

T.C.

SELÇUK ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İKTİSAT ANABİLİM DALI

İKTİSAT DALI

AKTİF İSTİHDAM POLİTİKASI ÇERÇEVESİNDE  
İŞSİZLİĞİN ÖNLENMESİNE YÖNELİK  
UYGULAMALAR: TÜRKİYE ÖRNEĞİ

Osman SADIÇ

Yüksek Lisans Tezi

Danışman

Prof. Dr. M. Okan TAŞAR

Konya-2024

Bu çalışma, 17.07.2024 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından İktisat Anabilim Dalı İktisat Bilim Dalı Programında Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

**Savunma  
Tez Jürisi**

Danışman  
Prof. Dr. M. Okan TAŞAR  
Selçuk Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Savaş ÇEVİK  
Selçuk Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Şerife ÖZŞAHİN  
Necmettin Erbakan Üniversitesi  
Siyasal Bilimler Fakültesi

## TEŞEKKÜR METNİ

Bu yüksek lisans tez çalışmasının tamamlanmasında emeği geçen herkese en içten teşekkürlerimi sunarım.

Öncelikle, tez danışmanım Prof. Dr. M. Okan Taşar'a, akademik yolculuğum boyunca bana sağladığı rehberlik, destek ve sabır için minnettarım. Bilgi birikimi ve deneyimiyle çalışmama yön veren değerli katkıları için kendisine en derin saygılarımı sunarım.

Ayrıca, yüksek lisans dönemim boyunca değerli akademik bilgilerini paylaşarak ufuk açıcı bir rol oynayan Prof. Dr. Mehmet Mucuk, Prof. Dr. Burcu Güvenek ve Doç. Dr. Savaş Erdoğan'a, değerli görüş ve önerilerinden dolayı teşekkür ederim.

Teşekkürlerimi, lisansüstü eğitimim boyunca bana bu zorlu süreçte destek olan ve her zaman yanımda yer alan sevgili aileme sunmak istiyorum. Annem Hatice Sadıç'a, babam Mehmet Sadıç'a, sonsuz sevgi, sabır ve destekleri için minnettarım. Eşim Ceyda'ya, bana gösterdiği anlayış, sabır ve sevgi için teşekkür ederim. Sevgili oğlum Mehmet'e, varlığıyla hayatıma getirdiği neşe ve mutluluk için teşekkür ederim.

# AKTİF İSTİHDAM POLİTİKASI ÇERÇEVESİNDE İŞSİZLİĞİN ÖNLENMESİNE YÖNELİK UYGULAMALAR: TÜRKİYE ÖRNEĞİ

## ÖZET

Bu çalışma, istihdam ve işsizlik olgularını çok yönlü bir perspektifle inceleyerek, bu kavramların farklı iktisadi okullar tarafından nasıl ele alındığını ve işsizlikle mücadele için uygulanan politikaları analiz etmektedir. İstihdamın bireysel ve toplumsal refah açısından önemi vurgulanırken, işsizliğin nedenleri, türleri ve sosyoekonomik etkileri detaylı bir şekilde irdelenmektedir. Çalışma, istihdam türlerini tam istihdam, eksik istihdam, aşırı istihdam ve kayıt dışı istihdam olarak sınıflandırarak, her bir türün sosyoekonomik etkilerini ve ortaya çıkış nedenlerini incelemektedir. Farklı iktisadi okulların istihdam ve işsizlik konusundaki görüşleri de çalışmanın önemli bir bölümünü oluşturmaktadır. Farklı yaklaşımların istihdam ve işsizlik üzerindeki perspektifleri karşılaştırılmakta ve bu teorilerin günümüz işsizlik sorununa nasıl ışık tutabileceği tartışılmaktadır. Çalışmanın odak noktalarından biri de işsizlik politikalarıdır. Makroekonomik ve emek piyasası politikaları olmak üzere iki ana başlık altında incelenen bu politikalar, neoliberal, sözleşmeye dayalı ve kurumsal işsizlik politikaları gibi farklı yaklaşımlarla ele alınmaktadır. Pasif ve aktif istihdam politikaları arasındaki farklar ve bu politikaların işsizlik üzerindeki etkileri de detaylı bir şekilde analiz edilmektedir. Sonuç olarak, bu çalışma, istihdam ve işsizlik sorununa farklı açılardan yaklaşarak, bu konuların karmaşıklığını ve çok boyutluluğunu ortaya koymaktadır. İktisadi teorilerin ve politikaların işsizlik üzerindeki etkilerini inceleyerek, işsizlikle mücadelede daha etkili ve sürdürülebilir çözümler geliştirmeye katkı sağlamayı amaçlamaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** İstihdam, İşsizlik, İktisadi Okullar, Aktif İstihdam Politikaları,

# **ACTIVE LABOR MARKET POLICIES FOR PREVENTING UNEMPLOYMENT: THE CASE OF TURKEY**

## **ABSTRACT**

This study examines the phenomena of employment and unemployment from a multi-faceted perspective, analyzing how these concepts are addressed by different economic schools of thought and the policies implemented to combat unemployment. The importance of employment for individual and societal well-being is emphasized, while the causes, types, and socio-economic impacts of unemployment are thoroughly investigated. The study categorizes employment types as full employment, underemployment, overemployment, and informal employment, examining the socio-economic effects and underlying causes of each type. The perspectives of different economic schools on employment and unemployment constitute a significant part of the study. The perspectives of different approaches on employment and unemployment are compared, and how these theories can shed light on the current unemployment problem is discussed. One of the focal points of the study is unemployment policies. These policies, examined under two main headings as macroeconomic and labor market policies, are addressed with different approaches such as neoliberal, contract-based, and institutional unemployment policies. The differences between passive and active employment policies and the effects of these policies on unemployment are also analyzed in detail. In conclusion, this study approaches the issue of employment and unemployment from various angles, revealing the complexity and multidimensionality of these issues. By examining the effects of economic theories and policies on unemployment, it aims to contribute to the development of more effective and sustainable solutions in the fight against unemployment.

**Keywords:** Employment, Unemployment, Economic Schools of Thought, Active Labour Market Policies

## İÇİNDEKİLER

|                                                                           |      |
|---------------------------------------------------------------------------|------|
| ÖZET .....                                                                | iii  |
| ABSTRACT .....                                                            | iv   |
| İÇİNDEKİLER.....                                                          | v    |
| TABLolar LİSTESİ .....                                                    | viii |
| GRAFİKLER LİSTESİ .....                                                   | ix   |
| GİRİŞ.....                                                                | 1    |
| BİRİNCİ BÖLÜM- KAVRAMSAL ÇERÇEVEDE İSTİHDAM VE İŞSİZLİK.....              | 2    |
| 1.1. İstihdam Tanım ve Kavramları .....                                   | 2    |
| 1.1.2. İstihdam Türleri ve Sosyo Ekonomik Etkileri .....                  | 4    |
| 1.1.2.1. Dolu (Tam) İstihdam .....                                        | 5    |
| 1.1.2.2. İşgücü Fazlalık (Eksik) İstihdamı.....                           | 6    |
| 1.1.2.2.1. Eksik Potansiyel (Yetersiz) İstihdamı .....                    | 7    |
| 1.1.2.2.2. Zamana Bağlı Eksik (Kısa Çalışma) İstihdam.....                | 8    |
| 1.1.2.3. Sıfırın Altında İşsizlik (Aşırı) İstihdamı.....                  | 8    |
| 1.1.2.4. Gayrı-resmi (Kayıt Dışı) İstihdam .....                          | 9    |
| 1.1.3. İktisadi İstihdam Teorileri .....                                  | 9    |
| 1.1.3.1 Klasik İktisadi Okulda İstihdam Teorisi.....                      | 9    |
| 1.1.3.1.1. Net İstihdam Kanunu (Say Yasası) .....                         | 10   |
| 1.1.3.2. Keynesyen İktisadi Okulda İstihdam Teorisi .....                 | 11   |
| 1.1.3.3. Monetarist İktisadi Okulda İstihdam Teorisi .....                | 12   |
| 1.1.3.4. Özendirme Odaklı (Arz Yönlü) İstihdam Teorisi.....               | 14   |
| 1.1.3.5 Uyumsuzluk Kaynaklı (Yapısalcı) İstihdam Teorisi.....             | 15   |
| 1.1.3.6. Yeni Klasik İktisadi Okulda İstihdam Teorisi.....                | 16   |
| 1.1.3.7. Yeni Keynesyen İktisadi Okulda İstihdam Teorisi .....            | 17   |
| 1.2. İşsizlik Tanım ve Kavramları.....                                    | 18   |
| 1.2.1. Birey Kararı ve Birey Kararı Dışında Oluşan İşsizlik Türleri ..... | 21   |
| 1.2.1.1. Birey Kararı ile Oluşan İşsizlik .....                           | 22   |
| 1.2.1.2. Birey Kararı Dışında Oluşan İşsizlik.....                        | 24   |

**İKİNCİ BÖLÜM - İŞSİZLİKLE MÜCADELE ÇERÇEVESİNDE  
İKTİSAT LİTERATÜRÜ İŞSİZLİK TEORİLERİ VE İŞSİZLİĞİN  
ÖNLENMESİNE YÖNELİK TEORİK YAKLAŞIMLAR..... 28**

|                                                                             |    |
|-----------------------------------------------------------------------------|----|
| 2.1. İşsizlik Mücadelesinde İşsizlik Teorileri .....                        | 28 |
| 2.1.1. Klasik İktisat Okulunda İşsizlik Teorisi .....                       | 28 |
| 2.1.2. Keynesyen İktisat Okulunda İşsizlik Teorisi.....                     | 29 |
| 2.1.3 Neo Klasik İktisat Okulunda İşsizlik Teorisi .....                    | 31 |
| 2.1.4. Yapısalcı Okul İşsizlik Teorisi.....                                 | 32 |
| 2.1.5. Moneterist İktisat Okulunda İşsizlik Teorisi .....                   | 33 |
| 2.1.6. Yeni Klasik İktisat Okulunda İşsizlik Teorisi.....                   | 34 |
| 2.1.7. Yeni Keynesyen İktisat Okulunda İşsizlik Teorisi .....               | 35 |
| 2.2. İşsizliğin Nedenleri ve Karakteristik Kavramları .....                 | 36 |
| 2.2.1. Arz Kaynaklı İşsizlik Nedenleri .....                                | 37 |
| 2.2.2. Talep Kaynaklı İşsizlik Nedenleri .....                              | 38 |
| 2.3. Bileşenleri ile Türkiye Ekonomisinde Yapısal İşsizliğin Boyutları..... | 39 |
| 2.4. Makroekonomik Boyutla İşsizlikle Mücadele Politikaları .....           | 44 |
| 2.4.1. Piyasa Güçlerinin İşsizliğe Etkisi: Neoliberal Perspektif .....      | 45 |
| 2.4.2. Esnek Çalışma Modelleri ve İşsizlik Üzerindeki Etkileri.....         | 46 |
| 2.4.3. İşsizlik Sorununa Kurumsal Çözümler ve Sosyal Boyut.....             | 47 |

**ÜÇÜNCÜ BÖLÜM - İŞSİZLİKLE MÜCADELEDE EMEK PİYASASI  
POLİTİKALARI: PASİF VE AKTİF YAKLAŞIMLAR ..... 49**

|                                                                                           |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 3.1. İşsizliğin Sosyal Maliyetlerini Azaltma Yolları: Pasif İstihdam<br>Politikaları..... | 49 |
| 3.1.1. İşsizliğin Getirdiği Ekonomik Kayıplara Karşı Güvence: İşsizlik<br>Sigortası.....  | 52 |
| 3.1.2 İşçinin Alacaklarına Güvence: Ücret Garanti Fonu .....                              | 58 |
| 3.1.3. Ekonomik Zorluklarla Mücadelede Bir Çözüm: Kısa Çalışma<br>Ödeneği.....            | 59 |
| 3.1.4. İşçinin Emeginin Karşılığı: Kıdem Tazminatı .....                                  | 60 |
| 3.1.5. Emeklilik Yaşının Sosyoekonomik Etkileri: Erken Emeklilik<br>Uygulaması.....       | 63 |

|                                                                                                               |           |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 3.1.6. Yoksullukla Mücadelede Sosyal Yardımların Rolü ve İstihdam Teşviki .....                               | 65        |
| 3.2. İşsizliği Çözüme Kavuşturmada Aktif Müdahaleler: Aktif İstihdam Politikaları .....                       | 67        |
| 3.2.1. Mali Teşviklerle İstihdam Yaratma: Ücret ve İstihdam Sübvansiyonları .....                             | 70        |
| 3.2.2. Girişimcilik Teşvikleriyle İşsizliğe Çözüm Arayışları .....                                            | 71        |
| 3.2.3. Kamu Eliyle İstihdam Yaratma: Doğrudan Kamu İstihdamı Uygulamaları .....                               | 74        |
| 3.2.4. Dijital İş Platformlarının İstihdam Stratejilerindeki Yenilikçi Yaklaşımlar .....                      | 77        |
| 3.2.5. Nitelikli İşgücü Yetiştirme ve İstihdam Edilebilirliği Artırma Aracı: Mesleki Eğitim Programları ..... | 78        |
| <b>SONUÇ .....</b>                                                                                            | <b>91</b> |
| <b>KAYNAKÇA .....</b>                                                                                         | <b>94</b> |

## TABLÖLAR LİSTESİ

|                                                                                                                                    |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tablo 1: TÜİK, BA, ILO ve EUROSTAT İşsizlik Hesaplamalarında Kriterleri .....                                                      | 20 |
| Tablo 2: Türkiye Ekonomisinde Kadın-Erkek İşsizlik Oranları 2000-2023 (15+ Yaş) (%) .....                                          | 41 |
| Tablo 3: Türkiye Ekonomisinde Eğitim Düzeyine Göre İşsizlik Oranları 2006-2023 (%) .....                                           | 43 |
| Tablo 4: Türkiye Ekonomisinde Pasif İstihdam Politikalarının Amaç ve Yöntemleri .....                                              | 51 |
| Tablo 5: Ocak-Kasım Döneminde İşsizlik Ödeneğine Başvuran ve Hakedenlerin Eğitim Düzeylerine Göre Dağılımı (2023) .....            | 56 |
| Tablo 6: Ocak-Kasım Döneminde İşsizlik Ödeneğine Başvuran ve Hakedenlerin Yaş Gruplarına Göre Dağılımı .....                       | 57 |
| Tablo 7: Türkiye Ekonomisinde Aktif İstihdam Politikalarının Amaç ve Yöntemleri .....                                              | 69 |
| Tablo 8: G20 Ülkeleri ve Türkiye için 2020 Yılı Sosyal Güvenlik Kapsamı ve Yardım Türleri.....                                     | 71 |
| Tablo 9: Ocak-Aralık Dönemi İtibariyle Katılımcıların Program Türlerine Göre Eğitim Durumu (2023).....                             | 73 |
| Tablo 10: Ocak-Aralık Dönemi İtibariyle İşe Yerleştirmeler (2023) .....                                                            | 75 |
| Tablo 11: Bazı G7 Ülkeleri ve Türkiye Eğitim Seviyelerine Göre Kamu Sektörü İş Gücü Verileri (2023) .....                          | 75 |
| Tablo 12: Türkiye için 2022 ve Dünya için 2020 Yılı Sosyal Güvenlik Kapsamı Karşılaştırması: Türkiye ve Dünya Gelir Grupları ..... | 80 |
| Tablo 13: Kurs ve Programlara Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Dağılımı (2023).....                                              | 86 |
| Tablo 14: Mesleki Eğitim Kurslarına En Çok Katılım Gösterilen Meslekler (2023).....                                                | 87 |
| Tablo 15: İşbaşı Eğitim Programlarında En Çok Tercih Edilen Meslekler (2023) .....                                                 | 88 |
| Tablo 16: Ocak-Aralık Dönemi İtibariyle Aktif İşgücü Piyasası Programları (Grup) (2023).....                                       | 88 |
| Tablo 17: Aktif İstihdam Politikaları Temel Göstergeler Ocak-Aralık (2022-2023) .....                                              | 89 |

## GRAFİKLER LİSTESİ

Grafik-1: Türkiye Ekonomisinde İşsizlik Oranları 2000-2023 (15+ Yaş) (%). 40

Grafik-2: Türkiye Ekonomisinde Yaşa Göre İşsizlik Oranları 2000-2023 (%) 42



## GİRİŞ

Günümüzde, hayatın her alanında karşılaştığımız işsizlik olgusu, bireyleri ve toplumları derinden etkileyen, karmaşık ve çok yönlü bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. İstihdam piyasalarındaki dalgalanmalar, teknolojik gelişmeler, ekonomik krizler ve küreselleşme gibi faktörlerin etkisiyle işsizlik, sadece bireysel bir sorun olmaktan çıkmış ve aynı zamanda toplumsal bir krize dönüşmüştür. Bu kriz, sadece ekonomik istikrarı tehdit etmekle kalmamakta, aynı zamanda sosyal adaleti zedelemekte ve toplumsal refahı olumsuz yönde etkilemektedir. İşsizliğin nedenleri ve sonuçları üzerine yapılan araştırmalar, bu sorunun karmaşıklığını ve çok boyutlu yapısını ortaya koymaktadır. İstihdam piyasasındaki arz ve talep dengesizlikleri, eğitim sisteminin yetersizlikleri, teknolojik değişimlere uyum sağlayamama, ekonomik krizler ve yanlış yönlendirilen ekonomik politikalar gibi birçok faktör, işsizliğin temel nedenleri arasında gösterilebilir. Bu nedenlerin etkileşimi, işsizliğin farklı türlerde ortaya çıkmasına ve farklı grupları farklı şekillerde etkilemesine yol açmaktadır.

İşsizlik, sadece gelir kaybı ve ekonomik sıkıntılarla sınırlı kalmamakta, aynı zamanda bireylerin psikolojik ve sosyal yaşamlarını da derinden etkilemektedir. İşsiz kalan bireyler, sosyal dışlanma, özgüven kaybı, depresyon ve diğer psikolojik sorunlarla karşı karşıya kalabilirler. Ayrıca, işsizlik aile içi ilişkileri zedeleyebilir, suç oranlarını artırabilir ve toplumsal huzursuzluğa yol açabilir. Bu nedenle, işsizlik sorununun çözümü, sadece ekonomik değil, aynı zamanda sosyal ve psikolojik boyutları da dikkate alan bütüncül bir yaklaşım gerektirmektedir. Bu çalışmanın amacı, işsizlik olgusunu farklı yönleriyle ele alarak işsizliğin nedenlerini, türlerini ve sonuçlarını incelemek, işsizlikle mücadele kapsamında uygulanan makroekonomik ve emek piyasası politikalarını değerlendirmek ve Türkiye'deki işsizlik sorununun çözümüne yönelik öneriler sunmaktır. Bu kapsamda, işsizlik kavramı ve tanımları, işsizlik türleri, işsizliğin nedenleri ve işsizlik teorileri gibi konular detaylı bir şekilde incelenecektir. Ayrıca, Türkiye'deki işsizlik sorununun güncel durumu ve bu sorunun çözümüne yönelik olarak uygulanan politikalar da ele alınacaktır.

## BİRİNCİ BÖLÜM- KAVRAMSAL ÇERÇEVEDE İSTİHDAM VE İŞSİZLİK

### 1.1. İstihdam Tanım ve Kavramları

Dar anlamda istihdam, üretim sürecinde yalnızca insan emeğinin kullanılmasını ifade ederken, geniş anlamda istihdam, insan emeğinin yanı sıra üretimde kullanılan diğer faktörlerin (sermaye, doğal kaynaklar, girişimcilik) de sürece dahil edilmesini kapsamaktadır (Orhan & Erdoğan, 2013: 361).

İstihdam, modern toplumun önemli bir yönüdür; bireylere geçimini sağlama ve ekonomiye katkıda bulunma olanağı sağlar. Mevcut istihdam türleri, istihdamı etkileyen faktörler ve istihdamın bireyler ve toplum üzerindeki etkisi, tartışılması gereken önemli konulardır.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), istihdam kavramını doğrudan dar ve geniş anlamda tanımlamamakla birlikte, web sitesinde yer alan bilgilerden hareketle geniş bir perspektifle ele almaktadır. ILO'ya göre istihdam, belirli bir ücret veya maaş karşılığında, kâr amacı güden işletmelerde veya aile işletmelerinde, ücretli veya ücretsiz olarak çalışan tüm kişileri kapsar. Bu kapsam, tam zamanlı, yarı zamanlı, geçici, mevsimlik, kendi hesabına çalışma, evde çalışma gibi çeşitli çalışma biçimlerini içerir. ILO, özellikle gençlerin ve kadınların istihdama katılımını artırmaya yönelik politikalara vurgu yaparak, istihdamı sadece ücretli çalışma ile sınırlı olmayan, farklı sosyoekonomik grupları içeren geniş bir kavram olarak ele alır (ILO, 2024). Bu tanıma göre istihdam, bir ekonomideki üretim faaliyetlerine katkıda bulunan tüm bireyleri içermektedir.

OECD'nin istihdam tanımı genellikle dar anlamda, yani ücretli ya da maaşlı ve resmi sektördeki çalışmayı kapsayacak şekilde kullanılmaktadır. Ancak, bazı analiz ve raporlarda geniş anlamda istihdam da dikkate alınarak, kendi hesabına çalışanlar, yasadışı sektörde çalışanlar ve stajyerler gibi gruplar da dahil edilebilmektedir. Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü'ne (OECD) göre, istihdam, belirli bir referans döneminde en az bir saatlik çalışma karşılığında ücret veya maaş alan, kâr amacı güden

veya gütmeyen kuruluşlarda çalışan tüm kişileri kapsayan bir kavram olarak tanımlanmaktadır (OECD, 2024).

OECD'nin tanımı, ILO'nun tanımına benzer şekilde, ücretli ve ücretsiz çalışanları da kapsamaktadır. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), işsizlik kavramını, istihdam edilmeyen ve aktif olarak iş arayan çalışma çağındaki nüfusun oranı olarak dar anlamda ele alırken, geniş anlamda işsizliğı, zaman ve beceri yetersizliğı nedeniyle tam potansiyellerini kullanamayan ve daha fazla veya daha iyi bir işte çalışmak isteyenleri de içerecek şekilde değerlendirmektedir. Bu kapsamda, işsizliğin sadece emek arzı ve talebi arasındaki dengesizlikle değil, aynı zamanda sermaye, teknoloji ve eğitim gibi diğer üretim faktörlerinin yetersizliğı veya uyumsuzluğuyla da ilişkili olduğu kabul edilmektedir. (TÜİK, 2024). TÜİK'in tanımında da Uluslararası alışma rgt ve Ekonomik Kalkınma ve İşbirliğı rgt 'nün tanımlarıyla paralellik göstermektedir.

Ekonomist Arthur OKUN'a göre istihdam bir ekonomideki işsizliğin artması veya azalması ile milli gelirin artması veya azalması arasındaki ilişkiyi gösteren bir kavram olarak tanımlamaktadır. Okun Yasası olarak bilinen bu teoriye göre, işsizlik oranında her %1'lik artış, milli gelirde %2-3'lk bir azalmaya yol açmaktadır (Ger, 2015: 2-3).

Bireylerin iş bulma ve istihdamda kalıcı olma durumları, çok sayıda faktörün etkileşimi altında şekillenmektedir. Ekonomik durgunluk gibi makro düzeydeki olguların yanı sıra, işin niteliğı, ücret düzeyi ve işverenlerin belirli beceri ve deneyimlere sahip bireylere yönelik tercihleri, istihdam fırsatlarını etkileyen i faktörler arasında sayılabilir. Ayrıca, yaş, cinsiyet ve ırk gibi demografik özellikler, eşitlik ilkesinin benimsendiğı söylemlerine rağmen, istihdam süreçlerinde belirleyici rol oynayabilmekte ve bazı grupların ayrımcılık veya kayırmacılıkla karşılaşmasına neden olabilmektedir. Bu faktörlerin karmaşık etkileşimi, belirtilen özelliklerin dışında kalan bireylerin istihdam olanaklarına erişimini zorlaştırabilmektedir (zelik & Yılmaz, 2019: 98).

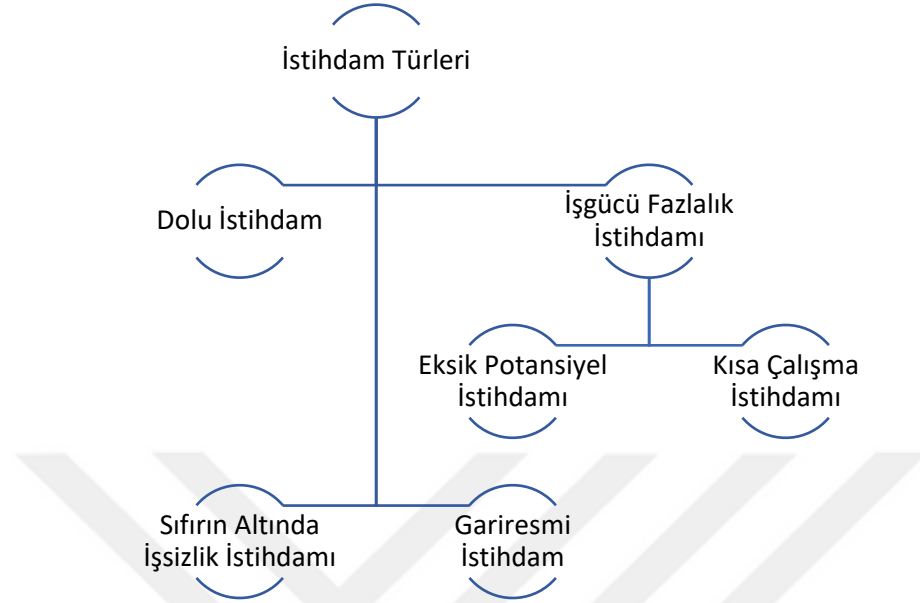
İstihdam, bireylere, yaşam koşullarında iyileştirme ve sağlık gibi temel ihtiyaçlara ulaşım imkanı sağlayabilecek gelir ve buna bağlı olarak ekonomik faydalar sağlamaktadır. İstihdamın bireylere bir amaç duygusu sağlayabileceği ve toplumsal refahı da olumlu yönde etkileyebileceği için, fayda durumu yalnızca bireysellikten çıkıp genel fayda durumunu da gündeme getirmektedir. Toplumsal çerçevede istihdam, mal ve hizmet üretimine katkıda bulunduğu ve vergi geliri sağladığı için ekonomik büyüme ve istikrar açısından hayati öneme sahiptir (Öztürk, 2023: 12). Tüm bunların yanı sıra istihdam, bireylere kendilerini ve ailelerini geçindirme olanağı sağladığından dolayı yoksulluğun azaltılmasına yardımcı olabilir ancak eşitsizliğin ortadan kaldırılmasında herhangi bir etkisi ağırlıkla olmayacaktır.

Sonuç olarak istihdam, dar anlamında ve genel geçer olarak kabul edilenin aksine emek faktörü tek başına değildir. Emek faktörünün yanında sermaye ve doğal kaynaklarında içerisinde bulunduğu tüm faktörlerinde birlikte kullanılması durumu ile karşı karşıyadır (Öztürk ve Özdemir, 2021: 117-118).

### **1.1.2. İstihdam Türleri ve Sosyo Ekonomik Etkileri**

İktisat Literatürüne bakıldığında istihdam, Tam, Eksik, Aşırı ve Kayıt Dışı istihdam olarak kategorize edilebilmektedir. İstihdam türleri bilindiği üzere emek faktörüyle bağlantılıdır. Ancak bununla beraber diğer üretim kaynaklarının kullanımıyla da bağlantılıdır

**Şekil-1: İstihdam Türleri Hiyerarşik Gösterimi**



#### **1.1.2.1. Dolu (Tam) İstihdam**

Klasik iktisadi düşünceye göre, tam istihdamın sağlanmasında fiyat mekanizmasının rolüne duyulan güven oldukça yüksektir. Fiyatların arz ve talebe göre serbestçe belirlenmesi, mal ve faktör piyasalarında dengeye ulaşmayı, kaynakların en iyi şekilde dağılmasını, üretim ve tüketim seviyelerinin en uygun düzeyde olmasını ve gelir dağılımının adaletli olmasını sağlayacaktır. Serbest piyasa koşullarında tam rekabetin, ücret, faiz ve fiyat esnekliğinin varlığı, ekonominin kendiliğinden tam istihdama ulaşmasını mümkün kılacaktır. Bu sayede üretilen tüm mallar satılacak ve stoklar oluşmayacaktır. Klasik iktisatçılar, devlet müdahalesine gerek duyulmaksızın, bu sistemin en verimli ve en uygun sonucu üreteceğine inanmaktadırlar. (Tayyar ve Çetin, 2013: 114). Fakat bazı zorluklar ve politikalar farklılıkları sebebiyle tam istihdama ulaşmak zor olabilmektedir. Örnek vermek gerekirse, iş dünyasında ki ayrımcılık ya da kayırmacılık, maharet uyumsuzluğu ve yapısal sorunlar, bireylerin kendilerine en uygun iş fırsatları bulma olanaklarını sınırlandırabilmektedir. Ayrıca asgari ücret, işsizlik ödenekleri ve işgücü piyasasında olan düzenlemeler vb. ekonomi politikaları da ücretleri, teşvikleri ve işe alım uygulamalarını etkileyerek iş piyasasını etkileyebilir.

Tam istihdamın, üretken bir işgücü, düşük yoksulluk oranları ve ekonomik büyüme gibi olumlu sonuçlar doğurabilme potansiyeli bulunmakla birlikte, bu durumun herkes için kaliteli istihdam koşullarına eşit erişim veya gelir adaletsizliğinin giderilmesini garanti etmediği unutulmamalıdır. Dolayısıyla, tam istihdam hedefine ulaşmak için yalnızca piyasa güçlerinin arz ve talep yönlerini dikkate almak yeterli olmayıp, kapsayıcı büyümeyi ve fırsat eşitliğini teşvik eden sosyal ve ekonomik politikaların uygulanması da gerekmektedir. Bu bağlamda, tüm bireylerin istihdam edilmesi mümkün olmasa da, mevcut işgücünün verimliliğini artırmak ve herkes için adil ve kaliteli iş imkanları yaratmak öncelikli hedefler arasında yer almalıdır. (Göker ve Dane, 2013: 108-109). İktisat literatüründe, klasik iktisatçılar tam istihdamı ekonomik sistemin doğal bir sonucu olarak kabul ederken, Keynesyen yaklaşım tam istihdamı özel bir durum olarak değerlendirir. Keynes, tam istihdamdan yaygın işsizliğe kadar uzanan geniş bir yelpazedeki istihdam durumlarını analiz ederek, tam istihdamın istisnai bir durum olduğunu ve ekonomide eksik istihdamın daha yaygın olduğunu savunur. Bu bakış açısıyla Keynes, klasik iktisadın tam istihdam varsayımını eleştirerek, işsizlik sorununu açıklamak ve çözüm önerileri sunmak için yeni bir teorik çerçeve geliştirmiştir. (Kalın, 2011: 73).

#### **1.1.2.2. İşgücü Fazlalık (Eksik) İstihdamı**

Eksik istihdam, üretim faktörlerinin tamamının tam olarak kullanılmadığı ya da eksik kullanıldığı durumu ifade edilmektedir. Bu istihdam türünde, işgücü piyasasında işsizliğin yanında, tam zamanlı çalışmak isteyenlerin bireylerin yarı zamanlı çalışması, katlamak zorunda olunan ihtiyaçlara boyun eğip zorunluluktan düşük ücretli işlerde çalışması durumu ya da Türkiye ekonomisi gibi gelişmekte olan ülkelerin temel sorunları arasında bulunan aşırı çalışma saatlerine sahip olunması gibi durumları içerisinde barındırmaktadır (Tatlıyer ve Kaya, 2022: 512).

Eksik istihdam, işsizlikten oldukça farklı bir kavramdır. İşsizliğin tanımında, işgücü piyasasında çalışmak isteyen ancak iş bulamayan kişilerin durumunu açıklarken eksik istihdamın tanımında ise, işgücü piyasasında çalışmak isteyen ve iş bulan ancak ücret ya da koşullar gözetilmeden çalışan kişilerin durumunu açıklamaktadır (Yüceol, 2005: 123).

Eksik istihdamın ortaya çıkmasında, işgücü piyasasındaki arz ve talep dengesizlikleri, ekonomik durgunluk dönemleri ve işgücü piyasasına yönelik olumsuz politikalar gibi çeşitli faktörler etkili olmaktadır.

Eksik istihdam, tüm ekonomik modellerde olumsuz sonuçlar doğurabilecek bir durum olarak değerlendirilmektedir. Ekonomik büyümeyi yavaşlatabildiği gibi gelir dağılımında bozulmalara ve sosyal huzursuzluğa yol açabilmektedir. Eksik istihdamın azaltılması amacıyla, işgücü piyasasındaki sorunlara yönelik çeşitli politika ve uygulamaların hayata geçirilmesi önem arz etmektedir. Bu politikalar arasında, eğitim ve istihdam programları, işgücü piyasası düzenlemeleri ve makroekonomik politikaların uygulanması gibi önlemler bulunmaktadır.

#### **1.1.2.2.1. Eksik Potansiyel (Yetersiz) İstihdamı**

Yetersiz istihdam, çalışanların potansiyel beceri ve eğitim düzeylerinin altında bir işte istihdamı durumudur (Görmüş, 2019: 1007). 1964 Uluslararası Çalışma Konferansı tarafından kabul edilen İstihdam Politikası Sözleşmesi'ne göre, eksik istihdam, istihdamda olan bireylerin tam istihdam potansiyellerine ulaşamaması durumunda ortaya çıkmaktadır. Sözleşme, tam istihdamın üç temel şartını belirlemektedir: (i) çalışmak isteyen ve iş arayan herkesin iş bulabilmesi, (ii) bu işlerin mümkün olduğunca üretken olması ve (iii) bireylerin iş seçme özgürlüğüne sahip olmaları ve niteliklerine uygun işlerde çalışabilmeleri. Bu bağlamda, birinci şartın sağlanamaması işsizliği ifade ederken, ikinci ve üçüncü şartların sağlanamaması ise eksik istihdam olarak değerlendirilmektedir. (ILO, 2024).

Eksik istihdam, bireylerin eğitim, beceri ve deneyimlerine uygun işlerde çalışma imkanlarının kısıtlı olduğunu ve işgücü piyasasında bir uyumsuzluk yaşandığını gösterir. Bu durum, hem bireysel düzeyde gelir kaybı, iş tatminsizliği ve motivasyon düşüklüğüne hem de toplumsal düzeyde ekonomik büyümenin yavaşlaması ve verimlilik kaybına yol açabilir. Eksik istihdamın nedenleri ve sonuçları üzerine yapılan araştırmalar, bu sorunun çözümü için eğitim, beceri geliştirme, işgücü piyasası düzenlemeleri ve ekonomik politikalar gibi çok yönlü çözümler gerektirdiğini ortaya koymaktadır (Ataçocuğu ve Zelyurt, 2013:1204-1206).

#### **1.1.2.2.2. Zamana Bağlı Eksik (Kısa Çalışma) İstihdam**

Çalışanların tam zamanlı çalışma isteğine rağmen kısmi zamanlı olarak çalışması durumudur. Örneğin, bir kişi tam zamanlı çalışmayı tercih ediyorsa ancak iş bulamıyorsa ve kısmi zamanlı olarak çalışmak zorunda kalıyorsa, zamana bağlı eksik istihdamdan söz edilmektedir. Zamana bağlı eksik istihdam, ekonomide gelir eşitsizliğini artıran önemli bir faktörlerden biridir (Ataçocuğu ve Zelyurt, 2013: 1205).

Zamana bağlı eksik istihdam durumunda birey gelir gider tablosunda hep negatif yönlü seyir neticesi ile karşı karşıya kalacak bu durumun mücadele kısmında ise asgari olarak belirlenen ücret tam zamanlı çalışanlardan ayrı hesaplanıp, ödeme yapılmasından geçmektedir. Bu şartlar göz önünde bulundurulduğunda ise işveren tarafından daha az gideri olması sebebiyle kısmi zaman tercih edilmeyerek, kısmi zamanın asıl tercih nedeni olarak ihtiyaç haline göre istihdamı kontrol altına alınacaktır (ILO, 2024).

#### **1.1.2.3. Sıfırın Altında İşsizlik (Aşırı) İstihdamı**

Bir ekonomide işgücü piyasasında işsizliğin sıfırın altında olduğu durumu ifade eden bu istihdam türünde, ülkenin mevcut iş gücünün yine aynı ülkenin mevcut iş imkanlarından fazla olması durumu şeklinde açıklanabilir. Aşırı istihdam kavramı, ekonomide herkesin işe sahip olduğu, işsizliğin olmayacağı ideal bir olarak tanımlanabilir. Bu durum ilk bakışta imkansız gibi görünse kısa süreli olarak gözlemlenebilir bir durum şeklinde açıklanabilir. Aşırı istihdam durumunun kısa süreli gerçekleşmesinin nedeni ise emek verimliliğinde yaşanacak düşüşler şeklinde açıklanacaktır (Eğrioğlu, vd., 2010: 43).

Geçerliği kısa dönem için ifade edilse bile teorik olarak yorumlandığında aşırı istihdam, ülke ekonomisi için bazı negatif sonuçları beraberinde getirmektedir (Erdal, 2019: 227). Aşırı istihdam, ülkeyi ekonomik büyüme olgusunu azalarak artış durumuna getirebilir, fiyatlar genel seviyesindeki sürekli artışa neden olabilir ve sosyal huzurun tehdidi durumu ile karşı karşıya bırakabilir. Örneğin, aşırı istihdam durumu söz konusu olduğunda, işgücü maliyetlerinde atış gözlenebilir ve bunla beraber işletmelerin kâr oranlarında azalmalar meydana gelebilecektir. Ve tekrarında,

işletmelerin yatırımlarını azaltmasına ve ekonomik büyümeyi yavaşlatmasına neden olabilecektir. Ayrıca, aşırı istihdam durumunda, işçiler daha yüksek ücretler talep edebilecekleri durumda, enflasyon artışı ve sosyal huzur tehdit edebilir bir hal almaktadır (Phelps, 1967: 262-263).

#### **1.1.2.4. Gayrı-resmi (Kayıt Dışı) İstihdam**

Söz konusu istihdam türü ülkelerin özelliklerine farklılık göstermektedir. Kural koyucunun belirlediği istihdam şartlarının dışında bir istihdam durumudur. İşveren tarafından işçilerinin ücretlerinde veya sigorta primlerinde eksiklik gösterilmesi ya da herhangi bir bilgi durumundan noksan olunması duruma kayıt dışı istihdam adı verilmektedir (Erdal, 2019: 228). Bu istihdam türü, işçi açısından sağlık sigortası, işsizlik sigortası, tazminat ücreti, yıllık izin gibi sosyal güvenlik haklarından mahrum kalma veya çalışma koşullarına ilişkin söz hakkının bulunmaması gibi olumsuzluklar doğurabilirken, işveren açısından da verimlilik düşüklüğü, iş kazaları ve işgücü devri gibi sorunlara yol açabilmektedir.

#### **1.1.3. İktisadi İstihdam Teorileri**

İstihdam kavramı gelişmiş ya da gelişmekte olan tüm ülkeler için geçerli bir makro ekonomik olgudur. Bu olgunun iktisadi literatüründe yeri oldukça eskidir. İstihdam ve beraberinde gün yüzüne çıkan düşünceleri ile önemli yer edinmiş kişiler ve iktisat okullarının da fikir ve politikaları ile geçmişten günümüze oldukça yararlanma imkanı sağlanmış ve sağlanmaya da devam etmektedir.

##### **1.1.3.1 Klasik İktisadi Okulda İstihdam Teorisi**

Klasik istihdam teorisi, 18. yüzyılın sonları ve 19. yüzyılın başlarında geliştirilmiş ve ekonominin doğal yollarla tam istihdama ulaşacağını savunan bir teori şeklinde tanımlanmaktadır (Deniz ve Dalboy, 2015: 8-15). Bu teoriye göre, işgücü arzı ve talebi eşitlenerek işsizlik oranı sıfıra düşecektir. Teori, bazı temel varsayımlara dayanmaktadır. Bunlar, bireylerin kendi çıkarlarını maksimize etmeye çalışmaları, piyasalarda rekabetin hakim olduğu, fiyatların kıtlığa göre belirlenmesi, üretim faktörlerinin fiyatları marjinal verimliliklerine göre oluşturulması, Adam Smith, Jean-Baptiste Say, David Ricardo, Thomas Robert Malthus ve John Stuart Mill gibi klasik

iktisatçılara göre, işgücü piyasası rekabetçi bir yapıya sahiptir ve ücretler, arz ve talep dengesine göre belirlenir (Yıldırım, 2014: 258-259).

Klasik iktisatçılar, işsizliğin temel nedeninin ücretlerin piyasa dengesi üzerinde olması ve bunun da sendikalar, sosyal sigorta gibi müdahalelerden kaynaklandığını düşünmektedir. Ayrıca, klasik fiyat teorisine benzer şekilde, para arzındaki artışın enflasyona yol açacağını savunurlar. Ancak büyük buhranın yol açtığı ekonomik yıkım ve kitlesel işsizlik, klasik istihdam teorisinin temel varsayımlarını sarsarak, Keynesyen iktisadın yükselişine zemin hazırlamıştır. Keynesyen yaklaşım, ekonominin her zaman tam istihdamda olmayabileceği ve devlet müdahalesinin istihdam artışı ve ekonomik istikrar için gerekli olabileceği düşüncesini benimsemiştir. Bu yeni anlayış, klasik istihdam teorisinin eksikliklerini gidermeyi ve değişen ekonomik koşullara daha etkin bir şekilde uyum sağlamayı hedeflemiştir (Birol, 2013: 103)

Klasik istihdam teorisi, bazı önemli eleştirilere de maruz kalmıştır. Eleştirilerin temelinde, teorinin gerçek hayatta tam olarak geçerli olmadığı yatmaktadır. Teorinin piyasaların rekabetçi olduğu varsayımı da her zaman doğru değildir (Deniz ve Dalboy, 2015: 8-15). Oligopol ve tekel gibi piyasa yapılarında firmalar fiyatı belirleme gücüne sahip olabilir ve bu da işsizliği etkileyebilir. Teorinin fiyatların kısıtlılığı yansıttığı varsayımı da her zaman geçerli olmayacaktır. Fiyat spekülasyonu gibi durumlarda fiyatlar gerçek ise kısıtlılığı yansıtmaması durumu meydana gelebilir.

#### **1.1.3.1.1. Net İstihdam Kanunu (Say Yasası)**

Say kanunu, 18. yüzyılın sonlarında Fransız iktisatçı Jean-Baptiste Say tarafından ortaya atılan bir ekonomik teoridir. Bu teoriye göre, bir ekonomide üretilen tüm mal ve hizmetlerin, üretim değerine eşit bir talebi olacaktır. Bu da işsizliğin oluşma ihtimalinin olmadığını savunur. Say kanununa göre bireyin arzı kadar mal ya da hizmet talebi olacaktır. Yani her arz kendi talebini yaratır ilkesini benimseyecektir (Aksoy, 2023: 132-134)

Say kanunu, genel bir talep yetersizliğinin imkansız olduğunu savunmaktadır (Aydın Y. , 2013). Arza kıyasla genel bir talep eksikliğinin olamayacağı anlamına

gelmektedir. Kanuna göre, arz artışı talep artışını beraberinde getirecek ve talep kaynaklı bir sorun oluşmayacaktır.

Say Kanunu, serbest piyasa ekonomisinin istikrarlı olduğunu ve iktisadi dalgalanmaların sistemin yapısından kaynaklanmadığını savunan Klasik, Neoklasik, Monetarist ve Yeni Klasik gibi iktisat okulları tarafından kabul edilmektedir. Bu ekollere göre, arz ve talep kendiliğinden dengeyi sağlayacaktır. Marksist ve Keynesyen yaklaşımlar ise Say kanununu kabul etmemektedir. Bu okullara göre, talep yetersizliği ve işsizlik gibi sorunlar serbest piyasa ekonomisinin doğal bir sonucu şeklindedir. Devletin müdahalesi olmadan bu sorunların çözülemeyeceğini savunmaktadırlar. (Aydın, 2013: 9).

Say Kanunu, ekonomide üretilen her malın kendi talebini yaratacağı ve dolayısıyla genel bir arz fazlasının oluşamayacağı düşüncesini savunur. Ancak, bu kanun özellikle T.R. Malthus ve kısmen J.S. Mill tarafından eleştirilmiştir. Malthus, toplam talebin yetersiz kalmasının krizlere yol açabileceğini öne sürerek, işgücünün verimliliğinin artmasının işsizliğe ve dolayısıyla talep düşüşüne neden olabileceğini belirtmiştir. Mill ise, kısmi talep yetersizliği, sermayenin dengesiz dağılımı, spekülasyon, azalan kâr oranları ve nüfus artışı gibi faktörlerin krizlere yol açabileceğini kabul etmiştir. Bu eleştiriler, Say Kanunu'nun varsaydığı gibi ekonominin her zaman tam istihdamda olmayabileceğini ve krizlerin farklı kaynaklardan doğabileceğini göstermektedir (Güney, 2020: 14-21).

### **1.1.3.2. Keynesyen İktisadi Okulda İstihdam Teorisi**

Keynesyen istihdam teorisi, 20. yüzyılın başlarında John Maynard Keynes tarafından geliştirilen ve günümüzde de önemini koruyan bir teoridir. Bu teoriye göre, tam istihdam kendiliğinden oluşmamaktadır. Devlet, ekonomiyi tam istihdama ulaştırmak için müdahale etmelidir. Keynesyenlere göre istihdam oranlarındaki değişim, ücretlerdeki azalma toplam talebe de etki edecek, talepteki azalış ile de istihdam oranlarında ki düşüşün nedeni olacaktır. Keynes, piyasa ekonomisinin kendiliğinden dengeye geleceği ve tam istihdamı sağlayacağı fikrine karşı çıkmıştır. Devletin toplam talebi artırıcı politikalar uygulayarak eksik istihdamla mücadele etmesi gerektiğini savunmuştur (Özdemir, 2019: 2543). Bunlar; Para politikası ile faiz

oranlarının düşürülmesi, maliye politikası ile kamu harcamalarının artırılması ya da vergilerin düşürülerek talebin arttırılması şeklinde olabilir.

Keynes'e göre ekonomik büyüme kısa vadede istihdamı arttırmaktadır. Bunun nedeni ise, ekonominin uzun vadede tam istihdama ulaşacağını ve fiyatların yapışkan olduğunun varsayımıdır. Ekonomik büyüme, talepteki artış ile gelir ve istihdamın artmasına yol açmaktadır. Keynes düşüncesinde ekonomik büyümenin istihdam üzerinde olumsuz etkisi de olabilmektedir (Artekin, 2023: 495). Bunlar, teknolojik gelişmeler bazı mesleklerin ortadan kalkması, gelişmekte olan ülkelerde ise hızlı nüfus artışı ile işsizliğin artması şeklinde örneklendirilebilir.

Keynes tarafından 1929 büyük buhranının çıkışına etkisinin olduğu 1936 yılında İstihdam, Faiz, ve Paranın Genel Teorisi, denge teorisi olarak tanımlanabilir. Genel teorinin esası, tasarruf ve yatırımın ayarlanması şeklinde basitçe açıklanabilir (Stewart, 1980: 91-92; Aktaran: Turan ve Öztürk, 2016: 260-264). Keynesyen Genel Teori, birçok iktisatçı tarafından devrim niteliğinde kabul edilse de özellikle neo-klasik iktisatçılar tarafından yoğun eleştirilere maruz kalmıştır. 1973-1974 petrol krizi ve stagflasyon olgusu bu eleştirileri artırmıştır (Turan ve Öztürk, 2016: 260-264). Eleştirilerin temel noktaları ise, talep yetersizliğinden kaynaklı işsizliğin olduğu bir ekonomide dengenin varlığının savunulamaması, Devlet tarafından krizlerinin tam anlamıyla çözülemeyeceği aksine girişimciliği zayıflatarak enflasyona neden olacağı ve talep yönüne ve üretim fazlalığına odaklanan Genel teori, arz yönünü ve kıtlığı göz ardı etmesi şeklinde gösterilebilir.

### **1.1.3.3. Monetarist İktisadi Okulda İstihdam Teorisi**

Monetarizm, para arzındaki değişikliklerin ekonomik aktivite ve enflasyon üzerinde belirleyici etkisi olduğunu savunan bir makroekonomik düşünce okuludur. Bu teoriye göre, fiyat istikrarını ve sürdürülebilir ekonomik büyümeyi sağlamanın anahtarı, para arzında istikrarlı bir büyüme sağlamaktır. Özellikle 1970'lerin yüksek enflasyon döneminde popülerlik kazanan monetarizm, ekonomik politikaların şekillenmesinde önemli bir rol oynamıştır. Monetarizmin en önemli temsilcisi ve bu alandaki çalışmalarıyla çığır açan isim Milton Friedman'dır. Friedman, para politikasının uzun vadede sadece fiyatlar genel seviyesini etkilediğini ve istihdam

üzerindeki etkisinin sınırlı olduğunu savunmuştur. Bu nedenle, merkez bankalarının temel görevinin fiyat istikrarını sağlamak olduğunu vurgulamıştır. Friedman'ın "The Role of Monetary Policy" (Para Politikasının Rolü) adlı makalesi, monetarist düşüncenin temelini oluşturan en önemli çalışmalardan biridir. Friedman'ın yanı sıra, Anna Schwartz, Karl Brunner ve Allan Meltzer gibi diğer önemli ekonomistler de monetarizm akımının gelişimine katkıda bulunmuşlardır. Bu isimler, para arzı ve enflasyon arasındaki ilişkiyi farklı açılardan inceleyerek monetarist teorisinin temellerini güçlendirmişlerdir. Monetarist istihdam teorisi, Friedman'ın çalışmalarının önemli bir parçasını oluşturur. Bu teoriye göre, para arzındaki artışlar kısa vadede istihdamı artırabilir, ancak uzun vadede sadece enflasyona yol açar. Monetaristler, istihdamın doğal bir oranı olduğunu ve para politikasının bu oranı kalıcı olarak değiştiremeyeceğini savunurlar. Bu nedenle, para politikalarının temel amacı fiyat istikrarını sağlamak olmalıdır. Monetarizm, iktisat literatürüne para arzının ekonomik istikrar üzerindeki etkisini vurgulayarak önemli katkılarda bulunmuş ve günümüzde de ekonomik politikaların tartışılmasında sıkça başvurulanan bir referans noktası olmaya devam etmektedir. Özellikle enflasyon hedeflemesi stratejisi, monetarist düşüncenin güncel bir uygulaması olarak görülebilir. Ancak, küreselleşme, finansal inovasyonlar ve ekonomik krizler gibi gelişmeler, Monetarist teorisinin bazı varsayımlarının yeniden değerlendirilmesini gerektirebilir. (Aktan, 2010: 168-182).

Monetarist iktisatçılara göre, ekonominin tam istihdam düzeyinin altında olduğu durumlarda para arzının artırılması, reel GSYİH 'da ve fiyat düzeyinde yükselmeye yol açmaktadır. Özellikle denge gelir düzeyinin tam istihdam gelir düzeyinden önemli ölçüde düşük olduğu senaryolarda, para arzındaki artış üretim ve gelirden, fiyat düzeyine kıyasla daha büyük bir artışa sebep olmaktadır. Bu durum, para arzındaki artışın yarattığı nominal gelir artışının bir kısmının fiyatlardaki, bir kısmının da üretimdeki artıştan kaynaklandığını göstermektedir. Hangi etkinin daha baskın olacağı ise ekonominin tam istihdamdan ne kadar uzak olduğuna bağlıdır (Alkin, vd., 2005: 392-393).

Yüksek işsizlik oranı ve düşük kapasite kullanımı durumunda, para arzındaki artışın üretim artışı üzerindeki etkisi, fiyatlar genel düzeyi üzerindeki etkisinden daha

fazla olur. Firmalar, artan talebi karşılamak için atıl kapasitelerini kullanarak üretimi artırmaya çalışırlar. Ancak tam istihdam noktasına yaklaşıldıkça ve para arzı artmaya devam ettikçe, üretim artışı yavaşlar ve fiyat artışları daha belirgin hale gelir. Bu durumda, reel GSYİH artışı fiyatlar genel seviyesindeki artıştan daha az olacaktır. Monetaristler, kısa dönemde ekonominin her zaman tam istihdamda dengede kalamayacağını ve doğal işsizlik olarak adlandırılan friksiyonel ve yapısal işsizliğin var olacağını savunurlar. Uzun dönemde ise ekonomi tam istihdam noktasına ulaştığında, para arzındaki artışlar reel GSYİH'yı etkilemezken sadece fiyatlar genel düzeyini yükseltir. Bu nedenle, Monetaristler, para arzının üretim artışına eşit oranda artırılmasının enflasyonu önleyeceğini öne sürerler (Ertek, 2011: 239-240).

Monetarist istihdam teorisinin örneği olarak, 2008 yılında FED tarafından mali krizi hafifletmek için para arzındaki önemli ölçüdeki artış gösterilebilir. Bu politika sonucunda, kısa sürede GSYİH ve istihdam sabit tutulmaya çalışılmıştır. Ancak uzun vadede bu durum enflasyonla sonuçlanmıştır. Yine Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası tarafından son yıllarda yapılan para arzı artışı, uzun vadede enflasyon ile hissedilebilecektir.

#### **1.1.3.4. Özendirme Odaklı (Arz Yönlü) İstihdam Teorisi**

Arz yönlü İktisat teorisi, ilk ortaya çıktığında tasarruf, yatırım, emek, özendirme, iş gücü verimliliği, vb. unsurlara odaklanmıştır. Teorinin öncülerinden Arthur Laffer, Arz yönlü istihdamı "Klasik iktisadın modern tarzda ifadesinden başka bir şey değildir" şeklinde tanımlamıştır (Karabulut, 2006: 369)

Arz yönlü istihdam teorisine göre marjinal vergi oranlarının düşürülmesi, bireylerin davranışlarını etkileyerek ekonomiyi canlandırabilecektir. Teoriye göre, marjinal vergi oranları düştüğünde, bireyler tüketimden ziyade tasarrufu tercih edeceklerdir. Boş zaman yerine çalışma ya da çalışanlar için daha fazla çalışma durumu gündeme gelecektir. Kayıt dışı ekonomi yerine ekonominin içerisinde istihdamı tercih edeceklerdir. Yani marjinal vergi oranlarındaki artış neticesinde vergi sonrası kalan net ücretin artacağını ve bu sayede emek arzındaki artış netice olacaktır (Aktan, 2009: 42-43).

1974 yılında Arthur Laffer tarafından çizilen Laffer Eğrisi, vergi oranı ile hazinenin vergi geliri arasındaki ilişkiyi göstermektedir. Laffer Eğrisi, başlangıçta vergi oranı arttıkça vergi gelirlerinin de arttığını, ancak belirli bir noktadan sonra vergi oranının daha da artmasının vergi gelirlerini azalttığını öne sürmektedir. Bu durum, aritmetik ve iktisadi etkiler olarak adlandırılan iki kavramla açıklanır. Aritmetik etki, vergi oranındaki bir düşüşün vergi gelirlerinde doğrudan bir düşüşe neden olacağını belirtirken, iktisadi etki, vergi indirimlerinin ekonomik faaliyeti teşvik ederek vergi gelirlerindeki düşüşü dengeleyebileceğini hatta artırabileceğini ifade eder. (Evas. 1986: 251-252; Aktaran: Karaaslan, 1999: 64).

Keynesyen istihdam teorisinin toplam talebe odaklanmasına karşı bir tepki olarak ortaya çıkan Arz Yönlü İstihdam Teorisi, özellikle ABD'de büyük ilgi görmüştür. Arz Yönlü İstihdam Teorisi Ronald Reagan 'ın seçim propagandasının da temelini oluşturmuştur. Bu yüzden o dönemde Reaganomics olarak da adlandırılmıştır. Ve birçok makroekonomik model bu yeni teorinin ilkelerine göre hazırlanmıştır (Savaş, 2007: 172).

#### **1.1.3.5 Uyumsuzluk Kaynaklı (Yapısalcı) İstihdam Teorisi**

1950'lerde Latin Amerika'da ortaya çıkan Yapısalcı Yaklaşım, az gelişmiş ülkelerin sorunlarının, özellikle de işsizlik sorununun, Monetarist yaklaşımın önerdiği çözümlerden farklı olduğunu savunmaktadır. Yapısalcılar, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler arasındaki yapısal farklılıkları vurgular ve Monetarizm'i sadece gelişmiş ülkelerin sorunlarına uygun bir yaklaşım olarak görmektedirler. Onlara göre, az gelişmiş ülkelerdeki işsizliğin temel nedeni, sermaye birikiminin yetersizliği, düşük tasarruf oranı ve hızlı nüfus artışı gibi yapısal sorunlardır. Bu sorunlar, üretim kapasitesinin sınırlı kalmasına ve istihdam olanaklarının yetersiz olmasına yol açmaktadır. Yapısalcı yaklaşım, liberal ekonomi politikalarının az gelişmiş ülkelerdeki sorunları çözmekte yetersiz kaldığını savunarak, liberalizme yönelik önemli eleştiriler getirir. Liberal politikaların temel dayanağı olan serbest piyasa mekanizmasının, gelişmekte olan ülkelerde gelir eşitsizliğini artırdığı ve kaynakların etkin dağılımını engellediği düşünülür. Ayrıca, liberal politikaların az gelişmiş ülkeleri dışa bağımlı hale getirdiği ve uluslararası ekonomik sistemde dezavantajlı konuma düşürdüğü de

yapısalcıların eleştirileri arasındadır. (Tiryaki, 2013: 221-223). Bu düşünceden yola çıkarak yapısalcıların sosyalist olmadığı ancak devlet müdahalesi, gelir dağılımı ve sosyal adalet gibi faktörler ile sosyalist düşünce ile ortak noktalarının olduğu söylenebilir. Yapısalcıları sosyalistlerden ayıran faktörler ise, mülkiyet, piyasa mekanizması ve sınıf mücadelesi olarak aktarılabılır. Bir diğer deyiş ile yapısalcılar, az gelişmiş ülkelerin sorunlarına özgün çözümler sunan ve devlet müdahalesini savunan bir yaklaşımı temsil etmektedir.

Yapısalcı İstihdam Teorisinin işsizlik sorunu için çözüm önerileri, ilk olarak Keynesyen para ve maliye politikaları uygulanması ikinci olarak, işgücünün becerilerini geliştirmeye ve esnekliğini artırmaya odaklanıp, işgücünün niteliği yükseltecek ve nitelikli işgücü için iş bulma, çalışma imkanları genişletecektir. Ve bölgesel kalkınmayı teşvik ederek istihdam olanaklarını arttırıp, işsizliğin azalmasına yardımcı olacaktır (Lordoğlu ve Özkaplan, 2003: 407).

1960 başlarında ABD'de işsizlik %7 iken John Fitzgerald Kennedy döneminde, Arthur Okun tarafından bu sorunu çözmek için yardım istenmiş, Arthur Okun ise, Reel büyüme oranının %2,25'in üzerine çıktığında, her %1'lik artış, işsizliği %0,5 oranında düşüşü şeklinde yorumladığı formülü "Okun Kanunu" olarak tanınmıştır (Göçer, 2015). Okun kanunu, belirlenen büyüme hedefinin, zaman içinde eksik istihdam üzerindeki etkisini gösterdiği için yardımcı kılavuz niteliği taşımaktadır (Tiryaki, 2013: 221-223).

#### **1.1.3.6. Yeni Klasik İktisadi Okulda İstihdam Teorisi**

J. F. Muth, R. Lucas, T. Sargent, N. Wallace R. Barro tarafından ortaya atılan bu teori, Keynesyen Teoriyi, bekleyişlerin davranışlar üzerindeki etkisini göz ardı ettiği için eleştirmektedir. Piyasaların her zaman dengede olduğunu ve bekleyişlerin rasyonel olduğunu, yani sistematik hata içermediğini savunmaktadır. Devlet politikalarının önceden açıklanması halinde ne kısa ne de uzun vadede işsizliği etkilemeyeceğini, yani Phillips Eğrisinin önceden açıklanan politikalar için geçerli olmadığını savunmaktadır (Ünsal, 2005: 37).

J. F. Muth tarafından ortaya atılan Rasyonel Beklentiler Hipotezinde, bireylerin geleceği tahmin etmek için tüm bilgilere dayalı rasyonel beklentiler oluşturacağını savunmaktadır. Bu hipoteze göre, geçmişe dayalı beklentiler sadece geçmiş ve gelecek değerler arasındaki ilişkinin sabit olduğunda geçerli olacaktır. Geçmişe dayalı beklentiler gerçekçi değildir. Ve politika değişikliklerinde hatalara yol açmaktadır. Rasyonel Beklentiler Teorisi, Keynesyen Teori'nin bu hatasını düzelterek, rasyonel beklentilerin önemini vurgulamaktadır (Mucuk, 2015: 296-302).

Beklenti kavramı ayrıca, Pür, Adaptif ve Rasyonel olmak üzere üç farklı modelle ele alınmaktadır. Pür beklentiler, geleceğin bugünün bir tekrarı olacağı varsayımına dayanırken, adaptif beklentiler geçmiş verilerin ortalamasını kullanarak geleceği tahmin etmeye çalışmaktadır. Rasyonel beklentiler ise mevcut tüm bilgilerin kullanıldığı en iyi tahmin olarak tanımlanmakta ve bireylerin sadece geçmişe değil geleceğe dair verilere de bakarak karar almasını vurgulamaktadır. Rasyonel beklentiler hipotezi, finans piyasalarında etkin piyasalar hipotezi olarak da bilinmekte ve bireylerin tahmin hataları yapsa da bu hataların ortalamada sıfıra yaklaşacağını varsaymaktadır (Yalta, 2020, s. 164-165).

Yeni Klasik İstihdam Teorisinde, Klasik İstihdam Teorisinde olduğu gibi emek talebi, cari reel ücrete, emek arzı ise beklenen reel ücrete bağlıdır. İşgücü piyasasında birçok denge oluşabilir. Ve bu denge hem cari hem de beklenen fiyat düzeyinden etkilenmektedir. Yeni klasikleri klasiklerden ayıran temel nokta ise, cari reel ücret ile beklenen reel ücret arasındaki farktan kaynaklanan dengesizliktir (Mucuk, 2015: 296-302). Bu dengesizlik, klasik teoride iradi işsizlik olarak algılanırken, Yeni Klasik Teoride iradi ve gayri iradi işsizlik kavramları birbirine karışmaktadır.

#### **1.1.3.7. Yeni Keynesyen İktisadi Okulda İstihdam Teorisi**

M. Parkin, A. Okun, S. Fischer, E. Phelps, J. Taylor, J. Stiglitz, A. Blinder, J. Yellen, G. Mankiw, G. Akerlof, O. Blanchard, L. Ball, D. Romer ve A. Abel gibi iktisatçılardan oluşan Yeni Keynesyen İstihdam Teorisinde fark, heterojen bir grup olmasıdır. Bu grup içerisinde çeşitli görüş farklılıkları da bulunmaktadır (Mucuk, 2015: 302-306).

Yeni Keynesyen model, fiyatların katı olduğu varsayımına dayanmaktadır. Emek piyasasında ücretlerin uzun vadeli sözleşmelerle belirlendiği ve bu süre boyunca sabit kaldığı kabul edilmektedir. Bu teoride, önceden açıklanan politikaların bile işsizliği etkileyebileceği savunulmaktadır. Bu nedenle, devletlerin aktif bir iktisat politikası izlemesi gerektiği sonucuna varılmaktadır (Ünsal, 2005: 38).

1990'larda Yeni Keynesyenler, doğal işsizlik yerine enflasyonu hızlandırmayan işsizlik oranı (NAIRU) kavramını kullanmaya başlamışlardır. Enflasyonu hızlandırmayan işsizlik oranı, potansiyel gelir düzeyinde olan işsizlik oranını temsil etmektedir. Yani emek normal yoğunlukta kullanılır işsizlik yapısal ya da işgücü piyasasındaki hareketlilikten kaynaklanan işsizliktir. Yeni Keynesyenler, yüksek istihdama sahip ülkelerde bile işgücü piyasasındaki hareketlilikten kaynaklanan ve yapısal nedenlerle olan işsizlik durumunun varlığı nedeniyle işsizliğin sıfır olmayacağını ve doğal işsizlik oranının da sıfır olamayacağını savunmuştur (Lipsey, 2000: 324).

Arkasından gelen sözcük anlamında, iktisat literatüründe “Histeresis” olarak anılan, sistemin ilk duruma geri dönmek yerine, dışsal etkinin yarattığı yeni denge noktasında kalmasıdır. İşsizlikte de geçici şokun geçmesine rağmen işsizlik düzeyinin aynı seviye de kalması, yani histeresis hipotezi, enflasyonu hızlandırmayan işsizlik oranının otomatik olarak cari işsizlik düzeyine geleceği anlamı taşımaktadır. Çözüm olarak genişletici maliye politikası uygulanarak cari işsizlik düşürülür ise, enflasyonu hızlandırmayan işsizlik oranı da doğru oranlı değişim gösterecektir. Bunun nedeni, ekonomide yaşanacak şoklar ile fiziki sermaye azalışı, uzun işsizlik sürecinde güvensizlik ortamında beşeri sermaye azalışı ve işsizliği ve gelir eşitsizliğini arttırabilecek, dışarıdakilerin iş bulma zorluğu şeklindedir (Mucuk, 2015: 302-306).

## **1.2. İşsizlik Tanım ve Kavramları**

İşsizlik, TÜİK'e göre referans döneminde, işsiz nüfusa dahil olmak için, kurumsal olmayan çalışma çağındaki bir kişi olunması, istihdam halinde olunması ve son dört hafta içinde aktif iş arama kanallarından en az birini kullanarak iş aramış olunması gerekmektedir. Diğer taraftan, işsiz bireyin 2 hafta içinde işbaşı yapabilecek durumda olması gerekmektedir. Aktif iş arama kanalları ise, işverenle doğrudan

iletişime geçerek iş imkanları hakkında bilgi edinilmesi, çevrenizdeki iş imkanlarından haberdar olunması için referans hakkında ricada bulunulması, İş ve İşçi Bulma Kurumuna başvurulması, ücret karşılığında iş bulma konusunda yardımcı olan özel sektörden yardım talebinde bulunulması, gazete, dergi ve internet gibi platformlarda yayınlanan iş ilanlarını incelenmesi, iş arayışı ilanında bulunulması, online platformlarda CV paylaşılması, iş başvurusu sonrası işveren tarafından istenilen sözlü veya yazılı sınavlara katılmak, kendi işini kurmak isteyenler için araştırma, planlama ve gerekli adımların atılması şeklinde sıralanabilmektedir. Diğer taraftan, İşsiz nüfus kapsamına dahil olunması için sadece aktif iş arama yapmak yeterli olmayacaktır. 3 ay içerisinde başlanabilecek bir iş bulunmuş ya da kendi işini kurmuş bireyler de işsiz nüfus kapsamına dahil olacaktır. Fakat, işe başlamak ya da işbaşı yapmak için çeşitli eksikliklerin tamamlanması amacıyla bekleniyor ise de birey, işsiz sayılacaktır (TÜİK, 2024).

TDK'ye göre İşsizlik, bir ekonomide belirli bir ücret düzeyinde çalışmaya istekli olan kişilerin sayısının bir ekonomide belirli bir ücret düzeyinde işverenlerin işe alma isteğinden fazla olma durumu ile tanımlanmıştır (TDK, 2024).

1982 yılında düzenlenen Cenevre Uluslararası Çalışma İstatistikçileri Konferansı'nda işsizlik tanımı, üç esas koşul üzerine belirlenmiştir. Bunlar; işsiz olma, yani, belirli bir yaş grubunda bulunan, çalışabilecek durumda olan ve ücret ya da kazanç elde edebilmek için belirli bir süre boyunca aktif olarak iş aramalarına rağmen iş bulamayan kişilerdir. Halen çalışmaya elverişli bulunma, iş arayan birey, iş bulmaya hazır ve istekli olması ve işe başlaması için herhangi bir engelinin bulunmaması durumu ve bir iş talep etme, iş arayan birey, belirli bir süre boyunca aktif olarak iş aramalıdır. İş bulmak için ise, gerekli girişimlerde bulunmalıdır (Nagaş, 1984: 68). Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), işsizliğin uluslararası standartlarda ölçülmesi ve karşılaştırılması için bir çerçeve belirlemiştir. Bu çerçeveye göre, işgücüne dahil olan, çalışabilecek durumda olan, aktif olarak iş arayan ve herhangi bir işte çalışmayan kişiler işsiz olarak tanımlanmaktadır. (Sorrentino, 2000: 4;Aktaran: Bozdağlıoğlu, 2008: 47).

EUROSTAT (Avrupa İstatistik Ofisi) ve OECD (Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü), işsizliğin ölçümü konusunda Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından kabul edilmiş olan tanımını işsiz tanımı ise, 15-(65-75) yaş arası, çalışmayan, iki hafta içinde işe başlayabilecek durumda olan ve geçmiş dört haftada aktif olarak iş aramış olan kişiler şeklindedir (EUROSTAT, 2024).

**Tablo 1: TÜİK, BA, ILO ve EUROSTAT İşsizlik Hesaplamalarında Kriterleri**

|                               | <b>TÜİK</b>                                                           | <b>Federal Çalışma Ajansı (BA)</b>                                                                                  | <b>Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)</b>                                               | <b>EUROSTAT</b>                                        |
|-------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|
| <b>Hedef Kitle</b>            | Hane Halkı İşgücü Anketi                                              | Sadece çalışma ajansına kayıtlı kişiler                                                                             | Çalışma ajansına kayıtlı olan ve olmayan çalışmayanlar                                 | Çalışma ajansına kayıtlı olan ve olmayan çalışmayanlar |
| <b>Yaş Aralığı</b>            | 15 ve daha yukarı yaşta kişiler istatistiğe dâhil                     | 15 – 65 yaş arası kişiler istatistiğe dâhil                                                                         | 15 – 75 yaş arası kişiler istatistiğe dâhil                                            | 15 – 65 yaş arası kişiler istatistiğe dâhil            |
| <b>İşsiz Sayılma Süresi</b>   | Son üç ay içerisinde iş aramış olmak                                  | İş edinmeye yönelik atılan adımların Çalışma Ajansına bildirilmesi ve bunların Çalışma Ajansları kontrolünde olması | Son dört hafta içerisinde iş edinmeye yönelik spesifik adımların atılmış olması beyanı | Son dört hafta içerisinde iş aramış olmak              |
| <b>İş Başlama Süresi</b>      | Kriter aranmamakta                                                    | Çalışma ajansının iş önerilerinin kabul edilmesi, çağrılarının uyulması                                             | İki hafta içerisinde işe yerleşmeye hazır olunması                                     | Kriter aranmamakta                                     |
| <b>İşsiz Arama Süresi</b>     | Haftada bir saat çalışması ve haftada en az bir saat iş aramış olması | Haftada 15 saatten az çalışmış olmak işsiz sayılmak için yetmemekte, haftada en az 15 saat iş aramış olmak          | Haftada bir saat çalışması ve haftada en az bir saat iş aramış olması                  | İşten uzak kalma süresi 3 aydan az                     |
| <b>İş Arama Kanalı Çabası</b> | Pasif iş arama kanallarından herhangi birine başvurmuş olanlar        | Herhangi bir iş bulma önlemine dâhil olmak                                                                          | Kriter aranmamakta                                                                     | Aktif iş arama kanalına başvuranlar                    |

**Kaynak: (Sürücü, 2014: 17).**

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Avrupa İstatistik Ofisi (EUROSTAT) ve Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) gibi kuruluşlar, işsizliği farklı kriterler kullanarak

ölçmektedir. Bu farklılıklar, işsizlik oranları arasındaki farklılara yol açmaktadır. ILO ve TÜİK, işgücüne katılma yaşını 15 olarak belirlerken, EUROSTAT 15-64 yaş grubunu esas almaktadır. Bu nedenle, EUROSTAT'ın verileri daha dar bir yaş grubunu kapsadığı için daha yüksek işsizlik oranları gösterebilir. ILO, referans haftasında bir saat bile olsa çalışmamış ücretsiz aile işçilerini istihdamda kabul etmemektedir. EUROSTAT ise işten uzak kalma süresi 3 aydan az olan ücretsiz aile işçilerini istihdamda kabul etmektedir. TÜİK ise ILO kriterini uygulamaktadır. ILO, iş arayanların son 4 haftada iş aramış olmasını şart koşarken, EUROSTAT 4 haftadan daha uzun süredir iş arayanları da işsiz kabul etmektedir. Bu da EUROSTAT'ın işsizlik oranlarını daha yüksek gösterebilir. ILO ve EUROSTAT, iş arama kanalları konusunda da farklı kriterler kullanmaktadır. ILO, resmi kanalları (iş ve işçi bulma kurumları) ve gayri resmi kanalları (arkadaş, aile) iş arama kanalları olarak kabul ederken, EUROSTAT sadece resmi kanalları dikkate almaktadır. Bu da ILO'nun işsizlik oranlarını daha yüksek gösterebilir (ILO, 2024; EUROSTAT, 2024; TÜİK, 2024).

1980'li yıllardan itibaren işgücü piyasalarındaki değişimler, işsizliğin dünya genelinde önemli bir sorun olmasına yol açmıştır. Binlerce insanın işini kaybetmesiyle sosyal ve ekonomik dengeler bozulmuş ve birçok ülke bu durumla mücadele etmeye başlamıştır. İşsizliğin yol açtığı yoksulluk, suç oranlarındaki artış ve sosyal huzursuzluk gibi problemler, bu sorunun çözümünün ne kadar önemli olduğunu yani çoğu sorunun ana nedeninin işsizlik olduğunu belirtmek mümkün olacaktır (Ay, 2012: 321-322).

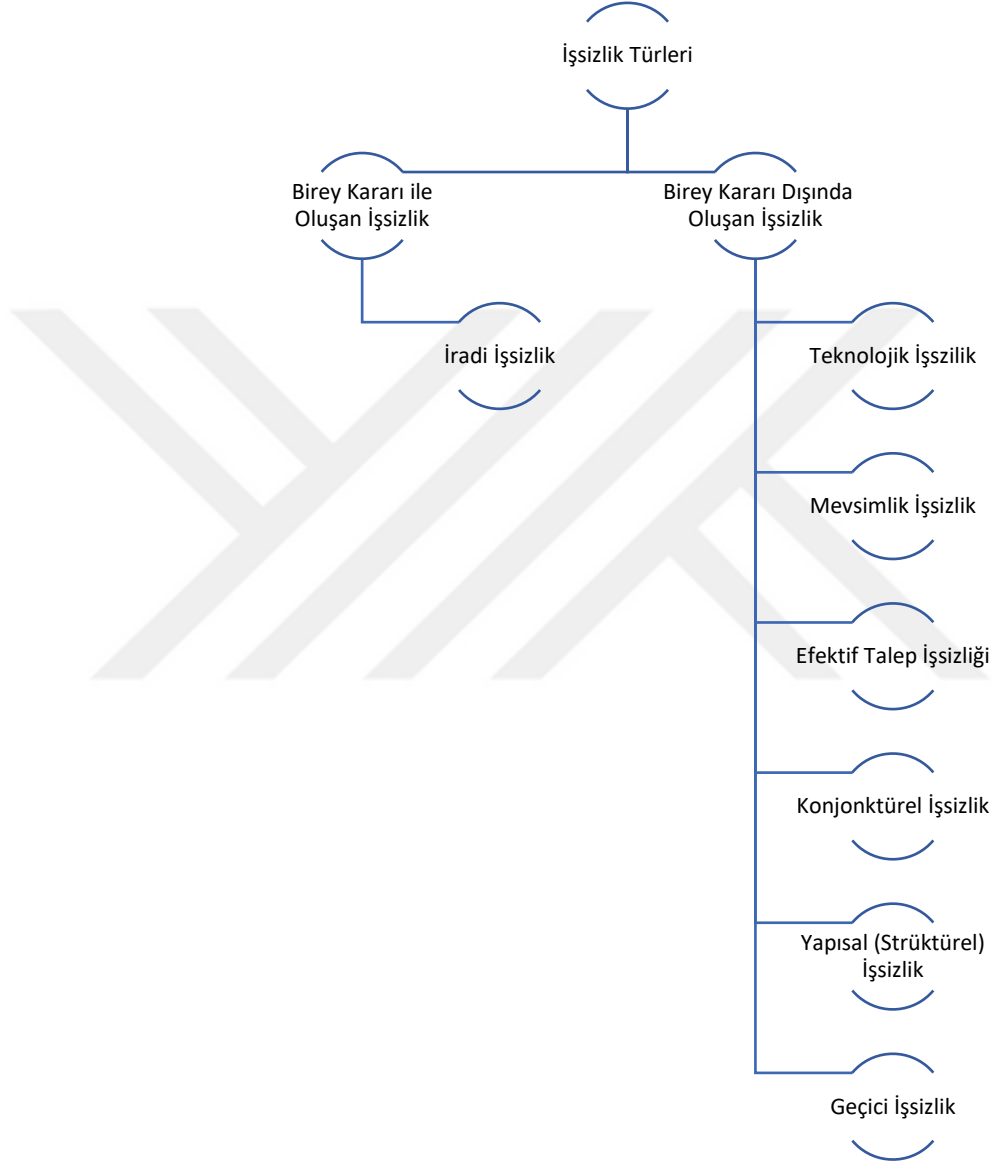
İşsizlik, tarih boyunca her toplum için en önemli sorunlardan biri olarak tanımlanabilir. Özellikle bilgi çağının getirdiği değişen teknolojik ve ekonomik yapılar, küreselleşme ile birlikte işsizliği tüm toplumlarda hızla yaygınlaştırmıştır. Bu durum, işsizliğin nedenlerini ve sonuçlarını sosyal ve ekonomik politikaların kapsamında ele alınması gereken önemli bir sosyal soruna dönüştürmüştür (Sürücü, 2014: 3).

### **1.2.1. Birey Kararı ve Birey Kararı Dışında Oluşan İşsizlik Türleri**

İşsizlik, bir istatistikten öte, bireyleri ve toplumları derinden etkileyebilen karmaşık bir ekonomik sorun olarak tanımlanabilir. Tek bir nedene bağlı olmayıp,

farklı etkenlerden beslenen işsizlik, türlerine göre de ayrılmıştır. Bu türleri anlamak, sorunun kökenini kavramak ve çözüm üretmek için etkin rol oynamaktadır.

**Şekil-2: İşsizlik Türleri Hiyerarşik Gösterimi**



#### **1.2.1.1. Birey Kararı ile Oluşan İşsizlik**

Bireysel kararların işsizliğe etkisi, karmaşık bir olgu olarak tanımlanabilir. Bu türdeki işsizliği anlamak ve çözüme kavuşturmak için, bireysel tercihlerin yanı sıra ekonomik ve sosyal faktörlerin de işsizlik gibi negatif bir olgunun neticesi

olabilecektir. Birey kararı ile oluşan işsizlik türlerine örnek vermek gerekirse, gözden kaçan iş fırsatları, kariyer değişiklikleri, eğitim seçimi ve kişisel tercihler sayılabilir.

İradi işsizlik, mevcut piyasa koşullarında çalışabilecek durumda olan bireyin, çeşitli kişisel tercihler nedeniyle çalışmamayı seçmesi durumudur. Bu tercihler arasında, sunulan ücretlerin beklentileri karşılamaması, mevcut işlerin niteliklerinin tatmin edici olmaması veya çalışma hayatının getirdiği sorumluluklardan kaçınma isteği yer alabilmektedir. Kişi, devlet yardımlarından veya başka gelir kaynaklarından elde ettiği gelirin kendisine yettiğini düşündüğünde de çalışmama eğiliminde olabilmektedir (Özdemir, 2018: 116-117). Başka bir deyişle, gönüllü işsizler olarak adlandırılabilir. Çalışma imkanı olmasına rağmen, çeşitli kişisel nedenlerden dolayı çalışmayı tercih etmeyen kişilerdir. Bu durum, işgücü piyasasındaki dengesizliği ve işsizliğin artmasını tetikleyebilir. Gönüllü işsizliğin en yaygın nedenleri arasında kötü çalışma koşulları, düşük ücretler, yetersiz iş imkanları ve kariyer hedeflerine uygunsuzluk yer alır.

İradi işsizlik kendi içerisinde ayrılan alt başlıkları ise şu şekildedir; iş arama fiilindeki eksiklik olarak tanımlanan, kayıtlı işsizlere rağmen aktif olarak iş aranmaması durumu şeklinde tanımlanabilir. Bu durum, bireylerin çalışmak istemediği veya çalışmaya ihtiyacı olmadığını düşündüğü şeklinde yorumlanabilir. Motivasyon eksikliği, yetersiz iş arama becerileri ya da kişisel sorunlar bu durumun sebepleri arasında yer alabilmektedir. Gerçek dışı iş beklentisi olarak tanımlanan, Bireyin beceri ve niteliklerine uygun olmayan, daha yüksek vasıf ya da deneyim gerektiren işlere talip olunması ve bu nedenler ile de işsiz kalınması durumu şeklinde tanımlanabilir. Aşırı ücret beklentisi olarak tanımlanan, bireyin piyasa şartlarına göre aşırı ücret talep etmesi ve bu maaşı sunan bir iş verene rastlanmaması sonucu oluşan işsizlik türü şeklinde tanımlanabilir. Mevsimlik ya da sınırlı müddetli iş isteği olarak tanımlanan bireyin süresiz çalışma durumunu kabul etmeyerek, daha kısa süreli ya da mevsimsel işlerde çalışmayı tercih etmesi ve bu tür iş imkanları bulunamaması sonucu oluşan işsizlik türü olarak tanımlanabilir. İşçi devri olarak tanımlanan işveren tarafından bir olumsuz durum olmaksızın, başka bir iş aramak için işyerinden işçinin kendi isteği ile

ayrılıp işsiz kalması durumu olarak tanımlanabilir (Lordoğlu ve Törüner, 1995: 170-171)

#### **1.2.1.2. Birey Kararı Dışında Oluşan İşsizlik**

İşsizlik, sadece bireysel tercihlerden kaynaklanan bir sorun değildir. Ekonomik dalgalanmalar, sektörel değişimler, küreselleşme vb. faktörler de bireysel kararların dışında oluşan işsizlik türlerine yol açabilmektedir. Birey kararı dışında oluşan işsizlik türleri çok boyutlu bir sorun olarak tanımlanabilir. Bu tür işsizliklerin önüne geçmek için, ekonomik istikrarın sağlanması ve işgücü piyasalarına uygun eğitim ve beceri programları geliştirilmesi gibi politikaların eklenmesi ile sürece bir adım pozitif etki ile yaklaşılabilecektir.

i. Teknolojik İşsizlik: Yapay zeka gibi gelişen teknolojiler, işgücünde büyük bir değişim yaratmaktadır. Bu teknolojiler, birçok alanda işgücü tasarrufu sağlayarak, insan ve makine arasındaki rekabetin makineler lehine gelişmesine yol açmaktadır. Bu durum, teknolojik işsizlik olarak adlandırılan ve dünyada eşi görülmemiş bir işsizlik çağına girdiğimizi göstermektedir (Cengiz ve Şahin, 2020: 162-163). Diğer taraftan da yeni iş imkanları ya da olumlu tarafları üzerinde durulmuştur. Robotların vergilendirilmesi konusu ise, bu tartışmaların temel unsurlarından biridir. Robotların yaygınlaşmasıyla birlikte, vergi gelirlerinin önemli bir kısmının emek üzerinden alınması, robot vergisi konusunu gündeme getirmektedir. Robotlara yasal kişilik tanınması, robot gelirlerinin vergiye tabi tutulması, robot harcı alınması ve robot faaliyetlerine KDV getirilmesi gibi farklı öneriler sunulmaktadır. Türkiye'de robot vergisi konusu henüz gündem oluşturmamış olsa da robotların işgücü piyasası üzerindeki etkisi ve vergi gelirleri göz önüne alındığında, bu konunun önümüzdeki dönemde Türkiye'de de tartışılmaya başlaması muhtemeldir (Ela, 2019: 886-887).

ii. Mevsimlik İşsizlik: Birçok ekonomide, mevsimsel dalgalanmalar işgücü piyasasını da etkileyerek mevsimsel işsizlik olarak bilinen bir olguya yol açmaktadır. Bu durum, çalışma olanaklarının arttığı mevsimlerde istihdam hacminin artması ve azaldığı mevsimlerde ise azalması şeklinde kendini göstermektedir (Gürtan, 2011: 35). Mevsimsel işsizlikten en çok etkilenen sektör tarımdır. Hasat ve ekim gibi tarımsal faaliyetlerin yoğun olduğu dönemlerde işgücüne olan talep artarken, bu faaliyetlerin

durgunlaştığı dönemlerde ise iş imkanları azalmaktadır. İnşaat ve turizm sektörleri de mevsimsel işsizlikten etkilenen diğer sektörler arasındadır. Turizm sezonu boyunca oteller ve restoranlarda yoğunlaşan işgücü ihtiyacı, sezonun sona ermesiyle birlikte azalmaktadır. İnşaat faaliyetlerinin hava koşullarına bağlı olarak değişmesi de bu sektörde mevsimsel işsizliğe neden olmaktadır (Kanca, 2012: 1-18). Mevsimsel işsizlik sadece doğal nedenlerden kaynaklanmaz. Milli ve dini bayramlar gibi sosyal olaylar da işgücü piyasasında geçici durgunluklara ve istihdam hacminde azalmalara yol açabilir. Mevsimsel işsizlik, bireyler ve aileler için maddi zorluklara yol açabilir. Bu nedenle, bu tür işsizlik türüyle mücadelede çeşitli çözümler geliştirilmesi önemlidir. Mesleki eğitim programları ve kısa vadeli iş imkanları gibi çözümlerle mevsimsel işsizlerin yeni beceriler edinmeleri ve geçimlerini sağlayabilmeleri için destek olunabilir (Kanca, 2012: 1-18).

iii. Efektif talep işsizliği: Ürün talebinin azalmasına bağlı olarak emek talebinin de azalması sonucu çalışmak isteyen kişilere iş imkanı sağlanamaması durumu şeklinde tanımlanabilir (Başterzi, 1996: 10). Efektif talep işsizliği ilk defa 1929 Dünya Ekonomik Krizi'nden sonra John Maynard Keynes tarafından ortaya atılan bir işsizlik türüdür. Keynes, bu teorisinde, ekonomide her zaman tam istihdamın sağlanamayacağını ve eksik istihdamda da bir dengenin olabileceğini savunmaktadır. Eksik istihdam dengesinde, toplam arz ve toplam talep birbirine eşit olmasa da işgücü piyasasında bir denge oluşabilmektedir. Bu dengenin oluşmasında etkili talep anahtar rol oynamaktadır. Keynes'e göre, toplam talep yetersiz ise, işletmeler üretimlerini düşürmek ve aynı zamanda işçi çıkarmak zorunda kalacak, bu durum da işsizliğe yol açacaktır. Efektif talep işsizliği, ekonomik dalgalanmalar ve kriz dönemlerinde sıklıkla görülmektedir. Ekonomide durgunluk ya da kriz olması, tüketici ve yatırım harcamalarında azalma meydana getirmektedir. Keynes'in efektif talep teorisi, işsizlik ve ekonomik dengenin karmaşık ilişkisini açıklamaya çalışmaktadır. Bu teoriye göre, ekonomide tam istihdamı sağlamak için devletin aktif bir rol oynaması ile toplam talebi artıracak politikalar uygulaması gerekmektedir (Özpınar, vd., 2011: 134).

iv. Konjonktürel işsizlik: İleri sanayileşmiş ülkelerde görülen ve genellikle uzun vadeli ekonomik durgunluklardan kaynaklanan bir işsizlik şeklinde açıklanabilir. Konjonktürel işsizliğin en belirgin şekilde düşük nitelikli ve mavi yakalı mesleklerde çalışanların işten çıkarılmasıyla kendini gösterdiği gözlemlenmektedir (Yıldız, 2014:

10). Konjonktürel işsizlikte, üretilen mal ve hizmet miktarı, talep edilen miktardan fazla olduğunda ortaya çıkmaktadır. Bu durum, özellikle dayanıklı mal üreten sanayi dallarında sıklıkla görülmektedir. Konjonktürel işsizlik nedeni, ekonomik durgunluktur. Durgunluk dönemlerinde, tüketici ve yatırım harcamalarında azalma olması, işletmelerin üretimlerini kısmalarına ve işçi çıkarma yapmalarına yol açmaktadır. Bu durum, üretilen mal ve hizmetlerin talepten fazla olmasına ve aşırı üretim işsizliğine neden olmaktadır. Konjonktürel işsizlikte, Maliye ve Para Politikaları ile ekonominin canlandırılması, vergilerde indirimler ve sosyal yardımlarda artışlar gibi çözümler, işsizliğin azaltılmasına yardımcı olabilecektir (Zaim, 1972: 145).

v. Yapısal (Strüktürel) İşsizlik: Ekonomik dönüşümün yan etkisi olarak da adlandırılabilen yapısal işsizlik türünde yapısal değişimler yaşandığı dönemlerde ortaya çıkan bir işsizlik türüdür. Bu değişimler, teknolojik gelişmeler, küreselleşme, sektörel dönüşümler gibi faktörlerden kaynaklanabilmektedir. Yapısal işsizlikte, ekonominin bazı sektörlerinde ve bölgelerinde gerileme yaşanırken, diğerlerinde ise gelişme gözlemlenebilmektedir. Bu durum, daralan sektörlerde işgücü arz fazlası ve genişleyen sektörlerde işgücü talebi fazlası ile bir dengesizlik oluşmasına yol açmaktadır. İşgücü, ücret farklılıkları ve diğer faktörler nedeniyle, daralan sektörlerden genişleyen sektörlerle doğru hareket etmektedir. Ancak bu uyum süreci zaman alabilir ve tam olarak gerçekleşmeyebilmektedir. (Oktay, 2002: 312). Yapısal işsizlik durumu az gelişmiş ülkelerde daha sıklıkla görülen bir sorun olarak adlandırılabilir. Bu durumun temel nedeni, az gelişmiş ülkelerdeki sermaye yetersizliğidir. Emek arzı ile sermaye ve diğer üretim faktörleri arasındaki uyumsuzluk, yapısal işsizliğe yol açmaktadır. Az gelişmiş ülkelerdeki yapısal işsizliği ortadan kaldırmak için, sermaye yetersizliğinin giderilmesi ve yatırımların artırılması önemli bir adım olarak gösterilebilir. Ekonomik kalkınma planları, eğitim ve beceri programları ve işgücü piyasası reformları da bu sorunun çözümüne katkıda bulunabilecektir (Sürücü, 2014: 22).

vi. Geçici işsizlik: Bir ekonomide yeni işgücüne katılanlar ve mevcut işlerini beğenmeyip iş değiştirmek isteyenler yeni bir iş bulana kadar işsiz kalmaları şeklinde tanımlanabilir. Bu tür işsizlik türü, emek arzı ve talebi arasında genel bir denge olduğu zaman bile görülebilmektedir. Arthur Pigou'ya göre, iş arayanların yeni bir iş bulma

sürecinde bazı gecikmeler olması ve bazı işçilerin iş arama konusunda isteksiz olması gibi faktörler, geçici işsizliğin her zaman var olmasına neden olacağı şeklindedir (Dirimtekin, 1981: 222, akt, Bozdağlıoğlu,2008: 47). Geçici işsizlik, işgücü piyasasında doğal bir hareketlilik olduğundan dolayı tam olarak yok edilemez. Bir ekonomide geçici işsizliğin sıfır olması, işgücü piyasasında esneklik ve dinamiklik olmayacağı anlamına gelir. Bu durum da üretim faktörlerinin optimal dağılımına engel olmakta ve ekonomik açıdan pek tercih edilmemektedir. Ekonomilerde ki piyasaların düzeni ya da işsizlik sigortası ödenekleri friksiyonel işsizlik durumunun süresi ve oranları gibi unsurların belirleyicisi konumunda yer alabilir (Gündoğan ve Biçerli, 2019: 168-169).

## **İKİNCİ BÖLÜM - İŞSİZLİKLE MÜCADELE ÇERÇEVESİNDE İKTİSAT LİTERATÜRÜ İŞSİZLİK TEORİLERİ VE İŞSİZLİĞİN ÖNLENMESİNE YÖNELİK TEORİK YAKLAŞIMLAR**

### **2.1. İşsizlik Mücadelesinde İşsizlik Teorileri**

Karmaşık bir sorun olan işsizliğin çözümü de tek bir formüle indirgenememektedir. Farklı ülkeler, farklı sosyoekonomik koşullara ve farklı işgücü piyasalarına sahip olduğundan, her ülkeye özgü çözümler geliştirilmesi gerekmektedir. Eğitim ve beceri programları, aktif işgücü piyasası politikaları, yapısal reformlar, sosyal güvenlik sisteminin güçlendirilmesi ve yatırımların artırılması gibi çeşitli politikalar, işsizlikle mücadelede önemli rol oynayabilmektedir.

Sanayi Devrimi'nden bu yana, işsizlik tüm ülkeler için ortak bir sorundur. İktisatçılar bu soruna farklı bakış açılarıyla çözüm önerileri sunmuştur. Fakat sosyoekonomik koşullar ve teknolojik gelişmeler, bu teorilerin geçerliliğini zamanla değişmesine ya da tamamen ortadan kalkmasına neden olmuştur.

#### **2.1.1. Klasik İktisat Okulunda İşsizlik Teorisi**

Klasik iktisat düşüncesinin önemli bir bileşeni olan Laissez-Faire liberalizmi, devletin ekonomik faaliyetlere herhangi bir müdahalesini gereksiz ve hatta zararlı görmektedir. Bu görüşe göre, devlet sadece adalet, iç ve dış güvenlik gibi temel fonksiyonları yerine getirmekle yükümlüdür. Devletin ekonomik faaliyetler içindeki payı oldukça sınırlı olmakta ve devlet bütçesi her zaman denk olmak zorundadır. Para miktarı ise verimlilikte ve üretimdeki artışa paralel olarak artırılmakta, böylece uzun dönemde fiyatların düşmesi önlenerek fiyat istikrarı sağlanmaktadır (Biol, 2013: 98-99). Bireylerin rasyonel davranarak kendi gelirlerini maksimize etme eğiliminde oldukları ve bu bireysel çıkar arayışının piyasa mekanizmaları aracılığıyla topluma fayda sağlayacağı düşünülmektedir. Klasik iktisatçılar, işsizlik olarak görünen durumun aslında gönüllü bir tercih olduğunu ve işgücü piyasasındaki arz ve talep dengesinin doğal olarak kurulacağını iddia etmektedirler. Ekonomik dalgalanmaların neden olduğu işsizliğin ise geçici bir durum olduğu ve piyasanın kendiliğinden

dengeye gelerek tam istihdamı yeniden tesis edeceği öngörülmektedir. (Gürsel ve Ulusoy, 1999).

Klasik İktisat okulunun işsizlik politikalarının merkezinde, Adam Smith'in "Görünmez El" olarak adlandırdığı piyasa mekanizmasının güçlü etkisi yatmaktadır. Klasik İktisatçılar, rekabetçi piyasa koşullarında fiyat mekanizmasının, tüm ekonomik faaliyetleri en verimli şekilde yönlendirebileceğine inanmaktadırlar. Bu bağlamda, kaynaklar ve yatırımlar, tüketici talebiyle doğru orantılı olarak fiyatları yükselen sektörlerle yönelmektedir. Bu sayede üretim, tüketim ve ticaret süreçlerinde optimum verimlilik sağlanmakta ve toplum refahı maksimize edilmektedir. Klasik İktisatçılar, gelir dağılımına müdahalenin olumsuz sonuçlar doğuracağını savunmaktadırlar. Örneğin, ücretlerin devlet veya sendikalar tarafından yapay olarak yükseltilmesi durumunda üretim ve istihdam azalmakta ve gönülsüz işsizlik ortaya çıkmaktadır. Ancak, faktörlere herhangi bir müdahale olmadığında, her üretim faktörü (emek ve girişimci dahil), üretime katkısı olan marjinal verimliliği oranında pay almaktadır. Bu durum, iktisat literatüründe "Euler Teoremi" olarak bilinmektedir. Klasik iktisat düşüncesine göre, dış ticaretin serbest olması ve ülkelerin Adam Smith'in Mutlak Üstünlük veya David Ricardo'nun Karşılaştırmalı Üstünlük Teorilerine göre ihtisaslaşması, uluslararası ticaretin tüm ülkelerin gelirini ve refahını artıracaktır. Klasik iktisatçılar, David Ricardo'nun geliştirdiği "Otomatik Altın Standardı Teoremi"ne dayanarak, dış ticaret açıklarının altın giriş-çıkışı ve fiyat mekanizmalarıyla otomatik olarak kapanacağını ve ülkelerin tam istihdam dengesinin değişmeyeceğini savunmaktadırlar (Birol, 2013: 97-98).

### **2.1.2. Keynesyen İktisat Okulunda İşsizlik Teorisi**

Keynesyen yaklaşım, klasik iktisat teorilerine bir tepki olarak John M. Keynes tarafından geliştirilmiştir. Klasik yaklaşımın arz-talep dengesine dayalı modelinin aksine, Keynesyen yaklaşım, talebe göre üretim yapılması gerektiğini savunmaktadır (Çevik ve Sungur, 2021: 309).

Keynes'e göre Say Yasası her zaman geçerli değil ve sınırsız serbest piyasa ekonomisi istikrarsızlığa yol açmaktadır. Bu görüşler, 1930'lu yıllardaki Büyük Buhran'ın da kanıtladığı şekilde kapitalizmin istikrarsızlığına dair güçlü bir tepkiyi

temsil etmektedir. Keynes, işsizliğin irade dışı bir durum olduğunu ve devlet müdahalesi ile azaltılabileceğini savunmaktadır. Bu nedenle, sınırsız serbest piyasa ekonomisini reddederek devletin piyasa ekonomisine müdahale etmesi gerektiğini savunmaktadır. Keynesyen yaklaşımın temel unsurları arasında talebe dayalı ekonomi, devlet müdahalesi ve aktif maliye politikası yer almaktadır. Kamu harcamaları artırılarak, vergileri düşürerek ve yatırımları teşvik ederek devletin, işsizliği azaltmak ve ekonomik istikrarı sağlamak için aktif bir rol oynaması gerekmektedir (Dornbusch ve Fischer, 1998).

Keynes'e göre, tam istihdama ulaşmada en etkili yol, devlet harcamalarının artırılması ve vergi oranlarının düşürülmesi gibi maliye politikalarıdır. Para politikası (para arzının artırılması) ise daha az etkili olup, ikincil bir araç olarak kullanılabilir. Keynes'in bu görüşü, özellikle Büyük Buhran gibi depresyon dönemleri için geçerli olsa da sonraki analizler resesyon dönemlerinde para politikasının daha etkili olabileceğini göstermektedir. Keynesyen ekonomiye göre, devletin ekonomiye yaptığı makro müdahaleler ve uyguladığı maliye ve para politikaları sayesinde günümüzde konjonktür dalgalanmaları büyük ölçüde önlenebilmektedir. 1929-1934 Büyük Buhranı ve İkinci Dünya Savaşı sonrasında Avrupa ülkelerinin altın para sistemini terk etmeleri de bu başarıda etkili olmuştur. Keynes'in çalışmaları, iktisatçıları Keynesyen ve Neo-Klasik olarak ikiye ayırmış ve ekonominin kendiliğinden tam istihdama ulaşp ulaşamayacağı konusunda uzun süren tartışmalara yol açmıştır. Keynesyen sistemi temel alan ve çarpan ilkesine yatırımların hızlandırıcı etkisini de ekleyen Harrod-Domar gibi Keynesyen büyüme modelleri geliştirilmiştir. Çarpan ve hızlandırıcının gecikmeli etkilerini inceleyen çarpan-hızlandırıcı konjonktür modelleri ise konjonktür dalgalanmalarının açıklanmasında önemli bir adım olmuştur. Bu modelleri, Hicks ve Duesenberry gibi iktisatçılar tarafından geliştirilen, parasal faktörleri de içeren daha karmaşık konjonktür modelleri izlemiştir. Diğer yandan, Solow ve Meade gibi iktisatçılar, faize karşı çok elastik bir yatırım fonksiyonu varsayımı altında hızlandırıcı etkisinin ortadan kalkacağını ve ekonominin sürekli tam istihdam dengesinde ilerleyeceğini savunan Neo-Klasik büyüme modelleri geliştirmişlerdir (Birol, 2013: 103-104).

### 2.1.3 Neo Klasik İktisat Okulunda İşsizlik Teorisi

Neo-Klasik yaklaşım, Klasik İktisadın işsizlik teorilerine dayanarak, işsizliğin geçici ve iradi olduğunu savunmaktadır. Bu bakış açısına göre, işgücü piyasasında doğal bir denge eğilimi mevcuttur ve müdahalesiz bir ortamda işsizliğin kendiliğinden en düşük seviyeye ineceği beklenilmektedir. Bu prensiplere göre, iş arzı arttıkça ücret seviyeleri düşecek ve işgücüne talep artacaktır. Neticede, işsizliğin azalacağı ve en düşük seviyeye ineceği düşünülmektedir. Devlet müdahalesi, söz konusu doğal dengeyi bozarak işsizliği artırabilecektir. Neo-Klasik yaklaşım, işsizliğin çözümünü piyasaya bırakmayı savunan bir bakış açısıdır. Bu yaklaşımın savunucuları, devlet müdahalesinin iş piyasası esnekliğini azaltacağını ve işsizliği kronik hale getirebileceğini savunmaktadırlar (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007). Ancak, Neoklasik iktisat, insan davranışlarını analiz etmek için homo economicus<sup>1</sup> gibi basitleştirici varsayımlara ve ceteris paribus<sup>2</sup> gibi idealize edilmiş koşullara dayanır. Bu yaklaşım, bazı güçlü yönleri olsa da sosyo-politik, kültürel, etik ve dini faktörlerin göz ardı edilmesi gibi önemli eleştirilere de maruz kalmaktadır (Dündar ve Dumrul, 2010: 243).

Neo-Klasik iktisatçılar, işsizlik sorununun çözümünde piyasa mekanizmalarına olan inançlarını korurken, Pigou Etkisi (reel balans etkisi) kavramını da analizlerine dahil etmişlerdir. Bu etki, fiyatların düşmesiyle birlikte bireylerin reel servetlerinin artması sonucu tüketim eğilimlerinin yükseleceğini ve bunun da ekonomiyi otomatik olarak tam istihdama ulaştıracağını öne sürmektedir. Ancak, kısa dönemde fiyat düşüşlerinin yarattığı belirsizlik ve geleceğe yönelik olumsuz beklentiler, tasarrufları artırıp yatırımları azaltarak, tam istihdam hedefine ulaşmayı engelleyebilir. Bu noktada, Keynesyen ekonomi ile Neo-Klasik iktisadın sentezi olarak adlandırılan "Neo-Klasik Sentez" ortaya çıkmıştır. Bu yaklaşım, uzun dönemde piyasa

---

<sup>1</sup> Ekonomik açıdan akıllı bir kişi, günlük yaşamında ekonomik ilkeleri bilinçli bir şekilde uygulayan ve fırsatlar ve kısıtlamalarla ilgili bilgisini kullanarak en iyi sonucu elde etmeye çalışan kişidir (Mankiw, 2003:12; Aktaran: Dilek vd., 2017: 636). Mevcut bütçesi içinde refahını maksimize etmek için uğraşan bireydir (Akyıldız 2008:29-40).

<sup>2</sup> Diğer bütün değişkenler sabitken anlamında kullanılmaktadır (Savaş V. F., 1971)

mekanizmalarının ekonomiyi tam istihdama götüreceği fikrini kabul ederken, kısa dönemde ortaya çıkan dengesizlikleri ve işsizliği çözmek için Keynesyen politikaların (Maliye ve Para Politikaları) uygulanmasının gerekliliğini vurgular. Özellikle Don Patinkin'in çalışmaları, Pigou etkisinin varlığını kabul etmekle birlikte, kısa dönemde yaşanan aksaklıkların giderilmesi için devlet müdahalesinin önemini vurgulamıştır. Bu sayede, Neo-Klasik sentez hem piyasa mekanizmalarına olan güveni hem de devlet müdahalesinin gerekliliğini bir araya getirerek, işsizlik sorununa daha kapsamlı bir çözüm sunmayı amaçlamaktadır (Birol ve Gencer, 2014: 269-278).

#### **2.1.4. Yapısalci Okul İşsizlik Teorisi**

1929 ekonomik buhran sonrası ortaya çıkan Keynesyen yaklaşım, işsizlik sorununu etkili talep yetersizliği olarak tanımlamış ve bu sorunun çözümü için devlet müdahalesini savunmuştur. Ancak Keynesyen yaklaşım, gelişmekte olan ülkelerdeki işsizliğin karmaşık ve çok boyutlu bir sorun olduğunu göz ardı etmektedir. Bu ülkelerde işsizliği çözmek için, Keynesyen yaklaşıma ek olarak, yapısal reformlar ve uzun vadeli kalkınma stratejileri de gerekli olacaktır (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007).

Yapısalci yaklaşım, işsizliği azaltmak için Keynesyen Para ve Maliye Politikalarının ilk aşamada etkili olduğunu kabul etmektedir. Fakat bu politikaların uzun vadede enflasyona yol açtığı ve bir stagflasyon durumu yaratabileceği savunulmaktadır. Philips Eğrisi, bu durumu grafiksel olarak gösterir. Eğriye göre, işsizlik düştükçe enflasyon yükselir ve işsizlik arttıkça ise enflasyon azalacaktır. Bu nedenle, politika yapıcılar işsizlik ve enflasyon arasında bir denge kurmak zorunda kalacaklardır. Yapısalcılar, Philips Eğrisinin uzun vadede geçerli olmadığını ve emek verimliliği ve faktör mobilitesi gibi yapısal faktörlerin de enflasyon ve işsizlik arasındaki ilişkiyi etkilediğini savunmaktadırlar. Bu nedenle, yapısalci yaklaşım işsizliği azaltmak için, eğitim ve beceri programları ile işgücünün kalitesinin artırılması, bölgesel işgücü piyasalarının esnek hale getirilmesi ve göçün teşvik edilmesi, altyapı yatırımları ve kalkınma programları ile bölgesel eşitsizliğin azaltılması gibi politikalar üretmektedirler. (Lordoğlu ve Törüner, 1995: 203)

### 2.1.5. Moneterist İktisat Okulunda İşsizlik Teorisi

Monetarizm, 1976 yılında Nobel ödülü kazanmış Milton Friedman tarafından geliştirilen bir iktisadi yaklaşımdır. Bu yaklaşıma göre, ekonomideki enflasyon ve işsizliğin temel sebebi yanlış uygulanan para politikalarıdır. Friedman ve monetaristler, enflasyona yol açan ana etkenin para arzındaki artışlar olduğunu savunurlar (Güngör, 2006).

Monetarizm, işsizliği açıklamada Doğal İşsizlik Oranı tezini savunmaktadır. Bu teze göre, uzun vadede işsizlik, kendiliğinden doğal oranına ulaşacak ve enflasyon ile işsizlik arasında bir değiş-tokuş ilişkisi bulunmamaktadır. Doğal İşsizlik Oranı, ekonomideki friksiyonel işsizlik ve gönüllü işsizlik gibi unsurlardan oluşan sabit bir oran şeklindedir. Monetaristlere göre, para politikasıyla bu oranı düşürmek mümkün değildir (Göktaş ve İşçi, 2010: 282).

Monetarizm'e göre, işsizlik kısa vadede ekonomik şoklar ya da diğer geçici faktörlerden etkilenererek değişebilir. Ancak uzun vadede işsizlik, Doğal İşsizlik Oranı olarak adlandırılan sabit bir seviyeye geri dönmektedir. Bu oran, yaş, cinsiyet, eğitim seviyesi vb. işsizlik oranlarının ağırlıklı ortalamasıyla belirlenmektedir (Barışık ve Çevik, 2008: 5).

Monetarizm, klasik iktisadın temel ilkelerini kabul etmekle birlikte, klasik miktar teorisinin enflasyonu açıklamak için yeterli olmadığını öne sürmektedir. Monetaristler, klasik miktar teorisindeki paranın dolaşım hızının sabit olmadığını, aksine bazı değişkenlerin istikrarlı bir fonksiyonu olduğunu belirtmektedirler. Ayrıca, monetaristler, insanların daha iyi bir iş arama veya işsizlik yardımından yararlanmaları nedeniyle ekonomide her zaman bir "doğal işsizlik" olabileceğini kabul etmektedirler. Bu nedenle, monetaristler, işsizlik sorununa çözüm olarak para arzının belirli bir oranda ve ekonomideki gelişmelerle orantılı olarak kademeli bir şekilde artırılmasını önermektedirler. Bu sayede hem fiyat istikrarı sağlanacak hem de ekonomideki istikrarsızlıklar azaltılacaktır (Aktan, 2010: 170-172).

### 2.1.6. Yeni Klasik İktisat Okulunda İşsizlik Teorisi

Yeni Klasik Okul, işsizliği piyasaların doğal bir sonucu olarak görmektedir. Bu yaklaşıma göre, işsizlikte iradi bir tercih söz konusudur ve ekonomik koşulların yarattığı bir işsizlikten bahsedilmemektedir. Bu görüşe göre işgücü piyasası oldukça dinamiktir ve çalışanlar birbirinin yerine kolayca koyulabileceklerdir. Ücretlerdeki esneklik bu hareketliliği destekler ve talep her zaman sabittir. Uzun vadede, bu özellikler sayesinde işsizlik doğal işsizlik oranına düşecektir. Yeni Klasik Okul, işsizlikle mücadelede vergi politikaları ve işgücünün nitelikli hale getirilmesi gibi çözümlere öncelik vermektedir. Bu yaklaşım, Keynesyen yaklaşıma göre devlet müdahalesinin daha sınırlı olması gerektiğini savunmaktadır (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007).

Yeni klasik okulun işsizlik politikalarının merkezinde, İş Arama Teorisi ve Konjonktür Devresi Teorisi yer almaktadır. Bu iki teori, işsizliğin karmaşık doğasını anlamak ve etkili çözümler üretmek için birbirini tamamlayan bir çerçeve sunmaktadır (Ataman, 1998: 64-67).

- i. İş arama teorisi, bireylerin iş arama sürecinde rasyonel aktörler olarak davrandığını ve mevcut iş imkanları hakkında eksik bilgiye sahip olduğunu varsayar. Bu nedenle, iş arama süreci, bireylerin kendi beklentilerine uygun bir iş bulma çabası olarak görülür. İş arama teorisi, işsizlik sigortası, beklenen ücret düzeyi ve iş arama yöntemleri gibi faktörlerin iş arama sürecini ve dolayısıyla işsizlik oranlarını nasıl etkilediğini analiz eder. Bu teoriye dayalı politikalar, genellikle iş arama sürecinin verimliliğini artırmaya, bilgi akışını iyileştirmeye ve işgücü piyasasındaki uyumsuzlukları azaltmaya odaklanır.
- ii. Konjonktür devresi teorisi ise, işsizliğin nedenlerini teknolojik şoklar ve ekonomik dalgalanmalarla ilişkilendirir. Bu teoriye göre, teknolojik değişimler ve dışsal şoklar, işgücü piyasasında geçici dengesizliklere yol açabilir ve bu da işsizliğe neden olabilir. Konjonktür devresi teorisi, işsizliğin sadece talep yetersizliğinden değil, aynı zamanda arz yönlü faktörlerden de kaynaklanabileceğini vurgular. Bu teoriye dayalı politikalar, genellikle ekonomik istikrarı sağlamaya, teknolojik dönüşüme uyum sağlamaya ve işgücü piyasasındaki esnekliği artırmaya yöneliktir.

### 2.1.7. Yeni Keynesyen İktisat Okulunda İşsizlik Teorisi

Yeni Keynesyen okul, emek piyasasındaki kalıcı işsizliğe çözüm olarak, İşverenlerin işten çıkarma maliyetlerini düşürecek şekilde iş güvenliği yasalarının revize edilmesi, iş aramayı teşvik edecek şekilde işsizlik sigortası sisteminin düzenlenmesi, işçi-işveren ilişkilerini düzenleyerek grev riskini azaltmak ve işsizlik süresi boyunca çeşitli eğitim ve çalışma programları ile işsizlerin nitelik kaybını önlemek gibi çeşitli tedbirler önermektedir. Bu tedbirler, işgücü piyasasındaki esnekliği artırarak işsizliği azaltmaya ve uzun vadede işgücü piyasasının daha etkin bir şekilde işleyebilmesine katkıda bulunmaya amaçlamaktadır (Büyükakın, 2008: 152).

Yeni Klasik ve Monetaristlerin aksine, Yeni Keynesyen iktisatçılar, Akerlof ve Yellen gibi isimler tarafından geliştirilen yakın rasyonalite kavramını benimsemişlerdir. Bu kavrama göre bireyler, karar verirken ellerindeki tüm bilgileri kullanmak yerine, sadece önemli gördükleri ve kolayca erişebildikleri bilgilere dikkat etmektedirler. Bu, bireylerin rasyonel davrandığı anlamına gelir, ancak yüzde yüz rasyonel olmadıkları anlamına da gelmektedir. Yakın rasyonalite kavramı, Yeni Keynesyenlerin Phillips Eğrisini yorumlamalarını da etkilemiştir. Bu yorumda, enflasyon ve işsizlik arasındaki ters ilişkinin kısa vadede daha güçlü olması ve uzun vadede bu ilişkinin zayıflaması yakın rasyonalite ile açıklanmaktadır. Dengeden sapmalar sonucu ortaya çıkan maliyetlerin önemsiz, kazançların ise önemli olduğu varsayımı, Yeni Keynesyenlerin kısa vadede hükümet müdahalelerinin faydalı olabileceğini savunmalarının temelini oluşturmaktadır (Kurt ve Zengin, 2010: 172).

1980'li yıllarda yüksek enflasyonla birlikte yüksek işsizlik ve kalıcı işsizlik paradoksu ortaya çıkmıştır. 1990'larda ise doğal işsizlik oranı %6'nın altına düşerken enflasyonda ciddi bir artış gözlemlenmemiştir. Bu durum, tek bir doğal işsizlik oranının varlığına olan inancı sorgulamış ve farklı dönemlerde farklı doğal işsizlik oranları olabileceği fikrini savunanların sayısını artırmıştır. Bu tartışma, Yeni Keynesyen İktisatçılar çerçevesinde şekillenmiştir. Monetaristlerin uzun dönem Phillips Eğrisi'ne karşı sunduğu güçlü argümanlara cevaben, Yeni Keynesyenler Keynesyen Phillips Eğrisi'ni savunmuştur (Büyükakın, 2008).

Yeni Keynesyen okulun işsizlik politikalarında, ücretlerin düşmemesine neden olan katılıkları açıklayan modeller önemli bir yer tutmaktadır. İş arama teorisi ve konjonktür devresi teorisinin yanı sıra, bu modeller de işsizlik sorununa çok boyutlu bir bakış açısı sunarak, daha etkili politika önerileri geliştirmeye katkı sağlamaktadır. Yeni Keynesyen politikaları ise şu şekildedir (Ataman, 1998: 67-70);

- i. Örtük Sözleşme, belirli bir süre için sabitlenen ve piyasa koşullarından etkilenmeyen ücretlerin, işsizliğin artması durumunda bile düşmesini engelleyebileceğini savunur.
- ii. Ücret Etkinliği Yaklaşımı, firmaların çalışanların verimliliğini artırmak için piyasa dengesi ücretinin üzerinde bir ücret belirleyebileceğini ve bu durumun gönülsüz işsizliğe yol açabileceğini öne sürer. Bu yaklaşım, ücretlerin düşürülmesinin çalışanların motivasyonunu ve dolayısıyla verimliliğini azaltarak, firmalar için daha maliyetli olabileceğini vurgular.
- iii. İçerdekiler-Dışardakiler Yaklaşımı, mevcut çalışanların (içerdekiler) iş güvencesi ve pazarlık gücü sayesinde, işsizlerin (dışardakiler) iş bulmasını zorlaştıracak şekilde yüksek ücret talep edebileceğini ve bu durumun işsizliği artırabileceğini belirtir.

## **2.2. İşsizliğin Nedenleri ve Karakteristik Kavramları**

Dorbunsch ve Fischer tarafından 1994 yılında Macro Economics, International Edition adlı kitabında yapılan bir araştırmada, ABD işgücü piyasasındaki işsizliğin 5 temel karakteristiğini ortaya koymaktadır; Yaş, Cinsiyet ve Deneyime Göre Farklı İşsizlik Oranları, farklı demografik gruplar arasında işsizlik oranları önemli ölçüde değişiklik göstermektedir. Örneğin, gençler ve yaşlılar yetişkinlere göre daha yüksek işsizlik oranlarına sahip olmaktadır. Yüksek İşgücü Piyasası Dönüşümü, işgücü piyasasında sürekli bir giriş-çıkış söz konusu olmaktadır. Çalışan ve işsiz sayısı, işgücü piyasasına giren ve çıkan bireylerle sürekli olarak değişimi söz konusu olmaktadır. Döngüsel dönüşüm, dönüşümün önemli bir kısmı ekonomik dalgalanmalarla ilişkili durumdadır. Yani durgunluk dönemlerinde işten çıkarma ve işten ayrılmalar artarken, genişleme dönemlerinde ise gönüllü işten ayrılmalar söz konusudur. Kısa süreli işsizlik, işsizlerin büyük bir kısmı, herhangi bir zamanda sadece kısa bir süre için

işsizlik durumundadır. Karmaşık işsizlik olgusu, işsizlik tek boyutlu bir olgu değildir. Yaş, cinsiyet, deneyim, ekonomik durum vb. faktörlere bağlı olarak farklı boyutları ve etkileri de söz konusudur. Yine söz konusu çalışmanın çıkarımı olarak işsizlik, çok boyutlu ve karmaşık bir olgudur ve çözümü de kapsamlı ve çok yönlü bir yaklaşım gerektirmektedir (Apaydın, 2018: 166).

### **2.2.1. Arz Kaynaklı İşsizlik Nedenleri**

Arz kaynaklı işsizlik, işgücü arzının talebi aşması durumunda ortaya çıkar ve bu durum çeşitli faktörlerden kaynaklanabilir. Bunlar aşağıdaki gibi sıralanabilir (Akkaya, 2017: 11-12);

**Nüfus Artışı:** Hızlı nüfus artışı, işgücü arzında ani bir artışa neden olarak, üretime yönelik yatırımlar yerine bağımlı nüfusa yönelik hizmet kurumlarına yapılan yatırımların artmasına yol açabilmektedir. Belirli bir dönemden sonra genç nüfusun artmasıyla işgücü arzında da bir yükseliş beklenmektedir. Bu durum, mevcut koşullar altında istihdam sorunlarını derinleştirebilir ve kayıt dışı istihdamı artırabilir.

**Eğitim:** İşgücünün yetkinlikleri, alınan eğitimin niteliğiyle yakından bağlantılıdır. küreselleşme ve teknolojik ilerlemeler, işverenlerin daha donanımlı çalışanlar aramasına neden olmaktadır. Eğitim sistemi ile işgücü piyasası arasındaki uyumun yetersiz olması, beceri uyumsuzluğuna ve sonuç olarak işsizliğe yol açabilir.

**Göç ve Artan Şehirleşme:** Kentleşme ve tarımda makineleşme, kırsal kesimden şehre göçü hızlandırarak, tarımda gizli işsiz durumundaki işgücünün şehirde açık işsiz durumuna geçmesine ve yeni bir gizli işsizlik alanının oluşmasına yol açabilmektedir. Terör ve doğal afetler gibi etkenler de göçü tetikleyerek işsizlik problemini derinleştirebilmektedir.

**Diğer Faktörler:** Kişisel tercihler, çalışma mevzuatı, toplumsal değerler ve ücret politikaları gibi unsurlar, işgücü arzını etkileyerek işsizlik oranlarını değiştirebilmektedir. Ayrıca, Suriyeli mültecilerin Türkiye'ye gelişiyle birlikte oluşan düşük maliyetli işgücü arzı da işsizlik üzerinde baskı oluşturmaktadır.

Ek olarak, miras yoluyla tarım arazilerinin bölünmesi ve gelir eşitsizliği gibi faktörler de işgücü arzını olumsuz etkileyerek işsizliği artırabilir. (Aydın N. , 2012: 120).

### **2.2.2. Talep Kaynaklı İşsizlik Nedenleri**

**Talep Yönlü İşsizlik:** İşgücü talebinin yeterince yüksek olmamasından kaynaklanmaktadır. Yani, işverenlerin işe alma isteklerinin azalması ya da işgücü talebinin işgücü arzından daha düşük olması sonucunda ortaya çıkabilmektedir. Talep kaynaklı işsizlik nedenleri aşağıdaki gibi sıralanabilir (Akkaya, 2017: 13-14);

**Ekonominin Genel Yapısı:** Dönemsel üretim darboğazları, mevsimsel işsizlik, tarımda makineleşme, ağır ekonomik yükümlülükler nedeniyle kayıt dışı istihdamın artışı, yüksek faiz politikaları gibi faktörler işgücü talebini daraltarak işsizliğe neden olabilmektedir.

**Küreselleşme:** Firmalar üzerinde rekabet baskılarını artırarak işgücü talebinin azalmasına yol açılabilir. Bu durum, ucuz işgücü arayışında olan firmaların gelişmekte olan ülkelere yönelmesiyle ortaya çıkmaktadır.

**İstihdamsız Büyüme:** Ekonomik büyümenin istihdam yaratıcı etkisinin yetersiz olması, işsizliğin müzminleşmesine neden olabilmektedir. Söz konusu durum, özellikle gelişmekte olan ülkelerde yaygındır.

**Gelişmişlik Düzeyi:** Ülkeler ve bölgeler arası gelişmişlik farkları, işgücü talebinde eşitsizliğe yol açmaktadır. Gelişmiş ülkelerde iş imkanları daha yüksek, gelişmekte olan ülkelere iş imkanları ve ücret düzeyleri ise daha düşüktür.

**Teknolojinin Gelişmesi:** Sanayi sektöründe otomasyonun ve tarım sektöründe mekanizasyonun yaygınlaşması, üretim süreçlerinde emek yerine sermayenin daha fazla kullanılmasına yol açarak, vasıfsız işgücüne olan talebi azaltabilir.

**Yüksek işgücü maliyetleri:** İşverenlerin işe alma isteklerini azaltabilir. Söz konusu durum, istihdam vergilerinin yüksek olduğu ülkelere yaygın şekilde gözlemlenebilir.

Düşük üretim verimliliği: İşverenlerin işgücü talebini azaltmasına neden olabilmektedir. Sürdürülebilir bir verimlilik, yatırımların artmasına ve işsizliğin azalmasına katkıda bulunmaktadır.

Diğer Faktörler: Taşeronlaşma, iş güvenliği mevzuatındaki eksiklikler, kayıt dışı istihdam, ekonomik belirsizlik dönemlerindeki yatırım riskleri ve kayıt dışı çalışma gibi unsurlar, işgücü talebini düşürerek işsizliği artırabilir.

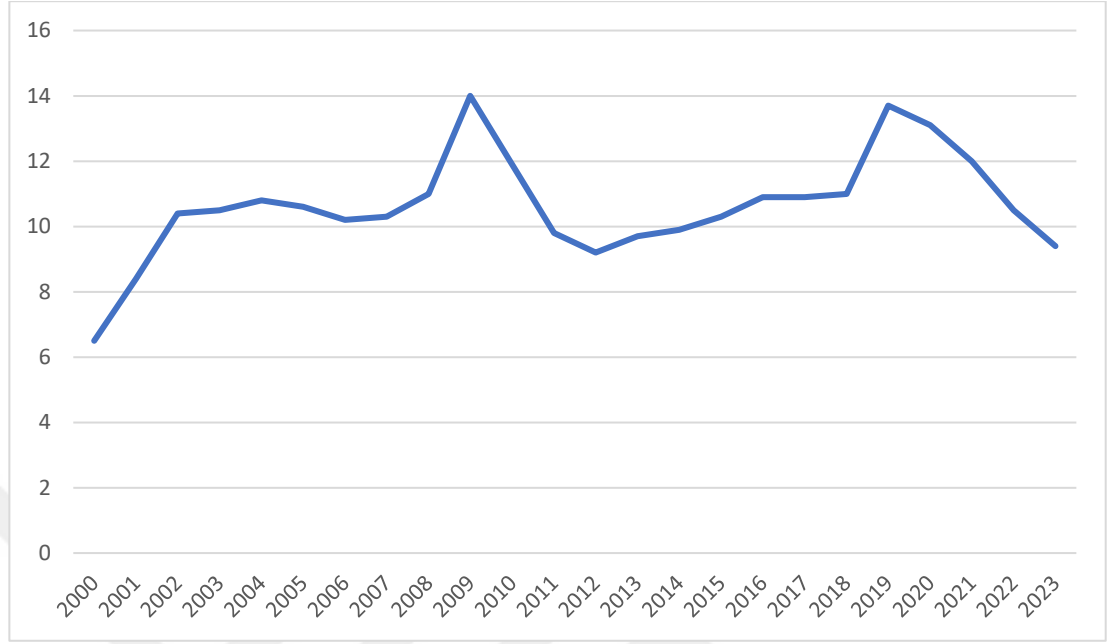
Devlet, eğitim, sağlık, teknoloji, Ar-Ge gibi uzun vadede emek ve sermayenin verimliliğine olumlu katkı yapacak yatırımları yaptığına ya da bu yatırımları desteklediğinde toplam talep yetersizliği sorunu da çözüme kavuşacaktır. Kamu yatırımları, diğer ekonomik politikalarla birlikte ele alındığında, ekonomik canlanmaya ve işsizliğin azalmasına katkıda bulunabilir (Kaya, 2022: 6).

### **2.3. Bileşenleri ile Türkiye Ekonomisinde Yapısal İşsizliğin Boyutları**

Türkiye ekonomisinin 2000-2023 yılları arasındaki işgücü piyasası performansı incelendiğinde, inişli çıkışlı bir grafik çizdiği ve çeşitli kırılganlıkların varlığını sürdürdüğü gözlemlenmektedir. Özellikle ekonomik dalgalanmalar ve küresel krizlerin etkisiyle işsizlik oranları zaman zaman zirve yapmış, bu durum toplumun farklı kesimlerini farklı düzeylerde etkilemiştir. Kadınlar ve gençler, işgücü piyasasına katılım ve istihdamda daha büyük zorluklarla karşılaşmış, toplumsal cinsiyet eşitsizliği ve genç işsizliği gibi yapısal sorunların çözümüne yönelik adımların önemini bir kez daha ortaya koymuştur.

Eğitim düzeyi, işgücü piyasasındaki fırsat eşitsizliğini belirginleştiren bir diğer faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Veriler, düşük eğitimli bireylerin işsizlik riskinin daha yüksek olduğunu açıkça göstermekte, eğitim seviyesinin yükselmesiyle iş bulma olasılığının arttığına işaret etmektedir. Bu durum, Türkiye'deki eğitim politikalarının gözden geçirilmesi ve nitelikli işgücüne olan talebi karşılayacak şekilde yeniden yapılandırılması gerektiğini ortaya koymaktadır.

**Grafik-1: Türkiye Ekonomisinde İşsizlik Oranları 2000-2023 (15+ Yaş) (%)**



**Kaynak: (ILO, 2024)**

Grafik 1’de Türkiye’deki işsizlik oranlarının 2000-2023 yılları arasındaki inişli çıkışlı seyrini ve bu süreçteki önemli kırılma noktalarını gözler önüne sermektedir. 2000’li yılların başında ivme kazanan işsizlik oranları, 2009 yılında ulaştığı zirve nokta ile dikkat çekmektedir. Bu dönem, işsizliğin en yüksek seviyeye ulaştığı ve önemli bir eşik değerini aştığı bir dönem olarak yorumlanabilir. 2009 yılından sonra gelen yıllarda dalgalanmalar yaşansa da 2019 yılında ikinci bir zirve noktasına ulaşılması, işsizlik oranlarının inişli çıkışlı doğasının devam ettiğini göstermektedir. Bu iki zirve noktası arasında kalan dönem, işsizliğin göreceli olarak daha istikrarlı olduğu ancak potansiyel risklerin hala mevcut olduğu bir dönem olarak değerlendirilebilir. 2020 yılından itibaren ise işsizlik oranlarında gözle görülür bir düşüş eğilimi başlamış ve 2023 yılında en düşük seviyeye gerilemiştir. Bu son dönem, işsizliğin kontrol altına alındığı veya etkisini kaybetmeye başladığı bir dönem olarak yorumlanabilir.

**Tablo 2: Türkiye Ekonomisinde Kadın-Erkek İşsizlik Oranları 2000-2023 (15+ Yaş) (%)**

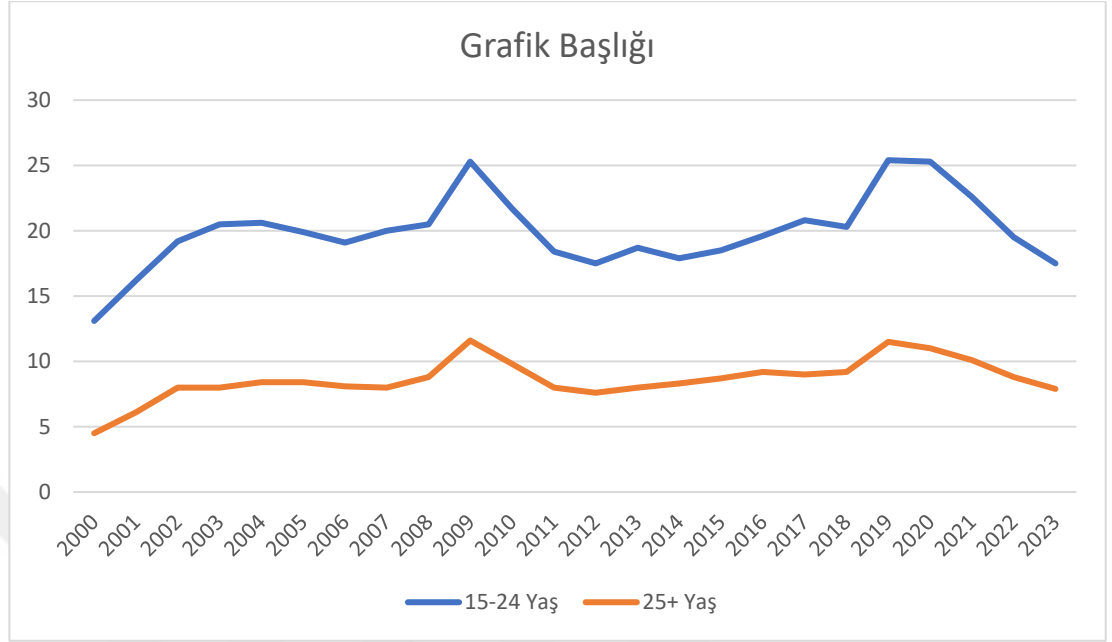
| Dönem | Erkek | Kadın | Toplam |
|-------|-------|-------|--------|
| 2000  | 6.6   | 6.3   | 6.5    |
| 2001  | 8.7   | 7.5   | 8.4    |
| 2002  | 10.7  | 9.5   | 10.4   |
| 2003  | 10.7  | 10.1  | 10.5   |
| 2004  | 10.8  | 11    | 10.8   |
| 2005  | 10.4  | 11.2  | 10.6   |
| 2006  | 9.9   | 11.1  | 10.2   |
| 2007  | 10    | 11    | 10.3   |
| 2008  | 10.7  | 11.6  | 11     |
| 2009  | 13.9  | 14.3  | 14     |
| 2010  | 11.4  | 13    | 11.9   |
| 2011  | 9.2   | 11.3  | 9.8    |
| 2012  | 8.5   | 10.8  | 9.2    |
| 2013  | 8.7   | 11.9  | 9.7    |
| 2014  | 9     | 11.9  | 9.9    |
| 2015  | 9.2   | 12.7  | 10.3   |
| 2016  | 9.6   | 13.7  | 10.9   |
| 2017  | 9.4   | 14.1  | 10.9   |
| 2018  | 9.6   | 13.9  | 11     |
| 2019  | 12.4  | 16.5  | 13.7   |
| 2020  | 12.3  | 15    | 13.1   |
| 2021  | 10.7  | 14.7  | 12     |
| 2022  | 9     | 13.5  | 10.5   |
| 2023  | 7.7   | 12.7  | 9.4    |

**Kaynak: (ILO, 2024)**

Tablo 2’de Türkiye ekonomisinin 2000-2023 yılları arasında 15 yaş üstü kadınların işsizlik oranı, erkeklere göre sürekli olarak daha yüksek seyretmiştir. 2000 yılında kadınlarda %6,3 olan işsizlik oranı 2020 yılında %15'e kadar yükselmiş, 2023 yılında ise %12,7'ye gerilemiştir. Erkeklerde ise aynı dönemde işsizlik oranı %6,6'dan başlamış, 2020'de %12,3'e yükselmiş ve 2023'te %7,7'ye düşmüştür.

Toplam işsizlik oranı da 2000-2023 döneminde dalgalanmalar göstermiştir. 2000 yılında %6,5 olan toplam işsizlik oranı, 2009 ve 2020 yıllarında sırasıyla %14 ve %13,1 ile en yüksek seviyelere ulaşmıştır. Sonraki yıllarda ise düşüş trendine girerek 2023 yılında %9,4 seviyesine gerilemiştir. Bu veriler, Türkiye'de kadınların işgücü piyasasında erkeklerden daha fazla zorluklarla karşılaştığını ve genel işsizlik sorununun zaman içinde dalgalanmalar gösterdiğini ortaya koymaktadır.

**Grafik-2: Türkiye Ekonomisinde Yaşa Göre İşsizlik Oranları 2000-2023 (%)**



**Kaynak: (ILO, 2024)**

Grafik 2'ye göre 15-24 yaş grubunda işsizlik oranları 2000'den 2009'a kadar artış göstermiş, 2009'da zirve yapmıştır. Ardından 2013'e kadar düşüş yaşanmış, 2013'ten sonra tekrar artış gözlenmiştir. 2019'da ikinci bir zirve yaşandıktan sonra 2023'e kadar sürekli bir düşüş eğilimi görülmüştür. 25 yaş üstü grubunda ise işsizlik oranları 2000'den 2009'a kadar artış göstermiş, 2009'dan sonra dalgalanmalar yaşanmıştır. 2019'da bir miktar artış yaşanmış olsa da genel olarak 15-24 yaş grubuna kıyasla daha istikrarlı bir seyir izlemiştir. Her iki grupta da en yüksek işsizlik oranları 2009 ve 2019 yıllarında görülmüştür. 15-24 yaş grubu, tüm yıllar boyunca 25 yaş üstü gruba göre daha yüksek işsizlik oranlarına sahiptir. Bu durum, gençlerin işgücü piyasasına girişinin daha zor olduğunu göstermektedir.

**Tablo 3: Türkiye Ekonomisinde Eğitim Düzeyine Göre İşsizlik Oranları 2006-2023 (%)**

|      | Erken<br>Çocukluk<br>Eğitimi | İlköğretim | Ortaöğretim<br>Alt<br>Kademesi | Üst<br>Orta<br>Eğitim | Kısa<br>Dönemli<br>Üçüncül<br>Eğitim | Lisans<br>veya Eş<br>Değeri | Yüksek<br>Lisans<br>veya Eş<br>Değeri | Doktora<br>veya Eş<br>Değeri | Toplam |
|------|------------------------------|------------|--------------------------------|-----------------------|--------------------------------------|-----------------------------|---------------------------------------|------------------------------|--------|
| 2006 | 6.1                          | 7.7        | 10.2                           | 11.1                  | 8.5                                  | 4.4                         | -                                     | -                            | 8.7    |
| 2007 | 7                            | 7.5        | 10.6                           | 11.1                  | 8.7                                  | 5.8                         | -                                     | -                            | 8.9    |
| 2008 | 8.3                          | 8.3        | 12.1                           | 11.4                  | 9.5                                  | 5.8                         | -                                     | -                            | 9.7    |
| 2009 | 10.4                         | 10.9       | 15.8                           | 15.2                  | 11.1                                 | 7.5                         | -                                     | -                            | 12.6   |
| 2010 | 8.2                          | 9          | 13.5                           | 13.1                  | 10                                   | 6.8                         | -                                     | -                            | 10.7   |
| 2011 | 7                            | 7          | 10.9                           | 10.7                  | 9.8                                  | 4.9                         | -                                     | -                            | 8.8    |
| 2012 | 6.2                          | 6.1        | 10.5                           | 9.6                   | 9.4                                  | 3.5                         | -                                     | -                            | 8.2    |
| 2013 | 6.9                          | 6.6        | 11.3                           | 10.2                  | 9.7                                  | 4.4                         | -                                     | -                            | 8.7    |
| 2014 | 8.7                          | 7.8        | 11.8                           | 11.3                  | 13.4                                 | 10                          | 4.8                                   | 1.3                          | 9.9    |
| 2015 | 8.4                          | 8.2        | 12.5                           | 11.3                  | 14                                   | 10.1                        | 5.9                                   | 1.9                          | 10.2   |
| 2016 | 8.8                          | 8.5        | 12.5                           | 12.4                  | 14.8                                 | 11.4                        | 6.7                                   | 2.3                          | 10.8   |
| 2017 | 8.6                          | 8.1        | 12.1                           | 12.5                  | 15.6                                 | 12.1                        | 5.8                                   | 2.9                          | 10.8   |
| 2018 | 8.7                          | 8.5        | 12.2                           | 12.1                  | 14.9                                 | 12                          | 6.2                                   | 2.4                          | 10.9   |
| 2019 | 11.9                         | 10.9       | 16.3                           | 15.6                  | 17.1                                 | 13.1                        | 7.2                                   | 2.4                          | 13.7   |
| 2020 | 12.6                         | 10.1       | 15.9                           | 15                    | 15.6                                 | 12.5                        | 7.3                                   | 1.9                          | 13.1   |
| 2021 | 11                           | 8.8        | 14                             | 13.5                  | 16.3                                 | 11.6                        | 7.2                                   | 2.7                          | 12     |
| 2022 | 8.5                          | 7.3        | 11.6                           | 12.1                  | 15.1                                 | 10.6                        | 6.8                                   | 2.8                          | 10.5   |
| 2023 | 7.7                          | 6.5        | 10                             | 11.3                  | 13.5                                 | 9                           | 5.3                                   | 3                            | 9.4    |

**Kaynak: (ILO, 2024)**

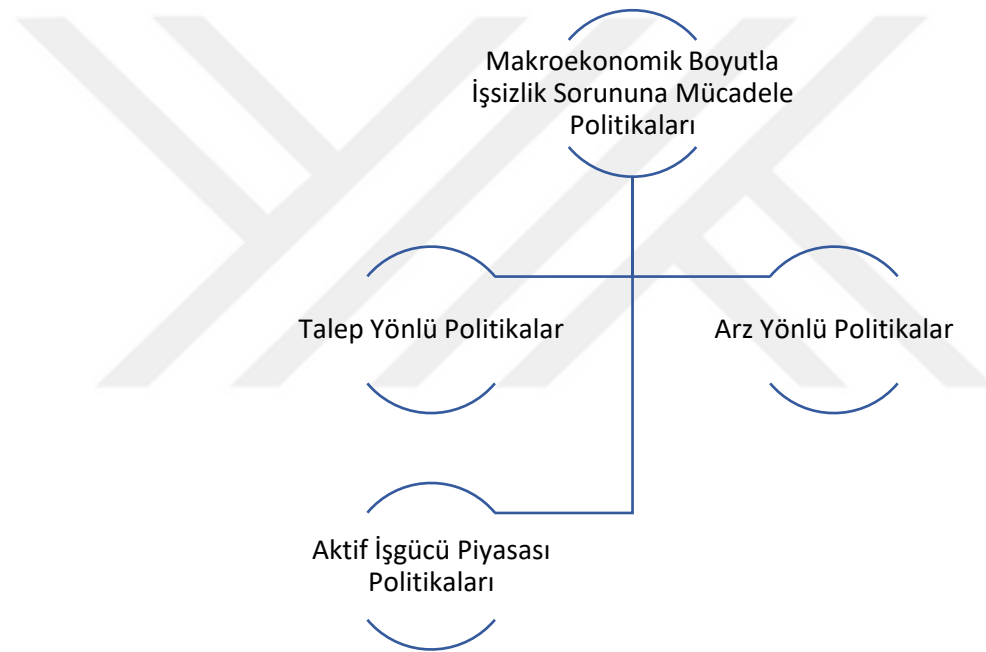
Tablo 3'e göre, Türkiye'de eğitim düzeyine göre işsizlik oranlarının 2006'dan 2023'e kadar olan değişimini göstermektedir. Genel olarak, tüm eğitim seviyelerinde işsizlik oranları yıllara göre dalgalanmalar göstermekle birlikte, bazı önemli eğilimler ve farklılıklar gözlemlenmektedir.

En yüksek işsizlik oranları ortaöğretim, üst ortaöğretim ve kısa dönemli üçüncül eğitim seviyelerinde görülmüştür. Özellikle 2009 ve 2019 yıllarında bu eğitim seviyelerinde işsizlik oranları artmıştır. En düşük işsizlik oranları ise yüksek lisans ve doktora gibi ileri eğitim seviyelerindedir. Düşük eğitim seviyelerindeki işsizlik oranları yüksek eğitim seviyelerine göre daha yüksektir. Bu durum, eğitim seviyesi arttıkça iş bulma olasılığının da arttığını göstermektedir. 2012 yılı tüm eğitim seviyelerinde işsizlik oranlarının en düşük olduğu yıl olmuş, en yüksek işsizlik oranları ise 2009 ve 2019 yıllarında yaşanmıştır.

## 2.4. Makroekonomik Boyutla İşsizlikle Mücadele Politikaları

İşsizlik, ekonomik büyümeyi yavaşlatan, sosyal eşitsizlikleri artıran ve toplumsal refahı olumsuz etkileyen önemli bir makroekonomik sorun olarak gösterilebilir. Bu sorunun çözümü için hükümetler, çeşitli makroekonomik istihdam politikaları uygulamaktadır. Bu politikalar, genel olarak işgücü piyasasındaki arz ve talep dengesini düzenleyerek işsizliği azaltmayı ve istihdamı artırmayı hedeflemektedir.

Şekil-3: İşsizlik Mücadele Politikaları Hiyerarşik Gösterimi



Talep yönlü politikalar: Talep baskısını azaltmak amacıyla nihai talebi düşürmeye yönelik politikalar uygulanmaktadır. Bu politikalar, Sıkı Maliye, Para ve Kredi politikalarını içermektedir. Nihai talep düzeyini kontrol altına almak temel hedeftir (Barışık ve Yayar, 2012: 2).

Arz yönlü politikalar: İşgücü piyasasının yapısını iyileştirerek istihdamı artırmayı hedefler. Eğitim ve mesleki eğitime yapılan yatırımlar, işgücünün niteliğini artırarak işsizliği azaltmada önemli bir rol oynar. Ayrıca, işgücü piyasası esnekliklerini artırıcı düzenlemeler, girişimciliği teşvik eden politikalar ve vergi indirimleri de arz yönlü politikalar arasında yer alır (Nickell, 1997: 55-74).

Aktif işgücü piyasası politikaları: Aktif işgücü piyasası politikaları, işsizlerin iş bulmalarına yardımcı olmayı amaçlar. Bu politikalar, iş arama ve eşleştirme süreçlerini kolaylaştırıcı hizmetler, mesleki eğitim ve danışmanlık programları, işbaşı eğitim imkanları ve ücret sübvansiyonları gibi çeşitli araçları içerir. Aktif işgücü piyasası politikalarının etkinliği, işgücü piyasasının yapısına ve işsizlik türüne göre değişiklik gösterebilir (Card, vd., 2010: 452-477).

#### **2.4.1. Piyasa Güçlerinin İşsizliğe Etkisi: Neoliberal Perspektif**

Neoliberalizm, 1970'lerden itibaren küresel çapta yaygınlaşan bir ekonomik ve siyasi düşünce akımı olarak tanımlanabilir. Bu yaklaşımın piyasa mekanizmalarının işleyişine duyulan güven, devlet müdahalesinin azaltılması ve bireysel özgürlüklerin ön plana çıkarılması yer almaktadır. Bu düşünce yapısı, işsizlik konusuna da özgün bir yaklaşım getirmektedir. Neoliberal perspektiften işsizlik, doğal bir durum olarak kabul edilir ve piyasa güçlerinin serbest bırakılmasıyla kendiliğinden çözüleceği varsayılmaktadır. Bu bağlamda, Neoliberal Politikalar genellikle işgücü piyasasının esnekleştirilmesini, asgari ücret gibi düzenlemelerin gevşetilmesini ve sendikal hakların kısıtlanmasını içermektedir. Ancak neoliberal politikaların uygulanması özellikle gelişmekte olan ülkelerde işsizliği azaltmak yerine artırmış, güvencesiz istihdamı yaygınlaştırmış ve gelir eşitsizliğini derinleştirmiştir. Bu durum, neoliberalizmin "tam istihdam teorisi" olarak kabul edilen ve piyasa mekanizmalarının serbest bırakılmasıyla işsizliğin elimine edileceğini iddia eden temel varsayımının gerçeklikle uyuşmadığını göstermektedir. Dolayısıyla, neoliberal politikaların işsizlik sorununa çözüm olmadığı ve hatta sorunu daha da kötüleştirebileceği söylenebilir (Öçal ve Çiçek, 2021: 325-331).

Türkiye'de Neoliberal Politikaların benimsendiği 2001 sonrası dönemde işsizlik sorunu, Neoliberal Politikaların özelleştirme, serbestleşme, mali disiplin ve küreselleşmeye entegrasyon gibi temel unsurları, Türkiye'de kamu harcamalarının kısılması, vergilerin düşürülmesi, finansal piyasaların serbestleştirilmesi ve dış ticaretin teşvik edilmesi gibi somut uygulamalarla hayata geçirilmiştir (Çeştepe ve Güdenoğlu, 2017: 21-24). Ancak bu politikaların işsizlik üzerindeki etkileri, ters yönde olmuştur. Özellikle özelleştirme politikaları sonucunda kamu sektöründe yaşanan işten

çıkarmalar ve finansal piyasaların serbestleştirilmesiyle yerli sanayinin rekabet gücünün zayıflaması, işsizlik oranlarının artmasında belirleyici rol oynamıştır. Bu durum, neoliberal politikaların Türkiye'de işsizliği azaltmak yerine derinleştirdiği ve mevcut sorunları daha da karmaşık hale getirdiği şeklinde yorumlanabilir. Türkiye'deki işsizlik sorununa çözüm olarak neoliberal politikalardan farklı bir yaklaşım benimsenmesi gerektiği savunulmaktadır. İstihdam getirici politikaların uygulanması, eğitim sisteminin iyileştirilmesi, sosyal politikaların güçlendirilmesi ve gelir dağılımının daha adil hale getirilmesi gibi öneriler sunulmaktadır. Bu öneriler, işsizlik sorununun sadece ekonomik değil, aynı zamanda sosyal ve siyasal boyutlarını da dikkate alan bütüncül bir yaklaşımın gerekliliğini vurgulamaktadır (Bakır ve Eroğlu, 2019: 158-163).

#### **2.4.2. Esnek Çalışma Modelleri ve İşsizlik Üzerindeki Etkileri**

Sözleşmeye dayalı işsizlik politikaları, işgücü piyasasındaki esnekliği artırmayı hedefleyen ve işveren-çalışan ilişkisini geleneksel kalıpların dışına taşıyan bir yaklaşım olarak tanımlanabilir. Bu politikalar, işverenlerin dönemsel işgücü ihtiyacını karşılamak için freelance (herhangi bir işverene bağlı olmadan) çalışanlarla proje bazlı anlaşmalar yapmasına olanak tanımaktadır. Böylece, işverenler için maliyet avantajı sağlarken, çalışanlar için de esnek çalışma imkanı sunmaktadır. Sözleşmeye dayalı işsizlik politikalarının olumlu yönleri arasında, işgücü piyasasındaki esnekliği artırarak işsizliğin azaltılmasına katkıda bulunma potansiyeli yer alır (Branine, 1999: 424; Aktaran: Tarcan, 2000: 14). Ayrıca, bu politikalar çalışanlara kendi çalışma koşullarını belirleme ve farklı projelerde yer alma fırsatı sunarak iş tatminini artırabilir. Bununla birlikte, bu politikaların dezavantajları da göz ardı edilemez. Sözleşmeye dayalı çalışanlar, geleneksel işçilere göre daha düşük sosyal güvenlik haklarına sahip olabilir ve gelirleri daha istikrarsız olabilir. Diğer taraftan, bu tür çalışma modellerinin yaygınlaşması, iş güvencesini azaltarak çalışanları daha kırılgan bir konuma getirebilir. Netice de sözleşmeye dayalı işsizlik politikaları, işgücü piyasasındaki değişen dinamiklere uyum sağlama potansiyeli taşıyan bir araç olarak görülse de dikkatli bir şekilde uygulanması gereken bir yaklaşım olarak değerlendirilmelidir. Bu politikaların potansiyel faydalarından yararlanmak ve olumsuz etkilerini minimize

etmek için, çalışan haklarının korunması ve sosyal güvenlik sisteminin güçlendirilmesi gibi önlemlerin alınması gerekmektedir (Erdoğan ve Çiğdem, 2017: 138-149).

Geçici istihdam, Avrupa Birliği ülkelerinde son yıllarda artış gösteren ve işgücü piyasalarında kalıcılaşan standart olmayan bir çalışma biçimidir. Bu artışın temel nedenleri arasında işverenlerin işgücü maliyetlerini düşürme ve rekabet avantajı elde etme isteği, ekonomik dalgalanmalara uyum sağlama ihtiyacı ve teknolojik gelişmelerin etkisiyle değişen iş yapısı yer almaktadır. Artan işsizlik ortamında, geçici çalışma işçiler için istihdam piyasasına girebilmenin zorunlu bir yolu haline gelirken, işverenler için ise işgücünü esnekleştirme aracı olarak değerlendirilmektedir. (Ünal, 2004: 122-129).

#### **2.4.3. İşsizlik Sorununa Kurumsal Çözümler ve Sosyal Boyut**

Kurumsal İktisat, işgücü piyasalarını ve istihdam politikalarını analiz ederken, bireyin sosyal ve davranışsal yönlerini dikkate alarak diğer iktisadi yaklaşımlardan farklılaşır. Bu yaklaşım, işçilerin sadece ekonomik birer aktör olmadığını, aynı zamanda sosyal ve psikolojik varlıklar olduğunu vurgular. Bu nedenle, işgücü piyasalarında eksik rekabet, işlem maliyetleri ve sınırlı rasyonellik gibi kavramların önemini vurgular. Kurumsal iktisatçılar, işsizlik sorununa çözüm olarak sadece ekonomik büyümeyi değil, aynı zamanda işçilerin yaşam standartlarını iyileştirmeyi ve sosyal refahı artırmayı hedefleyen politikaları savunurlar (Yavuz, 2020: 52-78). Tarihsel olarak, Büyük Buhran ve savaş sonrası dönemde yaşanan ekonomik zorluklar, kurumsal iktisadın işgücü piyasalarındaki rolünü güçlendirmiştir. Avrupa'daki düzenlemeler, işçi haklarını korumayı, sosyal güvenlik sistemini güçlendirmeyi ve işgücü piyasasındaki rekabeti artırmayı amaçlamıştır (Yavuz, 2020: 52-78).

Keynesyen ve Neoklasik iktisadın baskınlığı, kurumsal iktisadın önerilerinin her zaman dikkate alınmasını engellemiştir. Yine de günümüzde küreselleşme ve teknolojik değişimlerin etkisiyle işgücü piyasalarında yaşanan dönüşümler, kurumsal iktisadın önemini bir kez daha ortaya koymaktadır. Bu bağlamda, işsizlik sorunuyla mücadelede kurumsal yapıların ve sosyal faktörlerin göz önünde bulundurulması, daha kapsamlı ve etkili politikalar geliştirilmesine katkı sağlayabilir (Yavuz, 2020: 52-78).

Zajac ve Shortell'in (1989) alışmasından uyarlanan bir ölçek kullanılarak llmstr. Bu lek, katılımcılara farklı kurumsal strateji tiplerini temsil eden örgüt profilleri sunarak, kendi örgütlerinin hangi profile daha çok benzediğini belirlemelerini istemiştir. Miles ve Snow'un tipolojisi temel alınarak, kurumsal stratejiler üç ana kategoriye ayrılmıştır: fırsatçı (prospector), analizci (analyzer) ve himayeci (defender) şeklindedir. Ölçekte elde edilen puanlar, kurumların stratejik yönelimlerini belirlemede kullanılmıştır (Tanova & Karadal, 2016: 128). Yüksek puanlar, kurumun himayeci bir strateji benimsediğini, yani mevcut pazarlarda istikrarı ve verimliliğini nceliklendirdiğini gösterirken, düşük puanlar ise kurumun fırsatçı bir strateji izlediğini, yani yeni pazarlara ve ürünlere yönelerek yenilikçiliğini ve büyümeyi hedeflediğini işaret etmektedir. Analizci strateji ise bu iki u arasında bir denge arayan, hem mevcut pazarlarda istikrarı sağlamaya hem de yeni fırsatları değerlendirmeye çalışan bir yaklaşıma temsil etmektedir. Bu lek, kurumsal stratejilerin farklı boyutlarını ortaya koyarak, örgütlerin stratejik yönelimlerini daha iyi anlamayı ve karşılaştırmalı analizler yapmayı mümkün kılmaktadır (Tanova ve Karadal, 2016: 125-128).

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM - İŞSİZLİKLE MÜCADELEDE EMEK PİYASASI POLİTİKALARI: PASİF VE AKTİF YAKLAŞIMLAR

### 3.1. İşsizliğin Sosyal Maliyetlerini Azaltma Yolları: Pasif İstihdam Politikaları

İş imkanlarının yaygın olması, yalnızca ekonomik refahın artırılması açısından değil, aynı zamanda toplumsal huzur ve refahın sağlanması bakımından da büyük önem taşımaktadır. Ancak işsizlik, beraberinde getirdiği ekonomik sorunların yanı sıra sosyal maliyetlere de neden olmaktadır. İşini kaybeden bireyler, tüketimlerini kısıtlamak ve borçlanmak zorunda kalabilirler. Bu durum, psikolojik sorunlara yol açabilir ve ekonomik durum ile işsiz kalınan süreye bağlı olarak toplumsal düzeni bozacak davranışlara sebebiyet verebilir. İşte bu noktada, sosyal güvenlik sistemi, kendi isteği dışında işsiz kalan bireylerin yaşayabileceği ekonomik ve sosyal sıkıntıları hafifletmek için devreye girer. Pasif istihdam politikaları olarak da adlandırılan bu sosyal güvenlik önlemleri, doğrudan istihdam yaratmaktan ziyade, işsizliğin yol açtığı olumsuz sosyal ve ekonomik etkileri en aza indirmeye odaklanır. İşsizlik maaşı, sosyal yardımlar ve sağlık hizmetleri gibi destekler, işsiz bireylerin temel ihtiyaçlarını karşılamalarına ve toplumla bağlarını sürdürmelerine yardımcı olarak, işsizliğin yıkıcı etkilerini hafifletmeyi amaçlamaktadır (Mahiroğulları ve Korkmaz, 2013: 86).

İşsizliğin her zaman kişinin kendi tercihindan kaynaklanmayabileceği düşüncesinin yaygınlaşmasıyla birlikte, Pasif İstihdam Politikaları önem kazanmaya başlamıştır. Özellikle İşsizlik Tazminatı ve İşsizlik Sigortası gibi mekanizmalar, işsiz bireylerin bu zorlu süreçte desteklenmesi amacıyla daha sık kullanılmaya başlanmıştır. 1936'da Keynes'in Genel Teorisinin ekonomik politikalara yön vermeye başlamasıyla birlikte, İkinci Dünya Savaşı'na kadar olan dönemde, çalışanların işsizlik riskine karşı korunmasının önemi daha da belirginleşmiştir. Bu dönemde, işsizlik sigortası gibi sosyal güvenlik sistemleri yaygınlaşmış ve işsiz bireylerin ekonomik olarak desteklenmesi sağlanmıştır (Başterzi, 1996: 59). Bu nedenle, hükümetler emek piyasası düzenlemelerine giderek artan bir şekilde kaynak ayırmaktadır (Mahiroğulları ve Korkmaz, 2013: 97).

İşsizliğin ekonomik ve sosyal bir sorun olarak tanınmasıyla birlikte, etkilerini hafifletmeye yönelik ilk adımlar atılmaya başlanmıştır. Bu kapsamda, 1909 yılında

Bern, Köln, Basel ve Leipzig gibi şehirlerde, belediyelerin katkılarıyla "Gönüllü İşsizlik Sigortası" uygulaması başlatılmıştır. Bu uygulama, Pasif İstihdam Politikalarının ilk örneklerinden biri olarak kabul edilebilir. Ardından, 1911 yılında İngiltere'de kabul edilen "Milli Sigorta Kanunu" ile "zorunlu işsizlik sigortası" uygulaması hayata geçirilmiş ve Pasif İstihdam Politikalarının önemli bir aracı olarak kullanılmaya başlanmıştır (Sürücü, 2014: 5).

Pasif istihdam başlığı altında incelenen bir diğer önemli yöntem olan kıdem tazminatı işçilerin belirli bir süre aynı işverene bağlı olarak çalışmaları sonucu elde ettikleri bir hak olarak, 19. yüzyılın sonları ve 20. yüzyılın başlarında ortaya çıkmıştır. Kıdem tazminatının kökenleri ve geçirdiği evrim tam olarak bilinmemekle birlikte, 1889 yılında Almanya'daki Karl Zeiss fabrikalarında uygulanan bir sistemin ilk örneklerden biri olduğu kabul edilmektedir (Çelik, 2015: 1). Fransa'da ise 1870 ve 1880'lerde demiryolu sektöründe yaşanan büyük çaplı işten çıkarmalar sonucu işverenlerin tazminat ödemesine yönelik mahkeme kararları, kıdem tazminatının hukuki temellerinin oluşmasında etkili olmuştur (Çelik, 2015: 1).

Kıdem tazminatı uygulamaları, ilk olarak bazı firmalar tarafından kendi inisiyatifleriyle başlatılmış olsa da Birinci Dünya Savaşı sonrasında Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) etkisiyle Avrupa'da yaygınlaşmaya başlamıştır. 1940'lara gelindiğinde, yaklaşık 40 ülkede kıdem tazminatına ilişkin yasal düzenlemeler bulunmaktaydı. Refah devleti anlayışının yaygınlaşmasıyla birlikte, İkinci Dünya Savaşı sonrasında kıdem tazminatı uygulamaları daha da geniş bir alana yayılmıştır. Bu dönemde, kıdem tazminatı işçilerin iş güvencesini sağlama ve uzun süreli istihdamı teşvik etme amacıyla önemli bir sosyal politika aracı olarak kabul edilmiştir (Çelik A. , 2015: 1).

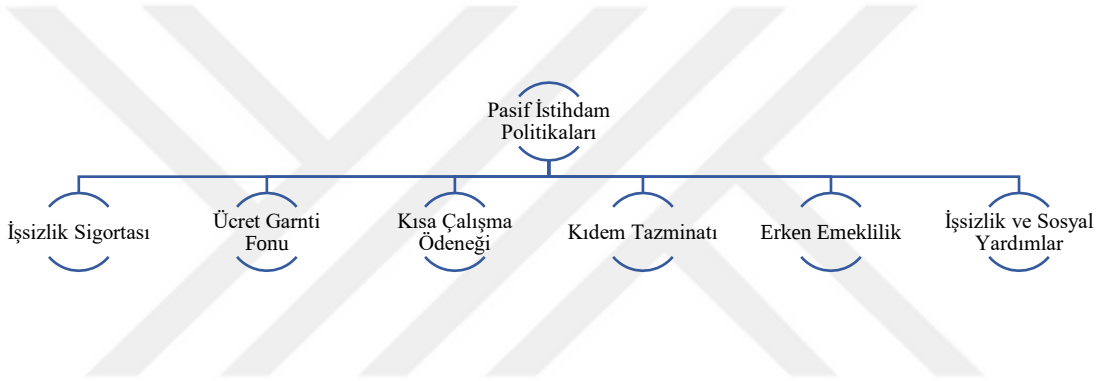
**Tablo 4: Türkiye Ekonomisinde Pasif İstihdam Politikalarının Amaç ve Yöntemleri**

| Pasif İstihdam Politikaları  | Amaç                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Yöntem                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| İşsizlik Sigortası           | Herhangi bir kusuru olmaksızın işini kaybeden sigortalıların gelir kaybını belirli bir süre ve ölçüde karşılayarak, işsizliğin yol açtığı ekonomik sıkıntıları hafifletmek ve bireylere tekrar istihdam edilene kadar destek olmaktır.                                                                                                                                                                         | Sigortacılık tekniği ile faaliyet gösteren ve İşsizlik Sigortası Fonu tarafından finanse edilen zorunlu bir sigortadır. Sigortalı işçi, işten ayrıldıktan sonra çalıştığı gün sayısına bağlı olarak işsizlik sigortası fonundan yararlanabilir.                                                                                                                                                                                                                                |
| Ücret Garanti Fonu           | İşverenlerin iflas, ödeme güçlüğü gibi durumlarda çalışanlarına ödeyemediği üç aylık ücret alacaklarını karşılamaktır. Bu fon, işçilerin mağduriyetini önlemeyi ve sosyal güvence sağlamayı amaçlar.                                                                                                                                                                                                           | Fonun gelirleri, işverenlerin ödediği işsizlik sigortası primlerinin işveren payının yıllık toplamının %1'i ve bu primlerin değerlendirilmesinden elde edilen kazançlardan oluşur. Fonun yönetimi, Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) tarafından gerçekleştirilir.                                                                                                                                                                                                                   |
| Kısa Çalışma Ödeneği         | Genel ekonomik, sektörel, bölgesel krizler veya zorlayıcı sebeplerle iş yerindeki çalışma sürelerinin önemli ölçüde azaltılması veya faaliyetin tamamen ya da kısmen durdurulması durumunda işçilerin işsiz kalmasını önlemek ve gelir kaybını telafi etmektir. Bu ödemeler, işverenlerin işçi çıkarmak yerine çalışma saatlerini geçici olarak azaltmalarına olanak tanıyarak istihdamın korunmasını amaçlar. | İşsizlik Sigortası Fonu'ndan karşılanır ve İŞKUR tarafından yönetilir. İşçinin kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilmesi için işten çıkarılmamış olması, işsizlik sigortası şartlarını taşıması ve İŞKUR tarafından başvurusunun onaylanması gerekmektedir.                                                                                                                                                                                                                    |
| Kıdem Tazminatı              | İşçilere iş güvencesi sağlamak, uzun süreli istihdamı teşvik etmek ve işten ayrılma durumunda ekonomik zorluk yaşamamalarını sağlamaktır. Çalışanın işverene uzun yıllar verdiği emek karşılığında bir ödüllendirme niteliği taşımasının yanı sıra, işvereni işten çıkarma konusunda caydırıcı bir etki yaratır ve işçi maliyetlerini düşürmeye yönelik motivasyonu azaltır.                                   | İş Kanunu'nda belirtilen şartlara göre hesaplanır ve işçinin işten ayrılma durumunda işveren tarafından ödenir. Kıdem tazminatının hesaplanmasında, işçinin brüt ücreti, kıdemi ve işten ayrılma nedeni gibi faktörler dikkate alınır.                                                                                                                                                                                                                                         |
| Erken Emeklilik              | Emekliliğine 1,5 ila 3 yıl kalan sigortalıların emeklilik yaşını öne çekerek, genç işsizlerin istihdamını hızlandırmak ve işgücü piyasasına katılımlarını kolaylaştırmaktır.                                                                                                                                                                                                                                   | Sosyal güvenlik sistemi içerisinde yer alır ve ilgili mevzuat hükümlerine göre yönetilir. Emekliliğe hak kazanma şartlarını sağlayan ve belirli yaş aralığında olan sigortalılar, erken emeklilik başvurusunda bulunabilirler. Ancak, erken emeklilik uygulamasının uzun dönemde sosyal güvenlik sisteminin finansal sürdürülebilirliği üzerinde olumsuz etkileri olabileceği ve halihazırda çalışanların sistemde daha uzun süre kalmasına neden olabileceği unutulmamalıdır. |
| İşsizlik ve Sosyal Yardımlar | İşsizlik sigortasından yararlanamayan ve iş arama sürecinde olan bireylere maddi destek sağlayarak işsizliğin olumsuz etkilerini azaltmak ve işe yerleşmelerini teşvik etmektir.                                                                                                                                                                                                                               | Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı tarafından "Sosyal Yardım-İstihdam Bağlantısının Etkinleştirilmesine İlişkin Esas ve Usuller Genelgesi" kapsamında yönetilmektedir. İş arama yardımı olarak yılda 3 kez 40 TL ile 100 TL arasında bir ödeme yapılırken, işe yerleşenlere brüt asgari ücretin 1/3'ü kadar işe başlama yardımı yapılmaktadır.                                                                                                                               |

**Kaynak: (ÇASGEM, 2017: 33-35)**

Tablo 4’de görüldüğü gibi Pasif istihdam politikaları, İşsizlik Sigortasıyla gelir kaybını telafi ederek işsizlerin geçimlerini sürdürmelerine yardımcı olurken, Ücret Garanti Fonuyla işçi alacaklarını güvence altına alır, Kısa Çalışma Ödeneğiyle işten çıkarmaları önleyerek istihdamı korur, Kıdem Tazminatıyla iş güvencesini artırır, Erken Emeklilikle genç istihdamına katkı sağlamayı hedefler ve İşsizlik ve Sosyal Yardımlarla işsizlere maddi destek sağlayarak iş arama süreçlerini kolaylaştırır. Bu politikaların etkinliği ve sürdürülebilirliği ise ekonomik koşullar, işgücü piyasası yapısı ve sosyal güvenlik sisteminin finansal durumuna bağlıdır.

#### Şekil-4: Pasif İstihdam Politikası Uygulamaları



##### 3.1.1. İşsizliğin Getirdiği Ekonomik Kayıplara Karşı Güvence: İşsizlik Sigortası

İşsizlik Sigortası, sosyo-ekonomik faktörlerden kaynaklanan iş kayıpları durumunda, çalışma arzusu ve becerisi olmasına rağmen gelir kaybına uğrayan bağımlı çalışanlara yönelik bir güvence mekanizmasıdır. Sigortacılık prensipleri çerçevesinde işleyen ve devlet tarafından oluşturulan bu zorunlu sosyal sigorta, bireylerin geçimlerini sürdürebilmelerine destek olmayı amaçlamaktadır. (Andaç, 2010: 57) İşsizlik sigortasının temel amaçlarından biri, işini kaybeden bireylerin ve ailelerinin moral yapılarını koruyarak, işsizlikten kaynaklanabilecek toplumsal sorunları önlemektir. Bu amaçla, işsizlik sigortası uygulaması ilk olarak 1893 yılında İsviçre’de belediyeler tarafından isteğe bağlı bir şekilde başlatılmıştır (Andaç, 2010: 57)

İşsizlik sigortası konusu, Türkiye’de ilk olarak 1950 yılında gündeme gelmiş ve İş ve İşçi Bulma Kurumu tarafından öncülük edilen çalışmalarla ele alınmıştır.

Özellikle seçim dönemleri ve siyasi iktidar değişiklikleri sırasında sıkça gündeme gelen bu önemli sosyal politika aracı, 1950-1999 yılları arasında çeşitli araştırmalara konu olmuştur. Ancak, yarım asırlık bu süre zarfında somut bir adım atılamamış ve işsizlik sigortası uygulaması 1999 yılına kadar hayata geçirilememiştir (ÇASGEM, 2017: 36). İşsizlik sigortası uygulamasına karşı çıkanlar, kıdem tazminatı ile işsizlik sigortasının aynı anda uygulanmasının mükerrerliğe yol açacağı, sosyal içerikli kesintilerin ve diğer yasal düzenlemelerin işletmelere ek yük getireceği ve işletmelerin işsizlik sigortasını finanse etmekte zorlanacağı gibi endişelerini dile getirmişlerdir. 1962 yılından itibaren hazırlanan Beş Yıllık Kalkınma Planları ve Yıllık Programlarda, işsizlik sigortası farklı şekillerde ele alınmıştır. Sosyal Sigortaların kapsamının genişletilmesi amacıyla, sürekli işçi statüsünde olanlar ve işsiz kalanlar için işsizlik sigortası kurulması hedeflenmiştir. Türkiye'deki işsizlik sorununun sanayileşmiş ülkelerden farklı olduğu göz önünde bulundurularak, işsizlik sigortasının geliştirilmesinde işçi sendikaları ve sosyal güvenlik kurumlarıyla iş birliği yapılması planlanmıştır. Ancak, bu hedefler uzun süre hayata geçirilememiştir. Sonunda, 25 Ağustos 1999 tarihinde Türkiye Büyük Millet Meclisi tarafından 4447 sayılı "İşsizlik Sigortası Kanunu" kabul edilmiştir. 2003 yılında ise 4904 sayılı "Türkiye İş Kurumu Kanunu" ile Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) kurulmuş ve işsizlik sigortasının yürütme sorumluluğu, bu kurum bünyesinde oluşturulan "İşsizlik Sigortası Daire Başkanlığı"na verilmiştir (ÇASGEM, 2017: 36-37).

İşsizlik sigortası uygulamaları, genellikle devletlerin sorumluluğunda yürütüldüğünden, dünya genelinde bazı ortak özelliklere sahiptir. Ortak özellikler (ÇASGEM, 2017);

- i. Prim Ödeme Yükümlülüğü: İşsizlik Sigortası, sigortalıların çalışırken ödedikleri primlerle finanse edilen bir sosyal güvenlik sistemidir. Devlet ve işverenler de işçi adına prim ödemesi yaparlar.
- ii. Zorunlu Katılım, İşsizlik Sigortası: çalışanları gelecekteki işsizlik riskine karşı korumak ve tasarruf yapmaya teşvik etmek amacıyla zorunlu bir sigortadır.

- iii. İstihdam Teşviki, İşsizlik Sigortası: işsizlere gelir desteği sağlamanın yanı sıra, İŞKUR ve mesleki eğitim kurumlarıyla iş birliği yaparak onların yeniden istihdam edilmelerine yardımcı olmayı amaçlar.
- iv. Devlet Tarafından Kuruluş: İşsizlik Sigortası, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 60. maddesi gereğince sosyal güvenlik hakkını sağlamak amacıyla devlet tarafından kurulan bir sosyal güvenlik kuruluşudur.
- v. Gelir Kaybını Tazmin: İşsizlik Sigortası, işsiz kalan sigortalının ve ailesinin geçimini sağlamak için çalışırken elde ettiği yaşam standartlarını koruyarak, işsizlik sürecinde ortaya çıkabilecek sosyal, ekonomik ve politik sorunları önlemeyi hedefler.

İşsizlik Sigortasından Yararlanma Koşulları ise, şu şekildedir (4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu, 2024);

Hizmet Sözleşmesinin Belirli Durumlarda Feshi: 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun 51. maddesi, işsizlik ödeneğinden yararlanma şartlarını belirler. Bu şartlar arasında; işverenin iflası, işçinin haklı nedenle işten ayrılması, işyerinin kapanması veya işten çıkarılma gibi çeşitli durumlar yer alır. Ayrıca, belirli süreli iş sözleşmelerinin sona ermesi veya özelleştirme kapsamında işsiz kalmak da işsizlik ödeneğine hak kazanma sebepleri arasındadır.

- i. İşsizlik Sigortası Primi Ödeme Süresi Şartı, İşsizlik Sigortasından yararlanabilmek için, işten ayrılmadan önceki son 120 gün kesintisiz çalışmış olmak ve son 3 yıl içinde belirli bir süre prim ödemiş olmak gerekmektedir. Prim ödeme gün sayısına göre işsizlik ödeneği süresi de değişmektedir. 600 gün prim ödeyenler 180 gün, 900 gün prim ödeyenler 240 gün, 1080 gün prim ödeyenler 300 gün işsizlik ödeneği alabilirler.
- ii. Hizmet Sözleşmesinin Geçici Olarak Yürürlükten Kaldırılması, İşsizlik Sigortasından yararlanmak için, başvuru sırasında hizmet akdinin grev, lokavt veya yasal yükümlülükler nedeniyle askıya alınmamış olması ve herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan gelir veya aylık alınmıyor olması gerekmektedir.
- iii. İşten Ayrılış Bildiriminin Verilmesi, İşsizlik Sigortası Kanunu'nun 51. maddesinde belirtilen durumlarda işten ayrılan sigortalılar için işveren, işten ayrılma

bildirgesini düzenleyip bir nüshasını SGK'ya, bir nüshasını işsize vererek, bir nüshasını da işyerinde saklamak zorundadır. Sigortalı işsiz, işsizlik ödeneğinden yararlanabilmek için bu bildirgeyle birlikte işten ayrıldığı tarihi takip eden 30 gün içinde İŞKUR'a başvurmalıdır. Geciken başvurularda, gecikme süresi ödenek süresinden düşülür.

Türkiye'de istihdamı artırmak amacıyla çeşitli teşvikler uygulanmaktadır. Ancak, bu teşviklerin etkinliğini ölçmek, farklı teşviklerin eş zamanlı uygulanması nedeniyle karmaşık bir süreçtir. Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK), 2013 yılında Yatırım Ortamını İyileştirme Koordinasyon Kurulu (YOİKK) İstihdam Teknik Komitesi'ne sunduğu bir çalışmada, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun Geçici 10. maddesi kapsamında kadın, genç ve mesleki yeterlilik belgesi sahibi çalışan istihdam eden işverenlere sağlanan sigorta prim desteğinin, işverenlerin prim maliyetlerini %55 oranında azalttığını tespit etmiştir. Ancak, bu teşvikten beklenen düzeyde yararlanılmadığı görülmüştür. Bu durumun, teşvikten faydalanma şartlarının karmaşıklığına bağlandığı düşünülmektedir. Özellikle, ortalama sigortalı sayısına ek olarak getirilen istihdam şartı ve her ay çalıştırılan sigortalı sayısının işe alındığı tarihteki ortalama sigortalı sayısı ile karşılaştırılması gibi koşullar, işverenler için zorluklar ve hatalara yol açmaktadır. Bu nedenle, teşvik sisteminin daha basit ve anlaşılır hale getirilmesi, istihdam teşviklerinin etkinliğini artırmak için önemli bir adım olabilir (Karataş, 2024).

**Tablo 5: Ocak-Kasım Döneminde İşsizlik Ödeneğine Başvuran ve Hakedenlerin Eğitim Düzeylerine Göre Dağılımı (2023)**

| Eğitim Düzeyleri            | İşsizlik Ödeneğine Başvuru | İşsizlik Ödeneği Hakeden |
|-----------------------------|----------------------------|--------------------------|
| TOPLAM                      | 1.483.875                  | 673.360                  |
| Okur Yazar Olmayan          | 11.047                     | 6.296                    |
| Okur Yazar                  | 28.799                     | 14.942                   |
| İlköğretim                  | 573.933                    | 257.424                  |
| Ortaöğretim (Lise ve Dengi) | 512.562                    | 211.924                  |
| Önlisans                    | 156.489                    | 70.914                   |
| Lisans                      | 188.855                    | 104.443                  |
| Yüksek Lisans               | 11.700                     | 7.168                    |
| Doktora                     | 490                        | 249                      |

**Kaynak:** (İŞKUR, 2024)

Tablo 5 de farklı eğitim düzeylerine sahip bireylerin işsizlik ödeneğine başvuru ve hak etme durumlarını göstermektedir. Toplamda 1.483.875 kişi işsizlik ödeneğine başvurmuş, bunlardan 673.360'ı ödenek almaya hak kazanmıştır. En çok başvuru ilköğretim ve ortaöğretim mezunlarından gelirken, en az başvuru doktora mezunlarından gelmiştir. Ödenek almaya hak kazananların oranı düşünüldüğünde ise, en yüksek oran doktora ve yüksek lisans mezunlarında görülürken, en düşük oran okuryazar olmayanlarda görülmektedir. Bu durum, eğitim seviyesi arttıkça işsizlik ödeneği almaya hak kazanma olasılığının da arttığını göstermektedir. Ancak, her eğitim seviyesinden çok sayıda kişinin işsizlik sorunu yaşadığı da bir gerçektir.

**Tablo 6: Ocak-Kasım Döneminde İşsizlik Ödeneğine Başvuran ve Hakedenlerin Yaş Gruplara Göre Dağılımı**

| YAŞ GRUPLARI | İŞSİZLİK ÖDENEĞİNE BAŞVURU | İŞSİZLİK ÖDENEĞİ HAKEDEN |
|--------------|----------------------------|--------------------------|
| TOPLAM       | 1.483.875                  | 673.360                  |
| 15-19        | 11.466                     | 695                      |
| 20-24        | 202.548                    | 48.453                   |
| 25-29        | 327.765                    | 129.835                  |
| 30-34        | 277.045                    | 135.932                  |
| 35-39        | 242.463                    | 127.994                  |
| 40-44        | 209.119                    | 115.526                  |
| 45-49        | 119.475                    | 64.456                   |
| 50-54        | 61.660                     | 32.937                   |
| 55-59        | 25.534                     | 13.945                   |
| 60-64        | 5.463                      | 2.864                    |
| 65+          | 1.337                      | 723                      |

Kaynak: (İŞKUR, 2024)

Tablo 6 da farklı yaş gruplarında işsizlik ödeneğine başvuru ve bu ödeneği almaya hak kazanan kişi sayılarını göstermektedir. Toplamda 1.483.875 kişi işsizlik ödeneğine başvurmuş, fakat sadece 673.360 kişi bu haktan yararlanabilmiştir. Başvuruların en yoğun olduğu yaş aralığı 25-39 yaş arasıyken, en az başvuru 65 yaş üstü gruptan gelmiştir. Ödenek almaya hak kazananların oranı ise yaş ilerledikçe azalma eğilimi göstermektedir. 20-24 yaş grubunda ödenek alma oranı %24 iken, bu oran 50-54 yaş grubunda %17'ye, 60-64 yaş grubunda ise %13'e kadar düşmektedir. Veriler, işsizlik sorununun tüm yaş gruplarını etkilediğini ancak genç nüfusun daha fazla başvuru yaptığını ve ödenek almaya hak kazanma olasılığının da daha yüksek olduğunu göstermektedir.

### 3.1.2 İşçinin Alacaklarına Güvence: Ücret Garanti Fonu

Türkiye'de, 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı iş kanunu ile birlikte, çalışanların işsizlik durumunda karşılaşılabilecekleri mali zorlukları hafifletmek amacıyla İşsizlik Sigortası Fonu bünyesinde Ücret Garanti Fonu (ÜGF) oluşturulmuştur. 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na göre sigortalı olan ve işverenlerinin belirli mali sıkıntılar yaşaması durumunda ödeme alamayan işçilere destek sağlamak amacıyla kurulan bu fon, ilk ödemelerini 2005 yılının Şubat ayında gerçekleştirmiştir (Özcan, 2023).

Ücret Garanti Fonu, gelirlerini işverenlerin ödediği işsizlik sigortası primlerinin işveren payının %1'i ve bu primlerin değerlendirilmesi sonucu elde edilen kazançlardan elde edilmektedir. Bu gelirler, İşsizlik Sigortası Fonu içinde ayrı bir hesapta tutulur ve fonun değerlendirilmesi ile kullanımı İŞKUR Yönetim Kurulu'nun yetkisindedir. Fonun giderleri ise, işçilere yapılan ödemeler ve yönetim kurulu kararıyla fonla ilgili olarak kurum tarafından yapılan harcamalardan oluşmaktadır (Görücü, 2009: 93-94).

İŞKUR verilerine göre, Şubat 2005'ten Ocak 2024'e kadar 157 bin 638 kişi Ücret Garanti Fonu'ndan yararlanmış ve toplam 557 milyon 529 bin 410 TL ödeme yapılmıştır (Karagülle, 2024).

Ancak, bazı durumlar fonun kötüye kullanılmasına yol açabilmektedir. Ücret alacağının gerçekte olmadığı halde varmış gibi gösterilmesi veya daha düşük bir tutarın daha yüksek gösterilmesi gibi hileli işlemler bunlara örnek olarak verilebilmektedir. Ayrıca, hileli iflas veya ticaretten men kararlarına bağlı fazla ödemeler de fonun zarara uğramasına neden olabilmektedir. İşverenle ilgili mahkeme kararlarının Yargıtay tarafından bozulması durumunda ise, ödenen ücret alacakları yasal faiziyle birlikte işverenden tahsil edilmektedir (Karagülle, 2024).

İşçilerin Ücret Garanti Fonu'ndan yararlanabilmesi için şu koşulları sağlamaları gerekmektedir (İŞKUR, 2024);

- i. Ücret alacağının doğduğu dönemde iş sözleşmesi kapsamında çalışıyor olmak,

- ii. İşverenin konkordato ilan etmesi, aciz vesikası alınması, iflası veya iflasın ertelenmesi gibi nedenlerle ödeme güçlüğüne düşmüş olması,
- iii. İşçinin, işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü tarihten önceki son bir yıl içinde aynı işyerinde çalışmış olması,
- iv. Ödenmeyen ücret alacağının 5 yıllık zaman aşımı süresini geçmemiş olması.

### **3.1.3. Ekonomik Zorluklarla Mücadelede Bir Çözüm: Kısa Çalışma Ödeneği**

Ekonomik kriz veya öngörülemeyen zorlayıcı durumlar karşısında, bazı işverenler, işgücü ihtiyacının azalması ya da tamamen ortadan kalkması durumunda, işçi çıkarmayı veya ücret ödemelerini durdurmayı bir çözüm yolu olarak görebilmektedir Aynı zamanda, işçiler de ekonomik kriz veya zorlayıcı sebeplerle ortaya çıkan iş kaybı durumlarında, işlerini kaybetmeden belirli bir gelir düzeyini sürdürebilmeyi beklemektedirler (Akyiğit, 2004).

Ekonomik kriz dönemlerinde, işletmeler genellikle küçülme yoluna giderek işçi çıkarmayı gündeme getirebilirler. Ancak, işçileri işten çıkarmak istemeyen işverenler, çalışma sürelerini azaltarak üretimi kısmayı tercih edebilirler. Bu sayede hem stoklarını eriterek hem de işçi maliyetlerini düşürerek giderlerini azaltabilirler. İlk bakışta işverenin lehine gibi görünen bu yöntem, aslında işçilerin de tercih edebileceği bir seçenek olabilir. Çünkü işsiz kalmaktan daha iyi olabilmektedir (Caniklioğlu, 2005: 499).

İşçilerin haklarını korumak amacıyla, işten çıkarmanın son çare olarak değerlendirilmesi gerektiği ilkesi, Yargıtay kararlarıyla da desteklenen önemli bir hukuki yaklaşımdır. Feshin son çare olması (Ultima Ratio) ilkesi, işverenin iş sözleşmesini feshetmeden önce, işçinin daha olumsuz koşullarda da olsa çalıştırılma imkanının tamamen ortadan kalktığını ve fesih dışında başka bir seçeneğin kalmadığını göstermesini gerektirir. Kısa Çalışma uygulaması, işten çıkarma kararının son çare olarak değerlendirilmesi ilkesinin en önemli yansımalarından biridir. Özellikle ekonomik kriz dönemlerinde, işverenlerin işçi çıkarmak yerine çalışma sürelerini kısaltarak işletmenin içinde bulunduğu zorlukları aşmayı denemesi, bu ilkenin uygulamada hayata geçirildiği bir örnektir. Ancak kısa çalışma uygulaması da

krizi çözmeye yetmediği durumlarda, işveren son çare olarak fesih yoluna başvurabilir. (Başterzi, 2005: 58).

Taleplerin değerlendirilmesi ve kısa çalışmaya geçiş süreci, yönetmelikte belirtilen usul ve esaslara göre gerçekleştirilir. Kısa çalışma süresi en fazla üç ay olmakla birlikte, 2008-2009 yıllarına özel olarak çıkarılan 5838 sayılı Kanun ile bu süre altı aya kadar uzatılmıştır. Kısa Çalışma Ödeneği, İşsizlik Ödeneği miktarı kadar olup, çalışılmayan süreler için ödenir. İşçilerin kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilmesi için işverenin kısa çalışma talebinin uygun bulunması, işçinin işsizlik ödeneğine hak kazanmış olması ve kısa çalışma ödeneği talebinde bulunması gerekmektedir. Kısa çalışma ödeneği alan işçiler aynı zamanda genel sağlık sigortalısı sayılırlar ve bu süre zarfında genel sağlık sigortası primleri İşsizlik Sigortası Fonu tarafından karşılanır (Aydın U. , 2009: 31-38).

2008 ekonomik krizi, Türkiye'de işletmeleri etkileyerek işçi-işveren ilişkilerinde değişikliklere yol açmıştır. İşletmeler, krizi atlattmak için işçi çıkarma veya çalışma sürelerini azaltma gibi önlemler almıştır. Bu durum, işçilerin gelir kaybına ve işsizliğe neden olmuştur. Kısa çalışma uygulaması, bu olumsuz etkileri azaltmak için geliştirilmiş bir çözüm olarak öne çıkmıştır. İşverenlerin fesih yerine kısa çalışmayı tercih etmeleri, feshin son çare olması ilkesine uygun olarak değerlendirilmelidir. Ancak, genel ekonomik krizin etkilerinin geçici olduğu durumlarda, işverenin fesih yerine kısa çalışma uygulamasına başvurması beklenir. Eğer kısa çalışma şartları sağlanamıyorsa ve işverenin başvurabileceği başka bir hafif tedbir yoksa, fesih geçerli olabilir. Kısa çalışma sırasında iş gücü ihtiyacını sürekli olarak ortadan kaldıran bir durum ortaya çıkarsa, işletme gerekçesiyle fesih yapılabilmesi mümkündür (Astarlı, 2010: 74-88).

#### **3.1.4. İşçinin Emeğinin Karşılığı: Kıdem Tazminatı**

Kıdem tazminatı, iş sözleşmesinin yasal nedenlerle sona ermesi durumunda işverenin işçiye veya mirasçılara ödediği bir paradır. İşsizlik Sigortası fonu ve iş güvencesiyle yakın ilişkisi olsa da Kıdem Tazminatı, işsizlik sigortasının yerine geçmez, aksine onunla birlikte uygulandığında iş güvencesini güçlendiren bağımsız bir kurum niteliği taşır. Kıdem tazminatının iş güvencesi işlevini daha etkin yerine

getirebilmesi için, ödeme oranlarının düşürülerek işveren üzerindeki mali yükün azaltılması önerilmektedir. Ancak, işçinin temel gelir kaynağı olan ücretinin yanı sıra kıdem tazminatının da sosyal adalet, sosyal devlet ve işçi yararına yorum ilkeleri doğrultusunda korunması önemlidir. Kıdem tazminatının işsizlik sigortasıyla birlikte ödenmesi hem ekonomik hem de sosyal açıdan işçi kesimini koruyarak gelir dağılımındaki dengesizlikleri gidermeye ve toplumun temel yapı taşı olan orta sınıfı güçlendirmeye katkı sağlamaktadır (Anadolu, 2003: 241-242).

Kıdem tazminatı, iş kanununda belirtilen sebeplerle iş sözleşmesinin sona ermesi veya işçinin vefatı durumunda ödenen bir haktır. İşçinin bu haktan yararlanabilmesi için en az bir yıl çalışmış olması şarttır. Kıdem tazminatı, iş sözleşmesinin feshi durumunda veya işçi ölümü halinde mirasçılara ödenebilir. İşçinin kıdem tazminatı hakkı, iş kanununun 24. maddesinde belirtilen haklı sebeplerle iş sözleşmesini feshetmesi durumunda doğar. Ancak, işçi tarafından bildirimli fesih durumunda kıdem tazminatı hakkı genellikle oluşmaz. Kıdem tazminatı hesabında, işçinin her bir yıllık çalışması karşılığında 30 günlük brüt ücreti esas alınır. Bu süre, iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile arttırılabilir. Kıdem tazminatı alacağının zaman aşımı süresi 5 yıldır ve bu süre, işçinin kıdem tazminatına hak kazandığı tarihten itibaren işlemeye başlar. Eğer kıdem tazminatı zamanında ödenmezse, işçiye mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı üzerinden gecikme faizi ödenir (Gülner ve Görmez, 2024: 131-132).

Kıdem Tazminatı, 1936'dan beri Türk iş hukukunda yer alan ve zamanla önemli değişikliklere uğrayan bir haktır. Başlangıçta 5 yıl ve üzeri çalışanlara 15 günlük ücret üzerinden hesaplanan Kıdem Tazminatı, 1975'te yapılan değişiklikle 1 yıla indirilmiş ve 30 güne çıkarılmıştır. Bu dönemde ilk kez tavan sınırı getirilmeye çalışılmış ancak Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiştir. 1980 sonrası tavan uygulaması geri getirilmiş ve evlenen kadın işçilerin kıdem tazminatı hakkı genişletilmiştir. 1983'te geciken kıdem tazminatı ödemelerine yüksek faiz getirilmiştir. 4857 sayılı İş Yasası ile kıdem tazminatı düzenlemesi ayrı bir fona bağlanmış, ancak bu fon henüz kurulmamıştır. (Çelik , 2015: 6-7). En az bir yıl çalışmış işçinin işten ayrılması durumunda son ücreti üzerinden hesaplanan kıdem tazminatı gelir vergisinden muaf tutulacak, ancak tavanı aşan kısmı gelir vergisine tabi olacak ve

binde 6,6 oranında damga vergisine tabi olacak, sosyal sigorta primlerinde dikkate alınmayacaktır (Pamukçu ve Pamukçu, 2011: 69).

İşçinin kıdem tazminatı alabilmesi, iş sözleşmesinin sona erme şekline bağlıdır. İşçi, iş sözleşmesini haklı bir sebeple feshetmişse, kıdem tazminatına hak kazanmaktadır. Ancak, işverenin iş sözleşmesini feshetmesi durumunda, işçinin kıdem tazminatı alabilmesi için bu feshin haksız olması gerekir. İşveren haklı sebeplerle fesih yapmışsa veya işçi haksız bir şekilde işten ayrılmışsa, kıdem tazminatı hakkı doğmamaktadır. Kıdem tazminatına hak kazanılan ve kazanılamayan haller şu şekildedir; (Doğan, 2024).

Kıdem tazminatına hak kazanılan hallerde iş kanunu, işçilere çeşitli durumlarda kıdem tazminatı hakkı tanımaktadır. Sağlık durumları nedeniyle işten ayrılmak zorunda kalan işçiler, bu durumu tam teşekküllü bir devlet veya üniversite hastanesinden alınan sağlık raporuyla belgелеmeleri koşuluyla kıdem tazminatına hak kazanabilmektedirler. İşverenin işçiye karşı suç işlemesi, örneğin hakaret, tehdit, cinsel taciz veya mobbing gibi durumlarda da işçi, iş akdini feshederek kıdem tazminatı talep edebilmektedir. Ayrıca, işçinin askerlik görevi, emeklilik, evlilik (kadın işçi için) veya sendika yöneticiliği gibi durumlarda da kıdem tazminatı hakkı doğmaktadır. İşverenin çalışma koşullarında esaslı değişiklikler yapması veya parça başı çalışan işçiye kasten az iş vermesi gibi durumlarda da işçi, iş akdini haklı nedenle feshederek kıdem tazminatı alabilmektedir. Son olarak, işçinin vefatı halinde mirasçıları kıdem tazminatı talep etme hakkına sahip olmaktadır.

Kıdem tazminatına hak kazanılamayan hallerde iş kanunu, işçilerin belirli şartlar altında kıdem tazminatı hakkını güvence altına alırken, aynı zamanda işverenin haklı fesih nedenlerini de düzenlemektedir. İşçi, işverene karşı sadakat ve rekabet etmeme yükümlülüğünü ihlal ederse, kendi kusuruyla sağlık sorunları yaşarsa, işe alımda yanıltıcı beyanda bulunursa veya işveren ya da ailesine yönelik saygısız davranışlarda bulunursa kıdem tazminatı hakkını kaybedebilir. Hak kazanılmayan haller için, işçinin işyerinde cinsel taciz, hırsızlık, güveni kötüye kullanma gibi suçlar işlemesi, alkol ya da uyuşturucu etkisi altında çalışması da işverenin haklı fesih nedenleri arasındadır. İşçinin işverenin ticari sırlarını ifşa etmesi veya 7 gün ve üzeri hapis cezası

gerektiren bir suç işlemesi de kıdem tazminatı hakkını ortadan kaldırmaktadır. Devamsızlık da işverenin haklı fesih hakkını doğuran bir diğer önemli nedendir. İşçi, belirli süreler içerisinde izinsiz veya mazeretsiz olarak işe gelmezse, iş akdi haklı nedenle feshedilebilir ve kıdem tazminatı hakkı kaybolmaktadır. Benzer şekilde, işçinin kasıtlı veya dikkatsiz davranışlarıyla iş güvenliğini tehlikeye atması veya işyerine zarar vermesi de kıdem tazminatı hakkını ortadan kaldırabilmektedir. Son olarak, işçinin tutuklanması veya gözaltına alınması durumunda da kıdem süresine bağlı olarak belirlenen bir süreyi aşan devamsızlık halinde işveren iş akdini haklı nedenle feshedebilir ve işçi kıdem tazminatı alamamaktadır.

Kıdem tazminatın talep edilebilmesi için 5 yıllık bir zamanaşımı süresi bulunmaktadır. Kıdem tazminatının hesabında, işçinin iş sözleşmesinin feshedildiği tarihteki brüt ücreti esas alınır. İşçinin en az bir yıl çalışmış olması ve iş sözleşmesinin kanunda belirtilen haklı nedenlerle feshedilmiş olması durumunda kıdem tazminatı hakkı doğar. Bu hesaplama ek olarak işçinin yol, yemek ve diğer sosyal yardımları da dahil edilecektir (Doğan, 2024)

### **3.1.5. Emeklilik Yaşının Sosyoekonomik Etkileri: Erken Emeklilik Uygulaması**

Erken emeklilik, işgücü piyasasından erken yaşta çekilen bireylerin sayısını artırarak hem ekonomik büyümeyi yavaşlatmakta hem de sosyal güvenlik sisteminin finansal sürdürülebilirliğini tehdit etmektedir. Yaşlanan nüfusun artmasıyla birlikte, emeklilik sistemleri dünya genelinde önemli bir sorun haline gelmiştir. Türkiye de bu durumdan etkilenen ülkeler arasındadır. Özellikle 1990'lı yıllarda başlayan erken emeklilik uygulamaları, sosyal güvenlik sistemine büyük bir yük getirmiş ve ülke ekonomisine olumsuz etkilerde bulunmuştur. Bu olumsuz etkileri azaltmak amacıyla 5510 sayılı kanun ile emeklilik yaşı 65 olarak belirlenmiştir. Bu düzenleme, sağlıklı ve çalışma gücüne sahip bireylerin aktif olarak iş hayatında kalmalarını teşvik ederek hem ekonomik büyümeye katkı sağlamayı hem de sosyal güvenlik sisteminin yükünü hafifletmeyi amaçlamaktadır (Uçak, 2011: 9-17).

Son yirmi yılda, dünya genelinde sosyal güvenlik sistemleri ciddi sorunlarla karşı karşıya kalmış ve "Sosyal Güvenlik Krizi" kavramı yaygınlaşmıştır. Sigortacılık sistemlerinin artan maliyetleri ve yaşlanan nüfus, finansal sürdürülebilirliği tehdit

ederek hem politik hem de sosyal krizlere yol açmaktadır. Yaşlı nüfusun artmasıyla sağlık harcamaları ve emeklilik ödemeleri artmakta, bu da geleneksel sosyal güvenlik sistemlerini zorlamaktadır. Tartışmaların merkezinde emeklilik sigortaları ve sistemleri bulunmaktadır. Çözüm arayışları genellikle yaşlanmanın maliyetine odaklanırken, bazı yaklaşımlar erken emekliliği teşvik ederek krizi aşmayı önermektedir. Ancak, bu gerçekçi bir çözüm değildir çünkü erken emeklilik, işgücü arzını azaltarak ekonomik büyümeyi olumsuz etkileyebilir ve sosyal güvenlik sistemine daha fazla yük getirebilir. Türkiye'de de sosyal güvenlik sistemi benzer sorunlarla karşı karşıyadır. Erken emeklilik uygulamaları, prim afları ve vergi yapılandırmaları gibi popülist politikalar, sistemin finansal sürdürülebilirliğini tehdit etmektedir. Ayrıca, yüksek prim oranları ve kayıt dışı istihdam, sosyal güvenlik sisteminin gelirlerini azaltırken, yaşlı nüfusun artması ve erken emeklilik uygulamaları giderlerini artırmaktadır. Bu durum, sistemin sürdürülebilirliğini tehlikeye atmaktadır (Akgeyik, 2010: 49-86).

Sosyal güvenlik sistemi, idealde özerk bir yapıda olmalıdır. Ancak, vatandaşlara doğrudan hizmet veren bir kurum olması nedeniyle siyasi müdahalelere açık hale gelebilmekte ve özerkliği zarar görebilmektedir. Kurum içinde siyasi otorite tarafından atanan personelin ağırlıklı olması da bu durumu pekiştirmektedir. Özellikle 1980-2008 yılları arasında çıkarılan 13 ayrı af yasası, siyasilerin popülist politikalarının sosyal güvenlik sistemine müdahalesinin bir örneği olarak gösterilebilir. Bu aflar, prim borçlarının silinmesi veya yapılandırılması gibi uygulamaları içermekte idi. Erken emeklilik uygulamalarının yasal hale gelmesi ve fonların etkin bir şekilde yönetilememesi, sosyal güvenlik sisteminin finansal sürdürülebilirliğini tehdit ederek krize zemin hazırlayabilmektedir (Egeli ve Özen, 2009).

Türkiye'de erken emeklilik uygulamaları, sosyal güvenlik sisteminde ciddi bir yük oluşturmuş ve uzun vadeli sürdürülebilirliğini tehdit etmiştir. Özellikle geçmişte kadınlar için 38, erkekler için 43 gibi düşük yaşlarda emekliliğe imkan tanıyan düzenlemeler, sistemin finansal yapısını olumsuz etkilemiştir. Erken emekli olanların sayısının fazla olması ve ortalama yaşam beklentisinin artması, sosyal güvenlik sisteminin yükünü artırarak genç nesillerin gelecekteki emekliliklerini tehlikeye

atmaktadır. Bununla birlikte, emeklilerin tamamının çalışma hayatından çekilmediği görülmektedir. Özellikle düşük emekli maaşları, erken emeklilik yaşı ve kişisel tercihler gibi nedenlerle birçok emekli tekrar işgücüne katılmaktadır. Ancak, emeklilerin çalışmaya devam etmeleri durumunda sosyal güvenlik destek primi (SGDP) ödemek zorunda olmaları ve bu primlerin emeklilik haklarına yansımaması, kayıt dışı istihdamı teşvik etmektedir. Ayrıca, SGDP'nin amacı olan genç işsizlere yer açma hedefi de tam olarak gerçekleşmemektedir, çünkü işverenler deneyimli ve düşük ücretle çalışmaya razı olan emeklileri tercih edebilmektedir (Baş, 2012: 37-42).

### **3.1.6. Yoksullukla Mücadelede Sosyal Yardımların Rolü ve İstihdam Teşviki**

Yoksulluk, temel ihtiyaçların karşılanamaması durumu olarak tanımlanmaktadır ve küresel ekonomik gelişmelere rağmen hala önemli bir sorun olarak varlığını sürdürmektedir. Yoksullukla mücadelede ülkeler, kendi sosyoekonomik yapılarına uygun politikalar geliştirmektedir. Bu politikalar arasında doğrudan gelir desteği sağlayan sosyal yardımlar ve yoksulları işgücü piyasasına kazandırmayı amaçlayan dolaylı politikalar bulunmaktadır. Sosyal yardımlar, yoksulluğun şiddetini azaltmada etkili bir araç olarak kullanılmaktadır. Özellikle mutlak yoksullukla mücadelede sosyal yardımların önemli bir rolü vardır. Ancak, göreceli yoksulluk ve gelir eşitsizliği gibi daha geniş kapsamlı yoksulluk kavramlarıyla mücadelede sosyal yardımların tek başına yeterli olmadığı görülmektedir. Bu noktada, sosyal yardım-istihdam bağlantısı önem kazanmaktadır. Bu yaklaşımla, sosyal yardımların sadece temel ihtiyaçları karşılamakla kalmayıp, aynı zamanda bireylerin kendi geçimlerini sağlayabilecekleri bir iş sahibi olmalarını desteklemesi hedeflenmektedir (Bakır, vd., 2017: 23-24).

Türkiye'de işsizlik sorunuyla mücadele etmek ve sosyal yardım alan bireylerin istihdama katılımını teşvik etmek amacıyla çeşitli politikalar uygulanmaktadır. Bu politikaların temelini, İŞKUR ve Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı (SYD) arasındaki iş birliği oluşturmaktadır. Bu iş birliği kapsamında, sosyal yardım faydalanıcılarına iş arama ve işe başlama süreçlerinde çeşitli destekler sağlanmaktadır (aile.gov, 2024).

i. İşe Yönlendirme Yardımı: 18-55 yaş aralığındaki çalışabilir durumdaki sosyal yardım faydalanıcılarının iş görüşmelerine katılımını teşvik etmek amacıyla İŞKUR

tarafından sağlanan bir yardımdır. Bu yardım, yol parası, traş ücreti gibi masrafları karşılamak için yılda en fazla üç defa 550 TL olarak SYD Vakfı tarafından verilmektedir. İşe yönlendirme yardımı alabilmek için, kişinin işe yönlendirildiği bilgisi İŞKUR tarafından Bütünleşik Sosyal Yardım Bilgi Sistemi'ne bildirildikten sonra 30 gün içerisinde ikametgahının bulunduğu yerdeki SYD Vakfı'na başvurusu gerekmektedir.

ii. İşe Başlama Yardımı: İŞKUR'un yönlendirmesiyle işe yerleşen sosyal yardım faydalanıcılarına, bir defaya mahsus olmak üzere aylık brüt asgari ücretin 1/3'ü kadar SYD Vakfı tarafından yapılan bir yardımdır. İşe başlama yardımı için, işe başlayan kişinin Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) kaydı yapıldıktan sonra 60 gün içerisinde ikametgahının bulunduğu yerdeki SYD Vakfı'na başvurusu gerekmektedir. İşe başladıktan sonraki bir yıl boyunca, Şartlı Eğitim (ŞEY) ve Şartlı Sağlık (ŞSY) yardımları kesilmemektedir.

OECD ülkelerinde işsizlik yardımı genellikle işsizlik sigortası ödeneğinin tükenmesi durumunda devreye girer. Ancak Avustralya ve Yeni Zelanda gibi işsizlik sigortası uygulaması olmayan ülkelerde, işsizlik yardımı herhangi bir ön koşul olmaksızın ve süre sınırı olmadan sağlanır. Finlandiya, Almanya, İrlanda ve Birleşik Krallık da işsizlik yardımından yararlanma konusunda herhangi bir koşul aramayan ülkeler arasındadır. Fransa'da ise işsizlik yardımı için işsizlik sigortası yardımlarının tüketilmesi ve son 120 gün içinde 60 gün çalışmış olma şartı aranmaktadır. Bu koşullar ve düşük ödeme oranı, Fransa'yı işsizlik yardımı konusunda en katı ülkelere biri haline getirmektedir. Portekiz ve Yunanistan ise işsizlik sigortası yardımı yerine belirli bir süre çalışmış olma koşuluyla işsizlik yardımına başvurulabilmesine olanak tanıyarak daha esnek bir yaklaşım sergilemektedir (Işık ve Bülbül, 2012: 65-66).

İşsizlik yardımlarının merkezileştirilmesi ve net kriterlere bağlanması, daha kapsayıcı ve faydalı bir sistemin oluşturulmasına katkı sağlayacaktır. Bu sayede, işsizlik yardımlarından yararlanma koşulları daha şeffaf ve adil hale gelebilir, yardımların hedef kitleye daha etkin bir şekilde ulaştırılması sağlanabilir ve suistimallerin önüne geçilebilir. Ayrıca, merkezi bir yapı, işsizlik yardımlarıyla ilgili verilerin toplanması, analizi ve değerlendirilmesi süreçlerini kolaylaştırarak, politika

yapıcılara daha sağlıklı ve güncel bilgiler sunabilir. Bu da işsizlik sorunuyla mücadelede daha etkili politikaların geliştirilmesine olanak sağlayabilir (Işık ve Bülbül, 2012: 65-66).

### **3.2. İşsizliği Çözüme Kavuşturmada Aktif Müdahaleler: Aktif İstihdam Politikaları**

Aktif İstihdam Politikaları (AİP), 1950'lerde İsveç'te başlayan ve işgücü arz fazlasını gidererek iş arayanlarla işverenleri buluşturmayı amaçlayan bir dizi politikayı ifade eder. AİP'lerin tanımı konusunda farklı kuruluşlar farklı ifadeler kullanmaktadır. Örneğin, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) AİP'leri "Tam, Üretken ve Özgürce Seçilmiş İstihdam Politikaları" olarak tanımlarken (ILO, 2024), Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) "Temel Eğitim Dışındaki İş Bulma ve Yüksek Gelir Elde Etme Potansiyelini Artırmaya Yönelik Politikalar" olarak tanımlamaktadır (OECD, 2024). Aktif istihdam politikalarının temel hedefi, iş arayanlara daha fazla iş imkanı sunarak ve işsizlerle uygun iş pozisyonlarını eşleştirerek işgücü piyasasındaki verimliliği artırmaktır. Bu sayede hem istihdam artışı hem de ekonomik büyüme sağlanırken, işsizlik oranları ve işsizlik ödenekleri de azalır. Aktif politikalar, işsiz bireylerin becerilerine en uygun işe en kısa sürede yerleşebilmeleri için gerekli desteği sunarak, onların işgücü piyasasına aktif katılımını teşvik etmek şeklindedir (EU, 2024).

1980'li yılların ardından liberal ekonomiye geçiş yapan birçok ülke, 1973 krizi sonrası artan işsizlik sorununa müdahale etmek yerine, liberal ekonomi ilkelerine uygun olarak çözümün piyasa mekanizmaları tarafından kendiliğinden sağlanacağını düşünerek pasif bir tutum sergilemiştir. Ancak 1990'lı yıllara gelindiğinde, gelişmiş ülkelerde dahi işsizlik oranlarının yükselmesi ve uluslararası sözleşmelerle çalışma hakkının temel bir insan hakkı olarak kabul edilmesi, devletleri işsizlik sorununa doğrudan müdahale etmeye zorlamıştır. Bu süreçte, liberal sistemin işsizlik sorununu kendiliğinden çözemediği ve bu durumun toplumsal yaralar açtığı anlaşılmış, devletlerin aktif rol üstlenmesi gerektiği ortaya çıkmıştır. Bu anlayışla, devletler işsizliği azaltmak ve istihdamı artırmak amacıyla aktif işgücü piyasası politikaları geliştirmeye başlamıştır. Bu politikalar, bireylerin istihdam edilebilirliğini artırmayı,

mevcut işlerin korunmasını ve işsizliğin mümkün olan en kısa sürede sona erdirilmesini hedeflemektedir (Mahiroğulları ve Korkmaz, 2013: 90).

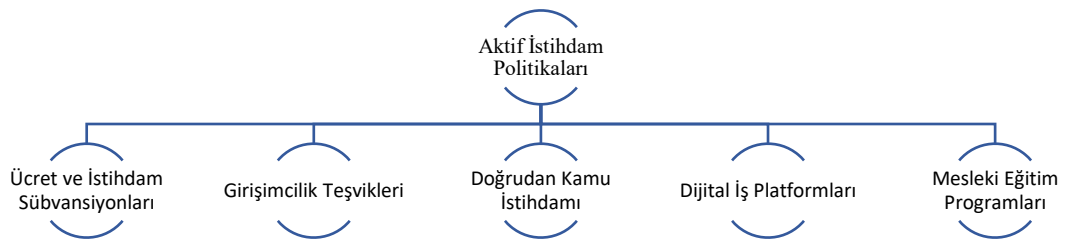
Aktif istihdam politikaları, günümüzde çok çeşitli ve farklı uygulamalardan oluşan geniş bir yelpazeyi kapsamaktadır. İşsizlerin işgücü piyasasına girişini veya mevcut istihdamlarını sürdürmelerini kolaylaştırmayı amaçlayan her türlü sosyal politika önlemi, bu politikalar arasında yer alır. Devletler, işsizlikle mücadele ve istihdamı artırma hedefleri doğrultusunda bu politikaları aktif olarak kullanmaktadır (Uşen, 2007: 1). Söz konusu politikalarının amacı, sadece istihdamı artırmakla sınırlı kalmayıp, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 2009 tarihli "Küresel İşler Paketi"nda da belirtildiği gibi, nitelikli ve insana yakışır iş imkanlarının sayısını artırmaktır. Bu doğrultuda sıklıkla uygulanan aktif istihdam politikaları arasında, mesleki eğitim programları, değişen iş koşullarına uyum sağlamaya yönelik beceri geliştirme uygulamaları, iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri, istihdam sübvansiyonları, girişimcilere yönelik yardım ve mikro krediler gibi işsizliği doğrudan önlemeyi hedefleyen tedbirler yer almaktadır. Ayrıca, haftalık çalışma sürelerinin kısaltılması, esnek çalışma modellerinin yaygınlaştırılması, işgücü hareketliliğinin artırılması ve erken emeklilik gibi uygulamalar da işsizliği sınırlandırıcı önlemler olarak kullanılmaktadır (Koray, 1992: 92).

**Tablo 7: Türkiye Ekonomisinde Aktif İstihdam Politikalarının Amaç ve Yöntemleri**

| Aktif İstihdam Politikaları               | Amaç                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Yöntem                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|-------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Ücret ve İstihdam Sübvansiyonları         | İşverenlere istihdam ettikleri çalışanlar için sağlanan vergi indirimleri, sosyal sigorta prim teşvikleri vb uygulamalardır <sup>48</sup> . Bu uygulama ile ülkeler işgücü maliyetini azaltarak üretimi ve istihdamı artırmayı hedeflemektedir <sup>49</sup> . OECD ülkeleri arasında bu sübvansiyonlar en az kaynak arınan AİPP olup AİPP içerisindeki ortalama %10' luk harcamaya tekabül etmektedir <sup>50</sup> . | OECD ülkeleri arasında, ücret ve istihdam sübvansiyonları, aktif işgücü piyasası politikaları (AİPP) içinde en az kaynak ayrılan alandır. AİPP harcamalarının ortalama %10'unu oluşturmaktadır.                                                                                                                                                                                                      |
| Kendi İşini Kuranlara Yardım Programları  | Kendi işini kuranlara yardım programları, işsizlerin girişimcilik becerilerini geliştirerek kendi işlerini kurmalarını ve böylece istihdam yaratmalarını desteklemeyi amaçlar. Bu programlar, işsiz bireylerin ekonomik bağımsızlıklarını kazanmalarına ve işgücü piyasasına aktif olarak katılmalarına yardımcı olur.                                                                                                 | Türkiye'de kendi işini kuranlara yönelik destekler, İŞKUR ve KOSGEB tarafından sağlanmaktadır. İŞKUR, girişimcilik eğitimleri düzenleyerek işsizlerin iş kurma sürecinde ihtiyaç duydukları bilgi ve becerileri kazanmalarını sağlar. KOSGEB ise iş kurma veya geliştirme aşamasındaki girişimcilere mali destekler sunar.                                                                           |
| Doğrudan Kamu İstihdamı                   | Doğrudan kamu istihdamı, dezavantajlı grupların sosyal ve ekonomik hayata katılımını desteklemeyi amaçlayan sosyal içerikli bir istihdam politikasıdır. Özellikle dezavantajlı bireylerin istihdam güvencesinden yoksun, düşük ücretli ve kötü çalışma koşullarına sahip olabileceği özel sektördeki işlerde sömürülmelerini engellemek ve yaşam standartlarını iyileştirmek hedeflenir.                               | Doğrudan kamu istihdamı, dezavantajlı gruplara yönelik olarak tasarlanmıştır. Bu kapsamda, engelli bireyler, eski hükümlüler, yaşlılar, kadınlar ve gençler gibi dezavantajlı grupların kamu sektöründe istihdam edilmesi sağlanır. Bu sayede, dezavantajlı grupların sosyal hayata katılımı desteklenirken, aynı zamanda kamu hizmetlerinin sunumunda da çeşitlilik ve kapsayıcılık sağlanmış olur. |
| Mesleki Eğitim Programları                | Mesleki eğitim programları, işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu nitelikli iş gücünü yetiştirerek, işsiz bireylerin istihdam edilebilirliklerini artırmayı ve mesleki becerilerini geliştirmeyi amaçlar. Bu sayede işsizliğin azaltılması ve ekonominin ihtiyaç duyduğu nitelikli iş gücünün karşılanması hedeflenir.                                                                                                    | Mesleki eğitim programları, işgücü piyasasında talep gören mesleklerde teknik bilgi ve beceri kazandırmaya yönelik çeşitli eğitim kurslarını kapsar. Bu programlar, teorik bilgilerin yanı sıra uygulamalı eğitimleri de içerebilir ve katılımcılara sertifika verilerek iş bulma süreçlerinde avantaj sağlar.                                                                                       |
| Kamunun Eşleştirme Danışmanlık Hizmetleri | Kamunun eşleştirme ve danışmanlık hizmetlerinin temel amacı, işgücü piyasasındaki bilgi eksikliğini gidererek iş arayanlar ile işverenler arasında daha etkin bir eşleşme sağlamaktır. Bu sayede, işsizlerin niteliklerine uygun işlere yerleştirilmesi ve işverenlerin ihtiyaç duyduğu nitelikli iş gücüne ulaşması hedeflenir.                                                                                       | Eşleştirme ve danışmanlık hizmetleri, iş arayanların becerilerini belirleyerek ihtiyaç duydukları eğitim veya beceri geliştirme programlarına yönlendirir. İş arama becerilerini geliştirir. Açık iş pozisyonları ile eşleştirir ve gelecekteki işgücü talebini tahmin ederek kamuoyuyla paylaşır.                                                                                                   |

**Kaynak: (ÇASGEM, 2017: 32-33)**

**Şekil-5: Aktif İstihdam Politikası Uygulamaları**



### 3.2.1. Mali Teşviklerle İstihdam Yaratma: Ücret ve İstihdam Sübvansiyonları

Ücret sübvansiyonları, işverenlere belirli dezavantajlı grupları istihdam etmeleri durumunda mali destek sağlayarak bu bireylerin işgücü piyasasına katılımını kolaylaştırmayı amaçlayan önemli bir aktif işgücü piyasası politikası aracıdır. Özellikle iş tecrübesi olmayan veya düşük eğitim seviyesine sahip gençler, uzun süreli işsizler, engelliler ve diğer dezavantajlı grupların istihdamında, işverenlerin ödediği ücretin bir kısmının devlet tarafından karşılanması, bu kişilerin işe alımını teşvik etmeyi hedefler (ILO, 2007: 46; Aktaran: Çakır, 2021: 159).

İstihdam artırıcı sübvansiyonlar, işsizlikle mücadelede hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde sıklıkla kullanılan bir yöntemdir. Bu tür sübvansiyonlar, genellikle işverenlere istihdam ettikleri çalışanlar için vergi indirimleri, sosyal güvenlik prim destekleri, doğrudan ücret desteği veya enerji giderlerine kamu desteği gibi çeşitli teşvikler şeklinde sunulur. Bu uygulamaların temel amacı, işgücü maliyetlerini azaltarak işverenleri daha fazla kişi istihdam etmeye teşvik etmektir. Bu sayede hem istihdam artışı sağlanır hem de genel üretim maliyetleri düşürülerek mal ve hizmetlere olan talep artırılır. Talep artışı, dolaylı olarak ihracat rakamlarını da olumlu etkileyerek ülke ekonomisine katkı sağlar. Bu nedenle, istihdam artırıcı sübvansiyonlar, sadece işsizlik sorunuyla mücadelede değil, aynı zamanda ihracatı desteklemede de önemli bir rol oynamaktadır (Mahiroğulları ve Korkmaz, 2013: 92-93).

Ücret ve istihdam sübvansiyonlarının bir diğer olumlu etkisi, işletmelerin kayıt dışı istihdama yönelmesini engellemesidir. İşverenler, bu teşvikler sayesinde kayıtlı işçi çalıştırmanın ekonomik avantajlarını görerek, kayıt dışı istihdamın önüne geçebilirler. Ayrıca, kayıt altına alınan işçilerin ödeyeceği gelir vergisi sayesinde, devletin sağladığı sübvansiyonların bir kısmı hazineye geri dönebilir. İstihdam sübvansiyonları, işsizliği azaltarak ve istihdamı artırarak toplumsal fayda da sağlamaktadır (Biçerli, 2004: 78).

Yapısal ve konjonktürel işsizlikle mücadelede, istihdam sübvansiyonları önemli bir rol oynamaktadır. Bu sübvansiyonlar, ekonomik durgunluk dönemlerinde iş bulma olasılığı düşük olan grupların istihdam edilebilirliğini artırmayı amaçlar. İşverenlerin

bu grupları istihdam etmelerini teşvik etmek için işgücü maliyetlerinin düşürülmesi hedeflenir. Bu amaçla, iki temel yaklaşım benimsenebilir: Ücret yapısının doğrudan değiştirilmesi veya Ücret dışı maliyetlerin ve vergilerin azaltılması. Uygulamada, bu iki yaklaşımın bir arada kullanılması da mümkündür (Kasapoğlu ve Murat, 2018: 488).

**Tablo 8: G20 Ülkeleri ve Türkiye için 2020 Yılı Sosyal Güvenlik Kapsamı ve Yardım Türleri**

| BÖLGE   | KAPSAM | GÖSTERGENİN ADI                                          | DEĞER (%) |
|---------|--------|----------------------------------------------------------|-----------|
| G20     | Toplam | En az bir sosyal koruma yardımının kapsamına giren nüfus | 57.8      |
| G20     | Toplam | İşsizlik maaşı alan işsizler                             | 21.8      |
| G20     | Toplam | Çocuk/aile nakit yardımı alan çocuklar/haneler           | 34.5      |
| Türkiye | Toplam | En az bir sosyal koruma yardımının kapsamına giren nüfus | 64        |
| Türkiye | Toplam | İşsizlik maaşı alan işsizler                             | 2.5       |
| Türkiye | Toplam | Çocuk/aile nakit yardımı alan çocuklar/haneler           | 37.4      |

Kaynak: (ILO, 2024)

Tablo 8 de G20 ülkeleri ve Türkiye için ulaşılabilen en yakın tarih olan 2020 yılı sosyal güvenlik kapsamı ve yardım türleri hakkında verileri sunmaktadır. G20 ülkelerinde sosyal koruma yardımına erişim oranı %57.8 iken, işsizlik maaşı alan işsizlerin oranı %21.8 ve çocuk/aile nakit yardımı alan çocuklar/haneler oranı %34.5'tir. Türkiye'de ise en az bir sosyal koruma yardımından yararlanan nüfus oranı %64 ile G20 ortalamasının üzerinde, işsizlik maaşı alan işsizlerin oranı %2.5 ile G20 ortalamasının oldukça altında ve çocuk/aile nakit yardımı alan oranı %37.4 ile G20 ortalamasının biraz üzerindedir. Bu veriler, sosyal güvenlik yardım türlerinin ve kapsama oranlarının G20 ülkeleri ile Türkiye arasında farklılıklar gösterdiğini ve Türkiye'nin bazı alanlarda daha yüksek, bazı alanlarda ise daha düşük kapsama oranlarına sahip olduğunu ortaya koymaktadır.

### 3.2.2. Girişimcilik Teşvikleriyle İşsizliğe Çözüm Arayışları

Aktif istihdam politikalarının önemli bir bileşeni, işsiz bireylerin girişimcilik potansiyellerini ortaya çıkararak kendi işlerini kurmalarına destek sağlayan programlardır. Bu programlar, İş Planı Hazırlama ve Geliştirme, Danışmanlık Hizmetleri, Eğitim İmkanları, Vergi Teşvikleri, Düşük Faizli Krediler veya Hibeler gibi teknik ve mali destekler sunarak girişimciliği teşvik etmeyi amaçlar. Bu sayede hem yeni işletmelerin kurulması hem de mevcut işletmelerin geliştirilmesi yoluyla istihdam yaratılması hedeflenir (Kasapoğlu ve Murat, 2018: 489).

Kendi işini kuranlara yönelik programların başarıya ulaşmasında, katılımcıların belirli niteliklere sahip olması önemlidir. İstekli, gayretli, öğrenmeye açık ve temel işletmecilik becerilerine sahip olan girişimciler, bu programlardan daha fazla fayda sağlayabilirler. Girişimciler, sadece mesleki eğitim, yetkinlik, deneyim veya kredi desteğine güvenmek yerine, hedef kitle belirleme, satış ve pazarlama stratejileri geliştirme, insan kaynakları yönetimi, stok yönetimi ve hammadde tedariki gibi konularda da bilgi sahibi olmalıdırlar. Girişimcilik destek programları, eğitim ve danışmanlık hizmetlerinin yanı sıra düşük faizli veya faizsiz kredilerle de işgücü talebini artırmayı hedefler. Türkiye'de, bölgeler arası gelişmişlik farklarını azaltmak amacıyla bölgesel ve sektörel girişimcilik destekleri uygulanmaktadır. Bu destekler, küçük ve orta ölçekli işletmelerin gelişimine katkı sağlayarak istihdam, üretim, verimlilik, yerli ürün, ihracat ve gelirden alınan pay gibi sosyoekonomik göstergeleri olumlu yönde etkileyebilir. Ancak, kendi işini kuranlara yönelik destek programları, aktif istihdam politikaları arasında en maliyetli olanlardır. Bu nedenle, programların iyi tasarlanması, katılımcıların objektif kriterlere göre seçilmesi ve uygulama sürecinin etkin bir şekilde izlenmesi, bu yatırımların geri dönüşünü sağlamak ve sürdürülebilir girişimciliği desteklemek açısından büyük önem taşımaktadır (Varçın, 2004: 45-46).

Kendi işini kuranlara yönelik teşvikler, diğer sübvansiyon programlarından farklı olarak ücretli istihdamı değil, girişimciliği hedefler. Bu programlar, bireylerin kendi işlerini kurmalarına ve böylece hem kendilerinin hem de başkalarının istihdamına katkıda bulunmalarına destek olmayı amaçlar. Kendi işini kuracaklara yönelik teşviklerin, eğitim faaliyetleriyle birlikte sunulması, programın başarısını artırıcı bir etkiye sahiptir. Türkiye'de KOSGEB ve İŞKUR arasındaki iş birliği, girişimcilik eğitimlerini içeren bir uygulama örneği olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu tür programlar sayesinde, girişimciler hem iş kurma sürecinde gerekli bilgi ve becerileri edinirler hem de işlerini daha bilinçli bir şekilde yürütebilirler. Ayrıca, kendi işlerini kurarak başka işsizleri de istihdam etme potansiyelleri, bu programların toplam faydasını artırmaktadır (Mahiroğulları ve Korkmaz, 2013: 92-93). Kendi işini kuranlara yönelik destek programlarının başarısı, hedef kitleye yönelik başvuru ölçütlerinin doğru belirlenmesi ve etkin bir takip mekanizması oluşturulması ile artırılabilir. Ancak, programdan yararlananların başarısının değerlendirilmesi

konusunda ülkeler arasında farklı uygulamalar bulunmaktadır. Örneğin, Almanya'da katı bir değerlendirme süreci uygulanırken, Amerika'da kurulan işin başarısının takibi daha esnek bir şekilde yapılmaktadır (Erol, 2013: 25).

**Tablo 9: Ocak-Aralık Dönemi İtibariyle Katılımcıların Program Türlerine Göre Eğitim Durumu (2023)**

| KURS/PROGRAM<br>TÜRÜ            | ÖĞRENİM DURUMU           |               |               |                                   |              |              |                  |          | Genel<br>Toplam |
|---------------------------------|--------------------------|---------------|---------------|-----------------------------------|--------------|--------------|------------------|----------|-----------------|
|                                 | Okur<br>Yazar<br>Olmayan | Okur<br>Yazar | İlköğretim    | Ortaöğretim<br>(Lise ve<br>Dengi) | Önlisans     | Lisans       | Yüksek<br>Lisans | Doktora  |                 |
| İŞBAŞI EĞİTİM<br>PROGRAMI (İEP) | 50                       | 1.432         | 15.180        | 20.882                            | 6.327        | 4.844        | 101              | 1        | 48.817          |
| GİRİŞİMCİLİK EĞİTİM<br>PROGRAMI | -                        | -             | -             | -                                 | -            | -            | -                | -        | -               |
| MEK/ÖZEL POLİTİKA               | -                        | -             | -             | -                                 | -            | -            | -                | -        | -               |
| MEK/İSTİHDAM<br>GARANTİSİZ      | -                        | -             | -             | -                                 | -            | -            | -                | -        | -               |
| MEK/İSTİHDAM<br>GARANTİLİ       | -                        | 7             | 234           | 320                               | 428          | 513          | 18               | -        | 1.520           |
| ÇALIŞANLARIN<br>MESLEKİ EĞİTİMİ | -                        | -             | -             | -                                 | -            | -            | -                | -        | -               |
| HÜKÜMLÜ<br>KURSU/KURUM          | -                        | -             | -             | -                                 | -            | -            | -                | -        | -               |
| KAYNAKLI<br>ENGELLİ             | -                        | -             | -             | -                                 | -            | -            | -                | -        | -               |
| KURSU/KOMİSYON<br>KAYNAKLI      | 3                        | 7             | 39            | 76                                | 5            | 4            | -                | -        | 134             |
| ENGELLİ                         | -                        | -             | -             | -                                 | -            | -            | -                | -        | -               |
| KURSU/KURUM                     | -                        | -             | -             | -                                 | -            | -            | -                | -        | -               |
| KAYNAKLI                        | -                        | -             | -             | -                                 | -            | -            | -                | -        | -               |
| ESKİ HÜKÜMLÜ<br>KURSU/KURUM     | -                        | -             | -             | -                                 | -            | -            | -                | -        | -               |
| KAYNAKLI                        | -                        | -             | -             | -                                 | -            | -            | -                | -        | -               |
| <b>TOPLAM</b>                   | <b>53</b>                | <b>1.446</b>  | <b>15.453</b> | <b>21.278</b>                     | <b>6.760</b> | <b>5.361</b> | <b>119</b>       | <b>1</b> | <b>50.471</b>   |

Kaynak: (İŞKUR, 2024: 54)

Tablo 9 incelendiğinde, İŞKUR tarafından sunulan kurs ve programlara katılımın, eğitim düzeyi ile doğru orantılı olduğu görülmektedir. En yüksek katılım, 20.882 kişi ile ortaöğretim mezunlarından gelirken, bunu 6.327 kişiyle ön lisans ve 4.844 kişiyle lisans mezunları takip etmektedir. Okuryazar olmayan bireylerin katılımının düşük olması dikkat çekicidir. İŞKUR'un sunduğu kurs ve programların çeşitliliği, farklı eğitim seviyelerinden ve özel ihtiyaçları olan gruplardan bireylere ulaşma çabasını göstermektedir. Ancak, okuryazar olmayan bireylerin katılımını artırmaya yönelik özel programların geliştirilmesi, kapsayıcılığı artırmak adına önemli bir adım olabilecektir.

### 3.2.3. Kamu Eliyle İstihdam Yaratma: Doğrudan Kamu İstihdamı Uygulamaları

Kamu çalışma programları, geçmişten günümüze çeşitli ülkelerde kamu hizmetinde istihdam, iş yaratma programları, istihdam yoğun programlar gibi farklı isimlerle uygulanmıştır. Bu programların temel amacı, işsiz bireylere kısa süreli çalışma imkanı sunarak geçimlerini sağlamalarına yardımcı olmaktır. Ayrıca, yerel yönetimler, sivil toplum kuruluşları ve gönüllü gruplar tarafından desteklenen daha küçük çaplı programlar da mevcuttur. Doğrudan kamu istihdamı sağlayan bu programlar genellikle geçici çözümler olarak görülse de bazı ülkelerde sürekli istihdam aracı olarak kullanılmaktadır. Hedef kitle genellikle engelliler, yoksullar ve gençler gibi dezavantajlı gruplardan oluşmaktadır. Katılımcılara ayni veya nakdi yardımlar yapılırken, yardım miktarlarının düşük tutulmasına özen gösterilir. Bu sayede, programa gerçekten ihtiyaç duyan kesimlere ulaşılması amaçlanmaktadır (Bayraktar ve İncekara, 2013: 28-29).

Kamu istihdam programları, tarihsel olarak farklı ülkelerde uygulanmış olsa da son yıllarda Türkiye, Keynesyen ekonomi politikaları çerçevesinde bu alanda önemli adımlar atmıştır. İŞKUR ve KOSGEB gibi kurumlar aracılığıyla sunulan kamu hizmetinde istihdam, iş yaratma ve istihdam yoğun programlar, işsizlere kısa vadeli çalışma imkanı sunmayı hedeflemektedir. Bu programlara ek olarak, yerel yönetimler, sivil toplum kuruluşları ve gönüllü gruplar tarafından desteklenen daha küçük ölçekli girişimler de mevcuttur. (Kapar, 2011: 346-349).

Kamu istihdam programlarının bir diğer amacı, işsiz bireylere çalışma deneyimi kazandırarak düzenli iş yaşamına geçişlerini kolaylaştırmaktır. Bu programlar, özellikle ekonomik kriz dönemlerinde yoksulluğun önlenmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Ancak yapılan araştırmalar, kamu istihdam programlarının işsizlik üzerindeki olumlu etkisinin kısa vadeli olduğunu ve uzun vadede anlamlı bir farklılık yaratmadığını göstermektedir. Program katılımcılarının özel sektörde iş bulma konusunda zorluklar yaşadığı veya düşük ücretlerle çalışmak zorunda kaldığı görülmüştür. Ayrıca, kamu tarafından yaratılan istihdamın özel sektördeki iş hacmini daraltabileceği de göz önünde bulundurulmalıdır. (Kapar, 2011: 346-349). Bazı ülkelerde de kamu tarafından yaratılan istihdam alanlarının genellikle kamu

binalarının güvenliğini sağlanması veya okullarda öğrencilerin güvenli geçişini sağlamak gibi kar amacı gütmeyen hizmetlere yönelik olduğu gözlemlenmektedir (Mahiroğulları ve Korkmaz, 2013: 92-93).

**Tablo 10: Ocak-Aralık Dönemi İtibariyle İşe Yerleştirmeler (2023)**

| Genel Toplam |        |           | Kadın   |       |         | Genç (15-24) |       |         | Engelli |      |        | Yüksek Öğrenim Mezunu |       |         |
|--------------|--------|-----------|---------|-------|---------|--------------|-------|---------|---------|------|--------|-----------------------|-------|---------|
| Özel         | Kamu   | Toplam    | Özel    | Kamu  | Toplam  | Özel         | Kamu  | Toplam  | Özel    | Kamu | Toplam | Özel                  | Kamu  | Toplam  |
| 1.220.510    | 16.516 | 1.237.026 | 459.203 | 4.935 | 464.138 | 453.123      | 4.601 | 457.724 | 34.622  | 555  | 35.177 | 247.346               | 4.506 | 251.852 |

**Kaynak:** (İŞKUR, 2024)

Tablo 10'a göre 2023 Ocak-Aralık döneminde Türkiye'de, özel sektörde 1.220.510, kamu sektöründe ise 16.516 olmak üzere toplam 1.237.026 kişi işe yerleştirilmiştir. Özel sektörde işe yerleştirilen kadın sayısı 459.203, genç sayısı 453.123, engelli sayısı 34.622 ve yükseköğrenim mezunu sayısı 247.346 olarak kaydedilmiştir. Kamu sektöründeki işe yerleştirmelerde ise kadınlar 4.935, gençler 4.601, engelliler 555 ve yükseköğrenim mezunları 4.506 kişi ile temsil edilmektedir. Genel olarak, istihdamda özel sektörün kamu sektörüne göre daha baskın olduğu, kadınların ve gençlerin istihdamda önemli bir yer tuttuğu görülmektedir.

**Tablo 11: Bazı G7 Ülkeleri ve Türkiye Eğitim Seviyelerine Göre Kamu Sektörü İş Gücü Verileri (2023)**

| Ülke   | Eğitim Seviyesi  | Değer (000) |
|--------|------------------|-------------|
| Kanada | Toplam           | 4257,7      |
| Kanada | Temelinden Düşük | 9,3         |
| Kanada | Temel            | 67,1        |
| Kanada | Orta             | 515,9       |

|                  |                    |         |
|------------------|--------------------|---------|
| Kanada           | İleri              | 3665,4  |
| Birleşik Krallık | Toplam             | 7777,9  |
| Birleşik Krallık | Temelinden Düşük   | 13,3    |
| Birleşik Krallık | Temel              | 599,5   |
| Birleşik Krallık | Orta               | 1921,1  |
| Birleşik Krallık | İleri              | 4166    |
| Birleşik Krallık | Düzy Belirtilmemiş | 1078    |
| Türkiye          | Toplam             | 4845,7  |
| Türkiye          | Temelinden Düşük   | 28,6    |
| Türkiye          | Temel              | 563,3   |
| Türkiye          | Orta               | 881,3   |
| Türkiye          | İleri              | 3372,5  |
| ABD              | Toplam             | 21590,8 |
| ABD              | Temelinden Düşük   | 13,4    |
| ABD              | Temel              | 140,4   |
| ABD              | Orta               | 6529,1  |
| ABD              | İleri              | 14907,9 |

Kaynak: (ILO, 2024)

Tablodaki veriler, 2023 yılı için Kanada, Birleşik Krallık, Türkiye ve ABD'nin eğitim seviyelerine göre iş gücünü karşılaştırmak amacıyla sunulmaktadır. ABD, toplam iş gücü açısından en yüksek değere sahipken, Kanada, Birleşik Krallık ve Türkiye sırasıyla daha düşük toplam iş gücü değerlerine sahiptir. Temelinden düşük

eğitim seviyesinde ABD ve Kanada'nın daha düşük değerler gösterdiği, Türkiye ve Birleşik Krallık'ın ise daha yüksek oranlara sahip olduğu gözlemlenmektedir. Temel eğitim seviyesinde Türkiye ve Birleşik Krallık yüksek değerler sunarken, Kanada ve ABD daha düşük seviyeler göstermektedir. Orta eğitimde ABD'nin en yüksek değeri sunduğu, diğer ülkelerin ise daha düşük seviyelerde kaldığı belirtilmektedir. İleri eğitimde ABD'nin en yüksek iş gücü değerine sahip olduğu, Birleşik Krallık, Türkiye ve Kanada'nın ise daha yakın değerlere sahip olduğu görülmektedir. Grafikleri kullanarak bu verileri görselleştirmek, ülkeler arasındaki eğitim seviyeleriyle iş gücü dağılımındaki farklılıkları ve benzerlikleri etkili bir şekilde ortaya koymak mümkündür.

#### **3.2.4. Dijital İş Platformlarının İstihdam Stratejilerindeki Yenilikçi Yaklaşımlar**

Çevrimiçi iş portalları, işgücü piyasasında önemli değişimlere yol açmıştır. Bu platformlar, iş arayan bireylerle işverenler arasında doğrudan bir köprü kurarak, iş bulma süreçlerini hızlandırmakta ve iş arayanların daha geniş bir iş yelpazesine erişimini sağlamaktadır. Aynı zamanda, bu portalların iş arama stratejilerini nasıl etkilediği ve işgücü piyasasında ortaya çıkan eşitsizlikleri nasıl şekillendirdiği üzerine çeşitli etkiler yaratmaktadır. Çevrimiçi iş portalları, iş bulma sürecinde daha hızlı eşleşmeler sağlarken, iş arayanların deneyimlerini de dönüştürmektedir. Bu platformların, işverenlerin nitelikli adaylara ulaşma konusunda sağladığı avantajlar ve iş arayanların fırsatlara erişimini kolaylaştırma potansiyeli, işgücü piyasasının dinamiklerini yeniden şekillendirmektedir (Kelly vd., 2022).

İnteraktif iş ilanı siteleri, işgücü piyasasında yarattığı değişimlerin yanı sıra, bu platformların verimliliği artırma potansiyeli de göz ardı edilemez. İş arayan bireyler, bu portallar aracılığıyla sadece yerel değil, uluslararası düzeyde de geniş bir iş fırsatına erişim sağlamaktadır. Bu durum, iş bulma sürecini hızlandırmakla kalmayıp, aynı zamanda iş arama stratejilerini de köklü bir şekilde dönüştürmektedir. Özellikle, çevrimiçi platformlar, işverenlere daha geniş bir aday havuzuna ulaşma imkanı tanırken, aynı zamanda iş arayanların becerilerine uygun iş fırsatlarını daha etkin bir şekilde keşfetmelerini sağlar. Bu durum, işgücü piyasasındaki eşitsizlikleri azaltma ve iş arayanlar ile işverenler arasındaki uyumsuzlukları gidermede önemli bir rol

oyunmaktadır. Dolayısıyla, çevrimiçi iş portallarının etkisi, sadece iş bulma sürecinin hızlandırılmasıyla sınırlı kalmayıp, işgücü piyasasının genel dinamiklerinde köklü değişimlere yol açmaktadır (Romanko ve O'Mahony, 2022).

Dijital iş bulma platformları, işgücü piyasasında kayda değer değişiklikler yaratmaktadır. Bu platformlar, iş arayanlarla işverenler arasındaki iletişimi doğrudan ve hızlı bir şekilde sağlamakta, böylece iş arama süreçlerini hızlandırmakta ve daha geniş bir iş seçeneği sunmaktadır. Çevrimiçi iş portallarının sunduğu bu geniş erişim hem iş arayanların hem de işverenlerin iş bulma ve aday seçme stratejilerini önemli ölçüde etkilemektedir. İş arayanlar, bu portallar sayesinde daha çeşitli iş fırsatlarına ulaşırken, işverenler de daha geniş ve çeşitli bir aday havuzuna erişim elde etmektedir. Bu değişim, işgücü piyasasındaki eşitsizlikleri hafifletme ve iş arayanlar ile işverenler arasındaki uyumsuzlukları gidermede önemli bir rol oynamaktadır. Sonuç olarak, çevrimiçi iş portalları, işgücü piyasasının yapısını ve iş bulma dinamiklerini köklü bir şekilde dönüştürmektedir (Kaplanlı ve Baloglu, 2020).

### **3.2.5. Nitelikli İşgücü Yetiştirme ve İstihdam Edilebilirliği Artırma Aracı: Mesleki Eğitim Programları**

Mesleki eğitim programları, işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu beceri ve yetkinliklere sahip bireylerin yetiştirilmesini amaçlayan bir eğitim modelidir. Bu programlar, özellikle gelişmekte olan ülkelerde dezavantajlı grupların iş piyasasına entegrasyonunu kolaylaştırarak istihdam olanaklarını artırmada önemli bir rol oynamaktadır (Kasapoğlu ve Murat, 2018: 487). Ancak, ekonomide yeterli işgücü talebi yoksa, mesleki eğitim programları yapısal işsizliği azaltmada tek başına yeterli olmayabilir. Bu durumda, daha kısa vadeli bir çözüm olarak, yapısal işsizlerin tespit edilerek mesleki eğitim programlarına yönlendirilmesi önerilmektedir. Kamu ve özel sektör iş birliğiyle, ekonominin ihtiyaç duyduğu alanlarda beceri kazandırma ve geliştirme kursları düzenlenerek, işsizlerin veya mevcut çalışanların yeni beceriler edinmeleri ve işgücü piyasasındaki değişime uyum sağlamaları desteklenebilir. Bu tür mesleki eğitim politikaları, özellikle teknolojik gelişmelere ayak uyduramayan ve bu nedenle işsiz kalan bireylerin istihdam edilebilirliğini artırarak, farklı sektörlere geçiş yapmalarına imkan tanıyabilir. Aynı zamanda, genel lise mezunu olup herhangi bir

uzmanlık alanı olmayan kişilerin de belirli mesleklerde eğitim alarak iş sahibi olma şansını artırabilir (Bıçerli, 2004: 457).

Kamu istihdam hizmetlerinden sorumlu kurumlar, işgücü piyasasındaki dinamikleri yakından takip ederek, sürdürülebilir ve etkili istihdam politikaları geliştirme ve uygulama görevini üstlenirler. Bu kapsamda, söz konusu kurumlar, emek talebinin yoğunlaştığı sektörleri ve alanları belirleyerek, bu alanlarda ihtiyaç duyulan niteliklerin geliştirilmesine yönelik çalışmalar yaparlar. Ayrıca, işsizliğin yaş grupları ve vasıf düzeyleri bazında dağılımını analiz ederek, iş gücü eğitim programlarının daha verimli ve hedef odaklı olmasını sağlarlar. Bu sayede, hem işgücü piyasasının ihtiyaçlarına cevap verebilecek nitelikli işgücü yetiştirilmesine hem de işsizlik sorununun çözümüne katkı sağlanır (Erol, 2013: 21).

2023 yılında, Türkiye'de istihdamı artırmak ve işsizliği azaltmak amacıyla aktif işgücü uygulamaları kapsamında çeşitli adımlar atılmıştır. Mesleki eğitim kursları ve işbaşı eğitim uygulamaları aracılığıyla 50 bin 471 kişiye ulaşılmış ve bu programlara toplam 6 milyar 500 milyon TL kaynak ayrılmıştır. Vasıflı işgücü ihtiyacını karşılamak için ziraat, askeri sanayi, yapay zeka, bilişim güvenliği, sürdürülebilir enerji, havacılık ve uzay teknolojileri gibi alanlarda sektörle iş birliği yapılarak eğitim programları düzenlenmiştir. Ayrıca, mesleklerin beceri envanterleri çıkarılarak eşleştirme sistemi geliştirilmiş ve eğitim hayatına devam etmeyen gençlerin istihdamına yönelik çeşitli girişimler başlatılmıştır. Belirli süreli iş ilişkisi kuran işyerlerine yönelik kontroller yapılarak bu çalışmalar belgelenmiştir. Kariyer merkezleri aracılığıyla dezavantajlı grupların işgücü piyasasına aktif katılımı ve istihdamda sürekliliği teşvik edilmiştir. Gençler, kadınlar ve sosyal yardım yararlanıcılarının aktif işgücü piyasası programlarından daha etkin faydalanmaları sağlanmıştır. Mevcut insan kaynağının veri kaynaklı analiziyle, işgücü piyasasının taleplerine uygun strateji ve programlar kurgulanmış ve uygulanmıştır. (İŞKUR, 2024: 53).

Mesleki eğitim programları, bireylerin işgücü piyasasının talep ettiği güncel beceri ve yetkinliklere sahip olmasını amaçlayan önemli bir eğitim aracıdır. Bu programlar, katılımcıların teorik bilgi ve pratik becerilerini geliştirerek, istihdam edilebilirliklerini artırmayı ve kariyer gelişimlerine katkı sağlamayı hedefler. Özellikle

işsizlik oranlarının yüksek olduğu ve nitelikli iş gücü açığının bulunduğu dönemlerde, mesleki eğitim programları, işsizliğin azaltılması ve ekonominin ihtiyaç duyduğu nitelikli iş gücünün yetiştirilmesi açısından kritik bir rol oynamaktadır (İŞKUR, 2024: 53-62).

**Tablo 12:** Türkiye için 2022 ve Dünya için 2020 Yılı Sosyal Güvenlik Kapsamı Karşılaştırması: Türkiye ve Dünya Gelir Grupları

| Ülke                  | Acil Durum                                             | Yıl  | Değer (%) |
|-----------------------|--------------------------------------------------------|------|-----------|
| Türkiye               | Kişi başına emekli maaşı alan yaşlılar                 | 2022 | 85,9      |
| Türkiye               | Şiddetli engellilik durumunda sosyal yardımlar alanlar | 2022 | 44        |
| Türkiye               | İş kazası durumunda sigortalı çalışanlar               | 2022 | 76,5      |
| Türkiye               | Sosyal yardımlar kapsamındaki savunmasız kişiler       | 2022 | 31,7      |
| Dünya: Düşük gelir    | Kişi başına emekli maaşı alan yaşlılar                 | 2020 | 23,2      |
| Dünya: Düşük gelir    | Şiddetli engellilik durumunda sosyal yardımlar alanlar | 2020 | 8,6       |
| Dünya: Düşük gelir    | İş kazası durumunda sigortalı çalışanlar               | 2020 | 10,2      |
| Dünya: Düşük gelir    | Sosyal yardımlar kapsamındaki savunmasız kişiler       | 2020 | 7,8       |
| Dünya: Alt orta gelir | Kişi başına emekli maaşı alan yaşlılar                 | 2020 | 38,6      |

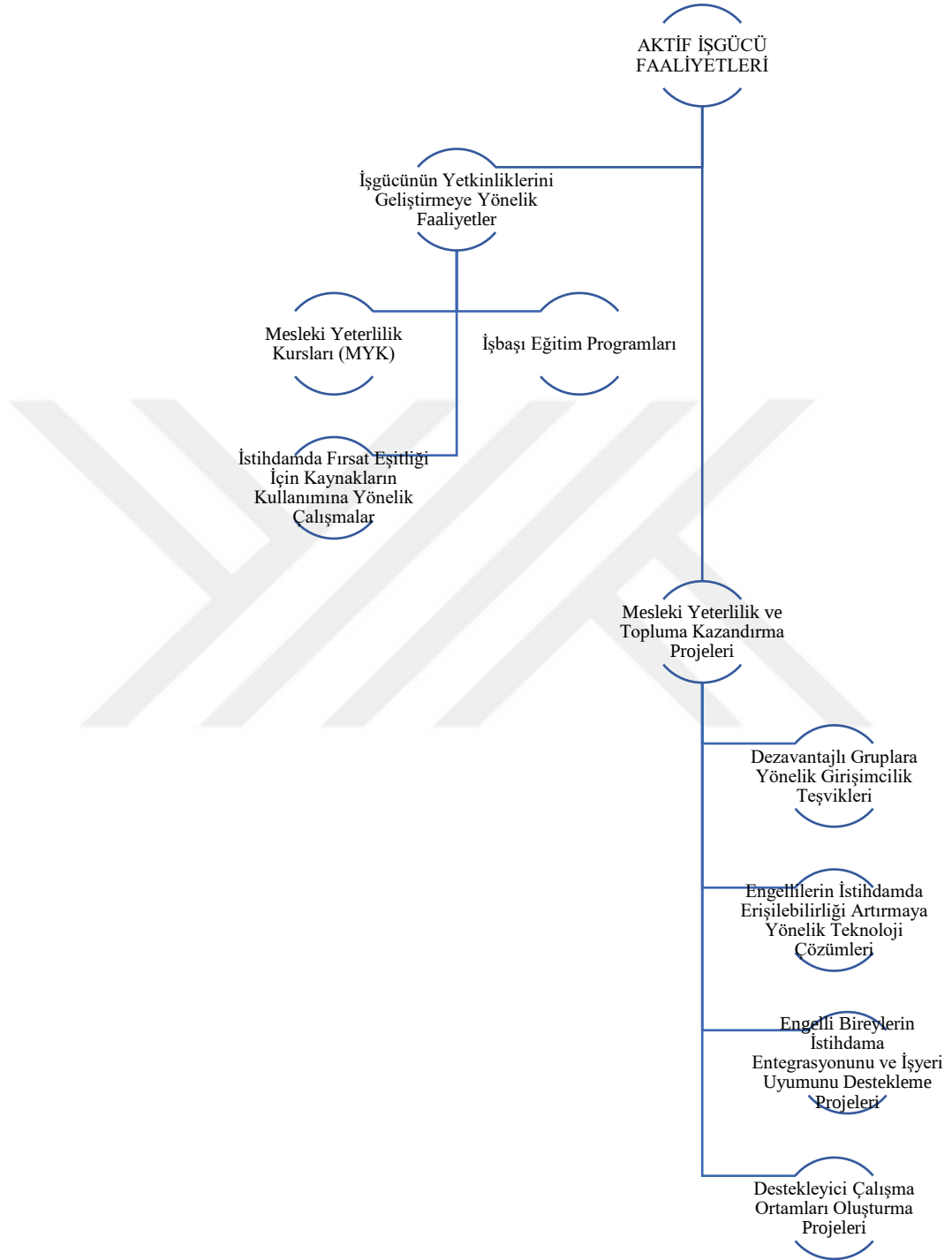
|                       |                                                              |      |           |
|-----------------------|--------------------------------------------------------------|------|-----------|
| Dünya: Alt orta gelir | Şiddetli engellilik<br>durumunda sosyal yardımlar<br>alanlar | 2020 | 11,3      |
| Dünya: Alt orta gelir | İş kazası durumunda<br>sigortalı çalışanlar                  | 2020 | 14,4      |
| Dünya: Alt orta gelir | Sosyal yardımlar<br>kapsamındaki savunmasız<br>kişiler       | 2020 | 15,2      |
| Dünya: Üst orta gelir | Kişi başına emekli maaşı<br>alan yaşlılar                    | 2020 | 91,3      |
| Dünya: Üst orta gelir | Şiddetli engellilik<br>durumunda sosyal yardımlar<br>alanlar | 2020 | 40,5      |
| Dünya: Üst orta gelir | İş kazası durumunda<br>sigortalı çalışanlar                  | 2020 | 36,3      |
| Dünya: Üst orta gelir | Sosyal yardımlar<br>kapsamındaki savunmasız<br>kişiler       | 2020 | 34,4      |
| Dünya: Yüksek gelir   | Kişi başına emekli maaşı<br>alan yaşlılar                    | 2020 | 97,5      |
| Dünya: Yüksek gelir   | Şiddetli engellilik<br>durumunda sosyal yardımlar<br>alanlar | 2020 | 85,6      |
| Dünya: Yüksek gelir   | İş kazası durumunda<br>sigortalı çalışanlar                  | 2020 | 81,2      |
| Dünya: Yüksek gelir   | Sosyal yardımlar<br>kapsamındaki savunmasız<br>kişiler       | 2020 | 62,8      |
| Ülke                  | Acil Durum                                                   | Yıl  | Değer (%) |

|         |                                                        |      |      |
|---------|--------------------------------------------------------|------|------|
| Türkiye | Kişi başına emekli maaşı alan yaşlılar                 | 2022 | 85,9 |
| Türkiye | Şiddetli engellilik durumunda sosyal yardımlar alanlar | 2022 | 44   |
| Türkiye | İş kazası durumunda sigortalı çalışanlar               | 2022 | 76,5 |
| Türkiye | Sosyal yardımlar kapsamındaki savunmasız kişiler       | 2022 | 31,7 |

Kaynak: (ILO, 2024)

Tablo 12 de 2020 en yakın yılı olarak bulunan Dünya verilerinin karşılaştırılması Türkiye verilerinde 2022 yılı en yakın yılı olarak verilmiştir. Aynı yıl olmamasının nedeni ILO verilerinin diğer yıl ile aynı yıl verilerine ulaşamamasından kaynaklanmaktadır. Tablo 12 yorumlaması bu durum göz önünde bulundurularak yorumlanmaktadır. Tablonun verilerine göre, Türkiye'nin sosyal güvenlik kapsamı, dünya gelir gruplarıyla karşılaştırıldığında dikkat çekici farklılıklar göstermektedir. Türkiye'nin emekli maaşı alan yaşlılar oranı, dünya genelindeki düşük gelir grubunun çok üzerinde, üst orta gelir grubunun ise altında kalmaktadır. Şiddetli engellilik durumunda sosyal yardımlar alan bireyler Türkiye'de oldukça yüksek olup, düşük ve alt orta gelir gruplarının çok üzerindedir. İş kazası durumunda sigortalı çalışan oranı Türkiye'de yüksekken, dünya genelindeki düşük gelir grubunun çok üzerinde, ancak yüksek gelir grubunun altında kalmaktadır. Sosyal yardımlar kapsamındaki savunmasız kişiler oranı Türkiye'de düşük gelir grubundan belirgin şekilde yüksektir, ama yüksek gelir grubunun altında kalmaktadır. Grafikte Türkiye'nin sosyal güvenlik hizmetlerinin yüksek gelir grubundan belirgin şekilde uzak olduğu, ancak dünya genelindeki düşük gelir gruplarına kıyasla çok daha gelişmiş olduğu görülmektedir.

**Şekil-6: Aktif İşgücü Faaliyetleri Hiyerarşik Gösterimi**



Aktif İşgücü Faaliyetleri, bireylerin bilgi, beceri ve mesleki niteliklerini geliştirerek işgücü piyasasına uyumlarını ve rekabet güçlerini artırmayı amaçlayabilir. Aynı zamanda dezavantajlı grupların istihdama katılımını kolaylaştırmaya ve işgücü piyasasındaki fırsat eşitliğini sağlamaya da yönelik olabilir.

Bu politikaların bireylerin yanı sıra işverenlerin ve toplumun genelinin de yararına olabileceği düşünülmektedir. Mesleki eğitim kursları, işbaşı eğitim programları, engelli ve eski hükümlülere yönelik destekler, aktif işgücü politikalarının örnekleri olarak değerlendirilebilir.

- i. İşgücünün Yetkinliklerini Geliştirmeye Yönelik Faaliyetler
  - a. Mesleki Yeterlilik Kursları (MYK): İşgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu nitelikli işgücünü yetiştirmek amacıyla, il düzeyinde yapılan işgücü piyasası talep analizleri sonucunda beceri açığı olan meslekler belirlenmekte ve bu mesleklere yönelik mesleki eğitim kursları düzenlenmektedir. Böylece, bireylerin bilgi, beceri ve mesleki nitelikleri geliştirilerek işgücü piyasasına uyumları ve istihdam edilebilirlikleri artırılmaktadır.
  - b. İşbaşı Eğitim Programları: Türkiye İş Kurumu'na kayıtlı işsiz bireylerin, yine kuruma kayıtlı işyerlerinde, teorik bilgilerini pratik uygulamalarla pekiştirmelerine ve mesleki deneyim kazanmalarına olanak tanıyan bir eğitim modelidir. Bu programın temel amacı, katılımcıların işgücü piyasasına uyumunu, rekabet gücünü ve verimliliğini artırmaktır. İşbaşı eğitim programları, katılımcıların deneyim kazanabileceği mesleklerde düzenlenir. Bu sayede katılımcılar iş deneyimi kazanırken, işverenler de potansiyel çalışanlarının özelliklerini ve yeteneklerini gözlemleme fırsatı bulur.
- ii. İstihdamda Fırsat Eşitliği İçin Kaynakların Kullanımına Yönelik Çalışmalar
  - a. Mesleki Yeterlilik ve Topluma Kazandırma Projeleri: Kurum tarafından düzenlenen mesleki eğitim kurslarının yanı sıra, engelli ve eski hükümlü çalıştırmayan işverenlerden alınan idari para cezaları, engellilere yönelik mesleki eğitim ve rehabilitasyon projelerini desteklemek için kullanılmaktadır. Bu projeler, engelli bireylerin mesleki eğitim kursları

aracılığıyla bir meslek edinerek hem rehabilitasyonlarını hem de işgücü piyasasına entegrasyonlarını sağlamayı hedeflemektedir.

- b. Dezavantajlı Gruplara Yönelik Girişimcilik Teşvikleri: Engelli ve eski hükümlülerin işgücü piyasasında yaşadıkları istihdam zorluklarını aşarak, kendi işlerini kurmaları ve üretime katılmaları hedeflenmektedir. Komisyon tarafından sağlanan hibe destekleri, bu bireylerin öncelikle kendi geçimlerini sağlamalarını, ardından da yeni istihdam olanakları yaratmalarını teşvik etmeyi amaçlamaktadır.
- c. Engellilerin İstihdamda Erişilebilirliği Artırmaya Yönelik Teknoloji Çözümleri: Engelli bireylerin işgücü piyasasına katılımını kolaylaştırmak ve işyerlerinin engelli istihdamına uyumunu artırmak amacıyla, engellilere çalışma alanı sağlayacak destek teknolojileri projelerine destek sağlanmaktadır. Bu projeler, işyerlerindeki erişilebilirlik sorunlarını çözmeyi, engellilerin işlerini daha etkin ve güvenli bir şekilde yapmalarını sağlayacak teknolojileri temin etmeyi ve böylece engelli istihdamını artırmayı hedeflemektedir.
- d. Engelli Bireylerin İstihdama Entegrasyonunu ve İşyeri Uyumunu Destekleme Projeleri: İş hayatında dezavantajlı konumda olan engelli bireylerin iş bulma ve çalışma ortamlarına uyum sağlama süreçlerini kolaylaştırmak amacıyla, İŞKUR tarafından çeşitli projeler desteklenmektedir. Bu projeler, engellilerin istihdam edilebilirliklerini artırmayı ve iş yerlerindeki uyum süreçlerini başarılı bir şekilde tamamlamalarını hedeflemektedir.
- e. Destekleyici Çalışma Ortamları Oluşturma Projeleri: Normal işgücü piyasasına katılımı daha zor olan zihinsel, ruhsal ve duyuşsal engelli bireylerin istihdamını desteklemek amacıyla Türkiye İş Kurumu ve Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü tarafından ortaklaşa koordine edilen özel projelerdir. Bu projeler kapsamında, engelli bireylerin çalışabileceği uygun ortamlar oluşturulur ve mesleki rehabilitasyonları sağlanarak topluma kazandırılmaları hedeflenir.

**Tablo 13: Kurs ve Programlara Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Dağılımı (2023)**

| Yaş Aralığı  | Kursiyer Sayısı |
|--------------|-----------------|
| 15-19        | 7.627           |
| 20-24        | 18.149          |
| 25-29        | 10.244          |
| 30-34        | 5.257           |
| 35-39        | 4.234           |
| 40-44        | 2.998           |
| 45-49        | 1.362           |
| 50-54        | 459             |
| 55-59        | 119             |
| 60-64        | 13              |
| 65+          | 9               |
| Genel Toplam | 50.471          |

**Kaynak: (İŞKUR, 2024: 54)**

Tablo 13'e Tablo, katılımcıların yaş dağılımına odaklanarak, mesleki eğitim kurslarına olan ilginin farklı yaş grupları arasında nasıl şekillendiğini gözler önüne sermektedir. Genç nüfusun yoğun olarak tercih ettiği bu kurslar, özellikle 20-24 yaş aralığındaki bireyler için önemli bir çekim noktası oluşturmaktadır. Bu yaş grubunu takip eden 15-19 ve 25-29 yaş aralıklarındaki katılımcı sayıları da dikkate değer bir düzeyde seyrederken, 30 yaş ve üzeri katılımcıların oranı giderek azalmaktadır. Bu durum, gençlerin kariyer gelişimine yönelik adımlar atma konusunda daha istekli oldukları veya işgücü piyasasına yeni giriş yapacakları için mesleki eğitime daha fazla ihtiyaç duydukları şeklinde yorumlanabilir.

**Tablo 14: Mesleki Eğitim Kurslarına En Çok Katılım Gösterilen Meslekler (2023)**

| Sıra | Meslek                           | Kursiyer Sayısı |
|------|----------------------------------|-----------------|
| 1    | Montaj İşçisi (Havalı Tornavida) | 224             |
| 2    | Kurumsal Kaynak Planlama Uzmanı  | 208             |
| 3    | Tren Makinisti                   | 200             |
| 4    | Sistem ve Ağ Uzmanı              | 173             |
| 5    | Metal Yüzey Boyacısı             | 149             |
| 6    | Bant Kaynakçısı                  | 130             |
| 7    | Dokuma Konfeksiyon Makineci      | 106             |
| 8    | Siber Güvenlik Uzmanı            | 71              |
| 9    | Ayakkabı İmalatçısı (Sayacı)     | 42              |
| 10   | Hamurkâr                         | 38              |

**Kaynak: (İŞKUR, 2024: 56)**

Tablo 14'e göre mesleki eğitim kurslarına katılımın en yoğun olduğu alanları gözler önüne sermektedir. "Montaj İşçisi (Havalı Tornavida)" ve "Kurumsal Kaynak Planlama Uzmanı" gibi çağın gerekliliklerine ayak uyduran meslekler, kursiyer sayısının zirvesinde yer almaktadır. Teknoloji odaklı "Tren Makinisti" ve "Sistem ve Ağ Uzmanı" gibi meslekler de listede üst sıralarda yer alarak geleceğin mesleklerine olan ilgiyi yansıtmaktadır. Geleneksel mesleklerden "Metal Yüzey Boyacısı", "Bant Kaynakçısı" ve "Dokuma Konfeksiyon Makineci" gibi alanlar da hala rağbet görmektedir. Diğer yandan, "Siber Güvenlik Uzmanı" gibi yeni ve hızla gelişen bir alan da listede yerini alarak, bu alandaki yetişmiş eleman ihtiyacının arttığını göstermektedir. "Ayakkabı İmalatçısı (Sayacı)" ve "Hamurkâr" gibi daha geleneksel ve el becerisi gerektiren meslekler ise listede daha alt sıralarda yer almaktadır.

**Tablo 15: İşbaşı Eğitim Programlarında En Çok Tercih Edilen Meslekler (2023)**

| Sıra | Meslek                                  | Kursiyer Sayısı |
|------|-----------------------------------------|-----------------|
| 1    | Konfeksiyon İşçisi                      | 8.456           |
| 2    | Makineci (Dikiş)                        | 4.260           |
| 3    | Dokuma Konfeksiyon Makineci             | 3.041           |
| 4    | Kablo Montaj İşçisi                     | 1.569           |
| 5    | Temel İmalat (Talaşlı) ve Montaj Eleman | 1.229           |
| 6    | Diğer İplik İşçileri ve Sarıcıları      | 923             |
| 7    | Hastane Hizmetlisi                      | 882             |
| 8    | Garson (Servis Elemanı)                 | 727             |
| 9    | Büro Memuru (Genel)                     | 663             |
| 10   | Düz Dikiş Makineci                      | 576             |

**Kaynak: (İŞKUR, 2024: 57)**

Tablo 15 mesleki eğitim kurslarına katılımda öne çıkan meslekleri göstermektedir. Tekstil sektörüne yönelik meslekler yoğun ilgi görürken, endüstriyel üretim ve hizmet sektöründeki meslekler de dikkate değer bir kursiyer sayısına sahiptir. Bu durum hem geleneksel hem de çağın gerekliliklerine ayak uyduran mesleklerin işgücü piyasasındaki önemini ve çeşitliliğini yansıtmaktadır.

**Tablo 16: Ocak-Aralık Dönemi İtibariyle Aktif İşgücü Piyasası Programları (Grup) (2023)**

| PROGRAM TÜRÜ                       | 2023 Ocak-Aralık |                  |               |               |
|------------------------------------|------------------|------------------|---------------|---------------|
|                                    | Program Sayısı   | Katılımcı Sayısı |               |               |
|                                    |                  | Erkek            | Kadın         | Toplam        |
| MEK (MESLEKİ EĞİTİM KURSU)         | 96               | 1.047            | 607           | 1.654         |
| GEP (GİRİŞİMCİLİK EĞİTİM PROGRAMI) | -                | -                | -             | -             |
| İEP (İŞ BAŞI EĞİTİM PROGRAMI)      | 9.900            | 22.056           | 26.761        | 48.817        |
| <b>TOPLAM</b>                      | <b>9.996</b>     | <b>23.103</b>    | <b>27.368</b> | <b>50.471</b> |

**Kaynak: (İŞKUR, 2024)**

Tablo 16 da gösterilen 2023 Ocak-Aralık döneminde Tablo, İŞKUR tarafından düzenlenen mesleki eğitim programlarına katılım verilerini göstermektedir. Bu dönemde, İşbaşı Eğitim Programı (İEP) en çok tercih edilen program olmuştur. Mesleki Eğitim Kurslarına (MEK) katılım ise nispeten daha düşüktür. Girişimcilik Eğitim Programı (GEP) verileri tabloda yer almamaktadır. Toplamda 50.471 kişi İŞKUR programlarına katılmış olup, bu katılımcıların 23.103'ü erkek, 27.368'i kadındır. Kadın katılımcıların sayıca fazla olması, bu programların işgücü piyasasında cinsiyetler arası fırsat eşitliğine potansiyel katkısını göstermektedir. İEP'nin yoğun ilgisi, teorik bilgilerin pratiğe dönüştürülmesi ve iş deneyimi kazanmanın iş arayanlar için önemini vurgulamaktadır. Bu tür programlar, katılımcıların istihdam edilebilirliklerini artırarak işgücü piyasasına entegrasyonlarını hızlandırmaktadır.

**Tablo 17: Aktif İstihdam Politikaları Temel Göstergeler Ocak-Aralık (2022-2023)**

|                                                   |        | 2022        | 2023        | Değişim<br>(Dönem)<br>(%) |
|---------------------------------------------------|--------|-------------|-------------|---------------------------|
|                                                   |        | Ocak-Aralık | Ocak-Aralık |                           |
| AÇIK İŞ                                           | Toplam | 2.315.250   | 2.677.006   | 15,6%                     |
|                                                   | Özel   | 2.276.911   | 2.646.816   | 16,2%                     |
|                                                   | Kamu   | 38.339      | 30.190      | -21,3%                    |
| İŞE<br>YERLEŞTİRME                                | Toplam | 1.395.659   | 1.237.026   | -11,4%                    |
|                                                   | Kadın  | 520.318     | 464.138     | -10,8%                    |
|                                                   | Erkek  | 875.341     | 772.888     | -11,7%                    |
|                                                   | Toplam | 17.143      | 16.516      | -3,7%                     |
|                                                   | Kadın  | 3.760       | 4.935       | 31,3%                     |
|                                                   | Erkek  | 13.383      | 11.581      | -13,5%                    |
|                                                   | Toplam | 1.378.516   | 1.220.510   | -11,5%                    |
|                                                   | Kadın  | 516.558     | 459.203     | -11,1%                    |
|                                                   | Erkek  | 861.958     | 761.307     | -11,7%                    |
| KAYITLI İŞSİZ                                     | Toplam | -           | -           | -                         |
|                                                   | Kadın  | -           | -           | -                         |
|                                                   | Erkek  | -           | -           | -                         |
| AKTİF İŞGÜCÜ<br>PROGRAMLARI KATILIMCI<br>SAYILARI | İEP    | 156.356     | 48.817      | -68,8%                    |
|                                                   | MEK    | 10.763      | 1.654       | -84,6%                    |
|                                                   | GEP    | -           | -           | -                         |
|                                                   | Toplam | 3.139.241   | 2.765.984   | -11,9%                    |
| BİREYSEL GÖRÜŞME                                  | Kadın  | 1.226.961   | 1.132.034   | -7,7%                     |
|                                                   | Erkek  | 1.912.280   | 1.633.950   | -14,6%                    |

**Kaynak:** (İŞKUR, 2024)

Tablo 17 de 2022 ve 2023 yıllarının Ocak-Aralık dönemlerini karşılaştırdığında, açık iş sayısında 2.315.250'den 2.677.006'ya yükselerek %15,6'lık bir artış görülürken, işe yerleştirme sayısında 1.395.659'dan 1.237.026'ya düşerek %11,4'lük bir azalma yaşanmıştır. Özellikle kamu sektöründe işe yerleştirme oranı %21,3 azalarak 38.339'dan 30.190'a gerilemiştir. Aktif işgücü programlarına katılımcı sayılarında da ciddi düşüşler yaşanmış, özellikle Eğitim Programları (EP) %68,8 ve Mesleki Eğitim Kursları (MEK) %84,6 oranında azalmıştır. Bireysel görüşme sayıları da toplamda %11,9 azalarak 3.139.241'den 2.765.984'e düşmüştür. Genel olarak tablo, 2023 yılında iş arayan sayısında artış olmasına rağmen, istihdam ve işgücü programlarına katılımı belirgin bir düşüş olduğunu göstermektedir.

Aktif istihdam politikaları çerçevesinde Türkiye ekonomisi, genç işsizlik ve yapısal işsizlik gibi sorunlarla mücadele ile ilgili yapılan araştırmalara göre politikaların işgücü piyasasındaki uyumsuzlukları azaltma, beceri geliştirme ve istihdam edilebilirliği artırma potansiyeline sahip olabileceğine işaret etmektedir. Özellikle mesleki eğitim programları, işbaşı eğitim destekleri ve girişimcilik teşvikleri gibi aktif politikaların, işgücünün niteliğini artırarak ekonomik büyümeye katkı sağlayabileceği öngörülmektedir. Bu politikalar aynı zamanda dezavantajlı grupların işgücü piyasasına entegrasyonunu kolaylaştırarak sosyal adaleti güçlendirebilir. Ancak aktif istihdam politikalarının başarısı, iyi hedeflenmiş ve koordineli bir şekilde uygulanmasına bağlı olacaktır. Ayrıca, bu politikaların ekonomik ve sosyal etkilerinin sürekli olarak değerlendirilmesi ve gerektiğinde güncellenmesi de önem arz etmektedir.

## SONUÇ

İstihdam, bireylerin ekonomik bağımsızlıklarını kazanmaları ve topluma katkıda bulunmaları açısından hayati bir öneme sahiptir. Tam istihdam, bir ekonominin potansiyelini tam anlamıyla kullanması anlamına gelirken, eksik istihdam ve kayıt dışı istihdam gibi durumlar ekonomik verimliliği olumsuz etkileyebilir. İşsizliğin ise sadece ekonomik değil, aynı zamanda psikolojik ve sosyal boyutları da bulunmaktadır. Uzun süreli işsizlik, bireylerde özgüven kaybı, depresyon ve sosyal dışlanma gibi olumsuz sonuçlara neden olabilir.

Türkiye'de işsizlik oranları, ekonomik dalgalanmalar ve yapısal sorunlar nedeniyle zaman zaman yüksek seviyelere ulaşmaktadır. Bu bağlamda, aktif istihdam politikaları işsizliği azaltmak ve istihdamı artırmak için önemli araçlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışmada incelenen aktif istihdam politikaları arasında mesleki eğitim programları, girişimcilik teşvikleri, doğrudan kamu istihdamı uygulamaları ve dijital iş platformlarının kullanımı bulunmaktadır. Bu politikalar, işgücünün becerilerini geliştirerek ve yeni iş imkanları yaratarak işsizliğin önlenmesine katkıda bulunmaktadır. Özellikle dijital iş platformları hem iş arayanlar hem de işverenler için yeni fırsatlar sunmakta ve işgücü piyasasının dinamizmini artırmaktadır.

Makroekonomik politikalar da işsizlikle mücadelede önemli bir rol oynamaktadır. Piyasa güçlerinin işsizliğe etkisi, esnek çalışma modelleri ve kurumsal çözümler gibi yaklaşımlar, işsizlik oranlarını düşürmede etkili olabilir. Türkiye'de uygulanan makroekonomik politikaların işsizlik üzerindeki etkileri, bu politikaların etkinliği ve sürdürülebilirliği açısından değerlendirilmiştir. Özellikle ekonomik büyüme stratejileri, vergi politikaları ve kamu harcamalarının işsizlik oranları üzerindeki etkileri ayrıntılı olarak incelenmiştir. Ayrıca, küresel ekonomik koşulların ve dış ticaret politikalarının Türkiye'deki istihdam piyasası üzerindeki etkileri de analiz edilmiştir.

Bu çalışmanın bulguları, işsizlikle mücadelenin çok boyutlu ve karmaşık bir süreç olduğunu ortaya koymaktadır. İşsizliğin nedenleri ve türleri dikkate alınarak

geliştirilen politikalar, işsizliğin azaltılmasında daha etkili olabilir. Özellikle aktif istihdam politikalarının, işgücünün becerilerini artırarak ve yeni iş imkanları yaratarak işsizliğin önlenmesine önemli katkılar sağladığı görülmektedir. Ayrıca, makroekonomik politikaların işsizlik üzerindeki etkileri dikkate alınarak, daha bütüncül ve sürdürülebilir çözümler geliştirilmelidir. Bu bağlamda, istihdam politikalarının tasarımında ve uygulanmasında, işgücü piyasasının dinamikleri ve işsizlik türleri göz önünde bulundurulmalıdır.

Gelecekte, Türkiye'de işsizliği azaltmak ve istihdamı artırmak için mesleki eğitim ve beceri geliştirme programlarına daha fazla yatırım yapılmalıdır. İşgücünün becerilerini artırmak için özellikle teknolojik gelişmelere uyum sağlayabilecek eğitim programları önemlidir. Teknolojik dönüşüm sürecinde, işgücünün dijital becerilerle donatılması hem bireysel kariyer gelişimi hem de ekonomik büyüme açısından kritik bir öneme sahiptir. Girişimcilik teşvik edilmeli ve yeni iş imkanları yaratacak girişimcilik destekleri artırılmalıdır. Girişimcilik ekosisteminin güçlendirilmesi, yenilikçi iş fikirlerinin hayata geçirilmesini ve ekonomik çeşitliliğin artırılmasını sağlayabilir.

Esnek çalışma modelleri, işgücü piyasasının değişen ihtiyaçlarına uyum sağlaması açısından teşvik edilmelidir. Bu modeller, işgücünün işsizlik dönemlerinde bile ekonomik faaliyetlerde bulunmasına olanak tanıyabilir. Esnek çalışma modelleri, özellikle kadınların ve gençlerin işgücü piyasasına katılımını artırabilir. Kayıt dışı istihdam, ekonomik verimliliği düşüren ve sosyal güvenceden yoksun bırakan bir sorundur. Bu nedenle, kayıt dışı istihdamı azaltmak için daha sıkı denetimler ve teşvik edici önlemler alınmalıdır. Kayıt dışı istihdamın azaltılması hem vergi gelirlerini artıracak hem de çalışanların sosyal güvencelerini sağlamlaştıracaktır.

Bu öneriler, Türkiye'de işsizlik sorununun çözümüne yönelik daha etkili ve sürdürülebilir politikaların geliştirilmesine katkı sağlayabilir. İşsizlikle mücadelede bütüncül bir yaklaşım benimsenerek, ekonomik ve sosyal refahın artırılması hedeflenmelidir. Politika yapıcılarının, işgücü piyasasının dinamiklerini ve küresel ekonomik trendleri dikkate alarak, işsizliğin önlenmesine yönelik yenilikçi ve esnek

stratejiler geliştirmesi gerekmektedir. İşsizlikle m¼cadelede ulusal ve yerel d¼zeyde iş birliklerinin artırılması, politika etkinliğinin y¼kseltilmesine katkı sağlayacaktır.



## KAYNAKÇA

- 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu. (2024).
- aile.gov. (2024, Mayıs 4). aile.gov.tr: <https://www.aile.gov.tr/sss/sosyal-yardimlar-genel-mudurlugu/istihdam-yardimlari/> adresinden alındı
- Akgeyik, T. (2010). Sosyal Güvenlikte Reform Eğilimleri: Geleneksel Sistemlerden Bireysel Emeklilik Programlarına Dönüşüm. *Journal of Social Policy Conferences*, (s. 49-86).
- Akkaya, T. (2017). Türkiye'de İşsizlik Olgusu Bağlamında İş Beğenmeme Nedenleri İstanbul İli Örneği. *Uzmanlık Tezi*. T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Aksoy, S. (2023, Aralık). Arz ve Talebi Birlikte Say. *Yıldız Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, s. 132-134.
- Aktan, C. C. (2009). Arz-Yönlü İktisat Teorisi ve Haldun- Laffer Etkisi. *Ekonomi Bilimleri Dergisi*, s. 42-43.
- Aktan, C. C. (2010). Monetarizm ve rasyonel beklentiler teorisi. *Ekonomi Bilimleri Dergisi*, s. 168-182.
- Akyiğit, E. (2004). Kısa Çalışma. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, s. 1-35.
- Akyıldız, H. (2008). Tartışılan Boyutlarıyla Homo Economicus. *SDÜ İİBF Dergisi*, s. 29-40.
- Alkin, E., Yıldırım, K., & Özer, M. (2005). *İktisada Giriş*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi.
- Anadolu, K. (2003). Kıdem Tazminatı Koşulları ve İşçinin Kıdeminin Hesaplanması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, s. 241-242.
- Andaç, F. (2010). *İşsizlik Sigortası*. Ankara: Hermes.
- Apaydın, F. (2018). Türkiye’de İşsizliğin Karakteristiklerinin Karşılaştırmalı Analizi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, s. 166.
- Artekin, A. Ö. (2023). Türkiye’de İnşaat Sektörü, İstihdam ve Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: GMM Yaklaşımı. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, s. 495.
- Astarlı, M. (2010). Genel ekonomik kriz dönemlerinde işletme gerekleri nedeniyle fesih ve kısa çalışma ilişkisi. *Sicil İş Hukuku Dergisi*.
- Ataçocuğu, M. Ş., & Zelyurt, M. K. (2013). Eksik İstihdam Bağlamında Futbol Antrenörlüğü. *Electronic Turkish Studies*, s. 1205.
- Ataman, B. C. (1998). İşsizlik Sorununa Yeni Yaklaşımlar. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, s. 64-70.
- Ay, S. (2012). Türkiye’de İşsizliğin Nedenleri: İstihdam Politikaları Üzerine Bir Değerlendirme. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, s. 321-322.

- Aydın, N. (2012). İşsizlik, Beveridge Eğrisi ve Türkiye İşgücü Piyasasına İlişkin Bir Değerlendirme. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, s. 120.
- Aydın, U. (2009). Kısa çalışma uygulaması ve güncel gelişmeler. *MESS Sicil İş Hukuku Dergisi*, s. 31-38.
- Aydın, Y. (2013). Say Yasası Üzerine Bir İnceleme Klasik İktisatçıların ve Marx'ın Yorumu. *Sosyal Bilimler Dergisi*.
- Bakır, H., & Eroğlu, E. (2019). Esnek ve Güvencesiz Çalışma Bağlamında Türkiye’de Araştırma Görevlisi Olmak. *Çalışma ve Toplum*, s. 158-163.
- Bakır, M. A., Özen, İ. C., & Köse, T. (2017). Türkiye’de Sosyal Yardım Harcamaları ve İstihdam İlişkisi., (s. 23-24). Ankara.
- Barışık, S., & Çevik, E. İ. (2008). İşsizlikte Histeri Etkisi: Uzun Hafıza Modelleri. *Kamu İş*, s. 5.
- Barışık, S., & Yayar, R. (2012, Ocak). Türkiye’de Finansal Liberalizasyon Sürecinde Ekonomi Politikalarının Milli Gelire Yansıması: Arz-Yönlü mü, Talep-Yönlü mü? . *Maliye Dergisi*, s. 2.
- Baş, M. (2012). Türkiye’de Yaşlı İş Gücünün Genel Görünümü. *Sosyal Güvençe*, s. 37-42.
- Başterzi, S. (1996). *İşsizlik Sigortası*. Ankara: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları.
- Başterzi, S. (1996). *İşsizlik Sigortası*. Ankara: Ankara Üniversitesi Yayınları.
- Başterzi, S. (2005). Türkiye’de Feshe Karşı Koruma Hukuku Reformunun Sosyal ve İstihdam Üzerindeki Etkisi . *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* , s. 58.
- Bayraktar, S., & İncekara, A. (2013). Türkiye’nin Genç İşsizlik Profili. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, s. 28-29.
- Biçerli, M. K. (2004). *İşsizlikle Mücadelede Aktif İstihdam Politikaları*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Birol, Ö. H. (2013). Klasikler, Marx, Keynes ve Sonrası: Laissez-Faire Liberalizminden Günümüz Piyasa Ekonomisine. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, s. 97-104.
- Birol, Ö. H., & Gencer, A. H. (2014, Haziran). Neo-Klasik İktisat ve Neo Klasik Sentez. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, s. 269-278.
- Bozdağhoğlu, Y. U. (2008). Türkiye’de İşsizliğin Özellikleri ve İşsizlikle Mücadele Politikaları. *Sosyal Bilimler Dergisi*, s. 47.
- Büyükkakın, T. (2008). Phillips Eğrisi: Yarım Yüzyıldır Bitmeyen Tartışma. *İ.Ü Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, s. 152.
- Caniklioğlu, N. (2005). 4857 Sayılı İş Kanununa Göre Kısa Çalışma Ve Kısa Çalışma Ödeneği. *A.Can. Tuncay’a Armağan*, s. 499.

- Card, D., Kluve, J., & Weber, A. (2010). Active labour market policy evaluations: A meta-analysis. *The Economic Journal*, s. 452-477.
- Cengiz, S., & Şahin, A. (2020). Teknolojik İlerlemenin İstihdam Yaratmadaki Rolü Ve Önemi: Türkiye Örneği. *Karadeniz Uluslararası Bilimsel Dergi*, s. 162-163.
- Çakır, H. (2021). Engelli Kadın İstihdamı: İŞKUR Aktif İstihdam Politikaları Üzerine Bir Analiz. *Akademik Hassasiyetler*, s. 159.
- ÇASGEM. (2017). İşsizlik Sigortası Ödemelerinin Yararlanıcıların İş Arama Eğilimlerine Etkisi. *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı*.
- Çelik, A. (2015). Dünyada ve Türkiye’de Kıdem Tazminatı Uygulamaları. *İktisat Dergisi*, s. 1.
- Çelik, C. (2018). İşgücü Piyasasına Yönelik Histeri Etkisi: Ratchet Modeli ile Türkiye Örneği. *Uluslararası İktisadi Ve İdari İncelemeler Dergisi*, s. 22.
- Çeştepe, H., & Güdenoğlu, E. (2017, Haziran). Neoliberal İktisat Politikalarının İşsizlik Üzerindeki Etkisinin Zaman Serileri İle Analizi: Türkiye Örneği. *Dünden Bugüne Ekonomi Yazıları*, s. 21-24.
- Çevik, E. İ., & Sungur, M. (2021). Türkiye’de Ekonomik Büyüme ve İşsizlik Arasındaki İlişkinin Analizi. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, s. 309.
- Deniz, A., & Dalboy, F. (2015). Evolution Of Employment-Unemployment In Conceptual And Theoretical Framework In The Economic Thought History. *Eurasian Academy of Sciences Social Sciences Journal*, s. 8-15.
- Dilek, S., Küçük, O., & Özdirek, R. (2017). Homo Economicus Mu? İslami İnsan mı? *Uluslararası Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, s. 636.
- Dinler, Z. (2014). *İktisada Giriş*. Bursa: Ekin Yayınevi.
- Doğan, B. (2024). *Kıdem Tazminatı*. <https://barandogan.av.tr/:https://barandogan.av.tr/blog/tazminat-hukuku/kidem-tazminat.html> adresinden alındı
- Dornbusch, R., & Fischer, S. (1998). *Makroekonomi*. (S. Ak, M. Füsunoğlu, E. Yıldırım, & R. Yıldırım, Çev.) İstanbul: Mc Graw-Hill & Akademi Yayınları.
- Dündar, U., & Dumrul, C. (2010). İktisadi Bilimin Sınırları Üzerine: Aykırı İktisat Yaklaşımı. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, s. 243.
- Egeli, H., & Özen, A. (2009). Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sisteminin Yeniden Yapılandırılmasına Yönelik Reform Sürecinin Değerlendirilmesi. *Mevzuat Dergisi*. <https://www.mevzuatdergisi.com/2009/10a/01.htm> adresinden alındı
- Eğrioğlu, E., Erilli, A. N., Yolcu, U., Aladağ, H. Ç., & Uslu, R. V. (2010). Türkiye’de Enflasyonun İleri ve Geri Beslemeli Yapay Sınır Ağlarının Melez Yaklaşımı ile Öngörüsü. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, s. 43.
- Ela, M. (2019). Tejnolojik İşsizlik Problemine Mali Çözüm: Robot Vergisi ve Türkiye'deki Potansiyeli. *Journal of Accounting and Taxation Studies*, s. 886-887.

- Erdal, İ. Y. (2019). Türkiye'de Kayıt Dışı İstihdam ve Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Politikaları. *Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, s. 228.
- Erdal, İ. Y. (2019). Türkiye'de Kayıt Dışı İstihdam ve Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Politikaları. *Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, s. 227.
- Erdoğan, E., & Çiğdem, S. (2017). Yeni Bir İstihdam Biçimi Olarak Portföy Çalışma. *International Congress on Political, Economic and Social Studies*, s. 138-149.
- Erol, S. I. (2013). Gençlere Yönelik Aktif İstihdam Politikaları: Japonya, G. Kore, Çin Ve Türkiye Örnekleri. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, s. 25.
- Ertek, T. (2011). *Makroekonomiye Giriş*. Kırklareli: Beta.
- EU. (2024, Mayıs 12). ec.europa.eu: [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/european-semester\\_thematic-factsheet\\_active-labour-marketpolicies\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/european-semester_thematic-factsheet_active-labour-marketpolicies_en.pdf) adresinden alındı
- Eurostat. (2024, Mayıs 12). europa.eu: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Unemployment\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Unemployment_statistics) adresinden alındı
- EUROSTAT. (2024, Haziran 1). EUROSTAT Haber Bülteni: [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_PUBLIC](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC) adresinden alındı
- Gerçek, M. (2018). Yöneticilerin Babacan (Paternalist) Liderlik Davranışlarının Psikolojik Sözleşme Bağlamındaki Beklentileri Üzerindeki Etkilerine Yönelik Bir Çalışma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, s. 104.
- Göçer, İ. (2015). Okun Yasası: Türkiye Üzerine Bir Uygulama. *Uluslararası Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2-3.
- Göker, Z., & Dane, K. (2013). Tam İstihdamın Sağlanmasında Maliye Politikasının Rolü ve Post-Keynesyen Çözüm Önerileri. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, s. 108-109.
- Göktaş, A., & İşçi, Ö. (2010). Türkiye'de İşsizlik Oranının Temel Bileşenli Regresyon Analizi İle Belirlenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, s. 282.
- Görmüş, A. (2019). Türkiye'de Yetersiz İstihdam: Cinsiyet Temelli Bir Lojistik Regresyon Modeli. *Çalışma Ve Toplum*, s. 1007.
- Görücü, İ. (2009). Türk Çalışma Mevzuatında Ücret Garanti Fonu ve Uygulamaları . *Kamu-İş*, s. 93-94.
- Gülner, Ş., & Görmez, Y. (2024). İş Sözleşmesinin Unsurları, Özellikleri, Doğan Borçlar Ve Sona Ermesi. *Gaziantep Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, s. 131-132.
- Gündoğan, N., & Biçerli, M. K. (2019). *Çalışma Ekonomisi*. Eskişehir: Açık öğretim Fakültesi Yayınları.
- Güney, T. (2020). Bir İktisat Laboratuvarı Olarak Krizler: İktisat ve İktisatçılar Üzerine. Z. Yıldız, & E. M. Onhan içinde, *İktisat ve Düşünce* (s. 14-21). Eğitim Yayınevi.

- Güngör, K. (2006). İktisadın Tarihine Kısa Bir Bakış ve Merkantilizmden Günümüze İktisadi Düşünceler. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*.
- Gürsel, S., & Ulusoy, V. (1999). *Türkiye’de İşsizlik ve İstihdam*. İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.
- Gürtan, K. (2011). Az Gelişmiş Ülkelerde İşsizlik Yönünden Nüfusun Bünyesi ve Türkiye'deki Durum. *Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, s. 35.
- ILO. (2024, Haziran 26). ilostat.ilo.org: <https://ilostat.ilo.org/> adresinden alındı
- ILO. (2024, Haziran 28). [rshiny.ilo.org: https://rshiny.ilo.org/dataexplorer25/?region=ROECA&lang=en&id=TUR\\_A](https://rshiny.ilo.org/dataexplorer25/?region=ROECA&lang=en&id=TUR_A) adresinden alındı
- Işık, V., & Bülbül, O. G. (2012). Dünyada İşsizlik Sigortası ve İşsizlik Yardımı Uygulamaları. *İŞKUR İstihdamda 3İ Dergisi*, s. 65-66.
- İŞKUR. (2024, Haziran 8). [iskur.gov: http://iskur.gov.tr/mydocu/basinbulteni/basinbulteni.pdf](http://iskur.gov.tr/mydocu/basinbulteni/basinbulteni.pdf) adresinden alındı
- İŞKUR. (2024, Haziran 8). [iskur.gov: https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/issizlik-sigortasi/ucret-garanti-fonu/](https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/issizlik-sigortasi/ucret-garanti-fonu/) adresinden alındı
- İŞKUR. (2024, Haziran 30). [iskur.gov: https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/istatistikler/](https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/istatistikler/) adresinden alındı
- İŞKUR. (2024). *Türkiye İş Kurumu 2023 Yılı Faaliyet Raporu*. Ankara: Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığı.
- Kablamacı, B. (2011). İçeridekiler - Dışarıdakiler Teorisi Üzerine Bir Değerlendirme. *Sosyal Bilimler Dergisi*, s. 57-58.
- Kalın, A. (2011). Dudley Dillard'dan Tercümeler. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, s. 73.
- Kanca, O. C. (2012). Türkiye’de İşsizlik ve İktisadi Büyüme Arasındaki Nedenselliğin Ampirik Bir Analizi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, s. 1-18.
- Kapar, R. (2011). Aktif İşgücü Piyasası Politikaları. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, s. 346-349.
- Kaplancalı, U. T., & Baloğlu, K. A. (2020). Online Background Check System for E-Recruitment: Pre-Employment Screening for Turkish Companies. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*.
- Karaaslan, A. (1999, Haziran). Arz Yönlü İktisat Laffer Eğrisi ve İktisadi İstikrar Açısından Vergisleme. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, s. 64.
- Karabulut, T. (2006). Laffer Etkisinin Türkiye Uygulaması 1980-2003. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, s. 369.
- Karagülle, O. (2024, Mart 27). *Ücret Garanti Fonu: İşçiler Kaç Ay Ücret Alabiliyor, Şartlar Ne?* [indyturk.com](http://indyturk.com):

<https://www.indyturk.com/node/709496/t%C3%BCrki%C3%87yeden-sesler/%C3%BCcret-garanti-fonu-i%C3%87%C5%9F%C3%A7iler-ka%C3%A7-ay-%C3%BCcret-alabiliyor-%C5%9Fartlar-ne#:~:text=%C4%B0%C5%9EKUR%20verilerine%20g%C3%B6re%3B%20%C5%9Eubat%202005,bin%20410%20TL%20%C> adresinden alındı

- Karataş, D. G. (2024). *tusiad*. [tusiad.org](https://tusiad.org): <https://tusiad.org/tr/fikir-ureten-fabrika/item/7798-tesvikler-yoluyla-istihdam-yaratmak> adresinden alındı
- Kasapoğlu, M. M., & Murat, S. (2018). Aktif istihdam politikaları ve Türkiye’de işkur tarafından uygulanan aktif istihda politikalarına güncel bir bakış. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*.
- Kaya, A. (2022). Gelişmekte Olan Ülkelerde Genç İşsizlik Sorunu ve Türkiye İçin Çözüm Önerileri. *New Era International Journal of Interdisciplinary Social Researches*, s. 6.
- Kaytancı, U. B. (2010). Etkin Ücret Teorisi ve Türkiye İmalat Sanayii Üzerine Uygulama. *Ekonomik Yaklaşım*, s. 94.
- Kelly, E. M., Ksoll, C., & Magruder, J. (2022). How do Online Job Portals affect Employment and Job Search? Evidence from India. *Evidence from India*.
- Koray, M. (1992). Günümüzde İşgücü Piyasasının Özellikleri, Sorunları ve İstihdam Politikaları. *Amme İdaresi Dergisi*, s. 94.
- Korkmaz, A., & Mahiroğulları, A. (2007). *İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasası Politikaları –Türkiye ve AB Ülkeleri*. Bursa: Ekin Yayınevi.
- Kurt, S., & Zengin, H. (2010). Beklentilerde Rasyonellik ve Yakın Rasyonalitenin Ekonometrik Testi. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, s. 172.
- Lipsey, R. G. (2000). *İktisat 2*. İstanbul: Bilim Teknik Yayınevi.
- Lordoğlu, K., & Özkaplan, N. (2003). *Çalışma İktisadı*. İstanbul: Der Yayınevi.
- Lordoğlu, K., & Törüner, M. (1995). *Çalışma Ekonomisi*. İstanbul: Beta.
- Mahiroğulları, A., & Korkmaz, A. (2013). *İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasası Politikaları -Türkiye ve AB Ülkeleri*. Bursa: Ekin Kitapevi.
- Mucuk, M. (2015). *Makro İktisat Teorisi ve Türkiye Uygulaması*. Konya: Billur Yayınevi.
- Nagaş, E. (1984). Uluslararası Çalışma İstatistikçileri Konferansı 13 : Cenevre, 18-29 Ekim 1982. *Uluslararası Çalışma Teşkilatı Yayınları*, s. 68.
- Nickell, S. (1997). Unemployment and labor market rigidities: Europe versus North America. *Journal of Economic Perspectives*, s. 55-74.
- OECD. (2024, Nisan 20). [oecd.org](https://www.oecd.org/employment/): <https://www.oecd.org/employment/> adresinden alındı
- Oktay, E. (2002). *Makro İktisat Teorisi ve Politikası*. İstanbul: Maltepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Yayınları.

- Organ, İ., & Yavuz, E. (2017). Sosyal Güvenlik Sistemi Açıklarının Analizi ve Ekonomi Üzerindeki Etkisi. *Aydın İktisat Fakültesi Dergisi*, s. 121-122.
- Orhan, O. Z., & Erdoğan, S. (2013). *Para Politikası*. Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Öçal, M., & Çiçek, Ö. (2021). Neo-Liberalizmin Gölgesinde İstihdam: Dünyada İstihdamın Durumuna İnsani Bir Bakış. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, s. 325-331.
- Özcan, C. (2023, Haziran 29). *Ücretin Korunması Kapsamında Ücret Garanti Fonu Uygulaması*. pwc.com: <https://www.pwc.com.tr/tr/medya/kose-yazilari/celal-ozcan/ucretin-korunmasi-kapsaminda-ucret-garanti-fonu-uygulamasi.html> adresinden alındı
- Özçelik, E., & Yılmaz, S. (2019). İstihdam Politikalarında Ehliyet ve Liyakat Unsurlarının Kapsam Derlemesi. *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, s. 98.
- Özdemir, Ç. M. (2018). İradi İşsizlik. *Seçme Yazılar-II*, s. 116-117.
- Özdemir, D. (2019). İşsizliğin Azaltılmasında Kamusal Bir İstihdam Modeli Olarak Nihai İşveren Programı. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, s. 2543.
- Özpınar, Ş., Demir, Ö., & Keskin, S. (2011). Türkiye'de İstihdamın Yapısının Değerlendirilmesi. *Sosyal Ve Beşeri Bilimler Dergisi*, s. 134.
- Öztürk, A. (2023). İstihdamın Makroekonomik ve Mikroekonomik Etkileri. *Ekonomik Yaklaşımlar Dergisi*.
- Öztürk, C., & Özdemir, G. (2021). Toplum Yararına Programının Kamuda İstihdam Bağlamında Değerlendirilmesi: Bitlis İli Örneği. M. Yardımcıoğlu içinde, *Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Alanında Uluslararası Araştırmalar V* (s. 117-118).
- Öztürk, N. (2005). Ücret Kuramında Yeni Yaklaşımlar. *Gazi Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, s. 42.
- Pamukçu, F., & Pamukçu, N. (2011). Kıdem Tazminatı Karşılığı Hesaplanmasında İş Kanunu ile Türkiye Muhasebe Standartlarındaki Düzenlemelerin Karşılaştırılması. *Muhasebe ve Denetime Bakış*, s. 69.
- Parlak, İ., & Öztürk, E. (2018). Bireyler ve Birey Olamayan Bireyler: Liberalizm ve 19. Yüzyılın Çelişkileri. *Yüzyılın Çelişkileri*, s. 574.
- Phelps, E. S. (1967, Ağustos). Phillips Curves, Expectations of Inflation and Optimal Unemployment Over Time. *Economia* (s. 262-263). içinde Wiley.
- Romanko, O., & O'Mahony, M. (2022). The Use of Online Job Sites for Measuring Skills and Labour Market Trends: A Review. *Economic Statistics Centre of Excellence (ESCoE) Technical Reports; Office for National Statistics*.
- Savaş, V. F. (1971). Prodüktive Kavramı ve Ölçülmesi. *Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Dergisi*, s. 4.
- Savaş, V. F. (2007). *İktisatın Tarihi*. Ankara: Siyasal Yayınları.

- Sürücü, M. (2014). İşsizlik, İşsizlikle Mücadelede Pasif İstihdam Politikaları: Almanya ve Türkiye Örnekleri. *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Dış İlişkiler ve Yurt Dışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü*.
- Tanova, C., & Karadal, H. (2016). Kurumsal Strateji ile İnsan Kaynakları Politikaları Arasındaki İlişkinin Analizi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, s. 125-128.
- Tarcan, E. (2000). Esnek İstihdamdaki Trend ve İşletmelerle Çalışanlar Üzerine Etkileri. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, s. 14.
- Tatlıyer, M., & Kaya, H. (2022). Türkiye'de Çalışma Süreleri, Aşırı Çalışma ve Gelir Esnekliği . *Hitit Sosyal Bilimler Dergisi*, s. 512.
- Tayyar, A., & Çetin, B. (2013). Liberal İktisadi Düşünce ve Devlet. *Cumhuriyet Üniversitesi Journal of Economics & Administrative Sciences*, s. 114.
- TDK. (2024). sozluk.gov: <https://sozluk.gov.tr/> adresinden alındı
- Tiryaki, H. H. (2013). Teorik ve Ampirik Açısından Gelir Dağılımı ve İşsizlik İlişkisi: Türkiye Üzerine Bir Çalışma. *Doktora Tezi*. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Turan, Z., & Öztürk, Y. K. (2016, Nisan). Keynes Sistemi ve Bekleyişlerin Sisteme Katkısı. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, s. 260-264.
- TÜİK. (2024, Nisan 20). <https://data.tuik.gov.tr/> adresinden alındı
- TÜİK. (2024, Nisan 28). <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-2023-53521> adresinden alındı
- Uçak, H. (2011). Tarım Sektöründe Erken Emeklilik Sistemi ve Avrupa Birliği'ndeki Uygulamaları. *Tarım Ekonomisi Dergisi*, s. 9-17.
- Uşen, Ş. (2007). Avrupa Birliği Ülkeleri ve Türkiye'de Aktif Emek Piyasası Politikaları. *Çalışma ve Toplum*, s. 65-68.
- Ünal, A. (2004). AB'de Geçici İstihdam ve Sendikaların Bakış Açısı . *U.Ü. Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, s. 122-129.
- Ünsal, Ü. M. (2005). *Makro İktisat*. Ankara: İmaj Yayıncılık.
- Varçın, R. (2004). *İstihdam ve İşgücü Piyasası Politikaları*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Yalta, Y. A. (2020, Nisan). *TÜBA*. [acikders.tuba.gov: https://acikders.tuba.gov.tr/pluginfile.php/4402/mod\\_resource/content/1/bolu\\_m11-rasyonel-%28s1%2C1%29.pdf](https://acikders.tuba.gov.tr/pluginfile.php/4402/mod_resource/content/1/bolu_m11-rasyonel-%28s1%2C1%29.pdf) adresinden alındı
- Yavuz, H. B. (2020). *Kurumsal Değişim ve İstihdam*. Ankara: İksad.
- Yıldırım, K. (2014). *Makro İktisada Giriş*. Ankara: Pelikan Tıp ve Teknik Kitapçılık.
- Yıldız, K. (2014). İşsizlik Türleri, Her Bir İşsizlik Türünün Toplam İşsizlikteki Payı ve Çeşitli Demografik Parametrelerle İlişkisi. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, s. 10.

Yüceol, H. M. (2005). Bir Politika Değişkeni Olarak İşsizliğin Ölçülmesi Sorunu ve Türkiye'de Gerçek İşsizlik Oranı. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, s. 123.

Zaim, S. (1972). *Çalışma Ekonomisi*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi.

