



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

**ISPARTA TİCARET VE SANAYİ ODASI BÜNYESİNDE YAPILAN
PROJE VE FAALİYETLERİN ISPARTA ÇALIŞMA HAYATINA
KATKILARININ İNCELENMESİ**

**İbrahim Ertan BOZKURT
1230225542**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

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

ISPARTA - 2019



SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



YÜKSEK LİSANS TEZ SAVUNMA SINAV TUTANAĞI

Öğrencinin Adı Soyadı	İbrahim Ertan Bozkurt
Anabilim Dalı	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Tez Başlığı	Isparta Ticaret ve Sanayi Odası Bünyesinde Yapılan Proje ve Faaliyetlerin İlimiz İstihdamına Etkileri
Yeni Tez Başlığı ¹ (Eğer değişmesi önerildi ise)	Isparta Ticaret ve Sanayi Odası Bünyesinde Yapılan Proje ve Faaliyetlerin Isparta Çalışma Hayatına Katkılarının İncelenmesi

Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği hükümleri uyarınca yapılan Yüksek Lisans Tez Savunma Sınavında Jürimiz 01/08/2019 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 tezinin **REDDEDİLMESİ**⁴ kararlaştırılmıştır.

TEZ SINAV JÜRİSİ	Adı Soyadı/Üniversitesi	Kabul/Ret	İmza
Danışman	Doç. Dr. Mustafa Öztrük	☒ Kabul ☐ Ret	
Jüri Üyesi	Prof. Dr. Kenan Ören	☒ Kabul ☐ Ret	
Jüri Üyesi	Dr. Öğr. Üyesi Şerife Durmaz	☒ Kabul ☐ Ret	
Jüri Üyesi		☐ Kabul ☐ Ret	
Jüri Üyesi		☐ Kabul ☐ Ret	

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

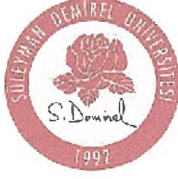
² OY ÇOKLUĞU ile alınan karar için muhalefet gerekçesi raporu eklenmelidir.

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

YÖK LİSANSÜSTÜ EĞİTİM-ÖĞRETİM VE SINAV YÖNETMELİĞİ Madde 9-(8) Tezi hakkında düzeltme kararı verilen öğrenci en geç üç ay içinde düzeltmeleri yapılan tezi aynı jüri önünde yeniden savunur. Bu savunma sonunda da başarısız bulunarak tezi kabul edilmeyen öğrencinin yükseköğretim kurumu ile ilişkisi kesilir.

⁴ Tezi REDDEDİLEN öğrenciler için gerekçeli jüri raporu eklenmeli ve raporu tüm üyeler imzalamalıdır. Tezi reddedilen öğrencinin enstitü ile ilişkisi kesilir.

Bu form bilgisayar ortamında doldurulacaktır.



T.C.

SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü



YEMİN METNİ

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “**Isparta Ticaret Ve Sanayi Odası Bünyesinde Yapılan Proje Ve Faaliyetlerin Isparta Çalışma Hayatına Katkılarının İncelenmesi**” adlı çalışmanın, tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadar ki bütün süreçlerde bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin bibliyografyada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve onurumla beyan ederim.


İbrahim Ertan BOZKURT

01/08/2019

(BOZKURT, İbrahim Ertan, *Isparta Ticaret Ve Sanayi Odası Bünyesinde Yapılan Proje Ve Faaliyetlerin Isparta Çalışma Hayatına Katkılarının İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Isparta, 2019)

ÖZET

Bu çalışma, Isparta ili ekonomisine katma değer yaratması açısından Isparta Ticaret ve Sanayi Odası'nın faaliyetlerinin incelemesini kapsamaktadır. İstihdam politikaları, bir ekonomide büyümenin sürdürülmesi ve istikrarın sağlanmasıyla, işgücünün arz ve talebinden ortaya çıkan dengesizliğin yol açtığı sorunların çözümüne yönelik uygulamaların planlanmasını ifade etmektedir.

Ekonomik büyüme ve istikrarın sağlanarak refah seviyesinin yükseltilmesi, toplum içerisinde adil bir gelir dağılımının ve fırsat eşitliğinin sağlanması, üretim faktörlerinin etkin biçimde kullanılması, yoksulluğun temel sebeplerinden biri olarak işsizliğin neden olduğu olumsuzluklarla mücadele etmeyi ve bireylerin insan haysiyetine yaraşır şekilde hayatlarını sürdürmelerini mümkün kılacak ilke, kural ve usullerin uygulanmasını gerektirmektedir.

İşsizlik probleminin çözümü için oluşturulan politikalar, işsizlere gelir desteği yapılarak, işsizliğin sebep olduğu sorunların üstesinden gelmeye yönelik önlem ve uygulamaları içeren koruyucu nitelikteki pasif politikalar ile işsizlerin yetenek ve kapasitelerinin artırılmasına dönük mesleki eğitim programlarını içeren önleyici nitelikteki aktif politikalardan oluşmaktadır.

Anahtar Kelimeler: İstihdam, İşgücü, Isparta Ticaret ve Sanayi Odası

(BOZKURT, Ibrahim Ertan, *The Effects of the Projects and Activities Performed within the Isparta Chamber of Commerce and Industry on Employment of Isparta Province*, Master Thesis, Isparta, 2019)

ABSTRACT

This study comprises an etude of the activities of Isparta Chamber of Commerce and Industry in terms of creating added value for Isparta province. Employment policies refer to the planning of applications in order for the solution of the problems caused by the disparity that arises from labour supply and demand, by maintaining economic growth and providing stability in an economy.

Increase of prosperity level by providing economic growth and stability, supplying the society with a fair income distribution and equality in opportunity, and efficient usage of production factors, require a struggle against the disadvantages of unemployment as one of the main reasons of poverty, and the implementation of the principals, procedures and methods which enable the individuals to lead a life compatible with human dignity.

The policies formulated for the solution of unemployment problem are composed of passive policies that include protective precautions and implementations directed to overcome the problems caused by unemployment, by means of providing income support to the unemployed, and active preventive policies that include vocational training programs oriented towards the improvement/enhancement of capabilities and capacities of the unemployed.

Key Words: Employment, Labor, Isparta Chamber of Commerce and Industry

İÇİNDEKİLER

TEZ SAVUNMA SINAV TUTANAĞI	i
YEMİN METNİ	ii
ÖZET.....	iii
ABSTRACT	iv
İÇİNDEKİLER	v
ŞEKİLLER DİZİNİ	viii
TABLolar DİZİNİ	ix
RESİMLER DİZİNİ	x
ÖNSÖZ.....	xi
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

GENEL OLARAK TÜRK EMEK PİYASASI VE YEREL İSTİHDAM

1.1. İSTİHDAM KAVRAMI	3
1.2. İSTİHDAMI BELİRLEYEN FAKTÖRLER.....	4
1.2.1. Cinsiyet	4
1.2.2. Yaş	5
1.2.3. Nüfus	6
1.2.4. Eğitim.....	7
1.2.5. Teknoloji	9
1.3. İSTİHDAMIN TÜRLERİ	10
1.3.1. Eksik İstihdam.....	10
1.3.1.1. Görünen Eksik İstihdam.....	11
1.3.1.2. Görünmeyen Eksik İstihdam.....	11
1.3.2. Tam İstihdam	12
1.3.3. Aşırı İstihdam.....	13
1.4. İSTİHDAM İLE İLGİLİ KAVRAMLAR	13
1.4.1. Çalışma Çağındaki Nüfus	13
1.4.2. İş Gücü	14
1.4.3. İstihdam Oranı.....	15
1.4.4. İstihdam Hacmi	16
1.4.5. Ücret.....	17
1.5. İSTİHDAM TEORİLERİ	19
1.5.1. Klasik İstihdam Teorileri	19
1.5.1.1. Mahreçler Yasası.....	20
1.5.1.2. Klasik Faiz Teorisi	21
1.5.1.3. Klasik Ücret Teorisi	22
1.5.2. Neo-klasik İstihdam Teorisi.....	22
1.5.3. Marksist İstihdam Teorisi	23
1.5.4. Keynesyen İstihdam Teorisi.....	23
1.5.5. Monetarist (Paracı) İstihdam Teorisi	24
1.5.6. Arz Yanlı İstihdam Teorisi.....	25
1.5.7. Yeni Klasik İstihdam Teorisi	26
1.5.8. Yeni Keynesyen İstihdam Teorisi.....	26
1.5.9. Yapısalcı İstihdam Teorisi	27

1.6. İSTİHDAM POLİTİKALARI	28
1.6.1. İstihdam Politikalarının Amacı	28
1.6.2. Türkiye’de İstihdam Politikaları	29
1.6.3. Pasif İstihdam Politikaları	30
1.6.3.1. İşsizlik Sigortası	30
1.6.3.2. İşsizlik Yardımı	31
1.6.3.3. Erken Emeklilik	31
1.6.4. Aktif İstihdam Politikaları.....	32
1.6.4.1. Kamu İşe Yerleştirme Ve Aracılık Hizmetleri.....	33
1.6.4.2. İstihdam Sübvansiyonları.....	34
1.6.4.3. Mesleki Eğitim ve Gençlere Yönelik Politikalar	34
1.6.4.4. Engellilere Yönelik Politikalar.....	35
1.7. TÜRKİYE’DE İSTİHDAMA YÖNELİK POLİTİKALAR	36
1.7.1. 1960 - 1980 Yılları Arasında Uygulanan İstihdam Politikaları	37
1.7.2. 1980 - 2000 Dönemi Uygulanan İstihdam Politikaları	39
1.7.3. 2000 ve Sonrası Uygulanan İstihdam Politikaları.....	41
1.8. TÜRKİYE’DE İSTİHDAMIN YAPISI	43
1.8.1. Türkiye’de Sektörlere Göre İstihdam Edilenler	44
1.8.2. Türkiye’de İşteki Duruma Göre İstihdam Edilenler	45
1.8.3. Türkiye’de Eğitim Durumuna Göre İstihdam Edilenler	46
1.9. YEREL İSTİHDAM POLİTİKALARI	47
1.9.1. Yerel Kalkınma	47
1.9.2. Bölgesel Eşitsizlik ve Geri Kalmışlık	54
1.9.3. Yerel İstihdam Kavramı (İstihdamda Yerellik)	55
1.9.4. Yerel İstihdam Politikalarının Niteliği	58
1.9.5. Yerel Kalkınmada Uluslararası Organizasyonların Deneyimleri	62
1.9.5.1. ILO Deneyimi	62
1.9.5.2. Avrupa Birliği Deneyimi.....	63
1.9.5.3. OECD Deneyimi	63

İKİNCİ BÖLÜM

ISPARTA İLİNİN SOSYO-EKONOMİK YAPISI ve ITSO

2.1. NÜFUS	64
2.2. EKONOMİK DURUM.....	65
2.3. ISPARTA’NIN İŞ GÜCÜ PİYASASI	66
2.4. GEÇMİŞTEN GÜNÜMÜZE ISPARTA TİCARET VE SANAYİ ODASI	69
2.5. TARİHSEL SÜRECİ.....	69
2.6. GÜNÜMÜZDE ITSO.....	72
2.6.1. Meclis.....	73
2.6.2. Yönetim Kurulu	73
2.6.3. Meslek Komiteleri.....	73
2.6.4. Personel Yapısı	74
2.6.5. 2001-2005 Dönemi	74
2.6.6. 2005-2009 Dönemi	75
2.6.7. 2009-2013 Dönemi	76
2.6.8. 2013-2018 Dönemi	76

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ODA TARAFINDAN GERÇEKLEŞTİRİLEN PROJELER

3.1. AB PROJELERİ	78
3.1.1. Isparta’da Kilimcilik Eğitim Destek Ve Pazarlama Projesi (2004)	78
3.1.2. Karşılıklı Ticaret Ve Kapasite İnşası Projesi (2008).....	79
3.1.3. Türkiye’de Kerevit Üretim Ve Pazarlamasının Geliştirilmesi Projesi (2010) ..	79
3.2. YEREL PROJELER.....	82
3.2.1. Dijital İletişim Ağı Projesi	82
3.2.2. UMEM Beceri 10 Projesi.....	82
3.2.3. Girişimcilik Projesi	83
3.3. İŞBİRLİĞİ PROJELERİ	85
3.3.1. Gülün Yolculuğu Projesi (2013)	85
3.3.2. Kadın Girişimciliği Potansiyelinin Ortaya Çıkarılması Durum Tespiti ve Yönlendiricilik (2013)	85
3.3.3. Mermer Sektörü URGE (Uluslararası Rekabetçiliğin Geliştirilmesi projesi - 2014)	85
3.3.4. Batı Akdeniz Bölgesi Sanayi Envanterinin Çıkartılması Projesi (2014)	85
3.4. YURT DIŞI İŞ GEZİLERİ.....	86
3.4.1. Avusturya (Viyana), Slovakya (Bratislava), Macaristan (Budapeşte) Ticari İşbirliği Ve Fuar Ziyareti İş Gezisi (2014)	86
3.4.2. Kosova – Arnavutluk – Makedonya Ticari İşbirliği İş Gezisi (2014)	88
3.4.3. Bosna Hersek (Saray Bosna), Sırbistan (Belgrad) Ticari İş Birliği İş Gezisi (2014).....	89
3.4.3. Singapur – Malezya - Hong Kong Ticari İşbirliği Ve Fuar Ziyareti İş Gezisi (2015).....	90
3.4.5. Rusya Ticari İşbirliği İş Gezisi (2015).....	91
3.4.6. Güney Afrika Ticari İşbirliği İş Gezisi (2015).....	93
3.4.7. İspanya (Madrid-Barselona) Ticari İşbirliği İş Gezisi (2015).....	93
SONUÇ.....	95
KAYNAKÇA	100
ÖZGEÇMİŞ.....	107

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. İstihdam Oranı; 2012-2017	3
Şekil 2. Türkiye’de İstihdamın İktisadi Faaliyet Kollarına Göre Dağılımı	44
Şekil 3. Türkiye’de İşteki Durumuna Göre İstihdam Edilenlerin Dağılımı.....	45
Şekil 4. Türkiye’de Eğitim Durumuna Göre İstihdam Edilenlerin Dağılımı.....	46



TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 1. İşgücü İstatistikleri.....	8
Tablo 2. Geleneksel ve Yerel Kalkınma Süreçlerinin Karşılaştırılması	51
Tablo 3. Yerel Kalkınma Sürecinin Başarısını Etkileyen Faktörler	52
Tablo 4. Nüfusun Yaş ve İlçelere Göre Dağılımı	64
Tablo 5. Nüfusun Kent ve Kır Olarak Dağılımı.....	64
Tablo 6. Göç Durumu	65
Tablo 8. İktisadi Faaliyet Kolları İtibariyle İl Yatırım Teşvikleri	65
Tablo 9. Temel Göstergeler (TÜİK Verilerine Göre)	66
Tablo 10. İŞKUR Temel Göstergeleri	66
Tablo 11. Yaş ve Cinsiyete Göre İşsiz Nüfusun Dağılımı	67
Tablo 12. Eğitim ve Cinsiyete Göre İşsiz Nüfusun Dağılımı	67
Tablo 13. Kayıtlı İşsizlerin Mesleki Dağılımı	68
Tablo 14. Kamu ve Özel Sektörden Alınan Açık İşler ve İşe Yerleştirme	68
Tablo 15. Kayıtlı Üye Sayıları	77
Tablo 16. Yıllara Göre Kerevit Üretimi	81
Tablo 17. 2014 -2018 Arası Yapılan Girişimcilik Eğitimleri	83
Tablo 18. KOSGEB’den alınan Eğitimler Verisi.....	84

RESİMLER DİZİNİ

Resim 1. 1930 Gül Yağı Fabrikasında İmbikten Gülyacı Çıkarma İşlemi	70
Resim 2. 1932 Sümerbank Halı Fabrikasında Halı Kırkanlar.....	70
Resim 3. 1935 Sümerbank Halı Fabrikasındaki Eksperler	71
Resim 4. 1936 İplik Fabrikası	71
Resim 5. 1949 Isparta Tabakhane Çay Boyu	72



ÖNSÖZ

Odalar ve borsalar, 15.03.1950 tarihli ve 7457 sayılı Resmi Gazete 'de yayımlanan 5590 sayılı Kanun ile kurulmuştur. Yeni düzenlemeler getiren ve 01.06.2004 tarihinde yürürlüğe giren 5174 sayılı Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği ile Odalar ve Borsalar Kanunu ile 5590 sayılı Kanun yürürlükten kaldırılmıştır. Odalar ve borsalar, kamu kurumu niteliğinde meslek kuruluşlarıdır.

Anayasamızın 135. Maddesine göre; “Kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve üst kuruluşları; belli bir mesleğe mensup olanların müşterek ihtiyaçlarını karşılamak, meslekî faaliyetlerini kolaylaştırmak, mesleğin genel menfaatlere uygun olarak gelişmesini sağlamak, meslek mensuplarının birbirleri ile ve halk ile olan ilişkilerinde dürüstlüğü ve güveni hâkim kılmak üzere meslek disiplini ve ahlâkını korumak maksadı ile kanunla kurulan ve organları kendi üyeleri tarafından kanunda gösterilen usullere göre yargı gözetimi altında, gizli oyla seçilen kamu tüzel kişilikleridir.”

Oda ve borsalar ayrıca meslek ahlakını, disiplini ve dayanışmayı artırmak, üyelerine yol gösterecek girişimlerde bulunmak, piyasa fiyatlarını takip etmek, çalışma alanları içindeki ticarî, sanayi, örf, adet ve teamüllerini tespit etmek, bunları T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı'nın onayına sunmak ve ilân etmek, yurt içi ve yurt dışı fuar ve sergilere katılmak, ticaret mallarının niteliklerinin belirlenmesine yönelik laboratuvarlar kurmak, belgelendirme hizmetleri sunmak, Milli Eğitim Bakanlığının izin ve denetiminde ticaret ve sanayi ile ilgili kurslar açmak, açılan kurslara yardımda bulunmak, yurt içinde ve dışında ihtiyaç duyulan alanlar için öğrenci okutmak ve stajyer bulundurmak, uygun görülen alanlarda sanayi siteleri, endüstri bölgeleri, organize sanayi bölgeleri, teknoloji geliştirme bölgeleri, teknoparklar, teknoloji merkezleri kurmak ve yönetmek, kongre merkezleri ile ticaret merkezleri kurmak, işletmek veya kurulmuş olanlara iştirak etmek gibi görevleri de yerine getiren kuruluşlardır.

Bu yüksek lisans çalışmasında Isparta Ticaret ve Sanayi Odası'nda yapılmış olan proje ve faaliyetlerin Isparta ilindeki çalışma hayatına katkılarını incelemeye çalıştım. Bu katkı çerçevesinde özellikle istihdam konusuna ağırlık verilmeye çalışılmıştır.

Yüksek Lisans çalışmalarım boyunca gösterdiği anlayış için danışman hocam Doç. Dr. Mustafa ÖZTÜRK'e, yardımları ve dostane yaklaşımları için hocam Prof. Dr. Âdem KORKMAZ'a, Öğretim Görevlisi Ömer ÇATAL'a, Isparta Ticaret ve Sanayi Odası Yönetim Kurulu Başkanı Mustafa TUTAR'a, Genel Sekreter Nihal İSPİR'e, yoğun çalışmalarım sırasında gösterdiği sabır ve yardım için eşim Didem Burcu BOZKURT'a, bana bu çalışmayı tamamlamam için fırsat tanıyan oğlum Kerem ve kızım Ecem'e, çalışma için gerekli teknik yardımlarını esirgemeyen Serdar AFŞAR'a canı gönülden teşekkür ederim. İbrahim Ertan BOZKURT, Temmuz, 2019



GİRİŞ

Türkiye’de istihdam detaylı olarak değerlendirildiği zaman aslında, işsizlik sorununun karakterini ve ulusal istihdam politikasını da masaya yatırmış oluruz. Son yıllarda ülkemizde yaşanan gelişmeler neticesinde istihdam yapımızda dönüşüme uğramıştır. Üretkenliği sınırlı olan, rekabetçiliği olmayan işgücü piyasamız küresel gelişmelere ayak uydurma yolunda dönüşüm yaşamaktadır. Bu değişim sürecinde kentleşme ön plana çıktıkça imalat sanayimiz de kent merkezli olarak gelişme göstermiştir. Buna bağlı olarak da kırsaldan kente göç yaşanmış olup özellikle orta büyüklükteki il ve buna bağlı yerleşim yerlerinde işgücünde kayıp yaşanmaktadır.

Tüm ekonomi ekollerinin ortak sorun olarak gördüğü işsizliğin önlenmesi ekonomik çalışmaların en önemli unsurlarından birini oluşturmaktadır. Bu bağlamda hükümetler, sivil toplum kuruluşları ve yetkililerin istihdamın artırılması konusunda yoğun çalışmalar yaptığı ve işsizlik sorununa çözüm arayışları sürmektedir.

Isparta Ticaret ve Sanayi Odası, toplumumuzun refah seviyesini yükseltmek için Isparta’da ticaret ve sanayiye geliştirme görevine uygun, küresel ekonomik anlayışı yerel kültürel değerlerle harmanlayan ve toplum yararını dikkate alan hizmetler sunmayı kendisine görev edinmiştir. Isparta’da sürdürülebilir kalkınmayı sağlarken yaptıklarıyla Türkiye ve Dünyada tanınır bir meslek kuruluşu olmayı amaçlamaktadır.

Isparta büyüyen ve yeni sanayileşen bir piyasa ekonomisine sahiptir. Başlıca sektörler tarım ve sanayi kuruluşlarıdır. Isparta sanayisinin ana sektörleri tekstil ve hazır giyim, kereste ve ağaç, çimento, inşaat, maden, mermer, gaz ve tıbbi gaz ve yiyecektir. Bölgemizde temel tarım, sebze üretimi, canlı hayvanlar ve hayvansal üretimden oluşmaktadır. Özellikle, gül yağı Isparta ekonomisinin en önemli Tarım Ürünlerinden biridir. Türkiye’nin %80 oranında gül yağı Isparta’da üretilmektedir. Isparta sektörler için yeterli derecede ulaşım ağına sahiptir. Isparta, İzmir’i Konya’ya, Antalya’yı İstanbul ve Ankara’ya bağlayan karayolu üzerinde yer almaktadır. Ayrıca, Isparta Havaalanına sahiptir. Isparta’nın Antalya’ya yakın olmasından dolayı bu ilin ulaşım tesislerini de (havaalanı, liman, vb.) kullanabilmektedir.

İlimiz ticareti; elma, domates kiraz, kayısı, gül ve tahıl gibi tarımsal ürünlere, taş ve toprağa dayalı ürünler (özellikle mermer), orman ve ağaç sanayiine dayalı ürünler,

meyve suları ve konsantreleri, işlenmiş deri ürünleri, tekstil ipliği gibi sanayi ürünleri il içi ve il dışı ticarete konu olan en önemli ürünlerdir.

İlimiz ekonomisi büyük ölçüde tarıma dayalıdır. Ancak bunun yanı sıra tarıma dayalı sanayi, madencilik faaliyetleri ve hizmet sektörü de Isparta'da ekonominin lokomotifleri arasında yer almaktadır. Eko-turizm ve inanç turizmi Isparta'nın önemli gelişim eksenleri arasında yer almaktadır. Bunların yanında Süleyman Demirel Üniversitesi personeli ve öğrencileri, Askeri Eğitim Birliklerinin personeli, Sağlık hizmet ağının genişliği sebebi ile çevre illerden gelen insanların katkısı, öğrenci yurt işletmeciliğinin önem kazanması, ilimiz ticaretine katkı sağlayan faktörlerden başlıcalarıdır.

Isparta'da kurulu olan ticaret işletmelerinin büyük bir bölümü ferdi teşebbüs ve adi ortaklık şeklindeki işletmelerden oluşmaktadır. İl merkezinde bulunan Isparta Esnaf ve Sanatkarlar Odaları Birliği, il merkezinde 13, ilçelerde 15 olmak üzere kendine bağlı toplam 28 meslek odası ile faaliyet göstermektedir.

Isparta sanayisi ilde bulunan üç adet organize sanayi bölgesi ile şekillenmektedir. Bunlar Isparta Süleyman Demirel Organize Sanayi Bölgesi, Isparta Deri İhtisas ve Karma Organize Sanayi Bölgesi ve Yalvaç Organize Sanayi Bölgesi'dir. Oda, bu adı geçen organize sanayi bölgelerinin kurulmasında da katkı sağlamıştır.

Özellikle ihracatı artırmak için çalışmalarını ulusal alanda lobicilik faaliyetleri ile uluslararası alanda ise üyelerini dış dünyaya açmak için yurt dışı fuar ve işbirliği programları ve bunun yanında Türkiye'de ve yurt dışında partnerleri ile düzenlediği ikili iş görüşmesi programları ile devam ettirmektedir. Ayrıca ihracatın yanında ilimize yerli ya da yabancı yatırımcıları çekmek çalışmalar yapılmaktadır.

Bu çalışmada ilimiz ekonomisi üzerinde etkili olduğuna inandığımız Isparta Ticaret ve Sanayi Odası'nın gerçekleştirdiği faaliyet ve hayata geçirdiği projelerin ve bunların ilimiz çalışma hayatı üzerindeki durulacaktır.

BİRİNCİ BÖLÜM

GENEL OLARAK TÜRK EMEK PİYASASI VE YEREL İSTİHDAM

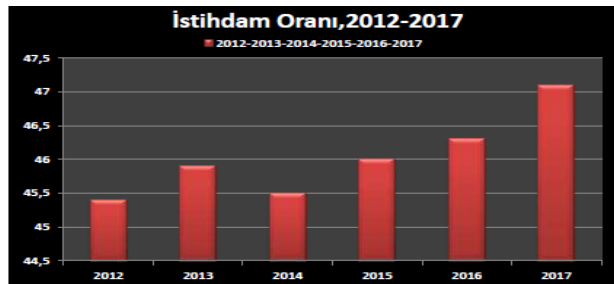
1.1. İSTİHDAM KAVRAMI

İstihdam Arapça kökenli bir sözcüktür. Türkçe’ de çalıştırma sözcüğü ile aynı mana taşımaktadır. Genel olarak işgücünün çalıştırılması kavramını anlatmak için kullanılır. İlâveten bir kişiyi hizmete kabul etme iş yerinde ve hizmette çalıştırma kullanma biçimde açıklanabilir.¹

İstihdam kavramı açıklanırken bu kavram iki yönden ele alınır. Dar anlamda istihdam ve geniş anlamda istihdam olmak üzere iki şekilde tanımlanır. Dar anlamda istihdam kavramı yalnızca emek faktörünün mal ve hizmet üretimine katkı sağlaması amacıyla üretim dönemlerin de kullanılmasını açıklamaktadır. Geniş anlamda istihdam ise; dar anlamdaki istihdam kavramında kullanılan emek faktörüne ilâveten diğer üretim faktörlerinin kullanılmasını veya çalıştırılmasını içine alır.²

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

Şekil 1. İstihdam Oranı; 2012-2017³



¹ Demirci, Arıkan ve Erdoğan, 1998: 123 *Genel Ekonomi Mikro, Makro*. Ankara: Gazi Kitabevi.

² Uysal, 2007: 55 *Türkiye’de İstihdam İşsizlik ve İstihdam Politikaları*. A. Ay içinde, Türkiye Ekonomisi. Konya: Çizgi Kitabevi.

³ TÜİK, 2017

Şekil 1’de görüldüğü üzere istihdama katılım da aynı işgücüne katılım oranı gibi yıllar olarak incelendiğinde nüfus her geçen yıl daha çok istihdam edilmektedir.

1.2. İSTİHDAMI BELİRLEYEN FAKTÖRLER

Bu bölüm de istihdamın demografik özelliklerinden yani istihdamı belirleyen bir takım özelliklerden bahsedilecektir. İstihdam kavramı basitçe bir işgücünden yararlanma gibi kabaca tanımlanabilir. Ama bu işgücünün de bir takım özellikleri olmaktadır. Bazı kısıtlamalara veya bazı kıstaslara dayanmaktadır. Çalıştırılan bu işgücünde cinsiyet ayrımı gözetilebilir. Kanuni yapılardan dolayı yaş faktörünü göz önünde bulundurmak gerekir. Nitelikli işgücü isteniyorsa eğitim seviyesi yüksek olan işgücüne ihtiyaç duyulabilir ve tabi ki de teknolojinin istihdam düzeyleri üzerindeki gücünden de bu bölümde bahsedilmektedir.

1.2.1. Cinsiyet

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

Örneğin; gelişmiş olan ülkelerde kadınların işgücüne katılım oranı artarak erkeklerin işgücüne katılım oranına yaklaştırmaya başlamıştır. Bazı ülkelerde bu 20-30 yıllık bir süreçte gelişmiş ülkelerde kadınların işgücüne katılımında azımsanmayacak yükselişler sağlanmaktadır.⁴

Mevcut olan bu durum Türkiye’de erkeklerin çalışma oranından kadınların çalışma oranının daha düşük olduğu görülmektedir. Kadınlar kentsel yerlere oranlara kırsal yerlerde daha fazla istihdam edilmektedir. Bunun nedeni ise kırsal bayanların büyük bir kısmının ücretsiz aile işçisi konumunda istihdamda yer alırken kente göç ettiklerinde yerli iş imkânlarının bulunmaması, düşük nitelik ve eğitim seviyesi,

⁴ Biçerli, 2007: 65 *Çalışma Ekonomisi*. İstanbul: Beta Yayınevi A.Ş.

geleneksel anlayış ve ev işleri ile çocuk bakımındaki hizmetlerin maliyetinin çok yüksek olması gibi sebeplerle istihdam dışında kalmalarıdır.⁵

Mevcut durum erkekler tarafından incelendiğinde ise; işgücüne katılımları kadınlara göre daha yüksektir. Kadınlara oranla piyasada daha aktiftirler. Tüm bunların sonucunda son yıllarda hem kadın hem erkek istihdamında önemli artışlar meydana gelmektedir. Özellikle ülkemizde son 3 yılda meydana gelen bu önemli artışın nedenlerinden biri uygulanan istihdam paketi iken bir diğeri ise 2011 yılında yapılan işgücü piyasasına yönelik yapılan düzenlemelerin gerçekleşmesidir. Her ne kadar durum bunlardan ibaret olsa da kadınların istihdam durumlarında cinsiyete dayalı olarak gerçekleşen düzey farklılıkları görülmektedir. Aynı zamanda bu cinsiyet farklılıklarından yola çıkarak meslekler arası gruplaşmalarda söz konusudur. Örneğin; üretim sektöründe toplam işgücünde bulunanların içinde kadınların payı düşük miktarda iken kadın işi olarak genelleme yapılan dokuma tekstil sektöründe kadınların payı artmaktadır. Veya aynı durum bankacılık sektöründe müşteri ilişkileri gibi iş pozisyonlarında kadınlar ağırlıktayken stratejik yönetim pozisyonlarında ve müfettişlik gibi kritik mesleklerde erkek işgücünün ağırlıkta olması söz konusudur.⁶

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

1.2.2. Yaş

İstihdam yapısı incelenirken yaş grupları açısından konuyu irdelemek önemlidir. Nüfusun 3 ana yaş grubu 0-15, 15-65 ve 65 üstü yaş grubudur. 15-65 yaş grubu çalışabilir, aktif, faal yaş grubudur. Geride kalan yaş grupları için aktif nüfusun

⁵ Diriöz, 2012: 111- 112 *İstihdamın Arttırılmasında Aktif İş Gücü Politikalarının Rolü*. Ankara: T.C Kalkınma Bakanlığı.

⁶ Lordoğlu, Törüner ve Özkaplan, 1999: 167 *Çalışma İktisadı*. İstanbul: Beta Yayınları.

büyüklüğü ve küçüklüğü işgücü piyasası kavramının üzerinde iş isteme baskısının yoğunluğunu da etkilemektedir.⁷

Ülkemiz gibi genç nüfusu oldukça fazla olan bir ülkede gençlerin yaşamı için olması gereken gereksinimlerinin karşılanması dışında istihdam ihtiyacının da karşılanması oldukça önemli bir etkidir. İlk defa iş piyasasında bulunacak olan bireylerin istihdamda olanlara oranla kırılganlıkları daha yüksek seviyededir. Bundan dolayı yetişkin işsiz oranlarının çok üzerinde bulunan genç işsizlik oranları hemen hemen birçok ülkede görülmektedir. Bununla birlikte kırsal kesimden yapılan göçlerde genç nüfus oranının yüksek olması ve bu genç nüfusun şehir hayatına uyum sağlayamamasıyla birlikte şehir nüfusundaki gençlere oranla çok daha niteliksiz, bilgi seviyesi düşük bulunmasından dolayı da genç işsizlik yükselme eğilimine gidebiliyor. Şehirlerde yoğun olan genç nüfusun psikolojisini güçlendirmek için eğitim sürelerini arttırmak gibi istihdamın dışındaki etkinliklere ilgi duyulmaktadır.⁸

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

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

1.2.3. Nüfus

İstihdamı belirleyen faktörleri incelerken değineceğimiz bir diğer unsur ise nüfustur. Nüfus faktörü aslında istihdam için çok önemli bir kavramdır. İstihdam

⁷ Törüner ve Lordoğlu, 1991: 29 *Çalışma Ekonomisi*. İstanbul: Beta Yayınları.

⁸ Sanal, 2010: 6-11 Küresel Ekonomik Kriz ile Dünya'da ve Türkiye'de Artan Genç İşsizliği. *Toprak İşveren Dergisi*, 2, 6-11.

edilecek nüfusun yapısı bu nüfusun ülke içindeki yaş gruplarına ve sektörlere dağılım oranı gerçekten önem teşkil etmektedir.

Öncelikle nüfusun yapısından bahsedilecek olursa bilindiği üzere ülkemiz genç, dinamik, aktif bir nüfustan oluşmaktadır. Türkiye nüfusu 2016 yılında 79 milyon 814 bin 871 kişi iken bu nüfusun 12 milyon 989 bin 42 kişisi “15-24” yaş grubundaki genç nüfustan oluşmaktadır. Genç nüfusun toplam nüfus içindeki oranı %16,3’dır. Genç nüfusun %50,2’sini erkek nüfusu %49,8’ini kadın nüfusu oluşturmuştur.⁹

Ülkemiz Avrupa ülkelerine göre genç bir nüfusa sahip ama özellikle eğitim koşullarının iyileşmesi ve kadın istihdamının artmasına bağlı olarak doğurganlık oranı her geçen yıl düşüş yaşamaktadır ve bu durum ilerleyen yıllarda genç nüfusa sahip olan ülkemizin nüfus yaş ortalamasının artacağıının habercisidir.

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

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

1.2.4. Eğitim

İstihdam ve eğitim arasında güçlü bir bağ vardır. Bunun nedeni ise kalkınma yolunda olan ülkelerin istihdam oluştururken dikkat etmesi gereken en önemli unsur kalifiye elemandır. Tabi ki bu kalifiye elemanın elde edilmesinin yolu eğitim

⁹ TÜİK, 2017

düzeyinden geçmektedir. Eğitim düzeyi yüksek, donanımlı, kendi alanında uzmanlaşmış bireylerle iş hayatında çalışmak istihdamın verimliliğini arttıracaktır ve bu durum kalkınma yolundaki ülkeler için vazgeçilmez bir olgudur.

Tablo 1. İşgücü İstatistikleri¹⁰

	İşgücüne katılma oranı						İstihdam oranı						İşsizlik oranı					
	Toplam		Erkek		Kadın		Toplam		Erkek		Kadın		Toplam		Erkek		Kadın	
Eğitim durumu	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017
Toplam	62,8	63,7	72,8	73,6	33,1	34,3	48,7	48,0	65,7	67,3	28,1	28,1	11,3	10,8	8,6	8,4	16,1	16,0
Okur-yazar olmayanlar	18,2	18,2	30,1	32,2	15,7	16,5	17,4	18,2	27,1	29,0	15,3	15,9	4,8	5,6	10,0	10,0	2,5	3,5
Lise altı eğitilmişler	48,2	50,0	69,8	70,8	27,9	28,6	44,2	46,8	63,1	64,9	24,7	25,7	10,1	8,8	9,6	8,3	11,5	10,2
Lise	66,4	66,6	72,3	72,9	34,4	34,2	48,3	48,7	65,5	66,3	26,8	27,1	12,8	12,3	9,4	9,0	22,0	20,8
Mesleki veya teknik lise	66,8	68,4	81,5	81,9	41,7	41,9	68,0	68,8	74,7	75,4	32,8	32,7	11,7	11,4	8,4	8,0	21,4	21,8
Yükseköğretim	78,1	80,1	85,9	85,9	70,8	73,1	68,0	68,8	77,4	78,5	56,4	57,1	14,0	14,1	9,8	8,6	20,3	21,9

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

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

¹⁰ TÜİK

1.2.5. Teknoloji

İstihdam ve teknoloji arasındaki ilişki incelenirken iki durum ele alınmaktadır. Birinci duruma bakılacak olursa; üretim yapılırken işletmelerin en önemli amacı minimum girdi ile maksimum çıktıya ulaşmaktır yani emek ve sermaye arasında ikame ilişkisi vardır. İşletmeler doğal olarak girdi maliyetlerini düşürmeyi hedefleyeceklerdir. Öyleyse teknolojinin ilerlemesine paralel olarak işgücünü yerini makineler alabilir ve daha verimli yöntemlere geçebilir.¹¹

Bu noktada günümüzde gelişen teknoloji ile işçi maliyetlerini düşürmek daha kolay olacaktır. İşletmelerin elinde bulunan mevcut işgücünün yaptığı işi makineler çok daha kısa sürede ve çok daha fazla sayıda üretim yaparak işgücünden daha az maliyet oluşturacaklardır. Tüm bu açıklamalardan yola çıkarak varılan sonuç şudur ki; teknoloji bir yandan hayatı kolaylaştırırken bir yandan da doğurduğu sonuçlarla yaşamı olumsuz etkilemektedir. Bu durum gelişmiş ve az gelişmiş ülkelerde de yaşanmakla beraber, az gelişmiş ülkelerde etkileri daha ciddi boyutta hissedilmektedir.¹²

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

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

¹¹ Unay, Cafer. 1993: 48 *Makroekonomi*. Bursa: Uludağ Üniversitesi Basımevi.

¹² Unay, Cafer. 1993: 210 a.g.e.

1.3. İSTİHDAMIN TÜRLERİ

Dünya genelinde pek çok ülkenin karşılaştığı makroekonomik problemler arasında en büyük öneme sahip olanı, işsizliğin düşürülmesi ya da tamamen bitirilmesi, bir diğer ifade ile tam istihdama ulaşılmasıdır. Ülkeler istihdam sağlamak ve işsizliği düşürmek için çeşitli iktisadi yaklaşımlar benimserler ve bu doğrultudaki hedeflerini hayata geçirmeye gayret ederler. Ancak, bu yaklaşımlar istenilen etkiyi doğuramayabilir ve tam istihdam hedefine karşın yalnızca eksik istihdam elde edilebilir. Bu başlık altında istihdam türleri olan, aşırı istihdam, eksik istihdam ve tam istihdam incelenecektir.

1.3.1. Eksik İstihdam

Eksik istihdamın geniş ve dar anlamda iki tanımı mevcuttur. Dar anlamı ile yalnızca işgücü unsurundaki eksik istihdam ifade edilmektedir. Tanıma göre eksik istihdam, bir ülke ekonomisinde, çalışabilecek durumda olmasına ve çalışma arzusunda olmasına karşın, herhangi bir iş bulamayan kişilerin bulunması halidir. Tam istihdam ile söz konusu durumdaki bütün kişiler iş sahibi iken, eksik istihdamda bu kişilerin bir kısmı işe yerleşememektedir.¹³

Eksik istihdamın geniş anlamı ise, bir ülkeye ait girişimci, sermaye, doğal kaynaklar ve emek gibi üretim faktörlerinin tümünün üretime katılamaması, bir bölümünün boş durması şeklinde tanımlanabilir. Bu istihdam çeşidi, çözülmesi gereken işsizlik sorunu ile benzer öneme sahiptir. Çünkü bu istihdam türü tam istihdama çevrilemez ise, ekonomik açıdan ciddi tehlikeler oluşabilmektedir. Bununla birlikte işgücü unsuru, bir işe sahip olanlar ve iş arayanlar şeklinde ikiye ayrılmaktadır. Bu ikisinin ortasında ise eksik istihdam bulunmaktadır.¹⁴ Bir başka deyişle eksik istihdam, çalışmakta olan bütün emeğin üretken hacminden, çeşitli nedenlerden ötürü verimli bir biçimde yararlanılamamasıdır.¹⁵

“Eğer istihdamdaki bir şahıs, arzu ettiği ve yapmaya muktedir olduğu halde, halen çalıştığından daha fazla çalışmıyorsa veya bir şahıs üretiminin daha gelişmiş

¹³ Çelik, 2001: 143 *Makro İktisada Giriş*, Trabzon: Murathan Yayınevi.

¹⁴ Gündoğan ve Biçerli, 2003: 8 *Çalışma Ekonomisi*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

¹⁵ Baştaymaz, 1983: 246 "İşsizlik Kavramı ve Gelişen Ülkeler", *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(2), 246- 252.

şartları altında çalıştığı veya başka bir mesleğe geçtiği zaman, istihdam edilen bu şahsın geliri ve prodüktivitesi yükseliyorsa, bu takdirde eksik istihdam vardır denebilir”¹⁶.

Eksik istihdam, bütün ülkeler açısından problem oluşturmaktadır. Bu problem özellikle gelişmekte olan ülkelerin her zaman en ciddi sorunlarından birisi olmuştur. Eksik istihdam ile ilgili farklı iktisatçıların yapmış oldukları tanımlar doğrultusunda, bu istihdam türünün şu boyutlarından bahsedilebilir.¹⁷

- Bireyin, iş için gerekenden daha çok biçimsel eğitimi bulunmaktadır.
- Birey, biçimsel eğitimi haricinde bir sektörde isteksiz şekilde çalışmaktadır.
- Bireyin, iş için gerekenden daha çok niteliği ve tecrübesi bulunmaktadır.
- Birey, isteksiz olarak kesintili, geçici ya da yarı zamanlı bir işte çalışmaktadır.
- Birey, daha önceki işinden 1/5 ya da daha düşük bir ücret karşılığında çalışmaktadır.

Eksik istihdamın, görünen ve görünmeyen eksik istihdam şeklinde iki farklı çeşidi mevcuttur.

1.3.1.1. Görünen Eksik İstihdam

Emeğin çalışma isteği dikkate alınmaksızın, daha kısa süreler için çalışmasını sağlamaktır. Bu istihdam türünde, iş görenlere iş temin edilir ve bu kişiler arzu ettikleri işte çalışabilirler. Ancak bu çalışmanın zamanı belirli bir süre ile sınırlıdır ve bu sınırlama iş görenin iradesi dışında belirlenmektedir.¹⁸

1.3.1.2. Görünmeyen Eksik İstihdam

Gizli eksik istihdam şeklinde de adlandırılan bu istihdam türünde emek, kendi vasıflarına uygun işte çalışmamaktadır. Bir başka ifadeyle iş gören, yeterliliği olmasına

¹⁶ Ekin, 2007: 32 *Gelişen Ülkelerde ve Türkiye’de İşsizlik*, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları.

¹⁷ Işığışık, 2004: 35 *İstihdam ve İşsizlik*, Bursa: Dora Yayıncılık.

¹⁸ Lordoğlu ve Özkaplan, 2003: 62 *Çalışma İktisadı*, İstanbul: Der Yayınları.

karşın mesleğini icra edememekte ve farklı işlerde çalışmaktadır. Bununla birlikte alacağı ücret de kendi mesleğine kıyasla daha düşük olmaktadır.¹⁹

1.3.2. Tam İstihdam

Üretim unsurlarının tamamının üretime dâhil olması ve çalışmaya istekli kişilere iş imkânı sunulması, iş aramasına karşın bulamayan işgücünün mevcut olmaması anlamını taşımaktadır. Tam istihdam geniş anlamıyla, bir ekonomideki üretim faktörlerinin tümünün üretime katılması, hiç bir üretim faktörünün boşa kalmaması şeklinde tanımlanabilir.²⁰

Ayrıca tam istihdamın esas hedefi, bütün işsizlik türlerinin bitirilmesi ve tam istihdamın sağlanması olarak özetlenebilir. Tam istihdam için bütün üretim faktörleri için sağlanması gerekmektedir de, işgücü unsuru daha ayrıcalıklı bir noktada bulunmakta ve önceliği elinde bulundurmaktadır.²¹

Bir ülkede tam istihdama ulaşılması, üretim faktörleri olan girişimci, doğal kaynaklar, işgücü ve sermayenin tamamının üretime dâhil olmasının sağlanması ve boşa kalan üretim unsuru olmaması manasına gelmektedir. Bu tanımlar doğrultusunda tam istihdam, üretim esnasında bütün üretim faktörlerinden yararlanılması ve bununla birlikte piyasada iş aramasına ve çalışmak istemesine karşın iş bulamayan bireylerin olmaması şeklinde tanımlanabilir.²²

Bazı iktisat uzmanları, tam istihdama ulaşmanın her zaman mümkün olmayacağını ve ekonomilerde daima geçici işsizliğin olacağını öne sürmektedirler. Bu noktada üzerinde durulması gereken husus, belirli bir miktar friksiyonel ve geçici işsizlik mevcut olmasına karşın, tam istihdamın öz değerini sabit tutmasıdır. Bir başka deyişle farklı nedenlerden ötürü her zaman işsizlik oluşacaktır. Örneğin eski işinden ayrılarak yeni iş arayanlar, yeni mezun olanlar gibi kişiler kaçınılmaz olarak işsiz kategorisinde bulunacaktır.

¹⁹ Lordoğlu vd. 1999: 62 *Çalışma İktisadı*. İstanbul: Beta Yayınları.

²⁰ Çelik, 2001: 142 *Makro İktisada Giriş*, Trabzon: Murathan Yayınevi.

²¹ Parasız, 1998: 112 *Para Politikası, Türkiye Uygulaması*, 5. Baskı, Bursa: Ezgi Yayınları.

²² Germir, 2012: 4 *Türkiye’de İstihdam Politikalarının Etkinliği*, Ankara: Turhan Kitabevi.

1.3.3. Aşırı İstihdam

Bir ülkede tam istihdama ulaşılmışken, emeğe olan talep düşmüyorsa aşırı istihdamdan söz edilebilir. Bir diğer ifadeyle tam istihdam olmasına ve işgücü unsurunun iş aramamasına karşın halen emeğe talep bulunmaktaysa aşırı istihdam oluşmuştur.²³

Toplam talep ile üretim miktarı karşılaştırıldığında, talep daha fazla ise fazla istihdamdan söz edilebilir. Talep, üretime kıyasla aşırı miktarda varlığını sürdürmekte ise aşırı istihdam söz konusu olur. “Aşırı istihdam durumunda, iş sahipleri mevcut talebi karşılamak için vardiya yöntemi ile çalışıp kapasite kullanım oranlarının üzerinde performans göstererek daha fazla üretim faktörünü üretim faaliyetlerinde kullanmak üzere talep edeceklerdir”.²⁴

İşgücü unsurunun gereğinden fazla çalıştırılması ve üretim faktörlerinin tamamından gereğinden fazla yararlanılması hali aşırı istihdam olarak ifade edilebilir.²⁵

1.4. İSTİHDAM İLE İLGİLİ KAVRAMLAR

1.4.1. Çalışma Çağındaki Nüfus

İktisat doktrinde faal nüfus ya da aktif nüfus olarak da adlandırılan çalışma çağındaki nüfusun tanımı, yaş ile ilgili bir sınırlamaya dayanmaktadır. Çoğunlukla bu yaşın alt sınırı tespit edilirken zaruri temel eğitimin bittiği dönem, üst sınırı tespit edilirken de emeklilik dönemi esas alınmaktadır.²⁶

Alt sınırın tespitinde, okul dönemindeki çocukların işgücüne dâhil olmaları nedeniyle kısa süreli fayda elde edilirken, uzun vadede fiziksel, psikolojik ve sosyal açıdan oluşan olumsuz neticelerden dolayı bu çocukların çalışmaları yasaklanmaktadır. Çünkü birçok ülkede temel eğitim zorunludur ve nüfus sayımı esnasında ekonomik etkinlik seviyesi olarak belirli bir yaşın altından söz edilemez. Bu bağlamda faal nüfus,

²³ Eyüboğlu, 2003: 122001 *Krizi Sonrasında İşsizlik ve Çözüm Yolları*, Ankara: Milli Prodüktivite Yayınları.

²⁴ Germir, 2012: 5 a.g.e.

²⁵ Erdoğan, 2009: 237 *İktisada Giriş: Mikro ve Makro İktisat*, 2. Baskı, Ankara: Pozitif Matbaa.

²⁶ Çoban, 2009: 83 *Makro İktisat*, Ankara: Gazi Kitabevi Yayınları.

temel zorunlu eğitimin bittiği dönem ile emeklilik dönemi arasındaki nüfusu içermektedir.²⁷

Hem zorunlu temel eğitim dönemi hem de emeklilik zamanı ile ilgili ülkelerin farklı uygulamalar benimsemesi nedeniyle faal nüfusun belirlenmesi içinde bulunulan döneme ve ülkeye göre farklılık arz etmektedir. Fakat pek çok ülkede ortak olan yaş aralığı 15-64 yaşlarını işaret etmektedir. Bu bağlamda 15-64 yaşları arasındaki bireylerin faal nüfusu oluşturduğu kabul edilebilir. Netice itibariyle faal nüfus, 15 ile 64 yaşları arasındaki kişiler şeklinde tanımlanabilir. Ancak faal nüfus yalnızca kurumsal olmayan sivil kişileri içermektedir. TÜİK'e göre kurumsal olmayan sivil nüfus, yurt, okul, çocuk yuvası, otel, hastane, huzurevi, orduvi, kışla, hapishane gibi yerlerde yaşayanlar haricindeki nüfustur. Bu bağlamda kurumsal olmayan sivil nüfus, çalışmak istemeyenler, işsizler ve çalışanlardan oluşmaktadır.²⁸

İş gücü ve faal nüfus kavramları çoğunlukla aynı anlama gelecek şekilde kullanılsa da, faal nüfus engelli ve hasta olanları, çalışmak istemeyenleri de kapsamaktadır.²⁹ Öte yandan işgücü kavramı, işsizleri ve çalışanları içermektedir.

1.4.2. İş Gücü

Kurumsal olmayan sivil nüfusun işsizler ve çalışanlara tekabül eden bölümü işgücü olarak tanımlanmaktadır. Diğer bir deyişle faal nüfustan çalışmaya istekli olmayanların miktarı düşülünce elde edilen kısım, işgücüne denk gelmektedir. Bu bağlamda ülkenin faal nüfusu içerisinde olan ücretli ve yevmiyeli olarak çalışan kişiler, bağımsız çalışan kişiler, kendi adına çalışan kişiler, işsizler ve işverenler işgücü kapsamı içerisinde yer almaktadır. Çalışabilecek durumda olmayanlar ve çalışmak istemeyenler ise bu kapsama dâhil değildir.³⁰

TÜİK'e göre işgücü, "istihdamda olanlar ile işsizlerin toplamı" şeklinde tanımlanabilir. TÜİK ayrıca işgücünün "referans dönemi içinde ekonomik mal ve hizmetlerin üretimi için emek arzında bulunan çalışma çağındaki nüfusu kapsadığını" ifade etmektedir. Buna göre işgücü, bir ekonomideki emek arzını kişi miktarı

²⁷ Lordoğlu ve Özkaplan, 2003: 30 *Çalışma İktisadı*, İstanbul: Der Yayınları.

²⁸ Çoban, 2009: 83 a.g.e.

²⁹ Çelik, 2001: 141 *Makro İktisada Giriş*, Trabzon: Murathan Yayınevi.

³⁰ Ünsal, 2007: 87 *Makro İktisat*, Ankara: İmaj Yayınları.

bakımından ortaya koyan ve üretim unsurlarından emek unsuruna karşılık gelen bir kavramdır. İş gücü, nüfusun iktisadi etkinliklere dâhil olan bölümü şeklinde de tanımlanabilir. Faal nüfustan, çalışabilecek durumda olmayan engelli ve hastaları, çalışma arzusunda olmayanları, öğrencileri, ev hanımlarını, askerleri ve mahkûmları çıkararak, çalışma yaşında olmadığı halde çalışmak durumunda olan yaşlıları ve çocukları ekleyerek işgücü elde edilebilir. Kısacası, yalnızca çalışanlar değil, durumu ne olursa olsun hizmet verenlerin tamamı işgücüne dâhildir.³¹

İşgücü her koşulda net bir şekilde belirlenebilecek bir miktar olmamasıyla beraber, dönem dönem çeşitli sebeplerden ötürü azalıp artabilmektedir. Toplam işgücünün homojen bir oluşum olmayacağı da açıktır. İşgücünün kapsamı ve miktarındaki bu değişiklikler, üretime olan etkisi nedeniyle milli geliri de etkileyebilmektedir. Bir ülkede işgücünün kapsamı ve miktarını etkileyen unsurlar şöyle sayılabilir:³²

- Ülke nüfusunun, cinsiyet ve yaşa bağlı olarak miktarı,
- Piyasa koşulları ve teknolojiye ulaşılan düzey
- Pozitif hukuk kuralları
- Kuramsal, ahlaki ve toplumsal unsurlar,
- Ülkedeki sınıf ve meslek düzeni,
- Servet ve gelirin dağılımı,
- Kuramsal yapı ve kültür düzeyi

Buna göre işgücünün kapsam ve miktarı; iktisadi, doğal, hukuki, teknolojik, kültürel ve toplumsal pek çok unsurdan etkilenmektedir. Bu unsurların işgücünün kapsam ve miktarı üzerindeki değişiklikler ile ilgili ciddi etkileri mevcuttur.

1.4.3. İstihdam Oranı

Toplam işgücündeki çalışan nüfusun payı, “istihdam oranı” olarak ifade edilmektedir. İstihdam oranı, ekonomik etkinliklere dâhil olarak ülke ekonomisine fayda sağlayan işgücü miktarını ifade etmektedir. Mesela istihdam oranının %90 olduğu bir ülkede, toplam işgücü unsurunun yalnızca %90’ı ekonomik etkinliklere dâhil oluyor

³¹ Düğer ve Dulupçu, 2000: 360 *İktisatta Giriş*, İstanbul: Graphis Yayınları.

³² Çoban, 2009: 84 *Makro İktisat*, Ankara: Gazi Kitabevi Yayınları.

ve milli gelire katkı sunuyor demektir. İşsizlik oranının da, toplam işgücündeki işsizlerin payı olduğu dikkate alındığında, işsizlik oranı ile istihdam oranı toplamalarının 1 olacağı sonucuna varılabilir. Buna göre istihdam oranının %90 olduğu bir ülkede, işsizlik oranı da %10 olacaktır.³³

Ekonomik göstergeler ve iktisat öğretisinde istihdam oranından çok işsizlik oranı temel alınmaktadır. Kaldı ki bir ülkede istihdam oranının %100 olması imkânsız olduğu gibi sakıncalıdır da. İmkânsız olmasının nedeni, bir ülkede işyeri, bölge, meslek ve sektör değiştirilmesinden ötürü daima iş arayan kişiler ve işsizlik olacak olmasıdır. Sakıncalı olmasının nedeni ise, yeni mesleklerin oluşması ve yeni kuruluşların oluşturulması durumu oluşmayacağından ülke ekonomisinin durgunluk dönemine girebilecek olmasıdır.

Durum böyle iken ülke, istihdam ve durgunluk problemleri yaşayacaktır. Bu nedenle %1-2 oranlarındaki işsizlik normal görülecek ve dikkate alınmayacak bir durumdur. İstihdam oranının %98-99'u aşması, ekonominin optimalitesini ve canlılığını yitirmesi manasına gelecektir. Genç nüfusu ve nüfus artış hızı yetersiz olan ve %100 istihdam oranına sahip olan ülkelerde, ciddi ekonomik problemlerle karşılaşıldığı gözlemlenmektedir.³⁴

1.4.4. İstihdam Hacmi

Bir ülkede iktisadi etkinliklere katılan işgücünün tümünün ya da bir bölümünün belirli dönemler içerisinde kazanç elde etme ve çalışma biçiminde geçirdikleri mesai saatleri, ekonominin o zaman içerisindeki “istihdam hacmi” şeklinde ifade edilmektedir. İşgücünün sayısı, işsizler ve çalışanlardan oluşmaktayken, istihdam hacmi ise piyasadaki emek talebi ve arzı doğrultusunda tespit edilmektedir. Buna göre emek arzı, belirli fiyat sınırları karşılığında, çalışarak geçirilmeye hazır olan mesai saatlerinin toplamı şeklinde ifade edilebilir.³⁵

İstihdam hacmi, ücret karşılığında işçinin sağlayacağı emek arzının miktarını belirlemesi, dinlenme ve çalışma seçeneklerinden birine yönelmesi ve bu doğrultudaki

³³ Türkbâl, 2005: 139 *Makro İktisat*, İstanbul: Aktif Yayınevi Yayınları.

³⁴ Türkbâl, 2005: 142 *Makro İktisat*, İstanbul: Aktif Yayınevi Yayınları.

³⁵ Düğer ve Dulupçu, 2000: 362 *İktisatta Giriş*, İstanbul: Graphis Yayınları.

tutumlarına göre belirlenmektedir. Ancak, meslek ve iş tercihinde, ücret haricinde ekonomik olmayan bazı unsurlar da belirleyici olmaktadır. Örneğin; mesai saatleri, iş koşulları, eğitim gibi unsurlar meslek ve iş seçiminde büyük öneme sahiptir. Ayrıca istihdam hacminin belirlenmesinde ana unsur emek talebidir. Emek talebi, işletmelerin ya da girişimcilerin pazar koşulları doğrultusunda istihdama hazır oldukları mesai saatleri toplamıdır. İşçi kendi emeğini hizmete sunmaya sürekli olarak hazır olduğundan, istihdam hacmi üzerinde emek arzının etkisi, emek talebinin etkisine göre daha önemsiz niteliktedir. Bu bağlamda esas etken, işletmelerin emek talebi olmaktadır.³⁶

Sonuç olarak bir ülkede, işletmelerin zarar ve kar durumları uyarınca talep edecekleri emeğin, istihdam hacmi üzerindeki etkisi oldukça büyüktür. Bununla birlikte emek talebi, tasarruflar, yatırımlar, dış ticaret ve tüketim harcamaları gibi makro iktisadi etkenlerle beraber hareket etmekte olduğundan, bu etkenlerin de dolaylı yoldan istihdam hacmi üzerinde etkisi bulunmaktadır.

1.4.5. Ücret

Emek unsurunun üretime dâhil olması karşılığında ödenen meblağ, ücret olarak tanımlamaktadır. Bu bağlamda ücret, emek unsurunun bedeli, üretime dâhil olması neticesinde kazandığı getiri ve gelirdir.³⁷

Emek piyasasında ücretlerin belirlenmesi, çeşitli piyasa modelleri doğrultusunda farklılık gösterebilmektedir. Fakat tam rekabet piyasaları, üretim faktörlerinden en verimli şekilde faydalanılan ideal piyasalar olduklarından bunlarda ücretler, emek talep ve arz eğrilerinin kesiştiği noktada bulunmaktadır. Tam rekabet piyasasında, denge ücretin altında ya da üstünde olan ücret seviyelerinde talep ya da arz fazlasının oluşması halinde, rekabet faktörünün de etkisiyle ücret yine denge düzeyine ulaşacaktır. Diğer bir deyişle, denge ücretin aşağısındaki ücret seviyesinde emek talebi çoğalacağından ücret düzeyi yükselecek, denge ücretin yukarısındaki bir ücret seviyesinde emek talebi düşeceğinden ücret düzeyi de inecektir. Böyle durumlarda denge ücret, yine eskiden bulunduğu noktaya ulaşacaktır. Piyasadaki bu ücreti tüm işletmeler uygulayacağından

³⁶ Türkbâl, 2005: 134 a.g.e.

³⁷ Orhan ve Erdoğan, 2010: 248 *Genel Ekonomi*, Kocaeli: Umutepe Yayınları.

tam rekabet piyasasında işletmelerin bunun yanında ücret tespit etmeleri gerekliliği ortadan kalkacaktır. Zira denge ücret, rekabetten ötürü otomatikman tespit edilmiş olacaktır. Bu bağlamda tam rekabetçi bir piyasada işletmeler işgücünün tümünü, denge ücret seviyesinden çalıştıracaklardır.³⁸

İşgücü piyasasında ücretlerin, nakdi ya da ayni, nominal ya da reel, parça başına ya da zaman bazlı gibi farklı ödeme yöntemleri mevcuttur. Bu yöntemlerden ilki nakdi ya da ayni ücret ayırımıdır. Buna göre işgücü unsurunun üretime dâhil olması karşılığında ödenen ücret, mal olarak ödenmekteyse ayni ücret söz konusu olacaktır. Bu yöntem çoğunlukla gelişmemiş ülkelerde kullanılmaktadır. Örneğin bir çobana, sunduğu hizmete karşılık olarak yiyecek yahut hayvan verilmesi, ayni ücret uygulamasının bir örneğidir. Para ya da parayla ölçülebilen değerler ile ödenen ücret ise nakdi ücrettir. Örneğin bir çalışanın maaşı 1.500 TL ise, nakdi ücret uygulamasından söz edilecektir. Bir diğer ayırım ise, verilen ücretin satın alma gücü doğrultusunda reel ücret ve nominal ücret ayırımıdır. Nominal ücret, ücretin para ile ifade edilebilen biçimidir. Buna göre nominal ücret ile nakdi ücret aynı manayı taşımaktadır. Reel ücret ise satın alma gücünü ifade eden ücrettir. Enflasyonun fazla olduğu zamanlarda önem arz eden bu ayırma göre gerçeği yansıtan ücret, reel ücrettir. Zira reel ücret, enflasyondan bağımsız olup, işçinin gördüğü iş karşılığında kendisine ödenen ücretin satın alma gücünü ifade etmektedir. Mesela bir işçi, maaşı olan 1.500 TL ile bir üründen 100 adet satın alabilmekteyse, enflasyonun fazla olduğu zamanlarda fiyat artışları sebebiyle aynı üründen 90 tane alabilecektir.

Durum böyle iken, çalışanın nominal ücreti değişmemekte ancak reel ücreti azalmaktadır. Rasyonel bakımdan göz önünde bulundurulması gereken ücret, reel ücrettir. Bir diğer ayırım da, parça başına ve zaman bazlı ücrettir. Buna göre zaman bazlı ücret, işgücü unsurunun çalıştığı süreye göre verilen ücrettir. Yevmiye, saat başı ücret, yıllık, aylık ve haftalık ücretler, zaman bazlı ücretlerdir. Parça başına ücret de, gerçekleştirilen iş miktarına göre verilen ücrettir. Mesela bir üreticinin ütülediği her gömleğe karşılık aldığı ücret bu kapsamda değerlendirilir.³⁹

³⁸ Akçacı ve Erol, 2012: 16 *Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri*, Ankara: Orion Kitabevi Yayınları.

³⁹ Pekin, 2012: 211 *Ekonomiye Giriş*, İzmir: Zeus Kitabevi Yayınları.

İktisadi faaliyetlere dâhil olan işgücünü en fazla alakadar eden bir diğer ücret kavramı da, işverenin bir çalışana ödeyebileceği en az ücret seviyesini belirten asgari ücrettir. Asgari ücret toplu sözleşme ya da hükümet kararı ile kararlaştırılır. Bu noktada göz önünde bulundurulacak en önemli faktör de, işçinin becerisi, cinsiyeti ya da çalışması değil, asgari sınırlar dâhilinde insanca çalışma ve yaşama olanaklarının sağlanmasıdır. Bu bağlamda asgari ücret, çalışanın ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin, yiyecek, giyecek, barınma, ulaşım ve sağlık gibi temel gereksinimlerinin mevcut piyasadaki ücretleri üzerinden minimum seviyede giderilebileceği asgari ücret tutarı şeklinde tanımlanabilir. Asgari ücretin belirlenmesinde, işçilerin gelirinin belirli bir seviyenin aşağı inmesini engelleme, işverenler arasındaki haksız rekabeti önleme, ücrette eşitlik ve adaleti temin etme gibi hedefler esastır. Ancak asgari ücretin, ülkedeki ekonomik veriler uyarınca belirlenen açlık sınırının aşağısında olması, işçiler açısından oldukça ciddi olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Bu bağlamda asgari ücretin saptanmasında, açlık sınırının göz önünde bulundurulması da büyük önem taşımaktadır.⁴⁰

1.5. İSTİHDAM TEORİLERİ

İktisatçılarca kabul edilen istihdam teorilerine ilişkin türler aşağıda belli başlıklar altında açıklanmaya çalışılacaktır:

1.5.1. Klasik İstihdam Teorileri

Klasiklere göre, emek arz ve talebinin eşitlendiği noktada emek piyasasında denge oluşmakta ve söz konusu dengenin tam istihdam düzeyinde olması şarttır.⁴¹

Klasik İktisatçılar ekonomik yapıda daima tam istihdamı sağlayan otomatik bir mekanizmanın varlığını savunmuşlardır. Klasiklere göre bu denge mekanizması, ekonomik faaliyet hacminde görülen aksaklıkları müdahale yapılmaksızın gidermektedir. Bu durumu savundukları için istihdam sorunuyla ilgilenmemişler,

⁴⁰ Ülgen, 2010:187 *İktisat Bilimine Giriş*, İstanbul: Der Yayınları.

⁴¹ Karakayalı, 2002: 209 *Makro Ekonomi*, 4. Baskı, Manisa: Emek Matbaası.

araştırmalarını tam istihdam düzeyindeki ulusal gelirin oluşumuna ve bunun nasıl bölüşüldüğü üzerine yoğunlaştırmışlardır.⁴²

Klasiklere göre, ekonomi devamlı olarak tam istihdamda kalacak ve fiyatlar genel düzeyi sürekli belli bir seviyede kalacaktır. Başka bir deyişle, tam istihdama erişmek ve enflasyon, durgunluk gibi aşırı fiyat hareketlerinden kurtulmak için devlet ekonomiye müdahale etmelidir. Çünkü görünmeyen el, ekonomide tam istihdamı ve fiyat istikrarını sağlayacaktır.⁴³

Klasik teorisyenler, ekonomi tam istihdamdayken, friksiyonel işsizler bir yana çalışma arzusunda olan her bireyin cari ücret düzeyinde iş bulabileceğini savunduklarından işsizlik olgusundan bahsetmek mümkün olmamaktadır⁴⁴.

Ekonomide bir işsizlik varsa bu işsizliğin gönülsüz işsizlik olduğunu kabul etmekte ve işsizlerin iş olmadığı için değil, daha düşük bir reel ücret düzeyinde çalışma arzusunda olmadıkları için işsiz olduklarını düşünmektedirler.

1.5.1.1. Mahreçler Yasası

Mahreçler Yasası, Fransız ekonomist Jean Baptist Say (1767-1832) tarafından geliştirilmiştir. Say, istihdamı ücret ve para öğelerine bağlı kalmadan, üretimi tüketime mecburi olarak eşitleyen bir mekanizma ile ifade etmeye çalışmaktadır⁴⁵.

Say'e göre, ekonominin tümünde genel talep yetersizliğinden meydana gelen gayri iradi işsizliğin oluşması söz konusu değildir. Başka bir deyişle, toplam talep yetersizliklerinden dolayı işsizliğin oluşması imkânsızdır. Çünkü Say'e göre, "her arz, kendi talebini yaratır", yani piyasaya çıkan bir mal, kendi satış değerine eşit satın alma gücünde bir talebe sebep olmaktadır. Bu durumda para yalnızca bir araçtır, gerçek para ise mallardır. Dolayısıyla mallar mallarla mübadele edilmektedir.⁴⁶

Say, tek tek bazı malların talepten fazla üretilmeleri mümkün olabileceğinden özel talep yetersizliğinin var olabileceğini kabul etmekte ancak bu durumun çok uzun

⁴² Aren, 2011: 47 *İstihdam, Para ve İktisadi Politika*, 14. Baskı, Ankara: İmge Kitabevi.

⁴³ Karakayalı, 2002: 210 a.g.e.

⁴⁴ Uluatam, 1998: 322 *Makro İktisat*, 8. Baskı, Ankara: Savaş Yayınları.

⁴⁵ Karakayalı, 2002: 211 *Makro Ekonomi*, 4. Baskı, Manisa: Emek Matbaası.

⁴⁶ Gül, Ekinci ve Konya, 2009: 32

sürmeyeceğini ileri sürmektedir. Çünkü talepten fazla üretilen malların fiyatları düşeceği için, üreticilerin zarar etmesi söz konusu olacak ve bu durumda üreticiler üretimlerini var olan talebe göre ayarlayacaklardır. Böylece, fiyat mekanizması özel talep yetersizliğinin uzun sürmesini engellemiş olacaktır.⁴⁷

Say ve diğer Klasikler, milli refah için ekonomide reel sektörün birinci derecede önem taşıdığını ifade etmektedir. Say'e göre, servet artışının önündeki en büyük engel üretim konusunda yetersizlik ve isteksizliktir⁴⁸.

Aynı zamanda uluslararası ticarete paranın önemli olmadığını, gerçekte malların mallarla değişimi söz konusu olduğundan, güçlü ekonomiye sahip, üretim gücü yüksek ekonomileri iyi pazar olarak düşünmektedirler. Onlara göre bir ekonominin zayıf düşmesi, dünya ticareti açısından pazar kaybı demektir⁴⁹.

1.5.1.2. Klasik Faiz Teorisi

Mahreçler Yasasının eksikliklerini, para şeklinde yapılan tasarrufların müteşebbisler tarafından borç alınarak, yeniden yatırım harcamaları şeklinde piyasaya döndüklerini ispatlamak suretiyle gidermek söz konusudur. Bu görevi yerine getirecek olan ise Klasik Faiz Teorisi'dir.⁵⁰

Klasiklere göre faiz, tasarrufun yani tüketimi kısmanın karşılığıdır, dolayısıyla faiz oranı ile tasarruf miktarı arasında fonksiyonel bir ilişki söz konusudur. Tasarruf miktarı, faiz haddine karşı esnektir yani tasarruf miktarı, faiz oranına bağlı olarak artıp, azalmaktadır. Buna göre, bireylerin buna bağlı olarak da ülkenin tasarruf eğilimi sabitken, faiz oranı yükselirse, tasarruf miktarı artacaktır; faiz oranı düşerse de tasarruf miktarı azalacaktır. Başka bir deyişle, faiz tasarrufun arz fiyatıdır.

Klasik teoriye göre aynı zamanda, hiç kimse faiz şeklinde bir karşılık almadıkça, tasarruf yapamayacağı için, fazla olan tasarruflar tüketim olarak harcanmaya başlanacak ve böylelikle tasarruf miktarı yatırım miktarına eşit oluncaya kadar azaltılacaktır. Dolayısıyla faiz oranı, tasarrufla yatırımın birbirine eşit olmasını sağlayan düzenleyici

⁴⁷ Aren, 2011: 51 *İstihdam, Para ve İktisadi Politika*, 14. Baskı, Ankara: İmge Kitabevi.

⁴⁸ Baurnol, 1999: 196 "Retrospectives: Say's Law", *Journal of Economics Perspectives*, 13(1), 190-201.

⁴⁹ Pekin, 1995: 230 *Ekonomiye Giriş*, İzmir: Bilgehan Matbaası.

⁵⁰ Gül vd. 2009: 34 *Türkiye'de İstihdam Politikaları: Yapısal Bir Analiz*, Bursa: Ekin Yayınevi.

bir rol üstlenmektedir. Bu yüzden de yatırımlardan daha fazla tasarruf yapılabilmesi yani bir miktar gelirin harcanmadan elde kalması imkânsızdır.⁵¹

1.5.1.3. Klasik Ücret Teorisi

Klasik ücret teorisi, uzun dönem ve kısa dönem olarak iki ayrı kademede incelenmektedir. Ücret uzun dönemde, işçi ve ailesinin hayatını sürdürebilmesi için gerekli olan ücrettir ve dolayısıyla işçinin en az geçim seviyesi civarına karşılık gelmektedir. Dolayısıyla uzun dönemde nüfus yani emek arzı fazla olduğundan, ücretleri yani işçinin yaşam düzeyini en az geçim düzeyine iten şey nüfusun söz konusu olan baskısıdır. Kısa dönemde ise, ücret emeğin arz ve talep şartlarına göre sağlanmaktadır. Örneğin, işsizliğin olduğu bir ortamda, ücretler düşecektir. Ücretlerin düşmesi durumunda çalışma isteğinin azalması nedeniyle emek arzı azalacaktır aynı zamanda da maliyetlerin düşmesi sebebiyle emek talebi artacaktır.

Böylelikle bu iki taraflı etkileşim ile emek arzı ve talebi dengeye gelmektedir. Emek arzı, emek talebine kıyasla daha az olsaydı, bu söylenenlerin tam tersi söz konusu olacaktır. Kısaca belirtmek gerekirse, kısa dönemde ücretler emek arz ve talebindeki değişmelere bağlı olarak değişmekte, tabii ücretin bazen altında ya da üstünde olabilmektedir. Uzun dönemde ise işçinin en az geçim seviyesine karşılık gelmektedir.⁵²

1.5.2. Neo-klasik İstihdam Teorisi

Neo-klasik istihdam teorisi, piyasaların sürekli temizlendiği varsayımının ilk örneği olmakla birlikte fiyatların esnekliğini savunmaktadır. Neo-klasikler' e göre, devletin işsizlikle başa çıkmak için piyasa mekanizmasının işleyişine karışmasına aynı zamanda işsizlik odaklı aktif iktisat politikalarını uygulamasına gerek yoktur⁵³.

Neo-klasikler, işsizliğin azaltılması ve istihdamın arttırılması için reel ücretlerin düşürülmesi gerektiğini, bu durumun sağlandığı takdirde emeğin ucuzlayacağını ve bunun sonucunda da işverenin daha çok emeği istihdam edeceğini ifade etmişlerdir.

⁵¹ Aren, 2011: 53 *İstihdam, Para ve İktisadi Politika*, 14. Baskı, Ankara: İmge Kitabevi.

⁵² Köklü, 1977: 39 *İktisat İlmine Giriş*, 3. Baskı, Ankara: Sevinç Matbaası.

⁵³ Ünsal, 2009: 31 *Makro İktisat*, 8. Baskı, Ankara: İmaj Yayıncılık.

Dolayısıyla reel ücret ile istihdam arasında yakın bir ilişki olduğunu savunmaktadırlar. Onlara göre reel ücret istihdamı belirlemektedir.

1.5.3. Marksist İstihdam Teorisi

Marksist teori, emek piyasasının arz fazlası bir piyasa olduğunu savunmakta ve emek arz fazlasını yedek işgücü olarak tanımlamaktadır. İşsizliğin kapitalist ekonominin doğal bir parçası olduğunu savunmuşlardır. Tüketicilerin ve üreticilerin rasyonel olduğu ve piyasaların mükemmel işlediği bir ekonomide gayri iradi işsizliğin mümkün olamayacağını kabul etmektedirler⁵⁴.

Marksist yaklaşımda, nüfus ile ekonomik sistem arasındaki ilişkilerden işsizlik doğmaktadır ve birbirleriyle ilişkili iki işsizlik türünün varlığından söz etmektedirler: Bunlardan biri kapitalist üretim sürecinin bir sonucu olarak oluşan ve yedek işsizler ordusu yaratan teknolojik işsizliktir. Bir diğeri ise, yedek işsizler ordusu ile birikim ve birikime kaynak olan karın azalması sonucu oluşan işsizliktir.⁵⁵

Marks'a göre, işsizlik üretim fonksiyonundan doğmakta, emeğin verimliliğinin artması emek talebini azaltmakta fakat üretim miktarını azaltmamaktadır. Çünkü üretim, sermaye birikiminin bir fonksiyonudur. Birikim ve teknolojik gelişmeler, yarattığı artık değer ile yeni teknolojilerin ve üretim araçlarının ortaya çıkmasını sağlayacak, yedek işgücü ordusunun da giderek artmasına yol açacaktır.⁵⁶

1.5.4. Keynesyen İstihdam Teorisi

Keynes Genel Teori' de serbest piyasa mekanizmasının kendiliğinden tam istihdamı oluşturmamasının imkânsız olduğunu savunarak, tam istihdamın serbest piyasa ekonomisi tarafından gerçekleşmesinin ancak şans eseri olabileceğini ifade etmektedir.⁵⁷ Keynesyen teori, eksik istihdam analizini savunmakla birlikte bu dengenin

⁵⁴ Onaran, 2000: 199 "Türkiye'de Yapısal Uyum Sürecinde Emek Piyasasının Esnekliği", *Toplum ve Bilim Dergisi*, 86(2), 192-203.

⁵⁵ Ataman, 1998: 62 "İşsizlik Sorununa Yeni Yaklaşımlar", *A.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 53(4), 60-69.

⁵⁶ Gül vd. 2009: 44 *Türkiye'de İstihdam Politikaları: Yapısal Bir Analiz*, Bursa: Ekin Yayınevi.

⁵⁷ Ünsal, 2009: 32 *Makro İktisat*, 8. Baskı, Ankara: İmaj Yayıncılık.

oluşumunda miktar uyumu mekanizması yani üretim miktarındaki değişimler rol oynamaktadır.⁵⁸

Keynes'e göre eksik istihdama sahip bir ekonomide, yatırım hacmi tasarruf hacminden büyükse, ekonomik gelişmeler hızlanır, fiyatlarda artış olmaz ve efektif talep azalır, böylelikle talep azalmasından dolayı fiyatlar düşer ve üretim azalmaya başlar ve sonuç olarak işsizlik meydana gelir.⁵⁹

Dolayısıyla, işsizliği irade dışı bir olay olarak kabul etmekte ve bu işsizliğin sebebini talep yetersizliğine bağlamaktadırlar. Talep düzeyinin düşük oluşu, işgücü sahiplerinin iradesi dışında ve onların değiştirme olanaklarına sahip olmadıkları sebeplerden ileri gelmektedir.⁶⁰ Eksik rekabet koşullarından dolayı fiyatlar esnek olmamakla birlikte yapışkandır.⁶¹

Keynesyen istihdam teorisine göre, işsizlik probleminin çözümlenebilmesi için devletin mali ve parasal araçlarını kullanarak, genişletici politika uygulamasına giderek piyasaya müdahale etmesi gerekmektedir. Keynes, toplam talebi arttırıcı politika uygulamalarında para politikasının sınırlılıklarına (likidite tuzağı) dikkat çekerek, maliye politikaların daha etkin şekilde kullanılması gerektiğini savunmaktadır.⁶²

1.5.5. Monetarist (Paracı) İstihdam Teorisi

Monetaristlere göre, piyasa mekanizmasının serbest işleyişi, ekonomide kendiliğinden bir istikrar yaratabilecek niteliktedir fakat devletin piyasa müdahaleleri bu sonucun oluşmasını engellemektedir. Devletin, istikrarı sağlamak amacıyla izlediği yanlış para politikaları ekonomik dalgalanmaları daha da arttırmakta ve maliye politikalarının ekonomi üzerinde bir etkisi söz konusu olmamaktadır.⁶³

⁵⁸ Ataman, 1998: 61 "İşsizlik Sorununa Yeni Yaklaşımlar", *A.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 53(4), 60-69.

⁵⁹ Pekin, 1995: 247 *Ekonomiye Giriş*, İzmir: Bilgehan Matbaası.

⁶⁰ Karakayalı, 2002: 424 *Makro Ekonomi*, 4. Baskı, Manisa: Emek Matbaası.

⁶¹ Eren, 2003: 227 *İktisat Teorisi*, (Ed. Kemal Yıldırım ve Mustafa Sözer), Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

⁶² Ataman, 1998: 61 "İşsizlik Sorununa Yeni Yaklaşımlar", *A.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 53(4), 60-69.

⁶³ Seyidoğlu, 2006: 724 *İktisat Biliminin Temelleri*, İstanbul: Güzem Can Yayınları.

Paracı teori, insanların daha iyi iş fırsatlarına sahip olmak adına yeni bir iş arama veya işsizlik yardımından yararlanmak amacıyla belli bir süre işsiz kalabileceklerini dolayısıyla da ekonomide her an bir doğal işsizlik oluşabileceğini savunmuşlardır.⁶⁴

Monetaristlere göre, doğal işsizlik oranı iradi işsizlikten kaynaklanmaktadır. Doğal işsizlik oranından daha yüksek bir işsizlik oranının meydana gelmesi ise beklentilerin yanlış yorumlanmasından kaynaklanmaktadır.⁶⁵

Paracılar ekonomide tam rekabet koşullarını ve tam istihdamın varlığını kabul etmekle birlikte ekonomide ortaya çıkan bunalımların, hükümetin kötü yönetiminden yani yanlış ve zamansız müdahalelerinden kaynaklandığını ileri sürmektedirler. Ekonomide tam istihdamın korunması için milli gelir artışıyla aynı oranda para arzı da arttırılmalıdır.⁶⁶

1.5.6. Arz Yanlı İstihdam Teorisi

Arz yönlü iktisatçılara göre, ekonomik sorunların temelinde üretimin talebe göre yetersiz kalması yatmaktadır. Bu görüşleri ile Say Kanunu'nu kabul etmişlerdir. Ekonomik büyüme ve ekonomik etkinlik olarak bilinen iki önemli iktisat politikasını gerçekleştirme amacına yoğunlaşmışlardır. Vergi indirimlerinin uzun dönemde vergi gelirlerini ve toplam piyasa üretimini arttıracaklarını kabul etmekle birlikte; kısa dönemde ekonomik istikrar ve adil gelir dağılımı amaçlarının çözüme ulaştırılmasının mümkün olamayacağını ifade etmişlerdir.⁶⁷

Arz yanlı istihdam teorisine göre, ekonomik büyümedeki yavaşlamanın sebebi vergi oranlarındaki fazla büyümedir. Bu yüzden de Arz Yanlı İktisat' ın temel amacı vergi oranlarıdır. Onlara göre, verimliliğin artması dolayısıyla da enflasyonun önlenmesinde vergi indirimleri ve teşviklerin etkisi önemlidir. Hızlı büyüme ile enflasyonun bir arada bulundurulmasını amaçlamışlardır.

Enflasyonu önlemek için, arz yanlı politikaların kullanılmasının yanı sıra bütçe politikası ve para arzı kontrolüne dayanan para politikalarının da uygulanabileceğini

⁶⁴ Aktan, 2004: 167 *Yeni İktisat Okulları*, Ankara: Seçkin Yayınevi.

⁶⁵ Çolak, 2007: 659 *İktisada Giriş*, Ankara: Gazi kitabevi.

⁶⁶ Ardıç, 2004: 29 *Makro İktisat*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.

⁶⁷ Aktan, 2004: 55 *Yeni İktisat Okulları*, Ankara: Seçkin Yayınevi.

belirtmişlerdir. Aynı zamanda enflasyonun ortadan kaldırılması için istihdam, tasarruf ve sermaye birikiminin önündeki engellerin kalkması gerektiğini savunmuşlardır. Devletin özel sektör karşısında arka planda kalmasını hedeflemekle birlikte, devletin temel amacının serbest piyasa ekonomisinin etkin çalışması için gerekli önlemleri almak ve ekonominin potansiyel büyüme hızına erişmesini sağlamak olduğunu ifade etmişlerdir.⁶⁸

1.5.7. Yeni Klasik İstihdam Teorisi

Yeni Klasik Teorisyenler, Rasyonel Beklentiler Teorisi'nin varlığını kabul etmekle birlikte söz konusu teori, bireylerin var olan bütün bilgilerden yararlanarak, en iyi kararları alacaklarını ve çalışmalarıyla ya da üretecekleri konularla ilgili sistematik hata yapmayacaklarını ifade ederek, bireylerin rasyonel davrandıklarını savunmuştur.

Yeni Klasiklere göre, ücretler ve fiyatlar elastiktir. Bu yüzden ekonomide eksik istihdam olmadığını savunmaktadırlar.⁶⁹

Devletin daha önceden uygulayacağını söylediği sürpriz olmayan politikaların kısa ve uzun dönemde geçersiz olduğunu yani işsizlik haddini etkileyemeyeceğini fakat devletin önceden uygulayacağını açıklamadığı sürpriz politikaların uzun dönemde geçerli olmamakla birlikte kısa dönemde etkili olacağı görüşündedirler.⁷⁰

Yeni Klasikler' e göre piyasada gönüllü işsizlik söz konusu olmakla birlikte, işsizliğin meydana gelme sebebi, iş bulamama durumundan kaynaklanmamakla birlikte kişilerin niteliklerine uygun, daha iyi şartlara sahip iş aramalarından oluşmaktadır.⁷¹

1.5.8. Yeni Keynesyen İstihdam Teorisi

Yeni Keynesyen İstihdam Teorisi, reel ve nominal ücretlerin katı olduğunu, buna bağlı olarak da piyasaların kendiliğinden temizlenemediğini ileri sürmektedir.⁷²

⁶⁸ Doğan, 2006: 253 Doğan, Seyhun, (2006). *Keynesyen Teori' ye Bir Tepki: Arz Yanlı İktisat*, Selçuk Üniversitesi Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, Sayı: 12.

⁶⁹ Parasız, 2003: 9 *Para Politikası, Türkiye Uygulaması*, 5. Baskı, Bursa: Ezgi Yayınları.

⁷⁰ Ünsal, 2009: 36 *Makro İktisat*, 8. Baskı, Ankara: İmaj Yayıncılık.

⁷¹ Seyidoğlu, 2006: 735

⁷² Ataman, 1998: 68 "İşsizlik Sorununa Yeni Yaklaşımlar", *A.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 53(4), 60-69.

Devletin önceden açıkladığı dolayısıyla sürpriz olmayan politikaların, kısa ve uzun dönemde geçersiz olduğunu ve devletin aktif bir ekonomi politikası izlemesi gerektiğini düşünmektedirler.⁷³

Yeni Keynesçiler, toplam talebin yanı sıra toplam arzın da incelenmesi gerektiğini ifade etmişlerdir fakat toplam talep kaymalarından dolayı ekonomik istikrarsızlıkların meydana geldiğini kabul etmişlerdir. Piyasada meydana gelen sorunların bilgi yetersizlikleri, dışsallıklar, karar alma ve uygulama ile maliyetlerden kaynaklandığını ileri sürmüşlerdir.

Yeni Keynesyen İktisatçılar' a göre; toplam talepteki bir gerileme, fiyatların yavaş değişmesi karşısında, firmaların üretimlerini istihdam ettikleri işçi sayısını azaltmak istemelerine neden olur fakat fiyatlar sabitken firmaların ücret indirimine gitmeleri reel ücret yokluğuna uğramaları anlamına gelmekte bu yüzden de işsizliğin asıl nedeni reel ücretlerdeki elastikiyetsizliktir.⁷⁴

Ekonomik istikrarın sağlanması için parasal politikalara kısa dönemde önem vermişler, bu politikaların Merkez Bankası tarafından fiyat istikrarını sağlamak amacıyla faiz oranı enstrümanı kullanılarak yürütüldüğünü ifade etmişlerdir.⁷⁵

1.5.9. Yapısalcı İstihdam Teorisi

Yapısalcı yaklaşım, az gelişmiş ülkelerin gelişmiş ülkelere göre çok daha fazla yapısal sorunlara sahip olduğunu ve Monetarizmin sahip olduğu önerilerin bu ülkelere bir çözüm yaratamayacağı görüşünü savunarak, Monetarizme tepki olarak doğmuştur.

Yapısalcılar' a göre işsizlik problemini talep yetersizliği sebebine bağlamak, gelişmekte olan ekonomiler açısından doğru bir açıklama olmamakla birlikte, işsizlik probleminin gelişmekte olan ülkelerin rasyonel olmayan ekonomik faaliyetlerinden kaynaklandığı görüşünü taşımaktadırlar. Onlara göre işsizlik vakasını meydana getiren

⁷³ Ünsal, 2009: 37 *Makro İktisat*, 8. Baskı, Ankara: İmaj Yayıncılık.

⁷⁴ Seyidoğlu, 2006: 741 *İktisat Biliminin Temelleri*, İstanbul: Güzem Can Yayınları.

⁷⁵ Yıldırım, 2010: 1269“Yeni Keynesyen Makro Ekonomik Bir Model: Türkiye Uygulaması”, *Ege Akademik Bakış*, 10(4),1263-1271.

yapısal nedenler; sermaye birikiminin yetersizliği, iş tasarruf oranının düşüklüğü, hızlı nüfus artışıdır.⁷⁶

1.6. İSTİHDAM POLİTİKALARI

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

1.6.1. İstihdam Politikalarının Amacı

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

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

İstihdam politikalarının temel hedefi tam istihdamdır. Tam istihdam seviyesine ulaşabilmek dünyadaki tüm ülkelere özel bir hedef olarak kabul görmekte ve alınan birçok çeşitli tedbirler yoluyla bu amaç yakalanmaya çalışılmaktadır. Tam istihdam

⁷⁶ Gül vd. 2009: 70 *Türkiye’de İstihdam Politikaları: Yapısal Bir Analiz*, Bursa: Ekin Yayınevi.

hedefinden başka istihdam politikalarının serbest iş seçme hakkı, prodüktif istihdam, “ekonomik kalkınma hızı” gibi hedefleri de vardır.⁷⁷

Prodüktif istihdamı açıklamak gerekirse; prodüktif kelimesinin anlamı verimli, yaratıcı gibi kavramlardan oluşmaktadır. Ekonomik açıdan irdelemek gerekirse verimli çalışan yaratıcı işgücü anlamına gelmektedir. Tabi ki bunların sonucu olarak ülkeler ekonomik büyüme ve kalkınma için prodüktif istihdamı yani verimli, yaratıcı işgücünü artırma çabasında olacaklardır.

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

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

1.6.2. Türkiye’de İstihdam Politikaları

Türkiye pasif ve aktif istihdam politikalarına sahip olmakla beraber önemli gelişmeler kaydetmiştir. Aktif işgücü politikaları mesleki eğitim anlamında meslek okulları ile yürütülürken 1988 yılından itibaren “İŞKUR” aktif işgücü politikalarının yürütülmesinde oldukça etkin bir rol almaya başlamıştır. Tüm bunların sonucunda İŞKUR istihdamın garantili olduğu meslek kursları ve kendi işini kendisi meydana

⁷⁷ Serter, 1993: 32-41 *Genel Olarak ve Türkiye Açısından İstihdam ve Gelişme*. İstanbul: İ.Ü Basımevi ve Film Merkezi.

getireceklere yönelik programlar uygulamaya başlamıştır. Bu kurslar özel ya da kamu kuruluşları veya kamu yararına aktif olarak çalışan kuruluşlar eliyle yürütülmektedir.⁷⁸

Ülkemizde gençlere yönelik istihdamla ilgili somut, kapsamlı ve uygulanabilir istihdam politikaları geliştirilmemiş bunlardan ziyade sorunun genel hatları ele alınıp sorunların çözümüyle ilgili genel ifadeler kullanılması tercih edilmiştir.⁷⁹

1.6.3. Pasif İstihdam Politikaları

Pasif istihdam politikalarının temel amacı işsizliği azaltmak veya istihdamı arttırmak olmamakla birlikte, işsizleri maddi yönden destekleyerek işsizliğin toplum ve kişiler üzerindeki negatif etkilerini minimum seviyeye indirmektir.⁸⁰ Açıklamalardan da anlaşılacağı üzere pasif politikalar işsiz olan bireylere veya herhangi bir sebeple iş bulamayan işgücüne maddi olarak bir takım araçları kullanarak destek verilmesi olayını anlatır.

Pasif politikalar:

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

Pasif istihdam politikalarını bu şekilde sıralayabiliriz. Bu şekilde sıraladığımız pasif istihdam politikalarını tek tek ele alınıp açıklanmaktadır.⁸¹

1.6.3.1. İşsizlik Sigortası

O'LEADY ve diğerlerine göre, sosyal güvenlik sistemi işsizlik sigortası çerçevesinde işleyen bir sigorta türüdür. İşsizlik sigortası ödemeleri ve elde edilebilme

⁷⁸ Varçın, 2004: 104 *İstihdam ve İşgücü Piyasaları Politikaları*. Ankara: Siyasal Kitabevi.

⁷⁹ Gündoğan, 2001: 136 *Genç İşsizliği*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

⁸⁰ Biçerli M. K. 2003: 455 *Çalışma Ekonomisi*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.

⁸¹ Dirioz, 2012: 18- 19 *İstihdamın Arttırılmasında Aktif İş Gücü Politikalarının Rolü*. Ankara: T.C Kalkınma Bakanlığı.

şartları ülkeden ülkeye farklılık gösteren ve gerekli koşulları mevcut bulunan kayıtlı işsiz bireylere aylık ödemeler şeklinde sağlanan geçici gelir desteğidir.⁸²

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

1.6.3.2. İşsizlik Yardımı

İşsizlik sigortasını elde etme hakkı bulunmayan kayıtlı işsizlere bazı ülkelerde sağlanan geçici gelir niteliğinde bir destektir. Birçok ülkede işsizlik sigortası ödeme zamanı bittiğinde bu yardım sağlanabilmektedir. Bu yardımlar nakit bir şekilde oluşabileceği gibi aynı yardım şeklinde de meydana gelebilmektedir. Finansman kaynağı genelde yine işsizlik sigortasının finanse edildiği fondur. Bu uygulamanın temel amacı ise işsiz bireylere bir asgari geçim standardı oluşturabilmektir.⁸³

1.6.3.3. Erken Emeklilik

Erken emeklilik ile işgücünde bulunan fakat çeşitli sebeplerle işten ihraç edilmelerle karşı karşıya kalabilecek yaşlı bireylerin istekleri dışında işten çıkarılmalarının meydana getireceği sosyal ve ekonomik sonuçların etkilerini azaltmak hedeflenmiştir. Erken emeklilikte yaşlı işgücünün istihdam dışında bırakılması sağlanarak iş yerlerinde aksi takdirde işten çıkarılmakla karşı karşıya kalabilecek genç işgücünün istihdamının devam etmesi de hedeflenmiştir⁸⁴.

Erken emeklilik sistemi genellikle yaşlı işgücünün istihdam edildiği sektörlerde ve işletmelerde kullanılmaktadır. Ama ülkemizde, sosyal güvenlik sisteminin dikkate

⁸² Diriöz, 2012: 18 a.g.e.

⁸³ Diriöz, 2012: 18 *İstihdamın Arttırılmasında Aktif İş Gücü Politikalarının Rolü*. Ankara: T.C Kalkınma Bakanlığı.

⁸⁴ Varçın, 2004: 20-21 *İstihdam ve İşgücü Piyasaları Politikaları*. Ankara: Siyasal Kitabevi.

alınmaması ve popülist hükümet politikaları ile sosyal güvenlik sistemi sürdürülemez duruma gelmiştir. 1992 yılında çıkartılan erken emeklilik yasası ile yasal olarak 18 yaşında çalışmaya başlayan kadınlar 38, erkekler ise 43 yaşında emekli olabilir hale gelmiştir. Bu hatalı husus 1999 yılında yapılan gerçekçi değişiklik ile düzeltilmiş ve emeklilik yaşı geçiş dönemi hariç 58 ve 60'a yükseltilmiştir. 4447 sayılı işsizlik sigortası kanununun yürürlüğe girdiği tarih olan 8 Eylül 1999 tarihinden sonra ilk defa sigortalı olarak çalışmaya başlayanların, 58 (kadın), 60 (erkek) yaşını doldurmak ve en az 7.000 gün prim ödemek, ya da 58 (kadın), 60 (erkek) yaşını doldurmak, en az 4.500 gün prim ödemek ve 25 yıldan beri sigortalı olmak koşulu ile emekli olabilecekleri şeklinde düzenlemeye gidilmiştir⁸⁵.

1.6.4. Aktif İstihdam Politikaları

Aktif istihdam politikaları, işsizliği azaltmayı, gelir ve istihdamı yükseltmeyi hedefleyen politikalardır. Pasif istihdam politikaları işsiz bulunan bireylerle ya da iş arama süresince gelir kaybına müdahalesi ile ilgilenirken, aktif istihdam politikaları işgücü piyasasında uyumla ilgilenir. Pasif istihdam politikaları sosyal transfere denk gelen bir kavramdır. Buna zıt olarak açık istihdam politikaları genelde işgücü piyasasına uyumda zorluklarla karşı karşıya gelen gençler, kadınlar, yaşlılar ve özürllüler gibi özel grupları hedef olarak göstermektedir. Aktif istihdam politikaları gelir kaybının telafi edilmesi için bu politikalarının çalışmayı caydırıcı mevcut olabileceği eleştirisine cevap olarak gösterilmektedir.⁸⁶

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

Aktif istihdam politikalarını 5 ana başlıkta incelemek mümkündür.

1. Kamu işe yerleştirme ve aracılık hizmetleri

⁸⁵ TİSK, 2006

⁸⁶ Dirioz, 2012: 19 *İstihdamın Arttırılmasında Aktif İş Gücü Politikalarının Rolü*. Ankara: T.C Kalkınma Bakanlığı.

2. Mesleki eğitim
3. Gençlere yönelik politikalar
4. İstihdam sübvansiyonu
5. Engellilere yönelik politikalar⁸⁷

1.6.4.1. Kamu İşe Yerleştirme Ve Aracılık Hizmetleri

İşsiz bireylere kamu kuruluşlarında istihdam oluşumunu sağlayan programlar aslında, belirli bir takım ülke ya da bölgedeki yaygın olan ve ilaveten büyük ölçekle işsizlik sorunu ile başa çıkılmak üzere uygulanır. Bu programın temel hedefi, ülke ekonomilerinde oluşmuş resesyon (durgunluk) dönemlerinde meydana gelen konjonktürel işsizliği asgari seviyelere indirmek ve uzun dönemde katılımcıların gelir elde edebilme ihtimallerini geliştirmek hedeflenmiştir. Ve ayrıca kamu kurumlarının doğrudan işe yerleştirme ya da iş oluşturma programları ile uzun zaman işsiz bulunan bireylerin (eğitim ve vasıf seviyesi düşük işçiler, eski hükümlüler ve madde bağımlıları gibi) aktif piyasa mekanizmasına yeniden kazandırılmak şeklinde olması planlanmıştır.⁸⁸

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

Bu program aynı zamanda toplumun ahlaki yapısının düzenlenmesinde de etkili olacaktır. Yukarıdaki anlatımda bahsi geçen madde bağımlıları ve tutukluların işgücüne katılmaları durumu toplumsal düzeni sağlayacaktır. Çünkü bu durumlarda olan

⁸⁷ Uysal, 2007: 83 *Türkiye'de İstihdam İşsizlik ve İstihdam Politikaları*. A. Ay içinde, Türkiye Ekonomisi. Konya: Çizgi Kitabevi.

⁸⁸ Biçerli, 2004: 121 *İşsizlikle Mücadelede Aktif İstihdam Politikaları*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

insanların topluma kazandırılmaları oldukça zordur. Tutukluluk süreci bitmiş bir mahkûmun tekrar toplumsal yaşamına dönmesi oldukça zor bir eylemdir. Eğer topluma kazandırılmazsa bu insanların psikolojik ve sosyal durumu yüzünden daha kötü bir toplumsal yapılanma meydana gelebilir. İşlenen suçlar tekrarlanabilir.

1.6.4.2. İstihdam Sübvansiyonları

İstihdam ve ücret sübvansiyonları gelişmiş ülkelerin birçoğunda uygulanan önem arz eden bir emek piyasası politikası aracıdır. Uygulamada hükümetler, işverenlere program karşılığında desteklemiş olduğu işçileri işe almaları karşılığında, verilen ücretin belirli bir kısmını karşılayacağını ya da bu işverenlerin ödeyecekleri vergilerde indirimde bulunacağını duyurur.⁸⁹ Açıklamada bahsi geçen mevzu aslında hem işveren açısından hem de işgücü açısından olumlu bir olaydır. İşveren vergi indirimi gibi fırsatlar kazanırken karını arttırabilecek işgücü ise iş hayatında aktif rol almaya başlayacaktır.

Türkiye’de sübvansiyon politikalarına işsizlikle mücadele politikalarında rastlamak mümkün olabilmektedir. Herhangi bir özre sahip bireylerin iş yaşamında aktif bulunması konusunda uzun süredir uygulanmakta olan yasal düzenlemelerden ziyade bu konuda en çok tercih edilen uygulama yöntemi olağanüstü hal bölgesindeki (Doğu ve Güneydoğu Anadolu) istihdamı teşvik amacıyla 1998 yılında yürürlüğe giren 4325 sayılı yasa ile başlamıştır. İşverenlerin payına düşen sosyal sigorta primlerinin devlet tarafından ödenmesini gerektiren yasa işverenlerin ücret maliyetlerini %21,5 – 27 oranları arasında düşürülmesine olanak sağlamıştır.⁹⁰

1.6.4.3. Mesleki Eğitim ve Gençlere Yönelik Politikalar

Mesleki eğitim sisteminin, kamu kurumları ve özel eğitim kurumları, İŞKUR, Belediyeler, Vakıflar, Sivil Toplum Örgütleri ve İşletmeler tarafından uygulanan, sürekli eğitim ve yaşam boyu öğrenim şeklinde bileşenleri mevcut bulunmaktadır. Gençlere yönelik çıraklık eğitim programları, Türkiye’de bu şekilde yürütülen en kapsamlı eğitim etkinliğidir. Mesleki eğitim programlarının birçoğu, İŞKUR ve devletin

⁸⁹ Biçerli, 2004: 74 a.g.e.

⁹⁰ Uysal, 2007: 85 *Türkiye’de İstihdam İşsizlik ve İstihdam Politikaları*. A. Ay içinde, Türkiye Ekonomisi. Konya: Çizgi Kitabevi.

mevcut durumla ilgili diğer bakanlıkları ile meydana gelen protokoller ile yürütülmektedir. Bu amaçla İŞKUR tarafından istihdamın korunması, artırılması ve geliştirilmesine, işsizliğin düşürülmesine yardımcı olmak hedefiyle gerçekleştirilen işgücü yetiştirme ve uyum hizmetlerinin yürütülmesinde; Milli Eğitim Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı arasındaki iş birliğine gidilmiştir. Aynı şekilde yine İŞKUR ile Tarım İşletmeleri Genel Müdürlüğü'nün satın aldığı yükleniciler tarafından gerçekleştirilen çalıştırılacak işçilerin, bilgi ve tecrübelerini arttırmak hedefiyle yapılacak olan mesleğe yönlendirme çalışmaları ve işgücü yetiştirme kursları düzenlemek amacıyla aralarında iş birliğine gidilmektedir.⁹¹

Açıklamalardan yola çıkılarak İŞKUR önderliğinde gençlere yönelik birçok eğitim programları düzenlenmiştir. Bu sayede işgücüne nitelik kazandırılmıştır. Bu uygulanan programlar sayesinde işgücünün kalitesi artmıştır.

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

1. İstihdam Garantili İş Gücü Yetiştirme Kursları
2. Kendi İşini Kurmak İsteyenlere Yönelik Meslek Edindirme Kursları
3. Meslek Geliştirme Kursları
4. Hükümlülerin Mesleki Eğitimine Yönelik Çalışmalar
5. İşsizlik Sigortası Kapsamında İşsizlere Verilen Eğitimler şeklindedir.⁹²

1.6.4.4. Engellilere Yönelik Politikalar

1983 yılında Haziran ayında, ILO tarafından kabul gören “Engellilerin Mesleki Rehabilitasyon ve İstihdamı” hakkındaki uluslararası sözleşme ile üye bulunan ülkeler, mesleki rehabilitasyonun amacını, engelli bir kişinin uygun bir iş edinmesi, bulunan işi sürdürebilmesi ve işinde ilerleme kaydetmesi ve bu şekilde engelli bireyin topluma

⁹¹ Uysal, 2007: 87 a.g.e.

⁹² Uysal, 2007: 87 *Türkiye'de İstihdam İşsizlik ve İstihdam Politikaları*. A. Ay içinde, Türkiye Ekonomisi. Konya: Çizgi Kitabevi.

entegrasyonunu kolaylaştırmak, geliştirmek kayda değer bulunmalıdır şeklinde olmuştur.⁹³

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

1.7. TÜRKİYE’DE İSTİHDAMA YÖNELİK POLİTİKALAR

İşsizliğe yol açan sebepleri ortadan kaldırmak amacıyla, istihdamı artırmaya yönelik birçok politika uygulanmaktadır. İşsizlik ve istihdama yönelik politikalar, gelir desteği ile işsizliğin yarattığı olumsuz sonuçlara yönelik uygulamalardan oluşan pasif politikalar ve işsizliğin azaltılması amacıyla işsizlere beceri ve yeteneklerini artırmaya yönelik verilen eğitim programlarından oluşan aktif politikaları kapsamaktadır. OECD, işsizlikle mücadele amacıyla kullanılan istihdam politikalarını 7 grupta toplamıştır.

Bunlar;

- Mesleki eğitim politikaları,
- Kamu danışmanlık hizmetleri,
- Sübvansede edilmiş istihdam politikaları,
- Engellilere yönelik istihdam politikaları,
- Gençlere yönelik istihdam politikaları,
- İşsizlik sigortası,
- Erken emeklilik şeklinde sıralanabilir.

Bu gruplardan 1 ve 5 arasındaki politikalar aktif, 6. ve 7. politikalar ise pasif politikalar içerisinde yer almaktadır. Pasif politikalar, uzun süreli işsizlik durumlarında bireylerin iş bulma konusunda isteksiz olmalarına sebep olduğundan işsizleri tembelliğe iten politikalar olarak görölmektedir. Aktif politikalar ise, istihdam yaratma konusunda

⁹³ Uysal, 2007: 92 a.g.e.

etkin rol oynamakta ve istihdam yaratmayı eğitim ile desteklemektedir. Bu sebeple aktif politikalar daha kalıcı politikalar olarak görülmektedir.⁹⁴

OECD ülkeleri ile kıyasladığımızda, Türkiye’de aktif ve pasif istihdam politikalarının, nicelik ve nitelik açısından oldukça zayıf kalmakta ve Türkiye’de PİP’ in uygulanması daha eskilere dayanmakta iken, AİP sadece 15-20 yıllık bir geçmişe sahip olduğu görülmektedir.⁹⁵ Türkiye’de uygulanan istihdam politikalarında dönemlere göre farklılıklar söz konusu olduğundan, dönemler itibari ile uygulanan istihdam politikaları tek tek incelenmiştir.

1.7.1. 1960 - 1980 Yılları Arasında Uygulanan İstihdam Politikaları

Bu dönemde ithal ikameci politikalar ile planlı kalkınma dönemine geçilmiş ve hızlı bir sanayileşme hedeflenmiştir.⁹⁶ Bunun sonucu istihdam politikalarının incelenmesi için 1960 yılında bir sınıflandırma yapılmıştır. 1960-1980 döneminde;

- 1963 -1967 I. Beş Yıllık Kalkınma Planı
- 1968-1972 II. Beş Yıllık Kalkınma Planı
- 1973-1977 III. Beş Yıllık Kalkınma Planı şeklinde üç adet beş yıllık kalkınma planı hazırlanmıştır.⁹⁷ Planlı kalkınma döneminde her 5 yıllık planda istihdam politikaları ile ilgili birçok öneri sunulmuştur. Bunlar;
 - Tarıma açılacak yeni alanların sınıra gelmesi,
 - Hızlı nüfus artışının sağlanması,
 - Tarım sektöründe makineleşmenin artması,
 - Kırsal kesimden kentlere doğru hızlı şehirleşme,
 - Sanayi sektöründe yeterli gelişmenin gerçekleşmemesişeklindedir.

⁹⁴ Ay, 2012: 330-331“Türkiye’de İşsizliğin Nedenleri: İstihdam Politikaları Üzerine Bir Değerlendirme”, Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Manisa, *Yönetim Ve Ekonomi*, 19(2), 322-334

⁹⁵ Diriöz, 2012: 18 *İstihdamın Arttırılmasında Aktif İş Gücü Politikalarının Rolü*. Ankara: T.C Kalkınma Bakanlığı.

⁹⁶ Ay, 2012: 330-331“Türkiye’de İşsizliğin Nedenleri: İstihdam Politikaları Üzerine Bir Değerlendirme”, Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Manisa, *Yönetim Ve Ekonomi*, 19(2), 322-334

⁹⁷ Özçelik, 2011: 25-30“Türkiye’de İstihdam Politikalarının Etkinliği”, İktisadî Araştırmalar Vakfı Prof. Dr. M. Orhan Dikmen Araştırma Ödülü.

Ancak planlı kalkınma döneminde teknolojinin hızla ilerlemesi ve Türkiye'nin bu teknolojiye ayak uyduramaması sonucu işsizlik sorunu Türkiye'nin en önemli sorunu haline gelmiştir.⁹⁸ Planlı dönem içerisinde uygulanan istihdam politikaları;

- I. Beş Yıllık Kalkınma Planı döneminde; Sosyal güvenlik alanında Türkiye'de üç kurum faaliyet de bulunmuştur. Bunlar; TC. Emekli Sandığı, İşçi Sigortaları Kurumu ve Ordu Yardımlaşma Kurumudur. Bu dönemde sosyal güvenlik çalışmalarını en geniş anlamı ile uygulayan kurum İşçi Sigortaları Kurumu olmuştur.⁹⁹ I Planda istihdam politikaları açısından, emek yoğun çalışma politikaları uygulamaya konmuştur. Özellikle inşaat sektöründe emek yoğun teknolojiler kullanılmıştır.¹⁰⁰

-II. Beş Yıllık Kalkınma Planında; tarım sektöründe el sanatlarının geliştirilmesi ve maliyeti arttırmadan emeğin yoğun olduğu alanlarda, istihdam yaratan ve sermayede tasarruf sağlayan sektörler öncelik verilmesi temel konuları oluşturmuştur.

-III. Beş Yıllık Kalkınma Planının kapsamını ise; üretimde kalite ve maliyet yönünden dış rekabetin önemli olduğu alanlarda ileri teknolojilerin kullanılması konusu oluşturmuştur.

Sonuç olarak;

I. Planda istihdam kalkınma hızından sonra ikinci hedef olarak ele alınırken,

II. Planda da istihdam temel hedef olamamış ve sadece ekonomik büyümenin bir fonksiyonu olarak kalmıştır.

III. Planda, istihdam kısa dönemli yaklaşımlar ile ele alınmış ve istihdamın uzun dönem içinde çözüleceği düşünülmüş ve sanayileşme temel hedef olarak alınmıştır.

IV. Beş Yıllık Kalkınma Planında, girişim yeteneği olan “orta nitelikli teknik insan gücünün yetiştirilmesi için kurumlaşmalar, özel programlar ve özendirme” söz konusu olmuştur.

⁹⁸ Ekin, 2000: 373“Türkiye’de Yapay İstihdam ve İstihdam Politikaları”, İstanbul Ticaret Odası Yayın No: 33.

⁹⁹ Alagöz ve Yapar, 2003: 440-441“Kalkınma Planları Çerçevesinde Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sorunu”, *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1, 440-451

¹⁰⁰ Ekin, 2000: 373“Türkiye’de Yapay İstihdam ve İstihdam Politikaları”, İstanbul Ticaret Odası Yayın No: 33.

V. Beş Yıllık Kalkınma Planında ise, istihdam sorunu daha önemli bir hal almıştır. Bu planda, istihdamı arttıracak birçok istihdam politikası önerilmiş, ayrıca küçük işletmelerin teşviki konusunda politikalar da ilk defa bu plan döneminde ele alınmıştır. Bu plan döneminde istihdam politikalarının yoğunluk kazanmasının en önemli sebebi, ilk kez bir devlet bakanının istihdam sorunları ile özellikle ilgilenmesi olmuştur.¹⁰¹

Planlı dönemde Türkiye'de istihdam politikalarının gelişimi incelendiğinde, işsizlikle mücadeleye yönelik uygulamaların, tüm beş yıllık kalkınma planlarında yer aldığı görülmektedir. Hükümetlerin değişmesi sebebiyle hazırlanan beş yıllık planlar devam ettirilememiş¹⁰² ve hükümetlerin siyasi amaçları kalkınma planlarının önüne geçmiştir. 1960-1980 yılları arasında uygulanan beş yıllık kalkınma planlarında istihdam politikaları üzerinde pek durulmamış, bu dönemde temel amaç sanayileşme ve kalkınma çabaları olmuştur. Bu yıllardan sonra ise kalkınma planları önemini yitirmeye başlamıştır.¹⁰³

1.7.2. 1980 - 2000 Dönemi Uygulanan İstihdam Politikaları

Türkiye'nin 1980 öncesinde uzunca bir dönem uyguladığı ithal ikameci ekonomi politikaları, ekonominin dışa kapalı bir tutum izlemesine sebep olmuştur. 24 Ocak 1980 kararları ile beraber makroekonomik politikalar açısından dışa açık ekonomi süreci başlamıştır. Bu yeni politikalar temel olarak istihdamı artırıcı ve sermayenin yoğun olduğu yatırımları caydırıcı özellikler taşımaktadır. Ancak, 1980 askeri müdahalesi ve 1984'e kadar uzanan dönemde işgücü piyasasına yönelik baskıcı askeri önlemler artmıştır. Bu dönemde uygulamaya konulan, grev ve lokavt yasakları, zorunlu tahkim, sendikal faaliyetlerin yasaklanması gibi politikalar neo-liberal dönüşümün sağlanmasında önemli dinamikleri oluşturmaktadır.¹⁰⁴

1981 yılından sonra hükümette, basın ve kamuoyunda istihdamın nasıl arttırılacağı konusunda, istihdam politikalarındaki gelişmeler ile ilgili önemli tartışmalar yaşanmıştır. Yurtdışına göçün yönü değişmiş ve petrol üreten Arap ülkelerine doğru

¹⁰¹ Ekin, 2000: 375 a.g.e.

¹⁰² Özçelik, 2011: 25-30“*Türkiye’de İstihdam Politikalarının Etkinliği*”, İktisadî Araştırmalar Vakfı Prof. Dr. M. Orhan Dikmen Araştırma Ödülü.

¹⁰³ Özçelik, 2011: 25-30 a.g.e.

¹⁰⁴ Özçelik, 2011: 25-30 a.g.e.

kaymıştır. Yurtdışı müteahhitlik hizmetlerinin gelişmesi, "Roosevelt Planı" benzeri öneriler, sanayide üretim kapasitesinin artırılması, küçük ve orta ölçekli sanayinin teşvik edilmesi, emeğin yoğun olduğu sanayilere öncelik verilmesi, zorunlu eğitim süresinin uzatılması, inşaat sektörünün yeniden canlandırılması, gençlere yeni iş imkânlarının yaratılması, emekli olmayı kolaylaştırıcı tedbirlerin alınması, emeklilik yaşının düşürülmesi, çalışanlara istihdam güvencesinin verilmesi ve o tarihlerde yürürlükte olan işten çıkarma yasağının kaldırılması bu tartışmalar arasında yer almaktadır.¹⁰⁵

1985 yılı ve sonrası çok sayıda "Beceri Kazandırma Programı" uygulamaya konmuştur. Bu program içerisinde "hazır giyim, halıcılık, dokumacılık, el sanatları, elektronik araçların montajı gibi alanlarda evde çalışmanın teşvik edilmesi" gibi konular yer almaktadır.¹⁰⁶

1986 yılından sonra ise yabancı sermayenin yerli sermaye ile aynı teşvik politikasına tabi tutulması ve mali piyasaların serbestleştirilerek dışa açılması yatırımları ve istihdamı artırmaya yönelik çalışmaları yoğunlaştırmıştır.¹⁰⁷

Bakanlık, işsizlikle mücadele konusunda hem uzun vadede hem de kısa ve orta vadede alınabilecek tedbirler ile ilgili birçok proje geliştirmiştir. Bu projelerin kapsamını;

- Atıl kapasitelerin harekete geçirilmesi,
- Çalışma hayatına ilişkin mevzuatın düzenlenmesi,
- İşletmecilik problemi olan kuruluşlara yardım sağlanması,
- Zor durumdaki işçi şirketlerinin rehabilitasyonu,
- Gelişmemiş bölgelerde emeğin yoğun olduğu endüstrilere girdi sağlayan yatırımların artırılması,
- Turizmde ev pansiyonculuğunun artırılması,
- İşsizlere beceri kazandırma,
- Yatırım projelerinin hızlandırılması yoluyla erken istihdam sağlanması,
- Evde üretimin teşviki,

¹⁰⁵ Ekin, 2000: 375 a.g.e.

¹⁰⁶ Ekin, 2000: 377 a.g.e.

¹⁰⁷ Özçelik, 2011: 25-30 a.g.e.

- Kamu kuruluşlarında verimliliğin arttırılması,
- Kuruluşlara pazarlama desteğinin verilmesi,
- İleri teknolojinin teşvik edilmesi,
- Aile planlaması,
- Tasarrufların teşvik edilmesi,
- Küçük ve orta büyüklükteki girişimlere çok yönlü destek sağlanması oluşturmaktadır.¹⁰⁸

1980 sonrası kalkınma planlarında yoğun olarak küçük işletmeciliğin geliştirilmesi ve girişimciliğin teşviki görüşleri işsizliğin önlenmesinde ve istihdamın arttırılmasında önemli yaklaşımlar olarak görülmektedir. Ancak bu dönemde girişimcilik ruhu geliştirilememiş, tam tersi yok edilmesi için uğraşılmıştır. Bunun durumun sebebi ise, uygulanan makroekonomik politikaların, hem siyasi, hem de ekonomik kalkınma alanında sınırlayıcı ve kısıtlayıcı olmasıdır.¹⁰⁹

1.7.3. 2000 ve Sonrası Uygulanan İstihdam Politikaları

İstikrarlı ekonomik büyümenin gerçekleştirilmesi ve yatırımların yoğunlaştırması yolu ile işsizliğin azaltılması ve istihdam yaratılması bu dönemdeki istihdam politikalarının amacını oluşturmuştur. Bu politikalar ile küçük ve orta büyüklükteki işletmelerin (KOBİ) istihdam yaratma gücünden yararlanmak amaçlanmıştır. Türkiye'de işsizlik sorununa çözüm bulmak amacıyla TİSK Mart 2000'de yaptığı bir çalışmada, işsizliğe sebep olan sorunların üzerine gidilmesinde yoğun olarak çalışılması gerektiğini belirtmiştir. İşsizliğin azaltılması ve istihdamın artırılması amaçları doğrultusunda alınan istihdam politikaları için öneriler:

- Rekabet gücü yüksek bir ekonomik yapının oluşturulması,
- İstihdam artışına yönelik makro - ekonomik politikaların dikkate alınması,
- Verimlilik artışını esas alan ücret politikasının geliştirilmesi,
- İş hukukunda esnekliğin sağlanması,

¹⁰⁸ Ekin, 2000: 378-79 a.g.e.

¹⁰⁹ Özçelik, 2011: 25-30“*Türkiye’de İstihdam Politikalarının Etkinliği*”, İktisadî Araştırmalar Vakfı Prof. Dr. M. Orhan Dikmen Araştırma Ödülü.

- İstihdama bağılı yüklerin tekrar incelenmesi,
- Kamu sektöründe istihdama verilen değerin artırılması,
- Küçük ve orta büyüklükteki işletmelerin desteklenmesi,
- Bürokratik sistemin modern hale getirilmesi,
- İşgücü piyasasının sürekli takip edilmesi,
- Tarım sektöründe verimliliğin artırılması, insan gücü kaynaklarının geliştirilmesi ve teknolojik gelişmelere önem verilmesi,
- Hızlı nüfus artışının engellenmesi şeklinde özetlenebilir.¹¹⁰

2002 - 2004 döneminde ise istihdam istenen düzeyde arttırılamamış ve bu durumun sebebi verimlilik artışında yaşanan problemler olarak görülmüştür. Verimlilik artışları ücretlere yansıtılamamış, ihracattaki büyüme devam ettirilmiş ve istihdam koşullarında yaşanan olumsuzluk devam etmiştir. Rekabet hacimlerini koruyabilmek amacıyla imalat sanayi firmaları, verimlilik artırıcı makine ve donanımaya yatırım yapmışlardır. 2001 - 2005 yılını kapsayan beş yıllık kalkınma planı döneminde, Devlet Planlama Teşkilatı (DPT)'nin istihdam politikası, yatırımları arttırma ve istikrarlı ekonomik büyüme sağlayarak işsizliği azaltma ve istihdam arttırma amacına yönelmiştir.¹¹¹

2008 yılında yaşanan küresel kriz karşısında Türkiye, vergi indirimleri yoluna gitmiş ve kamu harcamalarını arttırarak ekonomiyi canlandırmaya yönelik politikalar uygulamaya başlamıştır. Gençlerin ve kadınların istihdamını arttırmak amacıyla işsizliği önleyici aktif istihdam politikalarına ağırlık verilmiştir. Ayrıca, ekonomi alanında faaliyet gösteren firmalar için 4857 sayılı kanun ile esnek düzenlemeler getirilmiş, kıdem tazminatına ve haksız yere işten çıkarılmaya yönelik sınırlamalar büyük ölçüde rahatlatılmıştır. Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) yeniden yapılandırılarak, bünyesinde finansal olarak bağımsız üç farklı kurum oluşturulmuştur. Bunlar; SSK; Ücret ve maaşlar ile ilgili sosyal sigortalar kurumu, BAĞKUR; Tarım dâhil kendi işini yapanlar

¹¹⁰ Ekin, 2000: 401-402“*Türkiye’de Yapay İstihdam ve İstihdam Politikaları*”, İstanbul Ticaret Odası Yayın No: 33.

¹¹¹ Karabulut, 2007: 20“*Türkiye’deki İşsizliği Önlemede Aktif İstihdam Politikalarının Rolü ve Etkinliği*”, Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü.

ile ilgili kurum, Emekli Sandığı; İşçi ve beyaz yakalı kamu çalışanları ile ilgili kurumdur.¹¹²

İşgücü piyasalarına yönelik Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına ek olarak Milli Eğitim Bakanlığı, Sanayi ve Ticaret Bakanlığı (KOSGEB aracılığı ile), Turizm Bakanlığı (TUREM aracılığı ile) ve Sağlık Bakanlığı olmak üzere dört bakanlık daha çalışma yapmaktadır. Ayrıca, “TOBB, TESK, TİSK, TZOB, HAKİİ, DİSK” ve TÜRKiİ, “Ekonomik ve Sosyal Konsey”, “İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurumları”, “Asgari Ücret Tespit Komisyonu”, “Yüksek Hakem Kurulu” gibi kurumlarda bu kurumlar arasında yer almaktadır.¹¹³

1.8. TÜRKİYE’DE İSTİHDAMIN YAPISI

Türkiye’de istihdamın yapısal olarak incelenmesi, yapılan işlerin kalitesi ve ekonominin istihdam sağlama kapasitesi konusunda önemli bilgiler vermektedir.¹¹⁴ Türkiye’de istihdamda yaşanan yapısal değişim, bir yandan kentleşmeyi desteklerken, diğer yandan imalat ve hizmet sektörleri ile kent merkezli olarak büyümeyi desteklemektedir. Bu sebeple, 2001 yılında yürürlüğe giren yapısal istikrar programı, sektörel geçişlerin hızlanmasını sağlayan önemli bir faktör olarak görülmektedir.¹¹⁵

Türkiye’nin istihdam yapısı, gelişmekte olan ülkelerin istihdam yapısı ile benzerlikler göstermektedir.¹¹⁶ Türkiye’de işgücü piyasasına genel yapısı işgücüne katılım oranının ve istihdam oranının arttığını, kırdan ise azaldığını göstermektedir.¹¹⁷ Türkiye’de iki tür işgücü piyasası mevcuttur ve bunlar geleneksel ve modern kesim olarak ayrılmaktadır.¹¹⁸

¹¹² Ay, 2012: 333-334 “Türkiye’de İşsizliğin Nedenleri: İstihdam Politikaları Üzerine Bir Değerlendirme”, Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Manisa, *Yönetim Ve Ekonomi*, 19(2), 322-334

¹¹³ Ay, 2012: 334 a.g.e.

¹¹⁴ Karabulut, 2007: 23 “Türkiye’deki İşsizliği Önlemede Aktif İstihdam Politikalarının Rolü ve Etkinliği”, Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü.

¹¹⁵ Karagöl ve Akgeyik, 2010: 8 “Türkiye’de İstihdam Durumu: Genel Eğilimler”, Siyaset, Ekonomi ve Toplum Araştırmaları Vakfı.

¹¹⁶ Karabulut, 2007: 23 a.g.e.

¹¹⁷ Demircan, 2012: 6-9 “İstihdam ve İşgücü Piyasası Raporu”, Karacadağ Kalkınma Ajansı.

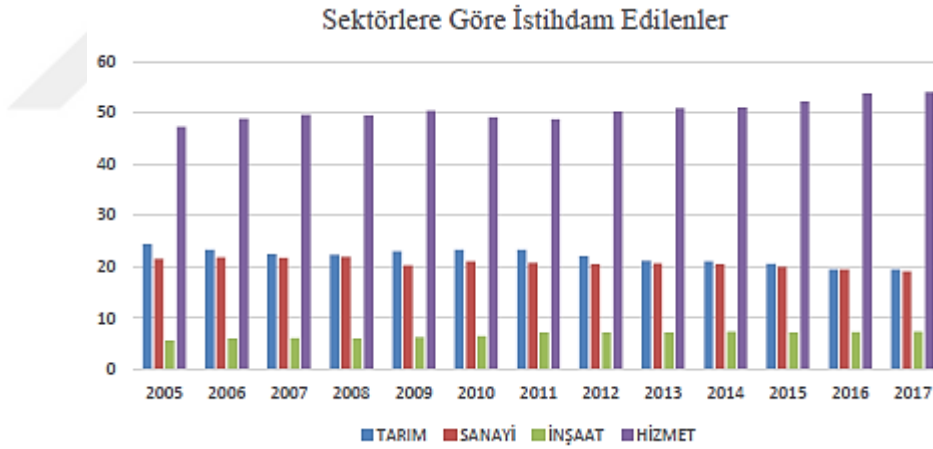
¹¹⁸ Karabulut, 2007: 23 a.g.e.

1.8.1. Türkiye’de Sektörlere Göre İstihdam Edilenler

İşgücü talebinin birçok farklı boyutu bulunmakta, ancak bu boyutlardan en önemlisini işgücünün sektörlere göre dağılımı oluşturmaktadır. Ekonomideki sektörlerin, çalışacak kişiler açısından yarattığı talep, ekonomik gelişmenin aşamalarına göre değişmektedir. En eski istihdam alanını, tarihsel anlamda tarım sektörü oluşturmaktadır.¹¹⁹

Gelişmiş ülkelerde tarım sektörünün istihdamdaki payı düşük, sanayi sektörünün payı ise yüksektir. Geçiş sürecine sahip ülkelerde tarım sektörünün istihdamda içerisindeki payı azalmakta, sanayi sektörünün payı artmaktadır. Ancak Türkiye’de bu süreç beklenildiği gibi olmamıştır. Tarım sektörünün payı beklenenden daha yüksekken, sanayi sektöründe beklenen artış yaşanmamıştır.¹²⁰ Türkiye’de 2004 - 2017 yıllarına ait istihdamın sektörlere göre dağılımı Şekil 2’de görülmektedir.

Şekil 1. Türkiye’de İstihdamın İktisadi Faaliyet Kollarına Göre Dağılımı



Kaynak: <http://www.tuik.gov.tr>.

Tabloyu incelediğimizde hizmet sektörünün, diğer sektörlerle göre daha fazla istihdam yarattığı görülmektedir. Sanayi sektöründe ise istihdamın 2008-2009 yılları dışında tüm yıllarda arttığı, tarımda ise istihdamın giderek azaldığı gözlenmektedir.

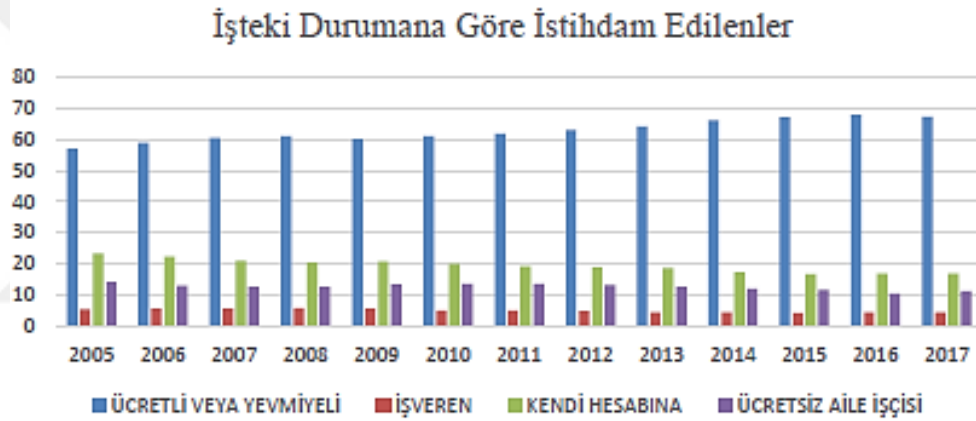
¹¹⁹ Karabulut, 2007: 25 a.g.e.

¹²⁰ Özpınar, Demir ve Keskin 2011: 134“Türkiye’de İstihdamın Yapısının Değerlendirilmesi (2000-2010)” *Sosyal Ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 3 (2)

1.8.2. Türkiye’de İşteki Duruma Göre İstihdam Edilenler

Ülkelerin gelişmişlik düzeyleri hakkında bilgi elde edilen diğer önemli bir gösterge ise istihdam edilenlerin işteki durumudur. Bir ülkedeki ekonomik gelişme arttıkça, işgücü içinde ücretlilerin payı artmakta, kendi hesabına çalışanların ve ücretsiz aile işçilerinin istihdamdaki payı azalmaktadır. Ekonomik gelişme ile işveren grubu oranı arasında ters bir ilişki bulunmaktadır. Gelişmekte olan ülkelerde kendi hesabına çalışanların oranı yüksek, gelişmiş ülkelerde ise işverenler ve kendi hesabına çalışanların oranı düşüktür.¹²¹ Türkiye’de istihdamın işteki duruma göre dağılımı Şekil 3’teki görülmektedir.

Şekil 2. Türkiye’de İşteki Durumuna Göre İstihdam Edilenlerin Dağılımı



Kaynak: <http://www.tuik.gov.tr>.

İstihdam edilenlerin işteki durumu incelendiğinde ücretli ve yevmiyeli kesimin oransal olarak sürekli artış gösterdiği, kendi hesabına ve ücretsiz aile işçilerinde ise istihdam oranında azalış olduğu görülmektedir.

Türkiye’de istihdam edilenler içinde en yüksek paya sahip olan kesim ücretli veya yevmiyeli kesimdir. Kendi hesabına çalışanlar ve işverenlerin istihdamdaki payı azalmakta ancak büyük değişiklikler göstermemektedir. Yıllar itibariyle yaşanan en olumlu gelişme ise ücretsiz aile işçisi sayısında meydana gelen azalma olmuştur. En fazla azalmanın yaşandığı yıl 2015 yılıdır, ancak yine de bu oran olması gereken

¹²¹ Karabulut, 2007: 25“Türkiye’deki İşsizliği Önlemede Aktif İstihdam Politikalarının Rolü ve Etkinliği”, Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü.

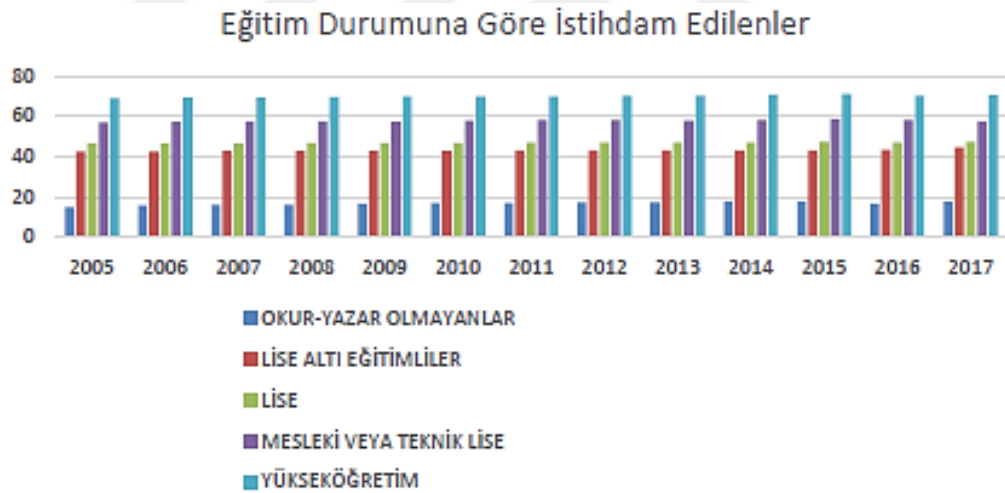
değerden uzaktır. Çünkü bu oran, tarım sektöründe bulunan gizli işsiz sayısının büyüklüğünü göstermektedir.

Ayrıca ücretli ve yevmiyeli grubun istihdamdaki payının yükselmesi de diğer bir olumlu gelişmedir. Çünkü bu artış sosyal güvenceye sahip olanların sayısının daralmasını sağlayacağından istenen bir durumdur.¹²²

1.8.3. Türkiye’de Eğitim Durumuna Göre İstihdam Edilenler

Eğitim bireylerin vasıflarını ve yeteneklerini desteklemekte ve iş bulma fırsatlarının artmasını sağlamaktadır. Bu sebeple, eğitim düzeyi ve istihdam arasında güçlü bir ilişki bulunmaktadır. Eğitimin istihdam üzerindeki etkisini, Türkiye’de kentsel işsizlik verilerinin düşük olması açıkça göstermektedir.¹²³ Türkiye’de istihdam edilenlerin eğitim durumuna göre dağılımı Şekil 4’de görülmektedir.

Şekil 3. Türkiye’de Eğitim Durumuna Göre İstihdam Edilenlerin Dağılımı



Kaynak: <http://www.tuik.gov.tr>.

İstihdam edilenler eğitim durumlarına göre incelendiğinde; tablodan en düşük payın okur-yazar olmayanlara ait olduğu görülmektedir. Bu durum okur-yazar olmayan kesimin istihdam içerisindeki payının giderek azaldığını göstermektedir. Bu oran yıllar

¹²² Özpınar vd. 2011: 139“Türkiye’de İstihdamın Yapısının Değerlendirilmesi (2000-2010)” *Sosyal Ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 3 (2)

¹²³ Karagöl ve Akgeyik, 2010: 8“Türkiye’de İstihdam Durumu: Genel Eğilimler”, Siyaset, Ekonomi ve Toplum Araştırmaları Vakfı.

itibari ile %4'lere kadar inmiştir. İstihdamda en yüksek paya sahip olan grubun ise lise altı eğitimliler olduğu görülmektedir. Mesleki veya teknik lise ve yükseköğretim kesimlerini kapsayan eğitilmiş grupların istihdamdaki payının ise her yıl arttığı gözlenmektedir. Eğitilmiş işgücünün, istihdam içindeki payı hala istenen düzeye ulaşamamıştır.

1.9. YEREL İSTİHDAM POLİTİKALARI

1.9.1. Yerel Kalkınma

“Ekonomik büyüme” nin bir değerlendirmesi olarak ifade edilen kalkınmanın nasıl olabileceği üzerine yapılan tartışmalar ekonomi teorilerinin konusunu oluşturmuştur. Endüstri devrimi öncesine kadar tarımsal üretim ekonomik büyümenin bir aracı ve göstergesi iken, Endüstri devrimi ile beraber kalkınma kavramı verimlilik, üretim miktarı ve sermaye birikimi üzerinden tanımlanmıştır.¹²⁴

İkinci Dünya Savaşı sonrası daha yaygın bir şekilde kullanılan kalkınma kavramı, gelişmiş sanayilere sahip ülkeler ile sanayileşememiş ülkeler arasındaki gelir farklılıklarının ciddi derecede fazlalaşması nedeniyle ekonomik sorunlar kapsamında kullanılmıştır. İşsizlik, üretim artışı, sanayileşme gibi konularda yönelen yaklaşımlar, ulusal kalkınma anlayışının oluşmasına zemin hazırlamış ve ülkelerin kalkınmayı sürdürebilir kılacak politika ve planlar üzerine yoğunlaşmalarına neden olmuşlardır. Bununla birlikte salt ekonomik büyüme ile ilişkilendirilen kalkınma ekseninde kavramının kapsamı genişleyerek sosyal, kültürel ve siyasal alan ve konuları da içermiştir. Bu noktada kalkınmanın bütüncül bir stratejik yaklaşımla sürdürülebilir ve kapsayıcı olması yaklaşımı baskın hâle gelmiştir.¹²⁵

2000'li yıllardan sonra ulusal düzeyde makro hedeflerin gerçekleşmesinin yolunun sorunların yerel düzeyde kaynağında çözülmesinden geçtiği fark edilmiştir. Özellikle bölgesel kalkınma ve “yerel kalkınma” yaklaşımı ulusal kalkınma yaklaşımından daha da önemli hâle gelmiştir. Yerel kalkınma yaklaşımı, yerel inisiyatifin harekete geçirilerek, yerel imkân ve kaynakların etkin kullanılmasını, yerel

¹²⁴ Kaya, 2007: 15 *Kent Yönetiminde Yeni Yaklaşım Yerel Kalkınma Yönetimi*, İstanbul: Okutan Yayıncılık.

¹²⁵ Kaya, 2007: 16 a.g.e.

toplulukların sosyal, kültürel, siyasal ve iktisadi konularda sürdürülebilir kalkınma ilkeleri ile de uyumlu olarak yerel gelişimi ifade eder. Yerel kalkınmada temel hedef, yerel toplulukların dayanışma içerisinde birlikte hareket etmeleri ve merkezi ve yerel yönetimlerin de sürece destek sunmalarıdır. Avrupa Birliği (AB) müktesebatı ve standartlarına göre yerel kalkınma, bir bölgede bulunan tabii, iktisadi, toplumsal, kültürel ve teknolojik kaynakların etkin değerlendirilmesi ile yerelde sağlanan imkânları azami seviyeye yükseltmektir.

Türkiye'nin 2007-2013 yıllarını içeren Dokuzuncu Kalkınma Planında yerel ve merkezi kuruluşların bölgesel-yerel gelişme ve kalkınmayla ilgili görev, yetki ve sorumlulukların belirleneceği, etkin bir koordinasyon ve denetim mekanizmasının kurulacağı belirtilmektedir. Bu plana göre bölgesel gelişme ve yerel kalkınma etkinliklerinde yerindelik (subsidiarity) ilkesi ile hareket edilecek, yerel düzeyde katılımcılık artırılacak, kalkınmaya dair kilit ortak ve paydaşların ortaklık kültürü meydana getirilerek uygulamaya yönelik sinerjinin, sahiplenmenin ve farkındalığın geliştirilmesi desteklenecektir. Plan, önceliği az gelişmiş bölgelere vererek, sivil toplum kuruluşlarının yerel ve bölgesel kalkınma çabalarına destek vermenin özendirileceğini de ifade etmektedir.¹²⁶

Genel olarak plana bakıldığında yerel kalkınmanın üç temel ilkesinden söz edilmektedir. Yalnızca büyümeyi hedefleyen, büyümenin bireyler arasında ve toplum düzeyindeki paylaşımı ve yansımaları göz ardı eden anlayışların yetersiz olmasından ötürü kalkınmanın ilk ilkesi insan merkezli olmasıdır. Bir diğer ilke, eşitlikçi ve kapsayıcı olunmasıdır. Kalkınma sürecinde eşit pay almayan veya dışlanmış durumda olanları kapsamalıdır. Son ilke ise çok boyutlu olmasıdır. Buna göre, sosyal, kültürel, siyasi ve iktisadi yönden bütüncül bir yaklaşımla tamamlayıcı bir nitelikte bu sürecin yürütülmesi gerekmektedir.¹²⁷

Ülkelerin ulusal düzeyde ekonomilerin küresel düzeye açılmaları ile birlikte düşük rekabet gücüyle hareket etmeleri, ülkelerin yerel sosyoekonomik mekanizma ve unsurlarının da zayıflamasını beraberinde getirmiştir. Bunun sonucunda yerel üretim yapılarının bazıları yok olmuş ve işsizlik meydana gelmiştir. Buna karşılık yok olmayan

¹²⁶ DTP, 2006: 91

¹²⁷ Göymen, 2004: 5“*Yerel Kalkınma Önderi ve Paydaşı Olarak Belediyeler*”, Yerel Kalkınmada Belediyelerin Rolü Konferans Bildirileri, İstanbul Politikalar Merkezi, Sabancı Üniversitesi.

işletmelerde istihdam edilebilirliğin devam etmesi, çalışma koşullarının bozulması veya ücret seviyelerinin azalmasına sebep olmuştur. Vasıfsız işçilerin ise istihdam edilebilirlik imkânları azalmakta ve bu nedenle kayıt dışı ekonomi büyümektedir.¹²⁸

Küreselleşme sürecinde ülkelerin benimsedikleri rekabet politikalarının meydana getirdiği tehditlerden ilki, korumasız kalan yerlerin açık pazar hâline gelmesi ile birlikte durgunlaşma veya gerileme sürecine girmeleridir. İkincisi ise, küreselleşme süreci ile birlikte yerel bölgelerde aktif hâle gelen küresel aktörlerin kendileri için daha avantajlı yerleri keşfettiklerinde yatırımlarını bu yeni alanlara kaydırmalarıdır. s, küresel aktörlerin ve yatırımlarının yerel bölgelerdeki sosyoekonomik dengeleri alt st edebilmeleridir. Bu çerçevede toplumsal düzen ve dengede bozulma ve hatta parçalanma söz konusu olabilmektedir. Son olarak, uygulanan kalkınma modellerinin yerel şartları göz önünde bulundurmadan yapılandırılması ve dolayısıyla çevresel tehditleri barındırabilmesi söz konusudur.¹²⁹

Tüm bunların yanı sıra olumlu anlamda da küreselleşmenin yerel için getirdiği imkân ve fırsatlar söz konusudur. Bunlardan en önemlisi yerele gelen yatırımın beraberinde teknoloji, sermaye ve uluslararası piyasalar vb. küresel kaynakları da getirmesidir. Bu sebeple yereldeki içsel kaynakların gelişmesi, rekabetin artması sağlanmaktadır. Bu durumda küreselleşme ve küresel yatırımlar, stratejik imkân ve kabiliyetleri bulunan bölgeler için fırsata dönüşmektedir.¹³⁰

Casanova' ya göre, bugün yaşanan küreselleşme, ekonomilerin bütünleşmesi ve sınırların ortadan kalkması, yerel kalkınma programlarının destek görmesi ve geliştirilmesi için müsait bir ortamı hazırlayabilmektedir.¹³¹

Yerel ekonomik kalkınma, yerel yönetimlerin topluluklarının ekonomik olarak genişletmede kendilerinin de bir rol oynayabileceklerini fark etmeleri ile 1970'li yılların başından itibaren gelişmeye başlanmıştır. Topluluk ekonomilerinin temelini tespit etmek, kalkınma ve yatırımın önündeki engelleri kaldırmak ve stratejik olarak planlanan

¹²⁸ etin, 2007: 155“Yerel Ekonomik Kalkınma Yaklaşımı ve Uluslararası Organizasyonlar”, *Yönetim ve Ekonomi*, 14(1),150- 159.

¹²⁹ Casanova, 2004: 15 *Local Development, Productive Networks and Training: Alternative Approaches to Training and Work for Young People*, ILO.

¹³⁰ Sen, 2003: 2 “Globalization and Local Development”, *Workshop*, 27-28 November.

¹³¹ Casanova, 2004: 25 a.g.e.

programlar ve projeler vasıtasıyla özel sektör gelişiminin önündeki engelleri kaldırmak ve gerekli imkânlar sağlamaktır.

Her şehrin, bölgenin ve topluluğun kendine has bölgesel koşulları bulunmakta ve bunlar o bölgelerin ekonomik kalkınmasına yardımcı olabilmekte veya engellemektedir. Bu koşullar o bölgenin yerel ekonomik kalkınma stratejisinin tipini ve uygulama şeklini şekillendirirler. Güçlü yerel ekonomik bir kalkınma için her bir topluluk SWOT analizlerine göre stratejik planlamalarını gerçekleştirmeliler, güçlü yönleri, zayıf yönleri, fırsatlar ve tehditleri göz önüne almalıdırlar.

ILO'nun yapmış olduğu tanımına göre, yerel ekonomik kalkınma yerel kaynakları ve rekabet avantajını değerlendirerek bir bölgede kamu ve özel sektör aktörleri arasında iş birliği ve ortaklığı güçlendirmeye yönelik adımları destekleyen, buna yönelik genel bir kalkınma stratejisinin ortak biçimde hazırlama ve uygulamayı sağlayan, uygun bir iş ortamı ve çevresinin oluşturulmasına yönelik sosyoekonomik etkinliklerin desteklenmesi vb. hedefleri benimseyen katılımcı bir süreci ifade etmektedir. ILO'nun yaklaşımı, sosyal diyalog mekanizmasını ve çoğulcu katılımı içermesi, farklı yerlere/alanları referans alması, yerel kaynakların hareketliliğini ve rekabet avantajlarını vurgulaması, özgün bir model olunması ve yerel düzeyde yönetilmesi gibi nitelikleri taşımaktadır.¹³²

Yerel kalkınma, yerelin sosyoekonomik, kültürel ve siyasal alanlarda güçlenmesi ve gelişmesinin merkezin ve yerelin iş birliği ile olmasını ifade etmektedir. Katılımcı bir süreç içerisinde karar verilmesi ve sosyal diyalogun işletilmesi ile güçlendirilen kamu-özel sektör iş birliği yerel kalkınmanın iki önemli özelliğidir. Katılımcı karar verme ve sosyal diyalog, yerelin güçlenmesi, gelişmesi, büyümesi ve sürdürülebilir kalkınma politikalarının tespit edilmesinde yerel ortak ve paydaşların beraber karar almasıdır. Bununla birlikte yerel kaynakların sosyoekonomik hareketliliği hızlandıracak biçimde değerlendirilebilmesi amacıyla kamu -özel sektör iş birliğinin tesis edilmesi ve bu sürece STK'ların da katılarak birlikte hareket edilmesidir. Bu sayede yerel kalkınma Tablo 2.'de gösterilen geleneksel kalkınmadaki gibi yukarıdan aşağıya doğru değil, aşağıdan yukarıya doğru gerçekleşecektir. Yerel kalkınma,

¹³² Boekel ve Logtestijn, 2002: 15 “*Applying the Comprehensive Led Approach: The Case of Mozambique*,” Cooperative Branch International Labour Office, Geneva, Switzerland.

merkezinine insanı alan, eşitlikçi ve kapsayan, kalkınmanın sosyoekonomik, kültürel ve siyasi yönlerini tamamlayan bir nitelikte gerçekleştiği ölçüde problemlerin çözümünde etkili sonuçlar verecektir.¹³³

Tablo 1. Geleneksel ve Yerel Kalkınma Süreçlerinin Karşılaştırılması

	Geleneksel Kalkınma Politikaları	Yerel ve Bölgesel Kalkınma
1	Yerel bir düzey ile ilgili kararların ulusal düzeyde alındığı yukarıdan aşağı yaklaşımı	Genellikle yerel düzeyden gelen bir çaba ile tüm alanların kalkınmasının teşvik edilmesi
2	Ulusal merkezi yönetim tarafından idare	Adem-i merkeziyetçi, devletin hiyerarşik katmanları arasında dikey işbirliği ve kamu ve özel sektör birimleri arasında yatay işbirliği
3	Kalkınma konusunda sektörel yaklaşım	Kalkınma yaklaşımı konusunda yerellik yaklaşımı
4	Ekonomik faaliyetleri canlandırmak için büyük sektörel projelerin geliştirilmesi	Değişen ekonomik şartlara yerel ekonomik sistemin uyum sağlayabilmesi için, her bir alanın kalkınma potansiyelinin kullanılması
5	Ekonomik faaliyetleri arttırmak veya çekmek için ana faktör olarak finansal destek, teşvik veya indirimler uygulanması	Ekonomik faaliyetlerin gelişmesi için önemli koşulların sağlanması

Kaynak: Topkaya: 2015: 648.

Yerel Ekonomik Kalkınmanın amacını, yerel bir alanın ekonomik kapasitesini, ekonomik geleceğini yaratma ve yaşam kalitesini arttırmak oluşturmaktadır. Bu; kamu, iş ve sivil toplum kuruluşlarının ekonomik kalkınma ve istihdam yaratmada daha iyi koşullar oluşturması için beraberce çalıştıkları bir süreçtir.¹³⁴

¹³³ Eroğlu, 2010: 45 “Sürdürülebilir Yerel Kalkınma ve Kent Konseyleri”, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 26(10), 41- 48.

¹³⁴ Swinburg, 2006: 1 “*Local Economic Development Quick Reference*”, Urban Development Unit, The World Bank, Washington.

Tablo 2. Yerel Kalkınma Sürecinin Başarısını Etkileyen Faktörler

1	Şehir Sistemi	En azında orta büyüklükte şehirlerin varlığı (nüfusu: 40,000 ile 150,000 arası)
2	Beşerî Sermaye	Vasıflı ve nitelikli işgücü arzı (yerel işgücünün payı)
3	Erişilebilirlik	Büyük piyasalara ve büyük kent merkezlerine yakınlık/uzaklık
4	İleri üretici hizmetleri (yerel istihdam payı)	Danışmanlık, finansman vb.
5	Yerel kalkınma stratejilerini destekleyecek kurumsal bir altyapı	
6	Pozitif sosyal iklim ve pozitif imaj	Düşük emek çatışması ve iş birliği yapma eğilimli yerel çevre
7	Uyumlu bir sektörel yapı	Birkaç büyük işletme yerine birçok KOBİ bulunması

Kaynak: Polese ve Shearmur, 2005: 30.

Yerel kalkınma, kurumları, yetkili ve sorumluları, paydaşları ve kaynakları harekete geçiren, diyalog mekanizması ve stratejik faaliyetler ile yeni yerel kurumlar ve sistemler geliştirmektedir. Düşünsel zeminde gelişen “Küresel düşün, yerel faaliyet göster” ifadesinin uygulamaya koymaktadır. Yerelin özgün ve öznel kimliği, varlık biçimi ve özelliklerini koruduğu bir toplumsal yapıda, yerel kalkınma kendi sosyoekonomik ve kültürel inisiyatifi güçlendiren, her bir alt sistemiyle bağlantılı şekilde, ekonomik kalkınma gereksinimlerine farklı yöntemler geliştiren bir çeşitliktir.¹³⁵

Yerel ekonomik kalkınma stratejileri ile ilgili detaylı bir çalışma yapan ILO, yerel kalkınma programlarının orta ve uzun süreli etkilerini azaltan içsel faktörler ve bunlara yönelik çözümler ile tespitlerini şöyle sıralamaktadır:¹³⁶

¹³⁵ Çetin, 2007: 156 “Yerel Ekonomik Kalkınma Yaklaşımı ve Uluslararası Organizasyonlar”, *Yönetim ve Ekonomi*, 14(1),150- 159.

¹³⁶ Çetin, 2007: 161 a.g.e.

- Kalkınma programlarının başarılarını gölgeleyen en önemli içsel faktör, uygulayıcı birimler arasındaki koordinasyon ve iş birliği eksikliğidir. Bu noktada birimler arasında uzman grupların oluşturulması ve iş birliklerinin desteklenmesi bu sorunu çözebilecektir.
- Kısa dönemli ve kolayca tespit edilebilen araştırmalar ile ilgilenilmesi bir diğer içsel sorunu oluşturmaktadır. Bunun sebebi bu tarz uluslararası kuruluşlar, belirlemiş oldukları hedef ve rakamlara erişebilmek için dışsal fon teminine dikkat etmektedirler. Bu şekilde gelen destekler programların büyük bir kısmını fonlamaktadır. Fakat bu fonlara duyulan aşırı güven, koordinasyon yetersizliği veya kısa dönemli sonuçları temel alarak stratejiler oluşturma gibi problemler meydana gelmektedir. Bu nedenle ILO; fonları uzun dönemli hâle getirmek üzere bu hibe ve fon sahipleriyle birlikte aktif olarak çalışır ve sorunlara karşı çözüm önerileri oluşturur.
- Bir diğeri farklı yerel, bölgesel ve ulusal düzeyde başarılı programları taklit etme eğilimidir. Genel olarak farklı coğrafi özelliklere sahip programları taklit etmekten uzak durulmaktadır. Ancak zaman ve kaynak kısıtları bu duruma mecbur da bırakmaktadır. Bu kapsamda ILO, uzmanları ile yerel aktörlerin birlikteliğini sağlayarak programları farklı alansal çevrelerde tecrübe etmek suretiyle yerel sosyal, iktisadi ve kurumsal şartlara uygun hâle getirmektedir.
- Geçmişte politikacılar ve uygulamacılar arasında çokça öne çıkarılan programlar ve yöntemlerin tekrar edilmesi alışkanlığı görülmektedir. Mikro finans, alt sözleşmeler yapma, iş imkânları oluşturma, ağ oluşturma, kapasite artırma vb. konular üzerinde fazla çalışılmamaktadır. ILO ise bütüncül kalkınma stratejileri ile bu tür programları içermektedir.
- Uygulamaların devamlılığının sağlanamaması da diğer önemli bir etkidir. Uluslararası kuruluşlarının kısa vadeli kalkınma programları referans alındığında önlem ve politikaların istenilen kalkınma sürecini devam ettirmede yetersiz olduğu tespit edilmektedir. ILO ise oluşturduğu fon havuzlarından orta ve uzun vadeli kalkınma programlarını desteklemekte, süreç içerisindeki denetim adımlarını güçlendirerek bu sorunla mücadele etmektedir.

Nihayetinde, yerel ekonomik kalkınma yerel kabiliyetler ve gereksinimler dikkate alınarak uyarlanmış, genellikle iş ve istihdam imkânları oluşturarak ekonomiyi

güçlendirme, işsizlik ve yoksullukla mücadele etmeye yönelik tasarlanan yerel politika ve kavramlardan teşkil olmaktadır. Bu bağlamda etkin yerel yönetim, sayılan faydaların ortaya çıkması ve uygulanabilirlik açısından çok önemlidir.¹³⁷

Özetle, bir ekonomi de topyekûn kalkınma ve gelişmenin sürdürülebilirliği, yerel yönetimlerin varlığı, işlevleri, güçleri ve gelişme durumları ile orantılı olmaktadır. Kalkınma sürecinin önemli bir parçası olarak yerel yönetimlerin işgücü, coğrafi, maddi ve beşerî kaynakları ve temsiliyetinin getirdiği katılımcı demokrasi gücünü mahalli ve ulusal düzeyde kalkınma strateji ve faaliyetlerine eklemeleri, bütüncül ve sürdürülebilir bir kalkınmanın gerçekleştirilmesi için elzemdir.¹³⁸

1.9.2. Bölgesel Eşitsizlik ve Geri Kalmışlık

Bir bölgenin gelişmiş olarak adlandırılması, gelir seviyesi ve gelir artış hızı bakımında ülke ortalamasının üzerinde bir seviyede olmasından kaynaklanmaktadır. Bununla birlikte sosyo-kültürel veriler ve göstergeler de bir bölgenin gelişmişlik ifade eden özelliklerindendir. Gelişme süreci kesintiye uğramış veya gelişme imkânı bulunmayan bölgelere ise az gelişmiş tabiri kullanılmaktadır. Bu bölgelerin diğer bölgeler karşısında sosyoekonomik ve kültürel bakımdan iktisadi fırsat ve imkânların olmadığı görülmektedir. Genellikle, gelir seviyesi ve gelir artış hızı ülke ortalamasının altında gerçekleşmekte, sektörel olarak incelendiğinde sanayi ve hizmet sektörleri yerine tarım sektörü güçlü bir konumda ancak verimlilik ve üretim miktarları bakımında düşük durumdadır.

Bu bölgelerde nüfusun fazla olduğu, nüfus artış hızının ülke ortalamasından daha yüksek seyrettiği, 0-14 yaş grubunun nüfus içerisindeki payının daha fazla olduğu, ücretli ve işveren sayısı ve oranının ülke ortalamasından daha az bulunduğu, kadınların tarımda üretici konumunda olmalarından dolayı kadın istihdamının yüksek ancak kayıt dışılığın fazlalaştığı, sendikalaşma oranının düşük seviyelerde seyrettiği, tasarruflar düşük ve buna bağlı olarak da yatırımlar için sermaye kıtlığının yaşandığı bölgeler olarak tanımlanabilir. Cemaat biçiminde sosyal örgütlenmelerin varlığı, dışa kapalı bir

¹³⁷ Kahraman, Keyman ve Sarıbay, 1994: 215 “Katılımcı Demokrasi, Kamusal Alan ve Yerel Yönetim”, İstanbul: WALD Yayınları.

¹³⁸ Henden ve Henden, 2005: 50 “Yerel Yönetimlerin Hizmet Sunumlarındaki Değişim ve E-Belediyecilik”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(14), 45-57.

ekonomi anlayışının hâkimiyeti ve mekanik bir dayanışma gözlemlenmektedir. Ayrıca fiziki altyapılar yetersiz, verimlilik düşük, haberleşme ve ulaştırma gibi iletişim ve lojistik kanalları yetersiz, çokça göç veren, uluslararası ilişkilerde etkin olmayan, güçlü ülke ve şirketlerin maddi kaynakları sebebiyle istismara açık bir yapıdadırlar¹³⁹.

Türkiye’de bölgelerarası sosyoekonomik gelişmişlik farklılıkları ile mücadele, iktidara gelen tüm yönetimlerin ve oluşturulan kalkınma planlarının temel hedef ve politikası olmuştur. Buna rağmen, bölgeler arasındaki eşitsizlik ve gelişmişlik farklılığının batısı ve doğusu arasında bulunan illerde daha da çok artmıştır. Türkiye’de en az gelişmiş 19 ili sınırları içerisinde bulunduran Doğu ve Güneydoğu Anadolu Bölgesi için bölgesel gelişmişlik seviyesi gözlemlendiğinde rakamlar ciddi sorunlara işaret etmektedir. Ülke nüfusunun %15’ini barındıran bu bölgenin GSMH’ ya yaptığı katkı çok az ve kişi başına düşen GSYİH’ sı Türkiye ortalamasının çok altındadır. Burada kişi başına düşen GSMH ülke ortalamasının 1/3’ü civarındadır. Bu verilere ilaveten yoksulluk sınırı altında olarak tespit edilen nüfusun çoğunluğu bu bölge insanı olmaktadır. Bu bölgenin kalkınması ve gelişmesi için 1960’lı yıllardan itibaren başlatılan plan, proje ve kampanyalara rağmen, var olan merkezi yönetim sistemi, terör vb. bölgenin iç dinamiklerinden kaynaklanan sıkıntılar, yeni yatırımların çekilememesi vb. sebeplerle istenilen sonuçlara ulaşılamamıştır. Bu sorunların yerel yönetimlere veya yerel mekanizmalara devri zorunlu hâle gelmiştir.¹⁴⁰

1.9.3. Yerel İstihdam Kavramı (İstihdamda Yerellik)

Terim olarak, anahtar yerel aktörlerin dâhil olduğu ve kendi aralarında bir ortaklık içeren işe alım faaliyetlerini yerelde gerçekleştirme işidir. Faaliyetin temel özelliği yerel bir kimlik taşımasıdır. Diğer bir ifadeyle istihdam süreç ve hizmetlerinin ilgili tüm aktörlerin katılımı ile yerel düzeyde planlanması ve uygulanmasıdır. “Yerel” terimi ise; bireysel girişim, yerli iş piyasası, şehir veya ilçe, ortak ilgi alanlarını kapsayan alanlar olarak ifade edilmiştir¹⁴¹.

¹³⁹ Erkan, 1999: 3 “Türkiye’de Nedenleri ve Boyutlarıyla Bölgesel Düalizm”, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(6), 3-15.

¹⁴⁰ Toksöz, 2009: 5 “Yerel Yönetim Sistemleri, Türkiye, Fransa, İspanya, İtalya, Polonya ve Çek Cumhuriyeti”, İstanbul: TESEV Yayınları.

¹⁴¹ Chapman, 2005: 13 “European Commission DG Employment, Social Affairs, Equal Opportunities Unit A/4”, Brussels, 13-14 June

Yerellik 1992 tarihli Maastricht Anlaşması'nda ortaya konan Avrupa Birliği için müktesebatın önemli bir hedefi hâline gelmiştir. Avrupa Birliği ekonomik birlikten siyasal birliği tamamlamak üzere ilerlediği süreçte, hizmetin yerelliğini, yerindeliğini yani subsidiarity ilkesini benimsemiştir. Kısaca bu ilke yerel talepler ve ihtiyaçların karşılanması, planlanması, finanse edilmesi gibi durumlarda yetki veya sorumluluğun halka en yakın birimlerce kullanılmasını ifade etmektedir. Yerel birimlerin (eyalet, belediye) yetki ve sorumluluğu uygulayamayacak durumda olmaları veya zorlanmaları durumunda bir üst yetkili makama yetki ve sorumluluğu devretmesi mümkündür.¹⁴²

Avrupa Birliği Antlaşması'nın (ABA) 5. maddesinde “Subsidarite” ilkesi aşağıda belirtildiği üzere tanımlanmaktadır:¹⁴³

1. “Birliğin yetkilerinin sınırları, yetkilendirilme ilkesine tabidir. Birlik yetkilerinin kullanılması, katmanlı yetki ve orantılılık ilkelerine tabidir.”

2. “Yetkilendirilme ilkesi gereğince Birlik, Antlaşmalarda belirlenen hedeflere ulaşmak için, ancak üye devletler tarafından Antlaşmalarda kendisine verilen yetkilerin sınırları dâhilinde hareket eder. Antlaşmalarda Birliğe verilmemiş yetkiler üye devletlere aittir.”

3. “Katmanlı yetki ilkesi gereğince, Birlik, münhasır yetkisine girmeyen alanlarda, sadece, öngörülen eylemin amaçlarının üye devletler tarafından merkezi düzeyde veya bölgesel ve yerel düzeyde yeterli biçimde gerçekleştirilemeyeceği ve fakat söz konusu eylemin boyutu ya da etkileri itibarıyla Birlik düzeyinde daha iyi gerçekleştirilebileceği durumlarda harekete geçer. Birlik kurumları, katmanlı yetki ilkesini, Katmanlı Yetki ve Orantılılık İlkelerinin Uygulanmasına Dair Protokol’e uygun olarak uygularlar. Ulusal parlamentolar, katmanlı yetki ilkesine uyulmasını bu Protokol’de belirlenen usule uygun olarak sağlarlar.”

Günümüz dünyasında ekonomik kalkınma, yerelde yeni işler var ederek veya yeni istihdam alanları oluşturarak işsizliği önlemek, yerel potansiyeli üretime

¹⁴² <https://www.ab.gov.tr/>

¹⁴³ <https://www.ab.gov.tr/>

yönlendirmek, kişi başına düşen millî geliri yükseltmek gibi yerel bir boyuta sahip olmuştur.¹⁴⁴

Artık Merkezden planlanan uygulamaların sonuçları olarak yerele yapılan sübvansiyonlar, kamu hizmetlerinin merkezden yerele ulaştırılması ve merkezden istihdam oluşturmaya yönelik politikalar geride kalmıştır.¹⁴⁵

Kalkınma politikası araçlarının yerelleşmesine ve değişmesine sebep bu dönüşüm süreci, bölgelerin iktisadi kalkınmasını kısıtlayan sorunları yok etmeye yönelik ihtiyaç duyulan yerel stratejileri uygulamaya geçirme temelinde şekillenmiştir.¹⁴⁶

Yeni ortaya çıkan bu yerel/bölgesel kalkınma yaklaşımı, yerelde var olan doğal, kültürel, iktisadi ve teknolojik kaynakların etkin biçimde değerlendirilmesiyle, yerel imkân ve avantajlardan optimum miktarda faydalanmayı hedeflemektedir. Bu hedef doğrultusunda yerel yönetimler, kamu kurumları, STK'lar, işletmeler, yerel istihdam büroları, sosyal taraflar, eğitim ve öğretim kurumları, yerel politikacılar-aktivistler ve sermayedarlar vb. aktörler arasındaki ilişkinin tesis edilmesi ve iş birliğinin güçlendirilmesi gerekmektedir.¹⁴⁷ Bu gelişmelere bağlı olarak, yerel düzeyde kurulan kurul ve konsey, meclis vb. adlar altında kurulan katılımcı ve sosyal diyaloga açık yapılanmalar gelişmiş ülkeler ve ülkemizde de yaygınlaşmaktadır.

Ülkemizde bu bağlamda yerelde koordinasyonu sağlayacak iş birliğini tesis ederek, aktörler arasındaki ilişkileri güçlendirecek bir kurumun oluşturulması ihtiyaç olmuştur. Nitekim bu ihtiyaç doğrultusunda kurulan İİMEK ile il genelinde, ihtiyaçlara uygun biçimde istihdam ve mesleki-teknik eğitim politikalarının hazırlanması, istihdamı artırmaya ve korumaya yönelik önlemlerin alınması ve işsizlikle etkin bir mücadele için uygulanacak aktif işgücü piyasası programlarının tespit edilmesi, istihdam faaliyetlerinin ve mesleki-teknik eğitim faaliyetlerinin takip edilmesi ve değerlendirilmesi, süreçlerinin ise iyileştirilerek etkin biçimde yönetimi hedeflenmiştir.

¹⁴⁴ Beer, 1991: 1 “What Makes for Regional Development?”, *The South Australian Development Conference*, McLaren, Vale.

¹⁴⁵ Stohr, 2001: 35 “Subsidiarity: A Key Concept for Regional Development Policy”, *New Regional Development Paradigms*, Westport, CT, Greenwood Publishing Group, USA, 3, 31-39.

¹⁴⁶ Tutar ve Demiral, 2007: 68“Yerel Ekonomilerin Yerel Aktörleri: Bölgesel Kalkınma Ajansları, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 2(1), 68-75

¹⁴⁷ DPT, 2004

1.9.4. Yerel İstihdam Politikalarının Niteliği

Yerel istihdam politikaları yerel aktörlerin katılımı ve iş birliği ile belirlenen politikalar olup, bu politikaların belirlenmesine kamu istihdam kurumlarının yanı sıra diğer yerel aktörlerin katılımının çeşitli avantajları bulunmaktadır. Kuşkusuz bu aşamada hizmetlerin yerindelik ilkesi gereği yerel yönetimlere ilişkin teorilerin temelinde yerel yönetimlerin merkezi yönetimlere göre hizmetlerin yerine getirilmesinde daha etkin olduğu savı yattığı belirtilmelidir. Diğer bir ifadeyle hizmetlerin yerinde sağlanmasının ve özellikle de iş birliği içinde alınan kararlar çerçevesinde sağlanmasının yararları vardır. Diğer yerel aktörlerle iş birliği ve paydaşlığın faydaları aşağıdaki gibi sıralanabilir.¹⁴⁸

- İş birliği ve paydaşlık, belirlenen strateji ve amaçların etki ve uygulama kabiliyetini artırır. Gerçekten de yerel düzeydeki, işçi ve işveren örgütleri ve diğer ilgili yerel aktörler gibi önemli paydaşlar, yerel istihdam planındaki bu strateji ve amaçları benimsediklerinde etkin uygulamaların ve başarılı yerel istihdam tedbirlerinin ve uygulamalarının çok sayıda destekleyicisine sahip olma anlamına gelir.
- Yerel emek piyasaları ve çözüm stratejileri konusunda faydalı bilgi elde edilir. Öyle ki, yerel istihdam kurulunda yer alan temsilciler istihdam planının oluşmasında kendi alan/sektörleri ile önemli girdiler sağlarlar.
- Yaratıcı ve yenilikçilik çözümlere ulaşılabilir. İş birliği ve paydaşlık, farklı politika alanlarındaki aktörler ve paydaşlar arasında dayanışma ve güçlü bir ağ meydana getirir.
- Yerel istihdam tedbirleri veya yerel istihdam ofislerinde kaynak artışı sağlanabilir. Ortak karar alma ve iş birliği optimizasyon ve yerel istihdam tedbirlerinin daha etkin uygulanmasına yardımcı olur. Paydaş katılımı ile istihdam tedbirleri için olumlu bir kaynak ilavesi sağlanabileceği gibi istihdam ofislerinin, kaynaklarını optimum kullanma fırsatlarını geliştirmeleri mümkün olabilir.

¹⁴⁸ <http://dx.doi.org/10.1787/5kg3mkv3tr21-en>

- Güçlü iş birliği ve paydaşlık ilişkileri sonucunda hem siyasi hem de idari yönetime ve sorunların çözümüne yönelik beklenti ve tedbirlerin alınmasına önemli katkı sağlayacaktır.

İş birliği, gerçek politik görevdeşlik ve aynı zamanda alanda, uygulamada da somut sonuçların ortaya çıkmasına kılavuzluk eder.

OECD ülkelerinde paydaşlığın öneminin artışından dolayı, çoğu yerel istihdam kurumu, iş birliğini geliştirmekte ve diğer yerel aktörlerle ortak yürütülen yapılar teşkil etmektedir. 2008 yılında yapılan OECD araştırmasına göre ülkelerin yaklaşık yarısında yerel düzeydeki istihdam kurumları diğer yerel aktörlerle iş birliği yapmaktadır. Bu tür yapıların olmadığı durumlarda iş birliği yerel kamu istihdam kurumunun aktif emek piyasası programlarını iyileştirmek için başvurduğu bir yöntem olup, yeni yerel yaklaşım ve stratejilerin geliştirilmesinde aktif şekilde birlikte çalışma anlamına gelmemektedir.

Yerel istihdam ofislerinin iş birliği yaptığı aktörler; sosyal taraflar başta olmak üzere, büyük işletmeler, iş dünyası örgütleri ve meslek odaları, kent kalkınma kurulları, girişimcilik örgütleri, okullar ve meslek okulları, kariyer danışmanlık ajansları, temel sağlık kurumları, geçici iş ajansları ve sivil toplum örgütlerinden oluşmaktadır.

Yerel istihdam kurumları, çoğunlukla işletmeler başta olmak üzere meslek okulları ve eğitim kurumları ile iş birliği yapmaktadır. Üniversiteler, ekonomik kalkınmayla ilgili kurullar ve bölgesel kalkınma uzmanları daha az iş birliği yapılan birimler olarak ortaya çıkmaktadır.¹⁴⁹

İşsizlikle sorunun çözüm yöntemleri arasında bir yöntem olarak kamusal istihdam hizmetleri, tüm ülkelerde aktif işgücü piyasası politikasının temel bileşenleri arasında yer almaktadır. Bireylerin işsiz kalma süresini azaltan, işsizlerin açık işlere yönelmesi ve burada istihdam olmalarını sağlayan kamusal istihdam hizmetlerinin, işsizliğin sosyoekonomik külfetinin azaltılması bakımından olumlu etkilerinin olduğu bir gerçektir. Kamusal istihdam kurumlarının sağladığı mesleki eğitim kursları ile vasıfsız düzeydeki işsizlerin istihdam edilebilirliğinin artırılması öncelikli

¹⁴⁹ <http://dx.doi.org/10.1787/5kg3mkv3tr21-en>

hedeflerdendir. Diğer bir yöntemi ise eğitim sürecini tamamlayarak iş piyasalarına yönelecekler okuldan işe geçiş döneminde rehberlik hizmetlerinin sağlanmasıdır.¹⁵⁰

Yerel iş piyasasını ilgilendiren, yereldeki sorumlu kişilerce tespit edilen ve uygulanan işgücü piyasası politikası de yerel işgücü piyasası politikaları olarak adlandırılmaktadır. Yerel işgücü piyasası politikası, makro seviyede olduğu gibi, bütün bileşenleri ile beraber, aktif ve pasif işgücü piyasası politikalarını içerir.¹⁵¹ Diğer bir ifadeyle yerel işgücü piyasası politikası, ulusal politikaların yerel özelliklerinin dikkate alınarak yorumlanması ve uygulanması olarak nitelendirilebilir. Yine bu süreç istihdam politikalarının âdem-i merkezileşmesi olarak ifade edilebilir.

Gerçekten, ulusal düzeyde belirlenen politikaların bölgesel ve yerel özellikleri bütünüyle dikkate almasının güçlüğü, diğer alanlarda olduğu gibi istihdam politikalarının yerelleşmesi, yerel ilgililer tarafından yönetilmesi sonucunu doğurmuştur. Yerelde sorumlu ve yetkili olanlar, yerel işgücü piyasasının genel durumu ve gereksinimleri üzerinde daha doğru ve kapsamlı verilere sahiptirler. Yerel işgücü piyasalarını etkileyecek bir karar alınırken veya bir uygulama planlanırken yerel otoriteler ile iş birliği kurulması ve yerelin inisiyatifinin artırılması, istihdam politika ve programlarını daha etkin kılacaktır. Böylece, yerelin, bölgenin veya kenti gereksinim duyduğu mesleki ve teknik eğitimin, teşvik ve desteklerin, proje ve planların daha doğru hazırlanması ve değerlendirme sürecinin daha iyi yapılabilmesi mümkün olmaktadır.¹⁵²

Diğer taraftan, kamusal istihdam hizmetlerinde yerel şartların, ihtiyaç ve kapasitelerin ancak yerel sorumlular veya yetkililerce etkin şekilde tespit edinilebileceği ve hızlı çözümlerin geliştirilip uygulanabileceği düşüncesine ilke olarak karşı çıkılmamakla birlikte, bu beklentilerin gerçekleştirilebilmesinin iki ön koşulu olduğu belirtilmelidir. Bunlardan birincisi, yerel istihdamı artırma faaliyetlerinin doğru konumlanacağı makro bir çerçevenin veya stratejinin belirlenmesinin gerekliliğidir. Yerelde hayata geçirilecek tedbirlerin başarılı olabilmesi için bu tedbirlerle ulusal seviyede alınacak tedbirlerin bir bütünün parçaları gibi birbirini tamamlayan nitelikte

¹⁵⁰ İŞKUR, 2007: 46

¹⁵¹ Mütevellioğlu ve Aksoy, 2010: 16 “İşsizlikle Mücadelede İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarının İşlevi”, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 1, 9-23.

¹⁵² Lundin ve Skedinger, 2006: 776 “Decentralisation of Active Labour Market Policy: The Case of Swedish Local Employment Service Committees”, *Journal of Public Economics*, 90(4-5), 755-776.

olması, hatta birbirlerinin geliştirmeleri ve çelişmeleri gerekmektedir. İkincisi ise yereldeki sorumlu veya yetkili makamların, görevlerini ifa edebilmelerini sağlamak üzere kurumsallaşmış yerel mekanizmaların, destek hizmetlerinin, yetki ve mali kaynakların oluşmasıdır.¹⁵³

Kuşkusuz, yerel aktörler içinde yerel düzeydeki mekanizmaların etkin işleminde etkili olan yerel yönetimlerin rol ve konumu kritik öneme sahiptir. Nitekim yerel yönetimler, 19. yüzyılın ilk yarısında merkezi idareler işsizlik sorununa yeterli ilgiyi göstermezken kamu istihdam kurumlarını hayata geçirmede öncü olduğu gibi hâlen özellikle güçlü yerel yönetim geleneğine sahip ülkelerde istihdam hizmetlerinin yönetiminde de rol oynamaktadırlar.¹⁵⁴ İlk kamu istihdam kurumları 1840 ve 1844 yılında Almanya Dresden ve Leipzig belediyeleri tarafından kuruldu. 19. yüzyılın ikinci yarısından sonra ise Avusturya ve İsveç’te de üçlü yapı, sosyal tarafların yönetiminde yer aldığı bir yapı da yerel istihdam kurumları tesis edildi.¹⁵⁵

Yerel yönetimlerin en önemli özelliklerinden biri, halka en yakın kamu tüzel kişilik olarak, kamu hizmetlerinin başarılı ve etkin şekilde, kaynaklar israf edilmeden sunulmasına imkân vermesidir. Hatta bu şekilde kamu kaynaklarının kullanımındaki bu etkinlik sebebi ile ortaya bir tasarrufun çıkması da kaçınılmazdır. Ayrıca, yerel yönetimler tarafından yerine getirilen sosyal politikaların, toplumsal dayanışmayı, aidiyet duygusunu ve duyarlılığı artırıcı etkisi göz ardı edilmemelidir.¹⁵⁶

Yerel yönetimler, işveren ve meslek örgütleriyle veya İŞKUR gibi kamu istihdam kurumlarıyla birlikte hareket ederek aktif istihdam politikaları kapsamında yardıma muhtaç gruplardan işgücü niteliğine sahip olanlar için meslek ve teknik eğitim programları hazırlayabilir ve bu muhtaç durumdaki bireylerin istihdam edilmeleri ile sosyal yardım alma sürelerini azaltabilir. Sosyal yardım ve hizmetler için ayrılmış ciddi miktardaki kaynakların etkin değerlendirilmesini sağlayabilmek ve istismarı engelleyebilmek için işgücü niteliği sahibi olmayan muhtaç durumdaki sosyal gruplar (bakıma muhtaç yaşlılar, özürllüler) hariç olmak üzere sosyal yardımlar geçici ve geri

¹⁵³ Mütevellioğlu ve Aksoy, 2010: 17 a.g.e.

¹⁵⁴ OECD, 2015: 50

¹⁵⁵ Weishaupt, 2011: 1 “*Social Partners and the Governance of Public Employment Services: Trends and Experiences from Western Europe*”, International Labour Organization – Geneva.

¹⁵⁶ Yüksel, 2008: 295 “Sosyal Devletin Dönüşüm Sürecinde Yerel Yönetimlerin Yeni işlevleri”, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi, S. 62, C.1, s. 295. 137

ödemeli şekilde hazırlanabilir ve uygulanabilir. Burada amaçlanan muhtaç durumdan aktif ve üretkenliğe geçişlerinin sağlanmasıdır.¹⁵⁷

1.9.5. Yerel Kalkınmada Uluslararası Organizasyonların Deneyimleri

Yerel sosyoekonomik kalkınma noktasında gelişmiş ekonomileri referans almanın yanı sıra, gelişmekte olan ekonomilerin kalkınma süreçlerinde yerel ekonomik kalkınma stratejileri ve uygulamalarını izleyen uluslararası organizasyonların yaklaşım, yorum ve uygulamalarını da gözlemlemek gerekmektedir. Bölgesel istihdam paktları, birlik inisiyatifleri ve oluşturulan programları ile yerel sosyoekonomik kalkınma etkinliklerini destekleyen, organize eden ve yakınlaştırılan AB, ILO ve OECD deneyimleri ifade edilebilir.¹⁵⁸

1.9.5.1. ILO Deneyimi

Tavsiye kararları ve sözleşmeleri ile neo-liberal politikaların, küreselleşmenin ve iktisadi krizlerin çalışanların hak ve menfaatleri üzerindeki olumsuz etkileri ile mücadele eden ILO, uluslararası düzeyde emeğin temsil edildiği bir organizasyondur.¹⁵⁹ ILO, 1990'lı yıllarından itibaren, yerel kalkınma yaklaşımını benimseyerek Guatemala'dan Kamboçya'ya, Almanya'dan Güney Afrika'ya kadar üye ülkelerin yaşadıkları olumsuzluklar karşısında yerel düzeyde çoğulcu katılımı desteklemeleri ve yerel aktörleri hazırlayarak geliştirmeleri noktasında rehberlik yapmaktadır.¹⁶⁰

İnsan onuruna yaraşır iş yaklaşımı kapsamında güvenli ve uygun bir çalışma ortamı ve koşullarının oluşturulması, istihdamın artırılması, sosyal uyum ve eşitlik ve adaletin tesis edilmesi gibi temel amaçları benimseyen ILO, istihdam edilebilirliği artırıcı nitelikteki girişimlerin önemine vurgu yapmakta, yönetimler, işveren ve işgücü organizasyonları arasında tamamlayıcı ilişkilerin ve iş birliğinin güçlendirilmesine çalışır.¹⁶¹

¹⁵⁷ Seyyar, 2008: 30 “Yerel Siyasetin Gelişiminde Sosyal Politikaların Önemi”, *Yerel Siyaset Dergisi*, 25, 21-39.

¹⁵⁸ Çetin, 2007: 158 “Yerel Ekonomik Kalkınma Yaklaşımı ve Uluslararası Organizasyonlar”, *Yönetim ve Ekonomi*, 14(1),150- 159.

¹⁵⁹ Levin, 2001: 1 “The Role of Cooperatives in Providing Local Answers to Globalization”, *Keynote Speech to the 10th National Cooperative Congress*, San Jose, Costa Rica.

¹⁶⁰ Van Boekel veVan Logtestijn, 2002:7-8; ILO: 2001:14-15

¹⁶¹ ILO, 1999: 1

1.9.5.2. Avrupa Birliği Deneyimi

Yerel düzeyin iş oluşturma ve geliştirme kapasitesinden faydalanmak üzere eğitim ve öğretim etkinlikleri organize edilebilir, geliştirilebilir ve buradan elde edilen başarılı sonuçların etkileri yayılabilir. Bununla birlikte yerel düzeyde yapılan işler zayıf grupların toplum ile bütünleşmesine yönelik olarak ihtiyaç duyulan hizmetleri etkin kılabilir. Bu düşüncelerin tecrübe edilmesi sonrasında AB düzeyinde makro olarak belirlenen istihdam strateji ve politikaları, yerel ve sürdürülebilir kalkınma yöntemiyle yerel dinamikleri harekete geçirerek, yenilikleri, sosyal olarak dışlanmış grupları ve sosyal sermayenin üretilmesini içerecek biçimde genişletilmiştir. Burada esas hedef, karşılıklı güveni, aidiyet duygusunu ve bağlılığı geliştirmek, kolektif etkinlikler ile toplumsal yararlar sağlamaktır.¹⁶²

1.9.5.3. OECD Deneyimi

OECD'nin LEED (Local Economic ve Employment Development) programı, yerel kalkınma konusunda dört özelliği içermektedir. Bunlardan ilki, bütüncül bir yaklaşım özelliğidir. Sosyoekonomik, kültürel ve eğitime dair alan ve konularını inceleyerek, istihdam, işsizlik ve girişimcilik hakkında türlü etkinlikler ve forumlar organize etmektedirler. İkinci özelliği ise iş birliği ve ortaklık merkezli bir anlayışı barındırmaktadır. Yerel, bölgesel, ulusal ve uluslararası seviyede kurum, kuruluş ve organizasyon arasındaki ilişkiler ve iş birliğinin gelişimine önem verilmektedir. Üçüncü olarak merkeziyetçiliğin aksine adem-i merkeziyetçi bir yaklaşım niteliğindedir. Toplumsal bağlamda yenilikçi bir niteliğe sahip olması ise son özelliğidir.¹⁶³

¹⁶² OECD, 2004: 2

¹⁶³ <http://www.oecd.org/dataoecd/22/38/7349273.pdf>

İKİNCİ BÖLÜM

ISPARTA İLİNİN SOSYO-EKONOMİK YAPISI ve ITSO

2.1. NÜFUS

Tablo 4. Nüfusun Yaş ve İlçelere Göre Dağılımı

İl ve İlçeler	TOPLAM NÜFUS			0-14 YAŞ			15-64 YAŞ			65+ YAŞ			Nüfus Artış Hızı (%)
	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	
İl Toplamı	214604	212720	427324	26207	27890	54097	160250	162582	322832	28147	22248	50395	13
Merkez	121069	120654	241723	15827	17053	32880	94917	94895	189812	10325	8706	19031	25,9
Aksu	2344	2352	4696	200	184	384	1474	1628	3102	670	540	1210	-27,4
Atabey	2784	2726	5510	299	324	623	1972	2055	4027	513	347	860	-19,2
Eğirdir	16198	16607	32805	2028	2168	4196	11667	12532	24199	2503	1907	4410	1,5
Gelendost	8225	7702	15927	907	891	1798	5743	5627	11370	1575	1184	2759	6,8
Gönen	3656	3674	7330	388	409	797	2536	2709	5245	732	556	1288	-11,2
Keçiborlu	7045	7162	14207	642	726	1368	4832	5227	10059	1571	1209	2780	10,9
Senirkent	6169	5923	12092	702	727	1429	4087	4205	8292	1380	991	2371	-18,6
Sütçüler	5381	5404	10785	469	506	975	3374	3675	7049	1538	1223	2761	-26,4
Ş.karaağaç	12998	12360	25358	1445	1499	2944	9229	9070	18299	2324	1791	4115	-1
Uluborlu	3369	3644	7013	308	343	651	2387	2801	5188	674	500	1174	-12,2
Yalvaç	24294	23310	47604	2914	2991	5905	17310	17265	34575	4070	3054	7124	-3,4
Y.Bademli	1072	1202	2274	78	69	147	722	893	1615	272	240	512	36

Kaynak: TÜİK (2016)

Isparta'nın nüfusunun yarısından fazlasının merkezde yaşadığı, merkez ve ilçelerin nüfus dağılımları incelendiğinde görülmektedir.

Tablo 5. Nüfusun Kent ve Kır Olarak Dağılımı

İlin Adı	Kır Nüfusu			Kent Nüfusu			Toplam Nüfus		
	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
Isparta	60719	59443	120162	153885	153277	307162	214604	212720	427324

Kaynak: TÜİK (2016)

İl nüfusunun %71,8'inin kent merkezinde yaşadığı görülmektedir.

Tablo 6. Göç Durumu

İlin Aldığı Göç	İlin Verdiği Göç	Net Göç	Net Göç Hızı
19.899	17.240	2.659	6.24

Kaynak: TÜİK (2016)

İlimiz, 2016 verilerine göre göç alan iller arasındadır.

2.2. EKONOMİK DURUM

Tablo 7. Rekabet Gücü Yüksek Olan Sektörler

İktisadi Faaliyet Kollarına Göre Sektörler	Birinci Rekabet Gücü Yüksek Öncelikli Sektör	İkinci Rekabet Gücü Yüksek Öncelikli Sektör	Üçüncü Rekabet Gücü Yüksek Öncelikli Sektör	Diğer
Tarım	Elma ve Meyvecilik	Seracılık	Kesme Çiçekcilik	
Madencilik	Mermer Ocakçılığı	Mıncır Ocakçılığı	Barit Madenciligi	
İmalat	Mobilya	Gülyağı ve Aromatik Bitkiler	İklimlendirme	
Enerji	Hidroelektrik Enerji Santralciliği	Güneş enerjisi	Rüzgar Enerjisi	
Hizmetler	Turizm –Davraz Kayak Merkezi	Gül-Lavanta Turizmi	İnanç Turizmi	

Kaynak: ITSO

Madencilikte mermer ocakçılığı, Tarım sektöründe elma ve meyvecilik, imalatda ise mobilya, enerji de hidroelektrik enerji santrali, hizmetler sektöründe ise kayak turizmi rekabet gücü yüksek öncelikli sektörleri olarak öne çıkmaktadır.

Tablo 8. İktisadi Faaliyet Kolları İtibariyle İl Yatırım Teşvikleri

Sektör	Alt Sektör	Belge Sayısı	Yatırım Tutarı (milyon TL)	Öngörülen İstihdamı	Gerçekleşen İstihdam
01 – Tarım					
02 – Madencilik		3	43		83
03 – İmalat		6	58		127
04 – Enerji		30	123		34
05 – Hizmetler		15	63		250

Kaynak: Ekonomi Bakanlığı

2.3. ISPARTA’NIN İŞ GÜCÜ PİYASASI

Tablo 9. Temel Göstergeler (TÜİK Verilerine Göre)

İlin Adı	İşgücüne Katılım Oranı	İşsizlik Oranı	İstihdam Oranı
ISPARTA	54,2	8,7	49,5

Kaynak: TÜİK (2013 verileri temel alındığında)

Tablo 10. İŞKUR Temel Göstergeleri

	2017 YILI		
	Kadın	Erkek	Toplam
BAŞVURU			
İşsiz *	10.830	11.882	22.712
Diğer	-	-	-
AÇIK İŞ			
Kamu *			435
Özel *			8998
İŞE YERLEŞTİRME			
Kamu *	278	120	398
Özel *	1828	1898	3726
Normal			
Kamu *	277	106	383
Özel *	1823	1839	3662
Engelli *	6	67	73
Eski Hükümlü *	-	6	6
KAYITLI İŞGÜCÜ *	13808	13443	27251
KAYITLI İŞSİZ *	8306	6950	15256
YURTDIŞI BAŞVURU	-	-	-
YURTDIŞI GÖNDERME	-	-	-

Kaynak: İŞKUR

Kamu ve özel sektörde gerçekleşen istihdam dikkate alındığında; özel sektöre yapılan yerleştirmelerin çok daha fazla olduğu görülmektedir. Özel sektörde erkek ve kadın istihdamları paralellik gösterirken, kamu alanındaki istihdamda kadın sayısının fazla olduğu görülmektedir.

Tablo 11. Yaş ve Cinsiyete Göre İşsiz Nüfusun Dağılımı

Toplam			15–19 Yaş Grubu			20–24 Yaş Grubu			25–29 Yaş Grubu			30–34 Yaş Grubu			35–39 Yaş Grubu			40–44 Yaş Grubu			45–64 Yaş Grubu			65+		
Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
8306	6950	15206	299	390	689	2096	2150	4246	1370	1415	2785	1096	761	1857	1064	657	1721	977	564	1561	1391	923	2314	13	27	40

Kaynak: İŞKUR

Kayıtlı işsizler arasında kadın işsizlerin sayısı daha fazladır. Bu durumun, kadın işçilerin özellikle TYP faaliyetlerinin de etkisi ile İŞKUR’a daha çok kayıt yaptırmaları ve birçok sektörde kadın çalışanın daha az tercih edilmesinin etkili olduğu tahmin edilmektedir.

Tablo 12. Eğitim ve Cinsiyete Göre İşsiz Nüfusun Dağılımı

Toplam			Okur Yazar Olmayan			Okur Yazar			İlköğretim			Ortaöğretim (Lise Dengi)			Ön lisans			Lisans			Yüksek lisans			Doktora		
Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
8306	6950	15206	100	52	152	92	58	150	3477	2638	6115	2414	2558	4972	1085	731	1816	1090	878	1968	45	32	77	3	3	6

Kaynak: İŞKUR

İŞKUR’a kayıtlı işsizler içinde ilköğretim ve ortaöğretim düzeyi ağırlıkta olduğu görülmektedir. Kadın sayısının, lise mezunu kayıtlı işsizler haricinde diğer eğitim durumlarında daha fazla olduğu görülmektedir.

Tablo 13. Kayıtlı İşsizlerin Mesleki Dağılımı

Meslekler	Kayıtlı İşsizler		
	Kadın	Erkek	Toplam
BİLİNMEYEN	39	27	66
Büro hizmetlerinde çalışan elemanlar	1487	637	2124
Hizmet ve satış elemanları	1825	1559	3384
Nitelik gerektirmeyen meslekler	3325	2145	5470
Nitelikli tarım-ormancılık ve su ürünleri	143	105	248
Profesyonel meslek mensupları	722	555	1277
Sanatkarlar ve ile ilgili işlerde çalışanlar	114	562	676
Silahlı kuvvetler ile ilgili meslekler	0	8	8
Teknisyenler-teknikerler yardımcı profesyonel meslek mensupları	451	633	1084
Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar	167	674	841
Yöneticiler	33	45	78
Toplam	8306	6950	15256

Kaynak: İŞKUR

Kadın iş arayanlar, erkeklere oranla daha fazla büro hizmetlerinde iş aramayı tercih etmektedirler. Nitelik gerektirmeyen mesleklerde çalışanlar ile büro işlerinde ve hizmet ve satış elemanları mesleklerinde çalışanların sayısı çoğunluktadır.

Tablo 14. Kamu ve Özel Sektörden Alınan Açık İşler ve İşe Yerleştirme

Meslekler	Açık İşler		İşe Yerleştirme			
	Kamu	Özel	Kamu		Özel	
			Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Büro hizmetlerinde çalışan elemanlar	2	836	1	1	340	185
Hizmet ve satış elemanları	-	1730	-	-	327	432
Nitelik gerektirmeyen meslekler	419	3772	276	104	583	755
Nitelikli tarım-ormancılık-su ürünleri	10	8	-	10	1	5
Profesyonel meslek grupları	-	515	1	-	209	61
Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar	1	584	-	2	75	170
Teknisyenler-teknikerler yardımcı profesyonel meslek mensupları	-	579	-	-	43	104
Tesis ve makine opr. ve montaj	3	928	-	3	239	181
Yöneticiler	-	46	-	-	11	5
Toplam	435	8998	278	120	1828	1898

Kaynak: İŞKUR

2.4. GEÇMİŞTEN GÜNÜMÜZE ISPARTA TİCARET VE SANAYİ ODASI

Türkiye’de Ticaret ve Sanayi Odaları, Ticaret Odaları, Sanayi Odaları, Ticaret Borsaları ve Deniz Ticaret Odaları 5174 Sayılı Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği Kanununa göre kurulmuş ve faaliyetlerini de bu doğrultuda yürütmektedir. Ülkede bulunan 365 oda-borsa Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği’ne bağlı olarak faaliyette bulunmaktadır.

Oda ve borsalar kuruluş kanunu gereği ve ülke yasaları gereği kamu kurumu niteliğinde meslek kuruluşu olarak tanımlanmaktadır. Avrupa ve dünyadaki diğer ticaret ve sanayi odalarının yapısına bakıldığı zaman onlar sivil toplum kuruluşu olarak görülmektedir. Türkiye’de bu durum biraz karmaşık olup odalar ve borsalar yeri geldiğinde kamu kuruluşu gibi değerlendirilmekte, yeri geldiğinde de sivil toplum kuruluşu olarak değerlendirilmektedir.

Türkiye’nin ilk kurulan odası olan Isparta Ticaret ve Sanayi Odası, Odaların yapısı gereği ilin ticari yapısına yön veren kuruluş olma görevini kurulduğu günden bugüne başarı ile sürdürmüştür.

Isparta Ticaret ve Sanayi Odası 1867 yılında kurulduğunu tescilleyerek ülkenin ilk kurulan ticaret ve sanayi odası olma özelliğini taşımaktadır. Günümüzde Isparta ilinde faaliyet gösteren Oda 5.000 üyesine ve ilin ekonomik yapısını geliştirmek için yapılacak faaliyetler doğrultusunda hizmet vermektedir. Isparta’da bulunan Yalvaç Ticaret ve Sanayi Odası’nın varlığından dolayı ilin ilçeleri olan Yalvaç, Şarkikaraağaç, Gelendost, Yenişarbademli ilçesinde bulunan işletmelerin kayıtları Isparta Ticaret ve Sanayi Odası’nda bulunmamaktadır. Bu bölümde Odanın tarihsel süreci ve mevcut yapısı hakkında incelemede bulunulacaktır.

2.5. TARİHSEL SÜRECİ

Isparta Ticaret ve Sanayi Odası’nın 1867 yılında kurulduğu TOBB tarafından tescil edilmiştir. ITSO 1867 yılında Mutasarrıf Şevket Bey tarafından kurulmuştur. 1867-1868 yıllarında Isparta’da Mutasarrıf olarak görev yapan Şevket Bey Ticaret Odasının kuruluşuna öncülük etmiştir. 1867 yılında Çallızade Hacı Mehmet Efendi

Ticaret Odası Başkanı olarak atanmıştır. Altı Kişiden oluşan Oda Meclisine ise Vanlızade Hacı Ahmet



Resim 1. 1930 Gül Yağı Fabrikasında İmbikten Gülyağı Çıkarma İşlemi (Resim: Isparta 1880-1980, Isparta Valiliği)

Bey, Yunuszade Fevzi Bey ve tüccardan Bakkalzade Hacı İbrahim Efendi ile ayrıca ikisi Rum, birisi Ermeni temsilci tayin edilmiştir ⁽¹⁾ . 1911 yılında yayımlanan bir nizamname ile Isparta Ticaret ve Sanayi Odası yasal hüviyet kazanmıştır.



Resim 2. 1932 Sümerbank Halı Fabrikasında Halı Kırkanlar (Resim: Isparta 1880-1980, Isparta Valiliği)

İlk olarak amatör bir meslek örgütü olarak kurulmuş ve Isparta'da bir ticaret pazarı oluşturulmuştur. Kurtuluş savaşının başlamasıyla birlikte ve Isparta'daki Rumların başka vilayetlere göçleri sebebiyle 1921 yılında Odanın faaliyetleri durmuştur. Rumların Kurtuluş Savaşını müteakiben sınır dışı edilmesi sırasında eşyalarının halk

tarafından satın alınması sebebiyle halkın elinde yeterli sermaye birikimi kalmaması ile dönemin sermaye sahiplerinin tefecilik yaparak halkı sömürmesine tekrar seyirci kalmak istemeyen ve tüccarın bankalardan kredi almasını sağlamak isteyen Isparta eşrafının ileri gelenlerinin çalışmaları sonucu 1924 yılında yeniden Oda faaliyete geçirilmiştir. Yeniden faaliyete başlayan Odanın başkanlığına Sarı Hacıoğlu Süleyman, sekreterliğe Arapzade Şükrü Bey, üyeliklere ise Kaçkınızade Hasan Hüseyin Bey, Ciğerzade Hacı Ali Bey, Bakkalzade İbrahim Bey seçilmişlerdir.



Resim 3. 1935 Sümerbank Halı Fabrikasındaki Eksperler (Resim: Isparta 1880-1980, Isparta Valiliği)



Resim 4. 1936 İplik Fabrikası (Resim: Isparta 1880-1980, Isparta Valiliği)

Günümüze kadar 19 Yönetim Kurulu Başkanı ve 10 Meclis Başkanı odamızda görev aldığı yazılı belgelerden elde edilen bilgidir. Odamız 5174 sayılı Kanun hükmüne göre, hükmi şahsiyeti haiz kamu kurumu niteliğinde bir mesleki teşekkül olarak faaliyetlerini sürdürmektedir.



Resim 5. 1949 Isparta Tabakhanesi Çay Boyu (Resim: Isparta 1880- 1980, Isparta Valiliği)

2.6. GÜNÜMÜZDE ITSO

Odalar, kamu kurumu niteliğinde meslek kuruluşudur. Anayasanın 135. Maddesi, “Kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarını” belli bir mesleğe mensup olanların müşterek ihtiyaçlarını karşılamak, meslekî faaliyetlerini kolaylaştırmak, mesleğin genel menfaatlere uygun olarak gelişmesini sağlamak, meslek mensuplarının birbirleri ile ve halk ile olan ilişkilerinde dürüstlüğü ve güveni hâkim kılmak üzere meslek disiplini ve ahlâkını korumak maksadı ile kanunla kurulan ve organları kendi üyeleri tarafından kanunda gösterilen usullere göre yargı gözetimi altında, gizli oyla seçilen kamu tüzelkişilikler” olarak tanımlamıştır. Anayasa, odaların kurulmasını, müşterek ihtiyaçların karşılanması, mesleki faaliyetlerin kolaylaştırılması, mesleki disiplin ve ahlakının korunmasını sağlanması amacıyla odaların kurulmasını düzenlemiştir. 5174 sayılı Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği ile Odalar ve Borsalar Kanununun 12.maddesi de odaların görevleri düzenlenmiştir.

Isparta Ticaret ve Sanayi Odası, gerek Anayasa, gerek kanun ve diğer mevzuattan kaynaklanan görevlerini yerine getirmenin ötesinde, ülkemiz ve Isparta’nın ekonomik ve sosyal yararına olan her türlü faaliyet ve çalışmaya da destek vermekte ya

da bizzat yapmaktadır. Faaliyetlerini ve görevlerini yerine getirirken, sürekli iyileştirme prensibini amaç edinmiş olup, 46 meclis üyesi, 11 yönetim kurulu üyesi, 17 meslek komitesi, 18 donanımlı personeli ile 5.000 üyesine, ekonomiye değer katan herkese, sosyal sorumlulukları çerçevesinde hizmet vermeye devam etmektedir.

2.6.1. Meclis

Isparta Ticaret ve Sanayi Odası 2018 yılında yapılan son seçimler itibariyle on yedi farklı sektörden 46 adet meclis üyesi bulunmaktadır. Meclis Başkanı Osman Doğan Şahlan' dır.

2.6.2. Yönetim Kurulu

Isparta Ticaret ve Sanayi Odası 2018 yılında yapılan seçimler itibariyle on bir adet yönetim kurulu üyesi bulunmaktadır. Bunlar şu şekildedir: Yönetim Kurulu Başkanı Mustafa Tutar, Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı Ahmet Kabalak, Yönetim Kurulu Üyeleri Ahmet Öztürk, İbrahim Güler, İbrahim Tekeli, İsa İpekçi, Kadir Özkan, Mustafa Küçükkyaman, Mustafa Peray, Mustafa Uygun ve Musa Çağrı Can'dan oluşmaktadır.

2.6.3. Meslek Komiteleri

Isparta Ticaret ve Sanayi Odası'nda 17 adet Meslek Komitesi bulunmaktadır ve bunlar:

Birinci Grup Meslek Komitesi (Gayrimenkul, Finans ve Sigorta Faaliyetleri) İkinci Grup Meslek Komitesi (Eğitim, Kültür, Eğlence Spor Bilgi ve İletişim), Üçüncü Grup Meslek Komitesi (İnsan Sağlığı ve Diğer Sosyal Destek Hizmet Faaliyetleri), Dördüncü Grup Meslek Komitesi (İnşaat Faaliyetleri), Beşinci Grup Meslek Komitesi (İnşaat Malzemeleri Ticareti), altıncı grup meslek komitesi (Deri İmalatı Giyimi ve Ticareti), Yedinci Grup Meslek Komitesi (Tarım, Balıkçılık ve Hayvancılık), Sekizinci grup meslek komitesi (Gıda, İçecek Tütün Ticareti ve İmalatı), Dokuzuncu Grup Meslek Komitesi (Kimyasal, Makine, Kazan, Mermer, Metal İmalatı, Elektrik Üretimi ve Dağıtımı), Onuncu Grup Meslek Komitesi (Motorlu Taşıtlar Yedek Parça Aksesuar Yakıtları Ticareti ve İmalatı), On Birinci Meslek Komitesi (Giyim, Ev Tekstil Ticareti

ve İmalatı), On İkinci Grup Meslek Komitesi (Mobilya ve Elektrikli Materyallerin Ticareti), On Üçüncü Grup Meslek Komitesi (Maden, Kimyasal, Mücevher, Oyuncak ve Hediyelik Eşya Ticareti), On Dördüncü Grup Meslek Komitesi (Ormancılık ve Ambalaj Malzemesi İmalatı ve Ticareti), On Beşinci Grup Meslek Komitesi (Yolcu Ve Yük Taşıma Nakliyeciliği), On Altıncı Grup Meslek Komitesi (Konaklama Yerleri, Danışmanlık ve Turizm), On Yedinci Grup Meslek Komitesi (Mühendislik Faaliyetleri).

Isparta Ticaret ve Sanayi Odası bünyesinde bulunan 17 Grup Meslek Komitesi'ne yapılan saha araştırması sonucunda ilimizde 106 adet alt sektör olduğu da ortaya çıkartılmış oldu.

2.6.4. Personel Yapısı

Isparta Ticaret ve Sanayi Odası alanında uzman personelden oluşan 15 adet personel kadrosuna sahiptir. Birçok alanda hizmet veren Isparta Ticaret ve Sanayi Odası 10 adet birime sahiptir. Bu birimlerin idaresi kurum içiğinde yönetim kurulu denetiminde genel sekreterlik tarafından yapılmaktadır.

Odadaki birimler şu şekildedir: Danışmanlık ve Projeler, Kalite Yönetim ve Akreditasyon, Muamelat, Basın Müşavirliği, Muhasebe-Finansman, K Türu Yetki Belgeleri, Yazı İşleri E-Arşiv, Ticaret Sicil Müdürlüğü, Oda Sicil, Bilgi İşlem.

2.6.5. 2001-2005 Dönemi

Isparta Ticaret ve Sanayi Odası'nın bu döneminde Yönetim Kurulu Başkanlığı görevini Eyüp Avcular ve Meclis Başkanlığı görevini ise Hüseyin Töngge yürütmüştür.

Bu dönemde Isparta Ticaret ve Sanayi Odası'nın yıllara göre faal üye sayısı şu şekilde olmuştur: 2001 yılında 973, 2002 yılında 1032, 2003 yılında 1116 ve 2004 yılında 1205 üye Isparta ilinde faaliyet göstermiştir.

Bu süreçte Isparta Ticaret ve Sanayi Odası bünyesinde 10 adet personel çalışmıştır. Bu personeller Genel Sekreterlik başta olmak üzere, Ticaret Sicil Memurluğu, Oda Sicil Birimi, Muamelat Birimi, Muhasebe ve destek hizmetlerden oluşmuştur.

2001-2005 dönemi boyunca Odada hizmet anlayışı daha çok hukuken zorunlu olan sicil ve kayıt işlemlerinden oluşmaktaydı.

2.6.6. 2005-2009 Dönemi

Isparta Ticaret ve Sanayi Odası'nı 2005-2009 döneminde Meclis Başkanı olarak Bedri Ayhan ve Yönetim Kurulu Başkanı olarak Hasan Hüseyin Kaçıkçı temsil etmiştir.

Bu dönemde Isparta Ticaret ve Sanayi Odası'nın yıllara göre faal üye sayısı şu şekilde olmuştur: 2005 yılında 1335, 2006 yılında 1509, 2007 yılında 1729 ve 2008 yılında 1927 üye Isparta ilinde faaliyet göstermiştir.

Bu dönemde Isparta Ticaret ve Sanayi Odası bünyesinde 15 adet personel hizmet vermeye başlamıştır. Bu sayede Odadaki verilen hizmetin kalitesi ve alınan hizmet bekleme süresinin azaltılması ile üyeye hizmette farklı bir noktaya gidilmeye çalışılmıştır.

2005-2009 döneminde Isparta Ticaret ve Sanayi Odası Kalite Yönetim Sistemine geçerek gerekli hizmet standartlarını elde ederek, AB standartlarında 5 yıldızlı hizmet veren 50 Oda içerisinde yer alabilmeyi başarmıştır. Bu gelişmenin doğrultusunda ise Odada Kalite Yönetim ve Akreditasyon birimi oluşturulup bu konuda yetkin personel istihdamı sağlanmıştır. Sonucunda Oda birimleri şu şekilde oluşmuştur: Ticaret Sicil Memurluğu, Oda Sicil Birimi, Muamelat Birimi, Kalite Yönetim ve Akreditasyon, Muhasebe ve destek hizmetlerdir.

Bu dönemde Odada, oda dışı birim olarak Türk Standartları Enstitüsü Birimi ve KOSGEB Sinerji Odağı oluşturularak bu kurumların temsilcileri Odada bulundurularak üyeye verilen hizmette kolaylık sağlanmış oldu.

Yeni aynı dönemde gerek Odanın hizmet yapısında gerek üyeye hizmet anlayışında çeşitli değişikliklere gidilmiştir. Oda personeli Oda işlemleri için üyeye hizmet verirken, Yönetim Kurulu ve Meclis ilin sorunları ile yapılacak yatırımlar gibi birçok konuda çalışma yapmaya başlamıştır.

2.6.7. 2009-2013 Dönemi

2009-2013 döneminde seçimlerini tekrar kazanan Yönetim Kurulu Başkanı Hasan Hüseyin Kaçıkoc odayı 4 yıl daha temsil etmiştir.

Bu süre zarfında Oda üye sayıları şu şekilde oluşmuştur: 2009 yılında 2081, 2010 yılında 2308, 2011 yılında 2582, 2012 yılında 2835 üye Isparta ilinde faaliyet göstermiştir.

2009 - 2013 yılları arasında Oda personel sayısı 20'ye yükseltilmiş olup Odaya birimlere uygun kalifiyeli personel istihdamı yapılmıştır. Bu süreçte Odada yeni açılan birimler şu şekildedir. K Türü Yetki Belgeleri, Danışmanlık ve Projeler birimleridir.

Bu dönemde Odada projeci Oda kültür oluşturulmuş olup, iki adet Avrupa Birliği Projesi kazanılıp başarı ile uygulanmıştır. Bu projeler şöyledir: “Karşılıklı Ticaret ve Kapasite İnşası” ve “Türkiye’de Kerevit Üretim ve Pazarlamasının Geliştirilmesi Projesi”.

Yine bu dönemde ulusal manada KOSGEB İşbirliği projeleri, İŞKUR işbirliği projeleri ve Batı Akdeniz Kalkınma Ajansı Projeleri yapıp başarı ile sonlandırılmıştır. Bunları kurum bazlı olarak değinecek olursak; KOSGEB Projeleri: “Girişimcilik İşbirliği Projesi”, İŞKUR Projeleri: “Yöneticilik Asistanı, Finansman, AB Proje Yönetimi, Pazarlama Eğitimleri İşbirliği Projesi” BAKA Projeleri: “Dijital İletişim Ağı Projesi”, “Isparta Ürün Yelpazesinin Çıkartılması Projesi”.

Bu süreçte yurt dışı ile ilişkilere önem veren Oda yılda 2 adet yurt dışı iş gezisi düzenleme hedefi ile Birleşik Arap Emirlikleri, Çin Halk Cumhuriyeti, Almanya, İtalya yurt dışı iş gezileri programlarını düzenlemiştir.

ITSO bu dönemde ilin sorunları ile ilgilenen Oda olma özelliği ile birlikte sorunlara proje bazlı yaklaşan bir Oda olma misyonunu sürdürmüştür.

2.6.8. 2013-2018 Dönemi

2013 yılında yapılan Oda seçimleri doğrultusunda geçmiş iki dönemde yönetim kurulu başkan yardımcılığı yapan Şükrü Başdeğirmen ve ekibi seçimleri kazanarak Meclis Başkanı Osman Şahlan ile birlikte oda yönetimine gelmiştir.

Hali hazırda devam eden bu dönemde Odaya bağlı üye sayıları şu şekildedir:

Tablo 15. Kayıtlı Üye Sayıları

2019 İTİBARI İLE ÜYE SAYISI	
FAAL ÜYE	3.997
ASKIDA OLAN ÜYE	1.722
TASFİYE HALİNDE OLAN ÜYE	98
TOPLAM	5.817

Bu süre zarfında Oda personel sayısı 16 olup, personel kalitesi her geçen gün artırılmış olup odada yüksek lisans mezunu 1 personel, lisans mezunu 7 personel, ön lisans mezunu 3 personel, lise mezunu 3 personel ve ilköğretim mezunu 2 adet personel hizmet vermektedir. Bu dönemde personel sayısı sabit tutularak kalifiyenin artırılması için çalışmalar yapıp personel verimliliği artırılmıştır. Yıllık düzenli olarak yılda iki defa hizmet içi eğitim ve iç tetkik programları yapılmaya başlanmıştır. Bunun yanında Odada Eurochambres Uzmanlık sertifikasına sahip personel istihdamı yapılmıştır. Personel kalitesi ile hizmet kalitesini paralel tutan yönetim bu dönemde personel verimliliğine önem veren bir yönetim tarzı benimsemiştir.

Dönem içerisinde dış ekonomik ilişkiler faaliyetlerine de önem veren yönetim bir buçuk yıllık süre zarfında 10 adet ülkeye (Kuzey Irak, Gürcistan, Bosna Hersek, Sırbistan, Avusturya, Slovakya, Macaristan, Kosova, Arnavutluk, Makedonya) ticari işbirliği ve fuar ziyareti iş gezisi düzenlemiştir. Bu gezilerde ikili iş görüşmeleri programlarına ağırlık veren ITSO Yönetimi, bu sayede birçok işletmenin ihracat yapmasına, ticari bağlar kurmasına yardımcı olmuştur.

Projei kültürünü de artırarak devam ettiren ITSO, bir sonraki bölümde yer alan projelere imza atmıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ODA TARAFINDAN GERÇEKLEŞTİRİLEN PROJELER

3.1. AB PROJELERİ

3.1.1. Isparta’da Kilimcilik Eğitim Destek Ve Pazarlama Projesi (2004)

Projenin Amacı ve Yeri:

Proje Isparta bölgesinde uygulanmıştır. Türkiye’nin Avrupa Birliği’ne katılım öncesi alınacak mali yardım çerçevesinde, “Yeni İş Fırsatları Hibe Planı” adı altında Isparta Ticaret ve Sanayi Odası, Merkezi Finans ve İhale Birimi’ne bir proje teklif edilmiş olup, daha sonra MFİB tarafından kabul edilmiştir. Aralık 2004 sonunda proje sözleşmesi imzalanmış ve hedeflenen işsiz bayanların kilim dokuma üzerine eğitimler verilmesi ve kendilerine iş imkânı sağlanması amaçlanmıştır.

Projenin Sonuçları:

Proje çerçevesinde 120 bayan dokumacı olarak, 260 kişide pazarlamacı olarak çeşitli eğitimler ile yetiştirilmiştir.

Kurum/Kuruluşunuzun Projedeki Rolü (Lider Kuruluş Veya Ortak) Ve Projeye Katılım Derecesi:

Isparta Ticaret ve Sanayi Odası proje başvuru sahibidir ve lider olarak projenin bütün yönetimi ve uygulamasını üstlenmiştir.

Projenin Maliyeti:

210.072,60 Euro proje toplam bütçesidir. Bu proje AB finansmanı ile yürütülmüş olup, %90 finansman ve %10 eş sermaye ile yürütülmüştür.

Projeye finansman katkısı sağlayanlar (isim, katılan tutar):

Proje eş finansman ve ayni katkıları Isparta Ticaret ve Sanayi Odası tarafından yapılmıştır.

3.1.2. Karşılıklı Ticaret Ve Kapasite İnşası Projesi (2008)

Projenin amacı ve yeri:

Karşılıklı ticaret ve kapasitesi inşası başlığı altında karşılıklı ziyaretlerle Isparta ve Isparta çevresindeki firmaların uluslararası pazarlarda tanınırlığına yardımcı olmak çeşitli eğitimler ile firmaların ihracat kapasitelerini arttırmak

Projenin sonuçları:

Firmaların bu proje kapsamında ve düzenlenen eğitimler ile birlikte yurtdışına açılma kapasitelerini arttırmıştır.

Kurum/kuruluşunuzun projedeki rolü (lider kuruluş veya ortak) ve projeye katılım derecesi: Isparta Ticaret ve Sanayi Odası Proje Sahibidir.

Projenin maliyeti: 98.368,00 Euro

Projeye finansman katkısı sağlayanlar (isim, katılan tutar):

Euro Chambers, Merkezi İhale ve Finans Birimi, Isparta Ticaret ve Sanayi Odası

3.1.3. Türkiye’de Kerevit Üretim Ve Pazarlamasının Geliştirilmesi Projesi (2010)

Projenin amacı ve yeri:

Projenin uygulama yeri, Türkiye, Göller Bölgesi, Eğirdir ve Çek Cumhuriyeti. Projenin amaçları;

- Vasıfsız kadınların ve balıkçıların eğitim seviyesinin artırılması,
- Daha aktif, bilinçli ve istihdama katılan balıkçıların sayısının arttırılması,
- Balıkçıların ve yöre halkının gelir seviyesinde artış,
- Kerevit üretiminin artırılması ve bu sayede ekolojik dengenin korunması,
- AB pazarlama standartlarına uygunluğunun ve gıda güvenliği sağlanmış ürün tüketimin artırılması
- Sürdürülebilir rekabet koşullarının sağlanması,

- Bilinçli üretim tekniklerinin uygulanması ve kerevit üretimde sürdürülebilir kerevit varlığı için bilinçli avcılığın yaygınlaştırılması
- Eğirdir Gölü çevresindeki bahçe sahiplerine iyi tarım uygulamaları eğitimi verilmesi
- Ortaklarla uzun vadede işbirliğinin sağlanmasıdır.

Projenin sonuçları:

Projenin sona ermesiyle elde edilen kazanımlar:

- Kerevit avcılığı ile uğraşan yöre balıkçılarına verilecek eğitimler sonunda kerevit varlığı ve avcılığının nasıl sürdürülebilir olacağı hakkında bilgi sahibi olmuştur. Böylece geçmişteki geleneksel avcılık kültürünü bırakıp öncelikle tür var ise avcılık yapılabileceğini ve ekonomik kazanç sağlanabileceğini, tür yok ise avcılık yapılamayacağını dolayısıyla ekonomik kazançlarını kaybedecekleri duygusu ile donatılmıştır. Böylece kerevit türünün sürdürülebilirliğine ilişkin bilinçli avcılık kültürü ile teçhiz edilmişlerdir.
- Proje kapsamında verilecek eğitimler sonucu yöre halkının vasıfsız kadın işgücü, vasıflı hale getirilmiştir. Böylece yöre balıkçı ailesine evi geçindiren kocalarının yanı sıra kadınlarında doğrudan onlara yardımcı olarak ev geçimine ciddi katkı sağlanmıştır. Öyle ki kadınlara verilecek bilinçli, avcılık kültürü ile bu kültürü almak istemeyen erkeklere ise baskı unsuru oluşturmuştur.
- Yine proje eğitimleri sonucunda göldeki kerevit popülasyonunun korunması yasa ve yönetmeliklerin yanı sıra balıkçıların kendilerinin sahip çıkarak koruyacakları aşikârdır. Yani sürdürülebilirlik kültürü halka mal edilmiştir.
- Proje sonuçlarından bir tanesi de Eğirdir ve Beyşehir Gölü yöre balıkçılarının avlama ve pazarlama sistemleri daha sistematik ve düzenli hale geçmiştir.

- Proje sonunda kerevit üretim ve avcılığının sürdürülebilir olması sağlandığında yöredeki işleme fabrikaları daha düzenli ve istikrarlı bir şekilde çalışacak ve istihdam artırıcı yöne gitmiştir.
- Proje kazanımlarından en önemlilerinden biriside Avrupa Birliğine aday ülke olan Türkiye'nin müzakere fasıllarından en önemlilerinden biri olan ‘‘Balıkçılık’’ faslının onaylanmasına ciddi bir alt yapı oluşturması olmuştur.

Kurum/kuruluşunuzun projedeki rolü (lider kuruluş veya ortak) ve projeye katılım derecesi:

Isparta Ticaret ve Sanayi Odası Proje Sahibidir.

Projenin maliyeti:

135.748 Euro

Projeye finansman katkısı sağlayanlar (isim, katılan tutar):

Merkezi Finans ve İhale Birimi %90 (122.173,20 Euro) ve Isparta Ticaret ve Sanayi Odası %10 (13.574,8 Euro). Bu bilgiler, kurum/kuruluşunuzun destek talebinde bulunduğu proje ile aynı sektörde ve karşılaştırılabilir ölçekte projeleri yönetme konusunda, yeterli deneyime sahip olup olmadığının değerlendirilmesinde kullanılacak önemli bir bilgi kaynağı olmuştur.

Tablo 16. Yıllara Göre Kerevit Üretimi

EĞİRDİR GÖLÜ AVCILIK MİKTARLARI (kg)									
YILLAR	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
KEREVİT ÜRETİMİ	15.881	6.918	34.612	81.007	118.383	61.977	186.038	259.745	213.347

Kaynak: Isparta İl Tarım ve Orman Müdürlüğü

3.2. YEREL PROJELER

3.2.1. Dijital İletişim Ağı Projesi

Projenin amacı ve yeri:

Proje, TR61 D zney2 Bölgesi içinde yer alan Isparta firmalarının iletişim gücünün arttırılarak dış pazarlardaki rekabet edebilirlikleri ve ihracata yönelik faaliyetlerinin geliştirilmesine yönelikti. Proje temel anlamda Isparta ilinin temel ekonomisini oluşturan Ticaret ve Sanayi Odası  yelerinin bilişim teknolojilerinden aktif bir şekilde faydalanmasıdır. Isparta Ticaret ve Sanayi Odası'na kayıtlı tüm üyelerden saha çalışması ile toplanacak verilerin, e-rehber uygulamasında ve e-posta sunucusu ve e-posta zincirinde kullanılmasıyla sahip olunan potansiyel güce i  ve dış pazarların ulaşımını ve iletişimi hızlandırarak kolaylaştırmak ve Isparta firmalarının ve Isparta'nın ulusal ve uluslararası tanıtımının geliştirilmesinde etkide bulunmaktadır.

Projenin sonuçları:

 ye memnuniyetinin arttırılması sağlandı,  ye bilgilerine rahat ulaşım, üyelerin iş performanslarının arttırılması, uluslararası pazara açılımı kolaylaştırmak, sektörel iletişimi hızlandırarak kolaylaştırmak gibi amaçlar bu proje ile yerine getirilmiştir.

Kurum/kuruluşunuzun projedeki rolü (lider kuruluş veya ortak) ve projeye katılım derecesi: Isparta Ticaret ve Sanayi Odası Proje Sahibidir.

3.2.2. UMEM Beceri 10 Projesi

Isparta Ticaret ve Sanayi Odası, İşKUR İl Müdürlüğü ve Milli Eğitim Müdürlüğü'nün işbirliği içerisinde yürüttüğü UMUM Beceri 10 (Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri Projesi) başarı ile tamamlanmıştır. Bu güne kadar açılan kurslar sonucunda çeşitli işletmeler ve sektörlerde 178 kişi iş sahibi oldu. Bu oran ile Isparta Ticaret ve Sanayi Odası da Türkiye genelinde başarı sıralamasında ilk on içerisinde yer almayı başarabilmiştir.

3.2.3. Girişimcilik Projesi

Isparta Ticaret ve Sanayi Odası öncülüğünde, Isparta Ticaret Borsası, Isparta Sanayici ve İş Adamları Derneği, Isparta Genç İş Adamları Derneği, Isparta Girişimci Sanayici İş Adamları Derneği, Isparta Tüm Sanayici İş Adamları Derneği ve Isparta Genç Girişimciler Kurulu iş birliği ile Girişimcilik Eğitimleri düzenlenmiştir. Bu kapsamda eğitimlerini tamamlayan kursiyerler KOSGEB’ ten destek alma başarısını göstererek işletmelerini kurmuşlardır. Türkiye ortalamasının %5 olduğu göz önüne alındığında bu iş birliği projesinin de bizler için memnuniyet verici olduğu görülmektedir.

Toplam Açılan Kurs Sayısı:	7
Toplam Başvuru:	700
Toplam Eğitim Alan Sayısı	173
Toplam İş Yeri Açan Sayısı:	28
Yıl:	2014 – 2018

Tablo 17. 2014 -2018 Arası Yapılan Girişimcilik Eğitimleri

SIRA NO	KURS	BAşLAMA TARİHİ	BİTİş TARİHİ	FİLİ KURS GÜNÜ	TOPLAM KURS SAATİ	KURSIYER			MEZUN			AYRILMIş			İşTİHDAM			KURS DIşI İşTİHDAM			İşTİHDAM TOPLAM
	TÜRÜ					E	K	T	E	K	T	E	K	T	E	K	T	E	K	T	
1	GİRİşİMCİLİK EĞİTİM PROGRAMI	17.03.2014	28.03.2014	10	70	14	12	26	13	12	25	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0
2	GİRİşİMCİLİK EĞİTİM PROGRAMI	16.04.2014	30.04.2014	10	70	17	11	28	17	8	25	0	3	3	0	0	0	0	0	0	0
3	GİRİşİMCİLİK EĞİTİM PROGRAMI	26.05.2014	06.06.2014	10	70	11	14	25	11	14	25	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4	GİRİşİMCİLİK EĞİTİM PROGRAMI	30.06.2014	11.07.2014	10	70	13	13	26	12	12	24	1	1	2	0	0	0	0	0	0	0
5	GİRİşİMCİLİK EĞİTİM PROGRAMI	14.07.2014	25.07.2014	10	70	10	15	25	9	15	24	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0
6	GİRİşİMCİLİK EĞİTİM PROGRAMI	01.09.2014	12.09.2014	10	70	13	13	26	13	12	25	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0
7	GİRİşİMCİLİK EĞİTİM PROGRAMI	15.09.2014	26.09.2014	10	70	8	17	25	6	16	22	2	1	3	0	0	0	0	0	0	0
8	GİRİşİMCİLİK EĞİTİM PROGRAMI	14.03.2016	25.03.2016	10	70	12	12	24	12	12	24	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
9	GİRİşİMCİLİK EĞİTİM PROGRAMI	04.04.2016	15.04.2016	10	70	19	6	25	18	5	23	1	1	2	0	0	0	0	0	0	0
10	GİRİşİMCİLİK EĞİTİM PROGRAMI	04.12.2017	07.12.2017	4	32	15	11	26	15	9	24	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0
11	GİRİşİMCİLİK EĞİTİM PROGRAMI	25.12.2017	28.12.2017	4	32	11	15	26	9	15	24	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0
12	GİRİşİMCİLİK EĞİTİM PROGRAMI	10.09.2018	13.09.2018	4	32	13	12	25	13	12	25	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
13	GİRİşİMCİLİK EĞİTİM PROGRAMI	24.09.2018	27.09.2018	4	32	10	17	27	9	16	25	1	1	2	0	0	0	0	0	0	0
14	GİRİşİMCİLİK EĞİTİM PROGRAMI	08.10.2018	11.10.2018	4	32	14	12	26	13	12	25	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0
15	GİRİşİMCİLİK EĞİTİM PROGRAMI	17.12.2018	20.12.2018	4	32	13	13	26	10	12	22	3	1	4	0	0	0	0	0	0	0
						193	193	386	180	182	362	13	11	24	0	0	0	0	0	0	0

Kaynak: İşKUR

Tablo 18. KOSGEB’den alınan Eğitimler Verisi



T.C.
KÜÇÜK VE ORTA ÖLÇEKLİ İŞLETMELERİ GELİŞTİRME VE DESTEKLEME İDARESİ BAŞKANLIĞI
KOSGEB Isparta Müdürlüğü

Sayı: 11903606-010.99 -E.1530
Konu: Girişimcilik Eğitimleri Hk.

10.07.2019

İ.ERTANBOZKURT

İlgi: 05.07.2019 tarih ve 2269 sayılı dilekçe

İlgide kayıtlı dilekçeye istinaden Müdürlüğümüzce yapılmış olan veri taraması neticesinde, Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi kapsamında Isparta ilinde 2011-2019 yılları arasında 219 adet eğitim sınıfında toplamda 5475 kişiye Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi verilmiştir. Aynı yıllar için İşletmesini kurarak Girişimcilik Destek Programına başvuru yapmış girişimci sayısı 680 olup bunlardan kurul tarafından desteklenmeye hak kazanan girişimci sayısı 646 olmuştur.

Bilgilerinize sunar, Çalışmalarınızda Başarılar Dilerim.

Yurdun YILDIRIM
Müdür

Adres: Sanayi Mah. 153. Cad. No:32 /
İSPARTA

Tel:
Faks: 0246 237 11 09
Çağrı Merkezi: 444 1 567

Ayrıntılı bilgi için irtibat:
E-Posta:
Elektronik ağı:

Berkay Çetin ORAL (KOBİ Uzman Yardımcısı)
berkay.oral@kosgeb.gov.tr
www.kosgeb.gov.tr

5070 sayılı Elektronik İmza Kanunu' na uygun olarak Güvenli Elektronik İmza ile üretilmiştir. Evrak teyidi <http://ebelge.kosgeb.gov.tr> adresinden kodu ile veya aşağıdaki karekod okutularak yapılabilir.



Sayfa 1 / 1

3.3. İŞBİRLİĞİ PROJELERİ

3.3.1. Gülün Yolculuğu Projesi (2013)

Proje Bütçesi:	132.000 TL
İşbirliği Yapılan Kuruluş:	Isparta Tüm Sanayici ve İşadamları Derneği
Yıl:	2013

3.3.2. Kadın Girişimciliği Potansiyelinin Ortaya Çıkarılması Durum Tespiti ve Yönlendiricilik (2013)

Başvuru Yapılan Kuruluş:	Batı Akdeniz Kalkınma Ajansı (Doğrudan Faaliyet Destek Programı)
Proje Bütçesi:	36.000 TL
İşbirliği Yapılan Kuruluş:	Isparta Kadın Girişimciler Kurulu
Yıl:	2013

3.3.3. Mermer Sektörü URGE (Uluslararası Rekabetçiliğin Geliştirilmesi projesi - 2014)

Başvuru Yapılan Kuruluş: Ekonomi Bakanlığı

İşbirliği Yapılan Kuruluş: Batı Akdeniz İhracatçılar Birliği

3.3.4. Batı Akdeniz Bölgesi Sanayi Envanterinin Çıkartılması Projesi (2014)

Başvuru Yapılan Kuruluş: Batı Akdeniz Kalkınma Ajansı

İşbirliği Yapılan Kuruluş: Antalya Teknokent A.Ş.

Bu dönemde ITSO gerek proje, gerek yurt dışı programları ve gerekse sosyal sorumluluk çalışmaları ile farklı bir boyuta gelip modern zamanın en iyi hizmetini vermek için elinden gelen mücadeleyi vererek Oda misyon ve vizyonunu farklı bir boyuta taşımıştır.

3.4. YURT DIŞI İŞ GEZİLERİ

Isparta Ticaret ve Sanayi Odası olarak yaklaşık iki buçuk yıllık süre zarfında dış ekonomik ilişkiler faaliyeti olarak 11 ticari iş birliğı ve fuar ziyareti iş gezisi gerçekleştirildi. Faaliyetler içerisinde 20 ülke 29 şehir ve 5 fuar ziyareti gezisini düzenlenmiş oldu. Gerçekleştirmiş olan iş gezilerinde katılımcı işletmelerin yurt dış ticari faaliyetlerini artırarak hem bölgemiz hem de ilimiz katma değerine katkı sağlamak amaç edinildi. Her yapılan iş gezisinde daha profesyonel çalışarak verimliliğın artırılmasına çalışılmıştır.

Ziyaret Gerçekleştirilen Ülkeler: Kuzey Irak, Gürcistan, Bosna Hersek, Sırbistan, Avusturya, Slovakya, Macaristan, Kosova, Arnavutluk, Makedonya, Güney Afrika, İspanya, Rusya, Singapur, Malezya, Hong Kong, Birleşik Arap Emirlikleri, Fransa, Polonya.

3.4.1. Avusturya (Viyana), Slovakya (Bratislava), Macaristan (Budapeşte) Ticari İşbirliğı Ve Fuar Ziyareti İş Gezisi (2014)

Gezinin Amacı:

Isparta Ticaret ve Sanayi Odası yönetimleri yurt dış iş gezilerine büyük önem vermiştir. Bu kapsamda 7 ülke, 9 şehir ve 2 adet fuar gezisini gerçekleştirilmiştir. Bunlardan bir tanesi de “Avusturya, Slovakya, Macaristan Ticari İşbirliğı ve Fuar Ziyareti İş Gezisi”dir.”

İş gezilerinde öncelikli olarak serbest ticaret anlaşmamızın ve ülkeler arası iyi ticari ilişkilerin olduğı, ilimiz açısından ürün bazında potansiyel arz eden ülkeleri seçilmiştir.

Bu bahisle Avusturya, Slovakya ve Macaristan ile Avrupa Birliğı üyesi olmaları sebebiyle hali hazırda çeşitli imtiyazların olduğı ticari anlaşmalar mevcut bulunmaktadır. Isparta ilinin 2013 yılı toplam ihracat rakamı 234 Milyon Dolardı. Bu rakamdan sadece 3 Milyon Doları Avusturya’ya gerçekleşmektedir. Avusturya ilimizin ihracat yaptığı 107 ülke arasında 17. sırada yer almaktadır. Bu ülkeye gerçekleşen ihracat ürünleri ise şöyleydi; İp, çanta, balık ve balık ürünleri, reçel, meyve suyu, şekerleme, mineral yağlar, kozmetik, sabun, plastik, mermer ve yaş meyve sebze. Bu iş

gezisiyle Avusturya'ya olan ihracat nasıl artırılabilir sorularının cevabı bulunmak istenmekteydi. Ayrıca teknolojik anlamda Avrupa'nın önemli ülkeleri arasında yer alan Avusturya'dan ne gibi teknoloji transferleri yapılabilir çalışmaları ile bu ülkeye program yapmaya karar verilmiştir.

Bunun yanında Slovakya ve Macaristan ile olan ihracat rakamına bakacak olursak, 2012 ve 2013 yılında ne yazık ki ilimiz olarak bu ülkelere hiç ihracat yapılmamıştır. Oda olarak bunun farkına varılınca, ilimiz için önemli bir potansiyel olan bu ülke pazarlarına girmek adına bu gezi ile ilk adımın atılması amaçlanmıştır.

Ticari amaçların yanı sıra ziyaret gerçekleştirilen Avusturya, demografik olarak birçok vatandaşımızı bünyesinde barındıran bir ülke olarak bizler için önem arz etmektedir. Gelişmiş bir ülke olması münasebetiyle de ecdadımızın kapılarına kadar dayandığı bu ülke kültürel manada da önemlidir. Diğer yandan Slovakya ve Macaristan Osmanlı'nın yüz yıllarca hüküm sürdüğü ülkeler olarak tarihi değerlerin halen daha mevcut olduğu ülkelerdir. Bundan dolayı bu ülkelerde katılımcılar için kültürel geziler de gerçekleştirilmiştir.

Sonuç:

Avusturya'da alınan bilgiler doğrultusunda ülke, birçok çok uluslu şirkete sahip, Türkiye ile ithalat ve ihracat rakamları benzerlik göstermekte. Özellikle geri dönüşüm, çevre, enerji üzerine çalışan büyük işletmelere ev sahipliği yapmaktalar. Türkiye ülkenin ihracat yaptığı ülkeler sıralamasında 20. sırada yer almakta. Ama Avusturya firmaları ülke dışında ciddi yatırımlar yapmaktalar. Bunların başını da 10 Milyar Dolarlık rakam ile Türkiye gelmekte. Tarım ve hayvancılık noktasında da iyi noktada olan ülke son yıllarda bu sektörde gerilemeye başlamış durumda. Görülen şu ki, ülke üretim sürecinde teknolojik olarak önemli noktaya gelmiş bulunmakta. Özellikle orman ürünleri, yenilenebilir enerji gibi alanlarda önemli yol kat etmiş bir ülkedir.

Slovakya'ya gelecek olursak, görece nüfus anlamında küçük olan ülke, insani ilişkiler anlamında Avusturya'dan oldukça ileridedir. Bölgede dünyanın önemli otomotiv firmalarının fabrikalarının bulunması ülke ekonomisini dinamik tutmaktadır. Özellikle mermer ve yaş meyve sebze potansiyel arz eden ülke, yatırım amaçlı olarak lojistik üs olarak kullanılabilecek bir noktadadır.

Macaristan ise Avrupa Birliği üyeliğinden sonra ekonomisini daha iyi duruma getiren bir ülkedir. İnşaat, yaş meyve sebze, mermer sektörlerinde potansiyel arz etmektedir. Yine bu ülkede lojistik üs olarak kullanılabilecek önemli bir ülkedir. Bunun yanında Türkiye ile olan iyi siyasi ilişkiler ise her anlamda ülkemize ve şehrimize fırsat sunmaktadır.

Görülen ş u ki, Isparta Ticaret ve Sanayi Odası olarak gerçekleştirilen program üyeler açısından oldukça verimli geçmiştir. Yapılan ikili iş görüşmeleri ile ön anlaşmalar sağlanmıştır. Yapılan ziyaretler ile de bölge hakkında önemli bilgiler elde edilmiş ve yatırım ve ticaret için brifingler alınmıştır. Ziyaret edilen bölgeler hem ticari hem de yatırım odaklı Isparta için oldukça önemli durumdadır.

Gerçekleştirilen iş gezisine katılan üyelere ticari anlamda fırsatlar sunulmuştur. Bazı gezilerde güzel geri dönüşler alınmış olsa da, bazı gezilerde geri dönüşler biraz gecikebilmiştir. Fakat buradaki amaç sadece ticari fırsat değil, üyelerin bu programları önemseyerek katılım gerçekleştirmesi ile Ispartalı iş adamlarının ve iş kadınlarının birbirlerini daha iyi tanımalarına fırsat oluşturmaktır.

3.4.2. Kosova – Arnavutluk – Makedonya Ticari İşbirliği İş Gezisi (2014)

Gezinin Amacı:

Kosova, Makedonya ve Arnavutluk kültürel bağlarımızın halen devam ettiği ata yadigârı topraklar olması ve ciddi anlamda yatırıma ve ticari işbirliğine ihtiyaç duymaları sebebiyle katılımcı heyetimizin ticari bağ kurması için önemli bir fırsattı.

İlimiz 2013 yılı toplam ihracat rakamı 234 Milyon Dolardı. Bu rakam içerisinde Kosova'ya yapılan ihracat 2013 yılı için 3 Milyon Dolardı. Kosova, ilimizin ihracat yaptığı ülkeler sıralamasında 107 ülke arasında 20. sırada yer almaktaydı. İhracatını gerçekleştiren sektörler ise şöyleydi: Yün, elyaf, iplik, elektrik motorları, jeneratör, radar-telsiz cihazları, elektrik malzemeleri, boya, temizlik malzemeleri, plastik mamuller, karton, demir çelik, işlenmiş mermer, makine aksamı, hazır giyim, tekstil ve mensucat ürünleri. Bu kapsamda gezideki amaç var olan ticari potansiyeli artırmak ve ihracat rakamlarında olumlu yönde artış sağlayarak ülke katma değerine katkı sağlamaktı. Bu yüzden ülkede yerel odalar ve ticaret müşavirliği iş birliğinde her iki

ülke işadamlarını bir araya getirerek ticari fırsatları değerlendirme imkânı sağlandı. Kosova’da yatırım yapmak isteyen şirketlere örnek teşkil etmesi için Kosova’da büyük ölçekli bir yatırım olan İpliksan A.Ş. (Remateks) firmasının fabrikası ziyaret edildi.

Isparta olarak Makedonya’ya ise 2013 yılı için yapılan ihracat rakamı 200 Bin Dolar ve ihracat yapılan ülkeler sıralamasında 107 ülke arasında 58. sırada yer almaktaydı. Bu ülkeye ihracatı gerçekleştirilen ürünler ise: Meyve konsantreleri, bitkisel yağ, gıda, ağaç mamulleri, maden suları, cam ve cam mamulleri, demir çelik mamulleri, radyatörden oluşmaktaydı. Bu ülke ile olan ticari bağların güçlendirilmesi için ülkedeki ulusal oda ve ticaret müşavirliği işbirliğinde ikili iş görüşmesi programı ve iş forumu düzenlendi. Burada işadamlarımız karşılıklı ticari fırsatları değerlendirdiler. Aynı zamanda Oda Yönetimi olarak Makedonya ulusal basının neredeyse tamamında o gün ilimizin tanıtımları yapıldı.

Ticari ilişkilerimizin yanında ecdadımızın yaklaşık 500 yıl hüküm sürdüğü topraklarda katılımcı heyete kültürel manada geziler de yapıldı.

3.4.3. Bosna Hersek (Saray Bosna), Sırbistan (Belgrad) Ticari İş Birliği İş Gezisi (2014)

Gezinin Amacı:

Bosna Hersek ve Sırbistan ülkeleri ile serbest ticaret anlaşmamızın hali hazırda bulunduğu bir ülkedir. Isparta ilinin 2013 yılı toplam ihracat rakamı 234 Milyon Dolardı. Bosna Hersek ile olan ihracat rakamları, 2012 yılında 45.000 Dolar ilken 2013 yılında 160.000 Dolar olarak gerçekleşmişti. Bu gezide ilimiz olarak yakalanmış olan Bosna Hersek ihracat rakamı artışının daha da artırılması ve düzenli hale getirilmesi amaçlamıştır.

Bunun yanında Sırbistan ile olan ihracat rakamına bakacak olursak, 2012 ve 2013 yılında ne yazık ki ilimiz olarak Sırbistan’a hiç ihracat yapılmamıştır. Oda olarak bunun ilimiz için önemli bir potansiyel olan Sırbistan pazarına girmek adına ilk adım atılmıştır.

Ticari amaçlarımız yanı sıra ziyaret gerçekleştirdiğimiz bu bölgelerin bizler için bir ata yadigârı olduğu da bir gerçektir. Bu yüzden katılımcılarımıza aynı zamanda

kültürel manada da bir gezi yaptırılması ve bu sayede ortak tarihimiz ve kültürümüz olan bu bölgelerin daha iyi tanınması sağlanmıştır.

Sonuç:

Yapılan ikili iş görüşmeleri ile ön anlaşmalar sağlanmıştır. Yapılan ziyaretler ile de bölge hakkında önemli bilgiler elde edinildi ve yatırım ve ticaret için brifingler alınmıştır. Görülen şu ki bölge hem ticari hem de yatırım odaklı Isparta için oldukça önemli olmakla birlikte, bizlere duyulan sosyal ve politik bağ ile oldukça büyük fırsatları bünyesinde barındırmaktadır.

3.4.3. Singapur – Malezya - Hong Kong Ticari İşbirliği Ve Fuar Ziyareti İş Gezisi (2015)

Gezinin Amacı:

Dış ekonomik ilişkiler faaliyetlerimiz içerisinde gerçekleştirilen yurt dışı heyet ziyaretler belli bir program ve hedefler çerçevesinde yapılmaktadır. Öncelikle dış ticaret potansiyeli olarak komşu ülkelere iş gezileri gerçekleştirildi.

Daha sonra serbest ticaret anlaşmalarının olduğu, kültürel bağların devam ettiği ve siyasal ilişkilerin de oldukça iyi olduğu ve ticari anlamda ilimiz için fırsatları bünyesinde barındıran ülkeler, oda yönetimi tarafından tercih edilmiştir. Yine Avrupa Birliği üyesi ülkelere gelişmiş durumda olan, yeni teknik ve uygulamaların transfer edebileceği ülkelere yurt dışı iş gezileri düzenlenmiştir.

Bunun yanında ciddi anlamda ticari ve yatırım fırsatlarını bünyesinde bulunduran ülkelere geziler düzenlenmiştir. Aynı zamanda dünya ekonomisine yön veren ve örnek alabileceğimiz ülkelere de geziler organize edilmiştir. Dünyadaki potansiyel pazarlara ilimiz iş adamlarımızdan oluşan heyetler ile gerçekleştirilen seyahatler ve sektörel iş görüşmeleri sayesinde uluslararası alanda çok sayıda iş adamı ile bir araya gelerek ilimiz için yeni pazarlar oluşturulmak istenmiştir. İş adamlarımız, başarılı küresel iş bağlantıları ile ülke ekonomisine büyük destek vermektedir.

Güneydoğu Asya'nın önemli ticaret ve lojistik merkezi olan Singapur, iş gezisinin ilk adımı olarak son otuz yılda gelişmekte olan iki ülke arasındaki ticaret

hacminin artmasına katkı sağlamıştır. Ticari ilişkilerin kültürel bağımız kadar derin olmadığı Malezya ziyareti ise her iki ülke açısından yeni iş fırsatları doğmasının ve ticari ilişkiler noktasında güçlü bağlar kurulmasının önünü açmıştır. Asya'nın en büyük serbest pazarı ve ticaretin kalbi olan Hong Kong, iş gezisinin son durağı olmuştur. Hukuk mevzuatı uluslararası ticarete paralel olarak işleyen Hong Kong küresel yatırımcılar açısından büyük fırsatlar sunmaktadır.

Bu iş gezisi ile hem ikili iş görüşmeleri hem de ülkelerin sektörel manada durumu, fırsatları ve tehditleri konusunda tecrübe edinilmiştir. Bu kapsamda gezideki amaç, var olan ticari ilişkilerin daha iyi duruma getirmek ve ihracat rakamımızda olumlu yönde artış sağlayarak ülke katma değerine ve gayri safi milli hasılaya katkı sağlamıştır. Bu yüzden ülkelerde ticaret ataşeliği-müşavirliği ve işadamları dernekleri ile birlikte işadamlarını bir araya getirerek ticari fırsatları değerlendirme imkânı sağlanmıştır.

Sonuç:

Yapılan ikili iş görüşmeleri ile ön anlaşmalar sağlanmıştır. Yapılan ziyaretler ile de bölge hakkında önemli bilgiler elde edilmiş ve yatırım ve ticaret için bilgiler alınmıştır.

3.4.5. Rusya Ticari İşbirliği İş Gezisi (2015)

Gezinin Amacı:

Isparta Ticaret ve Sanayi Odası olarak yaklaşık iki yıllık süre zarfında dış ekonomik ilişkiler faaliyeti olarak 8 ticari iş birliği ve fuar ziyareti iş gezisi gerçekleştirildi. Faaliyetler içerisinde 13 ülke 21 şehir ve 2 fuar ziyareti gezisini düzenlenmiş oldu. Bunlardan biri de “Rusya (St. Petersburg-Moskova) Ticari İşbirliği İş Gezisi” dir.

Dış ekonomik ilişkiler faaliyetleri içerisinde gerçekleştirilen yurt dışı heyet ziyaretleri belli bir program ve hedef çerçevesinde yapılmaktadır. Öncelikle dış ticaret potansiyeli olarak komşu ülkelere iş gezileri gerçekleştirildi. Daha sonra serbest ticaret anlaşmalarının olduğu, kültürel bağların devam ettiği ve siyasal ilişkilerin de

oldukça iyi olduğu ve ticari anlamda ilimiz için fırsatları bünyesinde barındıran yakın coğrafya ülkelerini tercih edildi.

Yine Avrupa Birliği üyesi ülkelerden gelişmiş durumda olan ve yeni teknik ve uygulamaları transfer edebileceğimiz ülkelere yurt dışı iş gezileri düzenlendi. Bunun yanında ciddi anlamda ticari ve yatırım fırsatlarını bünyesinde barındıran ülkelere geziler düzenlendi. Aynı zamanda dünya ekonomisine yön veren ve örnek alınabilecek ülkelere de geziler düzenlendi.

Dünyadaki potansiyel pazarlara iş ilimiz adamlarından oluşan heyetler ile gerçekleştirilen seyahatler ve sektörel iş görüşmeleri sayesinde uluslararası alanda çok sayıda iş adamı ile bir araya gelerek ilimiz için yeni pazarlar oluşturulmaya çalışılmıştır. İşadamları, başarılı dünya çapında iş bağlantıları ile ülke ekonomimize büyük destek vermektedir.

Türkiye ve Rusya, karşılıklı olarak ekonomilerinin birbirine yaklaşmasını sağlayacak, önemli özelliklere sahip bulunuyorlar. Ülkelerimiz, Rusya gibi son dönemde, yapısal reformları tamamlamak suretiyle, daha sağlam temellere sahip bir iktisadi yapı inşa etmiş durumdadır. Diğer yandan her iki ülkede birbirini ikame eden ürünler üretmekte ve kurmuş olduğu ticari ilişki ile de birbirini tamamlayabilmektedir.

Bu coğrafyanın ülkeleri, ekonomik ve ticari olarak bütünleşmek zorundadırlar. Ülkeler arasındaki siyasal ilişkiler, ancak ekonomik ilişkilerin geliştirilmesi durumunda daha sağlam temellere oturacaktır. Türkiye ve Rusya'nın istikrara sahip olması, karşılıklı ilişkilerini her geçen gün artırması bölgede güven ortamının ve gelişmiş ticari ilişkilerin oluşması için oldukça büyük önem arz etmektedir.

Yapılan iş gezisi ile hem ikili iş görüşmeleri hem de ülkenin sektörel manada durumu, fırsatları ve tehditleri konusunda tecrübe edinildi. İlimiz 2014 yılı toplam ihracat rakamı 229 Milyon Dolardı. Bu rakam içerisinde Rusya'ya yapmış olduğumuz ihracat 5 Milyon 152 Bin Dolardı. İhracatını gerçekleştirdiğimiz ürünler ise mermer, gül yağı, meyve sebze mamulleri ve yaş meyve sebze, tekstil, orman ürünleri, çimentodan oluşmaktaydı.

Bu kapsamda gezideki amaç var olan ticari ilişkileri daha iyi duruma getirmek ve ihracat rakamlarında olumlu yönde artış sağlayarak ülke katma değerine katkı sağlamaktır. Bu yüzden ülkede ticaret ataşeliği-müşavirliği ve işadamları dernekleri ile iş birliğinde her iki ülke işadamlarını bir araya getirerek ticari fırsatları değerlendirme imkânı sağlandı.

3.4.6. Güney Afrika Ticari İşbirliği İş Gezisi (2015)

Gezinin Amacı:

Türkiye ve Güney Afrika gibi yükselen piyasa ekonomileri için yeni fırsatlar doğmakta; Türkiye ve Güney Afrika dünya ekonomisindeki ağırlıklarını giderek artırmaktadır. Bu doğrultuda gerek yatırım yapabilmek, gerek iç pazardan yararlanabilmek, gerekse tedarik anlamında çalışmalara girebilmek için Güney Afrika'nın önemli bir ortam olduğu görüldü.

Yapılan iş gezisi ile hem ikili iş görüşmeleri hem de ülkenin sektörel manada durumu, fırsatları ve tehditleri konusunda tecrübe edinildi. İlimiz 2014 yılı toplam ihracat rakamı 229 Milyon Dolardı. Bu rakam içerisinde Güney Afrika'ya yapılan ihracat çok cüzi bir düzeydeydi. İhracatı gerçekleştirilen ürünler ise iplik ve mermerden oluşmaktaydı. Bu kapsamda yapılan gezideki amaç var olan ticari ilişkileri daha iyi duruma getirmek ve ihracat rakamlarında olumlu yönde artış sağlayarak ülke katma değerinde artış sağlamaktır. Bu yüzden ülkede yerel konseyler, ajanslar, ticaret ve sanayi odaları, büyükelçilik ve ticaret müşavirliği iş birliğinde her iki ülke işadamlarını bir araya getirerek ticari fırsatları değerlendirme imkânı sağlandı.

3.4.7. İspanya (Madrid-Barselona) Ticari İşbirliği İş Gezisi (2015)

Gezinin Amacı:

İspanya ticari yapı olarak ülkemize benzer özellikleri bünyesinde barındırmaktadır. Bu ülke ile ekonomik olarak dünya sıralamasında 16-17. sıraları paylaşmaktayız. Yapılan iş gezisi ile hem ikili iş görüşmeleri hem de ülkenin sektörel manada durumu, fırsatları ve tehditleri konusunda tecrübe edinildi.

İlimiz 2014 yılı toplam ihracat rakamı 229 Milyon Dolardı. Bu rakam içerisinde İspanya'ya yapılan ihracat 2014 yılı için 9 Milyon 736 Bin Dolardı. İspanya, ilimizin ihracat yaptığı ülkeler sıralamasında 107 ülke arasında 7. sırada yer almaktaydı. İhracatı gerçekleştirilen ürünler ise şöyleydi: Hazır giyim, iplik, meyve sebze mamulleri, plastik, çimento, mermerden oluşmaktaydı. Bu kapsamda gezideki amaç, var olan ticari potansiyeli artırmak ve ihracat rakamlarında olumlu yönde artış sağlayarak ülke katma değerinde artış sağlamaktır. Bu yüzden ülkede yerel dernekler, ajanslar ve ticaret müşavirliği/ataşeliği iş birliğinde her iki ülke işadamları bir araya getirilerek ticari fırsatları değerlendirme imkânı sağlandı.



SONUÇ

İstihdam artışı için üretimi artıracak yatırımların süreklilik arz etmesi gereklidir. Bu da yatırım ortamının sürekli iyileştirilmesini ve desteklenmesini gerektirir.

Ölçeklerin büyütülmesi rekabetçi olması yolunda adımlar atılmalıdır. Bunun için ekonomimizdeki kurumların % 92'sini oluşturan KOBİ'lerdeki gelişmeler önemlidir. Bu KOBİ'lerin % 90'ı en çok 9 ya da 10 çalışanlı mikro işletmelerdir. KOBİ'lerin yeni destekler ve birleşmelerle büyütülmesi yeni istihdama sebep olacaktır.

2007 yılı Ocak ayında ülkemizde kapasite kullanım oranı % 77,4 iken 2017 Ocak ayında 74,5 olarak gerçekleşmiştir. Alt kalemlerden dayanıklı tüketim mallarında kapasite kullanımı % 69,2, dayanıksız tüketim mallarında % 71, tüketim mallarında % 70,6, gıda-içecek sektöründe % 70'tir. Bu alt sektörlerde kapasite kullanımını % 80 - 85'lere çekebilecek girişimler yeni yatırımlar ve istihdamda zorunlu artışlara yol açacaktır.

İstihdamı artırıcı bir başka öge, doğrudan yabancı sermaye girişinin artmasıdır. Bir dönem yıllık 21 milyar dolar seviyesine yükselen doğrudan yabancı sermaye 2015 yılında 11,4 milyar dolara geriledi. 2016 beklentisi de 15 milyar doların altında tahmin ediliyordu. Doğrudan yabancı sermaye girişinin yıllık 20 milyar dolarlar seviyesinde seyretmesinin sağlanması istihdam artırıcı diğer bir faktör olacaktır. Bu da ancak, yatırım ortamının iyileştirilmesi ve yabancılara yeni karlı imkânlar sunulmasıyla mümkündür.

2016 yılında toplam nüfusta işgücüne katılım oranı % 52,4, istihdam oranı % 46,2, işsizlik oranı % 11,8 olarak sonuçlandı. Genç işsizlerin oranı % 21,4, ne eğitimde ne istihdamda olanların oranı ise % 24,3 olarak gerçekleşti. Bu rakamlar bir yandan işgücüne katılım ve istihdam oranlarının artabileceğini gösteriyor. Özellikle işgücüne katılım oranı % 33,1 seviyesinde olan kadınların katılımlarının artabileceği görülüyor.

İstihdamı artıracak bir başka konu da iş alanlarında, sektörlerde talep edilen özel becerili kalifiye eleman eğitiminin geliştirilmesi olacaktır. İşverenler yüksek işsizlik oranına, çok sayıda iş arayanlara karşın, istedikleri nitelikte eleman bulamamaktan şikâyetlerini dile getiriyorlar. Sektör taleplerinin belirlenip, onların isteklerine uygun

eğitimli elemanlar yetiştirilmesi çalışmalarının artırılması da istihdamı artırıcı bir başka faktördür.¹⁶⁴

İlk olarak neden işsizlik oranını daha düşük seviyelere çekemediğimizi analiz ederken, işsizliği ülke ekonomisinden, sosyal ve siyasi dinamiklerinden bağımsız düşünemeyeceğimizi belirtmekte fayda var. Çünkü işsizlik ülke nüfusunun yapısından, eğitim seviyesinden, gelir durumundan ve esnek çalışma şartları gibi faktörlerden doğrudan etkilenmektedir.

İşsizliği etkileyen değişkenlerdeki dönüşümün uzun vadede getirisi, yalnızca işsizlik oranlarındaki azalma olarak düşünülmemeli, bu dönüşüm aynı zamanda rekabetçi ekonomi oluşturarak işgücü piyasalarının istihdam yapısını da değiştirecektir.

Diğer taraftan Avrupa nüfusu yaşlanmaya devam ederken, Türkiye nüfusunun genç yapısı ekonominin en önemli dinamiğini oluşturuyor. 2013 yılı itibariyle çalışabilecek nüfus olarak tanımlanan 15-64 yaş aralığındaki kişi sayısı yaklaşık 52 milyon, bu sayı ülke nüfusunun yüzde 67'sine karşılık geliyor. Yalnızca Avrupa'da değil, dünyada yaşlanma oranı artarken, Türkiye'nin genç nüfus oranının yüksek olması, bu nüfusun ekonomik üretime katılmasıyla anlam kazanacaktır.

Niceliksel olarak büyük olan nüfusun ekonomiye olan katkısını belirleyecek olan ana unsur ise eğitimidir. Eğitim sistemi, nitelikli çalışan yetiştirmenin yanı sıra, işgücü piyasalarının ihtiyaç duyduğu elemanların gerekli eğitimi almasını amaçlamalıdır.

Bu nedenle, yükseköğretimde mesleki yeterlilik ve beceri kazandırma göz önünde tutulmalıdır. Aksi takdirde, diplomalı işsizler olarak adlandırılan bir grubun yalnızca ekonomik kaybıyla değil, aynı zamanda bu ekonomik sorunun sosyal bir soruna evrilmesiyle karşı karşıya kalacağız.

Bugün birçok alanda iş bekleyen diplomalı işsizlerin ekonominin yapısal sorunlarını çözmek amaçlı istihdam edilmeleri, hem istihdam açısından hem de ekonomik dönüşüm açısından iki taraflı bir fayda sağlayacaktır. Örneğin sayıları 400 bini bulduğu ifade edilen ve her yıl gittikçe artan İİBF mezunlarının kayıt dışılığın

¹⁶⁴ Arolat, Osman (Dünya Gazetesi)

azaltılmasında istihdam edilmesi, işsizlik oranını azaltacağı gibi, yüzde 30-40 aralığındaki kayıt dışı ekonominin de ülke ekonomisine katılmasını sağlayacaktır.

Diğer yandan, istihdam artışını sağlayacak çözümlerden biri de sektörel çeşitliliğin hayata geçirilmesidir. Ancak sektörel çeşitlilik belirli sektörleri gözden çıkarmak anlamı taşımamalı. Yıllarca ekonomiye pozitif katkısı olan, özellikle işsizliğin azaltılmasında önemli bir rol üstlenen tekstil sektörünü ve küresel ekonomik krizin Türkiye'ye etkisini hafifleten inşaat sektörünü hafife almamak gerek. Bu dönemde yapılması gereken, sektörleri birbirinin alternatifi olarak görmek değil, ekonomiye yeni sektörler eklemeye çalışmaktır.

Yeni sektörler, özellikle de ülkede üretimi yapılmayan mal ve hizmetlerin yurtiçi üretimini önceleyecek şekilde yapılandırılmalıdır. Böylelikle yeni sektörler oluşturulurken, aynı zamanda ekonomideki yapısal sorunların yol açtığı kısır döngünün kırılması sağlanacaktır. Bu sektörlerin yine Ar-Ge ve inovasyonu gerektiren alanlar olması da, eğitim-istihdam-üretim zincirinin teknolojik tabanlı olması anlamına geliyor.

Çünkü üretim yapısını değiştirerek teknoloji oranının artırılmasının hedeflendiği yeni dönemde, bu alanda çalışanların yurtiçinde istihdam edilmesi çok önemlidir. Uzun yıllar, özellikle teknoloji, inovasyon ve Ar-Ge sektörlerinde çalışan yetenekli ve başarılı kişilerin çalışma şartlarının yeterli düzeyde olmamasından dolayı, Türkiye'den yurt dışına ciddi oranda beyin göçü yaşandı.

Türkiye, Yeni Ekonomi' de teşvik politikalarıyla, çalışma şartlarının iyileştirildiği ve her türlü desteğin sağlandığı bir ortamda, yalnızca kendi vatandaşları için değil, ekonomileri alarm zili çalan AB ülkelerinde nitelikli araştırmacı, akademisyen ve uzmanlar için de cazibe merkezi olacaktır. Bu da tersine beyin göçünü hızlandıracaktır.¹⁶⁵

Bu çalışmayı yaparken gördüğüm eksikliklerden biri de yapılan çalışma ve projelerin sonuçlarının değerlendirilmesini sağlayacak bir saha çalışmasının olmamasıydı. Eğitim ve destek almış kişilerin kaçta kaçının bir girişimde bulunduğu ya da kaçının istihdam edilemediğine dair bir saha çalışmasına rastlamadım.

¹⁶⁵ Karagöl, Erdal Tanas (Yeni Şafak)

İkinci olarak da ilimizdeki çeşitli kurum ve kuruluşların, Isparta ilinin ekonomik sorunlarıyla ilgili olarak daha etkili işbirlikleri oluşturmaları gerektiğini âcizane gördüm. Bu bağlamda yapılabilecekleri maddeler halinde sıralamaya gayret ettim:

- Üniversitelerimiz bünyesinde, içerisinde Isparta Ticaret ve Sanayi Odası, Isparta Ticaret Borsası, Yalvaç Ticaret ve Sanayi Odası ve Esnaf Odaları Birliği'nin olacağı, çok kalabalık olmayan, karar verebilme ve uygulayabilme potansiyeli yüksek olan ve üst düzey temsilcilerin katılımı ile oluşturulacak bir Üniversite-Sanayi İşbirliği komisyonunun oluşturulması. Bu komisyon aşağıda belirtilen ve planlanabilecek projeleri ortaya koyup bunların takibi ile sorumlu olmalıdır.
- Oda tarafından yazılıp yürütülen projelerde özellikle eğitim ayağında üniversitelerimizden mümkün mertebe alanında yetkin akademisyenler ile çalışmaların geliştirilmesi ve ulaşım kanallarının kolaylaştırılması sağlanmalıdır.
- Oda ve Üniversitelerin işbirliğinde ilimiz için önem arz eden ürünlerde proje destekli olarak profesyonel bir şekilde envanter çalışmalarının yapılması gerekmektedir. (Gül, elma, kiraz, kayısı, kalorifer kazanı-radyatör, mermer vb.)
- Son yıllarda gittikçe önem arz eden coğrafi işaret çalışmalarında üniversitelerin akademik çalışmaları ve akademisyenlerine koşulsuz destek sağlamalıdır. Çünkü coğrafi işareti alınmak istenilen ürünün laboratuvar çalışmaları ve akademik tez, makale vb. argümanlar ile bu ile ait olup olmadığının ispatlanması istenilmektedir. Bunun için ortak bir çalışma ile hedef ürünler belirlenip uygun olan kurum üzerinden ITSO, SDÜ ya da ISUBÜ' ye başvuruların yapılması sağlanmalıdır.
- Günümüz işletmeleri devletin sunmuş olduğu imkânları en iyi şekilde kullanmak için ciddi gayret göstermektedirler. Bu süreçte gerek proje yazımı gerek bu projelerin uygulama süreçleri açısından sorunlar yaşanmaktadır. İlimizde de bu konuda çalışmaları olan profesyonel özel işletme sayısı oldukça sınırlıdır. Bu boşluğu doldurmak adına üniversite bünyesinde proje hazırlama ve sürdürme noktasında yetkin akademisyenlerin kendilerine daha kolay ulaşım kanallarının belirlenmesi ile tacir ve sanayici ile doğrudan iletişime geçmesinin sağlanması gerekmektedir. Burada şu ortaya çıkacaktır “kazan-kazan” metodu ile hem tacir

ve sanayici devlet desteği alacak hem de akademisyenler ciddi anlamda maddi katkı elde etmiş olacaktır.

- Teknokent, Teknoloji Transfer Ofisleri gibi üniversite yapılarının daha kucaklayıcı ve sanayici ve tacir için daha ulaşılabilir olmasının sağlanması gerekmektedir.
- Üniversitelerimiz, Isparta ve bölge için ticarete konu olmuş ve üzerine AR-GE yapılması gereken her türlü konuda bilimsel çalışma yapmalı ve işletmelere Know-How aktarımı yapmalıdır.
- Meslek Yüksek Okulları, Yüksek Okullar ve Fakültelerdeki öğrencilerin sanayiye kazandırılmaları adına karşılıklı işbirliği içerisinde ve hocalarında aktif çalışması ile işletmelerde profesyonel anlamda stajlarının yaptırılması. Bu durumda hem istihdama katkı sağlanmış olacak hem de özellikle teknik personellerin teori yanında pratikte de yer alması sağlanmış olacaktır.
- İlimiz ekonomisi ile ilgili kuruluşlar olan İŞKUR ve KOSGEB ile daha etkin bir işbirliğinin olması, ilimiz istihdamına olumlu katkılar sağlayacaktır.
- Belirli aralıklarla, örneğin yılda en az bir kez saha anket çalışmaları ile sayısal verilerin elde edilmesi ve bu veriler ışığında yapılacak çalışma projelere yön verilmesi gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- Akçacı, Taner ve Erol, Selahattin, (2016). *Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri*, Ankara: Orion Kitabevi Yayınları.
- Aktan, Coşkun Can, (2004). *Yeni İktisat Okulları*, Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Alagöz, M. ve Yapar, S. (2003), “Kalkınma Planları Çerçevesinde Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sorunu”, *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1, 440-451
- Ardıç, Oğuzhan, (2004). *Makro İktisat*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Aren, Sadun, (2011). *İstihdam, Para ve İktisadi Politika*, 14. Baskı, Ankara: İmge Kitabevi.
- Ataman, Berrin Ceylan, (1998). “İşsizlik Sorununa Yeni Yaklaşımlar”, *A.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 53(4), 60-69.
- Ay, Sema, (2012), “Türkiye’de İşsizliğin Nedenleri: İstihdam Politikaları Üzerine Bir Değerlendirme”, *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Manisa, Yönetim Ve Ekonomi*, 19(2), 322-334
- Baştaymaz, Tahir, (1983). "İşsizlik Kavramı ve Gelişen Ülkeler", *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(2), 246- 252.
- Baumol, William Jack, (1999). “Retrospectives: Say’s Law”, *Journal of Economics Perspectives*, 13(1), 190-201.
- Beer, Andrew, (1996). “What Makes for Regional Development?”, *The South Australian Development Conference*, McLaren, Vale.
- Biçerli, Mustafa Kemal, (2003). *Çalışma Ekonomisi*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Biçerli, Mustafa Kemal, (2004). *İşsizlikle Mücadelede Aktif İstihdam Politikaları*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Biçerli, Mustafa Kemal, (2007). *Çalışma Ekonomisi*. İstanbul: Beta Yayınevi A.Ş.

- Boekel, G. V. and Logtestijn, M. V. (2002). *Applying the Comprehensive Led Approach: The Case of Mozambique*, Cooperative Branch International Labour Office, Geneva, Switzerland.
- Casanova, F. (2004). *Local Development, Productive Networks and Training: Alternative Approaches to Training and Work for Young People*, ILO.
- Chapman, Andrew, (2005). “European Commission DG Employment, Social Affairs, Equal Opportunities Unit A/4”, Brussels, 13-14 June
- Çelik, Kenan, (2001). *Makro İktisada Giriş*, Trabzon: Murathan Yayınevi.
- Çetin, Murat, (2007). “Yerel Ekonomik Kalkınma Yaklaşımı ve Uluslararası Organizasyonlar”, *Yönetim ve Ekonomi*, 14(1),150- 159.
- Çoban, Orhan, (2009). *Makro İktisat*, Ankara: Gazi Kitabevi Yayınları.
- Çolak, Ömer Faruk, (2007). *İktisada Giriş*, Ankara: Gazi kitabevi.
- Demircan, Erhan, (2012), “İstihdam ve İşgücü Piyasası Raporu”, Karacadağ Kalkınma Ajansı.
- Demirci Rasih, Arıkan Rauf ve Erdoğan, İbrahim Burhan, (1998). *Genel Ekonomi Mikro, Makro*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Doğan, Seyhun, (2006). Keynesyen Teori' ye Bir Tepki: Arz Yanlı İktisat, Selçuk Üniversitesi Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, Sayı: 12.
- Diriöz, Sinem Çapar, (2012). *İstihdamın Arttırılmasında Aktif İş Gücü Politikalarının Rolü*. Ankara: T.C Kalkınma Bakanlığı.
- DPT, (2004).“*Bölgesel Gelişme Çalışma Grubu Raporu*”, Türkiye İktisat Kongresi.
- DPT, (2006). *Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007- 2013)*.
- Düğer, İsmail Hakkı ve Dulupçu, Murat Ali, (2000). *İktisatta Giriş*, İstanbul: Graphis Yayınları.
- Ekin, Nusret, (2000), “*Türkiye'de Yapay İstihdam ve İstihdam Politikaları*”, İstanbul Ticaret Odası Yayın No: 33.

- Ekin, Nusret (2007). *Gelişen Ülkelerde ve Türkiye’de İşsizlik*, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları.
- Erdoğan, Engin, (2009). *İktisada Giriş: Mikro ve Makro İktisat*, 2. Baskı, Ankara: Pozitif Matbaa.
- Eren, Ercan, (2003). *İktisat Teorisi*, (Ed. Kemal Yıldırım ve Mustafa Sözer), Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Erkan, Birol, (1999). “Türkiye’de Nedenleri ve Boyutlarıyla Bölgesel Düalizm”, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(6), 3-15.
- Eroğlu, H. Tuğba, (2010). “Sürdürülebilir Yerel Kalkınma ve Kent Konseyleri”, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 26(10), 41- 48.
- Eyüboğlu, Dilek, (2003). *2001 Krizi Sonrasında İşsizlik ve Çözüm Yolları*, Ankara: Milli Prodüktivite Yayınları.
- Germir, Hatice Nur, (2012). *Türkiye’de İstihdam Politikalarının Etkinliği*, Ankara: Turhan Kitabevi.
- Göymen, Korel, (2004). “Yerel Kalkınma Önderi ve Paydaşı Olarak Belediyeler”, Yerel Kalkınmada Belediyelerin Rolü Konferans Bildirileri, İstanbul Politikalar Merkezi, Sabancı Üniversitesi.
- Gül, Ekrem, Ekinci, Aykut ve Konya, Serkan, (2009). *Türkiye’de İstihdam Politikaları: Yapısal Bir Analiz*, Bursa: Ekin Yayınevi.
- Gündoğan, Naci, (2001). *Genç İşsizliği*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Gündoğan, Naci ve Biçerli, Mustafa Kemal: (2003). *Çalışma Ekonomisi*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Henden, H. Burçin ve Henden, Rıfkı, (2005). “Yerel Yönetimlerin Hizmet Sunumlarındaki Değişim ve E-Belediyecilik”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(14), 45-57.
- <http://dx.doi.org/10.1787/5kg3mkv3tr21-en>, Erişim Tarihi: 10.04.2019.

<http://www.oecd.org/dataoecd/22/38/7349273.pdf>, Erişim Tarihi: 10.04.2019.

<http://www.tuik.gov.tr>, Erişim Tarihi: 10.04.2019.

<https://www.ab.gov.tr>, Erişim Tarihi: 10.04.2019.

ILO, (1999). *Decent Work*, Report of the Director-General, Geneva.

Işıgıok, zlem, (2004). *İstihdam ve İşsizlik*, Bursa: Dora Yayıncılık.

İşKUR, (2007), *Stratejik Plan 2008-2012*, Ankara.

Kahraman, Hasan Bülent - Keyman, E. Fuat ve Sarıbay, Ali Yaşar. (1994). “*Katılımcı Demokrasi, Kamusal Alan ve Yerel Yönetim*”, İstanbul: WALD Yayınları.

Karabulut, Alpaslan, (2007), “*Türkiye’deki İşsizliği nlemede Aktif İstihdam Politikalarının Rolü ve Etkinliği*”, alışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü.

Karagl, Erdal Tanas ve Akgeyik, Tekin, (2010), “*Türkiye’de İstihdam Durumu: Genel Eğilimler*”, Siyaset, Ekonomi ve Toplum Araştırmaları Vakfı.

Karakayalı, Hüseyin, (2002). *Makro Ekonomi*, 4. Baskı, Manisa: Emek Matbaası.

Kaya, Erol, (2007). *Kent Yönetiminde Yeni Yaklaşım Yerel Kalkınma Yönetimi*, İstanbul: Okutan Yayıncılık.

Köklü, Aziz, (1977). *İktisat İlmine Giriş*, 3. Baskı, Ankara: Sevinç Matbaası.

Levin, Mark, (2001). “The Role of Cooperatives in Providing Local Answers to Globalization”, *Keynote Speech to the 10th National Cooperative Congress*, San Jose, Costa Rica.

Lordoğlu, Kuvvet ve zkaplan, Nurcan, (2003). *alışma İktisadı*, İstanbul: Der Yayınları.

Lordoğlu, Kuvvet - Törüner, Mete - zkaplan, Nurcan, (1999). *alışma İktisadı*. İstanbul: Beta Yayınları.

- Lundin, Martin ve Skedinger, Per, (2006). “Decentralisation of Active Labour Market Policy: The Case of Swedish Local Employment Service Committees”, *Journal of Public Economics*, 90(4-5), 755-776.
- Mütevellioglu, Nergis ve Aksoy, Beyhan, (2010). “İşsizlikle Mücadelede İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarının İşlevi”, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 1, 9-23.
- OECD, (2004). *The Role of the European Union in Local and Regional Development*, World Bank Institute City Round, Paris.
- OECD, (2015). *The World Public Employment Services*.
- Onaran, Özlem, (2000). “‘Türkiye’de Yapısal Uyum Sürecinde Emek Piyasasının Esnekliği’”, *Toplum ve Bilim Dergisi*, 86(2), 192-203.
- Orhan, Osman Z. ve Erdoğan, Seyfettin, (2010). *Genel Ekonomi*, Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Özçelik, Özer, (2011), “‘Türkiye’de İstihdam Politikalarının Etkinliği’”, İktisadî Araştırmalar Vakfı Prof. Dr. M. Orhan Dikmen Araştırma Ödülü.
- Özpınar, Şansel - Demir, Öznur ve Keskin, Sabiha, (2011), “‘Türkiye’de İstihdamın Yapısının Değerlendirilmesi (2000-2010)’” *Sosyal Ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 3 (2), 138-140.
- Parasız, İlker, (1998). *Para Politikası, Türkiye Uygulaması*, 5. Baskı, Bursa: Ezgi Yayınları.
- Pekin, Tevfik, (1995). *Ekonomiye Giriş*, İzmir: Bilgehan Matbaası.
- Pekin, Tevfik, (2012). *Ekonomiye Giriş*, İzmir: Zeus Kitabevi Yayınları.
- Polèse, Mario, ve Shearmur, Richard, (2005). *Why some regions will decline: A Canadian case study with thoughts on local development strategies*, Papers in Regional Science.
- Sanal, Engin, (2010). Küresel Ekonomik Kriz ile Dünya’da ve Türkiye’de Artan Genç İşsizliği. *Toprak İşveren Dergisi*, 2, 6-11.

- Sarıca, Sevilay, (2015). “‘Türkiye’de Reel Ücret ve GSYH’ nın İstihdama Etkisi: Zaman Serisi Analizi”, *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 14 (6), 122-137.
- Seyidoğlu, Halil, (2006). *İktisat Biliminin Temelleri*, İstanbul: Güzem Can Yayınları.
- Sen, A. (2003). “Globalization and Local Development”, *Workshop*, 27-28 November.
- Seyyar, Ali, “Yerel Siyasetin Gelişiminde Sosyal Politikaların Önemi”, *Yerel Siyaset Dergisi*, 25, 21-39.
- Serter, Nur, (1993). *Genel Olarak ve Türkiye Açısından İstihdam ve Gelişme*. İstanbul: İ.Ü Basımevi ve Film Merkezi.
- Stohr, Walter B., (2001). “Subsidiarity: A Key Concept for Regional Development Policy”, *New Regional Development Paradigms*, Westport, CT, Greenwood Publishing Group, USA, 3, 31-39.
- Swinburn, Gwen, (2006). “*Local Economic Development Quick Reference*”, Urban Development Unit, The World Bank, Washington.
- Toksöz, Fikret, (2009). “*Yerel Yönetim Sistemleri, Türkiye, Fransa, İspanya, İtalya, Polonya ve Çek Cumhuriyeti*”, İstanbul: TESEV Yayınları.
- Topkaya, Özgür, (2015). “Yerel Kalkınma Stratejilerinin İstihdamı Arttırma ve Kayıt dışı İstihdamı Azaltmadaki Rolü”, *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 29(4), 632-658.
- Törüner, Mete ve Lordoğlu, Kuvvet, (1991). *Çalışma Ekonomisi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Tutar, F. ve Demiral, M. (2007). “Yerel Ekonomilerin Yerel Aktörleri: Bölgesel Kalkınma Ajansları, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 2(1), 68-75
- Türkbal, Aydın, (2005). *Makro İktisat*, İstanbul: Aktif Yayınevi Yayınları.
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2017, Ağustos). <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=24633>. Erişim Tarihi: 09.04.2019.

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK)

Uluatam, Özhan, (1998). *Makro İktisat*, 8. Baskı, Ankara: Savaş Yayınları.

Unay, Cafer, (1993). *Makroekonomi*. Bursa: Uludağ Üniversitesi Basımevi.

Uysal, Doğan, (2007). *Türkiye'de İstihdam İşsizlik ve İstihdam Politikaları*. A. Ay içinde, Türkiye Ekonomisi. Konya: Çizgi Kitabevi.

Ülgen, Güliden, (2010). *İktisat Bilimine Giriş*, İstanbul: Der Yayınları.

Ünsal, Erdal, (2007). *Makro İktisat*, Ankara: İmaj Yayınları.

Ünsal, Erdal, (2009). *Makro İktisat*, 8. Baskı, Ankara: İmaj Yayıncılık.

Varçın, Recep, (2004). *İstihdam ve İşgücü Piyasaları Politikaları*. Ankara: Siyasal Kitabevi.

Van Boekel ve Van Logtestijn, 2002:7-8; ILO: 2001:14-15

Weishaupt J. Timo, (2011). “*Social Partners and the Governance of Public Employment Services: Trends and Experiences from Western Europe*”, International Labour Organization – Geneva.

Yıldırım, Erhan, (2010). “Yeni Keynesyen Makro Ekonomik Bir Model: Türkiye Uygulaması”, *Ege Akademik Bakış*, 10(4),1263-1271.

Yüksel, Fatih, (2008). “Sosyal Devletin Dönüşüm Sürecinde Yerel Yönetimlerin Yeni işlevleri”, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi, S. 62, C.1, s. 295. 137

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler:

Adı ve Soyadı : İbrahim Ertan BOZKURT
Doğum Yeri ve Yılı : Isparta / 24.05.1973
Medeni Hali : Evli – 2 Çocuk Babası

Eğitim Durumu:

Lisans Öğrenimi :İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi,
Uluslararası İlişkiler Bölümü, 1999
Lise : Isparta Anadolu Lisesi, 1991

Yabancı Dil ve Düzeyi:

İngilizce :İyi Derecede (KPDS - 50)

İş Denevimi:

Isparta Ticaret Ve Sanayi Odası (2009 – Halen)
Türk Ekonomi Bankası (2007 – 2009)
Şekerbank (2001 – 2007)

Seminer ve Eğitimler:

Mali Tahlil ve Kredilendirme (2006)
Stratejik Pazarlama (2005)
Bankacılıkta Etkili Pazarlama ve Satış Teknikleri (2003)
Takımdaşlık Eğitimi (2002)