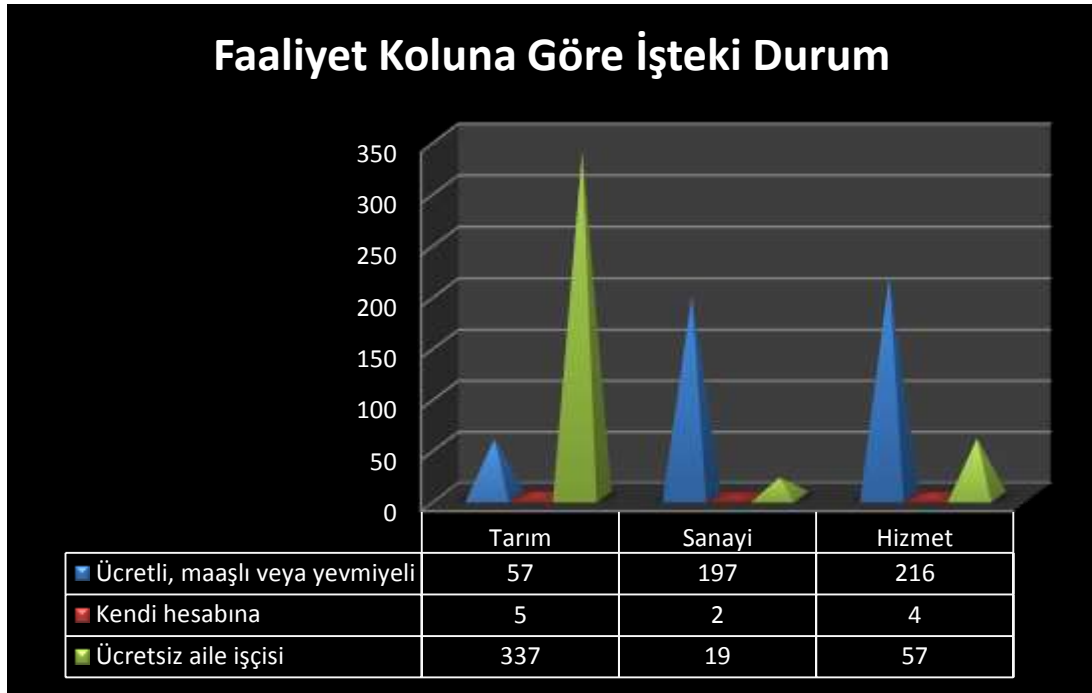


Kaynak: (TUİK, 2013).

Ücretli ve yevmiyeli çalışan çocuklar grubunda ise yine 15-17 yaş aralığı oldukça fazla iken 6-14 yaş aralığı çok yüksek rakamlarda değildir. Bunun sebebi ücretli, maaşlı veya yevmiyeli bir işçi çalıştıran şirket karşılığında fazla emek istemektedir. 6-14 yaş grubundaki çocuklar onlar için talep dışı bir iş gücüdür. Bu yaşlardaki çocuklar 15-17 yaş grubundaki çocuklara göre gelişimleri hem fiziksel hem zihinsel hem de ruhsal olarak daha zayıftır. Bu durumda işletmelerin işine gelmemektedir ve bu yaş grubuna talepleri az olmaktadır.

Tabloda kendi hesabına çalışma oranı ise tüm çalışma oranları içerisindeki en düşük paya sahip olan kesimdir. 6-14 yaş grubunda kendi hesabına çalışanlar tabii ki 15-17 yaş grubuna oranla çok daha düşük seviyelerde kalmaktadır. Bunun sebebi ise kendi hesabına çalışma olgusunda çalışanların yaşlarının iş için çok küçük olmasıdır.

Grafik 13: İşteki Durum ve Faaliyet Koluna Göre Ekonomik Faaliyetlerde Çalışan Çocuklar(%), 2012



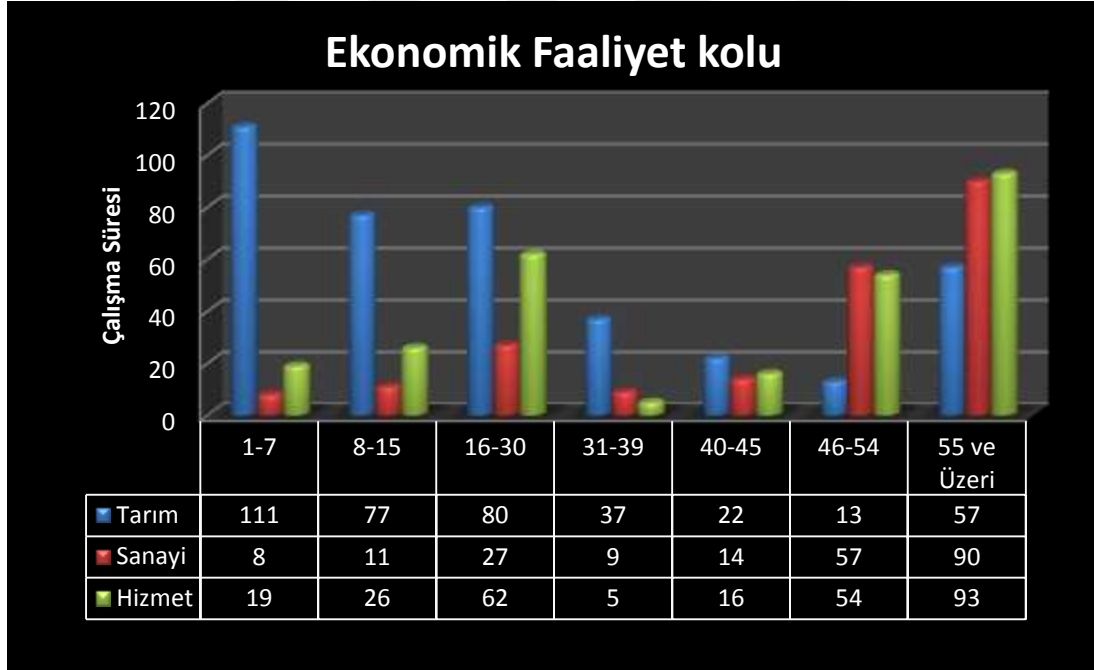
Kaynak: (TUİK, 2013).

Konunun en başında anlatılan durumlar yukarıdaki grafikte net bir şekilde görülmektedir. Ücretli, maaşlı veya yevmiyeli olarak çalışan çocuklar en çok hizmet sektöründe istihdam edilmektedirler. Kendi hesabına çalışanların oranı üç sektörde de minimum seviyededir. Ücretsiz aile işçisi olarak çalışma gösteren grup içerisinde ise en yüksek pay tarım sektöründedir. Bunun sebebi ise tarım sektöründe aile geleneklerine bağlı kalınıp aile yanında çalışılması ve tarım sektöründe diğer sektörlerle oranla daha kolay prosedürlerle iş gücü istihdam edilmesidir.

2.3.6. Çalışan Çocukların Çalışma Süreleri

Grafik 14’de çalışan çocukların ekonomik faaliyet koluna göre çalışma sürelerini göstermektedir. Tabloya göre çalışma süresi en fazla olan faaliyet grubu tarım sektörüdür. Bunun sebebi ise tarım sektöründe istihdam edilen çocuklara karşı diğer sektörlerde oranla yasal uygulamaların daha kısıtlı kalmasıdır. Çünkü tarım sektöründe istihdam edilen çocuklar genellikle aile yanında ücretsiz işçi konumundadırlar. Bu sebepten çalışma süreleri diğer sektörlerde oranla daha yüksek olmakta ve yasal yaptırımlarının düzenli olmaması da bu sektörün çalışma sürelerindeki payını arttırmaktadır.

Grafik 14: Fiili Çalışma Süresi ve Faaliyet Koluna Göre Ekonomik Faaliyetlerde Çalışan Çocuklar(%), 2012



Kaynak: (TUİK, 2013).

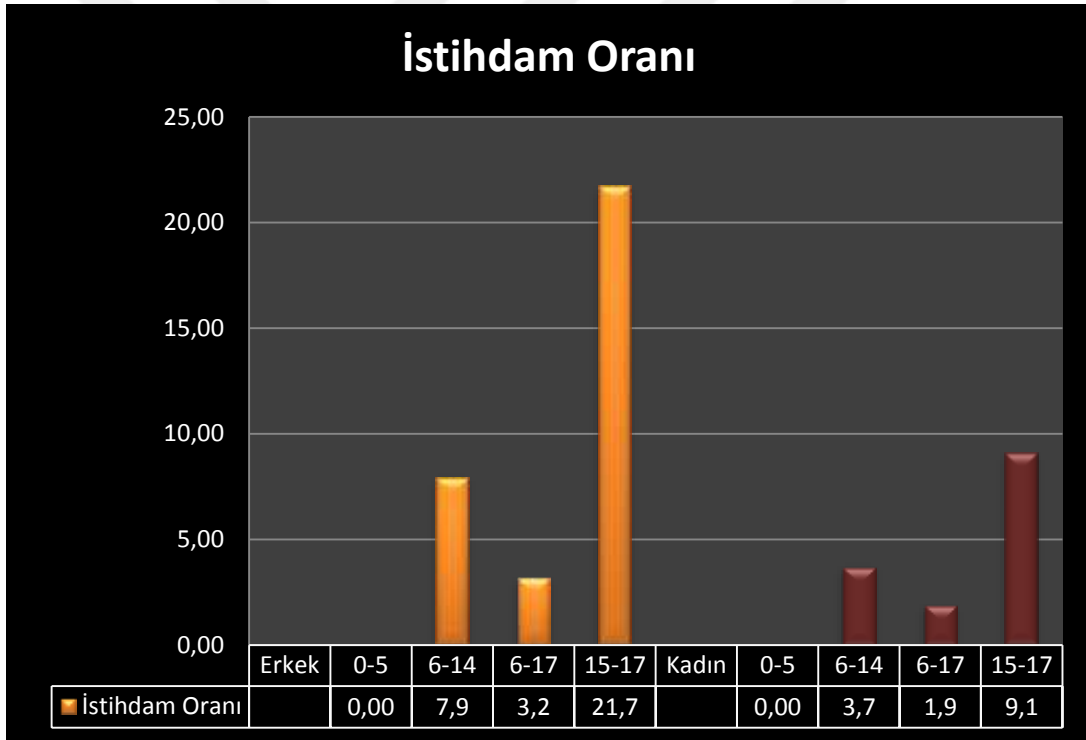
Hizmet ve sanayi sektörüne bakıldığında ise hizmet sektöründe çalışan çocuklar sanayi sektöründe çalışan çocuklara göre daha fazla çalışmaktadırlar. Bunun sebebi ise sanayi sektöründeki işletmelerin yasal yaptırımlara biraz daha diğer sektörlerde oranla bağlı kaldıkları içindir.

Çocuk istihdamı toplumumuzda önemli bir sorun teşkil ederken, bunun üzerine çocukların birde uzun saatler çalıştırılmaları daha büyük riskler oluşturmaktadır. Uzun süre çalışmaları iş kazalarına neden olabileceği gibi çocukları bu uzun zaman dilimleri hem fiziksel hem zihinsel hem de ruhsal olarak etkilemektedir (Karabulut, 1996).

2.3.7. Çalışan Çocukların Cinsiyet Dağılımı

Grafik 15'te yaş grubu ve cinsiyete göre istihdam edilen çocukların oranlarını göstermektedir. Tabloya bakıldığında erkek çocukların istihdamı genel olarak kız çocuklarının istihdamından daha fazla oranlarda olduğu görülmektedir.

Grafik 15: Yaş Grubu ve Cinsiyete Göre İstihdam Edilen Çocuklar(%), 2012

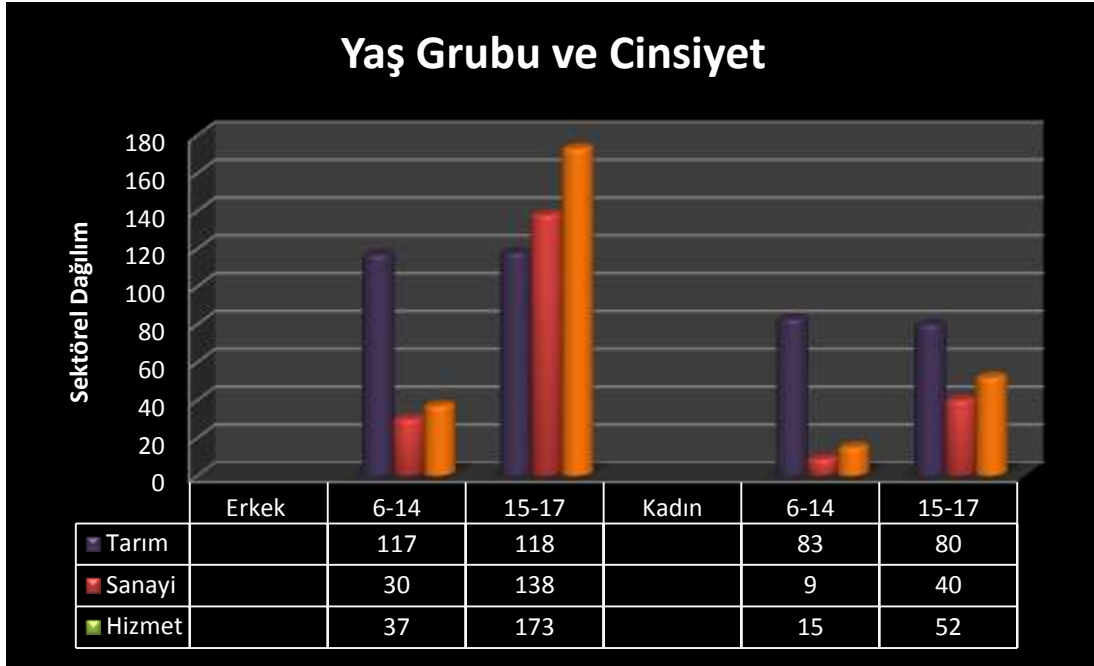


Kaynak: (TUIK, 2013).

6-14 yaş grubunda erkek çocuklarının istihdam oranı 7,9 iken kız çocuklarının istihdam oranı 3,7'dir. İstihdam oranları neredeyse kız çocuklarında yarı yarıya düşüş yaşamaktadır. En büyük farklılık ise 15-17 yaş grubunda istihdam edilen çocuklardadır. 15-17 yaş grubunda istihdam edilen erkek çocuklarının oranı 21,7

iken kız çocuklarının oranı 9,1'dir. Bu yaş grupları cinsiyet açısından karşılaştırıldığında yarıdan fazla düşüş yaşanmaktadır.

Grafik 16: Yaş Grubu, Cinsiyet ve Faaliyet Koluna Göre Ekonomik Faaliyetlerde Çalışan Çocuklar(%), 2012



Kaynak: (TUİK, 2013).

Grafik 16'da yaş grubu, cinsiyet ve faaliyet koluna göre istihdam edilen çocukların oranını göstermektedir. Grafiğe bakıldığı zaman tarım sektörü her iki yaş grubunda da fazla olmakla birlikte yine erkek çocuklarının istihdam oranı kız çocuklarının istihdam oranından fazladır. Kız çocuklarının tarım sektöründeki istihdam oranına bakıldığı zaman 6-14 yaş grubu çocuklar 15-17 yaş grubundaki çocuklara göre daha çok istihdam edilmektedir. Bunun sebebi ise 15-17 yaş grubundaki çocukların genelde erken yaşta evlenmelerinden kaynaklanmaktadır.

Sanayi sektörüne bakıldığı zaman ise 6-14 yaş grubu erkek çocukların oranı 15-17 yaş grubu erkek çocuklara göre daha düşüktür. Bunun sebebi ise; ağır iş koşullarında küçük yaştaki çocukların faaliyet gösterememesidir. 15-17 yaş grubu 6-14 yaş grubuna oranla biraz daha hem fiziksel hem de zihinsel olarak daha iyidirler.

Kız çocuklarının sanayi sektöründeki istihdamı ise geleneksel aile yapısı anlayışından dolayı erkek çocuklarına oranla çok düşüktür.

Hizmet sektöründe ise yine kız çocukları erkek çocuklarına göre çok daha az istihdam edilmektedirler. Sonuç olarak istihdam edilen çocukların oranı yine yüksektir. Ama cinsiyet karşılaştırılması yapıldığı zaman kız çocukları Türk toplum yapısı anlayışı gereği daha az istihdam edilmektedirler.

2.4. ÇOCUK İSTİHDAMININ SONUÇLARI

Diğer bölümlerde çocuk istihdamı, nedenleri, etkileri anlatıldıktan sonra son bölümde sıra çocuk istihdamının sonuçlarına gelmiştir. Çocuk istihdamının çocuklar üzerindeki genellikle olumsuz sonuçlarından bahsedilmiştir. Çocukların bu durumdan hem fiziksel hem zihinsel etkilenmeleri anlatılmıştır. Çocuk istihdamının belki de en önemli sonucu olan istihdamın çocuklar üzerinde yarattığı psikolojik yıkımlardan bahsedilmiştir.

2.4.1. Çalışan Çocukların Genel Sağlık Durumu

Çalışan çocukların genel sağlık durumu çalışmayan çocukların sağlık durumuna göre tabii ki kötü seviyelerdedir. Küçük yaştaki çocukların gerekli miktarda uykuya ve gerekli miktarda beslenmeye ihtiyaçları vardır. Gelişim evresinde olan çocukların düzenli olarak yemeleri gereken gıda maddeleri vardır. Düzenli uyku ve dinlenmeye ihtiyacı olan bu çocuklar iş hayatına girdiğinde bu imkanların bir çoğundan mahrum kalmakta olup gelişimlerini istenilen düzeyde tamamlayamamaktadırlar. Bu durum ise küçük yaştaki çocukları çok çeşitli birçok hastalığa sürüklemektedir.

Aynı zamanda eğer ki bir çocuğun doğuştan gelen hastalığı mevcutsa bu çocuğun hastalığı iş yaşamındaki elverişsiz koşullar yüzünden hat safhaya ulaşma riskiyle karşı karşıya kalmaktadır. Aslında yetişkin insanların yapabileceği gereken işleri çocukların yapması veya çocuklara yaptırılması çocukların sağlığı ve gelişimi açısından ciddi tehlikeler arz edebilmektedir. Yapılan araştırmalarda okula sürekli

devam eden çocuklarla iş hayatında bulunan çocuklar karşılaştırıldığında göğüs, adale, baş ve karın ağrısı, yüksek ateş ve baş dönmeleri gibi rahatsızlıkların iş yaşamında bulunan çocuklarda daha fazla ve sık görüldüğü tespit edilmiştir (Sosyalhizmetuzmanı, 2017).

Çocukların genel sağlık durumları sektörden sektöre de farklılıklar arz etmektedir. Örneğin; bir maden ocağında çalıştırılan ayakkabı boyacılığı yapan çocuğun sağlık durumları aynı olmamaktadır. Maden ocağında çalışan bir çocuk bedensel gelişimini henüz tamamlamadığı için nefes darlığı, kalp yetmezliği ve akciğer kanseri gibi hastalıklara yakalanma riski çok daha yüksektir.

Tüm bu açıklamalardan sonra Türkiye’de çocuk işçiliği önlenmeye çalışılmaktadır. Ama hala çocuk istihdamı çok büyük sorunlar teşkil etmektedir. Bu konuda genel sağlık uzmanları, iş sağlığı uzmanları yetiştirilmektedir. Bu ekipler kayıtlı çalışan çocuklar hakkında kontroller incelemelerde bulunmaktadır ama bunlarda yetersiz kalmaktadır. Aynı zamanda çocuk işçiliği raporları iş yerlerine kayıtlı çocuklar için elde edilen verilerdir. Kayıtlı olmayan kayıt dışı istihdam edilen birçok çocuk ülkemizde istihdam edilmektedir.

2.4.2. Çalışan Çocukların Psikolojik Gelişimi

Çalışan çocukların psikolojik gelişimine bakıldığı zaman ise tabii ki çalışmayan çocuklara oranla büyük problemlere rastlanabilir. Hanehalkı bireyleri hayatlarını devam ettirebilmek için çocuklarını iş yaşamına sürüklemiş bulduklarından dolayı çalışan çocuklar ilk olarak anne ve babalarına olan güvenlerini kaybetmektedirler. Toplum tarafından dışlanmış hissi ile gelişimlerini tamamlamaktadırlar. Omuzlarına yüklenen yük nedeniyle erken yaşta çok fazla sorumluluk bilinciyle baş başa kalıp başaramama korkusuna kapılmaktadırlar.

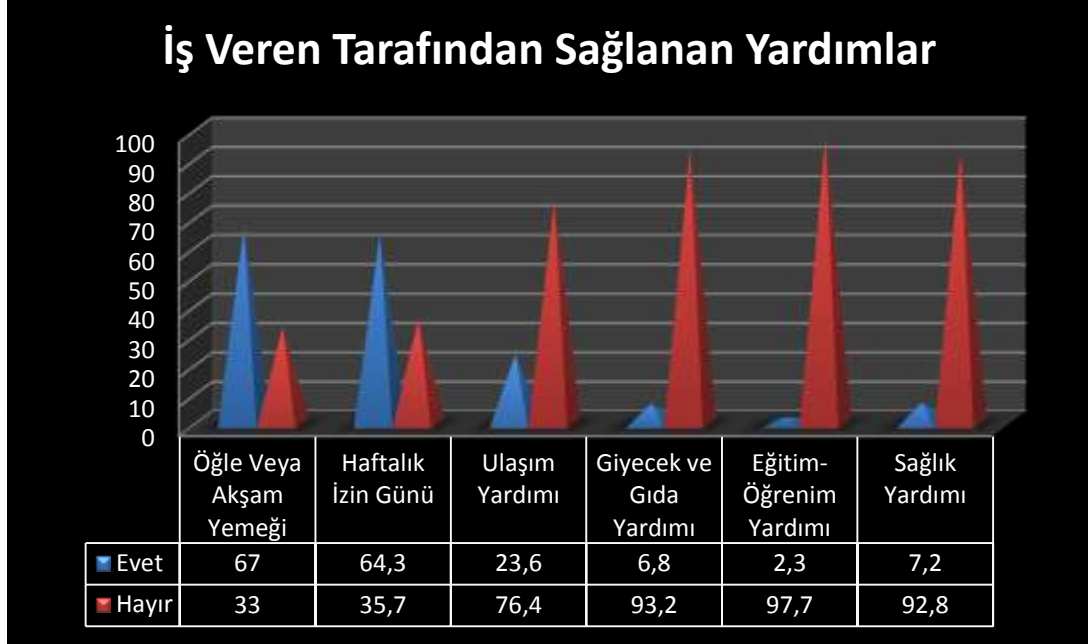
Çalışan çocuklar çocukluk evrelerini yaşitlarına göre tamamlayamamaktadırlar. Yaşitları gibi olması gereken zamanda ve olması gereken yaşta hayatın tanıda varamayıp onlar gibi olamadıkları için kendilerini toplumdan dışlanmış hissine kapılmaktadırlar.

Yapılan araştırmalara göre çalışan çocukların sigara gibi bağımlılık yapan maddelere başlama yaşları çalışmayan çocuklara oranla %39 daha fazladır (TUIK, 2017). Görüldüğü üzere çalışan çocuklar hem toplumda kendilerini dışlanmış gibi görmektedirler ve madde bağımlılığına çok daha erken yaşlarda başlamaktadırlar.

2.4.3. alışan ocukların İş Sağlığı ve Güvenliği

Grafik 17’de çalışan çocuklara işverenler tarafından sağlanan yardımları ve çalışılan iş yerindeki olumsuz koşulları göstermektedir. Grafikte görüldüğü üzere birçok işverenin genelde sağladığı yardımlar öğle veya akşam yemeği ve haftalık izindir. Bu sağlanan faydalarda maksimum seviyede olmamakla birlikte oranı yine de düşük seyirlerdedir. Grafikte görüldüğü üzere en az yardım eğitim alanında yapılmaktadır. Eğitim alanında yapılan yardım 2,3 oranında olup oldukça düşük seviyededir. ocuk işçi alıştırılmasına rağmen sağlık hizmetleri hat safhada olması gerekirken sağlık hizmetleri 3. En düşük sağlanan yardımdır. Yasal düzenlemelerin yetersiz boyutta olması işverenler açısından bir fırsata dönüşmüş ve buna karşılık maliyet getiren olanaklar ocuk işçilere sağlanmamaktadır. Tüm aıklarımın sonucunda ülkemizde ocuk işçiliği konusunda önlemler alınmaya çalışılmaktadır fakat henüz çok bir ilerleme kaydedilmemiştir. Çocukların hayatı işverenler açısından okta önemli olmayıp çocukları smrp maliyetlerini minimize etmeye çalışan bir işveren toplumu mevcuttur.

Grafik 17: İş Veren Tarafından Sağlanan Yardımlar ve Çalışılan İş Yerindeki Olumsuz Koşullar(%), 2012



Kaynak: (TÜİK, 2013).

2.5. DÜNYA'DA ÇOCUK İSTİHDAMI

Tarihsel süreçlere bakıldığında çocukların çalıştırılmasının sadece günümüze özgü bir uygulama olmadığı, bu olgunun çok eskilere dayandığı görülmektedir. Nitekim, sanayileşmenin başlangıcından önce tarıma dayalı yaşam ve geçim biçimlerinin hakim olduğu dönemde, çocukların aile ya da akraba işlerinde çalıştırılmaları pek çok kültür için doğal ve yaygın bir uygulamaydı. Şu an ki dönemde, bir yandan çocuklar, akraba ya da tanıdıklarının gözetim ve denetimi altında fazla yıpratılmadan çalıştırılırken bir yandan da toplumsal sistemin kuralları çocuk ve gençlere aktarılmaktaydı. Bu dönemde çağdaş anlamda uzmanlaşmış bir kurum halinde örgütlenmiş bir niteliğe sahip olmayan eğitimi daha ziyade, aile ve iş çevresi içinde yapılmaktaydı. Bir mesleği öğrenmek tümüyle tecrübeye bağlı olarak gerçekleştirilmektedir (Özener & Duyar, 2003). Çocuğun çalışma hayatında yer alması, işle ilgili bilgi ve becerilerin aileden çocuğa aktarılmasının temel bir aracıdır (Karataş, 1993).

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) hazırladığı çocuk işçilik raporuna göre, Dünyada 246 milyon çocuk işçi bulunurken, her altı çocuktan biri çalışmaktadır. 5 ve 17 yaşları arasında dünya genelinde 218 milyon çocuk istihdam edilmektedir. Bunların arasında 152 milyon çocuk emeği mağduru; 73 milyonu, tehlikeli çocuk işçiliğinde çalışmaktadır.

Dünyada en çok çocuk işçi kullanılan bölgelerin başında, Asya Pasifik ülkeleri, 5-14 yaş arasında 127 milyon çocuk işçi ile birinci sırada yer alıyor. Toplam sayının yüzde 60'ına karşılık gelen bu miktarı, 48 milyon ve yüzde 23'lük bir oranla Güney Sahra ülkeleri izliyor. Latin Amerika ve Karayipler 17.4 milyon ve yüzde 8 ile üçüncü, Ortadoğu ülkeleri ve Kuzey Afrika ise 13.6 milyon ve yüzde 6 ile dördüncü. Doğu Avrupa ülkelerinde de 2.4 milyon çocuk işçi olarak kullanılırken, gelişmiş ülkelerde çalışan çocuk işçi sayısı 2.5 milyon ve yüzde 1'lik bir orana karşılık geliyor.

Yaygınlığı açısından, 5 çocuktan 1'i Afrika'da % 19.6'sı diğer bölgelerde (yaygınlık %3 ile %7 arasındadır). Amerika % 5.3, Arap Devletleri % 2.9, Asya ve Pasifik % 7.4 Avrupa ve Orta Asya % 4.1'dir. 152 milyon çocuğun kurbanı olan çocukların neredeyse yarısı 5-11 yaşları arasındadır.

42 milyon çocuk (% 28)'i 12-14 yaşındadır; ve 37 milyon çocuk ise; (% 24) 15-17 yaşındadır. Tehlikeli çocuk emeği 15-17 yaş arasında en yaygındır. Bununla birlikte, tehlikeli çocuk işçiliğinin (19 milyonun) dörtte birini 12 yaşından küçük çocuklar oluşturmaktadır.

Çocuk işçiliğindeki tüm çocukların % 58'i ve tehlikeli işlerde çalışan çocukların % 62'si erkektir. Erkekler, kız işçiliğinden kızlara göre daha büyük bir riskle karşı karşıya kalmaktadırlar ancak; bu aynı zamanda kız çocuklarının çalışmalarının, özellikle evde çocuk işçiliğinde daha az raporlanmasının bir yansıması olabilir.

Resmi sektörlerde bazı seviyelerde çocuk işgücü yasal yollarla kontrol edilebilmektedir. Ancak çocuk işgücünün çoğunluğu denetlenemeyen kırsal bölgelerde ve resmi olmayan sektörlerde yoğunlaşmaktadır (Siddiqi, 1993).

Çocuk işçiliği öncelikli olarak tarım, balıkçılık, ormancılık, hayvan yetiştiriciliği ve su ürünleri yetiştiriciliği olarak yoğunlaşmıştır. Çocuk işçiliğinin %71'i hem geçimlik hem de ticari çiftçiliği kapsar; % 17'si Hizmetleri; ve Sanayi sektörünü %12 si ise madenciliktir. Bazı ülkelerde, uluslararası ticareti yapılan kakao, kahve, pamuk, çay ve kauçuk gibi birçok tarım ürününün yetiştirilmesinde çocukların ciddi bir oranı oluşturduğunda Kenya, Brezilya ve Meksika'da 15 yaşın altındaki çocukların, toplam işgücünün yüzde 25-30'unu oluşturması da önemli bulgular arasında yer almaktadır.

Çocuk işçiliğinin yaygın olduğu kalkınmakta olan ülkelerde yapılan araştırmalarda, çalışan çocukların yüzde 70'i ilk bakışta zararlı görünmeyebilen ancak bir çocuk için tehlikeli ve zararlı olan tarım, balıkçılık ve ormancılıkta kullanıyor. Yine yüzde 8'i el işçiliği, satıcılık, turizm işçiliği, yüzde 7'si ev hizmetleri, yüzde 4'ü taşımacılık, depolama, yüzde 3'ü de imalat, maden ve taş ocakları gibi zararı ve tehlikesi açıkça görülen işlerde çalışıyor (ILO, 2018).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÇOCUK İSTİHDAMI İLE İLGİLİ YASAL DÜZENLEMELER VE IPEC PROGRAMI

Üçüncü bölümde çocuk istihdamı ile ilgili yasal düzenlemeler ve çocuk işçileri korumaya yönelik uluslararası bir program olan IPEC programından bahsedilmektedir. Çocuk yaşta iş hayatında bulunan çocukları korumaya yönelik birçok yasa bulunmaktadır. Bu bölümde bu yasalar üzerinde durulmaktadır. Aynı zamanda çocuk işçiliği Dünya üzerinde önemli bir problem olarak nitelendirilmektedir. Bu sorunu orta vadede birazda olsa aşmak çocuk işçilerin haklarını korumak adına oluşturulan IPEC programından bahsedilmektedir.

3.1. ÇOCUK İSTİHDAMI İLE İLGİLİ YASAL DÜZENLEMELER

Gün geçtikçe küreselleşen dünyamızda güçlünün güçsüzü ezme ve sömürme yarışı da artış göstermektedir. Aslında çocuk istihdamı da bir nebze bir sömürü olarak nitelendirilebilir. Küçük bedenlerin küçücük yaşta iş yaşamında rol almaları zorlanmaktadır. Çevresel baskılarla iş hayatında rol alan bu çocukların kanunlar ve yasalarla korunmaya ihtiyacı vardır. Üçüncü bölümün birinci kısmında da çocuk işgücünü korumaya yönelik yasalar anlatılmaktadır.

3.1.1. Anayasa

4857 sayılı iş kanununa göre 18 yaşından küçükler çocuk ve genç işçi olarak 2'ye ayrılır. Genç işçi 15 yaşını tamamlamış 18 yaşını bitirmemiş kişilerdir. Çocuk işçi ise 14 yaşını bitirmiş 15 yaşını doldurmamış ve ilköğretimini tamamlamış kişi olarak tanımlanmıştır (Sümer, 2014) .

Bu şekilde iş kanununda tanımlanan çocuk ve genç işçiler anayasamızda belirli kurallar ve kanunlarla koruma altına alınmıştır. 1982 anayasasının 18. maddesinde “ Hiç kimse zorla çalıştırılmaz. Angarya yasaktır” hükmü yer almaktadır. Çalışan

çocuk ve gençler zorla çalıştırılmaz. Bu kanunda yazan hak tüm vatandaşlar için geçerli olmakla birlikte çocuk ve gençler aile baskılarıyla zorla alıkoyulup çalıştırılmaz.

1982 anayasasının 42 maddesine göre “Kimse eğitim ve öğrenim hakkından yoksun bırakılmaz. Öğrenim hakkının kapsamı kanunla tespit edilir ve düzenlenir” hükmü yer almaktadır. İş yaşamında aktif bir şekilde yer alan çocuk ve genç işçilerin eğitim hakkı kanunlarla koruma altına alınmıştır. Çalışılan sektör, aile baskıları veya çalışma yaşamındaki patron rolündeki kişiler çocuk ve genç işçilerin eğitim haklarına sınırlama getiremez veya eğitim hakkından bu kişileri yoksun bırakamaz. Aksi halde kanunlarla tespiti mümkündür.

1982 anayasasının 50. maddesine göre “ Kimse yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar” hükmü yer almaktadır. Çocuk ve genç işçiler aktif olarak rol aldıkları iş sahasında fiziksel olarak o işe uygun değilse çalıştırılmazlar. Yine aynı şekilde cinsiyet açısından iş yaşamında uygun bulunmayan alanlarda çocuklar çalıştırılmaz. Çocukların bu hakları anayasamızda koruma altına alınmıştır (Anayasa Mahkemesi, 2017).

3.1.2. 4857 Sayılı İş Kanunu

4857 sayılı iş kanunu; işçi ve işverenlerin çalışma hayatında birbirlerine karşı olan görev ve sorumluluklarını düzenlemek amacıyla 2003 yılında yürürlüğe girmiştir (Sümer, 2014). Kanunla ilgili yıllar itibariyle kanun üzerinde değişimler ve yenilikler meydana gelmiştir. 4857 sayılı iş kanununda çocuk ve genç işçilerin hakları da koruma altına alınmıştır. İşe başlama yaşına ilişkin kanun, izin zamanlarıyla ilişkili madde, çalıştırılma sürelerine ilişkin kanunlar 4857 sayılı iş kanununun maddeleri içerisinde yer almaktadır.

Madde 71: On beş yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır. Ancak, on dört yaşını doldurmuş ve ilköğretimi tamamlamış olan çocuklar, bedensel, zihinsel ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilirler. Temel eğitimi tamamlamış ve okula

gitmeyen çocukların çalışma saatleri günde yedi ve haftada otuz beş saatten fazla olamaz. Ancak, on beş yaşını doldurmuş çocuklar için bu süre günde sekiz ve haftada kırk saate kadar artırılabilir.

3.1.2.1. İşe Başlamada Asgari Yaş

İşe başlamada asgari yaş ile ilgili 4857 sayılı iş kanunu 71. maddesine göre “ on beş yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır. Ancak on dört yaşını doldurmuş ve ilköğretimi tamamlamış olan çocuklar, bedensel, zihinsel ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilirler” hükmü yer almaktadır (İş Kanunu , 2003).

4857 sayılı iş kanunu çocukların çalışma yaşlarını koruma altına almıştır. Çocukların çalışma yaşları kanunda koruma altına alındığı gibi aynı zamanda çocukların zorunlu ilköğretimden yararlanmaları da kanunda şart koşulmuştur ve çalışan çocukların eğitim-öğrenim hakları da koruma altına alınmıştır.

4857 sayılı iş kanununda işe başlama asgari yaşı ile ilgili diğer kanunlara bakıldığında ise iş kanununda yer alan madde 72. göre “maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yeraltında veya su altında çalışılacak işlerde on sekiz yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaktır” hükmü yer almaktadır. 4857 sayılı iş kanununun 72. maddesine göre ise çocukların ağır zararlı işlerde çalışmaları engellenmiştir. 18 yaşından küçük çocuk ve genç işçilerin bu tarz tehlikeli yerlerde çalışmaları çocukların ilk olarak psikolojileri negatif olarak etkilenebilir. Ayrıca bu şekilde tehlikeli alanlarda çalışan çocuklar için çocuk istismarı ve taciz vakaları ortaya çıkabilir. Tüm bunların dışında gelişme ve ergenlik çağında olan bu çocuklar hem bu kötü şartlardan etkileneceklerdir hem de bu etkiler ileriki yaşlarda büyük hastalıklara yol açabilecektir. Tüm bu ve bunun gibi vakaların ortaya çıkmaması için 4857 sayılı iş kanununda çocukların çalışma koşulları koruma altına alınmıştır (İş Kanunu , 2003).

Son olarak 4857 sayılı iş kanununun 73. maddesine göre “Sanayiye ait işlerde on sekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasaktır” hükmü yer almaktadır. Yine bu kanun çerçevesinde çocukların tehlikeli olaylarla

karşılaşmaması için çalışma saatleri yasalarla koruma altına alınmıştır (Sümer, 2014).

3.1.2.2. Ücretli İzin

MADDE 53.- On sekiz ve daha küçük yaştaki işçilerle elli ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamaz. Yıllık izin süreleri iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilir.

İş kanunumuz 53. Maddesinde yine çalışan çocuk ve çalışan gençlerimizi koruma altına almıştır. Çalışan çocuklar yetişkinler gibi yıl içerisinde çalışma performansı gösteremeyeceği için yıllık izinleri çalışan çocukların yetişkinlere göre daha fazla olması kanunda öngörülmüştür (İş Kanunu , 2003).

3.1.2.3. Sağlık Muayeneleri

MADDE 87. – On dört yaşından on sekiz yaşına kadar (on sekiz dahil) çocuk ve genç işçilerin işe alınmalarından önce işyeri hekimi, işçi sağlığı dispanserleri, bunların bulunmadığı yerlerde sırası ile en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu, sağlık ocağı, hükümet veya belediye hekimlerine muayene ettirilerek işin niteliğine ve şartlarına göre vücut yapılarının dayanıklı olduğunun raporla belirtilmesi ve bunların on sekiz yaşını dolduruncaya kadar altı ayda bir defa aynı şekilde doktor muayenesinden geçirilerek bu işte çalışmaya devamlarına bir sakınca olup olmadığının kontrol ettirilmesi ve bütün bu raporların işyerinde saklanarak yetkili memurların isteği üzerine kendilerine gösterilmesi zorunludur.

İş kanununun 87. Maddesinde yine çalışan çocukları korumaya yönelik bir madde ile karşılaşılmaktadır. Çalışan çocuklar 18 yaşını dolduruncaya kadar yılda iki defa doktor muayenesinden geçmektedir (İş Kanunu , 2003).

3.1.2.4. Çalıştırılma Süreleri ve Yasaklar

MADDE 71.- Çocuk ve genç işçilerin işe yerleştirilmelerinde ve çalıştırılabilecekleri işlerde güvenlik, sağlık, bedensel, zihinsel ve psikolojik gelişmeleri, kişisel yatkınlık ve yetenekleri dikkate alınır. Çocuğun gördüğü iş onun okula gitmesine, mesleki eğitiminin devamına engel olamaz, onun derslerini düzenli bir şekilde izlemesine zarar veremez. Temel eğitimi tamamlamış ve okula gitmeyen çocukların çalışma saatleri günde yedi ve haftada otuz beş saatten fazla olamaz. Ancak, on beş yaşını tamamlamış çocuklar için bu süre günde sekiz ve haftada kırk saate kadar artırılabilir. Okula devam eden çocukların eğitim dönemindeki çalışma süreleri, eğitim saatleri dışında olmak üzere, en fazla günde iki saat ve haftada on saat olabilir.

MADDE 72 - Maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde on sekiz yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaktır.

MADDE 73. - Sanayie ait işlerde on sekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasaktır.

Yukarıda belirtilen 4857 sayılı iş kanunu maddelerine göre çalıştırılma süreleri ve yasaklar ele alınmıştır. 4857 sayılı iş kanununun 71, 72 ve 73. Maddelerinde bu yasaklardan bahsedilmektedir. 4857 sayılı iş kanununun bu maddeleri yine çocuk işçileri korumaya yöneliktir. Kanunda öngörüldüğü gibi çocuk işçiler belirlenen saatlerde ve işlerde çalıştırılabilirler (İş Kanunu , 2003).

3.1.3. 3308 Sayılı Çıraklık ve Mesleki Eğitim Kanunu

1986 yılında yürürlüğe konulan 3308 sayılı Çıraklık ve Mesleki Eğitim Kanunu ile mesleki-eğitim sistemi düzenlenmiştir (TESK, 2015). (MADDE 1: Bu Kanunun amacı; çırak, kalfa ve ustaların eğitimi ile okullarda ve işletmelerde yapılacak mesleki eğitime ilişkin esasları düzenlemektir. MADDE 2: Bu Kanun, Mesleki Eğitim Kurulunun belirleyeceği mesleklerde, kamu ve özel sektöre ait kurum,

kuruluş ve iş yerleri ile mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarındaki eğitim ve öğretimi kapsar (MEB, 2001).

3308 sayılı kanununun maddelerine bakıldığı zaman 1. ve 2. Maddede 3308 sayılı çıraklık ve mesleki eğitim kanununun amaçları açıklanmıştır. Genel itibariyle 3308 sayılı kanunun amaçları çırak, kalfa ve ustalara yönelik verilen eğitimidir. Bu verilen eğitimle ilgili düzenlemeler hakkında bilgi verilmektedir.

MADDE 9: İlköğretim okulunu bitirmiş olanlar, bir mesleğe hazırlık amacı ile çıraklık dönemine kadar işyerlerinde aday çırak olarak eğitilebilirler.

MADDE 10: Çırak olabilmek için aşağıdaki şartlar aranır.

a) 14 yaşını doldurmuş, 19 yaşından gün almamış olmak.

b) En az ilköğretim okulu mezunu olmak.

c) Bünyesi ve sağlık durumu gireceği mesleğin gerektirdiği işleri yapmaya uygun olmak (MEB, 2001).

Çalışma hayatında rol alan çocukların çıraklık eğitimi almaları 3308 sayılı kanunda düzenlenmiştir. Çalışma hayatında rol alan çocukların çırak olabilmeleri için 14 yaşını doldurmaları gerekmektedir. Bu eğitim 19 yaşına kadar devam etmektedir. Zaten kanunlar gereği bu yaşa gelindiğinde artık işçi çocuk işçi olarak kabul edilmekten çıkıp genç işçi olarak nitelendirilmektedir. Tabii ki çocuk işçilerin bu eğitimi alabilmeleri için sağlık durumlarının eğitimini alacakları mesleği yapmaya uygun olmalıdır.

3.1.4. 222 Sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanunu

222 Sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanunu 5/1/1961 tarihli, 10705 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Bu Kanun çocuk işçiliği açısından önemli bir düzenlemedir ve üzerinde değişik tarihlerde 18 kez değişiklik yapılmıştır (Erbay, 2008, s. 51).

Madde 1:İlköğretim, kadın erkek bütün Türklerin milli gayelere uygun olarak bedeni, zihni ve ahlaki gelişmelerine ve yetişmelerine hizmet eden temel eğitim ve öğretimdir.

Madde 2: İlköğretim, ilköğrenim kurumlarında verilir; öğrenim çağında bulunan kız ve erkek çocuklar için mecburi, Devlet okullarında parasızdır.

Madde 3: Mecburi ilköğretim çağı 6-13 yaş grubundaki çocukları kapsar. Bu çağ çocuğun 5 yaşını bitirdiği yılın eylül ayı sonunda başlar, 13 yaşını bitirip 14 yaşına girdiği yılın öğretim yılı sonunda biter.

Madde 4:Türk vatandaşı kız ve erkek çocuklar ilköğrenimlerini resmi veya özel Türk ilköğretim okullarında yapmakla mükelleftir (MEB, 2001).

222 sayılı ilköğretim ve eğitim kanunu hakkında bilgilendirme yapılmıştır. 22 sayılı kanun eğitim öğretimle ilgili bilgi verilmesi amacıyla. Kanun 1961 yılında yürürlüğe girmiştir fakat günümüze kadar kanun üzerinde 18 kez değişiklikler yapılmıştır. Diğer kanunlarda öngörüldüğü üzere yine bu kanunda da çocukların hakları koruma altına alınmaktadır.

MADDE 59: İlköğrenim çağında olup da mecburi ilköğretim kurumlarına devam etmeyenler, hiçbir resmi ve özel iş yerinde veya her ne surette olursa olsun çalışmayı gerektiren başka yerlerde ücretli veya ücretsiz çalıştırılmazlar. İlköğretim kurumlarına devam ettiklerini belgeleyenler ise, çocukların çalıştırılmasını düzenleyen kanun hükümleri uygulanmak şartıyla ancak ders zamanları dışında bu gibi yerlerde çalıştırılabilirler (MEB, 2001).

222 sayılı ilköğretim ve eğitim kanununun 59. Maddesi çalışan çocukları kapsamaktadır. Yine diğer kanunlarda belirtildiği gibi 59. Maddede de çalışan çocuklar koruma altına alınmaktadır. Çocuk yaşta iş hayatında çalıştırılan çocuklar her ne suretle çalışırlarsa çalışsınlar eğitim hakları kanunlar tarafından koruma altında bulunmaktadır.

3.2. IPEC PROGRAMI(ÇOCUK İŞÇİLİĞİNİN SONA ERDİRİLMESİ ULUSAL PROGRAMI)

IPEC programı uluslararası platformda oluşturulan bir programdır. Bu programın asıl amacı çocuk işçileri korumaya yönelik faaliyetlerdir. Uzun vadede IPEC programı çocuk işçiliğine son vermeyi hedeflerken kısa ve orta vadede IPEC programı çocuk işçilerin iş hayatını kolaylaştırmayı ve bu çocuk işçileri iş yaşamında korumayı hedeflemektedir. Üçüncü bölümün ikinci kısmında ise IPEC programının tarihi sürecinden, IPEC programının amacından ve IPEC programının Türkiye'ye olan etkilerinden bahsedilmektedir.

3.2.1. IPEC Programının Tarihsel Süreci

Çocuk işçiliği geçmişten günümüze kadar uzanan büyük bir problem olarak karşımıza çıkmaktadır. Çocuk işçiliğinin ilk göstergeleri sanayi devriminin var olmasıyla meydana gelmiştir. Küreselleşen Dünya'da çocuk işçiliği pek çok zaman ucuz iş gücü olarak görülmektedir. Özellikle kapitalist ekonomilerin ortaya çıkmaya başladığı dönemlerde çocuk işçiliği hat safhalara ulaşmıştır. Küçük yaşta iş yaşamında rol almaya başlayan çocukların gerek fiziksel ve zihinsel gerekte ruhsal olarak negatif yönde etkilenmeleri baş göstermektedir. Sürekli büyüyen ve kalabalıklaşan dünyamızda çağlar kapanıp açıldıkça insanlar eski dönemlere oranla daha fazla bilinçlenmiş ve meydana gelen olumsuzlukları görüp, fark edip birtakım önlemler almaya başlamışlardır.

IPEC programı diye adlandırılan bu programında asıl amacı küreselleşen Dünya'da ucuz iş gücü olarak nitelendirilen çocukları koruma altına alabilmek ve çocuk haklarına olan önemi vurgulayabilmektir. Çocuk işçiliği Dünya gündeminde ilk sırada yer alması gereken bir problemdir. Bu problem mümkün olan en hızlı şekilde bir çözüme kavuşturulmalıdır. Dünyanın her yanında milyonlarca çocuk; fiziksel, eğitsel, ruhsal, zihinsel gelişimlerine negatif etki yapan uyulması gereken standartlara ve yasalara uygun olmayan koşullarda çalışmaktadırlar (ILO, 2017).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) 1919 yılında Versay Anlaşması kapsamında, evrensel ve kalıcı bir barışın ancak sosyal adalet temelinde inşa edilebileceği inancından yola çıkılarak kurulmuştur. Kuruluş tarihinden itibaren çocuk işçiliğini önemli bir konu olarak ele almıştır. 1992-1993 yılları arasında ise artık çocuk işçiliği konusu daha çok üzerinde durulması gereken bir konu olarak ele alınmıştır. Bu önemli sorun hakkında 1992 yılında “Çocuk İşçiliğinin Sona Erdirilmesi Uluslar arası Programı” yani IPEC programı başlatılmıştır (ILO, 2017).

Program kapsamında ilk olarak yer alan ülkeler ise Brezilya, Hindistan, Endonezya, Kenya, Tayland ve Türkiye’dir. Programda ilk olarak yer alan ülkelere bakıldığı zaman Dünya çapında değerlendirildiğinde ekonomileri hep bir sekteye uğramış krizlerin fazlaca baş gösterdiği ülkeler olmakla beraber aynı zamanda gelişme gösterememiş günümüzde gelişmekte olan ülkeler ve az gelişmiş ülkeler statüsünde yer alan ülkelere meydana gelmektedir. Zaten çocuk işçiliğinin ortaya çıkması kapitalist ekonomilerde başlamıştır ancak giderek fakir, ekonomisi oldukça güçsüz ve sömürülen ülkelere doğru yol almaktadır (ILO, 2017).

Genel anlamda IPEC programının tarihsel süreci ele alındığı zaman çocuk işçiliğinin ortaya çıkmasından yıllar sonra çocuk işçileri korumaya yönelik olarak ortaya çıkmıştır. Çocuk işçiliğinin kökenleri sanayi devrimine dayanmaktadır. Sanayi devriminden sonra alevlenen sömürgecilik yarışıyla birlikte ucuz iş gücü diye nitelendirilen çocuk işçiler iş hayatında yer almaya başlamıştır. Bu süreç ilerledikçe gelişmiş ülkelere ziyade gelişmekte olan ülkelere ve fakir ekonomilere sahip ülkelere çocuk işçiliği sorunu artmıştır. IPEC programı sürecinin başlamasıyla birlikte de gelişmekte olan ülkeler ve zayıf ekonomili ülkeler bu programa katılımı sağlayan ilk katılımcılardandırlar.

3.2.2. IPEC Programının Amacı

IPEC programı 1992 yılında başlatılmış bir programdır. Programın başlamasını sağlayan örgüt Uluslar Arası Çalışma Örgütü yani ILO’dur. ILO küreselleşen gelişen Dünya’da çocuk işçiliğini önemli bir sorun olarak görmektedir. Bu sorun karşısında nelerin yapılabileceği konusunda gerekli çalışmalar yapıldıktan sonra ILO’nun

bünyesinde Çocuk İşçiliğinin Sona Erdirilmesi Uluslar Arası Programı yani IPEC programı başlatılmıştır. IPEC programının açılımından da anlaşılacağı üzere ana amacı iş hayatında rol alan çocuk işçileri korumaya yönelik bir programdır.

IPEC programında 74 ülke yer almaktadır. Bu 74 ülkede ise; çalışan çocukları hem fiziksel zihinsel olarak hemde ruhsal olarak korunması amacı ile gerçekleştirilen ulusal düzeydeki çalışmalar, kamu tarafından , gönüllü bireyler veya kuruluşlar tarafından ve ilgili kilit gruplar tarafından yürütülmektedir. IPEC programının uzun vadedeki asıl amacı Dünya üzerinde önemli şekilde sorun teşkil eden çocuk işçiliğine son verilmesidir. IPEC programının kısa ve orta vadedeki amacı incelendiğinde ise çocuk işçilerin haklarının korunması ve küçük bedenlerin çalışma ortamlarının iyileştirilmesidir (ILO, 2017).

IPEC programının asıl amacı olarak çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılması hedeflenmektedir. Ancak açıklamalarda da görüldüğü üzere çocuk işçiliği ilk olarak kapitalizmle baş göstermekte olup giderek Dünyayı saran ve daha çok gelişmekte olan ekonomilerde veya durgun, gelişmemiş, fakir ekonomilerde baş gösteren bir sorundur. Her ne kadar IPEC programı kapsamında çocuk işçiliğine son verilmek istensede gelişmemiş ülkeler çocuklardan önce zaten ülke olarak sömürülmektedir. Bu şekilde ekonomisi çok kötü vasat olan ekonomiler ülke olarak sömürüldükleri sürece bünyesinde çalışan çocuklara, sömürülen çocuklara da sahip çıkamamaktadırlar.

Dünya üzerinde çocuk işçiliği probleminin çözüme kavuşabilmesi için öncelikle sömürünün ortadan kalkması ve ülkelerin güçlü ekonomilere sahip olması gerekmektedir. Bir ülke bünyesinde çalışan bu çocuk işçileri koruyamadığı, istenilen olanakları sağlayamadığı sürece çocuk işçiliği çözüme kavuşamayacaktır. Aynı zamanda çocuk işçiliği sorununun aşılabilmesi için bu sorunu derinden yaşayan ülkelerde hukuki sistemin etkin olması gerekmektedir. Hukuki yapısı etkili olmayan hukuksal anlamda ülkede var olan karışıklıklar yine çocuk işçiliğinin çözüme kavuşabilmesi sürecini ya olumlu anlamda sonlandırmayacaktır yada bu sorun uzun yıllar beklenildikten sonra çözüme kavuşabilecektir (ILO, 2017).

3.2.3. IPEC Programında Türkiye ve Rolü

IPEC programı 1992 yılında başlatıldığında Türkiye IPEC programına ilk katılan ülkelerden birisidir. Türkiye gelişmekte olan bir ülkedir. Dünya konjonktüründe bu statüde yer almaktadır. Gelişmekte olan bir ülke konumundaki Türkiye güçlü ekonomiye sahip ülkelerden biri değildir. Ülke Kurtuluş Savaşından çıktıktan sonra birçok kriz atlatmıştır. Türkiye teknolojisi güçlü olmayan daha çok tarıma dayalı bir ekonomiye sahip olan ülkedir. Tarım sektöründe hukuki yaptırımlar diğer sektörler kadar etkili olmamakla birlikte esnek hukuksal kurallar yer almaktadır. Hal böyle olunca ülkede çocukların kayıt dışı olarak istihdam edildiği en önemli sektör tarım sektörüdür.

Köyden kente göçlerin oldukça çok yaşandığı ülkede aile fertlerinin aileyi geçindirememesinden kaynaklı olarak çocuk işçiler diğer sektörlerde yönlendirilmeye başlanmıştır. Eğitim seviyeleri çok yüksek olmayan bu aileler için önemli olan hayatta kalmak ve aile geçimlerini idame ettirebilmektir. Böyle bir ortamda çocukların okula gönderilmesinden ziyade eve para getirmesi aile fertleri tarafından daha uygun bulunmaktadır.

Tüm bu açıklamaların ışığında Türkiye güçlü bir ekonomiye, güçlü bir hukuksal yapıya sahip olmadığından dolayı çocuk işçileri fazlasıyla barındıran bir ülke konumundadır. Çocukların iş hayatında çalışması ülke gündeminde önemli derecede sorun teşkil etmektedir. Bundan dolayı IPEC programı başlatıldığında ilk olarak üye olan ülkeler içerisinde Türkiye Cumhuriyeti’de yer almaktadır (ILO, 2017).

IPEC programı 1992 yılında başlamıştır. Tam 4 yıl sonra Türkiye Eylül 1996 yılında ILO ile bir anlaşma imzalamıştır. Bu anlaşma 2001 yılı sonuna kadar IPEC programının süreceği yönünde gelişen bir anlaşmadır. 2001 yılından günümüze kadar ise IPEC programı ikişer yıllık dönemler halinde sürdürülmektedir. 1992-1993 yılları arasında IPEC programı çerçevesinde çocuk işçiliği probleminin derinlemesine incelenmesi ve araştırılması yapılmıştır. IPEC programı kapsamında bu alanda politikalar geliştirilmeye çalışılmış, bir takım bütçe planlamaları yapılmış ve etkili olabilecek esnek eylem programları oluşturulmuştur (ILO, 2017).

1994-1995 dönemine gelindiğinde ise tüm bu yapılan planlamalardan pozitif olarak sonuçlar alındığı saptanmıştır. 1996-1997 yıllarında ise 7 bölgede yürütülen en yüksek riske sahip sektörlerin neler olduğu araştırılmıştır. 1998-1999 yıllarına gelindiğinde ise çocuk işçiliği problemini daha fazla kitleye duyurabilmek ve daha fazla destek alabilmek için Türkiye UNİCEF ile işbirliği yapmış ve ortak projelerde yer almıştır. 2000-2001 döneminde ise; Türkiye model projeler geliştirmeyi hedeflemiştir (ILO, 2017).

2000-2001 yılından sonra ise IPEC programı ikişer yıllık dönemler halinde devam etmektedir. IPEC programının Türkiye'ye olan etkileri açıklanmıştır. Günümüzde hala çocuk işçiliği problemi varolmaktadır. Ancak özellikle IPEC programı gibi birtakım girişimlerden sonra çocuk işçiliği önceki yıllara göre yapılan anket sonuçlarında azalmalar göstermektedir. Eğitim seviyesinin artmaya başlaması devletin bu sorunlara karşı tutumunun artış göstermesi ve ülkemizin ekonomisinin büyüme göstermesi ile birlikte çocuk işçiliği sorunu geçmiş yıllara göre azalmalar göstermektedir (ÇSGB, 2017).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BELİRLEYİCİLERİ, ÇÖZÜM ÖNERİLERİ ve SONUÇ

Bu bölümde araştırmanın sonuçları genel olarak özetlenecek, araştırmanın literatürü açıklanmaya çalışılacaktır. Sonrasında çocuk işçiliği sorunuyla ilgili öneriler sunulacaktır. Bu öneriler, sosyal hizmetin bakışını yansıtan birey(mikro), aile(mezzo) ve toplum(makro) boyutlar çerçevesinde ele alınacaktır. Çalışmanın temel iddiası çocuk işçiliğinin çocuklar için zararlı bir süreç olduğudur.

Çocuk istihdamı sorunu gelişmekte olan tüm ülkelerde olduğu gibi, Türkiye için de önemli olan bir konudur. Türkiye’de çocuklar, işgücü piyasasının çeşitli alanlarında çok küçük yaşlardan itibaren çalışmaya başlamaktadır. Gelişmekte olan ülkemizin çeşitli temel sorunları bulunmaktadır. Bu sebepten dolayı, çocuk istihdamının ortadan kaldırılması bu temel sorunların aşılması ile mümkün olabilecektir. Türkiye’de yaşanan hızlı nüfus artışı, çeşitli nedenlerle kırdan kente olan yoğun göç, yoksulluk ve gelir dağılımındaki adaletsizlikler, bölgeler arasındaki gelişmişlik farkları, eğitim olanaklarına ulaşmada sıkıntılar ve eğitimin maliyeti, yüksek seviyelerdeki işsizlik oranları, ailelerin çocuklarını bir üretim aracı olarak görmeleri, işverenlerin küresel rekabette avantaj sağlamak için ucuz işgücü olarak gördükleri çocukları çalıştırmayı tercih etmeleri, hızlı ve çarpık kentleşme, mevzuat eksiklikleri ve etkin denetimin yapılamaması gibi sebeplerden dolayı, çocuklar çok küçük yaşlardan itibaren çalışmaya itilmektedir.

Ülkemizde çocuk işçiliğinin önlenmesine ilişkin hukuki düzenlemeler ve mevzuatın gözden geçirilerek gerekliliği halinde yeni mevzuat düzenlemelerin yapılması ile mevcut mevzuatın uygulanması çocuk işçiliği ile mücadelenin sağlam bir yasal zemine oturtulması açısından büyük önem arz etmektedir.

Bu bağlamda çocuk istihdamı konusunda neler yapılabileceği aşağıda değerlendirilmiştir:

Araştırma ile ortaya koyulan sonuçlardan ilki, çocuk işçiliğinin en temel nedeninin yoksulluk olduğudur. Yoksulluk sorununu yaşayan aileler, çocuklarını

çalışmaya yönlendirmek zorunda kalmaktadır. Bununla birlikte aileler çocuklarının çalışmasını normal bir süreç olarak görmektedir. Ailelerin çocuk işçiliğinde ne kadar önemli bir faktör olduğu bir kez daha belirlenmiştir. Aynı zamanda toplumsal bir sorun olan yoksulluk ve yoksulluğun hem nedeni hem de sonucu olan çocuk işçiliği, ekonomik ve sosyal boyutu ile toplumsal huzuru ve dengeyi bozmaktadır. Yoksulluk düzeyindeki artışla birlikte, ayakta kalma stratejisinin bir parçası olarak çocuk emeği kullanımı; sosyal dokuda birçok soruna yol açmakta ve çalışma nedeniyle eğitim hayatından kopan çocuklar için gelecekte yalnızca ekonomik hayattan dışlanma riskini değil aynı zamanda toplumsal hayattan da dışlanma riskini bünyesinde barındırmaktadır. Bu nedenle daha çok aile bireyinin istihdam edilmesine imkan sağlayacak projelerin uygulamaya konulması ve çocukların çalışma riski bulunan ailelere gelir yaratıcı, yoksulluğu azaltıcı etkinliklerde ve finans kaynaklarına ulaşmada öncelik tanınması gerekmektedir.

• **Yoksulluğu giderici önlemler:** Çocuk işçilerin ailelerinin temel hizmetlere erişimi ile aile gelir ve yaşam koşullarının iyileştirilmesine yönelik önlemler alınması.

➤ Mevsimlik tarım göçü veren illerde tarım ve tarım dışı alanlarda istihdam olanaklarının artırılması, gelir alanlarının yaratılması, emek yoğun üretime dayalı işletmelerin desteklenmesi (KOSGEB, GTHB, KALKINMA BAKANLIĞI).

➤ Eğitim politikalarında çocuk işçiliği ile mücadele kapsamında yoksul ailelere yönelik eğitime katılımı artırıcı destek ve teşvik mekanizmalarının geliştirilmesi (ASPB, MEB, VALİLİKLER).

➤ Bölgesel düzeydeki eylem planlarında çocuk işçiliğinin dikkate alınmasının sağlanması ve mevcut destek programlarında çocuk işçiliğine öncelik verilmesi (KALKINMA AJANSLARI, KALKINMA BAKANLIĞI, ÇSGB, VALİLİKLER, YEREL YÖNETİMLER).

➤ Çalışan çocukların ailelerine mesleki eğitim programlarına erişim ve iş bulmada öncelik verilmesi (İŞKUR, ASPB, ÇSGB, MEB, İÇİŞLERİ BAKANLIĞI).

➤ Mevsimlik tarım işçilerinin mesleki becerilerinin geliştirilmesine yönelik program imkanlarının yaygınlaştırılması (İŞKUR, KALKINMA BAKANLIĞI,

MEB, KOSGEB, BELEDİYELER, MESLEK KURULUŞLARI, KALKINMA AJANSLARI).

Eğitim, çocuk işçiliğini önlemede en etkili çözüm kaynaklarının başında yer almaktadır. Çocukların çalışma yaşamından alınması ancak çekici alternatiflerinin oluşturulması ile mümkün görülmektedir. Bu alternatif ise çocukların yoksulluğu giderici bir strateji ile bütünleştirilmiş bir program dahilinde örgün veya yaygın eğitim kurumlarına yönlendirilmesidir. Çalışma yaşamında çocuklar çeşitli sağlık ve güvenlik risklerine maruz kalmaktadırlar. Halen çalışma hayatında olanlar ve Ulusal program dahilinde belirli bir süreç içerisinde çalışma yaşamından çekilmesi öngörülen çocukların bu süre zarfında öncelikle sağlık ve güvenliklerinin sağlanmasının ön tedbir olarak alınması gerekmektedir.

• **Eğitim ve iyileştirmeye yönelik önlemler:** Çocuk işçiliğini önlemeye yönelik politikalarla eğitim politikaları arasında uyumu sağlamak amacıyla çocuk işçiliğiyle ilgili konuların eğitim politikalarına ve programlarına dahil edilmesi gerekmektedir.

➤ Okul öncesi eğitimin zorunlu hale getirilmesi (MEB, ÇSGB, ASPB).

➤ 2018 yılının ‘Çocuk İşçiliği İle Mücade Yılı’ ilan edilmesi (BAŞBAKANLIK, ASPB, MEB).

➤ Çocuklar için yaz okulları ve kampları düzenlenmesi (GENÇLİK VE SPOR BAKANLIĞI, MEB).

➤ Maarif müfettişleri, öğretmenler, il ve ilçe müdürlerinin çocuk işçiliği ile mücadele konusunda hizmet içi eğitim almalarının sağlanması (MEB, KALKINMA BAKANLIĞI).

➤ Fiziksel, psikolojik risklerden etkilenmiş çocukların Sosyal Hizmet Merkezleri aracılığıyla desteklenmesi (ASPB, MEB, GENÇLİK VE SPOR BAKANLIĞI, SAĞLIK BAKANLIĞI).

➤ Çalışan ve eğitimden yararlanamayan çocukların gelişim alanlarını tamamlayıcı eğitim programları hazırlanarak uygulamaya koyulması (MEB, ASPB).

Çocuk işçiliğinin önlenmesi amacıyla, toplumsal duyarlılığın artırılması büyük önem arz etmektedir. Toplumun özellikle çocuk işçiliğinin nedenleri, çocuklar üzerindeki etkileri, alınacak önlemler ve yürütülmekte olan faaliyetler konularında

duyarlılıkları artırılarak yürütülecek faaliyetlere desteklerinin sağlanması ve faaliyetlerin konuyla ilgili deneyimli kişi ve kuruluşların gözetim ve yönlendirmesi altında yürütülmesi gerekmektedir.

- **Farkındalık artırıcı önlemler:** Çocuk işçiliği ile mücadele konusunda en kötü biçimlerdeki çocuk işçiliğine öncelik verilerek farkındalık çalışmalarının artırılması.

- Çocuk İşçiliği ile Mücadele Kılavuzu ile çocuk, aile, öğretmen, öğretim üyesi, işveren, işçi, iş müfettişi, mülki idare amirleri, yerel yönetimler, kolluk kuvvetleri ve zabıta, tarım araçları ile görsel ve yazılı medyaya yönelik özel bilgilendirme materyalleri hazırlanması ve yayımlanması (ÇSGB, SOSYAL TARAFLAR,ÇASGEM).

- Üniversitelerin ilgili bölümlerinin ders programlarına çocuk işçiliği ile mücadele konusunun dâhil edilmesi (YÖK, ÜNİVERSİTELER, ÇSGB).

- Yüksek lisans ve doktora programlarında çocuk işçiliği ile mücadelenin tez konusu olarak alınmasının teşvik edilmesi (ÜNİVERSİTELER, ÇSGB).

- Okul yöneticilerinin çalışan çocukların ailelerine ulaşması için alternatif yöntemlerin oluşturulması (ev-çadır ziyaretleri) (MEB, MESLEK KURULUŞLARI, ASPB, DİYANET İŞLERİ BAŞKANLIĞI, MÜLKİ İDARE AMİRLİKLERİ, YEREL YÖNETİMLER).

Devlet

- Denetim görevini eksiksiz yerine getirerek, çocuk işçi çalıştıran tüm işyerlerinde çevresel faktörler ,çalışma süreleri vb. hususların belirli dönemlerde denetim yaparak gerekli önlemlerin hızla alınmasını sağlamalıdır.

- Çocuk işçilere yönelik uluslararası mevzuatın hızla hayata geçirilmesinin sağlamalıdır.

- Bir tür 'çocuk işçi el kitabı' hazırlatarak bunun çocuk işçilere dağıtılmasının ve böylece çocuğun yasal hakları ve güvenlik konusunda bilinçlendirilmesini sağlamalıdır.

- Mesleki liselerinin ve çıraklık eğitiminin müfredat programlarında iş güvenliği ile ilgili mevzuata yönelik ağırlıklı olarak bilgilendirme yapılmasını sağlamalıdır.

➤ Çocuk işçilere yönelik araştırmaları desteklemeli ve bunların daha fazla yaygınlaşması için çalışmalar gerçekleştirmelidir.

İşverenler

➤ Öncelikle çocuk işçilere yönelik mevzuatı bilmeli ve bunlara tam bir şekilde uymalıdır.

➤ Çocuk işçilere yaptıkları işlerdeki risk faktörleri ve korunma yolları hakkında yaygın eğitim verilmelidir.

➤ İşgüvenliği kurallarının iş yerlerinde uygulanmasını sağlarken, tüm çalışanların bu kuralları öğrenmesi için bu bilgileri afiş veya sirkülerle yaymalıdır.

➤ Çocuk işçilerin yapması beklenen işleri belirleyerek, bunların muhtemel tehlikelerine karşı önlemler alınmalıdır.

➤ Çocukların çalıştıkları sürece, bilgili ve deneyimli ustaların gözetim ve denetiminde olmasını sağlamalıdır.

➤ Çocukların kullandıkları tüm araç ve gereçlerin onların yaş ve fiziksel yapısına uygun olması sağlanmalıdır.

Kitle Örgütleri ve Meslek Kuruluşları

➤ İş kollarındaki sağlık ve güvenlik koşullarının araştırılıp, çözüm önerilerinin geliştirilmesi için üniversite ve araştırma kurumları ile iş birliği yapılmalıdır.

➤ Çatıları altındaki tüm iş veren ve çalışanları iş güvenliği konusunda bilgilendirilip eğitmeye çalışmalıdır.

➤ Sanayi bölgelerinde çocuk işçilerin eğitime ve sağlıklı gelişimine katkıda bulunacak girişimleri (sağlık ve eğitim merkezleri kurulması gibi) organize edilmelidir.

➤ Çocuk işçilerin yasal haklarını öğrenmeleri yolunda eğitimlerine katkıda bulunmalıdır.

Aileler

➤ Çocuklarını çalışmaya gönderirken, sadece onların kazancı ile değil çalışma koşulları ile de ilgilenmeli, çocuğun ne tür işte çalışacağını öğrenerek çocuğunu o şekilde yönlendirmelidir.

- Çocuğun incinme, yaralanmaya veya hastalanma durumunda mutlaka bir sağlık merkezine başvurmasını sağlamaya çalışmalıdır.
- Çocuğun kim tarafından denetlenip eğitileceği bilinmelidir.

Çocuklar

- Kendilerine sağlanan güvencelerin neler olduğunu bilmeli ve işyerinde ilgili mevzuata uyulmaması durumunda hangi yollardan şikayette bulunacağını bilmelidir.
- İş güvenliği konusunda verilecek eğitimlere katılmaya gayret etmelidir.
- Öncelikle yasal haklarını öğrenmeli ve çalıştırılmayacağı koşulları bilmelidir.
- Kendisine verilen koruyucuları mutlaka kullanmalı ve iş güvenliği kurallarına uymalıdır.

Araştırmanın diğer bir sonucu, işyerlerinde çalışan çocukları her türlü istismarın beklediğidir. Emek istismarı, ücret istismarı, fiziksel istismar, duygusal istismar ve cinsel istismar gibi birçok boyut, çalışan çocukları kaçınılmaz olarak etkilemektedir.

Kayıt dışı sektörün kontrolünde yaşanan güçlükler istismarı artırmakta zaten başlı başına sorun olan çocuk işgücü kullanımı sorunların boyutlarını artırmaktadır. ILO, UNESCO gibi kuruluşlar bu soruna parmak basarak Dünya çocuk işgücü kullanımına karşı mücadele bilincini uyandırmaya çalışmaktadırlar. Türkiye’de de ILO-IPEC programı çerçevesinde çalışmalar başlatılmış ve her kesimden etkileşimler oluşturmaya ve toplumsal bilinç oluşturulmaya çalışılmaktadır. TISK, TURK-İŞ ve TKV gibi çeşitli kuruluşlar çalışma yapmaktadırlar.

Uluslararası Kuruluşlarla işbirliği, bilgi alışverişi ve finansal destek sağlanması çocuk işçiliğinin önlenmesine yönelik faaliyetlerde büyük önem taşımaktadır. Bugüne kadar çocuk işçiliğine yönelik olarak özellikle ILO’dan, BM Çocuk Hakları Sözleşmesi’nin uygulanması çerçevesinde ise UNICEF’ den önemli destekler alınmıştır. Diğer taraftan AB, Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP), Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu (UNFPA), Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ve Birleşmiş Milletler Gıda ve Tarım Örgütü (FAO) Türkiye’de çeşitli projelerde aktif

olarak yer alan kuruluşlardır. Dünya Bankası da sosyal kalkınma amaçlı birçok projeye destek sağlamaktadır

Özellikle AB, sağladığı finansal desteğin yanı sıra, çocuk işçiliğinin önlenmesi ve çocuk ve gençlerin korunması hususlarında asgari standartları içeren müktesebata bakımından ülkemiz için ayrıca önem taşımaktadır. AB'ye üyelik sürecinde, ülkemizin anılan müktesebata uyum sağlaması beklenmekte olup, söz konusu düzenlemeler bu bakımdan ülkemizde yürütülen mevzuat hazırlık çalışmalarında yol gösterici olmaktadır.

Bunların yanında, AB ülkeleri, ABD ve Japonya Büyükelçilikleri, Türk-Japon Vakfı, İngiliz Kültür, Amerikan Kültür, Alman Kültür ve Fransız Kültür Dernekleri, Türkiye'de kardeş şehirleri olan ülkelerin belediyeleri, çocuk işçiliğiyle mücadele eden uluslararası STK'lar, işveren ve işçi sendikalarının üye olduğu uluslararası organizasyonlar, çok uluslu uluslararası özel sektör firmaları, işbirliği yapılabilecek potansiyel kurum ve kuruluşlar olarak görülmektedir.

Bu maddeler temelinde konuyla ilgili olarak alanda çalışan tüm meslek elemanları ve özellikle sosyal hizmet uzmanları çalışmalar yapmalıdır (başta savunuculuk, lobicilik, kaynakları harekete geçirme). Biraz daha açmak gerekirse; sosyal hizmet uzmanları, çocuk işçiliğinin önlenmesine yönelik yasaların çıkması için Hükümeti ve milletvekillerini bilgilendirmeli, yasa tekliflerinin verilmesi için bazı milletvekillerini harekete geçirmeli ve gerekirse baskı grubu olarak TBMM'nin bu yasaları çıkarması için çalışmalar yapmalıdır. Yasaların uygulanması boyutunda ise ilgili kurumlarla irtibata geçilmeli ve sorunun çözümü için bu kurumlar harekete geçirilmelidir.

Sosyal hizmet uzmanları ve sorunun çözümü için rol alan tüm profesyoneller unutmamalıdır ki; geleceğin yetişkinleri olarak nitelendirdiğimiz çocuklar, zor koşullar altında para kazanma ve hayatta kalma mücadelesi vermektedirler. Bu derece ağır bir yükün altına girmeden önce onların çocuklarını yaşamalarına olanak sağlamak , her profesyonelin en temel amacı olmalıdır. Aksi takdirde yetişkinlikte yaşanılacak sorunların ve kaybedilmiş bir çocukluğun hesabını içinde bulunan toplum veremeyecektir.

5429 sayılı TÜİK Kanunu kapsamında, istatistik üreten tüm kamu kurum ve kuruluşlarının temsilcilerinin oluşturduğu İstatistik Konseyi tarafından beşer yıllık resmi istatistik programları belirlenmektedir. Buna göre, bir konuda araştırma uygulanabilmesi için, o konunun resmi istatistik programının gündeminde olması gerekmektedir. 2011-2017 dönemini kapsayan resmi istatistik programında çocuk işgücüne yönelik herhangi bir çalışma bulunmamaktadır.

Bu kapsamda, ülkemizde hazırlanan temel politika belgeleri ile pek çok stratejide çocuk işçiliği ile mücadele hususuna yer verilmiştir. Öncelikli olarak, 2014-2018 yılları kapsamında uygulanacak olan Onuncu Kalkınma Planında sokakta, ağır ve tehlikeli işlerde, aile işleri dışında ücret karşılığı gezici ve geçici tarım işlerinde çalışma gibi çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerinin önlenmesi temel hedefler arasında yer almıştır. Ayrıca, ÇSGB koordinasyonundaki 2014-2023 yıllarını kapsayan Ulusal İstihdam Stratejisi kapsamında çocuk işçiliğinin, öncelikle en kötü biçimleri (sokakta, sanayide ağır ve tehlikeli işlerde, aile işleri dışında mevsimlik gezici geçici tarım işleri) olmak üzere sonlandırılması hedeflenmiştir. Strateji kapsamında, 2023 yılında özellikle sanayide ağır ve tehlikeli işlerde, sokakta ve mevsimlik gezici geçici tarımda gerçekleşen çocuk işçiliğinin en kötü biçimleri tamamen ortadan kaldırılacak, diğer alanlarda çocuk işçiliği ise % 2'nin altına düşürülecektir. Bir diğer önemli belge 2013-2017 yılları kapsamında uygulanacak olan Ulusal Çocuk Hakları Strateji Belgesi ve Eylem Planı'dır. Söz konusu Strateji kapsamında, çocuk işçiliğinin önlenmesi ve çalışan çocukların haklarının korunması temel hedef olarak belirlenmiştir.

Çocuk İşçiliği ile Mücadele Ulusal Programı, ulusal politika ve hedeflere de uygun olarak çocukların çalışma yaşamına girmesinde temel nedenleri oluşturan yoksulluğun ortadan kaldırılması, eğitimin kalitesini ve ulaşılabilirliğinin artırılması, toplumsal bilinç ve duyarlılığın geliştirilmesi ve geniş kapsamlı tedbirlerle başta en kötü biçimleri olmak üzere çocuk işçiliğinin yedi yıllık bir zaman periyodu (ilgili kamu kurum ve kuruluşları, sosyal taraflar ve uluslararası kuruluşların görüşleri doğrultusunda 2017-2023 dönemi) içinde önlenmesini temel hedef olarak alınmaktadır.

Suriye’de yaşanan iç savaş neticesinde göç dalgasının başladığı 2011 yılından bu yana büyük bir çoğunluğu kadınlar ve çocuklardan oluşan pek çok mülteci ülkemize göç etmiştir. “Geçici Koruma Statüsü” tanınan bu mültecilerin çocukları da çocuk işçiliği riski ile karşı karşıya kalmaktadır. Yabancı çocuk işçiliği sorunu ile göçmenlerin çalışma hayatına girmelerini, kendilerini geçindirmelerini ve çocuklarının eğitime yönlendirilmesini sağlayacak mekanizmalar yoluyla mücadele edilmektedir. 2017-2023 dönemini kapsayan “Çocuk İşçiliği İle Mücadele Ulusal Programı” nda yer alan tüm politika ve tedbirlerden hiçbir ayırım gözetmeksizin tüm çocukların yararlanması hedeflenmektedir.

Sonuç olarak Dünya’da çocuk işçiliğini engellemek için birçok program birçok uygulamalar düzenlenmektedir. Bazı noktalarda bu programlar çocuk işçiliğini azaltmaktadır. Ama genel olarak çıkarılan sonuç şudur ki; yoksulluğun bir sonucudur çocuk işçiliği.

KAYNAKÇA

- Basu, Kaushik. (1999). Child Labor: Cause, Consequence, and Cure, with Remarks on. Journal of Economic Literature, 1, 1083-1119.
- Milli Eğitim Bakanlığı (MEB). (2001). Aralık 2017 tarihinde <http://mevzuat.meb.gov.tr/html/3.html> adresinden alındı.
- International Labour Organization (ILO). (2002). Mart 2017 tarihinde <http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm> adresinden alındı
- İş Kanunu.(2003, Mayıs). Aralık 2017 tarihinde <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf> adresinden alındı
- Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK). (2006). Aralık 2017 tarihinde <http://www.tisk.gov.tr> adresinden alındı
- International Labour Organization (ILO). (2010). Kasım 2017 tarihinde <http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm> adresinden alındı
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2010). Aralık 2014 tarihinde <http://www.tuik.gov.tr> adresinden alındı
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2011). Aralık 2017 tarihinde http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1059 adresinden alındı
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2011). Aralık 2014 tarihinde <http://www.tuik.gov.tr> adresinden alındı
- ekodialog. (2013). Mart 2017 tarihinde <http://www.ekodialog.com/> adresinden alındı
- Milli Eğitim Bakanlığı (MEB). (2013). Mart 2017 tarihinde <http://www.meb.gov.tr/> adresinden alındı
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2013). Mart 2017 tarihinde Çocuk_İşgücü_Anketi_Sonuçları_02.04.2013 (1).zip - ZIP arşiv, paketsiz boyut 2.358.552 bayt adresinden alındı
- Resmi Gazete (2015). Mayıs 2017 tarihinde <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/04/20130418-10.htm> adresinden alındı
- Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu (TESK). (2015). Aralık 2017 tarihinde <http://www.tesk.org.tr/tr/yayin/76/cevap83.php> adresinden alındı

- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2015). Ekim 2017 tarihinde http://www.tuik.gov.tr/VeriBilgi.do?alt_id=1067 adresinden alındı
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2016). Ağustos 2017 tarihinde <http://www.tuik.gov.tr/Start.do> adresinden alındı
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2016). Eylül 2017 tarihinde <http://www.tuik.gov.tr> adresinden alındı
- Anayasa Mahkemesi. (2017). Kasım 2017 tarihinde <http://www.anayasa.gov.tr/icsayfalar/mevzuat/kanun.html> adresinden alındı
- Bilgi Yuvası. (2017). Ekim 2017 tarihinde <http://www.bilgiyuvasi6.info/goc-cesitleri-nelerdir-hakkinda-bilgi.html> adresinden alındı
- Bloomberg. (2017). Kasım 2017 tarihinde <http://www.bloomberght.com/haberler/haber/2066241-ekonomik-veri-programi-2-kasim-2017> adresinden alındı
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB). (2017). Kasım 2017 tarihinde <http://www.cs.gb.gov.tr/cs.gbPortal/cgm.portal?page=cc&id=3> adresinden alındı
- International Labour Organization (ILO). (2017). Kasım 2017 tarihinde http://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_372874/lang--tr/index.htm adresinden alındı
- International Labour Organization (ILO). (2017). Mart 2017 tarihinde <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/areas/child.htm> adresinden alındı
- Milli Eğitim Bakanlığı (MEB). (2017). Aralık 2017 tarihinde <http://www.meb.gov.tr/> adresinden alındı
- Sosyalhizmetuzmanı. (2017). Aralık 2017 tarihinde <http://www.sosyalhizmetuzmani.org/turkiyedealisancocuklar.htm> adresinden alındı
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2017, Şubat). Kasım 2017 tarihinde <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=24941> adresinden alındı
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2017, Aralık). Aralık 2017 tarihinde <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=18635> adresinden alındı
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2017). Eylül 2017 tarihinde <http://www.tuik.gov.tr> adresinden alındı

International Labour Organization (ILO). (2018, Ocak). 2018 tarihinde <http://www.ilo.org/global/topics/child-labour/lang--en/index.htm> adresinden alındı

Akalın, Uğur Selçuk. (2003). Makro Ekonomik Modeller ve İktisat Politikaları. İstanbul: Set Yayınları.

Akça, Seda. (1997). "Medeni Hukuk Açısından Çocuk" Çocuk Hakları ve Yerel Yönetim. İstanbul.

Baştaymaz, Tahir. (1983). İşsizlik Kavramı ve Gelişen Ülkeler. Uludağ Üniversitesi. İktisadi ve idari bilimler fakültesi dergisi., 4(2).

Biçerli, M. Kemal. (2003). Çalışma Ekonomisi. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.

Biçerli, M. Kemal. (2004). İşsizlikle Mücadelede Aktif İstihdam Politikaları. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Biçerli, M. Kemal. (2007). Çalışma Ekonomisi. İstanbul: Beta Yayınevi A.Ş.

Bocutoğlu, Ersan. (2012). Makro İktisat Terimleri ve Politikalar. Ankara: Murathan Yayıncılık.

Coğrafya Bilim. Ekim 2017 tarihinde <https://cografyabilim.wordpress.com/2011/05/29/goc-nedir-cesitleri-nelerdir/> adresinden alındı

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB). (2017). ÇSGB. Aralık 2017 tarihinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı: https://www.csgeb.gov.tr/media/4755/cocuk_isciligi_rev_23032017.pdf adresinden alındı

Demirci Rasih, Arıkan Rauf, & Erdoğan, İ.Burhan (1998). Genel Ekonomi Mikro, Makro. Ankara: Gazi Kitabevi.

Dinler, Zeynel. (2000). İktisada Giriş. Bursa: Ekin Kitabevi Yayınları.

Diriöz, Sinem Çapar. (2012). İstihdamın Arttırılmasında Aktif İş Gücü Politikalarının Rolü. Ankara: T.C Kalkınma Bakanlığı.

Duyar, İzzet, & Özener, Barış. (2003). Çocuk İşçiler Çarpık Gelişen Bedenler. Ankara: Ütopya Yayınevi.

Ekin, Nusret. (2000). Türkiye'de Yapay İstihdam ve İstihdam Politikaları. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayınları.

- Ekin, Nusret. (2000). Türkiye'de Yapay İstihdam ve İstihdam Politikaları . İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayınları.
- Erbay, Ercüment. (2008). Çocuk İşçi Olmak. Çocuk İşçi Olmak. içinde Ankara: Öncü basım evi.
- Erder, Sema. (1995). Çocuklar Neden Çalışıyor? Çocuk ve Çalışma Kavramları. 'Çalışan Çocuklar İlköğretim Müfettişleri Bilgilendirme Semineri'. İstanbul .
- Ertürk, Emin. (1999). Makro İktisat Küresel Ekonomide Makroekonomik Analize Giriş. İstanbul: Alfa.
- Eyüboğlu, Dilek. (1998). İstihdam ve Verimlilik, 1970 Sonrasından Günümüze Gelişmeler. Ankara: MPM Yayınları.
- Ülgener, Sabri F. (1991). Milli Gelir İstihdam ve İktisadi Büyüme. İstanbul: Der Yayınları.
- İş Kanunu. Mayıs 2017 tarihinde <http://iskanunu.com/4857-sayili-is-kanunu/388-4857-sayili-is-kanunu-duz-metin> adresinden alındı
- Gündoğan, Naci. (2001). Genç İşsizliği. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Gündoğan, Naci, & Biçerli, M. Kemal. (2008). Çalışma Ekonomisi. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Gürses Fulya, & Gürses Hasan B. (1997). Dünya'da ve Türkiye'de Gençlik. İstanbul: Toplumsal Dönüşüm Yayınları.
- Karabulut, Özcan. (1996). Türkiye'de Çalışan Çocuklar. İstanbul: Friedrich Ebert Vakfı.
- Karakayalı, Hüseyin. (2003). Makro Ekonomi. İzmir: Emek Matbaası.
- Karataş, Kasım. (1993). Çocuk İşgücü Sorunu:Nedenleri, Sonuçları ve Önerileri. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Hizmetler Yüksekokulu Dergisi, 85-102.
- Kaynak, Muhteşem. (2011). Kalkınma İktisadı. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Kaynak, Muhteşem. (2011). Kalkınma İktisadı. ankar: Gazi Kitabevi.
- Komasyon. (2014). Makro İktisat. Ankara: İhtiyaç Yayıncılık.
- Küçükcalay, Abdullah Mesut. (2011). İktisadi Düşünce Tarihi. İstanbul: Beta Yayınları .

- LIU, Zhiqiang. (2008). Human Capital Externalities and Rural-Urban Migration: Evidence from Rural China. *China Economic Review*, 19(3), 521.
- Lordoğlu Kuvvet., & Kiroğlu, M. Aralık 2014 tarihinde kuvvetlordoğlu@kocaeli.edu.tr: http://kuvvetlordoğlu.com/yazilar/meryem_son_eng.pdf adresinden alındı
- Lordoğlu, Kuvvet., Törüner, Mete., & Özkaplan, N. (1999). *Çalışma İktisadı*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Metin, Kıvılcım, & Üçdoğruk, Şenay. (1998). Türk İmalat Sanayii'nde Uzun Dönem Ücret-Fiyat-İstihdam İlişkilerinin Ekonometrik Olarak İncelenmesi. *Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi*, 1.
- O'leary, C., Nesporova, A., & Samorodov, A. (1999). *Manual On Evaluation Of Labour Market Policies In Transition Economies*. (S. Diriöz Çapar, Dü.) Geneva: International Labour Office.
- Özener , B. & Duyar, İ. (2003). *Çocuk İşçiler Çarpık Gelişen Bedenler*. Ankara: Ütopya Yayınevi.
- Pekin, Tevfik. (2007). *Makro Ekonomi* . İzmir: Zeus Kitabevi.
- Sanal, Engin. (2010). Küresel Ekonomik Kriz ile Dünya'da ve Türkiye'de Artan Genç İşsizliği. *Toprak İşveren Dergisi*, 6-11.
- Serter, Nur. (1993). *Genel Olarak ve Türkiye Açısından İstihdam ve Gelişme*. İstanbul: İ.Ü Basımevi ve Fİlm Merkezi.
- Serter, Nur. (1994). *Türkiye'nin Sosyal Yapısı*. İstanbul: Filiz Kitabevi.
- Seyrek, İsmail, & Mızırak, Zekeriya. (2009). Faiz Teorileri Üzerine Bir İnceleme: Finansal İstikrarsızlık Hipotezinin Temel Dayanağı . *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22.
- Siddiqi, Faraaz. (1993). *Child Labor Issues, Causes and Interventions*., P. H. Anthony. içinde Yunanistan.
- Sümer, Haluk Hadi (2014). *İş Hukuku*. Konya: Mimoza Yayıncılık.
- Talas, C. (1981). *Toplumsal Politikaya Giriş*. Ankara: Sevinç Matbaası.
- Türk Dil Kurumu (TDK). Mart 2017 tarihinde http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts adresinden alındı
- Türk Dil Kurumu (TDK). Eylül 2017 tarihinde http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts adresinden alındı

- Törüner, Mete., & Lordoğlu, Kuvvet. (1991). Çalışma Ekonomisi. İstanbul: Beta Yayınları.
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2017, Ağustos). <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=24633>. Kasım 2017 tarihinde tüik: <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=24633> adresinden alındı
- Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ). Ekim 2017 tarihinde <http://www.turkis.org.tr/EYLUL-2017-ACLIK-ve-YOKSULLUK-SINIRI-d10603> adresinden alındı
- Unay, Cafer. (1993). Makroekonomi. Bursa: Uludağ Üniversitesi basımevi.
- Birleşmiş Milletler Çocuklara Yardım Fonu (UNICEF). (1997). Dünya Çocuklarının Durumu. Ankara: UNICEF Yayını.
- Uysal, Doğan. (2007). Türkiye'de İstihdam İşsizlik ve İstihdam Politikaları. A. Ay içinde, Türkiye Ekonomisi (s. 55). Konya: Çizgi Kitabevi.
- Ülgener, Sabri F. (1970). Milli Gelir İstihdam ve İktisadi Büyüme. İstanbul: Der Yayıncılık.
- Ünsal, Erdal. (2005). Makro İktisat. Ankara: İmaj Yayınevi.
- Ünsal, Erdal. (2012). Mikro İktisat. E. M.Ünsal. içinde Ankara: İmaj Yayınevi.
- Varçın, Recep. (2004). İstihdam ve İşgücü Piyasaları Politikaları. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Vural, Savaş. (1986). Kalkınma Ekonomisi. İstanbul: Beta Yayınları.
- Zaim, Sabahaddin. (1972). Çalışma Ekonomisi. İstanbul: Kutulmuş Matbaası.

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı : Buket UĞUR
Doğum Yeri ve Tarihi : Konya 27.08.1991

Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi : Hitit Üniversitesi - İktisat Fakültesi
Yüksek Lisans Öğrenimi : İşletme(Tezli)
Bildiği Yabancı Diller : İngilizce
Bilimsel Faaliyetleri : -

İş Deneyimi

Stajlar : -
Projeler : Sosyal Uyum Projesi (Gençlik ve Spor Bakanlığı)
Çalıştığı Kurumlar : Gençlik ve Spor Bakanlığı – Konya Şeker Fabrikası (Anadolu Birlik Holding).

İletişim

E-Posta Adresi : buketugurr13@gmail.com

Tarih : 19.02.2018