

**T.C.
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI**

**AKTİF VE PASİF İSTİHDAM POLİTİKALARI BAĞLAMINDA
İŞKUR'UN FAALİYETLERİNİN TANINABİLİRLİĞİ:
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ ÇALIŞMA EKONOMİSİ
VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ BÖLÜMÜ ÖĞRENCİLERİ ÜZERİNE
BİR UYGULAMA**

**Gözde CEVHER
1230225031**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**TEZ DANIŞMANI
Doç. Dr. Mustafa ÖZTÜRK**

ISPARTA - 2016



SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



YÜKSEK LİSANS TEZ SAVUNMA SINAV TUTANAĞI

Öğrencinin Adı Soyadı	GÖZDE CEVHER
Anabilim Dalı	GALIŞMA EKO. VE END. İLİŞKİLERİ
Tez Başlığı	AKTİF VE PASİF İSTİHDAM POLİTİKALARI BAĞLAMINDA İŞKUR'UN FAALİYETLERİNİN TANINABİLİRLİĞİ: SDÜ
Yeni Tez Başlığı ¹ (Eğer değişmesi önerildi ise)	GALIŞMA EKO. VE END. İLİŞK. BÖLÜMÜ ÖĞRENCİLERİ ÜZERİNE BİR UYGULAMA

Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği hükümleri uyarınca yapılan Yüksek Lisans Tez Savunma Sınavında Jürimiz 25.../4.2016 tarihinde toplanmış ve yukarıda adı geçen öğrencinin Yüksek Lisans tezi için;

☒ OY BİRLİĞİ ☐ OY ÇOKLUĞU²

ile aşağıdaki kararı almıştır.

- ☒ Yapılan savunma sınavı sonucunda aday başarılı bulunmuş ve tez **KABUL** edilmiştir.
☐ Yapılan savunma sınavı sonucunda tezin **DÜZELTİLMESİ**³ kararlaştırılmıştır.
☐ Yapılan savunma sınavı sonucunda aday başarısız bulunmuş ve tezin **REDDEDİLMESİ**⁴ kararlaştırılmıştır.

TEZ SINAV JÜRİSİ	Adı Soyadı/Üniversitesi	İmza
Danışman	Doç.Dr. Mustafa ÖLTÜK	[İmza]
Jüri Üyesi	Doç.Dr. Bekir GÖÇDERE	[İmza]
Jüri Üyesi	Yrd.Doç.Dr. Gökhan KOCU	[İmza]
Jüri Üyesi		
Jüri Üyesi		

¹ Tez başlığının DEĞİŞTİRİLMESİ ÖNERİLDİ ise yeni tez başlığı ilgili alana yazılacaktır. Değişme yoksa çizgi (-) konacaktır.

² OY ÇOKLUĞU ile alınan karar için muhalefet gerekçesi raporu eklenmelidir.

³ DÜZELTME kararı için gerekçeli jüri raporu eklenmeli ve raporu tüm üyeler imzalamalıdır.

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM-ÖĞRETİM VE SINAV YÖNETMELİĞİ Madde 28-(4) Tezi hakkında DÜZELTME kararı verilen öğrenci sınav tarihinden itibaren en geç üç ay içinde gereğini yaparak tezini aynı jüri önünde yeniden savunur.

⁴ Tezi REDDEDİLEN öğrenciler için gerekçeli jüri raporu eklenmeli ve raporu tüm üyeler imzalamalıdır. Tezi reddedilen öğrenci, yeni tez konusu belirler.

T.C.



SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü



YEMİN METNİ

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “Aktif ve Pasif İstihdam Politikaları Bağlamında İŞKUR’un Faaliyetlerinin Tanınabilirliği: Süleyman Demirel Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Öğrencileri Üzerine Bir Uygulama” adlı çalışmanın, tez safhasından sonuçlanmasına kadar ki bütün süreçlerde bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Bibliyografya’da gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve onurumla beyan ederim.


Gözde CEVHER
ISPARTA, 2016

ÖNSÖZ

İŞKUR'un faaliyetlerinin üniversite öğrencileri tarafından tanınabilirliği ile ilgili yaptığım bu çalışmanın benden sonra bu konuda çalışma yapacak olan araştırmacılara yardımcı olmasını diler, yüksek lisans eğitimim ve tez çalışmam boyunca bilgisini ve bilimsel desteğini esirgemeyerek, çalışmanın tamamlanmasında fikirleriyle aydınlanmamı sağlayan, kişiliği ve liderliği ile her zaman bana örnek olan değerli hocam ve tez danışmanım; Doç. Dr. Mustafa ÖZTÜRK'e değerli düşüncelerinden ve ilgisinden dolayı sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Tezimin hazırlanması aşamasında kitap ve makaleleriyle çalışmama önemli bir kaynak teşkil eden ismini zikrettiğim/zikredemediğim akademik camianın değerli hocalarına da teşekkürü bir borç bilirim.

Tezimin yürütülmesinde bilgi ve tecrübeleriyle her zaman katkıda bulunan, gece gündüz desteğini eksik etmeyen, değerli ablam ve abim; Funda CEVHER AKDULUM ve İsmail AKDULUM'a, tez araştırmamı sürdürdüğüm zaman zarfında ve tüm anlarımda daima yanımda olan, samimi görüşleriyle bana yol gösteren ve beni hiç yalnız bırakmayan, varlıkları ile hayatıma neşe katan ve her türlü desteği sağlayan değerli arkadaşlarıma ve hayatım boyunca beni yürekten destekleyen, eğitim ve kariyer hayatımın önünü açan, benimle onur duyan ve üzerimdeki emeklerini hiçbir zaman ödeyemeyeceğim canım aileme en içten duygularıyla teşekkür ederim.

Gözde CEVHER
ISPARTA, 2016

ÖZET

AKTİF VE PASİF İSTİHDAM POLİTİKALARI BAĞLAMINDA İŞKUR'UN FAALİYETLERİNİN TANINABİLİRLİĞİ: SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ BÖLÜMÜ ÖĞRENCİLERİ ÜZERİNE BİR UYGULAMA

Gözde CEVHER

Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü,
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı,
Yüksek Lisans Tezi, 111 Sayfa, Isparta, Nisan 2016

Danışman: Doç. Dr. Mustafa ÖZTÜRK

Bir ülke ekonomisinin mevcut durumu ve yapısal değişimi hakkında fikir edinebilmenin bir yolu da, o ülkedeki istihdamın yapısının değerlendirilmesidir. İşsizliğin gerek gelişmiş gerekse gelişmekte olan ülkelerde en temel sorunların başında gelmesi, işsizlikle mücadelede uygulanacak istihdam politikalarının önemini artırmaktadır. Her ülke için istihdam olanaklarının artırılması, gerek ekonomik refahın gerekse sosyal refahın sağlanması açısından önem arz etmektedir. Küreselleşme süreci, istihdamın yapısını değiştirmiş, geçici istihdam biçimleri yaygınlaşmış ve çalışanların ortak hareket etme olanakları da sınırlanmıştır.

Bu çalışmanın amacı; Türkiye’de uygulanan istihdam politikaları çerçevesinde İŞKUR faaliyetlerinin üniversite öğrencileri tarafından algılarının ölçülerek değerlendirilmesidir. Çalışma üç bölümden oluşmuştur. İlk olarak istihdam kavramı, türleri ve teorileri ele alınacak, daha sonra istihdam politikalarının amacı, önemi, istihdam politikalarını etkileyen faktörler, İŞKUR tarafından uygulanan istihdam politikaları ve Türkiye’de istihdamın genel yapısı incelenecektir. Çalışmanın son bölümü olan uygulama bölümünde ise, aktif ve pasif istihdam politikaları bağlamında İŞKUR faaliyetlerinin öğrenciler tarafından tanınabilirliği uygulanan anket sonuçları ile analiz edilerek değerlendirilecektir.

Anahtar kelimeler: İstihdam, İstihdam Politikaları, İŞKUR, İŞKUR Faaliyetleri, SDÜ.

ABSTRACT

ACTIVE AND PASSIVE EMPLOYMENT POLICY IN THE CONTEXT RECOGNIZABILITY OF ISKUR'S ACTIVITIES: AN APPLICATION ON STUDENTS SULEYMAN DEMIREL UNIVERSITY DEPARTMENT OF LABOUR ECONOMICS AND INDUSTRIAL RELATIONS

Gözde CEVHER

**University of Suleyman Demirel, Institute of Social Science,
Department of Labour Economics and Industrial Relations,
Master Thesis, 111 Pages, Isparta, April 2016**

Supervisor: Assoc. Dr. Mustafa ÖZTÜRK

Evaluating the structure of employment provides an idea related to present status of economy and structural changes in economy of a country. Unemployment in developed and emerging countries come one of the most fundamental problems. Hence the importance of fighting with unemployment through employment policies becomes increasingly prominent. Rise in the employment opportunities is required in terms of establishing both economic and social welfare for all countries. The process of globalization has changed the structure of employment, spread forms of temporary employment, and confined the collective movement of working facilities.

The purpose of this study; ISKUR activities within the framework of employment policies implemented in Turkey are evaluated by means of measuring the perception of university students. This study is consisted of three parts. Firstly, employment concept, types and theory are discussed. Then, factors affecting the employment policies, employment policies implemented by ISKUR, general structure of employment in Turkey and purpose and importance of employment policy are discussed. In the last part of this study being application part, with regards to active and passive employment policies, survey results are evaluated through analysing the recognition of ISKUR activities by student.

Keywords: Employment, Employment Policy, ISKUR, ISKUR Activities, SDU.

İÇİNDEKİLER

YEMİN METNİ	i
ÖNSÖZ.....	ii
ÖZET.....	iii
ABSTRACT	iv
İÇİNDEKİLER	v
KISALTMALAR DİZİNİ	x
TABLolar DİZİNİ	xii
ŞEKİLLER DİZİNİ	xiv
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

GENEL OLARAK İSTİHDAM VE İSTİHDAM TEORİLERİ

1.1. İstihdam ve İstihdam ile İlgili Kavramlara Genel Bakış	4
1.1.1. İstihdam	4
1.1.1.1. İstihdam Edilen Nüfus	5
1.1.1.2. İstihdam Şekilleri	6
1.1.2. İşgücü.....	8
1.1.3. İşsizlik.....	9
1.2. Dünya’da ve Türkiye’de İstihdam.....	12
1.2.1. Dünya’da İstihdamın Genel Görünümü.....	12
1.2.2. Türkiye’de İstihdamın Genel Görünümü.....	15
1.2.2.1. İstihdamın Genel Durumu	18
1.2.2.2. İstihdamın Sektörel Dağılımı.....	19

1.2.2.3. İstihdamın Meslek Gruplarına Göre Dağılımı	20
1.2.2.4. İstihdamın İşteki Durumuna Göre Dağılımı	22
1.2.2.5. İstihdamın Eğitim Durumuna Göre Dağılımı	23
1.2.2.6. İstihdamın Cinsiyet ve Yaş Gruplarına Göre Dağılımı	26
1.2.2.7. Çocuk İstihdamının Durumu	28
1.2.2.8. Eksik İstihdam Durumu	32
1.2.2.9. Kayıt Dışı İstihdam Durumu	33
1.3. İstihdamın Teorik Yapısı	36
1.3.1. Klasik ve Neo-Klasik İstihdam Teorisi	37
1.3.1.1. Mahreçler Yasası	38
1.3.1.2. Faiz Teorisi	38
1.3.1.3. Ücret Teorisi	39
1.3.2. Marksist İstihdam Teorisi	39
1.3.3. Keynesyen İstihdam Teorisi	40
1.3.4. Monetarist İstihdam Teorisi	41
1.3.5. Arz Yanlı İstihdam Teorisi	41
1.3.6. Yeni Klasik İstihdam Teorisi	41
1.3.7. Yeni Keynesyen İstihdam Teorisi	42
1.3.8. Yapısalcı İstihdam Teorisi	42

İKİNCİ BÖLÜM

İŞKUR TARAFINDAN UYGULANAN İSTİHDAM POLİTİKALARI

2.1. Genel Olarak İstihdam Politikaları	43
2.2. İstihdam Politikalarının Önemi	44
2.3. İstihdam Politikalarının Amaçları	44
2.4. İstihdam Politikalarını Etkileyen Faktörler	45
2.4.1. Teknolojik Gelişme.....	45
2.4.2. Küreselleşme ve Yoğunlaşan Uluslararası Rekabet	46
2.4.3. Hizmet Sektörünün Artan Önemi	46
2.4.4. Yeni Üretim ve Organizasyon Sistemlerinin Yeri.....	47
2.4.5. Demografik Faktörler	48
2.5. İstihdam Politikalarının Uygulayıcısı Olarak Türkiye İş Kurumu	49
2.6. Türkiye İş Kurumu’nun Faaliyetleri.....	50
2.6.1. İstihdam Hizmetleri	51
2.6.2. İşgücü Piyasası Enformasyon Hizmetleri	51
2.6.3. Aktif ve Pasif İstihdam Politikaları	52
2.6.3.1. Aktif İstihdam Politikaları	52
2.6.3.1.1. Meslek Araştırma Geliştirme Çalışmaları	57
2.6.3.1.2. İş ve Meslek Danışmanlığı Çalışmaları	58
2.6.3.1.3. Mesleki Eğitim Programları.....	58
2.6.3.1.4. İşbaşı Eğitim Programları	59
2.6.3.1.5. İstihdam Garantili İşgücü Eğitim Kursları.....	60
2.6.3.1.6. Engellilere Yönelik Düzenlenen İşgücü Eğitim Kursları	60
2.6.3.1.7. Hükümlülere/Eski Hükümlülere Yönelik Düzenlenen İşgücü Eğitim Kursları	61

2.6.3.1.8. Özel İstihdam Büroları Çalışmaları	61
2.6.3.1.9. Yatırımları ve İstihdamı Artırmaya Yönelik Teşvikler	63
2.6.3.1.10. Toplum Yararına Çalışma Programları.....	63
2.6.3.1.11. Girişimcilik Eğitimleri.....	64
2.6.3.1.12. İşsizlik Ödeneği Alanlara Yönelik Düzenlenen İşgücü Eğitim Kursları	65
2.6.3.2. Pasif İstihdam Politikaları.....	66
2.6.3.2.1. İşsizlik Sigortası.....	66
2.6.3.2.2. Kısa Çalışma Ödeneği	68
2.6.3.2.3. Ücret Garanti Fonu	70
2.6.3.2.4. İşsizlik Yardımı.....	72
2.6.3.2.5. Sosyal Yardımlar	72
2.6.3.2.6. Kıdem Tazminatı	73
2.6.3.2.7. İhbar Tazminatı.....	74
2.6.3.2.8. İş Kaybı Tazminatı.....	74

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

AKTİF VE PASİF İSTİHDAM POLİTİKALARI BAĞLAMINDA İŞKUR’UN FAALİYETLERİNİN TANINABİLİRLİĞİ: SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ BÖLÜMÜ ÖĞRENCİLERİ ÜZERİNE BİR UYGULAMA

3.1. Araştırmanın Konusu ve Amacı	76
3.2. Araştırmanın Modeli	76
3.3. Araştırmanın Yöntemi ve Ölçeği	77
3.4. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	78
3.5. Araştırmanın Sınırlılıkları	78
3.6. Araştırmanın Kabul ve Sayıltıları.....	78
3.7. Veri Toplama Araçları.....	78
3.7.1. Anketin Uygulanması ve Verilerin Toplanması	78
3.7.2. Verilerin İstatistiksel Analizi	79
3.8. Araştırmanın Bulguları.....	80
3.8.1. Demografik Bulgular	80
3.8.2. Algı ve Tutum Değişkenine İlişkin Bulgular.....	87
SONUÇ.....	93
KAYNAKÇA	98
EKLER.....	109
Ek I. Anket Formu	109
Ek II. Özgeçmiş	111

KISALTMALAR DİZİNİ

AB	Avrupa Birliği
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
AİH	Aktif İşgücü Hizmetleri
ANOVA	Analysis of Variance (Varyans Analizi)
AR-GE	Araştırma-Geliştirme
Bknz.	Bakınız
C.	Cilt
ÇSGB	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DİE	Devlet İstatistik Enstitüsü
DPT	Devlet Planlama Teşkilatı
EUROSTAT	European Community Statistical Office (Avrupa Birliği İstatistik Dairesi)
F	Frekans Değeri
HİA	Hanehalkı İşgücü Araştırması
ILO	International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
IMF	International Monetary Fund (Uluslararası Para Fonu)
İİBK	İş ve İşçi Bulma Kurumu
İSF	İşsizlik Sigortası Fonu
İŞKUR	Türkiye İş Kurumu
İTSO	İstanbul Ticaret ve Sanayi Odası
KADİM	Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele
KHK	Kanun Hükmünde Kararname
KOSGEB	Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı
md.	Madde
MEB	Milli Eğitim Bakanlığı
MEDAK	Meslek Danışma Komisyonu
No.	Numara

OECD	Organisation for Economic Cooperation and Development (Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü)
P	Anlamlılık Düzeyi
s.	Sayfa
S.	Sayı
SBE	Sosyal Bilimler Enstitüsü
SDÜ	Süleyman Demirel Üniversitesi
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
SSK	Sosyal Sigortalar Kurumu
T.C.	Türkiye Cumhuriyeti
TİSK	Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TL	Türk Lirası
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
TÜSİAD	Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği
TYÇP	Toplum Yararına Çalışma Programları
ÜGF	Ücret Garanti Fonu
WB	World Bank (Dünya Bankası)
WTO	World Trade Organization (Dünya Ticaret Örgütü)
(x ²)	Chi-Square Value (Ki-Kare Değeri)

TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 1.1. Türkiye, AB, OECD, G-7 Ülkelerinde İstihdam Oranları, 2008-2014.....	15
Tablo 1.2. İstihdamın Sektörel Dağılımı, 2014-2015	19
Tablo 1.3. İstihdamın Meslek Gruplarına Göre Dağılımı, 2014-2015.....	22
Tablo 1.4. İstihdamın İşteki Durumuna Göre Dağılımı, 2014-2015.....	23
Tablo 1.5. İstihdamın Eğitim Durumuna Göre Dağılımı, 2014-2015.....	25
Tablo 1.6. İstihdamın Cinsiyet ve Yaş Gruplarına Göre Dağılımı, 2006-2012	27
Tablo 1.7. Çocuk İstihdamının Durumu, 2006-2012	29
Tablo 1.8. Eksik İstihdam Durumu, 2014-2015.....	33
Tablo 1.9. Kayıt Dışı İstihdam Durumu, 2014-2015	36
Tablo 2.1. Aktif İşgücü Piyasası Programları ve Katılımcı Sayısı, 2014-2015	55
Tablo 2.2. İşsizlik Sigortası Ödemeleri, 2014-2015	68
Tablo 2.3. Kısa Çalışma Ödemeleri, 2014-2015.....	70
Tablo 2.4. Ücret Garanti Fonu Ödemeleri, 2014-2015	71
Tablo 2.5. Kıdem Tazminatı Tavanı, 2015-2016.....	74
Tablo 3.1. Güvenirlik Analizi	79
Tablo 3.2. Ankete Katılan Öğrencilerin Cinsiyet, Yaş ve Sınıf Dağılımı.....	80
Tablo 3.3. Ankete Katılan Öğrencilerin Aile Bilgilerinin Dağılımı	81
Tablo 3.4. Ankete Katılan Öğrencilerin Çalışma Durumuna İlişkin Bilgiler	83
Tablo 3.5. İş Deneyimi Olan Öğrencilerin İş Aramada Yararlandığı Kaynaklar	83
Tablo 3.6. Ankete Katılan Öğrencilerin İş Aramada Yararlanmayı Düşündükleri Kaynaklar	84
Tablo 3.7. Ankete Katılan Öğrencilerin İŞKUR’u Tanıma Durumlarına İlişkin Bilgilerin Dağılımı	84
Tablo 3.8. Ankete Katılan Öğrencilerin Gelecekte İŞKUR’dan Faydalanmayı Düşündüğü Faaliyetlerin Dağılımı	85
Tablo 3.9. Ankete Katılan Öğrencilerin Daha Önce İŞKUR’un Hangi Faaliyetlerinden Yararlandığının Dağılımı	86
Tablo 3.10. Ankete Katılan Öğrencilerin İŞKUR’u Daha Önce Hangi Kaynaklardan Duyduğunun Dağılımı.....	86
Tablo 3.11. Ankete Katılan Öğrencilerin İŞKUR’a İlişkin Algılamaları	88

Tablo 3.12. İŞKUR'dan Yararlanma Durumunun Cinsiyete Göre Dağılımı.....	89
Tablo 3.13. İŞKUR'dan Yararlanma Durumunun Sınıflara Göre Dağılımı	90
Tablo 3.14. İŞKUR'dan Yararlanma Durumunun Aile Gelir Seviyesine Göre Dağılımı	90
Tablo 3.15. İŞKUR'dan Yararlanma Durumunun İş Deneyimine Göre Dağılımı	91
Tablo 3.16. F ANOVA Testi Sonuçları	91
Tablo 3.17. İŞKUR Algısı ile İŞKUR'dan Yararlanma Arasındaki İlişki	92



ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1.1. İşgücü Çatısı	9
Şekil 1.2. İşsizlik Oranları, 2002-2015	11
Şekil 1.3. Okula Devam Eden Çocukların Faaliyet Durumu, 2012	31
Şekil 1.4. Okula Devam Etmeyen Çocukların Faaliyet Durumu, 2012	31
Şekil 2.1. AİH'den Yararlananların Cinsiyete Göre Dağılımı, 2015	56
Şekil 2.2. AİH'den Yararlananların Yaş Gruplarına Göre Dağılımı, 2015	56
Şekil 2.3. AİH'den Yararlananların Öğrenim Durumlarına Göre Dağılımı, 2015	57
Şekil 3.1. Araştırmanın Modeli	76



GİRİŞ

İstihdam, bütün ülkeler gibi Türkiye'nin de en önemli sosyal konularındandır. İstihdam, insanlık tarihinde bir sorun olarak hep var olmuştur. Ekonomik, siyasi ve sosyal değişimlerle boyut değiştirmiş, fakat yoğun bir biçimde yaşanan ekonomik, siyasal ve toplumsal değişimlerle beraber giderek önem kazanmaya devam etmiştir.

Türkiye'nin istihdam yapısı, yaşanan bölgeye, hane halkı büyüklüğüne ve hane halkının özelliklerine, kişinin cinsiyetine, eğitim seviyesine ve işgücü piyasalarının durumuna bağlı olarak da farklılık gösterebilmektedir. Türkiye'deki istihdam yapısının daha iyi anlaşılabilmesi için istihdamın hangi boyutlarda yaşandığının bilinmesi kadar, istihdamın durumuna ilişkin ayrıntılı bilgilere de sahip olunması gerekmektedir.

Türkiye'nin ekonomik büyüme ile birlikte uyumlu bir istihdam politikası geliştirebilmesi için aktif işgücünün verimli bir şekilde yönlendirilmesi ve yönetilmesi gerekmektedir. Sadece Türkiye'de değil dünyada da işsizliğin büyük bir sorun olduğu göz önünde bulundurulduğunda, bunun için yapısal düzenlemelerin doğru bir şekilde uygulanması ve eşit bir dağılımda gerçekleştirilmesi işsizliğin azaltılmasında önem arz etmektedir.

Özellikle istihdama aracılık eden kamu kurum ve kuruluşları ile birlikte özel istihdam kuruluşlarının, küreselleşme ve teknolojik ilerlemelerin işgücü piyasasında meydana getirdiği gerek pozitif gerek negatif etkilere uyum sağlaması amacıyla; yerel düzeydeki ihtiyaçlar da göz önünde bulundurularak, hizmette çeşitlendirmeye ve hizmet sunulan hedef pazarı büyütürken, alınan kararların yerel düzeyde daha etkili bir biçimde uygulanması gerekmektedir.

İşsizliğin azaltılması ve istihdamın artırılmasına yönelik uygulanan sosyal tedbirlerin başarılı olabilmesi için, aktif işgücü politikalarından başta girişimcilik ve istihdam garantili programlar, mesleki danışmanlık ve rehberlik hizmetleri olmak üzere işgücü yetiştirme ve mesleki eğitim kursları uygulanmalı, planlanan aktif işgücü programlarının işlerlik kazanması için yapılan analizler doğrultusunda hayata geçirilmesi gerekmektedir. Bu durumda, Türkiye'de aktif ve pasif işgücü piyasası politikalarını yürütmekle yükümlü kamu kuruluşu olan İŞKUR'a önemli sorumluluklar yüklenmektedir.

İstihdamın korunması, geliştirilmesi, yaygınlaştırılması ve işsizliğin önlenmesi faaliyetlerine yardımcı olma amaçlı olarak kurulmuş olan Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), günümüzde meydana gelen değişikliklere göre kendisini adapte etmeye çalışan ve imaj değişikliğine giden bir kurum olarak karşımıza çıkmaktadır. Son on yılda yeniden yapılanmaya ve beraberinde önemli bir imaj değişimine giden İŞKUR'un kendisini geliştirerek daha nitelikli işgücü sağlamaya ve genç işsizlere yardımcı olmaya çalışmasıyla birlikte, İŞKUR için üniversite öğrencilerinin önemli bir kitle haline geldiği görülmektedir.

Özellikle yürütülen proje ve çalışmalar ile hem gençlerin istihdamının artırılması, hem de öğrencilerin İŞKUR faaliyetlerine teşvik edilmesi kurum için bir öncelik teşkil etmektedir. Gerçekten de gençleri doğru zamanlama ile bilinçlendirmek, eğitmek ve yönlendirmek, toplumda İŞKUR'un faaliyetleri konusunda bir farkındalık oluşturarak olgunun bireyler arasında yaygınlaşmasını sağlayabilir. Bu sayede hem yeni istihdam oluşturma kapasitesinin artırılabilceği, hem de gençlerin işsizlik sorununa tamamen olmasa da etkin bir çözüm getirilebileceği mümkün gözükmemektedir. İŞKUR'un, geçmişteki daha az eğitilmiş bireylerin istihdama kazandırılması yönündeki misyonu zamanla eğitilmiş ve üniversite mezunu bireylerin istihdama kazandırılması şeklinde değişmiş ve ülkedeki işsizliği minimum seviyeye indirgenmesi gibi bir vizyon ile İŞKUR'un sorumluluğunun arttığı söylenebilmektedir.

Bu bağlamda sosyal devlet anlayışı çerçevesinde İŞKUR'un sağladığı istihdam hizmetleri bakımından üniversite öğrencilerine ne derece hitap ettiği ve ne derece faydalı olabileceği öğrenilmesi gereken önemli bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Türkiye'de uygulanan mevcut istihdam politikalarını ve İŞKUR faaliyetlerini bir arada değerlendirme, bunların öğrenciler üzerindeki algı ve tutumunu ölçme suretiyle daha verimli ve etkin bir modele erişebilme isteği, bu çalışma için temel motivasyonu sağlamaktadır.

Çalışmamızda, üniversite öğrencilerinin İŞKUR'un istihdam hizmetlerine ilişkin algılarını ve iş ararken İŞKUR'dan yararlanma isteklerini belirlemek amaçlanmıştır.

Öncelikle kavramsal çerçeve çizilmiş; işgücü, istihdam, işsizlik, istihdam teorileri ve Türkiye'de istihdamın yapısına, TÜİK ve İŞKUR verileri üzerinden değinilmiştir. İstihdam olgusunun ve istihdam politikalarının teorik açıdan değerlendirilmesinden sonra, bir kamu istihdam kurumu olan İŞKUR'un yapmış olduğu

faaliyetlerden bahsedilmiş ve istihdam politikaları çerçevesinde bu faaliyetler yansıtılmaya çalışılmıştır. Çalışmanın son bölümünde ise, üniversite öğrencileri tarafından İŞKUR faaliyetlerinin ne derece etkili olduğunun araştırılması esas alınmıştır. İŞKUR faaliyetlerinin üniversite öğrencileri tarafından önemi, yapılan anket çalışması ve ortaya çıkan bulgular çerçevesinde değerlendirilerek, İŞKUR faaliyetlerinin tanınabilirliği ölçülmüştür.

Amaca uygun olarak yüz yüze anket yöntemiyle Süleyman Demirel Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü öğrencilerinden gerekli bilgiler toplanmıştır. 575 adet anket formundan elde edilen bilgiler SPSS 16 programında analiz edilerek yorumlanmıştır. Çalışma sonucunda, öğrencilerin bazı demografik özelliklerine göre iş ararken İŞKUR'dan yararlanma isteklerinin değiştiği görülmüştür. Ayrıca İŞKUR'a yönelik algılar ile İŞKUR'dan yararlanma isteği arasında anlamlı bir ilişki olduğu elde edilen veriler doğrultusunda tespit edilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

GENEL OLARAK İSTİHDAM VE İSTİHDAM TEORİLERİ

1.1. İstihdam ve İstihdam ile İlgili Kavramlara Genel Bakış

İstihdam politikalarına girmeden önce istihdam kavramına istatistikî açıdan bakmakta, ilerleyen sayfalarda kullanılacak konu ile ilgili bazı verilerin değerlendirilmesinde yararlı olacaktır. Bu konudaki kavramlar ile ilgili olarak Türkiye'nin resmi istatistik kurumu olan Türkiye İstatistik Kurumunun (TÜİK) kullandığı kavramların kullanılması anlam birliği açısından yararlı olabilecektir.

TÜİK'e göre; Tanımlanmış bir zaman dilimi (referans dönemi) içinde belirli bir yaş üzerindeki nüfus, işgücü bakımından üç temel gruba ayrılmaktadır; istihdam edilenler, işsizler ve işgücüne dâhil olmayanlar (Bknz. Şekil 1.1.).

Kurumsal Olmayan Sivil Nüfus: Okul, yurt, otel, çocuk yuvası, huzurevi, özel nitelikteki hastane, hapisane, kışla ya da orduvinde ikamet edenler dışında kalan nüfustur.

Kurumsal Olmayan Çalışma Çağındaki Nüfus: Kurumsal olmayan sivil nüfus içerisindeki 15 ve daha yukarı yaştaki nüfustur.¹

1.1.1. İstihdam

İstihdam kavramının doğuşu ve gelişimi, ücretli çalışma olgusu ile birlikte sanayi devrimi yıllarında ortaya çıkmıştır. Ancak istihdam kavramının gerçek içeriğine kavuşması ve istihdam kuramlarının gelişmesi, istihdamın belirgin bir sorun niteliğine dönüşmesiyle hız kazanmıştır. 1929 yılında yaşanan Büyük Buhran neticesinde işsiz kalan insanların hem mikro hem de makro düzeyde teşkil ettikleri problemler neticesinde, iktisat bilim dalı açısından da istihdam önemi anlaşılan ve üzerinde önemle durulan bir kavram haline gelmiştir.²

Çalışma ekonomisi açısından bakıldığında ise istihdam tanımlaması bireye özgü nitelik kazanmaktadır. İstihdam, belirli bir dönemde işi olanlar yani işe sahip olanlar

¹ TÜİK, "Tanımlamalar", www.tuik.gov.tr/PreIstatistikMeta, (15.12.2015).

² Hüseyin Gökmen, "Avrupa Sosyal Devlet Anlayışında İstihdam ve Türkiye'de Genç İşsizlik Sorunu", Uzmanlık Tezi, T.C. ÇSGB Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara, 2007, s.23.

şeklinde tanımlanmıştır. Bu tanımlamaya göre istihdam iki gruptan oluşmaktadır. “Maaş ve ücret ile çalışanlar” ve “bağımsız çalışanlar” şeklindedir.³

İstihdam ve çalışma kavramları da birbirinden farklı kavramlardır. İstihdam, belli bir bedel karşılığı piyasa ile olan ilişkiyi tanımlayan özel bir kavram iken, çalışma daha genel bir kavramdır. Kişi çalıştığı halde bir bedel almayabilir ve bu da istihdam şeklinde algılanmaz.

İşgücünün çalışanlar kısmını ifade eden istihdam, üretim sürecinin bir sonucudur. En basit tanımı ile tüm üretim faktörlerinin etkin ve etken bir şekilde; verimli olarak kullanılması olarak ifade edilmektedir.⁴

Sözlük anlamı ile istihdam, “Bir görevde, bir işte kullanma”, manasına gelmektedir.⁵

Seyyar’a göre istihdam, iktisat ve sosyal siyaset dilinde çalışma ve gelir sağlama kararında olan kimselerin hizmetlerinden faydalanmak üzere çalıştırılmaları anlamına gelmektedir.⁶ İktisadi analizlerde istihdam oranı dikkate alınmaktadır. Bundan dolayı emek piyasasında emeğini arz eden ve cari istihdam koşulları içinde iş bulup çalışanların toplamı istihdam seviyesini meydana getirir.⁷ İstihdam edilenlerin işgücü sayısına oranından da istihdam oranı elde edilmektedir.⁸

1.1.1.1. İstihdam Edilen Nüfus

TÜİK (Türkiye İstatistik Kurumu), istihdam edilenleri işbaşında olanlar ve işbaşında olmayanlar şeklinde iki gruba ayırmaktadır.

1. İşbaşında olanlar: Ücretli, maaşlı, yevmiyeli, kendi hesabına, işveren ya da ücretsiz aile işçisi olarak referans dönemi içinde en az bir saat bir iktisadi faaliyette bulunan kişilerdir.
2. İşbaşında olmayanlar: İş ile bağlantısı devam ettiği halde, çeşitli nedenlerle işinin başında olmayan ancak işleri ile ilişkileri devam eden kişilerdir.

Ücretli ve maaşlı çalışan ve çeşitli nedenlerle referans döneminde işlerinin başında bulunmayan fertler, ancak 3 ay içinde işlerinin başına geri döneceklerse veya

³ Mete Törtüner - Kuvvet Lordoğlu, **Çalışma Ekonomisi**, Beta Yayınları, İstanbul, 1991, s.25.

⁴ Kenan Ören, **Sosyal Politika**, Pelikan Yayınları, Ankara, 2011, s.62.

⁵ Türk Dil Kurumu, Türkçe Sözlük (Çevrimiçi), <http://www.tdk.gov.tr>, (02.06.2015).

⁶ Ali Seyyar, **Sosyal Siyaset Terimleri Ansiklopedik Sözlük**, Sakarya Yayıncılık, Sakarya, 2008, s.196.

⁷ Süleyman Özdemir - Halis Y. Ersöz - İbrahim Sarıoğlu, **İşsizlik Sorununun Çözümünde Kobi’lerin Desteklenmesi**, İTO Yayını, İstanbul, 2006, s.73.

⁸ Sabahaddin Zaim, **Çalışma Ekonomisi**, Filiz Kitabevi, İstanbul, 1997, s.135.

işten uzak kaldıkları süre zarfında maaş veya ücretlerinin en az %50 ve daha fazlasını almaya devam ediyorlarsa istihdamda kabul edilmektedir.

1.1.1.2. İstihdam Şekilleri

İstihdam; tam, eksik ve aşırı istihdam olarak sınıflandırılabilir.

- a. *Tam istihdam*, belli bir piyasadaki, çalışma isteği olan herkesin çalışmakta olduğu ve hiç kimsenin üretim sürecinin dışında kalmadığı istihdam durumunu ifade eder.⁹ Bir ekonominin sahip olduğu üretim faktörlerinin tamamının kullanılmasıdır. Eğer bir ekonomide üretim faktörlerinin tümü çalışıyor ve üretime katılıyorsa, söz konusu ekonominin tam istihdama ulaştığı söylenebilir.¹⁰ Tam istihdama ulaşmış bir ekonomi, belli bir teknoloji düzeyinde üretebileceği mal ve hizmetlerin en fazlasını üretir. Bir devletin iktidarını elinde bulunduran hükümetin en büyük görevlerinden biri de ülkeyi tam istihdama ulaştıracak politikalar üreterek halkının refah düzeyini yükseltmektir.¹¹ Ancak hiçbir üretim faktörünün boşa olmadığı bir durum, tam istihdamın teorik çerçevesini oluşturmaktadır. Bu nedenle tam istihdama ulaşmış bir ekonomide bile %2 ya da %3 gibi düşük oranlarda işsizlik görülmesi mümkündür. Tam istihdam durumu için önemli olan, açık iş yeri sayısının o anda iş arayanlardan daha fazla olmasıdır.¹²
- b. *Eksik istihdam*, bir ulusal ekonomide üretim faktörlerinin var olan teknolojik düzeye göre tam ve en etkin bir biçimde kullanılmamasıdır. Çalışabilir nüfusun bir kısmı geçici veya sürekli olarak geçerli ücret düzeyinde ve çalışma koşullarında iş bulamamaktadırlar.¹³ Eksik istihdamda, sermaye malları tam kapasite ile çalışmamakta, bununla birlikte toprak da teknolojik gelişmelere ayak uyduramama sonucu en iyi biçimde değerlendirilememektedir. Böylece, ekonomide üretilen mal ve hizmet miktarları, üretilme olanağının altında

⁹ Hatice Nur Germir, **Türkiye’de İstihdam Politikalarının Etkinliği**, Adalet Yayınları, Ankara, 2012, s.4.

¹⁰ Nejat Berberoğlu, **Makro Ekonomi Teorisi**, Eskişehir: Birlik Ofset, 1996, s.148.

¹¹ Aziz Köklü, **Makro İktisat**, S Yayınları, Ankara, 1973, s.71.

¹² Arslan Zafer Gürler, **Genel Ekonomi**, Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara, 2008, s.128.

¹³ Haluk Kasnakoğlu, **Eksik İstihdam Kavramı ve İstatistiksel Ölçümü**, DİE Yayınları Çalışma İstatistikleri, Ankara, 2001, s.63.

kalmaktadır. Böylece kaynak israfı oluşmakta ve ulaşılabilecek refah düzeyinin altında bir yaşam standardı sürdürülmektedir.¹⁴

Eksik istihdam kavramı, ekonomideki işgücünün; eğitim, yetenek, deneyim ve erişilebilirlik bakımlarından ne kadar verimli değerlendirildiğini inceler. Somut bir ifadeyle eksik istihdamda olanlar; eğitilmiş, yetenekli veya deneyimli olup az ücretle veya az bilgi ve yetenek gerektiren işlerde çalışanlar veya tam gün çalışmak arzusunda olmalarına rağmen yarı zamanlı çalışmak zorunda kalan kimselerdir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından düzenlenen 16. Çalışma İstatistikçileri Konferansı'nda, mevcut eksik istihdam tanımı, yaşanan ölçüm zorlukları nedeniyle yeniden ele alınmış ve eksik istihdam sorununu daha somut hale getiren “zamana bağlı eksik istihdam” ve “yetersiz istihdam” kavramlarının kullanılmasına karar verilmiştir.¹⁵

- i. *Zamana bağlı eksik istihdam*, zamana bağlı eksik istihdam edilenler, referans döneminde istihdamda olan, ekonomik nedenlerle esas işinde ve diğer işinde/işlerinde toplam olarak 40 saatten daha az süre çalışmış olup, daha fazla süre çalışmak istediğini belirten ve mümkün olduğu takdirde daha fazla çalışmaya başlayabilecek olan kişilerdir. Ekonomik nedenler;
 - Teknik veya ekonomik nedenlerle geçici iş yavaşlatılması veya durdurulması,
 - İş olmaması,
 - Tam gün iş bulamaması,
 - İşin son hafta içinde başlaması ve/veya bitmesi.¹⁶
- ii. *Yetersiz istihdam*, zamana bağlı eksik istihdam kapsamında yer almamak koşuluyla, referans döneminde istihdamda olan, son 4 hafta içinde mevcut işini elde ettiği gelir azlığı ya da kendi mesleğinde istihdam edilememesi gibi nedenlerle değiştirmek isteyen veya mevcut işine ek olarak bir iş aramış olan ve böyle bir iş bulduğu takdirde 2 hafta içinde

¹⁴ İsmail Hakkı Özşabuncuoğlu - Tuba Direkçi, “Seçilmiş Bazı Makroekonomik Değişkenlerin Türkiye’de Bölgesel İstihdama Etkisi”, Türkiye Ekonomi Kurumu Tartışma Metni, 2012/86, s.4.

¹⁵ TÜİK, “Hanehalkı İşgücü Araştırması Mikro Veri Seti 2011”, http://www.tuik.gov.tr/MicroVeri/Hia_2011/turkce/metaveri/tanim/index.html, (12.08.2015).

¹⁶ TÜİK, “Tanım ve Kavramlar”, www.tuik.gov.tr, (12.08.2015).

çalışmaya başlayabilecek olan kişilerin istihdam durumunu nitelemektedir.¹⁷

c. *Aşırı istihdam*, eksik istihdam koşullarının tersi bir durumunu ifade etmektedir.¹⁸

Ekonomideki işgücünün tamamının tam istihdam edilmesine rağmen pazarda işgücüne talebin halen var olması halidir.¹⁹ Böyle bir durumda üretim sektörü söz konusu talebin baskısı altındadır. Bu talep baskısı, kendisini yükselen fiyatlar şeklinde göstermektedir. Bu ise enflasyon halidir.²⁰ Aşırı istihdam, emek talebinin emek piyasasında enflasyonist bir baskı oluşturacak şekilde genişlediği bir durumdur. Tam çalışma sınırına yaklaşıldığı durumda işçi talebi azalmazsa ve firmalar boş kadrolarını doldurmakta zorluklarla karşılaşılırsa aşırı istihdam durumu ortaya çıkmaktadır.²¹

1.1.2. İşgücü

İstihdam edilenler ve işsizler, birlikte işgücünü oluştururlar. İşgücü çatısı şu şekilde özetlenebilir;

Çalışma çağındaki nüfus = işgücü + işgücüne dâhil olmayanlar

İşgücü = istihdam edilenler + işsizler

¹⁷ TÜİK, “Tanım ve Kavramlar”, www.tuik.gov.tr, (12.08.2015).

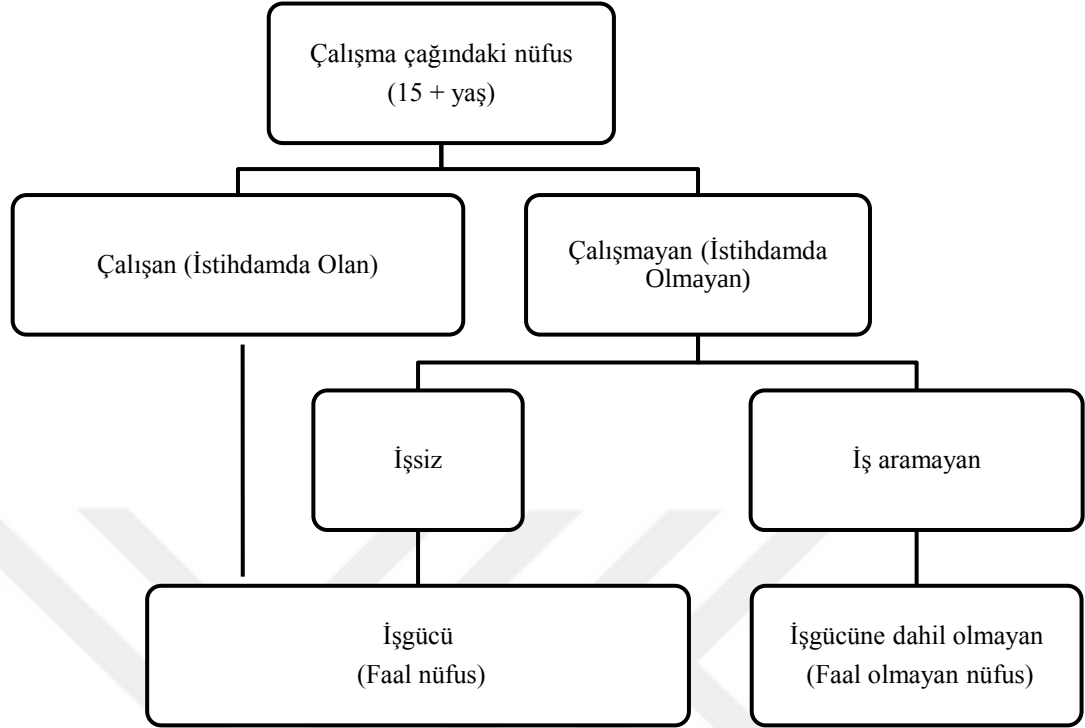
¹⁸ Dilek Eyüboğlu, **2001 Krizi Sonrasında İşsizlik ve Çözüm Yolları**, Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, No:634, Ankara, 2003, s.12.

¹⁹ Hatice Nur Germir, a.g.e., s.5.

²⁰ Aziz Köklü, a.g.e., s.71.

²¹ Milliyet Ekonomi Ansiklopedisi, Milliyet Yayınları, 1991, s.21.

Şekil 1.1. İşgücü Çatısı



Kaynak: TÜİK, 2007.

1.1.3. İşsizlik

İşsizlik, işgücünden üretim amacıyla yararlanılmasından bu yana süregelen ve son yüzyıl boyunca alınan tüm ekonomik ve sosyal politika önlemlerine rağmen gittikçe etkisini artıran, ekonomik sistemi olumsuz yönde etkileyen bireysel ve toplumsal bir gerçektir.

Türk Dil Kurumu'nun iktisadi terimler sözlüğüne göre işsizlik, "Cari ücret düzeyinde emek sunumunun emek istemini aşması durumu" şeklinde tanımlanmaktadır.²²

İşsizlik, emek faktörünün fiili olarak üretime katılmaması olup, en yaygın tanımıyla da çalışma arzusunda ve gücünde olan ve cari ücretten çalışmaya razı olmasına rağmen iş bulamayan işgücünün varlığıdır.²³ Bu tanımlamada dikkati çeken nokta işsizliğin, çalışabilecek durumda olan kişilerden bir bölümünün çalışmamayı tercih etmelerinden ve dolayısıyla da iradi işsiz olmalarından kaynaklanan bir durum olmamasıdır. Tam tersine işsizlik, çalışabilecek durumda olan kişilerin bir bölümünün

²² Türk Dil Kurumu, Türkçe Sözlük (Çevrimiçi), <http://www.tdk.gov.tr>, (02.06.2015).

²³ Yasemin Uyar Bozdağlıoğlu, "Türkiye'de İşsizliğin Özellikleri ve İşsizlikle Mücadele Politikaları", *Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı: 2008/20, s.46.

çalışmak istedikleri halde iş bulamamalarından ve dolayısıyla da gayri iradi işsiz olmalarından kaynaklanmaktadır.²⁴ Biçerli'ye göre işsizliğin tarifi daha basittir; "İşsizlik, üretimin olmazsa olmaz unsuru olan işgücünün kullanılmaması durumudur."²⁵

İşsizliğin, Türkiye'de ulusal alanda yayınlanmasında ve araştırmalarda kullanılan resmi rakamların belirlemesi bakımından, TÜİK'in açıklamaları esas alınmaktadır. TÜİK, "referans dönemi içinde istihdam halinde olmayan (kâr karşılığı, yevmiyeli, ücretli ya da ücretsiz olarak hiç bir işte çalışmamış ve böyle bir iş ile bağlantısı da olmayan) kişilerden iş aramak için son üç ay içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve 2 hafta içinde işbaşı yapabilecek durumda olan kurumsal olmayan çalışma çağındaki tüm kişileri de işsiz olarak tanımlamaktadır."²⁶ Bu tanımdan yola çıkarak kendi arzusuyla çalışma hayatına dâhil olmayanlar, mevcut ücret düzeyini düşük bulduğu için çalışmak istemeyenler ve bir işte çalışmadığı halde iş aramayanlar işsiz sayılmamaktadır.²⁷

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından kamuoyuyla paylaşılan 15 Eylül 2015 tarih ve 18644 sayılı haber bültenine göre, Türkiye'de Eylül 2015 itibariyle işsizlik oranı %10,3 oranında gerçekleşmiştir. Türkiye'de çalışma çağındaki nüfus Eylül 2015 itibariyle 58 milyon 054 kişidir. Toplam işgücü, 30 milyon 259 bin kişiden, istihdam edilenler ise, 27 milyon 156 bin kişiden oluşmaktadır. Toplam işsiz sayısı 3 milyon 103 bin kişidir. İşgücüne dâhil olmayan 27 milyon 795 bin kişi bulunmaktadır. Bunlar; iş arayıp çalışmaya hazır olanlar, mevsimlik çalışanlar, ev işleriyle meşgul olanlar, öğrenciler, emekliler, çalışamaz halde olanlardan iş aramayanlar ve diğerlerinden oluşmaktadır.²⁸

Eylül 2015 tarihine ait Türkiye'nin işsizlik oranının nasıl elde edildiğine ilişkin formül aşağıda yer almaktadır:

$$\text{İşsizlik Oranı} = (\text{İşsizler} / \text{İşgücü}) \times 100 = (3.103 \text{ bin} / 30.259 \text{ bin}) \times 100$$
$$= 10,3$$

²⁴ Erdal Ünsal, **Makro İktisat**, 7.Basım, İmaj Yayınları, Ankara, 2007, s.12.

²⁵ Mustafa Kemal Biçerli, **İşsizlikle Mücadelede Aktif İstihdam Politikaları**, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları, 1.Baskı, Eskişehir, 2004, s.1.

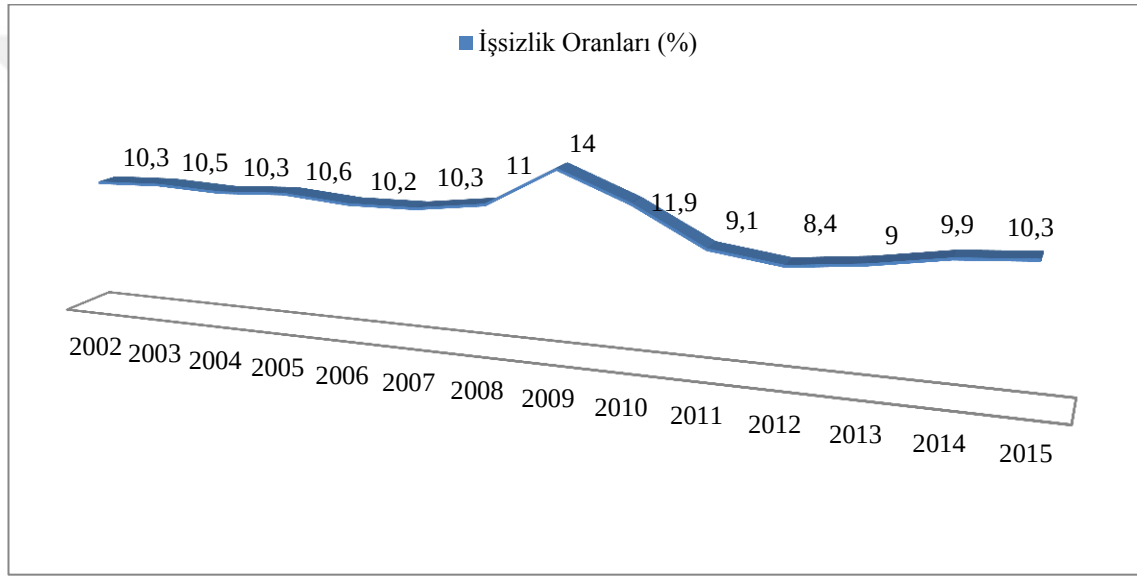
²⁶ TÜİK, "Tanım ve Kavramlar", www.tuik.gov.tr, (12.08.2015).

²⁷ Hilal Kuvvetli Yavaş, Türkiye'de Genç İşsizliği ve İstihdam Politikalarının Genç İşsizliğine Etkileri, Marmara Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2010, s.6.

²⁸ TÜİK, İşgücü İstatistikleri, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=18644>, (15.12.2015).

Aşağıdaki grafikte, Türkiye’de 2002-2015 dönemine ait işsizlik oranları yer almaktadır. Türkiye’nin 2002-2015 (2015 yılına ait işsizlik oranı Eylül 2015 tarihine aittir.) yılları arasındaki işsizlik oranları incelediğinde, işsizlik oranının ortalama %10,5 dolayında gerçekleştiği görülmektedir. Özellikle, 2008 yılında gerçekleşen “Küresel Krizin” etkisiyle işsizlik oranının 2009 yılında %14 gibi yüksek bir orana çıkmasına karşın, 2011 yılında Türkiye ekonomisinde görülen olumlu havanın etkisiyle 2012 yılında %8,4 gibi son 13 yılın en düşük seviyesinde gerçekleşmiştir. Ancak 2012’den itibaren işsizlik oranında devamlı bir artışın olduğu görülmektedir.

Şekil 1.2. İşsizlik Oranları, 2002-2015



Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2015.

İşsizliğin uluslararası standart tanımı da Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) onadığı ve önerdiği üzere; Belirli bir gün ya da hafta zarfında, belirli bir yaş kümesinin üzerinde bulunan aşağıdaki kategorilere giren kişiler işsiz kabul edilirler;²⁹

- İş Sözleşmesi sona erdiğinden ya da geçici olarak durdurulduğundan dolayı istihdama elverişli konumda bulunan, herhangi bir işe sahip olmayan ve ücretli bir iş arayanlar
- Daha önce hiç istihdam edilmemiş olan ya da önceki statü durumu itibariyle bağımlı olmayan veya emekli edilmiş ancak belirli bir dönem için çalışmaya elverişli olan kişiler

²⁹ Birsen Ersel, **Türkiye’de İşsizlik ve İşsizlik Sigortası**, Dilek Ofset Matbaacılık, İstanbul, 1999, s.150.

- Belirli bir döneme göre gelecek bir tarihte yeni bir işe başlama konusunda anlaşma yapmış olup da, halen bir işe sahip olamayan çalışmaya elverişli olan kişiler
- Geçici ve belirsiz bir süreyle ve kendilerine herhangi bir ödeme yapılmadan tenkisata tabi olan kişilerdir.

1.2. Dünya’da ve Türkiye’de İstihdam

Dünya’nın ve Türkiye’nin gündemdeki en önemli sorunlarından birisini oluşturan istihdam, üzerinde durulması gereken önemli bir konudur.

1.2.1. Dünya’da İstihdamın Genel Görünümü

İstihdam, ekonomik, sosyal ve politik birçok değişken tarafından etkilenmektedir. İşsizlik sorunu da istihdamı yakından ilgilendiren değişkenlerden en önemlisi olarak bilinmektedir. Bu kapsamda işsizlik ve istihdam gelişmelerine beraber bakılması gerekmektedir.

Dünya istihdam durumuna bakıldığında son zamanlarda işsizlik giderek önemini arttıran bir sorun haline gelmiştir. Bu sorun, gelişmekte olan ülkelerde yoksullukla iç içe geçmişken, gelişmiş ülkelerde de kronik bir problem haline gelmiştir. Gelişmiş ülkelerde bu durumun en önemli nedeni teknolojik yeniliklerin daha az istihdam yaratmasıdır. Sanayi toplumundan bilgi toplumuna doğru geçildikçe çalışanların önemi azalmakta ve çalışanlar toplumdaki etkin üretim gücü olmaktan çıkmaktadır. Buna karşılık, teknoloji sayesinde artan verimlilik üretim miktarını çok yüksek boyutlara ulaştırmaktadır. Dünyada toplam üretim artarken istihdam azalmakta ve çalışan başına üretim miktarı değeri yükselmektedir. Bu durumda sanayileşmiş ülkelerde işgücüne katılım oranı giderek azalmaktadır.³⁰

II. Dünya Savaşı sonrasındaki dönemde işsizlik ve istihdama ilişkin sorunlar çok önemli bir düzeyde olmamasına rağmen, 1973 Petrol Krizi sonrasında istihdam ve işsizlik ülkelerin gündemlerinde temel bir sorun olarak yer almaktadır. İşsizlik ve istihdam özellikle son dönemlerde yaşanan krizlerinde etkisiyle önemini artırarak sorun oluşturmaya devam etmektedir. 1970’lerin başından beri artmakta olan işsizlik, OECD

³⁰ Tahir Baştaymaz, “Gelişmekte Olan Ülkelerdeki Açmaz: Aşırı İşsizlik veya Kırsal Eksik İstihdam”, **Mercek Dergisi**, MESS Yayın, İstanbul, Yıl:3, S.10, Nisan 1998, s.20-21.

lkelerinin çoğunda hala ekonomik ve sosyal yönden başlıca sorunlardan birisi haline gelmeye devam etmektedir.³¹

OECD’de ortalama işsizlik oranı 1973’te sadece %3 iken, bu oran 1994’te %7,8, 2010’da %8,6 ve 2015 yılında ise, %6,6 olarak kendini göstermektedir.³²

Uluslararası alışma rgt (ILO) verilerine göre, 2014 yılında küresel işsiz sayısı 201 milyona ulaşmıştır. 2014 yılındaki işsiz sayısı, 2008 yılında küresel krizin başlamasından önce dünya genelinde söz konusu olan küresel işsiz sayısından 30 milyon daha fazla olduğu için küresel işgücü piyasasındaki görünümün istikrarsız ve kırılgan bir yapıya sahip olduğu değerlendirilmektedir.³³

2014 yılı itibariyle işsizlik oranları incelendiğinde işsizliğin sadece gelişmiş ülkelerin değil gelişmekte olan ülkeler ile yükselen piyasa ekonomilerinin de problemi olmaya devam ettiği görülmektedir. Küresel kriz öncesinde 2007 yılında dünya genelinde %5,5 seviyesinde olan işsizlik oranı krizin etkisiyle yükselmiş, 2008 yılında %5,7 ve 2009 yılında %6,3 olarak gerçekleşmiştir. İşsizlik oranları 2010 yılında %6,1 ve 2011, 2012, 2013 yıllarında %6,0 olarak kademeli bir azalış göstermiştir.³⁴

Uluslararası Para Fonu (IMF) verilerine göre dünya ekonomisi 2013 ve 2014 yıllarında yüzde 3,4 büyümesine rağmen, dünya genelindeki işsizlik oranında belirgin bir azalma ortaya çıkmamıştır.³⁵

Avrupa Birliği İstatistik Dairesi (Eurostat) verilerine göre, 19 üyeli EURO Bölgesi (EA19) mevsimsellikten arındırılmış işsizlik Kasım 2014’te %11,5, Ekim 2015’de %10,6 iken, Kasım 2015’te %10,5’e geriledi. Bölge’de işsizlik, 2011 yılının ekim ayından bu yana belirlenen en düşük seviyeye ulaştı. 28 üyeli Avrupa Birliği’nde (AB28) ise işsizlik Kasım 2014’te %10,0, Ekim 2015’te %9,2 iken Kasım 2015’te %9,1’e olarak gerçekleşti. Bu da AB’de Temmuz 2009’dan beri ölçülen en düşük işsizlik oranı olarak kaydedildi.³⁶

AB’de işsiz sayısı Kasım 2015’te 22 milyon 159 bin olurken, bunun 16 milyon 924 bini EURO Bölgesi’nde yer aldı. İşsiz sayısı, bir önceki ayla kıyaslandığında AB’de 179 bin, EURO Bölgesi’nde de 130 bin azaldı. Yıllık

³¹ Gülten Kutal, **Dünya’da ve Türkiye’de İşsizlik Sorunu ve zm Yolları**, KİPLAS Yayın, 1993,İzmir, s.14.

³² OECD,<https://data.oecd.org/emp/employment-rate.htm>, (15.11.2015).

³³ ILO, World Employment Social Outlook, 2015.

³⁴ ILO, World Employment Social Outlook, 2015.

³⁵ T.C. Maliye Bakanlığı, <http://www.gep.gov.tr/web/RUluslarTR.aspx?prmts=112>, (15.01.2015).

³⁶ EUROSTAT, <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>, (15.01.2015).

olarak baktığımızda ise AB’de işsiz sayısı 2 milyon 146 bin, EURO Bölgesi’nde ise 1 milyon 573 bin geriledi. AB’de geçen yılın Kasım 2015’te işsizlik oranının en düşük olduğu ülke %4,5’le Avrupa’nın lokomotif ülkesi Almanya oldu. Bunu %4,6 ile Çek Cumhuriyeti ve %5,1’le Malta izlerken, en yüksek işsizlik ise %24,6 ile Yunanistan’da (2015 Eylül) ve %21,4 ile de İspanya’da gerçekleşti. Bir yıl öncesiyle karşılaştırıldığında Kasım 2015’te AB’de işsizlik oranı 25 ülkede azaldı, Romanya’da ise değişmedi. AB’de işsizlikte artış belirlenen ülkeler ise Avusturya (%5,6’dan %5,8’e) ve Finlandiya (%9’dan %9,4’e) oldu. İşsizlik oranında yıllık olarak en fazla azalış görülen ülkeler sırasıyla İspanya %23,7’den %21,4’e), Bulgaristan (%10,6’dan %8,8’e) ve İtalya (%13,1’den %11,3’e) oldu.³⁷

AB’de Kasım 2015’te genç işsiz (25 yaş altı) sayısı 4 milyon 553 bin olarak belirlenirken, bunun 3 milyon 167 bini EURO Bölgesi’nde gerçekleşti. Kasım 2014 ile kıyaslandığında genç işsiz sayısı AB’de 412 bin ve EURO Bölgesi’nde de 163 bin geriledi. Kasım 2015 itibarıyla AB’de genç işsizlik %20, EURO Bölgesi’nde ise %22,5 olarak ölçüldü. Söz konusu dönemde, en düşük genç işsizlik %7 ile Almanya’da kaydedilirken, en yüksek genç işsizlik ise %49,5’le Yunanistan’da (2015 Eylül) belirlendi.³⁸

AB, OECD ve G-7 ülkeleri ile karşılaştırıldığında, ülke gruplarının 2008 krizinden bu yana Türkiye’nin istihdamındaki %4,4’lük artışa yetişemediği görülmektedir. OECD ortalamasındaki %0,31’lik artış hariç, diğer grup ülkelerinde düşüş görülmektedir.³⁹

³⁷ EUROSTAT, <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>, (15.01.2015).

³⁸ T.C. Maliye Bakanlığı, <http://www.gep.gov.tr/web/RUluslarTR.aspx?prmts=112>, (15.01.2015).

³⁹ OECD, <https://data.oecd.org/emp/employment-rate.htm>, (15.11.2015).

Tablo 1.1. Türkiye, AB, OECD, G-7 Ülkelerinde İstihdam Oranları, 2008-2014

Yıllar, (%)	TÜRKİYE	AB	OECD	G-7
2008	44,85	65,72	66,35	69,51
2009	44,23	64,45	64,7	67,65
2010	46,27	64,1	64,5	67,28
2011	48,4	64,15	64,79	67,51
2012	48,9	64,08	64,95	67,72
2013	49,52	64,05	65,14	68,04
2014	49,52	64,78	65,66	68,65

Kaynak: OECD, İstihdam Raporu, 2015.

Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) bölgesinde istihdam 2015 yılının 3. çeyreğinde bir önceki döneme göre artış göstermiştir. İstihdam %66,1 seviyesinden %66,2 seviyesine çıkmıştır. Bu dönemde toplam istihdamın 544 milyon 70 bin olduğu açıklanmıştır. İstihdam oranı 2015 yılının üçüncü çeyreğinde ülkelerin üçte ikisinde artmıştır. Bölgede en yüksek istihdam oranı %84,8 ile İzlanda'da olurken, en düşük oran %50,3 ile Türkiye'de gerçekleşmiştir.

OECD bölgesinde 2015 Kasım ayında gerçekleşen işsizlik oranı ise değişim göstermemiştir. Bölgede işsizlik oranı %6,6 olarak kalmıştır. En yüksek işsizlik oranı %21,4 ile İspanya'da görünürken, OECD bölgesinde toplam işsiz sayısının 40 milyon 407 bin olduğu hesaplanmıştır. Bir önceki ayda ise bu rakam 40 milyon 515 bin seviyesinde bulunmaktaydı.⁴⁰

1.2.2. Türkiye'de İstihdamın Genel Görünümü

İstihdam konusu tüm dünyada olduğu gibi Türkiye'nin de gündeminde en önemli bir yer tutmaktadır. Özellikle 2001 döneminde yaşanan ekonomik krizin ardından işsizlik ve istihdam sorunu önemli bir boyut kazanarak, 2008 yılının son döneminde ortaya çıkan küresel ekonomik krizin etkisiyle de zirveye ulaşmıştır.⁴¹

Türkiye'de 1980 öncesinde ithal ikameci büyüme modeli uygulanmaktaydı. Dışa kapalı bir ekonominin getirdiği sorunlar ve Petrol krizinin de etkisiyle Türkiye mevcut ekonomik büyüme modelini değiştirerek bu kapsamda dışa açık bir ekonomi modelini

⁴⁰ OECD, Quarterly Employment Situation News Release:3rd Quarter 2015,Paris, <http://www.oecd.org/std/labour-stats/employmentsituationthirdquarter2015oecd.htm>, (15.01.2016).

⁴¹ TÜSİAD, Türkiye'de İşgücü Piyasasının Kurumsal Yapısı ve İşsizlik, Yayın No:11-381, İstanbul, Aralık 2004, s.31.

uygulamaya koymuştur. Bu model dış ticaretin serbestleştirilmesi ile dışa açık liberal politikaların benimsenmesini beraberinde getirmiştir. 1980 sonrasında uygulanan liberal politikaların istihdam ve reel ücretler üzerinde önemli etkileri olmuştur. Bu dönemde reel faiz oranları önemli ölçüde yükselmiş ve bu durum da beraberinde özel sektör yatırımlarının istihdam sağlayan yatırımlardan ziyade kıs dönemli parasal yatırımlara yönelmesine neden olmuştur. Bunun yanı sıra, yüksek enflasyon ve ekonomik istikrarsızlık özel sektörün ilerlemesini ve geleceğe yönelik kararlar almasını güçleştirmiştir. Bu durum kaynakların üretken yatırımlara dönüşmesini engelleyerek istihdamın artmasını sınırlandırmıştır.⁴²

2001 ekonomik krizinden sonraki dönemde yüksek işsizliğin ve istihdam artışının sınırlı kalmasında, işgücü verimliliğindeki artış da dikkat çekmektedir. Ekonomik kriz ve rekabet baskısı firmaları maliyetlerini düşürmeye sevk etmiş ve firmalar mevcut işgücünü daha verimli kullanarak ek istihdama duydukları ihtiyacı azaltmayı tercih etmişlerdir. Kriz sonrasında ekonomide gerçekleşen hızlı toparlanma, uygulamaya konulan istihdam paketleri ve 6111 sayılı Kanunda yer alan istihdam tedbirleri ile bu düşüşteki en önemli etkenler olarak ön plana çıkmaktadır.⁴³

İstihdamı olumsuz etkileyen etmenlerden bir başkası, nüfus artış hızının yüksekliğidir. Bu artış kişi başına geliri ve tasarrufları düşürmektedir. Tasarruf azalışı yatırım ve büyüme hızını azaltmakta, bu da istihdam artışını düşürmektedir. Ayrıca hızlı nüfus artışı ve şehirleşme, sosyal güvenlik harcamalarını arttırarak devlet bütçesinin kabarmasına; yatırımlara yönlendirilebilecek kaynakların cari harcamalara kaymasına, enflasyona ve istikrarsızlıklara neden olarak istihdamı olumsuz etkilemektedir.⁴⁴

Türkiye’de bilinçli ve yaygın bir işsizlikle mücadele programı uzun yıllar boyunca uygulanamamıştır. İstihdam politikaları ilk olarak kalkınma programları içerisinde yer almaya başlamış ancak plan metinlerinde yer almaktan öteye gidememiştir. Ancak AB’ye girme sürecinde Avrupa İstihdam Stratejisine uyum paralelinde, Türkiye’de istihdam ve işsizlik sorunlarının çözümünde izlenecek işgücü politikalarının uygulanabilmesi bir zorunluluk olarak ortaya çıkmaktadır.⁴⁵

⁴² Koray Başol, **Türkiye Ekonomisi**, Anadolu Matbaası, İzmir, 2001, s.31.

⁴³ T.C. Maliye Bakanlığı, **2013 Yıllık Ekonomi Raporu**, s.40.

⁴⁴ Ahmet Kılıçbay, **Türk Ekonomisi, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları**, Ankara, 1992, s.269.

⁴⁵ Erdan Tanas Karagöl - Tekin Akgeyik, **Türkiye’de İstihdam Durumu: Genel Eğilimler**, SETA (Siyaset, Ekonomi ve Toplum Araştırmaları Vakfı, S.21, Mayıs 2010, s.20.

Ekonomik anlamda üretim faktörlerinin üretimde kullanılan kısmı olarak ifade edilen istihdam, işgücü piyasasında emeğin üretimde kullanılan kısmı olarak ifade edilmektedir. İşsizlik emek arzı ile emek talebi arasında oluşan denge farkı olarak ifade edilebilir. Ancak, emek arzı ile emek talebi arasında dengenin var olduğu durumda dahi işsizlik sorunu karşımıza çıkabilmektedir. Sayısal anlamda dengenin var olduğu durumda işsizliğin sebebi, talep edilen işgücü ile arz edilen işgücü arasında ortaya çıkan nitelik farkıdır. Nitelik farkının oluşmasındaki en önemli neden ise eğitim ve işgücü piyasası arasında yeterli düzeyde bağın kurulamamış olmasıdır.⁴⁶

Türkiye'nin genç ve dinamik bir işgücü yapısına sahip olması, ekonomik büyüme açısından bir fırsat olarak görülmektedir. Türkiye, yeteri kadar yeni iş ve istihdam yaratamaması ve genç nüfusu işgücü piyasasıyla bütünleştirememesi nedeniyle bu fırsattan tam olarak yararlanamamaktadır.⁴⁷

Türkiye'nin insan kaynakları potansiyelini eksiksiz biçimde değerlendirebilmesi, istihdam performansını artırabilmesi için, ihracata dayalı büyüme stratejisi çerçevesinde kapsamlı bir milli istihdam politika ve programının yürürlüğe konulması gerekli görülmektedir. Söz konusu programın ertelenmesi/ötelenmesi, sahip olunan mevcut kaynakların ve potansiyelin etkin olarak kullanılamamasına neden olmaktadır. Bu nedenle Türk işgücü piyasasının yapısı ile sorunlarının neler olduğu çok önemlidir.⁴⁸

Türkiye'de işgücü piyasası önemli farklılıklar içermektedir. Bunun en önemli nedenlerini, tarım sektöründeki yüksek istihdam-düşük verimlilik, işgücüne katılım ve istihdam oranının özellikle kadınlarda çok düşük olması ve işgücünün ortalama eğitim seviyesinin düşüklüğü oluşturmaktadır. Ülkemizin işgücü piyasasının bu özelliklerinin yanında, diğer bir özelliği ise, istihdam yaratmaya yönelik yatırımların yetersiz kalmasıdır.⁴⁹

Sonuç olarak, Dünya'da ve Türkiye'de işsizliğin azaltılması ve istihdamın artırılması günümüzde tek bir politika ile başılamayacak kadar karmaşık bir hale gelmiş, ekonomik ve sosyal politikaların beraber ele alınarak çözüme kavuşturmaya çalıştığı bir sorun olarak önemini sürdürmeye devam etmektedir.⁵⁰

⁴⁶ Gürsel, Ulusoy, a.g.e., s.11.

⁴⁷ Varçın, a.g.e., s.42.

⁴⁸ Tekin, a.g.e., s.54.

⁴⁹ TÜSİAD, a.g.e., s.29.

⁵⁰ Şerife Türcan Özşuca, **Esneklik ve Güvenlik İkileminde Türkiye Emek Piyasası**, Ankara, 2003, s.10.

1.2.2.1. İstihdamın Genel Durumu

Türkiye’de istihdamın yapısal olarak incelenmesi, ekonominin istihdam sağlama kapasitesi ve ortaya çıkan işlerin kalitesi konusunda önemli bilgiler vermesi nedeniyle önemlidir.⁵¹

İstihdama ilişkin sorunlar, ülkelerin sosyo-ekonomik yapıları ve gelişmişlik düzeylerinin farklı olması nedeniyle her ülkede farklı ekonomik ve sosyal etkiler yaratmasına rağmen tüm ülkelerin gündeminde öncelikli sorun olarak yer almaktadır. Türkiye’de nüfus artış hızının yüksek, fakat işgücünün nitelik olarak yetersiz olması, sermaye birikiminin ve yatırımların istenilen düzeyde gerçekleştirilememesi, siyasi ve ekonomik istikrarsızlıklar, rekabet ortamının ortaya çıkardığı nitelikli işgücü ihtiyacı gibi birçok neden işsizlik ve istihdamın sorun olarak baş göstermesine neden olmaktadır. Bu nedenle, Türkiye’de istihdam yapısının sağlıklı olarak belirlenmesi ve değerlendirilmesi gerekmektedir.⁵²

Türkiye’de geleneksel ve modern kesim olarak ikili ve parçalanmış bir işgücü piyasası hâkimdir. Kırsal istihdam-kentsel istihdam, enformel sektör-formel sektör, tarımsal istihdam-sanayi istihdamı gibi istihdam şekillerinin karşı karşıya ve iç içe yaşanması Türkiye işgücü piyasasının en önemli özelliğidir ve var olan sosyo-ekonomik yapı içinde işgücünün değerlendirilmesi ile yaşanan işsizliğin ve istihdam sorununun önemli bir kısmı açıklanmış olmaktadır.⁵³

Türkiye’deki toplam istihdamın önemli bir bölümü tarım sektöründe sağlanmakla birlikte, tarımın toplam istihdam içindeki payı gerilemektedir. Tarımsal istihdamda, gizli işsizlik yaşanmaktadır ve işgücü verimliliği düşüktür. Türkiye’de “işgücü verimliliğinin düşüklüğü” yanında “yeni iş yaratmada yetersizlik” istihdamın yapısal özellikleri arasındadır. Çalışanların büyük çoğunluğu yetersiz gelir düzeyinde çalışmakta ve ücretliler istihdam edilenlerin içinde düşük bir oranı oluşturmaktadır.⁵⁴

Türkiye işgücü piyasasında; genel olarak hızlı nüfus artışı, tarım sektöründeki çözülme, kayıt dışı istihdam, bölgesel gelişmişlik farkına bağlı olarak yaşanan göçler, gençlerde işsizlik oranının yüksekliği, kadınların işgücüne katılım oranının düşüklüğü,

⁵¹ Gürsel - Ulusoy, a.g.e., s.66.

⁵² Biçerli, a.g.m., 2005, s.9.

⁵³ Berrin Ceylan, **İşgücü Piyasası ve İstihdam Politikasının Temel Prensipleri**, Ankara Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayını, Yayın No:583, Mart 1999, s.106.

⁵⁴ TÜSİAD, a.g.e., s.33.

istihdam edilen işgücünün eğitim düzeyinin düşük olması gibi işgücü piyasasının yapısal özellikleri işsizlik ve istihdam sorununun çözümünü daha da zorlaştırmaktadır.⁵⁵

1.2.2.2. İstihdamın Sektörel Dağılımı

Türkiye’de istihdamın genel kaynağını hizmetler ve tarım sektörü oluşturmaktadır. Ekonominin gelişmesi istihdamın yapısında değişimler meydana getirerek, tarım ve tarımla ilgili iktisadi faaliyet kollarının önemini yitirmesine neden olmaktadır. Bu faaliyet dalındaki işgücü ise sanayi ve hizmetler sektörlerine kaymaktadır. İstihdamın sektörel dağılımı incelendiğinde, tarım sektörünün yıllar itibariyle sürekli küçüldüğü, sanayi, inşaat ve hizmetler sektörlerinin büyüdüğü gözlenmektedir. Türkiye’de hızla gelişen inşaat sektörünü de artık inşaat ve bayındırlık sektörü olarak, hizmet sektöründe ayrı değerlendirilmelere tabi tutulmaktadır. TÜİK hesaplamalarını, inşaat sektörünü, hizmetler sektöründen ayrı tutarak yapmaktadır.⁵⁶

Türkiye’de istihdamın dağılımında tarım sektöründeki azalışın hizmet sektöründeki artışla dengelendiği söylenebilir. Hizmetler sektörünün ağırlıklı olarak sermaye yoğun teknolojiye açık olmaması nedeniyle işgücü tasarrufunun olmayacağı, dolayısıyla söz konusu sektörde net istihdam artışlarının görülebileceğini söylemek mümkündür. Türkiye’de ekonominin potansiyeline paralel olarak uzun dönemde istihdamın lokomotifinin hizmetler sektörü olacağı öngörülmektedir.⁵⁷

Tablo 1.2. İstihdamın Sektörel Dağılımı, 2014-2015

Ekonomik Faaliyetler	(Bin kişi, 15+ yaş), (%)			
	2014 Eylül		2015 Eylül	
Tarım	5.625	21,5	5.825	21,5
Sanayi	5.306	20,3	5.327	19,6
İnşaat	1.975	7,5	2.040	7,5
Hizmet	13.264	50,7	13.964	51,4
TOPLAM	26.170	100,0	27.156	100,0

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2015.

⁵⁵ Biçerli, a.g.e., 2004, s.232.

⁵⁶ Selahattin Bulut, “Türkiye’de Aktif İstihdam Politikası Aracı Olarak Düzenlenen İşgücü Eğitim Kurslarının İstihdam Açısından Belirleyiciliği”, Gazi Üniversitesi, SBE, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2010, s.45.

⁵⁷ Varçın, a.g.e., s.63.

Tablo 1.2.'de Türkiye'de istihdamın sektörlere göre dağılımı verilmiştir. TÜİK, İşgücü İstatistikleri, Eylül 2015 dönemi sonuçlarına göre, toplam istihdam 27 milyon 156 bin kişiye ulaşmıştır. İstihdamın dağılımı ise tarım, sanayi, inşaat ve hizmetler olarak dört ana sektör bağlamında incelendiğinde, Eylül 2014 dönemine oranla Eylül 2015 döneminde istihdam edilenlerin %21,5'i tarım, %19,6'sı sanayi, %7,5'i inşaat, %51,4'ü ise hizmetler sektöründe yer almıştır. Önceki yılın aynı dönemi ile karşılaştırıldığında, hizmet sektörünün istihdam edilenler içindeki payı 0,7 puan artarken, sanayi sektörünün payı 0,7 azalmış, tarım ve inşaat sektörlerinin paylarında ise herhangi bir değişim görülmemiştir.

Türkiye için "tarım ülkesidir" önermesini kullanmak gün geçtikçe önemini kaybetmeye başlamıştır. Tarım sektörünün toplam istihdam içerisindeki payının %20'ler seviyesinde olması, bu önermenin göstergesi niteliğindedir. Türkiye'nin sanayileşmiş bir ülke olduğunu söylemekte de güçtür. Çünkü ekonomi 2015 Eylül verilerine bakıldığında %19,6 oranında sanayileşmiştir. Şu an itibariyle ülke %20 civarında sanayileşebilmiştir demek pek yanlış olmayacaktır. Hizmetler sektöründeki, hızlı istihdam artışını da tabloya baktığımızda görebiliyoruz. Hizmetler sektörünün istihdam açısından tarım sektöründen beslendiğini söyleyebiliriz. Türkiye'de hizmetler sektörünün toplam istihdam içerisindeki payı %51,4 düzeylerine çıkmıştır. Yani ülke ekonomisinde yaratılan istihdam ortamının yarısı hizmet sektörüyle karşılanmaktadır.⁵⁸

1.2.2.3. İstihdamın Meslek Gruplarına Göre Dağılımı

İstihdamın hangi alanlara dağıldığının görülebilmesi açısından mesleklere göre dağılımın incelenmesi gerekmektedir. Ayrıca işgücünün mesleklere göre dağılımı incelendiğinde, ülkenin ekonomik ve sosyal durumunu da açık bir şekilde görülebilmektedir.⁵⁹

Türkiye'de ülke nüfusunun yaklaşık üçte birine yakın bölümü tarımsal ya da kırsal alanda yaşıyor olduğu halde milli gelirde tarımın yeri ancak %8-10 düzeyinde gerçekleşmektedir. Geçmiş dönemlerde tarımın önemi, şu anki önemine göre daha fazlaydı. Tarım sektörünün günümüzde, geçmiş dönemlere göre önemini kaybetmesinin birçok sebebi mevcuttur. Bu sebeplerin başında, tarım sektöründe küçük meta üretiminin yaygın olması ve bunun sonucu olarak tarımda verimliliğinin düşmesi

⁵⁸ TÜİK, İşgücü İstatistikleri, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=18644>, (15.12.2015).

⁵⁹ Bulut, a.g.t., s.47.

gelmektedir. Bununda yanında toprakların, miras sonucunda parçalanmış ve küçük bölümlere ayrılmış olması ve bununda toprağın yapısal maliyetlerinin yükseltmesi, tarım üretiminin verimsizleşmesine yol açmıştır. Verimsizleşen sektör ile birlikte kırdan kente göç artış göstermiş, kentlerde de işgücü potansiyeli artarak işsizliğin oluşmasına sebebiyet vermiştir.⁶⁰



⁶⁰Aylan Arı, “Türkiye’de Tarımın Ekonomideki Yeri ve Güncel Sorunları”, **Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi**, S.9, Şubat 2006, s.63.

Tablo 1.3. İstihdamın Meslek Gruplarına Göre Dağılımı, 2014-2015

Meslek Grupları	(Bin kişi, 15+ yaş)	
	2014 Eylül	2015 Eylül
Yöneticiler	1.333	1.329
Profesyonel Meslek Grupları	2.351	2.558
Teknisyenler, Teknikerler ve Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları	1.381	1.502
Büro ve Müşteri Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar	1.717	1.896
Hizmet ve Satış Elemanları	4.863	5.038
Nitelikli Tarım, Ormancılık ve Su Ürünlerinde Çalışanlar	4.332	4.285
Sanatkârlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar	3.714	3.771
Tesis ve Makine Operatörleri ve Montajcılar	2.469	2.401
Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar	4.009	4.376
TOPLAM	26.169	27.156

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2015.

Tablo 1.3.'de Türkiye'de istihdamın meslek gruplarına göre dağılımı verilmiştir. Tabloya bakıldığında her iki dönem içinde, hizmet ve satış elemanları meslek grubunda çalışanların ağırlıkta olduğu görülmektedir. En düşük sayıya sahip meslek grubu olarak da 1.333 kişi ile yöneticiler meslek mensupları görülmektedir.

1.2.2.4. İstihdamın İşteki Durumuna Göre Dağılımı

Türkiye'de ekonomik gelişme ve istihdam ilişkisinde önemli göstergelerden birisi de “statü dağılımı” yani istihdam edilenlerin işteki durumudur. Gelişmiş ülkelerde de işteki duruma göre bakıldığında temel gösterge, toplam istihdam içinde ücretli maaşlı çalışanların oranının diğer gruplara göre yüksek olmasıdır. Türkiye'de geçmişte istihdam edilenlerin işteki durumu açısından en belirgin özelliği, ücretli veya maaşlı kesimin payının düşük ve ücretsiz aile işçiliğinin yaygın oluşudur.⁶¹

⁶¹ Arı, a.g.m., s.65.

Tablo 1.4. İstihdamın İşteki Durumuna Göre Dağılımı, 2014-2015

İşteki Durum	(Bin kişi, 15+ yaş), (%)			
	2014 Eylül		2015 Eylül	
Ücretli veya Yevmiyeli	17.298	66,1	18.237	67,2
İşveren	1.200	4,6	1.196	4,4
Kendi Hesabına	4.410	16,9	4.367	16,1
Ücretsiz Aile İşçisi	3.262	12,5	3.356	12,4
TOPLAM	26.170	100,0	27.156	100,0

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2015.

Bir ülkedeki ekonomik gelişme ile birlikte, işgücü içinde ücretlilerin payı artarken, kendi hesabına çalışanların ve ücretsiz aile işçilerinin payı azalmaktadır. Ekonomik gelişme ile istihdam edenler grubunun oranı arasında tersine ilişki bulunmaktadır. Gelişmiş ülkelerde işverenler ve kendi hesabına çalışanların oranı düşük olduğu halde, gelişmekte olan ülkelerde özellikle kendi hesabına çalışanlar yüksek bir orana sahiptir. Sosyal, ekonomik ve siyasi yönden bir ülkenin en önemli özelliklerinden biri, ücretliler grubunun oranıdır. Gelişmiş ekonomilerde işgücünün yaklaşık %70-80'ini ücretliler oluşturmaktadır. Türkiye'de işgücü içinde ücretlilerin oranı gelişmiş ülkelerin altında bulunmaktadır. Bu oranın Türkiye'de 2015 Eylül ayı itibarı ile %67,2 olması, Türkiye'nin gelişmekte olan bir ülke olduğunu destekler niteliktedir.⁶²

1.2.2.5. İstihdamın Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

Eğitimin yapısı, ülke ekonomilerindeki iş gücünün arzı ve talebi açısından büyük önem taşımaktadır. Bugün tüm dünya ülkelerinin temel sorunlarının başında eğitilmiş iş gücünün gerek nitel gerekse nicel açığının var olması gelmektedir. Ülke ekonomilerinde işgücünün ekonomik ve sosyal anlamda etkinliğinin sağlanabilmesi eğitimin niteliksel ve niceliksel yönleriyle bağlantılıdır. İşgücünün niteliği ve niceliği de ancak iyi bir eğitimle gelişebilmektedir.⁶³

Ülke ekonomileri açısından iyi eğitilmiş vasıflı işgücünün varlığı, bu işgücünün toplam işgücü içindeki oranı, bu kaynağın bilgi ve becerisini kullanması gibi özellikler büyük önem arz etmektedir. Gelişmiş ülkelerdeki işgücünün eğitim yapısı

⁶² TÜİK, İşgücü İstatistikleri, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=18644>, (15.12.2015).

⁶³ Handan Kumaş, "İşsizliğin Psiko-Sosyal Boyutu ve Çalışma Yaşamına İlişkin Değerler Üzerindeki Etkileri", *Dokuz Eylül Üniversitesi, SBE Dergisi*, C.3, S.4, 2001, s.34-35.

incelendiğinde, vasıflı ve eğitimli işgücünün toplam işgücü içerisinde yüksek oranlara sahip olduğu görülmektedir. Tüm bu nedenlerden dolayı Türkiye’de istihdam edilen işgücünün eğitim düzeyini analiz etmek, kalkınma süreci içinde bulunduğumuz yeri anlamak açısından bizlere yardımcı olacaktır.⁶⁴

İşgücünün niceliğinin belirlenmesinde ülkelerin nüfus miktarı ile nüfus artış hızının etkili olduğu, işgücünü niteliğinin geliştirilmesinde ise eğitimin birinci derecede rol aldığı ifade edilebilir. Türkiye’de toplam nüfusun ve mevcut işgücünün eğitim düzeyi ile ilgili verilere baktığımızda, eğitim sistemimizin işgücü talebinin niteliğine uygun, yönlendirici bir yapıda kurulmadığı görülmektedir. Toplam nüfus ve işgücünün istenilen niteliğe sahip olamadığı, örgün ve yaygın eğitimde bu durumu düzeltecek başarının sağlanabildiği görülmemektedir.⁶⁵

⁶⁴ Ahmet Ay - Doğan Uysal, **Türkiye Ekonomisi, Makro Ekonomik Sorunlar ve Çözüm Önerileri**, Çizgi Kitabevi, 2007, s.79.

⁶⁵ Sedat Murat, **Dünden Bugüne İstanbul’un İşgücü ve İstihdam Yapısı**, İTO Yayınları, İstanbul, 2007, s.200.

Tablo 1.5. İstihdamın Eğitim Durumuna Göre Dağılımı, 2014-2015

Eğitim Durumu		(Bin kişi, 15+ yaş)	
		2014 Eylül	2015 Eylül
Okur-Yazar Olmayanlar	İşgücü	1.191	1.448
	İstihdam	1.116	1.081
	İşsiz	75	67
	İKO (%)	19,5	19,4
	İO* (%)	18,2	18,2
	İO (%)	6,3	5,8
Lise Altı Eğitimliler	İşgücü	16.241	16.467
	İstihdam	14.692	14.898
	İşsiz	1.549	1.569
	İKO (%)	48,4	48,9
	İO* (%)	43,8	44,3
	İO (%)	9,5	9,5
Lise	İşgücü	2.926	3.059
	İstihdam	2.579	2.695
	İşsiz	348	364
	İKO (%)	53,2	54,6
	İO* (%)	46,8	48,1
	İO (%)	11,9	11,9
Meslekî veya Teknik Lise	İşgücü	2.926	3.092
	İstihdam	2.603	2.777
	İşsiz	323	314
	İKO (%)	64,6	65,7
	İO* (%)	57,5	59,0
	İO (%)	11,0	10,2
Yükseköğretim	İşgücü	5.949	6.494
	İstihdam	5.180	5.705
	İşsiz	769	789
	İKO (%)	79,5	79,5
	İO* (%)	69,2	69,8
	İO (%)	12,9	12,1
İKO: İşgücüne Katılma Oranı, İO: İşsizlik Oranı, İO*: İstihdam Oranı. Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2015.			

TÜİK Eylül 2015 verilerine göre, Türkiye’de istihdam edilenlerin eğitim durumlarına göre dağılımı incelendiğinde (%), okuma yazma bilmeyenlerin işgücüne katılma oranı 19,4, lise altı eğitilmişlerin işgücüne katılma oranı 48,9, lise eğitilmişlerinin işgücüne katılma oranı 54,6, mesleki veya teknik lise eğitilmiş olanların işgücüne katılma oranı 65,7 ve yüksek öğretim durumunda eğitilmiş olanların ise bu oranı 79,5’dir. İstihdam edilenlerin sayısı ise 2015 Eylül rakamlarına göre toplamda 27.156 kişidir.

Tablo 1.5.’e bakılarak Türkiye’de istihdamda eğitim seviyesinde dönüşümün gerçekleşmeye başladığı ifade edilebilir. Artık okur-yazar olmayanların istihdam içerisindeki payı çok az seviyelerdedir. Bireysel anlamda düşünüldüğünde de okur-yazar olmayanların iş piyasasına girebilmeleri artık zor görülmektedir. Yüksek öğretimliler ile lise ve dengi meslek eğitilmişlerin istihdamı da sürekli artış içerisinde. İşgücü piyasasında eğitim giderek daha çok ön plana çıkmaya başlamıştır.

1.2.2.6. İstihdamın Cinsiyet ve Yaş Gruplarına Göre Dağılımı

İş gücünün cinsiyete göre dağılımını incelemek Türkiye’nin “sosyo-ekonomik” yapısını ortaya koyması açısından önem arz etmektedir. Ekonomileri tarıma dayalı olan ekonomilerde; kadın, yardımcı bir ara eleman olarak hizmet verirken, sanayi ülkelerindeki kadının işgücü piyasasındaki payı azımsanmayacak seviyelerde gerçekleşmektedir.⁶⁶

Toplumun sosyal yapısı içinde bazı grupların (gençler, kadınlar, özürllüler, niteliksiz işçiler, yabancı işçiler vb.) işsizlikten diğerlerine göre daha fazla etkilendikleri görülmektedir. İşsizliğe karşı duyarlı gruplar içerisinde gençler önemli bir paya sahiptir. Üstelik hem genç olup hem de kadın ya da özürllü veya niteliksiz olmak duyarlılığı daha da arttırmaktadır.⁶⁷

⁶⁶ Bahar Burtan Doğan - Mehmet Kaya, “TRC2 Bölgesinde Kadın İstihdamı Sorunları ve Çözüm Önerileri”, *Uluslararası Sosyal ve Ekonomik Bilimler Dergisi (International Journal of Social and Economic Sciences: IJSES)* 4(2):91-106, 2014 ISSN:1307-1149, E-ISSN:2146-0086, s.95.

⁶⁷ Naci Gündoğan, “Genç İşsizliği ve Avrupa Birliğine Üye Ülkelerde Uygulanan Genç İstihdam Politikaları”, *Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi*, C.54, S.1, 1999, s.68, http://www.politics.ankara.edu.tr/dergi/pdf/54/1/6_naci_gundogan.pdf, (15.10.2015).

Tablo 1.6. İstihdamın Cinsiyet ve Yaş Gruplarına Göre Dağılımı, 2006-2012

Yaş Grubu ve Cinsiyet	İstihdam Edilenler (Bin kişi)		İstihdam Oranı (%)	
	2006 (Ekim, Kasım, Aralık)	2012 (Ekim, Kasım, Aralık)	2006 (Ekim, Kasım, Aralık)	2012 (Ekim, Kasım, Aralık)
0-5	-	-	-	-
6-17	601	614	7,8	7,9
6-14	190	185	3,3	3,2
15-17	411	430	22,0	21,7
18-24	2.009	2.019	52,9	53,7
25-34	4.935	5.448	84,4	85,6
35-54	6.748	8.068	79,3	82,5
55+	1.310	1.860	30,9	35,4
Erkek	15.603	18.009	51,9	54,7
0-5	-	-	-	-
6-17	289	279	3,9	3,7
6-14	95	108	1,7	1,9
15-17	194	171	10,9	9,1
18-24	981	1.054	23,4	26,5
25-34	1.550	2.240	26,6	35,4
35-54	2.091	3.270	24,8	33,7
55+	466	733	9,3	12,1
Kadın	5.377	7.576	17,5	22,6
0-5	-	-	-	-
6-17	890	893	5,9	5,9
6-14	285	292	2,5	2,6
15-17	605	601	16,6	15,6
18-24	2.990	3.073	37,4	39,7
25-34	6.845	7.688	55,5	60,6
35-54	8.839	11.337	52,2	58,2
55+	1.776	2.593	19,2	22,9
TOPLAM	20.980	25.584	34,5	38,5

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2013.

Tablo 1.6.'da Türkiye'de istihdamın yaş grupları ve cinsiyete göre dağılımları verilmiştir. 2012 (Ekim, Kasım, Aralık) yılındaki toplam istihdam 25.584 kişidir. Tablodan görüldüğü gibi erkek çalışanlarda nüfus artışına bağlı olarak sürekli bir yükseliş trendi gözlemlenmektedir. Toplam istihdam miktarlarına bakıldığında 2012'de 18.009 kişi erkek istihdamı, kadınlar da ise 7.576 kişi kadın istihdamı olmuştur.

Türkiye'de işgücünün büyük bir bölümünü erkek nüfus oluşturmaktadır. Türkiye'de kadın işgücünün erkek işgücüne göre az olması ve zaman içerisinde değişim gösterememesinin çeşitli nedenleri bulunmaktadır. Kadın işgücü arzını belirleyen "sosyo-kültürel" faktörler yani toplumsal cinsiyete dayalı "işbölümü" mevcuttur. Ve bu iş bölümü üzerinde şekillenen "toplumsal cinsiyet rolleri", kadınları ev işleri, çocuk, hasta, yaşlı bakımından sorumlu tutmakta ve işgücü piyasasına çıkmasını engellemektedir. Bunların dışında, kadının çalışıp para kazanması erkeğin aileyi geçindiren aile reisi konumuna ve aile içindeki egemenliğine karşı bir tehdit olarak algılandığından kadınlara çalışması için izin verilmemektedir. İzin verilen işlerin de ataerkil denetim kuralları içinde kadına uygun kabul edilen işler olması gerekmektedir.⁶⁸ Ayrıca, Türkiye'de kadın işgücüne talep çok düşüktür. İşgücü piyasasında cinsiyet temelli mesleki ayrışmaya bağlı olarak kadınlara sunulan işlerin sınırlılığı ve koşulların ağır olması, ayrıca ücretlerin azlığı çalışmayı kadınlar açısından da cazip kılmaktan çıkarmaktadır.⁶⁹

1.2.2.7. Çocuk İstihdamının Durumu

Kayıt dışı istihdamın bir diğer boyutunu da çocuk istihdamı oluşturmaktadır. Çocukların çalıştırılma nedenlerini genel olarak; Türkiye'de nüfus artış hızının yüksek olması, ekonomik krizler, bütçeden eğitim ve sağlığa yeterince pay ayrılmaması olarak sıralamak mümkündür. Türkiye'de istihdamın önemli bir kısmı tarım sektöründe yoğunlaşmakta ve bu kesimde çocuklar ücretsiz aile işçisi olarak istihdam edilmektedir. Çünkü çocuk istihdamı ile düşük ücret ve sigortasız çalışma gibi iş ve sosyal güvenlik yasalarına aykırı uygulamalar ile işgücü maliyetini düşürmek mümkün olmaktadır.⁷⁰

⁶⁸ Burtan Doğan - Kaya, a.g.m. s.96.

⁶⁹ Gülay Toksöz, "İşgücü Piyasasının Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden Analizi ve Bölgeler Arası Dengesizlikler", **Birleşik Metal-İş Sendikası, Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi**, İnternet Baskısı, S.15, 2007, s.58, <http://www.calismatoplum.org/sayi15/toksoz.pdf>, (10.10.2015).

⁷⁰ Ersin Kavi, Çocuk İstihdamı Açısından Sosyal Sorumluluk Standardı, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, S.51, 2006/2, s.274.

Çocuk istihdamı daha çok yoğun rekabete açık, son derece değişken ya da mevsimlik pazarlar içinde faaliyet gösteren, yeterli sermayeden yoksun kayıt dışı faaliyette bulunan işyerlerinde görülmektedir. Yetişkinlerin yerine çocukların çalıştırılması, işverene işgücü maliyeti yönünden kolaylıklar sağlamaktadır ve değişken işgücü talebi açısından da, piyasa durgunlaştığında işten çıkartılmaları daha kolay olmaktadır. Bu tür nedenlerle, çocuk istihdamı sürekli olmaktan çok süresizdir.⁷¹

Tablo 1.7. Çocuk İstihdamının Durumu, 2006-2012

Göstergeler		(Bin kişi), (%)			
		2006 (Ekim, Kasım, Aralık)		2012 (Ekim, Kasım, Aralık)	
6-17 Yaş Grubu Nüfus		15.025	-	15.247	-
İstihdam (6-17 yaş)		890	100,0	893	100,0
Yaş Grubu	6-14	285	32,0	292	32,7
	15-17	605	68,0	601	67,3
Cinsiyet	Erkek	601	67,5	614	68,8
	Kadın	289	32,5	279	31,2
Yerleşim Yeri	Kent	490	55,1	400	44,8
	Kır	400	44,9	493	55,2
Sektör	Tarım	326	36,6	399	44,7
	Sanayi	275	30,9	217	24,3
	Hizmet	289	32,5	277	31,0
İşteki Durum	Ücretli veya Yevmiyeli	505	56,7	470	52,6
	Kendi Hesabına	24	2,7	10	1,1
	Ücretsiz Aile İşçisi	362	40,7	413	46,2
İstihdam Oranı (6-17 yaş)		-	5,9	-	5,9
6-14		-	2,5	-	2,6
15-17		-	16,6	-	15,6

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2013.

⁷¹ Yıldırım Çakar, *Ülkemizde Çocuk İstihdamı, Eğitimi ve Çözüm Önerileri*, Makine Mühendisleri Odası Yayınları, 2005, s.1.

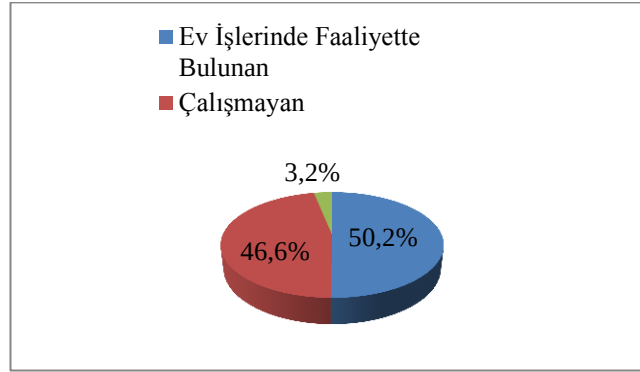
Türkiye genelinde 6-17 yaş grubundaki çocuk sayısı, 2012 yılında (Ekim, Kasım, Aralık) uygulanan Çocuk İşgücü Anketi sonuçlarına göre 15 milyon 247 bin kişidir. Bu yaş grubundaki çocukların %66,5'i kentsel, %33,5'i kırsal yerlerdedir. Çocukların %91,5'i bir okula devam ederken, %8,5'i okula devam etmemektedir. Yaş grupları itibarıyla, 6-14 yaş grubundaki çocukların %97,2'si, 15-17 yaş grubundaki çocukların ise %74,7'si okula devam etmektedir.

Çalışan çocuk sayısı 6-14 yaş grubunda 292 bin kişi, 15-17 yaş grubunda ise 601 bin kişidir. Ekonomik faaliyette çalışan 6-17 yaş grubundaki çocukların istihdam oranı %5,9'dur. Bu yaş grubundaki istihdam oranı 2006 yılı sonuçlarına göre aynı düzeyde kalırken, çalışan çocuk sayısında 3 bin kişilik artış gerçekleşmiştir. Çocukların istihdam oranı, 6-14 yaş grubunda %2,6, 15-17 yaş grubunda ise %15,6'dır. Türkiye genelinde 6-17 yaş grubunda istihdam edilen çocukların %44,8'i kentsel, %55,2'si kırsal yerlerde yaşamakta olup, %68,8'i erkek ve %31,2'si ise kız çocuklarıdır.

Çalışan çocukların % 49,8'i bir okula devam ederken, %50,2'si okula devam etmemektedir. Yaş grupları itibarıyla, 6-14 yaş grubundaki çalışan çocukların %81,8'i, 15-17 yaş grubundaki çalışan çocukların ise %34,3'ü bir okula devam etmektedir. Okula devam eden 6-17 yaş grubundaki çocukların %3,2'si ekonomik işlerde ve %50,2'si ev işlerinde faaliyet gösterirken, %46,6'sı herhangi bir faaliyette bulunmamaktadır.⁷²

⁷² TÜİK, **Çocuk İşgücü Anketi Sonuçları**, 2012, S.13659, Yayınlanma Tarihi:02.04.2013.

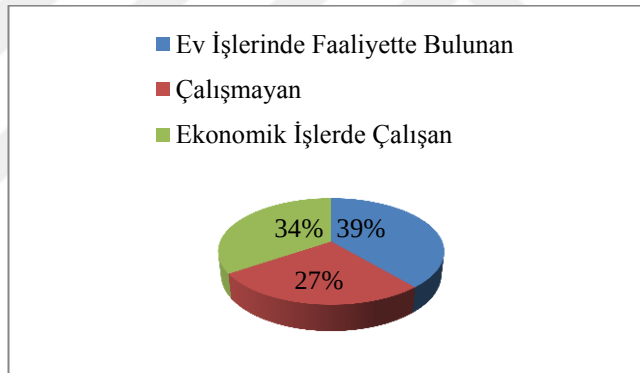
Şekil 1.3. Okula Devam Eden Çocukların Faaliyet Durumu, 2012



Kaynak: TÜİK, Çocuk İşgücü Anketi, 2012.

6-17 yaş grubunda okula devam etmeyen çocukların; %34,5'i ekonomik işlerde ve %38,8'i ev işlerinde faaliyet gösterirken, %26,7'si herhangi bir faaliyette bulunmamaktadır.

Şekil 1.4. Okula Devam Etmeyen Çocukların Faaliyet Durumu, 2012



Kaynak: TÜİK, Çocuk İşgücü Anketi, 2012.

Çalışan çocukların %44,7'si (399 bin kişi) tarım, %24,3'ü (217 bin kişi) sanayi ve %31'i (277 bin kişi) hizmet sektöründe yer aldı. Sektör bazındaki sonuçlar, 2006 yılı sonuçları ile karşılaştırıldığında tarım sektörünün istihdam edilenler içindeki payı 8,1 puan artarken, sanayi sektörünün payı 6,6 puan ve hizmet sektörünün payı ise 1,5 puan azaldı.

İşteki duruma göre; çalışan çocukların %52,6'sı (470 bin kişi) ücretli veya yevmiyeli, %46,2'si (413 bin kişi) ise ücretsiz aile işçisidir. Ev işlerinde faaliyette bulunan çocukların oranı %49,2'dir. Ev işlerinde ailesine yardımcı olduğunu ifade eden 6-17 yaş grubundaki 7 milyon 503 bin çocuğun;

- %47,2'sini (3 milyon 540 bin kişi) haftalık çalışma süresi 2 saat ve daha az olanlar, %80,1'ini ise (6 milyon 12 bin kişi) haftalık çalışma süresi 7 saat ve daha az olanlar,
- %56,8'ini (4 milyon 261 bin kişi) kız çocukları,
- Ev işi türlerine göre ilk sırayı %29,7 ile hane için alışveriş yapan çocuklar oluşturmaktadır.⁷³

1.2.2.8. Eksik İstihdam Durumu

Eksik istihdam kavramı Uluslararası Çalışma örgütü tarafından (ILO) “mesleki becerisi yani eğitim ve çalışma tecrübesi dikkate alındığında bir kişinin yaptığı işin belli normlara veya alternatif bir işe göre yetersiz kalması durumu” şeklinde tanımlanmıştır. Eksik istihdam oranının yüksekliği, düşük ücretlerin, kötüleşen çalışma şartlarının, geçici ve istihdam güvencesinden yoksun işlerin artması ve dolayısıyla işgücü piyasa şartlarının bozulduğunun göstergesidir.⁷⁴

2009 yılında ILO tarafından düzenlenen 16. Çalışma İstatistikçileri Konferansında, mevcut eksik istihdam tanımı yeniden ele alınarak, yaşanan ölçüm zorlukları nedeniyle, eksik istihdam sorununu daha net ortaya koyabilecek, “zamana bağlı eksik istihdam” ve “yetersiz istihdam” kavramlarına geçilmesine karar verilmiştir. Zamana bağlı eksik istihdam, “referans haftasında istihdamda olan, esas işinde ve diğer işinde/işlerinde toplam olarak 40 saatten daha az süre çalışmış olup, daha fazla süre çalışmak istediğini belirten ve mümkün olduğu takdirde daha fazla çalışmaya başlayabilecek olan kişilerdir”. Yetersiz istihdam ise, “zamana bağlı eksik istihdam kapsamında yer almamak koşuluyla, referans haftasında, istihdam da olan, son 4 hafta içinde mevcut işini değiştirmek için veya mevcut işine ek olarak bir iş aramış olan ve böyle bir iş bulduğu takdirde 2 hafta içinde çalışmaya başlayabilecek olan kişileri” kapsamaktadır.⁷⁵

⁷³ TÜİK, **Çocuk İşgücü Anketi Sonuçları**, 2012, S.13659, Yayınlanma Tarihi:02.04.2013.

⁷⁴ Mustafa Aykaç, **Sendikaların Geleceği; Küreselleşme ve Yapısal Değişiklikler Açısından Bir Analiz**, Ankara Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası Yayınları, 2000, s.564.

⁷⁵ TÜİK, “Tanımlamalar”, www.tuik.gov.tr/PreIstatistikMeta, (15.12.2015).

Tablo 1.8. Eksik İstihdam Durumu, 2014-2015

Yerleşmeler		(Bin kişi, 15+ yaş)	
		2014 Eylül	2015 Eylül
Kadın	Zamana Bağlı Eksik İstihdam	159	118
	Yetersiz İstihdam	101	119
Erkek	Zamana Bağlı Eksik İstihdam	372	296
	Yetersiz İstihdam	409	444
TR	Zamana Bağlı Eksik İstihdam	530	414
	Yetersiz İstihdam	509	563
TR: Türkiye			

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2015.

Tablo 1.8.'de Türkiye'de eksik istihdamın durumu verilmiştir. 2014 Eylül ayındaki zamana bağlı eksik istihdam 530 bin kişi, yetersiz eksik istihdam ise, 509 bin kişidir. 2015 Eylül ayındaki zamana bağlı eksik istihdam ise, 414 bin kişi, yetersiz istihdam da 563 bin kişi olarak verilmiştir. Tabloya cinsiyet durumu açısından bakıldığında, erkeklerde her iki dönem içinde kadınlara göre eksik istihdam ve yetersiz istihdam durumunun daha fazla olduğu görülmektedir.

1.2.2.9. Kayıt Dışı İstihdam Durumu

Kayıt dışı istihdam kavramı esas itibarıyla üretimin temel unsuru olan emek faktörünü kapsamaktadır. İstihdam ile ilgili yükümlülüklerin kısmen veya tamamen kamu otoritelerinin bilgisi dışında gerçekleştirilmesi olarak tanımlanabilir.⁷⁶

Kayıt dışı istihdam; çalışanların ilgili kamu kurum ve kuruluşlarına hiç bildirilmemesi veya eksik bildirilmesi nedeniyle vergi ve sosyal güvenlik primleri vb. gibi yasal yükümlülüklerden kaçınılması şeklinde karşımıza çıkmaktadır.⁷⁷

Hızlı nüfus artışı, bölgesel geri kalmışlık, iç göç nedenleriyle artan işsizlik herhangi bir işte yasal yollarla çalışmayı zorlaştırmakta ve kayıt dışı çalışmayı ortaya çıkarmaktadır. Düşük nitelikli nüfusun köyden kente göçü, kadınların işgücüne katılım

⁷⁶ Yusuf Kıldıç, "Kayıt Dışı Ekonominin Ulusal-Uluslararası Boyutu ve Çözüm Önerileri", **Dokuz Eylül Üniversitesi, SBE Dergisi**, C.2, S.2, 2000, s.5.

⁷⁷ T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Kayıt Dışı İstihdam ve Yabancı Kaçak İşçi İstihdamı**, Genel Yayın No:116, Ankara, Ağustos 2004, s.27.

oranlarının düşüklüğü kayıt dışı istihdamı artıran nedenler arasında sayılabilir. Kayıt dışı istihdamın önde gelen diğer nedenleri arasında;⁷⁸

- İşçi maliyetlerinin (istihdam vergileri) yüksek olması,
- Bürokratik işlemlerin fazlalığı,
- Etkin denetimin gerçekleştirilememesi,
- Tarafların bilgilendirme ve bilinçlendirilme konularındaki eksikliği,
- Sosyal güvenlik hizmetlerinin yeterince cazip görünmemesi,
- İşsizlik oranının yüksekliği ve istihdamın katma değerinin düşük ve eğitimsiz olması,
- Kamu kurumları arasındaki koordinasyon ve işbirliği eksikliği,
- Çalışma ilişkilerinde meydana gelen değişimler,
- Sosyal güvenlik sisteminden kaynaklanan nedenler,
- Gelir dağılımındaki adaletsizlik, yoksulluk ve işsizlik olarak sıralanabilir.

Kayıt dışı kesimde güvencenin olmadığı görülür; buna karşılık kayıtlı kesimde ise tartışılabilir olmakla birlikte, özellikle büyük ve sendikalaşmış özel işletmelerde güvence fazladır.⁷⁹

İstihdam üzerindeki vergilerin aşırı yüksek olması kayıt dışılığı teşvik eden en önemli nedenlerden biri olarak görülmektedir. Türkiye’de nüfus artışının hala yüksek olmasına karşın formal istihdamdaki artış hızı bunun altındadır. Diğer bir ifadeyle, Türkiye’de yeni formal istihdam alanları yeterince yaratılamamakta, bu ise kişileri kayıt dışılığa ve informal sektörde düşük verimlilikte ve düşük ücretle çalışmaya itmektedir.⁸⁰

Kayıt dışı istihdama ilişkin en önemli veri kaynağını TÜİK tarafından uygulanan işgücü anketleri oluşturmaktadır. Hanehalkı işgücü anketinde kayıt dışı istihdam, kişinin yaptığı işten dolayı Sosyal Güvenlik Kurumu’na (SGK) kayıtlı olmayanlar olarak tanımlanır.⁸¹

Kayıt dışı istihdam devletin fiskal ve parafiskal gelirlerinde ilk bakışta tamamen negatif etki yaratan bir unsur gibi görünmekle birlikte; kayıt dışı çalışanların toplam istihdamda yarattığı net katkılar nedeniyle işsizliğin ortaya çıkaracağı olumsuz birçok

⁷⁸ T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele (KADİM) Projesi**, Ankara, Ekim 2006, s.10.

⁷⁹ Ercan, a.g.e., s.32.

⁸⁰ TÜSİAD, a.g.e., s.35.

⁸¹ TÜİK, “Tanımlamalar”, www.tuik.gov.tr/PreIstatistikMeta, (15.12.2015).

gelişmenin önüne geçilmesinde bazı sosyal ve ekonomik faydalar sağladığı da değerlendirilmektedir.⁸²

Türkiye’de kayıt dışı istihdam payının bu kadar yüksek olmasında ve giderek artmasında rol oynayan birçok neden bulunmaktadır. Bu nedenler özellikle düşük üretim faaliyetleri içinde yer alan küçük işyerleri için geçerlidir. Küçük işyerleri, kayıt dışı faaliyet göstererek sosyal sigorta primleri, kurumlar vergisi, katma değer vergisi gibi vergilendirmeden kaçınma eğilimindedirler. Kayıt dışı çalışan işyerlerinde genellikle verimliliğin düşük ve ödenen ücretler de kayıtlı işyerlerinde ödenenin altında olduğu görülmektedir. Diğer taraftan, Türkiye’de kayıtlı işletmeler de vergilerden ve birtakım formalitelerden kaçınmak için gelirlerini ve çalıştırdıklarını olduğundan az göstererek kayıt dışı sektöre katkıda bulunmaktadır.⁸³

2006 yılında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı “Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele” (KADİM) projesini başlatmıştır. Projenin sonucunda ortada anlamlı bir çıktı bulunmamaktadır. Kayıt dışı istihdam mevcudiyetini hala korumaktadır. Kamu kurumları kayıt dışı istihdam ile ilgili önlemler almadan önce kendi aralarındaki mevzuat ve veri paylaşımı sorunlarını gidermelidirler. Dolayısıyla daha baştan kamu kurum ve kuruluşlarının kapsamlı araştırma-analizler yaparak bir politika çerçevesinde kayıt dışı istihdamı önleme konusunda samimi ve tutarlı olmaları gerekmektedir.⁸⁴

⁸² T.C. ÇSGB, a.g.e., Ağustos 2004, s.33.

⁸³ Ahmet Tıktık, “Kayıt Dışı Ekonomi, İstihdam ve İşsizlik”, **TİSK, İşveren Dergisi**, Ağustos 2004.

⁸⁴ Burcu Gediz - Hakan Yalçınkaya, “Türkiye’de İstihdam, İşsizlik ve Çözüm Önerileri: Esneklik Yaklaşımı”, <http://www.ceterisparibus.net/calisma/genel.htm>, (29.10.2015).

Tablo 1.9. Kayıt Dışı İstihdam Durumu, 2014-2015

Cinsiyet		(Bin kişi, 15+ yaş)	
		2014 Eylül	2015 Eylül
Erkek	Toplam İstihdam	18.400	18.939
	Kayıt Dışı İstihdam	5.490	5.579
	Kayıt Dışı İstihdam (%)	29,8	29,5
Kadın	Toplam İstihdam	7.769	8.218
	Kayıt Dışı İstihdam	3.854	3.859
	Kayıt Dışı İstihdam (%)	49,6	47,0
Toplam	Toplam İstihdam	26.169	27.157
	Kayıt Dışı İstihdam	9.344	9.438
	Kayıt Dışı İstihdam (%)	35,7	34,8

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2015.

Tablo 1.9.'da Türkiye'de kayıt dışı istihdamın cinsiyete göre dağılımları verilmiştir. 2014 Eylül döneminde toplam istihdam 26.169 kişidir. 2015 Eylül döneminde ise toplam istihdam, 27.157 kişidir. Tablodan görüldüğü gibi 2014 Eylül ayı itibariyle, kadınlardaki kayıt dışı istihdam oranının (%49,6) erkeklerdeki kayıt dışı istihdam oranına (%29,8) göre çok daha fazla olduğu gözlemlenmektedir. Toplama bakıldığında 2014 Eylül döneminde %35,7 olan toplam kayıt dışı istihdam oranı, 2015 Eylül dönemine bakıldığında %34,8 olarak görülmektedir.

1.3. İstihdamın Teorik Yapısı

Ekonomik ve sosyal politikaların temel amaçlarından biri olan istihdam kavramı iktisat teorisinde yeni bir konudur. İktisat ekollerinin de temel uğraşı alanı olan istihdam, devletin müdahale gerekçelerinden birini oluşturması nedeniyle, farklı istihdam ekollerinde farklı istihdam teorileri olarak ortaya çıkmıştır.⁸⁵

1929 büyük bunalımına kadar Klasik ve Neo-Klasik İktisat'ın hâkim olduğu dönemde, Klasikler tarafından ekonominin sürekli tam istihdam seviyesinde dengede olduğu ifade edilerek, dengede meydana gelebilecek herhangi bir sapmanın ekonominin

⁸⁵ Şansel Özpınar, - Öznur Demir - Sabiha Keskin, "Türkiye'de İstihdamın Yapısının Değerlendirilmesi (2000-2010)", *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, ISSN:1309-8012, S.134, C.3, No:2, 2011, s.134.

“görünmez el” vasıtasıyla yeniden ve kendiliğinden dengeye geleceği ifade edilmektedir.⁸⁶

Dünyadaki değişik ve büyük krizlerin giderek kronik hale gelmeleri ve gelişmiş ülke ekonomileri üzerinde yarattığı olumsuz etkiler, Klasik ve Neo-Klasik görüşlerin yetersizliğini ortaya koymuştur. Klasik ve Neo-Klasik görüşlerin ekonomilerin sürekli tam istihdamda dengede olduğu yaklaşımının yanlışlığı ve yetersizliği konusundaki eleştirilerin haklı olduğunu ortaya çıkarmıştır.⁸⁷

Bu gelişmelerden sonra, iktisat teorisi yeniden şekillenmeye başlamış, istihdam konusunun önemi daha iyi anlaşılacak beraberinde istihdam sorununu da ön plana çıkarmıştır.

1.3.1. Klasik ve Neo-Klasik İstihdam Teorisi

1776 yılında Adam Smith’le başlayan J.B. Say, R. Maltus, D. Ricardo ve S.St. Mill tarafından geliştirilen “İktisadi Düşünce”, sanayi evriminin gelişmemesiyle devletin ekonomik hayata müdahalesinin azalması ve liberalizmin hâkim olmasında etkili olmuştur. Klasik iktisadi düşünceye klasik niteliğini J.M. Keynes yapmış ve Klasik iktisat, merkantilizme tepki olarak ortaya çıkmıştır.⁸⁸ Klasik iktisatçılara göre, ekonomik sorunlara en etkili çözüm piyasa ekonomisi sistemidir. Piyasa ekonomisinin kurallarına uyulduğu takdirde ekonomik sorunların kendiliğinden etkin bir şekilde çözüme kavuşacağını savunmuşlardır. Devleti ise sınırlı bir alanda faaliyet sürdüren, ekonomiye müdahale etmeyen bir birim olarak tanımlamışlardır.⁸⁹

Teoriye göre, ekonomide ortaya çıkabilecek fiyat dalgalanmalarını düzeltmek ve tam istihdama ulaşmak devlet müdahalesini zorunlu kılmamaktadır. Yani fiyatların ve ücretlerin esnek olması, tam istihdam seviyesinin sağlanmasına yetecektir. Böylece ekonominin devlet müdahalesinin gereği olmadan yeniden dengeye gelebileceği savunulmaktadır.⁹⁰ Klasik yaklaşımda piyasa sürecinin sistemin tamamını düzenlediği,

⁸⁶ Kemal Yıldım - Doğan Karaman, **Makro Ekonomi**, Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayınları, Eskişehir, 2001, s.113.

⁸⁷ Ömer Demir, **Kurumcu İktisat**, Vadi Yayınları, Ankara, 1996, s.20.

⁸⁸ Çağlayan Özdemir, “Avrupa Birliği ve Türkiye’de İzlenen İstihdam Politikaları ve Etkileri”, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, AB Anabilim Dalı, İstanbul, 2009, s.7.

⁸⁹ Berrin Ceylan Ataman, “İşsizlik Sorununa Yeni Yaklaşımlar”, AÜ SPF Dergisi, C.53, S.1, 1998, s.61.

⁹⁰ Abdülkadir Kökocak, “Kamu Ekonomisinde Hareket Alanı ve Teorik Yaklaşımlar”, **Mevzuat Dergisi**, Temmuz 2005, s.72.

bu anlayışla devlete sadece piyasa bozukluklarını düzeltme görevi yüklendiği ve böylece devletin tarafsız olduğu izlenimi verilmiştir.⁹¹

Klasik İktisat Teorisi'nin dayandığı 4 temel varsayım bulunmaktadır;

- Bütün bireyler ekonomik çıkarlarına göre hareket ederler (homo economicus-ekonomik insan),
- Devlet kişilerin bireysel girişim haklarını kısıtlamaz (laissez faire, laissez passer-bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler),
- Bireyler kendi çıkarları peşinde koşmakla aynı zamanda toplumsal çıkarlara da hizmet etmiş olurlar,
- Ekonomik hayatta düzen sağlayan bir görünmez el (invisible hand) vardır ve ekonomi bu yüzden sürekli tam istihdamdadır.⁹²

Klasik iktisat teorisi tam istihdam varsayımını üç temel kuramla oluşturmuştur. Bunlar; Mahreçler Yasası, Faiz Teorisi ve Ücret Teorisi'dir.

1.3.1.1. Mahreçler Yasası

Fransız iktisatçı J.B. Say tarafından geliştirilen ve Say Yasası olarak da bilinen bu varsayım her arz kendi talebini yaratır teorisine dayanır. Bu yasaya göre, ekonominin tamamında talep yetersizliğinden kaynaklanan gayri iradi işsizliğin ortaya çıkması mümkün değildir. Ekonomideki faaliyetin tam istihdam seviyesine çıkması ve burada kalmasını engelleyen bir neden yoktur. Çünkü, her üretim kendi alıcısını yaratacaktır ve toplam talepteki bir yetersizlikle işsizliğin oluşması mümkün değildir. Piyasaya çıkan bir mal kendi satış değerine eşit satın alma gücünde bir talebe neden olacaktır. Para ise sadece bir araçtır ve gerçek para da mallardır.⁹³

1.3.1.2. Faiz Teorisi

Klasik iktisatçılara göre faiz, tasarrufun bir karşılığıdır. Klasikler, tasarruf miktarının faize karşı esnek olduğunu ve tasarrufun tek amacının faiz elde etmek olduğunu kabul etmişlerdir. Özetle faiz, tasarrufun arz fiyatıdır.⁹⁴

⁹¹ İzzettin Önder, **Kapitalist İlişkiler Bağlamında ve Türkiye'de Devletin Yeri ve İşlevi, Küresel Düzen: Birikim, Devlet ve Sınıflar, İktisat Üzerine Yazılar-I**, Derleyen: Ahmet Haşim Köse, Fikret Şenses, Erinc Yeldan, İletişim Yayınları, İstanbul, 2007, s.251.

⁹² Mahmut Masca, “Uluslararası Ticaret Teorisinin Doğuşu Merkantilizm (XVI-XVII.YY)”, <http://docplayer.biz.tr/2097189-Uluslararası-ticaret-toerisi-analizleri-karsilastirmali-ustunluk-teorisi.html>, (25.10.2015).

⁹³ Ali Özgüven, **İktisat Bilimine Giriş**, Filiz Kitabevi, İstanbul, 1997, s.107-108.

⁹⁴ Sadun Aren, **İstihdam, Para ve İktisadi Politika**, Savaş Yayınevi, Ankara, 2005, s.17.

Klasik Faiz Teorisi'nde, tasarruflara ödünç verilebilir fonlar denilmektedir. Bu tasarruflar kullanmak isteyenler ise firmalardır. Klasik sistemde faizin diğer bir rolü de yatırım talebiyle tasarrufun arzusunu dengelemektir. Yatırım, yatırım yapılabilir olan kaynaklara olan talebi gösterirken, bunların arz yönünü tasarruf temsil etmektedir. Faiz ise her iki değerinde eşit olduğu seviyeyi ifade eden fiyat düzeyini göstermektedir.⁹⁵

1.3.1.3. Ücret Teorisi

Ücret Teorisi'nde işgücü piyasaları mal piyasaları gibi düşünülmüştür. Emek arz ve talebinin kesiştiği noktada ücret miktarı ve istihdam düzeyi belirlenir. Tam istihdam seviyesi sayılan bu ücret düzeyinde isteyen herkesin iş bulabileceği kabul edilmiştir.

Klasik iktisatçılardan J.S. Mill, emek arzı belirleyicisinin “nüfus” olduğunu belirtmiştir. Nüfus artışının, emek arzını yükselterek işsizliği oluşturduğunu ve bunun sonucunda da ücret düzeyinin düştüğünü belirtmektedir.⁹⁶ Ayrıca, ücretlerin düşmesi, doğum oranlarının düşmesine neden olmaktadır. Diğer taraftan, ücretler maliyetlere dâhil edildiğinden, ücretlerin düşmesi fiyatların da düşmesine neden olmakta, fiyat düşüşleri de mallara olan talebi arttırmaktadır. Bu talep artışıyla birlikte işsizler yeniden işe alınmakta ve yeniden istihdam hacmi genişlemektedir.⁹⁷

1.3.2. Marksist İstihdam Teorisi

Marksist İstihdam Teorisi, emek piyasasının arz fazlası içerdiğini kabul ederek işsizliğin kapitalist sistemin doğal bir parçası olduğunu iddia eder. Emek arzı fazlasını “yedek işgücü ordusu” olarak tanımlar. Yedek işgücü ordusu, çalışmakta olan işçilerin işten atılması durumunda ani bir şekilde ortaya çıkabileceği gibi daha az rastlanmasına rağmen ilave işçi nüfusunun normal kanallarla massedilmesi zorluğuyla karşılaşılması gibi daha gerçekçi bir biçimde de kendini gösterebilmektedir.⁹⁸ Ekonomik krizler veya hızlı yapısal ve teknolojik değişimlerin işsizlik yarattığı bunun da yedek işgücü ordusunun varlığını arttırdığı ifade edilmektedir.⁹⁹

⁹⁵ Özgüven, a.g.e., s.400-401.

⁹⁶ Cafer Unay, **Makro Ekonomi**, Vipaş A.Ş Yayınları, Bursa, 2001, s.215-216.

⁹⁷ Aydın Türkbâl, **İktisada Giriş**, 2.Basım, Aktif Kitabevi, İstanbul, 2005, s.386.

⁹⁸ Paul Sweezy, **Kapital Gelişme Teorisi**, Çeviren: Gülsün Akalın, Kaldelon Yayınları, İstanbul, 2007, s.92-93.

⁹⁹ Özlem Onaran, “Türkiye’de Yapısal Uyum Sürecinde Emek Piyasasının Esnekliği”, Toplum ve Bilim Dergisi, S.86, Birikim Yayınları, İstanbul, 2000, s.199.

Marksist Teori'nin asıl dayanağı Emek-Değer Teorisi'dir. Bu teoride bir malın değeri, malın üretimi için gerekli toplam işgücü zamanı ve o malın üretiminde kullanılan üretim araçlarının içerdiği dolaylı işgücü ile bu araçları kullanarak malın üretimini sağlayan dolaysız işgücünden oluşmaktadır. Dolaylı işgücü, üretiminde kullanılan üretim araçlarının miktarlarıyla, bu araçların birim değerlerine bağlıdır. Bu nedenle, mallar birbirlerinin üretiminde üretim aracı olarak kullanıldığı ve süreçler arasında teknolojik bağımlılık ortaya çıktığı zaman, bir malın değeri, sadece o malın üretim koşullarına değil, o malın üretiminde dolaylı veya dolaysız olarak kullanılan bütün malların üretim koşullarına bağlı olacaktır. Bu koşullar üretim süreçlerinin mal ve işgücü girdi katsayıları ile tanımlanmakta ve değerler bu katsayılardan türetilmektedir.¹⁰⁰

1.3.3. Keynesyen İstihdam Teorisi

Modern İstihdam Teorisi, İngiliz iktisatçı John M. Keynes'in 1936 yılında yayınlanan "İstihdam, Para ve Faizin Genel Teorisi" başlıklı kitapla geliştirdiği analizdir. Keynes Genel Teori'de bir ekonominin işleyişini "sektörler-piyasalar" kavramları temelinde incelemiştir. Serbest piyasa mekanizmasının kendiliğinden tam istihdamı sağlamasının mümkün olmadığını, sağlansa bile bunun tesadüfen gerçekleşebileceğini, tesadüfen sağlansa bile bunun sürekli olmayacağını ifade etmiştir. Bunun yanı sıra tam istihdamın istisnai bir durum olduğunu genel durumun ise düşük istihdam olduğunu ileri sürmüştür. Keynes'e göre, hükümetlerin işsizliği azaltmak için piyasa mekanizmasının işleyişine müdahale etmeleri gerektiğini bunun içinde işsizlik odaklı "aktif iktisat politikası" üretmeleri ve uygulamaları gerektiğini ifade etmiştir.¹⁰¹

Keynes'in istihdam seviyesini şu şekilde özetlemek mümkündür:

İstihdam Seviyesi = Efektif Talep = Milli Gelir = Milli Hasıla = Tüketim Harcamalarına Yapılan Harcamalar + Yatırım Mallarına Yapılan Harcamalar

Sonuç olarak Keynes'in ortaya koyduğu teori 1970'li yıllara kadar dünya ekonomisinde yaygın olarak genel kabul görmüştür. Ancak 1980'li yıllara gelindiğinde

¹⁰⁰ Yılmaz Akyüz, **Emek-Değer Teorisi ve Nitelikli İşgücü Sorunu**, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, No:441, Ankara, 1980, s.11.

¹⁰¹ Ünsal, a.g.e., s.33.

gelişmiş ülkelerde baş gösteren değişik ekonomik problemler Keynesyen Teori ile çözüm bulamamış ve yeni teorilerin gelişmesi kaçınılmaz olmuştur.¹⁰²

1.3.4. Monetarist İstihdam Teorisi

Keynesyen Teori, 1940 ve 1950’li yıllarda genel kabul görmüş bir teoridir. Gelişmiş ülkeler, uyguladıkları Keynesyen Teori ile hızlı bir büyüme süreci içerisine girmiş, hükümetler tarafından uygulanan teori politikaları, ülkelerin ekonomilerinin gelişmesinin nedeni olarak kabul edilmiştir. Fakat 1960’lı yıllarda aynı sanayi ülkelerinde enflasyon ve işsizliğin hızla artış süreci içerisine girmesi, birçok ülkenin sorunlarını, uyguladıkları politikalara bağlamasına neden olmuştur.¹⁰³

Keynesyen İstihdam Teorisi’ne karşı ilk görüş 1960’lı yıllarda geliştirilen “Monetarist Teori” olmuştur. Milton Friedman tarafından geliştirilen teoriye göre, Keynesyen Teori, toplam talebin belirlenmesi teorisidir. Toplam hâsıla, fiyatlar ve istihdam gibi makro ekonomik değişkenler para arzından etkilenir. Bu değişkenlerin maliye politikasından etkilenmesi hem az hem de geçicidir. Bu yüzden ekonomide sadece para önemlidir.¹⁰⁴

1.3.5. Arz Yanlı İstihdam Teorisi

Arz yanlı iktisat politikaları, esasen talep yönlü iktisat politikaların uygulamaları sonucunda ortaya çıkan düşük verim, tasarruf ve yatırım azalması, yüksek enflasyon, işsizlik, bütçe açıkları vb. ekonomik sorunlara karşı özellikle vergi indiriminin etkili olacağı tezini savunmuştur.¹⁰⁵

1.3.6. Yeni Klasik İstihdam Teorisi

Robert Lucas, Thomas Sargent ve Robert Barro ile 1970’li yıllarda ortaya çıkan teoridir. Rasyonel Beklentiler Teorisi olarak da anılan bu model piyasaların sürekli temizlendiği teorisine dayanmaktadır. Bu teoriye göre, hükümetlerin uygulayacağı politikaları önceden açıklaması, ne kısa dönemde ne de uzun dönemde işsizlik durumlarını etkilemediğini savunmaktadır. İşgücünün yapısı nedeniyle çalışanlar birbirinin yerine tam ikame edilebilmektedir; “ücretlerde tam bir esneklik vardır” ve “toplam talep düzeyi sabittir”, varsayımları altında, işgücü arz ve talebinin kesiştiği

¹⁰² Coşkun Can Aktan, **Yeni İktisat Okulları**, 2.Basım, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2008, s.10.

¹⁰³ İlker Parasız, Melike Bildirici, **Modern Emek Ekonomisi**, Ezgi Kitabevi, Bursa, 2002, s.374.

¹⁰⁴ İlker Parasız, **İktisat Teorisi**, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 2000, s.550-551.

¹⁰⁵ Aktan, a.g.e., s.69-70.

yerde, denge ücreti meydana gelecektir ve denge noktasında işsizlik söz konusu olmayacaktır. İşgücü fazlası olursa, ücretler aşağıya doğru inişe geçecek ve işsizlik oradan kalkacaktır.¹⁰⁶

Klasik İstihdam Teorisi'ndeki gibi bu teoride de, emek talebi cari gerçek ücretin, emek arzı ise beklenen gerçek ücretin bir fonksiyonudur. Bu görüşe göre gerçek ücret ile gerçekleşen ücret arasındaki farktan kaynaklanan dalgalanma, piyasadaki eksik bilgilendirmenin bir sonucudur.¹⁰⁷

1.3.7. Yeni Keynesyen İstihdam Teorisi

Yeni Keynesyen model, piyasaların sürekli temizlenmediği teoremine dayalı olarak kurulmuştur. Teoride bekleyişler hesaba katılarak, bekleyişlerin rasyonel olduğu kabul edilmiştir. Bu teorinin temel yaklaşımı, işgücü piyasasını firmaların işçilere davranışları ve bakış açıları çerçevesinde değerlendirmişlerdir. Daha çok işletmeleri ve kişileri kısıtlayarak eksik istihdamda çalışmalarına neden olan faktörler üzerinde durmuşlardır. Bu teorinin işgücü piyasası ile ilgili temel düşüncesi, işgücü piyasalarının iradi olmayan işsizliği, işgücü arz ve talep eşitliğini sağlayarak gidermediğidir.¹⁰⁸

1.3.8. Yapısalcı İstihdam Teorisi

Yapısalcı yaklaşım, az gelişmiş ülkelerin gelişmiş ülkelere çok daha farklı yapısal sorunlarının olduğunu ifade etmektedir. Monetarizm'in ortaya koyduğu önerilerin, bu nedenle gelişmiş ülkeler tarafından uygulanabileceğini belirtirler. Yapısalcı Teori yaklaşımının savunucuları, işsizliğin efektif talep yetersizliğine bağlanmasının gelişmekte olan ülkeler açısından yetersiz olduğunu ifade etmektedirler. Yapısalcılar işsizliği efektif talebin yetersizliği biçiminde açıklamak yerine, gelişmekte olan ülkelerin rasyonel olmayan ekonomik faaliyetlerinden kaynaklandığını savunmaktadırlar. Sermaye birikiminin yetersizliği, iç tasarruf oranının düşüklüğü, hızlı nüfus artışı gibi nedenler işsizlik olgusunu ortaya çıkaran yapısal nedenler olduğunu ifade etmektedirler.¹⁰⁹

¹⁰⁶ Mete Törüner, **Çalışma Ekonomisi**, T.C Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 2000, s.240.

¹⁰⁷ Tuncer Bulutay, **Employment, Unemployment and Wages in Turkey**, ILO, 1995, s.28.

¹⁰⁸ Ünsal, a.g.e., s.38.

¹⁰⁹ Kuvvet Lordoğlu - Nurcan Özkaplan, **Çalışma İktisadı**, 2.Basım, Der Yayınları, İstanbul, 2003, s.43.

İKİNCİ BÖLÜM

İŞKUR TARAFINDAN UYGULANAN İSTİHDAM POLİTİKALARI

2.1. Genel Olarak İstihdam Politikaları

İstihdam politikası, herhangi bir ülkede ekonomik büyümeyi ve istikrarı sağlayarak refah düzeyini artırmak, sosyal adalet ve fırsat eşitliği sağlayacak biçimde üretim faktörlerinin etkin kullanılmasıyla doğacak gelirin eşit ve adil dağılımını gerçekleştirmek, fakirliği önlemek amacıyla işsizliğin neden olduğu olumsuz sonuçlarla mücadele etmek ve kişilerin insan onuruna yaraşır şekilde yaşamlarını devam ettirmelerine imkân tanıyacak ilke, kural ve usulleri kapsamaktadır.¹¹⁰

İstihdam politikası, istihdam artışını sağlayan her türlü politikadır.¹¹¹ Günümüzde sadece gelişmemiş ya da gelişmekte olan ülkelerin değil, gelişmiş ülkelerin bile istihdam politikaları sürekli bir değişim veya dönüşüm içerisinde. Değişen piyasa yapıları, sermayenin ani ve hesap edilemez hareketliliği ve işgücü yapısının değişmesi istihdam politikalarını da bu yönde şekillendirmektedir. İstihdam politikasından, istihdam seviyesi üzerinde olumlu etkiler sağlaması amacıyla işgücü piyasalarına yapılan her türlü bilinçli müdahalenin anlaşılması gerekmektedir.¹¹²

ILO'ya göre istihdam politikası; “İktisadi gelişme ve kalkınmayı teşvik etmek, hayat seviyesini yükseltmek, işgücü ihtiyaçlarını karşılamak işsizlik ve eksik istihdam sorununu çözümlmek amacıyla, tam ve verimli istihdama ve işin serbestçe seçilmesine yöneltmiş aktif bir politikayı esas gaye olarak ele alıp, uygulamaktır.”¹¹³

İstihdam politikasından, istihdam seviyesi üzerinde olumlu etkiler sağlaması amacıyla işgücü piyasalarına yapılan her türlü bilinçli müdahalenin anlaşılması gerekmektedir.¹¹⁴ İş piyasası üzerinde yapılan düzenlemeleri bir istihdam politikası

¹¹⁰ Kamil Turan, “Küreselleşen Çağımız ve Çalışma Hayatı”, **Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C.3, S.3, Ocak 1994, s.8.

¹¹¹ Akay Tekin, **Avrupa Birliği İstihdam Politikası Genel Esasları**, TİSK, Yayın No:291, Ankara, 2008, s.83.

¹¹² MESS, **Çalışma Sürelerinde Esneklik**, Hanlar Yayınları, İstanbul, 2002, s.58.

¹¹³ ILO, “122 No’lu İstihdam Politikası Sözleşmesi”, http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377278/lang--tr/index.htm, (20.10.2015).

¹¹⁴ Alpay Hekimler, **AB-Türkiye & Endüstri İlişkileri**, Beta Basım, İstanbul, 2004, s.83.

olarak değerlendirmek mümkündür. Buna göre istihdam politikaları içinde aktif ve pasif istihdam politikalarından söz edilebilmektedir.¹¹⁵

2.2. İstihdam Politikalarının Önemi

Bir ülkenin istihdamı; o ülkenin kalkınmışlık seviyesi, nüfus ve tabii kaynakları ile ekonomik şartlarına bağlıdır. Ülkelerin kültürel geçmiş, politik felsefe, ekonomik ve sosyal yapılarının birbirinden farklılık göstermesi, her ülkenin kendi yapısına uygun istihdam politikası oluşturup, bu doğrultuda önlemler almasına neden olmaktadır.¹¹⁶

Bir yerde işsizlik büyüyorsa ve ekonomik bir sorunun ötesinde sosyal bir soruna dönüşüyorsa, hiçbir ülke bu duruma kayıtsız kalamamakta, bir şekilde müdahale yollarını aramakta ve buna uygun politikaları yürürlüğe koymaya çalışmaktadır. Bu çerçevede işgücü piyasası; dinamik yapısı ve diğer özellikleri nedeniyle çok daha yakından izlenerek kontrol edilmeyi, belli bir program çerçevesinde yönlendirilmeyi gerektirmektedir. Tam bu noktada aktif ve pasif istihdam politikaları işgücü piyasasına müdahale etmenin en etkin araçları arasında yer almakta ve önemini ortaya koymaktadır.¹¹⁷

2.3. İstihdam Politikalarının Amaçları

Ülkelerin kalkınmasının temel unsuru ülkede çalışabilen nüfusun güçlü yapısına bağlıdır. Bundan dolayı geçmişten bugüne bütün ülkeler ekonomik faaliyetlerini en uygun şekilde yerine getirebilmek, belirli bir refah düzeyine ulaşabilmek için devamlı bir savaş içerisinde olmuşlardır. Ülkeler kalkınmalarının önemli bir gücü olan çalışabilir nüfuslarını arttırarak, onların ihtiyaç duyacakları iş ortamlarını oluşturmak durumundadırlar. Bu amaç doğrultusunda, bütün devletler istihdamın arttırılması ile ilgili olarak farklı politikalar uygulamaktadırlar.¹¹⁸

Ülkeler istihdam politikalarını uygularken, refah seviyesini arttırmak, ekonomik büyümeyi ve istikrarı sağlamak, sosyal adaleti ve eşit dağılımı sağlamak, yoksulluğu

¹¹⁵ Nusret Ekin, **Türkiye’de Yapay İstihdam ve İstihdam Politikaları**, İTO, Yayın No:2000-33, İstanbul, 2000, s.371.

¹¹⁶ Rebii Savaşır, **Türkiye ve Avrupa Birliği Ülkelerinde Küçük ve Orta Boyutlu İşletmeler Açısından İstihdam Politikaları**, Kamu-İş, Ankara, 1999, s.81.

¹¹⁷ Recep Varçın, **İstihdam ve İşgücü Piyasası Politikaları**, Siyasal Kitabevi, Ankara, Ocak 2004, s.1.

¹¹⁸ Serhan Eker, “KOBİ’lerde Teknolojik Ar-Ge Çalışmalarının İstihdam Üzerine Etkileri: TEKMER’lerde Bir Uygulama”, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Isparta, 2011, s.9.

engellemek, işsizliği en az düzeyde tutmak, işsizliğin oluşturacağı olumsuz sonuçları en aza indirmek, piyasaları işgücüne uygun bir hale getirerek, bu sayede uyumlu iş gören ve işveren ilişkisini sağlamak, işgücüne katılım sürecini hızlandırmak veya engelleri kaldırmayı hedeflemektedirler.¹¹⁹

Türkiye’de istihdamın artırılması ve genişletilmesi kendi başına bağımsız bir amaç olarak gündeme gelmemiştir. Yeterli seviyede istihdam artışının sağlanması, genel anlamda ekonomik büyümenin ve özel olarak da yatırımların bağımlı değişkeni olarak görülmüştür. Kalkınma planlarında işgücü fazlalığından söz edilmekle birlikte bu konuda genel ve soyut ifadeler kullanılarak iyimser yaklaşımlar benimsenmektedir.¹²⁰

2.4. İstihdam Politikalarını Etkileyen Faktörler

2.4.1. Teknolojik Gelişme

Teknolojideki değişimin etkisiyle işin doğasında ve organizasyonunda bir değişim yaşanmakta, bundan da işler ve işçiler etkilenmektedir. Teknolojik gelişmeler sonucu, aynı işyerinde istihdam farklılaşırken taşeronlaşma veya fason üretim gibi yöntemlerle diğer firmalar arasında da üretim paylaşılmaktadır. Yeni teknolojiler daha küresel ve daha yoğun rekabete dayalı bir ortam, yeni bilişim kaynaklarına dayalı çalışma biçimini çoğaltarak üretimde yeniden yapılanmaya yönelmiş, fakat işgücü ve istihdamı geliştirmeye yönelik değişiklikler önermemiş ve yapmamıştır.¹²¹

Bilgi teknolojileri belirli potansiyel yararlar sunarak insan üretkenliği ve yaratıcılığını öne ve yukarıya çıkarmaktadır. Rekabet fiyatları, maliyete sürekli baskı yapar. Bu da işletmelerin yatırım yapmasını gerektirir ve istihdam açısından bu durum ayrı önem kazanır. Bilgi temelli ekonomilerin istihdam açısından iş gören ve orta kademe yöneticilerin işlerini kaybetmesi gibi olumsuz yönleri de bulunmaktadır. Yine hizmetler sektöründe yeni teknolojiler, ticaretler arasındaki farklılıkları artırmıştır.¹²²

¹¹⁹ Mustafa Kemal Biçerli, **Çalışma Ekonomisi**, Beta Basım, İstanbul, 2007, s.489.

¹²⁰ Meryem Koray, **Günümüzde İşgücü Piyasasının Özellikleri, Sorunları ve İstihdam Politikaları, II. İstihdam Haftası Tebliğleri**, İİBK, Yayın No:276, Ankara, 1992, s.103.

¹²¹ İstanbul Sanayi Odası (İTO), **İstihdam Stratejileri ve Türkiye İçin Bir Model Önerisi**, I. Baskı, İstanbul Sanayi Odası Yayınları, No:2006/8, Dünya Yayıncılık, Globus Dünya Basımevi, İstanbul, 2006, s.6.

¹²² John Philpott, “Weightlessness and the Political Economy of Service Sector in Job Creation”, The Job Creation Potential of The Service Sector in Europe, Employment Observatory Research Network, Employment and Social Affairs, European Commission, 2001’den Anxo, Storrie, p.385.

2.4.2. Küreselleşme ve Yoğunlaşan Uluslararası Rekabet

Küreselleşme ve yoğunlaşan uluslararası rekabet, istihdamın yapısı ve biçiminde de değişimlere sebep olmuştur. Sanayi toplumundan sanayi ötesi topluma geçiş sürecinde yaşanan bu değişim, istihdamı sanayi ve tarım aleyhine, hizmet sektörünün ise lehine değiştirmiştir. Günümüzde gelişen ülkeler başta olmak üzere ülkelerin birçoğunda hizmet sektörünün payının Gayrı Safi Milli Hasıla (GSMH)'nın yüzde 70'ine değin yükseldiği görülmektedir. Küreselleşmenin istihdam yapısı üzerindeki bir başka etkisi de işgücünün vasıf ve meslek yapısını değiştirmesidir. Yüksek teknolojinin hızla geliştiği sanayi ve hizmet sektöründe özellikle yüksek vasıflı işgücü gereksinimi artmış, “enformasyon işçisi”, “bilgi işçisi” veya “değer işçisi” şeklinde adlandırılan meslekler, bilgi toplumunun gereksinim duyduğu yeni meslekler olmuştur.¹²³

Stiglitz'e göre, küreselleşme dünyadaki birçok fakirin yararına çalışmamaktadır. Küresel ekonomi istikrar içinde çalışmamaktadır. Asıl sorun, küreselleşmede değil nasıl idare edildiğindedir. Sorunun bir kısmı oyunun kurallarının koyulmasını sağlayan IMF, Dünya Bankası (WB) ve Dünya Ticaret Örgütü (WTO) gibi kuruluşlardadır. Bu kuruluşlar kuralları, gelişmekte olan ülkelerin çıkarına göre değil, gelişmiş sanayi ülkeleri ve bu ülkelerdeki özel çıkar sahiplerine hizmet edecek şekillerde ortaya koymaktadır.¹²⁴

Küreselleşme, yeni talepler yaratmış veya var olan taleplerin nicelik ve niteliğini değiştirmiştir. Bu değişiklikler, toplumlara da yansımıştır. Toplumun kendi yapısı, ekonomik veya siyasal yapısının nitelikleri önemli değildir. Önemli olan dış taleplerin yerine getirilmesidir. Rekabet, küreselleşmenin en kritik ve aynı zamanda en önemli sihirli sözcüğüdür.¹²⁵

2.4.3. Hizmet Sektörünün Artan Önemi

İstihdam eğilimleri sanayi, hizmet ve tarım sektörleri açısından ele alındığında, hizmet sektöründe sürekli bir genişlemenin olduğu görülmektedir. Bu eğilimler ülkeden ülkeye farklılıklar göstermekle birlikte, son 20 yıllık dönemde daha etkili olmuştur. Bu süreçte sanayide istihdam yavaş artmakta veya kimi zaman düşmektedir. Tarım

¹²³ Gülten Kutsal, “Küreselleşmenin Emek Piyasasına Etkileri”, **Çalışma Hayatında Esneklik ve İş Hukukuna Etkileri**, Galatasaray Üniversitesi, İstanbul Barosu Yayını, İstanbul, 2002, s.35.

¹²⁴ Joseph E. Stiglitz, **Küreselleşme Büyük Hayal Kırıklığı**, Çeviri: Arzu Taşçıoğlu, Deniz Vural, 2.Basım, Plan B İletişim, İstanbul, 2002, s.241.

¹²⁵ Gülten Kazgan, **Tanzimattan 21. Yüzyıla Türkiye Ekonomisi: Birinci Küreselleşmeden İkinci Küreselleşmeye**, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayını, Yayın No: 22, İstanbul, 2002, s.339.

sektöründeki istihdam ise hızla daralmaktadır. Hizmet sektörü ise, giderek artan biçimde ve gelişme potansiyeline sahip durumdadır. İstihdam olanakları açısından hizmet sektörünün, diğer sektörlerle göre önde gideceği, ancak bu sektörde istihdam yaratmanın, yeni teknolojiler ve iş organizasyonları ile birlikte olacağı önemle vurgulanmaktadır.¹²⁶

İstihdam olanaklarının yaratılması açısından hizmet sektörünün ele alınması yetmemekte, verimlilik ile istihdam arasında ilişki kurulması gerekmektedir.¹²⁷ Hizmet sektöründe verimlilik artışı sağlanması, kısa dönemde refah düzeyinin artırılması hedefinin geri plana atılması olasılığının yanı sıra, uzun dönemde üretimde durgunluğu giderebilir, hatta büyümeye katkı da sağlayabilir.¹²⁸

Özetlemek gerekirse hizmet sektörü, ülkelerin ve ekonomilerinin önemi giderek artan en önemli unsurlarından biridir. Hizmet sektörlerinde verimliliğin ölçümü, sektörün niteliği gereği diğer sektörlerle göre oldukça zordur. Özellikle yeni enformasyon ve telekomünikasyon teknolojilerinin kullanımı ile hizmet sektörü verimliliğinin, bilinenden çok daha yüksek olduğudur. Diğer sektörler gibi hizmet sektöründe verimlilik artışının gelecekte de sürdürülebilmesi, yeniden yapılanma süreci ile mümkündür. Hizmet sektörünün sanayi ile ilgili bölümü de sürekli gelişmektedir. Kar amaçlı hizmet sektörü, imalat sanayini yeniden yapılandırılmakta ve sanayi sektörüne ara girdi sağlamaktadır. Bu yapısal değişim, hizmetler sektöründeki istihdamı da artırmakta ve bu gelişme tüm istihdam sektörüne yansımaktadır.¹²⁹

Kar amaçlı hizmetler sektörü, ekonominin üstün ve önemli özelliğini oluşturduğundan kendisinin de ekonomik olarak önemini artırmaktadır. Yine ürünlerin yörede pazarlanması hizmetler sektörüyle gerçekleşmektedir.¹³⁰

2.4.4. Yeni Üretim ve Organizasyon Sistemlerinin Yeri

Üretim organizasyon sistemleri reformunun nedeni, küresel pazarda giderek yoğunlaşan rekabettir.¹³¹

¹²⁶ Philpott, a.g.m., pp.377-379.

¹²⁷ William Baumol, "Macro economics of Unbalanced Growth: The Anatomy of Urban Crisis", **American Economic Review**, Vol:57, 1967, pp.415-426.

¹²⁸ Leonello Tronti - Roberta Sestini - Andrea Torna, "Unbalanced Growth and Employment in Services", The Job Creation Potential of The Service Sector in Europe, Employment Observatory Research Network, Employment and Social Affairs, European Commission, 2001'den Anxo, Storrie, pp.381-382.

¹²⁹ Philpott, a.g.m., p.383.

¹³⁰ İstanbul Ticaret Odası, a.g.e., s.11.

Küreselleşmenin istihdam biçimi açısından etkisi de, yeni üretim yönetimi tekniklerini yaşama geçirmesiyle esnek firma uygulamalarının ve çalışma yaşamında esnekliği gündeme getirmesidir. Bu süreç içinde işçilerin belirsiz süreli iş sözleşmeleriyle tam gün ve sürekli olarak bir işyerinde çalışma olanağı kalkmıştır.¹³²

İstihdam ve üretimde organizasyon açısından temel değişimleri gerektiren yeni ekonomi anlayışında iş yaratmak için, bilgi temelli işlerde işgücü arzının artırılması ve bilgi işçilerinin en iyi kullanımını sağlayacak biçimde işyeri yapısının esnekleştirilmesi gerekli görülmektedir.¹³³

2.4.5. Demografik Faktörler

Demografik yapıdaki değişimler istihdam politikaları açısından önemli bir rol oynamaktadır. Bunlar, nüfusun yaşlanması, kadının evinin dışında çalışması, aile kurumunun yapısındaki değişimler, dinlenme zamanlarının uzaması, genel olarak çevre ve yaşam kalitesinin geliştirilmesi, ekolojik gereksinimler, komşuluk ilişkileri, kültür, spor gibi etkinliklere katılmada yeni gelişmeler, turizm, boş zamanın değerlendirilmesi gibi çeşitlilik gerektiren faaliyetler olarak özetlenebilir. Demografik yapıdaki değişim ve gelişmeler karşısında merkezi siyasi yapı ve yerel yönetim hizmetleri yetersiz kalmaktadır. Bu değişim sürecinde işletmelerin kar amaçlı olarak körüklediği tüketim toplumu kavramı öne çıkmaktadır.¹³⁴

Demografik veriler dünyada yoksulluğun da ne denli yaygın olduğunu göstermektedir. Dünya nüfusunun % 40'ının barındığı 130 ülkede ekonomik büyümenin yetersiz olduğu bilinmektedir. Ekonomik büyümenin yetersiz olmadığı ABD'de, yoksulluk oranı işsizlik oranının üç katıdır. ABD, istihdam ve ekonomi açısından başarılı sonuçlar alsa da, bu sonuç tüm insanlara iyi bir hayat standardı sağlamada yeterli olmamaktadır.¹³⁵ Bu durum sonucunda, toplumsal bir olgu olarak zorunluluktan kaynaklanan göç meydana gelmektedir. Göç genellikle daha iyi koşullarda iş bulmak için yapılmaktadır. Bugün dünya nüfusunun %6'sı göçmen durumundadır. Avrupa

¹³¹ Muneto Ozaki, "Labour Relation and Work Organization in Industrialized Countries", **International Labour Review**, Vol:139, No:1996/1, pp.37-39.

¹³² Kutal, a.g.e., 2002, s.10-11.

¹³³ Gülten Kutal, **Çalışma Hakkının Korunmasında Aktif Emek Piyasası Önlemleri**, Sabahattin Zaim'e Armağan, İstanbul, 1996, s.37-38.

¹³⁴ Pierre Heriter - Anne Mane Grozelier, "Local Community Services at Heart of A New Type of Development", **ETUI Transfer**, Vol:4, No:3, Autumn 1998, p.425.

¹³⁵ ILO, "Towards a Fair Deal For Migrant Workers", <http://www.ilo.org/public/english/english/standarts/relm/ic/ic/92/pdJlrep-vi.pdf>, (18.10.2015).

işgücünün de, %7'si, yani yaklaşık 10 milyon kişisi göçmendir. ABD'de de milyonlarca yasal göçmenin yanında yasa dışı 7-9 milyon kişi göçmen bulunmaktadır.¹³⁶

2.5. İstihdam Politikalarının Uygulayıcısı Olarak Türkiye İş Kurumu

Türkiye'de de mesleğe yönelme sorunu bir iş tutma çağına gelmiş kimseleri iş olanaklarından haberli kılma ve çeşitli iş kollarına, uygun nitelikte elemanlar sağlama, kısaca iş arayanla işçi arayanı karşı karşıya getirme amacına yönelik bir hizmet olarak ele alınmış ve bu amaçla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde İş ve İşçi Bulma Kurumu kurulmuştur. Bu kurum uzun yıllar sadece iş arayanlarla işçi arayanları eşleştirme işlemi yapmıştır.¹³⁷

İş ve İşçi Bulma Kurumu, 1946 yılından 617 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile Türkiye İş Kurumu'nun oluşturulduğu 2000 yılına kadar, bazı değişiklikler yapılmakla birlikte, 54 yıl süreyle iş piyasasının düzenlenmesi ile ilgili tek kurum olarak faaliyet göstermiştir. Bu süre içerisinde İş ve İşçi Bulma Kurumu beklenen etkinliği gösterememiştir. 1960'lı yıllarda başta Federal Almanya olmak üzere Avrupa ülkelerine gitmek isteyen işgücünün seçilmesi ve yerleştirilmesi alanında yabancı iş bulma büroları ile işbirliği içinde çalışmalar yapan Kurum, son yıllarda hemen hemen sadece kamu işverenlerinin işgücü taleplerini karşılamak ve yine yasal bir zorunluluk olan sakat ve eski hükümlü istihdamında aracılık yapmakla yetinmiştir.¹³⁸

Ülkemizde ciddi boyutlarda seyreden yapısal işsizlik sorunu ile mücadele edilebilmesi ve çalışma hayatımızda yerini alan işsizlik sigortası sistemini uygulama görevinin Kurum'a verilmesi de Kurum'un modernize edilerek hızla yeniden yapılandırılmasını zorunlu kılmıştır.¹³⁹

Genel olarak ekonomik ve sosyal hayat, özel olarak da iş piyasasında değişen şartlar dolayısıyla İş ve İşçi Bulma Kurumun yeniden yapılanması gereği ortada iken bu konu ile ilgili çalışmaları hızlandıran ve sonuçlanmasına sebep olan gelişme 1999 tarih ve 4447 sayılı Kanunla hayata geçirilen işsizlik sigortası olmuştur. 1 Haziran 2000

¹³⁶ Martin L. Philip, Sustainable Migration Policies in a Globalizing World, Geneva, International Institute for Labour Studies, 2003, pp.1-6, OECD, Trends in International Migration, Paris, 2000, p.41, INS, Statistical Yearbook, 2001.

¹³⁷ Yıldız Kuzgun, **Meslek Rehberliği ve Danışmanlığına Giriş**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2003, s.15.

¹³⁸ Metin Kutal, "Türkiye İş Kurumu Çalışma Hayatımıza Katılırken Bazı Gözlem ve Beklentiler", **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt 16, S:4-5, Ankara, Kasım 2000-Şubat 2001, s.1.

¹³⁹ İŞKUR, , **İŞKUR'da Yeniden Yapılanma**, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara, 2002, s.5.

tarihinde işsizlik sigortası primlerinin tahsil edilmeye başlanması, Şubat 2002 tarihinde de ilk işsizlik sigortası ödemelerinin yapılacak olması ve İş ve İşçi Bulma Kurumunun mevcut yapısı ile bu faaliyetleri layıkıyla gerçekleştiremeyeceği görüşünün hâkim olması Kurumun yeniden yapılandırılması çalışmalarını hızlandırmış, 57. Hükümetin hayata geçirmeye çalıştığı sosyal güvenlik reformunun ikinci adımı çerçevesinde 617 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile Kurum Türkiye İş Kurumu adını alarak yeniden yapılandırılmıştır.¹⁴⁰

25.01.1946 tarih ve 4837 sayılı yasa ile kurulan İş ve İşçi Bulma Kurumu, 25.06.2003 tarihinde Türkiye Büyük Millet Meclisi'nce kabul edilen ve 05.07.2003 tarih ve 25159 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren Türkiye İş Kurumu Kanunu ile kuruluş yasasına kavuşmuş ve Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) olarak faaliyet göstermeye başlamıştır. 4 Ekim 2000 tarih ve 617 sayılı KHK ile hayata geçirilen Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, AB norm ve standartlarına uygun, yeni bir teşkilat yapısını benimsemiştir. Kurum, bu düzenleme ile aktif işgücü programları uygulayabilecek, özel istihdam bürolarının faaliyetlerine izin verebilecek, işçi ve işveren konfederasyonlarıyla gerek Genel Kurul ve Yönetim Kurulu'nda, gerekse İl İstihdam Kurulları'nda işbirliği yapabilecek, istihdamda riskli grup olarak nitelendirilen kişiler için meslek edinme, değiştirme ve yetiştirme kursları düzenleyebilecek ve ayrıca işsizlik sigortasını uygulayabilecek bir yapıya kavuşmuştur.¹⁴¹

Türkiye İş Kurumu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı, özel hukuk hükümlerine tabi, tüzel kişiliğe haiz, idarî ve malî bakımdan özerk bir kamu kuruluşu olup, Kurumun yönetim organlarını Genel Kurul, Yönetim Kurulu, Genel Müdürlük ve İl İstihdam Kurulları oluşturmaktadır.¹⁴²

2.6. Türkiye İş Kurumu'nun Faaliyetleri

Türkiye İş Kurumu'nun faaliyetleri temel olarak Kamu İstihdam Hizmeti olarak ele alınabilir. Kamu İstihdam Hizmeti İş ve İşçi Bulma, İşgücü Piyasası bilgileri sağlanması, işgücü piyasası uyum programlarının yönetimi, işsizlik yardımlarının

¹⁴⁰ Yusuf Alper, "İş ve İşçi Bulma Kurumu'ndan Türkiye İş Kurumu'na", **İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, C.5, S.2, No:165, 2003, <http://www.isgucdergi.org/?p=makale&id=165&cilt=5&sayi=2&yil=2003>, (16.12.2015).

¹⁴¹ Ali Rıza Basa, "Türkiye-Avrupa Birliği İlişkileri ve Ulusal Programımızda Sosyal Politikalar", **MESS Mercek Dergisi**, İstanbul, Nisan 2001, s.40.

¹⁴² 4904 Sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu, m.1.

yönetimi gibi dört temel işlevi olduğu söylenebilir. Kayıt işlemleri, eşleştirme ve işe yerleştirme Kurumun İş ve İşçi Bulma hizmetleri, İşgücü İstemi işgücü piyasası bilgilerinin sağlanması hizmetleri, İşgücü Eğitimi işgücü piyasası uyum programlarının yönetimi hizmetleri, son olarak İşsizlik Sigortası İşlemleri de işsizlik yardımlarının yönetimi hizmetleri olarak ele alınabilir.¹⁴³

2.6.1. İstihdam Hizmetleri

İstihdam hizmetleri İŞKUR'un hizmet etkileşim sürecinde en önemli paya sahip politika araçları arasındadır. İstihdamın korunması ve işsizliğin önlenmesi temel amaçlar içinde yer alırken, insan gücü planlaması, işe yerleştirme faaliyetleriyle hizmetler sunulmaktadır. İş ve işçi bulma hizmetleri ile işsizlik yardımı sistemlerinin ötesine geçen kapsamlı müdahale programlarını kapsamaktadır. Hizmetler ulusal istihdam politikalarını belirleme kapsamında, yerel istihdam politikaları çalışmaları, insan gücü belirleme çalışmaları, yurtiçi ve yurtdışı işe yerleştirme çalışmalarıyla yürütülmektedir.¹⁴⁴

2.6.2. İşgücü Piyasası Enformasyon Hizmetleri

İş piyasaları her geçen gün değişmekte ve bu değişime ayak uydurmak zorundadır. Bu değişim sürecinin işgücü piyasalarına yansması da ancak işgücü piyasalarının sağlıklı bilgilendirilmesinde geçmektedir. İşgücü piyasa verilerinin derlenmesi ve analiz edilmesi hem iş görenler adına hem de işverenler adına yarar getirecektir. İŞKUR bünyesinde, firmalar bazında yeni açılan-kapanan, istihdamın durumunu gösterir iş yerleri raporu hazırlanması, illerin nüfusu, işgücü durumu, talep bazlı analizlerin yapılması hakkında yerel ve bölgesel düzeyde analizlerin yapılması bu surette “İstihdam Durum Raporu” hazırlanması çalışmaları vardır. Toplanan veriler, yapılan istatistik ve analizler kamu ve sosyal tarafların katılımıyla İşgücü Piyasası Bilgi Danışma Kurulu çalışmaları adı altında yapılmaktadır.¹⁴⁵

İŞKUR, iş arayanlar ve işverenlerin bildirdikleri iletişim adreslerine, İŞKUR hizmetleri ile ilgili bilgilendirme hizmetini kullanarak SMS ve e-posta yoluyla

¹⁴³ PhanThuy - Ellen Hansen - David Price, Çeviren: Metin ÇULHAOĞLU, **Değişen İşgücü Piyasasında Kamu İstihdam Hizmeti**, Uluslararası Çalışma Ofisi, Ankara, 2001, s.12.

¹⁴⁴ İŞKUR, **2014 Yılı Faaliyet Raporu**, <http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop>, (15.12.2015).

¹⁴⁵ Murat Aydın, “İstihdam Politikaları Açısından İŞKUR'un Eğitim Programları: Yalova İli Örneği”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, SBE, İstanbul, 2011, s.85.

ulaşmaktadır. Bu sayede iş arayanlar ve işverenler İŞKUR hizmetleri hakkında daha hızlı bilgi sahibi olabilmektedir.¹⁴⁶

2.6.3. Aktif ve Pasif İstihdam Politikaları

İstihdam politikalarının en önemli ayağını oluşturan aktif istihdam politikaları, İŞKUR bünyesinde, iş piyasalarının ve mesleklerin analizlerinin yapılması, mesleki rehberlik hizmetlerinin sunulması, her yaş grubuna iş ve meslek danışmanlığı yapılması, nitelik arttırma anlamında meslek kursları sunulması, dezavantajlı gruplara eğitim ve iyileştirme hizmetlerinin verilmesi, işsizliğin üst seviyelerde olduğu zamanlarda toplum yararına çalışma programlarının düzenlenmesi ve çeşitli seminerlerin verilmesi gibi hizmetleri içerisinde barındırmaktadır. İŞKUR tarafından pasif istihdam politikaları kapsamında ise, İşsizlik Sigortası, Ücret Garanti Fonu, Kısa Çalışma Ödeneği, İş Kaybı Tazminatı gibi hizmetler verilmektedir. Aktif istihdam politikaları işsizlik ödemeleri gibi pasif istihdam politikaları ile de yakından ilgilidir. Aktif istihdam politikaları işsizlerin ve eksik istihdam edilenlerin işgücüyle bütünleşmelerini sağlamak, yani onları aktifleştirmek amacını taşırken, pasif istihdam politikaları daha çok maddi desteği amaçlamaktadır.¹⁴⁷

2.6.3.1. Aktif İstihdam Politikaları

Aktif istihdam politikaları; işgücü verimliliğini arttırmak ve işgücü piyasasına erişimde fırsat eşitliğini geliştirmek için tasarlanmış bir önlemler bütünüdür. Aktif istihdam politikaları, işgücü piyasasını işlerliğe kavuşturma yani istenilen sonucu verecek niteliklere ulaştırma amacı taşımakta olup, iş gücü piyasasındaki aksaklıkların giderilmesi üzerine odaklanmaktadır.¹⁴⁸ Aktif istihdam politikalarına, farklı işsizlik türlerine göre değişik enstrümanları kullanarak doğrudan işsizlik sorununu çözmeye çalışan programlar da denilmektedir.¹⁴⁹ İşsizlerin yeniden işgücü piyasasına girmesini sağlayan ve istihdam edilebilirliklerini artıran aktif istihdam politikalarının, özellikle

¹⁴⁶ İŞKUR, 2014 Yılı Faaliyet Raporu, <http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop>, (15.12.2015).

¹⁴⁷ Auer Peter - Ümit Efendioğlu - J. Leschke, **Active Labour Market Policies Around the World: Coping with the Consequences of Globalization**, ILO, Geneva, 2005, s.5.

¹⁴⁸ Eker, a.g.t., s.10.

¹⁴⁹ Özpinar - Demir - Keskin, a.g.m., s.137.

günümüz işsizlik kısır döngüsünün kırılmasında ve yapısal işsizliğin önlenmesinde çok önemli rolü bulunmaktadır.¹⁵⁰

Aktif istihdam politikalarının amaçlarının başında beşeri kaynakları geliştirmek ve ekonomik büyümeyi teşvik ederek işgücünün yapısal değişmelere uyum sağlamasını kolaylaştırmak gelmektedir.¹⁵¹

Emek piyasalarında bütün işçilerin istihdam edilebilirlikleri farklı amaçlar doğrultusunda aynı olmamaktadır. Bazı işçiler kolayca iş bulabilirlerken, bazılarının iş bulabilmeleri; emek piyasası koşulları, işverenlerin ön yargılı tutumları, kurumsal müdahaleler ve bilgi eksikliği gibi sebeplerden dolayı kolay değildir. Örneğin, uzun süredir işsiz olanlar bu grupta yer alırlar. İşsizlik sürelerinin uzaması hem işçilerin bilgi ve becerilerini aşındırmakta, hem de emek piyasaları ile bağlantılarını zayıflatmaktadır. Ayrıca işverenlerin bu kişileri verimlilik ve motivasyon açılarından “yetersiz” olarak değerlendirmeleri de bunların kolayca iş bulabilmelerini engellemektedir.¹⁵² Uzun süredir işsiz olanlar gibi eski hükümlüler, eğitimsiz işçiler ve tekrar tekrar işsizliğe düşerek sadece kısa süreli çalışma imkânı bulabilen gençler de dezavantajlı gruplar arasında sayılabilmektedir. Aktif istihdam politikalarının amaçlarından birisi de bu grupların istihdam imkânlarını arttırarak sosyal eşitliğe katkıda bulunmaktır.¹⁵³ Ayrıca aktif istihdam politikaları ile emeğin farklı alt piyasalar arasında yeniden dağılımını sağlamak ve bireylerin iş deneyimlerini geliştirerek istihdam edilebilirlikleri hususundaki belirsizlikleri ortadan kaldırmak da amaçlanmaktadır.¹⁵⁴

Aktif istihdam politikaları, işgücü piyasasına müdahale anlamında uygulayan kişi ve kuruluşlara belli bir esneklik sunmaktadır. Her ne kadar aktif politikalar hukuki zemine otursa da, aktif politikalarla işgücü piyasasına müdahale eden kuruluşun tespit edilmesinde, programların seçiminde, yürütülmesinde, hedef kitlenin tespit edilmesinde, programların değiştirilmesinde, etkisinin araştırılmasında önemli oranda bu esneklik etkili olmaktadır.¹⁵⁵

¹⁵⁰ Mustafa Kemal Biçerli, “Aktif İstihdam Programları İşsizliği Azaltır mı?”, **Çimento İşveren Dergisi**, S.6, C.19, Kasım 2005, s.4-5, <http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale13.pdf>, (15.05.2015).

¹⁵¹ Machin Stephen - Allan Manning, “The Causes and Consequences of Long-Term Unemployment in Europe”, **Handbook of Labor Economics**, Vol.3C, Amsterdam, 1999, s.3121.

¹⁵² Fredriksson Peter, “The Dynamics Of Regional Labor Markets and Active Labor Market Policy: Swedish Evidence”, **Oxford Economic Papers** (51), 1999, s.643,

¹⁵³ Biçerli, a.g.m., 2005, s.4.

¹⁵⁴ Van Ours - C. Jan, “The Locking-In Effect of Subsidized Jobs”, **IZA Discussion Paper**, No: 527, July 2002, s.3.

¹⁵⁵ Varçın, a.g.e., s.5.

Türkiye’de aktif istihdam programları ağırlıklı olarak mesleki eğitim, işbaşı eğitimi, stajyerlik ve iş başvuru sürecinde danışmanlık gibi bileşenleri içermektedir. Ayrıca, Toplum Yararına Çalışma Programları ile işsizlerin geçici bir süre istihdama girerek gelir sahibi olmaları sağlanmaktadır.¹⁵⁶

2014 yılında İŞKUR tarafından Aktif İşgücü Piyasası Programları kapsamında 33 bin 64 kurs/program düzenlenmiştir. 2014 yılında İŞKUR tarafından düzenlenen Mesleki Eğitim Kurslarına (MEK), Girişimcilik Eğitim Programına (GEP) ve İşbaşı Eğitim Programına (İEP) 200 bin 770 kişi katılmıştır.

2014 yılında düzenlenen 26 bin 283 “İşbaşı Eğitim Programından” 59 bin 456 kişi, 5 bin 552 “Mesleki Eğitim Kursundan” 109 bin 666 kişi yararlanmıştır. Diğer taraftan, 2014 yılında İŞKUR tarafından bin 229 “Girişimcilik Eğitim Programı” düzenlenmiş olup söz konusu kurs/programlara 31 bin 648 kişi katılmıştır.

Söz konusu kurs ve programlara katılan kursiyerlere günlük zaruri gider ödemesi (2014 yılında 20 TL, işbaşı eğitimde 25 TL ve hükümlülere yönelik 6 TL uygulanmaktadır.) yapılmakta, ayrıca Genel Sağlık Sigorta Primleri ile İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Sigorta Primleri İşsizlik Sigortasında karşılanmaktadır. Bu kapsamda, aktif işgücü hizmetlerinde kullanılmak üzere 2014 yılında 494,1 milyon TL kaynak tahsis edilmiş olup, bu kaynağın 230,1 milyon TL’si kullanılmıştır.¹⁵⁷

2015 yılı içerisinde ise, Aktif İşgücü Hizmetleri kapsamında tamamlanmış ya da halen devam etmekte olan 86.227 kurs ve programdan toplam 370.385 kişi yararlanmıştır.

¹⁵⁶ Hatice Erol - Abdullah Özdemir, “Ekonomik Kriz Dönemlerinde Türkiye’de Uygulanan İstihdam Politikalarının Etkinliği”, **Amme İdaresi Dergisi**, C.45, S.2, Haziran 2012, s.67.

¹⁵⁷ İŞKUR, **2014 Yılı Faaliyet Raporu**, s.40, <http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop>, (15.12.2015).

Tablo 2.1. Aktif İşgücü Piyasası Programları ve Katılımcı Sayısı, 2014-2015

Kurs/ Program Adı	2014				2015			
	Kurs/ Program Sayısı	Toplam Kursiyer/Katılımcı Sayısı			Kurs/ Program Sayısı	Toplam Kursiyer/Katılımcı Sayısı		
		Erkek	Kadın	Toplam		Erkek	Kadın	Toplam
MEK	5.552	48.467	61.199	109.666	7.668	64.211	105.191	169.402
İEP	26.283	30.028	29.428	59.456	76.934	81.830	77.246	159.076
GEP	1.229	16.456	15.192	31.648	1.625	21.905	20.002	41.907
TOPLAM	33.064	94.951	105.819	200.770	86.227	167.946	202.439	370.385

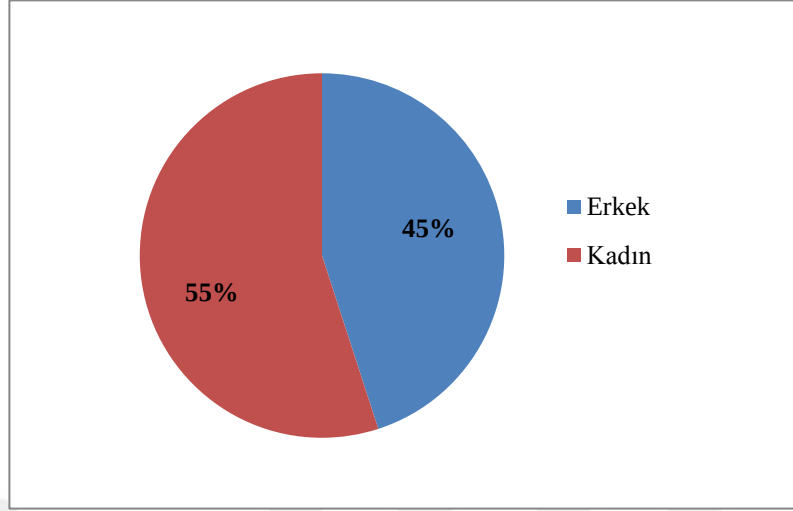
Kaynak: İŞKUR, İstatistik Bülteni, 2015.

2015 yılında Aktif İşgücü Piyasası Programları kapsamında İŞKUR tarafından 86 bin 227 program düzenlenmiştir. 2015 yılında İŞKUR tarafından düzenlenen Mesleki Eğitim Kurslarına (MEK), Girişimcilik Eğitim Programına (GEP) ve İşbaşı Eğitim Programına (İEP) 370 bin 385 kişi katılmıştır.

2015 yılında düzenlenen 76 bin 934 “İşbaşı Eğitim Programından” 159 bin 076 kişi yararlanmıştır. Bunun yanında, 2015 yılında 7 bin 668 “Mesleki Eğitim Kursu” düzenlemiş ve 169 bin 402 kişi söz konusu kurslardan yararlanmıştır. Diğer taraftan, 2015 yılında İŞKUR tarafından bin 625 “Girişimcilik Eğitim Programı” düzenlenmiş olup söz konusu programlara 41 bin 907 kişi katılmıştır.¹⁵⁸

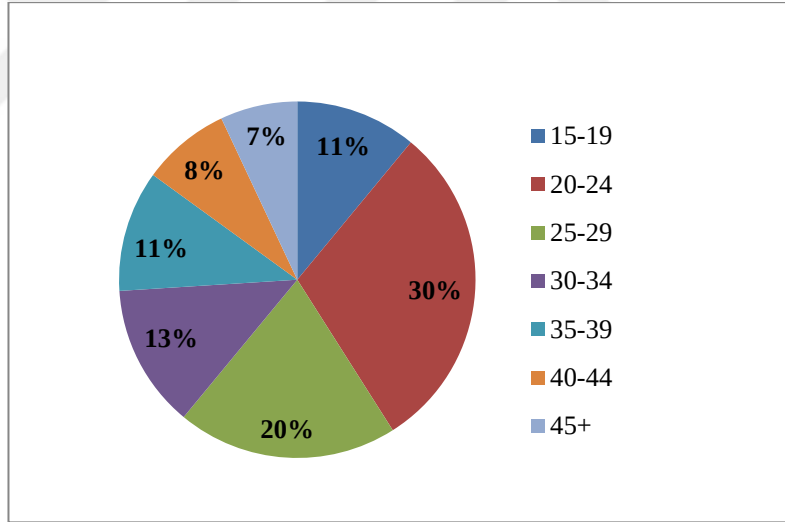
¹⁵⁸ İŞKUR, 2015 Yılı İşgücü Piyasası Araştırması Sonuç Raporu, s.36, <http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop>, (15.12.2015).

Şekil 2.1. AİH'den Yararlananların Cinsiyete Göre Dağılımı, 2015



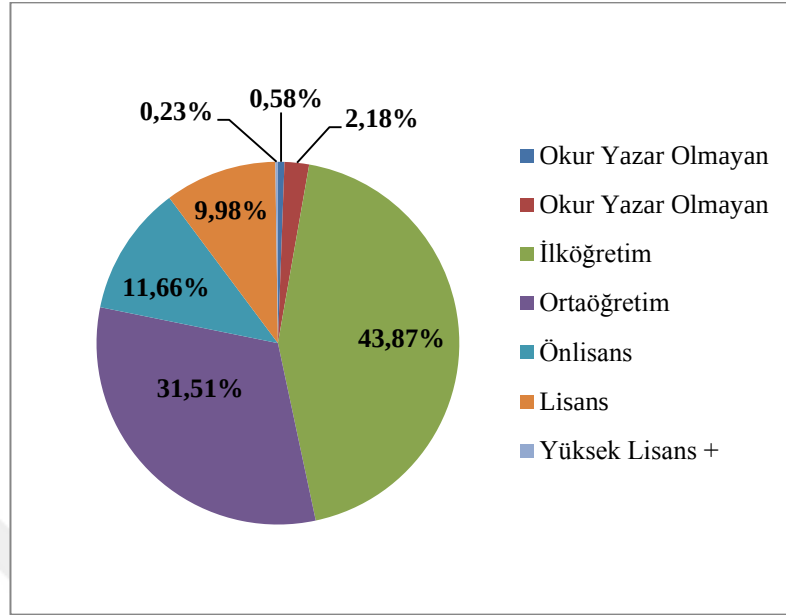
Kaynak: İŞKUR, İstatistik Bülteni, 2015.

Şekil 2.2. AİH'den Yararlananların Yaş Gruplarına Göre Dağılımı, 2015



Kaynak: İŞKUR, İstatistik Bülteni, 2015.

Şekil 2.3. AİH'den Yararlananların Öğrenim Durumlarına Göre Dağılımı, 2015



Kaynak: İŞKUR, İstatistik Bülteni, 2015.

2015 yılında Aktif İşgücü Hizmetlerinden (AİH) faydalananların %54,7'si kadınlardan, %61,2'si 15-29 yaş arası gençlerden meydana gelmektedir. Faydalananların eğitim durumuna bakıldığında ise %43,9'u ilköğretim mezunu kişilerden oluşmaktadır.

2.6.3.1.1. Meslek Araştırma Geliştirme Çalışmaları

Araştırma geliştirme faaliyetleri tüm dünya ekonomileri ve işletmeleri için önemli görülmekte bu nedenle AR-GE faaliyetleri için kurumlar önemli bütçeler ayırmaktadırlar. İş piyasaları adına da AR-GE faaliyetlerin işgücü eksenli yapılması hem istihdam politikaları adına hem de İŞKUR gibi bir kuruma yardımcı olacaktır. Bu sayede İŞKUR çatısı altında teknolojik gelişmelerin takibi ve mesleki araştırma faaliyetleri sürdürülmektedir.¹⁵⁹

Ülke ekonomilerinde işgücünün ekonomik ve sosyal anlamda etkinliğinin sağlanabilmesi eğitimin niteliksel ve niceliksel yanlarıyla ilgilidir. İşgücünün niteliği ve niceliği de ancak iyi bir eğitimle oluşabilmektedir.¹⁶⁰

İŞKUR, bir yandan iş arayanları niteliklerine uygun işlerde istihdam etmeye çalışırken; diğer taraftan işgücü piyasasındaki arz-talep dengesizliğini gidermek için mesleki eğitimi etkili bir araç olarak kullanma çabasıdadır.¹⁶¹

¹⁵⁹ Aydın, a.g.t., s.71.

¹⁶⁰ Kumaş, a.g.m., s.34-35.

Kişilerin istemeden veya tesadüfi olarak seçtikleri mesleklerde çalışmaları; işlerini çok sık değiştirmelerine, işlerinden memnuniyet duymamalarına neden olmakta ve de beraberinde isteksiz çalışma, verim düşüklüğü, mesleki yenilikleri izleyememe gibi sorunları gündeme getirmektedir. Bu sorunlar, çalışılan işyerini, sektörü ve ülke ekonomisini olumsuz yönde etkilediği gibi ulusal rekabet gücünün de zayıflamasına sebep olmaktadır. Bu nedenle kamu istihdam kurumlarına hem meslek araştırmaları hem de mesleki yönlendirmeler sürecinde önemli görevler düşmektedir.¹⁶²

2.6.3.1.2. İş ve Meslek Danışmanlığı Çalışmaları

İŞKUR iş ve meslek danışmanlığı çalışmaları adı altında, işsizlerin işe yerleştirilmesi, işe uyum sağlamak amacıyla niteliklerinin artırılması ve meslek seçiminde yönlendirme faaliyetlerinde bulunulması konularında faaliyetlerini yürütmektedir. İş ve meslek danışmanlığı altında bireylere eğitimler verilmesi, seminer ve konferanslar düzenlenmesi faaliyetleri bu alanda sürdürülmektedir. Meslek Danışma Komisyonunun (MEDAK) yardımıyla, işini değiştirmek isteyenlere ve iş bulmakta zorlananlara yardımcı olma, mesleki becerilerin geliştirilmesi ve meslek seçiminde yönlendirme ve eğitimler hakkında bilgi verme faaliyetleri de İŞKUR'un hizmetleri arasında yürütülmektedir.¹⁶³

2.6.3.1.3. Mesleki Eğitim Programları

Aktif istihdam politikaları kapsamında sürdürülen işgücü yetiştirme kursları İŞKUR'un en önemli faaliyetlerindendir. Özellikle uzun süreli işsizlerin, dezavantajlı grupların, kadınların, eski hükümlülerin, genç işsizlerin, işsizlik sigortası kapsamındaki işsizlerin iş piyasasında ihtiyaç duyulan mesleklerde yetiştirilmesi kapsamında meslek yetiştirme kurslarıyla istihdam edilebilirliklerinin sağlanması amaçlanmaktadır. Bu kapsamda istihdam politikalarının uygulanabilirliği açısından kursların iyi piyasa analizleri yapılarak açılması büyük önem taşımaktadır.¹⁶⁴

İŞKUR, işgücünün günümüz koşullarında sürekli değişen üretim tekniklerine uyum sağlamak ve artan nitelikli işgücü ihtiyacını karşılamak amacıyla çalışanların

¹⁶¹ Yüksel Kavak - H. Tatlıdil, **Türk İş Dünyasının İş ve İşçi Bulma Kurumundan Beklentileri**, Ankara, İİBK, 1991, s.4-5.

¹⁶² Füsun Akkök - T.G. Watts, **Mesleki Bilgi, Rehberlik ve Danışmanlık Hizmetleri Türkiye Ülke Raporu**, Milli Eğitim Basımevi, Ankara 2004, s.15.

¹⁶³ Aydın, a.g.t., s.74.

¹⁶⁴ Gündoğan, a.g.m., s.68.

mesleki eğitimine önem vermektedir. Bu doğrultuda ağır ve tehlikeli işlerde çalışan işçilerin sahip olması gereken sertifikaların verilmesi için çalışanlara yönelik eğitim programları düzenlemektedir. Bu tür eğitimler işletmelerde çalışanların hem değişen üretim tekniklerine adaptasyon sürecine katkı sağlamakta hem de iş güvenliği bilincinin artmasına olanak sağlamaktadır. Ayrıca işgücünün niteliklerinin artmasına aynı zamanda işletmenin verimlilik kapasitelerini arttırmaya ve dış piyasaya daha kaliteli ürünler sunulmasına yardımcı olunmaktadır.¹⁶⁵

İŞKUR bünyesinde verilen bu eğitimle iş gücünün günümüz şartlarında sürekli değişim halinde olan üretim tekniklerine uyumunun sağlanması ve sürekli artış halinde olan nitelikli ve vasıflı iş gücü ihtiyacının karşılanması amaçlanmaktadır. Bu doğrultuda ağır ve tehlikeli işlerde çalışan işçilere işlerinin gereği olması gereken sertifikaların verilmesi için bu eğitim programları düzenlenmektedir.¹⁶⁶

Mesleki eğitim sisteminin, kamu ve özel eğitim kurumları, İŞKUR, belediyeler, vakıflar, Sivil Toplum Kuruluşları ve işletmeler tarafından uygulanan sürekli eğitim ve yaşam boyu öğrenim gibi bileşenleri bulunmaktadır. Gençlere yönelik çıraklık eğitim programları, Türkiye’de bu çerçevede yürütülen en kapsamlı eğitim etkinliklerindendir. Temel sorumluluk Milli Eğitim Bakanlığı’na aittir. Meslek kuruluşları ise MEB’in kapsadığı alan dışındaki mesleki alanlarda eğitim vermektedir.¹⁶⁷

İŞKUR tarafından 2015 yılında düzenlenen 7 bin 668 Mesleki Eğitim Kursu düzenlenmiş ve söz konusu kurslardan 169 bin 402 kişi yararlanmıştır.

2.6.3.1.4. İşbaşı Eğitim Programları

Özellikle yapısal işsizlikte kamu istihdam ofislerinin başvurduğu bir yöntemdir. Kamu İstihdam Ofisleri, işletmelerle koordineli bir şekilde bu eğitim programını sürdürmektedir. İşgücüne vasıf kazandırılması açısından bakıldığında iş başında eğitim programlarının daha başarılı olduğu gözlenmektedir. Bu programların başarısı iş gücü talebinin fazla olduğu dönemlerde daha da artmaktadır. Bu tip programların işletmelerin kendi bünyelerinde olması hem kamu istihdam ofisleri açısından hem de işletmeler

¹⁶⁵ İŞKUR, 2011-2015 Stratejik Planı, s.41, http://www.iskur.gov.tr/portals/0/baglanti/2011_2015_stratejik_plan.pdf, (21.12.2015).

¹⁶⁶ İŞKUR, 2010 Yılı Faaliyet Raporu, s.28, <http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop>, (12.05.2015).

¹⁶⁷ İlhan Göçer, “İstihdam Hizmetlerinin Çeşitlendirilmesi ve Özel İstihdam Acenteleri”, *İşveren Dergisi*, C.37, S.6, Mart 1994, s.20.

açısından tercih edilmesini sağlamaktadır.¹⁶⁸ İş başında eğitim programları kişilere teorik bilgilerin yanında uygulamaya dönük bilgilerin sunulması imkânı sağlamaktadır. Kamu istihdam ofisleriyle işletmelerin koordineli çalışmaları neticesinde kişiler teorik bilgileri kamu istihdam ofislerinin eğitimlerinde uygulamaya dönük eğitimlerini de işletmelerde alarak vasıflarını artırmaktadırlar.¹⁶⁹

İŞKUR tarafından işsizlerin mesleki yeterliliklerini geliştirebilmeleri amacıyla düzenlenen staj programları, kişilerin işyerlerinde bizzat çalışarak iş deneyimi kazanmasını sağlamaktadır. Bu programlara katılan işsizlere günlük cep harçlığı verilmekte ve genel sağlık sigortası, iş kazası ve meslek hastalığı sigortası yapılarak sosyal güvenlik kurumu prim giderleri İŞKUR tarafından karşılanmaktadır.¹⁷⁰

İŞKUR tarafından 2015 yılında düzenlenen 76 bin 934 İşbaşı Eğitim Programından, 159 bin 076 kişi yararlanmıştır.

2.6.3.1.5. İstihdam Garantili İşgücü Eğitim Kursları

İstihdam Garantili Kurslar, Kuruma kayıtlı herhangi bir mesleği ya da iş piyasasında geçerli bir mesleği olmayan işsizlerin, işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu mesleklerde yetiştirilmesini ve bu eğitimler sonucunda katılanların en az %50'sinin istihdam edilmesini amaç edinerek düzenlenen kurslardır.¹⁷¹

İstihdam garantili kurslar, kursiyerlerin kurs sonunda hizmet sağlayıcılar tarafından belli bir oranının istihdam edilme zorunluluğu olan programlardır. Konularına göre kurs grupları içerisinde doğrudan istihdamı esas alan etkili projelerdir. Söz konusu kurslar özel sektörde faaliyet gösteren hizmet sağlayıcılar aracılığıyla gerçekleştirilmektedir.¹⁷²

2.6.3.1.6. Engellilere Yönelik Düzenlenen İşgücü Eğitim Kursları

İŞKUR, mesleki eğitim ve mesleki rehabilitasyon faaliyetleri kapsamında düzenlediği işgücü yetiştirme kurslarıyla işsizlikten en fazla etkilenen ve bu nedenle de

¹⁶⁸ Erol, Özdemir, a.g.m., s.69.

¹⁶⁹ Adem Korkmaz - Alim, Tetik - Hüseyin Avsallı, “İşsizlikle Mücadelede Uygulanan Aktif Emek Piyasası Uygulamaları”, **Dayanışma Dergisi**, S.116, Ekim 2012, s.49.

¹⁷⁰ İŞKUR, **2011 Yılı Faaliyet Raporu**, s.36, <http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop>, (12.05.2015).

¹⁷¹ İŞKUR, **2010 Yılı Faaliyet Raporu**, <http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop>, (12.05.2015).

¹⁷² Aydın, a.g.t., s.79.

işgücü piyasasında dezavantajlı grup olarak görülen engellileri iş piyasasında ihtiyaç duyulan mesleklerde yetiştirerek istihdam edilebilirliklerini arttırmaya çalışmaktadır.¹⁷³

İstihdam edilme zorunluluğu bulunmayan bu kurslar, sadece özürlü işsizlerin işgücü piyasalarına kazandırılmalarına yönelik kurslardır. Özürlülere yönelik düzenlenen işgücü eğitim kursları daha çok özürlü işsizlerin rahatlıkla katılabileceği, kursa devam edebileceği mesleklerde düzenlenmektedir.¹⁷⁴

4857 sayılı İş Kanunu uyarınca özürlü istihdam yükümlülüğü %4 oranında kamu, %3 oranında özel sektör için sürdürülmektedir.¹⁷⁵

2.6.3.1.7. Hükümlülere/Eski Hükümlülere Yönelik Düzenlenen İşgücü Eğitim Kursları

İşgücü piyasasında dezavantajlı olan hükümlü/eski hükümlülerin istihdamını kolaylaştırmak üzere Adalet Bakanlığı ve sivil toplum kuruluşlarıyla işbirliği yapılarak, tahliyelerine belli bir süre kalan hükümlülerle, tahliye olduğu halde işgücü piyasasına girmekte zorlanan eski hükümlülere yönelik işgücü yetiştirme kursları düzenlenmektedir. Hükümlü/Eski Hükümlülere yönelik kurslarda da istihdam zorunluluğu bulunmamaktadır.¹⁷⁶

4857 sayılı kanunda son yapılan değişiklikle beraber özel sektörde Hükümlü/Eski Hükümlülere yönelik istihdam zorunluluğu kaldırılmış fakat kamu kurumlarında %2 oranındaki istihdam zorunluluğu devam etmektedir.¹⁷⁷

2.6.3.1.8. Özel İstihdam Büroları Çalışmaları

Özel istihdam büroları, çağdaş çalışma yaşamı içinde işletmelerin işgücü gereksinimlerini en uygun biçimde karşılamak üzere kurulmuş işçi ve işverenin yanında, onların yardımcısı konumundaki uzman kuruluşlardır.¹⁷⁸

Türkiye’de uzun yıllar boyunca istihdama aracılık faaliyetleri devlet tekelinde yürütülmüştür. Ancak, tüm dünyada yaşanan liberalleşme süreci Türkiye işgücü piyasalarını da etkilemiş, özellikle 1980’li yılların ikinci yarısından itibaren işgücü piyasalarında istihdama aracılık hizmetlerinin yürütülmesinde özel sektöre ihtiyaç

¹⁷³ İŞKUR, **İŞKUR’un Engellilere Sunduğu Hizmetler**, Ankara, 2013, s.9.

¹⁷⁴ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Ulusal İstihdam Stratejisi (2014–2023) : Özel Politika Gerektiren Grupların İstihdamının Artırılması Ekseni Raporu**, 2014, s.8.

¹⁷⁵ 4857 sayılı İş Kanunu, m.30.

¹⁷⁶ ÇSGB, a.g.e., s.10.

¹⁷⁷ 4857 sayılı İş Kanunu, m.30.

¹⁷⁸ İŞKUR, <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/default/sss.aspx#ozelistihdam2>, (12.05.2015).

duyulmuştur. Bu yıllarda bazı firmalar danışmanlık şirketi adı altında özel istihdam büroları gibi hizmet vermeye başlamış ve sayılarının da hızlı bir şekilde arttığı görülmüştür. Bu firmalar çalışmalarını yasal bir statüye dayandırmadan yapmış ve danışmanlık adı altında İŞKUR’a rakip olarak faaliyet göstermişlerdir.¹⁷⁹

4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu’nda, Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği’nde ve Özel İstihdam Büroları Hakkında Duyuru’da İŞKUR tarafından izin verilen özel istihdam bürolarının iş ve işçi bulmaya aracılık dışında başka bir alanda faaliyet gösteremeyecekleri açıkça ifade edilmiştir. Faaliyet alanındaki bu sınırlama Ağustos 2004 tarihinde Özel İstihdam Büroları Hakkında 1 Numaralı Tebliğ ile esnetilmiş ve bu büroların iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyeti yanında işgücü piyasası, istihdam ve insan kaynaklarına yönelik hizmetlerde bulunabilecekleri hükmü getirilmiştir. Bu kapsamda özel istihdam büroları; yurt içinde ve yurt dışında iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyetinde, istihdamın arttırılması, işsizliğin azaltılması ya da işgücünün istihdam edilebilirliğini ve verimliliğini arttırıcı eğitim faaliyetlerinde, firmalara insan kaynakları yönetimi alanında danışmanlık ve internet kanalıyla aracılık faaliyetlerinde bulunabilmektedir.¹⁸⁰

Özel istihdam bürolarını gerekli kılan, bu büroların daha fazla kar elde etmeye yarayan yeni bir işletme organizasyonun kurulmasına katkı sağlamaları, bu yeni organizasyonun varlığını devam ettirebilmeleri, işletmenin emeği baskılayarak rekabet üstünlüğü sağlamasıdır.¹⁸¹

Özel istihdam bürosu açmak isteyenler, kurum il müdürlüklerine başvurarak gerekli bilgi ve belgeleri ibraz etmekte, yapılan değerlendirmeler sonucunda başvuru koşullarına uygun bulunanlara İŞKUR Yönetim Kurulunca izin verilmektedir. Kurum tarafından izin verilen özel istihdam büroları, kamu kurum ve kuruluşları hariç, yurt içinde ve dışında iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyetinde bulunabilmektedirler.¹⁸²

¹⁷⁹ Emel Çetinkaya, “Sosyal Taraf Temsilcilerinin Gözüyle Türkiye’de Özel İstihdam Büroları”, **Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, C.3, S.3, 2012, s.148.

¹⁸⁰ E. Zehra Bilgin, “Özel İstihdam Büroları ve Türkiye’deki Görünümü”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi, SBE, Bursa, 2007, s.58.

¹⁸¹ Murat Özveri, “Güvencesiz Çalışmanın Hukuki Dayanakları”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S.33, 2012/2, s.161.

¹⁸² İŞKUR, **2010 Yılı Faaliyet Raporu**, <http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop>, (12.05.2015).

İŞKUR tarafından kuruluş izinleri verilen ve faaliyetleri izlenen 396 özel istihdam bürosu tarafından 2014 yılında 14.821 kişi işe yerleştirilmiştir.¹⁸³

2.6.3.1.9. Yatırımları ve İstihdamı Artırmaya Yönelik Teşvikler

Türkiye’de yatırımları ve istihdam imkânlarını artırmaya yönelik önlemler genellikle bazı illerde veya bölgelerde vergi ve sigorta primi teşvikleri uygulamak, enerji desteği sağlamak ve yatırımlara bedelsiz arsa ve arazi temin etmek şeklinde gerçekleşmektedir. Söz konusu teşviklerin kapsamı ise, bölgelerarası gelişmişlik farklılıklarını azaltmak amacıyla, ekonomik gelişmişlik düzeyi düşük olan yörelerle sınırlandırılmaktadır.¹⁸⁴ Yatırım ve istihdam teşvikleri sadece yeni bir işyeri kurulması veya ek istihdam artışı sağlayan işyerlerine verilmektedir. 1990’lı yıllardan itibaren belirli bölgelerde yani, olağanüstü hal bölgesinde ve kalkınmada öncelikli yörelerde, istihdam yaratılması ve yatırımların teşvik edilmesi amacıyla hayata geçirilen yasal düzenlemelerle, belirli sayıda işçi çalıştıranlara teşvikler verilmektedir.¹⁸⁵

2.6.3.1.10. Toplum Yararına Çalışma Programları

İŞKUR tarafından düzenlenen programlarla doğal felaketler, ekonomik krizler, özelleştirmeler nedeniyle işten çıkarılan kişilere en fazla 9 ay süre ile geçici iş imkânı sağlanmaktadır. Bu programlar toplum yararına bir iş veya hizmetin gerçekleştirilmesini ve bunun da zor durumda kalan kişilerin kısa süreli istihdam edilmesi vasıtasıyla yapılmasını amaçlamaktadır. Ülkemizde İŞKUR tarafından TYÇP’ler ilk olarak 1999 yılında meydana gelen Marmara Depremi’nin olumsuz etkilerini azaltmak amacıyla uygulanmaya başlamıştır. Daha sonra ki yıllarda düşük yoğunlukta olmak üzere bu programlar ülkenin her tarafında uygulanmıştır. Bu programın hedef kitlesi; kuruma kayıtlı 18 yaşını doldurmuş uzun dönemli işsizlerdir. Programa katılan kişiye asgari ücret verilmektedir.¹⁸⁶

Bu çerçevede programlarda; çevre temizliği, kamusal alt yapının yenilenmesi, MEB’e bağlı okullarda çevre düzenlemesi, bakım onarım ve temizlik işleri yapılması,

¹⁸³ İŞKUR, 2015 Yılı İşgücü Piyasası Araştırması Sonuç Raporu, s.36, <http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop>, (15.12.2015).

¹⁸⁴ Korkmaz – Tetik - Avsallı, a.g.m., s.51.

¹⁸⁵ Şelale Uşen, “Avrupa Birliği Ülkeleri ve Türkiye’de Aktif Emek Piyasası Politikaları”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S.13, 2007/2, s.80, <http://www.calismatoplum.org/sayi13/Usen.pdf>, (10.05.2015).

¹⁸⁶ Erol - Özdemir, a.g.m., s.71.

tarihi ve kültürel mirasın korunması, yenileme, ağaçlandırma, park düzenlemeleri, vadi ve dere ıslahı, erozyon engelleme çalışmaları gibi alanlarda faaliyet gösterilmektedir.¹⁸⁷

2013 yılında program ve katılımcı sayılarında yaşanan artış sayesinde daha çok işsize ulaşılmış ve bu sayede hem işsizlerin işgücü piyasası içinde kalması sağlanmış hem de bu kişilere geçici bir gelir desteği sağlanmıştır. 2014 yılında da TYÇP uygulamalarına devam edilmiş, uygulanan 5.191 programdan toplam 191.000 işsiz faydalanmıştır.¹⁸⁸

2015 yılında TYÇP kapsamında tamamlanmış ya da halen devam etmekte olan 9.596 adet program mevcut olup, bu programlardan 292.832 kişisi erkek, 230.393 kişi de kadın olmak üzere toplam 523.225 kişi yararlanmıştır.¹⁸⁹

2.6.3.1.11. Girişimcilik Eğitimleri

Girişimcilik işsizlikle mücadelede önemli bir mekanizmadır. Bireylere yönelik çalışmayı teşvik sübvansiyonları içerisinde en çok kullanılan yöntemlerden birisidir. İŞKUR, faaliyet gösterdiği alanları genişleterek daha geniş bir kesime hitap edebilmek için 2009 yılında girişimci olmayı düşünen kişilere girişimcilik eğitimi vermeye başlamıştır.¹⁹⁰ İŞKUR tarafından yayınlanan son istatistikî verilere göre, 2015 yılında 1.625 girişimcilik eğitimi düzenlenmiş ve 41.907 kişi bu eğitimlerden yararlanmıştır.

Kendi işini kurmak isteyenlere yönelik KOSGEB tarafından, “Girişimcilik Destek Programı” oluşturulmuştur. Bu programın amacı; girişimciliğin desteklenmesi ve yaygınlaştırılması, başarılı ve sürdürülebilir işletmelerin kurulmasının sağlanması, girişimcilik kültürünün yaygınlaştırılması, iş geliştirme merkezleri ile girişimciliğin desteklenmesi ve yayılması, istihdamın artırılması ve yerel dinamiklere dayalı girişimciliğin desteklenmesidir. Bu program, asgari 60 saatlik eğitim ve atölye çalışmasından oluşan bir eğitim programını kapsamaktadır. Bu eğitimde girişimcilik özelliklerinin denetlenmesi, iş fikri alıştırmalarının ve iş planı hazırlamalarının yapılması çalışmaları yapılmaktadır. Ayrıca uygulamalı girişimcilik eğitimleri üniversiteler, İŞKUR ve çeşitli meslek kuruluşları ile belediyelerin desteğiyle KOSGEB tarafından

¹⁸⁷ İŞKUR, 6. Genel Kurul Çalışma Raporu, 2011, s.35-36, <http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop>, (12.05.2015).

¹⁸⁸ İŞKUR, 2014 Yılı Faaliyet Raporu, s.39, <http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop>, (15.12.2015).

¹⁸⁹ İŞKUR, İstatistik Bülteni, Kasım 2015, s.14, <http://www.iskur.gov.tr/trtr/kurumsalbilgi/istatistikler.aspx#dltop>, (10.01.2016).

¹⁹⁰ Korkmaz – Tetik - Avsallı, a.g.m., s.48.

düzenlenmektedir. Düzenlenen eğitimler, genel ve özel hedef grupları olan gençleri, kadınları ve dezavantajlı grupları kapsamaktadır. Eğitim esnasında da herhangi bir ücret alınmamaktadır.¹⁹¹

Girişimcilik eğitimi almak isteyen kursiyerler; 18 yaşını tamamlamış, en az ilköğretim okulu mezunu veya iş kurmak istediği alanda geçerli sertifikası/belgesi olan işsizler arasından eğitim durumları, mesleki deneyimleri, mali yeterlilikleri gibi ölçülere göre belirlenmektedir. Kursiyerler girişimcilik eğitiminden yalnızca bir kez yararlanabilmektedir. Girişimcilik eğitimleri Kamu İhale Kanunu çerçevesinde doğrudan temin yoluyla hizmet satın alınarak gerçekleştirilmektedir. Eğitim grupları en az 10 en fazla 25 kişiden oluşmaktadır. Eğitim gideri, kursiyer ücreti ve iş kazası ve meslek hastalığı sigorta primi giderleri kurum tarafından karşılanmaktadır.¹⁹²

2.6.3.1.12. İşsizlik Ödeneği Alanlara Yönelik Düzenlenen İşgücü Eğitim Kursları

1999 yılında çıkan 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanuna göre bir işyerinde çalışmakta iken kendi istek ve kusuru dışında herhangi bir nedenle işsiz kalan sigortalı diğer gerekli şartları taşımasıyla 6-10 ay arası işsizlik ödeneği alır.¹⁹³ İşsizliğin artışı özellikle işsizlik sigortası kurumunun bulunmadığı ülkelerde kayıt dışı istihdamı ortaya çıkaran faktörlerden biri olarak kabul edilmektedir.¹⁹⁴

İşsizlik sigortası primi, sigortalının prime esas aylık brüt kazançlarından %1 sigortalı, %2 işveren ve %1 devlet payı olarak alınır. İsteğe bağlı sigortalılardan işsizlik sigortası primini ödeyenlerden ise %1 sigortalı ve %2 işveren payı alınır.¹⁹⁵ İlk işsizlik sigortası prim kesintisi 1 Haziran 2000’de yapılmış ve İlk işsizlik ödeneği ödemeleri 2002 yılı Mart ayında başlamıştır.¹⁹⁶

İŞKUR tarafından, kanundaki süreyle gelirlerinin karşılanması, hastalık ve analık sigorta primleri sosyal güvenlik kuruluşuna ödenerek sağlık hizmetlerinden yararlanılması, yeni bir iş bulunmasında yardımcı olunması ve bu kapsamda ele alacağımız danışmanlık hizmeti verilmesi ve işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu mesleklerde eğitim imkânının sağlanması gerçekleştirilmektedir. Yalnız bu alanda

¹⁹¹ KOSGEB, <http://www.kosgeb.gov.tr/Pages/UI/Baskanligimiz.aspx?ref=23>, (12.05.2015).

¹⁹² Bulut, a.g.t., s.82.

¹⁹³ 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu, m.50.

¹⁹⁴ Tuncay Güloğlu - Adem Korkmaz - Murat Kip, “Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdam Gerçeğine Bir Bakış”, **Sosyal Siyaset Konferansları**, İstanbul Üniversitesi Yayınları, No:4401, İstanbul, 2003, s.65.

¹⁹⁵ 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun 80 ve 82’inci maddeleri.

¹⁹⁶ İŞKUR, **2010 Yılı Faaliyet Raporu**, <http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop>, (12.05.2015).

işsizlik ödeneği alanlara uygulanacak eğitimlerinin varlığını ayrı bir istatistikte görememekteyiz ve eğitimlerin yetersizliğini İŞKUR'un hedeflerinde, işsizlik ödeneği alanların en az 1/3'ünü kurumun uyguladığı aktif istihdam programlarından yararlandırmak şeklinde görmekteyiz. Böylelikle işsizlik ödeneği alan sigortalılara yönelik yeterli sayıda işgücü eğitim kurslarının verildiğini söyleyebilmek oldukça güçtür. İşsizlik ödeneği alan kesimler özel sektörden alınan açık iş sayısının yetersizliği ve uzun dönemli işsizlik sorunu nedeniyle bu ödenekle yetindikleri gözlenmektedir.¹⁹⁷

2.6.3.2. Pasif İstihdam Politikaları

Pasif istihdam politikaları; işsizliğin olumsuz sonuçlarını telafi etmeye ve işsizlere asgari düzeyde de olsa bir ekonomik güvence sağlamaya yönelik önlemler içeren kısa vadeli politikalardır.¹⁹⁸

Türkiye'de uygulanan temel pasif istihdam politikası aracı; işsizlik sigortasıdır. Ancak bazı ülkelerde olduğu gibi ülkemizde de, ücret garanti fonu, kısa çalışma ödeneği, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve iş kaybı tazminatı gibi uygulamalar, pasif istihdam politikası araçları içinde ele alınarak değerlendirilmektedir.¹⁹⁹ Bu bağli olarak Türkiye'de, temelde işsizlik sigortası başta olmak üzere; ücret garanti fonu, kısa çalışma ödeneği, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve iş kaybı tazminatından oluşan pasif istihdam politikası araçlarının bulunduğu söylenebilmektedir.²⁰⁰

2.6.3.2.1. İşsizlik Sigortası

İşsizlik sigortası, çalışma istek, yetenek, sağlık ve yeterliliğinde olmamasına rağmen, kendi iradesi dışında işsiz kalan kişinin, uğradığı gelir kaybını belli oranda ve belli süre ile karşılayan ve sigortacılık tekniği ile faaliyet gösteren bir programdır. Bu sistem Sosyal Sigortalar Kurumu'na (SSK) bağlı çalışanları ve devlet memurlarını kapsarken; kendi hesabına çalışanları devre dışı bırakmaktadır. Bu sigorta ile birlikte işsizlere prim ödemelerinin yanı sıra, sağlık sigortası, iş arama yardımı, doğum yardımı

¹⁹⁷ İŞKUR, 2011-2015 Stratejik Planı, s.41,

http://www.iskur.gov.tr/portals/0/baglantilar/2011_2015_stratejik_plan.pdf, (21.12.2015).

¹⁹⁸ Özpinar, Demir, Keskin, a.g.m., s.137.

¹⁹⁹ Adem Korkmaz - Adnan Mahiroğulları, **İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasası Politikaları, Türkiye ve AB Ülkeleri**, Ekin Kitabevi, 2.Baskı, Bursa, 2007, s.86.

²⁰⁰ Özlem Işığışok, "Türkiye'de İşsizlikle Mücadelede Bir Aktif Emek Piyasası Politikası Aracı Olarak Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri Projesi (UMEM/BECERİ'10): Bursa Örneği", **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, S.61, 2011/2, s.10.

gibi imkânlarda sağlanmaktadır.²⁰¹ ILO'ya göre işsizlik sigortası sadece “parasal destek değil, bu sırada mesleki eğitim sağlanmalı ve işveren ile işçiyi daha kolay karşı karşıya getiren bir işe yerleştirme sistemi sunulmalıdır.”²⁰²

Türkiye’de pasif istihdam programlarının önemli bir bölümünü İşsizlik Sigortası Fonu (İSF) oluşturmaktadır. 4447 S.K.’ya göre işsizlik sigortası, kapsamına giren tüm sigortalılar için zorunlu olup, tüm ülke düzeyinde 01.06.2000 tarihinden itibaren işçi, işveren ve devlet katkısı olarak primler kesilip İSF’de toplanmaya başlamıştır. 4447 S.K.’nın 46. md.’sinde işsizlik sigortasının amacı “işsizlik sigortasına ilişkin kuralları ve uygulama esaslarını düzenlemek ve sigortalılara işsiz kalmaları halinde, bu kanunda öngörülen ödeme ve hizmetlerin yerine getirilmesini sağlamaktır” şeklinde ifade edilmektedir. Ayrıca kanunun 48. md.’sinde işsizlik ödeneği dışında sigortalılara, hastalık ve analık sigortası primleri, yeni bir iş bulma, meslek geliştirme, edindirme ve yetiştirme eğitimi verme hizmetlerini de işsizlik sigortasının amaçları arasında saymaktadır.²⁰³

İşsizlik sigortasında “zorunluluk ilkesi” esastır. İşsizlik sigortası ödeneği alabilmek için bazı koşulların yerine getirilmesi gerekmektedir. Bunun için öncelik çalışan kişinin iş ilişkisinin sona ermesinin kanunun belirttiği kriterleri içermesi, sigorta ödeneğinden yararlanabilmek için gerekli şartların tamamlanmış olması, kuruma süresi içinde şahsen başvurarak yeni bir iş almaya hazır olduklarını bildirmeleri gerekmektedir.²⁰⁴

Sigortalı işsizler hizmet akdinin sona erdiği tarihi izleyen günden itibaren 30 gün içerisinde İŞKUR birimlerine başvurması durumunda en az;

- 600 gün çalışmış sigortalılar 180 gün,
- 900 gün çalışmış sigortalılar 240 gün,
- 1080 gün çalışmış sigortalılar 300 gün, süre ile İşsizlik Sigortası hizmetlerinden yararlanabilmektedirler.

30 günlük süre yasal başvuru süresi olup, bu süreden sonra başvurulması halinde, geç kalınan süre toplam hak sahipliği süresinden düşülmektedir. İşsizlik

²⁰¹ Seyhan Taş - Gülferah Bozkaya, “Avrupa Birliğine Uyum Sürecinde Türkiye’de Uygulanan İstihdam Politikaları”, **Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İİBF Dergisi**, C.2, S.1, 2012.

²⁰² ILO, World Employment Social Outlook, 2015, S.48.

²⁰³ Murat Göçmen, “Ülkemizdeki İşsizlik Sigortası ve İşsizlik Fonu Uygulamaları”, **Kamu-İş Dergisi**, C.12, S.2/2012, s.140, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/1225.pdf>, (01.11.2015).

²⁰⁴ Korkmaz - Mahiroğulları, a.g.e., s.88.

Sigortasının uygulamaya başladığı Mart 2002 tarihinden Nisan 2013 tarihine kadar 3.872.156 kişi başvuruda bulunmuş 2.938.926 kişi işsizlik ödeneği almaya hak kazanmıştır. Mart 2002 tarihinden Nisan 2013 tarihine kadar toplamda 5.934.888.308.- TL ödemede bulunulmuştur.²⁰⁵

Tablo 2.2. İşsizlik Sigortası Ödemeleri, 2014-2015

Aylar	2014		2015	
	Kişi Sayısı (BİN)	Ödeme Miktarı (TL)	Kişi Sayısı (BİN)	Ödeme Miktarı (TL)
Ocak	260.878	131.838	321.547	181.896
Şubat	259.312	131.153	323.684	182.446
Mart	254.897	129.006	320.220	179.604
Nisan	249.390	126.493	305.015	171.380
Mayıs	247.480	125.948	294.901	168.248
Haziran	254.953	127.582	305.407	170.472
Temmuz	271.092	145.061	331.773	195.297
Ağustos	280.914	148.563	329.610	190.434
Eylül	273.828	141.283	310.957	182.510
Ekim	261.360	141.084	309.916	184.008
Kasım	273.128	148.698	309.571	185.604
Aralık	288.992	161.014	326.592	200.887
TOPLAM		1.657.723		2.192.786

Kaynak: İŞKUR, İstatistik Bülteni, 2015.

Tablo 2.2.'de görüldüğü gibi, 2015 Aralık ayında 326.592 kişiye 200.887 bin TL işsizlik yardımı yapılmıştır. Ödeme yapılan kişi sayısı geçen yılın aynı ayına göre %13,0 artarken, geçen ayla kıyaslandığında %5,5 oranında artış göstermiştir. Gerçekleşen ödemeler ise, geçen yılın aynı ayına göre %24,8 artarken, geçen ayla kıyaslandığında %8,2 oranında artış göstermiştir.²⁰⁶

2.6.3.2.2. Kısa Çalışma Ödeneği

Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması veya işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak durdurulması hallerinde, işyerinde 3 ayı

²⁰⁵ İŞKUR, İşsizlik Sigortası Fonu Aylık Basın Bülteni, Mayıs 2013, <http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/yayinlar.aspx#dltop>, (14.11.2015).

²⁰⁶ İŞKUR, İstatistik Bülteni, Aralık 2015, s.8-9, <http://www.iskur.gov.tr/trtr/kurumsalbilgi/istatistikler.aspx#dltop>, (18.01.2016)

aşmamak üzere kısa çalışma yapılabilir. Kısa çalışma uygulamasından faydalanan işyerlerindeki işçilere İŞKUR tarafından kısa çalışma ödeneği verilmektedir.²⁰⁷ İşçinin kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmesi için, işsizlik ödeneğine hak kazanma koşullarını sağlaması gerekmektedir.²⁰⁸ Kısa çalışma ödeneği verilmesi durumunda işveren kısa çalışma ödeneği süresi boyunca;

- İşçilere ücret ödeme yükümlülüğünden,
- İşveren sigorta primi ödeme yükümlülüğünden,
- Gelir vergisi ödeme yükümlülüğünden, kurtulur.²⁰⁹

Kısa çalışma ödeneği, işçinin işe girmesi, yaşlılık aylığı almaya başlaması, herhangi bir nedenle silâh altına alınması, herhangi bir yasadan doğan çalışma ödevi nedeniyle işinden ayrılması veya geçici iş göremezlik ödeneğinin ödenmeye bağlanması durumlarında kesilmektedir.²¹⁰

Kısa çalışma ödeneği pasif politikalar içerisinde yer almasına rağmen, işçiyi işyerinde tutma gayesi taşıması sebebiyle bazı sosyal politika uzmanları tarafından aktif politikalar içerisinde gösterilmektedir. Özellikle Türkiye’de kriz döneminde en çok uygulanan aktif emek piyasası politikalarından biri olarak görülmektedir. Türkiye’de İŞKUR tarafından verilen kısa çalışma ödeneği, sigortalı işçinin son bir yıllık prime esas kazancı dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının % 60’ıdır. 4857 sayılı İş Kanunu’nun 39. maddesine göre 16 yaşından büyük işçiler için uygulanan aylık asgari ücretin brüt tutarının %150’sini geçmemektedir.²¹¹

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu’nun Ek 2. maddesi gereğince, genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması veya işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulması hallerinde çalışılmayan süreler için

²⁰⁷ İŞKUR, **2009 Yılı Faaliyet Raporu**, s.52, <http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop>, (14.11.2015).

²⁰⁸ Hüseyin Akyıldız - Adem Korkmaz, **İş ve Sosyal Sigortalar Hukuku**, 3.Baskı, Alter Yayıncılık, Ankara, 2010, s.307.

²⁰⁹ Ramazan Yıldız, “Krizlerde Geçici Çare; Kısa Çalışma Ödeneği”, **Yaklaşım Dergisi**, Sayı:195, Mart 2009, s.19.

²¹⁰ Sarper Süzek, **İş Hukuku**, 8.Baskı, İstanbul, Beta Yayınları, 2012, s.810.

²¹¹ İŞKUR, **2011 Yılı Faaliyet Raporu**, s.30, <http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop>, (12.05.2015).

çalışanlara üç ayı geçmemek üzere, Türkiye İş Kurumu tarafından işsizlik sigorta fonu kullanılarak kısa çalışma ödeneği ödenmektedir.²¹²

Tablo 2.3. Kısa Çalışma Ödemeleri, 2014-2015

Aylar	2014		2015	
	Kişi Sayısı	Ödeme Miktarı (BİN TL)	Kişi Sayısı	Ödeme Miktarı (BİN TL)
Ocak	3	5	39	34
Şubat	0	0	666	132
Mart	1	1	368	26
Nisan	2	4	151	10
Mayıs	35	21	-	-
Haziran	12	0,24375	52	2
Temmuz	0	0	0	0
Ağustos	2	1	45	3
Eylül	28	14	15	14
Ekim	0	0	8	2
Kasım	22	18	49	58
Aralık	18	9	48	25
TOPLAM		73		306

Kaynak: İŞKUR, İstatistik Bülteni, 2015.

Tablo 2.3.'de görüldüğü gibi, Aralık 2015 ayında 48 kişiye 25 Bin TL ödeme yapılmıştır. Kısa çalışma ödeneğinden faydalanan kişi sayısı geçen yılın aynı ayına göre %166,7 oranında artarken, geçen ayla kıyaslandığında %2,0 oranında azalış göstermiştir. Gerçekleşen ödeme miktarına baktığımızda ise geçen yılın aynı ayına göre %177,8 oranında artarken, geçen ayla kıyaslandığında %56,9 oranında azalış göstermiştir.²¹³

2.6.3.2.3. Ücret Garanti Fonu

Pasif istihdam programları arasında, en çok göze çarpanı “Ücret Garanti Fonu” (UGF)’dur. Fon Mayıs 2008’de, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu’na ek olarak konmuştur. Temel amacı, işverenlerin iflası ve/veya borçlarını ödeyememelerini

²¹² İŞKUR, İşsizlik Sigortası Fonu Aylık Basın Bülteni, Mayıs 2013, s.3, <http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/yayinlar.aspx#dltop>, (14.11.2015).

²¹³ İŞKUR, İstatistik Bülteni, Aralık 2015, s.11, <http://www.iskur.gov.tr/trtr/kurumsalbilgi/istatistikler.aspx#dltop>, (18.01.2016).

açıklamaları durumunda olumsuz olarak etkilenen çalışanları korumaktır.²¹⁴ 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun Ek 1. maddesine göre; işverenin, iflas anlaşıması ilan etmesi, işveren için aciz vesikası alınması, iflası veya iflasın ertelenmesi nedenleri ile ödeme güçlüğüne düştüğü hallerde, çalışanlarının hizmet akdinden kaynaklanan ve ödenmeyen üç aylık ücret alacakları ücret garanti fonundan ödenmektedir. Bu fona hak kazanabilmek için çalışanların iflasın açıklanmasından en az bir yıl öncesine kadar aralıksız çalışıyor olmaları koşulu aranmaktadır.²¹⁵

Ücret Garanti Fonu İşsizlik Sigortası Fonu içinde değerlendirilmektedir. Ücret Garanti Fonu'ndan yapılan ödemeler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 2.4. Ücret Garanti Fonu Ödemeleri, 2014-2015

Aylar	2014		2015	
	Kişi Sayısı	Ödeme Miktarı (BİN TL)	Kişi Sayısı	Ödeme Miktarı (BİN TL)
Ocak	820	1.878	504	1.603
Şubat	870	1.849	529	1.658
Mart	1.034	3.117	766	2.309
Nisan	902	1.801	416	1.052
Mayıs	1.107	3.424	666	1.684
Haziran	473	1.540	328	830
Temmuz	652	1.928	469	1.549
Ağustos	563	1.301	614	1.733
Eylül	449	1.042	398	816
Ekim	149	434	334	1.304
Kasım	325	834	276	798
Aralık	866	2.461	247	746
TOPLAM		21.609		16.082

Kaynak: İŞKUR, İstatistik Bülteni, 2015.

Tablo 2.4.'de görüldüğü gibi, Aralık 2015 ayında Ücret Garanti Fonu'ndan 247 kişiye toplam 746 Bin TL ödeme yapılmıştır. Ücret Garanti Fonu'ndan yararlanan kişi sayısı geçen yılın aynı ayına göre %71,5 oranında azalırken, geçen ayla kıyaslandığında %10,5 oranında azalış göstermiştir. Gerçekleşen ödeme miktarı ise geçen yılın aynı

²¹⁴ İŞKUR, <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/isarayan/issizliksigortasi.aspx>, (10.10.2015).

²¹⁵ Erol - Özdemir, a.g.m., s.74.

ayına göre %69,7 oranında azalırken, geçen ayla kıyaslandığında %6,5 oranında azalış göstermiştir.²¹⁶

2.6.3.2.4. İşsizlik Yardımı

İşsizlik yardımları prime dayalı olmayan, bütünüyle devlet tarafından finanse edilen programlardır. İşsizlik sigortasından yararlanabilmek için gerekli şartları yerine getiremeyen veya işsizlik ödeneklerini bitiren işsizlere, genellikle sınırsız bir süre için verilmektedir.²¹⁷

İşsizlik yardımlarını işsizlik sigortasından ayıran en önemli unsur finansmanın devlet tarafından karşılanmasıdır. Ayrıca, işsizlik sigortasında olduğu gibi prim ödeme zorunluluğu yoktur. Ancak, işsizlik yardımının finansmanı vergi gelirleri ile karşılandığı için, işsizliğin olumsuz etkileri bütün topluma yayılabilmektedir. İşsizlik yardımını hak edebilmek için geçmiş dönemdeki çalışma süresi göz önüne alınmaz ve muhtaçlık durumu devam ettiği müddetçe işsizlik yardımı yapılabilmektedir. Fakat işsizlik yardımını hak edebilmek için, bu yardıma muhtaç olma durumunun ispat edilmesi zorunludur.²¹⁸

2.6.3.2.5. Sosyal Yardımlar

Sosyal yardımlar işsizlik sigortası veya işsizlik yardımı alma hakkını kazanamamış, bir başka ifadeyle iki programdan herhangi biri tarafından kapsanmamış işsizlere verilen yardımlardır. Bu tür yardımlar tamamıyla yerel düzeydeki vakıf, dernek vb. kuruluşlar tarafından sağlanmaktadır. Verilen yardımların miktarı bu kuruluşların mali olanaklarına bağlı olarak değişmektedir.²¹⁹

Sosyal yardım programları genelde boşanmış kadın tarafından geçindirilen aileler, fiziksel engelli kişiler, diğer sağlık problemleri olan kişiler, emeklilik şartlarını taşımayan yaşlılar için uygulanmaktadır. Sosyal yardım sağlanan kişilerin çoğunun yeniden işgücüne dönmesi beklenmemektedir. Sosyal yardım ile işsizlik yardımı programlarının ayırt edilmesi her zaman kolay olmamaktadır. Örnek vermek gerekirse,

²¹⁶ İŞKUR, *İstatistik Bülteni*, Aralık 2015, s.12, <http://www.iskur.gov.tr/trtr/kurumsalbilgi/istatistikler.aspx#dltop>, (18.01.2016).

²¹⁷ Mustafa Kemal Biçerli, *Çalışma Ekonomisi*, Beta Basım, İstanbul, 2003, s.454.

²¹⁸ Bekir Aktürk, “İşsizlik Sigortasına Karşılaştırmalı Bir Yaklaşım: Avrupa Birliği Ülkeleri ve Türkiye”, Sakarya Üniversitesi SBE, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya, 2008, s.20.

²¹⁹ Yılmaz Tuna, *İşsizlik Sigortasının Yapısı, Sosyal ve Ekonomik Etkileri*, DPT, Yayın No:2372, Ankara, 1995, s.8.

işsiz bir kişiye iş bulma yardımında bulunulması veya eğitim verilmesi bir işsizlik yardım programı iken, çocuk bakımı hizmetinin verilmesi sosyal yardım programıdır.²²⁰

2.6.3.2.6. Kıdem Tazminatı

Yürürlükte bulunan şekliyle, kıdem tazminatının, 1475 sayılı Kanunun 14. maddesinde öngörülen asgari çalışma süresini doldurmuş olan işçilerin iş sözleşmelerinin bu maddede sayılan fesih hallerinden biriyle sona ermesi halinde, işçilere veya mirasçılara, işveren tarafından yapılan bir ödeme olduğu bilinmektedir.²²¹

Kıdem Tazminatı işten atılan elemanın tazminat ile ödüllendirilmesinden çok, işverenlerin kolayca eleman atmamalarını, dolayısıyla işyerinde iş güvencesinin sağlanmasını hedefleyen bir sistemdir. Kıdem tazminatı genelde işsizlik sigortasına alternatif olarak uygulanmaktadır. İşsizlik sigortasının olduğu çoğu ülkede kıdem tazminatı uygulanmamaktadır. Kıdem tazminatı uygulamasının Türkiye’deki en eski pasif istihdam politikası aracı olduğu söylenebilir. 1936 tarihli ve 3008 sayılı İş Kanunu ile düzenlenen bu pasif istihdam politikası türü günümüzde de varlığını sürdürmektedir. Kıdem tazminatı, işyerinde bir iş güvencesi aracı olarak düşünülmektedir.²²²

²²⁰ S. Alp Limoncuoğlu, “Mukayeseli Hukuk ve Türk Hukukunda İşsizlik Sigortası”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, SBE, İzmir, 2006, s.31.

²²¹ Sami Karacan, “İş Kanunu’na Göre Kıdem Tazminatının Muhasebeleştirilmesi”, **Mevzuat Dergisi**, Yıl:9, S.107, Kasım 2006, s.3, <http://www.mevzuatdergisi.com/2006/11a/03.htm>, (10.10.2015).

²²² Adem Korkmaz - Gülsüm Korkut - Burcu Aşkın, “Türkiye’de Kıdem Tazminatı ve Fon Tartışmaları”, **Dayanışma Dergisi**, S.117, s.34,35, Aralık 2012.

Tablo 2.5. Kıdem Tazminatı Tavanı, 2015-2016

Dönemi	Tutarı (TL)
01.01.2015 - 30.06.2015	3.541,37
01.07.2015 - 31.08.2015	3.709,98
01.09.2015 - 31.12.2015	3.828,37
01.01.2016 - 30.06.2016	4.092,53

Kaynak: Sosyal Güvenlik Kurumu, 2016.

Tablo 2.5.'de gösterildiği gibi, 01.09.2015 - 31.12.2015 tarihleri arasında 3.828,37 TL olarak belirlenen tutar, 01.01.2016 - 30.06.2016 tarihleri arasında da 4.092,53 TL olarak kıdem tazminatı tavan tutarları olarak belirlenmiştir.

2.6.3.2.7. İhbar Tazminatı

4857 sayılı İş Kanununun 13. md.'ne göre belirsiz süreli iş akitlerinde işverenin işçiyi çıkaracağını işçiye önceden haber vermesi yasal bir zorunluluktur. İhbar süresi işçinin çalışma süresine göre değişmektedir. Bu süreler içerisinde işveren işçiye iş arama izni vermek durumundadır. Bu şartları yerine getirmeyen işveren ise, bu sürelerle orantılı olarak hesaplanacak bir ihbar tazminatı ödemek zorundadır. İhbar tazminatı, işsizliğin olumsuz etkilerini belli bir süre de olsa hafifletmektedir.²²³

2.6.3.2.8. İş Kaybı Tazminatı

Özelleştirme uygulamalarının düzenlenmesiyle ilgili 4046 sayılı yasaya göre devlete ait işletmelerde çalışıp işten çıkartılan işçilere, diğer tazminatların yanı sıra, özelleştirme fonundan ayrıca iş kaybı tazminatı ödenmesi gerekmektedir. Özelleştirme nedeniyle işine son verilenlerin iş kaybı tazminatına hak kazanabilmeleri için, hizmet akitlerinin sona erdiği tarihten itibaren en geç 30 gün içinde en yakın Türkiye İş Kurumu birimine başvurmaları gerekmektedir. Gerek bu tazminatın gerekse diğer hakların tutarı hizmet süresine ve son aydaki ücrete göre belirlenmektedir. İş kaybı tazminatı hizmet akdi kesintisiz ve en az,²²⁴

- 550 güne kadar hizmeti olanlar için 90 gün,
- 1100 güne kadar hizmeti olanlar için 120 gün,
- 1650 güne kadar hizmeti olanlar için 180 gün ve

²²³ T.C. Kalkınma Bakanlığı, **İstihdamın Artırılmasında Aktif İşgücü Politikalarının Rolü**, Yayın No: 2835, Mart 2012, s.118.

²²⁴ İŞKUR, <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/isarayan/issizliksigortasi.aspx>, (10.10.2015).

- 2200 güne kadar hizmeti olanlar için de 240 gün süreyle ödenmektedir.

İş kaybı tazminatı, hizmet akdinin fesih tarihindeki günlük net asgari ücretin iki katıdır. Özürlü personele (ilgili kanunların öngördüğü 1, 2 ve 3. derece), günlük net asgari ücretin dört katı iş kaybı tazminatı olarak ödenir. İşlerinden çıkartılanlar İŞKUR'a kayıt yaptırmakta, bu kişilerin sosyal sigorta primleri de belirtilen süreler için SSK'ya yatırılmaktadır. İŞKUR ayrıca yeni bir iş bulmada yardım, mesleki gelişmeye yönelik eğitim ve yeni beceri kazandırma gibi hizmetler de vermektedir.²²⁵



²²⁵ Tuna, a.g.e., 1995, s.10.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

AKTİF VE PASİF İSTİHDAM POLİTİKALARI BAĞLAMINDA İŞKUR'UN FAALİYETLERİNİN TANINABİLİRLİĞİ: SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ BÖLÜMÜ ÖĞRENCİLERİ ÜZERİNE BİR UYGULAMA

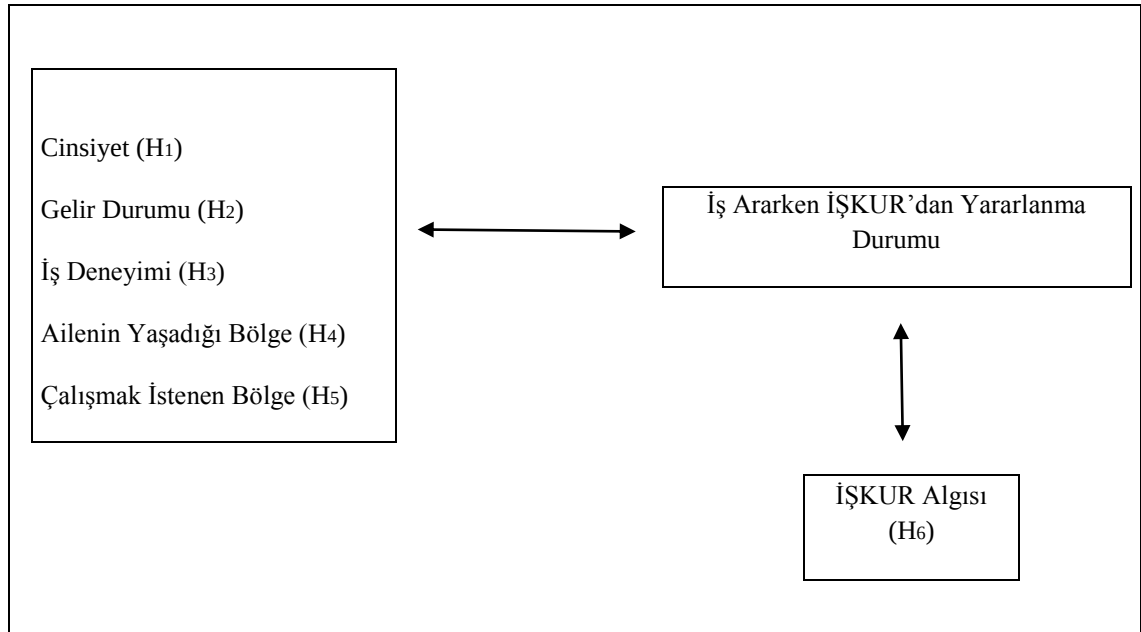
3.1. Araştırmanın Konusu ve Amacı

Araştırmanın konusu, Isparta Süleyman Demirel Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü'nde okuyan lisans öğrencilerinin aktif ve pasif istihdam politikaları bağlamında İŞKUR'un faaliyetlerinin tanınabilirliğinin incelenmesidir. Yapılan bu çalışmada üniversite öğrencilerinin İŞKUR faaliyetlerine karşı algı ve tutumlarının incelenmesi amaçlanmıştır. Ayrıca üniversite öğrencilerinin İŞKUR'un faaliyetlerini nasıl algıladıkları ve İŞKUR'un öğrencilere mezuniyet sonrası ne derece yardımcı olacağına ilişkin algılamalara da yer verilmeye çalışılacaktır.

3.2. Araştırmanın Modeli

Araştırmanın modeli Şekil 3.1.'de gösterilmiş olup, hipotezler modele uygun olarak geliştirilmiştir. Araştırmada test edilecek olan hipotezler aşağıdaki gibidir:

Şekil 3.1. Araştırmanın Modeli



- H1:Öğrencilerin iş ararken İŞKUR'dan yararlanma durumu cinsiyetlerine göre değişmektedir.
- H2:Öğrencilerin iş ararken İŞKUR'dan yararlanma durumu gelir seviyesine göre değişmektedir.
- H3:Öğrencilerin iş ararken İŞKUR'dan yararlanma durumu iş deneyimlerine göre değişmektedir.
- H4:Öğrencilerin iş ararken İŞKUR'dan yararlanma durumu ailelerinin yaşadıkları bölgeye göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.
- H5:Öğrencilerin iş ararken İŞKUR'dan yararlanma durumu çalışmak istedikleri bölgeye göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.
- H6:Öğrencilerin İŞKUR algısı ile iş ararken İŞKUR'dan yararlanma durumları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

3.3. Araştırmanın Yöntemi ve Ölçeği

Yapılan araştırmanın yöntemi; seçilen örneklem, evren ve bu evrene yapılan anketlerin ölçümleri, yapılan test ve analizlerle incelenecektir. Araştırmamızda kullanılan anket toplam 36 sorudan oluşmuştur. Birinci bölümde yöneltilen sorular demografik, İŞKUR ve İŞKUR'un faaliyetlerini tanımaya ilişkin sorular olmuştur ve toplam 26 adettir. Bu bölümdeki soru türleri cinsiyet, yaş, ailenin eğitim durumu ve çalıştığı sektör, üniversite öğrencilerinin iş deneyiminin olup olmadığı, çalışma durumları ve iş bulma durumları ile ilgili değişkenlerden oluşmakta ve İŞKUR'un sunduğu faaliyetlerden yararlanıp yararlanmama durumlarına göre çeşitlilik göstermektedir. Çalışmamızın ikinci bölümünde Likert'in 5'li ölçeği kullanılmış ve bu bölümde üniversite öğrencilerine toplam 10 soru yöneltilmiştir. İŞKUR'un faaliyetlerine ilişkin ifadeler yer verilmiş, ifadeler ile İŞKUR'un üniversite öğrencilerine ne derece hitap ettiği öğrenilmeye çalışılmıştır. Anket formunda kullanılan ifadeler, çeşitli yüksek lisans ve doktora tezlerinde kullanılan anket sorularından derlenmiş ve uzman akademisyenlerin görüşleri alınarak oluşturulmuştur. İŞKUR'un faaliyetlerinin üniversite öğrencilerine yönelik olma durumları ve onlara faydalı olma durumlarına ilişkin oluşturulan 10 temel ifade ile öğrencilerin ifadelere katılma dereceleri Likert'in 5'li ölçeğine göre aralıklandırılmıştır. Her bir ifade için: “Tamamen

katılıyorum: 5, Katılıyorum: 4, Orta düzeyde katılıyorum: 3, Katılmıyorum:2, Hiç katılmıyorum: 1” şeklinde yanıtlar toplanmıştır. Ek I. Anket Formu kısmında mevcuttur.

3.4. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Süleyman Demirel Üniversitesi’nde okuyan Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü öğrencileri oluşturmaktadır. SDÜ’de okuyan Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü öğrencilerinin sayıları Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı’ndan alınarak araştırmamızın evreni oluşturulmuştur. Bu kapsamda evren sayımız 957 olarak bulunduktan sonra örneklemimiz ise 575 olarak alınmıştır.

3.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

1. Araştırma, Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü öğrencileri ile sınırlıdır.
2. Araştırma, ilgili fakülteadaki ilgili bölümün tüm sınıflarına uygulanmıştır.
3. Araştırma, uygulanan soru anket formu ve anketlerin analiz sonuçlarından elde edilen bulgular ile sınırlıdır.

3.6. Araştırmanın Kabul ve Sayıtları

Araştırmaya katılan öğrencilerin anket formlarını içtenlikle, okuyarak cevap verdikleri kabul edilmektedir.

3.7. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın amacı doğrultusunda gerekli olan veriler anket yöntemi ile toplanmıştır. SDÜ Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı’ndan alınan öğrenci sayıları ile oluşturulan evren doğrultusunda anket çalışmamız üniversite öğrencilerine birebir uygulanmıştır. Anket uygulaması esnasında öğrencilerle yüz yüze görüşme ve öğrencilere gerekli yerlerde bilgilendirme ile anket uygulaması tamamlanmıştır. Anketimizin çalışma dönemi 2015-2016 eğitim-öğretim yılı bahar dönemidir.

3.7.1. Anketin Uygulanması ve Verilerin Toplanması

Araştırmada kullanılan veri toplama anketi, araştırma grubunu oluşturan üniversite öğrencileri ile birebir uygulanıp tamamlandıktan sonra tüm anketler araştırmaya dâhil edilmiştir. Anketler bilgisayar ortamına aktarılmış ve aktarılırken her

ankete numara verilmiştir. Böylece anketlerin bilgisayara aktarılma işlemi tamamlandığı zaman anket numarasına göre anketlerin bilgisayara doğru girilip girilmediği karşılaştırılmıştır. Anket uygulaması sonucunda dağıtılan 575 anketten, hepsi için sağlıklı bir geri dönüş sağlanmıştır. Anket, üniversite öğrencilerinin tanımlayıcı özelliklerini belirlemeye yönelik 26 maddeden oluşan demografik kısım ve 10 maddeden oluşan algı ve tutum değişkenlerini belirlemeye yönelik ölçekten oluşmaktadır. Algı ve tutum değişkenlerini belirlemeye yönelik ölçeğe verilen yanıtlar için güvenirlik analizi yapılmıştır. Ölçekteki 10 maddenin güvenirliğini hesaplamak için iç tutarlılık katsayısı olan “Cronbach’s Alpha” hesaplanmıştır.

Tablo 3.1. Güvenirlik Analizi

Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
,906	10

İŞKUR algı ölçeği için Cronbach’s Alpha katsayısı 0.906 olarak elde edilmiştir. İç tutarlılık çok yüksek bulunduğu için ölçeğin yeterli bir güvenirliğe sahip olduğu söylenebilmektedir.

3.7.2. Verilerin İstatistiksel Analizi

Anket yöntemi ile toplanan verilerin analizinde SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 16.0 paket programı kullanılmıştır. Katılımcıların cinsiyetleri, okudukları sınıfları, iş deneyimlerinin olup olmama durumları ve ikamet ettikleri yerleşim yeri durumlarına göre İŞKUR faaliyetlerinden yararlanma durumlarının karşılaştırılmasında çapraz tablolardan yararlanılmış ve istatistiksel analiz olarak Ki-Kare (χ^2) uygulanmıştır. Ki-Kare analizinde anlamlılık düzeyi $p < 0,05$ olarak belirlenmiştir. Katılımcıların bazı sorulara verdikleri yanıtlar ile demografik bilgilerinin frekans ve yüzdelik dağılımlarının belirlenmesinde ise frekans analizinden yararlanılmıştır.

3.8. Araştırmanın Bulguları

Bu bölümde araştırmaya ait bulgular verilmiştir. Araştırma bulgularında öğrencilerin; İŞKUR’u ne kadar tanıdığı, İŞKUR’un faaliyetlerinden haberinin olup olmadığı, ilerde bu faaliyetlerden yararlanıp yararlanmama durumunun tespiti, iş ararken hangi kaynaklardan destek aldığı, İŞKUR’a olan algılarının ölçülmesi ve İŞKUR’dan yararlanma durumları ile demografik özellikleri arasındaki bağlantının analiz edilmesi sonucu ortaya çıkan bulgulara yer verilmiştir.

3.8.1. Demografik Bulgular

Demografik, İŞKUR ve İŞKUR’un faaliyetlerini tanımaya ilişkin sorular toplam 26 adettir. Soru türleri cinsiyet, yaş, ailenin eğitim durumu ve çalıştığı sektör, üniversite öğrencilerinin iş deneyiminin olup olmadığı, çalışma durumları ve iş bulma durumları ile ilgili değişkenlerden oluşmakta ve İŞKUR’un sunduğu faaliyetlerden yararlanıp yararlanmama durumlarına göre çeşitlilik göstermektedir. Anketlerden çıkan sonuçlar doğrultusunda demografik bilgiler, frekans ve yüzdelik dağılımları frekans analizi ile belirlenerek incelenmiştir.

Tablo 3.2. Ankete Katılan Öğrencilerin Cinsiyet, Yaş ve Sınıf Dağılımı

Demografik Özellikler		Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	336	58,4
	Erkek	239	41,6
Yaş	18 yaş altı	43	7,5
	19-24	523	91,0
	25 yaş üstü	9	1,6
Sınıf	I	222	38,6
	II	102	17,7
	III	123	21,4
	IV	128	22,3
TOPLAM		575	100

Tablo 3.2.'de araştırmaya katılan üniversite öğrencilerinin bazı demografik özellikleri ile ilgili frekans ve yüzdelik dağılımları verilmiştir. Çalışmaya katılanların çoğunluğunu kadın öğrenciler (%58,4) oluşturmaktadır. Çalışmaya katılanların %41,6'sı ise erkek öğrencilerden oluşmaktadır. Öğrencilerin öğrenim gördüğü sınıflara göre dağılımda, I. sınıf öğrencileri %38,6 ile ankete en çok katılımı sağlarken II. sınıf öğrencileri %17,7 ile en az katılımı sağlamıştır.

Tablo 3.3. Ankete Katılan Öğrencilerin Aile Bilgilerinin Dağılımı

Aile Bilgileri		Frekans	Yüzde (%)
Anne Eğitim Düzeyi	Okumamış	34	5,9
	İlköğretim	362	63
	Lise	144	25,0
	Üniversite	33	5,7
	Yüksek lisans/Doktora	2	0,3
Baba Eğitim Düzeyi	Okumamış	5	0,9
	İlköğretim	310	53,9
	Lise	187	32,5
	Üniversite	69	12,0
	Yüksek Lisans/Doktora	4	0,7
Anne Çalıştığı Sektör	Kamu Sektörü	21	3,7
	Özel Sektör	84	14,6
	Serbest Meslek	26	4,5
	Kamu Emeklisi	13	2,3
	Özel Sektör Emeklisi	15	2,6
	Çalışmıyor	416	72,3
Baba Çalıştığı Sektör	Kamu Sektörü	64	11,1
	Özel Sektör	181	31,5
	Serbest Meslek	164	28,5
	Kamu Emeklisi	58	10,1
	Özel Sektör Emeklisi	76	13,2
	Çalışmıyor	32	5,6
Aile Gelir Durumu	1300 TL'den az	144	25,0
	1301-2500 TL	254	44,2
	2501-3500 TL	114	19,8
	3501 TL'den fazla	63	11,0
Aile İkamet Yeri	İl	276	48,0
	İlçe	199	34,6
	Köy, Kasaba, Belde	87	15,1
	Yurtdışı	13	2,3

Ailenin Yaşadığı Bölge	Marmara Bölgesi	99	17,2
	Ege Bölgesi	146	25,4
	Akdeniz Bölgesi	200	34,8
	Karadeniz Bölgesi	32	5,6
	İç Anadolu Bölgesi	73	12,7
	Doğu Anadolu Bölgesi	5	0,9
	Güneydoğu Anadolu Bölgesi	7	1,2
Öğrencinin Çalışmak İstedığı Bölge	Marmara Bölgesi	125	21,7
	Ege Bölgesi	167	29,0
	Akdeniz Bölgesi	193	33,6
	Karadeniz Bölgesi	23	4,0
	İç Anadolu Bölgesi	55	9,6
	Doğu Anadolu Bölgesi	4	0,7
	Güneydoğu Anadolu Bölgesi	8	1,4

Tablo 3.3.'de öğrencilerin aileleri için gelir durumlarına bakıldığında çoğunluğun 1301-2500 TL (%44,2) arası gelire sahip olduğu görülmektedir. Katılımcıların %25'i 1300 TL ve altı; %19,8'i 2501-3500 TL arası; %11'i 3501 TL ve üzeri gelire sahiptir.

Öğrencilerin aileleri çoğunlukla (%34,8) Akdeniz bölgesinde yaşamaktadır. Katılımcıların %25,4'ünün ailesi Ege bölgesinde, %17,2'sinin ailesi Marmara bölgesinde, %5,6'sının ailesi Karadeniz bölgesinde; %12,7'sinin ailesi İç Anadolu bölgesinde; %0,9'unun ailesi Doğu Anadolu bölgesinde ve %1,2'sinin ailesi Güneydoğu Anadolu bölgesinde yaşamaktadır. Öğrencilerin %2,2'sinin (13 kişi) ise ailesi yurt dışında yaşamaktadır.

Öğrencilere çalışmayı düşündükleri bölge sorulduğunda ise çoğunluğun (%33,6) Akdeniz bölgesinde çalışmak istediği görülmüştür. Akdeniz bölgesinden sonra katılımcılar en çok Ege ve Marmara bölgesinde çalışmak istediklerini belirtmişlerdir.

Tablo 3.4. Ankete Katılan Öğrencilerin Çalışma Durumuna İlişkin Bilgiler

Çalışma Durumları		Frekans	Yüzde (%)
İş Deneyimi Var Mı?	Evet	379	65,9
	Hayır	196	34,1
Halen Çalışmakta Mı?	Evet	61	10,6
	Hayır	514	89,4
TOPLAM		575	100

Araştırmaya katılan öğrencilere iş deneyimleri olup olmadığı sorulmuştur. Buna göre öğrencilerin %65,9'u iş deneyimi olduğunu %34,1'i ise iş deneyimi olmadığını belirtmiştir. Tablo 3.4.'de görüleceği üzere, öğrencilerin sadece %10,6'sı hala çalışmakta olduğunu; %89,4'ü ise çalışmadığını belirtmiştir.

Tablo 3.5. İş Deneyimi Olan Öğrencilerin İş Aramada Yararlandığı Kaynaklar

İş Arama Kaynakları		Frekans	Yüzde (%)
İş Deneyimi Kaynakları	İnternet	25	6,6
	Gazete İlanları	3	0,8
	Arkadaş Çevresi	161	42,5
	Aile ve Akraba Çevresi	183	48,3
	İŞKUR	7	1,8
TOPLAM		379	100

Tablo 3.5.'de iş deneyimi olan öğrencilerin iş ararken yararlandığı kaynaklar gösterilmiştir. Katılımcıların iş ararken kullandıkları kaynakların başında %48,3 ile aile ve akraba çevresi gelmektedir. İkinci olarak %42,5 ile arkadaş çevresi; üçüncü olarak %6,6 ile internet; dördüncü olarak %1,8 ile İŞKUR ve en son olarak %0,8 ile gazete ilanları gelmektedir. Bu bağlamda iş deneyimi olan üniversite öğrencilerinin İŞKUR'u iş ararken neredeyse kullanmadıkları görülmektedir.

Tablo 3.6. Ankete Katılan Öğrencilerin İş Aramada Yararlanmayı Düşündükleri Kaynaklar

İş Arama Kaynakları		Frekans	Yüzde (%)
İş Kaynakları	İnternet	137	23,8
	Gazete İlanları	5	0,9
	Arkadaş Çevresi	98	17,0
	Aile ve Akraba Çevresi	135	23,5
	İŞKUR	200	34,8
TOPLAM		575	100

Tablo 3.6.'da öğrencilerin iş ararken yararlanmayı düşündükleri kaynakların gösterilmiştir. Katılımcıların iş ararken kullanacakları kaynakların en başında %34,8 ile İŞKUR gelmektedir. İkinci olarak %23,8 ile internet, üçüncü sırada %23,5 ile aile ve akraba çevresi, dördüncü sırada %17 ile arkadaş çevresi ve son olarak %0,9 ile gazete ilanları gelmektedir. Bu bağlamda üniversite öğrencilerinin ilerde iş ararken en çok İŞKUR'u kullanmayı düşündükleri görülmektedir.

Tablo 3.7. Ankete Katılan Öğrencilerin İŞKUR'u Tanıma Durumlarına İlişkin Bilgilerin Dağılımı

		Frekans	Yüzde (%)
İŞKUR'un faaliyetlerinden faydalanmayı düşünüyor mu?	Evet	458	79,7
	Hayır	117	20,3
İŞKUR'un faaliyetlerinden haberdar mı?	Evet	373	64,9
	Hayır	202	35,1
İŞKUR faaliyetlerinden daha önce yararlandı mı?	Evet	33	5,7
	Hayır	542	94,3
Yakın çevreinde İŞKUR'dan hizmet alan var mı?	Evet	240	41,7
	Hayır	335	58,3
İŞKUR'a ait haberleri ne sıklıkta takip eder?	Her zaman	15	2,6
	Ara sıra	332	57,7
	Hiçbir zaman	228	39,7
Yaşadığı yerde İŞKUR merkezi/şubesi var mı?	Evet	527	91,7
	Hayır	48	8,3

Tablo 3.7.'de araştırmaya katılan üniversite öğrencilerinin İŞKUR'dan haberdar olma durumları gösterilmiştir. Katılımcıların %35,1'i İŞKUR'un sunduğu faaliyetlerden haberdar değilken, %64,9'u İŞKUR'un sunduğu faaliyetlerden haberdar durumdadır. Araştırmaya katılan öğrencilerin %91,7'si yaşadığı ilde İŞKUR'un merkezi/şubesi bulunduğunu; %8,3'ü bulunmadığını belirtmiştir. Katılımcıların %5,7'si İŞKUR'un faaliyetlerinden daha önce yararlandığını belirtirken, %94,3'ü yararlanmadığını belirtmiştir. Katılımcıların %41,7'sinin yakın çevrelerinden (aile, akraba, arkadaş) kişilerin İŞKUR hizmetlerinden yararlandıkları görülmüştür. Diğer yandan katılımcıların çoğunluğunun (%58,3) yakın çevresinden hiç kimsenin İŞKUR'dan yararlanmadığı görülmüştür. Katılımcıların %79,7'si İŞKUR'un faaliyetlerinden faydalanmayı düşünürken; %20,3'ü ise faydalanmayı düşünmediğini belirtmiştir. Katılımcıların %57,7'si İŞKUR'a dair haberleri ara sıra takip ettiğini, %39,7'si ise hiç takip etmediğini belirtmiştir. Katılımcıların sadece %2,6'sı her zaman İŞKUR ile ilgili haberleri takip ettiğini belirtmiştir.

Tablo 3.8. Ankete Katılan Öğrencilerin Gelecekte İŞKUR'dan Faydalanmayı Düşündüğü Faaliyetlerin Dağılımı

Faaliyetler	Frekans	Yüzde (%)
Mesleki Eğitim Programları	163	35,6
İşbaşı Eğitim Programları	68	14,9
Girişimcilik Eğitimleri	218	47,6
İşsizlik Sigortası	7	1,5
Kısa Çalışma Ödeneği	2	0,4
TOPLAM	458	100

Tablo 3.8.'de araştırmaya katılan üniversite öğrencilerinin ilerde İŞKUR'un hangi faaliyetinden yararlanmayı düşündüğü gösterilmiştir. Katılımcıların en çok %47,6 ile girişimcilik eğitimlerinden yararlanmayı istediği görülürken, %0,4 ile en az kısa çalışma ödeneğinden faydalanmayı düşündükleri ifade edilmiştir.

Tablo 3.9. Ankete Katılan Öğrencilerin Daha Önce İŞKUR'un Hangi Faaliyetlerinden Yararlandığının Dağılımı

Faaliyetler	Frekans	Yüzde (%)
Mesleki Eğitim Programları	11	33,3
İşbaşı Eğitim Programları	10	30,3
Girişimcilik Eğitimleri	8	24,2
İşsizlik Sigortası	2	6,1
Kısa Çalışma Ödeneği	2	6,1
TOPLAM	33	100

Tablo 3.9.'da araştırmaya katılan üniversite öğrencilerinin daha önce İŞKUR'un hangi faaliyetinden yararlandığı gösterilmiştir. Katılımcıların en çok %33,3 ile mesleki eğitim programlarından yararlandığı, %6,1 ile en az kısa çalışma ödeneği ve işsizlik sigortasından yararlandığı ifade edilmiştir.

Tablo 3.10. Ankete Katılan Öğrencilerin İŞKUR'u Daha Önce Hangi Kaynaklardan Duyduğunun Dağılımı

Kaynaklar	Frekans	Yüzde (%)
Aile-Akraba çevresi	101	17,6
İnternet	49	8,5
Üniversite-Okul-Ders-SDÜ	199	34,6
Arkadaş çevresi	139	24,2
Haberler-TV	48	8,3
Konferans-Seminer	22	3,8
İşyeri-Staj	15	2,6
Gazete-Dergi-Kitap	2	0,3
TOPLAM	575	100

Tablo 3.10.'da öğrencilerin İŞKUR'u daha önce nereden duydukları gösterilmiştir. Katılımcıların İŞKUR'u duyduğu kaynakların en başında %34,6 ile üniversite-okul-ders-SDÜ gelmektedir. İkinci olarak %24,2 ile arkadaş çevresi, üçüncü sırada %17,6 ile aile ve akraba çevresi, dördüncü sırada %8,5 ile internet, beşinci sırada %8,3 ile haberler-TV, altıncı olarak %3,8 ile konferans-seminer, yedinci olarak %2,6 ile işyeri-staj ve son olarak %0,3 ile gazete-dergi-kitap gelmektedir. Bu bağlamda üniversite öğrencilerinin İŞKUR'u en çok üniversitede ve derslerde duyduğu görülmektedir.

3.8.2. Algı ve Tutum Değişkenine İlişkin Bulgular

Bu bölümde üniversite öğrencilerine toplam 10 soru yöneltilmiştir. İŞKUR'un faaliyetlerine ilişkin ifadeler yer verilmiş, ifadeler ile İŞKUR'un üniversite öğrencilerine ne derece hitap ettiği öğrenilmeye çalışılmıştır. İfadelerin karşılaştırılmasında çapraz tablolardan yararlanılmış ve istatistiksel analiz olarak Ki-Kare (χ^2) uygulanmıştır. Ayrıca F ANOVA testi ve Pearson Correlation (Korelasyon) analizi uygulanmıştır.



Tablo 3.11. Ankete Katılan Öğrencilerin İŞKUR’a İlişkin Algılamaları

İfadeler	Ortalama	Standart Sapma
İŞKUR’un faaliyetleri üniversite öğrencilerine destek olabilir.	3,81	0,994
İŞKUR’un faaliyetleri ile üniversite öğrencileri daha bilinçli iş arayabilir.	3,92	0,902
İŞKUR’un faaliyetleri ile üniversite öğrencileri daha kolay iş bulabilir.	3,77	0,978
İŞKUR’un faaliyetleri ile üniversite öğrencileri iş becerilerini daha iyi analiz edebilir.	3,62	0,959
İŞKUR’un faaliyetleri üniversite öğrencileri için doğru iş ve meslek olanakları sağlayabilir.	3,69	0,923
İŞKUR, üniversite öğrencileri ile iş dünyası arasında köprü olabilir.	3,68	0,937
İŞKUR’un faaliyetleri ile öğrenciler iş dünyasını daha iyi tanıyabilir.	3,71	0,984
İŞKUR’un faaliyetlerinden bir mesleği olmayan gençler yararlanabilir.	3,76	1,005
İŞKUR’un faaliyetleri üniversite öğrencilerinin iş arama becerilerinin gelişmesini sağlayabilir.	3,78	0,922
İŞKUR’un üniversite öğrencilerine yönelik özel seminer ve konferansları çok faydalı olabilir.	3,92	0,952

Tablo 3.11.’de katılımcıların İŞKUR’a ilişkin algıları ile ilgili ortalama ve standart sapma bilgileri verilmiştir. İŞKUR’un faaliyetlerinin üniversite öğrencilerine

yönelik olması ve faydalı olması ile ilgili 10 ifade verilmiş ve bu ifadeleri 5’li Likert ölçeğine göre öğrenciler değerlendirmiştir. Değerlendirme aşamasında “1:hiç katılmıyorum, 2:katılmıyorum, 3:orta düzeyde katılıyorum, 4:katılıyorum, 5:kesinlikle katılıyorum” şeklinde cevaplar alınmıştır. Katılımcıların verdikleri yanıtların ortalamalarına bakıldığında bütün ifadelerin “katılıyorum” şeklinde yanıtlandığı görülmüştür.

“İŞKUR’un faaliyetlerinin üniversite öğrencilerine destek olması açısından; iş arama becerilerini geliştirmesi açısından; bilinçli iş aramaları açısından; daha kolay iş bulma açısından; iş becerilerini analiz edebilme açısından” katılımcılar İŞKUR’un faydalı olduğunu düşünmektedirler. Ayrıca katılımcılar “İŞKUR’un hizmetleri ile üniversite öğrencilerine doğru iş ve meslek sağlaması açısından; iş dünyası ile köprü kurması açısından; iş dünyasını öğrencilere tanıtması açısından” da faydalı olduğunu düşünmektedirler. Buna göre katılımcıların İŞKUR’un hizmetlerinin üniversite öğrencilerine yönelik olması ve faydalı olması açısından çoğunlukla olumlu algıladıkları söylenebilir. İŞKUR’un hizmetlerinin mesleği olmayan gençlere faydalı olduğu ve İŞKUR’un üniversitelerde özel seminer ve konferanslar vermesi konusunda da katılımcıların olumlu yargıda bulundukları görülmüştür.

Tablo 3.12. İŞKUR’dan Yararlanma Durumunun Cinsiyete Göre Dağılımı

Cinsiyet	Evet	Hayır	TOPLAM
Kadın	286 (%85,1)	50 (%14,9)	336
Erkek	172 (%72,0)	67 (%28,0)	239
TOPLAM	458 (%79,7)	117 (%20,3)	575 (%100)

‡ : Pearson Ki-Kare (χ^2) Test ($p < 0,05$ anlamlı)

Tablo 3.12.’de katılımcıların cinsiyetlerine göre İŞKUR’dan yararlanma durumlarının frekans dağılımları gösterilmiş olup, değişkenler arasındaki Ki-Kare değeri hesaplanmıştır. İŞKUR’dan yararlanma isteğinin cinsiyete göre farklılık gösterdiği söylenebilir. Kadınlar (%85,1), erkeklere göre (%72,0) daha fazla İŞKUR’dan iş ararken yararlanabileceklerini düşünmektedirler. Buna göre H_1 hipotezi kabul edilmiştir. Öğrencilerin cinsiyetlerine göre İŞKUR’dan yararlanma durumları değişmektedir.

Tablo 3.13. İŞKUR'dan Yararlanma Durumunun Sınıflara Göre Dağılımı

Sınıf	Evet	Hayır	TOPLAM
I	182 (%82)	40 (%18)	222
II	74 (%72,5)	28 (%27,5)	102
III	84 (%68,3)	39 (%31,7)	123
IV	118 (%92,2)	10 (%7,8)	128
TOPLAM	458 (%79,7)	117 (%20,3)	575 (%100)

‡ : Pearson Ki-Kare (χ^2) Test ($p < 0,05$ anlamlı)

Tablo 3.13.'de katılımcıların okudukları sınıflara göre İŞKUR'dan yararlanma durumlarının frekans dağılımları gösterilmiş olup, değişkenler arasındaki Ki-Kare değeri hesaplanmıştır. İŞKUR'dan yararlanma isteğinin sınıflara göre farklılık gösterdiği söylenebilir. I'ler %82, II'ler %72,5, III'ler %68,3, IV'ler %92,2 olarak İŞKUR'dan iş ararken yararlanabileceklerini düşünmektedirler. Öğrencilerin sınıflarına göre İŞKUR'dan yararlanma durumları değişmektedir.

Tablo 3.14. İŞKUR'dan Yararlanma Durumunun Aile Gelir Seviyesine Göre Dağılımı

Aile Gelir Düzeyi	Evet	Hayır	TOPLAM
1300 TL'den az	120 (%83,3)	24 (%16,7)	144
1301-2500 TL	214 (%84,3)	40 (%15,7)	254
2501-3500 TL	91 (%79,8)	23 (%20,2)	114
3501 TL'den fazla	33 (%52,4)	30 (%47,6)	63
TOPLAM	458 (%79,7)	117 (%20,3)	575 (%100)

‡ : Pearson Ki-Kare (χ^2) Test ($p < 0,05$ anlamlı)

Tablo 3.14'de iş ararken İŞKUR'dan yararlanma isteğinin gelir seviyesine göre değiştiği görülmektedir. Gelir seviyesi daha düşük katılımcıların iş ararken İŞKUR'u kullanmak istedikleri söylenebilir. Diğer yandan gelir seviyesinin yükseldikçe iş ararken İŞKUR'dan yararlanma isteğinin azaldığı görülmüştür. Ki-Kare değerinin anlamlı çıkması, H_2 hipotezinin kabul edilmesini sağlamıştır. Dolayısıyla, öğrencilerin gelir seviyesine göre İŞKUR'dan yararlanma durumu değişmektedir.

Tablo 3.15. İŞKUR'dan Yararlanma Durumunun İş Deneyimine Göre Dağılımı

İş Deneyimi	Evet	Hayır	TOPLAM
Evet	299 (%78,9)	80 (%21,1)	379
Hayır	159 (%81,1)	37 (%18,9)	196
TOPLAM	458 (%79,7)	117 (%20,3)	575 (%100)

‡ : Pearson Ki-Kare (χ^2) Test ($p > 0,05$ anlamsız)

Tablo 3.15.'de öğrencilerin iş deneyimi durumları ile İŞKUR'dan yararlanma durumları karşılaştırılmıştır. Ki-Kare Analizi sonucunda öğrencilerin iş deneyimi olup olmamasına göre iş ararken İŞKUR'dan yararlanma isteklerinin anlamlı bir şekilde değişmediği görülmüştür. Böylece H_3 hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 3.16. F ANOVA Testi Sonuçları

		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kare Ortalama	F	Anlamlılık
Öğrencinin Çalışmak İstedığı Bölge	Gruplar Arası	3,541	1	3,541	2,091	0,149
	Grup İçi	970,285	573	1,693		
	Toplam	973,826	574			
Ailenin Yaşadığı Bölge	Gruplar Arası	0,136	1	0,136	0,076	0,783
	Grup İçi	995,944	560	1,778		
	Toplam	996,080	561			

($F=0,076$; $p=0,78$), ($F=2,091$; $p=0,14$)

Tablo 3.16.'da üniversite öğrencilerinin ailenin yaşadığı bölge ve çalışmak istenen bölge değişken grupları için yapılmış F ANOVA testi sonuçları gösterilmiştir. Yapılan F testi sonucunda istatistikî olarak elde edilen F değerinin anlamsız olduğu görülmüştür. Bu sonuca göre H_4 ve H_5 hipotezleri reddedilmiştir. Dolayısıyla üniversite öğrencilerinin ailelerinin yaşadıkları bölgeye göre İŞKUR'dan yararlanma durumları arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır. ($F=0,076$; $p=0,78$). İkinci olarak da öğrencilerin çalışmak istedikleri bölgeye göre İŞKUR'dan yararlanma durumları arasında anlamlı bir fark olduğu söylenemez. ($F=2,091$; $p=0,14$).

Tablo 3.17. İŞKUR Algısı ile İŞKUR'dan Yararlanma Arasındaki İlişki

		İŞKUR'dan Yararlanma	İŞKUR Algısı
İŞKUR'dan Yararlanma Durumu	Pearson Correlation	1	0,713''
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	575	575
İŞKUR Algısı	Pearson Correlation	0,713''	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	575	575
TOPLAM			

Correlation is significant at the 0,01 level (2 tailed)

H₆ hipotezi Pearson Korelasyon Analizi ile test edilmiştir. Analiz sonucunda p=0,000 anlamlılık seviyesinde 0,713 korelasyon katsayısı elde edilmiştir. Dolayısıyla H₆ hipotezi kabul edilmiştir. Buna göre öğrencilerin İŞKUR algıları ile iş ararken İŞKUR'dan yararlanma durumları arasında anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilir. Öğrencilerin İŞKUR algıları ile iş ararken İŞKUR'dan yararlanma isteklerinin birbiriyle doğru orantılı olarak değişmekte olduğu görülmektedir.

SONUÇ

Tüm dünyada küreselleşme ile beraber ortaya çıkan değişimler işgücü piyasalarını da önemli oranda etkilemiş, özellikle son yirmi yılda işsizlik ve istihdam sorununun giderek arttığı gözlenmiştir. Bu durum işsizliği azaltmayı ve istihdamı arttırmayı amaçlayan politikaların önemini arttırmıştır.

Ülkemizde işsizlikle mücadele ve istihdamı arttırmaya yönelik çalışmalara son yıllarda önem verilmiş, daha etkin politikalar uygulanmaya başlanmıştır. Süleyman Demirel Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü öğrencileri ile anket analizinin yapıldığı bu çalışmada bazı sonuçlara ulaşılmış ve değerlendirmeler sonucunda çeşitli bilgiler aşağıda sunulmuştur.

Çalışmada değerlendirilen veriler ışığında elde edilen bilgilerden hareketle öncelikle, istihdamın çok boyutlu ve sosyal bir konu olması nedeniyle istihdama yönelik politikalarda da farklılıklar gözlenmektedir.

Ancak -ne şekilde algılanırsa algılsın- istihdamın son yıllarda hem akademik çevrelerin hem de siyasi yapıcılarının gündeminde olması, önemli bir toplumsal konu olarak kabul edildiğini göstermek için yeterlidir. İstihdamın her alanda kendisini bu denli hissettirmesinde hem daha geniş toplumsal kesimleri etkilemesi hem de daha kalıcı bir niteliğe sahip olması oldukça etkilidir.

Türkiye’de uygulanan bütün istihdam politikası çabalarına rağmen, hala istihdama dayalı önemli sorunlar karşımızda durmaktadır. Nüfusun giderek yayılmakta oluşu ve giderek bu yönde bir artışın gözlenmiş olmasında; iç piyasalar, küresel yapı, göç, işsizlik, yoksulluk ve gıda krizleri gibi makro faktörler etkili olduğu gibi; eğitimsizlik ve kapasite yoksunluğu gibi mikro etmenler de etkili olmaktadır. Nedenleri ve biçimi ülkeden ülkeye farklılık göstermekle beraber birçok olumsuzluğa yol açmaktadır. Buna rağmen, istihdamı çözümü olmayan bir sorun veya olgu olarak görmemek gerekir.

Günümüzde birçok soruna ve olumsuzluğa kaynaklık eden işsizlik, toplumsal irade ve siyasal iradenin birlikte ve aynı amaç doğrultusunda harekete geçirilmesi ve uygulanan istihdam politikalarıyla çözüme kavuşturulabilir.

Ülkelerin ve bölgelerin özel durumları dikkate alınarak istihdamın yapısal kaynaklarına odaklanan etkili aktif istihdam programları oluşturmak ve uygulamak

mümkündür. İstihdamla etkili bir şekilde mücadele etmek, işsizliğe bağlı olarak ortaya çıkan diğer birçok sorununun da çözümünü beraberinde getirecektir. Dolayısıyla, aktif istihdam politikalarını sosyal politikanın en önemli gündem maddesi haline getirmek önem arz etmektedir. Bu bağlamda, istihdam politikalarının başarılı bir şekilde yürütülmesi için bazı önerilerde bulunmak mümkündür. Bunlardan bazıları şunlardır:

- Ülke gelirinden herkesin hak ettiği payı alması sağlanmalıdır. Hak ihlallerini ortadan kaldıracak şekilde yeni düzenlemeler getirilmelidir.
- Yoksul kesimleri tüketim kültürünün zararından korumak için eğitim ve bilinçlendirme faaliyetlerine önem verilmelidir.
- Köyden kente göçü engelleyecek, kırsal kalkınmayı sağlayacak politikalara önem verilmelidir.
- Toplumsal cinsiyet eşitsizliği ile mücadele edilmeli ve kadın istihdamını artırarak eşitsizliği yok etmek amacıyla çalışmalar yapılmalıdır.
- Sosyo-kültürel değişim sürecinde giderek modernleşen eğitim olanaklarından herkesin eşit bir şekilde yararlanması sağlanmalıdır. Özellikle kırsal bölgede yaşayan çocukların eğitim alma süreci hassasiyetle takip edilmelidir.
- Yapılan sosyal yardımlar politik amaçlı olmamalı ve başta eğitimli işsizler olmak üzere bütün işsizlere yeni istihdam alanları oluşturulmalıdır. İstihdam edilemeyen kişiler için şartlı veya şartsız sosyal destekler sağlanmalıdır.

1980'lerden itibaren uygulanan politikalar, devletin ekonomideki rolünün azaltılması, işgücü piyasalarında olanakların kısıtlı bir hal alması gibi sonuçlar işsizliği derinleştirip yaygınlaştırmış ve bu yönde kalıcılık kazandırmıştır.

İstihdam, yapısal uyum politikalarının son yıllarda daha da belirgin bir biçimde karşımıza çıkardığı ve giderek daha fazla insanın işsizlik riski altında yaşadığı bir olgu olarak hala çözüm beklemektedir.

Türk çalışma yaşamına yön vermek ile yükümlü ilgili kurum ve kuruluşların, bundan sonraki süreçte ülkemizin ihtiyaçları doğrultusunda kapsamlı bir istihdam politikası oluşturmak suretiyle uygulamaya koyulması gelecek açısından büyük önem taşımaktadır.

Ülkeler arasındaki kalkınmışlık ve gelişmişlik düzeyinin önemli göstergelerinden biri olan istihdam seviyesi, stratejik olarak her ülkenin temel amaç ve hedefleri içerisinde planlanmaktadır. Genç ve eğitimli nüfusun çok sayıda olduğu

Türkiye’de istihdam olanakları istenen seviyede olamamaktadır. Dolayısıyla üniversiteli gençlerin gelecekle ilgili kaygı ve endişeleri, onların yanlış meslek ve kariyer planlaması içerisine girmelerine neden olmaktadır. Bu çalışmada, İŞKUR’un üniversite öğrencilerine ne derece faydalı olabileceği öğrencilerin bakış açısıyla araştırılmıştır. Süleyman Demirel Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü öğrencilerine yapılan anket uygulaması sonucunda elde edilen bilgiler analiz edilerek yorumlanmıştır.

Ankete katılan öğrenciler çoğunlukla kadın ve 19-24 yaş aralığında olan öğrenciler olarak tespit edilmiştir. Öğrencilerin çoğunluğunun ailesinin Akdeniz bölgesinde yaşamakta olduğu görülürken; en az ise Doğu Anadolu bölgesinde yaşamakta olduğu görülmüştür. En çok çalışmak istenen bölge Akdeniz bölgesidir. Daha sonra Ege, Marmara, İç Anadolu, Karadeniz, Güneydoğu Anadolu ve Doğu Anadolu bölgeleri çalışılmak istenen bölge olarak sıralanmaktadır. Öğrencilerin yarısından fazlasının iş deneyime sahip olduğu görülürken; diğer kısmın ise herhangi bir iş deneyimi bulunmamaktadır. Halen çalışan öğrenciler ise oldukça azdır.

İş deneyimine sahip olan öğrencilerin iş arama sürecinde en çok kullanılan kaynak olarak aile ve akraba çevresini gösterdiği görülmektedir. Öğrenciler ikinci olarak arkadaş çevresini iş arama sürecinde kaynak olarak görmektedirler. İŞKUR üniversite öğrencilerine göre en son sırada değerlendirilen gazeteden hemen önce gösterilen bir kaynak olarak tespit edilmiştir. Öğrenciler, mezun olduktan sonra ise, mevcut durumun tersine, iş arama da en çok İŞKUR’dan faydalanmayı düşündüklerini ifade etmişlerdir. Öğrencilerin yaklaşık %70’i İŞKUR’un hizmetlerinden haberdar ve %92’si yaşadığı ilde İŞKUR merkezi ya da şubesi olduğunun farkındadır. %80’i ilerde İŞKUR’un faaliyetlerinden yararlanmayı düşünürken, %20’si yararlanmayı düşünmediğini ifade etmiştir. İŞKUR’a dair haberleri ise öğrencilerin %58’i ara sıra duyduğunu belirtmiştir. Öğrenciler İŞKUR’u daha önce en çok okul ve dersler aracılığıyla duyduğunu ifade etmiştir.

Öğrencilerin yaklaşık %59’unun İŞKUR’dan hizmet alan bir tanıdığı bulunmamaktadır. Daha önce İŞKUR’un faaliyetlerinden kendisi yararlanan öğrencilerin oranı ise %6’dır. Yararlanılan faaliyete bakıldığında, öğrencilerin %33’ünün Mesleki Eğitim Programlarından yararlanmış olduğu ifade edilmiştir. İlerde ise öğrencilerin %48’inin Girişimcilik Eğitiminden faydalanmayı düşündüğü görülüyor.

İŞKUR ve İŞKUR faaliyetlerinin üniversite öğrencilerine yönelik olup olmadığını anlayabilmek üzere öğrencilere verilen ifadeler değerlendirildiğinde; öğrencilerin çoğunlukla olumlu yargıda bulunduğu gözlemlenmiştir. Üniversite öğrencileri, İŞKUR'un onlara iş arama sürecinde çok fazla destek olabileceğini düşündüklerini söylemek mümkündür. Çünkü İŞKUR yardımıyla daha bilinçli iş aramaya; iş arama becerilerinin gelişebileceğine; iş dünyası ile iletişimin kolaylaşacağına ve daha kolay iş bulunabileceğine dair ifadelere katılmaktadırlar. Öğrencilerin büyük bir çoğunluğu iş ararken İŞKUR'dan yararlanmayı tercih edeceğini belirtmiştir.

Öğrenciler arasında kadınların erkeklere göre daha çok İŞKUR'dan yararlanmayı düşündükleri görülmüştür. Sınıflar açısından baktığımızda, 4. Sınıfların İŞKUR'un faaliyetlerinden yararlanma durumu ve İŞKUR algısı diğer sınıflara göre en yüksek olarak yer almaktadır. Ayrıca ailesinin gelir seviyesi daha düşük öğrencilerin iş ararken İŞKUR'dan yararlanmaya daha olumlu baktıkları söylenebilir. Ailenin yaşadığı bölgenin ve öğrencinin çalışmak istediği bölgenin de İŞKUR'dan yararlanma durumu açısından bir farklılık yarattığı görülmüştür. İŞKUR ve İŞKUR hizmetlerinin öğrencilere yönelik olmasına ilişkin algılar ile iş ararken İŞKUR'dan yararlanma durumu arasında pozitif yönde güçlü bir ilişki olduğu görülmüştür. Eğer İŞKUR öğrencilerin algılarında daha da olumlu bir etki yakalayabilirse; iş arama sürecinde üniversite öğrencileri İŞKUR'u daha da çok tercih edebilir.

İŞKUR'un hizmetlerinin üniversite öğrencilerini daha fazla kapsaması ve üniversite öğrencilerinin İŞKUR'un hizmetlerinden daha fazla yararlanabilmesi açısından şu öneriler getirilebilir:

- İŞKUR'un üniversitelere yönelik seminer, eğitim ve konferans gibi etkinliklerini arttırmaları ve bu tarz etkinlikleri düzenli olarak gerçekleştirmeleri, üniversite öğrencilerinin İŞKUR farkındalığını arttıracaktır.
- İŞKUR imaj değişim çalışmalarını güçlendirmek için üniversite ile işbirliklerini arttırabilir. Üniversite ve iş dünyası arasında etkili bir köprü görevi üstlenebilecek kapasitede olan İŞKUR, bu potansiyelini en yakın zamanda gerçeğe dönüştürdüğünde, ülkemizdeki istihdam problemini çözmede önemli bir yol almış olacaktır.

- İŞKUR'un hedef kitlesi eğitim seviyesi daha yüksek iş arayan ve çalışmak isteyen kişiler olursa, iş dünyası da nitelikli işgücü ihtiyacı için İŞKUR'u etkin bir kaynak olarak kullanabilir.
- Bir kamu kurumu olarak hizmet sunan İŞKUR'un, üniversite mezunlarınca daha aktif olarak kullanılması bir daha nitelikli işe yerleştirmeler yapması sayesinde olacaktır. Bu konuda küçük ve orta boy işletmelerle yakın çalışması yanı sıra büyük ölçekli işletmelere de yönelik çalışma içerisinde olması gerekmektedir.
- Temel olarak işe yerleştirmeye aracılık hizmeti sunan İŞKUR, özellikle işsiz üniversite mezunlarına yönelik daha yakın bir çalışma programı düzenlemeli ve bu konudaki pazarlama ve halkla ilişkiler faaliyetlerini kurumsallaştırmalıdır. Başka bir ifade ile başarılı olduğu tüm hizmetleri özellikle görsel medya araçlarını kullanarak kamuoyuna tanıtmalıdır. Bu anlamda modern bir istihdam kurumu haline getirilmesi, ekonomik ve sosyal bir sorun olan işsizliğin azaltılmasında etkin bir hizmet sunabilir.

KAYNAKÇA

- AKKÖK, Füsun - WATTS T.G., **Mesleki Bilgi, Rehberlik ve Danışmanlık Hizmetleri Türkiye Ülke Raporu**, Milli Eğitim Basımevi, Ankara 2004.
- AKTAN, Coşkun Can, **Yeni İktisat Okulları**, 2.Basım, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2008.
- AKTÜRK, Bekir, “İşsizlik Sigortasına Karşılaştırmalı Bir Yaklaşım: Avrupa Birliği Ülkeleri ve Türkiye”, Sakarya Üniversitesi SBE, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya, 2008.
- AKYILDIZ, Hüseyin – KORKMAZ, Adem, **İş ve Sosyal Sigortalar Hukuku**, 3.Baskı, Alter Yayıncılık, Ankara, 2010.
- AKYÜZ, Yılmaz, **Emek-Değer Teorisi ve Nitelikli İşgücü Sorunu**, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, No:441, Ankara, 1980.
- ALPER, Yusuf, “İş ve İşçi Bulma Kurumu’ndan Türkiye İş Kurumu’na”, **İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, C.5, S.2, No:165, 2003, <http://www.isgucdergi.org/?p=makale&id=165&cilt=5&sayi=2&yil=2003>, (16.12.2015).
- AREN, Sadun, **İstihdam, Para ve İktisadi Politika**, Savaş Yayınevi, Ankara, 2005.
- ARI, Aylan, “Türkiye’de Tarımın Ekonomideki Yeri ve Güncel Sorunları”, **Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi**, S.9, Şubat 2006.
- ATAMAN, Berrin Ceylan, “**İşsizlik Sorununa Yeni Yaklaşımlar**”, AÜ SPF Dergisi, C.53, S.1, 1998.
- AY, Ahmet - UYSAL, Doğan, **Türkiye Ekonomisi, Makro Ekonomik Sorunlar ve Çözüm Önerileri**, Çizgi Kitabevi, 2007.
- AYDIN, Murat, “İstihdam Politikaları Açısından İŞKUR’un Eğitim Programları: Yalova İli Örneği”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, SBE, İstanbul, 2011.
- AYKAÇ, Mustafa, **Sendikaların Geleceği; Küreselleşme ve Yapısal Değişiklikler Açısından Bir Analiz**, Ankara Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası Yayınları, 2000.
- BASA, Ali Rıza, “Türkiye-Avrupa Birliği İlişkileri ve Ulusal Programımızda Sosyal Politikalar”, **MESS Mercék Dergisi**, İstanbul, Nisan 2001.

- BAŞOL, Koray, **Türkiye Ekonomisi**, Anadolu Matbaası, İzmir, 2001.
- BAŞTAYMAZ, Tahir, “Gelişmekte Olan Ülkelerdeki Açmaz: Aşırı İşsizlik veya Kırsal Eksik İstihdam”, **Mercek Dergisi**, MESS Yayın, İstanbul, Y:3, S:10, Nisan 1998.
- BAUMOL, William, “Macroeconomics of Unbalanced Growth: The Anatomy of Urban Crisis”, **American Economic Review**, Vol:57, 1967.
- BERBEROĞLU, Nejat, **Makro Ekonomi Teorisi**, Eskişehir: Birlik Ofset, 1996.
- BİÇERLİ, Mustafa Kemal, **Çalışma Ekonomisi**, Beta Basım, İstanbul, 2003.
- BİÇERLİ, Mustafa Kemal, **İşsizlikle Mücadelede Aktif İstihdam Politikaları**, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları, 1.Baskı, Eskişehir, 2004.
- BİÇERLİ, Mustafa Kemal, “Aktif İstihdam Programları İşsizliği Azaltır mı?”, **Çimento İşveren Dergisi**, S.6, C.19, Kasım 2005, <http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale13.pdf>, (15.05.2015).
- BİÇERLİ, Mustafa Kemal, **Çalışma Ekonomisi**, Beta Basım, İstanbul, 2007.
- BİLGİN, E. Zehra, “Özel İstihdam Büroları ve Türkiye’deki Görünümü”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi, SBE, Bursa, 2007.
- BOZDAĞLIOĞLU, UYAR, Yasemin, “Türkiye’de İşsizliğin Özellikleri ve İşsizlikle Mücadele Politikaları”, **Sosyal Bilimler Dergisi**, Sayı: 2008/20.
- BULUT, Selahattin, “Türkiye’de Aktif İstihdam Politikası Aracı Olarak Düzenlenen İşgücü Eğitim Kurslarının İstihdam Açısından Belirleyiciliği”, Gazi Üniversitesi, SBE, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2010.
- BULUTAY, Tuncer, **Employment, Unemployment and Wages in Turkey**, ILO, 1995.
- CEYLAN, Berrin, **İşgücü Piyasası ve İstihdam Politikasının Temel Prensipleri**, Ankara Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayını, Yayın No:583, Mart 1999.
- ÇAKAR, Yıldırım, **Ülkemizde Çocuk İstihdamı, Eğitimi ve Çözüm Önerileri**, Makine Mühendisleri Odası Yayınları, 2005.
- ÇETİNKAYA, Emel, “Sosyal Taraf Temsilcilerinin Gözüyle Türkiye’de Özel İstihdam Büroları”, **Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, C.3, S.3, 2012.
- DEMİR, Ömer, **Kurumcu İktisat**, Vadi Yayınları, Ankara, 1996.

- DOĞAN, BURTAN, Bahar - KAYA, Mehmet, “TRC2 Bölgesinde Kadın İstihdamı Sorunları ve Çözüm Önerileri”, **Uluslararası Sosyal ve Ekonomik Bilimler Dergisi (International Journal of Social and Economic Sciences)** 4(2):91-106, 2014 ISSN:1307-1149, E-ISSN:2146-0086.
- EKER, Serhan, “KOBİ’lerde Teknolojik Ar-Ge Çalışmalarının İstihdam Üzerine Etkileri: TEKMER’lerde Bir Uygulama”, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Isparta, 2011.
- EKİN, Nusret, **Türkiye’de Yapay İstihdam ve İstihdam Politikaları**, İTO, Yayın No:2000-33, İstanbul, 2000.
- ERSEL, Birsan, **Türkiye’de İşsizlik ve İşsizlik Sigortası**, Dilek Ofset Matbaacılık, İstanbul, 1999.
- EROL, Hatice - ÖZDEMİR, Abdullah, “Ekonomik Kriz Dönemlerinde Türkiye’de Uygulanan İstihdam Politikalarının Etkinliği”, **Amme İdaresi Dergisi**, C.45, S.2, Haziran 2012.
- EUROSTAT, <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>, (15.01.2015).
- EYÜBOĞLU, Dilek, **2001 Krizi Sonrasında İşsizlik ve Çözüm Yolları**, Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, No:634, Ankara, 2003.
- GEDİZ, Burcu, YALÇINKAYA, Hakan, “Türkiye’de İstihdam, İşsizlik ve Çözüm Önerileri: Esneklik Yaklaşımı”, <http://www.ceterisparibus.net/calisma/genel.htm>, (29.10.2015).
- GERMİR, Hatice Nur, **Türkiye’de İstihdam Politikalarının Etkinliği**, Adalet Yayınları, Ankara, 2012.
- GÖÇER, İlhan, “İstihdam Hizmetlerinin Çeşitlendirilmesi ve Özel İstihdam Acenteleri”, **İşveren Dergisi**, C.37, S.6, Mart 1994.
- GÖÇMEN, Murat, “Ülkemizdeki İşsizlik Sigortası ve İşsizlik Fonu Uygulamaları”, **Kamu-İş Dergisi**, C.12, S.2/2012, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/1225.pdf>, (01.11.2015).
- GÖKMEN, Hüseyin, “Avrupa Sosyal Devlet Anlayışında İstihdam ve Türkiye’de Genç İşsizlik Sorunu”, Uzmanlık Tezi, T.C. ÇSGB Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara, 2007.

- GÜLOĞLU, Tuncay – KORKMAZ, Adem – KİP, Murat, “Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdam Gerçeğine Bir Bakış”, **Sosyal Siyaset Konferansları**, İstanbul Üniversitesi Yayınları, No:4401, İstanbul, 2003.
- GÜNDOĞAN, Naci, “Genç İşsizliği ve Avrupa Birliğine Üye Ülkelerde Uygulanan Genç İstihdam Politikaları”, **Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi**, C.54, S.1, 1999,
http://www.politics.ankara.edu.tr/dergi/pdf/54/1/6_naci_gundogan.pdf,
(15.10.2015).
- GÜRLER, Arslan Zafer, **Genel Ekonomi**, Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara, 2008.
- HEKİMLER, Alpay, **AB-Türkiye & Endüstri İlişkileri**, Beta Basım, İstanbul, 2004.
- HERİTER, Pierre - GROZELIER, Anne Mane, “Local Community Services at Heart of A New Type of Development”, **ETUI Transfer**, Vol:4, No:3, Autumn 1998.
- ILO, “122 No’lu İstihdam Politikası Sözleşmesi”,
http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377278/lang-tr/index.htm, (20.10.2015).
- ILO, “Towards a Fair Deal For Migrant Workers”,
<http://www.ilo.org/public/english/english/standarts/relm/ic/ic/92/pdJlrep-vi.pdf>, (18.10.2015).
- ILO, World Employment Social Outlook, 2015.
- İŞİĞİÇOK, Özlem, “Türkiye’de İşsizlikle Mücadelede Bir Aktif Emek Piyasası Politikası Aracı Olarak Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri Projesi (UMEM/BECERİ’10): Bursa Örneği”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, S.61, 2011/2.
- İŞKUR, **2009 Yılı Faaliyet Raporu**,
<http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop>, (14.11.2015).
- İŞKUR, **2010 Yılı Faaliyet Raporu**,
<http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop>, (12.05.2015).
- İŞKUR, **2011 Yılı Faaliyet Raporu**,
<http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop>, (12.05.2015).
- İŞKUR, **2014 Yılı Faaliyet Raporu**,
<http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop>, (15.12.2015).

İŞKUR, **İstatistik Bülteni**, 2015,

<http://www.iskur.gov.tr/trtr/kurumsalbilgi/istatistikler.aspx#dltop>

İŞKUR, **İstatistik Bülteni**, Kasım 2015,

<http://www.iskur.gov.tr/trtr/kurumsalbilgi/istatistikler.aspx#dltop>, (10.01.2016).

İŞKUR, **İstatistik Bülteni**, Aralık 2015,

<http://www.iskur.gov.tr/trtr/kurumsalbilgi/istatistikler.aspx#dltop>, (18.01.2016)

İŞKUR, **2015 Yılı İşgücü Piyasası Araştırması Sonuç Raporu**,

<http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop>, (15.12.2015).

İŞKUR, **6. Genel Kurul Çalışma Raporu**, 2011,

<http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop>, (12.05.2015).

İŞKUR, **İşsizlik Sigortası Fonu Aylık Basın Bülteni**, Mayıs 2013,

<http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/yayinlar.aspx#dltop>, (14.11.2015).

İŞKUR, **2011-2015 Stratejik Planı**,

http://www.iskur.gov.tr/portals/0/baglantilar/2011_2015_stratejik_plan.pdf,

(21.12.2015).

İŞKUR, **İŞKUR'un Engellilere Sunduğu Hizmetler**, Ankara, 2013.

İŞKUR, **İŞKUR'da Yeniden Yapılanma**, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara, 2002.

İTO (İstanbul Sanayi Odası), **İstihdam Stratejileri ve Türkiye İçin Bir Model Önerisi**, I.Baskı, İstanbul Sanayi Odası Yayınları, No:2006/8, Dünya Yayıncılık, Globus Dünya Basımevi, İstanbul, 2006.

KARACAN, Sami, "İş Kanunu'na Göre Kıdem Tazminatının Muhasebeleştirilmesi", **Mevzuat Dergisi**, Yıl:9, S.107, Kasım 2006,

<http://www.mevzuatdergisi.com/2006/11a/03.htm>, (10.10.2015).

KARAGÖL, Erdan Tanas - AKGEYİK, Tekin, **Türkiye'de İstihdam Durumu: Genel Eğilimler**, SETA (Siyaset, Ekonomi ve Toplum Araştırmaları Vakfı, S.21, Mayıs 2010.

KASNAKOĞLU, Haluk, **Eksik İstihdam Kavramı ve İstatistiksel Ölçümü**, DİE Yayınları Çalışma İstatistikleri, Ankara, 2001.

KAVAK, Yüksel - TATLIDİL H., **Türk İş Dünyasının İş ve İşçi Bulma Kurumundan Beklentileri**, Ankara, İİBK, 1991.

- KAVİ, Ersin, Çocuk İstihdamı Açısından Sosyal Sorumluluk Standardı, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, S.51, 2006/2.
- KAZGAN, Gülten, **Tanzimattan 21. Yüzyıla Türkiye Ekonomisi: Birinci Küreselleşmeden İkinci Küreselleşmeye**, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayını, Yayın No:22, İstanbul, 2002.
- KILDİŞ, Yusuf, “Kayıt Dışı Ekonominin Ulusal-Uluslararası Boyutu ve Çözüm Önerileri”, **Dokuz Eylül Üniversitesi, SBE Dergisi**, C.2, S.2, 2000.
- KILIÇBAY, Ahmet, **Türk Ekonomisi, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları**, Ankara, 1992.
- KORAY, Meryem, **Günümüzde İşgücü Piyasasının Özellikleri, Sorunları ve İstihdam Politikaları, II. İstihdam Haftası Tebliğleri**, İİBK, Yayın No:276, Ankara, 1992, s.103.
- KORKMAZ, Adem - MAHİROĞULLARI, Adnan, **İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasası Politikaları, Türkiye ve AB Ülkeleri**, Ekin Kitabevi, 2.Baskı, Bursa, 2007.
- KORKMAZ, Adem - TETİK, Alim - AVSALLI, Hüseyin, “İşsizlikle Mücadelede Uygulanan Aktif Emek Piyasası Uygulamaları”, **Dayanışma Dergisi**, S.116, Ekim 2012.
- KORKMAZ, Adem - KORKUT, Gülsüm - AŞKIN, Burcu, “Türkiye’de Kıdem Tazminatı ve Fon Tartışmaları”, **Dayanışma Dergisi**, S.117, Aralık 2012.
- KOSGEB, <http://www.kosgeb.gov.tr/Pages/UI/Baskanligimiz.aspx?ref=23>, (12.05.2015).
- KÖKLÜ, Aziz, **Makro İktisat**, S Yayınları, Ankara, 1973.
- KÖKOCAK, Abdülkadir, “Kamu Ekonomisinde Hareket Alanı ve Teorik Yaklaşımlar”, **Mevzuat Dergisi**, Temmuz 2005.
- KUMAŞ, Handan, “İşsizliğin Psiko-Sosyal Boyutu ve Çalışma Yaşamına İlişkin Değerler Üzerindeki Etkileri”, **Dokuz Eylül Üniversitesi, SBE Dergisi**, C.3, S.4, 2001.
- KUTAL, Gülten, **Dünyada ve Türkiye’de İşsizlik Sorunu ve Çözüm Yolları**, KİPLAS Yayın, 1993, İzmir.
- KUTAL, Gülten, **Çalışma Hakkının Korunmasında Aktif Emek Piyasası Önlemleri**, Sabahattin Zaim’e Armağan, İstanbul, 1996.

- KUTAL, Gülten, “Küreselleşmenin Emek Piyasasına Etkileri”, **Çalışma Hayatında Esneklik ve İş Hukukuna Etkileri**, Galatasaray Üniversitesi, İstanbul Barosu Yayını, İstanbul, 2002.
- KUTAL, Metin, “Türkiye İş Kurumu Çalışma Hayatımıza Katılırken Bazı Gözlem ve Beklentiler”, **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C.16, S.4-5, Ankara, Kasım 2000-Şubat 2001.
- KUZGUN, Yıldız, **Meslek Rehberliği ve Danışmanlığına Giriş**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2003.
- LİMONCUOĞLU, S. Alp, “Mukayeseli Hukuk ve Türk Hukukunda İşsizlik Sigortası”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, SBE, İzmir, 2006.
- LORDOĞLU, Kuvvet - ÖZKAPLAN, Nurcan, **Çalışma İktisadı**, 2.Basım, Der Yayınları, İstanbul, 2003.
- MASCA, Mahmut, “Uluslararası Ticaret Teorisinin Doğuşu Merkantilizm (XVI-XVII.YY)”,
<http://docplayer.biz.tr/2097189-Uluslararası-ticaret-toerisi-analizleri-karsilastirmali-ustunluk-teorisi.html>, (25.10.2015).
- MESS, **Çalışma Sürelerinde Esneklik**, Hanlar Yayınları, İstanbul, 2002.
- Milliyet Ekonomi Ansiklopedisi, Milliyet Yayınları, 1991.
- MURAT, Sedat, **Dünden Bugüne İstanbul’un İşgücü ve İstihdam Yapısı**, İTO Yayınları, İstanbul, 2007.
- OECD, **İstihdam Raporu**, <https://data.oecd.org/emp/employment-rate.htm>, (15.11.2015).
- OECD, Quarterly Employment Situation News Release:3rd Quarter 2015, Paris,
<http://www.oecd.org/std/labourstats/employmentsituationthirdquarter2015oecd.htm>, (15.01.2016).
- ONARAN, Özlem, “Türkiye’de Yapısal Uyum Sürecinde Emek Piyasasının Esnekliği”, Toplum ve Bilim Dergisi, S.86, Birikim Yayınları, İstanbul, 2000.
- OURS, Van – JAN, C., “The Locking In Effect of Subsidized Jobs”, **IZA Discussion Paper**, No:527, July 2002.
- OZAKİ, Muneto, “Labour Relation and Work Organization in Industrialized Countries”, **International Labour Review**, Vol:139, No:1996/1.

- ÖNDER, İzzettin, **Kapitalist İlişkiler Bağlamında ve Türkiye’de Devletin Yeri ve İşlevi, Küresel Düzen: Birikim, Devlet ve Sınıflar, İktisat Üzerine Yazılar-I**, Derleyen: Ahmet Köse, Haşim Şenses, Fikret Yeldan Erinç, İletişim Yayınları, İstanbul, 2007.
- ÖREN, Kenan, **Sosyal Politika**, Pelikan Yayınları, Ankara, 2011.
- ÖZDEMİR, Çağlayan, “Avrupa Birliği ve Türkiye’de İzlenen İstihdam Politikaları ve Etkileri”, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, AB Anabilim Dalı, İstanbul, 2009.
- ÖZDEMİR, Süleyman - ERSÖZ, Halis Y. - SARIOĞLU, İbrahim, **İşsizlik Sorununun Çözümünde Kobi’lerin Desteklenmesi**, İTO Yayını, İstanbul, 2006.
- ÖZGÜVEN, Ali, **İktisat Bilimine Giriş**, Filiz Kitabevi, İstanbul, 1997.
- ÖZPINAR, Şansel - DEMİR, Öznur - KESKİN, Sabiha, “Türkiye’de İstihdamın Yapısının Değerlendirilmesi (2000-2010)”, **Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi**, ISSN:1309-8012, S.134, C.3, No:2, 2011.
- ÖZSABUNCUOĞLU, İsmail Hakkı - DİREKÇİ, Tuba, “Seçilmiş Bazı Makroekonomik Değişkenlerin Türkiye’de Bölgesel İstihdama Etkisi”, Türkiye Ekonomi Kurumu Tartışma Metni, 2012/86.
- ÖZŞUCA, Şerife Türcan, **Esneklik ve Güvenlik İkileminde Türkiye Emek Piyasası**, Ankara, 2003.
- ÖZVERİ, Murat, “Güvencesiz Çalışmanın Hukuki Dayanakları”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S.33, 2012/2.
- PARASIZ, İlker, **İktisat Teorisi**, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 2000.
- PARASIZ, İlker - BİLDİRİCİ, Melike, **Modern Emek Ekonomisi**, Ezgi Kitabevi, Bursa, 2002.
- PETER, Auer - EFENDİOĞLU, Ümit - LESCHKE, J., **Active Labour Market Policies Aroundthe World: Coping with the Consequences of Globalization**, ILO, Geneva, 2005.
- PETER, Fredriksson, “The Dynamics Of Regional Labor Markets and Active Labor Market Policy: Swedish Evidence”, **Oxford Economic Papers (51)**, 1999.
- PHILIP, Martin L., Sustainable Migration Policies in a Globalizing World, Geneva, International Institute for Labour Studies, 2003, OECD, Trends in International Migration, Paris, 2000, INS, Statistical Yearbook, 2001.

- PHILPOTT, John, “Weightlessness and the Political Economy of Service Sector in Job Creation”, The Job Creation Potential of The Service Sector in Europe, Employment Observatory Research Network, Employment and Social Affairs, European Commission, 2001’den Anxo, Storrie.
- SAVAŞIR, Rebii, **Türkiye ve Avrupa Birliği Ülkelerinde Küçük ve Orta Boyutlu İşletmeler Açısından İstihdam Politikaları**, Kamu-İş, Ankara, 1999.
- SEYYAR, Ali, **Sosyal Siyaset Terimleri Ansiklopedik Sözlük**, Sakarya Yayıncılık, Sakarya, 2008.
- SGK, (Sosyal Güvenlik Kurumu), 2016.
- STEPHEN, Machin, - MANNING, Allan, “The Causes and Consequences of Long-Term Unemployment in Europe”, **Handbook of Labor Economics**, Vol.3C, Amsterdam, 1999.
- STIGLITZ, Joseph E., **Küreselleşme Büyük Hayal Kırıklığı**, Çeviri: Arzu Taşçıoğlu, Deniz Vural, 2.Basım, Plan B İletişim, İstanbul, 2002.
- SÜZEK, Sarper, **İş Hukuku**, 8.Baskı, İstanbul, Beta Yayınları, 2012.
- SWEEZY, Paul, **Kapital Gelişme Teorisi**, Çeviren: Gülsün Akalın, Kaldelon Yayınları, İstanbul, 2007.
- TAŞ, Seyhan - BOZKAYA, Gülferah, “Avrupa Birliğine Uyum Sürecinde Türkiye’de Uygulanan İstihdam Politikaları” **Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İİBF Dergisi**, C.2, S.1, 2012.
- T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Kayıt Dışı İstihdam ve Yabancı Kaçak İşçi İstihdamı**, Genel Yayın No:116, Ankara, Ağustos 2004.
- T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele (KADİM) Projesi**, Ankara, Ekim 2006.
- T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Ulusal İstihdam Stratejisi (2014–2023): Özel Politika Gerektiren Grupların İstihdamının Artırılması Eksenli Raporu**, 2014.
- T.C. Kalkınma Bakanlığı, **İstihdamın Artırılmasında Aktif İşgücü Politikalarının Rolü**, Yayın No:2835, Mart 2012.
- T.C. Maliye Bakanlığı, **2013 Yıllık Ekonomi Raporu**.
- T.C. Maliye Bakanlığı, <http://www.gep.gov.tr/web/RUluslarTR.aspx?prmts=112>, (15.01.2015).

- TEKİN, Akay, **Avrupa Birliği İstihdam Politikası Genel Esasları**, TİSK, Yayın No:291, Ankara, 2008.
- THUY, Phan - HANSEN, Ellen - PRICE, David, Çeviren: Metin ÇULHAOĞLU, **Değişen İşgücü Piyasasında Kamu İstihdam Hizmeti**, Uluslararası Çalışma Ofisi, Ankara, 2001.
- TIKTIK, Ahmet, “Kayıt Dışı Ekonomi, İstihdam ve İşsizlik”, **TİSK, İşveren Dergisi**, Ağustos 2004.
- TOKSÖZ, Gülay, “İşgücü Piyasasının Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden Analizi ve Bölgeler Arası Dengesizlikler”, **Birleşik Metal-İş Sendikası, Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi**, İnternet Baskısı, S.15, 2007, <http://www.calismatoplum.org/sayi15/toksoz.pdf>, (10.10.2015).
- TÖRÜNER, Mete - LORDOĞLU, Kuvvet, **Çalışma Ekonomisi**, Beta Yayınları, İstanbul, 1991.
- TÖRÜNER, Mete, **Çalışma Ekonomisi**, T.C Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 2000.
- TRONTI, Leonello - SESTINI, Roberta - TOMA, Andrea, “Unbalanced Growth and Employment in Services”, The Job Creation Potensial of The Service Sector in Europe, Employment Observatory Research Network, Employment and Social Affairs, European Commission, 2001’den Anxo, Storrie.
- TUNA, Yılmaz, **İşsizlik Sigortasının Yapısı, Sosyal ve Ekonomik Etkileri**, DPT, Yayın No:2372, Ankara, 1995.
- TURAN, Kamil, “Küreselleşen Çağımız ve Çalışma Hayatı”, **Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C.3, S.3, Ocak 1994.
- TÜİK, **Çocuk İşgücü Anketi Sonuçları**, 2012, S.13659, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=482>, (15.12.2015).
- TÜİK, “Hanehalkı İşgücü Araştırması Mikro Veri Seti 2011”, http://www.tuik.gov.tr/MicroVeri/Hia_2011/turkce/metaveri/tanim/index.html, (12.08.2015).
- TÜİK, İşgücü İstatistikleri, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=18644>, (15.12.2015).
- TÜİK, İşgücü İstatistikleri, http://www.tuik.gov.tr/VeriBilgi.do?alt_id=23, (15.12.2015).

- TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2013-2015,
http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007, (15.12.2015).
- TÜİK, “Tanımlamalar”, www.tuik.gov.tr/PreIstatistikMeta, (15.12.2015).
- TÜİK, “Tanım ve Kavramlar”, www.tuik.gov.tr, (12.08.2015).
- TÜRKBAL, Aydın, **İktisada Giriş**, 2.Basım, Aktif Kitabevi, İstanbul, 2005.
- TÜRK DİL KURUMU, Türkçe Sözlük (Çevrimiçi), <http://www.tdk.gov.tr>,
(02.06.2015).
- TÜSİAD, **Türkiye’de İşgücü Piyasasının Kurumsal Yapısı ve İşsizlik**, , Yayın
No:11-381, İstanbul, Aralık 2004.
- UNAY, Cafer, **Makro Ekonomi**, Vipaş A.Ş Yayınları, Bursa, 2001.
- UŞEN, Şelale, “Avrupa Birliği Ülkeleri ve Türkiye’de Aktif Emek Piyasası Politikaları”,
Çalışma ve Toplum Dergisi, S.13, 2007/2,
<http://www.calismatoplum.org/sayi13/Usen.pdf>, (10.05.2015).
- ÜNSAL, Erdal, **Makro İktisat**, 7.Basım, İmaj Yayınları, Ankara, 2007.
- VARÇIN, Recep, **İstihdam ve İşgücü Piyasası Politikaları**, Siyasal Kitabevi, Ankara,
Ocak 2004.
- YAVAŞ, KUVVETLİ, Hilal, Türkiye’de Genç İşsizliği ve İstihdam Politikalarının
Genç İşsizliğine Etkileri, Marmara Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, İstanbul,
2010.
- YILDIRIM, Kemal - KARAMAN, Doğan, **Makro Ekonomi**, Eğitim, Sağlık ve
Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayınları, Eskişehir, 2001.
- YILDIZ, Ramazan, “Krizlerde Geçici Çare; Kısa Çalışma Ödeneği”, **Yaklaşım Dergisi**,
S.195, Mart 2009.
- ZAİM, Sabahaddin, **Çalışma Ekonomisi**, Filiz Kitabevi, İstanbul, 1997.
- 4046 sayılı Özelleştirme Kanunu.
- 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu.
- 4857 Sayılı İş Kanunu.
- 4904 Sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu.
- 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu.

EKLER

Ek I. Anket Formu

Sayın Katılımcı,

Bu anket formu, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Doç. Dr. Mustafa ÖZTÜRK danışmanlığında hazırlanmakta olan yüksek lisans tez çalışması kapsamında kullanılacaktır. **Soruları sadece kendi düşüncelerinizi yansıtacak şekilde içtenlikle cevaplandırmanız çok önemlidir. Anketteki tüm soruları, ilgili açıklamaları dikkatlice okuyarak ve boş soru bırakmadan cevaplayınız.** Anket üzerine isim yazmanıza **gerek yoktur**. Vereceğiniz yanıtların doğruluğu, araştırmanın sağlıklı ve başarılı bir sonuç üretilmesi için son derece önemlidir. Ankete vermiş olduğunuz yanıtlar, bilimsel bir amaca hizmet etmek için kullanılacak ve kesinlikle gizli kalacaktır. Katkılarınızdan dolayı teşekkür ederim.

Gözde CEVHER
gozdecevher@gmail.com

1. Cinsiyetiniz? (1) Kadın (2) Erkek
2. Yaşınız? (1) 18 yaş ve altı (2) 19-24 yaş (3) 25 yaş ve üstü
3. Üniversite kaçınıcı sınıfta okuyorsunuz? (1) Birinci (2) İkinci (3) Üçüncü
4. (4) Dördüncü
5. Annenizin eğitim düzeyi?
(1) Okumamış (2) İlköğretim (3) Lise (4) Üniversite (5) Yüksek Lisans/Doktora
6. Babanızın eğitim düzeyi?
(1) Okumamış (2) İlköğretim (3) Lise (4) Üniversite (5) Yüksek Lisans/Doktora
7. Annenizin çalıştığı sektör?
(1) Kamu (2) Özel Sektör (3) Serbest Meslek (4) Kamu Emeklisi (5) Özel Sektör Emeklisi
(6) Çalışmıyor
8. Babanızın çalıştığı sektör?
(1) Kamu (2) Özel Sektör (3) Serbest Meslek (4) Kamu Emeklisi (5) Özel Sektör Emeklisi
(6) Çalışmıyor
9. Ailenizin gelir durumu?
(1) 1300 TL'den az (2) 1301-2500 TL (3) 2501-3500 TL (4) 3501 TL'den fazla
10. Ailenizdeki birey sayısı? Yazınız.....
11. Aileniz nerede ikamet etmektedir? (1) İl (2) İlçe (3) Köy, kasaba, belde (4) Yurt Dışı (5) Diğer
12. Ailenizin yaşadığı il? Yazınız.....
13. Ailenizin yaşadığı ilde İŞKUR merkezi/şubesi var mı? (1) Evet (2) Hayır
14. Ailenizin yaşadığı bölge?
(1) Marmara (2) Ege (3) Akdeniz (4) Karadeniz (5) İç Anadolu (6) Doğu Anadolu
(7) Güneydoğu Anadolu
15. Çalışmayı düşündüğünüz bölge?
(1) Marmara (2) Ege (3) Akdeniz (4) Karadeniz (5) İç Anadolu (6) Doğu Anadolu
(7) Güneydoğu Anadolu
16. Bugüne kadar hiç iş deneyiminiz oldu mu? (1) Evet (2) Hayır

17. 16. soruya cevabınız “evet” ise, hangi kaynak aracılığıyla iş buldunuz?
 (1) İnternet (2) Gazete ilanları (3) Arkadaş çevresi (4) Aile ve akraba çevresi (5) İŞKUR
18. Halen çalışmakta olduğunuz bir işiniz var mı? (1) Evet (2) Hayır
19. İş arayacak olsanız en çok hangi kaynaktan yararlanırsınız?
 (1) İnternet (2) Gazete ilanları (3) Arkadaş çevresi (4) Aile ve akraba çevresi (5) İŞKUR
20. Üniversiteden mezun olduktan sonra İŞKUR’un faaliyetlerinden faydalanmayı düşünüyor musunuz?
 (1) Evet (2) Hayır
21. 18. soruya cevabınız “evet” ise, hangi faaliyetlerinden yararlanmayı düşünüyorsunuz?
 (1) Mesleki Eğitim Programları (2) İşbaşı Eğitim Programları (3) Girişimcilik Eğitimleri
 (4) İşsizlik Sigortası (5) Kısa Çalışma Ödeneği (6) Diğer (Belirtiniz).....
22. İŞKUR’u daha önce nereden duydunuz? Yazınız.....
23. İŞKUR’un faaliyetlerinden haberdar mısınız? (1) Evet (2) Hayır
24. İŞKUR’un faaliyetlerden daha önce yararlandınız mı? (1) Evet (2) Hayır
25. 24. soruya cevabınız “evet” ise, hangi faaliyetlerinden yararlandınız?
 (1) Mesleki Eğitim Programları (2) İşbaşı Eğitim Programları (3) Girişimcilik Eğitimleri
 (4) İşsizlik Sigortası (5) Kısa Çalışma Ödeneği (6) Diğer (Belirtiniz).....
26. Yakın çevrenizde (aile, arkadaş vb.) İŞKUR’dan hizmet alan var mı? (1) Evet (2) Hayır
27. İŞKUR’a dair haberleri ne sıklıkla takip edersiniz? (1) Her zaman (2) Ara sıra (3) Hiçbir zaman

Aşağıdaki önermelere katılım düzeyinize göre işaret koymanız gerekmektedir. Aşağıda sunulan önermelerden her biri için, sunulan önermeye eğer;		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Orta Düzeyde Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1	İŞKUR’un faaliyetleri üniversite öğrencilerine destek olabilir.	1	2	3	4	5
2	İŞKUR'un faaliyetleri ile üniversite öğrencileri daha bilinçli iş arayabilir.	1	2	3	4	5
3	İŞKUR'un faaliyetleri ile üniversite öğrencileri daha kolay iş bulabilir.	1	2	3	4	5
4	İŞKUR’un faaliyetleri ile üniversite öğrencileri iş becerilerini daha iyi analiz edebilir.	1	2	3	4	5
5	İŞKUR’un faaliyetleri üniversite öğrencileri için doğru iş ve meslek olanakları sağlayabilir.	1	2	3	4	5
6	İŞKUR, üniversite öğrencileri ile iş dünyası arasındaki köprü olabilir.	1	2	3	4	5
7	İŞKUR'un faaliyetleri ile öğrenciler iş dünyasını daha iyi tanıyabilir.	1	2	3	4	5
8	İŞKUR'un faaliyetlerinden bir mesleği olmayan gençler yararlanabilir.	1	2	3	4	5
9	İŞKUR’un faaliyetleri üniversite öğrencilerinin iş arama becerilerinin gelişmesini sağlayabilir.	1	2	3	4	5
10	İŞKUR'un üniversite öğrencilerine yönelik özel seminer ve konferansları çok faydalı olabilir.	1	2	3	4	5

Bu bilimsel çalışmaya değerlendirmelerinizle destek verdiğiniz için teşekkür eder, çalışmalarınızda kolaylıklar ve başarılar dilerim.

Anket
NO

Ek II. Özgeçmiş

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler:

Adı ve Soyadı	Gözde CEVHER
Doğum Yeri	Antalya
Doğum Tarihi	15.04.1988
Medeni Hali	Bekâr

Eğitim Durumu:

Lise	Isparta Gazi Lisesi, 2002-2005
Ön Lisans	SDÜ, Isparta Meslek Yüksek Okulu, İthalat-İhracat, 2007-2009
Lisans	SDÜ, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, 2009-2012
	Anadolu Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İşletme, 2009-2012
Yüksek Lisans	SDÜ, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, 2012-2016

Yabancı Diller:

İngilizce

İş-Deneyim Bilgileri:

2013-2014	SDÜ, Isparta Meslek Yüksek Okulu, Kısmi Zamanlı Öğretim Elemanlığı
2014-2015	SDÜ, Isparta Meslek Yüksek Okulu, Kısmi Zamanlı Öğretim Elemanlığı
2015-2016	SDÜ, Isparta Meslek Yüksek Okulu, Kısmi Zamanlı Öğretim Elemanlığı