

**AKTİF İSTİHDAM POLİTİKALARININ
İŞSİZLİKLE MÜCADELESİ**

Ayşegül UÇAN

Yüksek Lisans Tezi

Çalışma İktisadı Anabilim Dalı

Danışman: Prof. Dr. Rasim YILMAZ

2016

**T.C.
NAMIK KEMAL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA İKTİSADI ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

AKTİF İSTİHDAM POLİTİKALARININ İŞSİZLİKLE MÜCADELESİ

Ayşegül UÇAN

ÇALIŞMA İKTİSADI ANABİLİM DALI

DANIŞMAN: Prof. Dr. Rasim YILMAZ

TEKİRDAĞ-2016

Her hakkı saklıdır

T.C.
NAMIK KEMAL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA İKTİSADI ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

..... tarafından hazırlanan konulu
YÜKSEK LİSANS Tezinin Sınavı, Namık Kemal Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Öğretim
Yönetmeliği uyarınca günü saat’da yapılmış olup, tezin*
..... OYBİRLİĞİ / OYÇOKLUĞU ile karar verilmiştir.

JÜRİ ÜYELERİ	KANAAT	İMZA

* Jüri üyelerinin tezle ilgili karar açıklaması kısmında “Kabul Edilmesine / Reddine” seçeneklerinden birini tercih etmeleri gerekir.

ÖZET

Gelişmekteki ülkelerin en büyük sorunların başında işsizlik sorunu yer alır. İşsizlik kişilerin yaşına, cinsiyetine ve eğitim düzeyine bağlı olabildiği gibi sektörel, bölgesel ve ülke seviyesindeki problemlerden de kaynaklanabilir. İşsizlik bir toplumda ekonomik ve sosyal açıdan birçok olumsuz olayları beraberinde getirir. Tüm bu olumsuzlukları aza indirmek için her ülkenin uygulamış olduğu istihdam politikaları vardır. İstihdam politikaları aktif ve pasif istihdam politikaları olmak üzere iki ana başlık altında incelenebilir.

Türkiye’de aktif istihdam politikaları Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) aracılığı ile uygulamaktadır. Bu çalışmada, Türkiye’deki aktif istihdam politikalarının işsizlikle mücadele uygulamaları üzerinde durulacaktır.

Anahtar Kelimeler: İşsizlik, İstihdam, İstihdam Politikaları, Aktif İstihdam Politikaları.

ABSTRACT

Unemployment is one of the biggest problems in developing countries. Unemployment can arise due to person's age, gender and education level as well as sectoral, regional, and country level problems. Unemployment cause many economic and social problems in the society. That is why employment policies are implemented by governments in order to minimize problems caused by unemployment. Employment policies can be classified in two main parts as active and passive employment policies.

Active employment policies are implemented by Turkish Employment Agency (İŞKUR) in Turkey. This study focuses on the applications and programs of active employment policies in Turkey to fight against unemployment.

Key Words: Unemployment, Employment, Employment Policies, Active Employment Policies

ÖNSÖZ

Bilindiği üzere işsizlik gelişmiş ülkelerin en büyük sorunudur. Ülkemiz de uygulanan aktif istihdam politikalarının işsizlik sorununu çözmede nasıl bir yol izlediği ve kullanılan kaynak yada metodların işlevselliği açısından değerlendirmelerin yapıldığı bir çalışma hazırlamış bulunmaktayım.

Bu çalışmamda bana gerekli destek ve cesareti veren sürekli teşvik eden ve çalışmamın değerlendirilmesiyle ilgili olarak görüş ve bilgilerini benden esirgemeyen tez danışmanım Sayın Prof. Dr. Rasim YILMAZ'a şükranlarımı sunuyorum. Ayrıca çalışmamın ortaya çıkışmasında bana gerekli anlayış ve sabrı göstererek çalışma sürecimi kolaylaştıran aileme teşekkür ederim.

Ayşegül UÇAN

İÇİNDEKİLER

ÖZET	I
ABSTRACT	II
ÖNSÖZ	III
İÇİNDEKİLER	IV
TABLolar LİSTESİ	VIII
GRAFİKLER LİSTESİ	IX
HİSTOGRAM LİSTESİ	X
KISALTMALAR LİSTESİ	XI
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM	2
1.İSTİHDAM VE İŞSİZLİK	2
1.1. İSTİHDAM İLE İLGİLİ TEMEL KAVRAMLAR	2
1.1.1.İstihdam Kavramı	2
1.1.2.İstihdam Teorileri	3
1.1.2.1.Mahreçler Kanunu	3
1.1.2.2.Faiz, Ücret ve Fiyat Teorisi	3
1.1.2.3.Keynes'in İstihdam Teorisi	4
1.1.3.Aktif İstihdam Politikaları	5
1.1.4.Türkiye'de İstihdam Talepleri	6
1.1.4.1.İstihdam Taleplerinin Bölgesel Dağılımı	6
1.1.5.Eksik İstihdam ve Kayıt Dışı İstihdam	7
1.1.5.1.Eksik İstihdamın Boyutları	8

1.1.5.2.Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdam Şekilleri	10
1.2. İŞSİZLİK İLE İLGİLİ TEMEL KAVRAMLAR	11
1.2.1.İşsizlik Kavramı	11
1.2.2.İşsizlik Çeşitleri	12
1.2.2.1.İradi İşsizlik	12
1.2.2.2.Açık İşsizlik	12
1.2.2.3.Gizli İşsizlik	12
1.2.2.4.Konjonktürel İşsizlik	13
1.2.2.5.Friksiyonel İşsizlik	13
1.2.2.6.Yapısal İşsizlik	14
1.2.2.7.Doğal İşsizlik	14
1.2.3.İşsizliğin Nedenleri ve Sonuçları	15
1.2.4.Yaş ve Cinsiyete Göre İşsizlik	17
1.2.5.Eğitim ve Bölgelere göre İşsizlik	18
1.2.6.İşsizliğin Ekonomik ve sosyal Boyutu	20
1.2.7.Türkiye’de ve Gelişmekte olan Ülkelerde İşsizliğin Boyutları.....	21
1.2.8.İşsizliğin Maliyeti ve Ölçümü	24
İKİNCİ BÖLÜM	26
2.İSTİHDAM POLİTİKALARININ İŞSİZLİKLE MÜCADELEDEKİ ETKİLERİ	26
2.1.İşsizlikte Esneklik Kavramı	26
2.2.İşsizlikle Mücadelede Makro Ekonomik Politikalar ve Sonuçları	28
2.2.1. Sözleşmeye Dayalı Politikalar	28
2.2.2. Kurumsal Merkezli Politikalar	29
2.2.3. Arz ve Talep Yönlü Politikalar	29

2.2.4. Liberal Politikalar.....	30
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	31
3.TÜRKİYE’DE İSTİHDAMIN GENEL GÖRÜNÜMÜ	31
3.1. Türkiye’de İstihdamın Yaş ve Cinsiyete Göre Dağılımı	31
3.2. Türkiye’de İstihdamın Eğitim ve İşteki Durumuna Göre Dağılımı	33
3.3. Türkiye’de İstihdamın Ekonomik Faaliyet Kollarına Göre Dağılımı	35
3.4. Türkiye’de İstihdamın Meslek Gruplarına Göre Dağılımı	36
3.5. Türkiye’de İstihdamın Kamu ve Özel Sektör Dağılımı	38
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	40
4.TÜRKİYE’DE UYGULANAN İSTİHDAM POLİTİKALARININ İŞSİZLİĞE ETKİSİ	40
4.1.İşsizlik Fonu ve Ücret Garanti Fonu	40
4.2.Kısa Çalışma Ödeneği ve Kredi Garanti Fonu	41
4.3.Erken Emeklilik ve Sosyal Yardımlar	41
4.4.İşsizlikle Mücadelede Türkiye’deki Devlet Politikaları	43
4.4.1.Ücret ve İstihdam Süspansiyonları	44
4.4.2.Kendi İşini Kuranlara KOSGEB Yardımları	44
4.4.3.Kamu İstihdamı	45
4.4.4.Mesleki Eğitim ve Devlet Danışmanlık Programları	46
4.4.5.İŞKUR Staj programları	47
BEŞİNCİ BÖLÜM	49
5.TÜRKİYE’DEKİ KAMU YATIRIMLARININ İSTİHDAM VE İŞSİZLİĞE ETKİLERİ.....	49
5.1.Özelleştirme Sonrası Türkiye’de İstihdam ve İşsizliğin Durumu	49
5.2.Türkiye’de İstihdam ve İşsizliğin TÜİK Rakamları	52

5.3.Kitlerin Tasfiyesinin İşsizliğe Etkileri	53
5.4.Özelleştirilen Hizmet Alanlarının İşsizliğe Etkisi	54
5.5.İstihdamdaki Yapısal Sorunlar ve Çözüm Yolları	55
KAYNAKLAR.....	56

TABLolar LİSTESİ

Tablo- 1 Eksik İstihdamın Boyutları	9
Tablo- 2 Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdam Şekilleri	10
Tablo- 3 Yaş Grubuna ve Dönemlere Göre İşsizlik Oranı (%).....	17
Tablo- 4 Eğitim ve Bölgelerdeki İşsizlik Rakamları	19
Tablo- 5 İşgücü Durumu	23
Tablo- 6 15+ Yaş Cinsiyetlere Göre İstihdam Edilenlerin Dağılımı	31
Tablo- 7 15-64 Yaş Arası İş Gücüne Katılım Oranına Göre Dağılım	32
Tablo- 8 İstihdam Edilenlerin Yıllara Göre İşteki Durumu	33
Tablo- 9 Eğitim Durumuna Göre İstihdam Edilen İşgücü Durumu	34
Tablo-10 Eğitimlerine Göre İşgücü Durumu	35
Tablo-11 İstihdam Edilenlerin Yıllara Göre İktisadi Faaliyet Kolları ve Dağılımı	36
Tablo-12 İstihdam Edilenlerin Yıllara Göre Meslek Grupları	37
Tablo-13 Kamu ve Özel Sektörler İtibariyle Sabit Sermaye Yatırımlarının Dağılımı	39
Tablo-14 KİT’lerin İstihdamdaki Payı	51
Tablo-15 Mevsim Etkilerinden Arındırılmış Temel İşgücü Göstergeleri	52

GRAFİKLER LİSTESİ

Grafik-1 Türkiye' İşsizlik Oranları (2002-2015arası).....	22
---	-----------

HİSTOGRAM LİSTESİ

Histogram-1 Yıllar İtibariyle Özelleştirme İşlemleri	49
--	----

KISALTMALAR LİSTESİ

İİBK	:	İŞ VE İŞÇİ BULMA KURUMU
İLO (UÇÖ)	:	ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ
İMF	:	ULUSLARARASI PARA FONU
İŞKUR	:	TÜRKİYE İŞ KURUMU
KGF	:	KREDİ GARANTİ FONU
KİT	:	KAMU İKTİSADİ TEŞEBBÜS
KHÇ	:	KENDİ HESABINA ÇALIŞANLAR
KHK	:	KANUN HÜKMÜNDE KARARNAME
KOBİ	:	KÜÇÜK VE ORTA ÖLÇEKLİ İŞLETMELER
KOSGEP	:	KÜÇÜK VE ORTA ÖLÇEKLİ İŞLETMELERİ GELİŞTİRME İDARESİ BAŞKANLIĞI
OECD	:	EKONOMİK KALKINMA VE İŞBİRLİĞİ ÖRGÜTÜ
S.	:	SAYFA
SGK	:	SOSYAL GÜVENLİK KURUMU
TİSK	:	TÜRKİYE İŞVEREN SENDİKALARI KONFEDERASYONU
TUİK	:	TÜRKİYE İSTATİSTİK KURUMU
TYP	:	TOPLUM YARARINA PROGRAM
VD.	:	VE DİĞERLERİ

GİRİŞ

İşsizlik gelişmekte olan ülkelerin gündemlerinden hiç düşmeyen güncel bir sorundur. Ülkelerin içlerinde buldukları gerek ekonomik koşullar gerekse teknolojik ve sosyal nedenler işsizliği tetiklemektedir. Nitekim ülkemiz gelişmekte hızla yol alan bir ülke olarak işsizlik sorunuyla da çoğu kez karşı karşıya kalmaktadır.

Gelişmekte olan tüm ülkelerde uygulandığı gibi ülkemizde de işsizlik sorununu ortadan kaldırmaya yönelik bir takım istihdam politikaları uygulanmaktadır. Bu politikalar, aktif istihdam politikaları ve pasif istihdam politikaları olmak üzere ikiye ayırıyoruz. İşsizlikle mücadelede uygulanan pasif istihdam politikalarının işsizliğe uzun vadede çözüm sağlamadığı görülünce aktif istihdam politikalarının uygulanmasına başvurulmuştur. Aktif istihdam politikaları, işsizlerin iş arayışında yönlendirilmesi ve iş hayatına kazandırılmasında önem arz eden eğitim, meslek edindirme gibi bir takım süreçlerin belirlenerek uygulamaya konulması ve sonuçların işsizliğe ne kadar etki ettiğini görmemizi sağlar.

Burada araştırılan konu üzerinde araştırma yaparken, daha önce de bu konu üzerine yazılmış kitap, makale, tez, sunum ve diğer internet kaynaklarına da başvurulmuştur.

Bu çalışmada Türkiye’de uygulanan aktif istihdam politikalarının neler olduğunu ve bu politikaların işsizlikle mücadelede ne kadar etkin olduğunu göreceğiz.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. İSTİHDAM VE İŞSİZLİK

1.1. İSTİHDAM İLE İLGİLİ TEMEL KAVRAMLAR

1.1.1. İstihdam Kavramı

“Çalışma ve gelir sağlama amacındaki bireylerin, hizmetlerinden faydalanmak üzere çalıştırılmalarına istihdam denir.” (Alkin vd., 2003).

İstihdam, girişimcilerin birey gereksinimlerini karşılamak için, mal ve hizmet üretme çabasında, diğer üretim faktörlerini olduğu gibi, emeği de öncelikli bir faktör olarak üretim sürecinde kullanması, buna karşılık emeğe yaratılan değerden pay vermesi olarak tanımlayabiliriz. (Işığışok, 2014).

Yukarıdaki tanımlamalar sonucunda İstihdamın insan refahı için gerekliliği ortadadır. Ancak istihdam dünyada olduğu gibi ülkemizde de zaman içerisinde dalgalanmalar gösterir.

“Mitchell ve Bern’s iktisadi dalgalanmaları, kapitalist ekonomilerde oluşan genel iktisadi faaliyet düzeylerindeki aynı anda ortaya çıkan ve birbirini izleyen resesyon, depresyon, canlanma ve genişlemeden meydana gelen bir süreçtir.” (<http://www.iktisatfakultesi.com>) diye tanımlarlar. Bu süreçleri istihdamın artış, azalık ve durgunluk dönemleri olarak da adlandırabiliriz.

İstihdam artışı yapılacak olan işin daha fazla işgücüne ihtiyaç duyulmasını gerektirmesidir. İstihdamın azalışı ise eskiden 10 kişi ile yapılan işin şimdilerde 5 kişiyle yapılabilmesi sonucu iş gücündeki azalışı gösterir. Tabii bu değişim teknolojinin gelişmesiyle ortaya çıkmıştır. Teknolojinin gelişmesi birçok çalışma sahasında avantaj sağlarken iş gücünde dezavantaja dönüşmüştür.

1.1.2.İstihdam Teorileri

Üretilen mal ve gerçekleştirilen hizmetlerin toplum refahında ve gelir düzeyinde ne şekilde rol oynadığını istihdam teorileri ile inceleyerek cevap bulabiliriz. Bu teoriler geçmiş ekonomilerden bilgi almamızı sağlayarak gelecekteki yaşayacağımız olası ekonomik geçişlerimizde de bize yol göstermekte yardımcı olur.

İnceleyeceğimiz teoriler sırasıyla mahreçler kanunu, faiz, ücret ve fiyat teorisi ve Keynes'in istihdam teorisidir.

1.1.2.1.Mahreçler Kanunu

“Fransız Klasik İktisatçı Jean Baptiste Say kısaca ‘her arz kendi talebini yaratır’ şeklindeki teorisine Say Kanunu denir. Say’e göre, üretim talebi yaratır. Bir mal piyasaya sunulunca, diğer mallar için kendi değeri kadar talep yaratır.” (<http://www.mahrecler.com>).

Say Kanununda, üç unsurdan oluşan bir döngü vardır. Bunlardan; Birincisi üretilecek olan ürünlerin fiyatları maliyetleri üzerinden olmalıdır. İkincisi maliyet fiyatları alıcı grupların kazançlarına eşit olmalıdır. Üçüncüsü ise kazancın tümü harcanmalıdır. Böylelikle kendi maliyetleri üzerinden satışa sunulan ürünler alıcıların alım güçlerinin üzerinde olmadığından piyasada her daim bir döngü oluşur. Çünkü talep ile arz aynı orantıda işlediğinden bir eşitlik sağlanmış olur. Buradaki para bir amaç değil araç görevi görmekte olduğunu da belirtmeden geçemeyeceğim.

1.1.2.2.Faiz, Ücret ve Fiyat Teorisi

Faiz Teorisi: Faiz, paranın kiralanması ile talep edilen bedel ya da kullanıma sunulan sermayenin geliri şeklinde tanımlanabilir. Faiz dar anlamda, ödünç verilen fonlara uygulanan ve piyasanın belirlediği kira bedelidir. Geniş anlamda ise üretim sürecine katılan sermayenin üretimden aldığı paydır. (Paya, 2007).

Faiz için kısacası kullanıma sunduğumuz paranın geliridir, diyebiliriz. Faizin dar anlamını bankaların bireysel müşterilerine sunulan tasarrufun getirisi iken geniş anlamına ise girişimcilerin yatırım amaçlı talep ettikleri banka kredilerindeki faizin yüksek olmasıyla tercih etmemeleri yatırımcılığı geri plana atar. Mahreçler kanunda elde edilen kazanç her daim tüketilerek bir tasarruf sağlanamaz iken faiz yolu ile arttırılan tasarrufun aynı zamanda üzerine gelirden eklenmesiyle çoğaltılmış olur.

Ücret Teorisi: Üretim faktörlerindeki emek unsurunun bedeli olan ücretin nicelik ve nitelik durumlarını anlatan teoridir. Ücret teorisi farklı varsayımlarla sentezlenerek çeşitli evrelerden geçmiştir. Bunlardan bazıları ücretin asgari seviyede belirlenmesi gerektiğini kabul eden Ücretin Tunç Kanunu, bir diğeri kısa vadedeki ücret değişimlerine açıklayıcı dayanaklar sunan ücret fonu teorisi, ücretlerin pazarlık yoluyla belirlendiği takdirde daha doğru sonuçlara varılacağını varsayan pazarlık gücü teorisidir.

Fiyat Teorisi: Fiyat her hangi bir malın yada hizmetin başka bir mal yada hizmet ile değiştirme oranıdır. Para teorisi miktar teorisinin bir benzeri şeklindedir. Para teorisine ekonomide para arzındaki artış olduğunda daha fazla harcama olacak daha fazla üretmek mümkün olmadığından (ekonomi tam istihdamda) bu harcama fazlası fiyatlar genel düzeyde bir artışa yol açacaktır. (<http://ekonomik.tripod.com>)

Tüm bu üç teorinin amacı ekonomideki istihdamın istikrarlı bir şekilde yürütmesine yönelik adımlardır.

1.1.2.3.Keynes'in İstihdam Teorisi

1930'lu yıllara kadar geçerliliğini koruyan Neo Klasik Teoriler 1929 yılındaki Dünya Ekonomik Bunalımı ile meydana gelen sorunlara çözüm üretmekte sonuçsuz kalınca İngiliz İktisatçı John Maynard Keynes'in 1936 yılında yayınlandığı 'İstihdam, Faiz ve Paranın Genel Teorisi' adlı kitabı çağın sorunlarına ışık tutmuştur.

İngiliz iktisatçı John Maynard Keynes, ekonomik durgunlukla mücadelede, maliye politikalarını savunmuştur. Savunduğu bu teoriye de Keynesyen İstihdam Teorisi denilmiştir. Keynes teorisinde talep yönlü makroekonomik politikalar temel alınmıştır. Yani Mahreçler Kanununa göre; Her arz kendi talebini yaratırken, Keynesçi yaklaşımda her talep kendi arzını oluşturur, diyebiliriz.

“Keynes’e göre toplam talebin artırılması gerekmekte; bunun içinde, hükümetlerin kamu harcamalarını ve yatırımları arttırarak mali ve parasal araçlarını kullanmak suretiyle ekonomiye müdahale etmeleri gerekmektedir.” (Gündoğan ve Biçerli, 2003).

1970’li yıllardan itibaren artan işsizlik beraberinde sosyal ve ekonomik sorunlar getirmiştir. Bu sorunların çözümünde yetersiz kalan bu yaklaşımlar yeni çözüm alternatifleri arama yoluna başlamıştır.

1.1.3.Aktif İstihdam Politikaları

1960’lı yıllarda Avrupa ülkelerinde yaşanan ücret artışları ve işgücü eksikliği gibi sorunları aşmak için uygulanan programlar, tam istihdam politikasının tamamlayıcı bir unsuru olarak görülmüştür. İlk aktif programlar işgücü sunumunu arttırmayı ve çalışanları işgücü yetersizliği olan mesleklere, işyerlerine, sektörler ve bölgelere yeniden yerleştirmek amacıyla tasarlanmıştır. Bu doğrultuda, politikaların temel özellikleri de tam istihdam koşulları altında işgücü piyasasına katılımı arttırmak ve düşük işsizlik koşullarındaki işgücü akıcılığını sağlamaktır. (Kapar, www.sosyalkoruma.net)

Ancak, gelişen ekonomiler ve yaşam düzeyleri sonucunda aktif istihdam politikalarının bir kısmı sorgulanır olmuştur. Örnek verecek olursak, 2007 – 2010 yılları arasında OECD ülkelerinde aktif istihdam politikaları için yapılan harcamalar yüzde 21 oranında artmasına rağmen işsizlik oranı yüzde 54 artmıştır. Yapılan incelemeler doğrultusunda aktif istihdam politikalarının yapısal işsizlikte daha iyi sonuç verdiği ancak konjonktürel işsizlikte daha az etkili olduğu görülmektedir. (Sanal, www.toprakisveren.org.tr)

Aktif emek piyasası politikalarının temel amacı, işsizlere yalnızca gelir desteği sağlamak değil onların çalışma hayatlarına dönüşlerini kolaylaştırmaktır. Aktif istihdam politikaları genellikle işsizlikten en fazla etkilenen gruplara ve bölgelere yöneliktir. Öncelikli hedef kitlesi ise; uzun dönemli, genç, kadın, göçmen ve özürlü işsizler gibi emek piyasasında iş bulma olanakları az olan gruplardır. (Uşen, <http://www.academia.edu>).

1.1.4.Türkiye’de İstihdam Talepleri

Türkiye’deki refah ortamının sağlanmasındaki en önemli faktör, işsizlerin iş bulmalarına yönelik çalışmaların aktif istihdam politikaları yardımlarıyla oluşan taleplerin değerlendirilmesidir.

Türkiye’de aktif işgücü politikalarının uygulamaları İŞKUR tarafından yürütülmektedir. Bu kapsamda yetiştirme kursları, iş ve çalışma danışmanlığı, eğitim programları ele alınarak istihdam yaratılmak amaçlanmaktadır. Bir başka uygulama ise özelleştirme kapsamında gerçekleştirilmektedir. 1993 yılından beri ‘İstihdam ve Eğitim Projeleri’ ile istihdam hizmetlerinin çeşitlendirilmesine yönelik adımlar atılmıştır. (Özpinar vd., 2011).

İlerleyen bölümlerimizde İŞKUR’un ülkemizin işgücü istihdamındaki çalışmalarına ve etkisine yer verilecektir.

1.1.4.1.İstihdam Taleplerinin Bölgesel Dağılımı

Türkiye’de en yüksek iş gücüne katılım oranı %53,3 ile Ege Bölgesi ve %56,3 ile (Tekirdağ, Edirne, Kırklareli) Bölgelerinde gerçekleşmiştir. Erkeklerde işgücüne katılma oranının en yüksek olduğu bölge %74 ile İstanbul Bölgesi, kadınlarda ise %38,2 ile Doğu Karadeniz Bölgesi, %37,1 ile (Mardin, Batman, Şırnak, Siirt) ve %42,3 ile (Şanlıurfa, Diyarbakır) bölgelerinde olduğu saptanmıştır.

Ankara Bölgesi toplam istihdamın %6,9’una sahip olmuştur. İzmir bölgesi ise toplam istihdamın %5,8’ine ulaşmıştır. (Kastamonu, Çankırı, Sinop) toplam istihdam içindeki payı %1,1 gerçekleşti. (<http://www.tuik.gov.tr/>).

Ülkemizdeki istihdamın dağılımına bakıldığında gözle görülür eşitsizlikler vardır. Bu eşitsizliklerin başında coğrafi konum, sanayileşmeden kaynaklı ulaşım problemi, eğitim gelmektedir. Maalesef ki ülkemiz gibi gelişmekteki ülkelerde bu sorunların çözümleri de ağır aksak sonuçlanmaktadır.

1.1.5.Eksik İstihdam ve Kayıt Dışı İstihdam

Eksik İstihdam; “İstihdam edilen emeğin üretken kapasitesinden çeşitli nedenlerle tam olarak yararlanamamasıdır.” (Işığışık,2014).

Eksik istihdam kavramını değerlendirmek için öncelikle ulusal istatistik kurumlarının tanımlarını ele almalıyız. Ulusal istatistik kurumları da genellikle Uluslar arası Çalışma Örgütü'nün (UÇÖ) yaptığı tanımı temel alır. UÇÖ,16.Uluslararası Çalışma İstatistikçileri konferansında belirlenen eksik istihdam tanımını kabul etmektedir. Buna göre eksik istihdam 2 boyutu vardır. Bunlar;

a)Zamana Dayalı Eksik İstihdam: Kişinin belli bir saatten az çalışması, daha fazla çalışmak istemesi ve buna hazır olmasıdır.

b)Yetersiz istihdam: “Alternatif bir istihdam durumu ile karşılaşıldığında işçilerin iyilik hali ve kapasitelerini azaltan işyeri durumlarıdır.” (Seçer, 2013).

Diğer taraftan Türkiye istatistik Kurumu (TUIK) eksik istihdam üzerine yapmış olduğu tanımı da UÇÖ'nun kriterlerini kıstas almıştır. Şöyle ki;

Hane Halkı İşgücü Anketi soru kağıdın da 2009 yılında düzenlemeler yapılarak, 2009 yılı Şubat dönemi sonuçlarından itibaren, “zamana bağlı eksik istihdam” ve “yetersiz istihdam” diye iki ayrı konu üzerinde bilgiler yayınlanmıştır.

Zamana Bağlı Eksik İstihdam: Referans haftasında istihdamda bulunan ve işinin başında toplam olarak 40 saatten daha az süre çalışmış olup, daha fazla süre çalışmak istediğini belirten ve mümkün olduğu takdir de daha fazla çalışmaya başlayabilecek olan kişilerdir.

Yetersiz İstihdam: Zamana bağlı eksik istihdam kapsamında yer almamak şartıyla, referans haftasında istihdamda içinde olup, son 4 hafta içinde mevcut işini değiştirmek yada mevcut işine ek olarak bir iş aramış olan ve böyle bir iş bulunduğu 2 hafta içinde çalışabilecek olan kişilerdir. (TUİK,2011).

Yukarıdaki tanımlarda da bahsedildiği gibi eksik istihdamı iki şekilde açıklayabiliriz. Birincisini çalışma süresinin yetersiz oluşu yani çalışma saatlerinin eksikliği; İkincisi ise işgücünün kendi içinde dengesiz dağılımı sonucu oluşan durumdur, diyebiliriz.

Kayıt Dışı İstihdam; İşgücü piyasasındaki kişilerin, çalışmalarının gün veya ücret olarak ilgili kamu kurum veya kuruluşlarına hiç bildirilmemesi ya da eksik bildirilmesi olarak tanımlanabilir. Bu durum sosyal güvenlik açısından önemlidir. Bu tanıma göre üç türlü kayıt dışı çalışma söz konusudur:

- a) Çalışan kişilerin Sosyal Güvenlik Kurumuna hiç bildirilmemesi
- b) Çalışma süresi içerisinde gün sayılarının eksik bildirilmesi
- c) Sigorta primine dair esas kazanç tutarlarının eksik bildirilmesi

Kayıt Dışı İstihdamın nedenlerini birkaç başlıkta belirtecek olursak, Bunlar; Hukuki Nedenler, Mali ve Ekonomik Nedenler, Sosyal ve Kültürel Nedenler olarak gösterebiliriz. (<http://www.sgk.gov.tr>).

Türkiye’de, 1980’li yıllardan itibaren varlığını hissettirmeye başlayan kayıt dışı ekonominin önemli bir bölümünü kayıt dışı istihdam oluşturmaktadır. Kayıt dışılık, çalışanın herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olmamasıdır. Türkiye’de toplam istihdamın önemli bir bölümünü kayıt dışı istihdam oluştururken Sektörel baz da incelediğimiz de istihdamın en yaygın olduğu sektör tarım sektörüdür. Bunun ardından inşaat sektörü ile otel ve restoranlar sektörü takip etmektedir. (<http://seal.atilim.edu.tr>).

1.1.5.1.Eksik İstihdamın Boyutları

“Eksik İstihdamı İktisadi Açıdan ve Davranışsal Yaklaşımlar açısından incelediğimizde aşağıdaki tablolarda detayları belirtilmiştir.” (Seçer, 2013).

Tablo-1 Eksik İstihdamın Boyutları

İKTİSADİ AÇIDAN EKSİK İSTİHDAMIN BOYUTLARI	DAVRANIŞSAL YAKLAŞIMLAR AÇISINDAN EKSİK İSTİHDAM BOYUTLARI
1.Kişi işin gerektirdiğinden fazla eğitim düzeyine sahiptir.	1.Kişilerin iş ile uyumları, çeşitli iş tutumlarını etkileme süreci
2.Kişi Eğitim alanının dışındaki bir alanda gönülsüz olarak istihdam edilmektedir.	2.Görelî yoksunluk; kişilerin algılama farklarını ve işleri ile ilgili kriterlerine dikkat çekmektedir.
3.Kişi işin gerektirdiğinden daha yüksek düzeyde niteliğe ve yoğun iş tecrübesine sahiptir.	3.İş gücü kullanımında, işçilerin niteliklerine uygun işler verilmediğinde eksik istihdam yaşanacağını vurgular
4.Kişi gönülsüz olarak kısmi-sürelî, geçici veya sürekli olmayan biçimde istihdam edilmektedir.	4. Beşeri sermaye, kişilerin eğitimlerini ön plana çıkarır. Eksik İstihdamla bu yatırımlarının karşılığının alınmadığını gösterir.
5.Kişi önceki işinden %20 veya daha az ücret kazanmaktadır.	5.Atıf Kuramı, Kişilerin gelecekteki davranış biçimlerini belirlemek için şimdiki zamanda gösterdikleri tepkiler ile eksik istihdam konusunda önceden bilgi edinilmesini sağlar.
	6.Kişilik Kuramı, Kişilik özellikleri belirlenerek eksik istihdama verilebilecek tepkileri saptamaktır.
	7.Kaynakların Korunması, İşçinin sahip olduğu çeşitli kaynakları elde etme ve harcama açısından eksik istihdamı değerlendirir.
	8.Diğer Kuramlar, post-endüstriyel dönüşüm olan yüksek nitelikte işçi ihtiyacının artışı ile ücretli işin koşulları üzerinde egemen ve alt sosyal pozisyonlardaki pazarlık ve mücadelenin sonuçlarıdır.

1.1.5.2. Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdam Şekilleri

Kayıt Dışı İstihdam Şekillerini; Çalışmaları Hiç Bildirilmeyenler, Çalışmaları Ücret ya da Gün Olarak Eksik Bildirilenler, Mevzuat Gereği Kayıt Dışında Kalan Çalışmalar olarak üç ana başlık altında topladığımız yöntemlerdir.

Bu yöntemleri aşağıdaki tabloda daha detaylı bir şekilde sınıflandırdık.
(Karaarslan, 2014).

Tablo-2 Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdam Şekilleri

KAYIT DIŞI İSTİHDAM ŞEKİLLERİ		
1.Çalışmaları Hiç Bildirilmeyenler	2.Çalışmaları Eksik Bildirilenler	3.Mevzuat Gereği Kayıt Dışında Kalan Çalışmalar
a) Kendi İradeleriyle Kayıt Dışı Kalanlar	a) Çalışmaları Gün Olarak Eksik Bildirilmiş Olanlar	a) Vergiden Muaf Olanlar
b) İşverenleri Tarafından Bildirilmeyen Çalışanlar veya Çalışmaları Bildirilmeyenler	b) Deneme Süresinde Kayıt Dışı Kalanlar	b) Standart Dışı Çalışmalar
	c) Bir Kamu Kurumuna Kayıtlı Olup Diğerine Kayıtlı Olmayanlar	
	d) İlk İşlerinde Kayıtlı Olup Diğerine Kayıtlı Olmayanlar	
	e) Çalışmaları Ücret Olarak Eksik Bildirilenler	

1.2. İŞSİZLİK İLE İLGİLİ TEMEL KAVRAMLAR

1.2.1.İşsizlik Kavramı

Yıllardır işsizlik sosyal ve ekonomik yönlerden farklı sonuçlar doğurmuştur. İşsizlik tüm toplumların en önemli sorunlarının başında gelir. İşsizlik asıl olarak sanayi devrimiyle birlikte bütün ülkelerde farklı boyutlarda kendini göstermiştir. İşsizlik 1980'lere kadar gelişmekte olan ülkelerin sorunu iken bu tarihlerden sonra ise gelişmiş ülkelerin sorunları arasına girmiştir. (Özdemir vd.,2006).

Üretim faktörleri içerisinde emeğin yeri oldukça önemlidir. Üretim kaynaklarının yanı sıra sermaye ve girişimcilik ruhuna sahip olanların amaçlarına ulaşmalarında emek faktörünün rolü büyüktür. Bu bağlamda emek faktörü iyi bir şekilde istihdam edilmelidir. İstihdam edilemeyen kısmına ise biz işsizlik diye adlandırırız.

“Diğer bir deyişle işsizlik, cari ücret haddinde çalışma ve gelir sağlamak amacıyla olmayanların durumudur, diyebiliriz.” (Alkin, 2003). Aynı zamanda iş arayıp da bulamayanların oluşturduğu bu grup olarak da tanımlamak mümkündür.

Uluslar arası Çalışma Örgütü (İLO) ya göre işsizlikte üç kriterden biri veya birkaçı mutlaka olmalıdır. Bunlar;

- a) **İşi yok:** Tanımlanmış bir zaman dilimine ait istihdam edilmemiş olanlar,
- b) **İş arayan:** Son üç ay içerisinde her hangi bir iş arama kanalını kullanmış olanlar, İş kurumu, İşveren görüşmesi gibi.
- c) **İşe başlamaya hazır:** İş arayan kimsenin kendisine bildirilen zamanda çalışmaya hazır olacağı durumdur.

Böylece yukarıdaki kriterlerden biri veya hepsinin meydana gelişiyle işsizlik oluşmuş sayılır.

1.2.2.İşsizlik Çeşitleri

1.2.2.1.İradi İşsizlik

“İradi (Gönüllü) İşsizlik, çalışma gücüne sahip bulunan kimseler ile yürürlükteki ücret düzeyine ve iş koşullarına uyduğu takdirde iş bulabileceklerin, çalışmayı reddettikleri için iradi olarak işsiz kalmalarını açıklayan bir kavramdır.” (Gül vd.,2009). “Başka bir deyişle, İradi işsizlik bireyin isteyerek işsiz kalmasıdır. Şöyle ki çalışma güdüsünün zayıf olması, ailenin gelir talebinin fazla olmaması, istismar edileceğini düşünmesi gibi sosyo-ekonomik unsurları bireyi iradi işsiz yapar.” (Ekin, 1991).

1.2.2.2.Açık İşsizlik

“Açık İşsizlik, çalışma isteğinde ve gücünde olan kişinin cari ücret düzeyinde yasa, örf ve adetlerle belirlenmiş saatler içinde, aktif olarak iş arayıp da bulunamaması karşılığında gönülsüz olarak katlanılan boşta gezerliği ifade etmektedir.” (Baştaymaz, 1998). “Bir başka tanımla ifade edecek olursak da ekonomide belli bir dönemde mevcut iş gücünün bir kısmı iş aradığı halde iş bulamayıp açık ve gözle görülür bir şekilde boş ve atıl durmasıdır.” (Düğer, 1996).

1.2.2.3.Gizli İşsizlik

Bir ekonomide çalışır görünür iken toplam üretime hiçbir katkısı olmayanların meydana getirdiği işsizlik türüdür. Bu tür işsizlik genellikle verimliliğin ve ücretlerin düşük olduğu ekonomilerde görülmektedir. Bu ekonomilerde bir işgücünün yapabileceği iş için iki ya da daha fazla işgücü çalıştırılmaktadır. Böylece gizli işsizlik ortaya çıkmaktadır. Gizli işsizlik olması durumunda ise, gizli işsiz bulunan işgücünün verimliliği etkisi yoktur. Gizli işsizin işten çıkması halinde ise üretimde bir düşüş gözükmez. (Ülgen, 2010).

Gizli işsizlik gelişmekte olan birçok ülkenin ekonomik sorunları arasında yer alır. Özellikle Tarım işleri ile devlet dairelerindeki çalışanlar arasında oldukça yüksek oranda iş gücü fazlalığı bulunmaktadır.

1.2.2.4.Konjonktürel İşsizlik

“Konjonktürel İşsizlik; piyasa ekonomilerindeki dönemsel dalgalanmaların yarattığı işsizlik türüdür.” (Gündoğan ve Biçerli, 2003). Bu işsizlik türü çimento ve demir sanayi gibi dayanıklı mal üreten sanayi kollarında çok daha etkilidir. Aynı zamanda ekonominin daralma döneminde artış gösterirken, ekonominin genişlemesiyle toplam talebe bağlı azalış gösterir.

Bu tür işsizlik, ekonomik faaliyetlerin hep aynı seviyede devam etmeyip dalgalanmalar sonucu oluşmaktadır. Konjonktürel işsizlikteki ana etken efektif talep yetersizliği olarak gösterilmektedir. İktisadi faaliyetlerin gelişmesiyle konjonktürün yükseldiği dönemlerde işsizlik ortadan kalkabilir. Ancak konjonktürün yükseldiği dönemlerde işsizliğin devam etmesi de söz konusu olabilir. Çünkü fazla üretim gelirleri artırır, gelirler arttıkça tasarruflar artar; tasarrufların artması demek tüketim kısma demektir. Bu durumda, yatırımlar kısılmasını getirir ki bir sonraki adımda işsizlik boy gösterir. (Bozdağlıoğlu, 2008).

1.2.2.5.Friksiyonel İşsizlik

Friksiyonel İşsizlik aynı zamanda Geçici İşsizlik veya Arizi İşsizlik diye de adlandırılır. Bir ekonomideki işgücüne yeni katılanlar (15 yaşına girenler) veya var olan işlerini beğenmeyip iş değiştirmek isteyenler yeni iş bulana kadar işsiz kalırlar. Bu şartlar altında işsiz kalanların oluşturduğu işsizlik türü *Friksiyonel/Geçici/Arizi İşsizlik* olarak tanımlanır. Kısa süreli bir işsizlik türüdür. (www.metinberber.com).

Geçici işsizlik emek piyasasında işçi ve işverenlerin, işçilerin sahip oldukları nitelikler ve işlerin gerektirdiği beceriler konusunda eksik bilgilenmeleri ve bir işten diğerine hareket etmenin maliyetli olması nedeniyle meydana gelen kısa süreli işsizlik olarak da tanımlanmaktadır. (Biçerli, 2000).

İki tanımdan da anlaşılacağı gibi geçici işsizlik tüm endüstri ve bölgelerde birçok insanı etkileyebilir. Bu durum kısa süreli olup hiçbir zaman için sıfıra indirilemez. Diğer işsizlik türlerine göre kişi mevcut işinden daha iyi yapabileceği bir iş bulursa kişide,

ekonomide kısa süreli işsizlikten fayda sağlamış olur. Ancak kişi kendisine eski işinden daha iyi bir iş bulamazsa ortada fayda sağlayan bir durumda olmaz.

1.2.2.6.Yapısal İşsizlik

“Yapısal işsizlik, bir ülkenin ekonomik yapısındaki değişimlerin sonucu oluşur. Ülkelerin ekonomik, sosyal ve kültürel yapılarındaki ve alışkanlıklarındaki değişimlere bağlı olarak ortaya çıkan bir işsizlik türüdür.” (Zaim, 1997).

Gelişmekteki ülkelerin ekonomik yapılarından kaynaklanan bir işsizlik türü olarak ta tanımlanan yapısal işsizlik, nüfus artışı ile birlikte artan iş gücü ihtiyacını ve üretimi arttıracak yapısal değişimlerin yetersizliği sonucu meydana gelen devamlı bir işsizlik türüdür. (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007).

Yukarıdaki tanımlamalar sonucunda yapısal işsizliğe örnek verecek olursak, gelişen teknolojinin tüm sanayi alanında kullanılan makineler ile yine ekonomideki diğer alanlarda kullanıma sunulan makine ve diğer araç gereçler; insanların işlerinin yapımında iş gücünden tasarruf sağlamasına yol açarken ortaya da bu işsizlik türü çıkarmıştır, diye biliriz.

1.2.2.7.Doğal İşsizlik

İş gücü piyasalarının doğal işleyişi sonucu bir ülke içerisinde işsizliğin kesinlikle son bulabileceği düşünülemez. Her ülkede olması normal kabul edilen işsizliğe doğal işsizlik denir. Doğal işsizlik, friksiyonel işsizlik ile yapısal işsizliğin toplamına eşittir. Doğal işsizlik için diğer bir deyişle minimum işsizlik düzeyini temsil eden uzun dönem işsizlik oranıdır, diyebiliriz. (www.metinberber.com).

Doğal İşsizlik Oranı= Friksiyonel İşsizlik Oranı + Yapısal İşsizlik Oranı

Doğal İşsizlik, bir ekonomi tam istihdam dengesinde iken mevcut olan işsizlik türüdür. Bir ekonomideki friksiyonel ve yapısal işsizlik toplamından meydana gelen doğal işsizlik, en çok az gelişmiş ülkelerde görülmektedir. Doğal işsizlik oranı ise, bir ekonomide tam istihdam sağlandıktan sonra ortaya çıkan işsizlik oranı olarak ifade etmektedir. (Çelik, 2011).

1.2.3.İşsizliğin Nedenleri ve Sonuçları

Her işsizlik türü, işsizlikteki bir nedenin sonucu doğmuştur. Bu durum ülkelerin ekonomik ve sosyal sorunlarla boğuşmasına sebep olmaktadır.

Bu nedenleri kısaca sıralamak gerekirse; (<http://www.webokur.net>).

- Ekonomik krizler
- Nüfus artışı
- Yapılan özelleştirmeler
- Örgütlenme
- Eğitim
- Devlet istihdam politikalarının yetersizliği
- İş yaratma maliyeti
- Teknolojinin, işgücünün yerini alması.
- Yabancı kaçak işçiler

Emek piyasasının düzgün işlememesi sonucu ekonomideki işçi bekleyen işler ile iş arayan işçilerin bir araya gelmesi zorlaşmaktadır. Yine aynı şekilde teknolojinin ilerlemesi ile üretilen makinelerin sanayi alanına girmesiyle emek iş gücü faktörünün geri planda kalması işsizliği beraberinde getirmiştir. Tarımdaki makineleşmenin iş gücüne etkisi ortadadır. Yine aynı şekilde basım-matbaa alanındaki makinelerin gelişmesiyle işsizlik boyutu da değişmiştir.

Tüketici taleplerindeki değişimler üretilen ürünlerin farklılaşmasıyla bu alanlardaki işsizliği de olumsuz etkilemektedir. Eğitim düzeyindeki yetersizlikler istihdam alanındaki ihtiyaçlara cevap sağlayamadığından işsizlik baş göstermektedir. Ücretlerdeki dengesizlikler, kimi işlerde ücret esnekliği istihdamı arttırırken kimi işlerde ücretin katılaştırması istihdamın azalıp işsizliğin artmasına yol açmıştır. Ülke içindeki gelişmemiş bölgelerden sanayisi gelişmiş bölgelere olan göçler ile çevre ülkelerden savaş nedeniyle veya daha fazla para kazanmak nedeniyle olan göçler işlere olan talebi arttırırken işgücü seçiciliğini sebep olmuştur. Dolayısıyla da işsizliği olumsuz etkilemiştir. Girişimci maliyetleri ve teşviklerin yetersizliği girişimciliği yarıda bıraktırırken gelişemeyen ekonomide de işsizlik artar. Yine

aynı şekilde ekonomik krizler yetersiz tedbirlerle aşılamayınca işsizlik baş gösterir. Sendikaların etkinliğini kaybetmesi işsizliği de beraberinde getirmektedir.

Gelişmiş ve gelişmekte olan tüm ülkelerin uğraştığı en önemli sorun işsizliktir. Ülkelerin ekonomilerindeki değişimler gerek teknoloji gerekse üretim alanındaki yenilikler istihdamın sağlanmasında birçok sorunla karşı karşıya kalmaya gerektirmiştir. İşsizlik sorunu, piyasa dengesizliklerine, bireysel ve toplumsal bir takım olumsuz sonuçlara neden olmaktadır. Bireylerin istihdam dışı bırakılması, tüketiminde sekteye uğratılması durumunu doğurmuştur. Ekonominin her alanına yayılan bu durum, sonrasında talep yetersizliğine, arz fazlalığına ve işgücünün gereğinden fazla atıl kalmasına sebep olur. Sonuç olarak doğru ve sosyal politikalar oluşturularak kesin çözüme kavuşabilir. (Selim vd., 2014).

İşsizlik, ekonominin potansiyel üretim seviyesine ulaşamadığı bir durumu ifade ettiği için kaynak israfına, çalışma gücü olan kişide işe yaramayan biri olma psikolojisine, toplumda ise itibar erozyonuna yol açması nedeniyle ve ortaya çıkardığı sonuçlar itibarıyla, çok maliyetli ve zararlı bir iktisadi hastalık olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu açıdan bakıldığında işsizliğin ekonomik, mali, siyasi ve sosyal nitelikte birçok sonucu bulunmaktadır. (Ertürk, 2011).

Genel olarak baktığımızda işsizliğin önemli sorunlarından biri bireyin psikolojisinin olumsuz etkilenmesidir. Kişinin içinde bulunduğu huzursuz durum onun toplum içerisinde suç işleme eğilimini artırır. Aynı zamanda kötü alışkanlıklara sahip olma riski de fazlasıyla artar. İşsizliğin iktisadi sonuçlarına bakacak olursak ülke ekonomisinin büyümesi yavaşlar. Böylelikle ekonomide sahip olunan kaynakların bir kısmının kullanılmamasıyla üretimde gereğinden fazla düşme meydana gelir. Bu durum ise ülke standartlarını oldukça aşağılara çekmek demektir. (<http://iktisatvehayat.blogspot.com.tr>).

1.2.4.Yaş ve Cinsiyete Göre İşsizlik

Tablo-3 Yaş grubuna ve dönemlere göre işsizlik oranı (%) 2004-2015 yıllara arası

(15 +yaş)	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
YILLAR	15-19	15-19	20-34	20-34	35-44	35-44	45-59	45-59	60+	60+
2015	16,20	16,10	11,83	18,03	7,15	9,75	7,90	7,05	7,75	3,10
2014	15,60	18,40	11,80	17,03	6,45	9,65	7,75	6,20	7,10	2,15
2013	15,90	17,50	11,90	17,63	6,35	9,20	7,15	3,95	3,40	0,85
2012	14,90	14,90	11,53	16,53	6,20	7,80	6,85	3,25	2,75	0,45
2011	15,90	15,50	12,17	16,80	6,90	8,25	7,55	3,20	2,80	0,50
2010	19,00	18,50	15,17	18,53	8,85	9,60	8,95	3,75	3,90	0,60
2009	24,20	22,20	18,37	19,90	10,65	10,70	10,30	3,30	3,70	0,45
2008	20,10	18,60	13,97	16,20	8,05	7,80	7,70	2,50	3,05	0,70
2007	20,00	18,90	13,13	15,33	7,05	7,00	6,80	1,90	2,65	0,40
2006	17,10	18,10	13,10	15,87	7,25	6,85	7,40	1,90	2,40	0,30
2005	18,40	17,60	13,90	15,93	7,50	6,60	7,05	1,65	2,40	0,50
2004	18,20	16,60	14,83	15,87	7,55	6,30	6,40	1,80	2,65	0,30

Kaynak:Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>
Erişim Tarihi:10.04.2016,saat:21.38

2004-2015 yılları arası 'İstatistiksel Tablolar ve Dinamik Sorgulama' kısmından oluşturulan raporlarla güncellenmiştir.

Yukarıda bulunan Tablo-3'te,Türkiye'de 2014 yılı öncesine ait 12 yıllık yaş grubu ve dönemlere göre işsizliğe ait istatistiksel bilgiler yer almaktadır. Bu bilgilerin ışığında, 2004 yılındaki erkek işsizlik oranı % 18,20 iken 2015 yılında bu oran 16,20 ye gerileyip %2 puanlık bir pozitif ilerleme kaydedilmiştir. Ancak bu ilerlemeyi genç nüfusun istihdamı olarak görmekteyiz. Oysaki erkeklerin (35-44) ileri yaş gruplarından olan bu rakamlar giderek azalışa 60+ grubunda ise 2004 yılı oranınının 3 katını geçer bir hale gelmiştir.

Aynı tabloda kadın işsizlik oranları başlangıç grubunda (15-19) çok az ilerleme gösterirken orta yaş gruplarında işsizlik oranı devamlı bir artış ivmesi kazanarak hızla yükselmiştir. Bu tablonun verilerine göre, Kadın işgücü evliliklerle engellenmiş oluyor, diyebiliriz. 12 yılın genel oranlarına bakıldığında ise 2009 yılındaki tüm yaş ve cinsiyet

gruplarında işsizlik oranı tavan yapmış bulunmaktadır. Bunun nedenini ise küresel krize bağlayabiliriz. Nitekim krizden sonraki yıllarda işsizlik oranlarının azaldığı görülmektedir. Ancak son yıllarda yükselişe geçen oranlar, işsizlik sorununun dikkatli bir şekilde ele alınması gerektiğini ve özellikle kadın iş gücünde geliştirilmesi gereken istihdam politikaları olduğunu ortaya koymuştur.

1.2.5.Eğitim ve Bölgelere göre İşsizlik

İşsizlik tüm ülkelerin ortak sorunudur. İşsizliğin bir ülkede değişime uğraması için öncelikle o ülkenin altyapısı saydığımız eğitimi inceleyip mezunların iş yaşamındaki gerekli niteliğe göre donatılması gerekir.

“Eğitim bireylerin becerilerini arttırırken, onların piyasalar içerisinde hareketliliğini sağlamış olur ki; bu durum yapısal işsizliğin azaltılmasına yardımcı olur.” (Biçerli, 2011).

Dünyanın her ülkesinde olduğu gibi Türkiye’de de bölgeler gelişmişlik açısından birbirinden farklılık gösterir. Kimi bölgeler sanayi sektöründe, kimi bölgeler tarımda kimisi ise turizm açısından ilerlemişken kimi bölgeler ise kırsal kalıp gelişme gösterememiştir. Bu durumda bölgelerin gelişmişlik derecesine göre işsizlikte farklılık göstermiştir.

Aşağıdaki tablolarda işsizliği eğitim ve bölgeler yönünden bir bütün olarak ele alacağız.

Tablo-4 Eğitim ve Bölgelerdeki İşsizlik Rakamları (2014-2015)

EĞİTİM SEVİYESİ			İstanbul-TR1	Batı Marmara-TR2	Ege-TR3	Doğu Marmara-TR4	Batı Anadolu-TR5	Akdeniz-TR6	Orta Anadolu-TR7	Batı Karadeniz-TR8	Doğu Karadeniz-TR9	Ortadoğu Anadolu-TRB	Güneydoğu Anadolu-TRC	Kuzeydoğu Anadolu-TRA
İşsiz (Bin)	(15-64) Okuma Yazma Bilmeyen	2014	14	2	8	3	3	13	1	1	1	2	23	1
		2015	14	1	6	4	1	10	1	1	0	3	16	1
	(15-64) Lise Altı Eğitilmişler	2014	364	41	186	113	122	205	63	57	31	78	218	26
		2015	405	41	204	130	129	213	71	60	22	67	245	25
	(15-64) Lise Ve Dengi Meslek Okulu	2014	156	25	93	59	71	93	28	29	16	28	49	8
		2015	175	22	97	66	72	94	34	26	12	21	53	7
	(15-64) Yüksek Öğretim	2014	151	22	85	58	79	80	27	22	17	21	38	5
		2015	188	24	85	65	82	91	33	30	16	16	53	6

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), İşgücü İstatistikleri, <http://www.tuik.gov.tr> Erişim Tarihi: 07.04.2016, saat:16:20

Tablo-4’de Okuma Yazma Bilmeyen işsizlerin sayısı genellemeye bakıldığında 2014 yılına göre 2015 yılında azalış göstermektedir. Çok kozmopolitik bir yapıya sahip olan İstanbul ilimizin her iki yılda da aynı seviyede kalması normaldir. Aynı seviyede kalan diğer bölgemiz olan Kuzeydoğu Anadolu Bölgemiz ise ülkemizin siyasi ve politik gündeminin ağır faturasını üstlenmesi ve bu bağlamda sanayinin gelişmemişliği, coğrafi şartlar ile iklimin olumsuzluğunu yaşadığı için, göçlerin fazla olup var olan işsiz sayısında değişiklik olmamıştır. Doğu Marmara Bölgesindeki işsizlik sayısının artışı bölgeye olan göçlerin neticesinde oluşan işsizlik artışı olarak düşünebiliriz. Aynı şekilde bu bölgede sanayi yatırımlarında artış izlenirken ve göçlerin fazla olmasıyla gelenlerin bölge potansiyelinden yüksek kalması işsiz sayısında artışa neden olmuştur. Ortadoğu Anadolu da ise göçlerle beraber sanayinin gelişmemesiyle günden güne artan işsizlik kendini göstermiştir. Tüm bu bölgelerin içinde bulunduğu okuma yazma bilmeyen işsizlerin istihdamı olumlu bir gelişme göstermektedir.

Lise Altı Eğitimliler 2015 yılında 2014 yılına göre işsizlik oldukça fazla artmışken Doğu Karadeniz, Orta Anadolu ve Kuzeydoğu Anadolu Bölgeleri bu gidişattan pay almamıştır. Bu durumu bölgeler arası göçlere bağlayabiliriz.

Ancak Tablonun devamına baktığımızda; Lise ve Dengi Meslek Okulu, Yüksek Öğretim mezunlarının da işsizlik sayısındaki hemen hemen değişmez verileri eğitim standartlarımızın gelişmekte olan ülkelere göre daha aşağı seviyede olduğunu ve bu durumda istidam politikalarında olumsuz bir rol oynadığını gösterir. Bir ülkenin eğitim düzeyi, ülke ekonomisini oluşturan iş standartlarına göre donanım gösterirse işsizlik sayısında azalışların olacağı kanısındayım.

Bölgeler arasındaki sanayileşme farkı, işsizlik sayısında artış ve azalışları beraberinde getirmiştir.

1.2.6.İşsizliğin Ekonomik ve Sosyal Boyutu

İşsizlik; her ülkenin olduğu gibi bizim ülkemizin de en önemli ekonomik ve sosyal sorununu teşkil eder. Şöyle ki ekonominin yapı taşlarından olan emek (işgücü) faktörü tam istihdam edilmediği takdirde ülke ekonomisinde sıkıntılar baş gösterir. Ne gibi dersenez, ülkedeki eksik istihdam, kayıt dışı istihdam yaşanır. İşsizliğin önlenmesindeki politikalar araştırılıp bir dizi varsayımların olurları incelemesiyle beklemeye giren sanayileşme adımları yerinde sayar. Girişimcinin en önemli etkeni olan iş gücü yeterli olmadığında sonuç başarısızlıktır. Bir endüstride emek faktörü olmazsa üretim olmaz, üretim olmazsa ülke ekonomisi gelişmez.

İşsizliğin sosyal boyutuna baktığımızda ise; işsiz kalan kişi ve onların ailelerinde birtakım sosyal ve psikolojik sorunlar yaşanır.

Uzun süreli işsizlik sonucu mesleki becerilerin kaybedilmesi ile çalışamamanın verdiği gelir eksikliği yoksulluğa sebep olur. Nitekim araştırmalar sonucu, boşanmaların, alkol ve uyuşturucu kullanımının vb. tüm sosyal rahatsızlıklar ile sağlık sorunlarının işsizlik ile bağlantılı olduğu saptanmıştır. (Güney, 2009).

Çalışır durumda iken işsiz kalmak veya uzun süreli iş bulamamak insan hayatında olumsuz bir takım olayların başlamasına neden olabilir. İşsizlik beraberinde aşağıdakileri de getirir. (Tınay, 1996).

- Hayatımızın devamı için gerekli gelir kaynağını kaybedilmesi
- “Ailenin geçimini sağlayan kişi” olma özelliğinin bitmesi
- Zaman ve düzen kavramlarının kaybedilmesi
- Bireysel (kariyer) ve sosyal (kabul görme) mesleki perspektifin yok olması; bunun yerine sosyal açıdan dışlanmışlıkla karşı karşıya kalma
- İş ortamındaki ve sosyal çevredeki sosyal ilişkilerden yoksun kalma
- Bir işe yarama duygusunun kaybedilmesi
- Topluma yararlı olma duygusunun kaybı

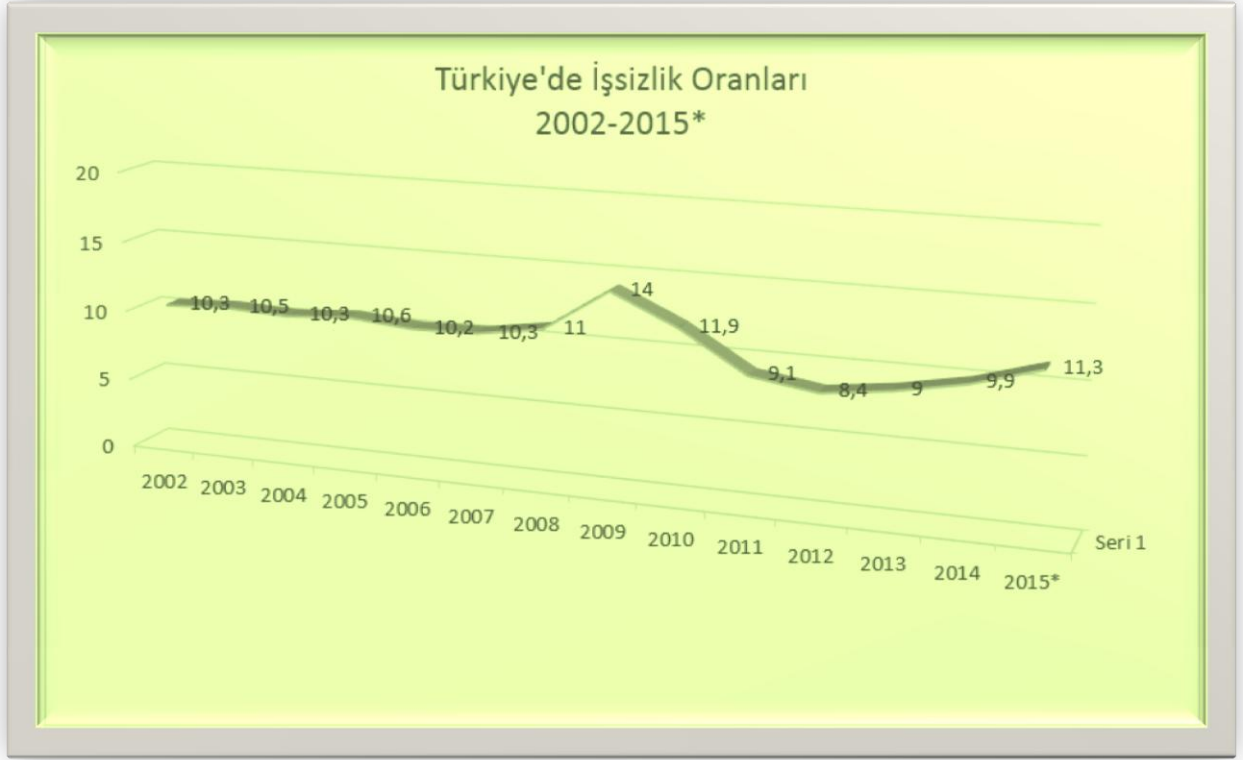
Bu durumdaki ülkenin ekonomisinin gelişmesi birçok açıdan yavaşlar iken ülke sorunu olan işsizlik gid gide kronikleşmiş olur. İşsizlik sorunu tüm toplumların çözüm aradığı sosyo-ekonomik bir sorundur. Bireylerde ise sosyal ve psikolojik sorunlara yol açar. Toplumların ileri çağdaş yaşamları ve kişilerin refahı için çözümlenmesi için alternatif tüm seçeneklerin değerlendirilmesi gerekir.

1.2.7. Türkiye’de ve Gelişmekte olan Ülkelerde İşsizliğin Boyutları

Gelişmekte olan ülkelerde işsizlik çözümsüz bir sorun olarak varlığını devam ettirmektedir. Tarıma dayalı ekonomileri ve hızlı artan nüfusları ile dünya ekonomisinde zaman zaman durgunluk zaman zaman ise kriz gibi sorunları da beraberinde getirmiştir. Bu durum gelişmekte olan ülkelerde istihdamın doğru bir şekilde sağlanamadığını gösterir.

Türkiye’de eğitimli gençlerin nitelikleriyle bağdaşmayan işlerde çalışması, kırsal kesimden kentsel yerlere göçenlerin işsizlikle mücadelesi ve ekonomik krizler işsizlik sorununu iyice pekiştirmiştir.

Grafik-1 Türkiye' İşsizlik Oranları (2002-2015arası)



(1) 2014 yılında yapılan düzenlemelere uygun olarak 2005-Ocak 2014 arası dönem sonuçları revize edilmiştir.

Yukarıdaki grafikte, Türkiye'nin 2002-2015 yılları arasındaki işsizliğin durumu oransal açıdan verilmiştir. Bu durum %10,5' i olduğunu göstermektedir. Ancak bu durum 2009 yılında Küresel Krizin etkisiyle %14'e çıkmıştır. 2011 yılında ekonomimizde olumlu gelişmelerin yaşanmasıyla 2012 yılında %8,4 'e düşmüştür. Tabi bu durum böyle devam etmemiş. İşsizlik bu tarihten itibaren devamlı bir artış içerisinde kendini göstermiştir. (<http://globalpse.org>)

Tüm bunların neticesinde işsizlik ülkemizde 2002-2006 yılları arasında istikrarlı bir seyirde ilerlerken 2008-2009 kriziyle tavan yapan bu oran 2011 yılıyla bulunduğu yükselişten inişe geçmiştir. Krizin geçmesiyle Dünya ekonomisindeki rahatlamannın da etkisiyle, 2012

yılında ülkemizdeki işsizlik oranında çok iyi bir düşüş sergilenmiştir. Elbette ki bu rahatlama uygulanan devlet politikalarının önemi göz ardı edilemez. Ancak önemli olan bir diğer hususta şudur ki; uygulanan tüm çözüm politikaları günden güne yetersizleştikçe geliştirilmesi ve daha yeni fikirleri temel alan istihdam politikaları oluşturulmalıdır. İşsizlik oranı yıllar itibariyle genel seviyede kalmak yerine hedeflenen en az seviyeye indirmek amaç olmalıdır.

“Türkiye genelinde işsiz sayısı 2016 yılının Ocak döneminde geçen yılın aynı dönemine göre 3 milyon 290 bin kişi oldu. İşsizlik oranı ise 0,2 puanlık azalış ile %11,1 seviyesinde gerçekleşti.” (TÜİK,2016).

Yine Tablo-5’e baktığımızda işsizlik oranının Nisan-Ağustos/2015 ayları arasında düşüş sergilediği görülmektedir. Buradan mevsimlik işlerde çalışanların istihdamı görülmektedir, diyebiliriz. Sektörel baz da tarım, inşaat ve turizm sektörü çalışanlarının bu aylardaki istihdamı işsizlik oranında olumlu sonuçlar yaratmıştır.

Tablo-5 İşgücü durumu (Mevsim etkilerinden arındırılmamış)							
Yıllar				İşgücüne	İstihdam	İşsizlik	
	İşgücü	İstihdam	İşsiz	katılma	oranı	oranı	
				oranı	oranı	oranı	
				(%)	(%)	(%)	
2015	Ocak	28 713	25 454	3 259	50,0	44,3	11,3
	Şubat	28 803	25 576	3 226	50,1	44,4	11,2
	Mart	29 022	25 953	3 069	50,4	45,0	10,6
	Nisan	29 459	26 638	2 821	51,1	46,2	9,6
	Mayıs	29 861	27 072	2 789	51,7	46,9	9,3
	Haziran	30 141	27 261	2 880	52,1	47,1	9,6
	Temmuz	30 311	27 342	2 970	52,4	47,2	9,8
	Ağustos	30 208	27 150	3 058	52,1	46,8	10,1
	Eylül	30 259	27 156	3 103	52,1	46,8	10,3
	Ekim	30 003	26 856	3 147	51,6	46,2	10,5
	Kasım	29 801	26 676	3 125	51,2	45,8	10,5
	Aralık	29 652	26 448	3 204	50,9	45,4	10,8
2016 Ocak	29 565	26 275	3 290	50,7	45,0	11,1	

TÜİK, İşgücü İstatistikleri, Ocak 2016

Yukarıdaki tüm değerlendirmelerin ışığında Türkiye’de ve gelişmekteki ülkelerde işsizlik üretim kapasitesindeki yetersizlikler, nüfus artışının yüksek olması, iç ve dış göçlerle de ilişkilidir.

1.2.8.İşsizliğin Maliyeti ve Ölçümü

İşsizliğin toplum üzerinde sosyal ve ekonomik yönden iki çeşit maliyet yansıması olmaktadır. Sosyal Maliyet kısmına bakacak olursak, yukarıdaki bölümlerimizde de gördüğümüz gibi kişilerin kendilerine olan sosyo-psikolojik durumlarındaki olumsuz oluşumlar yaşantılarına yansır. Toplumun en ufak ve aynı zamanda en önemli yapı taşı olan insan, yaşamındaki olumsuzluklar karşısında pasifleşir. Bu durum toplum geneline yansyarak o toplumda mutsuz bireylerin oluşumu artar ve beraberinde toplumdaki suç olayları artarak toplum refahı bozulur. Kendine hayrı olmayan insanın ne ailesine nede çevresine hayrı kalmaz. Devletler bu tür sorunları çözümlenmek amacıyla oluşturduğu bir takım politikalar ile bu geçişleri atlatmayı amaçlar. Ülkemizde bu durumlar için işsizlik sigortası alternatifini geliştirmiştir.

İşsizliğin Ekonomik Maliyeti ise; İhtiyaç duyulan işgücünün kullanılamaması durumunda yetersiz üretim gerçekleşir. Bir ülke ekonomisinin yetersiz işleyişiyle ayakta durması zordur. Bu bağlamda da girişimciliği özendirmek için geliştirilmiş teşvik programları mevcuttur.

İşsizlik oranının olduğundan farklı çıkması kayıt dışı istihdam ve gizli işsizlik durumunun varlığından kaynaklıdır. Kayıt dışı ekonomi demek devletin gelirlerinin azalması anlamına gelir. Bu durum ise devletlerin üzerine düşen görevleri yapabilmesi için borçlanması sonucunu doğurur. Borç yükü altındaki devletlerin faiz ve enflasyon oranlarında artış gözlenir. (Karaarslan, 2014).

İşsizliğin ülke ekonomisi üzerinde bir kambur olarak nitelendirebiliriz. Çünkü kalkınma hedeflerine engel koyarken birde sosyo-psikolojik ve ekonomik olumsuzlukları en aza indirecek istihdam politikaları oluşturup, bunları hayata geçirmekte zaman ve

kaynaklarını harcamaktadır. Artan maliyetleri dengelemek ise para politikalarındaki düzenlemeler ile sonuçlanmaktadır.

Türkiye İstatistik Kurumu (TUIK), işsizlik oranını hesaplarırken Uluslararası Emek Örgütünün (ILO) standart hesaplama yöntemini kullanmaktadır. Elbette ki ülke ekonomilerindeki kayıt dışı istihdam, işsizliğin ölçülmesinde olduğundan farklı rakamlar elde edilmesine neden olur.

İşsizlik Oranının formülü aşağıdaki gibidir:

$$\text{İşsizlik Oranı} = (\text{İşsiz sayısı} / \text{İşgücü}) * 100$$

İKİNCİ BÖLÜM

2.İSTİHDAM POLİTİKALARININ İŞSİZLİKLE MÜCADELEDEKİ ETKİLERİ

2.1.İşsizlikte Esneklik Kavramı

Bu kavramı; “Çağın gereksinimlerine uygun olarak çalışma yasalarına ve uygulamalarına kesin çözüm sağlayacak yeni bakış açılarının getirilmesidir. (Ekin, 1999).

1980 sonrası artan uluslararası rekabet ve işsizlik oranları karşısında emek piyasalarını yeniden düzenlemek yoluna gidilmiş; çalışma hayatındaki kural ve standartları esnekleştirerek; standart dışı esnek çalışma şekilleriyle de bir yandan firmaların işgücü maliyetini düşürüp uluslar arası rekabet gücünü koruyarak, istihdamı arttırıp işsizlik oranlarını aşağı çekmek istemiştir. (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2013).

İş hayatındaki olumsuz bir takım sabit kuralların kaldırılması, yasalarda yapılan yeni düzenlemelerle esnekliğin oluşması sağlanmıştır. Esneklik ile işgücü piyasasındaki gereksiz kontrollerin kaldırılmasıyla piyasasını güçlendireceği ve yeni istihdam alanları yaratabileceği amaçlanmaktadır. (Kocacık, 2004).

Esneklik kavramı, bu bağlamda işsizlik sorununa çözüm getirerek istihdamın artmasını sağlayan işsizlikle mücadelenin bir başka yoludur.

Bu yolun kendi içindeki şekillenişine bakacak olursak;

a) Sayısal Esneklik: İşletmelerin işgücü niteliğini, miktarını; piyasanın talep miktarına, değişen ve gelişen ekonomik, teknolojik durumlarına göre istediği gibi değiştirebilmesidir.

Sayısal Esneklik iki kısımdan oluşur. Dışsal Esneklik; firmaların gereksinim duydukları çevre işgücü olarak da adı geçen alt kademe işler için mavi yakalı, niteliksiz işgücünü karşıladıkları piyasadır. İçsel Esneklik ise emeğin fiyatlandırma ve iş organizasyonunun bir dizi yönetsel kurallar ve prosedürlerce belirlenen çekirdek işgücü piyasasıdır. (Işığışık, 2014).

b) Fonksiyonel Esneklik: Bir iş yerinin iş gücünü daha verimli kullanmak için ihtiyaçtaki sayı kadar işçi almak yerine elindeki mevcut işçileri ilgili alanlarda kullanması durumudur. Bu durum işveren tarafından tercih edilirken işçi ve işçi sendikaları tarafından kabul görmemektedir.

c) Ücret Esnekliği: İşletmelerin ücret seviyesini işgücü piyasasındaki duruma göre ayarlayabilmesidir. (Demir ve Gerşil, 2008). Ücret Esnekliği ile çalışanın verimliliği, performansı ve becerisi ödüllendirilmektedir.

d) Zamana Göre Esneklik: Çalışanların Çalışma sürelerindeki esnekliği göstermektedir. Bu süreler part-time çalışma veya işçilerin işe başlama ve paydos saatlerini kendilerine göre belirleyebilmesidir. Standart bir çalışma süresi yoktur. Bu süre kanuni sınırlamalar ile belirlenmemiştir.

Zamana Göre Esneklik farklı şekilde olmaktadır. Bunlar;

Vardiyalı Çalışma; işin niteliği gereği üretimin kesintisiz yapılması gerektiği hallerde uygulanır.

Kayan İş Süresi; “ İşçilerin günlük çalışma süreleri aynı kalır. İşçinin çalışmaya başlama ve çalışmayı bitirme sürelerini kendisi belirlemesidir. Ancak bu durumda da haftalık veya aylık çalışması gereken süre değişmez.” (Tuncay, 1995).

Telefi Edici Çalışma; zorunlu nedenlerle işin durması halinde, ulusal bayram ve genel tatillerden dolayı normal çalışma sürelerinin eksik yapılması durumunda yada işçinin isteği üzerine -4857 sayılı İş Kanunu'nun iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri- dışında izin verilmesiyle işçinin çalışmadığı süreleri telafi etmek için yapacağı fazla çalışmadır. (<http://www.mevzuat.gov.tr>).

Sıkıştırılmış İş Haftası; haftalık çalışma saatlerinde herhangi bir azalış olmamaktadır. İşçi, çalışması gereken süreyi 4 veya 3 günde tamamlamaktadır. Haftanın geri kalan günleri için işletme, kısmi süreli çalışan başka işçiler ile işletmeyi daha uzun süre çalıştırabilmektedir. (Bolat vd., 2006).

e) Uzaklaşma Stratejileri: İşletmelerdeki işlerin asıl işverence yapılması yerine başka kişiler ya da kurumlarca yapılmasıdır. Bu stratejilerin ortak özelliği yapılacak işin işletmenin dışında veya işletme içinde başka işçiler çalıştırılarak yaptırılmasıdır. (Tuncay, 1995).

Sonuç olarak istihdamın artırılması, esnek nitelikli yasal düzenlemelerin yanı sıra iş gücünün istihdam edilebilir olma özelliğini kazanmasıyla ve korumasıyla gerçekleştirilebilir.

2.2.İşsizlikte Mücadelede Makro Ekonomik Politikalar ve Sonuçları

İşsizlikle mücadelede makro politikalar denince akla gelen politikaları ve bunların sonuçlarını aşağıda ele alacağız.

2.2.1.Sözleşmeye Dayalı Politikalar

Sözleşmeye dayalı politikalar ile işçi ve işveren arasındaki anlaşmazlıkların sonuçlanması için hazırlanmış politikalar. Bu politikalar;

- Kar paylaşımı,
- Çalışma paylaşımı ve erken emeklilik,
- Gelir aktarımları
- İşçi devri maliyetini hedefleyen politikalar,
- Ücret Sübvansiyonu ve ücret vergilerinde indirim
- Yeni işe alma sübvansiyonlarıdır. (Biçerli, 2004b).

2.2.2.Kurumsal Merkezli Politikalar

Kurumsal politikalar, işsizlikle mücadelede de emek piyasaları ile ilgili kurumsal düzenlemeleri değiştirerek işsizliği ortadan kaldırmayı amaçlar. Bu politikaları ikiye ayrılmaktadır. Bunlar sendikacılık ve toplu pazarlık sisteminde reform yapan politikalar ile işsizlik sigortası kapsamında reform yapan politikalar. (Karabulut, 2007).

2.2.3.Arz ve Talep Yönlü Politikalar

Maliye Politikaları ile Para Politikaları kullanılarak arz ve talep düzeylerindeki değişiklik yapılarak işsizliğin önlenmesi amaçlanır.

Talebin azalması işletmelerin işçi çıkarımı yoluna gitmesine sebep olur. Bu durum işsizliği tırmandırır. Talep yönlü politikalarla hizmet ve mal piyasalarında talebi arttırarak işsizliğin önüne geçilmesi sağlanır.

Talep yönlü politikalar iki ana gruba ayrılır. Devletin doğrudan kamu istihdamı yarattığı politikalar ile devlerin vergi indirimini ile ya da kamu harcamalarının artışı ile sağlamayı amaçladığı ürün talep politikalarıdır. (Karabulut, 2007).

“Arz yönlü politikalar emek piyasasının eşleştirilmesinde daha etken olabilmesi için işgücünün etkin ve nitelikli olmasını sağlar.” (Biçerli, 2004b). İşgücünün bilgi ve becerisi artınca işlerde paralel olarak gelişip işveren sermayesini katlayacaktır. Bu durumda artan sermaye yatırımları arttıracaktır.

Arz yönlü politikaları, talep yönlü politikaların sonucu oluşmuştur. Bu politikalar ekonomideki olumsuzluklara karşı vergi indiriminin çözüm getireceğini savunmuştur. (<http://sites.khas.edu.tr>).

2.2.4.Liberal Politikalar

Çağdaş liberal düşünce akımları düşünürlerden olan Friedrich August von Hayek, Adam Smith'in "görünmez el" düşüncesini "kendiliğinden tabii düzen" ifadesiyle bu güne taşımıştır. Liberallere göre bilginin ancak serbest işleyen bir piyasa ortamında değerlendirilebileceği düşünülmektedir. Liberaller tamamıyla devletin etkisi olmayan bir ekonomi olamayacağı gibi devlet tekelindeki bir ekonominin de doğru olmadığını savunurlar. (<http://makdis.pamukkale.edu.tr>)

Liberallere göre işsizlik diye bir sorun yoktur. İşsizliğin piyasalardaki hareketlenmelere göre doğal bir durum olduğu kanısındadırlar. Bu doğal durumun dengede kalabilmesi ise iki şekilde sağlamak mümkün olduğunu düşünürler.

Birincisi, 'Doğal Oran' teorisidir. Bu teori ile kişilerin fiyat ve ücretlere yönelik beklentileri doğru olduğunda işsizlik doğal oranında olacaktır. Tam rekabet ve tam bilginin olması durumunda doğal işsizlik oranı bireylerin tercihlerine, teknolojiye ve sahip oldukları kaynaklara bağlı olacaktır. (Biçerli, 2004b).

"İkincisi ise, 'Zamanlararası İkame' teorisidir. Bu teoride uzun vadede denge işsizlik oranlarına ve işsizlik oranlarındaki inişli çıkışlı durumlara devletin müdahale etmesi istenmez." (Karabulut, 2007).

"Liberallere göre; emek piyasalarının esnekliğini bozan kurumsal düzenlemeler, sendikalar, bireylerin düşük ücretli işleri kabul etmelerini engelleyen asgari ücret uygulaması gibi unsurlar piyasa güçlerini kilitleyerek piyasanın dengeye gelmesine engel oluşturacaktır." (Biçerli, 2004b).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3.TÜRKİYE’DE İSTİHDAMIN GENEL GÖRÜNÜMÜ

3.1. Türkiye’de İstihdamın Yaş ve Cinsiyete Göre Dağılımı

Tablo-6 15+ yaş Cinsiyetlere göre İstihdam Edilenlerin Dağılımı

Yıllar	İstihdam edilenler	İstihdam edilenler	İstihdam edilenler
	TOPLAM	ERKEK	KADIN
2011	24 110	17 137	6 973
2012	24 821	17 512	7 309
2013	25 524	17 883	7 641
2014	25 933	18 244	7 689
2015	26 621	18 562	8 058

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri

Not: 1) Rakamlar yuvarlamadan dolayı toplamı göstermeyebilir.
2) Dört bin beş yüz kişiden az gözlem güvenilir tahminler yapmaya yetmeyebilir.

Yukarıdaki Tablo-6’ya göre, kadınların istihdamı, yıllar itibariyle artış gösterse de erkeklerin istihdam oranının yarısına dahi varamamıştır.

Tablo-7 15-64 yaş arası İş Gücüne Katılım Oranına Göre Dağılım

YILLAR	2014	2015
(Erkek 15-19 yaş aralığında)	37,8	37,5
(Erkek 20-24 yaş aralığında)	73,8	74,5
(Erkek 25-34 yaş aralığında)	92,7	93,2
(Erkek 35-54 yaş aralığında)	88	88,7
(Erkek 55+ yaş üstü)	49,2	50,3
(Kadın 15-19 yaş aralığında)	17,1	18,4
(Kadın 20-24 yaş aralığında)	39,1	42,2
(Kadın 25-34 yaş aralığında)	42,6	43,5
(Kadın 35-54 yaş aralığında)	36,4	38,4
(Kadın 55+yaş üstü)	17,9	18,3

Yukarıdaki Tablo-7 incelediğimizde, 15-19 yaşlarda erkeklerin iş gücüne katılımı fazla iken kadınların oldukça düşüktür. 20-24 ve 25-34 yaşlar arasında kadınlarda artış erkeklerdeki artışın yarısına denk gelmiştir, diyebiliriz.35-54 yaş arası erkeklerdeki katılım oranı çok az bir önceki yaş gurubuna göre azalış gösterse de kadınların katılım oranı erkeklerinkine oranla yarı yarıya düşmüştür. Nitekim 55+ yaş üstü erkeklerde yarıya düşerken kadınlarda 15-19 yaş aralığındaki başlangıç seviyesine gerilemiştir.

Katılım oranlarında amaçlanan kadın- erkek eşitsizliğini dengelemek, kadınların iş yaşamında erkeklerin gibi yüksek oranda katılımlarını arttırmaktır.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO), "Çalışma Yaşamında Kadınlar Yüzüncü Yıl Girişimi" (ILO's Women at Work Centenary Initiative) kapsamında hazırlanan yeni raporunda dünyanın bazı yerlerinde kadınların bu eşitlik arayışlarının karşılığı olumlu sonuçlar elde etse bile genele bakıldığında bir tatmin edilir bir tablo karşımıza çıkmamaktadır. Yapılan araştırmalar kadınların eğitimleriyle ilgili gelişmelerin iş hayatlarına yansımadığını belirlemiştir. (<http://www.ilo.org>).

3.2. Türkiye’de İstihdamın Eğitim ve İşteki Durumuna Göre Dağılımı

Ülkelerin gelişmişlik düzeylerine yönelik önemli göstergelerden biri, istihdam edilenler içinde ücretli ve maaşlı çalışanların oranıdır. (Koray, 2000). Türkiye’de istihdamın sektörel dağılımı çalışanların işteki durumunun önemli belirleyicisidir. Bu noktada tarımın istihdam üzerinde ağırlığını koruması ve sanayinin yeterince gelişmemiş olması bir yandan ücretli olarak çalışanların sayısının azaltırken diğer yandan gelişmiş ekonomilerde oldukça sınırlı olan ücretsiz aile işçilerinin istihdamdaki payını arttırmaktadır. (Tuna ve Yalçıntaş, 1999).

İstidam edilen kesimin işteki durumu içinde bulunduğu ülkenin gelişmişlikleri hakkında bilgi edinmemizi sağlar. Gelişmiş ülkelerin ücretli ve maaşlı bölümü en geniş paya sahiptir. Bu hesaba göre de ücretli kesimim payı artarken kendi hesabına çalışanlar ile ücretsiz aile işçilerinin payı azalış göstermesi gerekir.

Tablo-8 İstihdam Edilenlerin Yıllara Göre İşteki Durumu (Bin Kişi)

Yıllar	Toplam	Ücretli veya yevmiyeli	İşveren	Kendi hesabına	Ücretsiz aile işçisi
2004	19 631	10 693	999	4 571	3 367
2005	20 066	11 435	1 101	4 689	2 841
2006	20 423	12 028	1 162	4 555	2 678
2007	20 738	12 534	1 189	4 386	2 628
2008	21 194	12 937	1 249	4 324	2 684
2009	21 277	12 770	1 209	4 429	2 870
2010	22 594	13 762	1 202	4 548	3 083
2011	24 110	14 876	1 244	4 687	3 303
2012	24 821	15 619	1 238	4 695	3 268
2013	25 524	16 353	1 182	4 773	3 217
2014	25 933	17 125	1 173	4 479	3 155
2015	26 621	17 827	1 175	4 468	3 150

TÜİK, İşgücü İstatistikleri

Rakamlar yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir.

Tablo-8’de Türkiye’nin 2004-2015 yılları arasında istihdamın işteki durumuna göre dağılımları gösterilmektedir. İlgili yılların geneline bakıldığında ücretli veya yevmiye ile çalışan sayısının işverenler, kendi hesabına çalışanlar ve ücretsiz aile işçisi sayılarından oldukça fazla olduğu görülmüştür. Ücretli ve yevmiyelilerin sayısında her geçen yıl artış olmuştur. İşverenlerin sayısında ise 2008 ve 2011 yıllarındaki yükselişin ardından düşüşler yaşanmıştır. Kendi hesabına çalışanlardaki inişli çıkışlı rakamlar gözümüze çarparken, ücretsiz aile işçisi sayısı 3 milyonun üzerindeyken 2005-2009 yılları arasında düşme göstermiş 2010 itibariyle dalgalı da olsa 3 milyonun üzerine çıkmıştır.

Tablo-9 Eğitim Durumuna Göre İstihdam Edilen İşgücü Durumu (Bin)

Yıllar	Okuma yazma bilmeyenler	Lise altı eğitilmişler	Lise	Mesleki veya teknik lise	Yükseköğretim
2011	1 147	14 224	2 432	2 297	4 009
2012	1 119	14 277	2 512	2 420	4 493
2013	1 110	14 450	2 609	2 524	4 831
2014	1 097	14 584	2 623	2 544	5 085
2015	1 056	14 650	2 629	2 693	5 593

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları

Tablo-9’da Türkiye’deki eğitim durumuna göre istihdam durumu gösterilmiştir. Tabloyu incelediğimizde Lise altı eğitilmişlerin istihdam edildiği saptanmaktadır. Ardından ise Yükseköğretim gelmektedir. Lise ile Meslek veya teknik lise mezunları yaklaşık aynı rakamlarda istihdam olurken, Okuma yazma bilmeyenlerin istihdamında yıldan yıla azalış sergilemektedir.

Tablo-10 Eğitimlerine Göre İşgücü Durumu (Bin kişi,15+yaş)

Yıllar	Okur-yazar olmayanlar			Lise altı eğitimliler			Lise			Mesleki veya teknik lise			Yüksek-öğretim		
	İşgücü	İstihdam	İşgücüne katılım oranı	İşgücü	İstihdam	İşgücüne katılım oranı	İşgücü	İstihdam	İşgücüne katılım oranı	İşgücü	İstihdam	İşgücüne katılım oranı	İşgücü	İstihdam	İşgücüne katılım oranı
2014	1170	1097	19,1	16100	14 84	47,8	2977	2623	53,5	2847	2544	65,0	5691	5085	79,2
2015	1115	1056	18,6	16 277	14 50	48,1	3002	2629	54,1	3000	2693	65,4	6284	5593	79,8

Kaynak:TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi Sonucu

Tablo-10 Türkiye'nin Eğitim durumundaki işgücünü göstergesidir. 2014 yılında 1milyon 170 bin okur-yazar olmayan işgücü 2015 yılında 1milyon115bine düşmüştür. Lise altı eğitimliler 2014 yılında 16milyon100binden 2015 yılı işgücü 16milyon277bine ulaşmıştır. İstihdam 1milyon 484binden 2015 yılında 1milyon450bine düşüş gözlenmiştir. Ancak Lise, Mesleki veya teknik liseler ile Yüksek öğretim mezunlarının tablodaki rakamları bir önceki yıla göre artış göstermiştir. Bu durumda eğitim arttıkça işgücünde, istihdamda ve İşgücüne katılım oranında da artış doğru orantılıdır, diyebiliriz.

3.3. Türkiye'de İstihdamın Ekonomik Faaliyet Kollarına Göre Dağılımı

İstihdamda sektörel dağılımlar ülke ekonomilerinin gelişmişlik seviyelerine göre oluşur. Ekonomide farklı iş kollarından oluşan üç birim vardır. Bunlar; tarım, sanayi ve hizmettir. İnsan ihtiyaçlarının artmasıyla sektörlerde çoğalma olmuştur. TÜİK'in verilerinde ise dördüncü başlık olarak inşaat yer almaktadır.

Tablo-11 İstihdam Edilenlerin Yıllara Göre İktisadi Faaliyet Kolları ve Dağılımı

[15+ yaş]

(Bin kişi)

Yıllar	Bin kişi					Yüzde (%)				
	Toplam	Tarım	Sanayi	İnşaat	Hizmetler	Toplam	Tarım	Sanayi	İnşaat	Hizmetler
2005	19 633	5 014	4 241	1 097	9 281	100,0	25,5	21,6	5,6	47,3
2006	19 933	4 653	4 362	1 192	9 726	100,0	23,3	21,9	6,0	48,8
2007	20 209	4 546	4 403	1 231	10 029	100,0	22,5	21,8	6,1	49,6
2008	20 604	4 621	4 537	1 238	10 208	100,0	22,4	22,0	6,0	49,5
2009	20 615	4 752	4 179	1 305	10 380	100,0	23,1	20,3	6,3	50,4
2010	21 858	5 084	4 615	1 434	10 725	100,0	23,3	21,1	6,6	49,1
2011	23 266	5 412	4 842	1 680	11 332	100,0	23,3	20,8	7,2	48,7
2012	23 937	5 301	4 903	1 717	12 016	100,0	22,1	20,5	7,2	50,2
2013	24 601	5 204	5 101	1 768	12 528	100,0	21,2	20,7	7,2	50,9
2014	25 933	5 470	5 316	1 912	13 235	100,0	21,1	20,5	7,4	51,0
2015	26 621	5 483	5 332	1 914	13 891	100,0	20,6	20,0	7,2	52,2

* TÜİK, İşgücü İstatistikleri

* Rakamlar yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir.

* 2005-2015 dönem sonuçları ekonometrik model ile tahmin edilmiştir.

Yukarıdaki Tablo-11 de İstihdamın faaliyet kollarına göre rakamsal ve oransal dağılımı yer almaktadır. Tabloyu her iki açıdan da incelediğimizde Tarım ve sanayi sektörlerinde düşüşler tekrar yükselirken, inşaat ve hizmetlerde hep yükseliş olarak seyretmektedir.

3.4. Türkiye’de İstihdamın Meslek Gruplarına Göre Dağılımı

İstihdamda meslek gruplarına yönelik incelemeler, doğru bir istihdam stratejisinin belirlenmesinde önemli ipuçları verir. Meslek gruplarının ayrıntılı araştırılıp, güncellenerek değiştirilmesi yeni teknolojiyle gelişen yeni mesleklerin, buna karşın ihtiyaca cevap vermeyen mesleklerin ise gündemden düşmesi ancak yapılan çalışmalarla ortaya çıkarılır. Bu netice sonucu da istihdamın sağlanmasında doğru politikaların seçilmesi kolaylaşır ve uygulamalara doğru yön verilmiş olur.

Tablo-12 İstihdam Edilenlerin Yıllara Göre Meslek Grupları

(15+ yaş)

(Binkişi)

Meslek grubu

Yıllar	Toplam	Yöneticiler	Profesyonel meslek mensupları	Teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları	Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar	Hizmet ve satış elemanları	Nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünlerinde çalışanlar	Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar	Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar	Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar
2005	20 067	2 070	1 355	1 194	1 164	2 159	4 502	3 044	2 134	2 446
2006	20 423	1 932	1 405	1 289	1 292	2 421	4 138	3 025	2 211	2 710
2007	20 738	1 835	1 333	1 401	1 324	2 566	4 068	3 042	2 314	2 855
2008	21 194	1 860	1 322	1 506	1 406	2 553	4 121	3 022	2 282	3 120
2009	21 277	1 850	1 480	1 356	1 405	2 648	4 304	2 885	2 058	3 291
2010	22 594	1 883	1 607	1 341	1 535	2 758	4 692	3 080	2 334	3 363
2011	24 110	1 974	1 709	1 449	1 666	2 984	4 902	3 174	2 430	3 825
2012	24 821	1 911	1 931	1 575	1 736	3 181	4 868	3 208	2 539	3 872
2013	25 524	1 286	2 261	1 345	1 634	4 564	4 817	3 494	2 485	3 638
2014	25 933	1 339	2 383	1 391	1 732	4 752	4 324	3 691	2 413	3 908
2015	26 621	1 381	2 570	1 474	1 840	4 963	4 235	3 644	2 437	4 075

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri

Not 1) Rakamlar yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir.

2) Dört bin beş yüz kişiden az gözlem değerlerinde örnek büyüklüğü güvenilir

Yukarıda Tablo-12 incelediğimizde 2005 yılındaki Yöneticiler 2010 yılına kadar azalış gösterirken 2011-2012 yıllarında ise artışa geçmiş iken 2013 yılındaki azalışı sonrası tekrar yükseliş seyretmiştir. Profesyonel meslek mensuplarının 2005-2008 arasındaki dalgalı çıkış-iniş rakamları 2009 yılındaki artış ile yükselmeye 2015 yılı sonunu kadar devam etmiştir. Teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları 2005-2008 yılına kadar olan muntazam artış 2009 yılı itibariye azalma göstermişse de 2011-2012 yıllarında artışa geçmiş 2013 yılındaki azalış göstermişse de 2014-2015 yıllarında tekrar yükselmiştir. Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar istikrarlı yükselişi yıl yıl devamlılık gösterirken 2013 yılındaki iniş rakamları 2014-2015 yıllarında tekrar yükselişe

geçmiştir. Hizmet ve satış elemanları 2005-2015 arasındaki 11 yılda da devamlı bir yükseliş içerisinde olmuştur. Nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünlerinde çalışanlar 2006-2007 yılları arasında rakamlar düşüşte iken 2008-2011 yılları arasında yükselme göstermekte ancak 2012 yılında tekrar rakamların düştüğü gözlenmektedir. Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar, 2005-2009 arası 5 yıllık zaman çerçevesinde inişli bir yol katederken 2010 yılından itibaren 6 yıllık zamanda ise artış olmuştur. Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar, 2008-2009 ve 2013-2014 yılları arasında azalış göstermiş ancak diğer yıllarda artış içerisinde olmuştur. Çalışanların vasıflarının az olduğu yani fazla nitelik istemeyen işlerdeki çalışanların ise düzenli artan rakamları 2013 yılında düşmüş ancak 2014-2015 yıllarında tekrar çıkmıştır. Meslek Gruplarının toplamına bakıldığında ise 11 yıl içerisinde sürekli istihdamın arttığı görülmektedir.

Yukarıdaki tabloyu incelememiz sonucu 2005-2015 yılları arasındaki verilerle meslek gruplarının ekonomik krizlerden etkilenmesi sonucu bazılarının etkinliğini kaybettiğini bazılarının ise istihdam edilenler açısından avantaj yaşadığını görebiliyoruz. Yine aynı meslek gruplarının 2005-2009 yıllarında azalış rakamları 2010-2015 yıllarında ise artan rakamlarda oluşları mesleklerin gelişen ekonomilerdeki yer değiştirmelerinden bahsedebiliriz.

3.5. Türkiye’de İstihdamın Kamu ve Özel Sektör Dağılımı

1980’li yıllardan itibaren kamu sektörü ve devleti küçültme şeklinde gelişimler olmuştur. Ülkemizde ithal ikameci ekonomik modelden vazgeçilerek yerine serbest piyasa ekonomisi modeline geçilmiştir. Buradaki amaç devleti; piyasa ekonomisinin daha etkin ve verimli bir şekilde yürütebildiği mal ve hizmet üretimi işletmeciliğinden çıkarıp, genel ve makro politikaları belirleyici, etkin şekilde düzenleyici, yönlendirici ve denetleyici bir konuma getirmektir. (Kaya, 2014).

“Kamuda istihdam edilen personelin sayısı 2015 yılı Kasım ayı itibarıyla 3.339.086 olarak gerçekleşmiştir. Söz konusu personelin yüzde 85,9’u kadrolu, yüzde 3,2’si sözleşmeli ve yüzde 10,8’i ise işçi ve diğer personelden oluşmaktadır.” (<http://www.kalkinma.gov.tr>).

“2016 yılı itibariyle Türkiye’de 81 il, 919 ilçe mevcuttur.” (<https://www.e-icisleri.gov.tr>). Bu bilgi doğrultusunda özel sektörde istihdam edilenlerin sayısının tahmin etmek bir abartma olmasa gerek.

Yine aynı şekilde aşağıda bulunan Tablo-13’te de görüleceği üzere, kamu sektöründe uygulanan çeşitli politikalar ile kamu yatırımları 2014-2016 yılları içerisinde azalış ve yükselişlerle seyir etmekteyken, özel sektördeki yatırımlar sürekli artış halindedir.

TABLO: 13 KAMU ve ÖZEL SEKTÖRLER İTİBARIYLA SABİT SERMAYE YATIRIMLARININ DAĞILIMI

	KAMU			ÖZEL SEKTÖR		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016
TARIM	7.084	8.631	9.575	5.012	5.565	6.288
MADENCİLİK	1.283	1.876	1.513	9.027	10.148	11.793
İMALAT	577	643	1.015	105.111	117.760	138.874
ENERJİ	4.488	4.825	5.212	8.875	10.049	11.569
ULAŞTIRMA	30.246	35.482	35.343	40.867	48.045	53.764
TURİZM	379	798	787	22.089	24.343	27.241
KONUT	809	766	965	50.453	57.508	69.303
EĞİTİM	12.899	12.359	13.807	9.657	10.811	12.563
SAĞLIK	4.516	5.501	6.016	12.833	14.462	16.479
DİĞER HİZMETLER	18.151	22.747	26.722	12.291	13.500	15.165
TOPLAM	80.433	93.628	100.954	276.215	312.190	363.039

KAYNAK: Kalkınma Bakanlığı

<http://www.kalkinma.gov.tr/Lists/Yaynlar/Attachments/687/>

2016 YILI PROGRAMI GENEL EKONOMİK HEDEFLER VE YATIRIMLAR

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4.TÜRKİYE'DE UYGULANAN İSTİHDAM POLİTİKALARININ İŞSİZLİĞE ETKİSİ

4.1.İşsizlik Fonu Ve Ücret Garanti Fonu

İşsizlik Sigortası: Bir işyerinde çalışmakta iken çalışma isteği, yeteneği ve sağlığı yerinde olduğu halde kendisinden kaynaklı bir kusurunun bulunmaması sonucu işini kaybeden sigortalılara işsiz kalmalarından dolayı kaybettikleri gelirlerini belirli bir süre için ve belirli bir miktarını sağlayan sigortadır.

İşsizlik Fonu: İşsizlik sigortası primlerinin değerlendirilmesi sonucu elde edilen kazancın devlet tarafından eklenen kısmı ve ayrıca işçi ve işverenden de alınan ceza bedelleri ve gecikme zamları gibi gelirlerin toplandığı devlet güvencesinde yer alan bir fondur.

Ücret Garanti Fonu ise, İşsizlik Sigortası Kanununda ek-1 inci maddesinde yer almaktadır. Bu düzenleme ile 4447 sayılı Kanun ile sigortalı sayılan çalışanların hizmet sözleşmesine bağlı olarak işverenleriyle anlaşma yapmış olması gerekir. Ayrıca işveren aciz vesikası almalıdır. İşverenin iflasın eşiğinde olduğu ve ödeme güçlüğü yaşadığı hallerde Garanti Fonu oluşturulur. Bu güç durumda kalan işverenlerin çalışanlarının ödemelerinin yapılabilmesi için bir çalışanın işverenin bu güç durumuna düşmeden önceki son 1 yıl içerisinde çalışıyor olması gerekmektedir. 5510 sayılı Kanunun 82.maddesinde bu konuyla ilgili yeterli bilgiler bulunmaktadır. (<http://www.sgkrehberi.com>).

4.2.Kısa Çalışma Ödeneği ve Kredi Garanti Fonu

İşsizlik Sigortası Kanununun ek-2.maddesinin 1.fıkrası gereği ‘Genel ekonomik, sektörel ve bölgesel kriz durumlarında veya zorlayıcı sebeplerle işyerindeki çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması ya da işyerindeki faaliyetin tamamen veya kısmının durması durumunda o iş yerinden üç aydan fazla olmamak şartı ile kısa çalışma yapılabilir.’ denilmektedir. Ancak Türkiye İş Kurumunun bu durumu kabul etmesi halinde kısa çalışma yapılabilmektedir. Kısa çalışmanın amacı, kriz dönemlerinin daha hafif şekilde atlatılmasına yardımcı olmak ve işsiz kalacakların kendilerine belirli bir kısım gelir sağlamasına yardımcı olmak içindir. Bilindiği üzere ekonomik krizlerin işsizlik üzerindeki olumsuz etkisi gün geçtikçe artmaktadır. Bu vesile ile sınırlı da olsa gelir elde etmek hem ekonomi için hem bireylerin sosyo-psikolojik durumları için önemlidir. (Çetinkaya, 2014).

Kredi Garanti Fonu (KGF), Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelere (KOBİ'lere) verdikleri kefaletlerden dolayı uzun vadeli ve uygun ödeme koşulları ile küçük işletmelere fayda sağlayacak kredilerdir. Başka bir deyişle Kobilerin ihtiyaç duydukları anda finansman sağlayabilmeleri için bankalardan çekecekleri kredilerde küçük ölçekli işletmelere kefil olunmasıdır. Tabii bu durum ülke ekonomisinin canlanmasında ve istihdamın artmasında önemli bir role sahiptir. Çünkü böylece girişimcilikte teşvik edilmiş olur. KGF kefaletlerinde öncelik kadın girişimciliği ile genç girişimciliği hedeflenmektedir. Teknoloji gerektiren girişimler ve bölgesel kalkınmayı sağlayacak yeni yatırımlarda KGF kefaletlerinde önemli yer tutmaktadır. (<http://www.girisimhaber.com>).

4.3.Erken Emeklilik ve Sosyal Yardımlar

Ülkemizde emekli olabilmek için Sosyal Güvenlik Kurumu'na kayıtlı olup belirli miktarda da prim ödemesi yapılması gerekir. Ayrıca belirli bir yaşı doldurmak ve belirlenen süre kadarda çalışma yapılmalıdır. Yaş unsuru dışındaki şartları tamamlayan kişilere bazı koşullar nedeniyle emekli olması durumuna ise erken emeklilik denir. (<http://www.ssk.biz.tr>).

Erken Emeklilik ikiye ayrılmaktadır. Malulen Emeklilik ve Vergi İndirimi ile Erken Emekliliktir.

Malulen Emeklilik; çalışanların bedenlerindeki meydana gelen rahatsızlıklar sonucu çalışmalarına engel olan sağlık rahatsızlıklarında uygulanan emekliliğe malulen emeklilik denir. Malulen emekliliğin diğer şartları ise 10 yıl sigortalı, 1800 gün priminin ödenmiş ve çalışma gücü kaybının %60 oranında olması gerekmektedir.

Vergi İndirimi ile Erken Emeklilik; Sigortalı olarak çalışanların erken emekli olmak için vergi indirim hakkı kazanarak emekli olma işlemidir. Erken emekli olmak için prim miktarlarını belirtilen kanun çerçevesinde ödemiş ve hizmet vermesi gereken süreyi de tamamlamış olmak gerekir. Erken emeklilikte sigortalının aleyhine olan tek durum ise, emeklinin maaşından %5 oranında kesinti uygulanacak olmasıdır.

Sosyal Yardımlar ise; Ülkemizde Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Kanununca; fakir ve muhtaç durumdaki kişiler ile ülkemize gelmiş olan yabancı kişilere de ihtiyaçları olduğu takdirde yardım etmek sosyal adalet anlayışımız gereği sosyal yardımlar yapılmaktadır. (<http://www.mevzuat.gov.tr>).

Bu görevi ülkemizde Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'na bağlı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü üstlenmiştir. Amaç; (<http://sosyalyardimlar.aile.gov.tr>)

- Yoksullukla mücadelede strateji oluşturmak,
- Yardıma muhtaç olan kişileri tek bir merkezde bir araya getirerek ihtiyaçlarını karşılamak,
- Yardıma muhtaç kişilere düzenli sosyal yardımlarda bulunarak adil gelir düzeyini sağlamak,
- İhtiyaç sahiplerinden çalışabilir durumda olanlara kendi kazançlarıyla geçinebilecekleri konusunda bilgi vermek.

Ülkemizdeki bu uygulamalar sayesinde birçok sağlık mağdurunun emeklilik hakkı kendilerine verilmiş olmaktadır. Yine aynı şekilde ama sağlık ama özel durumlarından dolayı çalışmalarını sona erdiren kişiler Vergi İndirimi ile Erken Emeklilik sayesinde emekli olabilmişlerdir. Böylece maddi durumları kötü olan vatandaşlarımızın geçimlerini sürdürebilmeleri için devlet tarafından yapmış olduğu yardımlar ülke refahı için son derece önemlidir.

4.4.İşsizlikle Mücadelede Türkiye'deki Devlet Politikaları

Türkiye'de işsizliğin önüne geçilebilmesi için birçok aktif ve pasif istihdam politikaları uygulanmıştır. 21 Ocak 1946 da 4837 sayılı Kanunla kamu istihdamını oluşturabilmek için İş ve İşçi Bulma Kurumu (İİBK) kurulmuştur. Kurumun görevi işçiye iş bulmak işverene ise işçi bulmaktır. Küreselleşme ve teknolojik gelişmeler sonucu 1980'li yıllardan itibaren bu kurumunda önemi artmıştır. Gelişen şartlar altında görevleri de artan İİBK daha çağdaş ve aktif olabilmesi için 4.10.2000 tarihinde 617 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile kapatılmış. Onun yerine Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) olarak günümüzde de devam etmekte olan yapı kurulmuştur. (<http://www.iskur.gov.tr>).

Aktif istihdam politikalarını; Ücret ve istihdam sübvansiyonları, Kendi işini kuranlara Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme İdaresi Başkanlığı (KOSGEP) Yardımları, Kamu istihdamı, Mesleki eğitim ve devlet danışmanlık programları ile İşkur staj programları olarak sıralayabiliriz.

4.4.1.Ücret ve İstihdam Sübvansiyonları

“Sübvansiyon ve yahut destekleme, devletin vatandaşlarına sunduğu karşılık beklemeden yapmış olduğu mal, para ya da hizmetlerdir.” (<http://www.hakkindabilginedir2016.com>).

İstihdam Sübvansiyonları özellikle Konjonktürel ve yapısal işsizlikle mücadelede etkili bir politika aracıdır. Amaç işverenlerin işgücü maliyetlerini azaltıp işsiz olan kesimin de (gençler, yeni mezunlar, vasıfsız işçiler ile özürlü kişilerin) istihdamını sağlamaktır. (Koray, 1992).

Ücret ve istihdam sübvansiyonları üçe ayrılmıştır. Bunlar;

- a) Genel sübvansiyonlar; bütün çalışanları kapsar. İşverenlere iyi kazanç sağlarken işsizliğin azalmasındaki etkisi azdır.
- b) Yeni işe alınanlar için sübvansiyonlar; Adındanda anlaşıldığı gibi işe yeni alınacak çalışanlar için onların maliyetlerinin bir kısmını veya tamamını karşılar.
- c) Marjinal sübvansiyonlar ise belirli bir istihdam oranı üzerindeki işçilerin maliyetlerini karşılar.

İşverenler sübvansiyonlardan yararlanmak için Sosyal Güvenlik Kurumu'nun (SGK) internet sitesinden giriş yaparak başvuruları neticesinde faydalanabilirler. Ücret ve İstihdam Sübvansiyonlarından yararlanma işveren veya işçiye vergi indirimi ya da prim desteği olarak sağlanır.

4.4.2.Kendi İşini Kuranlara KOSGEB Yardımları

“Aktif istihdam sübvansiyonlarından biri olan Kendi İşini kuracaklara yardım programıdır. Bu programları, diğer programlardan ayıran temel fark yapılan yardımların doğrudan ücretli istihdamı ile ilgili olmayıp kendi hesabına çalışanlara yönelik olmasıdır.” (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007). Yapılan bu yardımlar hibe, ödenek veya kredi şeklinde

olmaktadır. Ülkemizde bu yardımları sağlayan kurum Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme İdaresi Başkanlığı (KÖSGEP)'dir.

Kendi Hesabına Çalışacakların (KHÇ) çeşitli nedenleri vardır. Bunları üç başlık altında değerlendirirsek;

a) Ekonomik, Yapısal ve Demografik Faktörler: “1980 yıllarında imalat sektörünün istihdam içerisindeki rolünün azalması, kadınların işgücüne katılmalarındaki artışlar ve işgücündeki yaşlanmayla yıpranmalar kendi hesabına çalışanların sayısında artışa yol açmıştır.” (Işığışık, 2014).

b) Yasal ve Kurumsal Faktörler: Şirketlerin çalışmalarını düzenleyen yasaların küçük işletmelere daha rahat hareketlilik sağlaması onların bu teşviklerden faydalanarak girişimciliğin artmasına yol açmıştır.

c) Diğer İstihdam Politikalarının Etkileri: “Emek politikasıyla ilgili çalışmalar KHÇ’ın artmasına dolaylıda olsa etki etmiştir. Örneğin 1990 sonrası Avrupa istihdam Stratejisi çerçevesinde AB’ne üye ülkelerde kendi hesabına çalışacaklara sağlanan kolaylık ve teşviklerin önemi büyüktür.” (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007).

4.4.3.Kamu İstihdamı

Devletler refah seviyelerini koruyabilmek için işsizlikle mücadele ederken kamu istihdamı yaratacak bazı programlar uygulamaya sokarlar.

“Kamu sektöründe doğrudan iş yaratma programlarını işsizlerin eğitim ve vasıf düzeylerini arttırmaktır. Özellikle kadın, genç, eski hükümlü, özürli kişilere uygun istihdamın yaratılmasını amaçlar.” (Işığışık, 2014).

Kamu istihdam programları üç gruba ayrılır. Bunlar;

Birinci Grup: Konjonktürün Etkisini Gidermeye Yönelik Kamu İstihdamı Programları; belirli bir zamanda yaşanan işsizliğin önlenmesi için uygulanır.

İkinci Grup: Hedeflenmiş Kamu İstihdam Programı; genç, eski hükümlü, özürlü gibi dezavantajlı grupların iş bulmasına yöneliktir.

Üçüncü Grup: Zorunlu Çalışma Gruplarına Yönelik Programlar; işsizleri istihdam edecek sayıda özel sektörde iş olmaması durumunda bu programlara katılım şartı ile kamu istihdamı sağlanır. Ülkemizde İŞKUR tarafından yürütülen Toplum Yararına Program (TYP) zorunlu çalışma programıdır. (Yentürk, 2009).

4.4.4.Mesleki Eğitim ve Devlet Danışmanlık Programları

Mesleki Eğitim Programları, çeşitli sebeplerle işgücü piyasasından ayrılmış veyahut yeni işe başlayacak olanlarla işinden ayrılmak üzere olanlara tekrar işe dönüşlerinde yardımcı olmayı amaçlar. Böylece hazırlanmış olan bu programlar işsizlikle mücadelede oldukça etken bir rol oynar. Bu kurallar işsizlerin beceri düzeylerini yükselterek veya yeni beceriler kazandırarak istihdam edilebilirliğini artırır. Bu uygulamayla kamu ve özel sektörün açmış olduğu beceri kazanma ve geliştirme kursları vardır. (Uşen, <http://www.academia.edu>).

“Bu programlar ile beşeri sermayenin geliştirilmesi amaçlanmaktadır. Örnek verecek olursak Avusturya’da eğitime ve insana verdiği önemi göstermek için 2000 yılında eğitime destek olan işverenlere vergi indirimi sağlamıştır.” (Işığışık, 2014).

Ülkemizde mesleki eğitim kurslarını İŞKUR düzenlemektedir. Meslek edindirme ve geliştirme kursları işsizlerin vasıflarını arttırarak daha iyi şartlarda ve daha iyi ortamlarda çalışmalarını yapabilmeleri ve aynı zamanda işgücü piyasasının beklentileri doğrultusunda işçi kazanımlarını sağlamaktadır. Bu kurslarda istenen şartlar ise;

- Kuruma kayıtlı ve işsiz olmak şartı önceliklidir.
- 15 yaşını doldurmuş olunmalı
- Yetiştirileceği meslek için uygun nitelikte olmalıdır.
- İşverenin istediği şartlara sahip olmak

- İş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinden faydalanmış olmak

- Emekli olmamaktır. (<http://www.iskur.gov.tr>).

Devlet Danışmanlık Hizmetleri de yine İŞKUR bünyesinde oluşturulmaktadır. Bu hizmetin amacı işgücü piyasasındaki bilgi eksikliğini gidererek işçi ile işverenin kolaylıkla buluşmasını sağlamaktır.

Devlet Danışmanlık Hizmetleri, İş ve işçilerin eşleştirilmesinde kolaylık sağlayan hizmetleri sunmayı amaçlar. Kamu istihdam ofisleri emek piyasasındaki bilgi eksikliklerini ortadan kaldırmaktadır. İşçi bulunmasının zor olduğu ve zor olan işçilerinde çalışma hayatlarına tutunabilmelerini sağlamayarak işsizlik oranını azaltmayı hedefler. (Kafkas, 2014).

Günümüzde kamu hizmetlerinin yanında özel istihdam bürolarınca da danışmanlık hizmetleri verilmektedir. Bu hizmetler yapısal işsizliğin azalmasında oldukça etkin rol oynar. Nitekim 2004 yılında yapılan bir araştırma hem kadınlarda hem de erkeklerde işsizlik oranlarının düştüğünü saptamıştır. (Işığışık, 2014).

4.4.5.İŞKUR Staj Programları

İşkur Staj Programının temel amacı iş deneyimi ve meslek bilgisi olmayanlara meslek bilgisi ve iş deneyimi vermektir. Çünkü özellikle iş arayan gençlerin karşılaştığı en büyük sorunların başında tecrübesiz oluşları, başvurdukları işlerden geri çevrilmelerine neden olmaktadır. İşte bu programlar sayesinde yeni işe başlayacaklara iş deneyimi kazandırmak amaçlanmaktadır. Bir diğer amaç ise nitelikli işgücü temin etmek isteyen işverenlerin karşısına gelen işçi adaylarının kendi kontrolünde işyerlerinde gözlemleyerek aradıkları işçi niteliklerine sahip kimseleri belirlemeleri imkanı yaratılmış olmaktadır. (<http://www.iskur.gov.tr>).

Bu programlara katılım koşulları

- İŞKUR'a kayıtlı olmak

- 15 yaşını tamamlamış,

- İşsiz olmak,

Ancak;

- İşverenin birinci ve ikinci dereceden akrabası olmamak,

- Bu programa başlama tarihinde önce işverenin çalışanı durumundakiler katılamamaktadırlar.

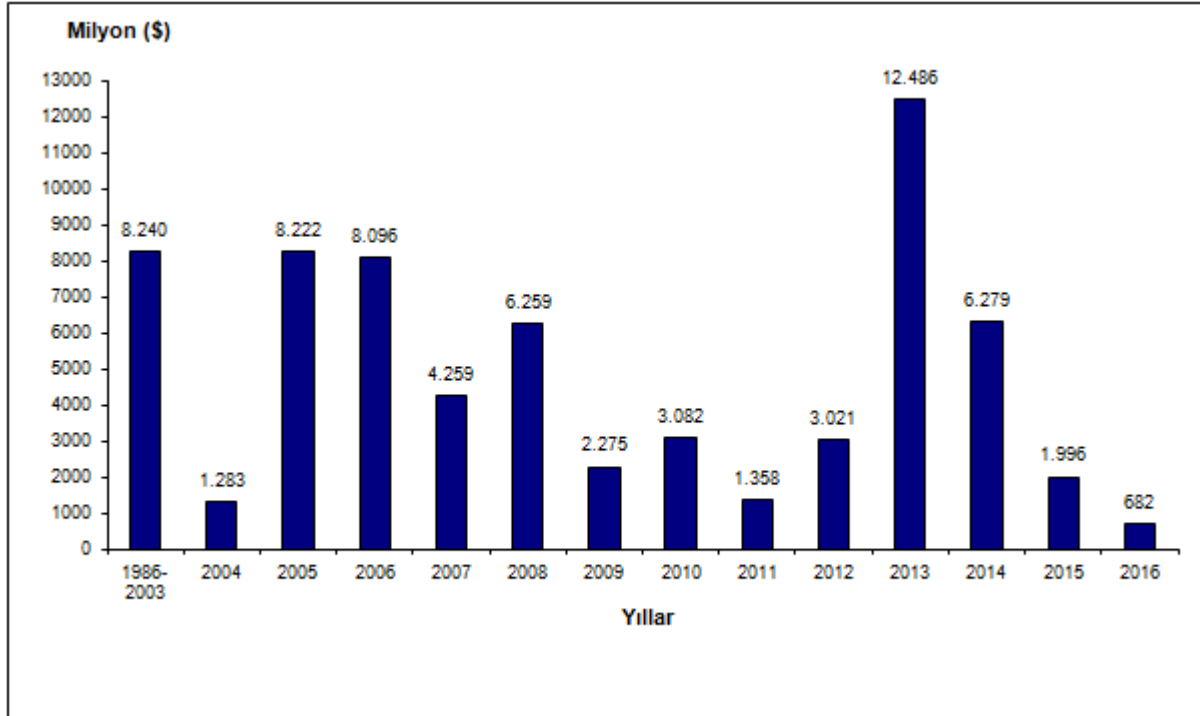
BEŞİNCİ BÖLÜM

5.TÜRKİYE’DEKİ KAMU YATIRIMLARININ İSTİHDAM VE İŞSİZLİĞE ETKİLERİ

5.1.Özelleştirme Sonrası Türkiye’de İstihdam ve İşsizliğin Durumu

Özelleştirme iki yaklaşımla açıklayacak olursak, dar anlamda mülkiyet devrinin devletten alınıp özel sektöre verilmesidir, diyebiliriz. Geniş anlamını irdelemek istediğimizde ise mülkiyetin ve yönetimin özel sektöre geçmesinden ziyade devletin sahip olduğu bir kurumu kendi bünyesinden, yönetiminden tamamen ya da kısmen çıkarmasıdır. Böylece devlet piyasa üzerindeki etkisini azaltarak rekabeti artırıp kendi müdahalesini ortadan kaldırmış olur. Bu durum serbest piyasa standartlarını yakalamak için atılmış bir adım sayılır. (<https://tr.wikipedia.org>).

Histogram-1 Yıllar İtibariyle Özelleştirme İşlemleri



http://www.oib.gov.tr/program/uygulamalar/yillara_gore.htm

Yukarıdaki Grafik-2’de 1986/2003 arası toplam özelleşme rakamı ile 2016 yılına kadar da yıl yıl özelleşme rakamları mevcuttur. Grafikte de görüldüğü gibi 2005 yılı 2006 yılı özelleştirme rakamları neredeyse birbirine eşittir diye biliriz.1986-2003 yılları arası özelleştirme rakamlarının toplamı ise 2005 veya 2006 yıllarındaki rakamlara eş değer sayabiliriz. 2013 yılındaki özelleştirme rakamlarımız ise tavan yapmış durumdadır.2004 yılı ve 2011 yıllarındaki özelleştirme rakamlarının düşüklüğü gözümüze çarpmaktadır. Şuan itibariyle 2016 yılının Ağustos ayında oluşumuz yılın tamamlanmasıyla özelleştirme rakamlarının değişeceğini düşündüğüm için rakam üzerinde yorum yapamıyorum.

Gerçek şu ki her ne kadar özelleştirmeler rakamsal değişikliğe uğrasa da işsizlik rakamlarında kalıcı çözümler sağladığı gözlenmemektedir. Özelleştirmelerin taşeron işçiliğini arttırdığı, devlet bünyesinde çalışıyorum diyen bir kısım işçinin aslında taşeron firma bünyesinde nereye çekerse oraya gittiği bir sisteme yönelmiştir. Buna keza taşeron firmaların baz aldığı asgari ücret uygulamasıyla bir çok yetenekli ve eğitimli kişiyi pasifleştirmektedir.

Kamu İktisadi Teşebbüsleri (KİT’ler) anlamı kamusal kaynakları kullanarak ekonomik alanda faaliyette bulunan devlet kurumlarıdır. KİT’ler tarihsel geçmişinde birçok düzenlemeden geçmiştir. Ancak 1964 yılındaki 440 sayılı Kanunla yapılan düzenlemeyle “Sermayelerini bir kısmının veya tamamının devlete veya iktisadi devlet kuruluşlarına ait olan iktisadi alanda faaliyet gösteren kurum veya kuruluşlar 440 sayılı kanuna bağlanmıştır.” İbaresini yer almıştır. Bu düzenlemeyle de KİT’lerin kapsamı genişletilmiştir. (www.baskent.edu.tr).

TABLO.14: KİT'lerin İstihdamdaki Payı (Bin kişi)

Yıllar	Türkiye İşgücü		KİT İşgücü		KİT'lerin İstihdam Payı (%)	
	Genel	Tarım Dışı	Genel	Tarım Dışı	Genel	Tarım Dışı
2000	20.579	13.476	506	499	2.5	3.7
2001	21.524	13.435	495	488	2.3	3.6
2002	21.354	13.896	432	426	2.0	3.1
2003	21.147	13.982	405	399	1.9	2.8
2004	21.791	14.391	368	363	1.7	2.5
2005	22.046	15.553	288	283	1.3	1.8
2006*	20.423	15.516	225	-	1.1	-
2007	20.738	15.872	222	-	1.1	-
2008	21.194	16.177	209	-	1.0	-
2009	21.277	16.000	207	-	1.0	-

Kaynak: Başbakanlık Yüksek Denetleme Kurulu, 2001 Kamu Teşebbüsleri Genel Raporu, Ankara 2002, s.53; Başbakanlık Yüksek Denetleme Kurulu, Genel Rapor 2001-2005, Ankara 2009, s. 32; Hazine Müsteşarlığı, Aylık Ekonomik Göstergeler, Hazine Müsteşarlığı Matbaası, Ankara, 19 Şubat 2010, s.73; DPT,2008 Yılı Programı,Ankara 2007,s.74 <http://www.dpt.gov.tr> 08.03.2010
DPT,2009 Yılı Programı,Ankara 2008,s.74; <http://www.dpt.gov.tr> 08.03.2010
DPT,2010 Yılı Programı,Ankara 2009,s.74 <http://www.dpt.gov.tr> 08.03.2010
*2006 yılı ve sonrası yeni nüfus projeksiyonlarına göre alınmıştır. 2006 yılından önceki veriler kaynaktan doğrudan alınmıştır.

Tablo-14'e göre 2000 yılında Türkiye'de %2,5 oranında 506 bin kişi KİT'lerde istihdam edilmiş iken; bu durum 2001 yılında toplam istihdamın %2,3'ü 495 bin kişi KİT'lerde istihdam edilmiştir. 2009 yılında ise KİT'lerin istihdam payı %1,3 gerilemiştir. Yıllar itibariyle bakıldığında istihdam payındaki azalış KİT'lerin özelleştirilmeleri sonucu işten çıkarılmaların gerçekleşerek istihdamın azalışı gözlenmektedir. (<http://www.e-akademi.org>).

Kamu kesiminde işçi fazlalığı özelleştirme yolu ile işten çıkarılmaları anlamına gelmektedir. Ancak yapılan eleştirilerle kamudaki fazla çalışan sayısını düşürme işi özelleşme öncesine kalmıştır. Sonuçta amaçlanan istihdam seviyesini düşüren özelleştirme politikasıdır. Yukarıdaki Tablo-14'te de bu görülmektedir.

5.2.Türkiye’de İstihdam ve İşsizliğin TÜİK Rakamları

İstihdam ve işsizlik bir ülkede birbirini kovalarcasına yarışır. Ülkenin ekonomisindeki inişli çıkışlı seviyelerde bunlara zemin hazırlar. Ülkemizde bu kovalamaca durumunu aşağıdaki tabloyla ele alacağız.

Tablo- 15 Mevsim Etkilerinden Arındırılmış Temel İşgücü Göstergeleri, 2005-2015
15+ yaş

Yıllar	İşgücü	İstihdam	İşsiz	İşgücüne katılım oranı (%)	İstihdam oranı (%)	İşsizlik oranı (%)
2005	21 668	19 611	2 056	45	41	10
2006	21 924	19 941	1 983	44	40	9
2007	22 288	20 249	2 039	44	40	9
2008	22 898	20 605	2 293	45	40	10
2009	23 723	20 633	3 089	46	40	13
2010	24 615	21 876	2 739	47	41	11
2011	25 577	23 244	2 333	47	43	9
2012	26 161	23 958	2 203	48	44	8
2013	27 074	24 625	2 449	48	44	9
2014	28 768	25 909	2 860	50	45	10
2015	29.686	26.632	3.054	51	46	10

TÜİK, İşgücü İstatistikleri, Ocak 2016

* Bir yıl içindeki aylık rakamlar toplanarak 12 aya bölünerek bir yılın ortalaması alınmıştır.

Yukarıdaki tabloda istihdam rakamlarının her geçen yıl artış gösterdiği işsizliğin ise ülke ekonomilerinin gereklikleriyle (2008 sonrasında baş gösteren kriz gibi) düşüş ve yükseliş yaşadığı gerekse işgücündeki artışlarla yükseldiği ortadadır.

Türkiye’de 2005-2015 yılları arasındaki işgücüne katılım oranı %45 ten %51’e çıkarak %6’lık farkla yükseldiği görülmüştür.

5.3.Kitlerin Tasfiyesinin İşsizliğe Etkileri

“ Az gelişmiş ülkelerdeki sanayinin gelişmişlik durumu kötü olduğu için buralarda devletin etkinliği sonucu KİT’lerin oluşmuştur.” (Yaman, 1993).

“Endüstriyel demokrasinin oluşması, işçi gelirlerinin düzenlenmesi ve işsizliğin ortadan kaldırılması için KİT’lerin kurulması gerekmiştir. (Artan, 1990).

Yukarıda bahsedilen nedenler doğrultusunda kurulan KİT’lerde çalışılan personeli üç başlık halinde toplayabiliriz.

Bunlar;

- a) Memurlar: 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’na bağlı çalışanlar,
- b) İşçiler: İş Kanunu’na bağlı çalışanlar,
- c) Sözleşmeli Personel: 399 sayılı KHK’ye göre bir sözleşme ile çalıştırılanlar

Kamu İktisadi Teşebbüslerinde ilk görev alan memur ve işçiler 233 sayılı KHK’nin (18.06.1984 tarihli ve 18435 sayılı Resmi Gazete) 43. maddesinde “Teşebbüslerde sözleşmeli personel, belirli bir sözleşme ile teşebbüste çalışan; işçi ve memur statüsünde yer almayan personeldir.” Hükmüne bağlı çalışanlardı.

“Bu düzenleme ile yasal bir güvencesi olmayan, dolayısıyla özelleştirme aşamasında kolayca işten çıkartılabilecek bir çalışan grubu yaratılmış bulunmaktaydı.” (Güzel, 1994).

Nitekim sözleşmeli personel uygulamasının yaygınlaştığı yıllar özelleştirme girişimleri de hız kazanmıştır. KİT’leri özelleştirme nedenleri arasında aşırı istihdam gösterilmiştir. Aşırı istihdam zamanla KİT’lerin giderlerini arttırmış ve kamu açıkları oluşmasına sebep olmuştur. Bütçeden bu açıkların kapatılması için ayrılan paylar Türkiye’de enflasyonun önemli nedenleri arasında sayılmaktadır. (Boratav ve Türkcan, 1993).

5.4.Özelleştirilen Hizmet Alanlarının İşsizliğe Etkisi

Özelleştirme sonucu ilgili kurumlarda aşırı istihdamın azaltılması yoluna gidilmiştir. Bu durum işsizliğin artmasına neden olmuştur.

“Özelleştirme taraftarları ise, kamu kuruluşlarının satışından elde edilen gelirlerle yeni iş imkanları oluşacağını ve bu işlerde çalışanlara ihtiyaç olacağı için işçi alımlarının işçi çıkarımlarından daha fazla olacağını,” (Kardeş ve Güzel, 1995), düşünmektedirler.

Oysaki özelleştirme nedeniyle işsiz kalan binlerce işçinin yanı sıra, yaşanan üretim kaybı sonucu her alanda ülke zarara uğramıştır. Gelişen durum karşısında işsizlik oranlarında da fazlasıyla artış gözlenmiştir.

Özelleştirme sonrası oluşan işçi fazlalığı işsizlik sorununu arttırmıştır. Özelleştirme ile işverenin çalışanlar arasında kendi kadrosunu kurmak istemesi işsizlik oranını olumsuz etkilemiştir. Özelleştirme ile birçok kamu işletmelerinde personele ilişkin yer değiştirmeler gündeme gelmiştir. İşsizlik özelleştirme sonrası da hızını kesmeden artmaya devam etmiştir. (<http://www.e-akademi.org>)

Nitekim özelleşmenin sonuçları şunlardır;

- Yatırımlar azalacak işçi çıkışları artacaktır
- Sendikaların oluşması gerileyecek, çalışanların işverenleriyle iletişimi olumsuz etkilenecektir
- Sosyal devlet olmanın adil yanı ortadan kalkacaktır
- IMF veya Dünya Bankası gibi uluslar arası firmalara borçlarımız çoğalacaktır.

Özelleştirmenin gerçekleşmesini sağlamadan önce bu özelleştirme işleminin tüm ayrıntıları incelenmeli ilgili bulunan taraflarıyla detaylı görüşmeler yapılmalıdır.

Özelleştirme fikriyle ilgili yapılan tüm çalışmalar masaya yatırılarak gerek hükümet gerekse kamuoyu bilgilendirilmelidir. (<http://www.jmo.org.tr>)

5.5.İstihdamdaki Yapısal Sorunlar ve Çözüm Yolları

Türkiye geliştirmekte olan ülkeler arasında yer almaktadır. Bu durumda yapısal sorunlarla uğraşması da kaçınılmazdır. Bir tarım ülkesi iken sanayi alanına geçiş yapmakta olup aynı zamanda hizmet sektöründe de gelişmekteyiz. Durum böyleyken nüfusun köyden kentlere göçü etkin bir istihdam politikasının oluşmasını gerektirmektedir. Tarımsal alandan ayrılan işgücü meslek edindirme kursları ve diğer gerekli eğitimlerle pekiştirilerek ihtiyaç duyulan alanlarda istihdam edilmelidir. (<http://www.tesk.org.tr>).

Türkiye'deki istihdamın arttırılabilmesi için ekonomik büyümenin gelişmesi öncelik alınmalıdır. İyi bir ekonomik büyüme için kamu açıkları ortadan kalkmalı, üretken yatırımlar gerçekleştirilmelidir. Türkiye'nin gelişmesinin sürdürülebilmesi için sanayi, hizmet ve tarımsal alanlarda etkin bir kombin oluşturulmalıdır. Elimizdeki kaynaklarla üretim, yatırım ve ihracatın arttırılması hedeflenmektedir. (TİSK, 2000).

İstihdamı arttırmak piyasa koşullarının değişmesiyle olacak iş değildir. Bu sorumluluk hem devletin hem milletin görevidir. İşsizlik arttıkça işçinin pazarlığı azalacaktır. Ucuz işçi çalıştırmak ekonomiyi sekteye uğratar. Bu duruma engel olmak için işine dört elle sarılmalıdır. Devlette bu görevini ekonomiye müdahale edebilme özelliğini kullanarak küçülmek yerine söz sahipliğini elden bırakmayarak sürdürmelidir. (<http://www.tuhis.org.tr>).

KAYNAKÇA

Kitaplar

- Alkin Erdoğan, Yıldırım Kemal, Özer Mustafa, *İktisada Giriş*, Eskişehir,2003.
- Biçerli, M.Kemal, *Çalışma Ekonomisi*, İstanbul, 2000.
- Biçerli, M. Kemal, *İşsizlikle Mücadele Aktif İstihdam Politikaları*, Eskişehir 2004b.
- Çelik, Kenan, *Makro İktisada Giriş*, Trabzon, 2011.
- Düğer, İ. Hakkı, *İktisata Giriş*, Kütahya, 1996.
- Ekin Nusret, *Gelişen Ülkeler’de ve Türkiyede İşsizlik*, İstanbul,1991.
- Ekin, Nusret, *Esneklik Çağı*, İstanbul,1999.
- Emin ERTÜRK, *İktisat Kavram, İlke, Politika*, Bursa, 2011.
- Gül Ekrem, Ekinci Aykut, Konya Serkan, *Türkiye’de İstihdam Politikaları: Yapısal Bir Analiz*, Bursa, 2009.
- Gündoğan, Naci- BİÇERLİ, M.Kemal, *Çalışma Ekonomisi*, Eskişehir, 2003.
- Işığışok, Özlem, *İstihdam ve İşsizlik*, Bursa,2014.
- Karaarslan, Erkan, *Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdam*, Antalya, 2014.
- Kocacık, Faruk, *Türkiye’de Çalışma Hayatından Kesitler: İşsizlik-Sendikal Örgütlenme-Kadın Emeği-İşportacılık*, Sivas, 2004.
- Koray, Meryem, *Günümüzde İşgücü Piyasasının Özellikleri*, Ankara,1992.
- Koray Meryem, *Sosyal Politika*, Bursa, 2000.
- Korkmaz Adem – Mahiroğulları Adnan, *İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasası Politikaları, Türkiye ve AB Ülkeleri*, Bursa,2007.
- Korkmaz Adem – Mahiroğulları Adnan, *İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasası Politikaları, Türkiye ve AB Ülkeleri*, Genişletilmiş 3.Baskı, Bursa,2013.

Korkut Boratav- Ergun Türkcan, *Türkiye’de Sanayileşmenin Yeni Boyutları Ve KİT’ler*, İstanbul,1993.

Paya, Merih, *Para Teorisi ve Para Politikası*, İstanbul,2007.

Seçer, Barış, *Eksik İstihdam Öncülleri, Sonuçları ve Nitel Bir Araştırma*, İzmir,2013.

Ülgen, Gülden, *İktisat Bilimine Giriş*, İstanbul, 2010.

Tuna Orhan –Yalçıntaş Nevzat, *Sosyal Siyaset*, İstanbul, 1999.

Tınar, Mustafa Yaşar, *Çalışma Psikolojisi*, İzmir,1996.

Yentürk, Nurhan, *Türkiye Ekonomisi*, Ankara, 2009.

Zaim, Sabahattin, *Çalışma Ekonomisi*, İstanbul, 1997.

Makaleler

ARTAN, Fikret, (1990) Kamu İktisadi Teşebbüslerinde İstihdamın Analizi(1979-1989), DPT Yayını No:2283, Ankara s.12

Özpınar Şansel, Demir Öznur, Keskin Sabiha, “Türkiye’de İstihdamın Yapısının Değerlendirilmesi”, *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, Cilt 3, No 2, 2011.

Özdemir Süleyman-Ersöz H.Yunus-Sarioğlu İbrahim, “İşsizlik Sorununun Çözümünde KOBİ’lerin Desteklenmesi”, *İTO*, Yayın No.2006-24, İstanbul, 2006.

Baştaymaz, Tahir, “İşsizlik Kavramı ve Gelişen Ülkeler”, *Uludağ Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: IV, Sayı:2, Bursa, Kasım, 1998.

Uyar Bozdağlıoğlu, E.Yasemin, ‘Türkiye’de İşsizliğin Özellikleri ve İşsizlikle Mücadele Politikaları’, *Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı: 20, 2008.

Biçerli, M. Kemal, “Aktif İstihdam Politikaları İşsizliği Azaltır mı?”, *Çimento İşveren Dergisi*, Sayı:6, Cilt:19,İstanbul, Kasım 2005.

Güzel, Ali, “Özelleştirmenin Hukuksal Boyutu ve Çalışanlar Açısından Ortaya Çıkan Sorunlar, Dünyada ve Türkiye’de Özelleştirme”, *Maden-İş*, Ankara, Nisan-1994,

Kardeş Ramazan- Güzel Hülya, “Türkiye’de ve Dünyada Yaşanan Özelleştirme”, *Vakıfbank Araştırma Dizisi:2*,1994.

Demir Fevzi -Gülşen GERŞİL, “Çalışma Hayatında Esneklik ve Türk Hukukunda Esnek Çalışma”, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2008/2.

Tuncay, Aziz Can. “Çalışma Süreleri ve İstihdam Türlerinde Esnekleştirme”, *İİBK İstihdam Dergisi*, Sayı 20, 1995.

Tuncay, Aziz Can; “Çalışma Süreleri Ve İstihdam Türlerinde Esnekleştirme”, Çalışma Hayatında Yeni Gelişmeler (Esneklik) Konulu Toplantıda Sunulan Tebliğ, Ankara 1995.

Bolat Tamer- Seymen Aytemiz Oya- Bolat Oya İnci, “Örgütlerde Esnek Çalışma Uygulamaları ve Buna İlişkin Olarak 4857 Sayılı İş Kanununda Getirilen Düzenlemelerin İncelenmesi,” *Gazi Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C:8, S:1, 2006

Selim Sibel-Kırgel Halime Duygu-Çelik Orkun-Yazıcıoğlu Erkan, “Türkiye’de İşsizliğin Sosyo-Ekonomik Belirleyicileri: Panel Veri Analizi”, *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, Cilt 10, Sayı 22, 2014.

Yaman, Aslan, “Kamu İktisadi Teşekkülleri ve Özelleştirme”, *Türkiye Günlüğü Dergisi*, Bahar 1993.

TİSK, İşsizlik Sigortası, Aktif İstihdam Politikaları ve Özel İstihdam Büroları, Yayın No:19, Ankara 2000.

Tezler

KARABULUT, Alparslan, Türkiye’deki İşsizliği Önlemede Aktif İstihdam Politikalarının Rolü ve Etkinliği, (T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Tezi), Ankara, 2007.

KAFKAS, Emir Timur, “Avrupa Birliği İşsizlikle Mücadele Stratejisi Işığında Türkiye İçin İşsizlik Sorununda Yeni Bir Paradigma: Çalışma Kredisi”, (T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Dış İlişkiler ve Yurtdışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Yurtdışı İşçi Hizmetleri Uzmanlık Tezi), Ankara,2014.

İnternet

Alp Tekin Güney, “İşsizlik, Nedenleri, Sonuçları ve Mücadele Yöntemleri,” <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/1046.pdf>, Kamu-İş C:10, S:4/2009, (Erişim Tarihi:10.02.2016).

Fatih YAR, <http://globalpse.org/turkiyede-issizlik-sorunu-2002-2015>, (Erişim Tarihi:12.04.2016).

İ.Gökçe KAYA, “Türkiye’de Kamu Sektörünün Optimal Büyüklüğü”, 2014,
http://www.finanskulup.org.tr/assets/maliyefinans/101/mfy-101_igkaya_kamu_sektorunun_buyuklugu.pdf (Erişim Tarihi: 28.03.2016).

M.Engin SANAL, “Aktif İstihdam Politikaları”, www.toprakisveren.org.tr/2013-99-enginsanal.pdf (Erişim Tarihi:22.03.2016).

Recep Kapar, “Aktif İşgücü Piyasası Politikaları” <http://www.sosyalkoruma.net/pdf/19.pdf>.
 (Erişim Tarihi:24.03.2016).

Şelale Uşen, “Aktif Emek Piyasası Politikaları”, [http://www.academia.edu/740403/Avrupa Birliği Ülkeleri ve Türkiye’de Aktif Emek Piyasası Politikalar](http://www.academia.edu/740403/Avrupa_Birliği_Ülkeleri_ve_Türkiye’de_Aktif_Emek_Piyasası_Politikalar) (Erişim Tarihi: 27.03.2016).

Tuba Kayalı Çetinkaya,
<http://www.ankarabaruosu.org.tr/siteler/ankarabaruosu/tekmakale/2014-4/12.pdf>, Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği, (Erişim Tarihi:15.04.2016)

Atılım Üniv.Siyasi ve Ekonomik Araştırmalar, <http://seal.atilim.edu.tr/turkiyede-kayit-disi-istihdam> (Erişim Tarihi:30.03.2016).

T.C.SGK, http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/kayitdisi_istihdam
 (Erişim Tarihi:30.03.2016).

Türkiye İstatistik Kurumu, İşgücü İstatistikleri 2014, Sayı: 18645 Y.Tarih:06 Mart 2015
 (Erişim Tarihi:23.03.2016).

TÜİK, İşgücü İstatistikleri, Ocak 2016, (Erişim Tarihi:12.04.2016).

TUİK, Hanehalkı İşgücü İstatistikleri 2011, Yayın No:3684, Ankara, 2012. (Erişim Tarihi: 27.05.2016).

<http://www.iktisatfakultesi.com/wp.../Buyume-kalkinma-dalgalanmalar.ppt> (Erişim Tarihi:24.03.2016).

<http://www.mahrecler.com/2016/03/say-mahrecler-kanunu.html> erişim 20.03.2016 saat:21:33

<http://ekonomik.tripod.com/ekonomik8.html> (Erişim21.03.2016).

<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=18645> (Erişim Tarihi:25.03.2016).

www.metinberber.com/kullanici_dosyalari/file/ist3.doc (Erişim Tarihi:01.04.2016).

<http://www.webokur.net/forum/konu/issizligin-nedenleri-nelerdir-kisaca.44732/#ixzz45Lfjm7Tc>, (Erişim Tarihi:01.04.2016).

[http://www.mevzuat.gov.tr/4857 sayılı İş Kanunu, madde 63, Yönetmelik maddesi 7. ,](http://www.mevzuat.gov.tr/4857_sayili_Is_Kanunu_madde_63_Yonetmelik_maddesi_7_)
(Erişim Tarihi: 20.04.2016).

[http://sites.khas.edu.tr/tez/CemilBekiroglu_izinli.pdf,](http://sites.khas.edu.tr/tez/CemilBekiroglu_izinli.pdf) (Erişim Tarihi:21.04.2016).

<http://makdis.pamukkale.edu.tr/Mak9.htm> (Erişim Tarihi:22.04.2016).

http://www.ilo.org/ankara/news/WCMS_458132/lang--tr/index.htm (Erişim Tarihi:
24.04.2016).

[http://www.kalkinma.gov.tr/Lists/Yaynlar/Attachments/680/2016_Program%C4%B1.pdf,](http://www.kalkinma.gov.tr/Lists/Yaynlar/Attachments/680/2016_Program%C4%B1.pdf)
Onuncu Kalkınma Planı – 2016 Yılı Programı, (Erişim Tarihi:25.04.2016)

[https://www.e-icisleri.gov.tr/Anasayfa/MulkiIdariBolumleri.aspx,](https://www.e-icisleri.gov.tr/Anasayfa/MulkiIdariBolumleri.aspx) (Erişim Tarihi:26.04.2016).

[http://www.sgkrehberi.com/haber/619,](http://www.sgkrehberi.com/haber/619) (Erişim Tarihi:14.04.2016)

[http://www.girisimhaber.com/post/2014/08/15/kredi-garanti-fonu-kgf-nedir.aspx,](http://www.girisimhaber.com/post/2014/08/15/kredi-garanti-fonu-kgf-nedir.aspx) (Erişim
Tarihi:14.04.2016)

[http://www.ssk.biz.tr/erken-emeklilik,](http://www.ssk.biz.tr/erken-emeklilik) (Erişim Tarihi:14.04.2016)

[http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.3294.pdf,](http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.3294.pdf) 3294 sayılı Sosyal Yardımlaşma ve
Dayanışma Teşvik Kanunu, (Erişim Tarihi:15.04.2016)

[http://sosyalyardimlar.aile.gov.tr/hakkimizda/sosyal-yardimlar-genel-mudurlugu/sygm-
misyon,](http://sosyalyardimlar.aile.gov.tr/hakkimizda/sosyal-yardimlar-genel-mudurlugu/sygm-misyon) (Erişim Tarihi:15.0.2016)

[http://www.iskur.gov.tr/KurumsalBilgi/Kurum/Tarihce.aspx,](http://www.iskur.gov.tr/KurumsalBilgi/Kurum/Tarihce.aspx) (Erişim Tarihi:15.04.2016)

[http://www.hakkindabilginedir2016.com/subvansiyon-nedir-tanimi-12333.aspx,](http://www.hakkindabilginedir2016.com/subvansiyon-nedir-tanimi-12333.aspx) (Erişim
Tarihi:15.04.2016)

[http://www.iskur.gov.tr/isarayan/kursarama.aspx,](http://www.iskur.gov.tr/isarayan/kursarama.aspx) (Erişim Tarihi:19.04.2016)

[http://www.iskur.gov.tr/Portals/0/Duyurular/10_soruda_isbasi_egitim_programi.pdf.](http://www.iskur.gov.tr/Portals/0/Duyurular/10_soruda_isbasi_egitim_programi.pdf) (Erişim
Tarihi: 26.04.2016).

[https://tr.wikipedia.org/wiki/%C3%96zelle%C5%9Firme,](https://tr.wikipedia.org/wiki/%C3%96zelle%C5%9Firme) (Erişim Tarihi:08.05.2016).

[www.baskent.edu.tr/~gurayk/finpazpazartesi23.doc,](http://www.baskent.edu.tr/~gurayk/finpazpazartesi23.doc) (Erişim Tarihi:11.05.2016)

[http://www.e-akademi.org/makaleler/ikarabiyik-1.htm.](http://www.e-akademi.org/makaleler/ikarabiyik-1.htm) (Erişim Tarihi:04.06.2016).

[http://www.tesk.org.tr/tr/yayin/esnafraporu.pdf,](http://www.tesk.org.tr/tr/yayin/esnafraporu.pdf) (Erişim Tarihi:21.07.2016).

http://www.tuhis.org.tr/dergi/cilt21_sayi2-3/cilt21_sayi2-3_bolum2.pdf, (Erişim Tarihi:12.06.2016)

<http://iktisatvehayat.blogspot.com.tr/2015/07/issizligin-nedenleri-sonuclari-cozum.html>, (Erişim Tarihi:02.04.2016).

http://www.jmo.org.tr/resimler/ekler/40392f5f32a7ade_ek.pdf?dergi=HABER, (Erişim Tarihi:01.08.2016)