KTO KARATAY ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
SİGORTACILIK VE SOSYAL GÜVENLİK ANABİLİM DALI
İNSAN KAYNAKLARI VE SOSYAL GÜVENLİK TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

KÜRESEL İŞSİZLİK SORUNUNA KARŞI SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMLERİNİN ETKİNLİĞİ

Rümeysa KIZILKAYA

Yüksek Lisans Tezi

KONYA
Şubat 2025

KÜRESEL İŞSİZLİK SORUNUNA KARŞI SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMLERİNİN ETKİNLİĞİ

Rümeysa KIZILKAYA

KTO Karatay Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Sigortacılık ve Sosyal Güvenlik Anabilim Dalı
İnsan Kaynakları ve Sosyal Güvenlik Tezli Yüksek Lisans Programı

Yüksek Lisans Tezi

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Ahmet ATILGAN

Tez Savunma Jürisi:
Doç. Dr. Aynur AKPINAR
Doç. Dr. Seyida ERKEK

Konya
Şubat 2025

BİLDİRİM

Enstitü tarafından onaylanan Yüksek Lisans tezimin tamamını veya herhangi bir kısmını basılı veya dijital biçimde arşivleme ve aşağıda belirtilen koşullar dahilinde erişime açma iznini KTO Karatay Üniversitesine verdiğimi bildiririm. Bu izinle, Üniversiteye verilen kullanım hakları dışındaki tüm fikri mülkiyet haklarım bende kalacak ve gelecekteki çalışmalar (makale, kitap, lisans, patent vb.) için tezimin tamamının veya bir bölümünün kullanım hakları yalnızca bana ait olacaktır.

Tezimin bütünüyle kendi çalışmam olduğunu, başkalarının haklarını ihlal etmediğimi ve tezimin tek yetkili sahibi olduğumu beyan ve taahhüt ederim. Telif hakkı bulunan ve sahiplerinden yazılı izinle kullanılması zorunlu olan kaynakları, yazılı izin alarak kullandığımı ve istenildiğinde izinlerin suretlerini Üniversiteye teslim etmeyi taahhüt ederim.

Yükseköğretim Kurulu tarafından yayımlanan "Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge" kapsamında, tezim, aşağıda belirtilen koşullar haricince, YÖK Ulusal Tez Merkezi ve KTO Karatay Üniversitesi Açık Erişim Sisteminde erişime açılır.

☐ Enstitü / Fakülte Yönetim Kurulu kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren 2 yıl ertelenmiştir.[1]

☐ Enstitü / Fakülte Yönetim Kurulunun gerekçeli kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren … ay ertelenmiştir.[2]

☐ Tezimle ilgili gizlilik kararı verilmiştir.[3][4]

03 Şubat 2025

Rümeysa KIZILKAYA

[1] MADDE 6(1) Lisansüstü tezle ilgili patent başvurusu yapılması veya patent alma sürecinin devam etmesi durumunda, tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulu iki yıl süre ile tezin erişime açılmasının ertelenmesine karar verebilir.

[2] MADDE 6(2) Yeni teknik, materyal ve metotların kullanıldığı, henüz makaleye dönüşmemiş veya patent gibi yöntemlerle korunmamış ve internetten paylaşılması durumunda 3. şahıslara veya kurumlara haksız kazanç imkanı oluşturabilecek bilgi ve bulguları içeren tezler hakkında tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile altı ayı aşmamak üzere tezin erişime açılması engellenebilir.

[3] MADDE 7(1) Ulusal çıkarları veya güvenliği ilgilendiren, emniyet, istihbarat, savunma ve güvenlik, sağlık vb. konulara ilişkin lisansüstü tezlerle ilgili gizlilik kararı, tezin yapıldığı kurum tarafından verilir. Kurum ve kuruluşlarla yapılan işbirliği protokolü çerçevesinde hazırlanan lisansüstü tezlere ilişkin gizlilik kararı ise, ilgili kurum ve kuruluşun önerisi ile enstitü veya fakültenin uygun görüşü üzerine üniversite yönetim kurulu tarafından verilir. Gizlilik kararı verilen tezler Yükseköğretim Kuruluna bildirilir.

[4] MADDE 7(2) Gizlilik kararı verilen tezler gizlilik süresince enstitü veya fakülte tarafından gizlilik kuralları çerçevesinde muhafaza edilir, gizlilik kararının kaldırılması halinde Tez Otomasyon Sistemine yüklenir.

ETİK BEYAN

KTO Karatay Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Tez Hazırlama ve Yazım Kurallarına uygun olarak Dr. Öğr. Üyesi Ahmet ATILGAN danışmanlığında tarafımdan üretilen bu tez çalışmasında; sunduğum tüm veri, enformasyon, bilgi ve belgeleri bilimsel etik kuralları çerçevesinde elde ettiğimi, tüm değerlendirme, analiz, bulgu ve sonuçları bilimsel usullere uygun olarak sunduğumu, tez çalışmasında yararlandığım kaynakların tümüne bilimsel normlara uygun biçimde atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, tezimin kaynak gösterilen durumlar dışında özgün olduğunu bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

03 Şubat 2025

Rümeysa KIZILKAYA

Bu tezimi, her zaman yanımda olan ve beni destekleyen değerli anneme, babama ve kardeşlerime ithaf ediyorum.

TEŞEKKÜR

Bu tez çalışmasının hazırlanmasında desteklerini esirgemeyen değerli kişilere teşekkürlerimi sunmayı bir borç bilirim.

Öncelikle, lisans ve lisansüstü eğitim dönemimde yardımını hiç eksik etmeyen gerek bilgisi gerek de deneyimleriyle tezimin her aşamasında yol gösteren, yönlendirmeleri ve sabrıyla bana rehberlik eden kıymetli danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Ahmet ATILGAN'a en içten teşekkürlerimi sunarım.

Lisansüstü eğitimime katkısı büyük olan, Dr. Öğr. Üyesi İrfan ÖKTEN'e tez yazma sürecindeki değerli önerileri ve desteği için teşekkür ederim.

Tez sürecim boyunca yanımda olan ve bana her zaman güven veren başta sevgili babam olmak üzere tüm aileme, gösterdikleri sabır, anlayış ve destek için minnettarım. Onların varlığı, bu sürecin en zorlu anlarında bile bana güç verdi.

Son olarak, çalışma hayatımdaki yükümü paylaşan, bana anlayış ve destek gösteren patronuma ve çalışma arkadaşlarıma teşekkür ederim. Akademik hedeflerime ulaşmam için sağladıkları destek benim için çok kıymetlidir.

03 Şubat 2025 Rümeysa KIZILKAYA

ÖZET

Rümeysa KIZILKAYA

Küresel İşsizlik Sorununa Karşı Sosyal Güvenlik Sistemlerinin Etkinliği

Yüksek Lisans Tezi

Konya, 2025

Bu tez, küresel işsizlik sorununa karşı sosyal güvenlik sistemlerinin etkinliğini teorik bir çerçevede ele almaktadır. Sosyal güvenlik, bireylerin ekonomik ve sosyal risklere karşı korunmasını sağlayan, toplumsal dayanışmayı destekleyen kritik bir yapıdır. Çalışma, sosyal güvenlik sistemlerinin işsizlik sigortası ve aktif istihdam politikaları aracılığıyla bireylerin işsizlik sürecindeki kayıplarını azaltma ve yeniden istihdama dönüşlerini destekleme kapasitesini incelemektedir. Bu bağlamda, işsizlik sürecinde bireylerin gelir kaybını minimize etmenin yanı sıra, toplumsal eşitsizliklerin azaltılmasında sosyal güvenlik sistemlerinin rolü tartışılmıştır.

Türkiye örneği üzerinden, İŞKUR tarafından uygulanan aktif işgücü programlarının etkileri detaylandırılmış; mesleki eğitim programları, işbaşı eğitim programları ve girişimcilik destekleri gibi politikaların işsizlik oranlarını azaltmadaki etkinliği analiz edilmiştir. Ayrıca, sosyal güvenlik sistemlerinin iş gücü maliyetine, kayıt dışı istihdama ve çalışan üretkenliğine olan etkileri de tartışmaya dahil edilmiştir.

Elde edilen bulgular, sosyal güvenlik sistemlerinin toplumsal refahı artırma, ekonomik istikrarı sağlama ve işsizlikle mücadelede kritik bir rol oynadığını göstermiştir. Bu çalışma, sosyal güvenlik sistemlerinin etkinliğini artıracak öneriler sunarak, hem politika yapıcılar hem de araştırmacılar için yol gösterici bir kaynak oluşturmayı amaçlamaktadır.

Anahtar Kelimeler

Sosyal güvenlik, işsizlik, işsizlik sigortası, aktif istihdam politikaları

ABSTRACT

Rümeysa KIZILKAYA

The Effectiveness of Social Security Systems in Addressing Global Unemployment Issues

Master's Thesis

Konya, 2025

This thesis examines the effectiveness of social security systems against the global unemployment problem within a theoretical framework. Social security is a critical structure that protects individuals against economic and social risks and supports social solidarity. The study examines the capacity of social security systems to reduce the losses of individuals during the unemployment process and to support their return to employment through unemployment insurance and active employment policies. In this context, the role of social security systems in minimizing the income loss of individuals during the unemployment process as well as reducing social inequalities is discussed.

In the case of Turkey, the effects of active labor force programs implemented by İŞKUR are detailed; the effectiveness of policies such as vocational training programs, on-the-job training programs and entrepreneurship supports in reducing unemployment rates is analyzed. In addition, the effects of social security systems on labor costs, unregistered employment and employee productivity are also included in the discussion.

The findings have shown that social security systems play a critical role in increasing social welfare, ensuring economic stability and combating unemployment. This study aims to provide a guiding resource for both policy makers and researchers by offering suggestions to increase the effectiveness of social security systems.

Keywords

Social security, unemployment, unemployment insurance, active employment policies

İÇİNDEKİLER

BİLDİRİM i
ETİK BEYAN ii
TEŞEKKÜR iv
ÖZET vi
ABSTRACT vii
İÇİNDEKİLER viii
TABLOLAR DİZİNİ x
ŞEKİLLER DİZİNİ xi
KISALTMALAR DİZİNİ xii
1. GİRİŞ 1
2. KÜRESEL İŞSİZLİK VE SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMLERİ 4
2.1. Kavramsal Olarak Sosyal Güvenlik 4
2.1.1. Sosyal Güvenliğin Amaçları 5
2.1.2. Sosyal Güvenliğin Araçları 6
2.1.3. Sosyal Güvenlik Sistemlerinin Finansmanı 9
2.2. İşsizlik 14
2.2.1. İşsizlik Kavramı 15
2.2.2. İşsizliğin Nedenleri 16
2.2.3. İşsizlik Türleri 17
2.3. Sosyal Güvenlik ve İşsizlik İlişkisi 24
2.3.1. Sosyal Güvenlik Sistemi ve İşsizlik Üzerindeki Etkileri 24
2.3.2. İşsizlik Sigortası ve İşsizlikle Mücadele 28
2.3.3. Aktif İstihdam Politikalarının İşsizlere Sağlamış Olduğu Destekler 31
2.3.4. Türkiye'de İŞKUR Tarafından Uygulanan Aktif İşgücü Programları 36
3. SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMLERİ VE İŞSİZLİĞE ETKİLERİ 50
3.1. İşsizlik: Nedenler ve Sonuçlar 50
3.1.1. İşsizliğin Ekonomik ve Sosyal Etkileri 50
3.2. Türkiye'de İşsizlik İstatistikleri ve Veri Analizi Sonuçları 52
3.2.1. Türkiye'de Yıllara Göre İşsizlik Oranları 52
3.2.2. Türkiye'de Cinsiyete Göre İşsizlik Oranları 53
3.2.3. Türkiye'de Eğitim Durumuna Göre İşsizlik Oranları 55
3.2.4. Türkiye'de Cinsiyete Dayalı Uzun Süreli İşsizlik Oranları 57

3.3. Verilerin Değerlendirilmesi 59
3.3.1. İşsizlik Verilerinin Analizi 59
3.3.2. İşsizlik Sigortasının Etkinliği 61
4. SONUÇ VE ÖNERİLER 64
KAYNAKLAR 66
ÖZGEÇMİŞ 72

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1. Seçili ülkelerin sosyal güvenlik planları ve finansman yöntemleri 13
Tablo 2. 2023 yılı mesleki eğitim kurslarına en çok katılım gösterilen meslekler..... 38
Tablo 3. 2023 yılı işbaşı eğitim programlarında en çok tercih edilen meslekler 40
Tablo 4. 2023 yılı kurs ve program katılımcı sayıları..... 41
Tablo 5. 2023 yılı kurs ve programlara katılımcıların yaş gruplarına göre dağılımı..... 45
Tablo 6. 2023 yılı kurs ve programlardan yararlananların eğitim durumu 47
Tablo 7. Temel göstergeler ocak-ağustos (2023-2024) 48
Tablo 8. Yıllara göre işsizlik oranlarının dağılımı (%) (2000-2023)..... 53
Tablo 9. Cinsiyete göre işsizlik oranlarının dağılımı (%) (2000-2023)..... 54
Tablo 10. Eğitim durumuna göre işsizlik oranlarının dağılımı (%) (2000-2023) 56
Tablo 11. Cinsiyete dayalı uzun süreli işsizlik oranlarının dağılımı (%) (2000-2023) .. 58

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. Sosyal hizmet türleri 9
Şekil 2. İşsizlik türleri 17

KISALTMALAR DİZİNİ

Kısaltma	Açıklama
AİP	Aktif İstihdam Politikaları
COVID-19	Coronavirus Disease
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
İEP	İşbaşı Eğitim Programları
İŞKUR	Türkiye İş Kurumu
MEK	Mesleki Eğitim Kursları
OECD	Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü
OVP	Orta Vadeli Program
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
TÜSİAD	Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği
TYP	Toplum Yararına Programlar

1. GİRİŞ

Günümüzde küreselleşme, ekonomik yapıların karmaşıklaştığı ve toplumsal dinamiklerin hızla değiştiği bir dönemde, sosyal güvenlik ve işsizlik kavramları önemi giderek artan iki temel olgu olarak ortaya çıkmaktadır. Sosyal güvenlik, bireylerin ekonomik ve sosyal risklere karşı korunmasını amaçlayan, bireylerin yaşam standartlarının sürdürülebilirliğini sağlayan ve toplumsal dayanışmayı destekleyen bir sistem olarak tanımlanmaktadır. Buna karşın, işsizlik, bireylerin sadece ekonomik düzeyde değil, aynı zamanda psikolojik ve sosyal düzeyde de olumsuz etkilerle karşılaşmasına neden olan karmaşık bir sorun olarak güncelliğini korumaktadır. Bu bağlamda, sosyal güvenlik sistemlerinin güçlendirilmesi, işsizlik oranlarının düşürülmesine katkı sağlamakla kalmaz, aynı zamanda bireylerin toplumsal aidiyet duygusunu da pekiştirir. Öte yandan, işsizlikle mücadelede yapılan yatırımlar, uzun vadede ekonomik büyümeyi ve sosyal istikrarı destekleyecek önemli bir araç olarak görülmektedir.

Sosyal güvenlik sistemleri, bireylerin yaşamları boyunca karşılaşabilecekleri sosyal ve ekonomik risklere karşı koruma sağlamaya yönelik olarak tasarlanmıştır. İş kazası ve meslek hastalığı, hastalık - analık, malullük, yaşlılık - dul ve yetimlik, ölüm ve işsizlik gibi bireylerin karşılaşabileceği çeşitli riskler, bireylerin yaşam kalitesini olumsuz etkileyebilecek önemli sorunlardır. Sosyal güvenlik sistemleri, bireylerin bu risklerden kaynaklanan kayıplarını telafi edebilmesi ve asgari yaşam standardını sürdürebilmesi için geliştirilmiştir. Aynı zamanda, sosyal güvenlik sistemleri bireylerin ekonomik ve sosyal hayata katılımını destekleyerek toplumsal dayanışmayı da güçlendirmektedir. Sosyal adaletin sağlanması ve gelir dağılımındaki eşitsizliklerin azaltılması açısından da kritik bir işleve sahiptir. Bu yönüyle sosyal güvenlik, toplumsal refahın artırılması ve ekonomik kalkınmanın desteklenmesi için önemli bir rol oynamaktadır.

İşsizlik ise, bireylerin ekonomik bağımsızlıklarını kaybetmesine ve sosyal dışlanma riskinin artmasına yol açan bir olgu olarak, bireysel ve toplumsal etkileri itibariyle çok yönlü bir incelemeyi gerektirmektedir. İşsizlik, ekonomik kalkınmayı yavaşlatan ve toplumsal huzursuzlukları tetikleyen bir faktör olarak, hem bireylerin hayatını hem de genel olarak toplumun ekonomik ve sosyal yapısını derinden etkilemektedir. Bu nedenle, işsizliğin önlenmesi yalnızca ekonomik büyümeyi değil, aynı zamanda toplumsal istikrarın korunmasını da mümkün kılmaktadır. Bu durum, işsizlikle mücadelede etkili

politikaların gerekliliğini çok daha belirgin bir hale getirmektedir.
Sosyal güvenlik ve işsizlik arasındaki ilişki, çok yönlü ve karmaşık bir yapıya sahiptir. Sosyal güvenlik sistemleri, işsiz bireylere gelir desteği sağlayarak ve mesleki eğitim gibi yeniden istihdama dönüşü destekleyen programlarla, bireylerin işsizlik sürecini daha az sarsıcı bir şekilde geçirmelerine olanak tanımaktadır. Aynı zamanda, sosyal güvenlik kapsamındaki aktif iş gücü politikaları, bireylerin iş piyasasındaki rekabet edebilirliğini artırmayı hedeflemektedir. Bunun yanı sıra, sosyal güvenlik sistemlerinin işsizlik oranlarını azaltmaya yönelik doğrudan etkileri, bu iki kavram arasındaki ilişkinin önemini daha da artırmaktadır. Sosyal güvenlik sistemleri, bireylerin işsizlik dönemlerinde mali ve psikolojik destek almalarını sağlayarak toplumsal huzurun ve ekonomik istikrarın korunmasına katkıda bulunmaktadır.

Küresel ölçekte bakıldığında, sosyal güvenlik sistemleri ve işsizlikle mücadele politikaları, ülkelerin ekonomik gelişmişlik düzeyi ve toplumsal önceliklerine göre farklılıklar göstermektedir. Gelişmiş ülkelerde sosyal güvenlik sistemleri genellikle daha kapsamlı bir yapıya sahip olup, bireylerin ekonomik risklere karşı daha iyi korunmasını sağlarken, gelişmekte olan ülkelerde bu sistemler genellikle finansal açıdan sınırlılıklar nedeniyle yetersiz kalmaktadır. Ancak hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde sosyal güvenlik sistemlerinin etkinliğinin artırılması, işsizlikle mücadelede önemli bir unsurdur. Özellikle aktif istihdam politikaları, mesleki eğitim programları ve işsizlik sigortası gibi uygulamalar, bireylerin yeniden istihdama kazandırılmasında önemli bir rol oynamaktadır.

Bu tez, sosyal güvenlik sistemlerinin işsizlikle mücadeledeki etkinliğini teorik bir çerçevede incelemeyi amaçlamaktadır. Sosyal güvenlik ve işsizlik arasındaki karmaşık ilişkileri ele alan bu çalışma, özellikle sosyal politika yapıcıları için yol gösterici bir nitelik taşımaktadır. Literatüre katkı sağlamakla birlikte, işsizlik sorununu azaltmaya yönelik stratejik adımların belirlenmesine destek olabilecek çıkarımlar sunmayı hedeflemektedir. Bu bağlamda, sosyal güvenlik sistemlerinin özellikle işsizlikle mücadeledeki etkinliğini artırmak için geliştirilmesi gereken stratejiler ayrıntılı bir şekilde açıklanmıştır.

İkinci bölümde, sosyal güvenlik ve işsizlik kavramları kavramsal çerçevede detaylı olarak ele alınmıştır. Sosyal güvenlik sistemlerinin amaçları, araçları ve finansmanı incelenerek,

bireylerin yaşam standartlarını korumadaki önemi vurgulanmıştır. Bununla birlikte, işsizlik kavramı, nedenleri ve türleri kapsamlı şekilde açıklanmıştır. Sosyal güvenlik sistemlerinin işsizlik üzerindeki etkileri ise çok boyutlu bir çerçevede ele alınmıştır. İşgücü maliyeti, üretim yöntemi, kayıt dışı istihdam ile iç ve dış piyasalarda rekabet üzerindeki etkisi ayrıntılı olarak incelenmiştir. Bu bağlamda, aktif istihdam politikalarının bireyleri yeniden işgücü piyasasına kazandırmadaki rolü ön plana çıkarılmıştır. Türkiye özelinde ise İŞKUR tarafından yürütülen aktif işgücü programlarının etkinliği analiz edilerek, sosyal güvenlik sistemlerinin işsizlikle mücadeledeki işlevi ortaya konulmuştur.

Üçüncü bölümde, işsizliğin ekonomik ve sosyal etkileri ele alınarak, bireyler ve toplum üzerindeki olumsuz sonuçları değerlendirilmiştir. İşsizliğin yol açtığı ekonomik sıkıntılar ve sosyal sorunlar incelenmiş, bu süreçte sosyal güvenlik sistemlerinin bu olumsuz etkileri azaltmadaki rolü tartışılmıştır. Ayrıca, Türkiye'deki işsizlik oranları yıllar bazında analiz edilerek, bu oranların çeşitli değişkenlere göre dağılımı ortaya konulmuştur. Elde edilen veriler doğrultusunda, sosyal güvenlik politikalarının işsizlik oranları üzerindeki etkileri değerlendirilmiştir. Çalışmanın verileri ışığında işsizlik sigortasının etkinliği ele alınarak, işsizlikle mücadelede sosyal güvenlik sistemlerinin işlevi kapsamlı bir şekilde incelenmiştir.

Son bölümde ise, çalışmadan elde edilen sonuçlar detaylı bir şekilde ele alınmış ve işsizlikle mücadelede sosyal güvenlik sistemlerinin etkinliğini artırmaya yönelik öneriler sunulmuştur. Bu öneriler, sosyal politika yapıcılarına yol gösterici nitelikte olup, aynı zamanda literatürdeki boşlukların doldurulmasına katkı sağlayacaktır.

Sosyal güvenlik ve işsizlik arasındaki ilişkilerin daha iyi anlaşılması, toplumsal refahı artıracak politikaların geliştirilmesi için kritik bir öneme sahiptir. Bu tez, sosyal güvenlik sistemlerinin işsizlikle mücadeledeki rolünü ortaya koyarak, hem akademik hem de uygulamalı düzeyde önemli katkılar sağlamayı amaçlamaktadır. Sosyal güvenlik sistemlerinin etkin bir şekilde işlemesi, bireylerin ve toplumların ekonomik ve sosyal refahına katkıda bulunacak, aynı zamanda toplumsal dayanışmayı güçlendirecektir. Bu nedenle, bu çalışma, hem politika yapıcılar hem de araştırmacılar için önemli çıkarımlar sunma potansiyeline sahiptir.

2. KÜRESEL İŞSİZLİK VE SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMLERİ

Küresel işsizlik, ekonomik dalgalanmalar, teknolojik gelişmeler ve demografik değişimler gibi birçok faktörden etkilenmektedir. Sosyal güvenlik sistemleri ise işsizlik riskine karşı bireyleri koruyarak ekonomik ve toplumsal istikrarı sağlamayı amaçlamaktadır.

2.1. Kavramsal Olarak Sosyal Güvenlik

Sosyal güvenlik, esasında bireylerin kendi yaşamlarını tehlikeye atabilecek durumlarla karşılaşmadan önce kendilerini güvence altına almak amacıyla yöneldikleri bir çabanın sonucunda ortaya çıkmıştır. Tarihsel süreçte insanlar, kendilerini güvence altına almanın farklı yollarını bulmuşlardır. Güvence altına alma düşüncesinden ortaya çıkan sosyal güvenlik kavramı, başta bireysel amaçlar taşısa da, toplumu oluşturan bireylerin birbirlerine karşılıklı destekleriyle sosyal bir boyut kazanmış ve bugünkü modern sosyal güvenlik kurumlarının temelini oluşturmuştur (Güvercin, 2004, s. 90).

Sosyal güvenlik kavram olarak ilk kez 14 Ağustos 1935 tarihli ABD Sosyal Güvenlik Yasası'nda kullanılarak literatüre girmiştir (Ateş, 2018, s. 39). Sosyal güvenlik, yeni bir kavram olarak son dönemlerde ortaya çıksa da, insanlık tarihinin başından itibaren duyulan ihtiyaçları ifade etmektedir. İnsanlar, zaman zaman kendi kontrolü dışındaki tehlikelerle karşılaşabilirler. İnsanların, devletin ve bilimin ortak gayreti, bu tehlikeleri engellemektir. Örneğin, beklenmedik ve ani kazalar, insanları telafi etmesi zor, bazen geçici bazen de kalıcı olarak acı ve yoksullukla karşı karşıya bırakabilir. Bunun dışında, yaşlılık ve ölüm gibi durumlar insanlar için değiştirilemez ve kaçınılamaz doğa kurallarıdır. Bu tür tehlikeler kaçınılamaz olsa da, insanlar uzun yıllar boyunca bu zararları hafifletmenin yollarını aramışlardır. Bu sebeple, bu zararlardan insanları kurtaracak ya da en azından insan şeref ve haysiyetine uygun bir hayat sürmelerini sağlayacak sosyal güvenlik ihtiyacı ortaya çıkmıştır (Ayhan, 2012, s. 43).

Sosyal güvenlik, bireylerin ve ailelerinin muhtaç duruma düştüklerinde karşılaştıkları zararlardan kurtulmalarını sağlamak, başka insanların yardımına ihtiyaç duymadan insan şeref ve haysiyetine uygun bir şekilde asgari hayat standardına ulaşmalarını sağlamak amacıyla uygulanan faaliyetlerin bütünüdür (Alper, 2000, s. 23). Başka bir ifadeyle, sosyal güvenlik, bireyin herhangi bir sebeple çalışma gücünü kaybetmesi durumunda

temel ihtiyaçlarını karşılayabilmesi için asgari bir gelir elde etmesini ve beden ile ruh sağlığında meydana gelen zararları telafi edebilmesini sağlayan bir sistemdir (Kurt, 2009, s. 6).

2.1.1. Sosyal Güvenliğin Amaçları

İnsanlar, istemleri dışında çeşitli tehlikelerle karşılaşabilirler. İnsanlar, devlet ve bilim, bu tehlikeleri önlemek veya geciktirmek için kurallar, sistemler ve önlemler geliştirirler. Sosyal güvenlikle ilgili olarak, 1961 Anayasası'na sosyal güvenlik hakkı eklenerek vatandaşa sosyal güvenlik hakkı tanınmıştır (Ayhan, 2012, s. 44- 45).

Sosyal güvenliğin tanımından da anlaşılacağı gibi, genellikle sosyal riskler sonucunda ortaya çıkabilecek gelir kaybı veya gider artışına karşı ekonomik ve sosyal güvencenin sağlanması amaçlanmaktadır. Bu sebeple, sosyal güvenlik sistemsel olarak gelir dağılımı eşitsizliğini azaltmakta ve toplumsal düzeni sağlamakta önemli bir rol oynamaktadır (Süngü, 2007, s. 47).

İnsanlar, hayatlarının belirli dönemlerinde sosyal risklerden kaynaklanan durumlar (hastalık, sakatlanma) ya da engellenemeyen olaylar (ölüm, yaşlılık) nedeniyle fiziksel zarar görebilir ve maddi açıdan kayıplar yaşayabilirler. Bireyin bu olumsuz durumlarla başa çıkması imkansız veya zor hale gelebilir. Sosyal güvenlik sisteminin amacı, bu zor durum ve dönemlerde bireyi olası gelir kaybından korumak ve başka kişilere muhtaç olmadan toplumda bir yer edinmesini sağlamaktır. Devlet tarafından sağlanan sosyal güvenlik hakkı, toplumsal huzurun korunmasına ve sürdürülebilirliğine katkıda bulunmaktadır (SGK, 2008).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), dünya genelindeki sosyal güvenlik sistemlerine örnek teşkil eden 1952 tarihli 102 sayılı sözleşmesinde, sosyal güvenlik kapsamındaki riskleri hastalık, analık, iş kazası, sakatlık, yaşlılık, ölüm, meslek hastalığı, işsizlik ve ailevi yükler olarak tanımlamıştır. ILO'ya göre sosyal güvenlik, toplumda bulunan bireyleri sosyal hayatın getirdiği ve getirebileceği risklere karşı korumak, toplumun sosyal ve ekonomik düzenini sağlayarak toplumsal refahı gerçekleştirmektir (Aydın, 1999, s. 7).

Sosyal güvenliğin temel amacı, ekonomik açıdan güçsüz bireylere insan onuruna yaraşır yaşam koşulları sağlamak ve gelir yetersizliği yaşayan bireyleri maddi olarak desteklemektir. Sosyal güvenlik sistemi, ekonomik durumu daha iyi olan bireylerin

sisteme katkıda bulunmasını sağlayarak sosyal adaletin ve ekonomik dengenin korunmasına katkıda bulunmaktadır. Ayrıca, sosyal güvenlik yalnızca bireyleri değil, aileleri ve toplumu da kapsayan geniş bir koruma mekanizması sunarak ekonomik ve sosyal riskleri azaltmayı, bu risklerin önüne geçmeyi ve bireylerin gelir seviyelerinde herhangi bir düşüş yaşanmaksızın yaşam standartlarını korumayı güvence altına almaktadır (Oral, 2002, s. 7). Sosyal güvenlik, bireylerin beden ve ruh sağlığını korumayı ve sürdürmeyi amaçlamanın yanı sıra, onları temel gereksinimlerini karşılamada zorunluluk altında bırakmayacak bir gelir kaynağı sağlamayı da kapsamaktadır (Doğan, 1999, s. 20).

Günümüz dünyasında sosyal güvenlik, bireyleri mevcut veya olası sosyal risklerin sonuçlarından ve bu durumlarda oluşabilecek maddi kayıplardan koruyarak, kimseye muhtaç olmadan yaşamlarını sürdürmelerini amaçlamaktadır. Devlet tarafından yasalarla güvence altına alınmış olan sosyal güvenlik hakkı, insanlara güven duygusu kazandırarak toplumsal hayata uyumu kolaylaştırmaktadır.

2.1.2. Sosyal Güvenliğin Araçları

Bir önceki bölümde belirtilen sosyal güvenliğin temel amaç ve işlevlerini yerine getirebilmesi için sosyal güvenlik araçlarına ihtiyaç duyulmaktadır. Sosyal güvenlik araçlarının ayırımında önemli olan gelirlerin sağlanış yöntem ve biçimleridir.

Sosyal güvenlik sistemi, sosyal sigortalar, sosyal yardımlar ve sosyal hizmetler olmak üzere üç temel bileşenle incelenebilir. Bu bileşenler, sosyal güvenliğin hedeflerine ulaşmasını ve etkin bir şekilde uygulanmasını sağlamak için birbiriyle entegre bir yapıda çalışmaktadır. Her bir araç, farklı sosyal risklere karşı bireylerin korunmasını amaçlamakta ve sosyal güvenlik sisteminin kapsamlı bir çerçeve sunmasına katkıda bulunmaktadır (Oral, 2002, s. 7).

2.1.2.1. Sosyal sigortalar

Sanayi Devrimi'nin etkileriyle doğan sosyal sigorta sistemi başlangıçta işçilere gelir güvenliği sağlamak amacıyla ortaya çıkmış ve zamanla gelişen sanayi ile birlikte ortaya çıkan risklere karşı bir koruma sağlamak için genişlemiştir. Sosyal sigorta sistemi günümüzde, çalışanlar ve onların bakmakla yükümlü oldukları kişilerin karşılaştığı

risklere karşı sunulan hizmetlerin genel adıdır. Başka bir ifadeyle, gelecekte ortaya çıkabilecek risklere bakılmaksızın önceden belirlenen primlerin ödenmesiyle, bu risklerin giderilmesini sağlayan bir sistem bütünüdür (Ayhan, 2012, s. 47).

Karşılaşılabilecek risklerin önlenmesi veya en aza indirgenmesi amacıyla kurulan kuruluşlar sosyal sigortalar ve özel sigortalardır. Bu sigorta türleri, insanların başlarına gelebilecek zararları ortadan kaldırmayı veya en aza indirmeyi amaçlamaktadır (Topçuoğlu & Öztürk, 2009, s. 6).

Sosyal güvenliğin en yaygın aracı sosyal sigortadır. İşçi, işveren ve çalışanların katılımıyla oluşturulan, devlet tarafından kurulan ve idare tarafından yönetilen bir sistemdir (Tuncay & Ekmekçi, 2011, s. 13).

Sosyal sigortalar, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 102 numaralı sözleşmesinde belirtilen risk durumlarına dayalı olarak prim ödemesini esas almaktadır (SGK Strateji Geliştirme Başkanlığı, 2009, s. 1).

Sigortaya katılım zorunludur. Ayrıca bu sistem devlet tarafından gerçekleştirilmekte, idare ve kuruluşlar tarafından yönetilmektedir. Bu süreçte, primler katılımcılardan toplanmaktadır. Ayrıca, sigortalı olmanın prim ödeme zorunluluğu, yaşlılık, hastalık, işsizlik gibi durumlarda ortaya çıkan olumsuzluklara karşı bireylere ve ailelerine güvence sağlamaktadır (Andaç, 1999, s. 15).

Sosyal güvenlik sistemini oluşturan bu üç araç içerisinde, devlet tarafından ağırlıklı olarak uygulanan sosyal sigortalardır (Egeli, 2009, s. 43). Sosyal güvenlik ve sosyal sigorta kavramları eşanlamlı olarak kullanılmaktadır. Her ikisi de sosyal risklerle başa çıkmak için geliştirilmiş sistemlerdir (Sürücü, 2001, s. 71).

2.1.2.2. Sosyal yardımlar

Kendisinin ve bakmakla yükümlü olduğu diğer bireylerin geçimini sağlayamayan veya ihtiyaç sahibi kişilere, ayni ve nakdi yardımlar şeklinde, karşılıksız destek sağlayarak kendi ayakları üzerinde durmalarına katkıda bulunulur. Sosyal yardımlar, bireylerin yoksulluklarını ortadan kaldırmak değil, muhtaçlık durumunu gidermeye yöneliktir (Arslan, 2014, s. 17).

Toplumsal kesimi oluşturan engelli, muhtaç, hasta, yaşlı ve yoksul bireylere yapılan ayni ve nakdi sosyal yardımlar, karşılıksız olup herhangi bir prim ödeme zorunluluğu taşımamaktadır (Göçmen, 2018, s. 13).

Sosyal yardım, toplumlararası ilişkilerde yaygın olan yardımlaşma geleneğinin sistemleşmiş bir formudur ve sosyal güvenliğin en eski uygulamalarından biridir (Tuncay, 2000, s. 71).

Sosyal yardımlar, sürekli bir gelir sistemini temsil etmez. Burada ki temel amaç, bireylerin yoksulluk durumundan kurtulmalarına yardımcı olmaktır. Karşılıksız ve herhangi bir prim ödemesi gerektirmeyen bu yardımlar, devlet gelirlerinden bireylere dağıtılmaktadır. Bireylerin yoksulluk durumu, devlet tarafından belirli kıstaslar doğrultusunda tespit edilmekte ve denetim mekanizmalarıyla kontrol edilmektedir (Uğur, 2004, s. 57).

Sosyal güvenliğin en eski uygulama aracı olan sosyal yardımlar, genellikle gelir düzeyi çok düşük ve yoksul bireylere yönelik olup, sürekli olmayan ve belirli ölçüde sınırlı yardımları kapsamaktadır (Demir, 2017, s. 10).

2.1.2.3. Sosyal hizmetler

Sosyal hizmetler, ihtiyaç sahiplerine yardımcı olmak ve herkesin kendisine yetecek kadar yiyecek ve barınma sağlamak amacıyla gerçekleştirilen faaliyetler bütünüdür. Sosyal hizmetlerin ele almak için tasarlandığı başlıca konular; yoksulluk, bireylerin kontrolü dışında gerçekleşen fiziksel, zihinsel ve duygusal sorunlar ile diğer sosyal zorluklardır. Devlet ve kar amacı gütmeyen kuruluşlar, ihtiyaç sahiplerinin toplumsal yaşama katılabilmesi ve asgari hayat standartlarını karşılayabilmesi için eğitim ve rehberlik gibi sosyal hizmetler sunmaktadır. Bu tür hizmetlerin finansmanını sağlamak için kar amacı gütmeyen kuruluşlar, kendi faaliyetlerinden elde etmiş oldukları karları ve hibeleri kullanmaktadır (Çoban, 2017, s. 255).

Toplumdaki yoksul bireylerin ihtiyaçları, yapılan denetimler sonucunda belirlenir ve bu kişiler karşılıksız, kamusal hizmet şeklinde sunulan yardımlarla desteklenir. Bu yardımlar, bireylerin yoksulluk ve ihtiyaç durumu var olduğu sürece devam eder (Demir, 2017, s. 12).

Sosyal yardım ve sosyal hizmet kavramları sıklıkla karıştırılsa da, sosyal yardımlar genellikle nakdi yardımları ifade ederken, sosyal hizmetler ayni yardımların yanı sıra belirli alanlarda sunulan hizmetleri de kapsamaktadır. Sosyal yardımlardan, ihtiyaç sahibi bireyler ve aileler faydalanırken, sosyal hizmetlerden, toplumsal açıdan yardıma ihtiyaç duymayan bireyler ve aileler de yararlanabilir (Zengin & Altındağ, 2016, s. 183).

Sosyal hizmetler, oldukça geniş bir disiplin olup birçok çalışma alanına sahiptir. Sosyal hizmetlerin uygulama alanı, Şekil 1'de sıralanmıştır.

- Aileye yönelik sosyal hizmetler
- Çocuğa yönelik sosyal hizmetler
- Endüstriyel sosyal hizmetler
- Psikiyatrik sosyal hizmetler
- Tıbbi sosyal hizmetler
- Yoksulluk odaklı sosyal hizmetler
- Suçluların rehabilitasyonuna yönelik hizmetler
- Göçmenlere, sığınmacılara, mültecilere yönelik sosyal hizmetler
- Engellilere yönelik sosyal hizmetler
- Yaşlı refahına yönelik sosyal hizmetler

Şekil 1. Sosyal hizmet türleri

2.1.3. Sosyal Güvenlik Sistemlerinin Finansmanı

Sosyal sigorta sistemlerinin finansmanı, sosyal güvenlik kurumunun mali yapısıyla doğrudan ilişkilidir. Bu sistemler, belirlenen amaçlar doğrultusunda faaliyet gösterebilmek için gerekli giderlerin karşılanmasını sağlayacak bir finansman mekanizmasına ihtiyaç duymaktadır. Söz konusu finansman yapısı, sistemin kesintisiz bir şekilde işleyişini sürdürebilmesi için tasarlanmaktadır. Bu konu, hem önemli hem de karmaşık bir yapıya sahiptir, çünkü finansmanın bir boyutu, sosyal sigorta sistemlerinin finansman kaynaklarıyla ilgiliyken, diğer boyutu ise finansman yöntemleriyle ilgilidir. Kısacası, sosyal güvenlik sisteminin finansmanı incelenirken, elde edilen gelirlerin neler olduğu (finansman kaynakları) ve bu gelirlerin nasıl dağıtılacağı (finansman yöntemleri) konusu önemlidir.

Kurumun tahsil etmiş olduğu primler, vergiler ve diğer kamu gelirleri, sosyal güvenlik sisteminin üç temel finansman kaynağını oluşturmaktadır. Türkiye'de finansmanın büyük

bir kısmını işveren ve çalışanlar tarafından ödenen primler oluşturmaktadır. Bu nedenle, işveren tarafından ödenen primler genellikle sosyal güvenlik sisteminin en önemli gelir kaynağını oluşturur. Ancak, bu durum, ülkelerin benimsediği sosyal güvenlik modeli doğrultusunda farklılık gösterebilir. Dolayısıyla, ülkelerin sosyal güvenlik sisteminin finansman politikası, ekonomik ve sosyal koşullara göre belirlenmeli ve buna uygun şekilde uygulanmalıdır (Özmen, 2017b, s. 611).

2.1.3.1. Finansman kaynakları

Sosyal güvenliğin finansman kaynakları, iki temel düşünce esas alınarak belirlenmiştir. Bunlardan ilki, sosyal güvenliği bir toplumsal sorun olarak kabul etmekte ve bireyin sosyal güvenliğini sağlama sorumluluğunu devlete yüklemektedir. Bu düşünceye göre, sosyal güvenliğin tüm harcamaları devlet tarafından karşılanmakta olup, ulusal bütçeden yapılan katkılar ile vergiler sosyal güvenliğin finansmanını oluşturmaktadır. İkincisi ise, sosyal güvenliği bireyin sorumluluğuna dayandırmaktadır. Kişisel sorumluluk, bireyin kendisinin ve ailesinin ekonomik güvenliğini devletten önce düşünmesini gerektirmektedir. Bu durumda, işçi ve işverenlerden alınan primler sosyal güvenliğin finansmanını oluşturmaktadır (Güzel, Okur & Caniklioğlu, 2008, s. 67).

Finansman kaynakları, ülkelerin iktisadi, sosyal düzenine ve yapısına, siyasi ve ideolojik koşullarına göre değişkenlik göstermektedir. Finansmanın iki temel kaynağını, primler ve devlet katkıları oluşturmaktadır. Uygulamada genellikle her iki kaynaktan da yararlanılan karma bir yaklaşım izlenmektedir (Dilik, 1992, s. 211).

a. Primler

Özellikle sosyal sigorta modelini benimseyen sosyal güvenlik sistemlerinde, finansman işçi ve işveren primleri ile sağlanmaktadır. Eğer bu primler yetersiz kalırsa, devlet katkısına başvurulmaktadır.

Sosyal sigorta primi, yasada belirtilen sosyal risklerin meydana gelmesi durumunda yapılacak sigorta yardımları ve kurum yönetim giderlerinin karşılanması için sigortalı ve işverenden alınan, sigortalının gelirinin belirli bir yüzdesi üzerinden tahsil edilen paradır (Güzel, Okur & Caniklioğlu, 2008, s. 202). Sigorta sisteminde tarafların giderlere katılımı veya sosyal sigortadan faydalanmak için düzenli olarak ödenen ücret anlamına gelen

primler, sigortalı için ücretten kesilen bir miktarı ifade ederken, işveren için ise ücret maliyetinin bir parçasıdır (Alper, 2015, s. 125). Primlerin işçi ve işverenlerden hangisinden ve hangi oranlarda alınacağı, ortaya çıkabilecek riskler doğrultusunda belirlenmektedir. Ancak bu belirlemede, yaşanılan ülkenin ekonomik, sosyal düzeni ve yapısı, ideolojisi ve siyasal koşulları da büyük önem taşımaktadır (Dilik, 1992, s. 212).

İşçilerin primler aracılığıyla sosyal güvenlik finansmanına katılması, sorumluluk düşüncesinden kaynaklanmaktadır. İşçiler, geleneksel olarak başlarına gelebilecek risklere karşı tasarruf etme eğilimindeyken, burada zorunlu birikim yöntemiyle kazançlarından bir miktar kesilmektedir. İşverenlerin sosyal güvenlik finansmanına katılımı, genellikle bir kural olarak kabul edilmiştir. Sosyal güvenliğin insan sermayesini koruması ve işgücünün üretimdeki önemi göz önüne alındığında, üretimden faydalananın işveren olmasıyla birlikte işverenin sosyal güvenlik finansmanına katılması kaçınılmaz hale gelmiştir (Talas, 1976, s. 571-572).

b. Vergiler

Sosyal güvenlik sisteminin finansmanı vergi yoluyla sağlanabilir. Ancak bu yöntem, ülkenin kapsamlı bir sosyal güvenlik sistemine sahip olmasını gerektirmekte, dolayısıyla sosyal güvenlik sisteminin toplumda yaşayan tüm bireyleri kapsaması zorunluluğunu doğurmaktadır (Yılmaz, 2014, s. 25). Sosyal sigortaların finansmanında vergiler, bazı ülkelerde önemli bir rol oynamaktadır. Örneğin, Yeni Zelanda'da sosyal güvenlik sisteminin oluşturulduğu 1938 yılından bu yana gelirden alınan vergiler, sistemin tek finansman kaynağını oluşturmaktadır. İngiltere'de ise Beveridge Raporu çerçevesinde aile yükleri ve ulusal sağlık sigortasının finansmanı, ulusal dayanışma ilkesi doğrultusunda vergilerle sağlanmaktadır. Benzer şekilde, Danimarka ve Norveç'te de vergiler sosyal güvenliğin finansmanında önemli bir rol oynamaktadır (Güzel, Okur & Caniklioğlu, 2008, s. 70).

c . Devlet katkısı

Sosyal sigortaların finansmanına katılım, işçi ve işverenin yanı sıra devletin katkısıyla şekillenmekte ve bu katkı zamanla artan bir eğilim göstermektedir. Bu durum, sosyal güvenlik sisteminin sürdürülebilirliğini sağlamak için önemli bir unsur haline gelmiştir. Devlet katkısı genellikle primlere benzer şekilde düzenli ödemeler şeklinde yapılmakta

ve sosyal sigortaların kısmi veya tam yönetim giderlerini karşılayarak, sosyal sigorta açıklarını kapatmayı amaçlamaktadır (Dilik, 1992, s. 235-236). Devlet katkısı iki biçimde uygulanmaktadır: ilki, şartlı katılım; ikincisi ise baştan garanti edilmiş katılımdır. Doğrudan devlet katkısı, sosyal sigorta kurumlarının gelirlerinin giderlerini karşılamada yetersiz kaldığı, yani açık verdiği durumlarda devreye girer. Bu katkı, Hazine tarafından yapılan transferler ve sosyal sigortanın bütünü veya belirli sigorta kolları için toplam giderlerin belirli bir kısmının devlet tarafından üstlenilmesi şeklinde gerçekleşir. Devletin dolaylı katkısı ise, bütçeden ayrılan ödenekler aracılığıyla sağlanmakta olup, bu katkı, sosyal sigortaların ilk kuruluşuyla ilgili masraflarını ve bina ile teçhizat giderlerini kapsamaktadır. Ayrıca, sosyal sigorta kurumları, kamu ve özel sektör kuruluşlarının çeşitli işlemleri için ödemeleri gereken vergi, harç ve teminat bedellerinden muaf tutulmaktadır (Alper, 2015, s. 133).

2.1.3.2. Sosyal sigorta sisteminde finansman yöntemleri

Finansman, gerçek veya tüzel kişilerin bir işi yürütebilmeleri veya belirli bir amacı gerçekleştirebilmeleri için gerekli olan kaynakları ifade eder. Ülkemizde sosyal güvenlik, kamusal bir hizmet olarak sunulmaktadır; dolayısıyla sosyal güvenlik kurumunun kaynakları kamu kaynaklarıdır. 5018 sayılı Kanunun 1. maddesi gereği, kamu kaynaklarının etkin, ekonomik ve verimli bir şekilde elde edilmesi ve kullanılması zorunludur. Bu bağlamda, bireylerin ve ailelerin sosyal güvenlik ihtiyaçlarının karşılanabilmesi için sürdürülebilir, doğru kaynakların temin edilmesi kadar, bu kaynakların etkin bir şekilde değerlendirilmesi ve harcanması da son derece önemlidir.

Sosyal güvenlik sisteminin finansmanında, iki ana yöntem ile birlikte toplamda üç farklı yöntem bulunmaktadır. Ana yöntemler Dağıtım Yöntemi ve Kapitalizasyon Yöntemidir. Bu iki ana yöntemin yanı sıra, her iki sistemin birlikte uygulandığı Karma Yöntem de mevcuttur.

Tablo 1. Seçili ülkelerin sosyal güvenlik planları ve finansman yöntemleri

Ülke	Uygulanan Plan Adı	Finansman Yönetimi
Danimarka	Kamu Prim Sistemi	Dağıtım/Kapitalizasyon Yönetimi
Brezilya	Özel Sosyal Güvenlik	Kapitalizasyon Yönetimi
Almanya	Eyalet Prim Biriktirme	Dağıtım Yönetimi
Türkiye	**Kamu Prim Hesapları**	**Dağıtım Yönetimi**
İtalya	Sosyal Güvenlik Primleri	Dağıtım Yönetimi

Kaynak: (Özmen, 2015, s. 13)

Tablo 1'de sunulan bilgilere göre, seçilen ülkeler sosyal güvenlik sistemlerini finansal açıdan iki temel yöntemden biri olan dağıtım veya kapitalizasyon yöntemiyle finanse etmektedir. Birçok ülkede, sosyal güvenlik primleri ve dağıtım yöntemi ön plana çıkmaktadır. Bu ülkeler sosyal güvenlik sistemlerinin sürdürülebilirliğini sağlamak amacıyla bu yöntemi kullanmaktadır. Bununla birlikte, Danimarka örneği, sosyal güvenlik finansmanında hem dağıtım hem de kapitalizasyon yöntemini bir arada uygulayan nadir ülkelerden biri olarak dikkat çekmektedir. Ayrıca, Danimarka'da sosyal güvenlik finansmanında vergilerin önemli bir rol oynadığı da belirtilmelidir. Türkiye ise, sosyal güvenlik sisteminde finansman yöntemleri açısından dağıtım yöntemini tercih eden ülkeler arasında yer almaktadır.

a. Fon biriktirme (kapitalizasyon) yöntemi

Fon biriktirme yöntemi, gelecekte ortaya çıkabilecek sosyal risklerle başa çıkmak amacıyla bir fon oluşturma prensibine dayanmaktadır. Bu fon, bireysel veya toplu olarak birikim sağlamak için kurulabilir. Bireysel fon biriktirme yönteminde, primler kişinin hesabında toplanır ve bu fon, ilgili sigortalı veya hak sahiplerine yapılacak yardımlar veya bağlanacak gelir ve aylıklar için kullanılır. Toplu fon biriktirme yönteminde ise primler ortak bir hesapta toplanır ve bu fon, sigortalılara veya hak sahiplerine yapılacak yardımlar ile bağlanacak gelir ve aylıklar için kullanılır.

Literatürde bazı yazarlar, fon biriktirme yönteminin uzun vadeli sigorta kolları açısından belirli avantajlar sağladığını belirtmektedir. Ancak, enflasyon gibi olgular ve kamu kesiminin fonun yönetiminde rol alması, fonun etkinliğini olumsuz etkileyebileceği ifade edilmektedir (Edizdoğan & Giray, 2007, s. 40-41).

Ayrıca, uygulamada sosyal güvenlik sisteminin finansmanında kapitalizasyon yönteminin dağıtım yöntemine göre daha az tercih edildiği gözlemlenmektedir.

b. Dağıtım yöntemi

Dağıtım yöntemi, uygulamada "yılı yılına dağıtım" olarak adlandırılmaktadır. Dağıtım yönteminde, çalışma hayatında aktif olarak yer alan kişiler, çalışma hayatından uzaklaşmış pasif sigortalıları finanse etmektedir. Bu yöntem, gelir dengesi üzerine kurulmuştur. Aktif sigortalıların pasif sigortalıları finanse edemediği durumlarda, aktüeryal denge bozulur ve sosyal güvenlik açıkları ortaya çıkabilir. Dağıtım yöntemi, kısa vadeli sigorta kolları açısından yüksek bir uygulanabilirlik göstermektedir. Ayrıca, bu yöntemin hem olumlu hem de olumsuz yönleri bulunmaktadır.

Bazı yazarlar, dağıtım yönteminin düşük maliyetli, basit ve kolay anlaşılabilir olmasının sistemin avantajları arasında yer aldığını belirtmektedir. Bununla birlikte, prim oranlarına kısa vadeli müdahale imkânının sınırlı olması, ortalama yaşam süresinin uzaması nedeniyle sonraki nesillerin prim yükünün artması ve siyasi müdahaleye açık olması gibi unsurlar ise sistemin dezavantajları olarak değerlendirilmektedir (Alper, 2015, s. 140).

c. Karma yöntem

Karma yöntem, Dağıtım Yöntemi ile Fon Biriktirme Yöntemi'nin bir arada uygulandığı bir sistemdir. Ancak, karma yönteminin diğer iki ana yönteme göre belirgin bir özelliği bulunmamaktadır. Uygulandığı ülkenin sosyal, siyasal ve ekonomik yapısına bağlı olarak farklılıklar gösterebilir.

2.2. İşsizlik

Bu başlık altında işsizlik kavramı açıklanacak ve işsizliğin nedenleri ile sınıflandırılması ele alınacaktır.

2.2.1. İşsizlik Kavramı

İşsizlik, çalışma isteği ve iş yapma gücü olan bireylerin, iş gücünün piyasadaki arz ve talep dengesine göre belirlenen fiyatı üzerinden iş bulamamaları durumunu ifade etmektedir. Diğer bir deyişle, işsizlik, bir kişinin emeğinin üretim sürecinde kullanılamaması durumudur. Başka bir tanıma göre işsizlik, arz edilen işgücü ile talep edilen işgücü arasındaki fark olarak tanımlanmaktadır. Burada vurgulanması gereken en önemli nokta, bireylerin içlerinden gelen iş yapma isteği veya özgüvene sahip olmalarıdır. Eğer bir kişinin kalıcı bir hastalığı varsa, yaşlanmış ve iş yapamaz hale gelmişse, özürlü veya iş yapma yeteneğini engelleyen başka bir durumu varsa, kendi iradesiyle iş yapma isteğinde değilse, bu durumda bu kişiler işsiz olarak kabul edilmezler (Güney, 2009, s. 137).

İşsizlik tanımları genel olarak benzerlik gösterse de, belirli kurallara bağlı olarak farklılıklar göstermektedir. İşsizlik, bir ekonomide bireyin geçimini sağlamak için iş bulamama durumunu ifade etmektedir. Başka bir deyişle, çalışma arzusuna ve yeteneğine sahip olup, mevcut ücret seviyesi ve çalışma saatlerini kabul etmesine rağmen iş bulamayan kişiye "işsiz" denir (Gediz & Yalçınkaya, 2000, s. 163).

İşsizliğin başka bir tanımı, bir kişinin iş yapma isteğine ve emek sarf etme gücüne sahip olması, ancak iş gücünün piyasadaki arz ve talep dengesine göre belirlenen fiyatı üzerinden iş yapmaya hazır olmasına rağmen herhangi bir iş veya iş imkanı bulamamasıdır. Bu durumda, kişinin emeği ve iş gücü doğrudan üretime katkıda bulunmaz. Dolayısıyla, doğru tanım için gereken şart, bireylerin iş bulma isteğine ve iş yapma gücüne sahip olmalarıdır (Güney, 2009, s. 137).

Sözlük anlamıyla işsizlik, belli bir tarihte bir ücret karşılığında çalışacak işi olmayan bireyler olarak tanımlanmaktadır. Ancak, bazı yazarlara göre, bir kişinin işsiz kabul edilmesi için aktif bir şekilde iş arıyor olması da gereklidir. Bunun yanı sıra, başka bir görüşe göre, işsiz olarak değerlendirilebilmesi için bireyin iş aramanın yanı sıra o işi yapmaya yetkin ve yeterli donanıma sahip olması da önemlidir. Örneğin, Fransız yazar J. J. Dupeyroux işsizi, “bir iş bulma zorunda kalmış, işinden uzaklaştırılmış ve isteği dışında işine ara vermiş durumda olan kimsedir” şeklinde ifade etmektedir (Andaç, 1982, s. 37).

İşsizlik, bir işe sahip olan ve iş gücünden yararlanan diğer kişilerin durumunu etkileyen bir faktördür. Başka bir deyişle, işsizlik faktörü, emek sektörünün hareketli yapısı içinde

hem çalışan hem de çalışmayan kişilerin dinamik veya durağanlığından doğrudan etkilenmektedir (Güney, 2009, s. 137).

2.2.2. İşsizliğin Nedenleri

Tarım sektöründeki makineleşme ve tarımsal teknolojilerin gelişimi, üretim verimliliğini artırmakta ve bu durum, tarım sektöründe istihdamın azalmasına yol açmaktadır. İşsizliğin diğer nedenleri ise aşağıda sıralanmıştır (Ertuğrul, 2012, s. 145).

- Nüfus artış hızının yüksek olması,
- Özelleştirmelerin artması,
- Çeşitli örgütlenme faaliyetlerinin artması,
- Çok sayıda yabancı uyruklu veya kaçak işçinin istihdam edilmesi,
- Ekonomide kayıt dışı istihdamın varlığı,
- İş yapma maliyetinin yüksek olması,
- İnsan gücünün yerini teknolojik gelişmelerin alması.

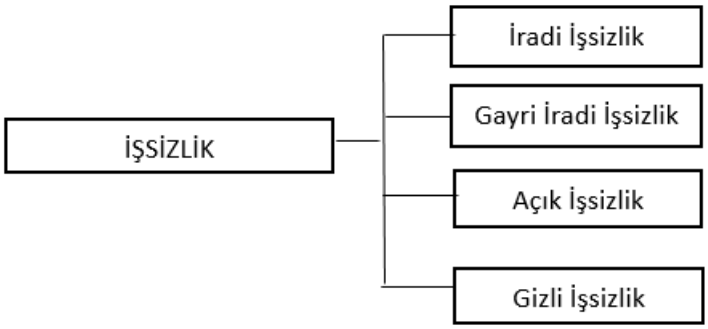
Genel olarak, bütün ekonomilerde hızlı bir ekonomik ve yapısal dönüşüm yaşandığı gözlemlenmektedir. Bu dönüşümde en önemli etken küresel akım sürecinin varlığıdır. Küresel akımın etkilerini azaltmak ve zayıflatmak için işgücü piyasalarının çağdaş bir düzeye getirilmesi gerekmektedir. Teknolojiye ve bilgi toplumuna geçişin yaşandığı bu süreçte, üretim şekli, işgücü ve istihdam doğrudan etkilenmektedir. Dönüşüm süreci ve işgücü talep eden sektörlerin değişimi, işsizliğin artmasına neden olabilir. Bu sürece uyum sağlayamayan ülkelerde işsizlik yapısal bir sorun haline gelebilir ve işsiz kişilerin işsiz kalma süreleri uzayabilir (Ertuğrul, 2012, s. 145).

Gelişmekte olan ülke ekonomileri incelendiğinde, işsizlik sorununun genellikle tarım sektörü ağırlıklı ülkelerden hizmet ve sanayi sektörü ağırlıklı ülkelere geçişin bir sonucu olarak ortaya çıktığı gözlemlenmektedir (TÜSİAD, 2004, s. 16).

2.2.3. İşsizlik Türleri

Her ülkenin farklı ekonomik yapısı olduğu için, birçok nedenden ötürü işsizlikler meydana gelebilir. Bu sebepler işsizlik, çeşitli kategoriler altında literatürde tanımlanmaktadır.

İşsizlik türleri, Şekil 2'de gösterildiği gibi iradi (istemli) işsizlik, gayri iradi (istemsiz) işsizlik, açık işsizlik ve gizli işsizlik olmak üzere dört ana başlık altında incelenecektir.



Şekil 2. İşsizlik türleri

2.2.3.1. İradi işsizlik

İradi (istemli) işsizlik, kendi isteği ile çalışmak istemeyen bireyleri kapsamaktadır. Bu grup içerisinde yer alan kişiler iş arama süreçlerinde diğerlerine nazaran daha kısa sürede istihdam edilebilecekken bu istekten uzaktırlar. İradi işsizliği meydana getiren faktörler şu şekilde sıralanabilir (Şentürk, 2017, s. 8 ; Eyüpoğlu, 2003, s. 13):

- İş arama ve başvuru yapma konusunda aktif olmama,
- Yetersiz motivasyon veya tembellik nedeniyle çalışma hayatına katılmama,
- İş fırsatlarının kendisine uygun olmadığına inanma,
- Ücretlerin beklentilerini karşılamaması,
- Kazanç sağlama isteği veya ihtiyacının olmaması durumlarıdır.

Türkiye'de 2025-2027 Orta Vadeli Program (OVP), 5 Eylül 2024 tarihinde açıklanmış ve resmi olarak yürürlüğe girmiştir. Bu program, Türkiye'nin önümüzdeki üç yıl için ekonomik hedeflerini ve politikalarını belirlemektedir. OVP kapsamında ekonomik büyüme, bütçe dengesi, ihracat ve ithalat hedefleri gibi başlıca konular ele alınmaktadır.

Örneğin, işsizlik oranının 2024'te %9,3'e, 2027'de ise %8,8'e düşürülmesi planlanmaktadır. "İradi işsizlik" kavramı ilk kez 2025-2027 Orta Vadeli Program'da (OVP) ele alınmıştır. Bu programın en dikkat çeken taraflarından biri de bu konu olmuştur. Orta Vadeli programda, iradi işsizliğin azaltılması hedeflenmekte ayrıca bu kapsamda atıl işgücünün aktif hale getirilmesi amaçlanmaktadır. Bu programda özellikle sosyal yardımların bireyleri çalışmaktan uzaklaştırdığı tespit edilmiş ve bu yardımların işgücü piyasasındaki etkilerinin tekrardan gözden geçirilmesi gerektiği vurgulanmıştır. Ayrıca, işgücü piyasasında sunulan uygun istihdam olanaklarını ve insan kaynağını daha iyi izlemek ve eşleştirmek için mekanizmalar geliştirilecektir (Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2024).

2.2.3.2. Gayri iradi (istemsiz) işsizlik

Gayri iradi (istemsiz) işsizlik, belirli bir ücret karşılığında çalışmak istemesine rağmen geçici veya sürekli olarak istihdam edilemeyen kişileri ifade etmektedir. Gayri iradi işsizlikte, bireylerin işsiz kalma durumu kendi tercihleriyle ilgili olmadığından, iş bulma süreçleri de kişisel seçimlerinden bağımsızdır. İradi işsizlikte, çalışma koşullarına uyum sağlanması halinde iş bulma süreci daha kolayken, gayri iradi işsizlikte bu uyumu sağlamak tek başına yeterli değildir (Şentürk, 2017, s. 9).

2.2.3.3. Açık işsizlik

Açık işsizlik, piyasada belirlenen ücret karşılığında çalışmaya hazır ve istekli olan bir kişinin iş bulamama durumunu ifade etmektedir. Bu tür işsizlik, ülkelerin ekonomik durumlarından kaynaklanabileceği gibi bireyin kişisel faktörlerinden de kaynaklanabilir (Ovalı, 2014, s. 4).

İşgücü piyasalarının performans durumu, mevsimlerin yol açtığı etkiler, tüketici talep ve tercihlerinde meydana gelen değişiklikler, ekonomik dalgalanmalar ve ücretlerin esnek olmaması gibi faktörler, açık işsizliğin ortaya çıkmasına yol açmaktadır. Bu faktörler açık işsizliği belirlemede önemli bir rol oynamaktadır (Bocutoğlu, 2016, s. 82). Açık işsizlik, konjonktürel işsizlik, friksiyonel işsizlik, mevsimsel işsizlik, teknolojik işsizlik, yapısal işsizlik ve doğal işsizlik olmak üzere altı farklı başlıkta ele alınacaktır.

a. Konjonktürel (döngüsel) işsizlik

Bir ekonomi, sürekli olarak sabit bir şekilde mal ve hizmet üretmeyebilir, her zaman aynı performansı göstermeyebilir ve çeşitli ekonomik dalgalanmalar yaşayabilir. Bu dalgalanmalar sonucunda ekonomi "duraklama" ve "bunalım" dönemlerine girebilir. Bu dönemlerde meydana gelen işsizlik türüne "konjonktürel işsizlik" denir.

Konjonktürel işsizlik, ekonomideki bunalım ve durgunluk süresine bağlı olarak değişkenlik göstermekte ve bu süreler uzadıkça işsizlik oranı da artmaktadır (Bekiroğlu, 2010, s. 51).

"Yüksek konjonktür" olarak adlandırılan dönemlerde, istihdam artar, ekonomik istikrar sağlanır ve bu durum yatırım ile tüketimi artırır. Buna karşın, "alçak konjonktür" dönemlerinde yatırım ve tüketim azalmakta, bu durum talep yetersizliğine yol açmaktadır. Dolayısıyla bu durum mal ve hizmet üreten işçilerin gayriihtiyari şekilde işten çıkarılmasına, işsizlik oranlarının artmasına ve toplam üretim gücünün de azalmasına neden olur (Bekiroğlu, 2010, s. 52).

"Alçak konjonktür" olarak bilinen daralma ve bunalım dönemlerinde işsizlik giderek artar. İşsizliğin yol açtığı gelir düşüşü, talep yetersizliğini derinleştirerek işsizliğin daha da artmasına neden olur. Bu süreç, ekonomi tekrar "yüksek konjonktür" dönemine girene kadar da devam eder (Şentürk, 2017, s. 10).

Konjonktürel işsizlik aynı zamanda "Keynesyen işsizlik" olarak da adlandırılmaktadır. Hem gelişmiş olan ülkelerde hem de gelişmekte olan ülkelerde görülebilen bu işsizlik türü, ekonomi politikalarının iyi belirlenip uygulanması ve ekonomik gidişatın etkin bir şekilde yönetilmesi durumlarında önlenebilir (Güneş, 2019, s. 12). Konjonktürel işsizlik, ekonomik durgunluk nedeniyle ortaya çıkan ve ekonomik toparlanma gerçekleşene kadar devam eden bir işsizlik türüdür. Bu nedenle, konjonktürel işsizlik ciddi bir endişe kaynağıdır.

b. Geçici (friksiyonel - arızi) işsizlik

Ekonomilerde, her zaman işgücüne yeni katılan ve mevcut işi niteliklerine uygun bulmayarak terk eden kişiler bulunmaktadır. Bu kişilerin kendilerine uygun yeni bir iş bulmaları zaman alabilir. Dolayısıyla bu kişiler bu süre zarfında iş bulana kadar işsizdirler. İş arama sürecinde meydana gelen bu gecikme, işgücü piyasasının iş arayan

bireyleri uygun işlere zaman kaybettirmeden hızlı bir şekilde yerleştirmemesinden kaynaklanan işsizliğe "geçici işsizlik" denir. Friksiyonel işsizlik veya arızi işsizlik olarak da bilinen geçici işsizlik, emeğin normal yer değiştirmesine veya mevcut var olan işini değiştirerek başka bir iş aramasına bağlı olarak ortaya çıkan bir işsizlik türüdür (Parasız, 2006, s. 257). Bu tür işsizlik, bir ekonomide emek arzı ve talebi arasında genel bir denge bulunsa dahi, işçilerin kısa vadeli yer değişiklikleri nedeniyle ortaya çıkmaktadır (Karabulut, 2007, s. 12).

Hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde rastlanan friksiyonel işsizlik emek piyasasının etkin işlememesinden kaynaklanmaktadır. Bir ülkede bazı insanlar işsizken ve iş bulamazken, bazı işverenler ise işçi arıyor olabilir. İşçilerin nerede ne iş bulacaklarını bilmemesi veya iş değiştirmenin külfetli ve zorlu olması gibi sebeplerden ötürü ortaya çıkan bu işsizlik türü çeşitli faktörlere bağlı olarak şekillenmektedir (Üstünel, 1990, s. 174).

Friksiyonel işsizlik iş ve yer değişikliği gibi geçici nedenlere dayanır ve kısmen iradi kısmen irade dışıdır. Ekonominin geneline yayılmayan bu işsizlik türünün sebepleri arasında, işgücü piyasasının yeterince iyi organize edilmemesi, işgücü piyasasındaki bilgi eksikliği, üretim girdilerinin zamanında sağlanamaması, çalışabilir nüfusa yeni katılımlar ve yeteneklerine uygun iş bulmayarak daha iyi şartlarda iş bulma umuduyla işlerini bırakan kişilerin varlığı sayılabilir (Karabulut, 2007, s. 12).

Fiyatlar veya tüketici tercihlerinde zaman içerisinde meydana gelen değişimler, bazı bölgelerde üretilen mallara yönelik talebin artmasına, diğer bölgelerde ise azalmasına neden olabilir. Talebin arttığı üretim alanlarında yeni iş imkânları ortaya çıkarken, talebin azaldığı alanlarda üretimdeki düşüşe bağlı olarak çalışanların bir kısmı işten çıkarılabilir. Bu durumda işsiz kalan bireyler, iş olanaklarının oluştuğu bölgelere yönelerek yeni bir iş bulana kadar işsiz kalacaklardır (Ünsal, 2005, s. 90-92). Bu durumda işsizliğin nedeni talep yetersizliği değil işçilerin mevcut iş fırsatlarından habersiz bulunmaları veya iş bulup çalışacakları yerlere gitmenin maliyetine katlanamamalarıdır (Üstünel, 1990, s. 174). Bir ekonomide işçiye ihtiyaç duyan işverenler ile iş arayan işsizler arasındaki bilgi ağı ne kadar gelişmişse iş bulma süreci ise o kadar az zaman alır. Dolayısıyla da ülkedeki geçici işsizlik oranı o kadar düşük olur (Ünsal, 2005, s. 91). İşgücü piyasalarının etkin bir şekilde organize edilmesi, friksiyonel işsizlik düzeyini belirleyen faktörler arasındadır.

Çünkü iş ve işçi bulma kurumları iyi organize edilip etkin bir şekilde çalıştırılırsa friksiyonel işsizlik buna bağlı olarak nispeten azalış gösterebilir. Fakat buna rağmen ekonomilerde mevcut işini beğenmeyip yeni iş arayanlar bulunacağından her zaman için bir miktar arızi işsiz bulunacaktır (Üstünel, 1990, s. 174).

c. Mevsimsel işsizlik

Mevsimsel işsizlik, özellikle tarım, turizm ve inşaat gibi mevsimsel değişimlerden etkilenen sektörlerde yılın belirli dönemlerinde ortaya çıkan kısa süreli işsizlik türüdür. Mevsimsel işsizlikten en çok etkilenen sektörlerin başında tarım sektörü gelir, tarım sektörü dışında kalan turizm ve inşaat sektörleri de mevsimsel işsizlikten en çok etkilenen sektörler arasında yer almaktadır (Pelit, 2019, s. 236).

Mevsimsel işsizlikte bireyler çalışmak istemekte fakat ne hava koşulları ne de bu yöndeki talepler bu isteği karşılayacak durumda değildir. Örneğin, bir inşaat işçisinin yıl boyunca ve her türlü hava koşulunda çalışması mümkün olmadığı gibi, tarım işçileri de belirli mevsimlerde çalışabilmektedir. Benzer şekilde, kış turizmi sektöründe çalışanlar yaz aylarında işsiz kalabilmektedir. Tüm bu etkenler, işgücü piyasasında istihdamı azaltarak işsizlik oranlarının artmasına neden olmaktadır (Tatar, 2006, s. 8).

Mevsimsel işsizlik, tarıma dayalı ekonomilere sahip gelişmekte olan ülkelerde genel olarak tarımsal faaliyetlerden kaynaklanırken, gelişmiş ülkelerde de turizm sektöründen veya mal ve hizmet üreten sektörlerden kaynaklanmaktadır (Sungur, 2016, s. 48). Türkiye'de bu işsizlik türünün en yüksek olduğu dönemler aralık-şubat ayları iken, en düşük olduğu dönemler ise haziran-ağustos aylarıdır (Karabulut, 2007, s. 11).

d. Teknolojik işsizlik

Emek yoğun üretim sisteminden teknoloji ağırlıklı üretime geçilmesiyle insan gücünün yerini robot ve makineler almıştır. Üretim sisteminde teknolojinin yoğun olarak kullanılmaya başlanmasıyla birlikte işgücünde uyum ve bilgi eksiklikleri ortaya çıkmıştır. Teknoloji ağırlıklı üretim sürecine geçilmesiyle birlikte yaşanan uyumsuzluk sonrası "teknolojik işsizlik" ortaya çıkmıştır (Akyıldız, 2019, s. 98).

Teknolojik gelişmelerin kişiler üzerindeki etkisine yönelik olumlu ve olumsuz iki farklı görüş bulunmaktadır. Olumlu görüşe göre teknolojinin gelişimiyle beraber yaşanan bu

değişim başlangıçta işsizlik sorununu ortaya çıkartsa da zamanla yeni istihdam alanlarını oluşturacaktır. Olumsuz görüşe göre ise teknoloji kullanımıyla beraber vasıfsız işgücüne ihtiyaç azalacak ve bunun yerini bilim insanları, uzmanlar ve mühendisler alacaktır. Ayrıca teknolojiye uyum sağlamayan buna bağlı işsizlik sorunu yaşayan kesime istihdam olanakları sağlamak zorlaşacaktır (Yıldız, 2014).

e. Yapısal işsizlik

Yapısal işsizlik, üretim sürecindeki yapısal değişimler ve tüketicilerin tercihlerindeki değişimlerle birlikte meydana gelen bir işsizlik türüdür (Bocutoğlu, 2016, s. 78). Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde, piyasa talebindeki ve nüfus yapısındaki değişiklikler ile mesleki niteliklerin uyumsuzluğu gibi yapısal faktörlerin neden olduğu işsizliğe yapısal işsizlik denir (Başterzi, 1996, s. 25-29). Bir başka tanıma göre, iş arayan kişilerin mesleki yetenek ve bilgilerinin mevcut işlerle uyumsuzluğu sonucunda işsiz kalmasına "yapısal işsizlik" adı verilmektedir (Dost, 2014, s. 10).

Tarım toplumundan sanayi toplumuna ve sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçiş sürecinde, yeni sektörler iş gücüne ihtiyaç duysa da, işçilerin sahip olduğu beceri ve eğitim seviyelerinin bu taleplerin gerisinde kalması, yapısal işsizliğe yol açmaktadır. Aynı dönemde, bir ülkenin sosyo-kültürel ve ekonomik yapısındaki değişiklikler ile teknolojik ilerlemeler sonucunda ortaya çıkan işsizlik türü de yine yapısal işsizlik olarak adlandırılmaktadır (Kökocak, 2008, s. 830).

Yapısal işsizlik, iki ana faktörden kaynaklanır. İlk olarak, açık işlerle iş arayanlar arasındaki beceri uyumsuzluğudur. Bu durum, ekonomik sistemler açısından oldukça önemli bir sorundur çünkü işletmelerin belirli bir düzeyde nitelikli iş gücüne ihtiyaçları vardır. Niteliksizlikten kaynaklanan işsizlik, geçici çözümlerle giderilebilecek bir sorun değildir; bu, uzun vadeli ve yapısal bir işsizlik türüdür (Korkmaz & Mahiroğulları, 2007, s. 35).

Yapısal işsizlikteki ikinci neden ise iş olanaklarının bulunduğu coğrafya ile iş arayanların yaşadığı bölgelerin örtüşmemesidir. İnsanlar genellikle doğdukları veya uzun süre yaşadıkları şehirlerde iş arama ve çalışma eğilimindedirler. Bu coğrafi uyumsuzluktan kaynaklanan işsizlik, yapısal işsizlik olarak tanımlanmaktadır.

İş gücü isteğindeki değişiklikler arttıkça, iş gücü piyasasının bu değişimlere uyum sağlama hızı düştüğünde, yapısal işsizlik meydana gelir. Bu sorunun çözülmesi için,

ekonomideki iş gücü piyasasında yapısal değişiklikler yapılmalı ve bu değişiklikler, emek talebindeki artışı karşılayacak şekilde tasarlanmalıdır (Biçerli, 2000, s. 441).

f. Doğal işsizlik

Emek faktörünün çeşitli sektörlerde doğal bir süreç izlediği bir ekonomik düzeyde, işsizlik oranının tamamen sıfırlanması mümkün değildir. Normal şartlarda her ekonomide ortaya çıkan bir doğal işsizlik düzeyi bulunmaktadır. Bu doğal işsizlik, yapısal ve friksiyonel işsizlik türlerinin birleşiminden oluşmaktadır. Bu açıdan bakıldığında, bir ekonomide uzun vadede minimum seviyede meydana gelen işsizlik miktarı, doğal işsizlik olarak adlandırılmaktadır (Berber, 2013, s. 60-61). Doğal işsizlik, ekonomik istikrar için normal kabul edilen bir seviyedir ve sıfıra indirilemez; bu nedenle, ekonominin sağlıklı bir şekilde işlemesi için belirli bir düzeyde var olması beklenir.

Ülkelerin düşük işsizlik seviyelerine ulaşma çabaları, enflasyonu hızlandırıcı etkilere yol açabilir. Bu durumda, doğal işsizlik seviyesi, bir ekonomide enflasyon oranının kabul edilebilir bir seviyeye ulaşmasını sağlayan minimal işsizlik oranını ifade eder; bu oran, enflasyonun kontrol altında tutulabilmesi açısından önemlidir (Yıldırım & Özer, 2006, s. 372).

Düşük işsizlik, daha fazla kişinin çalıştığı ve dolayısıyla gelir elde ettiği anlamına gelir. Bu durum toplam talebi artırır; buna bağlı olarak insanlar daha fazla harcama yapar, bu da fiyatların yükselmesine yol açabilir. İşgücü talebinin yüksek olduğu bir ortamda, işverenler nitelikli işçi bulmakta zorluk yaşayabilirler. Bu durum, işverenlerin çalışanlarına daha yüksek ücretler teklif etmesine neden olur. Artan ücretler, işgücü maliyetlerini artırır ve bu da ürün ve hizmet fiyatlarına yansır. Ücretlerin artması ise, işletmelerin maliyetlerini yükseltir. İşletmeler, bu artan maliyetleri karşılamak için fiyatlarını artırma eğiliminde olur; bu da enflasyonu tetikler. Ekonomideki genel güvenin artması, tüketicilerin ve işletmelerin gelecekteki fiyat artışlarını beklemelerine neden olabilir. Bu beklentiler, harcamaları ve fiyatları artırabilir. Bu nedenlerden dolayı, işsizlik azaldığında enflasyonun yükselmesi sıkça gözlemlenir. Fakat bu ilişki her zaman geçerli değildir; ekonomik koşullar, politika kararları ve diğer faktörler de bu dinamikleri etkilemektedir.

2.2.3.4. Gizli işsizlik

Bir işte çalışıyor olmasına rağmen üretim miktarına katkıda bulunmayan ve işten çıkarıldıktan sonra toplam çıktı miktarında değişiklik yaratmayan kişilere "gizli işsiz" denir (Bocutoğlu, 2016, s. 77). Açık işsizlikten farklı olarak, gizli işsizlik türünde bireylerin mevcut bir işi olabilir fakat üretime herhangi bir katkıda bulunmazlar.

Gizli işsizlik, bir işletmenin işe aldığı kişinin bilgi ve deneyimlerinin mevcut işteki pozisyonuyla uyumsuzluğu sonucunda ortaya çıkmaktadır. Zamanla, firmaların kapasitesine rağmen toplam çıktı miktarı beklenen seviyeye ulaşamamakta ve üretime katkı sağlamayan çalışanların ücretlerini almaya devam etmeleri firmalara zarar vermektedir (Akyıldız, 2019, s. 97).

2.3. Sosyal Güvenlik ve İşsizlik İlişkisi

Sosyal güvenlik ve işsizlik arasındaki ilişki, ekonomik ve toplumsal dengeyi doğrudan etkileyen dinamik bir yapıya sahiptir. Sosyal güvenlik sistemleri, işsizliği yönetmede hem koruyucu hem de önleyici bir rol üstlenmektedir.

2.3.1. Sosyal Güvenlik Sistemi ve İşsizlik Üzerindeki Etkileri

Sosyal güvenlik sistemi, işsizliğin bireyler ve ekonomi üzerindeki etkilerini azaltırken, işgücü maliyeti, üretim yöntemi, kayıt dışı istihdam ile iç ve dış piyasalarda rekabet gibi faktörler üzerinde de belirleyici bir rol oynamaktadır.

2.3.1.1. İşgücü maliyeti üzerindeki etkisi

Sosyal güvenlik sisteminin işgücü maliyeti üzerindeki etkisi, işçi ve işverenler üzerindeki yüklerden dolayı birtakım ekonomik ve sosyal etkiler doğurmaktadır. Sosyal güvenlik katkı paylarının artması işveren açısından işgücü maliyetini arttırmaktadır (Çelik, 2020).

İşveren, istihdam ettiği çalışanlarının hem brüt gelirlerini hem de sosyal güvenlik primlerini ödemekle yükümlüdür. Bu durum işverenlerin çalışan başına maliyetini arttırmaktadır (Alcan & Can, 2018). Bu duruma bağlı olarak işletmeler istihdamı azaltma yoluna gidebilir veya kayıt dışı işçi çalıştırmaya yönelebilirler. Ayrıca sosyal güvenlik katkı paylarının (prim) yüksek olması işçilerin net gelirini düşürdüğünden bu durum

emek arzını da etkileyebilir. İşverenin sosyal güvenlik primlerini ödeme yükümlülüğü özellikle emek yoğun sektörlerde daha da belirgin hale gelmektedir. Bu duruma bağlı olarak yine bu sektörlerin rekabet gücünü zayıflatabilir (Çelik, 2020).

Sosyal güvenlik katkı paylarının yüksek olması işverenleri kayıt dışı işçi çalıştırma gibi yasal olmayan yöntemlere yönlendirebilir; bu durum ise hem sosyal güvenlik sisteminin sürdürebilirliği açısından olumsuzluk yaratmakta hem de kayıt dışı çalışan işçinin sosyal güvenlik sisteminden elde edeceği sosyal haklardan mahrum kalmasına neden olmaktadır (Koç & Gülşen, 2019).

Sosyal güvenlik sisteminin devamlılığı açısından elde edilen katkı payları, çalışanların ücretlerini dolaylı olarak etkileyebilir. İşverenler maliyetleri dengelemek adına çalışanların net ücretini düşürmek isteyebilir; bu durum ise çalışanlarının motivasyon ve verimliliğini olumsuz etkileyebilir (Koç & Gülşen, 2019). Bu konuda sosyal politika yapıcılarına çok önemli görevler düşmektedir. Sosyal güvenlik sistemine olan güven arttırılıp sistemin daha adil ve verimli işletilmesi sağlanmalıdır. Sistem, işçiler üzerindeki yükü azaltmak üzere tasarlanmışsa, örneğin sosyal güvenlik katkı payları daha adil bir şekilde düzenlenirse veya alınan hizmetlerin kalitesi artırılırsa, bu durum hem işgücü maliyetlerini dengeleyebilir hem de işgücü arzını desteklemiş olur.

2.3.1.2. Üretim yöntemi üzerindeki etkisi

Sosyal güvenlik sisteminin üretim yöntemi üzerindeki etkisi çeşitli yönlerden ele alınmaktadır. Öncelikle, sosyal güvenlik sistemi iş gücünü etkileyen önemli unsurlardan bir tanesidir. Bunun nedeni, sistemin işveren ve çalışanlar üzerindeki maliyetleri doğrudan üretim yöntemlerini etkilemektedir. Sosyal güvenlik primlerinin yüksek olması, özellikle emek yoğun sektörlerde iş gücü maliyetini arttırmaktadır. Bu da, daha düşük maliyetlerle rekabet edebilmek için daha fazla teknolojinin kullanılmasına yol açmaktadır. Bu durum, üretim yöntemlerinin teknolojiye dayalı hale gelmesine yol açmaktadır.

Ayrıca sosyal güvenlik sistemlerinin mali sürdürülebilirliği çalışan sayısındaki değişikliklerden de etkilenmektedir. Dijital dönüşüm ve esnek çalışma modellerinin artması gibi faktörler, sosyal güvenlik primi ödemek zorunda olan işgücünün boyutunu

azaltacaktır. Bu, özellikle daha az çalışana ve daha yüksek teknik gereksinimlere sahip, teknoloji yoğun endüstriler için geçerlidir (Özcan, 2024).

Sosyal güvenlik sistemlerinin finansman yapısındaki değişiklikler üretim yöntemlerini de etkileyebilmektedir. Sosyal güvenlik sisteminin sürdürülebilirliği açısından prim oranlarının artırılması gerekebilir. Bu, işverenlerin daha verimli üretim yöntemlerine yönelmesine veya düşük maliyetli işgücü sağlamanın başka yollarını bulmasına yol açmaktadır (Meral, 2015). Sosyal güvenlik sistemlerinin işgücü piyasası dinamikleri üzerindeki etkisi, özellikle işgücü maliyetinin yüksek olduğu sektörlerde üretim yöntemlerinde değişikliklere ve teknoloji kullanımının artmasına neden olabilmektedir.

2.3.1.3. Kayıt dışı istihdam üzerindeki etkisi

Sosyal güvenlik sisteminin kayıt dışı istihdam üzerindeki etkisi, özellikle Türkiye gibi kayıt dışı ekonominin yaygın olduğu ülkelerde önemli bir konudur. Sosyal güvenlik sisteminin kayıt dışı istihdam üzerindeki etkisi üzerine yapılan araştırmalar, kayıt dışı ekonominin büyümesini tetikleyen en önemli unsurlar arasında sosyal güvenlik prim oranlarının yüksekliğini ve yasal iş gücü maliyetlerinin artışını göstermektedir. Bu durum, özellikle düşük gelir gruplarında ve küçük işletmelerde, çalışanların sosyal güvenlik sistemine dahil edilmeden çalıştırılmasına neden olmaktadır.

Sosyal güvenlik prim oranlarının yüksekliği, işverenlerin kayıt dışı çalışmayı tercih etmelerine neden olabilir. Kayıt dışı çalışanlar sağlık hizmetlerinden ve emeklilik gibi sosyal güvenlik haklarından yoksun kalırken, kayıtlı çalışanlar ve işverenler daha yüksek vergi ve prim yükü taşımak zorunda kalmaktadır. Bu durum, toplumda ekonomik ve sosyal dengesizliklere yol açmaktadır (Yurt & Şişman, 2024). Ayrıca, çalışanların asgari ücret üzerinden sigortalı gösterilmesi gibi uygulamalar yaygınlaşmaktadır. Kayıt dışı istihdamla mücadele için çeşitli denetim mekanizmaları ve prim indirimi teşvikleri uygulanmaktadır. Örneğin, Türkiye'de Sosyal Güvenlik Kurumu'nun (SGK) veri paylaşım sistemleri ve denetim mekanizmaları etkinleştirilmiştir. İşverenlerin kayıtlı işçi çalıştırmaları durumunda prim indirimi gibi teşviklerden yararlanmaları sağlanırken, kayıt dışı işçi çalıştıran işletmeler bu haklardan mahrum bırakılmaktadır. Vatandaşların sosyal güvenlik bilincini artırmaya yönelik farkındalık kampanyaları, kayıtlı istihdamın

teşvik edilmesinde etkili olmuştur. Bu çabalar, kayıt dışılığın uzun vadede azaltılmasına katkı sağlayacaktır (SGK, 2024).

Kayıt dışı istihdamı önlemek için yapılan öneriler arasında, sosyal güvenlik prim oranlarının düşürülmesi, işverenler için teşvik mekanizmalarının geliştirilmesi, denetimlerin artırılması ve cezaların caydırıcılığının yükseltilmesi gibi politikalar yer alabilir. Bu önlemler, sosyal güvenlik sisteminin kapsayıcılığını arttıracak ve kayıt dışı istihdamın önüne geçecektir. Ayrıca, kayıt dışı istihdamın azaltılmasının sadece ekonomik değil, aynı zamanda toplumsal yapı ve sosyal güvenlik sisteminin sürdürülebilirliği açısından da önemli olduğu vurgulanmaktadır.

2.3.1.4. Dış piyasalarda rekabet üzerindeki etkisi

Sosyal güvenlik sisteminin dış piyasalardaki rekabet üzerindeki etkisi, ülkelerin ekonomik faaliyetlerini ve uluslararası rekabet gücünü farklı yönlerden etkilemektedir. Bu etkiler, sosyal güvenlik yükümlülüklerinin işgücü maliyetine olan etkisi, sermaye ve yatırım çekme kapasitesi ile uluslararası pazarlarda işletmelerin rekabet edebilirliğini belirlemektedir.

Sosyal güvenlik primlerinin yüksek olması, işgücü maliyetini artırmaktadır. Bu durum, özellikle emek yoğun sektörlerde uluslararası piyasalarda rekabeti zorlaştırmaktadır. Düşük işgücü maliyetine sahip ülkelerle rekabet etmek, yüksek sosyal güvenlik primleri nedeniyle zorlaşmaktadır. Örneğin, Avrupa sosyal güvenlik sistemleri, küresel rekabette Asya ve diğer düşük maliyetli bölgelerle karşılaştırıldığında dezavantajlı görülmektedir (Özsuca, 2003).

Sosyal güvenlik yükümlülüklerinin ağır olduğu ülkeler, uluslararası yatırım çekmekte zorlanmaktadır. Küresel rekabette, düşük vergi oranları ve esnek sosyal güvenlik düzenlemelerini sunan ülkeler, yatırımcılar için daha cazip hale gelmektedir. Örneğin, İsviçre gibi bazı ülkeler bu rekabette vergi indirimlerini etkin kullanmaktadır (Nurhan, 2024).

Sosyal güvenlik sistemi iyi işleyen bir ülkede çalışanların sağlığı ve refahı korunmaktadır, bu da uzun vadede verimliliği arttırmaktadır. Yüksek kaliteli işgücü, dış piyasalarda rekabet avantajı sağlamaktadır. Ancak bu avantajın ortaya çıkması için sistemin sürdürülebilir ve etkin şekilde işlemesi gerekmektedir. Küreselleşme ile birlikte sosyal

güvenlik sistemleri, rekabetçi baskılar nedeniyle değişime uğramaktadır. Daha düşük maliyetle üretim yapan ülkelerle rekabet edebilmek için sosyal güvenlik yüklerini düşürme eğilimi gereklidir. Ancak bu durum, sistemin sosyal faydalarını azaltarak uzun vadede refahı etkileyecektir (Özdemir, 2009).

2.3.1.5. İç piyasalarda rekabet üzerindeki etkisi

Sosyal güvenlik sisteminin iç piyasalarda rekabet üzerindeki etkisi, piyasa dinamikleri ve işletmeler üzerindeki mali yükler bağlamında değerlendirilmektedir. Bu sistem, işverenler ve çalışanlar tarafından ödenen sosyal güvenlik primleri ve vergiler yoluyla finanse edilmektedir. Bu durum, işletmelerin maliyet yapısını etkileyerek fiyatlama stratejileri ve rekabet gücü üzerinde önemli sonuçlar doğurmaktadır.

Sisteme ödenen yüksek primler, kayıt dışı ekonomi ile mücadelede de etkili olmaktadır, çünkü sigorta primleri ödemek istemeyen işletmeler, kayıt dışı iş gücü kullanmaya eğilim göstermektedir. Bu da, kayıt dışı istihdamı artırarak, rekabeti etkilemektedir (Gökbayrak, 2010). Piyasa da faaliyet gösteren firmaların sosyal güvenlik katkıları ile rekabet edebilme kabiliyetleri doğrudan ilişkilidir. Yüksek prim oranları, özellikle düşük gelirli firmalar için maliyet artışı anlamına gelirken, büyük ve mali gücü yüksek şirketler için daha az bir sorun teşkil etmektedir. Bu da küçük firmaların, özellikle iç piyasalarda büyük firmalarla rekabet etme şansını azaltmaktadır (Yaşar & Karataş, 2022).

Sosyal güvenlik yüklerinin işletmeler üzerinde artırdığı maliyet baskısı, teknoloji yatırımları veya otomasyona geçiş gibi stratejik kararları teşvik edebilir. Böylece işgücünden teknolojiye kayma yaşanabilir, bu da piyasa dinamiklerini değiştirebilmektedir (Kutluselim, 2022).

2.3.2. İşsizlik Sigortası ve İşsizlikle Mücadele

İşsizlik sigortası, işsizliğin olumsuz etkilerini hafifletmek ve işsizlerin ekonomik güvenliğini sağlamak için önemli bir mekanizmadır. Bu sistem, işsizlikle mücadelede etkili bir rol oynayarak, iş gücü piyasasındaki dengesizlikleri azaltmaya katkı sağlamaktadır.

2.3.2.1. İşsizlerin güçlü biçimde korunması - Çalışmama tuzağı

İşsizlik sigortası, hem bireysel hem de toplumsal açıdan önemli bir sosyal güvenlik mekanizmasıdır. Fakat, bu sistemin etkinliği ve potansiyel yan etkileri dikkatle değerlendirilmelidir.

İşsizlik sigortası, işini kaybeden bireyler için geçici mali destek sağlamaktadır. Bu destek, işsiz bireylerin temel ihtiyaçlarını karşılamasına ve ekonomik zorluklardan korunmasına yardımcı olmaktadır. Ülkemizde işsizlik sigortası ödeneği, son üç yıl içinde prim ödemiş olan işsizlere belirli sürelerle ödenmektedir. Prim gün sayısına bağlı olarak ödeneğin süresi 180 gün ile 300 gün arasında değişmektedir (Keskinkılıç, t.y.).

Ekonomik kriz dönemlerinde işsizlik sigortası, toplumsal dengeyi korumada önemli bir rol oynamaktadır. İşsiz kalan kişiler, harcamalarını sürdürebildiği için ekonomik durgunlukların derinleşmesi engellenir. Bu tür yardımlar, işsizliğin getirmiş olduğu psikolojik ve maddi baskıyı hafifleterek, toplumsal uyumu da desteklemektedir (Bozdağlıoğlu, 2008).

Uzun süreli işsizlik, bireylerin iş bulma becerilerinin zayıflamasına ve iş gücü piyasasından tamamen kopmalarına neden olabilir. Uzun süreli işsizlik, hem bireysel anlamda maddi sorunları derinleştirmekte hem de ekonomik büyüme üzerinde olumsuz etkiler yaratmaktadır. Bu nedenle, işsizlik sigortasının kişileri iş aramaya ve mesleki becerilerini geliştirmeye teşvik edici yapıda olması önemli bir gerekliliktir (SGK, 2024). Özellikle Türkiye gibi yüksek işsizlik oranlarına sahip olan ülkelerde, işsizlik sigortasının uzun vadede bireylerin iş gücünden uzaklaşmasına neden olabileceği riskler göz önünde bulundurulmalıdır. İş bulma hizmetleri ve eğitim programları gibi destekler, bu tür tuzakların önüne geçmek için önem teşkil etmektedir.

Küresel ekonomik krizler ve pandemiler gibi ciddi krizler sırasında işsizlik sigortası daha da önem kazanmaktadır. Örneğin, Covid-19 pandemisi sırasında ülkemiz dahil olmak üzere birçok ülkede işsizlik sigortası kapsamı genişletilmiş ve işsiz bireylerin maddi olarak korunması sağlanmıştır. Türkiye'de de bu dönemde işten çıkarma yasakları ve ücretsiz izin destekleriyle işsizlik oranlarının kontrol altında tutulması amaçlanmıştır (Manpower Türkiye, t.y.).

İşsizlik sigortasının etkin çalışabilmesi için hem işverenler hem de işçiler üzerinde doğru teşviklerin kurulması çok önemlidir. İş gücü piyasasına dönüşü hızlandırmak için işsizlik ödeneğinin süresi ve miktarı, iş aramayı teşvik edecek şekilde yapılandırılmalıdır. Aynı zamanda, kişilerin eğitim ve beceri geliştirme programlarına katılımı artırılarak, kalifiye iş gücünün oluşturulması hedeflenmelidir (Bozdağlıoğlu, 2008).

İşsizlik sigortası, bireylerin ekonomik kriz dönemlerinde desteklenmesine olanak sağlasa da, bu sistemin varlığı işsizler üzerinde motivasyon düşürücü bir etkiye yol açabilir. Çalışmama tuzağı, işsizlerin işsizlik sigortasından sağladıkları maddi güvence nedeniyle iş arama sürecini geciktirme eğiliminde olmalarını ifade etmektedir. İşsizlik sigortasından faydalanan kişilerin, daha az maaşlı veya daha zorlu iş tekliflerini reddetme olasılığı artmaktadır. Bu durum, bireylerin yeniden iş gücüne katılımını zorlaştırmaktadır (İŞKUR, 2024). Fakat, bu durumun önüne geçmek için sigorta sistemleri iş arama teşvikleriyle dengelenebilir. Örneğin, Türkiye'de işsizlik ödeneği alan kişilere İŞKUR tarafından mesleki eğitim kursları ve iş bulma hizmetleri sunulmaktadır. Bu tür hizmetler, kişilerin yeniden istihdama kazandırılmasını amaçlamaktadır (Keskinkılıç, 2019). Aynı şekilde, işsizlik sigortası ödemeleri belirli bir süreyle sınırlıdır ve bu süre dolduğunda kişiler bu ödemeden yararlanamaz hale gelmektedir. Bu durum, çalışma hayatına geri dönmeyi teşvik eden önemli bir unsurdur.

İşsizlik sigortası, iş gücü piyasasında işsizlerin korunması açısından önemli bir sosyal güvenlik aracı olsa da, bireyler üzerinde çalışmama tuzağı gibi olumsuz yan etkiler yaratabilir. Bu nedenle, bireyleri iş aramaya teşvik eden ve beceri geliştirme fırsatları sunan politikalarla desteklenmesi önemlidir. Bu sayede, işsizlik sigortasının sunduğu faydalar korunurken, iş gücüne dönüş süreci de hızlandırılmaktadır.

Uzun süreli nafaka ödemeleri, çalışmama tuzağı ile ilişkilendirilebilir; zira her iki durum da bireylerin iş gücüne katılımını olumsuz yönde etkilemektedir. Çalışmama tuzağı, bireylerin mevcut mali desteklerden dolayı iş arama motivasyonlarını kaybetmeleri durumunu ifade ederken, uzun süreli nafaka ödemeleri de aynı etkiye yol açabilir.

Nafaka ödemeleri, bireylerin çalışmasını teşvik etmekten ziyade, çalışmaktan kaçınmalarına yol açabilir. Nafaka alan kişiler, yeni bir işe girmekten veya evlenmekten kaçınabilirler, çünkü bu durum nafaka ödemelerinin kesilmesine yol açabilir. Böylece, nafaka alan kişiler, ekonomik bağımsızlık elde etmek yerine mevcut destekleri almaya

devam etmeyi tercih edebilirler. Bu durum, hem nafaka borçlusunun ekonomik durumunu olumsuz etkilemekte hem de nafaka alan kişinin hayat kalitesini düşürmektedir. Ayrıca, Türkiye'deki mevcut nafaka düzenlemelerinde, nafakanın süre ve miktarına dair belirli kriterlerin olmaması, bireylerin ekonomik durumunu daha da zorlaştırmakta ve çalışmama tuzağının etkilerini derinleştirmektedir (Atamer, 2020). Nafaka alan bireyler, çalışma isteksizliği nedeniyle hem maddi hem de sosyal açıdan dezavantajlı bir duruma düşmektedir. Bu olumsuz etkileri azaltmak için çeşitli çözüm önerileri sunulabilir. Örneğin, nafaka alan bireylere yönelik mesleki eğitim programlarının düzenlenmesi, iş gücüne katılımı artırabilir ve bireylerin ekonomik bağımsızlık kazanmalarına katkı sağlayabilir. Ayrıca, nafaka sürelerinin belirli bir süreyle sınırlı olması, bireyleri iş aramaya ve kendi ayakları üzerinde durmaya teşvik edebilir. Böylece, bireylerin çalışmama tuzağına düşme riski azaltılmış olacaktır.

2.3.3. Aktif İstihdam Politikalarının İşsizlere Sağlamış Olduğu Destekler

Aktif İstihdam Politikaları (AİP), 1950'lerde İsveç'te ortaya çıkan ve işgücü arz fazlasını azaltarak iş arayan bireyler ile işverenleri bir araya getirmeyi hedefleyen bir dizi politikayı kapsamaktadır. AİP'lerin tanımında ise farklı kuruluşlar çeşitli ifadeler kullanmaktadır. Örneğin, AİP'leri Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) "Temel Eğitim Dışındaki İş Bulma ve Yüksek Gelir Elde Etme Potansiyelini Artırmaya Yönelik Politikalar" olarak tanımlarken (OECD, 2024), Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) AİP'leri "Tam, Üretken ve Özgürce Seçilmiş İstihdam Politikaları" olarak ifade etmektedir (ILO, 2024). Aktif istihdam politikalarının temel amacı, iş arayan bireylere daha fazla fırsat sunarak ve işsizleri uygun iş pozisyonlarıyla buluşturarak işgücü piyasasının verimliliğini artırmaktır. Bu şekilde hem istihdam artışı hem de ekonomik büyüme sağlanırken, işsizlik oranları düşer ve işsizlik ödenekleri de azalır. Aktif istihdam politikaları, işsiz bireylerin becerilerine uygun işe en kısa sürede yerleşebilmeleri için gerekli desteği sağlayarak, onların işgücü piyasasına etkin katılımını teşvik etmeyi hedeflemektedir.

1980'li yıllardan sonra liberal ekonomiye geçen birçok ülke, 1973 krizinin ardından artan işsizlik sorununa doğrudan müdahale etmek yerine, liberal ekonomi ilkelerine uygun olarak çözümün piyasa mekanizmalarıyla kendiliğinden gerçekleşeceğini varsayarak daha pasif bir yaklaşım benimsemiştir. Fakat 1990'lı yıllara gelindiğinde, gelişmiş

ülkelerde bile işsizlik oranlarının artması ve çalışma hakkının uluslararası sözleşmelerle temel bir insan hakkı olarak kabul edilmesi, devletleri işsizlik sorununa doğrudan müdahale etmeye yöneltmiştir. Bu dönemde, liberal sistemin işsizlik sorununu kendiliğinden çözemediği ve bu durumun toplumsal sorunlara yol açtığı anlaşılmış, devletlerin daha aktif bir rol üstlenmesi gerektiği ortaya çıkmıştır. Bu yaklaşımla, devletler işsizliği azaltmak ve istihdamı artırmak amacıyla aktif işgücü piyasası politikaları geliştirmeye başlamıştır. Bu politikalar, kişilerin istihdam edilebilirliğini yükseltmeyi, mevcut işlerin korunmasını sağlamayı ve işsizliği mümkün olan en kısa sürede ortadan kaldırmayı amaçlamaktadır (Mahiroğulları & Korkmaz, 2013, s. 90).

Günümüzde aktif istihdam politikaları, çeşitli ve çok farklı uygulamaları içeren geniş bir alanı kapsamaktadır. İşsiz bireylerin işgücü piyasasına katılımını kolaylaştırmayı ya da mevcut istihdamlarını sürdürmelerine destek olmayı hedefleyen her türlü sosyal politika tedbiri bu politikalar arasında yer almaktadır. Devletler, işsizliği azaltma ve istihdamı artırma hedefleri doğrultusunda bu politikaları etkin bir şekilde kullanmaktadır (Uşen, 2007, s. 1). Bu politikaların amacı sadece istihdamı artırmakla sınırlı olmayıp, aynı zamanda nitelikli ve insana yakışır iş imkanlarının sayısını artırmaktır. Bu doğrultuda, yaygın olarak uygulanan aktif istihdam politikaları aşağıda açıklanmıştır.

2.3.3.1. Mesleki eğitim programları

Mesleki eğitim programları, bireylerin işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu yetenek ve becerileri kazanmalarını hedefleyen çok önemli bir eğitim aracıdır. Bu programlar, özellikle dezavantajlı grupların işletmelerde istihdam edilme fırsatlarını artırmayı amaçlayan bir model olarak, gelişmiş ülkelerde ve yaygın olarak gelişmekte olan ülkelerde uygulanmaktadır. Mesleki eğitim, katılımcıların mesleki gelişimlerini destekleyerek iş gücü piyasasında daha rekabetçi hale gelmelerine katkı sağlamaktadır (Kasapoğlu & Murat, 2018, s. 487). Ancak, ekonomide yeterli düzeyde iş gücü talebi yoksa eğitim programları, yapısal işsizliğin azaltılmasında etkili olmayabilir. Yapısal işsizlikle mücadelede kısa vadeli bir strateji, bu işsizleri belirleyerek mesleki eğitim programlarına yönlendirmektir. Bu kapsamda, ekonominin ihtiyaç duyduğu meslek alanlarında, işsiz bireyler ya da hâlâ çalışan kişiler için kamu ve özel sektör tarafından beceri kazandırma ve geliştirme kursları düzenlenmektedir. Bu tür kurslar, teknolojik değişikliklere uyum sağlayamayan bireylerin belli bir süre eğitim alarak, iş gücü

piyasasında istihdam olanakları sunan sektörlere geçmelerine yardımcı olur. Bunun dışında, genel liselerden mezun olup özel beceri ve uzmanlığı bulunmayan bireyler de belirli mesleklerde eğitim alarak iş sahibi olma şanslarını artırabilirler (Biçerli, 2004, s. 457).

Kamu istihdam hizmetlerinden sorumlu kurumlar, iş gücü piyasasındaki olumlu ve olumsuz gelişmeleri takip ederek, etkin ve sürdürülebilir istihdam politikaları geliştirme ve uygulama sürecini izlemektedir. Bu süreç, emek talebinin hangi sektörlerde arttığını belirlemek, nitelik iyileştirmelerinin hangi alanlarda faydalı olacağını tespit etmek, işsizlik sürelerini incelemek ve işsiz kişilerin vasıf düzeylerini belirlemek gibi farklı etkinlikleri kapsamaktadır. Bu bağlamda, kamu istihdam kurumları mesleki ve teknik eğitimin güçlendirilmesi gereken alanlarını belirleyebilir ve daha çok hangi mesleklere ihtiyaç duyulduğunu gözlemleyerek iş gücü eğitim programlarını daha etkili ve sağlıklı bir şekilde hazırlayıp koordine edebilirler (Erol, 2013, s. 21).

2.3.3.2. Girişimciliğin desteklenmesine yönelik programlar

Aktif istihdam politikalarının bir diğeri, işsizlerin kendi işlerini kurabilmeleri için girişimciliği desteklediği ve teşvik ettiği programlardır. Bu kapsamda girişimcilik potansiyeline sahip kişilere iş planı hazırlama ve geliştirme, danışmanlık, eğitim imkanları, vergi teşvikleri, düşük faizli krediler veya hibeler gibi teknik ve finansal destekler sunulmaktadır. Burada amaç, bireyler için yeni iş alanlarının oluşturulması ve mevcut işlerin geliştirilmesi için girişimciliği cazip hale getirmektir.

Kendi işini kuranlara yönelik programlarda yer alacak olan kişilerin belirli niteliklere sahip olmaları büyük önem taşımaktadır. Bu tür programların iyi bir başarı elde edebilmesi için, girişimcilerin öğrenmeye açık, istekli ve gayretli olmaları; organizasyonu etkin bir şekilde koordine edebilme, iş yeri yönetimi, ürün ve pazarlama konusunda bilgi ve becerilere sahip olmaları gerekmektedir. Girişimciler, sadece mesleki eğitimlerine, yetkinliklerine ya da sağlanan kredi desteğine güvenmemelidir. Kurulacak olan işin sürdürülebilir olabilmesi için, hedef müşteri kitlesini doğru belirlemek, satış ve pazarlama stratejilerini etkili bir şekilde uygulamak, insan kaynağını ve stok yönetimini başarıyla yürütmek, ham madde tedarikini düzenlemek gibi temel işletmecilik becerilerini

geliştirmeleri gerekmektedir. Bütün bu faktörler, sürdürülebilir bir girişimcilik için önemli rol oynamaktadır (Varçın, 2004, s. 45).

Girişimcilik veya kendi işini kuranlara yönelik destek programları kapsamında, işletmelere eğitim ve danışmanlık hizmetleri sunulmasının dışında, düşük faizli ya da faizsiz kredi sağlanarak piyasadaki iş gücü talebinin artırılması mümkündür. Türkiye'de bölgeler arasındaki gelişmişlik farklarını azaltmak amacıyla bölgesel ve sektörel girişimcilik desteklerinin uygulanması, küçük ve orta ölçekli işletmelerin büyümelerine katkı sağlayarak istihdam, üretim, verimlilik, yerli üretim, ihracat ve gelir dağılımı gibi sosyoekonomik göstergelere olumlu etkiler yaratacaktır. Bu tür girişimcilik destekleri, aktif istihdam politikası araçları arasında en maliyetli olanlar arasında yer almaktadır. Fakat bu tür desteklerin etkili olabilmesi için programların titizlikle hazırlanması, katılımcıların ve ihtiyaçların objektif kriterlere göre belirlenmesi ve uygulama süreçlerinin etkin bir şekilde izlenmesi büyük önem taşımaktadır (Varçın, 2004, s. 46).

2.3.3.3. Ücret ve istihdam sübvansiyonları

Ücret sübvansiyonları, işverenlerin belirli dezavantajlı grupları işe alması durumunda finansal yardım sunarak bu bireylerin işgücü piyasasına dahil olmasını kolaylaştırmayı amaçlayan çok önemli bir politikadır. Özellikle iş deneyimi bulunmayan ya da düşük eğitim seviyesine sahip olan gençler, uzun süreli işsizler, engelli bireyler ve diğer dezavantajlı grupların istihdamında, işverenlerin ödemiş oldukları maaşın bir kısmının devlet tarafından karşılanması, bu bireylerin iş bulma sürecini hızlandırmayı ve istihdam edilme olasılıklarını artırmayı hedeflemektedir (ILO, 2007, s. 46; Aktaran: Çakır, 2021, s. 159).

Bu tür sübvansiyonlar istihdamı teşvik eder. İşsizlikle mücadelede hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde yaygın olarak kullanılan bir yöntemdir. Bu sübvansiyonlar, işverenlere sunmuş oldukları çeşitli avantajlar aracılığıyla, istihdam ettikleri çalışanlar için vergi indirimleri, sosyal güvenlik prim destekleri, doğrudan maaş katkıları veya enerji maliyetlerine kamu desteği gibi teşvikler sağlamaktadır. Burada temel amaç, işgücü maliyetlerini düşürerek işverenleri daha fazla çalışan istihdam etmeye yönlendirmektir. Bu sayede hem istihdam oranı yükselmekte hem de üretim maliyetleri azalarak mal ve hizmetlere olan talep artmaktadır. Artan talep ise ihracat oranlarını dolaylı yoldan olumlu

etkileyerek ülke ekonomisine katkıda bulunmaktadır. Dolayısıyla, istihdamı artırıcı sübvansiyonlar, sadece işsizliği azaltmada değil, aynı zamanda ihracatı güçlendirmede de önemli bir rol üstlenmektedir (Mahiroğulları & Korkmaz, 2013, s. 92- 93).

Özellikle yapısal ve konjonktürel işsizlikle mücadelede istihdam sübvansiyonlarının önemi daha da ortaya çıkmaktadır. Bu sübvansiyonların temel amacı, ekonomik durgunluk veya gerileme dönemlerinde, işgücü piyasasında iş bulma olasılığı düşük olan grupların istihdam edilebilirliğini artırmaktır. Bu kişileri işe almak isteyen işverenler, işgücü maliyetlerinin düşürülmesini talep etmektedir. Bu noktada maliyetleri azaltmanın iki yolu vardır: İlki, doğrudan ücret yapısının değiştirilmesi; diğeri ise ücretlerden alınan vergilerin azaltılması ya da ücret dışı maliyetlerin düşürülmesidir. Bu iki yaklaşımın bir arada kullanılması da mümkündür ve etkili sonuçlar doğurmaktadır (Kasapoğlu & Murat, 2018, s. 488).

İşsizliğin yüksek olduğu dönemlerde belirli hedef gruplarına yönelik olarak uygulanan istihdam sübvansiyonları, işsizliği azaltmak yerine bazen ters etkiler yaratabilir. Bu uygulamanın getirdiği bir diğer sorun ise, bir kez başlatıldığında uzun vadede mali yapıda sorunlar yaratabilmesidir. Ekonomi genişleme dönemine geçtiğinde, bu tür sübvansiyonları sona erdirmek zorlaşabilir. Siyasi otoriteye, uygulamanın devam etmesi yönünde çeşitli gruplar tarafından baskılar yapılabilir. Uzun vadede, bu uygulama bütçe üzerinde ciddi bir yük haline gelmektedir (Biçerli, 2004, s. 458).

2.3.3.4. Toplum yararına programlar (geçici kamu istihdamı)

Toplum Yararına Programlar (TYP), afet, salgın, acil durumlar ve diğer mücbir sebepler sırasında mevcut kamu hizmetlerini desteklemek amacıyla, özellikle özel politika gerektiren gruplar başta olmak üzere işsiz bireylerin çalışma alışkanlıklarını ve disiplinlerini kaybetmelerinin önüne geçmek ve onlara geçici gelir desteği sağlamak için düzenlenen programlardır. Bu tür programlar, İŞKUR ve kamu kurumları ile kuruluşları iş birliğinde yürütülen aktif işgücü hizmetleri kapsamında gerçekleştirilmektedir (İŞKUR, 2024).

Toplum Yararına Programlar, Türkiye'de ilk kez özelleştirme sonucu işsiz kalan bireylere uygulanmıştır (Varçın, 2004, s. 122). İkinci olarak ise 1999 yılında meydana gelen Marmara Depremi'nin olumsuz etkilerini azaltmak amacıyla hayata geçirilmiştir. Bu

programlardan yararlananlar, İŞKUR'a kayıtlı ve 18 yaşını doldurmuş uzun süreli işsiz kişilerdir. Programa katılan işsizlere, 6 aylık süre boyunca asgari ücret düzeyinde maaş sağlanmaktadır. Programların, kamu yararına olacak şekilde düzenlenmesi esastır. Bunun dışında, tüm toplum yararına çalışma programlarına iş arama becerilerini geliştirmeye yönelik iş danışmanlığı hizmetlerinin de dahil edilmesi zorunludur. Bu programlar; çevrenin temizlenmesi ve düzenlenmesi, altyapı yenileme projeleri, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullarda çevre düzenleme, bakım, onarım ve temizlik faaliyetleri, restorasyon çalışmaları ve kültürel mirasın korunması, ağaçlandırma ve park alanlarının düzenlenmesi, ıslah projeleri, toprak kaymalarına karşı önleyici çalışmalar olarak sıralanabilir (Bulut, 2010, s. 50).

2.3.4. Türkiye'de İŞKUR Tarafından Uygulanan Aktif İşgücü Programları

Kamu istihdam hizmetleri, 19. yüzyılın sonlarında gelişmiş ülkelerde işsizliğin ekonomik ve toplumsal etkilerine karşı geliştirilen bir çözüm olarak ortaya çıkmıştır. İlk uygulamalar, iş arayan kişilere iş bulma, işverenlere ise açık pozisyonları doldurma konusunda yardımcı olacak düzenlemeler üzerine yoğunlaşmıştır. Günümüzde kamu istihdam hizmetleri, hızla değişen iş gücü piyasasında önemli bir rol oynamaktadır. Gelişmiş ülkelerdeki demografik yapı, giderek yaşlanan bir iş gücünü ortaya çıkarırken, gelişmekte olan ülkelerdeki nüfus artışı, genç nüfus için işsizlik sorunlarını kaçınılmaz hale getirmektedir. İş gücü piyasasında yaşanan olumsuz etkiler açısından dikkate değer bir gelişme, küresel ölçekte artan rekabet ve bilgi teknolojilerindeki hızlı ilerlemelerdir. Üretim ve çalışma ilişkileri önemli değişiklikler geçirmiştir. Daha az iş gücü gerektiren teknolojik yenilikler, iş gücü piyasasında emek talebinin azalmasına yol açmaktadır. Bu durum, özellikle 1990'lı yılların ortalarından itibaren gelişmemiş ülkelerde ve birkaç istisna dışında, gelişmiş ülkelerde kronik işsizlik sorununu tetiklemiştir. Gelişmiş ülkelerdeki bir diğer sonuç, imalat sanayisinde istihdamın azalmasıdır. İmalat sektöründeki bazı işlerin gelişmekte olan ülkelere kaydırılması ile birlikte, teknolojik gelişmelerin uzun vadede imalat sanayisindeki istihdamı daha da azaltması öngörülmektedir. İmalat sanayisindeki istihdam, giderek hizmet sektörüne kaymaktadır. Ancak bu geçiş süreci, özellikle imalat sektöründe çalışan, işlerini kaybeden çoğunluğu erkek, tam zamanlı ve mavi yakalı işçiler için zorluklar yaratmaktadır. İş gücü piyasasındaki çok boyutlu değişim, emek talebindeki daralma, vasıf ve beceri

uyumsuzluğu, esnek çalışmanın yaygınlaşması ve iş gücünün sektörel hareketliliği gibi etkenlerle birlikte işsizliği artırmaktadır. Kamu istihdam hizmetleri, bu değişimden etkilenen ve iş bulmak için kurumsal desteğe ihtiyaç duyan gruplara hizmet sunmaktadır. Türkiye'de, Emek piyasasında iş ve işçi bulma konusunda İş Kurumu 1946 yılından itibaren aracılık faaliyetlerine başlamıştır. Özellikle sanayi sektöründe ihtiyaç duyulan iş gücü talebini karşılamak ve bu iş gücünün coğrafi ve sektörel hareketliliğini sağlamak amacıyla çok önemli bir görev üstlenmiştir. Fakat, 1980'li yıllardan itibaren kurumun iş gücü piyasasındaki değişen ve yeni ortaya çıkan hizmet taleplerini yeterince karşılamakta zorluklar yaşadığı, kurumsal olarak yenilenme sürecine giremediği ve kamu hizmetlerinin iş gücü piyasaları üzerindeki etkinliğinin azaldığı izlenmektedir. 25 Haziran 2003 tarihinde kabul edilmiş olan 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu ile istihdamın artırılması, geliştirilmesi, yaygınlaştırılması ve işsizlikle mücadele etkinliklerine destek olmak amacıyla kurulan Türkiye İş Kurumu, zaman içerisinde görev ve sorumluluklarını genişleterek, önceki iş ve işçi bulma hizmetlerinin yanı sıra aktif iş gücü piyasası politikalarını uygulayan bir kurumsal yapıya dönüşmüştür. Bu kurumun görevleri ve teşkilat yapısı, yerel düzeyde istihdam politikalarının belirlenmesi ve uygulanmasını sağlayan, aynı zamanda yönetişim anlayışını esas alan bir yaklaşım ile oluşturulmuştur (Tutar, 2007, s. 39).

Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), istihdamı korumak ve artırmak, işsizlerin mesleki becerilerini geliştirmek, işsizliği azaltmak ve özel politika gerektiren grupların işgücü piyasasına katılımını sağlamak amacıyla aktif işgücü programları çerçevesinde mesleki eğitim kursları ve işbaşı eğitim programları düzenlemektedir. Bunun dışında, engelli ve eski hükümlü çalıştırmayan işverenlerden tahsil edilen idari para cezalarını kullanmaya yetkili Komisyon, engelli ve eski hükümlülerin kendi işlerini kurmalarına yönelik projeleri, engellilerin iş bulmasını sağlayacak destekleyici teknoloji projelerini, işe yerleştirilmelerini ve işyerine uyum sağlamalarını hedefleyen projeleri, korumalı işyerleri projelerini ve engellilerin istihdam edilebilirliğini artırmayı amaçlayan mesleki eğitim ve rehabilitasyon projelerini desteklemektedir (İŞKUR, 2023). Bu politikaların sadece bireyler için değil, işverenler ve toplumun genelinde de olumlu etkiler yaratacağı düşünülmektedir.

2.3.4.1. Mesleki becerilerin, niteliklerin ve deneyimlerin geliştirilmesine yönelik programlar

a) Mesleki eğitim kursları (MEK)

İşgücü piyasasının taleplerine uygun olarak, bireylerin bilgi, beceri ve mesleki yetkinliklerini geliştirmek ve onları işgücü piyasasına entegre etmek amacıyla, yapılan analizler sonucu hangi mesleklerde beceri eksikliği olduğu tespit edilmektedir. Bu analizler il düzeyinde gerçekleştirilmekte olup, yerel işgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda mesleki eğitim programları organize edilmektedir.

Tablo 2. 2023 yılı mesleki eğitim kurslarına en çok katılım gösterilen meslekler

Sıra No	Meslekler	Erkek	Kadın	Toplam
1	Montaj İşçisi (Havalı Tornavida)	111	113	224
2	Kurumsal Kaynak Planlama Uzmanı	137	71	208
3	Tren Makinisti	195	5	200
4	Sistem ve Ağ Uzmanı	134	39	173
5	Metal Yüzey Boyacısı	88	61	149
6	Bant Kaynakçısı	53	77	130
7	Dokuma Konfeksiyon Makineci	33	73	106
8	Siber Güvenlik Uzmanı	48	23	71
9	Ayakkabı İmalatçısı (Sayacı)	11	31	42
10	Hamurkar	25	13	38
TOPLAM		**835**	**506**	**1.341**

Kaynak: (İŞKUR faaliyet raporu, 2023, s. 56)

Tablo 2'de 2023 yılı mesleki eğitim kurslarına en çok katılım gösterilen meslekler açıklanmıştır ve toplamda 1.341 kursiyerin bu eğitimlere dahil olduğu görülmektedir. Bu

katılımcıların 835'ini erkekler, 506'sını ise kadınlar oluşturmaktadır. Buna göre, erkek katılımcıların oranı kadın katılımcılara göre %65 seviyesindedir.

Tablo 2'deki verilere göre, tren makinistliği ve metal yüzey boyacılığı gibi mesleklerde erkek katılımcıların sayısal üstünlüğü dikkat çekmektedir. Buna karşın, bant kaynakçılığı ve dokuma konfeksiyon makineciliği gibi mesleklerde kadın katılımcıların daha fazla yer aldığı görülmektedir. Montaj işçisi (havalı tornavida) mesleğinde ise kadın ve erkek katılımcı sayısının dengeli bir dağılım sergilediği görülmektedir. Bu durum, toplumsal cinsiyet algısının belirli meslek gruplarında etkili olmaya devam ettiğini, ancak bazı alanlarda bu algıların dengelenmeye başladığını göstermektedir.

2023 yılı İŞKUR faaliyet raporuna göre, hem kadın hem de erkek katılımcılar, teknolojik ve imalat sektörü ağırlıklı mesleklerde yer almaktadır. Ancak, meslek tercihlerinde cinsiyet farklarının belirgin olduğu dikkat çekmektedir. Erkek katılımcıların daha çok ağır sanayi ve mühendislik gerektiren mesleklere yöneldiği; kadın katılımcıların ise daha çok imalat ve hizmet sektöründe yoğunlaştığı tespit edilmiştir.

Mesleki eğitim kurslarına katılımda cinsiyet temelli farklılıkların devam ettiği görülmektedir. Bu durum, kadın istihdamının belirli alanlarda yoğunlaştığını ve erkek egemenliğinin daha teknik meslek gruplarında sürdüğünü ortaya koymaktadır. Bu bağlamda, kadınların teknik mesleklere katılımını artırmaya yönelik programların geliştirilmesi, erkeklerin ise hizmet sektörü mesleklerine erişimini kolaylaştıracak esnek eğitim politikalarının oluşturulması, istihdamda cinsiyet eşitliğine yönelik önemli bir adım olacaktır.

b) İşbaşı eğitim programları

İşbaşı Eğitim Programları, Türkiye İş Kurumu (İŞKUR)' na kayıtlı işsizlerin, yine İŞKUR'a kayıtlı işyerlerinde, teorik bilgilerini uygulamalı olarak geliştirmeleri ve mesleki deneyim kazanmaları amacıyla düzenlenmektedir. İşbaşı Eğitim Programları, katılımcıların işgücü piyasasına adaptasyonunu, rekabet gücünü ve verimliliğini artırmayı hedeflemektedir. Program, katılımcının deneyim kazanabileceği mesleklerde uygulanmaktadır. Bu sayede, katılımcılar işgücü piyasasına daha kolay adapte olurken, işverenler de katılımcının yetenek, bilgi ve becerilerini yakından gözlemleme fırsatı bulmaktadırlar.

Tablo 3. 2023 yılı işbaşı eğitim programlarında en çok tercih edilen meslekler

No	Meslekler	Erkek	Kadın	Toplam
1	Konfeksiyon İşçisi	2.392	6.064	8.456
2	Makineci (Dikiş)	1.292	2.968	4.260
3	Dokuma Konfeksiyon Makineci	1.091	1.950	3.041
4	Kablo Montaj İşçisi	741	828	1.569
5	Temel İmalat (Talaşlı) ve Montaj Eleman	671	558	1.229
6	Diğer İplik İşçileri ve Sarıcıları	489	434	923
7	Hastane Hizmetlisi	245	637	882
8	Garson (Servis Elemanı)	341	386	727
9	Büro Memuru (Genel)	189	474	663
10	Düz Dikiş Makineci	208	368	576
Genel Toplam		7.659	14.667	22.326

Kaynak: (İŞKUR faaliyet raporu, 2023, s. 57)

Tablo 3'e göre, konfeksiyon işçisi ve dikiş makineciliği gibi konfeksiyon sektörü, kadın istihdamı açısından öncelikli bir alan olarak öne çıkmaktadır. Bu durum, kadın katılımcıların genellikle daha geleneksel iş alanlarını tercih ettiğini ve bu sektörlerin toplumda kültürel bir yer edindiğini göstermektedir. Erkek katılımcıların yoğun olarak yer aldığı makineci ve kablo montajı gibi teknik meslekler ise toplumsal cinsiyet algılarının ve mesleki tercihlerinin bir yansımasıdır. Bu durum, erkeklerin daha fazla teknik eğitim alarak bu alanlarda kariyer yapma eğiliminde olduklarını ortaya koymaktadır.

Kadın katılımcılara daha fazla fırsat sunan işbaşı eğitim programlarının, cinsiyet dengesizliğini azaltma potansiyeline sahip olduğu söylenebilir. Kadınların bu tür programlardan yüksek oranda yararlanması, kadın istihdamını artırmada bu eğitimlerin ne ölçüde etkili olduğunu kanıtlamaktadır. Ancak, erkeklerin daha az temsil edildiği hastane hizmetlisi gibi mesleklerde cinsiyet dengesini sağlamak için programların daha

çeşitli ve kapsayıcı hale getirilmesi gerekmektedir. Toplam katılımcı sayısındaki artışın (22.326), iş gücü piyasasına yönelik sağlanan desteğin olumlu sonuçlar doğurduğunu göstermesi de dikkat çekicidir.

Kadınların iş gücüne katılımındaki artış, aile yapısı, eğitim düzeyi ve ekonomik faktörler gibi değişkenlerle ilişkilendirilebilir. Bu artış, yalnızca bireysel istihdamı değil, toplumun genel ekonomik yapısını da olumlu yönde etkilemektedir. Kadınların daha geleneksel mesleklerde yoğunlaşması, istihdam politikalarının bu alanlara yönelik geliştirilmesini gerektirmektedir. Bu bağlamda, kadınlara daha geniş fırsatlar sunan programların sayısının artırılması, istihdamda çeşitliliği teşvik edecektir.

Erkeklerin daha az temsil edildiği sektörlerde katılımı artırmak için daha esnek, erişilebilir ve teknik becerilere odaklanan mesleki eğitim programlarının geliştirilmesi gerekmektedir. Özellikle kadın katılımcılara yönelik başarılı uygulamalar, erkeklerin iş gücüne entegrasyonunu kolaylaştıracak şekilde uyarlanabilir.

Kadın ve erkek katılımcıların tercih ettikleri meslek gruplarındaki yaygınlık, toplumsal cinsiyet rolleri ve mesleki tercihler arasındaki ilişkiyi açıkça göstermektedir. Bu veriler, istihdam politikalarının daha kapsayıcı bir şekilde yeniden şekillendirilmesi için önemli bir rehber niteliğindedir. Kadın istihdamını teşvik eden programlar sürdürülmeli ve genişletilmeli, aynı zamanda erkek katılımını artırmak için de yeni yaklaşımlar geliştirilmelidir. Bu tür stratejiler, iş gücü piyasasında cinsiyet eşitliği sağlama hedeflerine ulaşmada önemli bir adım olacaktır.

Tablo 4. 2023 yılı kurs ve program katılımcı sayıları

Kurs / Program Türü	Kurs / Program Sayısı	Kursiyer / Katılımcı Sayısı		
		Erkek	Kadın	Toplam
Mesleki Eğitim Kursu	96	1.047	607	1.654
İşbaşı Eğitim Programı	9.900	22.056	26.761	48.817
GENEL TOPLAM	9.996	23.103	27.368	50.471

Kaynak: (İŞKUR faaliyet raporu, 2023. s. 5)

Tablo 4’e göre 2023 yılında, aktif iş gücü programları çerçevesinde düzenlenen çeşitli kurs ve programlardan toplamda 50.471 kişi faydalanmıştır. Bu sayı, iş arayan bireylerin mesleki becerilerini geliştirmek ve istihdam edilebilirliklerini artırmak amacıyla iş gücü eğitim ve destek programlarının ne kadar önemli bir rol oynadığını ortaya koymaktadır.

2023 yılı için aktif iş gücü programları kapsamında düzenlenen mesleki eğitim kursları ve işbaşı eğitim programlarına toplamda 6,5 milyar TL kaynak tahsis edilmiştir. Bu tutar, işsiz bireylerin mesleki becerilerini geliştirmelerine yönelik stratejik bir yatırım olarak değerlendirilebilir. Özellikle bu tür eğitim programlarının artırılması, iş gücü piyasasının gereksinimlerine uygun yetkinliklerin kazandırılmasına ve bu doğrultuda istihdam oranlarının yükselmesine katkı sağlamaktadır (İŞKUR, 2023).

- Kadın Katılımcılar: Toplam katılımcı sayısının %54'ü kadınlardan oluşmaktadır (27.368 kadın).
- Erkek Katılımcılar: %46'sı erkeklerden oluşmaktadır (23.103 erkek).

Bu durum, kadınların iş gücü programlarına katılımının erkek katılımcılara kıyasla daha yüksek olduğunu ve kadınların iş gücüne katılımını teşvik eden programların etkili bir şekilde işlediğini göstermektedir. Mesleki Eğitim Kursları, katılımcılara belirli bir meslek edindirmeyi amaçlarken, İşbaşı Eğitim Programları ise katılımcıların gerçek bir iş ortamında doğrudan deneyim kazanmalarını sağlamaktadır. İşbaşı Eğitim Programları, yüksek katılımcı sayısı (9.900) ile iş gücü piyasasının ihtiyaç duyduğu yetkinliklerin geliştirilmesinde etkili bir yöntem olduğunu göstermektedir. Ayrıca, bu programların sayısının mesleki eğitim kurslarından (96) çok daha fazla olması, işverenlerin esnek ve uygulamalı iş gücü geliştirme yöntemlerine olan talebini ortaya koymaktadır (İŞKUR, 2023).

2023 yılı İŞKUR verileri, Türkiye'de aktif iş gücü ve eğitim programlarının etkin bir şekilde uygulandığını kanıtlamaktadır. Kadınların katılım oranının yüksek olması, toplumsal cinsiyet eşitliği açısından olumlu bir gelişme olarak değerlendirilebilir. Bu durum, kadınların iş gücüne katılım oranlarını artırma yönünde sürdürülen çalışmaların başarılı olduğunu göstermektedir.

Aynı zamanda, iş gücü piyasasının değişen ihtiyaçlarına uygun eğitim programlarının çeşitlendirilmesi ve artırılması gerektiği de bu verilerden çıkarılabilecek önemli bir

sonuçtur. Bu veriler, mevcut istihdam stratejilerinin ve eğitim politikalarının daha etkin ve sürdürülebilir hale getirilmesi için yeniden gözden geçirilmesine olanak sağlayacaktır.

2.3.4.2. İstihdamda fırsat eşitliğini desteklemek için kaynakların kullanımına yönelik programlar

4857 sayılı İş Kanunu'nun 30. maddesinin birinci fıkrasına göre; işverenler, özel sektörde elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları işyerlerinde %3 oranında engelli, kamu işyerlerinde ise %4 engelli ve %2 eski hükümlü işçiyi, mesleklerine, beden ve ruh sağlıklarına uygun pozisyonlarda istihdam etmekle yükümlüdür.

İlgili Kanunun 101. maddesi uyarınca, engelli ve eski hükümlü çalıştırmayan işveren veya işveren vekillerine, çalıştırmadıkları her engelli ve eski hükümlü için her ay idari para cezası uygulanmaktadır ve kamu kuruluşları bu cezadan muaf tutulmamaktadır. 2023 yılında idari para cezası her ay 13.190 TL olarak belirlenmiştir (İŞKUR, 2023).

a) Mesleki eğitim ve uyum projeleri

Kurum tarafından düzenlenen mesleki eğitim kurslarına ek olarak, engelli ve eski hükümlü çalıştırmayan işverenlerden tahsil edilen idari para cezalarının kullanımı konusunda yetkili Komisyon aracılığıyla, engellilere yönelik mesleki eğitim ve uyum projeleri desteklenmektedir. Bu projelerle, engellilerin mesleki eğitim kursları yoluyla bir meslek edinmeleri ve bu sayede işgücü piyasasına entegrasyonları hedeflenmektedir. Ayrıca, bu projeler, engelli bireylerin işyerlerine uyum sağlamalarını kolaylaştırarak, iş hayatındaki başarılarını artırmayı ve uzun vadeli istihdamlarını güvence altına almayı amaçlamaktadır.

b) Engelli ve eski hükümlü girişim destek programı

Engelli ve eski hükümlü bireylerin kendi işlerini kurmaları için komisyon tarafından verilen hibe desteğinin temel amacı, işgücü piyasasında istihdam zorlukları yaşayan bireylerin kendi işlerini kurarak hem geçimlerini sağlamaları hem de üretime katkıda bulunmalarıdır. Ayrıca, bu bireylerin yeni istihdam olanakları elde ederek başka kişilerin de istihdamına katkı sağlamaları hedeflenmektedir. Bu destekler, engelli ve eski hükümlü bireylerin ekonomik bağımsızlıklarını kazanmalarına yardımcı olurken, aynı zamanda

toplumsal dışlanma ve ayrımcılıkla mücadeleye de önemli katkılar sunmaktadır.

c) Engelli istihdamına yönelik uyum ve yerleştirme projeleri

Engelli istihdamına uygun işyerleri oluşturmak, engellilere çalışma alanı sunabilecek destek teknolojilerindeki eksiklikleri gidermek ve bu yolla engelli istihdamını artırmak amacıyla, engellilerin iş bulmalarını kolaylaştıracak destek teknolojilerine yönelik projelere destek sağlanmaktadır.Ayrıca, işyerlerinde engellilere yönelik özel düzenlemeler ve uygun erişim imkanları sağlayarak, engelli bireylerin iş yaşamına tam katılımını teşvik etmek amacıyla çeşitli farkındalık ve eğitim programları da hayata geçirilmektedir.

d) Engellinin işe yerleştirilmesi, işe ve işyerine uyumunun sağlanmasına yönelik projeler

Engelli bireylerin, engelli olmayan kişilere kıyasla iş hayatında yaşadığı uyum sorunlarının giderilmesi ve istihdam edilebilirliklerinin artırılması amacıyla, İŞKUR tarafından engellilerin işe yerleştirilmesi ve işyerine uyum süreçlerinin desteklenmesine yönelik projelere destek sağlanmaktadır. Bu projeler, engelli bireylerin iş gücü piyasasına entegrasyonunu kolaylaştırarak, onların yeteneklerini ve potansiyellerini daha verimli bir şekilde kullanabilmelerini sağlamayı hedeflemektedir.

e) Koruma amaçlı işyeri projeleri

Koruma Amaçlı İşyeri Projeleri, zihinsel, ruhsal ve duyusal engellilerin iş gücüne katılmasının daha zor olduğu göz önünde bulundurularak, bu bireylerin özel durumlarına uygun mesleki rehabilitasyon ve istihdam fırsatları sunmayı amaçlamaktadır. Normal işgücü piyasasına kazandırılmaları güç olan engellilere yönelik, devlet tarafından teknik ve mali destek sağlanan, çalışma ortamının özel olarak düzenlendiği bu işyerleri (Koruma Amaçlı İşyeri), Kurumun ve Bakanlığın Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü tarafından ortaklaşa koordine edildiği projelerdir. Bu projelerin hedefleri arasında; engelli bireylerin haklarını savunan sosyal paydaşların desteklenmesi, engelli istihdamının altyapısının güçlendirilmesi ve işgücü piyasasında normal koşullar altında çalışma imkanı kısıtlı olan zihinsel ve ruhsal engelli bireyler için istihdam ortamlarının oluşturulması yer almaktadır. Ayrıca, korumalı işyerlerinin kurulup yaygınlaştırılması, bu tür işletmelerin sayısının ve etkinliklerinin artırılması, böylece engelli istihdamında bir artış sağlanması da amaçlanmaktadır.

Tablo 5. 2023 yılı kurs ve programlara katılımcıların yaş gruplarına göre dağılımı

Yaş Aralığı	Erkek	Kadın	Toplam
15-19	3.720	3.907	7.627
20-24	9.029	9.120	18.149
25-29	5.488	4.756	10.244
30-34	2.351	2.906	5.257
35-39	1.304	2.930	4.234
40-44	754	2.244	2.998
45-49	300	1.062	1.362
50-54	104	355	459
55-59	45	74	119
60-64	8	5	13
65+	-	9	9
Genel Toplam	23.103	27.368	50.471

Kaynak: (İŞKUR faaliyet raporu, 2023, s. 54)

Tablo 5'teki veriler, 2023 yılında İŞKUR kurs ve programlarından yararlanan bireylerin yaş ve cinsiyet dağılımını detaylı bir şekilde ortaya koymaktadır. İŞKUR'un sunduğu kurs ve programlara toplamda 50.471 kişi katılmıştır. Bu kişilerin %54'ünü kadınlar (27.368 kişi), %46'sını ise erkekler (23.103 kişi) oluşturmaktadır. Veriler, kadınların programlardan yararlanma oranının erkeklere göre daha yüksek olduğunu göstermektedir.

Tablo 5'e göre:

15-19 Yaş Grubu: Genç nüfusun temsil edildiği bu yaş grubundaki katılımcılar, iş gücüne ilk adımlarını atarken İŞKUR'un sunduğu desteklerden aktif şekilde faydalanmaktadır.

20-24 Yaş Grubu: En yüksek katılım bu yaş grubunda gözlemlenmiştir. Gençlerin iş gücü

piyasasında yer almak için İŞKUR'un programlarına yoğun ilgi gösterdiği ve bu hizmetlere ihtiyaç duyduğu anlaşılmaktadır.

25-29 Yaş Grubu: Üniversite mezuniyeti sonrasında iş arayışının yoğunlaştığı bu dönemde, bireylerin İŞKUR programlarına olan ilgisi oldukça yüksektir.

30-34 Yaş Grubu: Bu yaş grubunda katılım düşmeye başlamaktadır. Ancak, kariyer değiştirmek veya yeni beceriler kazanmak isteyen bireylerin programlardan yararlandığı görülmektedir.

35-39 Yaş Grubu: Katılımın belirgin şekilde azaldığı bu yaş grubunda bireylerin genelde kariyerlerinde daha stabil bir dönemde oldukları, bu nedenle destek programlarına daha az ihtiyaç duydukları düşünülebilir.

40-44 Yaş Grubu: 40 yaş sonrasında kurslara katılım daha da azalmakta, ancak iş gücüne yeniden katılmak isteyen veya becerilerini geliştirmek isteyen bireylerin sınırlı bir talep gösterdiği anlaşılmaktadır.

45-49 Yaş Grubu: Bu yaş grubunda iş piyasasında deneyim kazanmış bireylerin, kurs ve programlara daha az ihtiyaç duyduğu gözlemlenmektedir.

50-59 Yaş Grubu: Katılımın belirgin şekilde azaldığı bu yaş grubunda, iş gücüne katılım oranı genel olarak düşük olduğu için destek programlarına olan talep de sınırlıdır.

60 Yaş Üstü: Emeklilik yaşına yaklaşan veya emekli olan bireylerin iş gücüne katılımı düşük olduğundan, bu yaş grubunda programlara katılım neredeyse yok denecek kadar azdır.

Kadınlar, genel katılım oranında erkeklere kıyasla daha yüksek bir orana sahiptir. Özellikle 40-44 yaş grubunda kadın katılımcıların sayısı (2.244), erkek katılımcıların sayısından (754) belirgin bir şekilde fazladır. Ancak 15-19 yaş grubunda, erkek katılımcı sayısı (3.720) kadın katılımcı sayısına (3.907) yakın bir seviyededir. Genel tablo, kadınların İŞKUR programlarından erkeklere oranla daha fazla yararlandığını göstermektedir.

Veriler, İŞKUR'un kurs ve programlarının özellikle genç nüfus için etkili bir istihdam desteği sağladığını ortaya koymaktadır. 20-24 yaş grubundaki yoğun katılım, bu programların gençlerin iş gücüne katılımını artırmada ne kadar önemli olduğunu vurgulamaktadır. Öte yandan, yaş ilerledikçe katılımın azalması, belli bir yaşın

üzerindeki bireylerin iş piyasasında daha az aktif olduğunu veya bu tür desteklerden daha az faydalanma eğiliminde olduğunu düşündürmektedir.

Kadın katılımcı oranının erkeklere göre daha yüksek olması ise, kadınların iş gücüne katılım oranını artırma ve ekonomik bağımsızlık sağlama yönündeki çabalarının bir göstergesi olarak değerlendirilebilir. Sonuç olarak, İŞKUR'un sunduğu kurs ve programlar, özellikle gençler ve kadınlar için büyük bir fırsat sunmakta ve istihdamı artırma noktasında önemli bir rol oynamaktadır.

Tablo 6. 2023 yılı kurs ve programlardan yararlananların eğitim durumu

	Kursiyer Sayısı		
Öğrenim Durumları	**Erkek**	**Kadın**	**Toplam**
Okur Yazar Olmayan	36	17	53
Okur Yazar	638	808	1.446
İlköğretim	6.383	9.070	15.453
Ortaöğretim (Lise ve Dengi)	10.746	10.532	21.278
Ön lisans	2.744	4.016	6.760
Lisans	2.500	2.861	5.361
Yüksek Lisans	55	64	119
Doktora	1	-	1
GENEL TOPLAM	**23.103**	**27.368**	**50.471**

Kaynak: (İŞKUR faaliyet raporu, 2023, s. 54)

Tablo 6'ya göre, İŞKUR programlarından en fazla yararlanan kesimin ortaöğretim mezunları olduğu görülmektedir. Bu durum, lise mezunlarının mesleki eğitime erişim ve iş gücü piyasasında rekabet avantajı kazanma konusundaki ihtiyaçlarını açıkça ortaya koymaktadır. Eğitim düzeylerine göre incelendiğinde, kadın katılımcıların erkek katılımcılara oranla daha fazla katılım sağladığı dikkat çekmektedir. Bu durum, kadınların iş gücüne katılım ve istihdam süreçlerinde daha fazla desteğe ihtiyaç duyduğunu veya bu tür programlara daha fazla ilgi gösterdiğini göstermektedir.

İlköğretim seviyesindeki katılımcı oranının nispeten yüksek olması ise temel eğitim eksikliklerinin giderilmesi konusundaki ihtiyacın devam ettiğine işaret etmektedir. Bu seviyedeki bireylerin genellikle mesleki beceriler kazanmak amacıyla İŞKUR programlarına yöneldiği anlaşılmaktadır. Lisans, yüksek lisans ve doktora mezunlarının programlara katılım oranının düşük olması, yüksek eğitim düzeyine sahip bireylerin iş bulma konusunda daha az sorun yaşadığına ya da alternatif istihdam kaynaklarından daha fazla faydalandığına işaret edebilir.

Genel olarak, İŞKUR'un sunduğu kurs ve programların özellikle ortaöğretim ve ilköğretim mezunları arasında büyük bir talep gördüğü görülmektedir. Bu tablo, iş gücü piyasasında yer almak isteyen bireylerin eğitim düzeyine bağlı olarak farklı desteklere ihtiyaç duyduğunu ortaya koymaktadır. Kadınların erkeklere kıyasla daha fazla katılım sağlaması ise, kadınların iş gücüne katılım oranlarını artırma ve ekonomik bağımsızlıklarını güçlendirme çabalarını yansıtmaktadır.

Tablo 7. Temel göstergeler ocak-ağustos (2023-2024)

Tablo 2: Temel Göstergeler

	2023 Ağustos	2024 Ağustos	Değişim (%)	2023 Ocak-Ağustos	2024 Ocak-Ağustos	Değişim (%)
Açık İş	**235.656**	**221.874**	**-5,85%**	**1.791.923**	**1.793.632**	**0,10%**
Özel	235.346	221.263	-5,98%	1.769.315	1.776.098	0,38%
Kamu	310	611	97,10%	22.608	17.534	-22,44%
İşe Yerleştirme	**99.688**	**119.336**	**19,71%**	**786.501**	**947.388**	**20,46%**
Kadın	36.187	46.205	27,68%	284.314	356.431	25,37%
Erkek	63.501	73.131	15,17%	502.187	590.957	17,68%
Kayıtlı İşsiz	**2.779.984**	**2.371.977**	**-14,68%**	-	-	-
Kadın	1.413.242	1.247.092	-11,76%	-	-	-
Erkek	1.366.742	1.124.885	-17,70%	-	-	-
Aktif İşgücü Programları*	**3.734**	**5.450**	**45,96%**	**37.503**	**45.977**	**22,60%**
İEP	3.638	5.078	39,58%	35.966	44.597	24,00%
MEK	96	372	287,50%	1.537	1.380	-10,21%
Bireysel Görüşme	**265.317**	**227.379**	**-14,30%**	**1.869.618**	**2.015.246**	**7,79%**
Kadın	126.426	100.853	-20,23%	752.693	837.623	11,28%
Erkek	138.891	126.526	-8,90%	1.116.925	1.177.623	5,43%

**Katılımcı sayısını ifade etmektedir. 08.04.2022 tarihinde, Aktif İşgücü Hizmetlerinin Yürütülmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Yararlanma koşullarında çeşitli değişiklikler yapılmıştır.*

Kaynak: (İŞKUR aylık istatistik bülteni, 2024, s. 3)

Tablo 7'ye göre, Türkiye'de 2024 yılı Ağustos ayında aktif işgücü programlarına katılımda belirgin bir artış gözlemlenmiştir. Aktif işgücü programlarına katılım %45,96

oranında artarak 5.450'ye yükselmiştir. İşbaşı Eğitim Programlarının (İEP) sayısı %39,58 oranında artarak 5.078 kişiye ulaşırken, Mesleki Eğitim Kurslarına (MEK) katılım ise %287,50 gibi çarpıcı bir artış göstermiştir. Bu veriler, aktif işgücü programlarının iş arayanların becerilerini geliştirmelerine, yeni kariyer olanakları edinmelerine ve iş bulma şanslarını artırmalarına yardımcı olduğunu göstermektedir. Özellikle İEP gibi programlar, iş arayan kişilerin işyerlerinde deneyim kazanmalarına olanak tanıyarak kalıcı istihdam elde etmelerini desteklemek üzere tasarlanmıştır. Bu tür programların, işsizlikle mücadelede önemli bir rol oynadığı düşünülmektedir.

Tablo 7 verilerine göre, kayıtlı işsiz sayısı %14,68 oranında azalırken, bu düşüşte aktif işgücü programlarına katılım artışının etkili olduğu düşünülmektedir. Bu programlar, işsiz bireylerin iş bulma sürecini hızlandırarak işsizlik oranlarının azalmasına katkı sağlamaktadır. Kadınların işsizlik oranı yüksek olsa da aktif işgücü programlarına daha fazla katılım, özellikle kadınlar arasında işsizlik oranının azalmasına katkı sağlayacaktır.

Türkiye ekonomisinin karşılaştığı genç işsizlik ve yapısal işsizlik gibi sorunlara yönelik aktif istihdam politikaları, işgücü piyasasındaki uyumsuzlukları azaltma, becerileri geliştirme ve istihdam edilebilirliği artırma konusunda büyük potansiyele sahiptir. Mesleki eğitim programları, işbaşı eğitim programları ve girişimcilik teşvikleri gibi uygulamalar, işgücünün kalitesini artırarak Türkiye'nin ekonomik büyümesine olumlu katkı sağlayacaktır. Bu politikalar ayrıca dezavantajlı grupların iş gücü piyasasına entegrasyonunu teşvik ederek sosyal adaletin desteklenmesine de yardımcı olacaktır.

Bu programların etkin bir şekilde uygulanması, işgücü arzı ile talebi arasındaki beceri uyumsuzluklarının ortadan kaldırılmasına ve işgücü piyasasında daha dengeli bir yapının oluşmasına yardımcı olacaktır. Bununla birlikte, bu politikaların etkinliğinin sürekli izlenmesi, değerlendirilmesi ve gerektiğinde güncellenmesi önemlidir. Bu şekilde genç işsizlik ve uzun süreli yapısal işsizlik gibi sorunlar daha etkin bir şekilde çözülebilir; ekonomik büyümeye ve sosyal kalkınmaya katkı sağlanabilir.

3. SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMLERİ VE İŞSİZLİĞE ETKİLERİ

3.1. İşsizlik: Nedenler ve Sonuçlar

İşsizlik, hem ekonomik hem de sosyal açıdan önemli bir sorundur ve çeşitli faktörlerden kaynaklanabilir. Ekonomik durgunluk, teknolojik değişimler, iş gücü piyasasındaki dengesizlikler ve eğitim eksiklikleri gibi nedenler işsizlik oranlarını artırırken, bunun sonuçları bireyler ve toplum için uzun vadeli etkiler yaratmaktadır. İşsizlik, gelir kaybı, sosyal dışlanma ve psikolojik sorunlar gibi bireysel etkilerin yanı sıra, ekonomik büyüme, verimlilik kaybı ve toplumsal huzursuzluk gibi geniş çaplı toplumsal sonuçlara da yol açmaktadır.

3.1.1. İşsizliğin Ekonomik ve Sosyal Etkileri

İşsizlik, bireylerin ve toplumların ekonomik ve sosyal yapılarını derinden etkileyen çok önemli bir olgudur. Ekonomik açıdan işsizlik, bireylerin gelir kaybına uğramasıyla başlayarak, bu kaybın yarattığı zincirleme etkilerle toplumsal ölçekte geniş kapsamlı sorunlara yol açmaktadır. Doğan (2020), işsizlik oranlarının artmasının, tüketim harcamalarının azalmasına neden olduğunu ve bunun ekonomik büyüme üzerinde doğrudan olumsuz etkiler yarattığını belirtmektedir. Tüketimin azalması, piyasa talebinde daralmaya ve dolayısıyla üretimde küçülmeye neden olmakta, bu da şirketlerin istihdam yaratma kapasitesini sınırlamaktadır. Bu durum, ekonomik durgunluk döngüsünü beslerken, vergi gelirlerinde düşüşe yol açarak kamu bütçesi üzerinde baskı oluşturmaktadır. Özellikle uzun süreli işsizlik, bireylerin tasarruflarını tüketmelerine ve yoksulluk sınırının altına düşmelerine neden olmaktadır. Kaya (2018), uzun vadede işsizliğin bireysel gelirdeki kayıpların ötesine geçerek ulusal ölçekte üretim kaybına ve verimlilik düşüşüne yol açtığını vurgulamaktadır.

Sosyal etkiler açısından işsizlik, bireylerin sadece maddi durumlarını değil, aynı zamanda sosyal statülerini, psikolojik iyi oluşlarını ve toplumsal bağlarını da olumsuz etkilemektedir. İşsiz bireylerin toplum içindeki rollerinde değişimler yaşanmakta, bu da bireylerde dışlanmışlık ve yalnızlık hissini artırmaktadır. Uzun süreli işsizliğin depresyon, kaygı bozukluğu ve özsaygı kaybı gibi psikolojik sorunlara yol açtığına dikkat çeken araştırmalar, bu durumun aile içi ilişkileri de olumsuz etkilediğini ortaya koymaktadır (Güler, 2019). Örneğin, işsiz bireylerin ev içindeki katkılarının azalması,

ekonomik gerilimlerin aile bireyleri arasında çatışmalara neden olabileceğini göstermektedir.

Toplumsal ölçekte ise işsizliğin etkileri daha geniş yelpazede değerlendirilmektedir. İşsizliğin yüksek olduğu bölgelerde, bireylerin ekonomik olarak bağımsız olamaması, sosyal güvenlik sistemine olan bağımlılığı artırmaktadır. Bu durum, devlet bütçesinde sosyal yardım harcamalarının artmasına yol açarak kamu maliyesi üzerinde sürdürülemez bir yük oluşturmaktadır. Aynı zamanda, işsiz bireylerin ekonomik hayata katılamaması, sosyal sermayenin ve toplumsal bütünleşmenin zayıflamasına neden olmaktadır. Güler (2019), işsizliğin toplumsal güven ve istikrarı tehdit ettiğini, özellikle genç işsizliğin yüksek olduğu toplumlarda sosyal huzursuzlukların artabileceğini ifade etmektedir.

Bir başka önemli boyut, işsizliğin nesiller arası etkileridir. İşsizlik, bireylerin çocuklarına sağladığı ekonomik ve sosyal imkanları sınırlamakta, bu da yoksulluğun kuşaktan kuşağa aktarılmasına neden olmaktadır. Ayrıca işsizlik, eğitime erişimi zorlaştırarak, toplumsal eşitsizliği daha da derinleştirmektedir. Örneğin, ekonomik güvensizlik nedeniyle eğitimden erken ayrılan gençlerin iş gücü piyasasında dezavantajlı bir konuma düşme olasılıkları artmaktadır (Doğan, 2020).

İşsizlik bireylerin maddi refahını ve toplumsal rollerini olumsuz etkilerken, ekonomik büyüme, sosyal güvenlik ve toplumsal uyum gibi makro düzeydeki unsurları da ciddi şekilde tehdit etmektedir. Bu nedenle işsizlikle mücadele, yalnızca istihdam yaratma politikalarını değil, aynı zamanda sosyal uyum ve eşitliği gözeten bütüncül stratejiler geliştirmeyi gerektirmektedir. Hem ekonomik hem de sosyal anlamda sürdürülebilir kalkınma ve refahın sağlanabilmesi için işsizlikle mücadele etmek, hem devletler hem de bireyler için kritik öneme sahiptir.

Sosyal güvenlik sistemlerinin etkili bir şekilde yapılandırılması, yalnızca bireylerin yaşam kalitesini artırmakla kalmayıp, toplumsal dayanışmayı ve ekonomik istikrarı da güçlendirmektedir. Özellikle işsizlik sigortası ve aktif istihdam politikaları gibi uygulamalar, bireylerin işsizlik sürecini daha az yıkıcı bir şekilde atlatmalarına yardımcı olurken, toplumsal eşitsizliklerin azaltılmasında önemli bir rol oynamaktadır. Bunun yanı sıra, sosyal güvenlik sistemlerinin finansman yapısının sürdürülebilirliği ve bu sistemlerin topluma kazandırdığı uzun vadeli faydalar, işsizlikle mücadelede dikkate alınması gereken temel unsurlar arasında yer almaktadır.

İşsizlikle mücadele politikalarının, bireylerin ekonomik ve sosyal ihtiyaçlarını karşılamayı hedefleyen sosyal güvenlik sistemleri ile entegre bir şekilde ele alınması gerekmektedir. Bu bağlamda, sosyal güvenlik sistemlerinin etkinliğini artıracak reformların yapılması ve işgücü piyasasında fırsat eşitliğini destekleyen politikaların benimsenmesi, sürdürülebilir kalkınma hedeflerine ulaşmada kilit bir rol oynayacaktır.

3.2. Türkiye'de İşsizlik İstatistikleri ve Veri Analizi Sonuçları

Türkiye'de işsizlik istatistikleri, iş gücü piyasasının dinamiklerini anlamak ve ekonomik politikaların etkinliğini değerlendirmek açısından büyük önem taşırken, veri analizi sonuçları da işsizlik oranları ve bu oranların ekonomik etkileri hakkında önemli bilgiler sunmaktadır.

3.2.1. Türkiye'de Yıllara Göre İşsizlik Oranları

Tablo 8'de, 2000-2023 yılları arasında Türkiye'deki işsizlik oranlarının (%) yıllara göre dağılımı gösterilmektedir.

2000-2002 yılları arasında işsizlik oranı %6,5'ten %10,3'e yükselerek keskin bir artış göstermiştir. Bu artışın sebebi, 2001 ekonomik krizin yaşanmasıdır. Bu dönem, ekonomik krizin etkilerinin yoğun bir şekilde hissedildiği bir süreçtir. 2003-2004 yılları arasında işsizlik oranının %10,5-10,8 seviyelerinde seyrettiği; fakat 2005-2007 yılları arasında işsizlik oranının %9,2-8,7'lere kadar azalarak nispeten bir düşüş yaşandığı görülmektedir. 2009 yılında işsizlik oranı %12,9 seviyesine çıkarak belirgin bir artış göstermiştir. Bu artış, küresel finansal krizin Türkiye ekonomisi üzerindeki etkisini yansıtmaktadır. 2010-2013 yılları arasında işsizlik oranı %11 seviyesinden başlamış ve 2013 yılında %8,9'a düşerek belirgin bir azalma göstermiştir. Ancak, 2014-2019 yılları arasında işsizlik oranı yeniden artarak 2019 yılında %13,7 ile zirveye ulaşmıştır. 2020 yılında, Covid-19 pandemisinin etkisiyle işsizlik oranı %13,1'e kadar yükselmiştir. Pandemi, özellikle küçük işletmeleri ve hizmet sektörünü ciddi şekilde etkilemiştir. Son olarak, 2021-2023 yılları arasında işsizlik oranlarında bir düşüş yaşanmış ve 2023 yılında %9,4 seviyesine kadar gerilemiştir. Bu düşüşte ekonomik toparlanmanın, istihdam teşviklerinin ve işgücüne katılım oranındaki değişimlerin etkili olduğu söylenebilir.

Tablo 8, Türkiye'deki işsizlik oranlarının ekonomik krizler ve küresel gelişmelerden önemli ölçüde etkilendiğini göstermektedir. Özellikle kriz dönemlerinde işsizlik oranlarında belirgin artışlar yaşanmıştır, ekonomik toparlanma dönemlerinde ise azalmalar görülmüştür.

Tablo 8. Yıllara göre işsizlik oranlarının dağılımı (%) (2000-2023)

Yıl	İşsizlik Oranı (%)	Yıl	İşsizlik Oranı (%)
2000	6,5	2012	8,3
2001	8,4	2013	8,9
2002	10,3	2014	9,9
2003	10,5	2015	10,3
2004	10,8	2016	10,9
2005	9,2	2017	10,9
2006	8,7	2018	10,9
2007	8,9	2019	13,7
2008	9,8	2020	13,1
2009	12,9	2021	12
2010	11	2022	10,4
2011	9	2023	9,4

Kaynak: https://biruni.tuik.gov.tr/secilmisgostergeler Erişim tarihi: 28 Kasım 2024

3.2.2. Türkiye'de Cinsiyete Göre İşsizlik Oranları

Tablo 9'da Türkiye'de 2000-2023 yılları arasında cinsiyete göre işsizlik oranlarının dağılımı gösterilmektedir. Genel olarak, kadın işsizlik oranlarının erkeklere kıyasla daha yüksek olduğu dikkat çekmektedir. Örneğin, 2010 yılında erkek işsizlik oranı %11,4 iken kadın işsizlik oranı %13'tür. Benzer bir durum 2021 (%10,7 erkek, %14,7 kadın) ve 2023 (%7,7 erkek, %12,6 kadın) yıllarında da gözlemlenmektedir.

Veriler, 2008 ve 2009 yıllarında hem erkek hem kadın işsizlik oranlarında belirgin bir artış olduğunu göstermektedir. 2008 yılında erkek işsizlik oranı %10,7'den %13,9'a, kadın işsizlik oranı ise %11,6'dan %14,3'e yükselmiştir. Bu artış, küresel ekonomik krizin Türkiye üzerindeki etkilerini açıkça ortaya koymaktadır.

Kadın işsizlik oranı 2019 yılında %16,5 ile incelenen dönem içerisindeki en yüksek seviyeye ulaşmıştır. 2020-2023 yılları arasında ise Covid-19 pandemisi sonrası toparlanma süreciyle birlikte hem erkek hem kadın işsizlik oranlarında düşüş gözlenmiştir. Ancak verilere göre, toparlanma süreci kadınlar açısından daha yavaş gerçekleşmiştir.

Erkek işsizlik oranlarının kadınlara kıyasla daha düşük seviyelerde olmasına rağmen, ekonomik kriz ve pandemi gibi süreçlerde artış gösterdiği görülmektedir. Kadınların işgücü piyasalarına katılım oranlarının erkeklere göre düşük olmasına karşın işsizlik oranlarının yüksek seyretmesi, kadınların toplumsal hayatta dezavantajlı bir konumda olduğunu ortaya koymaktadır. Bu durum, kadın istihdamına yönelik politika eksiklikleri ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin bir göstergesi olarak değerlendirilebilir. Son olarak, 2023 yılında kadın işsizlik oranının %12,6'ya, erkek işsizlik oranının ise %7,7'ye düştüğü görülmektedir.

Tablo 9. Cinsiyete göre işsizlik oranlarının dağılımı (%) (2000-2023)

Yıl	Erkek	Kadın	Yıl	Erkek	Kadın
2000	6,6	6,3	2012	8,5	10,8
2001	8,7	7,5	2013	8,7	11,9
2002	10,7	9,4	2014	9	11,9
2003	10,7	10,1	2015	9,2	12,6
2004	10,8	11	2016	9,6	13,7
2005	10,5	11,2	2017	9,4	14,1
2006	9,9	11,1	2018	9,5	13,9
2007	10	11	2019	12,4	16,5
2008	10,7	11,6	2020	12,4	14,8
2009	13,9	14,3	2021	10,7	14,7
2010	11,4	13	2022	8,9	13,4
2011	9,2	11,3	2023	7,7	12,6

Kaynak: https://biruni.tuik.gov.tr/secilmisgostergeler Erişim tarihi: 28 Kasım 2024

3.2.3. Türkiye'de Eğitim Durumuna Göre İşsizlik Oranları

Son yıllarda yapılan araştırmalar, firmaların yeni işe alacakları bireylerin verimliliği hakkında bilgi sahibi olmadıkları durumlarda işe alım süreçlerinde öncelikli olarak eğitim düzeyine odaklandıklarını ortaya koymaktadır. Bu durum, firmaların eğitim düzeyine önem vermelerinin temelinde, eğitim düzeyi ile öğrenme kapasitesi arasında pozitif bir ilişki olduğunu açıklayan "signal" teorisiyle açıklanmaktadır. Bu teoriye göre, yeni işe alınan bireylerin işleri öğrenme süreleri ve bu öğrenmenin verimlilik üzerindeki etkisi belirleyici bir öneme sahiptir. Eğitim düzeyi, işgücünün niteliğini gösteren önemli bir sinyal olarak değerlendirilmektedir. Ekonomi teorisi bağlamında, eğitim seviyesindeki artışın işsizlik oranlarını azaltması gerektiği ifade edilmektedir (Gürsel & Ulusoy, 1999, s. 115).

Tablo 10'da Türkiye'de 2000-2023 yılları arasında eğitim durumuna göre işsizlik oranlarının yıllara göre dağılımı gösterilmektedir. Verilere göre, eğitim düzeyi yükseldikçe işsizlik oranlarının değişkenlik gösterdiği görülmektedir. Lise altı eğitimlilerde işsizlik oranlarının daha düşük olduğu, kadınların işsizlik oranlarının ise erkeklere kıyasla daha az olduğu dikkat çekmektedir. Lise ve dengi mezunlarının işsizlik oranları, diğer eğitim düzeylerine göre en yüksek seviyede seyretmekte ve bu grupta kadınların işsizlik oranlarının oldukça yüksek olduğu gözlemlenmektedir. Yükseköğretim mezunlarının işsizlik oranları ise lise mezunlarına kıyasla daha düşük düzeydedir.

2009 yılında lise ve dengi mezunlarının işsizlik oranlarında dikkat çekici bir artış gözlemlenmiştir. Özellikle kadınların işsizlik oranının %26,1'e yükselmesi, bu artışın önemli bir göstergesidir. Bir önceki yıl yaşanan küresel ekonomik krizin etkisiyle tüm eğitim düzeylerinde işsizlik oranlarının zirveye ulaştığı görülmektedir. Lise altı eğitimlilerde erkek işsizlik oranı %14,8'e, kadınların ise %10'a yükselmiştir. Aynı dönemde, lise ve dengi mezunlarında toplam işsizlik oranı %16,9'a, yükseköğretim mezunlarında ise %12,1'e çıkmıştır.

2020 yılında Covid-19 pandemisinin etkisiyle işsizlik oranları genel olarak yüksek seyretmiş, ancak 2022-2023 yıllarında toparlanma süreciyle birlikte tüm eğitim düzeylerinde azalma gözlenmiştir. Örneğin, 2023 yılında lise altı eğitimlilerde işsizlik

oranı %8'e, lise ve dengi mezunlarında %11,2'ye ve yükseköğretim mezunlarında %9,8'e gerilemiştir.

Veriler, lise altı eğitimlilerde işsizlik oranlarının diğer gruplara göre daha düşük seyrettiğini göstermektedir. Ancak bu durum, düşük eğitim seviyesindeki bireylerin kayıtdışı sektörlerde istihdam edilme olasılığının yüksek olmasından kaynaklanıyor olabilir. Buna karşın, lise mezunları en yüksek işsizlik oranına sahip grup olarak öne çıkarken, bu gruptaki kadınlar ciddi bir dezavantaj yaşamaktadır.

Eğitim seviyesi arttıkça işsizlik oranlarının azalması beklenirken, lise ve dengi mezunlarının işsizlik oranlarının yüksek olması dikkat çekmektedir. Kadınların işsizlik oranlarının tüm eğitim düzeylerinde yüksek olması, toplumdaki dezavantajlı konumlarını ve istihdam politikalarındaki eksiklikleri gözler önüne sermektedir. Ayrıca, eğitim seviyesinin artmasına rağmen yükseköğretim mezunlarında işsizlik oranlarının halen yüksek olması, nitelikli istihdam alanlarının yetersiz olduğunu göstermektedir.

Tablo 10. Eğitim durumuna göre işsizlik oranlarının dağılımı (%) (2000-2023)

	Lise altı eğitimliler			**Lise ve dengi mezunu**			**Yükseköğretim Mezunu**		
Yıl	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam
2000	6,1	4,4	5,7	8,9	16,4	10,6	5,9	9,1	7
2001	8,3	6,1	7,8	11,4	20,3	13,3	6,7	9,9	7,8
2002	10,6	6,6	9,6	12	24	14,7	9,2	14,7	11,1
2003	11	7,6	10,2	10,7	20,5	12,8	8,9	15,3	11,1
2004	10,3	6,1	9,3	12,6	24,3	15,2	9,8	17	12,2
2005	10,7	6,9	9,7	11	23,5	13,8	7,9	14,1	10
2006	10,2	7,3	9,4	10,3	22,1	13	7,7	13	9,6
2007	10,4	6,6	9,5	10,4	21,6	13	7,4	13,9	9,7
2008	11,3	7,7	10,4	10,6	20,6	12,9	8,1	14,3	10,3
2009	14,8	10	13,5	13,9	26,1	16,9	9,6	16,3	12,1
2010	12,1	9	11,2	11,6	23,9	14,6	8	15,9	11
2011	9,6	7,4	9	9	20,8	11,8	7,6	15,2	10,4
2012	9	7	8,4	8,3	19,2	11	7,2	14,7	10,1

2013	9,3	8,2	9	8,2	20,2	11,3	7,4	15,1	10,3
2014	9,6	8,3	9,2	8,7	19,2	11,3	7,6	15,5	10,6
2015	10	9	9,7	8,6	19,3	11,3	7,6	16,3	11
2016	9,9	9,9	9,9	9,6	20,8	12,5	8,8	16,9	12
2017	9,6	9,5	9,6	9,6	20,9	12,6	8,7	18,4	12,7
2018	9,9	9,9	9,9	9,2	20,4	12,2	9,1	17,1	12,4
2019	13,2	12,4	13	12,4	24,3	15,7	10,3	18,5	13,7
2020	13,3	10,8	12,5	12,6	21,7	14,9	10,2	16,7	12,8
2021	11,2	10,5	11	10,9	20,7	13,5	9,3	16,8	12,4
2022	9	9,3	9,1	9,4	19,1	12,1	8,3	15,2	11,3
2023	7,7	8,5	8	8,4	18,2	11,2	6,7	14	9,8

Kaynak: https://biruni.tuik.gov.tr/secilmisgostergeler Erişim tarihi: 30 Kasım 2024

3.2.4. Türkiye'de Cinsiyete Dayalı Uzun Süreli İşsizlik Oranları

Uzun süreli işsizlik, işsizlik sorununun en ciddi ve olumsuz yönlerinden biri olarak öne çıkmaktadır. Bu durumda olan bireyler, zamanla iş bulma umutlarını yitirerek yoğun bir psikolojik çöküntü yaşamakta ve bu durum toplumsal açıdan ciddi sorunlara yol açmaktadır. İşsizliğin uzaması, işçilerin mesleki becerilerinin azalmasına neden olurken, işverenlerde de uzun süre işsiz kalmanın nedenleriyle ilgili şüpheler uyandırmaktadır. Literatürde bu durum "Hysteresis Olgusu" olarak tanımlanmaktadır. Konjonktürel işsizlik dönemlerinin ardından genişleme dönemlerinde bile işgücü piyasasında bu durumun etkileri devam etmektedir. İşsiz kalan bireylerin iş gücü piyasasına geri dönmeleri zorlaşmakta ve bu kişiler, uzun süreli işsizliğe dönüşerek yapısal işsizliğin artışına katkıda bulunan bir faktör haline gelmektedir (Gürsel & Ulusoy, 1999, s. 127). Uzun süreli işsizlik, bir yıldan fazla süreyle işsiz kalan bireyleri tanımlamakta olup, bu durum, bireylerin iş gücüne yeniden katılımını engelleyerek, toplumsal ve ekonomik açıdan kalıcı olumsuz etkiler yaratmaktadır.

Tablo 11'de, Türkiye'de 2000-2023 yılları arasında cinsiyete dayalı uzun süreli işsizlik oranlarının yıllara göre dağılımı gösterilmektedir.

Tablo 11'e göre, kadınların uzun süreli işsizlik oranları erkeklere kıyasla neredeyse her yıl daha yüksektir. Bu durum, kadınların erkeklerden daha fazla etkilendiğini

göstermektedir. Tablodaki verilere göre, özellikle 2000 ve 2005 yılları arasında belirgin bir artış yaşanmıştır. 2008 yılındaki ekonomik krizin etkisiyle, bir sonraki yıl hem erkeklerin hem de kadınların uzun süreli işsizlik oranlarında artış yaşanmıştır. Ancak, 2023 yılına gelindiğinde, uzun süreli işsizlik oranı erkeklerde %1,2'ye, kadınlarda ise %3,5'e düşerek önemli bir azalma gözlemlenmiştir. 2005 yılında toplam uzun süreli işsizlik oranı %4,2 iken, bu oran 2023 yılında %2'ye gerilemiştir.

Toplam uzun süreli işsizlik oranlarında genel bir azalma trendi görülmektedir. Ancak, tablo 11'de görüldüğü gibi, kadınlar uzun süreli işsizlikte erkeklere kıyasla daha dezavantajlı bir konumda bulunmaktadır. Ekonomik kriz dönemlerinde uzun süreli işsizlik oranlarında artış yaşanırken son yıllarda iyileşme eğilimi gözlemlenmiştir. Bu nedenle, uzun süreli işsizlik oranlarını azaltmak için özellikle kadın istihdamına yönelik teşvik ve politikaların arttırılması önerilmektedir.

Tablo 11. Cinsiyete dayalı uzun süreli işsizlik oranlarının dağılımı (%) (2000-2023)

Yıl	Erkek	Kadın	Toplam	Yıl	Erkek	Kadın	Toplam
2000	1,2	1,8	1,3	2012	1,8	3,4	2,3
2001	1,5	2,2	1,7	2013	1,8	3,7	2,4
2002	2,8	3,3	2,9	2014	1,5	3,2	2
2003	2,3	2,9	2,5	2015	1,6	3,4	2,2
2004	3,9	4,9	4,2	2016	1,7	3,5	2,2
2005	3,8	5,1	4,2	2017	1,7	3,9	2,4
2006	3,2	4,8	3,6	2018	1,7	4	2,5
2007	2,7	4,2	3,1	2019	2,3	5,1	3,2
2008	2,6	4	2,9	2020	2,5	5	3,3
2009	3,1	4,6	3,5	2021	2,9	5,5	3,7
2010	2,8	4,8	3,4	2022	1,7	4	2,5
2011	2,1	3,9	2,6	2023	1,2	3,5	2

Kaynak: https://biruni.tuik.gov.tr/secilmisgostergeler Erişim tarihi: 30 Kasım 2024

3.3. Verilerin Değerlendirilmesi

Verilerinin değerlendirilmesi, iş gücü piyasasındaki eğilimleri anlamak ve etkili politikalar geliştirmek açısından kritik bir öneme sahiptir.

3.3.1. İşsizlik Verilerinin Analizi

Bu çalışma kapsamında elde edilen verilerin ışığında, küresel işsizlik sorununa karşı sosyal güvenlik sistemlerinin etkinliği ve bu sistemlerin işsizlikle olan karmaşık ilişkisi kapsamlı bir şekilde değerlendirilecektir. Araştırma sonucunda elde edilen veriler, sosyal güvenlik uygulamalarının ekonomik ve toplumsal boyutta işsizlik üzerindeki etkilerini çeşitli boyutlarda ortaya koymuştur. Verilerin analizi, sosyal güvenlik politikalarının çalışma hayatı üzerindeki etkilerini farklı yönleriyle açıklamaktadır.

Sosyal güvenlik sistemlerinin işsizlik oranları üzerinde hem doğrudan hem de dolaylı etkiler yarattığı tespit edilmiştir. İşsizlik sigortası ve sosyal yardımlar, bireylerin gelir kaybını telafi etmede etkili mekanizmalar olarak değerlendirilmektedir. Ancak, bu uygulamaların bazı durumlarda çalışmama tuzağına yol açtığı görülmüştür. Bu durum, sosyal güvenlik politikalarının bireyleri çalışma hayatına teşvik edecek şekilde yeniden düzenlenmesi gerekliliğini ortaya koymaktadır. Sosyal güvenlik prim oranlarının yüksek olması, işverenler açısından kayıt dışı istihdama yönelim riskini artırmış ve bu durum toplumsal dengesizliklere neden olmuştur. Özellikle küçük ve orta büyüklükteki işletmelerde sosyal güvenlik primlerinin maliyet yükünün çalışanları kayıt dışı çalıştırmaya yönelttiği gözlemlenmiştir. Bu durum, sosyal güvenlik sistemlerinin daha kapsayıcı ve ekonomik olarak sürdürülebilir hale getirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

Bu çalışma, özellikle Türkiye'ye özgü ekonomik ve sosyal koşulların sosyal güvenlik uygulamaları üzerindeki etkilerini vurgulamıştır. Kayıt dışı istihdam ve kadınların iş gücüne katılım oranlarının düşük olması gibi özellikler, sosyal güvenlik sistemlerinin yeniden düzenlenmesi ihtiyacına işaret etmektedir. Sosyal yardımların etkinliği ve özellikle uzun vadede bireylerin çalışma hayatından uzaklaşmasına neden olabilecek yan etkileri göz önünde bulundurulması gereklidir.

Türkiye'de işsizlik oranlarının yıllar içindeki değişimine dair veriler, işsizlik oranlarında dalgalanmaların süreklilik arz ettiğini ve ekonomik koşullara bağlı olarak özellikle

ekonomik kriz dönemlerinde artış gösterdiğini ortaya koymuştur. Bu durum, işsizlikle mücadele için sosyal güvenlik sistemlerinin otomatik stabilizatör görevini ön plana çıkarmaktadır. Sosyal güvenlik sistemleri, bu dönemlerde çalışanları koruma altına alarak ekonomik krizlerin etkisini azaltmada önemli bir rol üstlenmektedir.

Cinsiyete göre işsizlik oranları incelendiğinde, kadınların iş gücü piyasasına katılım oranlarının erkeklere kıyasla düşük olduğu ve bu durumun uzun süreli işsizlikte daha belirgin hale geldiği görülmektedir. Kadınların iş gücüne katılımını artırmak için sosyal güvenlik kapsamında daha etkin politikalar tasarlanmalı, örneğin esnek çalışma modelleri ve çocuk bakımı desteklerinin yaygınlaştırılması gibi öneriler sunulabilir.

Eğitim durumuna göre işsizlik oranları incelendiğinde, eğitim seviyesi arttıkça işsizlik oranlarının azalma eğilimi gösterdiği, ancak bu durumun her eğitim grubu için homojen olmadığı ortaya çıkmaktadır. Özellikle üniversite mezunları arasındaki işsizlik oranlarının belirgin şekilde yüksek olması, iş gücü piyasasındaki arz-talep dengesizliğine işaret etmektedir. Bu durum, sosyal güvenlik sistemlerinin işsizlik sigortası gibi mekanizmalarını daha etkin hale getirme ihtiyacını göstermektedir.

Uzun süreli işsizlik oranları üzerine yapılan analizler, uzun süreli işsizlikle mücadelede sosyal güvenlik sistemlerinin yeniden tasarlanmasının önemini vurgulamaktadır. Uzun süreli işsizlik, bireylerin mesleki becerilerinin yıpranması ve istihdam edilebilirliğinin azalması anlamına gelmektedir. Bu nedenle aktif işgücü politikaları ve mesleki eğitim programları gibi çözüm önerilerinin uygulanması gerekmektedir. Türkiye'deki veriler, bu konuda İŞKUR tarafından uygulanan aktif iş gücü programlarının daha da geliştirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

Araştırma sonucunda elde edilen veriler ışığında, sosyal güvenlik sistemlerinin etkinliğini artırmak için şu öneriler sunulabilir:

- Dezavantajlı grupların iş gücü piyasalarında istihdamlarını artırmak için mesleki eğitim programları yaygınlaştırılmalı ve programların etkisi ölçülerek sürekli iyileştirilmelidir.
- Özellikle kadınların iş gücüne katılımını artıracak esnek çalışma modelleri ve kadınları destekleyici sosyal politikalar benimsenmelidir.

- Sosyal güvenlik sistemi primlerinin yüksek olması, kayıt dışı istihdama yol açtığı sonucuna varılmıştır. Bu nedenle, sosyal güvenlik sistemi prim oranları makul seviyelere düşürülmelidir.
- Kayıt dışı çalışmanın önüne geçmek için etkili denetim mekanizmaları oluşturulmalıdır.
- Mesleki eğitim programları, ücret sübvansiyonları, girişimciliğin desteklenmesi gibi aktif istihdam politikaları artırılmalı ve yaygınlaştırılmalıdır.
- Bölgeler arası farklılıklar, yerel yönetimlerin ve kalkınma ajanslarının sosyal güvenlik sistemine entegre edilmesiyle minimize edilmelidir.

Bu çalışma, sosyal güvenlik sistemlerinin işsizlikle mücadelede önemli bir rol oynadığını, ancak bu sistemlerin daha etkin ve kapsayıcı hale getirilmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Güncel ekonomik ve sosyal koşullar doğrultusunda sosyal güvenlik uygulamalarının dinamik bir yapıda geliştirilmesi, hem bireyler hem de toplumsal refah açısından kritik önem taşımaktadır.

3.3.2. İşsizlik Sigortasının Etkinliği

Sosyal güvenlik sistemlerinin işsizlikle mücadeledeki önemli mekanizmalarından biri işsizlik sigortasıdır. İşsizlik sigortası, bireylerin işsizlik dönemlerinde gelir kaybını önlemek amacıyla tasarlanmış ve hem ekonomik hem de toplumsal işlevleri olan önemli bir uygulamadır. İşsizlik sigortası, bireylerin işsiz kaldıkları süre boyunca karşılaşacakları ekonomik zorlukları azaltarak, yaşam standartlarını korumalarına yardımcı olmaktadır. Aynı zamanda, işsiz bireylerin maddi destekle geçici bir süre ayakta kalmasını sağlayarak ekonomik istikrarın korunmasına da katkıda bulunmaktadır. Ancak, bu mekanizmanın etkinliği yalnızca bireylere sağlanan yardımlarla sınırlı değildir; bireylerin iş arama sürecine hızla dönmelerini teşvik etme kapasitesi de işsizlik sigortasının başarısını belirleyen temel unsurlardan biridir.

Bu tez çalışmasında, işsizlik sigortasının bireylerin işsiz kaldıkları süre boyunca gelir kaybını telafi etmede oldukça etkili bir mekanizma olduğu tespit edilmiştir. Ancak işsizlik sigortasının uygulanma şekli, bazı durumlarda istenmeyen sonuçlara yol açabilir. Özellikle işsizlik ödemelerinin yüksek miktarda ve uzun süreli yapılması, bireylerin iş

arama motivasyonunu azaltarak onları iş gücü piyasasından uzaklaştırabilir. Literatürde bu durum, "çalışmama tuzağı" olarak adlandırılmaktadır. Çalışmama tuzağı, işsizlik sigortasının tasarımındaki dengesizliklerden kaynaklanmakta ve yapılan ödemelerin çalışmak yerine bu yardımlarla geçinmeyi daha cazip hale getirmesi sonucunda ortaya çıkmaktadır. Bu gibi durumlar, bireylerin iş gücü piyasasına katılımını olumsuz etkileyebilir ve uzun vadede işsizlik sigortasının işsizlikle mücadeledeki etkinliğini sınırlayabilir.

Özellikle Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde, işsizlik sigortasının etkinliği, birçok faktöre bağlıdır. Bu faktörler arasında sisteme dahil edilen katılımcı sayısının artırılması, prim ödeme yükümlülüklerinin kapsamının genişletilmesi ve kayıt dışı istihdamın azaltılması gibi konular öne çıkmaktadır. Türkiye'de kayıt dışı istihdam oranlarının yüksek olması, işsizlik sigortasının kapsamını sınırlayan en önemli sorunlardan biridir. Kayıt dışı çalışan bireyler, sosyal güvenlik sistemi dışında kaldıkları için işsizlik sigortasından da yararlanamamaktadırlar. Bu durum, işsizlik sigortasının kapsayıcılığını ve genel etkinliğini ciddi şekilde sınırlandırmaktadır.

İşsizlik sigortasının etkinliğini artırmak için çeşitli önlemler alınmalıdır. Örneğin, bu sigorta kapsamında yapılan ödemelerin, bireylerin iş arama sürecini hızlandıracak şekilde düzenlenmesi büyük önem taşımaktadır. Bu bağlamda, ödemelerin belirli bir süre sonra aşamalı olarak azaltılması, bireylerin iş bulma çabalarını artırabilir ve iş gücü piyasasına daha hızlı katılmalarını teşvik edebilir. Ayrıca, işsizlik sigortası sisteminin tasarımında dengeleyici politikaların uygulanması gerekmektedir. Bu politikalar, işsizlik sigortasının bireyleri yalnızca geçici bir süre desteklemesini ve uzun vadede çalışma hayatına yeniden kazandırmasını hedeflemelidir.

Kayıt dışı istihdamın azaltılmasına yönelik önlemler, işsizlik sigortasının etkinliğini artırmada önemlii bir rol oynayacaktır. Kayıt dışı istihdamı önlemek için daha sıkı denetimler yapılması, işverenler üzerindeki yasal yükümlülüklerin artırılması ve kayıtlı istihdamı teşvik eden politikaların hayata geçirilmesi gereklidir. Ayrıca, işsizlik sigortasının uzun vadede toplumsal faydasını artırmak için sistemin sürdürülebilirliği üzerinde de durulmalıdır. Bu kapsamda, işverenlerin ve çalışanların prim ödeme yükümlülüklerini daha dengeli bir şekilde paylaşmasını sağlayacak mekanizmalar geliştirilebilir.

Sonuç olarak, işsizlik sigortası, sosyal güvenlik sisteminin işsizlik dönemlerinde en önemli unsurlarından biri olmasına rağmen, etkinliğinin artırılması için tasarım ve uygulama süreçlerinde kapsamlı iyileştirmeler yapılması gerekmektedir. Bu sistem, bireylerin sadece gelir kaybını telafi etmeyi değil, aynı zamanda iş gücü piyasasına dönüşlerini teşvik edecek yapılar içermelidir. İşsizlik sigortasının, bireyleri çalışma hayatına kazandıracak dengeleyici politikalarla desteklenmesi, hem işsizlik oranlarını azaltacak hem de sosyal güvenlik sisteminin genel başarısını artıracaktır.

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Küresel işsizlik sorunu, günümüzün ekonomik ve toplumsal yapısını derinden etkileyen çok ciddi bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. İşsizlik, bireylerin ekonomik güvencesizlikle karşı karşıya kalmasının yanında, sosyal statü kaybı, toplumsal ayrışma ve psikolojik sorunlarla da yakından ilişkili bir sorun olarak öne çıkmaktadır. Bu durum, bireylerin sadece ekonomik olarak değil, aynı zamanda sosyal ve psikolojik açıdan da desteklenmesini zorunlu kılmaktadır. Sosyal güvenlik sistemleri ise bu desteği sağlamada en etkili mekanizmalardan biri olarak karşımıza çıkmakta ve işsizlikle mücadelede kilit bir rol üstlenmektedir.

Araştırma bulguları, sosyal güvenlik sistemlerinin bireylerin yaşam standartlarını koruma, yeniden istihdama dönüşü destekleme ve toplumsal dayanışmayı güçlendirme konularında vazgeçilmez bir işlev üretmekte olduğunu ortaya koymuştur. Sosyal güvenlik sistemleri, işsizlik sigortası, sosyal yardımlar ve aktif istihdam politikaları ile bireylerin ekonomik yükünü hafifletirken, uzun vadede işgücü piyasalarının da iyileşmesine katkı sağlamaktadır. Ancak, bu sistemlerin etkinliği ülkeden ülkeye farklılık göstermekte ve özellikle finansman yetersizlikleri, kayıt dışı istihdamın yaygınlığı ve teknolojik gelişmelerin yarattığı yapısal değişimler gibi sorunlar nedeniyle sınırlanmaktadır.

Tez kapsamında, sosyal güvenlik sistemlerinin etkili bir şekilde yeniden tasarlanması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. Özellikle dijital dönüşümün işsizlik üzerindeki etkileri göz önünde bulundurularak, bireylerin yeni beceriler kazanmasını destekleyen mesleki eğitim programlarının yaygınlaştırılması önemlidir. Teknolojik gelişmelerle uyumlu bir şekilde tasarlanan bu programlar, bireylerin değişen iş piyasası taleplerine adapte olmasını kolaylaştırırken, teknolojik işsizlik gibi yapısal sorunları da azaltacaktır. Girişimcilik destek programları ve becerilerin kazandırılmasına yönelik yenilikçi programlar, bireylerin kendi işlerini kurmasına ve ekonomiye yeni istihdam alanları kazandırılmasına olanak tanıyacaktır.

Sosyal güvenlik sistemlerinin finansman yapısının güçlendirilmesi de bir diğer önemli noktadır. İşveren ve çalışan prim oranlarını daha dengeli bir yapıya kavuşturacak yaklaşımlar, sosyal güvenlik sistemlerine olan güveni artıracak ve sistemin kapsamını genişletecektir. Bunun yanında, kayıt dışı istihdamı azaltmaya yönelik olarak vergi

indirimi, prim desteği ve diğer teşvik mekanizmalarının hayata geçirilmesi, hem sosyal güvenlik sistemlerinin mali yükünü azaltacak hem de toplumsal refahı artıracaktır.

Dünyada başarılı sosyal güvenlik uygulamalarının incelenmesi ve ülke koşullarına uygun olarak uyarlanması, işsizlikle mücadelede önemli bir stratejik avantaj sağlayabilir. Gelişmiş ülkelerde başarıyla uygulanan devlet destekli fon mekanizmaları, işletmelerin sosyal güvenlik sistemine katılımını kolaylaştıracak örnekler sunmaktadır. Bu tür uygulamalar, ülkemizde de hayata geçirildiği takdirde, sosyal güvenlik sistemlerinin finansal yükünü azaltabilir ve bireylerin sistemden daha etkin faydalanmasını sağlayabilir.

Ayrıca, toplumsal farkındalığı artıracak bilinçlendirme kampanyalarının hayata geçirilmesi, sosyal güvenlik sistemine olan güveni ve bireylerin sisteme katılımlarını artırabilir. Bu kampanyalar, kayıt dışı istihdamı azaltmaya ve sosyal dayanışma bilincini pekiştirmeye yönelik önemli bir aracı olarak değerlendirilmelidir. Sosyal güvenlik sisteminin bireyler ve toplumlar üzerindeki olumlu etkilerini vurgulayan bu tür yaklaşımlar, sistemin daha geniş bir kesim tarafından benimsenmesini sağlayabilir.

Sonuç olarak, sosyal güvenlik sistemlerinin işsizlikle mücadeledeki etkinliğini artırmak için yenilikçi, kapsayıcı ve sürdürülebilir politikalar geliştirilmelidir. Finansman modellerinin iyileştirilmesi, mesleki eğitim programlarının yaygınlaştırılması, teknolojik işsizlikle başa çıkma stratejilerinin hayata geçirilmesi ve uluslararası başarılı uygulamalardan yararlanılması bu kapsamda atılacak önemli adımlar arasında yer almaktadır. Bu stratejiler, bireylerin ekonomik ve sosyal refahını artırırken, toplumsal dayanışmayı ve ekonomik istikrarı da güçlendirecektir. Sosyal güvenlik sistemlerinin bu şekilde yeniden ele alınması, küresel işsizlik sorunuyla başa çıkmak için hem bireysel hem de toplumsal düzeyde en etkili yollardan birini sunmaktadır.

KAYNAKLAR

Alavi, Akyıldız, Y. (2019). İşsizlik ve İŞKUR'un aktif istihdam politikaları. Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi, (71), 94–119.

Alper, Y. (2000). Türkiye'de sosyal güvenlik ve sosyal sigortalar (SSK, BAĞ-KUR) (3. baskı). Bursa: Alfa Yayınevi.

Alper, Y. (2015). Sosyal güvenlik (4. baskı). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.

Andaç, F. (1999). İşsizlik sigortası. Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü İşverenleri Sendikası Yayınları.

Arslan, N. (2014). Sosyal yardımlar ve istihdam ilişkisinin incelenmesi: Sivas ilinde bir alan araştırması. Lefke Avrupa Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 5(1), 16–31.

Ateş, N. (2018). Kamu çalışanlarının iş tatmini ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi: Tekirdağ Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğünde bir araştırma (Yüksek lisans tezi). Namık Kemal Üniversitesi, Tekirdağ.

Atamer Hukuk Blog. (n.d.). Süresiz ve ölçüsüz nafaka düzenlemesi. Erişim adresi: https://www.atamerhukuk.com Erişim tarihi: 14 Kasım 2024

Ayhan, A. (2012). Sosyal güvenlik kavramı ve sosyal güvenlik ilkeleri. Muğla Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 1(1), 41–55.

Aydın, U. (1999). Sosyal güvenlik sorunlarının çözümünde özel sigortalar. Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Başterzi, S. (1996). İşsizlik sigortası. Ankara: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları (No: 509).

Bekiroğlu, C. (2010). Türkiye'de işsizlik sorununun çözümlenmesinde uygulanan ekonomi politikalarının analizi (Yüksek lisans tezi). Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Berber, M. (2013). Makro iktisat (1. bs.). Bursa: Ekin Yayınları.

Biçerli, M. K. (2004). İşsizlikle mücadelede aktif istihdam politikaları. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Bocutoğlu, E. (2016). Makro iktisat: Teoriler ve politikalar (13. basım). Bursa: Ekin Yayınevi.

Bulut, S. (2010). Türkiye'de aktif istihdam politikası aracı olarak düzenlenen işgücü eğitim kurslarının istihdam açısından belirleyiciliği (Yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Çakır, H. (2021). Engelli kadın istihdamı: İŞKUR aktif istihdam politikaları üzerine bir analiz. Akademik Hassasiyetler, 159.

Çelik, A. (2020). Sosyal güvenliğin işgücüne katılma oranına etkisi. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, 79, 107–128.

Çoban, R. (2017). Sosyal adalet, eşitlik ve sosyal hizmet. Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi, 6(4), 252–260.

Demir, H. (2017). Sosyal güvenlik alanında çalışan kamu personellerinin örgütsel stres kaynaklarının incelenmesi: Bitlis ve Siirt Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü örneği (Yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi.

Dilik, S. (1992). Sosyal güvenlik. Ankara: Yükseköğretim Kurulu Matbaası.

Dışişleri Bakanlığı. (n.d.). Ekonomik küreselleşme ve Türkiye. Erişim adresi: https://www.mfa.gov.tr/ekonomik-kuresellesme-ve-turkiye-.tr.mfa Erişim tarihi: 10 Kasım 2024

Doğan, M. S. (1999). Sosyal tarih açısından Osmanlılarda sosyal güvenlik kurumları. Sakarya Üniversitesi Yayınları.

Doğan, M. (2020). İşsizliğin ekonomik ve sosyal etkileri üzerine bir inceleme. İstanbul: ABC Yayınları.

Dost, Z. D. (2014). İşsizlikle mücadelede iş arama yöntemleri ve Türkiye İş Kurumu'nun değerlendirilmesi (Uzmanlık tezi). Türkiye İş Kurumu, Ankara.

Edizdoğan, N., & Giray, F. (2007). Teoride ve Türkiye'de parafiskal gelirler. Bursa: Ezgi Kitabevi.

Egeli, H. (2009). Parafiskalite ve parafiskal gelirler (sosyal güvenlik reformu kapsamında). Altın Nokta Basın Yayın Dağıtım.

Erol, S. I. (2013). Gençlere yönelik aktif istihdam politikaları: Japonya, G. Kore, Çin ve Türkiye örnekleri. TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 25.

Ertuğrul, Y. (2012). Türkiye'de işsizlik sigortasından yararlananların işe giriş süreçlerini etkileyen faktörler: Yalova ili örneği (Yüksek lisans tezi). Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yalova.

Eyüpoğlu, D. (2003). 2001 krizi sonrasında işsizlik ve çözüm yolları. Milli Prodüktivite Merkezi Yayını, 12–16. Ankara.

Göçmen, M. (2018). Türkiye'deki sosyal güvenlik sisteminde hizmet tespiti (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi.

Gökbayrak, Ş. (2010). Türkiye'de sosyal güvenliğin dönüşümü. Çalışma ve Toplum, 2(25), 141–162.

Güler, A. (2019). Türkiye'de işsizliğin psikolojik ve sosyal etkileri. Ankara: XYZ Araştırma Enstitüsü.

Güneş, F. (2019). İşsizlik ve büyüme ilişkisi: Türkiye örneği (Yüksek lisans tezi). T.C. Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Anabilim Dalı, Bandırma.

Güney, A. (2009). İşsizlik, nedenleri, sonuçları ve mücadele yöntemleri. Kamu-İş Dergisi, 10(4), 135–159.

Gürsel, S., & Ulusoy, V. (1999). Türkiye'de işsizlik ve istihdam (s. 115–117). İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.

Güvercin, C. H. (2004). Sosyal güvenlik kavramı ve Türkiye'de sosyal güvenliğin tarihçesi. Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası, 57(2), 89–95.

Güzel, A., Okur, A. R., & Caniklioğlu, N. (2008). Sosyal güvenlik hukuku (11. baskı). İstanbul: Beta Basım.

Hukuk Dershanesi. (n.d.). İşsizlik sigortası ve hukuki düzenlemeler. Erişim adresi: https://www.hukukdershanesi.com Erişim tarihi: 13 Kasım 2024

İLO. (n.d.). ILOSTAT. Erişim adresi: https://ilostat.ilo.org/ Erişim tarihi: 20 Kasım 2024

İşsizlik maaşı nedir? İşsizlik maaşı alma şartları nelerdir? (n.d.). SGK. Erişim adresi: https://www.sgk.gov.tr Erişim tarihi: 13 Kasım 2024

İŞKUR. (n.d.). İşsizlik ödeneği. Erişim adresi: https://iskur.gov.tr/is-arayan/issizlik-sigortasi/issizlik-odenegi/ Erişim tarihi: 21 Eylül 2024

Karabulut, A. (2007). Türkiye'deki işsizliği önlemede aktif istihdam politikalarının rolü ve etkinliği (Uzmanlık tezi). Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara.

Kasapoğlu, M. M., & Murat, S. (2018). Aktif istihdam politikaları ve Türkiye'de İŞKUR tarafından uygulanan aktif istihdam politikalarına güncel bir bakış. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi.

Kaya, Z. (2018). İşsizlik ve sosyal dışlanma: Toplumsal etkiler üzerine bir araştırma. Ankara: XYZ Yayıncılık.

Koç, Ö. E., & Gülşen, M. A. (2019). Türkiye'de işgücü maliyetlerinin yapısı: 2007-2017 dönemi. Turkuaz Uluslararası Sosyo-Ekonomik Stratejik Araştırmalar Dergisi, 1(1), 1–14.

Kutluselim, İ. (2022). Sosyal güvenlik sistemleri ve Türkiye'de sistemin sürdürülebilirliği. Düşünce Dünyasında Türkiz, 7(37), 83–98.

Kurt, R. (2009). Sosyal güvenlik reformu rehberi. İstanbul: TİEM Eğitim Yayıncılık.

Mahiroğulları, A., & Korkmaz, A. (2013). İşsizlikle mücadelede emek piyasası politikaları - Türkiye ve AB ülkeleri. Bursa: Ekin Kitapevi.

Manpower Türkiye. (n.d.). İşsizlik maaşı nedir? İşsizlik maaşı alma şartları nelerdir? Erişim adresi: https://manpower.com.tr/blog/i%CC%87%C5%9Fsizlik-maa%C5%9F%C4%B1-nedir-i%CC%87%C5%9Fsizlik-maa%C5%9F%C4%B1-alma-%C5%9Fartlar%C4%B1-nelerdir Erişim tarihi: 13 Kasım 2024

Meral, H. (2015). Yıllık gelir sigortasının Türk sosyal güvenlik sistemine yapabileceği muhtemel katkıların değerlendirilmesi (Yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü, İstanbul.

OECD. (n.d.). Employment. Erişim adresi: https://www.oecd.org/employment/ Erişim tarihi: 20 Kasım 2024

Oral, A. İ. (2002). Dünya'da ve Türkiye'de sosyal sigortalar kapsamında sağlık sigortaları uygulamaları. Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Ovalı, B. (2014). Uzun dönemli işsizlikle mücadelede kamu istihdam kurumlarının rolü, ülke uygulamaları ve Türkiye İş Kurumu için öneriler (Uzmanlık tezi). Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara.

Önder Yaşar, N., & Karataş, M. (2022). Türk sosyal güvenlik sisteminin finansal sorunları ve çözüm önerileri. Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, 11(30), 128–152.

Özcan, C. (2024, Ekim 18). Dijital dönüşüm sosyal güvenlik sistemini nasıl etkileyecek? PwC Türkiye. Erişim adresi: https://www.pwc.com.tr/tr/medya/kose-yazilari/celal-ozcan/dijital-donusum-sosyal-guvenlik-sistemini-nasil-etkileyecek.html Erişim tarihi: 26 Kasım 2024

Özdemir, S. (2010). Küreselleşme ve refah devletleri üzerindeki etkileri. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, 57, 55–86.

Özgün Haberler. (n.d.). İşsizlik maaşı ne kadar 2024? İşsizlik maaşı nedir kimler alır şartları neler? Erişim adresi: https://www.ozgunhaberler.com Erişim tarihi: 13 Aralık 2024

Özmen, Z. (2015). Türk sosyal güvenlik sisteminin mali krizi ve çözüm önerileri (Yayımlanmış doktora tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Özmen, Z. (2017). Avrupa'da sosyal güvenlik sisteminin finansmanı: Farklı refah devletleri üzerine bir inceleme. Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 7(2), 600–620.

Özsuca, Ş. (2003). Küreselleşme ve sosyal güvenlik krizi. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 58(02).

Parasız, İ. (2006). İktisada giriş (8. baskı). Bursa: Ezgi Kitabevi.

Pelit, O. (2019). Türkiye'de 1998-2018 yılları arası istihdam, işsizlik ve nüfus artışına genel bir bakış. Uluslararası Sosyal Bilimler Çalışmaları Dergisi, 5(38), 325–326.

PwC Türkiye. (n.d.). Dijital dönüşüm sosyal güvenlik sistemini nasıl etkileyecek? Erişim adresi: https://www.pwc.com.tr Erişim tarihi: 08 Kasım 2024

SGK Strateji Geliştirme Başkanlığı. (2009). Bir reformun anatomisi. SGK Yayını.

Sosyal Güvenlik Kurumu. (2019). 2018 yılı Sayıştay denetim raporu.

Sosyal Güvenlik Kurumu. (n.d.). Genel bilgi. Erişim adresi: https://www.sgk.gov.tr/Content/Post/e3f8021f-6c7e-49a7-a51a-51d79a187ada/Genel-Bilgi-2024-01-15-11-17-08 Erişim tarihi: 09 Kasım 2024

Sosyal güvenlik sisteminin amacı nedir? (2008, Ağustos 15). SSK Prim. Erişim adresi: https://sskprim.wordpress.com/2008/08/15/sosyal-guvenlik-sistemininamaci-nedir/ Erişim tarihi: 02 Eylül 2024

Strateji ve Bütçe Başkanlığı. (n.d.). Orta vadeli programlar. Erişim adresi: https://www.sbb.gov.tr/orta-vadeli-programlar/ Erişim tarihi: 02 Ekim 2024

Sungur, A. (2016). Sosyal koruma ekseninde işsizlik sigortası uygulamalarının incelenmesi ve Türkiye için öneriler (Uzmanlık tezi). Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara.

Süngü, Y. (2007). Sosyal güvenlik reformunun gelir dağılımı üzerine etkisi. TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 20(4–5), 47.

Sürücü, M. (2001). Sosyal güvenlik nedir? Çağdaş ilke ve eğilimleri nasıl olmalıdır? Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi, 4(12), 65–80.

Şentürk, E. (2017). İşsizlikle mücadelede aktif istihdam politikaları: Türkiye örneği (Yüksek lisans tezi). Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Edirne.

Talas, C. (1976). Sosyal ekonomi. Ankara: Sevinç Matbaası.

T.C. Dışişleri Bakanlığı. (n.d.). Ekonomik küreselleşme ve Türkiye. T.C. Dışişleri Bakanlığı. Erişim adresi: https://www.mfa.gov.tr/ekonomik-kuresellesme-ve-turkiye-.tr.mfa Erişim tarihi: 21 Kasım 2024

Tatar, M. (2006). Türkiye'de istihdam-işsizlik ve çözüm önerileri: Adıyaman ili örneği (Yüksek lisans tezi). Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.

Topçuoğlu, M., & Öztürk, M. (2009). Özel sigorta girişiminin sosyal güvenlik sistemi açısından önemi. Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, 1(1), 1–16.

Tuncay, A. C. (2000). Sosyal güvenlik hukuku dersleri (Yenilenmiş 9. baskı). Beta Yayınları.

Tuncay, C., & Ekmekçi, Ö. (2011). Sosyal güvenlik hukuku dersleri. Beta Yayınları.

Tutar, Ö. (2007). Türkiye'nin kamu istihdam kurumu olarak Türkiye İş Kurumu'nun toplumdaki imaj tespiti ve imaj geliştirme üzerine bir çalışma (Uzmanlık tezi). Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara.

TÜİK. (2024). Seçilmiş göstergeler. Türkiye İstatistik Kurumu. Erişim adresi: https://biruni.tuik.gov.tr/secilmisgostergeler Erişim tarihi: 28 Kasım 2024

Türkiye İş Kurumu. (2023). 2023 faaliyet raporu. Türkiye İş Kurumu. Erişim adresi: https://media.iskur.gov.tr/81436/2023-faaliyet-raporu.pdf Erişim tarihi: 22 Ekim 2024

TÜSİAD. (2004). Türkiye'de işgücü piyasasının kurumsal yapısı ve işsizlik (Yayın No: TÜSİAD-T/2004-11/381). İstanbul.

Türkiye İş Kurumu. (2023). 2023 faaliyet raporu. Türkiye İş Kurumu. Erişim adresi: https://media.iskur.gov.tr/81436/2023-faaliyet-raporu.pdf Erişim tarihi: 25 Kasım 2024

Uğur, S. (2004). Sosyal güvenlik sistemlerinde özel emeklilik programlarının yeri ve gelişimi. TİSK Yayınları.

Uşen, Ş. (2007). Avrupa Birliği ülkeleri ve Türkiye'de aktif emek piyasası politikaları. Çalışma ve Toplum, 65–68.

Uyar Bozdağlıoğlu, E. (2008). Türkiye'de işsizliğin özellikleri ve işsizlikle mücadele politikaları. Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 10(20), 45–65.

Ünsal, E. M. (2005). Makro iktisat (6. baskı). Ankara: İmaj Yayınevi.

Üstünel, B. (1990). Makro ekonomi. Ankara: Mısırlı Matbaacılık A.Ş.

Varçın, R. (2004). İstihdam ve işgücü piyasası politikaları (s. 7–122). Ankara: Siyasal Kitabevi.

Yıldırım, K., & Özer, M. (2006). İktisat teorisi. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Yıldız, K. (2014). İşsizlik türleri, her bir işsizlik türünün toplam işsizlikteki payı ve çeşitli demografik parametrelerle ilişkisi. Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi, (45), 0–0.

Yılmaz, B. E. (2014). Sosyal güvenlik ekonomisi: Türkiye'de sosyal güvenlik sisteminin açıkları, finansmanı ve reformu. İstanbul: Der Yayınları.

Yurt, Ş., & Şişman, Y. (2024). Kayıt dışı istihdam: Sosyal adaletsizlikler. Çalışma İlişkileri Dergisi, 15(1), 63–84.

Zengin, O., & Altındağ, Ö. (2016). Bir insan hakları mesleği olarak sosyal hizmet. Toplum ve Sosyal Hizmet, 27(1), 179–190.

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : Rümeysa KIZILKAYA

EĞİTİM DURUMU

Lisans Öğrenimi : 2020, KTO Karatay Üniversitesi, İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi, Sigortacılık ve Sosyal Güvenlik

Yüksek Lisans Öğrenimi : 2025, KTO Karatay Üniversitesi, Sigortacılık ve Sosyal Güvenlik Anabilim Dalı, İnsan Kaynakları ve Sosyal Güvenlik

Bildiği Yabancı Diller : İngilizce

Bilimsel Faaliyetleri : -

İŞ DENEYİMİ

Stajlar : 2018, Stajyer, Konya Sosyal Güvenlik Kurumu
2019, Stajyer, Pekerman Sigorta Aracılık Hizmetleri Ldt. Şirketi

Projeler : -

Çalıştığı Kurumlar : 2023, Teknik Personel, Pekerman Sigorta Aracılık Hizmetleri Ldt. Şirketi

Tarih: 03 Şubat 2025