63644

T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI DOKTORA TEZİ

TÜRKİYE VE AVRUPA BİRLİĞİ ÜLKELERİNDE KÜÇÜK VE ORTA BOYUTLU İŞLETMELER AÇISINDAN İSTİHDAM POLİTİKALARI

HAZIRLAYAN

Rebii SAVAŞIR

T.C. YÜKSEKÖĞRETİM KURULU
DOKÜMANTASYON MERKEZİ

DANIŞMAN

Prof.Dr. Fikret SÖNMEZ

İZMİR

1997

YÜKSEKÖĞRETİM KURULU DÖKÜMANTASYON MERKEZİ
TEZ VERİ GİRİŞ FORMU

YAZARIN
Soyadı : SAVAŞIR
Adı : Rebii

Merkezimizce Doldurulacaktır
Kayıt No :

TEZİN ADI
Türkçe : Türkiye ve Avrupa Birliği Ülkelerinde Küçük ve Orta Boyutlu İşletmeler Açısından İstihdam Politikaları
Yabancı Dil : Employment Policies For Small And Medium-Sized Enterprises in Turkey And Member States to E.C.

TEZİN TÜRÜ Yüksek Lisans Doktora Doçentlik Tıpta Uzmanlık Sanatta Yeterlik

☐ ☒ ☐ ☐ ☐

TEZİN KABUL EDİLDİĞİ
Üniversite : Dokuz Eylül Üniversitesi
Fakülte :
Enstitü : Sosyal Bilimler
Diğer Kuruluşlar :
Tarih :

TEZ YAYINLANMIŞSA
Yayınlayan :
Basım Yeri :
Basım Tarihi :
İSBN

TEZ YÖNETİCİSİNİN
Soyadı , Adı : SÖNMEZ Fikret
Ünvanı : Prof.Dr.

TEZİN YAZILDIĞI DİL : TÜRKÇE TEZİN SAYFA SAYISI : 369

TEZİN KONUSU (KONULAR) :
1- KOBİ'lerin Genel Durumu
2- KOBİ'lerin Önemi ve Gelişimi
3- KOBİ'lerin Kapsamı ve Tanımı
4- İstihdam Yapısı (Toplam Nüfus, Çalışma Çağındaki Nüfus, İşgücü) ve Politikalar (İstihdam Politikasının Hedefleri, İlkeleri ve Araçları).
5- İşsizlik, İşsizliğe Yönelik İstihdam Politikaları
6- Meslekî Eğitim ve İstihdam Politikaları Arasındaki İlişkiler
7- Teknolojik Gelişmeler ve İstihdam Politikaları Arasındaki İlişkiler

TÜRKÇE ANAHTAR KELİMELER :

1- İstihdam	6- Toplam Nüfus	11- Kadınların İstihdamı
2- İşsizlik	7- Meslekî Eğitim	12- Sakatların İstihdamı
3- KOBİ'ler	8- Teknolojik Değişim	13- Çalışan Sayısı
4- Çalışma Çağı Nüfusu	9- Sektörel Dağılım	14- İşsizlik Oranı
5- İşgücü	10- Gençlerin İstihdamı	15- İstihdam Oranı

İNGİLİZCE ANAHTAR KELİMELER : (Konunuzla ilgili yabancı indeks, abstract ve thesaurus'ları kullanınız.

1- Employment	6- Total Population	11- Employment of the Women
2- Unemployment	7- Vocational Training	12- Employment of the Disabled
3- SMES (Small and Medium-Sized Enter Prises)	8- Technological Change	13- The Number of Employment
	9- Sectoral Distribution	14- Unemployment rate
4- Work Age Population	10- Employment of the Young	15- Employment rate
5- Labor Force (Manpower)		

1- Tezimden Fotokopi yapılmasına izin vermiyorum —
2- Tezimden dipnot gösterilmek şartıyla bir bölümün fotokopisi alınabilir. —
3- Kaynak gösterilmek şartıyla tezimin tamamının fotokopisi alınabilir. X

Yazarın İmzası :
Rebii SAVAŞIR

Tarih : 12.02.1997

TUTANAK

Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünün ...../ ...../ 1997 tarih ve ..... sayılı toplantısında oluşturulan jüri, Lisansüstü Öğretim Yönetmeliği'nin ..... maddesine göre Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Doktora öğrencisi Rebii SAVAŞIR'ın "Türkiye ve Avrupa Birliği Ülkelerinde Küçük ve Orta Boyutlu İşletmeler Açısından İstihdam Politikaları" konulu tezi incelenmiş ve aday 20/05../ 1997 tarihinde, saat ..... 'da jüri önünde tez savunmasına alınmıştır.

Adayın kişisel çalışmaya dayanan tezini savunmasından sonra .....120..... dakikalık süre içinde gerek tez konusu, gerekse tezin dayanağı olan anabilim dallarından jüri üyelerince sorulan sorulara verdiği cevaplar değerlendirilerek tezin .....başarılı..... olduğuna oy .birliği... ile karar verildi.

BAŞKAN

Prof.Dr. Sinasi Yaşar

Prof.Dr. Fahri DEMİR

ÜYE

ÜYE

Doç.Dr. Abdurrahman AYDIN

Doktora tezi olarak sunduğum "Türkiye ve Avrupa Birliği Ülkelerinde Küçük ve Orta Boyutlu İşletmeler Açısından İstihdam Politikaları" adlı çalışmanın, tarafımdan, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin bibliyografyada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

Tarih

12.02.1998

Rebii SAVAŞIR

ÖZET

1970 ve 1980'li yıllarda peşpeşe yaşanılan petrol şokları ve hammadde sıkıntısı; beraberinde maliyet artışlarıyla birlikte, ciddi üretim krizlerini de getirmiştir. Bu ortam içinde büyük işletmeler, bir taraftan eski kârlılıklarını kaybederken; diğer taraftan krizlerden büyük oranda etkilenmişler, hatta esnek arz ve talep modeline tam anlamıyla cevap verememişlerdir. Nitekim ileri teknoloji kullanımının yaygın olduğu bu işletmelerde üretimin gerilediği görülmüştür.

Bunun yanında aynı yıllarda KOBİ'lerde durum ters yönde gelişmiştir. Yaşanılan hammadde krizleri ve büyümenin durması sonucu, başlangıçta bir çok KOBİ kapanmak mecburiyetinde kalmıştır. Buna rağmen genel istihdam içinde, KOBİ'lerin istihdam hacimlerinde; büyük işletmelere oranla, önemli bir gerileme olmamıştır. Hatta esnek yapıları sebebiyle, kısa bir süre sonra yeni istihdam alanları da yaratabilmişlerdir.

KOBİ'lerin sanayi içindeki yapısı incelendiğinde; kriz şartlarına daha iyi karşı koydukları, ölçekleri itibariyle yeni piyasa şartlarına daha iyi uyum sağladıkları, hızlı işgücü hareketliliği, ileri üretim tekniklerine gösterdikleri uyum, işi benimseme, esnek arz ve talebe olumlu cevap vermeleri, her birinin meslekî eğitimde birer okul görevi üstlenmeleri ile istihdam yaratmadaki katkıları gibi özellikleriyle ekonomik, teknolojik, siyasî ve sosyal alanda giderek önem kazandıkları görülür. İşsizliğin büyük problem olduğu günümüzde, KOBİ'lerin yeni iş alanları meydana getirmedeki başarıları ve bölgesel kalkınmaya yaptıkları katkılar da bu işletmelerin önemini daha da artırmıştır.

İşsizliği azaltma ve istihdam yaratmada gittikçe önemli yeri olan KOBİ'lerin; ileri üretim teknolojileriyle donatılması, beraberinde KOBİ tanımını da getirmiştir. Milletlerarası literatürde resmî bir KOBİ tanımı olmadığı gibi, uygulamada Birliğe üye ülkeler arasında ve ülkemizde de bu konuda ortak tanım birlikteliği sağlanamamıştır. Yapılan tanımlarda çalışan sayısı ortak özellik olarak karşımıza çıkarken, ülkeler arasında çalışan sayısında da ortak kriter belirlenmiş değildir. İşletmelerin istihdam kapasitesindeki

bu farklılığa, daha sonra; iş hacmi, ciro, sabit sermaye gibi kriterler de eklenerek, tanım genişletilmiştir.

İçinde bulunduğumuz yüzyıl; ekonomik, teknolojik ve sosyal alanda devrim niteliği taşıyan önemli değişimlerle doludur. Bu değişimlerin ortaya çıkmasında, ekonominin dünya çapında yeniden yapılanması ile teknolojik değişimlerin büyük etkisi olmuştur. Ortaya çıkan değişimin en önemli göstergeleri arasında; istihdam ile mesleklerin yapısında ortaya çıkan değişiklikler yer alır. Genel olarak ifade etmek gerekirse, yeni bilgi ekonomisinde zenginliğin temel kaynağını; tabiî kaynaklar ve fizikî emek yerine, bilgi ve haberleşme oluşturur.

İstihdamın sektörel dağılımında görülen gelişmeler arasında, tüm çalışma hayatını etkileyen faktörler içinde; standart-dışı çalışmanın yaygınlaştırılması karşımıza çıkar. Bunun yanında işgücünün yapısındaki gelişmeleri incelediğimizde; kadın işgücünün artan önemi ve en az bunlar kadar işsizlik içinde belirgin konuma sahip sakatlar ile işgücünün vasıf düzeyindeki gelişmeler değişimi hazırlayan diğer faktörler arasında yer alır.

Küreselleşen dünyamızda toplumların temel problemi, rekabet gücü olan işyerlerinin genişletilmesiyle; büyüme ve istihdam artışının sağlanmasıdır. İşletmelerin dünya piyasalarına açılarak, ürettikleri malı ihraç etmelerinde; rekabet kabiliyetlerinin artırılması, bugünün sanayi stratejilerinin temel unsurunu oluşturur. Böyle bir hedefin gerçekleştirilmesinde, bir taraftan işletmeler verimli çalışmaya yönlendirilirken; diğer taraftan teknolojiye dayalı kaliteli üretim yapan, vasıf seviyesi yüksek işgücü yetiştirmek suretiyle, istihdamın artırılmasının sağlanması oldukça önem arz eder.

Bu gelişme stratejileri içinde özellikle KOBİ'lerin çok önemli rolü bulunmaktadır. Avrupa Birliği'nde KOBİ'lerin Avrupa Sosyal Alanı ve Gümrük Birliği bütünleşmesi ile istihdam hedeflerinin gerçekleştirilmesinde çok yönlü rol oynadıkları görülür. Büyüme ve ihracattaki duraklamayla birlikte artan işsizlik; dikkatleri KOBİ'lerin rekabet güçlerinin geliştirilmesi, yeni iş ve işyerleri yaratmak suretiyle istihdamın artırılmasına çevirmiştir.

Aslında rekabet gücü, üretim ve istihdamın artması; hayat standartlarının iyileştirilmesi için temel şarttır. Bir ülkede rekabet gücünün artması; üretim, ihracat, kârlılık ve dolayısıyla yeni yatırımların artmasına sebep olacaktır. Bu durum istihdamın genişlemesine imkân sağlayacaktır. Ayrıca buna AB'de işgücünün gittikçe yaşlanmasından doğan sosyal güvenlik sistemlerinin finansmanı ilâve edildiğinde, Avrupa'nın dünya ticaretindeki payı daralacaktır. Dolayısıyla rekabet gücü zayıflayacağından, işsizlik oranlarında büyüme görülecektir.

Sanayileşerek kalkınmasını sağlamak mecburiyetinde olan ülkemizde, kalkınmanın gerçekleştirilmesi için; ihtiyaç duyulan vasıflı ve verimli işgücünün yetiştirilmesinin yolu, meslekî eğitimden geçmektedir. Bu sebeple günümüzde meslekî eğitim, istihdam problemleriyle birlikte ele alınmaktadır.

Avrupa Birliği'nin meslekî eğitim politikasına bakıldığında, üye ülkeler arasındaki sosyo-kültürel farklalıklar sebebiyle; standart bir eğitim politikası takip edilmediği, bunun yanında üye ülkelerin meslekî eğitimine yönelik düzenlemelerinde Birliğin eğitim alanında belirlediği temel prensiplere uyum istendiği görülmektedir.

Durum Türkiye açısından ele alındığında; ülkemizde uygulanan geleneksel eğitim modelinin iş piyasasının ihtiyaçlarına cevap verebilecek yeterlilik ve kaliteden uzak olduğu görülür. Oysa ülkemiz sanayiinin en önemli problemleri arasında yer alan vasıfsız işgücü fazlasına karşılık, kalifiye insan kaynağı eksikliği bulunmaktadır.

Geleneksel eğitim modeli üzerine kurulmuş bulunan eğitim sistemimizde; sanayi-okul işbirliği yerleştirilemediğinden, meslekî eğitim teoride kalmakta ve uygulamada başarılı sonuçlar alınamamaktadır. Ülkemizdeki hızlı nüfus artışına karşılık, eğitim sistemimizde; eğitim kurumlarının yetersiz sayıda oluşu, eğitim programlarının çeşitlendirilememiş olması ve gençlerin meslekî eğitim konusunda yeterli ölçüde bilgilendirilememesi, eğitime ayrılan kaynakların ihtiyaçları karşılayamaması ile sanayi-okul işbirliğinin yaygınlaştırılamaması gibi bir çok problemlerle karşı karşıyadır. Bütün bunların yanı sıra, KOBİ'lerin eğitime katılımları sağlanmak suretiyle; çıraklık sisteminin geliştirilmesi ve işletme içi eğitimin yaygınlaştırılması gerçekleştirilmelidir.

Teknolojik gelişmenin ekonomik büyüme üzerindeki etki ve katkıları göz önünde tutularak, Avrupa Birliği'nde teknolojinin ekonomide oynadığı rol ve ülkemizdeki durumu ele alınmıştır. Ayrıca teknoloji-sanayileşme-ekonomik büyüme ve istihdam arasındaki ilişki ortaya konulmuş; teknolojik gelişmede gerek duyulan yeni şartlara uygun vasıfta işgücü yetiştirilmesi, teknoloji transferi ve kullanımı ile araştırma ve geliştirme çalışmalarında karşımıza çıkan uygulamalar incelenmiştir.

Avrupa Birliği'ne üye ülkeler, teknolojik değişimin gerçekleştirilmesinde; Ar+Ge faaliyetlerine oldukça fazla yer ve finansman ayırmışlardır. Ülkemizde bu konuya, yeterli bir boyut kazandırılamamıştır. Gerek AB'de ve gerekse ülkemizde, üretim tekniklerinde ortaya çıkan değişmelerin sonucu; eğitim ve yeniden eğitim programlarının önemi artmış, pasif iş piyasası politikaları terk edilerek bakışlar aktif iş piyasalarına çevrilmiştir.

SUMMARY

Petroleum shocks and raw material problems seen in the years 1970 and 1980 caused rises in the costs and serious crisis. Under these circumstances, large enterprises lost the profitnesses of the previous years, and on the other hand they were affected by the crises to a large extent and they couldn't even respond to the model of labour supply and demand. However, production seemed to decrease in these enterprises where advanced technology was being used extensively.

On the other hand, the small and medium-sized enterprises SMES, witnessed the opposite situations. In the beginning, several SMES had to close down as result of raw material crises and stagnation of development. However, there has not been an important regression in the employment volumes of SMES in terms of general employment. They could even create new employment opportunities due to their flexible structures after a short time.

When examined the structure of the SMES within industry, it is seen that they can resist to crisis conditions in a better way, adapt to new market conditions, the fact that they have rapid manpower movement, adapt to advanced production techniques, give positive responses to flexible supply and demand, act as a school in vocational training, contribute to creation of employment and play key roles in economical, technological, political and social fields. As employment is a serious problem today, SMES play a key role in their contribution to creating new employment fields.

Providing new technologies for SMES which have an important place in decreasing unemployment and creating employment has introduced the definition of SMES. As there is no definition of SMES in international literature, there is still no agreement on its definition both in our country and in the countries as members to the Community. In the definitions made, the number of employees is a common feature, but there is no common criterion in terms of the number of employees between the countries. The definition has been extended adding some other criteria like labour volume,

endorsement, fixed capital to this differentation in the employment capacity of enterprises.

The century we live in has been witnessing crucial changes that have the characteristics of reforms in the economical technological and social fields. Restructuralism of the economy all the around world and technological changes have had important effect on introducing these innovations. Among the most important indicators of these chages take place changes in the structure of the jobs. In general, not natural sources or physical labour but knowledge and information constitute the primary source of the richness of new information economy.

Among the developments in the sectoral distribution of employment, and factors affecting work life, we can see the expansion of the out-standard work. However, when examined the developments in the structure of the manpower; development of woman workpower, importance of young workpower, the disabled who at least have a definite position in the unemployment, and developments seen at the level of qualities of manpower take place among the factors that cause the changes.

The main problem of the societies in our global world is expansion of enterprises that have the competitive power and providing the rise in development and employment.

Increasing the competitive powers of enterprises being opened out to world markets in terms of exportation constitute the main concept of today's industrial strategies. In reaching such a goal, enterprises, on one hand, are motivated to function effectively and they produce quality based on technology on the other hand providing high-qualified manpower.

SMES have an important role among these developmental strategies. They play a crucial role in realizing the employment goals after they are integrated with European Union and Customs Union. Development and unemployment after the stagnation in exports led to the new employment opportunities of SMES by increasing their competitive power.

As a matter of the fact that, rise in production and employment is a fundemental requirement in making life standarts better. Rise in the competitive power in a country means rises in production, exports, profitability and new investments in a country. This will lead to an expansion of employment. When added finance of social insurance systems sourced from the old age in E.C to this trade share 6 f Europe in the world will get narrow. By all these, competitive power will be weakened, rise in unemployment rates will be seen.

In our country which is to develop by industrialization; to have a qualified and profitable manpower for realization of development requires vocational training for people. For that reason, vocational training is handled together with problems of employment.

When examined the vocational training policy of E.C., it can be seen that a standard educational policy is not followed because of the socio-culturel differences between the member countries and a conformity with the fundemental principles defined in education by E.C. is asked in the regulations made for vocational training of member countries.

When looked from the stand point of Turkey; it can be noticed that traditional educational model applied in our country can not respond to the needs of business markets. There is the problem of qualified manpower in our country whereas there are a lot of workers lacking quality which is one of the main problems of industry. In our education system based on traditional model, as the school-industry collaboration is not settled yet, vocational training can be carried out theoretically and good results can't be achieved. Although the population is increasing rapidly in our country, our educational system faces many problems like inadequeate numbers of schools, the fact that curriculums are not diversified, not being able to inform the young about vocational training, inadequate sources for education, not being able to expand the school industry collaboration. Apart from these, by making SMES contribute to education, realization of apprenticeship and expansion of in-service training can be made possible.

By evaluating the effect and contribution of technological development to economical development, the role technology plays in economy in Europe and its appearance in our country have been discussed. Furthermore, the relationship among technology, industrialization, economical development and employment has been pointed out, and training appropriate qualified manpower needed in technological development, transfer and use of technology, and practices we meet in studies of research and development have been studied.

Member states to E.C. have invested much more finance in research and development activities to realize technological innovation. Our country has failed in these activities. Both in E.C. and in our country, as a result of chages seen in production techniques, the importence of ecudation and educational programs has increased and passive business market policies have been left and they have been directed to active business markets.

İÇİNDEKİLER

	Sayfa No
ÖZET	I
SUMMARY	V
İÇİNDEKİLER	IX
KISALTMALAR	XII
TABLO VE ŞEKİLLER	XVII
GİRİŞ	XIX

BİRİNCİ BÖLÜM

KOBİ'LERİN GENEL DURUMU	1
I- KOBİ'LERİN ÖNEMİ VE GELİŞİMİ	2
A- Türkiye'de KOBİ'lerin Önemi ve Gelişimi	3
1- Osmanlı İmparatorluğu Dönemi	3
2- Cumhuriyet Dönemi	5
B- Avrupa Birliği'nde KOBİ'lerin Önemi ve Gelişimi	15
II- KOBİ'LERİN KAPSAMI VE TANIMI	34
A- Türkiye'de KOBİ'lerin Kapsamı ve Tanımı, Planlı Dönemlerdeki İlke ve Politikalar	34
1- Genel Olarak KOBİ'lerin Kapsam ve Tanımı	34
2- Çeşitli Kanun ve Kuruluşlarca Yapılan Tanımlar	39
3- Kalkınma Planlarında Yer Alan KOBİ'lerle İlgili Hedef, İlke ve Politikalar	46
B- Avrupa Birliği'nde KOBİ'lerin Kapsamı ve Tanımı	50
1- Avrupa Birliği'ne Üye Ülkelerde KOBİ'lerin Kapsam ve Tanımı	53
2- Avrupa Birliği ve Çeşitli Kuruluşlarca Yapılan KOBİ Tanımları	67

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE VE AVRUPA BİRLİĞİ'NDE İSTİHDAM YAPISI VE POLİTİKALAR	72
I- TÜRKİYE'DE İSTİHDAM YAPISI VE GELİŞMELER	73
A- Türkiye'de Toplam Nüfus, Çalışma Çağındaki Nüfus ve İşgücü	77

1- Toplam Nüfus 78
2- Çalışma Çağındaki Nüfus 83
3- İşgücü 85
B- Türkiye'de İstihdam Politikası 93
1- İstihdam Politikasının Hedefleri 98
2- İstihdam Politikasının İlkeleri 107
3- İstihdam Politikasının Araçları 114
II- AVRUPA BİRLİĞİ'NDE İSTİHDAM YAPISI VE GELİŞMELER 123
A- Avrupa Birliği'nde Toplam Nüfus, Çalışma Çağındaki Nüfus ve İşgücü 134
1- Toplam Nüfus 134
2- Çalışma Çağındaki Nüfus 142
3- İşgücü 149
B- Avrupa Birliği'nde İstihdam Politikası 158
1- İstihdam Politikasının Hedefleri 159
2- İstihdam Politikasının İlkeleri 171
3- İstihdam Politikasının Araçları 175
III- İŞSİZLİK, İŞSİZLİĞE YÖNELİK İSTİHDAM POLİTİKALARI 184
A- Genel Olarak İşsizliğin Tanımı ve Çeşitleri 185
B- Gençlerin İşsizliği ve İstihdamı 191
1- Türkiye'de Gençlerin İşsizliği ve İstihdamı 192
2- Avrupa Birliği'nde Gençlerin İşsizliği ve İstihdamı 198
3- Türkiye ve Avrupa Birliği'nde Genç İşsizliğine KOBİ'lerin İstihdam Bakımından Katkıları 205
C- Kadınların İşsizliği ve İstihdamı 210
1- Türkiye'de Kadınların İşsizliği ve İstihdamı 210
2- Avrupa Birliği'nde Kadınların İşsizliği ve İstihdamı 220
3- Türkiye ve Avrupa Birliği'nde Kadınların İşsizliğine KOBİ'lerin İstihdam Bakımından Katkıları 235
D- Sakat ve Özürlülerin İşsizliği ve İstihdamı 244
1- Türkiye'de Sakat ve Özürlülerin İşsizliği ve İstihdamı 246
2- Avrupa Birliği'nde Sakat ve Özürlülerin İşsizliği ve İstihdamı 254

3- Türkiye ve Avrupa Birliği'nde Sakat ve Özürlülerin İşsizliğine KOBİ'lerin İstihdam Bakımından Katkıları 263
IV- MESLEKî EĞİTİM VE İSTİHDAM POLİTİKALARI ARASINDAKİ İLİŞKİLER 266
A- Genel Olarak Türkiye ve Avrupa Birliği'nde Meslekî Eğitim ve İstihdam İlişkileri 266
1- Türkiye'de Meslekî Eğitim 271
2- Avrupa Birliği'nde Ortak Meslekî Eğitim 285
B-Türkiye'de KOBİ'lerin Meslekî Eğitime Katkısı ve İstihdam İlişkileri 317
C- Avrupa Birliği'nde KOBİ'lerin Meslekî Eğitime Katkısı ve İstihdam İlişkileri 324
V- TÜRKİYE VE AVRUPA BİRLİĞİ'NDE TEKNOLOJİK GELİŞMELER VE İSTİHDAM POLİTİKALARI ARASINDA İLİŞKİLER 331
A- Türkiye ve Avrupa Birliği'nde Teknoloji, Teknolojik Değişimle İlgili Genel Tanımlar 334
B- Teknolojik Gelişmenin Ekonomik Yönü 341
C- Teknolojik Gelişmeler Karşısında İnsangücünün Vasfi ve Meslekî Eğitim 344
D- Teknolojik Değişimin İstihdama Etkisi 348
E- Teknolojik Değişimin KOBİ'lerde İstihdam Etkisi 354
SONUÇ VE DEĞERLENDİRME 360
FAYDALANILAN KAYNAKLAR 370

KISALTMALAR

Aga	: Adı geçen araştırma
AB	: Avrupa Birliği
AT	: Avrupa Topluluğu
Age	: Adı geçen eser
Agm	: Adı geçen makale
Agi	: Adı geçen inceleme
Agt	: Adı geçen tebliğ
Ags	: Adı geçen seminer
Agp	: Adı geçen program
Ar+ge	: Araştırma ve geliştirme
AYF	: Avrupa Yatırım Fonu
AYB	: Avrupa Yatırım Bankası
Ank.	: Ankara
Aso Der.	: Ankara Sanayi Odası Dergisi
AÜSB Fak.Der.	: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi Dergisi
Ank. Ün. A.T. Ar ve Uygulama Merkezi	: Ankara Üniversitesi Avrupa Topluluğu Araştırma ve Uygulama Merkezi
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
ASF	: Avrupa Sosyal Fonu (The European Social Fund = ESF)
ASO	: Ankara Sanayi Odası
AKÇT	: Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu
AAET	: Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu
AET	: Avrupa Ekonomik Topluluğu
AB (9)	: Yunanistan, İspanya ve Portekiz hariç dokuz Avrupa Birliği Ülkesi
AB (12)	: 12 Avrupa Birliği ülkesi
ar.	: Araştırma
Av. Sos. Şartı	: Avrupa Sosyal Şartı
Bkz	: Bakınız

BM : Birleşmiş Milletler

BC-Net : Şirketler Arası İşbirliği Ağı (Businesse Cooperation-Network)

BRE : Şirketleri Yaklaştırma Bürosu (Bureau de Rapprochemont des Entereprises)

COM : Komisyon (Commission)

CEDEFOB : Avrupa Meslekî Formasyon Geliştirme Merkezi

COMETT : Yeni teknolojilere yönelik eğitim için üniversiteler ve işletmeler arası işbirliği (Programme of the Community in Education and Training for Technologies)

Çal. Ek. ve End. İlş.

Böl. : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

DPT : Devlet Planlama Teşkilâtı

DİE : Devlet İstatistik Enstitüsü

D.E.Ü. İk. ve İd. Bil.

Fak. Der. : Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadî ve İdarî Bilimler Fakültesi Dergisi

DM : Alman Markı (Doche Marke)

D.E.Ü. : Dokuz Eylül Üniversitesi

Da. : Dairesi

Der. : Dergisi

EIB : Avrupa Yatırım Bankası

EIM : Küçük İşletmeler Araştırma ve Danışmanlık (Small Business Research and Consultancy)

ENSR : SME Araştırma İçin Avrupa Şebekesi (European Net Work For SME Research)

ECU : Avrupa Birliği Para Birimi

EUROSTAT : Avrupa Birliği İstatistik Ofisi

ERDF : Avrupa Bölgesel Kalkınma Fonu (European Regional Development Fund)

ESİAD : Ege Sanayicileri ve İş Adamları Derneği

ET : İstihdam Eğitimi (Employment Training)

EIC : Avrupa Bilgi Merkezi (Euro Info Center)

EFTA	: Avrupa Serbest Ticaret Birliği
F.F.	: Fransız Frangı
FEDER	: Avrupa Bölgesel Kalkınma Fonu (The European Regional Development Fund = ERDF)
GAP	: Güneydoğu Anadolu Projesi
Gen. Md. Yay. No	: Genel Müdürlük Yayın No
HELIOS	: Avrupa Birliği'nde Açık Toplum İçinde Bağımsız Yaşayan Özürlü İnsanlar
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
İKV	: İktisadî Kalkınma Vakfi
İst. Es. ve San. Der. Bir.	: İstanbul Esnaf ve Sanatkârlar Dernekleri Birliği
İZSİAD	: İzmir Sanayici ve İş Adamları Derneği
İSO	: İstanbul Sanayi Odası
İSO Ar. Da. Yay.No	: İstanbul Sanayi Odası Araştırma Dairesi Yayın No
İst.	: İstanbul
İTO	: İzmir Ticaret Odası
İTKİB	: İstanbul Tekstil ve Konfeksiyon İhracatçı Birlikleri
İ.Ü. İk. Fak. Mec.	: İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası
İİBK	: İş ve İşçi Bulma Kurumu
KOBİ	: Küçük ve Orta Boyutlu İşletmeler
KOS	: Küçük Orta Sanayi
KOSGEB	: Küçük ve Orta Ölçekli Sanayii Geliştirme ve Destekleme Dairesi Başkanlığı
Kamu-İş	: Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası
K. Planı	: Kalkınma Planı
KÜSGEM	: Küçük Sanayii Geliştirme Merkezi
KÜSGET	: Küçük Sanayii Geliştirme Teşkilâtı
KİPLAS	: Türkiye Kimya, Petrol, Lastik ve Plastik Sanayii İşverenleri Sendikası
KHK	: Kanun Hükmünde Kararname
MPM	: Millî Prodüktivite Merkezi

Mat.	: Matbaası
MEB	: Millî Eğitim Bakanlığı
mad.	: Madde
MESS	: Türkiye Madeni Eşya Sanayicileri Sendikası
OECD	: Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilâtı (Organization For Economic Cooperation and Development)
Od.	: Odası
OKİK	: Orta ve Küçük İşletmeler Kurulu
ÖİK	: Ön İhtisas Komisyonu
R.G.	: Resmî Gazete
s.	: Sayfa
SME s	: Küçük ve Orta Boyutlu İşletmeler
SEGEM	: Sınaî Eğitim Geliştirme Merkezi
SSCB	: Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliği
San. Der. Bir.	: Sanatkârlar Dernekleri Birliği
T.O.B.B.	: Türkiye Odalar Borsalar Birliği (Türkiye Ticaret Sanayi Deniz Ticaret Odaları ve Ticaret Borsaları Birliği)
TOSYÖV	: Türkiye Orta Ölçekli İşletmeler Serbest Meslek Mensupları ve Yöneticileri Vakfi
TAS	: Tek Avrupa Senedi
Task Force	: Küçük ve Orta Boyutlu İşletmeler Özel Hizmet Grubu
TESK	: Türkiye Esnaf ve Sanatkârlar Konfederasyonu
TES-AR	: Türkiye Esnaf-Sanakârlar ve Küçük Sanayi Araştırma Enstitüsü
TMMOB	: Türkiye Mimarlar, Mühendisler Odası Birliği
TL	: Türk Lirası
T. İktisat	: Türkiye İktisat Dergisi
T.	: Tahmin
TİSK	: Türkiye İşverenler Sendikası Konfederasyonu
TODAİE	: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü
TÜSSİDE	: Türkiye Sanayii Sevk ve İdare Enstitüsü
TRT	: Türkiye Radyo Televizyon Kurumu
UNİDO	: Birleşmiş Milletler Sanayii Kalkındırma Teşkilâtı

UNİCE	: Avrupa Sanayii ve İşveren Konfederasyonları Birliği
Ün.	: Üniversite
WB	: Dünya Bankası (World Bank)
Yay. No	: Yayın Numarası
YÖK	: Yüksek Öğretim Kurumu
vb.	: ve benzeri
vd.	: ve diğerleri
vs.	: ve saire

TABLO VE ŞEKİLLER

		Sayfa No
TABLO.I-1	İmalât Sanayii	12
TABLO.1-2	Türkiye'de Büyüklüğüne Göre Çalışan ve İşyeri Dağılımı	14
TABLO.1-3	Avrupa Birliği'nde Büyüklük Ölçekleri Açısından İşletmelerin Sayısı ve İstihdam Oranları	23
TABLO.1-4	Avrupa Birliği Düzeyinde Temel Göstergeler	31
TABLO.1-5	Avrupa Birliği İşletme Büyüklük Sınıfına Göre İstihdam	32
TABLO.1-6	Almanya'da Küçük ve Orta Boyutlu İşletmelerin Sınıflandırılması	56
TABLO.1-7	İngiltere'de Sektörlere Göre Küçük Boy İşletme Tanımları	66
TABLO.II-1	Genel Nüfus Sayımlarına Göre Türkiye Toplam Nüfusu ve Yıllık Artış Hızları	74
TABLO.II-2	Nüfusun Medyan Yaş ve Cinsiyete Göre Dağılımı	76
TABLO.II-3	Türkiye'de Nüfusun Üç Anayaş Gruplarına Dağılımı ve Bağımlılık Oranları	79
TABLO.II-4	Yurtiçi İşgücü Piyasasında Gelişmeler	80
TABLO.II-5	Türkiye'de İstihdamın Sektörel Dağılımı	82
TABLO.II-6	Türkiye'de Yaş Gruplarının Genel Nüfustaki Payı	84
TABLO.II-7	Türkiye'de Yaş Gruplarına Göre İşgücüne Katılma Oranı	89
TABLO.II-8	Genel Nüfus Sayımları İtibariyle Nüfusun Son Hafta İçinde İktisaden Faal Olma Durumu ve Cinsiyete Göre Oranı	90
TABLO.II-9	İşgücüne Katılma Oranları ve İstihdamın Sektörel Dağılımı	92
TABLO.II-10	Avrupa Birliği'nde Toplam Nüfus	125
TABLO.II-11	Avrupa Birliği'nde Ortalama Nüfus Artış Hızı	127
TABLO.II-12	Avrupa Birliği'nde Doğum ve Ölüm Oranları	128
TABLO.II-13	Avrupa Birliği'nde Nüfusun Yaş ve Cinsiyete Göre Yapısı ile Bağımlılık Oranları	129
TABLO.II-14	Avrupa Birliği'nde Toplam İstihdamın Sektörel Dağılımı	133
TABLO.II-15	Avrupa Birliği Ülkelerinde İstihdamın Sektörel Dağılımı	139
TABLO.II-16	Avrupa Birliği Ülkelerinde Nüfusun Yaş ve Cinsiyete Göre	

TABLO.II-16 Avrupa Birliği Ülkelerinde Nüfusun Yaş ve Cinsiyete Göre Yapısı ile Yapısı İle Bağımlılık Oranları 144
TABLO.II-17 Avrupa Birliği Ülkelerinin Çalışma Çağı Nüfusunun Yıllık Gelişimi 148
TABLO.II-18 Avrupa Birliği Ülkelerinde İşgücü Piyasası 152
TABLO.II-19 Türkiye'de İşsizlerin Yaş Gruplarına Göre Dağılımı 193
TABLO.II-20 Türkiye'de Yaş Gruplarına Göre İstihdam Edilenler 197
TABLO.II-21 Avrupa Birliği Ülkelerinde Kayıtlı 25 Yaşın Altındaki İşsiz Sayısı 200
TABLO.II-22 Avrupa Birliği Ülkelerinde Karşılaştırılabilir İşsizlik Oranları ... 203
TABLO.II-23 İstihdam Edilenlerin Cinsiyete Göre Dağılımı 212
TABLO.II-24 Türkiye'de İstihdam Gruplarının İşteki Durumu ve Cinsiyete Göre Dağılımı 213
TABLO.II-25 Avrupa Birliği Ülkelerinde Kadınların İş Piyasasındaki Konumları 232
ŞEKİL. II-1 Türkiye'nin Nüfusu-İşgücü ve İstihdam Durumu 88

GİRİŞ

İstihdam sorunu, sadece gelişmekte olan ülkelere özgü olmayıp;gelişmiş ülkelerin de karşı karşıya kaldıkları bir sorundur. Kalkınmış ülkeler bu sorunun çözümü için, işgücü piyasasını geliştirmeye yönelik yeni yaklaşımlar ortaya koyarak; istihdam potansiyeli yüksek olan küçük ve orta boyutlu işletmelere (KOBİ'lere) yönelmişlerdir. KOBİ'lerin istihdamdaki önemi gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin gündeminde; ekonomik yapılanmanın sağlanması, sermaye birikiminin artırılması ve istihdam sorunlarının giderilmesi şeklinde devamlı yer almaktadır.Bu bakımdan çalışmamızda Türkiye ve Avrupa Birliği'nde KOBİ'lerin genel durumu, istihdam yapısı ve politikaları ayrı ayrı ele alınmış ve incelenmiştir.

Gerek ülkemizde ve gerekse Avrupa Birliği Litaratüründe resmi bir KOBİ tanımının bulunmayışı, tanımda farklı kriterlerin kullanılmasını ortaya koymuştur. Ekonominin hızlı gelişim ve değişimi, sosyal ve teknik değişimler sebebiyle ölçütlerin değişmesi, hatta ileri üretim tekniklerinin istihdam kapasitesini daraltması; KOBİ'lerin yapılan tanımlarını zaman zaman zorlaştırmıştır.Bu sebeple birinci bölümde Türkiye ve Avrupa Birliği'nde KOBİ'lerin önemi,kapsam ve tanımı ele alınıp incelenirken; KOBİ tanımlarında çalışanların sayısı, çeviri güç, sabit tesislerin değeri, ciro, katma değer vb. diğer kriterlere de yer verilmiştir.

"Türkiye ve Avrupa Birliği 'nde İstihdam Yapısı ve Politikalar" başlığını taşıyan ikinci bölümde ise; işgücü, toplam nüfus ve çalışma çağındaki nüfus ile istihdam politikalarının hedefleri, ilkeleri ve araçları üzerinde durulmuştur.

Bir ülkenin istihdam tablosu, o ülkenin kalkınmışlık düzeyine, nüfus ve doğal kaynakları ile ekonomik şartlarına bağlıdır. İşsizlik, dünyanın pekçok ülkesinde zaman zaman artıp azalırken; hâlâ ciddi bir sorun olarak gündemde durmaya devam etmektedir. Ülkelerin ekonomik yapıları, politik felsefeleri, kültürel geçmişleri ve içinde bulundukları zorluklar birbirinden çok farklıdır. Bu farklılıklar sebebiyle, işsizliğin boyutu da ülkeden

ülkeye önemli değişiklikler gösterir[1]. Bu bakımdan çalışmamızda, işsizlik ve işsizliğe yönelik istihdam politikaları incelenirken; gençlerin, kadınların, sakat ve özürlülerin işsizlik sorunu ve istihdam ilişkileri ayrı ayrı ele alınmıştır. Dolayısıyla her ülkenin kendine has özellik taşıyan istihdam politikaları ile alınan çeşitli tedbirler tespit edilmiştir.

Yeni bilgi ve teknolojilerin hızla geliştiği dünyamızda, bu hızlı gidişe ayak uydurabilecek eğitim düzeyi ve vasıflarına sahip insan gücününn yetiştirilmesi gerekir. İnsangücü eğitimi, genç kuşaklara yönelik olduğu kadar; yetişmiş insangücünü de kapsamaktadır.

Uygulamada da görüldüğü gibi vasıflı işgücü, vasıfsız işgücüne oranla daha kolay iş bulmakta ve aynı zamanda kişi temel bir takım bilgi ve becerilere sahip olduğundan; gelişen teknolojiye hızla uyum sağlayabilmektedir. Bu sebeple meslekî eğitim ile teknolojik değişiklikler, daima istihdam kavramıyla birlikte düşünülmesi gerektiğinden; çalışmamızın ikinci bölümünde bu konulara ağırlıklı bir şekilde yer verilmiştir.

Çalışmamızın sonuç ve değerlendirme başlığını taşıyan kısmında da KOBİ'lerin Türkiye ve Avrupa Birliği'nde istihdama sağladığı katkılar ile buna dayalı öneriler yer almıştır.

---

[1] DPT.,İstihdam,Özel İhtisas Komisyonu Raporu,DPT. Yayın No:DPT:2170-ÖİK:341,Ank.,1989,s.3

BİRİNCİ BÖLÜM

KOBİLERİN GENEL DURUMU

İkinci Dünya Savaşı sonrası Batı ekonomileri "Sosyal Refah Devleti" modeline kaymıştır. Bu model, kalkınmış Batı ekonomilerinde tam istihdam ve kitle tüketimi üzerine kurulduğundan; bunun tabiî sonucu işletmeler, kitle üretimine geçmeğe başlamışlardır. Böylelikle sanayi üretiminde yavaş yavaş KOBİ'lerin yeri ve önemi zayıflamaya başlamıştır.

1950-1965 yılları arası KOBİ'ler, büyük işletmelere dönük yarı ürün ihtiyaçlarını karşılar bir yapıyla; küçük üretim-onarım bağlamında varlıklarını sürdürmüşlerdir. Ancak büyük işletmelerin maliyetleri daha da aşağıya çekip, komple hizmet sunmak suretiyle; KOBİ'lerin faaliyet alanlarına müdahale etmeleri, onları bir bakıma iflasın eşiğine getirmiştir. Buna karşılık KOBİ'ler; fason üretim, ucuz ama daha düşük kaliteli mal üretme v.b. stratejiler uygulamak suretiyle faaliyetlerini devam ettirmişlerdir.[1]

1960 sonrası Sosyal Refah Devleti modelinin sarsılmaya başlaması ve ABD'de sayıları hiç de hafife alınmayacak KOBİ sahipleri ve çalışanlarının baskılarıyla "Küçük İşletmeler Kurumu" kurulur. 1960-1970 döneminde KOBİ' ler; zayıf destekler ve kendi çabalarıyla zor şartlarda mücadele etmeyi, başka bir ifadeyle her ortama büyük bir esneklikle uyum sağlamayı öğreneceklerdir.

1970'li yılların başında meydana gelen hammadde krizi, özellikle petrol fiyatlarındaki ciddi artışlar, uluslararası ticaret arenasında beklenmedik bir ortam yaratmıştır. Piyasada belirlenen sermaye birikimi ve hammadde fiyatlarına bağlı bu krizler; büyük işletmelerin eski kârlılıklarını kaybetmelerine sebep olmuştur. Bu ortam

---

[1] Arif ESİN, XXI.y.y. Ekonomilerine Doğru Bir Kalkınma Aracı Küçük ve Orta Boy İşletmeler (KOBİ)-AT örneği-İKV Yayınları, İKV:97, İst., Ocak 1991, s.5.

içinde büyük işletmeler dünya konjoktürü ve talepte meydana gelen değişikliklere uyumda zorluk çekerken; KOBİ'lerin kriz şoklarına daha iyi uyum sağladıkları tesbit edilmiştir.

Dünya' da 1970'li yıllarda yaşanan iki ekonomik kriz sonucu yapılan değerlendirmelerde; kaybolan istihdamın KOBİ'lerce yaratıldığı, krizli dönemlerde ihracatı kısmen sırtlandıkları ve piyasa şartlarına göre mal üretebildikleri gözlenmiştir.[1]

Batılı gelişmiş ülkelerde ekonomik durgunluk döneminin başlaması ile birlikte istihdam bakımından önemli sorunlarla karşılaşılmıştır. Dolayısıyla büyüme ve sanayileşme konuları yeniden gündeme gelmiştir. Avrupa Birliği'nde 1985 yılında iş talebinde bulunanların yaklaşık %12'sinin iş bulamadığını tesbit eden Avrupa Komisyonu, ciddi çalışmalar yapma ihtiyacını duymuştur.[2] Bu çalışmaların sonucunda komisyon, üretim teknolojisindeki hızlı değişimlere uyum sağlayabilecek şekilde işgücü yetiştirme açısından eğitime önem verirken; diğer taraftan da esnek üretim yapısı ve tam istihdama erişmede KOBİ'lerin gelişme potansiyelini bir çözüm olarak kabul etmiştir.

I- KOBİLERİN ÖNEMİ VE GELİŞİMİ

Dünya' da ekonomik, sosyal, politik ve kültürel yapıları bakımından ve kalkınma düzeyleri itibariyle farklılık gösteren pek çok ülke bulunmaktadır. Bu ülkeler incelendiğinde; istihdam, üretim ve teşebbüs sayısı bakımından, KOBİ' lerin büyük bir paya sahip oldukları görülür.

Bugün dünya sanayii içindeki KOBİ'ler; az yatırımla daha çok kişiye istihdam imkânı veren; teknolojik değişime daha yatkın, ekonomik dalgalanmalardan çok daha az

---

[1] Arif ESİN, XXI. y.y. Ekonomisine Doğru, Age., s.6-7.

[2] İsmail BULMUŞ/Ertan OKTAY/Mete TÖRÜNER, Küçük Sanayi İşletmelerimizin Konumu, Önemi ve AT'a Girerken Karşılaşılabilecek Sorunlar ile Çözüm Yolları, MPM, yayın no: 426, Ank., 1990, s.13.

etkilenen, talep değişikliğiyle ve çeşitlerine kolay uyum sağlayan bir özelliğe sahiptirler. Bütün bunların yanı sıra ekonomik, politik ve sosyal sistemlerin denge ve istikrar unsuru olma özelliklerine de sahiptirler.[1]

Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin pek çoğu, ekonominin varlığını sağlıklı bir şekilde korumak ve kalkınmada öngörülen hedeflere ulaşabilmek için; KOBİ'lerin kuvvetlenmesi ve desteklenmesini kesin bir çözüm olarak görmektedirler.

KOBİ'lerin genel durumu ve gelişimini Türkiye ve Avrupa Birliği'nde olmak üzere; ayrı başlıklar halinde ele alıp, incelemek uygun olacaktır.

A- Türkiye' de KOBİ' lerin Önemi ve Gelişimi

Doğu ve Batı ticaret merkezleri arasında yer alan ve belirli kültürel gelişmelerin mirascısı olan ülkemizde KOBİ'ler; önemli bir potansiyele sahiptir. KOBİ'lerin önem ve gelişimini tarihi akış içinde ele aldığımızda ; Osmanlı ve Cumhuriyet Dönemi olmak üzere, iki alt başlıkta incelemek daha uygun olacaktır.

1- Osmanlı İmparatorluğu Dönemi

KOBİ'lerin varlığı yönünden ülkemiz, başka ülkelerde az rastlanabilecek bir geçmişe sahiptir. Küçük işletmelerin önemini çok iyi takip eden Türk toplumu, sosyal ve ekonomik bakımdan bunu değerlendirmiştir. Esnaf ve Sanatkârın yaşam ve çalışma şeklini, toplumun ahlâkî ve ekonomik ihtiyaçlarına uygun bir şekilde oluşturan Ahî Teşkilâtı; 13. yüzyılda kurulmuştur. Bu teşkilât iş aleminin ekonomik ve sosyal faaliyetlerini düzenlemek suretiyle; devrin imkân ve ihtiyaçlarına göre işleyen mükemmel

[1] KOSGEB, 1990 yılı Faaliyet Raporu, Ank., 1990. s.3.

bir organizasyon oluşturmuştur.[1] Başka bir ifadeyle, ülkede; sosyal güvenlik, iş ahlâkı ile meslek bilgi ve dayanışması sağlanmıştır.

İstanbul'un Fethi'nden 18. yüzyılın ortalarına kadar geçen zaman; Osmanlı Devleti için çok parlak bir dönem olmuş, sanat ve ticaret hayatı üstün seviyeye ulaşmıştır. Gerek Ahîlik sistemi gelenekleri ve gerekse daha sonra kurulan Lonca teşkilâtları; Türk esnaf, sanatkâr ve sanayiinin gelişmesinde çok etkili olmuştur. Bu dönemde Esnaf, Sanatkâr altın çağını yaşarken, el sanatları ve küçük sanayideki gelişmeler artmıştır. Böylece bir çok şehir sadece kendi bünyesinde üretilen ürün ile dünya piyasalarında ün kazanır hale gelmiştir.[2]

Batı' da Birinci Sanayi Devrimi' nin doğmasına kadarki zaman içinde, Osmanlı Devleti; dokuma, dericilik ve elsanatlarında dünyada söz sahibi olurken ,diğer taraftan ürün standartlarını ilk uygulayan ülke durumuna da ulaşmıştır.[3]

Buhar makinalarının Batı sanayiinde kullanılmaya başlanması, Avrupa'da seri üretim ve teknolojik değişikliklerin meydana gelmesine sebep olmuştur. Bunun sonucu ticaret merkezleri yavaş yavaş doğudan Avrupa'ya kaymaya başlamıştır.

Avrupa'da bu değişiklikler ortaya çıkarken, Osmanlı İmparatorluğu'nun el sanatları ve küçük sanayiide yaşadığı parlak dönem; Loncaların bozulması, dış ticaretin zayıflaması, kapitülasyonlar ve ülkede hızlı bir mali kriz yaşandığı sırada yabancı

---

[1] Daha geniş bilgi için bkz.: Dündar HAZAR, Küçük ve Orta Sanayi Teşebbüslerinin Eğitim Sorunları ve İşbaşında Eğitim, Küçük ve Orta Sanayi Teşebbüslerinin Geliştirilmesi Semineri, MPM, Yayın No:120, Ank., 1973, s:203-204; TESK, XX. Ahîlik Bayramı Kongresi Tebliğleri, Türkiye Esnaf ve San.Kon., Yayın No:5, 1 Eylül 1984, Ank.,127 S.; İst.Es. ve San.Der.Bir.,Ahîlik ve Esnaf , İst., 1986, 203 S.; Neşet ÇAĞATAY, Bir Türk Kurumu Olan Ahîlik, Selçuk Ünv. Yayın No:1,2.Bası, Konya, 1981, 202 S.

[2] KOSGEB, 1993 Yılı Çalışma Programı, Ank;1993, s.21.

[3] Hasan OLALI/Muammer DOĞAN/Uzeyme DOĞAN; Türkiye' de Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler ve Uygulanan Ekonomik, Mali ve Sosyal Politikaların Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler Açısından Değerlendirilmesi, İZSİAD, İzmir, 1993, s.36.

firmalara her türlü kolaylık ve tavizler verilirken, Türk esnaf ve sanatkârı vergi yükü altında ezilmeye başlamıştır.[1]

Avrupa'nın hızla makineleşmesi, seri üretim ve otomasyonuna; basit tekniklere dayanan Osmanlı iş hayatının rekabet etmesi mümkün değildi. Bu durum karşısında 1864 yılında "Islahı Sanayi Komisyonu" kurularak, batılı işletmelerle rekabet edebilmek için yerli küçük işletmeleri birleştirici ve kuvvetlendirici önlemler alınmıştır. Daha sonra sırasıyla 1879 yılında İstanbul, 1885 yılında İzmir Ticaret Odaları ile 1891 yılında İzmir Ticaret Borsası kurularak; esnaf, sanatkâr ve sanayicinin bir çatı altında toplanması sağlanmıştır. Ancak ekonomik yapıdaki çöküş, etkin bir teşkilâtlanmaya fırsat vermemiştir[2]

2- Cumhuriyet Dönemi

Yeni Türkiye Cumhuriyetinin kurulmasına kadar Osmanlı İmparatorluğu'nun yirmibeş-otuz yılı uzun süren savaşlarla doludur. Yaşanan bu savaşlar, ülkedeki tüm sınaî ve ticarî faaliyetleri sekteye uğramıştır. Lozan Andlaşması ile kapitülasyonların her türlüsü tamamiyle ve ebedî olarak kaldırılmış; Cumhuriyetin ilânıyla, Atatürk'ün önderliğinde sanayileşmenin önemine dikkatler çekilmiştir.

Sanayii canlandırmak amacıyla "Sanayi Kanunu" gibi pekçok kanun çıkarılmış, çağdaş uygarlık seviyesine ulaşmak için ileri ve gelişmiş bir Türk toplumu hedef alınmıştır. Hedef alınan ileri ve gelişmiş Türk toplumunun temel unsurları arasında Türk esnaf, sanatkâr ve sanayicisine gereken önem verilmiştir. Sanayinin kredi ihtiyacı için "Sanayi ve Maadin Bankası" kurulmuş, bu banka daha sonra "Sümerbank" adını almıştır.

---

[1] KOSGEB, 1993 Yılı, Agp, s.21.

[2] Hasan OLALI ve Diğerleri, Türkiye'de Küçük Orta Ölçekli İşletmeler., Age, s.37; Atila BAĞRIAÇIK, Dışa Açılma Sürecinde Küçük ve Orta Boy Firmalar (Dünya'da ve Türkiye'de), Dünya Yayınları: 44, İst., 1989, s.83; Alev GÜNAL, Esnaf ve Sanatkârların Sorunları ve Çözümleri, II.Türkiye İktisat Kongresi Sosyal Geliştirme ve İstihdam Komisyonu Tebliğleri, DPT Yayın No:1783, Ank., 1981, s. 234.

Bu gelişmelere rağmen, 1923 İzmir Birinci İktisat Kongresi'ne ülke; çok geri kalmış iş hayatı, basit teknoloji ile çalışan ve örgütlenmemiş küçük işletmelerle gelmiştir.

İzmir Birinci İktisat Kongresi ile ekonomimizin politika ve stratejileri belirlenmiş, daha sonraki dönemlerde de belli başlı sistemleri tesis edilmeye başlanmıştır. Kongrede belirlenen temel amaçlar içinde, özel sektörün iktisadî hayatta önemli bir yerinin olduğu ortaya konurken; Devletin de iktisadî hayatı düzenleyici, teşvik ve himaye edici fonksiyona kavuşturulmasına yer verilmiştir.[1]

Cumhuriyetin kurulması ile birlikte, yaşanan dönemin sonucu olarak; dağınık bir yapıda olan ve oldukça önemli sorunlara sahip esnaf-sanatkâr-küçük üretici kesimini de bir örgüt altında birleştirmeyi öngören "Ticaret ve Sanayi Odaları Kanunu" 1924 yılında yürürlüğe girmiştir.[2]

1927 yılında özel teşebüsü teşvik amaçlı tedbirlerin getirildiği ve 1942 yılına kadar yürürlükte kalması öngörülen "Teşvik Sanayii Kanunu" çıkarılmıştır.

1933-1938 yılları arasında; sanayileşme gayretlerinin arttığı, birçok sınaî tesisin Devlet eliyle kurulduğu ve kalkınmada Devletin faal bir rol aldığı, ekonomik ve sosyal hayatımızda olumlu gelişmelerin görüldüğü "Planlı Devletçilik" dönemi başlar.[3]

1933 yılında esnaf, sanatkâr ve küçük sanayicinin kredi ihtiyacını karşılamak amacıyla Türkiye Halk Bankası kurulmuştur. 1943 yılında "Ticaret ve Sanayi Odaları, Esnaf Odaları ve Ticaret Borsaları Kanunu" yürürlüğe girerek, bu kuruluşların hızla örgütlendirilmelerine gidilmiştir. 1949 yılında ise ticaret ve sanayi odaları ile esnaf odaları

---

[1] KOSGEB, 1993 yılı.., a.g.p.,s.24.

[2] Uğur DEMİRÖRS,Gelişme Süreci İçindeki Küçük Sanayi Sektörü, III.İzmir İktisat Kongresi 4-7 Haziran 1992, "Görüşler", DPT., Ank.1993, s.119-120; Atila BAĞRIAÇIK, Dışa Açılma Sürecinde..., age, s.84.

[3] KOSGEB, 1993 yılı..., a.g.p., s.22.

birbirinden ayrılarak, esnaf kesimi için "Esnaf Dernekleri ve Birlikleri Kanunu" çıkarılmıştır.[1]

Türk siyasi hayatında önemli bir dönüm noktasını teşkil eden ve çok partili hayatın başladığı 1950 yılı; ekonominin dinamik bir hüviyete büründüğü dönemdir.[2] 1950' den sonra izlenen hızlı sanayileşmeye bağlı olarak, 1957 yılında "Sanayi Sicili Kanunu" çıkarılarak yürürlüğe girmiştir. Kanun büyük işletmeleri ilgilendirdiği gibi, esnaf-sanatkâr-küçük üretici kesimi içinde bir tanımlama yapılması gereği üzerinde durarak;bunun Sanayi Bakanlığı'nca yapılması hükmünü getirmiştir.[3]

1960'dan sonraki yıllarda Türk Ekonomisinde planlı kalkınma dönemi başlar. İlk defa 1963 yılında başlatılan planlı kalkınma ile çeşitli aşamalar katedilerek, Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı uygulamasına gelinmiştir.

Otuz seneyi aşkın zaman içinde tatbikine çalışılan Kalkınma Planlarında; KOBİ' lere yönelik politika ve tedbirlere ilişkin uygulama kısaca şöyledir:

1963-1967 yıllarını kapsayan Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı döneminde, KOBİ' lere dönük politika ve tedbirler temel bir kaynak oluşturur. Ancak Planda belirlenen politika ve tedbirler uygulanamamıştır.

1968-1972 yıllarında uygulanan İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda KOBİ' ler, "Küçük Sanayi ve El Sanatları" başlığı altında ayrı ayrı ve dar çerçevede ele alınmıştır. Planda yer alan politika ve tedbirler doğrultusunda gerçekleşen hedef, "Küçük Sanayi Geliştirme Merkezi" nin (KÜSGEM) kurulmasıdır.

---

[1]Atila BAĞRIAÇIK, Dışa Açılma Sürecinde..., age., s.84.;Uğur DEMİRÖRS, Gelişme Süreci İçindeki..., a.g.t., s.120.

[2] KOSGEB, 1993 yılı..., a.g.p., s.22.

[4]Uğur DEMİRÖRS, Gelişme Süreci İçindeki.., a.g.t., s.120; Atilla BAĞRIYANIK, Dışa Açılma Sürecinde..., a.g.e., s.84.

Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı dönemi 1973-1977 yıllarını kapsamına alır. Bu dönemde yer alan politika ve tedbirler, ilk iki dönemdeki gibi olup; farklı tarafı kapsamlı bir teşkilâtlanma, eğitim, teknik ve danışmanlık hizmetlerinin yaygınlaştırılmasını öngörmesindedir.

1979-1983 dönemini kapsayan, Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda; ilk defa Küçük Sanayi kesimi ile esnaf ve sanatkârların tanımı, ayrım yapılarak planda yer almıştır. Ayrıca KÜSGEM'in yerine 1983 yılında "Küçük Sanayi Geliştirme Teşkilâtı, (KÜSGET)"[1] faaliyete geçirilerek, KOBİ'lerin teknik ve idarî konudaki bilgi ihtiyaçları Türkiye genelinde karşılanmaya çalışılmıştır.

1985-1989 yılları arasında uygulanan Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda yer alan Politika, İlke ve Önlemler; "Esnaf, Sanatkâr ve Küçük Sanayici" başlığı altında ele alınmıştır. Ayrıca bu sektörün önemli bir üretim ve sosyal açıdan güvenilir bir istikrar unsuru olduğu ifade edilmiştir.[2]

Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı, 1990-1994 yıllarına dönük politika ve önlemleri kapsar. 1990 yılında KOSGEB'in (Küçük ve Orta Ölçekli Sanayii Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı) kurulup (KÜSGET'in yerini almasıyla) küçük işletmeler-istihdam politikaları ilişkilerine çok daha açık ve sağlıklı çözümler getirebilecek bir gelişme olmuştur.[3] Bu dönem Kalkınma Planı'nın temel hedef ve stratejisinde;

- İstihdam başlığında; istihdamın geliştirilmesinde KOBİ'lerin potansiyelinden yararlanılacağı, nitelikli işgücü yetiştirilmesi ve mevcut işgücünün niteliğinin yükseltilmesi amaçlanmıştır (6.Beş Yıllık K. Planı, s.302-303).

---

[1] Daha geniş bilgi için bkz: 6.9.1983 tarihli Resmî Gazete'de yayınlanan Milletlerarası Antlaşma Çerçevesinde.

[2] Atila BAĞRIAÇIK, Dışa Açılma Sürecinde..., A.g.e., s.84-87; Hasan OLALI ve Diğerleri, Türkiye'de Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler.., A.g.e., s.38-43; Uğur DEMİRÖRS, Gelişme Süreci İçindeki, A.g.e., s.120. daha geniş bilgi için bkz: DPT,I-II-III-IV-V. Beş Yıllık Kalkınma Planları, Ank.

[3] Nusret EKİN, Küreselleşme ve Gümrük Birliği (Rekabet Gücüne Sosyal Boyutlu Bir Yaklaşım), İstanbul Ticaret Odası: 1996-32, İstanbul, 1996, s.93.

- Esnaf, Sanatkâr ve Küçük Sanayi başlığında; ülke ekonomisine önemli ölçüde katkı sağlayan küçük teşebbüsler olarak, esnaf sanatkâr ve küçük sanayiinin desteklenmesine ilişkin politikaların geliştirileceği belirtilmiştir (6.Beş Yıllık K. Planı, s.307-308).

- Meslekî ve Teknik Eğitim başlığında; ekonominin ihtiyaç olduğu nitelikli ara insangücünün yetiştirilmesinde meslekî ve teknik eğitime öncelik verilmesi ve meslekî teknik eğitim kurumlarının, eğitim-insangücü-istihdam ilişkileri çerçevesinde tarım, sanayi ve hizmet sektörleri ile etkili iş birliği içinde olmaları sağlanacaktır ilkelerine yer verilmiştir. Ayrıca bu okulların gelişen teknolojiyi izlemelerini sağlayıcı tedbirlerin alınması öngörülmüştür (6.Beş Yıllık K. Planı, s.295).

- Aile-Kadın-Çocuk başlığı altında; kadınların eğitim seviyelerinin yükseltilmesi ve meslekî eğitim imkânlarından daha fazla yararlanmaları suretiyle özellikle tarım dışı sektörlerde istihdamın yaygınlaştırılması için gerekli ortamın oluşturulacağı belirtilmiştir (6. Beş Yıllık K. Planı, s.287).

- İmalât Sanayii başlığı altında; KOBİ'lerin modernizasyon ve kurumlaşmalarını sürdürerek ihtisaslaşmaları ve büyük sanayiiye entegre olabilecek bir yapıya kavuşmaları hedef alınmıştır (6. Beş Yıllık K. Planı, s.85).[1] denilmektedir.

1991 yılı Hükümet Programında; Türk Ekonomisine yön kazandırmak bakımından "Yeni Sanayi Stratejisi" ile "Yeni Sanayiler", "Yeni Sanayici Kuşağı" ve "Üstün Becerili Emek" dengesi hedeflenmiştir. Ayrıca bölgeler arasındaki dengesizliği gidermek için "Bölgesel Gelişme Politikası" uygulanacağına da yer verilmiştir.

"Bölgesel Gelişme Politikası" 'nın gerçekleştirilmesinde; bölgeler arası dengeli bir kalkınma ile nüfus erozyonunu azaltma ve gelir dağılımındaki aksaklıkları düzenleyip, sosyal refahın tabana yayılmasında KOBİ' ler önemli role sahiptirler. Bu sebeple Hükümet Programlarında KOBİ'lerin desteklenip, geliştirilmesinin gerekleri üzerinde önemle durulmuştur.

---

[1] DPT., Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı (1990-1994), DPT Yayın No:2174, Ank.1989.

Bu dönemede "Küçük ve Orta Ölçekli Sanayii Geliştirme ve Destekleme Dairesi Başkanlığı (KOSGEB)"[1] ile ilgili Kanun, yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. Kanun'da Kuruluşun amacı, "ülkenin ekonomik ve sosyal ihtiyaçalırının karşılanmasında KOBİ'lerin payını ve etkinliğini artırmak, rekabet güçlerini ve düzeylerini yükseltmek, sanayide entegrasyonu ekonomik gelişmelere uygun biçimde gerçekleştirmek" şeklinde yer almıştır.[2]

Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planın'da, önceki Plan Dönemleri 'ndeki belirlenen amaç ve ilkelerin uygulanmasına devam edilirken; Gümrük Birliği sürecinde karşılabilecek uyum güçlükleri dikkate alınarak özel programlar uygulanması, Ar-ge faaliyetlerinin artırılması, rekabet gücünün geliştirilmesi için teknolojik seviye ve kalitenin yükseltilmesi, verimliliğin artırılması bakımından yan sanayinin geliştirilmesi ile birlikte sanayiinin ihtiyaç duyduğu her kademede işgücü yetiştirilmesine yer verilmiştir.

Ayrıca KOSGEB tarafından, yeni girişimcilerin yetiştirilmesi ve desteklenmesi için; teknolojik gelişmeler ve yönetim teknikleri konusunda eğitilmesi, bu konuda hazırlayacakları projelere finansman sağlanması bakımından danışmanlık hizmetelerini geliştirmek üzere, bir proğram hazırlanması öngörülmüştür.[3]

Her dönemde olduğu gibi, bugün de sanayiide kalkınma ve ekonomik gelişmenin arzu edilen seviyeye ulaşması; KOBİ'lerin gelişmesi ve desteklenmesiyle mümkündür. Gerçekten bu işletmeler sayı, üretim, istihdam ve katma değer bakımından ülke ekonomisinde önemli bir yer tutarlar.

Büyüklükleri ve mevcut potansiyelleri ile KOBİ'ler;

-Daha az yatırımla daha çok kişiye istihdam imkânı vermektedir,

-Daha çok kişiye meslekî ve teknik eğitim vermektedir,

---

[1] Daha geniş bilgi için bkz: 20.04.1990 tarih ve 20498 sayılı R.G.'de yer alan 362 Sayılı Kanun.

[2] Ömer GÜCELİOĞLU, Küçük Ölçekli İşletmelerin KOSGEB 'den Beklentileri, TES-AR, yayın no:13, Ank., 1994, s.42.

[3] DPT, VII. Beş Yıllık Kalkınma Planı (1996-2000), Ank., 1995, s.69.

-Yapıları itibariyle ekonomik dalgalanmalardan daha az etkilenmektedir,

-Talep değişiklikleri ve çeşitlerine daha kolay uyum gösterebilmektedir,

-Teknolojik yeniliklere daha yatkındır,

-Gelir dağılımındaki çarpıklıkları asgariye indirir,

-Büyük sanayi işletmelerinin vazgeçilmez destekleyicisi ve tamamlayıcısıdır,

-Politik sosyal sistemlerin denge ve istikrar unsurudur,

-Demokratik toplumun ve liberal ekonominin ana sigortalarından biridir,

-Ferdî tasarrufları yönlendirip, teşvik ederek bir hareketlilik sağlarlar[1]

Devlet İstatistik Enstitüsü'nün 1985 yılı Genel Sanayii ve İşyerleri Sayımı sonuçlarına göre; işyeri sayısı, çalışanlar sayısı ve katma değer olmak üzere önemli üç gösterge yardımıyla, ülkemiz imalât sanayiinin genel perspektifine gözatıldığında:

- 194.220 işletmenin faaliyet gösterdiği,
- 1.408.802 kişinin istihdam edildiği,
- Toplam imalât sanayii katma değerinin ise 1985 yılı rakamlarıyla 6,5 trilyon lira civarında gerçekleştiği görülmektedir.

İmalât sanayiimizin bu toplam değerleri içinde küçük ve orta boyutlu işletmelerin payı incelendiğinde ortaya çıkan görüntü ise;

- Toplam imalât sanayii işletmeleri içinde % 99.6'sının,
- Toplam imalât sanayii istihdamının % 57.3'ünün,
- Toplam imalât sanayii katma değerinin ise % 31.7'sinin küçük ve orta boyutlu İşletmelerce gerçekleştirildiği Tablo I-1'de açıkca görülmektedir.[2]

---

[1] KOSGEB, 1993yılı...,A.g.p., s.23-25; Mahmut ÖZDEMİR, Türkiye' de Orta ve Küçük İşletmelerin Sorunları, T.İktisat, yıl:3, Sayı:7 Ank., Mart 1990, s.76-77; KÜSGET, Türkiye' de Küçük Sanayii Araştırma Raporu, Ank.1988, s.62; Nusret EKİN, Küreselleşme ve Gümrük Birliği (Rekabet Gücüne Sosyal Boyutlu Bir yaklaşım), A.g.e., s.71.

[2] KOSGEB, 1994 Yılı Çalışma Proğramı, Ank., 1993, s.32-33., B.Mutlu GÖKÇESU, Türkiye'de İşletme Türü ve Sektörel Nitelikler Açısından Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi İşletmeleri Profili, TMMOB Makina Mühendisleri Odası 1993 Sanayi Kongresi, Bildiriler Kitabı, I.Cilt, Türkiye Sanayiinin Rekabet Gücü ve Stratejisi, Yayın No:160, Ank., 1993, s.246; Mahmut ÖZDEMİR, Türkiye'de Orta ve Küçük İşletmelerin.., A.g.m, s.77.

TABLO I-1

İMALÂT SANAYİİ (DİE -1985) (1)

ÖLÇEK	İŞLETME		ÇALIŞANLAR		KATMA DEĞER	
	Sayısı	Payı(%)	Sayısı	Payı(%)	Milyar (TL)	Payı (%)
1-9	183574	94,52	472070	33,51	819.3	12,50
10-49	8035	4,14	169634	12,04	478.4	7,30
Küçük Sanayii (1-49)	191609	98,66	641704	45,55	1297.7	19,80
Orta Sanayii(2) (50-199)	1750	0,90	165759	11,77	778.6	11,88
Küçük ve Orta Ölçekli Sanayii	193359	99,56	807463	57,32	2076.3	31,68
Büyük Sanayii (200+)	861	0,44	601339	42,68	4477.7	68,32
Genel İmalât Sanayii	194220	100,00	1408802	100,00	6554.0	100,00

KAYNAK: KOSGEB, 1994 Yılı Çalışma Programı, Ank., 1993, s:34; KOSGEB, 1995 Yılı Çalışma Programı, Ank., 1995, s:13.

(1) Tablonun 1985 yılına bağımlı oluşu, imalât sanayii işyerine ait bilgilerin DİE tarafından en son 1985 yılında toplanmasındandır.

(2) Orta ölçekli işletmeler olarak KOSGEB Kuruluş Kanunu'nda her ne kadar 51-150 kişi çalıştıran sanayii işletmeleri tanımı getirilmişse de, DİE sınıflamalarında bu gruba ulaşılamadığından, orta ölçek 50-199 şeklinde verilmiştir.

İmalât sanayii göstergelerine göre ölçek bazında Tablo I-1 incelendiğinde; genel imalât sanayiimizin %98,66 'sını, yani tabanı oluşturan bir küçük boyutlu imalât sanayii gerçeği ortaya çıkar. İmalât sanayii için çok geniş bir taban oluşturan bu kesim, aynı zamanda %45,55 'lik bir oranla çok önemli bir istihdama da sahiptir.

Ayrıca işyeri sayısı bakımından Tablo I-1 incelendiğinde, 191609 işletme sayısı ve %98,66 İşletme payına sahip küçük sanayiinin yoğunluğu; 183574 işletme sayısı ve %94,52 'lik işletme payına sahip 1-9 arası çok küçük işletmelerden kaynaklanmaktadır. Küçük Sanayii içinde yer alan 10-49 arası kişinin çalıştığı işletmelerde ise, 8035 işletme sayısı ve % 5,14'lük işletme payının yer aldığı görülür.

Bu durum istihdam için de geçerlidir. 641704 çalışanlar sayısı ve %45,55 'lik çalışanlar payına sahip küçük sanayiinin (1-49), çalışanlar sayı ve payına göre yoğunluğunu; 472070 çalışanlar sayısı ve %33,51 'lik çalışanlar payına sahip çok küçük işletmeler (1-9) oluşturmaktadır. Küçük sanayii içinde yer alan 10-49 arası kişinin çalıştığı işletmeler de ise, 169634 çalışan sayısı ve %12,04 'lük çalışanlar payının yer aldığı görülmektedir.

50-199 arası kişi çalıştıran Orta Sanayii, ülke genelinde 1750 işletme sayısı ve %0,90 işletme payı ile 165759 çalışanlar sayısı ve %11,77 'lik çalışanlar payına sahiptir. Ülke genelinde 193.359 işletme sayı ve %99,56 'lık işletme payına sahiptir. 807.463 çalışanlar sayısı ve %57,32 'lik çalışanlar payına sahip küçük ve orta boyutlu işletmeler içinde yoğunluk; yine 191609 işletme sayısı ve %98,16 'lık işletme payı ile 641.704 çalışanlar sayısı ve %45,55'lik çalışanlar payına sahip, küçük sanayiinindir.

Tablol-1'de yer alan bu vergiler, Türkiye genelinde imalât sanayiinde küçük işyerlerinin önemli bir paya sahip olduğunu gösterir. Şüphesiz ülkemizde küçük işyerlerinin toplam işyerleri içindeki payının yüksek oluşuna etki yapan pek çok faktör bulunmaktadır. Bir yandan gelişme halindeki ülkelerde aslında toplam işyeri içinde küçük işyerleri yapısal faktörlerden dolayı yüksek olduğundan, Türkiye'nin de bu yapısal faktörlerin etkisinde kalması kaçınılmazdır. Kaldı ki, Batı tecrübelerine benzer şekilde günümüzde Türkiye'de de küçük işyerlerinin toplam ekonomi içinde artışı yönünden bir eğilim de görülmektedir. Ayrıca ülkemizde çalışma kanunlarından doğan bazı düzenlemeler küçük işyerlerinin sayısını artırıcı yönde etkiler yapmaktadır.[1]

Tablo I-2'de yer alan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı istatistiklerine dayalı veriler de yukarıda yer verdiğimiz eğilimleri destekler neteliktedir. Tablo'nun incelenmesinde, Türkiye'nin toplam işyerlerinin (1996 Ocak ayına göre) % 87,66'sını, 1-9 arası işçi çalıştıran işyerlerinin oluşturduğunu; buna 10-49 arası işçi çalıştıran işlerlerini eklediğimizde, 1-49 arası işçi çalıştıran işletmelerin toplam işyerleri oranının % 97,55'e

---

[1] Nusret EKİN, Küreselleşme ve Gümrük Birliği (Rekabet Gücüne Sosyal Boyutlu Bir Yaklaşım), A.g.e., s.87-88.

çıktığını görürüz. Buna karşılık, 1-9 arası işçi çalıştıran işyerleri, toplam istihdamın sadece % 25,67'sini sağlamaktadır. Bu orana 10-49 arası işçi çalıştıran işyerleri oranını eklediğimizde, 1-49 arası işçi çalıştıran işletmelerin toplam istihdamın sadece % 48,78'e çıktığı görülür. Bu durum diğer işyeri büyüklüklerine de uygulandığında, şüphesiz elde edilecek oranlar, kayıtlı sektördeki yapıları aksettirecektir.

TABLO I-2
TÜRKİYE'DE BÜYÜKLÜĞÜNE GÖRE ÇALIŞAN VE İŞYERİ DAĞILIMI **(Bin) (%)**

İşyeri Büyüklüğü	İşçi Sayısı		İşçi Oranı		İşyeri Sayısı		İşyeri Oranı	
	1995 (Temmuz)	1996 (Ocak)	1995 (Temmuz)	1996 (Ocak)	1995 (Temmuz)	1996 (Ocak)	1995 (Temmuz)	1996 (Ocak)
1-9 İşçi Çalıştıran	986.044	1.019.779	25,25	25,67	394.786	411.223	87,47	87,66
10-24 İşçi Çalıştıran	500.904	512.223	12,83	12,89	33.622	34.587	7,45	7,37
25-49 İşçi Çalıştıran	397.636	406.001	10,18	10,22	11.603	11.839	2,57	2,52
50-99 İşçi Çalıştıran	408.388	416.116	10,46	10,47	5.939	6.045	1,32	1,29
100-249 İşçi Çalıştıran	551.791	550.351	14,13	13,85	3.633	3.624	0,80	0,77
250-499 İşçi Çalıştıran	394.504	397.532	10,10	10,00	1.144	1.1158	0,25	0,25
500+İşçi Çalıştıran(a)	584.779	671.322	14,99	16,90	625	641	0,14	0,14
GENEL TOPLAM	3.905.118	3.973.306	100,00	100,00	451.352	469.117	100,00	100,00

KAYNAK: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma Hayatı İstatistikleri, Yayın No: 62 (Gen.Md.Yay.No:18), Ank., Kasım 1995, s.103 ve Çalışma Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma Hayatı İstatistikleri, Yayın No: 63 (Gen.Md.Yay.No:19), Ank., Haziran 1996, s.111; Nusret EKİN, Küreselleşme ve Gümrük Birliği (Rekabet Gücüne Sosyal Boyutlu Bir Yaklaşım), A.g.e., s.88'de yer alan Tablo'dan faydalanılarak tarafımdan düzenlenmiştir.

a) 500+işçi çalıştıran işyerlerinde ilgili veriler; (500-999), (1000-4999) ve 5000+işçi çalıştıran işyerleri sayı ve oranları toplamından elde edilmiştir.

Küçük işletmelerde görülen bu yapay artışlar, istihdama katkılarından daha küçük bir payın toplam üretime katkı yapması ile kendini ortaya koymaktadır.[1] Aslında Tablo I-1'de yer olan verilere göre, ülkemizde KOBİ'lerin toplam istihdamdaki payına göre (% 57,32), toplam katma değer payından (% 31,68); % 25,64 daha düşüktür. Bu durum, ülkemizde işyerlerinde verimliliğin daha düşük olmasını akla getirdiği gibi; teknolojik farklılıklar, küçük işyerlerinin bakım, tamirat ve parça yapımı gibi daha emek-yoğun işlerde faaliyet göstermelerinden de kaynaklanmaktadır.[2]

---

[1] Nusret EKİN, Küreselleşme ve Gümrük Birliği (Rekabet Gücüne Sosyal Boyutlu Bir Yaklaşım), A.g.e., s.88-89.

[2] Nusret EKİN, Küreselleşme ve Gümrük Birliği (Rekabet Gücüne Sosyal Boyutlu Bir Yaklaşım), A.g.e., s.89.

Küçük ve orta boyutlu işletmeler; başarısızlığı sebebiyle büyüyememiş ve yardıma muhtaç işletmeler değildir. Aksine; hareket kabiliyetleri yüksek olan, değişen şartlara hızla uyum sağlayabilen, yenilikçi, dinamik ve fırsatları anında değiştirebilen işletmelerdir. Bu özellikleri yanında KOBİ'lerin istihdama olan katkısı, geniş bir tabana sahip olmaları ve sosyal değişimi kolaylaştırmaları bakımından; KOBİ'lerin varlığı ve sürekliliği, ekonomimiz içinde büyük önem arzetmektedir.[1] Bu sebeple KOBİ 'lerin işyeri sayısı, üretim, katma değer ve istihdam itibariyle ülkemiz ekonomisinde çok önemli bir yer tutması; onların sanayiimiz içindeki yeri ve önemini ortaya koymaktadır.

B- Avrupa Birliği 'nde KOBİ 'lerin Önemi ve Gelişimi

Avrupa 'da buhar makinasının keşfedilerek kullanılması, "Sanayi Devrimi" 'ni başlatmış, tekstil ve demir çelik endüstrisinde büyük gelişmeler olmuştur. Sonuçta bilim, sanayiiye daha fazla uygulanmış; meydana gelen teknolojik gelişmelerle, doğal kaynaklardan daha çok faydalanılarak seri üretime geçilmiştir. Bu durum sanayi üretiminde KOBİ 'lerin yeri ve önemini yavaş yavaş zayıflatmağa başlamıştır.

Liberal ekonomilerde işletmeler büyüdükçe, önemli ölçek tasarrufları sağlanabileceği görüşü yaygınlaşmış ve çeşitli ülkelerde ölçek ekonomileri uygulanmıştır. "Büyüklüğün sağladığı maliyet tasarrufları" şeklinde ifade edilebilen ölçek ekonomileri kavramına göre, daha düşük maliyetle üretimi mümkün kılan teknolojiler; büyük ölçeklerde daha kolay uygulandığından, büyük işletmelere rekabet üstünlüğü vermiştir. Sonuçta bu üstünlük, KOBİ 'lerin piyasada tutunamayacakları görüşünü hakim kılmıştır.

1960'lı yılların sonlarında ürün, beğeni ve standartlardaki değişimler ile tüketicinin hızla artan yeni talepleri; üretimde esnekliğin önemini artırmıştır. Üretim esnekliğinin gündeme gelmesi, bu özelliğe sahip KOBİ 'ler lehine bir gelişme sayılır. Çünkü KOBİ 'ler, tüketicinin yeni taleplerine; esnek üretim özellikleri sebebiyle; hızla cevap

---

[1] Fikret SÖNMEZ, Avrupa Topluluğu ve Türkiye 'de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, İZSİAD, İzmir, Ocak 1993, s:22; Ali COŞKUN, Görüşlerimiz, Orta ve Küçük İşletmeler Kurulu (OKİK) Toplantısı Açış Konuşması, Ank., 21 Nisan 1989, TOBB Yayını Ar+Ge.75/172, Ank., 1990, s.70.

vermektedirler. Büyük işletmeler bu yapıya sahip değildirler. Ayrıca dünya ekonomisinde her zaman yenilikler yapma ve tüketici isteğini karşılamada en başarılı olanların büyük firmalar olduğu görüşü ilk defa bu yıllarda yıkılmıştır. Böylece dünyada "Ölçek Ekonomileri" kavramı önemini kaybetmeğe başlamıştır.[1]

1973 petrol bunalımını takiben, dünyada büyük bir ekonomik kriz yaşanmış, hammadde maliyetindeki yükselme ve talepteki gerilemeye karşılıkı; büyük firmalar hammadde ve enerji kaynaklarının kesilmesi ile zorlanmaya başlarken, esnek yapıları sayesinde KOBİ 'lerin krizi daha kolay atlattıkları görülmüştür. Bu kriz, özellikle Avrupa Birliği 'ndeki büyük firmaların gerek iç ve gerekse dış piyasada zor duruma düşmelerine sebep olmuştur.[2]

Krizin etkisiyle bir çok KOBİ kapanmak zorunda kalmış, ama; genel istihdama bakıldığında büyük işletmelere oranla KOBİ'lerin istihdam hacimlerinde ciddi bir gerileme olmamıştır. Yeni piyasa şartlarına ölçekleri sebebiyle iyi bir uyum sağlayan KOBİ 'ler, bir süre sonra yeni istihdam alanlarını da yaratabilmişlerdir.[3] Petrol bunalımına kadar % 8 civarındaki işsizlik oranı, Avrupa Birliği 'nde krizden sonra % 10 'lara kadar yükselmiştir. Sanayi sektöründe istihdam oranı 1973-1980 yılları arasındaki dönemde % 1,5 oranında düşünce, bu dönemde KOBİ 'lerin önemi daha çok artmıştır.[4]

Sanayi Devrimi sonrası sanayileşmenin vazgeçilmez unsuru olan büyük firmalar ideolojisi ve bunun ayrılmaz unsuru kabul edilen "ölçek ekonomileri" kavramı hakim rol oynarken; 1980 yılı başından itibaren küçük işletme ve bu işletmelerde örgütlenme ideolojisi ağırlık kazanmıştır.Sonuçta ölçek ekonomilerine alternatif olarak "Küçük güzeldir" görüşü Avrupa Birliği ve dünyada daha çok kabul görmeğe başlamış; gerek

---

[1] KOSGEB, 1993 yılı..., a.g.p., s.11.

[2] KOSGEB, 1982 Yılı Çalışma Programı, Ank., 1992, s.21-22; Atila BAĞRIAÇIK, Dışa Açılma Sürecinde..., a.g.e., s.5.

[3] Arif ESİN, XXI.y.y. Ekonomilerine Doğru...., A.g.e., s.75.

[4] DPT, Küçük Sanayi Özel İhtisas Komisyonu Raporu, Yayın No: DPT; 2169-ÖİK:340, Ank., 1989, s.186; Süleyman KARATAŞ, Sanayileşme Sürecinde Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler, İstanbul, 1991, s.234.

istihdam politikaları ve gerekset iktisat politikaları açısından hızla küçük boyutlu işyerlerinin ilgi odağı haline gelmesine sebep olmuştur. Büyük firmalara göre küçük işyerlerinin daha çok iş imkânı yaratması, KOBİ'lere duyulan ilgiyi daha da artırmıştır. Böylece, günümüzde KOBİ'ler adeta "istihdam politikalarının artan ümidi" haline gelmiştir.[1]

Avrupa Birliği ekonomisinde, teknik ve istihdam konusunda KOBİ 'lerin sahip olduğu önem farkedildikten sonra; 1973 yılında "Küçük ve Orta Boy İşletmeler ve Elsanatları" adı altında bir birim kurulmuştur. Daha sonra bu konuda Avrupa Parlementosu, 1983 yılını "Esnaf, Küçük ve Orta Boy İşletmeler" yılı ilân edilerek, çok önemli bir atılımı başlatmıştır.[2]

1983 yılının KOBİ yılı ilân edilmesiyle birlikte, Avrupa 'nın Küçük ve Orta Boy İşletmelere olan ilgisi artmış; Avrupa Parlementosu, Komisyon ile Ekonomik ve Sosyal Komite bu konuda çok önemli politika ve ilkeler benimsemiştir. Yapılan bu çalışmalar sonucu, 8-9.12.1983 tarihli Strasbourg Konferansı'nda; Avrupa Birliği 'nin KOBİ 'lere dönük programları kabul edilerek, aktif bir uygulamaya geçilmiştir.

Mayıs 1984 ayı KOBİ'ler için oldukça hareketli bir aydır. 22 Mayıs 1984 'te Komisyon KOBİ 'lere uygulanacak programların; idarî, hukukî ve ekonomik çerçevesini belirlemiştir. Bu çerçevede KOBİ'lerin gelişmesi için gerekli ortamı hazırlayan şartlar Komisyonca tanımlanırken; iki gün sonra yapılan 24 Mayıs 1984 tarihli Avrupa Parlementosu toplantısında da bu doğrultuda kararların alındığı görülmektedir.

Avrupa Birliği Konseyi, önce Mart 1985 'te KOBİ 'lerin gelişimi ve KOBİ 'lerde uygulanacak eğitim programlarını belirleyerek, gerekli tanımları yapmıştır. Ardından

---

[1] Atila BAĞRIAÇIK, Dışa Açılma Sürecinde..., a.g.e., s.5; KOSGEB, 1993 yılı..., A.g.p., s.13; Nusret EKİN, Küreselleşme ve Gümrük Birliği (Rekabet Gücüne Sosyal Boyutlu Bir Yaklaşım), A.g.e., s.68-69.

[2] DPT, Küçük Sanayi..., a.g.e., s.216.

Kasım 1985 'te Lüksemburg 'ta yapılan Konsey toplantısında, Avrupa Birliği 'nin sosyal ve ekonomik durumu değerlendirilerek; tesbit edilecek politikalara açıklık getirilmiştir.[1]

Avrupa Birliği KOBİ'leri geliştirmeye yönelik politikalarını; yönlendirme, destekleme, araştırma geliştirme, KOBİ'leri dış pazarlara yöneltme ve finansman politikaları almak üzere beş ana başlıkta ele alarak, ortak bir politika tesbitine yönelmiştir.

Komisyon Eylül 1985 'te KOBİ 'lerle ilgili bütün birimleri toplayarak, yapılacak mali yardımların işleyişi üzerinde çalışmaya başlamıştır. Yapılan çalışmalar Kasım 1985'te tamamlanmış, elde edilen sonuçlar daha sonra yapılacak Lahey toplantısının temel kararlarını oluşturmuştur.

Konsey haziran 1986'da Lahey'de yaptığı toplantıda; KOBİ'lerin sanayi stratejileri içindeki yerini tesbit ederek, bu yönde yapılacak yardımları düzenlemiş ve Avrupa Birliği'nde müteşebbis düşünceyi geliştirici tedbirleri gündeme getirmiştir. Bu arada esnek çalışma şartları ve işsizliğin yeniden istihdamı ele alınarak, ilk defa ve açık olarak KOBİ'lerin büyüme ve yeni istihdam yaratmada etkili olduklarını ortaya koymuştur.[2]

Komisyon Avrupa Birliği 'nde müteşebbis düşüncenin geliştirilmesi ve bunun KOBİ 'ler düzeyinde faaliyete geçirilmesi için; kendi bünyesinden kırk kişiden oluşan bağımsız bir "Küçük ve Orta Boy İşletmeler Özel Hizmet Grubu'nu" (Task Force) kurdu. Bu grup 1987 'de KOBİ 'lere dönük bir dizi proğram hazırlanmış, daha sonra 1989 'da Grup Komisyon bünyesinde çalışan bir Genel Müdürlüğe dönüştürülmüştür.[3]

---

[1] Commission Of The European Communities, An Enterprise Policy For The Community, Revised Edition, Luxembourg: Office for Offical Publications Of The European Communities, 1990, s.50-51; Bkz. DPT, Küçük Sanayi..., a.g.e., s.216; Arif ESİN, XXI.y.y. Ekonomilerine Doğru..., A.g.e., s.77; İsmail BULMUŞ ve diğerleri, Küçük Sanayi İşletmelerimizin, A.g.e., s.38.

[2] Commission Of The European Communities, An Enterprise Policy..., A.g.e., s.51.

[3] İsmail BULMUŞ ve diğerleri, Küçük Sanayi İşletmelerimizin, A.g.e., s.38; Jimmy JAMAR, AT 'nun Küçük ve Orta Boy İşletmeler Politikası, İSO Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerin Sorunları -Uluslararası Sempozyum- 17 Mayıs 1991, İSO Ar.Da.Yayın no: 1991/5, İst. 1991, s.181.

Haziran 1986 'da çalışmaya başlayan "Özel Hizmet Grubu" 'nun amaçları;

- Komisyon ile birlikte, KOBİ'lerle ilgili tüm faaliyetleri koordine etmek,
- Avrupa Birliği ve ulusal politikalarının yakınlaştırılması ve daha iyi bir konuma kavuşturulması,
- KOBİ 'leri temsil eden örgütler arasında ilişkilerin sağlanması,
- Avrupa Birliği düzeyinde KOBİ'lerin sorunlarının çözüm gayesiyle bir mekanizmanın oluşturulması şeklinde belirlemiştir.

Şimdiye kadar "Özel Hizmet Grubu"; girişimciliğin teşvik edilmesi, yeni teşebbüsler ile eski kuruluşların özendirilmesi, bilgi akımının yoğunlaştırılması, çeşitli proğramlar aracılığıyla teşvik sağlanması ve Avrupa ortak ekonomik menfaatler grubu şeklinde çalışmalar yapmıştır.[1]

Roma Anlaşması'nın 235. Maddesi doğrultusunda, KOBİ'lere dönük programların gerçekleştirilmesi için gerekli hukukî düzenlemelere ilişkin Komisyon kararları; 1988 ve 1989 yıllarında da devam etmiştir. Bilhassa 1989 yılı "Avrupa Sosyal Bölgesi" 'nin meydana getirilmesine yönelik gelişmeler açısından oldukça önemli bir yıldır.

Komisyonun 1989 yılı çalışma programında istihdam ve sosyal diyaloğ'a yer verilmiş olup, istihdamla ilgili;

"- Meslekî eğitim ve özelliklerinin tanınması amacıyla hazırlanan bir direktifle Avrupa Birliği bünyesinde meslekî hareketliliği artırma,
- Yeni istihdam türlerinin desteklenmesi için bir analiz yapma,
- Uzun vadeli istihdam üzerine program belirleme[2]" çalışmaları öngörülmüştür.

---

[1] Atila BAĞRIAÇIK, Dışa Açılma Sürecinde..., A.g.e., s.34-35.

[2] Commission Of The European Communities, Report On Social Developments - Year 1989, Luxembourg; Office For Official Publications Of The European Communities, 1991, s.1.

Komisyon, 15 Mayıs 1990 'da Konsey 'e; Avrupa Birliği mevzuatının KOBİ 'lerin gelişimi doğrultusunda nasıl uygulanabileceği ve bunun Avrupa Birliği ekonomisine getireceği sosyal ve ekonomik faydaları kapsayan bir rapor sunmuştur.[1]

Bu raporda Komisyon, üye devletlerdeki KOBİ 'lerin gelişmesini iki boyutlu bir politikayla gerçekleştirmeyi amaçlamıştır. Bunun için;

- KOBİ'leri gelişmesi bakımından gerekli ortamı yaratıcı politikaların üretilmesi,
- KOBİ'leri geliştirici ve büyük işletmeler karşısında dezavantajlarını ortadan kaldırıcı teşvik eden politikaları uygulanmasını önermiştir.

Bunların gerçekleşmesi için öncelikle KOBİ 'lerin ana sorunları ile beklentileri araştırılmıştır. Sonuçta;

- KOBİ'lerin maliyet ve kârlılık sorunları vardır. Bunun çözümü için basit, açık ve anlaşılabilir bir idarî ve hukukî zeminin meydana getirilmesi,
- KOBİ'lere yatırılan sermayenin kâra geçmesini temin bakımından; yeni teknolojileri üretime sokmayı teşvik eden politikalarının izlenmesi,
- KOBİ 'lerde esneklik (üretim, arz vb.) problemleri vardır. bunun çözümü için bir iformasyon ağı kurulup, KOBİ 'ler infoteknolojik yapılarla donatılmalı ve bu iş için gerekli hizmet-içi eğitim programları Devletçe düzenlenmelidir.[2] görüşünde karar kılınmıştır.

Aralık 1992 'de Edinburglı 'daki Avrupa Konseyi toplantısında "transeuropen" şebeke projesi için gerekli finansmanı karşılamak üzere, Avrupa Yatırım Bankası (EIB) davet edilmiş; hem Komisyon hem de Avrupa Yatırım Bankası 1993 yılı içerisinde mümkün olduğunca çabuk bir şekilde KOBİ kolaylığını uygulamak için gerekli adımların atılması kararını almıştır.[3]

---

[1] Commission Of The European Communities, Report Of The Commission On The Impact Of Community Legislation on Business With Special Regard to SME's, 15.5.1990, Cos(90) 200 final, Luxembourg: Office For Offical Publications Of The European Communities, 1990, s.1.

[2] Commission Of The European Communities, An Enterprise Policy..., A.g.e., s.52.

[3] Commission Of The European Communities, On The Provision Of Community Interest Subsidies On Loans For SME's Extended By The EIB Under It's Temporary Lending Facility, 9 July 1993, COM(93), 332 Final, Luxembourg: Office For Official Publications Of The European Communities, 1993, s.1.

Daha sonra 1993 yılı başında Kopenhang'da toplanan Avrupa Konseyi; ekonomik gelişme, rekabet edebilirlik ve işsizliğe karşı mücadelenin başlatılması için bir dizi önemli önlemler alınması konusunda karar aldı. Özellikle Edinburgh'da kararlaştırılan EIB geçici borç verme kolaylığının, KOBİ 'lere yaygınlaştırılması işlev ve hedefleri bu toplantıda belirlenmiştir.[1]

26 Mayıs 1993 tarihinde Komisyonca hazırlanan raporda, Avrupa Birliği içindeki istihdamla ilgili ana görüşleri; istihdam probleminin özü ve boyutu, istihdamda düşük ücret, istihdam ve büyüme oranı ile Avrupa Birliği 'nin istihdama olan desteği başlıklarında toplanmıştır.[2]

Görüldüğü gibi, Avrupa Konseyi oldukça gecikmiş bu kararlara rağmen; 1983-1993 döneminde Avrupa Birliği, KOBİ'leri destekleyici bir dizi önlemler almıştır.

Gelişme ve gelişmekte olan ülke ekonomileri incelendiğinde, KOBİ'leri yönelik göstergeler bu kesimin önemini gayet açık bir şekilde ortaya koymaktadır. Her ne kadar KOBİ'ler, ülkelere göre değişik tanım ve yapısal farklılıklar gösteriyorsa da, dünyanın her yerinde değişmeyen bir gerçek; bu işletmelerin, ülke ekonomilerinde gözardı edilemeyecek katkılara sahip oluşudur.

Yakın bir gelecekte kamu sektörü ve büyük boy özel sektör işletmelerinin istihdam artışına önemli katkıda sağlayacakları beklenmemektedir. Bunun yanında yeni iş sahalarının, KOBİ'ler tarafından sağlanacağı düşünülmektedir. Bu sebeple sanayi kesiminde önemli, potansiyeli bulunan KOBİ'lerin geliştirilip desteklenmesi; Avrupa Birliği'ne dahil ülkelerde kalkınmanın temel hedefleri arasındadır[3]

---

[1] Commission Of The European Communities, On The Provision Of Community..., A.g.r., s.1.

[2] Daha geniş bilgi için Bkz: Commission Of The European Communities, Community-Wide Framework For Employment, COM(93) 238 Final, 26 May 1993, Luxembourg; Office For Official Publications Of The European Communities, 1993, s.9.

[3] KOSGEB, 1994 yılı..., A.g.p., s.11.

Avrupa Birliği'nde istikrarlı bir büyüme için KOBİ'lerin sağladığı katkılar;

– İstihdam yaratma etkileri,

– Ekonomide meydana gelen konjonktürel dalgalanmalara, büyük işletmelere göre daha az duyarlı olabilmeleri,

– Bölgeler arası ekonomik ve sosyal dengesizlikleri ortadan kaldırıcı bir rol oynayabilmeleri,

– Teknolojik gelişmelere kolayca uyum sağlayabilmeleri,

– Meslekî eğitim alanında okul işlevi görebilmeleri,

–Üretim faktörlerindeki mülkiyetin topluma yaygınlaştırılmasını sağlayabilmeleri[1] şeklinde sıralanmaktadır.

Avrupa Birliği 'ne dahil ülkelerde, KOBİ 'lerin sosyal, ekonomik ve teknolojik değişimlere uyum sağlamadaki önemi incelenmiş; yapılan çalışmalar sonucu elde edilen verilere göre büyüme, istihdam, sanayileşme ve uzun vadede kalkınma açısından çok önemli bir yere sahip oldukları anlaşılmıştır. KOBİ 'lerin rekabet güçleri ile teknolojik düzeylerini artırıcı yönde teşvik önlemleri Avrupa Birliği 'nde alınırken, Birliğe üye ülkelerce bu önlemlerin uygulanmasına da büyük önem verilmiştir.

Avrupa Birliği'ne üye devletlerde alınan teşvik önlemleri ve uygulamaların sonucu ortaya çıkan veriler (Tablo I-3); KOBİ 'lerin önemi ve yerini açıkça ortaya koymaktadır.

Avrupa Birliği Komisyonun'ca bize kaynak teşkil eden rapor hazırlanırken, her ülkenin kendisine has veri elde etme metodu ile çok değişik kaynaklardan faydalanılmıştır. Kural olarak, üye devletlerin resmî istatistik servislerinden hangi tarihe kadar resmî veri elde edilmişse; bu tarihe kadar elde edilebilen diğer verilerle eksiklikler giderilerek, raporda kullanılmıştır.

---

[1] DPT, Küçük Sanayi, A.g.e., s.187.

TABLO I-3
AVRUPA BİRLİĞİ 'NDE BÜYÜKLÜK ÖLÇEKLERİ AÇISINDAN İŞLETMELERİN SAYISI VE İSTİHDAM ORANLARI - (1986 verileri)(1)

İŞLETMELERİN DAĞILIM ORANI (%) (2)						İSTİHDAM ORANI (%) (2)				
BİRLİĞE ÜYE ÜLKELER	-Çok - Küçük - İşletme (3)	Küçük İşletme (4)	Orta İşletme (5)	KOBİ'lerin İşlet.Sayısı Toplamı (6)	Geniş Anlamda İşletme Sayısı (7)	Çok Küçük İşletme (3)	Küçük İşletme (4)	Orta İşletme (5)	KOBİ'lerin İstihdam Oranı Toplam (6)	Geniş Anlamda istihdam Oranı (7)
Belçika	94,35	5,08	0,46	5,54	99,89	31,03	26,03	14,46	40,49	71,52
Danimarka	71,90	26,00	1,96	27,90	99,80	16,80	42,40	23,20	65,60	82,40
Almanya	86,01	12,87	0,92	13,79	99,83	18,21	27,28	18,72	46,00	64,21
Yunanistan(8)	92,80	6,60	Orta ve Büyük 0,60	7,20	100,00	18,60	18,90	Orta ve Büyük 62,50	81,50	100,00
İspanya	94,82	4,80	0,30	5,10	99,96	41,00	36,50	14,00	50,60	91,50
Fransa	93,50	5,90	0,50	6,40	99,90	22,30	26,20	15,30	41,50	63,80
İrlanda	37,23	53,75	8,18	61,93	99,16	3,69	37,04	35,94	72,98	76,67
İtalya	90,60	9,12	0,24	9,36	99,96	40,31	33,19	9,34	42,53	82,84
Lüksemburg	88,20	10,74	0,95	11,69	99,89	26,36	29,92	19,46	49,38	84,74
Hollanda	91,21	7,81	0,60	8,50	99,89	19,41	25,91	16,00	41,90	62,32
Portekiz	95,10	4,40	0,40	4,80	99,90	35,70	27,80	17,40	45,20	80,90
İngiltere	90,09	8,75	0,99	9,74	99,83	23,17	23,86	22,94	46,80	69,97
AB(12)	91,34	8,02	0,54	8,56	99,90	26,89	28,58	16,44	45,02	71,91

KAYNAK: Commission of the European Communities, Enterprises In The European Community, Document, Lüksemburg, 1990, VI+(1.1 ilâ 17.3) S. Bahis konusu yayından faydalanılarak tablo tarafımdan düzenlenmiştir.

(1) İşletme sayısı ve istihdam oranları Yunanistan'ın 1984 yılı, Lüksemburg'un 1985 yılı verilerine göre Komisyonca ele alındığından, tablomuzda da aynı şekilde yer verilmiştir.

(2) Avrupa Birliği'nde işletme tanımlarında yer alan çalışan sayısı ülkelere göre değişiktir. Fransa, İtalya, İspanya, Hollanda, Belçika ve Portekiz'e ait çok küçük işletmelerin işletme sayısı ve istihdam oranları; kaynak eserde (0) ve (1-9) çalışan sayı gruplarına ait yüzdeler ayrı ayrı verilmiştir. Tablomuzda bu grublara ait yüzdeler birleştirilerek ele alınmıştır.

(6) KOBİ 'lerin işletme sayısı ve istihdam oranı yüzdesi küçük (4) ve orta (5) boy işletmelerin toplamıdır.

(7) Geniş anlamda işletme sayısı ve istihdam oranı yüzdesi; çok küçük(3), küçük(4) ve Orta(5) Boy işletmelerin yüzdeleri toplamıdır.

(8) Yunanistan 'da orta boy işletmelerin işletme sayısı ve istihdam oranı; büyük işletme sayı ve oranlarıyla birlikte kaynak eserde yer aldığından, tablomuzda da aynı şekilde yer verilmiştir. Bu sebeple KOBİ 'lerin işletme sayısı ve istihdam oranı toplamına büyük işletmeler de dahildir.

Birliğe üye devletlerin istatistik servislerinde büyük farklılıklar vardır. Ayrıca her ülke, özellikle KOBİ'lerle ilgili bilgi üretiminde aynı metodu kullanmamışlardır.[1] Bu sebeple Komisyon'ca; 0 ve 1-9 çalışanı olanlar çok küçük, 10-99 çalışanı olanlar küçük,

[1] Commission Of The European Communities, Enterprises In The European..., A.g.e., s. (2.1).

100-449 çalışanı olanlar Orta ve 500 ve daha fazla çalışanı olanlar da büyük işletme kabul edilerek[1] tek bir metodolojik yaklaşım getirilmiştir.

Bu yaklaşıma göre Tablo I-3'de, KOBİ 'lerin ülke genelindeki toplam işletme sayısı ve istihdam oranları tesbit edilirken; çok küçük, küçük ve orta boy işletme verileri birlikte ele alınarak kullanılmıştır.

Belçika 'da KOBİ 'lerin sayıları; hem ülke, hem de Avrupa Birliği 'nin istihdamına katkıları açısından çok önem arzeder. Ülkede KOBİ 'ler, istihdam sayısı ve istihdam oranı bakımından genel olarak ele alındığında;

- Çok küçük işletmeler bütün firmaların % 94,35'i ile tüm istihdamın % 31,03'ünü,

- Küçük işletmeler toplam firmaların % 5,08'i ile tüm istihdamın % 26,03'ünü,

- Orta işletmeler tüm firmaların % 46'sı, toplam istihdamın da % 14,46'sını karşılarlar. Buna göre KOBİ 'leri genel olarak ele aldığımızda; Belçika'daki bütün firmaların % 99,89 'unu ve tüm istihdamın da % 71,52 'sini karşıladıkları görülür.[2]

Danimarka 'da en önemli meslek kaynağı KOBİ 'lerdir. Çok küçük işletmeler sayı bakımından ülkede yoğun olmasına rağmen bu işletmeler, bütün sektörlerdeki toplam istihdamın çok az bir payına sahiptirler.

Ülkedeki işletmelerin sayı ve istihdam oranına genel olarak bakıldığında;

- Çok küçük işletmelerin % 71,90 'ını, istihdamın ancak % 16,80 'ini,

- Küçük işletmeler tüm kuruluşların toplam işletme sayısının % 26,00 'sı ile istihdam oranının % 42,40 'ını,

- Orta işletmeler tüm işletme sayısının % 1,90'ı ile toplam istihdamın % 23,20'sini karşılamaktadırlar. Geniş anlamda KOBİ 'ler Danimarka 'daki tüm kurluşların % 99,80'ine ve toplam istihdam oranının da % 82,40'na sahiptirler.[3]

---

[1] Peter AUER/Helga Fahr DUDA; Industrial Relations In Small and Medium-Sized Enterprises Evindence From Six Countries, Report To The Commission Of The European Communities Industrial Relations In Small and Medium-Sized Enterprises, Final Report, Berlin, 1988, Lüxembourg; Office for Official Publications Of The European Communities, 1989, s.13.

[2] Commission Of The Europeann Communities, Enterprises In The European..., A.g.e., s.(10.6-10.8).

[3] Commission Of The European Communities, Enterprises In The European..., A.g.e., s.(12.6-12.7).

Almanya 'da sanayi, ticaret ve hizmet sektörüne bakıldığında ülke ekonomisinin belkemiğini KOBİ'ler meydana getirir. Bu işletmelerin ülkedeki toplam işletmelere göre, % 99,83'lük işletme sayısı ve bütün işletmelerin % 64,21'lik istihdam oranına sahip oldukları görülür[1]. Toplam istihdam açısından KOBİ'ler bir istikrar unsurudur. Bütün işletmeler istihdamlarını azaltırken, KOBİ'ler Doğu Almanya ve Doğu Avrupa ülkelerinden gelen işçileri istihdam etmişlerdir.[2]

İki Almanya 'nın birleşmesinden sonra yeni katılan eyaletlerde, KOBİ'leri destekleyici politikaların uygulandığı göze çarpmaktadır. Ülkeye yeni katılan eyaletlerde 420.000 'den fazla KOBİ bulunmakta olup, açılan yeni işletmelerin; kapananlara nazaran sayısı, oldukça fazladır. Daha önce ülkeninin batısında uygulanan gelişme politikasının, sıfırdan başlayacak şekilde doğuda da ele alınıp, geliştirilmesi hedeflenmiştir.[3]

1986 yılı itibariyle büyüklük ölçüsü bakımından Almanya'daki işletmelerin; işletme sayısı ile istihdam oranına bakıldığında, çok küçük işletmelerin toplam işletmelerin % 86 'lık işletme sayısına sahip oldukları görülür. Aynı zamanda bu işletmeler, toplam istihdamın ancak % 18 'ini oluşturmaktadırlar. Bunun yanında toplam işletmelerin % 13,79 'luk işletme sayısı ile toplam istihdamın % 46'sını da KOBİ'ler karşılar.[4] Görüldüğü gibi çok küçük işletmelerde işletme sayılarının fazlalığı yanında, istihdam oranının düşük oluşu; KOBİ 'lerde ters olarak karşımıza çıkar, KOBİ 'lerde işletme sayısı azlığına karşılık istihdam oranı, ülke istihdamının hemen hemen (% 46 'ı) yarısına yakındır.

Yunanistan 'da mevcut sanayii sınıflandırmak için üye ülkelerde benimsenen genel kuralları uygulamada bazı zorluklar vardır. Bu zorlukların başında; ülkedeki işletme sayısı

---

[1] Commission Of The European Communities, Enterprises In The European, A.g.e., s.(4.7); KOSGEB, 1993 yılı, A.g.p., s.15.

[2] Gerd ADOMEIT, Almanya 'da Küçük ve Orta Büyüklükteki işletmeler (KOBİ), Çev: Fulya SOYTÜRK/Murat YÖRÜNE, İSO, Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerin Sorunları-Uluslararası Sempozyum 17 Mayıs 1991- İSO Ar.Da.Yay. No:1991/5 İst., 1991, s.75.

[3] KOSGEB, 1994 yılı, A.g.p., s.11-12.

[4] Commission Of The European Communities, Enterprises In The European..., A.g.e., s.(4.7).

ve istihdam oranıyla ilgili mevcut verilerin işletmeleri değil, kuruluşları kapsaması gelmektedir. Ayrıca Yunanistan 'da işletmeler çok küçük ve küçük olmak üzere büyüklük sınıflandırılması yapılırken; orta boy işletmelerin ülke genelinde büyük işletmelerle birlikte ele alındığı görülür. Bu sebeple ülkede KOBİ 'lerin küçük ve orta boy işletmeler olarak açık bir büyüklük sınıflandırması yoktur.

Bu duruma göre Yunanistan 'da büyüklük ölçüleri açısından işletmelerin sayı ve istihdam oranlarına bakıldığında;

- Çok küçük işletmelerin ülke genelinde % 92,80 işletme sayısı ve % 18,60 'lık istihdam payına sahip olduğu,

- Küçük işletmelerin tüm işletmelerin % 6,60 'ı ile toplam istihdamın % 18,90 'ına sahip olduğu,

- Ülke genelinde birlikte ele alınan orta ve büyük işletmeler, oldukça az işletme sayısına (% 0,60 'lık) karşılık; toplam istihdamın % 62,50 'sini karşıladıkları görülür.[1]

İspanya 'da KOBİ 'ler, istihdam bakımından diğer işletmelere (% 50,60 'lık) oranla çok önemli bir paya sahiptir. Ülkenin % 99,60 'lık toplam işletme sayısının % 94,82 'sini çok küçük işletmeler; % 5,10 'unu da KOBİ 'ler oluşturur. Bunun yanında % 91,50 'lik toplam istihdamın % 41,00 'i çok küçük işletmelerce, % 50,60'ı da KOBİ'lerce karşılanır.[2] Başka bir ifadeyle; - Küçük boy işletmeler istihdamın % 60 'ından biraz fazlasını, katma değerin % 60 'ını,

- Orta boy işletmeler ise istihdamın % 25 'i, katma değerin % 35 'ini temsil ederler. Bu verilere göre, küçük işletmelerin; sanıldığının tersine, sanayinin en üretken birimleri oldukları ortaya çıkar. Orta boy işletmelerde oldukça üretkendirler.[3] Ülkenin en

---

[1] Commission Of The European Comminities, Enterprises In The European..., A.g.e., s.(11.2-11.8).

[2] Commission Of The European Comminities, Enterprises In The European..., A.g.e., s.(8.6).

[3] Luis Martinez AREVALO, İspanya 'da Küçük ve Orta Büyüklükteki sanayii Kuruluşlarına Destek Programları: Finansman ve İhracat Teşvik Uygulamaları, İSO, Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi İşletmelerinin Sorunları-Uluslararası Sempozyum 17 Mayıs 1991- İSO Ar.Da.Yay. No:1991/5, İst., 1991, s.26.

geniş ve aktif çalışan kesimi küçük işletmelerdir. 1975 yılından sonra para piyasasının liberalleşmesi KOBİ 'lerin durumunu daha da iyiye götürmüştür.[1]

Fransa'da KOBİ 'lere yardım amacıyla oluşturulan politikalar; yapılan yardımı geliştirmek ve işletmelerin finansman imkânlarına kavuşmalarını kolaylaştırmak üzere yoğunlaşmıştır.[2] Ülke genelinde diğer işletmelere oranla orta boy işletmeler en büyük grubu oluşturur.[3] Buna göre mevcut işletmelerin % 99,90 'ını KOBİ'ler teşkil eder. Toplam istihdam oranı içinde bu işletmeler % 63,80 'lik paya sahiptirler.[4]

Büyüklük ölçüsü açısından Fransa'daki işletme sayısı ve istihdam oranına bakıldığında; çok küçük işletmelerin % 93,50 işletme sayısı ve % 22,30 'luk istihdam payına sahip bulunduğu, bunun yanı sıra KOBİ 'lerin % 6,40 işletme sayısı ve % 41,50'lik istihdam oranı ile ülke sanayiinde istihdam yaratma açısından söz sahibi oldukları görülür.[5]

İrlanda'da işletme sayısı ve istihdam oranları bakımından kurumlar oldukça değişik bir tablo oluşturur. Diğer üye ülkelerde çok küçük işletmeler, işletme sayısı ve istihdam oranı bakımından yoğunluk gösterirken; İrlanda 'da bu işletmelerin sayısı küçük kuruluşlara göre daha azdır. İstihdam oranı bakımından da küçük kuruluşlar diğerlerinden yoğundur.

---

[1] KOSGEB, 1993 yılı, A.g.p., s.16; Luis Martinez AREVALO, İspanya 'da Küçük ve Orta Büyüklükteki Sanayii A.g.t., s.25.

[2] KOSGEB, 1994 yılı, A.g.p., s.12-13.

[3] Carlo LAPINI (Confindustria) İtalya 'da Küçük Sanayi ve Gelişimi; Dünya 'nın Beşinci Büyük Sanayi Ülkesinin Tecrübeleri, Çev: Fulya SOYTÜRK, İSO Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi İşletmelerinin Sorunları-Uluslararası Sempozyum 17 Mayıs 1991- İSO Ar.Yay.No:1991/5, İst., 1991, s.7.

[4] Jacques BOURRINET, Küçük ve Orta Büyüklükteki Fransız Sanayi İşletmelerinin Tecrübeleri, Çev: Sevgi Gencay İNCİ, İSO, Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerin Sorunları-Uluslararası Sempozyum 17 Mayıs 1991-, İSO Ar.Da.Yay.No:1991/5, İst., 1991, s.50; Commission Of The European Comminities, Enterprises In The European, A.g.e., s.(5.7).

[5] Commission Of The European Communities, Enterprises In The European..., A.g.e., s.(5.7).

Tablo I-3'deki verilere göre ülkedeki işletme sayısı ve istihdam oranları ele alındığında;

- Çok küçük kuruluşlar (3-9 çalışanı olan) itibariyle toplam işletme sayısının % 37,23 'ünü, tüm istihdam oranının da % 3,69'unu,
- Küçük kuruluşlar ülkedeki toplam işletme sayısının % 53,73'i ile bütün istihdam oranının % 37,04'ünü,
- Orta kuruluşlar, toplam işletme sayısının % 8,18'i ile tüm istihdamın % 35,94'ünü oluştururlar.

Yukarıda ele aldığımız küçük ve orta boy kuruluşların, işletme sayısı ve istihdam oranını birlikte ele aldığımızda da; işletme sayısı % 61,93, istihdam oranı % 72,98 'dir. Bu durum diğer üye ülkelere göre İrlanda 'nın en yüksek sayı ve orana sahip olduğunu ortaya koyar. Geniş anlamda KOBİ 'ler ülkedeki bütün kuruluşların % 99,16 'sını, istihdamın da % 76,67 'sini karşılarlar.[1]

İtalya 'nın II.Dünya Savaşı 'ndan sonra yeniden inşaasına başlanılmasıyla, KOBİ'lerin önemi daha iyi anlaşılmıştır. Bu önem KOBİ 'lerin yerel ihtisaslaşmayı sağlayıp, bölgesel gelişmişlik farklarını gidermesiyle daha da artmıştır. Bölgesel gelişmişlik farklarının giderilmesi bakımından Güney İtalya'nın kalkındırılıp, sanayileşmesi için KOBİ 'lere dayanan yeni politikalar ortaya konulmuştur.[2] İtalya'da KOBİ'lerin toplam işletme sayısı, çok küçük işletmelerle birlikte ele alındığında % 99,96; toplam istihdamdaki payları ise % 82,84 'dür.[3]

Lüksemburg 'da da işletme sayısı ve istihdam oranı, Avrupa Birliği'ndeki duruma benzer. Küçük ve orta boy işletmelerin sayısı çok küçük teşebbüslere göre oldukça azdır. Bunun yanında istihdam oranı yüksektir. Şöyle ki;

- Çok küçük işletmeler toplam teşebbüslerin %88,20'sini, istihdamın % 26,36'sını,
- Küçük boy işletmeler bütün firmaların % 10,74 'ü ile istihdamın % 29,92 'sini,

---

[1] Commission Of The European Communities, Enterprises In The European, A.g.e, s.(14.6).

[2] KOSGEB, 1993 yılı..., A.g.p., s.14-15.

[3] Commission Of The European Communities, Enterprises In The European, A.g.e., s.(7.7.).

- Orta boy işletmeler tüm işletme sayısının % 0,95 'i ile istihdam oranının % 19,46'sını karşılarlar. Geniş anlamda işletme sayısı ve istihdam oranı itibariyle KOBİ 'ler; tüm firmaların % 99,88 işletme sayısı ile istihdam oranının % 84,74 'ünü oluşturur.[1]

Hollanda 'da işletme sayısı bakımından yoğunluk % 91,21 'lik oranla çok küçük işletmelerdir. İşletme sayısındaki yoğunluğa rağmen bu işletmeler, toplam istihdamın % 41,91 'ini oluşturmaktadır. Bu oranı % 11 işletme sayısı ve % 38,68 'lik istihdam payı ile büyük işletmeler takip eder.

Ülkede KOBİ 'leri sektör bazında ele aldığımızda; hizmetlerdeki % 6,70 'lik işletme sayısı ve % 34,70 'lik istihdam payına sahiptir. Bu oran imalât ve inşaat sanayiinin, işletme ve istihdam oranlarından daha düşüktür. İmalât sanayii % 19,00 işletme sayısı ve % 51,90 'lık istihdam oranı gösterirken; inşaat sanayiinde işletme sayısı % 15,30, istihdam oranı da % 61,60 'dır.

Genel olarak Hollanda'da büyüklük açısından işletmelerin sayı ve istihdam yüzdelerine baktığımızda;

- Çok küçük teşebbüsler itibariyle bütün işletmelerin % 91,21 'i, toplam istihdamın da % 19,41 'ini,

- Küçük işletmeler toplam firmaların sadece % 7,81 'i ile birlikte toplam istihdamın % 26,03 'ünü,

- Orta işletmeler toplam firmaların yalnız % 0,66 'sı ile birlikte tüm istihdamın % 16 'sını karşılarlar.

- KOBİ'ler geniş manada tüm işletmelerin % 99,88'i ile tüm istihdamın % 62,32'sini karşılamaktadır.[2]

Portekiz 'de çok küçük işletmelerin % 95,10 'luk işletme sayısı ve % 35,70 'lik istihdam oranı bakımından en fazla paya sahip oldukları görülür. Bu pay aynı zamanda işletme sayısı ve istihdam oranları ile diğer Avrupa Birliği ülkelerine göre de yüksektir.

---

[1] Commission Of The European Communities, Enterprises In The European, A.g.e., s.(15.7-15.8).

[2] Commission Of The European Communities, Enterprises In The European, A.g.e., s.(9.2-9.8).

Büyüklük ölçüleri açısından diğer işletmelerin istihdam oranı ve işletme sayıları ele alındığında;

- Küçük işletmelerin tüm işletmelerin % 4,40'ını, toplam istihdamın da % 27,80'ini,

- Orta işletmeler toplam işletme sayısının % 0,40 'ını, tüm istihdam oranının da % 17,40 'ını karşıladıkları görülür. Küçük ve orta boy işletmeler birlikte ele alındığında işletme sayısının % 4,80 'i ile birlikte toplam, istihdamın % 45,20 'sini oluştururlar. Geniş anlamda KOBİ'ler ülkedeki bütün kuruluşların toplam sayısının % 99,90 'ını ve tüm istihdamın da % 80,90 'ını teşkil ederler.[1]

İngiltere 'de büyük sanayide yoğunlaşma politikaları izlenmesi, küçük işletmelerin azalmasına yol açmıştır.[2] Ülkede sanayinin % 25'ini oluşturan KOBİ'lere, öncelikle pazar uyumları konusunda danışmanlık yapılmaktadır.[3]

Genel olarak İngiltere'de büyüklük bakımından işletme sayısı ve istihdam oranlarına baktığımızda;

- Çok küçük işletmelerin ülke genelinde % 90,09 işletme sayısı ve % 23,17 'lik toplam iş payına sahip olduğu,

- Küçük boy işletmelerin tüm işletmelerin % 8,75 'i ile % 23,86 'lık toplam iş payına sahip olduğu,

- Orta boy işletmelerin toplam işletmelerin % 0,99 'u ile % 22,94 'lük toplam iş payını karşıladıkları görülür.

Bu duruma göre KOBİ 'leri genel olarak ele aldığımızda; İngiltere'deki tüm işletme sayısının % 98,83 'ünü, tüm istihdamın da % 69,97 'sini karşıladıklarını görürüz. Bunun yanında ülkede yoğunlaşma politikası uygulanan büyük işletmeler ise oldukça az (% 0,18'lik) işletme sayısına rağmen; toplam istihdamın % 30,03 'ünü karşılar.[4]

---

[1] Commission Of The European Communites, Enterprises In The European, A.g.e., s.(13.5).

[2] Carlo LAPINI (Confindustia) İtalya 'da Küçük Sanayi Gelişimi..., A.g.t., s.7.

[3] KOSGEB, 1993 yılı..., A.g.p., s.15.

[4] Commission Of The European Communities, Enterprises In The European, A.g.e., s.(6.6).

Avrupa Birliği 'nde 15,7 milyon özel sektör işletmesinin, % 99,90 'ını küçük ve orta boyutlu işletmeler meydana getirmektedir. Bu işletmeler istihdamın % 70 'ini oluşturarak, üye ülkeler için önemli ölçüde katma değer sağlamaktadırlar.[1]

TABLO I-4
AVRUPA BİRLİĞİ DÜZEYİNDE TEMEL GÖSTERGELER (1988 Verileri)

TEMEL GÖSTERGELER	Küçük ve Orta Boyutlu İşletmeler (0-499)	Çok Küçük İşletmeler (0-9)
İşletme Sayısı (x Milyon)	14.6	13.6
Her 1000 kişiye düşen İşletme Sayısı	45	42
İstihdam edilen kişi sayısı (x Milyon)	62.4	26.2
İşletme başına İstihdam	4.3	1.9
İstihdamda enerji ve tabii kaynaklar Sek.Payı (%)	3	1
İstihdamda İmalâtın Payı (%)	27	14
İstihdamda İnşaat Sektörünün Payı (%)	12	13
İstihdamda Ticaretin Payı (%)	24	30
İstihdamda diğer Hizmetlerin Payı (%)	35	42
1989-1992 Performansı (Ort.Yıllık Büyüme)		
İstihdam (%)	0,7	0,9
İşletme Sayısı (%)	1,9	1,9

KAYNAK: The European Observatory For SME's (1993).[2]

Birliğe dahil üye ülkelerin küçük ve orta boy işletmelerinde, 1988 yılında toplam istihdam 62.4 milyon olup; bu işletmeler istihdamın % 74 ' ünü karşılar. Küçük ve orta boy işletmeler genellikle inşaat, hizmet sektörü ve imalât sanayiinde yoğunlaşmaktadır. KOBİ 'lerde 14.6 milyon olan işletmelerin her bin kişiye düşen işletme sayısı 45, işletme başına istihdam edilenler de 4,3 'tür. 62.4 milyon olan toplam istihdamın; % 27 'si imalât sanayiince, % 12 'si inşaat sektörünce, % 35 'i de diğer hizmetlerce karşılanmaktadır. 1989-1992 yılları arası küçük ve orta boy işletmelerde ortalama yıllık büyüme % 0,7, işletme sayısıda % 1,9 'dur.

---

[1] KOSGEB, 1994 yılı..., A.g.p., s.15.

[2] European Commission, The European Observatory For SME's, First Annual Report European Network For SME Research (ENSR) And Coordinated By Small Business Research And Consultancy (EIM), May 1993; KOSGEB, 1994 yılı..., A.g.p., s. 28.

TABLO I-5
AVRUPA BİRLİĞİ 'NDE İŞLETME BÜYÜKLÜK SINIFINA GÖRE İSTİHDAM (x 1000) (1988 Bütün Sektörler)

ÜLKELER	Çok Küçük İŞLETMELER (0-9)*	Küçük Boy İŞLETMELER (10-99)	Orta Boy İŞLETMELER (100-499)	Büyük Boy İŞLETME LER (500+)	TOPLAM
Belçika	720	620	428	793	2570
Danimarka	375	628	290	403	1695
Almanya	3274	5381	3380	7518	19553
Yunanistan	1180	410	213	182	1985
İspanya	2967	2513	1393	1390	8262
Fransa	3837	3330	1933	4435	13535
İrlanda	277	245	146	140	808
İtalya	6045	3007	1308	2358	12717
Lüksenburg	32	42	30	37	141
Hollanda	1180	1073	779	1151	4183
Portekiz	951	715	437	514	2616
İngiltere	5354	4262	3620	7189	20425
AB (12 Ülke)	**26202**	**22226**	**13956**	**26110**	**88494**

KAYNAK: EUROSTAT(1992);Small Busines Research and Consultancy (EIM) 1993.[1]

* : Kendi işletmesine sahip olarak çalışanlar (0) olarak addedilmektedir.

Avrupa Birliği genelinde; kendi işinde çalışanlar (0) ve çok küçük işletmeler (10 kişinin altında çalışanı olan) istihdamın % 30 'una, küçük boy işletmeler (10-99 arası çalışanı olan) % 25 'ine, orta boy işletmeler (100-499 arası çalışanı olan) ise % 16 'sına tekabül etmektedir.[2] Çok küçük işletmeler, iş temini açısından İtalya ve Yunanistan'da oldukça önemlidir. İtalya'da yaklaşık 6 milyon insan, bu işletmelerde çalışmakta olup; toplam ulusal istihdamın yaklaşık % 50 'si, bunlar tarafından karşılanır. Yunanistan'da ise, çok küçük işletmeler istihdamın yaklaşık % 60 'ını karşılarlar. Diğer üye devletlerde çok küçük işletmelerin önemi sınırlıdır. Almanya'da çok küçük işletmeler, ülke istihdamının % 17 'sinden azını karşılamaktadır. İtalya ve İngiltere 'deki çok küçük işletmeler, Avrupa Birliği istihdamının % 40 'ından fazla oranına sahiptirler.

---

[1] European Commission, The European Observatory, A.g.r., s.200.

[2] European Commission The European Observatory, A.g.r.,s.197.

Küçük boy (10-99 çalışanı olan) işletmelerin istihdamdaki payı, benzer bir ifadeyle; Danimarka 'da en yüksektir. Bu ülkede küçük boy işletmeler, tüm istihdamın 1/3 'ünü karşılamaktadır. Bununla birlikte Almanya 'da çalışan yaklaşık 5,5 milyon işçi ile en büyük istihdam kaynağını, küçük boy işletmeler sağlamaktadır. Almanya ve İngiltere'deki küçük firmalar birlikte ele alındığında (5381 milyon+4262 milyon= 9643 milyon); Avrupa Birliği küçük işletmelerindeki tüm istihdamın yaklaşık % 44 'ünü karşılamaktadırlar.[1]

İstihdamda orta boy işletmeler özelllikle Almanya ve İngiltere 'de % 50 'den fazla bir oranla, oldukça büyük bir paya sahipken; Yunanistan, İtalya, İrlanda, Portekiz ve İspanya 'da en düşüktür.[2]

Avrupa Birliği'nde endüstrinin yeniden yapılanmasında ve özellikle küreselleşme sürecinde KOBİ'lerin öneminin hızla arttığı, yukarıda yer alan verilerden de anlaşılacağı üzere; gerek sayısal ve gerekse üretimdeki payları itibariyle ekonomi içindeki önlemlerin hızla arttığı görülür.

Bütün bunların yanında, özellikle KOBİ'lerin teknik yeniliklere daha yatkın, tüketici tercihlerine daha esnek karakterdeki, konjonktürel dalgalanmalara uyumdaki üstünlükleri, üretimdeki boşlukları daha hızla doldurmadaki katkıları, büyük işletmele yönelik olumlu etkileri, bölgelerarası dengeli büyüme tesirleri, rekabetin teşvikinde oynadığı roller, daha az bürokratik yapıları, istihdam artışına yaptıkları katkılar ve küçük işyerlerinde daha yakın personel ilişkileri gibi özellikleri sebebiyle stratejik öneme sahip olduklarını göstermektedir.

KOBİ'lerin toplum yapısında meydana getirdiği dengeler ile orta sınıfı kuvvetlendirme yoluyla siyasî istikrara yaptığı katkılar gözönüne alınırsa, bu işletmelerin günümüzdeki önemi daha açık bir şekilde anlaşılmış olur.[3]

---

[1] European Commission, The European Observatory..., A.g.r., s.199.

[2] European Commission, The European Observatory..., A.g.r., s.197 ve 200.

[3] Nusret EKİN, Küreselleşme ve Gümrük Birliği, (Rekabet Gücüne Sosyal Boyutlu Bir Yaklaşım,) A.g.e., s.68.

II- KOBİ 'LERİN KAPSAM VE TANIMI

Gerek ülkemizde ve gerekse Avrupa Birliği 'ne üye ülkelerde, KOBİ'lerin kapsam ve tanımında kullanılan ölçütlerdeki farklı kriterler sebebiyle; değişik tanımlar karşımıza çıkar. Çalışmamızın bu kısmında, ülkemiz ve Birliğe dahil ülkelerin KOBİ'ler için ele aldıkları; personel sayısı, bağımsızlık, ciro ve bilanço tutarları gibi ölçütlere dayalı, farklı kapsam ve tanımlar incelenecektir.

A- Türkiye'de KOBİ 'lerin Kapsam ve Tanımı ile Planlı Dönemlerdeki İlke ve Politikalar

Ülkemizde çeşitli kanun ve kuruluşlarca ele alınan KOBİ kapsam ve tanımlarıyla, 1960 'lı yıllardan itibaren uygulanmaya başlanılan planlı dönemlerdeki hedef, ilke ve politikalarında yer alan kriterlere dayalı tanımlar üzerinde ayrı ayrı durmakta fayda vardır.

1- Genel Olarak KOBİ 'lerin Kapsam ve Tanımı

Genel olarak küçük ve orta boyutlu işletme deyimi; hukukî olmaktan çok, ekonomik bir anlam taşımaktadır. Ekonomik anlamda KOBİ 'ler, her ülkenin ekonomik yapısındaki farklılığa göre değişiklik göstermekle kalmaz; o ülkenin bölgeleri arasındaki farklılıklara göre de değişiklik gösterirler.

Bunu bir örnekle açıklayacak olursak, Almanya, İngiltere, Fransa gibi gelişmiş ülkelerde yer alan küçük boy işletmeler; bizim ve bizim gibi gelişmekte olan ülkelerde orta boy işletmeler olarak karşımıza çıkarlar. Konuya bölgesel farklılıklar açısından baktığımızda; İtalya'nın endüstri sisteminde görülen kuzey - güney ayrımı gibi, bizim

ülkemizde de küçük ve orta boy işletmeler bölgelere, hatta şehirlerin gelişmişliğine göre farklılıklar ortay koymaktadırlar. Marmara ve Ege Bölgesi'ndeki küçük işletmeler, Doğu ve Güney Doğu Anadolu'da orta boy işletmeler; İstanbul'daki çok küçük işletmeler de, bir çok şehrimizde küçük işletmeler olarak karşımıza çıkarlar.

Ülkemizde küçük boy işletme denildiği zaman, genellikle; bir ustanın nezaret ve denetiminde, kalifiye ve vasıfsız işçilerin çalıştırıldığı küçük atelyeler akla gelir. Bu işletmeler, imalât yaptıkları gibi; sadece onarım ve bakım yapan bir denetim özelliği arz ederler.

Orta boy işletmeler ise; daha gelişmiş bir teknoloji ile üretimde bulunan, sektördeki yerini sağlamlaştırmış, profesyonel yönetici kadrosuna sahip ve rekabet güçleri daha yüksek olan işletmeler olarak karşımıza çıkar.[1]

Bugün KOBİ 'leri sınıflandırırken kullanılan kriterler konusunda bilim adamları, araştırmacı ve uygulayıcılar ile ilgili kuruluşlar arasında hala gerekli birliktelik sağlanmış değildir. Küçük ve orta boy işletme kavramlarının hangi boyutlu işletmeleri kapsadığı araştırıldığında; ülkedeki sınaî gelişme düzeyine, işletmelerin faaliyette bulundukları sektörlere, hitap ettikleri pazarların büyüklüğüne ve kullanılan üretim teknolojilerine bağlı değişikliklere bakılmaktadır.[2] Her ülkenin anlayışı, şartları ve amaçları doğrultusunda işletmeleri boyutları açısından çeşitli şekillerde sınıflandırırken; yukarıda belirtilen değişiklikleri kapsayan kriterlerden hareket ederek, tanım birliği sağlanmaktadır. Bu

---

[1] DPT, Küçük Sanayi, A.g.e.,s.60.

[2] Yıldırım KILKIŞ, Küçük Sanayici, Küçük Tacir ve Esnaf Kredi Sorunları, II.Türkiye İktisat Kongresi Sosyal Gelişme ve İstihdam Komisyonu Tebliğleri, DPT Yayın No:1783, Ank., 1981, s.260; Alev GÜNAL, Esnaf ve Sanatkârın.., A.g.t., s.233; Rüştü BOZKURT, Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerde Yönetim Sorunları, İzmir Ticaret Odası, Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerin Türkiye Ekonomisindeki Yeri, Sorunları ve Çözüm Önerileri Formu, 15 Haziran 1988 (teksir), s.2; Özdemir AKMUT, Türkiye 'de Küçük İşletmelerin Sanayideki Yeri ve Önemi, A.Ü.S.B. Fak. Der.,Cilt XXXIX, Ocak -Aralık 1984, No:1-4, s. 5; İsmet ERGUN, Küçük ve Orta Boy İşletmelerin Tanımı Üzerine, ASO Der.Sayı:92, Yıl:12, Ank., Mayıs-Haziran 1988, s.21.

çabaların sonucu yapılacak tanımda nitel ve nicel olmak üzere iki grup kriterden hareket edilmektedir.[1]

KOBİ 'lerin yapılacak ortak tanımında aşağıdaki kriterlere yer verilmektedir. Bunları kısa başlıklar halinde ele aldığımızda:

- Nitel kriterleri; işletme sahibinin bilfiil çalışması, bağımsız mülkiyet, bağımsız yönetim, müteşebbis ile mülkiyet ve yönetimin bütünleşmesi (tek elde toplanması), pazar payının küçük olması, pazardaki etkinliğin düşük olması, sermaye ve para piyasalarına katılmamaması, yönetim biçiminin bireysel nitelikte olması, üst yönetimde iş bölümü ve uzmanlaşmaya gidilememesi, aile bireylerinin ya fiilen çalışması ya da potansiyel katkılarının düşünülmesi, finansmanın bireysel veya küçük sermaye grupları tarafından sağlanması, sermaye gücü ve kurumsal sınırlılık ile finansman varlığının yetersizliği, gerek alım ve gerekse satım işlerinde işletme pazarlık gücünün zayıflığı, işveren ve işçi arasında yakın işbirliği bulunması ve işletme sahibinin tüm riski üstlenerek işletmeyle bütünleşmesi şeklinde sayabiliriz.

- Nicel kriterleri ise; istihdam edilen işgücü sayısı, kapasite büyüklüğü, mal varlığı ve sabit sermaye yatırımları (arazi ve bina hariç), aktif toplamı, yatırılan sermaye, kâr hacmi, makina parkı, ödenen toplam ücret ve aylıklar, kullanılan toplam enerji miktarı, ihracat/satış oranı, toplam çevirici güç, katma değer, sektör içindeki pazar payı ve satış hasılatı olarak sıralayabiliriz.

Aslında KOBİ 'ler nitel bir karakter taşımakla birlikte, uygulamada karşılaşılacak problemleri gidermek bakımından; nicel kriterlere dayanan bir tanım yapılması mecburiyeti ortaya çıkmaktadır. Ancak nicel kriterler esas alınarak yapılacak ayrıntılı bir tanım ihtiyaçlara tam cevap veremez. Bu sebeple az sayıda nicel kriterler ile genel bir

---

[1] BİAR/KONRAD-Adenauer-Stiftung, Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerde Yatırım Kararı ve Yatırım Teşvikleri, Ank., 1992, s.2; Daha geniş bilgi için bkz: Tamer MÜFTÜOĞLU, Türkiye 'de Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler-Sorunlar, Öneriler-, Genişletilmiş İkinci Baskı, Ank., s.41-98; Rüştü BOZKURT, Küçük ve Orta Ölçekli, Agt., s.2.

tanım yapılmaya çalışılmış, böylece uygulayıcı kuruluşların amaçlarına yönelik ek kriterlerin kullanılmasına imkân tanınmıştır.[1]

Buna göre ülkemizde bulunan işletmeleri, istihdam edilen çalışan sayısı bakımından; işyerleri (Kendi İşletmesine sahip olarak sıfır çalışanlar), çok küçük işletmeler 1-9, küçük boy işletmeler 10-49 ve orta boy işletmeler 50-199 olmak üzere dört temel grupta toplayabiliriz.[2]

İstihdam edilen çalışan sayısına göre dört temel grupta toplanan bu işletmelerin, kısaca genel tanımlarına baktığımızda;

- İŞYERLERİ: Sadece işletme sahibi ile aile fertlerinin çalıştığı işletmeler olarak tanımlanır. İşletmelerde ücretli işçi çalıştırılmaz. Ancak aile fertleri dışında ücretli işçi kapsamı dışında düşünülen çıraklar istihdam edilebilir. Ülkemizde bu gruba, ev-el sanatları ile sanatkârlar girer.

- ÇOK KÜÇÜK İŞLETMELER: 1-9 çalışan istihdam eden işletmeler olarak tanımlanır. Bu işletmelerin belirlenmesinde başka bir nicel kriter kullanılmasına gerek yoktur. Sadece sektörel farklılaşmaya gidildiği zaman, çalışan sayısının üst sınırını 9 'dan

---

[1] DPT, Küçük Sanayi..., A.g.e., s.53-55; Daha geniş bilgi için bkz:Tamer MÜFTÜOĞLU, Türkiye 'de Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler..., A.g.e., s.41-98; BİAR/KONRAD-Adenauer-Stiftung, Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler..., A.g.e., s.3-4; Rüştü BOZKURT: Küçük ve Orta Ölçekli..., A.g.t., s.2; Gülay YALIM, Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Teşebbüslerinin Ekonomimizdeki Yeri, Önemi ve Tanımlanması, MPM, Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Teşebbüslerinin Sorunları, Çözüm Yolları ve Geliştirme Semineri, MPM Yayın No:358, Ank., 1987, s.35; Tamer MÜFTÜOĞLU, Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi İşletmelerinin Nitelikleri, ASO Der.Sayı:92, Yıl:12, Ank., Mayıs-Haziran 1988, s.13-16; Mete OKTAV/Alican KAVAS/Günel ÖNCE/Mustafa TANYERİ, Orta ve Küçük İşletmelerde İhracata Yönelik Pazarlama Sorunları ve Çözüm Önerileri, T.Tic.San.Deniz Tic.Od. ve Tic.Bor.Birliği, TOBB Yayın No: Genel 176, Ar-ge:79, Ank., 1990, s. 1-2; Nurel ÜNER, Türkiye 'de Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerin Genel Sorunları ve Çözüm Yolları, D.E.Ü. İk.ve İd.Bil.Fak.Der., Cilt:6, Sayı:2, İzmir, 1991, s.3-4.

[2] Tamer MÜFTÜOĞLU, Türkiye 'de Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler, A.g.e., s.151-155; BİAR/KONRAD-Adenauer-Stiftung, Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerde, A.g.e., s.5; Mete OKTAV ve Arkadaşları, Orta ve Küçük İşletmelerde, A.g.e., s.2-3; Nurel ÜNER, Türkiye 'de Küçük ve Orta Ölçekli, A.g.m., s.6.

5 'e indirmek suretiyle gerekli farklılık sağlanır. Bu bakımdan çok küçük işletmelerin belirlenmesinde, makina parkı kriterini kullanmak pek gerekli değildir.

- KÜÇÜK BOY İŞLETMELER: Yıl içinde ortalama toplam 10-49 çalışan istihdam eden işletmeler olarak tanımlanır. Çalışan sayısına aile fertleri ile çıraklar dahil edilmez. Sektörel farklılaşmaya gidildiğinde, çalışanlar alt sınırı 10 'dan 5 'e indirilebilir.

Bu işletmelerin sınıflanmasında sadece istihdam edilen çalışan sayısı yeterli değildir. Çünkü işletmede kullanılan teknolojinin emek yoğun veya sermaye yoğun olması, çalıştırılan işgören sayısını önemli ölçüde etkiler. Bu sebeple yapılan tanımlarda, makina parkı değerinin nicel kriter olarak kullanılması gerekmektedir. Makina parkı değerine kriter olarak yer verilmesi durumunda, istikrarlı bir para cinsinden hareket edilmelidir. Ülkemizde çeşitli kuruluşlarca yapılan küçük boy işletme tanımlarında; makina parkı değeri üst sınırının 500 bin dolara kadar ele alınması benimsenmiştir.

- ORTA BOY İŞLETMELER: İstihdam ettikleri çalışan sayısı 50-199 arasında değişen işletmeler olarak tanımlanır.[1] Çalışan sayısı üst sınırını 99 olarak ele alan kuruluşlar olduğu gibi, bu sayıyı 199 'un üstüne çıkaranlar da bulunmaktadır.[2] Hatta bugün Türkiye şartlarına esas olarak işletme büyüklüğüne göre; 1-9 arası çalışan sayısına sahip olanları çok küçük işletmeler, 10-49 arası çalışan sayısı olanları küçük boy işletmeler ve 50-499 arası çalışan sayısına sahip işletmeleri de orta boy İşletme şeklinde sınıflandırmanın mümkün olacağını düşünen bazı araştırmacılar da bulunmaktadır.[3]

Orta boy işletmelerin büyüklüğünün belirlenmesinde çalışanlar sayısı üst sınırı, küçük boy işletmelerde olduğu gibi; ikinci bir nicel kriter kullanılmasını gerektirmektedir.

---

[1] Çalışan sayısı üst sınırı Tamer MÜFTÜOĞLU 'nun araştırmaları sonucunda elde ettiği verilere göre önerdiği 199 üst sınırdır. Mete OKTAV ve Arkadaşları, Orta ve Küçük İşletmelerde, A.g.e., s.2-3; Nurel ÜNER, Türkiye 'de Küçük ve Orta Ölçekli, A.g.m., s.6.

[2] DPT, Çalışanlar Sayısının üst sınırını 99 olarak ele alırken (Bkz:DPT, Küçük Sanayi, A.g.e., s.56), T.Halk Bankası bu sayıyı 250 olarak (Bkz: Tamer MÜFTÜOĞLU, Türkiye 'de Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler, A.g.e., s.155) ele almaktadır.

[3] Tamer MÜFTÜOĞLU, Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi, A.g.e., s.15.

Bu sebeble ülkemizdeki işletmeler için kullandıkları makina parkı değeri, en fazla 500 milyon dolar olarak ele alınmıştır.[1]

Beş temel gruba ayrılan, ama konumuz gereği büyük boy işletmeleri kapsam dışı tutarak ele aldığımız işletmelerin; KOBİ 'ler olarak ortak tanımını yaparken, kriter olarak yine işletmelerde istihdam edilen çalışan sayısından hareket edilecektir. Ayrıca uygulamada karşılaşılan problemleri ortadan kaldırma bakımından, makina parkı bilanço değeri ile kullanılan makina enerjisi kriterlerine tanımda yer verilecektir.

Buna göre KOBİ 'leri; 5-199 kişi arasında çalışan istihdam eden, 50 HP 'nin üzerinde makina enerjisi kullanan[2] ve makina parkı bilânço değeri 2,5 milyar TL 'ye kadar olan[3] imalât teşebbüsleri olarak tanımlayabiliriz.

2- Çeşitli Kanun ve Kuruluşlarca Yapılan Tanımlar

Ülkemizde sanayinin kalkınmadaki öneminin kavranması I. İzmir İktisat Kongresi ile başlamış ve Cumhuriyetin ilânından bu tarafa geçen yetmişbir sene içinde; gerek sanayici ve işletmelerle ilgili tanımlar ve gerekse işletme faaliyet ve örgütlenmeleri açısından çeşitli kanunî düzenlemeler yapılmıştır.

İşletmelerin faaliyet ve örgütlenmeleri ile tanımlarının yer aldığı Kanun ve Kuruluşları; 655 sayılı Ticaret Sanayi Odaları Kanunu (1924), Teşvik-i Sanayi Kanunu (1927), Halk Bankası Kuruluş Kanunu (1933), 3008 Sayılı İş Kanunu (1936), 5590 Sayılı TOBB Kuruluş Kanunu (1950), 6762 Sayılı T.Ticaret Kanunu (1956), 6948 Sayılı Sanayi Sicili Kanunu (1957), 507 Sayılı T.Esnaf ve Sanatkârlar Kanunu (1964), 2089

---

[1] Dört grupta ele alınan işletme tanımları hakkında daha geniş bilgi için bkz: Tamer MÜFTÜOĞLU, Türkiye 'de Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler, A.g.e., s.152-156; DPT, Küçük Sanayi, A.g.e., s.55-56.

[2] Ermukan ŞENGEZER, Türk KOS 'u için uygun Büyüklük Tanımı, ASO Dergisi, Yıl:6, Sayı:115, Ank. Mayıs-Haziran-Temmuz-Ağustos 1992, s.18-21.

[3] Tamer MÜFTÜOĞLU, Türkiye'de Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler, A.g.e., s.138.

Sayılı Çırak, Kalfa ve Ustalık Kanunu (1977) ve 3308 Sayılı Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu 'nda (1986) zaman zaman dolaylı bir şekilde işletme tanımlarına yer verilmiştir. Bu konuya yer veren kuruluşları ise; Ticaret ve Sanayi Odaları, Devlet İstatistik Enstitüsü, T.Halk Bankası, Sanayi Yatırım ve Kredi Bankası, Küçük Sanayi Geliştirme Teşkilâtı ile Dünya Bankası şeklinde sıralamak mümkündür.[1]

Şimdi çeşitli kanun metinleri ile kurluşların yaptıkları tanımlardan bazılarını ele alalım:

Cumhuriyet döneminde işletmelerle ilgili bir ayrımı "En az on beygirlik muharrik güç ile en az beş işçi çalıştıran işletmeler birinci sınıf işletmelerdir." şeklinde Teşvik-i Sanayi Kanun'unda görürüz. Daha sonra 3008 Sayılı İş Kanunu'nda bu Kanun'a tabi olup olmama açısından bir ayırım yapma amacıyla "İşyerinde on işciden az işci çalıştıran kişiler küçük sanayici olarak kabul edilirler." ifadesine yer verilmiştir.[2]

5509 Sayılı Ticaret ve Sanayi Odaları ile Borsalarının Kuruluşu'na ilişkin Kanun'da, küçük boy işletmeler "Eğer enerji kullanımı yoksa 10 'dan az, enerji kullanılıyorsa 5 'den az istihdam eden birimler" olarak tanımlanmıştır.[3]

Temel görevi küçük boy işletmeleri desteklemek olan T.Halk Bankası ise; 1980 'li yılların başına kadar takip ettiği politika ve uygulamalarda "Küçük sanayi işletmeleri kendi el emeği ve gücünü ortaya koyarak tezgâhı başında bilfiil çalışan, beraberinde çırak ve kalfası bulunan, işci sayısı tezgâhsız atölyelerde 10 kişiyi bulan, tezgahlı atölyelerde ise

---

[1] Bu konuda daha geniş bilgi için bkz: Tamer MÜFTÜOĞLU, Türkiye 'de Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler, A.g.e., s.126-130; DPT, Küçük Sanayi, A.g.e., s.33-37; Gülay YALIM, Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi, A.g.t., s.35; Hüsamettin TİYANŞAN, Gelişen Teknoloji ve Küçük Sanayicimizin Dünü-Bugünü-Yarını, İst., Madeni Eşya San.Der.Birliği, İst., 9 Kasım 1988 (Tebliğ), TESK Haber Bülteni, Yıl:3, Sayı:32, Ank., Kasım 1988, s.10.; Ali CEYLAN, Türkiye 'de İşletmelerin Sorunları, TESK Haber Bülteni, Yıl:2, Sayı.23, Ank., Şubat 1988, s.28.; Mete OKTAV ve Arkadaşları, Orta ve Küçük İşletmelerde, A.g.e., s.4.

[2] DPT, Küçük Sanayi, A.g.e.,s.33.

[3] Ermukan ŞENGEZER, Türk KOS 'u için, A.g.m.,s.15.

5 kişi civarında olan imalâttan ziyade tamir ve onarım işleri yapan, tezgah gücü sınırlı olup, verimli bir imalâta henüz geçmemiş atölyelerdir." şeklindeki tanımla karşılanmıştır.

Halk Bankası'nın bu tanımı 1980 yılından sonra ortaya çıkan ekonomik konjonktür, enflasyon, Türkiye 'nin sanayi yapısındaki hızlı gelişme ve yapılan yeniden değerlendirmeler sonucu sık sık değişmiştir. 1981 yılında DPT ve T.Halk Bankası 'nın ortak görüşleri alınarak; "Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı 'nca geliştirilmiştir. Buna göre; en çok 25 işci çalıştırarak bilanço değeri 20 Milyon TL 'ye kadar makina parkına sahip olan ve üretim yöntemleri kısmen teknik, kısmen deneye dayanan işletmeler küçük sanayi işletmeleridir." şeklinde tanımlanmıştır.

T.Halk Bankası 1982 yılından küçük işletmelerin geliştirilmesine yönelik çalışmalarını yerine getirirken, bu tanımdan hareket etmiştir. 1984 yılında bu tanımın işci sayısı 25 olarak aynen alınırken; makina parkının bilanço değeri 80 Milyon TL'ye çıkarılarak yeni bir küçük boy işletme tanımı yapılmıştır.

1985 yılına gelindiğinde ülkenin hızla değişen ekonomik şartları, bu tanımı da yetersiz hale getirmiştir. Sonucunda Sanayi ve Ticaret Bakanlığı 'nın onayı ile küçük boy işletme tanımındaki işci sayısı 50 'ye, makina parkının bilanço değeri de 120 Milyon TL 'ye çıkarılmıştır.

1988 yılında HalkBank küçük işletme tanımına yeni bir boyut getirerek, bu yıla kadar küçük ve büyük boy işletmeler olarak iki sınıflamaya tabi tutulan Türk sanayiine; orta boy işletmeleri de ekleyerek, üçlü bir sınıflandırmaya gitmiştir. Buna göre; 50 'den az çalışanı bulunan makina parkı bilanço değeri azami 260 Milyon TL 'sı olan işletmeleri küçük boy, 50-99 arası çalışanı bulunan ve makina parkı bilanço değeri azami 2,5 Milyar TL 'sı olan işletmeleri de orta boy işletmeler olarak tanımlamıştır.

1990 Ağustos 'undan sonra yine değişiklik yaparak küçük işletmeleri en çok 100 işci çalıştıran ve makina parkı bilanço değeri 600 Milyon TL 'yi aşmayan işletmeler olarak tanımlamıştır. Böylece 1988 yılı tanımına göre, küçük işletmelerde çalışan sayısının üst sınırı 49 'dan 99 'a; makina parkı bilanço değeri 250 Milyon TL 'sından 600

Milyona çıkarılmıştır. Orta boy işletmelerde ise, istihdam edilen çalışan sayısı üst sınırı 99 kişiden 250 kişiye çıkarılırken; defter kayıtlarındaki toplam sabit sermaye tutarının en fazla 6 Milyar TL 'sı olması benimsenerek tanımda önemli bir değişikliğe yer vermiştir.[1]

Gümrük Birliği'ne girmemiz sebebiyle, KOBİ'ler konusunda Halk Bankası kendi tanımını yeniden gözden geçirmiştir. Buna göre; işyerinde en çok 100 işçi çalıştıran ve kanunî defter kayıtlarındaki (arsa ve bina hariç) sabit yatırım (makina tesis ve cihazları, taşıt araç ve gereçleri, döşeme ve demirbaşlar ile diğerleri toplamı) net tutarı 15 milyar TL'ye kadar olan işletmeler küçük boy işletme, işyerinde en çok 250 işçi çalıştıran ve kanunî defter kayıtlarındaki (arsa ve bina hariç) sabit yatırım net tutarı 30 milyar TL'ye kadar olan işletmeleri de orta boy işletme olarak tanımlamıştır. Bu arada Eximbank da küçük ve orta boy imalâtçı-ihracatçı firmalara yönelik kendi programlarında bu işletmeleri 200 işçiye kadar istihdam yapan işletmeler olarak tanımlamaktadır.[2]

Devlet İstatistik Enstitüsü (DİE) düzenli aralıklarla çeşitli yıllarda yaptığı sanayi sayımlarında, işletmeler küçük ve büyük boy olmak üzere ikili bir sınıflamaya tabi tutulmuştur.

Bu sınıflamaya göre 1927 yılındaki ilk sanayi sayımında; 4'ün altında işçi çalıştıranlar küçük boy, 4 'ün üzerindekiler büyük boy işletme kabul edilmiştir. 1950 yılı sanayi sayımında işletme büyüklüğü sınıflamasında işçi sayısı dikkate alınmamış; bunun yerine 10 motor gücünün altı küçük boy, 10 motor gücünün üstü ise büyük boy işletme sayılmıştır. 1963 'de ise yapılan sayımda tekrar çalışan sayısına dönülmüş; 10 çalışan sayısının altı küçük boy, 10 çalışan sayısının üstü de büyük işletme olarak tanımlanmıştır. 1970 yılında ilk defa çalışan sayısı ile motor gücü nicel kriterlerinden oluşan bir tanım kabul edilmiştir. Buna göre; 19'dan daha az çalışan sayısı olan ve motor gücü

---

[1] Tamer MÜFTÜOĞLU, Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler, A.g.e., s.136-139; Gülay YALIM, Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi, A.g.t., s.36; Ali CEYLAN, Türkiye'de İşletmelerin Sorunları, A.g.m., s.28; Gülay BUDAK, İzmir'de KOBİ'ler Nerede? Sorunlar Nasıl Çözülür?, İTO, İzmir, 1993, s.2; Birgül TOSYALI SARIKAYA, KOBİ'lerin Türkiye Ekonomisindeki Yeri, İTO, İzmir 1995, s.11.

[2] İTKİB, Türkiye'de KOBİ'lerin Adı Bile Yok, Hedef, İstanbul Tekstil ve Konfeksiyon İhracatçı Birlikleri Yayın Organı, İst., Şubat 1996, s.29.

50 (BG)'nün altında kalan işletmeleri küçük boy, bunun üzerinde çalışan sayısı ve motor gücü kullananlar da büyük boy işletme olarak tanımlanmıştır. 1980 genel işyerleri sayımında tekrar eski nicel kriterlere dönülmüş ve 10 çalışanın altını küçük boy, 10 çalışanın üstünü büyük boy işletmeler olarak tanımlamıştır.

1983 yılında yapılan genel işyeri sayımında, bir önceki sınıflamalara orta boy işletmeler dahil edilerek; işletmeler üçlü bir sınıflandırmaya tabi tutulmuştur. Bu sayım döneminde nicel kriter olarak, işletmede çalıştırılan işçi sayısı benimsenmiştir. Buna göre; 1 ilâ 9 arası çalışanı bulunan işletmeleri küçük boy, 10 ilâ 24 çalışanı olanları orta boy, 25 ve daha çok çalışanı olan işletmeleri de büyük boy olarak tanımlanmıştır.[1]

DİE'nin 1992 yılındaki son tanımlamalarında; İmalât Sanayiinde 10-49 işçi çalıştıran işyerlerini küçük boy, 49-99 işçi çalıştıran işyerlerini de orta boy işletme kabul etmiştir.[2]

Türkiye'nin çeşitli yerleşim merkezlerindeki Sanayi Odalarının tanımlarına baktığımızda, her odanın kendi amaçlarına hizmet eden farklı tanımlar görürüz. Odaların hepsinde tanıma esas alınan ortak kriterin çalışanlar sayısı üzerinde toplandığı, bazılarının buna makina parkı değerini dahil ettiği görülür. Bazıları bu iki kriterle de yetinmeyip, bunlara döner sermaye (Milyon TL) ve sabit sermaye (Milyon TL) gibi kriterleri eklemişlerdir.

Meselâ Ege Bölgesi Sanayi Odası; 5 ilâ 49 arası çalışan istihdam eden işletmeleri küçük boy, 50 ilâ 199 arası çalışan istihdam edenleri de orta boy işletme olarak tanımlarken; Ankara Sanayi Odası ise 10 ilâ 30 arası çalışan istihdam edenleri küçük boy, 30 ilâ 299 arası çalışan istihdam edenleri de orta boy işletme saymıştır. İstanbul Ticaret Odası ise; 25 'ten az işçi çalıştıran işyerlerini küçük işletme, 25 'ten çok işçi istihdamı

---

[1] Tamer MÜFTÜOĞLU, Türkiye'de Küçük ve orta Ölçekli İşletmeler, A.g.e., s.134-136; Atila BAĞRIAÇIK, Dışa Açılma Sürecinde, A.g.e., s.82; Mete OKTAV ve Arkadaşları, Orta ve Küçük İşletmelerde, A.g.e., s.8-9; Gülay YALIM, Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi, A.g.t., s.36; Gülay BUDAK, İzmir'de KOBİ'ler Nerede? A.g.e., s.2.

[2] İTKİB, Türkiye'de KOBİ'lerin Adı Bile Yok, A.g.m., s.29.

edenler ise büyük işletme olmak üzere ikili sınıflamaya gitmiştir. İstanbul Sanayi Odası, 1985 yılında yaptığı bir anket çalışmasında; 1-20 işçi çalıştıran işyerlerini küçük işletme, 20-100 işçi çalıştıranlarını da orta boy işletme kabul ederek tanımlanmıştır.

Bunun yanında Aydın Ticaret ve Sanayi Odası tanımında çalıştırılan personel sayısına hiç yer vermeyip, sadece yatırılan sermaye miktarı üzerinden sonuca gitmiştir. Buna göre; 20 milyon TL 'sinden az sermaye olan işletmelerin küçük boy, 2 milyon TL'sından fazla 100 milyon TL 'sından az sermayesi olanları da orta boy işletme olarak tanımlamıştır.

Gaziantep Sanayi Odası tanımında; 1 ilâ 9 arası çalışan istihdam edip, 50 milyon TL 'sından az makina parkı değeri olanlar küçük boy, 10 ilâ 100 arası çalışan istihdam eden ve makina parkı değeri 50 ilâ 750 milyon TL 'sı arasında olan işletmeler de orta boy olarak ele alınmıştır.[1]

Sanayi Yatırım ve Kredi Bankası, küçük boy işletme tanımında; ötekilerde genellikle ön sırada yer alan, çalışan sayısına yer vermemiştir. Bunun yerine işletmelerin belirlenmesinde makina parkı değeri esas alınırken, bunun parasal ifadesinde TL 'sı yerine doları kullanmıştır. Buna göre, işletmede çalışan başına düşen sermaye miktarı 15 bin doları aşmıyorsa; küçük boy işletme olarak kabul edilmiştir.[2]

Dünya Bankası, Türkiye 'de "Küçük ve Orta Ölçekli Sanayiinin Gelişimi İle İstihdam Yaratma Eğilimi ve Umutları"[3] konulu 1980 yılında hazırladığı raporda; 1 ilâ 50

---

[1] Tamer MÜFTÜOĞLU, Türkiye'de Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler, A.g.e., s.130-134; Ermukan ŞENGEZER, Türk KOS'U için, A.g.m., s.15; Gönül BUDAK, İzmir 'de KOBİ'ler Nerede? A.g.e., s.2; Birgül TOSYALI SARIKAYA, KOBİ'lerin Türkiye Ekonomisindeki Yeri, A.g.e., s.10; İTKİB, Türkiye'de KOBİ'lerin Adı Bile Yok, A.g.m., s.29.

[2] Tamer MÜFTÜOĞLU, Türkiye'de Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler, A.g.e., s.140; Ermuhan ŞENGEZER, Türk KOS 'u için, A.g.m., s.15.

[3] Daha geniş bilgi için bkz: World Bank, Ermena Project, IDF Division, Turkey-Prospects Small Industry Development And Employment Generation, Baud 1, Report Nr.2913-Tu, WB yayını, Washington, 1980.

arası çalışanı istihdam eden işletmeleri küçük boy, 51 ilâ 200 arası çalışanı olanları da orta boy işletmeler olarak tanımlamıştır.[1]

Türkiye'de küçük ve orta boy sanayii geliştirmeyi amaçlayan bir başka çalışmada ise[2]; sabit varlıkları (arsa ve binaları hariç) 500 bin dolardan az işyerleri (1984 fiyatlarıyla) küçük boy, sabit varlıkları 500 ilâ 2.500 dolar olan ise orta boy işletmeler kapsamına alınarak tanımlanmıştır.[3]

Küçük ve orta boy işletmelerle ilgili en son ve en önemli tanım, Küçük ve Orta Sanayi Geliştirme Teşkilâtı 'nın (KOSGEB) Nisan 1990 'da yayımlanan 3624 Sayılı Kuruluş Kanunu ile yapılmıştır. Kanunda yer alan tanımlamaya göre; 1 ilâ 50 işçi çalıştıran işletmeleri küçük iktisadî işletme, 51 ilâ 150 çalışan istihdam edenler ise Orta boy işletme olarak sınıflandırılmıştır.[4] Bunun yanında KOSGEB, imalât sektörleriyle ilgili yaptığı tanımlarda ise; 9-150 işçi istihdam eden işletmeleri, küçük ve orta boy işletme olarak kabul etmektedir.[5]

Bu arada kısa adı (TOSYÖV) olan Vakıf tarafından pratikten gelen tecrübelere dayalı olarak tesbit edilen sistemde; 0 ilâ 10 çalışan istihdam eden işletmeler çok küçük,

---

[1] Tamer MÜFTÜOĞLU, Türkiye'de Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler, A.g.e., s.142-143; Ermuhan ŞENGEZER, Türk KOS 'u İçin, A.g.m., s.15; Ali ESER, 2000 'li Yıllara Girerken Türkiye 'nin Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler Politikası, TOBB/KOSGEB, Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler Konferansı, Ank., 27 Aralık 1993, s.23.

[2] Gürel TÜZÜN/Sezgin TÜZÜN, Türkiye Sanayisinde Küçük Üretim, TMMOB, Makina Müh.Od. 1989 Sanayi Kongresi Bildirileri-I, MMO Yayın No:134/1, 4-9 Aralık 1989, s.304.

[3] Daha geniş bilgi için bkz; World Bank, Turkey: Small and Medium Scale Industry Project, WB Raporu, Washington, 1985.

[4] Ermuhan ŞENGEZER, Türk KOS 'u İçin, A.g.m., s.16; Ali ESER, 2000 'li Yıllara Girerken, A.g.t., s.23.

[5] İTKB, Türkiye'de KOBİ'lerin Adı Bile Yok, A.g.m., s.29.

10 ilâ 100 çalışan istihdam eden işletmeler ise küçük ve orta boy işletmeler olarak ele alınmıştır.[1]

Ülkemizde çeşitli kanun ve kuruluşlarca hazırlanan, işletmelerin büyüklük açısından sınıflandırılmasına ilişkin tanımlarda; ne bilimsel bir tanıma yer verilmiş, ne de işletmelerin birbirleriyle ilgili sınırları yeterli bir açıklıkla ortaya konulabilmiştir.[2] Hatta bu işletmelerin birbirleriyle uyum içinde olmasını sağlayan kesin kriterleride belirlenememiştir. Bunun yanında KOBİ'lerin gelişmesine ilişkin temel bir kanun ve düzenlemeye de rastlanmaz. Çeşitli kurum ve kuruluşların kanunî ve idarî düzenlemelerinde yer alan KOBİ'leri ilgilendiren yoruma bağlı olarak çıkarılabilen tanımlarda, bazı hükümlere yer verildiği görülür.

3- Kalkınma Planlarında Yer Alan KOBİ 'lerle ilgi Hedef, İlke ve Politikalar

Türkiye'nin planlı döneme geçtiği 1963 yılından bu tarafa, yedi tane beş yıllık kalkınma planı hazırlanmıştır. Hazırlanan bütün planlarda küçük ve orta ölçekli işletmeler ya "Küçük Sanayi ve El Sanatları" ya da "Esnaf, Sanatkâr ve Küçük Sanayi" başlığı altında ele alınmıştır. Çoğu zaman küçük sanayi; Esnaf ve Sanatkârlar, El Sanatları Erbabları ile bazen de serbest çalışanlarla birlikte zikredilmiştir.

Bunun sebepleri arasında; esnaf, sanatkâr, el sanatlarıyla uğraşanlar ile küçük ve orta boy sanayi tanımlarının ayrılmasındaki farklılıkların hâlâ giderilememiş olması yer almaktadır. Ayrıca tanımlar üzerinde de tam bir görüş birliğine bugüne kadar varılamamıştır.

---

[1] Max Georg METER, Türkiye'de Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi İşletmelerinin Örgütlenmesi, İSO, Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi İşletmelerinin Sorunları- Uluslararası Sempozyum 17 Mayıs 1991- İSO Ar.Da.Yay.No: 1991/5, İst., 1991, s.108; İTKİB, Türkiye'de KOBİ'lerin Adı Bile Yok, A.g.m, s.29.

[2] Nusret EKİN, Küreselleşme ve Gümrük Birliği (Rekabet Gücüne Sosyal Boyutlu Bir Yaklaşım), A.g.e., s.94.

Birinci Beş Yıllık Kalkınma planında (1963-1967) sadece küçük sanayi açısından politika ve ilkeler belirlenmiş, orta boy işletmelere yer verilmemiştir. Küçük Sanayi politikasında; küçük işletmelerin büyük sanayiin tamamlayıcısı olarak desteklenmesi, kapasitelerinden faydalanma oranının artırılması, küçük işletmelerin hammadde ihtiyacının yakından temini, kırsal kesimdeki işgücünün bulunduğu yerde değerlendirilmesi ve dengesiz kentleşmenin önlenmesi tesbit edilmiştir.

Tedbirler başlığı altında ise; küçük işletmelerin teşkilâtlanma, donatım, iç ve dış pazar vs. konularında yol gösterecek bir merkezi teşkilâtın kurulması ön görülmüştür. Ayrıca ucuz hammadde temini, gerekli sanayi bölgelerinin kurulması, çıraklık/kalfalık/ustalık müessesesinin yeniden organizesi, meslekî eğitimin sağlanması gibi küçük sanatların geliştirilmesi için gerekli tedbirlere yer verilmiştir. Ancak planda yer alan bu hedef ve ilkeler ait olduğu dönemde uygulanamamıştır.

İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı Döneminde (1968-1972) de, birinci dönemde olduğu gibi konu küçük sanayi olarak dar kapsamda "Küçük Sanayi ve El Sanatları" başlığı altında ele alınmıştır.

Bu dönem sanayi politikaları içinde; küçük işletmelerin büyük sanayi ile işbirliğinin sağlanması, büyük sanayiin konusu dışında küçük sanayiin geliştirilmesi, yaşama ve gelişme şansı olan küçük işletmelerin mevcut imkânlardan geniş ölçüde faydalanmalarının teminine yer verilmiştir.

Yine küçük sanayiide gelişmenin hızlandırılması bakımından yaygın eğitim ve öğrenimden geniş ölçüde faydalanılması, küçük işletmelere teknoloji seçiminde yol gösterecek teşkilâtın kurulması gibi önlemler alınmıştır. Bu önlemler arasında gerçekleşen en önemli ilke "Küçük Sanayi Geliştirme Merkezi" (KÜSGEM) 'in kurulması olmuştur.

Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı döneminde (1973-1977) de, küçük ve orta ölçekli işletme kavramına doğrudan yer verilmemiş; bunun yerine yine "Küçük Sanayi ve El Sanatları" başlığı altında politika ve ilkeler sıralanmıştır.

Bu dönem hedefleri sanayi ve el sanatları üretiminin geliştirilmesi ana ilkesinde toplanmıştır. Buna göre; üretim ve sanayiin geliştirilmesi, dış pazarlara sipariş yolu ile iş yapımının artırılması, dış talebin karşılanması amacıyla gerekli organizasyonun kurulması, eğitim, teknolojik yol gösterme hizmetlerinin etkinleştirilmesi gibi faktörler belirlenmiştir.

Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planında (1979-1983), geçmiş planlardan farklı olarak burada; organize sanayi sitelerine yer verilmiş, esnaf ve sanatkârlar kesimi ayrımı tanımlar bölümünde yer almıştır. Bundan önceki ilk üç planda "Esnaf ve Sanatkârlar" adı altında ayrı bir bölüm yokken, bu planda yer verilmiştir.

Buna göre; ticaret ve diğer hizmet dallarında çalışanlar "Esnaf", imalât alanında el emeğine dayalı ara teknolojili işletmelerde çalışan iş sahipleri "Sanatkâr" olarak tanımlanırken, "küçük sanayi" de bir dereceye kadar makinalaşmış veya modern alet ve makinalara sahip küçük imalâthaneler olarak planda yer almıştır.

Önceki dönemlerde verilen kredilerle yapımına başlanılan organize sanayi siteleri bu dönemde tamamlanmış; pilot proje olarak başlatılan (KÜSGEM) 'in ülke genelinde hizmet vermesi için, 1983 yılında açılan Küçük Sanayii Geliştirme Teşkilâtı (KÜSGET) kurulmuştur. Açılan bölge müdürlükleri tarafından küçük sanayie teknolojik, idarî ve malî danışmanlık ile eğitim hizmetleri verilmesi amaçlanmıştır.

Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planında (1985-1989) da ilke ve politikalar "Esnaf, Sanatkâr ve Küçük Sanayi" başlığı altında toplanmıştır. Buna göre; 507 Sayılı Esnaf ve Sanatkârlar Kanunu 'nu yeniden düzenleyen 62 Sayılı KHK. uyarınca "Esnaf ve Sanatkâr" tanımının belirlenmesi, bu işletmelerde istihdamın artırılması, kalite kontrolünün temini amacıyla gerekli organizasyonun sağlanacağı, küçük sanayi sitelerinin yaygınlaştırılacağı, küçük işletmelerin ihtiyaç duyduğu nitelikli insan gücünün yetiştirileceği, küçük sanayinin orta ve büyük sanayiin yan hizmetlerini görmede daha etkili bir hale gelmesi için gerekli teşvik politikalarının uygulamaya konulmasına ilişkin politika ilkeleri belirlenmiştir.

Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planında (1990-1994) "Esnaf, Sanatkâr ve Küçük Sanayi" 'nin ilke ve politikaları belirlenirken, ilk defa mevzuatta küçük ve orta boy işletmeler kavramına yer verilmiştir. Ayrıca bu dönemde; çıraklık eğitim merkezleri geliştirilmiş, Hazine ve Dış Ticaret Müsteşarlığında küçük ve orta boy işletmeler birimi ihdas edilmiştir.

İçinde bulunduğumuz dönem planına göre belirlenen ilke ve politikaları;

- Ülke ekonomisine önemli ölçüde katkı sağlayan küçük teşebbüsler olarak esnaf ve küçük sanayinin desteklenmesine ilişkin politakaların geliştirilmesi,
- Küçük sanayinin geliştirilmesi amacıyla mevzuatta düzenlemeler yapılarak küçük sanayi mamüllerinin iç ve dış piyasada rekabet gücüne kavuşturulması ile ilgili çalışmaların tamamlanması,
- Küçük sanayi sitelerinin yapımı, küçük sanayi potansiyeli bulunan yerleşim merkezlerinde yoğunlaştırılacak, bunun yanında küçük sanayinin orta ve büyük sanayie entegre olması ve yan sanayi sistemi içinde gelişmesi için gerekli teşvikler sağlanacaktır. Yeniden değerleme müessesesinin yaygınlaştırılması,
- Küçük sanayide, kalitenin yükseltilmesi ve kontrolü ile ilgili düzenleme çalışmaları, AT 'ye giriş süreci de dikkate alınarak uluslararası standartlarda ve rekabet düzeyi yüksek mal ve hizmet üretimini sağlayacak şekilde yaygınlaştırılması,
- Küçük ve orta boy teşebbüslerin kapasite kullanım imkânlarıyla iç ve dış pazarlama potansiyelinin geliştirilmesine yönelik çalışmalar öncelikli olarak yapılacak, bu amaçla işletmelerin birlikler halinde teşkilâtlandırılmalarının desteklenmesi,
- Küçük sanayi sitelerinde bir yandan çıraklık ve işbaşı eğitimi imkânları geliştirilirken, diğer yandan ihtiyaç duyulan vasıflı insan gücünün eğitilmesine önem verilmesi,
- Üniversite, araştırma kurumları ve küçük sanayi işbirliği geliştirilerek desteklenecek, teknoloji yoğun küçük işletmelerin teknoparklar çerçevesinde teşvikinin sağlanması,

- Küçük sanayinin gelişmesine yönelik araştırma ve geliştirme faaliyetlerine ağırlık verilmesi öngörülmüştür.[1]

Görüldüğü üzere sosyal ve malî alanda yaşanılan güçlükler henüz gündemden kalkmadığı için; ülkemizde kendi işini kuracaklara sağlanacak desteklerin artırılması ve KOBİ'lerle ilgili mevzuatta karşılaşılan zorlukların ortadan kaldırılmasına çalışılmaktadır. Bugün esnaf, sanatkâr, köy sanatları, el ve ev sanatları şeklinde geleneksel küçük sanayii yaklaşımının; küreselleşen, rekabete açık piyasa ekonomilerinde ve özellikle Gümrük Birliği'ne girerek Avrupa ile bölgesel bütünleşme sürecine adım atmış Türkiye'de, üretim ve istihdama katkı yapma şansları oldukça sınırlıdır. Konuyu KOBİ'lerin teşvik yoluyla istihdam probleminin çözümüne yardımcı olma politikalarından çıkıp; büyüme, ihracat ve istihdam hedeflerine yönelik, birbirleriyle bütünleşmiş özel KOBİ teşvik politikalarına dönüştürmek gerekmektedir. Diğer taraftan KOBİ'leri, teşvik yoluyla kalkınmada öncelikli yörelerde takip edilecek istihdam politikalarından da ayırmak lâzımdır. Zaman zaman hedef ve vasıtalar, birbiriyle çakışmakla birlikte, kalkınmada öncelikli yörelere yönelik politikalarla, KOBİ'lerin istihdam hedefine de hizmet edecek şeklinde gelişme politikaları önerilmektedir.[2] Bütün bunlara rağmen sosyal ve malî güçlükler henüz gündemden kaldırılamamıştır.

B- Avrupa Birliği 'nde KOBİ 'lerin Kapsamı ve Tanımı

Birliğe üye ülkelerde, bugüne kadar KOBİ'lerin tanımının nasıl olması konusunda tam ve kesin bir belirleme yapılmamıştır. İşletmelerde ortaya çıkan bünyesel değişikliklere dayalı yapılacak devlet yardım ve kredileri konusunda, uygulamada birlikteliği sağlamak amacıyla; işletme boyutlarının belirlenmesine ihtiyaç hasıl olmuştur. Bu konuda gerek Avrupa Parlementosu ve gerekse Ekonomik ve Sosyal Komite; KOBİ'lerle ilgili çalışmalarını yoğunlaştırmıştır.

---

[1] DPT, Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı (1990-1994), A.g.e., s.307-308; Mete OKTAV ve Arkadaşları; Orta ve Küçük İşletmelerde..., A.g.e., s.5-6.

[2] Nusret EKİN, Küreselleşme ve Gümrük Birliği (Rekabet Gücüne Sosyal Boyutlu Bir Yaklaşım), A.g.e., s.94-95.

Bu çalışmalara rağmen, yasal düzenlemeler de başta olmak üzere; Birliğe dahil üye ülkelerde bir sınıflandırma yapmaya imkân verecek ortak bir tanımlama yoktur. Üye devletlerin yaptığı tanımlarda genellikle çalışan sayısı kriterine bağlı kalınmış olmasına rağmen, her ülkenin 50 ilâ 500 arasında değişen maksimum çalışan sayısına dayalı olarak yaptığı KOBİ tanımları birbirinden farklıdır. Çalışan sayısına göre yapılan kriterlerin çok katı bir şekilde uygulanması, bazı yanlış değerlendirmelere yol açabilir. Çünkü 500 çalışanı olan bir işletme az gelişmiş bir ülkede önde gelen bir işletme olabileceği gibi, çok sanayileşmiş bir bölgede durum bunun tam tersi olabilir.[1]

Üye devletler yaptıkları tanımlarda 50 ya da daha az çalışan sayısı bulunan işletmeleri KOBİ olarak tanımlarken; bazıları ise 500 ve daha az çalışan sayısı olan işletmeleri KOBİ olarak kabul etmektedirler.[2] Üye ülkeleri incelediğimizde; İngiltere 'de 1-200, Belçika'da 1-50, İtalya 'da 1-500, Hollanda'da 1-200, Fransa'da 1-500, İspanya'da 1-499, Portekiz'de 1-499, Danimarka'da 1-50, İrlanda'da 1-50 ve Almanya'da 1-499 arası çalışanı olanlar şeklinde KOBİ tanımında kriter kullanmışlardır.[3]

İşletmeler arasında ülkeden ülkeye değişen çalışan sayısındaki bu farklılık; gerek üye devletlerin aynı sektöründe ve gerekse aynı ülkenin ekonomik yapısına göre karşımıza çıkan sektörler arasında da değişik kriterler olarak ele alınmıştır.

Bu durumu örneklendirmek için Almanya'yı ele alalım. Almanya'da imalât sanayii sektöründe 50 'den az çalışan sayısına sahip olan işletmeler küçük boy, 50-499 arası çalışanı olanlar ise orta boy işletme olarak tanımlanırken, bu durum hizmet sektörü ile toptan ticaret sektöründe farklılık göstermektedir. Çünkü bu ülkenin hizmet sektöründe 2'den az çalışan sayısına sahip olanları küçük boy, 3-49 arası çalışanı olanlar ise orta boy işletme kabul edilmektedir. Yine toptan ticaret sektöründe ise bu durum; 9'dan az çalışanı

---

[1] Commission Of The European Communities, The Community And Business: The Action Programme For Small And Medium-Sized Enterprises, European File: 3/88, February 1988, s.1.

[2] Commission Of The European Communites, The Community And Small And Medium-Sized Enteprises, European File: 6/83, Marc 1983, s.1.

[3] Arif ESİN, XXI.y.y Ekonomilerine Doğru, A.g.e., s.33.

olanlar küçük boy, 10-99 arası çalışana sahip olanlar da orta boy işletme olarak tanımlanmaktadır.[1]

Üye ülkelerin aynı sektördeki durumları da bundan farklı değildir. İmalât sanayii sektöründe Almanya 'da 1-499 arası ele alınan çalışanlar kriteri, İngiltere 'deki imalât sanayiinde 1-200 çalışan olarak karşımıza çıkar.

Avrupa Birliği 'ne dahil ülkelerde küçük ve orta boy işletme sınıflandırması ilk defa 1966 yılında Brüksel 'de yapılan bir araştırmada yer almıştır. Buna göre; yıllık cirosu dikkate alınmaksızın 6-500 arası çalışanı bulunan işletmeler küçük ve orta boy işletme sayılmak suretiyle, işletmelerde ikili bir sınıflandırmaya gidilmiştir. Yine aynı raporda, sermayenin işgücüne göre saha önem arzeden sektörlerde ayırım için "İşçi sayısı ile belirli dönemdeki ciro miktarının birleştirilmesi" tavsiye edilmiştir.[2]

KOBİ 'lerle ilgili Birliğe üye devletlerin yaptıkları tanımlarda yer alan nicel ve nitel kriterleri kısaca şöyle sıralayabiliriz.

Nitel kriterler; işçi sayısı ciro ve sabit yatırımlardan oluşmaktadır. Bunun yanında nicel kriterler ise;

- Sermaye piyasasından sermaye sağlamanın imkânsız olması ve kısa süreli kredilerin bulunmasında bile güçlük çekilmesi,
- İşletme yöneticisinin aynı zamanda işletmenin de sahibi olması,
- Uzmanlık kazanmış yöneticilerin nispeten az olması,
- İşletme yönetimiyle işçiler, müşteriler, mal yollayanlar ve malikler arasında sıkı kişisel ilişkiler bulunması,
- Alış ve satışlarda pazarlık gücünün zayıf olması,

---

[1] Cahit YERCİ, Avrupa Topluluğu 'nda Küçük ve Orta İşletmeler, Maliye Dergisi, Sayı:100, Ank., Ocak-Şubat 1991, s.19; Tamer MÜFTÜOĞLU, Türkiye 'de Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler..., A.g.e., s.110.

[2] DPT, Küçük Sanayi..., A.g.e., s.66-68; Tamer MÜFTÜOĞLU,Türkiye 'de Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler..., A.g.e., s.121-122.

- İşletme sahibi ve yöneticisinin, dahil olduğu mahallî çevre ile sıkı bağların bulunması ve yolundaki pazarlarla madde ve malzeme derleme kaynaklarına geniş ölçüde bağımlı olması[1] şeklinde sıralanabilir.

1- Avrupa Birliği 'ne Üye Ülkelerde KOBİ 'lerin Kapsam ve Tanımı

Yukarıda genel olarak belirtilen kriterler ile üye devletlerin istatistiklerinde dolaylı şekilde yer alan; küçük ve orta boy işletme tanımlarını, üye ülkeler bazında ele alalım.

BELÇİKA:

Belçika 'da KOBİ 'lere ilişkin yasal veya resmi bir tanım bulunmamaktadır. Bunun yanında genel yaklaşımdan hareketle yapılan tanımlara da rastlamak mümkündür. Ülkede genel olarak çalışan sayısı nicel kriterinden hareket edilerek, tanımlama yapılırken; KOBİ 'lerin belirlenmesinde, işletme sahibinin bütün yetkileri elinde toplayıp toplamadığı hususu nitel kriter olarak tanımda kullanılmıştır.[2]

Belçika 'da işletmede çalıştırılan işçi sayısı, sektörlere göre yapılan tanımlarda da farklılık gösterir. Meselâ bu sayı imalât sanayiinde 50 çalışandan az iken, ticaret sektöründe 20 çalışandan az olarak karşımıza çıkar.[3] Hatta bu sınırın sanayi sektöründe 70 çalışandan az, ticaret sektöründe ise 40 çalışandan az olarak yer verilen tanımlara da rastlanmaktadır.[4]

Ülkede genel olarak imalât sanayiinde KOBİ 'ler, 1 ilâ 50 'ye kadar çalışan istihdam eden işletmeler olarak tanımlanır.[5] OECD ülkelerine Avrupa Birliği verilerine göre, Belçika için yapılan tanımda; 1-50 çalışan sayısı kriterine yer verilmiştir.[6]

---

[1] DPT, Küçük Sanayi..., A.g.e., s.68.

[2] Tamer MÜFTÜOĞLU, Türkiye 'de Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler..., A.g.e., s.110-111.

[3] DPT., Küçük Sanayi..., A.g.e., s.77.

[4] Bu konuda bkz: Tamer MÜFTÜOĞLU, Türkiye 'de Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler, A.g.e., 61 nolu dipnot, s.488.

[5] Tamer MÜFTÜOĞLU, Türkiye 'de Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler..., A.g.e., s.111.

Bunun yanında vergilendirme açısından KOBİ'lerin sınıflandırılmasında, işletmenin satış tutarı da kriter olarak ele alınmaktadır. Bu yönden satış tutarı: 15 milyon Belçika Frankı'ndan az olan işletmeler küçük boy, 15 milyon ilâ 50 milyon Belçika Frankı arası olanlar da orta boy işletme olarak kabul edilirler.[1]

DANİMARKA:

Pek çok ülkede olduğu gibi Danimarka 'da da KOBİ 'lerin belirlenmesi konusunda resmî bir tanım yoktur. Ancak; bazı hukukî metinler ile istatistiklerde kullanılan kriterlere bakarak, bu konuda bir tanım elde edilmeye çalışılmıştır.

Yapılan tanımlarda işletmedeki çalışan sayısı büyüklüğü, tanımda kriter olarak kullanılmaktadır. Buna göre sanayi işletmelerinde; 6-20 arası çalışanı olanlar küçük boy, 21-75 arası çalışanı olanlar da orta boy işletmeler olarak tanımlanmaktadır.[2]

Genelde KOBİ 'ler için geçerli çalışan sayısı sınırı, 20 işçi olarak ülkede kabul görmektedir.[3] Ayrıca OECD ve Avrupa Birliği uygulamalarında, Danimarka için 1-50 çalışan sayısı kriteri kullanılmaktadır.[4]

FEDERAL ALMANYA:

KOBİ faaliyetleri etkin olmasına rağmen, Federal Almanya'da resmi bir tanım bulunmamaktadır. Bunun yanında bir çok çalışma ve istatistiklerde KOBİ'lerin

---

[6] Arif ESİN, XXI.Y.Y. Ekonomilerine Doğru, A.g.e., S.33; Tamer MÜFTÜOĞLU, Türkiye 'de Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler, A.g.e., s.122.

[1] DPT., Küçük Sanayi..., A.g.e., s.77; Tamer MÜFTÜOĞLU, Türkiye 'de Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler..., A.g.e., s.111.

[2] Tamer MÜFTÜOĞLU, Türkiye 'de Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler, A.g.e., s.111; DPT, Küçük Sanayi..., A.g.e., s.77-78.

[3] Tamer MÜFTÜOĞLU, Türkiye 'de Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler, A.g.e., s.111.

[4] Arif ESİN, XXI.Y.Y. Ekonomilerine Doğru, A.g.e., s.33; Tamer MÜFTÜOĞLU, Türkiye 'de Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler, A.g.e., s.122.

belirlenmesi için genel kabul görmüş olan; istihdam kapasiteleri, yatırılan sermaye ve yıllık satış miktarları gibi kriterler esas alınmıştır.[1]

Federal Almanya 'da ençok; işletme ile işletme sahibinin kader birliği, sermaye piyasasından fon temin edememe, işletme sahibinin işletmenin tüm teknik, ekonomik ve sosyal sorumluluğunu üstlenmesi ve bağımsızlık gibi nitel kriterler üzerinde durulmuştur. Nicel kriterler arasında da ençok; işletmede istihdam edilen çalışan sayısı yanında, yatırılan sermaye ve yıllık satış tutarı dikkate alınmaktadır.[2]

Bu konuda ülkede faaliyet gösteren "Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler Araştırma Enstitüsü" (Institut für Mittelstand forschung) tarafından yapılan sınıflandırmada; işletme büyüklükleri çalışanlar sayısı ve yıllık satış tutarı olmak üzere iki kıstasa göre belirlenmektedir. Buna göre sektörlerbazında küçük ve orta boy işletmeler Tablo I-6 'da yer aldığı şekilde sınıflandırılmıştır.[3]

Tablo I-6 'da yer alan sınıflandırma incelendiğinde, bu kriterlerin F.Almanya 'da sektörlere göre de değişiklik gösterdiği görülecektir. Meselâ: İmalât sanayiinde küçük boy işletme kabul edilen bir işyeri 1-49 arası çalışan istihdam kapasitesinde ve yıllık satış tutarı 2 milyon DM 'a kadar iken; hizmet sektöründe küçük boy işletme olarak düşünülen bir işyerinde, 1-2 kişinin çalıştığı ve yıllık satış tutarı 100 Bin DM olarak kabul edilmektedir.

Buna karşılık imalât sanayiinde orta boy işletmenin çalışan sayısı 50-499 arası ve yıllık satış tutarı 2 Milyon DM ilâ 25 Milyon DM olarak sınırlandırılmışken; hizmet

---

[1] Arif ESİN, XXI.Y.Y. Ekonomilerine Doğru, A.g.e., s.35.

[2] Tamer MÜFTÜOĞLU, Türkiye 'de Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler, A.g.e., s.109-110; DPT, Küçük Sanayi, A.g.e., s.68.

[3] Tamer MÜFTÜOĞLU, Türkiye 'de Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler, A.g.e., s.110; İsmet ERGÜN, Küçük ve Orta Boy İşletmelerin, A.g.m., s.21; DPT Küçük Sanayi, A.g.e., s.76-77; Hüsamettin TİYANŞAN, Gelişen Teknoloji ve Küçük Sanayicimizin, A.g.t. s.11.

sektöründe orta boy işletmenin çalışan sayısı 3-49 arası ve yıllık satış tutarı 100 bin DM ilâ 2 Milyon DM arası olarak sınırlandırılmıştır.[1]

TABLO I-6

ALMANYA'DA KÜÇÜK VE ORTA BOYUTLU İŞLETMELERİN SINIFLANDIRILMASI

SEKTÖR	ÇALIŞAN SAYISI	YILLIK SATIŞ TUTARI
A- İmalât Sektörü		
- Küçük İşletme	1-49	2 Milyon DM 'a kadar
- Orta İşletme	50-499	2 Milyon DM ilâ 25 Milyon DM 'a kadar
B- Toptan Ticaret Sektörü		
- Küçük İşletme	1-9	1 Milyon DM 'a kadar
- Orta İşletme	10-99	1 Milyon DM ilâ 50 Milyon DM 'a kadar
C- Perakende Ticaret Sektörü		
- Küçük İşletme	1-2	500 Bin DM 'a kadar
- Orta İşletme	3-99	500 Bin DM ilâ 10 Milyon DM 'a kadar
D- Ulaştırma-Haberleşme ve Hizmet		
- Küçük İşletme	1-2	100 Bin DM 'a kadar
- Orta İşletme	3-49	100 Bin DM ilâ 2 Milyon DM ' kadar

KAYNAK: Tamer MÜFTÜOĞLU, Türkiye 'de Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler, s:110.

Tablo I-6 'da yer alan çalışan sayısı ve yıllık satış tutarı kriterlerine göre, sektör bazında KOBİ 'leri ele aldığımızda;

- İmalât sanayii sektöründe, 1 ilâ 499 çalışan sayısı ve yıllık satış tutarı 25 Milyon DM 'a kadar olanlar,

- Toptan ticaret sektöründe, 1-99 çalışan sayısı ve yıllık satış tutarı 50 Milyon DM' a kadar olanlar,

- Parekende ticaret sektöründe, 1-99 çalışan sayısı ve yıllık satış tutarı 50 Milyon DM 'a kadar olanlar,

---

[1]Arif ESİN, XXI.y.y. Ekonomilerine Doğru..., A.g.e., s.35; Tamer MÜFTÜOĞLU, Türkiye 'de Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler..., A.g.e., s.110.

- Ulaştırma, haberleşme ve hizmet sektöründe, 1 ilâ 49 çalışan sayısı ve yıllık satış tutarı 2 milyon DM 'a kadar olan işletmeleri KOBİ olarak tanımlayabiliriz.

Bugün Almanya'da KOBİ 'lerin tanımı, 1-499 arası çalışan istihdam eden işletmeler olarak yapılmaktadır. Eskiden buna bir de yıllık satış tutarı eklenmekteydi. Şimdi ise yıllık satış tutarı, tanıma kesin bir belirleme getirmediği için; bu kritere tanımda yer verilmemektedir.[1]

Federal İstatistik Bürosu'nun verilerine göre Almanya 'da 2,5 milyon KOBİ bulunmakta olup, bunlar istihdamın % 60 'ını karşılamaktadırlar. Büyük işletmeler istihdamlarını azaltırken; KOBİ 'ler Doğu Almanya ve Doğu Avrupa ülkelerinden gelen işçileri istihdam edip, daha çok çırak ve genç insan çalıştırarak ülkede sosyal barışa katkıda bulunmuşlardır.[2]

YUNANİSTAN:

Bu ülkede de resmî bir KOBİ tanımına rastlanmaz. Yapılan tanımlarda kriter olarak çalışan sayısı esas alınmıştır.

Yunanistan'da işletmelerin büyüklük sınıflaması dağılımı değişik veri kaynaklarından faydalanılarak yapıldığından, bazı farklılıklar gösterir. Önceleri çalışan sayısı 99 ve daha az olarak ele alınmış, bilâhare bu sayı 100 kişiden daha fazla çalışanı olan kuruluşların verileri; toplama dahil edilerek, ülkedeki işletmeler üç çalışma grubuna ayrılmıştır.

Bu ayrıma göre; 0-9 arası çalışanı olanlar (işveren dahil) çok küçük, 10-99 arası çalışanı olanlar küçük boy, 100 ve daha fazla çalışanı olan işletmeler de orta ve büyük boy işletmeler olarak tanımda yer almıştır.

---

[1] Gerd ADOMEIT, Almanya 'da Küçük ve Orta Büyüklükteki, A.g.t., s.75.

[2] Gerd ADOMEIT, Almanya 'da Küçük ve Orta Büyüklükteki, A.g.t., s.75.

Yunanistan'da işletme büyüklüklerinde görülen orta ve büyük boy işletmelerin birbirinden ayrılmadan birlikte mütalaa edilmeleri, diğer Avrupa Birliği ülkelerinde görülmez. Bu sebeple de KOBİ 'lerin açık bir tanımlamasına rastlanmaz.[1]

İSPANYA:

İspanya 'da küçük sanayi işletmeleri çok önemlidir. En geniş ve en aktif işveren kesimi, bu tür işletmeler temsil etmesine rağmen; bugüne kadar küçük boy işletmeleri devlet pek gözetmemiştir. Para piyasasını düzenlemek üzere çıkarılan yasalar, uzun süre küçük boy işletmelerin aleyhine çalışmıştır. 1975 yılından sonra, para piyasalarının liberalleşmesi için devletin kurduğu özel kuruluşlar; tam olmasa da küçük boy işletmelerin durumlarını biraz tatmin etmişlerdir.[2]

Ülkede işletmelerin büyüklüğünü ölçmek için çalışanların sayısı, satış şekli, elde edilen kârlar ve sermaye gibi çeşitli kriterler kullanılmaktadır. Yapılan endüstriyel ilişkilerle ilgili araştırmada, çalışanların sayısı en uygun kriter değildir. Ancak bu kriter Avrupa Birliği ve İspanya Maliye Bakanlığı tarafından uygun bulunarak tanımlarda yer almaktadır.

İspanya 'da işletme büyüklüğü ile ilgili yapılan tanımlarda işletmeler; 1-49 arası çalışanı olanlar küçük boy, 50-499 arası çalışanı olanlar orta boy, 500 ya da daha fazla çalışanı olanlar da büyük boy işletme olarak yer alırlar.[3]

Ayrıca İspanya Merkez Bankası 'nın kendi hazırladığı istatistiklere göre; 1-50 arası işçi çalıştıranlar küçük boy, 50-250 arası işçi çalıştıranlar orta boy, 250 ya da daha fazla

---

[1] Commission Of The European Communities, Enterprises In The European, A.g.e., s.(11.1-11.2).

[2] Luis Martinez ARAVELO, İspanya 'daki Küçük ve Orta Büyüklükteki Sanayii, A.g.t., s.25.

[3] Fausto MIGUELEZ, Industrial Relations in Small and Medium-Sized Enterprises in Spain, Report to the Commission of the European Communities, Industrial Relations in Small and Medium-Sized Enterprises, Final Report, Berlin, 1988, Luxembourg: Office for Official Poblications of the Eurapean Communities, 1989, s.214 ve 224.

işçi çalıştıranlar da büyük boy işletmeleri temsil etmekte[1] şeklinde bir tanıma yer vermiştir.

İspanya'da kullanılan çalışan sayısı kriteri işletme büyüklüğünün resmî sınıflandırılmasına göredir. Buna rağmen yapılan tanımlar büyüklüğe dayalı sınıflandırma olmasına rağmen, ülkede kullanılan çalışanlar sayısı kriteri görüldüğü gibi aynı değildir.

Küçük ve orta boy işletmeler konusunda İspanya'da çok az araştırma yapılmıştır. Gerçekleştirilen çalışmalar daha ziyade bu işletmelerin ya verim ve finans kapasiteleriyle, ya da onların iş yatırımlarıyla ilgilidir. Dolayısıyla veri toplama metodlarında sık sık değişikliğe gidildiğinde, istatistiki veri elde etmede ve yapılan tanımlarda her zaman aynı çalışan sayısı kullanılamamıştır.[2]

FRANSA:

Burada da KOBİ için yapılmış bir tanım mevcut değildir. Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler Konfederasyonu (General Confederation for Small and Medium-Sized Enterprises) KOBİ 'lerin tanımında sadece 1-500 arası istihdam edilen işçi sayısını kullanmak suretiyle bir tanım yapmıştır. Konfederasyon ayrıca 50 işçiden az istihdamı olanları küçük boy, 50 ve 500 arası işçi istihdam edenleri de orta boy işletme kabul etmiştir.

Fransa Ekonomi ve Sosyal Komitesi (French Economic and Social Commitee) yukarıda konfederasyonca yapılan ayrıma ilâve olarak, bir de yıllık satış tutarını dahil etmiştir. Buna göre, 1-500 arası çalışanı istihdam eden ve yıllık satış tutarı 50 Milyon Fransız Frangı'nı aşmayan işletmelerin KOBİ sayılmasını önermiştir. Bazı devlet yardımlarının uygulanması sırasında bu sınır 100 Milyon F.F. 'na kadar yükseltilmektedir.

Fransa'da KOBİ 'lerin belirlenmesinde üst sınır olduğu gibi, sadece sanayi kuruluşları için bir de alt sınır uygulaması benimsenmiştir. Son yıllara kadar, en çok 5 işçi

---

[1] Luis Martinez ARAVELO, İspanya 'daki Küçük ve Orta Büyüklükteki Sanayii, A.g.t., s.26.

[2] Fausto MIGUELEZ, Industrial Relations In Small and Medium-Sized, A.g.r., s.213.

çalıştıran işyerleri "esnaf-zanaatkâr işletmesi" olarak el sanatları içinde düşünüldüğünden, küçük sanayii'nin kapsamı dışında bırakılırken; bugün bu sınır 5 işciden, 10 işciye çıkarılmıştır.

Buna göre işletme büyüklükleri; 1-9 arası çalışanı olanlar el sanatlar, 10-50 arası çalışanı olanlar küçük boy, 51-500 arası çalışanı olanlar da orta boy işletmeler olarak tanımlanmaktadır.

Ülkede KOBİ 'lerin tanımında nicel kriter olarak, çalışan sayısı kullanılırken; işletme sahibi ile işletme arasındaki kader birliği (özdeşleşme) ve işletme sahibinin işletmenin tüm teknik, ekonomik ve sosyal sorumluluklarını üstlenmesi gibi nitel kriterlere de yer verilmektedir.[1]

Fransa'daki mevcut yasal düzenlemelere baktığımızda, KOBİ denince; genel olarak yöneticilerinin şahsen ve doğrudan doğruya, (şekil ne olursa olsun) malî, teknik, sosyal, ahlâkî ve yasal zorunluklar yüklendiği işletmeler anlaşılmaktadır. Bazı metinler de ise yıllık satış tutarı 200 milyon F.F. 'nı geçmeyen ve çalıştırdığı işçi sayısı 500 'u aşmayan işletmeler olarak tanımlanmıştır.[2]

İRLANDA:

Bu ülkede işletme büyüklükleri için yapılan tanımlar arasında sadece küçük boy işletme tanımına rastlanır. Orta boy işletmelerle ilgili özel bir tanıma rastlanmaz. İrlanda 'da küçük boy işletmeler için "Sanayi Geliştirme Teşkilâtı" (Industrial Devalopment Anthority) tarafından geliştirilmiş bir tanım bulunmaktadır. Yapılan tanımda kriter olarak çalışan sayısı ve sabit kıymetler değeri kullanılmıştır. Bu tanımda en çok 50 çalışan istihdam eden ve sabit kıymetler değeri en fazla 200 bin Paund tutarını aşmayan işletmeleri küçük boy olarak tanımlamıştır.[3]

---

[1] Tamer MÜFTÜOĞLU, Türkiye 'de Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler..., A.g.e., s.111-113; DPT, Küçük Sanayi, A.g.e., s.78; Arif ESİN, XXI.y.y. Ekonomilerine Doğru..., A.g.e., s.35.

[2] Jacques BOURRINET, Küçük ve Orta Büyüklükteki Fransız Sanayii..., A.g.t., s.49.

[3] Tamer MÜFTÜOĞLU, Türkiye 'de Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler, A.g.e., s.113; DPT, Küçük Sanayi, A.g.e., s.78.

Büyüklük sınıflamasına göre ülkedeki işletmelerin % 37 'sini karşılayan çok küçük işletmelerde çalışan sayısı kriteri 3-9 arası olarak yer alırken; küçük işletmeler mevcut işletmeler içinde büyük bir yoğunluğa (% 54 'lük işletme sayısı oranıyla) sahiptirler. Küçük boy işletmelerde çalışan sayısı üst sınırı 50 olarak belirlenmiştir.

Orta boy işletmeler (% 8 'lik işletme sayısı oranıyla) ile büyük boy işletmeler (%1'den daha az) ise çok az bir paya sahiptirler. Bu durum açıkça gösteriyor ki, ülke sanayiinde küçük işletmeler her bakımdan yoğun bir özellik göstermektedir.[1]

İTALYA:

İtalyan Sanayii yapı bakımından Alman sanayiine benzemektedir. Her iki ülkenin sanayiinde tabanı küçük boy işletmelerin oluşturduğu bir pramid vardır. Pramid 'in orta kısmında orta boy, tepesinde de büyük boy işletmeler yer alır. Herşeyden önce İtalya'daki küçük işletmeler, sanayileşmiş ülkelerdeki benzerlerinden; genelde, çok daha küçük boyutludurlar.

Ülkedeki küçük işletmeler; el sanatları atölyeleri, küçük imalât ve finans akışındaki küçük hizmet işlerini içine alır.[2] Küçük boy işletmelerin varlığı, aynı zamanda İtalyan endüstriyel yapısını da belirlemektedir. Küçük boy işletmelerin ülkenin ekonomik sistemindeki merkezi konumuna karşın; bu işletmelerin tek tanımı yerine, sadece küçük boy işletmelerde farklı tanımlar kullanılmıştır. Bunun yanında el sanatları ve sanayi arasındaki ayırım istisna teşkil eder. Zaten el sanatları her şeyden önce yasal bir kategori olarak karşımıza çıkar.[3]

---

[1] Commission Of The European Communities, Enterprises In The European, A.g.e., s.(14.1-14.7).

[2] Carlo LAPINI (Confindustria), İtalya 'da Küçük Sanayi ve Gelişimi, A.g.t., s.3-11.

[3] Bruno CATTERO, Industrial Relations In Small And Medium-Sized Enterprises In Italy, Report To The Commission Of The European Communities, Industrial Relations In Small And Medium-Sized Enterprises, Final Report, Berlin 1988, Luxembourg: Office For Official Poblications Of The European Communities, 1989, s.177.

Küçük boy işletmelerin yasal tanımında;

- Seri imalât yapılmıyorsa en fazla 18 işçi çalıştıranlar (çıraklar dahil) küçük işletmelerdir. Seri imalât yapıyorsa en fazla 9 işçi çalıştırılabilir. Geleneksel el sanatları ve konfeksiyon atölyelerinde çalışan sayısı 32 işciye kadar çıkarılabilmektedir. Ulaşım firmalarında işçi sayısı 8, inşaat firmalarında ise 10 'dur.

- Firma sahibi, işletme faaliyetiyle doğrudan ilgilidir.

- Firma anonim ya da limited şirket olarak kurulamaz. Sahipleri işletmede bizzat çalışıyor olmalı şeklinde bazı unsurlar yer alır.

Bu unsurlara rağmen, bütün küçük işletmeleri içine alabilecek; genel bir tanımlama yapmak, mümkün değildir. Bu sebeple, sektörün üretkenliği, istihdamı ve üretimini istatistiksel olarak tesbit etmek için; 99 işçiden fazla çalıştırmayan bütün üretim birimlerini (el sanatları imalâthaneleri hariç) küçük boy işletme tanımı içine alabiliriz.[1]

Esasında İtalya'daki imalât sanayii sektörel bazda dört sınıfa ayrılmaktadır. Bunlar 1-9 arası çalışan istihdam edenler mikro ve çok küçük, 10-99 arası çalışan istihdam edenler küçük boy, 100-499 arası çalışan istihdam edenler Orta boy, 500 'den fazla istihdam edenler de büyük boy işletme olarak tanımlanır.[2]

İtalya'da resmî bir KOBİ tanımı yoktur. Bunun yanında devletin çeşitli finansman uygulamalarında küçük ve orta boy işletmelerin belirlenmesine ilişkin çeşitli kriterler geliştirilmiştir. KOBİ 'lere yönelik geliştirilen devlet yardımlarında, uygulamaya esas olmak üzere; çalışan sayısı ve sabit sermaye yatırım tutarı kriterinden hareket edilmiştir.

Bu kriterlerden hareketle KOBİ 'ler; en çok 500 işçi çalıştıran ve sabit sermaye yatırımı 3 milyon İtalyan Liretini geçmeyen işletmeler olarak tanımlanmaktadır.[3]

---

[1] Carlo LAPINI (Confindustria), İtalya 'da Küçük Sanayi ve Gelişimi, A.g.t., s.3-11.

[2] Bruno CATTERO, Industrial Relations In Small and Medium-Sized, A.g.r., s.177.

[3] Arif ESİN, XXI.y.y. Ekonomilerine Doğru, A.g.e., s.37; Tamer MÜFTÜOĞLU, Türkiye'de Küçük ve Orta İşletmeler, A.g.e., s.114-115; DPT, Küçük Sanayi, A.g.e., s.78.

LÜKSEMBURG:

Ülkede işletme büyüklükleriyle ilgili ne bir yasal tanım, ne de bu konuda istatistiki ölçüler bulunmaktadır.[1]

Bunun yanında Lüksemburg 'da en çok 10 işçi çalıştıran bütün küçük sanat işletmeleri ve esnaflar, kanunlara göre; küçük sanayi işletmeliri sayılmatadır.[2] Ayrıca Lüksemburg ve Avrupa Birliği bir bütün olarak ele alındığında; hem işletmeler, hem de istihdam dağılımı açısından önemli farklılıklar görülür.

Toplam işletme sayısı çok küçük işletmelerde oldukça yüksek olmasına rağmen (% 88.20); küçük boy işletmelerde bu sayı çok düşüktür. Hatta orta ve büyük boy işletmelerde bu sayı sıfıra yakındır.

Konuyu istihdam açısından ele aldığımızda durum ters orantılı olarak karşımıza çıkar. Bu defa küçük boy işletmeler, çok küçük işletmelerden daha yüksek bir istihdam oranına sahiptirler (Küçük boy işletmelerde istihdam oranı % 29.92 iken, çok küçük işletmelerde % 26.36 'dır). Küçük ve orta ölçekli işletmeler birlikte mütalâa edildiklerinde bu oran daha da yükselmektedir.

Bu sebepledir ki, Lüksemburg 'da KOBİ 'lerin çok küçük işletmelere oranla daha önemli bir konumu vardır.[3]

HOLLANDA:

KOBİ 'ler konusunda genel geçerliliğe sahip bir tanım, Hollanda'da da yoktur. Bazı yasal düzenlemeler ile istatistiklerde en çok çalışan sayısı nicel kriter olarak kullanılmıştır. Nitel kriterler arasında ise; işletme örgütünün basitliği ile tüm işletmecilik işlevlerinin işletme sahibi tarafından üstlenilmesine yer verilmiştir.

---

[1] DPT, Küçük Sanayi, A.g.e., s.79.

[2] Ertan TOSKAY, AET Ülkelerinde Küçük ve Orta Sanayi Teşebbüsleri İle İlgili Gelişmeler, MPM, Küçük ve Orta Sanayi Teşebbüslerinin Geliştirilmesi Semineri, Ank., 1973, s.240.

[3] Commission Of The European Communities, Enterprises In The European, A.g.e., s.(15.1-15.9).

Esas alınan nicel kritere göre; 1-9 arası çalışanı bulunanlar küçük boy, 10-100 arası çalışanı olanlar da büyük boy işletme kabul edilmiştir.[1] Ayrıca OECD ülkeleri verilerine göre, Hollanda için yapılan KOBİ tanımında; 1-200 çalışan sayısı kriter alınarak, tanım yapılmıştır.[2]

Bazı yasalarda da KOBİ 'ler için 25 ya da 100 kişilik sınırlarla, yıllık 7.5 milyon Florinlik ciro kaydı (satış hacmi) konulmuştur.[3]

PORTEKİZ:

Avrupa Birliği 'ne en son katılan ülkelerden biri olan Portekiz 'de işletmeler büyüklük bakımından dörde ayrılır. Ülkedeki bu ayırım içinde, yoğunluk (% 95,20 'lik oranla) çok küçük işletmelerdedir. Bu oranı küçük boy işletmeler (% 4.41 'lik oranla) takip ederken, orta ve büyük boy işletmeler sıfıra yakın bir yoğunluğa sahiptir.

Sektörler bazında ülkedeki işletmelere baktığımızda, KOBİ 'ler genellikle imalât sanayii alanında; çok küçük işletmelerle eşit önemde görünmektedir. Hizmet sektörü için elde edilmiş fazla bir veri yoktur. Sadece seyahat acentaları, depolama ve anbarlama ile eğitimde KOBİ 'lerin oranı oldukça fazladır.

Portekiz'de çalışan sayısı kriteri işletme büyüklüğü ile ilgili tanımlarda kullanılmaktadır. Ülkede çok küçük işletme ve KOBİ 'lerle ilgili bir tanım bulunmakla birlikte; küçük boy ve orta boy işletmelerin çalışan sayısına göre, ayrı ayrı tanımı yapılmamıştır. Buna göre yapılan sınıflamada çok küçük işletmeler için 1-9 arası çalışan, KOBİ 'ler için de 10-499 arası çalışan sayısı esas alınarak işletmeler tanımlanmıştır.[4]

---

[1] Tamer MÜFTÜOĞLU, Türkiye 'de Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler, A.g.e., s.113.

[2] Arif ESİN, XXI.y.y. Ekonomilerine Doğru, A.g.e., s.33.

[3] DPT, Küçük Sanayi, A.g.e., s.79.

[4] Commission Of The European Communities, Enterprises In The European, A.g.e., s.(13.1-13.7).

İNGİLTERE:

KOBİ'lerin resmî bir tanımına İngiltere 'de de rastlamak mümkün değildir. Böyle bir tanım yapılmadığı gibi, ülkede ayrıca orta boy işletme ayırımına da rastlanmaz. Burada tüm sermaye şirketleri büyük boy işletme olarak kabul edilirken; bütün şahıs şirketleri de küçük boy işletme sınıfına dahil edilmiştir.[1]

Bu bakımdan İngiltere'de orta boy işletmelere yer verilmediğinden, sadece "Küçük Sanayi Firmaları Araştırma Komitesi" (Committes Of Inguiry on Small Firms) tarafından yapılan "Küçük sanayi İşletmeleri" tanımına rastlanır.[2]

Küçük işletmelerin tek ve basit bir formülle tanımlanmasındaki zorluk, 1971 yılında "Bolton Komitesi Raporu" ile ortaya konulmuştur. Komitenin görevlendirilmesi sırasında "Küçük İşletme; genel bir biçimde, 200 kişiden az işçi çalıştıran işletmeler şeklinde tanımlanmıştır. Uygulamaya geçildiğinde yapılan tanımın bütünüyle yetersiz olduğu görülmüştür. Sonuçta küçük boy işletmelerin;

- Çalıştığı pazarın nisbeten küçük bir payına sahip olması,
- Şekilci bir işletme yapısı yoluyla (profesyonel işletmeciler tarafından) değil, bizzat sahipleri veya ortakları tarafından yönetilmesi,
- İşletme sahipleri (yöneticileri) önemli kararlarını alırken harici bir denetime tabi olmayıp, "bağımsız" olmaları şeklinde üç karakteristik özelliği tesbit edildi. Bu özellikler küçük boy işletmelerin aynı zamanda "iktisadî" tanımını oluşturmuştur. Ancak komite bu tanımı kullanılır hale getirmek için, istatistiksel bir tanımlama yöntemine ihtiyaç duymuştur.[3]

Komite küçük boy işletme tanımını yaparken, çalışanlar sayısı nicel kriterini esas alıp, bir genellemeye gitmemiş; sektörlere göre farklı nicel kriterler kullanmıştır.

---

[1] Tamer MÜFTÜOĞLU, Türkiye 'de Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler, A.g.e., s.114.

[2] DPT, Küçük Sanayi, A.g.e., s.79; Tamer MÜFTÜOĞLU, Türkiye 'de Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler, A.g.e., s.114.

[3] R.MILLS/F.FENWICK, İngiltere 'de Küçük Firmalar, Çev:A.Cem BUDAK, İSO, Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi İşletmelerinin Sorunları-Uluslararası Sempozyumu 17 Mayıs 1991-, İSO Ar.Da.Yay.No:1991/5, İst., 1991, s.203-204.

Tablo I-7'de görüldüğü gibi, imalât sanayii için "200 kişiden az işçi çalıştırmak" formülü korunmuş; inşaat ve madencilik sektörü için ise küçük işletme çalışanlarının üst sınırı "25 kişiden az işçi çalıştırmak" şeklinde belirlenmiştir. Parekende ticaret, toptan ticaret, motorlu araç ticareti ile çeşitli hizmetler için ise, istatistiksel tanımlama; çalıştırılan işçi sayısına bakılarak değil, yıllık satış tutarı esasına göre işletme tanımı yapılmıştır.

Buna göre motorlu araç ticareti için 200 bin paunddan az, parekende satış ve çeşitli hizmetler için ise 50 bin paunddan az sınırlaması kullanılmıştır. Ülkede karayolları taşımacılığı için küçük firma ölçüsü, "beş taneden az araç çalıştırmak" olarak tanımda yer almıştır.[1]

TABLO I-7
İNGİLTERE'DE SEKTÖRLERE GÖRE KÜÇÜK BOY İŞLETME TANIMLARI

SEKTÖR	TANIM
- İmalât Sanayi	220 işçiden az
- İnşaat Sektörü	25 işçiden az
- Madencilik Sektörü	25 işçiden az
- Parekende Ticaret	Yıllık satış 50 bin paund 'dan az
- Toptan Ticaret	Yıllık satış 200 bin paund 'dan az
- Motorlu Araç Ticareti Bakım ve Onarım	Yıllık satış 100 bin paund 'dan az
- Çeşitli Hizmetler	Yıllık satış 50 bin paund 'dan az
- Karayolları Taşımacılığı (*)	Beş taneden az araç

KAYNAK: Tamer MÜFTÜOĞLU, Türkiye 'de Küçük ve Orta Ölçekli İşletmer, A.g.e., s.114; DPT, Küçük Sanayi; A.g.e., s.79

Not: (*) R.MILUS/F.FENWICK, İngiltere 'de Küçük Firmalar, s.204 'den ilave.

Buna göre motorlu araç ticareti için 200 bin paunddan az, parekende satış ve çeşitli hizmetler için ise 50 bin paunddan az sınırlaması kullanılmıştır. Ülkede karayolları taşımacılığı için küçük firma ölçüsü, "beş taneden az araç çalıştırmak" olarak tanımda yer almıştır.[2]

---

[1] R.MILLS/F.FENWICK, İngiltere 'de Küçük Firmalar, A.g.t., s.204.

[2] R.MILLS/F.FENWICK, İngiltere 'de Küçük Firmalar, A.g.t., s.204.

2- Avrupa Birliği ve Çeşitli Kuruluşlarca Yapılan KOBİ Tanımları

Yukarıda tek tek ele aldığımız üye ülkelerin istatistik verilerinde dolaylı bir şekilde yer alan KOBİ tanımlarına ek olarak; Avrupa Birliği organ ya da kurumlarının yaptığı tanımlar da vardır. Ancak bu tanımların hiç biri üzerinde genel olarak anlaşılmış değildir. Bu tanımların üzerinde anlaşılmış temel özellik, KOBİ 'lerle ilgili Avrupa Birliği faaliyetlerinin ya da tevşvik tedbirlerinin gerçekleştirilmesinde esas kabul edilmesidir. Bunun dışında tanımların Birliğe üye ülkeleri bağlayıcı hiç bir niteliği yoktur.

Bu tür tanımlara ilk defa Avrupa Birliği Komisyonu yer vermiştir. Komisyon 1985 yılında, KOBİ'lerin özendirilmesi amacıyla bu tür işletmelere yapılacak devlet yardım ile bölgesel malî desteklere uygulanan kuralları belirlerken; KOBİ tanımı yapma ihtiyacını duymuştur.[1] Daha sonra 1988 yılında Komisyonca hazırlanan bir öneride, ilk defa küçük ve orta boy işletmelerin ayrı kriterler kullanılarak tanımı yapılmıştır.[2]

Avrupa Birliği 'nde işletme tanımları; çalışanlar sayısı, üretilen katma değer ve ciro büyüklüğü kriterine göre yapılır. Genellikle çalışan sayısı en geçerli kriter olarak kabul edilmiştir. Bu bakımdan Avrupa Birliği imalât sanayii sektöründe işletmeler; 0-99 arası çalışanı olanlar küçük boy, 100-499 arası çalışanı olanlar da orta boy, 500'den fazla işçi çalıştıran işletmelerde büyük boy işletme olarak tanımlanmıştır. Buna karşılık, hizmet sektöründe küçük büyük arasında ayırım 20 çalışan ile yapılmamaktadır. Fakat bu ölçü resmî istatistiklerde nadiren yer almakta, genellikle hizmet sektörü için de imalât sanayiinde geçerli olan kriterler kullanılmaktadır. [3]

---

[1] Cahit YERCİ, Avrupa Topluluğun 'da , A.g.m., s.19.

[2] Commission Of The European Communities, Propasal For a Council Directive, COM(88) 292 Final, SYN 158, Brussels, October 1988, s.2-3.

[3] Peter AUER/Helga Fehr DUDA, Industrial Relations In SME'e, A.g.r., s.13; Arif ESİN, XXI.y.y. Ekonomilerine Doğru, A.g.e., s.51; Nusret EKİN, Küreselleşme ve Gümrük Birliği (Rekabet Gücüne Sosyal Boyutlu Bir Yaklaşım), A.g.e., s.67; Nusret EKİN, Küçük İşyerlerinde Endüstri İlişkileri, Kamu-İş-Ank., 1993, s.5.

Ayrıca Avrupa Birliği'nde yapılan tanımlarda ciro kriterine de yer verilmektedir. Buna göre, 75 milyon ECU 'dan az net sabit varlığa sahip işletmeler KOBİ kabul edilmektedir.[1] Yapılan bu sınıflamalardaki; çalışanlar sayısı ve yıllık ciro kriterinden hareketle; 500 kişiden az işçi çalıştıran, net sabit varlıkları 75 milyon ECU 'yu geçmeyen işletmeler, KOBİ olarak tanımlanır.[2]

Birliğe dahil ülkelerde işletme büyüklüğü, istihdam edilen çalışanlar sayısına göre; genelde 0-9 çalışan sayısı olanlar (kendi işinde sahip olarak (00) olarak kabul ediliyor) çok küçük işletmeler, 10-49 arası çalışanı olanlar küçük boy, 50-499 arası çalışanı olanlar da orta boy işletme şeklinde gruplandırılırlar.

Avrupa Birilği'nde KOBİ 'lerin genellikle geleneksel sektörlerde yaygın olduğu düşünülürse, küçük ve orta boy işletmelerin son derece yüksek teknoloji gerektiren özel sanayi mallarının üretiminde de faaliyet gösterdikleri; orta boy işletmeler KOBİ 'ler arasında yer almasına rağmen, bazılarının modern anlamda büyük boy işletme özelliklerine sahip oldukları görülür. Bu yüzden KOBİ 'lerle ilgili tanımlar yapılırken, bu genellemelerin yukarıda sınıflandırıldığı şekilde tüm KOBİ 'leri kapsamayacağı açıktır.

Bu düşünceden hareketle; 2-3 arası çalışanı olanlar mikro firmalar, 3-20 çalışanı olanlar çok küçük işletmeler, 20-50 arası çalışanı olanlar küçük boy işletmeler ve 50-200 veya 50-500 arası çalışanı olanlar da orta boy işletme şeklinde bir sınıflamanın yapılabileceği de düşünülmüştür.[3]

Avrupa'da gerek Birlik, gerekse üye ülkeler düzeyinde KOBİ 'lerin tanımlanmasında karışıklığa yer vermemek amacıyla; Komisyon'un işletmeler

---

[1] Commission Of The European Communiteis, Evaluation Of Policy Measures For Creation and Devalopment Of SME's, Bruxelles, 1989, s.13.

[2] Anna LEANDER, State Aids With Special Regard To The Problems Of Small and Medium-Size Enterprises, Özetleyerek Çev: Müjde YENER, (Küçük ve Orta Boy İşletmelerin Problemleri Açısından Devlet Yardımları), İSO, Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi İşletmelerinin Sorunları-Uluslararası Seminer 17 Mayıs 1991, İSO Ar.Da.Yayın No: 1991/5, İst., 1991, s.191.

[3] Anna LEANDER, State Aids With Special Regard, A.g.r., s.191.

politikasından sorumlu üyesi Chiristos Papoutsis tarafından 1996 şubatında bir öneri getirilmiştir. Komisyon'ca kabul edilerek tebliğ olarak yayınlanan bu öneride; tanımın dayandığı ölçütler arasında personel sayısı, bağımsızlık, ciro ve bilanço tutarına yer verilmiştir.

Yeni tanıma göre bir işletmenin KOBİ olarak nitelendirilmesi için 250 'den az personel çalıştırması gereklidir. Bunun yanında öneride çok küçük, küçük ve orta boyutlu işletmelerin sınıflandırılmasındaki oranlar da belirlenmiştir. Buna göre;

- 10 'dan az personel çalıştıran işletmeler çok küçük,
- 50 'den az işçi çalıştıran ve yıllık cirosu 7 milyon ECU 'yu ya da yıllık bilanço tutarının 5 milyon ECU 'yu geçmeyenler; küçük boy,
- 50'den çok ve 250'den az işçi çalıştıran ve yıllık toplam cirosu 40 milyon ECU'yu ya da yıllık bilanço tutarı 27 milyon ECU'yu geçmeyenler de orta boyutlu işletmeler olarak sınflandırılmıştır. Bir işletmenin KOBİ ya da küçük işletme olarak tanımlanması için, gereken bir diğer ölçüt de; bağımsız olması, yani sermayesinin %25'inden fazlasının bir ya da birkaç büyük işletmeye ait olması gerekmektedir. Bir önceki tanımda büyük işletmelerin sermaye hissesi % 33 iken, bu tanımda büyük işletmelerin sermaye hissesi limiti % 25'e indirilmiştir.[1]

Görüldüğü gibi Avrupa Birliği'nde üye ülkelerde KOBİ 'lerin ne olduğu konusunda genel bir anlaşma sağlayan bir tanım yoktur. Son olarak 1996 Şubat 'ında Komisyonca kabul edilen ve yukarıda yer alan ölçütlere dayanan KOBİ tanımını içeren tebliğ, uygulamada birliği sağlama amacıyla; üye devletlere, Avrupa Yatırım Bankası 'na (AYB) ve Avrupa Yatırım Fonu 'na (AYF) yönelik bir tavsiye olarak hazırlanmıştır. Komisyon yetkilileri, KOBİ'lere yönelik bu yeni tanımlamanın; söz konusu alanda tektip edilen ve kesin bir tanımlamanın amaçlandığını ve 1 ocak 1998 itibariyle Birliğin

---

[1] AB Komisyonu, Avrupa 'da KOBİ 'ler İçin Ortak Bir Tanım, Avrupa Komisyonu Türkiye Temsilciliği, Güncel Avrupa, Sayı: 2-3, Ankara, Şubat-Mart 1996, s:4; İKV, AB, KOBİ'ler İçin Yeni Bir Tanımlama Getiriyor, İKV Bülteni, İst., 1-15 Mart 1996, s.4; Nusret EKİN, Küreselleşme ve Gümrük Birliği (Rekabet Gücüne Sosyal Boyutlu Bir Yaklaşım), A.g.e., s.67-68.

Teknolojik araştırma ve geliştirmeye yönelik Beşinci Çevre Programı kapsamında uygulamaya gireceği belirtilmiştir. [1]

Avrupa Birliği'nde faaliyet gösteren "European Network For SME Research (ENSR)" (SME Araştırması için Avrupa Şebekesi) raporlarını koordine eden "Small Bussiness Research And Consultancy (EIM)" (Küçük İşletmeler Araştırma ve Danışmanlık) tarafından yapılan büyüklük sınıflaması ile Birliğin istatistik merkezi durumunda olan EUROSTAT 'ın yaptığı sınıflamalar da aşağı yukarı başta yer verdiğimiz tanımlara benzemektedir. Bu kuruluşlar işletme büyüklüklerini; 0-9 arası çalışanı olanları çok küçük işletmeler, 10-99 arası çalışanı olanları küçük boy, 100-499 arası çalışanı olanlar da orta boy şeklinde istatistik tablolarında ele almışlardır.[2]

Diğer taraftan Avrupa Yatırım Bankası; net sabit varlıkları 70 milyon ECU 'yu geçmeyen, sermayenin en fazla 1/3 'ü büyük bir işletmeye ait olabilen ve 500 işgörenden az istihdam kapasitesi bulunan işletmeleri, KOBİ kabul etmektedir.[3]

OECD'ye üye ülkeler için yapılan işletme büyüklüğü ile ilgili tanımlarda, kriter olarak çalıştırdığı işçi sayısı baz alınmıştır. Buna göre; 20 işçiye kadar (20'den az) olanlar çok küçük işletme, 100 'den az işçi çalıştıranlar küçük boy, 100-499 arası işçi çalıştıranlar da orta boy işletme olarak sınıflandırılırlar[4]

---

[1] AB Komisyonu, Avrupa Topluluğu 'nda KOBİ'ler İçin Ortak Bir Tanım, A.g.m., s.4.; İKV, AB, KOBİ'ler için Yeni Bir Tanımlama Getiriyor, A.g.m, s.4.

[2] EUROSTAT, 1992; Small Business Research And Consultancy (EIM), 1993; European Commission, The European Observatory, A.g.e., s.200.

[3] Arif ESİN, XXI.y.y. Ekonomilerine Doğru, A.g.e., s.34; Commission Of The European Communities, The Community And Business, A.g.e., s.1; Murat AKAN, AET 'de Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler ve Türkiye, IKV yayını, İst., s.61; Cahit YERCİ, Avrupa Topluluğunda, A.g.e., s.20.

[4] DPT, Küçük Sanayi, A.g.e., s.75; Nural ÜNER, Türkiye 'de Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerin, A.g.e., s.4; Tamer MÜFTÜOĞLU, Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler, A.g.e., s.121; Birgül TOSYALI SARIKAYA, KOBİ'lerin Türkiye Ekonomisindeki Yeri, A.g.e., s. 9.

UNIDO, Yani Birleşmiş Milletler Sanayi Kalkınma Teşkilatı; 1 ilâ 5 kişi çalıştıran işletmeleri çok küçük, 5 ilâ 200 kişi çalıştıran işletmeleri küçük veya orta, 200 'ün üzerinde işçisi olan işletmeleri de büyük işletmeler olarak tanımlamıştır.[1]

Avrupa Birliği, her ülkenin ve iş kolunun özelliklerine göre ölçünün belirlenmesi gerektiğini ifade etmiştir. Çünkü KOBİ' lerin sınırı çok küçük tutulursa, destekten sadece çok küçük işletmeler faydalanacaktır. Orta boyutlu işletmelerin asıl dayanağı olan, işletme sahibinin kendi sermaye ve işgücüyle katıldığı işletmeler ise destekten faydalanamayacaklardır. Sınırı geniş tutulursa, küçük ve orta boyutlu işletmeleri koruma amacından uzaklaşılmış olacaktır. Bu sebeple AB'ne üye olan ülkelerde, ekonomik yapıya bağlı olarak farklı tanım ve kriterler kullanılmıştır. Ancak ülke ekonomilerinin birbirine yakınlaşması ile birlikte AB içinde giderek tüm üyeleri bağlayıcı bir tanımlama yapılmamıştır.[2]

Avrupa Birliği 'nde KOBİ 'lerin ortak tanımı bulunmamakla birlikte, yapılan tüm tanımlarda ortak özellikler vardır. Bunları kısaca ele aldığımızda;

-Tanımların tümünde, çalışan sayısı kriterinin kullanıldığı,

-Tanımlarda yatırılan sabit sermaye, bilanço, yıllık satış tutarı gibi nicel kriterlerin yer aldığı,

-Bu kriterlerden imalât sanayiinde en çok sabit sermaye ile ticaret sektöründe yıllık satış tutarı kriterine yer verildiği,

- Nitel kriterler arasında ençok; işletme ile işletme sahibi arasındaki kader birliği (özdeşleşme) ve tüm teknik, ekonomik ve sosyal sorumluluğun işletme sahibinde toplanmasının kullanıldığı,

- Üye devletlerce yapılan KOBİ 'lerle ilgili tanımlar arasında, genellikle resmi bir tanım olmaması yanında; bu işletmelerle ilgili genel geçerliliği olan, herkesin kabul edebileceği ve her yerde geçerli bir tanımın (Komisyonca kabul edilerek, 1996 Şubat ayında tebliğ haline getirelen öneri uygulanmaya başlanıncaya kadar) uygulanmadığı[3] gibi ortak yönler açıkça görülecektir.

---

[1] Ali ESER, 2000 'li Yıllara Girerken, A.g.e., s.23.

[2] Birgül TOSYALI SARIKAYA, KOBİ'lerin Türkiye Ekonomisindeki Yeri, A.g.e., s.9.

[3] Tamer MÜFTÜOĞLU, Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler, A.g.e., s.125-126; AB Komisyonu, Avrupa'da KOBİ'ler İçin Ortak Bir Tanım, A.g.m., s.4.

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE VE AVRUPA BİRLİĞİ'NDE İSTİHDAM YAPISI VE POLİTİKALAR

Bütün iktisadî ve sosyal faaliyetler, kişi ve toplumun refahını sağlamaya yöneliktir. Bu sebeple ülkeler, iktisadî ve sosyal tüm gelişmelerini hızlandırarak; vatandaşlarının hayat ve refah seviyelerini yükseltmek, insan ihtiyaçlarını tatmin amacıyla kullanılan her türlü madde ve mamulün bol ve kusursuz üretimini sağlamaya çalışmışlardır.

İnsan ihtiyaçlarını karşılayabilmek için gerekli olan üretimin, miktar ve vasıf itibariyle geliştirilebilmesi; her ülkenin beşerî kaynaklarını azamî ölçüde değerlendirerek, kullanılması şartına bağlıdır.

İktisadî ve sosyal değişmeler ile gelişmelerin ana unusur, insan faktörüdür. Beşerî, tabiî kaynak ve güzellikler ile medeniyetlerin değerlendirilip, yönlendirilmesi; ancak insan unsuruyla gerçekleşmektedir. İnsan unsurunu hesaba katmadan üretimi planlamak, yönlendirmek, pazarlamak ve kontrol altına almak mümkün değildir. Toplumlarda üretim tarzı ne kadar değişirse değişsin, ister makineleştirilsin, isterse de tamamen bilgisayarla donatılsın; insangücü veya insan faktörü daima üretimin temel unsuru olmaya devam edecektir.[1]

Ülkelerin ekonomik kalkınmalarında, yer altı kaynaklarının zenginliği, sermaye birikimi ve ulaşılan teknolojik düzeyden çok daha önemli bir yeri; sayısal durumdan çok, nitelik bakımından yüksek olan insan gücü belirlemektedir. Bu bakımdan çalışmamızda Türkiye ve Avrupa Birliği 'nde istihdam yapısı ve buna bağlı olarak geliştirilen politikaları ele alırken; ülkelerin istihdam seviyelerini tayin eden toplam nüfus, çalışma çağındaki nüfus ile işgücü gibi faktörlere yer verilerek istihdam yapısı ve seviyesi incelenecektir.

---

[1] Mehmet ÇİFTLİKLİ, 2000 'li Yıllara Doğru Türkiye 'de Nüfus ve İstihdam, D.E.Ü. İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt:7, Sayı:1, İzmir, 1992, s.349-350.

I- TÜRKİYE 'DE İSTİHDAM YAPISI VE GELİŞMELER

Türkiye 'de hızlı bir nüfus artışı gözlenmekte ve ülke nüfusunun büyük bir çoğunluğunu gençler oluşturmaktadır. Bu bakımdan Türkiye, nüfusu hızla artan ve genç nüfus karakterine sahip bir ülkedir. Nüfusun ülkede genç karaktere sahip oluşu, bir yandan çalışma çağındaki nüfusun artmasını sağlarken, diğer taraftan her yıl işgücüne katılan nüfusun fazlalaşmasına sebep olmaktadır.[1]

Aşağıda yer alan Tablo II-1'de görüldüğü gibi, Türkiye 'de ilk nüfus sayımı 1927 yılında yapılmıştır. Bu sayıma göre 13.648.270 olan ülke nüfusu, daha sonraki nüfus sayımlarında devamlı artarak; "1990 Genel Nüfus Sayımı" kesin sonuçlarına göre altmışüç yıllık bir zaman periyodu içinde dörde katlanarak 56.473.035 'e ulaşmıştır.

1945 yılına kadar ülkemizde büyük bir nüfus artışı gözlenmemiştir. Bunun sebebi, Kurtuluş Savaşı 'ndan sonra doğurgan nüfusun azalması ve II.Dünya Savaşı sırasında erkek nüfusun asker olmasıdır. 1950 'den sonra ise her sayım döneminde mutlak artış, kitlenin % 10 'unun üzerinde olmuştur.[2]

İlk nüfus sayımının yapıldığı 1927 yılından, son nüfus sayımının yapıldığı 1990 yılına kadar geçen altmışüç yılın; nüfus artış oranı % 314 'dür.[3] Nüfusumuzun aynı hızla artacağı varsayımından hareketle, 1995 yılında 62.526.000, 2000 yılında 69.694.000, 2020 yılında ise 92.000.000 milyon olacağı tahmin edilmektedir.[4],[5]

---

[1] Naci ÖNSAL, İstihdam (Ders Notları), Kamu-İş, Ank., 1993 s.61.

[2] DİE, Mayıs 1994 'te Türkiye Ekonomisi İstatistik ve Yorumlar,DİE Mat., Ank., Mayıs 1994, s.264.

[3] Naci ÖNSAL, İstihdam, A.g.e., s.61.

[4] DİE, Mayıs 1994 'te Türkiye Ekonomisi..., A.g.e., s.264; Ali Nazım SÖZER/Tunç DEMİRBİLEK, Ege Bölgesi 'nde İstihdam ve Çalışma Yaşamının Genel Görünümü, ESİAD, Ege Bölgesi Sektörel Geliştirme Stratejileri Projesi, Ekonomik ve Sosyal Araştırmaları:4, ESİADYayın No:93/ESA-4, İzmir, 1993, s.3.

[5] Ülkemizde nüfus sayımları 1935 yılından 1990 yılına kadar her beş yılda bir yenilenmiştir. 1990 yılından sonra (23 Şubat 1990 tarih ve 403 sayılı KHK gereği) genel nüfus sayımları 10 yılda bir sonu (0) ile biten yıllarda yapılacaktır. Bir sonraki sayım 2000 yılında uygulanacaktır. Bkz:DİE, Türkiye İstatistik Yıllığı 1990, DİE Mat., Ank., 1992, s.31.

TABLO II-1
GENEL NÜFUS SAYIMLARINA GÖRE TÜRKİYE TOPLAM NÜFUSU VE YILLIK ARTIŞ HIZLARI

Sayım Tarihleri	Nüfus	Yıllık Nüfus Artış Hızı (% 0)
28.10.1927	13.648.270	---
20.10.1935	16.158.018	21,10
20.10.1940	17.820.950	19,69
21.10.1945	18.790.174	10,59
22.10.1950	20.947.188	21,73
23.10.1955	24.064.763	27,75
23.10.1960	27.754.820	28,53
24.10.1965	31.391.421	24,62
25.10.1970	35.605.176	25,19
26.10.1975	40.347.719	25,00
12.10.1980	44.736.957	20,65
20.10.1985	50.664.458	24,88
21.10.1990	56.473.035	21,71

KAYNAK: DİE, Türkiye İstatistik Yıllığı 1993, S:52

Ülkemizin nüfus artış hızını ortaya koymak için Tablo II-1'e baktığımızda, 1927-1945 dönemi ve 1955 yılındaki % 2,7 'lik artış ile 1960 yılındaki % 2,8 'lik yükseliş hariç; yıllık artış hızı diğer sayım dönemlerinde % 2 ilâ % 2,5 arasında seyretmiştir. Ülkemizde yıllık nüfus artış ortalamalarının % 2 'nin üzerinde seyretmesi, ekonomik ve sosyal sorunların giderek büyümesine sebep olmuş; sonunda işsizlik oranı (eksik istihdam) hızla artmıştır.

Türkiye'nin en önemli problemlerinin başında nüfusumuzun hızla artması gelmektedir. 1990 genel nüfus sayımına göre Türkiye, 56,4 milyonluk nüfusu ile dünyanın en kalabalık ülkelerinden biridir. Son nüfus sayımına göre nüfus artış hızı

% 2.17 'dir. Bu hız sanayileşmiş ülkelerin ortalama nüfus artış hızı olan % 0,6 'nın çok üzerinde olduğu gibi, gelişmekte olan ülkelerin ortalama artış hızından da yüksektir.[1]

Nüfus artışını belirleyen temel etkenlerin başında doğum ve ölüm olayları gelir. Ülkemizde ilk evlenme yaşı 18 'in biraz üstünde olduğu için, kadınların doğurgan olduğu süre daha uzun olmaktadır.[2] Ayrıca ülkemizde doğum hızları, ölüm hızlarına göre yüksek olup; 1985-1990 döneminde kaba doğum hızı % 2,84 iken, kaba ölüm hızı % 0,84 'dür. Her iki hız oranı Avrupa ortalamasının üzerindedir.

Ülkemizde nüfusun üç ana yaş grubu açısından dağılımına baktığımızda, 0-14 yaş grubunun (üretici olmayanlar) yıllar itibariyle azalan bir trend izlediği görülür.[3] 0-14 yaş grubunun toplam nüfus içindeki payı, 1935 yılında % 41 iken, 1990 yılında % 35.8 'e düşmüştür. Buna karşılık ekonomik yönden faal nüfusu meydana getiren 15-64 yaş grubunun payı 1935 yılında % 54.7 'den, 1990 yılında % 60 'a çıkmıştır. 65+yaş grubunun toplamı, ölüm oranındaki azalma sonucu; % 3.8 'den, % 4.2 'ye yükselmiştir. Ölüm oranının azalması 1935 'ten beri yaşama süresinin yükseldiğini göstermektedir.[4]

Ülkemizin genç ve dinamik bir nüfus yapısına sahip olduğunun bir başka göstergesi ise "medyan yaş" 'tır. 1935 'ten itibaren nüfusun medyan yaşları incelendiğinde medyan yaşta en küçük yaş 1970 yılında 18.95 olarak görülmektedir. Medyan yaş; sıralanmış yaşta nüfusu iki eşit parçaya bölen en ortadaki yaşdır. Medyan yaşın küçük olması, ülkemizdeki nüfusun çok genç bir nüfus olduğunu ve doğurganlığın çok yüksek olduğunu göstermektedir.[5]

---

[1] Naci ÖNSAL, İstihdam..., A.g.e., s. 61-62.

[2] Naci ÖNSAL, İstihdam..., A.g.e., s. 62.

[3] Ali Nazım SÖZER/Tunç DEMİR BİLEK, Ege Bölgesinde İstihdam..., A.g.a., s.3.

[4] Koray BAŞOL, Demografi, Anadolu Mat., 4.Baskı, İzmir, 1994, s.77.

[5] DİE, Mayıs 1994 'de Türkiye Ekonomisi..., A.g.e., s.264.

TABLO II-2
NÜFUSUN MEDYAN YAŞ VE CİNSİYETE GÖRE DAĞILIMI

SAYIM YILI	MEDYAN YAŞ		
	TOPLAM	ERKEK	KADIN
1935	21.21	19.11	23.40
1940 (1)	20.60	18.92	22.59
1945	19.65	18.80	21.68
1950	20.14	19.19	21.34
1955	20.44	19.64	21.33
1960	20.26	19.52	21.07
1965	19.34	18.74	20.01
1970	18.95	18.55	19.39
1975	19.46	19.19	19.76
1980	19.88	19.53	20.32
1985	20.91	20.58	21.24

KAYNAK: DİE, Mayıs 1994 'de Türkiye Ekonomisi, S:275

(1): 1940 yılı verileri 1945 ve 1955 yılı verilerinden tahmin edilmiştir.

Medyan yaş 1935 yılında (21.21) iken, 1985 yılında (20.91) olmuştur. Medyan yaşın küçük olması, nüfusun çok genç olduğunun göstergesi kabul edilir. Genç nüfus, yaş bağımlılık oranının da yükselmesine sebep olmaktadır. Yaş bağımlılık oranı; İktisaden faal olmayacak nüfusun, iktisaden faal olabilecek nüfusa oranıdır. Kısaca her 100 kişinin kendi dışında bakmakla yükümlü olduğu kişi sayısıdır. Yaş bağımlılık oranının sayım yıllarına göre değişimi incelendiğinde, nüfus artış hızı ile doğru orantılı olarak değiştiği görülür. Son yıllarda yaş bağımlılık oranında görülen düşüş, ülkemizdeki iktisaden faal nüfusun sürekli artmasının bir işareti sayılmaktadır.[1]

Türkiye 'de son yıllarda sağlanan yüksek büyüme hızları, sivil istihdamı artırmış; ancak 1989 yılında yaşanan ekonomik durgunluk, işsizliği oran ve mutlak sayı olarak

[1] DİE, Mayıs 1994 'de Türkiye 'nin Ekonomisi..., A.g.e., s.265.

yükseltmiştir.[1] 1989 'da % 8,6 'ya yükselen işsizlik oranı, 1990 yılının Nisan ayında da aynı oranda seyretmiş; 1990 Ekim ayında % 7,3'e düşmüştür. 1991 yılı Ekim ayında işsizlik oranı % 8,2'ye çıkmıştır. 1993 yılında işsizlik oranının % 7,0 olması tahmin edilmektedir.[2]

İstihdam yapısını etkileyen bir diğer faktör de "İstihdamın Sektörel Dağılımı" 'dır. Türk ekonomisinde özellikle son yıllarda yaşanan hızlı yapısal değişiklikler sebebiyle, tarım sektöründe istihdam sürekli azalırken; sanayi ve hizmetler sektöründe istihdam artmaktadır.[3]

Sayım yıllarına göre iktisaden faal olan nüfusun toplam nüfus içindeki oranı, her iki cinste de azalma eğilimi göstermektedir. İktisaden faal olan nüfusun azalmasında; eğitime devam eden genç nüfus artışının ve bunun yanında kitlenin tarım sektöründen sanayi sektörüne geçmesinin önemli olduğu tahmin edilmektedir.[4]

A- Türkiye 'de Toplam Nüfus, Çalışma Çağındaki Nüfus ve İşgücü

Bir ülkenin nüfusu, o ülkenin ekonomik yapısıyla doğrudan ilgili olduğundan; kalkınmanın imkân ve sınırlarını etkileyen unsurlar arasında nüfus yapısı, oldukça önemli bir yer işgal eder. Bu sebeple küçük ve orta boy işletmeler bakımından, Türkiye ve Avrupa Birliği 'ne üye ülkelerin istihdam politikalarını incelerken, konumuz içinde; toplam nüfus, nüfus artışı, cinsiyet ve yaş yapısı, çalışma çağındaki nüfus ile aktif nüfusun sektörlere göre dağılımı gibi demografik gelişimlere yer verilecektir.

---

[1] TİSK, Türkiye 'de Demografik Yapı ve İşgücü Piyasası, Araştırma, İşveren Der., Cilt:XXVIII, Sayı:5, Ank., Şubat 1990, s.7.

[2] DPT, Ekonomik ve Sosyal Göstergeler (1950-1992), Ank., Mayıs 1993, s.92.

[3] Ali Nazım SÖZER/Tunç DEMİRBİLEK, Ege Bölgesinde İstihdam..., A.g.a., s.18.

[4] DİE, Mayıs 1994 'de Türkiye 'nin Ekonomisi..., A.g.e., s.265.

1- Toplam Nüfus

Hızla gelişen ve değişen dünyada, Türkiye 'nin gerçek yerini alabilmesi için; ekonomik gelişmenin yanı sıra, sosyal yapısında meydana gelen olumlu gelişmelerin büyük önemi vardır. Bir ülkenin sahip olduğu insan kaynağının, sayısal durumu kadar; o kaynağın nitelik düzeyi de, ekonomik kalkınmayı etkileyen temel unsurlar arasında yer alır.

Toplam nüfus; ülkelerin istihdam seviyelerini tayin eden başlıca faktörlerden biri ve emek arzının kaynağıdır. Bir ülkede nüfus miktarı yüksek ise, haliyle o ülkede emek arzı da yüksek olacaktır.[1] Bunun yanı sıra nüfusu aynı olan ülkelerdeki yetişkin nüfus oranı; çocuk ve yaşlı nüfusa nazaran fazla ise, o ülkenin "emek-arz kapasitesi" daha yüksek olur. Şayet çocuk ve yaşlı nüfus oranı, yetişkin nüfusa oranla fazla ise; o ülkede "emek-arz kapasitesi" 'nin daha az olduğu görülecektir. Çocuk ve yaşlı nüfus oranı, yetişkin nüfusa göre fazla olan bir ülkede; bu nüfus üretime katılmadığından, toplam nüfusun tüketim fonksiyonu artacaktır. Diğer taraftan ülkemiz açısından olumlu bir gelişme, bağımlılık oranının giderek azalmış olmasında görülmektedir.[2]

Yaş bağımlılık oranın sayım yıllarına göre (1965-1990 arası) değişimi Tablo II-3'de incelendiğinde, nüfus artış hızı ile doğru orantılı olarak değiştiği görülmektedir. 1965 yılında yaş bağımlılık oranı binde 849 iken, 1970 yılında binde 859'luk oranla en yüksek seviyeye ulaşmıştır. 1975-1990 yılları arasında yapılan sayımlarda da devamlı düşme göstererek, 1990 yılında binde 667 olmuştur. Yaş bağımlılık oranının 1991 ilâ 1994 yılları arasında da düşüş göstereceği ve 1994 yılı sonunda binde 639 'a düşüceği tahmin edilmektedir.

Ayrıca yaş bağımlılık oranının düşmesi, aynı zamanda iiktisaden faal nüfusun (işgücünün) devamlı olarak yükselmesinin bir göstergesi olarak da kabul edilmektedir.[3]

---

[1] Nevzat YALÇINTAŞ/Orhan TUNA; Sosyal Siyaset, Filiz Kitapevi, İst., 1994, s.66.

[2] Daha geniş bilgi için Bkz:Sabahattin ZAİM, Çalışma Ekonomisi, 9. Baskı, Filiz Kitapevi, İst., 1992, s.88-89; Mehmet ÇİFTLİKLİ; 2000 'li Yıllara Doğru, A.g.m., s.352,

[3] DİE ; Mayıs 1994 'te Türkiye Ekonomisi, A.g.e., s.265.

TABLO II-3
TÜRKİYE 'DE NÜFUSUN ÜÇ ANA YAŞ GRUPLARINA DAĞILIMI VE BAĞIMLILIK ORANLARI

(Bin Kişi)

SAYIM YILI	TOPLAM NÜFUS	0-14 YAŞ		15-64 YAŞ		65 + YAŞ		BAĞIMLILIK ORANI (Binde)
		NÜFUS	(%)	NÜFUS	(%)	NÜFUS	(%)	
24.10.1965	31391	13169	41,9	16979	54,1	1243	4,0	849
25.10.1970	35605	14883	41,8	19155	53,8	1567	4,4	859
26.10.1975	40347	16361	40,5	22131	54,9	1856	4,6	823
12.10.1980	44737	17500	39,1	25116	56,1	2121	4,8	781
20.10.1985	50664	19050	37,6	29482	58,2	2138	4,2	718
21.10.1990	56473	20260	35,8	33938	60,0	2371	4,1	667
1991 (a)	57893	20540	35,4	34883	60,2	2470	4,2	660
1992 (a)	59233	20805	35,1	35850	60,5	2578	4,3	652
1993 (a)	60557	21052	34,7	36811	60,7	2694	4,4	645
1994 (a)	61825	21287	34,4	37724	61,0	2814	4,5	639

KAYNAK: TİSK, Türkiye 'de Demografik Yapı, A.g.e., s.6. ile DPT, VI.Beş Yıllık Kalkınma Planı, 1989, s.286 'dan faydalanılarak düzenlenmiştir.

(a): 1991 ilâ 1994 yılları tahminleri Ekim ayı itibariyle verilmiştir

Yine Tablo II-3'de yer alan ülkemiz nüfusunun üçü ana yaş grubuna göre dağılımına baktığımızda, 0-14 yaş grubunun 1965 yılında % 41,9 'luk paya sahip olduğunu görürüz. Bu pay her geçen yıl düşme gösterdiğinden; 1990 yılında % 35,8'e, 1991 yılında % 35,4'e, 1992 yılında % 35,1'e, 1993 yılında % 34,7 'ye 1994 yılında ise % 34,4 'e düşeceği tahmin edilmektedir.

Buna karşılık 15-64, yaş grubu arasındaki dağılım ise; 1965 yılında % 54,1 iken, devamlı artış göstererek yükselmiştir. Buna göre 1990 yılında % 60 'a, 1991 yılında % 60,2'ye, 1992 yılında % 60,5'e, 1993 yılında % 60,7'ye ve 1994 yılında da % 61'e yükselmesi beklenmektedir.

15-64 yaş grubundaki artışa paralel olarak, çalışan kişilerin kendileri ile birlikte kaç kişiye yetecek kadar üretimde bulunmaları gerektiğini ifade eden yaş bağımlılık oranı da düşmektedir.[1]

TABLO II-4
YURTİÇİ İŞGÜCÜ PİYASASINDA GELİŞMELER (15+Yaş) (Bin Kişi)

YILLAR	1990	1991	1992	1993	1994(1)	2000(1)
Sivil İşgücü	19954	19967	20126	20232	20424	22462
İşgücüne Katılma Oranı (Yüzde)	56,7	56,2	55,5	54,2	53,2	50,3
Sivil İstihdam	18364	18421	18600	18702	18285	20737
Tarım	8731	8714	8169	8397	8166	8427
Sanayi	2773	2837	3047	2916	2880	3494
Hizmetler	6860	6870	7385	7389	7239	8816
İşsiz	1590	1546	1596	1530	2139	1725
Eksik İstihdam	1271	1373	1535	1383	1904	1535
İşsizlik oranı (%)	8,0	7,7	7,9	7,6	10,5	7,7
Eksik İstih.Oranı (%)	6,4	6,9	7,6	6,8	9,3	6,8
İşsizlik+Eksik İstihdam Nedeniyle Atıl Durumda Bulunan İşgücü Oranı (%)	14,4	14,7	15,5	14,4	19,8	14,5

Kaynak: DPT, VII. Beş Yıllık Kalkınma Planı (1996-2000), (Tablo: 13 ve 15), s.49 ve 55'den birleştirilmiştir. (1) Tahmin

Tablo II-4 'de yer alan işsizlik oranı incelendiğinde 1990'da % 8,0, 1991'de % 7,7, 1992'de % 7,9, 1993'de de % 7,6 olduğu görülür. 1990 yılında % 8,0 olan işsizlik oranı, takip eden yıllarda azalıp çoğalmasına rağmen; bu oranın (% 8,0'in) altında seyretmiştir. 1994'de bu oranın % 10,5'e yükseleceği tahmin edilmektedir.

2000 yılında toplam işgücünün 22.462.000 kişiye ulaşacağı tahmin edilmekte, öngörülen hedefler doğrultusunda toplam istihdamın 20.737.000 kişi, işsizliğin de % 7,7 düzeyinde olması beklenmektedir.[2]

Ülkemizde DPT ve DİE tarafından işsizlik tanımları (her iki kuruluşun ayrı verilerinden hareket etmesi sebebiyle), iki ayrı tanım şeklinde karşımıza çıkmaktadır. DPT'ye ait işsiz tanımında, çalışma çağındaki (15+yaş) nüfustan işgücü talebi ve faal

[1] TİSK; Türkiye 'de Demografik Yapı, A.g.a., s.7.

[2] DPT, VII. Beşyıllık Kalkınma Planı (1990-2000), Ank., 1995, s.54.

olmayanlar (öğrenci, evkadını, emekli, mahkum, hasta, sakat, yaşlı, irat sahibi gibi) düşülerek işsizlik rakamı bulunurken; DİE iş arayanları işsiz kabul etmekte; işi olmayan, çalışmaya hazır ve iş arayan kişileri işsiz olarak nitelendirmektedir. Ayrıca, DPT açık ve gizli işsizleri dikkate alırken; DİE, sadece açık işsizleri dikkate alarak tanımı yapmıştır.[1]

Bu sebeple DPT ve DİE verileri arasında farklı oranlar ortaya çıktığı gibi, sırasında değişik yıllarda yayınlanan DPT 'ye ait yayınlarda; aynı yıl verileri bile farklılıklar göstere bilmektedir.[2] Dolayısıyla bu verilerden faydalanan arıştırmacılarda da aynı yıllara ait bilgilerde farklı oranlar görülmektedir.[3]

Bunun yanında OECD'nin işsizlik oranlarına ait verilere baktığımızda, DPT verilerinden çok yüksek ve farklı oranların bulunduğunu görürürz. Türkiye 'de işsizlik oranı OECD verilerinde 1990 yılı için % 8,0, 1991 yılı için % 7,7 olarak yer almıştır. Bu oran 1992 'de % 7,9, 1993 'de 8,7 olarak yer alırken; 1994 'de % 12,6, 1995 'te de % 14,0 olacağı tahmin edilmektedir.[4] Görüldüğü gibi bu oranlar da DPT verilerinden çok farklıdır.

Türkiye 'de istihdam sektörel dağılımı ile ilgi veriler Tablo II-5 'de gösterilmiştir. Buna göre tarım sektörünün istihdamdaki payı 1965 yılında % 71,9 iken, bu pay her sayım döneminde azalarak; 1990 yılında % 47,5'e 1991 yılında % 47,3'e, 1992 yılında % 43,9'a düşmüştür. 1993 yılında ise % 47,0 olması tahmin edilmektedir.

---

[1] DPT; İstihdam Özel İhtisas Komisyonu Raporu, Yayın No: DPT:2170-ÖİK:341, Ank., 1989, s.3.

[2] Bilgi için bkz: DPT, 1980'den 1990'a Makro Ekonomik Politikalar ve Türkiye Ekonomisindeki Gelişmelerin Analizi ve Değerlendirmeler, Ank., 24 Temmuz 1990 ile DPT, Ekonomik ve Sosyal Göstergeler (1950-1992), Ank., Mayıs 1993 isimli eserlere.

[3] Bilgi için bkz: TOBB, İktisadî Rapor, 1990, A.g.e., s.65. ile Naci ÖNSAL, İstihdam., A.g.e., s.59.

[4] Bkz: OECD, Economic Outlook, 55 June 1994, France, 1994, s.A23.

TABLO II-5
TÜRKİYE 'DE İSTİHDAMIN SEKTÖREL DAĞILIMI

(15+yaş), (%)

YIL	TARIM	SANAYİ	HİZMETLER
1965	71,9	7,9	20,2
1970	70,2	10,2	19,6
1975	65,1	11,5	23,4
1980	62,5	11,6	25,9
1985	58,8	12,9	28,3
1989	47,3	15,9	36,8
1990	47,5	15,1	37,3
1991	47,3	15,4	37,2
1992	47,9	16,3	39,7
1993 (Tahmin)	47,0	14,7	38,2

KAYNAK: TOBB, İktisadî Rapor (1990), s:68 ile DPT, VI. Beş Yıllık Kalkınma Planı (1990-1994), 1994 Yılı Proğramı Destek Çalışmaları, Ekonomik ve Sosyal Sektördeki Gelişmeler, 1994, s:102 'den birleştirilerek düzenlenmiştir.

İstihdamın, sanayi sektöründeki payına baktığımızda; bu durum 1965 yılında % 7,9 iken, her sayım döneminde artış göstermiştir. Bu konuda son senelere baktığımızda, istihdamın sanayi sektöründeki payı; 1990 yılında % 15,1 'e, 1991 yılında % 15,4'e, 1992 yılında da % 16,3 'e yükselmiştir. 1993 yılında bu oranın % 14,7 olması beklenmektedir.

Hizmet sektörüne baktığımızda istihdam payının 1970 yılı hariç (19,6 ile), hemen her yıl arttığı görülür. Buna göre hizmet sektöründeki istihdam payı 1965 yılında % 20,2 iken, 1990 yılında % 37,3'e, 1991 yılında % 37,2'ye, 1992 yılında da % 39,7 'ye yükselmiştir. 1993 yılında ise bu oranın % 38,2 olması tahmin edilmektedir.

Türkiye'nin en önemli problemlerinden biri, nüfusundaki artış hızından kaynaklanmaktadır. Son iki dönem Kalkınma Planlarında takip edilen politikalar sayesinde, bu hız düşmeye başlamıştır. Nüfus artış hızının düşmesi, ülke nüfusunun büyük

bir çoğunluğunu oluşturan genç nüfusun da düşmesine sebep olmaktadır. Nüfus hızı ve genç nüfusun düşmesi, ülkedeki işsizlik probleminin çözümünde az da olsa etkili olacaktır.

İşsizlikle mücadele de en önemli unsur, hiç kuşkusuz yatırımların artırılmasında aranmalıdır. Çünkü Türkiye 'nin genel problemi, hızlı nüfus artışına bağlı olarak artan işgücü fazlasını istihdam edecek yeni yatırımları gerçekleştirememesinden kaynaklanmaktadır. Yapısal işsizlik olarak tanımlanabilecek bu işsizlik probleminin çözümünde, uzun süreli istihdam yaratma özelliği olan yatırımların teşvik edilmesi gerekmektedir.[1]

Bu bakımdan istihdam yaratmada büyük potansiyeli olduğu, gelişmiş ülkelerce de kabul edilen KOBİ 'lerin, ülkemizde de her yönden teşvik edilerek, desteklenmesi sağlanmaktadır.

2- Çalışma Çağındaki Nüfus

Emek arzının kaynağı toplam nüfustur. Ancak nüfusun tümü, çalışma hayatına katılmaz. Ülke insanlarından, 15 yaşından aşağı çocuklar ve 64 yaşından yukarı yaşlılar; prensip itibariyle çalışma çağının dışında kabul edilirler. Gerçi fiilen çalışma çağı her ülkenin mevzuatında farklı şekilde yer almakla birlikte, genel olarak 15-64 yaş arası çalışma çağı kabul edilmiştir. Çalışma Çağı, Uluslararası Çalışma Teşkilâtı ile Uluslararası İstatistiklerde de,15-64 yaş arası olarak yer alır.

Buna göre, bir ülkede iktisadî faaliyette emeğini arz edebilecek insanlar, ilke bakımından çocuk ve yaşlılar dışındaki yetişkin nüfustur. Yetişkin nüfus miktar ve oranı her ülkenin demografik yapısına bağlıdır. Nüfusu hızla artan genç ülkeler ile nüfusu

[1] TİSK, Türkiye 'de Demografik Yapı..., A.g.a., s. 9.

azalmakla birlikte yaşama süresi artan yaşlı ülkelerde, çalışma çağındaki nüfus miktarı azalacaktır.[1]

TABLO II-6
TÜRKİYE 'DE YAŞ GRUPLARININ GENEL NÜFUSTAKİ PAYI (%)

YAŞ GRUPLARI	1945	1950	1955	1960	1965	1970	1975	1980	1985	1990	1994(T)	1995(T)	1996(T)	2000(T)
(0-14) Çocuklar	40	38	39	41	42	42	40	39	38	36,0	33,0	32,3	31,7	29,6
(15-64) Çalışma Çağındakiler	57	58	57	55	54	54	55	56	58	60,5	62,0	63,0	63,5	64,9
(65+yaş) Yaşlılar	—	3	3	4	4	4	5	5	4	4,0	4,7	4,7	4,8	5,5

KAYNAK: DPT, VI. Beş Yıllık Kalkınma Planı (1990-1994), 1989, s:286; DPT, VII.Beş Yıllık Kalkınma Planı (1996-200), A.g.e., s.35 ve 37 ile Sabahattin ZAİM, Çalışma Ekonomisi, 1986, s.109'dan birleştirilerek düzenlenmiştir.

Tablo II-3'de yer alan Türkiye nüfusunun üç ana yaş grubuna baktığımızda; 1965 yılı itibariyle ülke nüfusu 31.391.000 kişi iken, çalışma çağındaki nüfus 16.979.000 kişidir. Bu durum 1990 yılı nüfus sayımı itibariyle 56.473.000 kişi iken, çalışma çağındaki nüfus 33.938.000 kişiye yükselmiştir. 1994 yılı itibariyle nüfusumuzun 61.825.000 kişi, çalışma çağındaki nüfusumuzun da 37.724.000 olacağı beklenmektedir.

Çalışma çağındaki nüfusun genel nüfus içindeki payına baktığımızda (Tablo II-6); 1945 yılında bu pay % 57 iken, 1990 yılında % 60,5 olmuş, 1994 yılında ise % 62,0 olması tahmin edilmektedir. Ayrıca 1990 yılı genel nüfus sayımına göre çocukların oranı % 36,0, yaşlı nüfus oranı da % 4'dür. 1994 'de çocukların oranı % 33 'e düşerken; ortalama yaş seviyesinin (sağlık, bakım vs. yönünden) yükselmesi sonucu, yaşlı nüfus oranının % 4,7'ye çıkacağı baklenmektedir. Bu arada çocuk oranı 1995 yılında % 32,3'e, 1996 'da % 31,7'ye, 2000 yılında da % 29,6'ya düşeceği; yine yaşlı nüfus oranının da 1995'de % 4,7'ye 1996'da % 4,8'e, 2000 yılında da %5,5'e yükselmesi tahmin edilmektedir.[2] Bu duruma göre; 1945-1994 yılları arasında çalışma çağındaki nüfusun, genel nüfus içindeki oranı en az % 54 ilâ en çok % 62,0 arasında seyretmiştir. Bu oranın devamlı

[1] Sabahattin ZAİM, Çalışma Ekonomisi, A.g.e., s.88-89. ve Naci ÖNSAL, İstihdam, A.g.e., s.11.

[2] DPT, VII. Beş Yıllık Kalkınma Planı (1996-2000), A.g.e., s.35 ve 37.

yükselmesi, (1995'de % 63, 1996'da % 63,5 ve 2000 yılında % 64,9 olacağı tahmin edilmektedir.) ülkemizin genç nüfus yapısına sahip olduğunun bir göstergesidir.

Çalışma çağındaki nüfus, aynı zamanda ülkenin emek arzı kapasitesini göstermektedir. Şüphesiz ki, doğurganlık oranı ve genç nüfusun yüksek olduğu ülkelerle, 64 yaş üzerindeki nüfusun yüksek olduğu ülkeler; emek arzı kapasitesi bakımından, aynı nüfusa sahip ülkelerden şansız olmaktadır.[1] Bir ülke nüfusunun tamamı tüketicidir. Ancak çalışma çağındaki nüfus; hem tüketici, hem de üreticidir. Üretim-tüketim dengesini sağlamak için üretime katılanların kendileriyle birlikte üretime katılmayanlara da yetecek kadar üretimde bulunması gerekir. Bunun ölçüsü "bağımlılık oranı" şeklinde ifade edilmektedir.

Çalışma çağındaki nüfus oranı, bağımlılık oranıyla ters orantılıdır.[2] Tablo II-6 incelendiğinde açıkça görüleceği üzere; çalışma çağındaki nüfus oranı 1965 yılında %54'den 1990 yılında % 60,5'e yükselirken, bağımlılık oranı buna ters orantılı olarak 1965 yılında binde 849 'dan 1990 yılında binde 667'e düşmüştür. Aynı zamanda bu düşüş, işgücünün de yükselmesine sebep olmuştur.

3- İşgücü

Çalışma çağındaki nüfus miktar ve oranı önemli olmakla beraber, emek arzını tesbitte yeterli değildir. Çünkü çalışma çağındaki nüfusa dahil olup da, çalışma arzusu göstermeyenler ile ev hanımları; iş hayatına atılmak istemezler. Bir kısmı da iş görmez durumda sakat ve hasta olduklarından, çalışma gücüne sahip değildirler. Buna karşılık 15 yaşından küçük çocuklar ile 65 yaşından yukarı bazı kimseler; çalışma çağı dışında oldukları halde, iş hayatına atılırlar. Bunların tamamına "işgücü" denilir.

---

[1] Naci ÖNSAL, İstihdam..., A.g.e., s.12.

[2] Sabahattin ZAİM, Çalışma Ekonomisi, A.g.e., s.90.

Başka bir ifadeyle işgücünü, ülke nüfusunun üretken durumda olan ve iktisadî faaliyete katılan kesimi şeklinde tanımlamak da mümkündür. Bu sebeple işgücü; bir ülkede insan sayısı yönünden emek arzını ifade eden kavram olarak ele alınır.[1]

İşgücünün; çalışma çağında olup, çalışma arzu ve gücüne sahip bulunan, cari ve geçerli ücret seviyelerinde emeğini sunmaya hazır durumdaki kişilerin meydana getirdiği topluluk olarak da tanımı yapılmaktadır.[2] İstatistik terimiyle işgücü; genelde 14 yaşından yukarı ve 65 yaşını aşmamış olup, kazanç getirici bir işte çalışanların tamamını ifade etmektedir.

İşgücüne katılan nüfus gruplarını; işverenler, başkasının nam ve hesabına ücretle çalışanlar, ücretsiz çalışan yardımcı aile fertleri, işsizler ve sayım zamanında gelir karşılığı bilfiil çalışanlar oluşturur. Bu toplamdan askerleri çakırırsak kalan kısıma "sivil işgücü"'de denir. İşgücüne katılmayan grublar ise, hiç çalışmayan ve çalışamayacak olanlardan (yaşlılar, çocuklar, çalışmayan kadınlar ile daimi sakatlar) meydana gelir.[3]

İşgücü yerine zaman zaman "faal nüfus" ve "İktisaden faal nüfus" kavramları kullanılmaktadır. Bu kavramlarda aynı mana kastedilmiş olmasına rağmen, aralarındaki çok küçük fark ölçümdedir. "Faal nüfus, ile "iktisaden faal nüfusun" belirlenmesinde meslekte devamlılık şartı aranmaktadır. İşgücüne ise; meslekte devamlılık şartı aranmaksızın, sayım anında geçici de olsa çalışanlar ile işsizler dahil edilmektedir.[4] Tüketici durumunda olup, emeğini arz etmeyenler veya çalışma arzu ve iktidarında olmayanlar ise "faal olmayan nüfusu" olarak kabul edilmektedir.[5]

Ülkemizde DİE "İktisaden faal nüfus" kavramını kullanırken, 12 yaş ve yukarısını bu kavram içinde saymaktadır. İktisaden faal nüfusun DİE 'deki tanım; sayımdan önceki son bir hafta içinde, aynî ve nakdî bir gelir temin etmek amacıyla en az bir gün çalışan,

---

[1] Sabahattin ZAİM, Çalışma Ekonomisi, A.g.e., s.91-92.

[2] Nevzat YALÇINTAŞ/Orhan TUNA, Sosyal Siyaset, A.g.e., s.67.

[3] Sabahattin ZAİM, Çalışma Ekonomisi, A.g.e., s.92.

[4] Sabahattin ZAİM, Çalışma Ekonomisi, A.g.e., s.92.

[5] Nevzat YALÇINTAŞ/Orhan TUNA, Sosyal Siyaset, A.g.e., s.67.

çalışmadı ise işi ile ilgili devam eden veya işi olmayıp da iş arayan nüfus olarak yapılmaktadır.[1] DPT iktisaden faal nüfus kavramını kullanırken, bu kavramın içine 15 yaş ve yukarısını dahil etmektedir.

İşgücü miktarının, genel nüfus miktarına oranı; nüfusun işgücüne katılma payı veya oranı olarak tanımlanır.[2] Başka bir ifadeyle, işgücüne katılma oranı; çalışanlarla, işsizlerin yani işgücü arzının toplam nüfustaki oranı olarak da tanımlanmaktadır.[3]

Genellikle bir ülkenin nüfusunu çağ içi ve çağ dışı nüfus olarak ikiye ayırmak mümkündür. Bu ayırıma göre 15-64 yaş grubu çağ içi nüfusu, 0-14 yaş grubu ile 05+yaş grubu ise çağ dışı nüfusu meydana getirir.[4]

Bir ülkedeki toplam işgücünü (emek arzını) bulmak için; çalışma çağındaki nüfustan (15-64 yaş grubu), çalışma arzu ve iktidarında olmayanları çıkarmamız gerekir. Buna göre Şekil II-1'de yer alan vergiler incelendiğinde, 1990 yılında Türkiye 'de çalışma çağındaki toplam nüfus 33.9 milyondur. Bundan çalışma arzu ve iktidarında olmayanların miktarı olan 13.7 milyon kişi düşüldüğünde, toplam işgücü (emek arzı) bulunur. Yani 1990 yılında toplam işgücü 20.2 milyon olmaktadır.

Tablo II-4 'ü incelediğimizde, toplam işgücü; 1991 yılı Ekim ayı itibariyle 19.9 milyon, 1992 yılı ekim ayı itibariyle 20.1 milyon olduğu görülür. Yine aynı tabloda yer alan tahmini rakamlara göre işgücünün; 1993 yılında 20.2 milyon, 1994 yılında 20.4 milyon, 2000 yılında da 22.4 milyon olması beklenilmektedir.

Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı Sonu olan 1994 yılı itibariyle işgücünün 20.424.000 sivil istihdamın 18.285.000 işsizliğin 2.138.000 kişiye ulaşacağı; işsizlik oranının da % 10,5 olacağı tahmin edilmektedir.[5]

---

[1] Naci ÖNSAL, İstihdam, A.g.e., s.12.

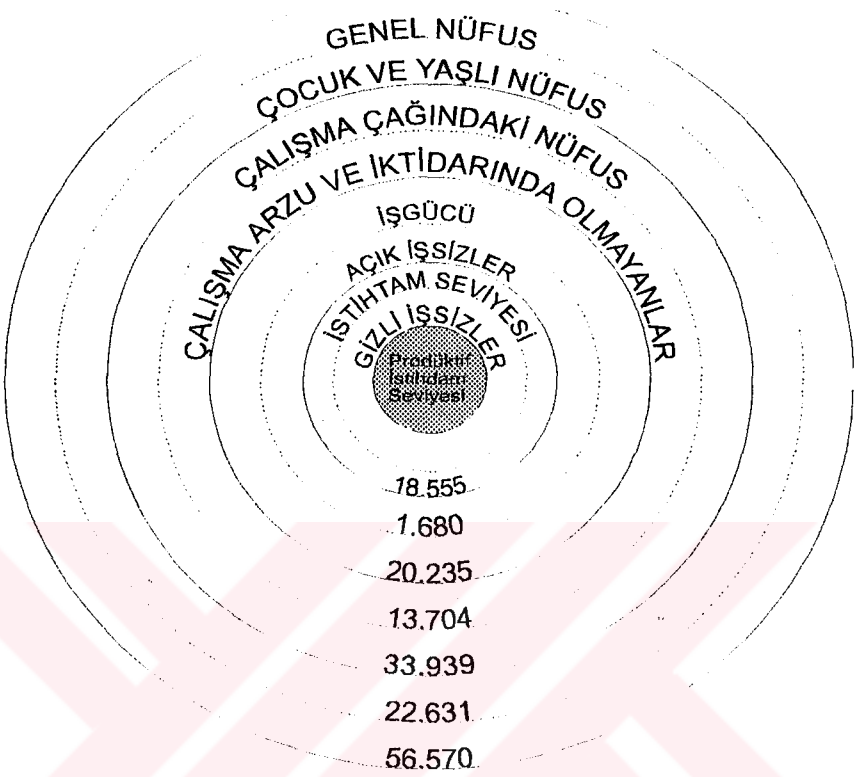
[2] Daha geniş bilgi için bkz: Sabahattin ZAİM, Çalışma Ekonomisi, A.g.e., s.93.

[3] Nevzat YALÇINTAŞ/Orhan TUNA, Sosyal Siyaset, A.g.e., s.70.

[4] Nevzat YALÇINTAŞ/Orhan TUNA, Sosyal Siyaset, A.g.e., s.66.

[5] Bkz: DPT, VII Beş Yıllık Kalkınma Planı, A.g.e., s.49.

ŞEKİL II-1
TÜRKİYE 'NİN NÜFUSU-İŞGÜCÜ VE İSTİHDAM DURUMU



KAYNAK: Sabahattin ZAİM, Çalışma Ekonomisi, 1992, s.89 ile Mehmet ÇİFTLİKLİ, 2000'li Yıllara Doğru Türkiye'de Nüfus ve İstihdam, 1992, s.356'dan faydalanılarak grafik tarafımdan düzenlenmiştir.

– Genel nüfustan çalışma çağındaki nüfus çıkarıldığında; çocuk ve yaşlı nüfus elde edilir.

– Genel nüfustan, çocuk ve yaşlı nüfusu çıkardığımızda; çalışma çağındaki nüfusu elde ederiz.

– Çalışma çağındaki nüfustan, çalışma arzu ve iktidarında olmayanları çıkardığımızda; işgücü bulunur.

– İşgücünden, açık işsizler çıkarıldığında; istihdam seviyesi elde edilir.

– İstihdam seviyesinden, gizli işsizler çıkarıldığında; prodüktif istihdam seviyesi (gerçek istihdam) bulunur.

– İşgücünden, istihdam seviyesi çıkarıldığında; o ülkedeki işsizlik elde edilir.

Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı Sonu olan 1994 yılı itibariyle işgücünün 20.424.000 sivil istihdamın 18.285.000 işsizliğin 2.138.000 kişiye ulaşacağı; işsizlik oranının da % 10,5 olacağı tahmin edilmektedir.[1]

[1] Bkz: DPT, VII Beş Yıllık Kalkınma Planı, A.g.e., s.49.

İşgücünü tayinde nüfus miktarı temel faktör olmasına rağmen; nüfusun yaş ve cinsiyet yapısı, yani kadınların işgücüne katılma oranları da işgücünü tayinde büyük önem taşır. İşgücüne katılma oranında erkekler, bölgeler arasında büyük farklılıklar göstermezken; kadınlarda büyük farklılıklar görülmektedir. Bu sebeple işgücüne katılma oranları; en yüksek ve en düşük olarak, gelişmekte olan ülkelerde rastlanır.

Ülkemizde gelişme seviyesi ne olursa olsun, diğer ülkelerdekine benzer şekilde; erkek işgücüne katılma oranlarının, kadınlardan daha yüksek olması dikkat çekmektedir. Gerçi erkekler işgücüne katılma oranları, uzun dönem istikrar gösterirken; kadın oranındaki değişmeler ortalamalara büyük oranda etki yapmaktadır. Aslında Türkiye 'de kadın işgücü oranları genellikle gelişmiş ekonomilere oranla daha yüksek, erkek işgücü oranları da nisbî şekilde düşük bulunmaktadır.[1] Bu sebeple ülkemizin, erkek ağırlıklı bir iktisaden faal nüfusa sahib olduğu söylenebilir.

TABLO II-7
TÜRKİYE 'DE YAŞ GRUPLARINA GÖRE İŞGÜCÜNE KATILMA ORANI

(%)

YAŞ	ERKEK	KADIN
12-14	25	20
15-19	60	40
20-24	85	40
25-29	95	35
30-34	97	35
35-39	97	38
40-44	95	38
45-49	90	35
50-54	78	34
55-59	65	33
60-64	55	20
65	25	10

KAYNAK: DİE, Hane Halkı İşgücü Anket Sonuçları, 1991, s.6.

Tablo II-7 'i incelediğimizde erkeklerin bütün yaş gruplarında işgücüne katılma oranları, kadınların işgücüne katılma oranlarından daha yüksek olduğunu görürüz. Erkek işgücüne katılma oranı en yüksek 30-34 ve 35-39 yaşları arasında iken, kadın işgücüne

[1] Nevzat YALÇINTAŞ/Orhan TUNA, Sosyal Siyaset, A.g.e., S.70.

katılma oranı ise en yüksek 15-19 ve 20-24 yaşları arasında olmaktadır. Bu da genç nüfus yapısana sahip olan ülkemizde; kadın ve erkek ayırımı yapmadan, genç nüfusun çalışma arzu ve iktidarında olduğunu göstermektedir. Genel nüfus sayımları itibariyle son hafta içinde iktisaden faal olan ve olmayan nüfusun durumunu ele aldığımızda; her ikisinin de genel nüfus sayımlarına göre yükseldiğini görürüz.

Tablo II-8 incelendiğinde ikstisaden faal olan ve olmayan nüfus toplamı 1975 genel nüfus sayımında 26.945.724 kişi iken, 1980 genel nüfus sayımında 30.539.621, 1985 genel nüfus sayımında ise 35.339.299 kişiye yükselmiştir.

TABLO II-8
GENEL NÜFUS SAYIMLARI İTİBARİYLE NÜFUSUN SON HAFTA İÇİNDE İKTİSADEN FAAL OLMA DURUMU VE CİNSİYETE GÖRE ORANI

T: Toplam **E: Erkek** **K: Kadın**

		SAYIM YILI		
		1975 (1)	1980 (1)	1985 (1)
TOPLAM	T	26.945.724	30.539.621	35.339.229
	E	13.823.470	15.401.820	17.803.595
	K	13.122.254	15.137.801	17.535.704
İKTİSADEN FAAL NÜFUS	T	17.383.828	19.212.193	21.579.996
	E	11.179.506	12.284.257	13.932.731
	(%)	64,31	63,94	64,56
	K	6.204.422	6.927.936	7.647.265
	(%)	35,69	36,06	35,44
İKTİSADEN FAAL OLMAYAN NÜFUS	T	9.561.896	11.194.199	13.670.254
	E	2.643.964	3.024.831	3.820.952
	(%)	27,65	27,02	27,95
	K	6.917.932	8.169.368	9.849.302
	(%)	72,35	72,98	72,05
İKSTİSADEN FAAL OLAN VE OLMAYANLARIN TOPLAM İÇİNDEKİ ORANI (%)				
İKTİSADEN FAAL OLAN	T	64,51	62,91	61,07
	E	80,87	.79,76	78,26
	K	47,28	45,77	43,61
İKTİSADEN FAAL OLMAYAN	T	35,49	36,65	38,68
	E	19,13	19,64	21,46
	K	52,72	53,97	56,17

KAYNAK: Ali Nazım SÖZER/Tunç DEMİRBİLEK, Ege Bölgesinde İstihdam ve Çalışma Yaşamının Genel Görünümü, 1993, s.16.

(1) : 12 ve daha yukarı yaştaki Nüfus.

12 ve daha yukarı yaştaki nüfus olarak, 1975 yılından sonra DİE tarafından ele alınan "İktisaden faal nüfus"; 1975 yılı itibariyle 17.383.828 kişi iken, bu miktar 1980 yılında 19.212.193 kişiye, 1985 yılında da 21.579.996 kişiye yükselmiştir. Kişi sayısı bakımından rakam olarak görülen bu artış, oran bakımından ele alındığında "İktisaden faal olan nüfus" düşme olduğu görülür. 1975 yılında iktisaden faal olan nüfus; toplam nüfus içinde % 61,51'lik orana sahip iken, 1980 yılında bu oran % 62,91'e 1985 yılında ise % 61,07'ye düşmüştür. Bunun yanında iktisaden faal olmayanların toplam nüfus içindeki oranı, ilgili sayım yıllarına göre; 1975 yılında % 35,49'dan, 1980 yılında % 36,65'e, 1985 yılında da % 38,68'e yükselmiştir.

İktisaden faal olan nüfusun azalma göstermesinin başlıca sebepleri arasında, eğitime devam eden genç nüfusun artması ile faal nüfusun tarım sektöründen sanayi sektörüne kayması gösterilebilir.[1]

Genel nüfus sayımlarındaki ilgili yıllara ait iktisaden faal olan ve olmayan toplam nüfusun, cinsiyete göre oranına baktığımızda; erkeklerin iktisaden faal nüfus içinde 1975 yılında % 64,31'lik oranına karşılık, kadınların % 35,69'luk orana sahip olduğunu görürüz. 1985 yılında bu oran; erkeklerde % 64,56, kadınlar da da % 35,44 olmuştur. İktisaden faal olmayan nüfus içinde kadınların sayısal yönden fazla olması sebebiyle; 1975 yılında kadınların % 72,35 'lik oranına karşılık, erkekler % 27,65'lik bir orana sahip olmuşlardır. 1985 yılında da kadınların % 72,05 'lik oranı, erkeklerde % 27,95 olarak görülür.

Ülkemizde işgücüne katılma oranının düşüklüğü, işgücü piyasasının temel özelliklerinden birisidir. Hızlı nüfus artışı ve göç olayı ile birlikte kentlerde sürekli bir büyüme gösteren işgücü potansiyeline karşılık, yeterli bir istihdam artışı tarım dışı sektörlerde yaratılmaktadır. Bu sebeple, yıllar itibariyle işgücüne katılma oranlarında bir azalma görülür.[2]

---

[1] Ali Nazım SÖZER/Tunç DEMİRBİLEK, Ege Bölgesinde İstihdam..., A.g.a., s.15.

[2] Ali Nazım SÖZER/Tunç DEMİRBİLEK, Ege Bölgesinde İstihdam..., A.g.a., s.16.; Meryem KORAY, Günümüzde İşgücü Piyasasının Özellikleri, Sorunları ve İstihdam Politikaları, İİBK. II.İstihdam Haftası Tebliğleri, 1992, Yayın No:276, Ank., 1992, s.98.

TABLO II-9
İŞGÜCÜNE KATILMA ORANLARI VE İSTİHDAMIN SEKTÖREL DAĞILIMI

(15+yaş) (Bin kişi)

YILLAR		1990	1991	1992	1993	1994(Tahmin)	1995(Tahmin)
İşgücü:		19.954	19.967	20.196	20.232	20.424	20.603
İşgücüne Katılma Oranı:	Toplam (%)	56,7	56,2	55,5	54,2	53,2	52,2
	Erkek (%)	79,7	78,4	78,1	76,5	---	---
	Kadın (%)	34,7	34,2	33,1	32,3	---	---
İstihdam :	Toplam	18.364	18.421	18.600	18.702	18.285	18.716
	Tarım	8.731	8.714	8.169	8.397	8.166	8.329
	Sanayi	2.773	2.837	3.047	2.916	2.880	2.965
	Hizmetler	6.860	6.870	7.385	7.389	7.239	7.422

KAYNAK: DPT, VI.Beş Yıllık Kalkınma Planı (1990-1994), 1994 yılı Programı Destek Çalışmaları, Ekonomik ve Sosyal Sektördeki Gelişmeler, 1994, s:147.; İİBK, 1994 yılı Faaliyet Raporu, Yayın No:288, Ank., 1995, s.7.

Tablo II-9'da yer alan ve 6.Beş Yıllık Plan Dönemini kapsayan 1990-1994, yılları ile 1995 yılına ait işgücüne katılma oranlarına baktığımızda; Ekim ayı itibariyle 1990 yılında % 56,7 iken bu oran devamlı düşerek, 1991 yılında % 56,2, 1992 yılında % 55,5, 1993 yılında % 54,2 olmuştur. 1994 yılında ise bu oranın % 53,2 'ye, 1995 yılında da % 52,2 'ye düşeceği tahmin edilmektedir.

Böyle bir azalmanın temel sebepleri arasında; iç göçler, emeklilik şartlarında çalışanlar lehine gerçekleşen değişiklikler, bireylerin gelir seviyelerinin artması ile eğitim imkânlarının gelişmesi yer almaktadır. Bunun yanında, ülkemizde işgücüne katılma oranlarında ortaya çıkan azalma şüphesiz işgücündeki artışa rağmen, daha az oranda bireyin iş piyasasına dahil olmasına sebep olmaktadır.[1]

Yine Tablo II-9'de yer alan 1990-1995 yılları arasındaki, istihdamın sektörel dağılımına baktığımızda; 1990 yılında tarım sektöründe 8.731.000 kişi istihdam ederken, bu sektördeki istihdam 1991 yılında 8.714.000'e, 1992 yılında 8.169.000'e düşmüştür.

---

[1] Ali Nazım SÖZER/Tunç DEMİRBİLEK, Ege Bölgesinde İstihdam, A.g.a., s.18.; Gülten KUTAL, Türkiye 'de İşsizliği Etkileyen Faktörler ve İşsizliğin Özellikleri, Sosyal Siyaset Konferansları, 34.Kitap, İst., 1985, s.149.

1993 yılında nisan ayı itibariyle bu sektörde istihdam yeniden yükselerek, 8.397.000 kişiye çıkmış, 1994'de 8.166.000 kişi, 1995'de de 8.329.000 olacağı tahmin edilmektedir.

Sanayi sektöründeki istihdam, 1990-1992 yılları arasında yükselerek; 2.773.000 kişiden, 3.047.000 kişiye yükselmiştir. 1993 yılı itibariyle düşme göstererek, 2.880.000 kişiye inmiş olup, 1994 yılında yeniden yükselerek 2.880.000 kişiye, 1995 yılında da 2.965.000 kişiye ulaşacağı tahmin edilmektedir.

Hizmet sektöründe, 1990 yılında 6.860.000 kişi olan istihdam devamlı yükselerek, 1993'de 7.389.000 olmuştur. Bu sektörde istihdamın 1994 yılında 7.239.000'e, 1995 yılında da 7.422.000'e yükseleceği tahmin edilmektedir.

İstihdamın sektörel dağılımı, görüldüğü gibi tarımda yoğunlaşmıştır. Buna rağmen Türkiye 'de istihdam, sanayileşme ve kalkınma hamleleri içinde nisbî olarak; tarımdan, sanayi ve hizmetler sektörüne doğru kaymaktadır.

B- Türkiye 'de İstihdam Politikası

Bir ülkenin istihdamı, o ülkenin kalkınmışlık seviyesine, nüfus ve tabiî kaynakları ile ekonomik şartlarına bağlıdır. 2000 'li yıllara geçmeğe hazırlandığımız şu günlerde, gelişmiş ve gelişmekte olan tüm ekonomilerin ortak problemi işsizliktir. İşsizlik dünyanın pekçok ülkesinde zaman zaman azalıp-çoğalmasına rağmen, hâlâ ciddî bir problem olarak gündemdeki yerini korumaktadır.

Her ülkenin ekonomik yapısı, politik felsefeleri, kültürel geçmişi ve içinde bulundukları zorluklar birbirinden çok farklı olduğundan; işsizliğin boyutu da ülkeden ülkeye değişmektedir. Bugün gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde bile gençler arasında büyük boyutlara ulaşan işsizlik oranı; her ülkenin kendine has istihdam politikaları oluşturmaları ve bu alanda çeşitli tedbirler almalarına sebep olmuştur. Bu politika ve

tedbirlerin başında; gençler için geniş meslekî eğitim programları ve toplumun ihtiyaçlarına yönelik istihdam yaratıcı projelerin devreye sokulmasına yer verilmiştir.[1]

İstihdam; kullanma, çalışma demektir. Bir ülkede, bir yıldaki ekonomik faaliyetlere katılacak durumda olan insangücünün; kullanılma, çalışma veya çalıştırma derecesi istihdamı gösterir.[2] Ayrıca üretime yönelen emek faktörünün kullanımı şeklinde de istihdamın tanımı yapılmaktadır.[3]

Dünyada olduğu gibi, ülkemizde de herkezin durumuna uygun ve gelir sağlayacak bir işde çalışması; kişinin temel hakları arasında yer almaktadır. Ülkemizdeki hızlı nüfus artışı ve son yıllarda yaşanan dış ödemeler dengesindeki sıkıntılar sebebiyle; yatırımlar azalmış ve sonucunda işsizlik oranı artmıştır. İşsizliğin azalmasına yönelik, gerek kamu ve gerekse özel sektörce birçok faaliyetler başlatılmıştır.

Bu konuda en önemli görev 1982 Anayasası ile devlete verilmiştir. Anayasamızın 49 'uncu maddesinde "Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir. Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları korumak, çalışma hayatının geliştirmek için çalışanları korumak, çalışmayı desteklemek ve işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak için gerekli tedbirleri alır..."[4] denilmektedir. Bu hüküm gereği; çalışma arzu ve iktidarında olan herkese iş bulmanın, devletin yükümlülüğü altında olduğu belirtilmiş; çalışma hakkı ve ödevi böylece Anayasal güvence altına alınmıştır.

---

[1] DPT, İstihdam, A.g.e., s.3.

[2] Aziz KÖKLÜ, Makro İktisat, 2.Baskı, yayınevi, Ank., 1967, s.67.

[3] Mehmet ÇİFTLİKLİ, 2000 'li Yıllara Doğru, A.g.m., s.358.

[4] T.C. Anayasası, Belediye-İş, Eğitim Yayınları I, (Anayasa, Çalışma yasaları ve yönetmelikleri-84). İst., 1984, s.36. (Anayasa'yla ilgili 2709 Sayılı Kanun, 7.XI.1982 tarihinde kabul edilmiş; 9.XI.1982 tarih ve 17863 Sayılı R.G.'de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir.)

Ayrıca 10 Aralık 1948 tarihinde Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nca kabul edilen[1] İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi 'nin 23 'üncü maddesi I.Bendinde "Her şahsın çalışmaya, işini serbestçe seçmeye, adil ve elverişli çalışma şartlarına ve işsizlikten korunmaya hakkı vardır."[2] şeklinde uyulması mecburî nitelikte hükümler bulunmaktadır. Son olarak 18 Ekim 1961 tarihinde yürürlüğe konulan "Avrupa Sosyal Şartı" veya "Avrupa Sosyal Hakları Sözleşmesi" 'nde[3] "Tam İstihdamı sağlamak üzere olabildiğince yüksek ve kararlı bir istihdam düzeyine ulaşmayı ve bu düzeyi korumayı başta gelen amaç ve sorumlulukdan biri saymayı üstlenirler" (Av.Sos.Şartı Md 1/I), [4] şartı öngörülmüştür.

Ülkemizde istihdam politikaları belirlenirken, yukarıda da görüldüğü üzere; başta Anayasamız olmak üzere, Uluslararası anlaşma ve sözleşmelerde yer alan hükümlere uygun hareket edilmiştir. Türkiye 'de tesbit edilen istihdam politikalarını; işgücü fazlalığı, eğitim, yeni istihdam imkânlarının yaratılması, ücret ve çalışma şartı ile işgücü piyasasının oluşturulması şeklinde ele almak mümkündür.

Türkiye 'de işsizliğin sebeplerinin başında hızlı nüfus artışı gelmektedir. Nüfus artışı hızı ile kalkınma hızı arasında, ters orantılı bir ilişki bulunmaktadır. Nüfusu yılda % 2,5 oranında artan ülkemizde, kalkınma hızının % 5-6 civarında gerçekleşmesi; tasarruf ve yatırım kabiliyetini sınırlayarak, yeni istihdam alanları yaratılmasını engellemiştir. Ayrıca işgücünün ortalama niteliğinin düşüklüğü, istihdamın geliştirilmesini kısıtlamakta

---

[1] Türkiye İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'ni, 6 Nisan 1949 tarihinde imzalamıştır. Bkz: Savaş TAŞKENT, İnsan Haklarının Ulusal Dayanakları (Örgütler ve Belgeler), Belediye-İş Sendikası, İst., 1991, s.55.

[2] Adnan GÜLERMAN/Nükhet AYAZ, Sosyal Politikanın Uluslararası Boyutları (Antlaşmalar-Bildirgeler-Sözleşmeler), genişletilmiş 2.Baskı, Toleys Eğitim Yay.; 4, İst., 1994, s.126; Savaş TAŞKENT, İnsan Haklarının Ulusal Dayanakları, A.g.e., s.337.

[3] Ülkemizde bu sözleşmeyi Resmî Gazete'nin 14 Ekim 1989 gün ve 20312 sayısında yayınlayarak kabul etmiştir. Bkz: Adnan GÜLERMAN/Nüket AYAZ, Sosyal Politikanın Uluslararası... A.g.e., s.72-73.

[4] Savaş TAŞKENT, İnsan Haklarının Ulusal Dayanakları..., A.g.e.,s.171.; Adnan GÜLERMAN/Nükhet AYAZ, Sosyal Politikanın Uluslararası..., A.g.e.,s.82.

ve işgücü maliyetini artıran aşırı yük ve kesintiler, istihdamı olumsuz şekilde etkilemektedir.[1]

Toplumumuzun genç nüfus yapısına sahip olduğu gözönüne alınırsa; bağımlı nüfus oranı ülkemizde giderek yükselmiş, yeni yatırımlar gerçekleşmediği için sonuçta iş arayan insan sayısını artırmıştır. Bu durum; hızlı nüfus artışını engellemek bakımından uygulanacak nüfus planlamasıyla ancak, önlenebilir.[2] Nüfus artışının etkin bir aile planlamasıyla, kontrol altına alınması; hem kişi başına düşen gelirin artırılması, hem de işsizliğin önlenmesi bakımından önem taşımaktadır.[3]

Ülkemizdeki işgücü fazlalığını oluşturan sektörler arasında, köyden kente hızla seyreden göç gelmektedir. Her ne kadar tarımın millî gelirdeki payı azalırken, bu sektörde çalışanların oranı hala % 50 'nin üzerinde bulunmaktadır. Bu tablonun değişmesi için, takip edilecek istihdam politikası arasında; köyden kente göçün mutlaka önlenmesi bakımından, göçü durdurmaya yönelik bölgesel kalkınma proğramları hazırlanmaktadır.

Zaman zaman büyük boyutlara ulaşan işsizlik birtaraftan ülkemizde hüküm sürerken, diğer taraftan her seviyede kalifiye eleman sıkıntısı yaşanmaktadır. Kalifiye elemanın yetiştirilmesi için, genel örgün eğitimin dışında meslekî örgün eğitime önem verilmelidir. Ayrıca meslek kazandırma kursları, işbaşında eğitim ve yaygın eğitime önem veren istihdam politikaları uygulanmalıdır. Bu uygulama, en fazla talep alan alanlarda eğitime ağırlık verilerek; eğitimin ihtiyaçlara cevap veren ve kaliteli olması sağlanmalıdır.[4]

Ülkemizde KOBİ 'lerin büyük sanayiiye destek veren yan sanayii uygulaması, daha da geliştirilmelidir. Bunlarda kullanılan teknolojilerin esnekliği, yerleşim açısından

---

[1] Halil ÖZBEK, Türkiye 'de İstihdam ve İşsizlik, (İstihdam Haftası 20-26 Mayıs 1991), Denetim, Yıl:6, Sayı:65, Ank., 1991, s:44; DPT, VII.Beş Yıllık Kalkınma Planı (1996-2000) A.g.e., s.50.

[2] Yalım EREZ, İstihdamın Beş Boyutu, (İstihdam Haftası 20-26 Mayıs 1991), Denetim, Yıl:6, Sayı:65, Ank., 1991, s:22.

[3] Esra BİLEN/Bülent PİRLER, Sosyal Yönleriyle Avrupa Topluluğu, TİSK, Ank., 1989, s.96.

[4] Yalım EREZ, İstihdamın Beş Boyutu, A.g.m.,s:22.

daha az kısıtlamayla karşılaşmaları sebebiyle; küçük ve orta boy işletmeler, istihdam yaratmada oldukça uygun alanlardır. KOBİ 'leri geliştirmek için, yatırımlar teşvik edilmek suretiyle; istihdam artırma politikaları ciddî bir şekilde takip edilmelidir.[1]

Türkiye Sanayiinin dışa açılmada karşılaştığı en önemli problem, nitelikli işgücü teminidir. İşgücü piyasamızda bir çok iş, nitelikli eleman yokluğu sebebiyle doldurulamazken; diğer taraftan vasıfsız işgücü fazlalığı, çift yönlü bir dengesizlik ortaya koyar. Bunun ortadan kaldırılması için hem sanayileşme, hem de eğitim politikalarında istihdam politikası açısından önemli gelişmelerin yapılması mecburîdir.[2]

Türkiye 'de ücret dengesizliklerinin son safhada olduğu bir gerçektir. Ücretlerin reel olarak yükseltilebilmesi için mutlaka verimlilik artışı sağlanmalıdır. Bu sağlanmadığı taktirde ücret artışlarının faturası sabit ve düşük gelirlilere yüklenmiş olacaktır. Kısa vadede ücretlerin büyük boyutta artırılması, son zamanlarda görüldüğü gibi; işten çıkarmalar ile istihdam azalmalarına sebep olacak ve yeni yatırımlar azalarak, yeni iş imkânı yaratılması güçleşecektir. Ayrıca yüksek ücret odaklarında iş bulma kavgası yoğunlaşırken, istihdamın dengeli bir şekilde gelişmesini de engelleyecektir. Hatta bununlada kalmayarak, sık sık çalışma barışının bozulması, yeni yatırımlarda sermaye yoğun teknolojileri tercih sebebi olacaktır.[3]

Görüldüğü gibi yeni istihdam politikaları oluşturulmaması halinde, hızla artan işgücü arzına karşılık; talep arzı karşılanmaktan giderek uzaklaşacak ve işsizlik önlenemez biçimde çığ gibi büyüyecektir.[4]

Bütün bunların yanı sıra, gençler ile kadınların istihdamı da oldukça önemlidir. Hatta yetişkinlere bedensel ve zihinsel engelleri bulunanlara da mesleğe yöneltme

---

[1] Yalım EREZ, İstihdamın Beş Boyutu, A.g.m., s:23.

[2] Esra BİLEN/Bülent PİRLER Sosyal Yönleriyle Avrupa Topluluğu, A.g.e., s.96-97.

[3] Yalım EREZ, İstihdamın Beş Boyutu, A.g.m.,s:23.

[4] Halil ÖZBEK,Türkiye 'de İstihdam ve İşsizlik,A.g.m., s:44.

sisteminin kurulması gerekmektedir. Bu konuya daha sonraki bölümlerde geniş şekilde yer verilecektir.

1- İstihdam Politikasının Hedefleri

Türkiye 'de işsizliği azaltıcı tedbirlerin alınması ile istihdam ve işgücü fazlasına bir sorun olarak bakılmasına; planlı dönemlerle birlikte başlanılmıştır.[1]

İşsizlik, uzun yıllardan bu tarafa, çok sayıda faktörün olumsuz etkisiyle meydana gelmiş bir meseledir. Bu faktörleri kısaca sıralamak gerekirse; ülkedeki hızlı nüfus artışı, meslekî eğitim politikalarına yeterli önemin verilmemiş olması, kırsal kesimden kentlere doğru başlayan göçün şehirleşmeye hız kazandırması, tarımsektöründe makineleşme, yüksek enflasyon, kişilerin iş kurmaları için yeterli destek ortamının oluşturulmamış olması ile sanayi sektöründe yeterli gelişmenin elde edilmemesine karşılık teknolojik değişimin insanın yerini alması gibi sebepler sayılabilir. Bu faktörlerin birikimi sonucu işsizlik, büyük boyuta ulaşmıştır.[2]

Ülkede 1961 Anayasası ile başlayan yeni dönemde, ilk defa 1963 yılında uygulamaya konulan planlarla ekonomimizi güçlendirme gereği duyulmuştur. Bu amaçla hazırlanan beşer yıllık planlar uygulamaya konulurken, Türkiye 'nin istihdam politikası da oluşturulmuştur. Konuya KOBİ'ler açısından baktığımızda, uzun yıllar küçük işletmelerin ekonomik gelişmeye ve istihdama katkılarıyla ilgili bir yaklaşımın ülkemizde mevcut olmadığını görürüz. Planlı dönemde küçük işletmelerin teşviki ile ilgili alınan öneriler uygulama imkânı bulamamış, istihdam politikaları içinde sık sık tekrarlanan bir slogandan öteye gidememiştir. Özellikle son iki plan döneminde KOBİ'lerin kalkınma stratejilerinde ve istihdam politikalarında nispeten ağırlıklı bir kazandığını görürüz.

---

[1] Ahmet GÖKÇEN, Türkiye 'de İstihdam Politikası, İ.Ü.İkt. Fak. Mec., Cilt:33, Sayı:1-4, İst., 1976, s.145.

[2] T.C.Devlet Bakanlığı, İstihdam Politikası, 2. Baskı, Devlet Bak.Yay. No:24, Ank., Ocak 1988, s.1.; Naci ÖNSAL, İstihdam, A.g.e., s.74.

Ne var ki bu strateji ve politikalar, çok sayıda Bakanlık ve kuruluşa dağıtılmış; birbirinden bağımsız, temel felsefesi yeterli bir biçimde ortaya konulamamış, amacı ve hedefleri belirsiz, dağınık bir şekilde düzenlenmiştir. Bu politikalar, kısmen 1980'lerde Devlet Bakanlığı'nın geliştirmeye çalıştığı istihdam politikaları içinde; kısmen Sanayi Bakanlığı bünyesinde kurulu Genel Müdürlüklerle, eğitimle ilgili taraflar Millî Eğitim Bakanlığı ile İş ve İşçi Bulma Kurumu yoluyla gerçekleştirilen (çıraklık, meslekî ve teknik eğitim biçiminde sürdürülen) dağınık proğramlardır. Ayrıca, meslekî kuruluşların birbirinden bağımsız, parçalı bir biçimde konuya yaklaştıkları görülmektedir.[1]

Bu bakımdan ülkemizde uygulanan istihdam politikalarının hedef, ilke ve araçlarını incelerken; beşer yıllık plan dönemleri içinde ele almak yerinde olacaktır.

Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1963-1967 Dönemi); işsizlik meselesini çözmek, çalışanların meslek düzeylerini yükseltmek, her kademede yeterliliğe dayanan bir çalıştırma politikası ile yetişenleri yerinde kullanmak ve sağlam bir sosyal hareketlilik sağlamak, çeşitli meslek gruplarının paylaşımında görülen dengesizlikleri ortadan kaldırarak çalışan nüfus arasında daha dengeli bir dağılış meydana getirme şeklinde istihdam politikasının hedefleri belirlenmiştir.[2]

Bu dönemde % 7'lik gelir artışı ve ekonomik kalkınma hızı ana hedef olarak belirlenmiş olmasına rağmen, istihdam; bu ana hedefin gerisinde ve sosyal bir hedef olarak planda yer almıştır.

1968-1972 Dönemini kapsayan İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda millî gelir artışında ana hedef, % 7'lik bir oran olarak belirlenmiş olmasına rağmen; istihdama ilişkin bağımsız bir hedefe rastlanmaz. Hatta istihdamla ilgili bağımsız bir hedefin ele alınmayacağı "Hızlı nüfus artışı tesiriyle gittikçe büyüyen insangücü ile mevcut insan-

---

[1] Nusret EKİN, Küreselleşme ve Gümrük Birliği (Rekabet Gücüne Sosyal Bir Yaklaşım), İstanbul Ticaret Odası, Yayın No: 1996-32, İstanbul, 1996, s.93.

[2] DPT, I.Beş Yıllık Kalkınma Planı (1963-1967), Ank., Ocak 1963, s.442.; DPT, İstihdam, A.g.e., s.5.

gücüne istihdam yaratmak, ekonominin hızla gelişmesinden ayrı seçilecek bir hedef değildir. Planlı kalkınmanın genel hedefleri istihdamı artırmayı, bu gelişmenin bir neticesi olarak değerlendirmeyi mecburî kılmaktadır. Bu bakımdan İkinci Beş Yıllık Plan'da istihdam konusu bağımsız bir hedef olarak alınmayacak, ekonominin büyümesiyle birlikte istihdam meselesinin büyük olduğu bölgeler özellikle gözetilecektir.[1]" şeklinde açıkça belirtilmiştir.

İstihdamın en üst düzeye çıkarılması için birinci plan döneminde olduğu gibi, bu dönemde de kalkınma hızı % 7 olarak belirlenmiş; bu hızın gerçekleşmesine bağlı olarak iş hacminin genişlemesi sonucu, iş imkânlarının artırılması hedeflenmiştir. Ekonominin istihdam artırıcı yönde genişlemesi için, özel tedbirler getirilerek desteklenmesi sağlanırken; istihdam meselesinin çok büyük ve yaygın olduğu bölgelerde özellikle gözetilmesine, planın hedef ve stratejileri arasında yer verilmiştir.[2]

1973-1977 Dönemini kapsayan Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda sanayileşme, ana strateji olarak yer almaktadır. Planın bütününde istihdam sorununa sadece sanayileşme ve bünye değişikliği yönünden yaklaşılmıştır. Bunun yanında planda bağımsız olarak işsizliği azaltıcı politikalara yer verilmediği gibi istihdam artırıcı tedbirlerede yer verilmeyerek, meselenin çözümü uzun döneme bırakılmıştır.[3]

Birinci plan döneminde getirilen bütün tedbirlerin, istihdam meselesini çözemediği görüldüğünden; ikinci ve üçüncü plan dönemleri için, daha yüksek bir kalkınma hızı hedef alınması öngörülmüştür.[4] Nitekim birinci planda istihdam; kalkınma hızından sonra ikinci derecede ve sosyal bir hedef olarak ele alınırken, ikinci planda bağımsız bir hedef

---

[1] DPT,II.Beş Yılık Kalkınma Planı Hedefleri ve Stratejisi, DPT Yayın No:510, Ank. 1968,s.1; DPT, İstihdam,A.g.e., s.5.; DPT, II.Beş Yıllık Kalkınma Planı (1968-1972) Ank., Kasım 1967, s.631.

[2] DPT,İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı Hedefleri..., A.g.e., s.1.;DPT, İstihdam, A.g.e., s.6.; DPT, II.Beş Yıllık Kalkınma Planı (1968-1972) A.g.e., s.631.

[3] DPT, Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı (1973-1977), Yayın No:DPT:1272 Başbakanlık Basımevi, Ank, 1973, s.957,948 ve 105.

[4] DPT, Birinci Beş Yılık Kalkınma Plan, A.g.e., s.456.

olma özelliğini kaybederek ekonomik büyümenin fonksiyonu olarak görülmüştür. Üçüncü planda ise; sanayileşme ana hedef olarak alınmış; istihdama kısa dönemli yaklaşım bırakılarak, uzun dönemde çözüm bulunacağı hedeflenmiştir.

Üçüncü plan döneminde, % 7,4 olarak planlanan büyüme oranı % 6,5; % 7,6 olarak belirlenen gayri safi yurtiçi hasılanın büyümü oranı % 6,9 olarak gerçekleşmiştir. Bütün çabalara rağmen, bu dönemde işsizlik oranı düşürülememiş; 1973 yılında % 13,3 olan işsizlik, 1977 yılında % 13,5'e yükselmiştir.[1]

Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı 1979-1983 dönemini kapsar. Bu plan döneminde, gayri safi yurtiçi hasılada % 8 artış öngörülmüş; istihdam prableminin bir bölümü gelişmişlik seviyesi ve demografik olguların, bir bölümü de geçmiş dönemlerde uygulanan politikaların getirdiği yapısal bozuklukların sonucu meydana geldiği ortaya konulmuştur.

1978 yılında % 13,9 olan işgücü fazlası oranı, 1983 yılı için % 9,7 olarak hedeflenmiş; İnsangücü ihtiyaç tahminleri, kalkınma hızı ile diğer toplumsal ve ekonomik değişkenleri dikkate alarak hesaplanmıştır. Bu dönemde sanayi ve teknoloji politikalarıyla uyumlu ve tutarlı bir istihdam politikası hedeflenmiştir. Ayrıca takip edilecek politikanın hedefleri arasında; istihdam ve ücret politikalarında işgücünün yerinde ve verimli çalıştırılması, üretime başlamadan ve devam ederken sürekli eğitilmesi, işgücünün sektörler ve bölgeler arasındaki dağılımında görülen dengesizliklerin giderilmesi gibi ana noktalar yer almaktadır.[2]

1985-1989 yıllarını kapsayan Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı Döneminde, ana hedef olarak istihdamı artırma öngörülmüştür. Bunun gerçekleşmesi için, öncelikle gençlerin istihdamı ön plana alınmak suretiyle; gençlerin işsizliği önlemeye çalışılmış,

---

[1] Naci ÖNSAL, İstihdam.; A.g.e., s.78.; DPT, IV.Beşyıllık Kalkınma Planı (1979-1983), Yayın No. DPD:1664, Ank., 1979, s.7 ve 25.

[2] Naci ÖNSAL, İstihdam., A.g.e., s.78-80.; DPT, IV Beşyıllık Kalkınma Planı, A.g.e., s.25, 251 ve 275.

T.C. YÜKSEKÖĞRETİM KURULU
DOKÜMANTASYON MERKEZİ

böylece işsizliği bir önceki dönemlerin altına indirme temel politika olarak benimsenmiştir.

1985 yılında 17.394.000 kişi olan sivil işgücü, 1989 .yılında 19.682.000 kişi olmuş; işsiz sayısı ise 1985 yılında 2.034.000 kişiden, 1989 yılında 1.685.000 bine düşmüştür. Bu dönemde ülkedeki işsizlik oranı yine aynı yıllarda % 11,7'den, % 8,6'ya inmiştir. Sivil istihdam ise aynı yıllarda 15.360.000'den 2.637.000 kişilik artışla 17.997.000'e ulaşmıştır.[1]

İstihdamda sağlanan sayısal gelişmeler yanında, nitelikli işgücü yetiştirme ve mevcut işgücü niteliğinin yükseltilmesi yönünde önemli adımlar atılmıştır. İstihdamı geliştirme ve işsizlikle mücadele faaliyetlerinin koordinasyonu için bir Devlet Bakanlığı görevlendirilmiştir. Bu amaçla, özellikle genç işsizleri; beceri kazandırma eğitimine tabi tutup, işgücü pisasasına sokulması hedeflenmiştir.[2]

Bu plan döneminde getirilen çeşitli politikalar sonucunda; gerçekçi fiyat politikası ile daha emek yoğun teknolojilerin kullanılmasına yönelerek kapasite kullanımının yükseltilmesi, işe dönük ve hizmet içi eğitimin teşvik edilmesi yoluyla vasıfsız işgücünün vasıf kazanarak istihdamın kolaylaştırılması, mahallî teşebbüs potansiyelini değerlendiren, istihdam ve üretime olumlu etkisi bulunan sanatkâr ve küçük seviyedeki sanayinin büyümesi ve yaygınlaşması sağlanacaktır.[3]

Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı (1900-1994) birinci bölümünde yer alan makro ekonomik hedef ve dengeler başlığında, planın temel amaçları;

- Türk milletinin refah seviyesini açık toplum ve rekabete açık ekonomik ilke ve esasları doğrultusunda, hür ve güvenli bir ortamda yükseltmek VI. Beş Yıllık Planın temel amacıdır. Hızlı dengeli ve istikrarlı bir kalkınma süreci içinde gelir dağılımını

---

[1] Bkz; DPT,VI. Beş Yıllık Kalkınma Planı Öncesinde Gelişmeler (1984-1988), DPT yayın No:2190, Ank., 1990, s.361.; DPT, Ekonomik ve Sosyal Göstergeler..., A.g.e., s.92.

[2] DPT, VI. Beş Yıllık Kalkınma Planı öncesinde, A.g.e., s.359.; DPT istihdam, A.g.e., s.6.

[3] DPT, V. Beş Yıllık Kalkınma Planı (1985-1989), yayın no: DPT; 1974, Ank., 1985, s.128.

iyileştirmek, işsizliği, bölgesel ve yöresel gelişmişlik farklarını azaltmak planın başlıca amaçları arasındadır.

- Üretim seviyesini artırmak amacıyla ülke kaynaklarının en yüksek düzeyde ve etkin kullanımı sağlanacaktır. Üretimin yapısı, verimlilik ve rasyonellik ilkeleri dikkate alınarak istihdam artışını sağlayacak şekilde yönlendirilecektir.

- İmalât sanayiinde dışa dönük ve rekabet gücü olan bir yapının geliştirilmesi, ihracatın sürekliliğinin ve çeşitliliğinin sağlanması esas alınacak; mevcut tesislerde gerekli yapısal dönüşünün gerçekleştirilmesi, verimliliğin artırılması ve optimum ölçeklerde yeni yatırımların yapılması özendirilecektir.

- Plan döneminde sağlanacak büyüme ile istihdam imkânları artırılacak ve işsizlik azaltılacaktır.

- Büyümenin kesintisiz olarak gerçekleştirilmesi amacıyla ekonominin kalifiye işgücü ihtiyacına cevap verecek bir insangücü planlaması sürdürülecektir.

- Esnaf ve sanatkâr kesiminin üretim gücünün artırılması suretiyle küçük teşebbüsün geliştirilmesi, küçük ve orta ölçekli sanayinin yeniliklereuyum gösteren bir yapıya kavuşturularak büyük sanayie entegre olması teşvik edilecektir.[1] şeklinde belirlenmiştir.

Bu plan dönemi sonucunda sivil işgücü 20.424.000 kişi, sivil istihdam da 18.285.000 kişi olarak belirlenmiş; işsizlik oranının % 10,5 olarak gerçekleşmesi tahmin edilmektedir.[2]

VI. Plan döneminde istihdamın gelişmesini sağlayacak ortamın yaratılması esas alınmış olup, işsizler içindeki vasıfsızlara beceri kazandırma amacıyla; bir önceki plan döneminde başlatılan programlara devam edilerek, vasıflı işgücü talebi karşılanacaktır.

Ayrıca gençlerin meslek ve beceri kazanmalarına yardımcı olacak, özel programlar uygulanırken, yeni projeler de geliştirilecektir. Bu arada kadınların çalışma hayatına daha fazla katılmaları, sakatların rehabilitasyonu ve istihdam sağlayacak meslek

---

[1] DPT, VI. Beşyıllık Kalkınma Planı, A.g.e., s.1-3.

[2] DPT, VII. Beş Yıllık Kalkınma Planı, (1996-2000), A.g.e., s.49.

edindirme ve beceri kazandırma faaliyetlerine ağırlık verilmesi ile istihdamın geliştirilmesinde küçük ve orta boy işletmelerin potansiyelinden faydalanma belirlenen ana hedefler arasında yer almıştır.[1]

Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1996-2000) İkinci Bölümünde yer alan Temel Amaçlar ve İlkeler başlığında, planın amaçlarına yer verilmiştir. Türkiye'nin yirmibirinci yüzyıla; çağdaş, üretken, gelirini adeletle paylaşan, insan haklarını ve demokratik özgürlükleri tam olarak kullanan, barış içinde bir ülke olarak girmesi, başlıca amaç olarak planda yer almıştır.

Ülkeyi yirmibirinci yüzyıla taşıyacak olan VII.Kalkınma Planı, küreselleşmenin avantajlarından en üst düzeyde faydalanarak çağı yakalamayı ve ülkemizin gelişmiş dünya ülkeleri arasında seçkin yerini alması hedeflenmiştir. Programda çeşitli konuları kapsayan amaçlar arasında;

-Ülkede hür ve demokratik bir ortamın sağlanması,

-Ferdin ön plana çıkarılması,

-Hızlı bir büyümenin gerçekleştirilmesi,

-Toplumun hayat seviyesini yükselterek, gelir dağılımının iyileştirilmesi,

-Üretken istihdamın artırılması,

-Sanayileşmenin hızlandırılması,

-Teknolojide atılım yapılması,

-Eğitimin en önemli sektör olarak benimsenmesi,

-Dünya refahından daha yüksek pay alabilmek için eğitim düzeyinin yükseltilmesi,

-Toplumun tüm fertlerine, kabiliyetlerine uygun eğitimin verilmesi,

-Yurt dışındaki işçiler ile ailelerinin bulundukları ülkelerde her türlü ayrımcılıktan korunması, eğitim düzeylerinin yükseltilmesi, bulundukları toplumla bütünleşmelerinin sağlanması ve ekonomik girişimlerinin desteklenmesine yönelik tedbirlerin alınması,

-Kültürel gelişmenin sağlanması,

-Kadınların eşit statüde fertler olarak toplumsal hayatın her alanına katılmalarının teminine çalışılması,

---

[1] DPT, VI. Beş Yıllık Kalkınma Planı Temel Hedefleri..., A.g.e., s.24.

-Ayrıca, Türkiye 'nin üye ülkeler ile olan gelir ve verimlilik farklarının kapatılması için; yerli ve yabancı yatırımların, hızla artırılması gerekmektedir. Bu amaçla yaratılacak, ekonomik ve sosyal uygun ortam için; insangücünün vasfı yükseltilecek, bilim ve teknoloji politikaları ile ekonomik ve sosyal yapıda köklü değişikliklerin yapılmasına[1] yer verilmiştir.

İlk kalkınma planının uygulanmasından bu tarafa geçen otuzbir yılda, kalkınma planlarında yer alan istihdam politikasının hedeflerini; kısaca ele alıp özetleyecek olursak:

- İlk iki planda istihdam, ekonomik kalkınma hızının gerisinde ve sosyal bir hedef olarak yer alırken; üçüncü planda sanayileşme ana hedef olarak ele alınmış, istihdama uzun dönemde çözüm bulunacağının hedeflendiği,

- Dördüncü plan döneminde sanayi ve teknoloji politikalarına uyum gösteren, tutarlı bir istihdam politikasının belirlenmesi öngörülmüştür.

Beşinci, Altıncı ve Yedinci Plan Dönemlerinde, işsizlikle mücadele ve istihdamın geliştirilmesi amacıyla sürdürülen politikaların yaygınlaştırılması 1983 yılından sonra hız kazanmıştır. Bu sebeple;

- Eğitim sistemimizin gözden geçirilerek, ekonomik hayatımızın ihtiyaçlarına daha dönük insan yetiştirilmesi amacıyla eğitimin en önemli sektör olarak benimsenmesi,

- Dünya refahından daha yüksek pay alabilmek için eğitim düzeyinin yükseltilmesi,

- Birikmiş işsizler içindeki vasıfsızlara kısa sürede beceri kazandırarak bir yandan bu yığın eritilirken, bir yandan da vasıflı işgücü açığı sebebiyle tam uygulanılamayan üretim kapasitesinin kullanılma sokulması,

- Ülkede üretken istihdamın artırılması,

- Kişilerin kendi işlerini kurarak, hem tüm yaratıcılıklarını seferber etmeleri ve hem de bir başkasının işine göre daha verimli çalışabilmeleri için gerekli ortamın sağlanması,

- Özellikle kalkınmada öncelikli yörelerdeki işsizliğin giderilmesi için yerel potansiyellerin değerlendirilip, istihdama dönüşebileceği bir girişimcilik seferberliği

---

[1] DPT, VII. Beş Yıllık Kalkınma Plan (1996-2000) A.g.e., s.15.

öngürülmektedir. Bu amaçla bir yandan müteşebbislik eğitimi sağlanırken, bir yandan da bölgesel kalkınma birimlerinin (teşebbüs ajansları) kurulmasına ağırlık verilmesi,

- Hızla gelişen teknoloji ve bunun şekillendirildiği yeni rekabet dünyasında lâyık olduğumuz yeri alabilmemiz için bilim ve teknolojiye ağırlık verilmesi,

- Bilim ve teknolojinin, ekonomik ve sosyal hayatımıza daha çok katkıda bulunmasını temin edici araçların; geliştirilip, bunlara işlerlik kazandırılması,

- Kısa dönemde vasıfsız işgücünü emebilecek emek yoğun projelere yer verilmekle birlikte, bunların uzun vadede insangücü dokumuzu olumsuz etkileyeceği gerçeği gözardı edilmek sizin; ileri teknolojilerin uzun vadede daha çok ve güvenli bir istihdam yaratacağı bilinciyle, bilim ve teknolojinin kullanılması,

- İstihdam yaratmanın, toplumun tüm kaynaklarının müşterek bir çabası olduğu bilinciyle; bu kaynakları bir araya getirip, istihdam yaratıcı projelerin desteklenmesini sağlayacak "Teşebbüs Ajansları" 'nın kurulmasının teşviki,

- Hızlı nüfus artışının makul seviyelere indirilmesi için, gereken tedbirlerin uygulanması,

- İstihdamı geliştirici projelerin teşvik edilerek muhtelif kişi, kurum ve kuruluşların, bu alandaki çabalarını yönlendirmek ve merkezi bir mücadele yerine; merkezi koordinasyonu ve yerinden geliştirip, uygulanan bir mücadele sisteminin kurumlaştırılması,

-Yerli ve yabancı yatırımların hızla artırılması için, ekonomik ve sosyal uygun ortamın sağlanması,

- Kadınların eşit statüde fertler olarak toplumsal hayatın her alanına katılmalarının teminine çalışılması sağlanmalıdır.

İşsizliğin toplumumuzda açtığı sosyal yaraları tedricen azaltmak, belirli bir süre zarfında tam istihdama ulaşmak ana hedef olmuştur.[1]

[1] T.C. Devlet Bakanlığı, İstihdam Politikası, A.g.e., s.1-2; DPT, VII. Beş Yıllık Kalkınma Planı (1996-2000), A.g.e., s.15.

2. İstihdam Politikasının İlkeleri

Cumhuriyetin ilânından sonraki yıllarda, ülkenin geçirmiş olduğu harplerin sonucu; insangücü kaybı ve silah altına alının gençlerin fazla olması ile askerlik süresinin uzunluğu sebebiyle, aktif nüfusa katılan işgücünde işsizlik meydana getirmemiştir.[1]

1923 yılında toplanan I.İktisat Kongresi ve 1933 yılında uygulamaya konulan Birinci Beş Yıllık Sanayi planı ile başlatılan sanayileşme ve ekonomik hayatta başlatılan canlılık; ülkemizde işsizliğin artarak, sosyal ve ekonomik bir problem olmasını önlemiştir.

1950 yılından sonra ülkede görülen ekonomik gelişme; bir taraftan ticarî ve sanayi alanına hız katarken, diğer taraftan ülkenin alt yapı yatırımlarında da gelişmeler sağlamıştır. Bu gelişmeler özellikle altyapı yatırımlarında emek yoğun teknolojilerin kullanılması, tarım dışı sektörlerde açık ve yoğun bir işsizliğin ortaya çıkmasını engellemiştir.

1961 Anayasası ile başlayan yeni dönemde, ülke ekonomisini planlı hale getirmek için, Kalkınma Planları hazırlanmıştır. Bu arada ülkemiz için gerekli istihdam politikaları oluşturulmuştur.

Kalkınma Planlarının Birincisi'nde; plan içinde istihdam yaratıcı proje ve sektörlerin öncelikle ele alınması, inşaat sektöründe insangücü yoğunluğuna dayanan bir teknolojik kalkınma imkânlarının araştırılması ve kullanılması, insangücü fazlasının emek kıtlığı çeken yabancı ülkelere gönderilmesi, işsizliğin uzun süreli çözüm yolu için yaratılacak istihdam imkânlarıyla dengeli bir işgücü artışını sağlayacak nüfus artış hızına ulaşmak bakımından gerekli nüfus politikasının uygulanması ilkelerine yer verilmiştir.[2]

---

[1] Ahmet GÖKÇEN, Türkiye 'de İstihdam Politikası, A.g.m., s.145.; Adnan GÜLERMAN, Türkeye 'nin Ekonomik ve Toplumsal Yapısı, Anadolu Matbacılık, İzmir, 1987, s.39.

[2] Naci ÖNSAL, İstihdam, A.g.e., s.75-76.; DPT, Birinci Beşyıllık Kalkınma Planı..., A.g.e.,s.455-456.

İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda ise;

- İstihdam seviyesinin yükseltilmesi ve işsizliğin azaltılması amacıyla istihdam etkisi yüksek olan sektörlere ağırlık verilecek, bunun yanında maliyet artırmaksızın işgücü yoğunluğu yüksek sermaye tasarruf edici ve istihdam yaratıcı bütün sektörlere öncelik verilecek, bunun için teknolojinin seçimi ve üretim faktörlerinin bölge fiyatlarına ayarlanması,

- Tarım sektöründe, daha çok işgücü kullanmayı gerektiren yönde tarım teknolojisinde ve ürün tiplerinde değişiklik sağlamak ve yan bir gelir kayanağı olarak el sanatlarının geliştirilmesi,

- Proje analizi çalışmalarının sadece üretim artışlarını izlemek için değil, fakat istihdam imkânları yaratılmasını izlemek amacıyla da geliştirilmesi ve seçilecek sanayi dalları yatırım projelerinin teşvik tedbirleriyle desteklenmesi,

- Toplum kalkınması projelerinde emeğin yoğun olduğu kamu hizmetleri programlarının düzenlenmesi,

- Yurtdışına işgücü gönderilmesi,

- İstihdam yaratıcı proğramları uygulanmasında öncelikle işsizlik probleminin yoğun olduğu çevreler üstünde durulması[1] şeklinde istihdam ilkelerine yer verilmiştir.

Kalkınma Planının Üçüncüsünde istihdam probleminin ilkeleri; kişilerin yetiştirildikleri meslek ve alanlarda istihdamın sağlanması, vasıflı işgücü yetiştirilmesine önem verilmesi, kısa dönemde istihdam yaratma çabalarının perspektif plan döneminin gerekli kıldığı ileri ve sermaye yoğun teknolojilerin gelişmesini engellemeyecek biçimde sürdürülmesi, şehire göç eden nüfusun verimli işlerde istihdamı ve böylece şehir yaşantısına uyumlarını sağlamada sanayi ana planları ile şehir arasında ilişki kurulması[2] olarak yer almıştır.

Türkiye 'nin giderek büyüyen ve bugün en önemli problemlerden biri haline gelen istihdam problemine, Dördüncü Plan döneminde gerçekçi çözümler getirmek temel ilke olarak benimsenmştir. Toplumsal ve siyasi baskılarla kamu işyerlerinde ortaya çıkan ve

---

[1] Naci ÖNSAL, İstihdam..., A.g.e.,s.76-77, DPT, II.Beş Yıllık Kalkınma Planı, A.g.e., s.134.

[2] Naci ÖNSAL, İstihdam..., A.g.e.,s.77-78.

ekonomik rasyonelliğe ters düşen kadro şişkinliklerinin önlenmesi, genellikle niteliksiz ve orta nitelikli işçi kullanan sanayiler ile hizmet faaliyetlerine ait yatırımlar bu tür işgücü arzının yoğun bulunduğu bölgelerde özendirilmesi, ilkeleri gerçekleştirilecektir.[1]

Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda yeralan istihdam politikasının ilkelerini; ortam yaratmak, küçük ve orta boy işletmelerin önceliği, teknolojik yenilik toplumu olma, koordinasyon ile sürekli revizyon olarak ele alabiliriz.

Bu dönem istihdam politikasının baş ilkesi; sağlıklı bir istihdam ortamının doğması için, gerekli şartların Devlet eliyle hazırlanmasını öngörmektedir. Hazırlanan bu uygun ortamda; fertlerin girişimcilik güçlerini, yaratıcılıklarını, kaynak yaratma yeteneklerini, bilgi ve becerilerini seferber ederek ülkemizin potansiyellerini harekete geçirmeleridir.

İstihdam bir amaç değil, sağlıklı ekonomik faaliyetler sırasında doğan bir araçtır. Bu ilke dikkate alınmaksızın, sadece istihdam yaratmış olmak için; Devletin sağlayacağı iş imkânları, istihdam değildir. Aslında bu ortamın temini için, kişilerin iş kurmaları bakımından yeterli destek ortamının oluşturulması gereklidir. Yani Devlet istihdam değil, sağlıklı bir istihdam ortamı yaratmalıdır.

Bu ortam, Türk ekonomisinin ve sağlıklı bir istihdam hayatının temel elementi olarak küçük ve orta boy işletmeler için çok uygundur. Bu sebeple, istihdam politikalarının ilkeleri de; genellikle KOBİ 'ler için uygun ortam yaratmaya yönelik olmalıdır.

Teknolojik yenilikler, ülke kalkınmasını ve istihdamı sağlayabilecek özellikte olduğu için teşvik edilmelidir. Bu teşvik sağlanırken, istihdamın diğer yönleri ile meşgul kuruluşlar arasında; koordinasyonun sağlanması, öncelikle ele alınmalıdır.

---

[1] DPT, IV. Beş Yıllık Kalkınma Planı (1979-1983), Yayın no DPT; 1664, Ank., 1979, s.275.

İstihdam politikasının hedef, ilke ve araçları; şartlara ve ihtiyaçlara göre zaman içinde sürekli revizyona tabi tutulmalıdır. Bu sürekli değişiklik, istihdam politikasına büyük esneklik sağlamaktadır.[1]

Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planında istihdamla ilgili ilke ve politikalar;

- İstihdamın gelişmesini sağlayacak ortamın yaratılması ve idamesi esastır. Bu çerçevede, genel hedefler dağrultusunda yatırımların teşvik edilmesi, müteşebbislik ruhunun ve teşebbüs gücünün desteklenmesi, nitelikli işgücü yetiştirilmesi ve mevcut işgücünün niteliğinin yükseltmesi, işgücü piyasasında karşılaşılan ve istihdamın gelişmesini olumsuz şekilde etkileyen unsurların ve aksaklıkların ortadan kaldırılması istihdam politikasının temel ilkeleridir.

- Yatırımların teşvikinde istihdam yaratma ile teknolojik gelişme boyutu genel hedefler doğrultusunda değerlendirilecektir.

- Geniş istihdam imkânları olan hizmet sektörlerinin potansiyelinden azamî ölçüde faydalanılacak ve bu sektörlerin geliştirilmesine yönelik tedbirler alınacaktır.

- Kırsal kesimde yeni iş alanları ve kırsal hane halkına ek gelir imkânları yaratmak amacıyla, tarım dışı iktisadî faaliyetlerin geliştirilmesine ağırlık verilecektir.

- Küçük ve orta boy işletmelerin geliştirilmesi için mevzuatta ve uygulamada karşılaşılan güçlükler ortadan kaldırılacak, bu işletmelerin gelişmesi desteklenecektir.

- Kendi işini kuracaklara sağlanan çok yönlü destek hizmetleri aktırılacak ve yaygınlaştırılacaktır.

- Eğitim sistemi içinde ve dışında, her seviyede nitelikli işgücü yetiştirilmesine ağırlık verilecek; örgün ve yaygın meslekî teknik eğitim, beceri kazandırma eğitimi , iş öncesi eğitimi, iş başı eğitim ve yeniden eğitim program ve hizmetleri destelenerek yaygınlaştırılacaktır.

- İşgücü piyasası berraklaştırılacak ve işgücü seyyaliyetini kolaylaştırıcı enformasyon hizmetleri gerçekleştirilecek; İş ve İşçi Bulma Kurumu işgücü piyasasında etkinliği artacak biçimde organize edilecek; işgücü eğitimi, istihdam rehberliği, mesleğe yöneltme ve benzeri istihdamı geliştirme faaliyetlerine kamu kuruluşları ile özel istihdam kuruluşlarının aktif katılımı sağlanacaktır.

---

[1] T.C.Devlet Bakanlığı, İstihdam Politikası, A.g.e., s.3.

- İşgücü piyasasına girişte zorluklarla karşılaşan özürlüler ve eski hükümlülerin problemlerini giderici tedbirler alınacaktır.

- Kısmî zamanlı (part-time) yeni iş alanlarının açılmasına ve bu tür istihdamın geliştirilmesine önem verilecek gerekli mevzuat düzenlemesi yapılacaktır.

- İşgücü piyasası verilerinin uluslararası standartlara uygun, mukayeselere imkân verir nitelikte ve süreklilik arzeden biçimde temini sağlanacaktır.[1] şeklinde tesbit edilmiştir.

VI. Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda istihdam Politikasının ilkeleri; istihdamın gelişmesini sağlayacak ortamın yaratılması, işsizler içindeki vasıfsızlara beceri kazandırma programlarına devam edilerek vasıflı işgücü talebinin karşılanması, gençlerin meslek ve beceri edinmelerine yardımcı olacak özel programlarının uygulanarak, projelerin geliştirilmesi, kadınların çalışma hayatına daha fazla katılmalarını, sakatların rehabilitasyonunu ve istihdamını sağlayacak meslek edindirme ve beceri kazandırma çalışmalarına ağırlık verilecek özel program ve projelerin geliştirilmesi, istihdamın geliştirilmesinde küçük işletmelerin potansiyelinden faydalanılması[2] şeklinde yer almaktadır.

Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda "İstihdamın ve İşgücü Piyasasının Etkinliğinin Artırılması Projesi" başlığı altında;

–İstikrarlı, yatırım ağırlıklı ve rekabetçi ekonomik şartlara dayalı; yüksek bir büyüme hızının gerçekleştirilmesi yoluyla, üretken istihdamın artırılması,

–Teknolojik gelişmeye paralel olarak, işgücünün vasfının yükseltilmesi yoluyla istihdamın geliştirilme potansiyelinin güçlendirilmesi,

–Ekonomik yapının ihtiyaç duyduğu işgücünün yetiştirilmesi,

–İşgücü piyasasının işleyişi ve çalışmanın düzenlenmesine ilişkin mevzuatı; çağdaş şartlara uygun bir yapıya kavuşturma, kurumsallaştırmayı güçlendirme ve meslek standartlarının geliştirilmesi yönünde değiştirilmesi,

---

[1] DPT, VI. Beş Yıllık Kalkınma Planı (1990-1994), A.g.e., s.302-303.

[2] DPT, VI. Beş Yıllık Kalkınma Planı (1990-1994), A.g.e., s.354.

–İleri teknoloji kullanarak yüksek katma değeri yaratacak sektörlerin geliştirilmesi ile vasıflı işgücü istihdamının artırılması,

–KOBİ 'lerin istihdam potansiyelinden azamî ölçüde faydalanılması,

–Üretken ekonomik faaliyet ve istihdam potansiyeli taşıyan somut projelerin gerçekleştirilmesini sağlayacak çözümler; yerel ihtiyaç ve kapasiteleri de dikkate alacak küçük, esnek ve etkili bir birim tarafından hayata geçirilmesi,

–Ara kademe işgücü yetiştirilmesine yönelik çalışmalara ağırlık verilmesi,

–Hem güvenceli, hem de esnek bir işgücü piyasası düzenlemesinin gerçekleştirilmesi,

–İşgücünün piyasa şartlarına daha iyi cevap verebilmesini sağlayacak beceri eğitimi ve yeniden eğitim programlarını kapsayan uyum çalışmalarına ağırlık verilmesi,

–Gümrük Birliği ile ilgili olarak birkaç sektörde ve özelleştirme sonucunda da belirli işletmelerde işsiz kalacak olanlara; yeni istihdam imkânları yaratmak için, kendi işlerini kuranların desteklenmesi de dahil olmak üzere kapsamlı programların geliştirilip, uygulamaya konulması,

–Sanayiinin teşvikinde, sektörel teşvikler yerine faaliyet bazında destek verilmesi,

–Sanayiin rekabet gücünü artırabilmek için, ileri teknoloji sanayileri öncelikli olmak üzere; araştırma-geliştirme, mühendislik ve müşavirlik hizmetleri ile tasarım çalışmalarının desteklenmesi,

–Araştırma-geliştirme faaliyetlerinin Üniversite sanayi işbirliği ile geliştirilmesine önem verilmesi,

–Sanayiin ihtiyaç duyduğu her kademedeki işgücünün yetiştirilmesi,

–Sanayiciye yönelik hitzmet verecek, millî bilgi merkezleri geliştirilerek; bilginin yaygınlaştırılması ve etkin kullanımına imkân sağlanması,

–Yeni teknolojilerin istihdam artırıcı şekilde uygulanıp yaygınlaştırılmalarına imkân verecek çalışmalara başlanılması[1], şeklinde istihdam ilkelerine yer verilmiştir.

Ülkemizde istihdamla ilgili ilke ve politikalarda, istihdamın gelişmesini sağlayacak ortamın yaratılması ve devamı esas alınmıştır. Bu bakımdan; genel hedefler

---

[1] DPT, VII. Beş Yıllık Kalkınma Planı (1996-2000) A.g.e., s.53-54 ve 68-69.

doğrultusunda yatırımların teşvik edilmesi; müteşebbislik ruhu ve teşebbüs gücünün geliştirilmesi, KOBİ'lerin desteklenmesi, vasıflı işgücü yetiştirilmesi ve mevcut işgücü vasfının yükseltilmesi, işgücü piyasasında karşılaşılan ve istihdamın gelişmesini olumsuz etkileyen unsurlar ile aksaklıkların ortadan kaldırılması ilke ve politikalarda öngörülmüştür. Ayrıca; işgücü piyasasının berraklaştırılması ve işgücü hareketliliğinin artırılması, işgücü eğitim, istihdam rehberliği, mesleğe yöneltme ve benzeri faaliyetlere kamu ve özel istihdam kuruluşlarının aktif olarak katılmasının sağlanması ile işgücü piyasa verilerinin uluslararası standartlara uygun biçimde elde edilmesi, ilke ve politikalarda yer almıştır.

Bu politikalar doğrultusunda; işgücü piyasasının daha verimli ve dinamik bir yapıya kavuşturulması ile sanayiinin ihtiyaç duyduğu vasıflı işgücünün yetiştirilmesi, istihdamın planlanarak geliştirilmesi için "İstihdam ve Eğitim Projesi" uygulamasına başlanılmıştır. Dünya Bankası ile müşterek yürütülen bu proje, 1 Şubat 1993'de Dünya Bankasınca kredilendirilerek İkraz Antlaşması imzalanmıştır. 4 Mayıs 1993 tarihli Resmî Gazete'de yayımlanarak, proje yürürlüğe girmiştir.[1]

Bu projede genel olarak; istihdam hizmetlerinin çeşitlendirilmesi, işsiz ve vasıfsız işgücünün üretken işlerde istihdam edilmeleri, işgücü piyasasına yönelik olarak yapılacak istatistikî çalışmaların geliştirilmesi ve bu yolla işgücü piyasası kararlarının etkinliğinin artırılması ile kadınların üretken işlerde istihdamının geliştirilmesi hedeflenmiştir.[2] Proje de yer alan bu hedefler, üç ana başlıkta toplanmış olup; işe yerleştirme eğitimi, istihdam ve iş danışmanlığı hizmetleri, meslek standartları ve sertifikasyon sistemi, işgücü piyasası enformasyon sistemin geliştirilmesi, istihdam hizmetlerinin çeşitlendirilmesi ve kadınların istihdamının artırılması olmak üzere altı alt bölümden oluşmuştur.[3]

---

[1] İİBK, İstihdam ve Eğitim Projesi, Ank., Haziran 1993, s.1; TİSK, Meslek Standartlarını Belirleme Çalışmaları Sürüyor, İşveren Dergisi, cilt:XXXIV, sayı:11, Ağustos 1996, s.30; Mete TÖRÜNER, İşgücü Piyasası İçinde Faaliyet Gösteren Özel İstihdam Büroları İş Yerleştirmede Önemli Katkılar sağlamaktadır, TİSK, İşveren Dergisi, cilt:XXXIV, sayı:7, Ank., Nisan 1996, s.8.

[2] TİSK, Meslek Standartlarını Belirleme Çalışmaları Sürüyor, A.g.m., s.30.

[3] İİBK, İstihdam ve Eğitim Projesi, A.g.e., s.2-5. (Yukarıda yer alan altı alt bölüm hakkında daha geniş bilgi için adı geçen esere bakınız.)

Projenin altı alt bölümü içinde yer alan "istihdam hizmetlerinin çeşitlendirilmesi" konusu ele alınırken; gerektiği biçimde denetlenmek suretiyle yönlendirilen, özel istihdam büroları aracılığıyla istihdam hizmetlerinin çeşitlendirilmesini öngörülmüştür.[1] Özel İstihdam Bürolarına Uluslararası Çalışma Teşkilâtının 96 Sayılı Sözleşmesi'nin üçüncü bölümü meşruluk tanımaktadır. Türkiye bu sözleşmeyi 8.8.1951 tarihli 5835 Sayılı Kanun ile kabul etmiştir.[2]

Bunun yanında 1475 Sayılı Kanun, işe aracılıkta İİBK'nu tek yetkili sayan hükme yer vermektedir. Dolayısıyla 5835 Sayılı Kanun kabul ettiği 96 Sayılı Sözleşme'nin 3. Bölümü ile 1475 Sayılı Kanunun İİBK tek yetkili sayan hükmü çalışmaktadır. Böyle durumlarda Devletler Hukuku'nun "Kanunlar Hiyerarşisi" prensibinin uygulanması gerekir. Bu çelişkinin ortadan kaldırılması için birçok AB ülkesinde (İngiltere, Fransa, Hollanda ve Danimarka'da olduğu gibi) yer alan, iş aracılıkta ılımlı ve mutlak serbesti ilkesinin benimsenerek; ülkemizde de özel istihdam bürolarına yer veren kanunî düzenlemenin (İŞ-KUR Kanunu) yapılmasında[3] fayda vardır.

3. İstihdam Politikasının Araçları

Türkiye ekonomisini geliştirmek, planlı hale getirmek amacıyla belirlenen hedef ve ilkelerin uygulanmasını sağlamak için; birçok istihdam politika araçları kullanılmıştır. Gerekli olan bu istihdam politika araçlarının; malî teşvik, milletlerarası işbirliği, organizasyon kurumları, istihdam bilinci geliştirme, mevzuat, vasıf geliştirme, istihdam rehberliği, iş kurma, emek-yoğun istihdam, işgücü piyasası bilgi sistemi, istihdam konularına bilgi desteği sağlama, hızlı nüfus artışının analizi, yatırımların hızlandırılması,

---

[1] Mete TÖRÜNER, İşgücü Piyasası İçinde Faaliyet Gösteren Özel İstihdam Büroları..., A.g.m, s.8.

[2] Ali Nazım SÖZER, 96 Sayılı Sözleşme'nin III.Bölümü Özel İstihdam Bürolarına Meşruluk Tanıyor,. TİSK, İşveren Dergisi, cilt:XXXIV, Sayı:7, Ank., Nisan 1996, s.3.

[3] Ali Nazım SÖZER, 96 Sayılı Sözleşme'nin III.Bölümü Özel İstihdam Bürolarına Meşruluk Tanıyor, A.g.m., s.4. (Bu konuda daha geniş bilgi için adı geçen makaleye bkz.)

işgücü piyasasının esnekleştirilmesi ile küçük ve orta boy işletmelerin teşviki şeklinde sıralamak mümkündür. Şimdi bu araçları teker teker ele alıp, inceleyelim.

Malî teşvik araçları; ek istihdam için ücret sübvansiyonu, küçük ve orta boy işletmelerin bürokratik işlemleri ile vergi yükünün azaltılması, bankaların iş kurma kredisi sistemi ihdas etmesi şeklinde ele alınabilir.

İşinde eleman istihdam eden kişi veya kuruluşların; üretim artırmak, yeni ürünler üretmek, kalite geliştirmek gibi amaçlardan biri veya daha fazlasını gerçekleştirerek teşvik maksadıyla ek çalışan istihdamı yaratılır. Bu teşvik, çalışanın işverene maliyeti (sigorta hissesi vb. gibi) düşürülmek suretiyle sağlanabilir.[1]

İsdihdam geliştirici araçlar içinde en önemli yeri, küçük ve orta boy işletmelerin yenilerinin kurulması; mevcut olanların korunup, geliştirilmesi almaktadır. Bunun geliştirilmesi, KOBİ 'ler üzerindeki tüm bürokratik işlemler ile vergi yükünün asgarî seviyeye indirilmesiyle gerçekleştirilebilir. Bu yolla vergi gelirlerinde bir azalmanın olmayacağı, aksine artış olacağı düşünüldüğünden; yeni kurulan KOBİ 'lerin getireceği ek vergiler dolayısıyla, toplam vergide az da olsa artış olacağı beklenmektedir.[2]

Teknoloji geliştirme ve istihdam yaratma amacıyla; bankaların iş kurma kredi sistemi ihdas ederek, düşük faizli ve uygun ödeme şartlarını taşıyan kredi desteği sağlanmalıdır. Bu destekle; yeni teknoloji alanında kendi işini kurmak veya kurulu işini genişletmek, yeni teknolojilere dayalı ürün veya hizmeti pazarlama teknikleri uygulayarak, doğrudan ek istihdam yaratılmış olacaktır.[3]

İstihdam politika araçları arasında milletlerarası işbirliği, oldukça önem taşır. Bu araçlar arasında İktisadî İşbirliği ve Kalkınma Teşkilâtı (OECD), Birleşmiş Milletler (BM) ve Avrupa Konseyi yer almaktadır.

---

[1] T.C.Devlet Bakanlığı, İstihdam Politikası, A.g.e., s.11-13.

[2] T.C.Devlet Bakanlığı, İstihdam Politikası, A.g.e., s.14.

[3] T.C. Devlet Bakanlığı, İstihdam Politikası, A.g.e., s.16.

Ülkede istihdam geliştirmeyi öngören projelerin uygulanması veya bu amaçla yeni projelerin geliştirilmesinde; OECD, BM ve Avrupa Konseyi 'nin malî, teknik vs. yardım ve desteği ile tecrübe birikiminden faydalanılması düşünülmektedir.[1]

Gerek milletlerarası ve gerekse yurtiçi ilişkilerde lüzumlu iletişimi sağlayan organizasyon kurumları arasında; İstihdamı Geliştirme Yüksek Koordinosyon Kurulu, Çalışma Genel Müdürlüğü'nü yeniden organize etmek ve Küçük ve Orta Boy Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB) gibi kuruluşlar yer almaktadır. Bu kuruluşlar vasıtasıyla istihdamın geliştirilmesi, işsizlik meselelerine çözüm yolları bulunması, KOBİ 'lerin korunup geliştirilerek büyümesi ve bu konularda koordinasyon sağlanması amaçlanmıştır.[2]

İstihdamı geliştirme program ve projelerinin kamuoyunda benimsenmesi için bir tartışma ortamı yaratmak, ortak kamu oyu oluşturmak bakımından; kitle iletişim araçlarıyla devamlı olarak istihdamı geliştirme mesajları vererek, kamu oyu canlılığının korunmasına yardımcı olma düşünülmüştür.[3]

Mevzuat araçları içinde; istihdam ortamının geliştirilmesi bakımından gerekli mevzuatın çıkarılması, KOBİ 'lerin tabi olduğu mevzuatın basitleştirilmesi (ruhsat, işletme mevzuatı gibi) ve istihdamı güçleştiren mevzuatın değiştirilmesi yer almaktadır.

Bunun temini için; işsizlerin iş sahibi yapılması, mevcut işyerlerinin devamının temini ve yenilerinin kurulması, müteşebbisliğin özendirilmesi, çalışma hayatının huzur ve istikrarının sağlanması yönünden alınacak tedbir ve teşviklerin belirlenmesi ile istihdamı koruma ve geliştirme projeleri hazırlamak için mevzuat eksikliklerinin düzenlenmesi

---

[1] T.C. Devlet Bakanlığı, İstihdam Politikası, A.g.e., S.23-27.

[2] T.C. Devlet Bakanlığı, İstihdam Politikası, A.g.e., s.19-23.

[3] T.C. Devlet Bakanlığı, İstihdam Politikası, A.g.e., s.31.

amaçlanmıştır. Düzeltilen ve yeni çıkarılacak mevzuatla bürokrasiyi azaltıp, istihdamı güçleştiren mevzuatın değiştirilerek esnekleştirilmesi öngörülmüştür.[1]

Vasıf geliştirme araçları arasında; mevcut işsizlerin vasıflarının yükseltilmesi yoluyla (Beceri Kazandırma Programları) istihdam imkânlarının artırılması, çalışanların vasıflarının yükseltilmesi için beceri kazandırma programlarıyla "Bilgisayar Destekli Eğitimin Yaygınlaştırılması" ve kalitenin geliştirilmesi düşünülmüştür.[2]

İstihdam rehberliği araçları arasında; meslek seçimi için rehberlik sisteminin kurulması, iş aramada rehberlik ile iş ve işçinin buluşturulması sisteminin geliştirilmesi yer alır.

Meslek seçimi için rehberlik sisteminde; kişilerin meslek ve eğitimle ilgili bilgileri derleme ve kullanmalarına destek olma başlıca amaçtır. Bu sistem çeşitli kaynaklardan elde edilen değişik bilgi ve verileri; kişinin kendi özel ihtiyaç ve yeteneklerine uygun olan meslekleri, sistematik bir şekilde araştırıp bulmalarına ortam hazırlar.

Ayrıca iş aramada rehberlik sistemi aracılığıyla, piyasada aranan bir beceri ya da mesleğe sahip olmasına rağmen; iş aramanın usullerini bilmediklerinden işsiz durumda olanlara ya da meslek veya becerisiyle uyumlu bir işi bulunmayanlara yardımcı olma düşünülmüştür. Bu aracın yanında iş ve işçinin buluşturulması sistemi de kurulmalıdır. Böylece iş arayanlar ile çalıştırılacakların buluşturulmasına aracılık edilmiş olur. Bu aracılık başka bir açıdan ele alındığında, işgücü payasası izlenerek; çalıştırılacak kişi ihtiyaçları tesbit edilip, bu ihtiyaçlara uygun iş arayanların belirlenmesine de katkıda bulunulacaktır.[3]

---

[1] Daha geniş bilgi için bkz; T.C.Devlet Bakanlığı, İstihdam Politikası, A.g.e., s.35-48.

[2] Daha geniş bilgi için bkz; T.C.Devlet Bakanlığı, İstihdam Politikası, A.g.e., s.47-64.

[3] T.C. Devlet Bakanlığı, İstihdam Politikası, A.g.e., s.67-69.

İş kurma araçları arasında; müteşebbislik eğitimi, teşebbüs destekleme, teknoparklar kurulması ile kamu kurum ve kuruluşların kendi işini kurmak isteyenleri destekleme, yer almaktadır.

Bir ülkede ekonomik ve sosyal kalkınmanın temel dayanakları arasında, insanların müteşebbislik ruh ve becerisi yer alır. Kişilerde doğuştan var olduğu kabul edilen merak ve yaratıcı düşünme yeteneğinin ortaya çıkarılıp bu yeteneğin geliştirilerek, etkili olmasına fırsat sağlayıcı ortam; müteşebbislik eğitimi ile mümkün olur. İnsanlarda müteşebbisliğin gelişmesine, eğitimin yardımcı olduğu kabul edilmektedir. Kişilerin kendi işlerini kurmaları, ülkede sadece üretim ve istihdam artışı sağlamakla kalmaz; aynı zamanda dengeli gelir dağılımı ve sağlıklı bir toplum yapısının oluşmasına da katkıda bulunur.

Bu eğitimin yanında özellikle yeni teknoloji alanında kendi işini kurmak veya kurulu işini genişletmek isteyen müteşebbislerin; mevzuat, işyeri açmak, teknik, finansman, uzman eleman ve pazarlama gibi alanlarda da desteklenmesi gereklidir. Teknolojileri uyarlama kapasitesi de dahil olmak üzere teknolojik gelişmenin uluslararası rekabet gücünün artması için, gerekli düzeyin altında kalması sonucu; otomasyona geçiş uygulamalarının gerçekleştirildiği işletmelerde ortaya çıkan, kısa vadeli istihdam azaltıcı etkileri telâfi edecek teknoloji bağlantılı faaliyetler yaratılamamıştır. Ayrıca Üniversiteler ile endüstri arasında işbirliğinin geliştirilmesinde önemli bir araç olan teknoparklar kuralarak ülke satlında geliştirilmesi sağlanmalıdır.[1]

Emek-yoğun istihdam araçları içinde yer alan ve oldukça önemli konumu bulunan; el halıcılığı, kıymetli taş işçiliği, mermercilik ve el sanatlarının geliştirilip, desteklenerek yeni istihdam alanları yaratma düşünülmüştür. Aynı zamanda bu ülkemizde üretilen veya tabii kaynaklardan elde edilen hammaddenin, mamul hale gelmesini sağlayacağından; ülke ekonomisine de büyük katkıları olacaktır.[2]

---

[1] T.C. Devlet Bakanlığı, İstihdam Politikası, A.g.e., s.73-75; DPT, VII. Beş Yıllık Kalkınma Planı (1996-2000), A.g.e., s.50.

[2] T.C. Devlet Bakanlığı, İstihdam Politikası, A.g.e., s.87-98.

İstihdama yönelik alınacak kararlar ile kalkınma plan ve programlarına dayalı tedbirlerin başarısının belirlenmesine yardımcı olacak ve toplum yapısında çalışma hayatıyla ilgili olarak meydana gelecek gelişmelerin; sayısal olarak elde edilmesi, kurulacak işgücü piyasası bilgi sistemi ile mümkündür. Bu sistem sayesinde ülkenin; nüfus sayısı ve coğrafi dağılımı, sektörler, meslekler, eğitim, yaş, beceri, sağlık, çalışma statüsüne göre işgücünün birleşimi, gelir düzeyi ile emek verimliliği gibi bir takım bilgiler toplanıp karar alıcılara hizmet sunulacaktır.[1]

İstihdam konularına bilgi desteği sağlama araçları içinde, yabancı ülke yayınlarının izlenmesi ve üniversitelerin istihdam konularına yönlendirilmesi yer almaktadır. İstihdamı geliştirme konusunda yabancı ülkelerin politikaları ve geliştirdikleri tedbirler hakkında bilgi sahibi olmak için bu sahadaki yayınların incelenmesi gereklidir. Ayrıca istihdam konusunda akademik çalışmalara yer vermek suretiyle, gerekli çözümlerin getirilmesine yardımcı olunmalıdır.[2]

İşsizliğe sebep olan unsurların en önemlilerinden biri, her yıl istihdam imkânları sağlanan miktardan daha fazla bir nüfus artış hızına sahip olunmasıdır. İşsizliğe karşı alınması gerekli tedbirler tek taraflı olmayıp, hızlı nüfus artışını hangi sebepler meydana getiriyorsa; onların her birine karşı olan bir paket hazırlanmalıdır. Her ne kadar yavaşlamış olmakla birlikte, yine de yüksek bir düzeyde bulunan nüfus artış hızının; işgücü arzı üzerindeki etkisi, okullaşma oranlarındaki artış ve köyden kente göç gibi sebeplerle sınırlı kalmıştır. Yapısal vasıflı birikmiş problemlerin ekonomik daralmaya yol açtığı işsizlik de, 1994 yılına kadar göreli olarak düşük seviyede seyretmiştir. Bu bakımdan hızlı nüfus artışının sebeplerinin tam olarak analiz edilip; daha sonra bunlara yönelik tedbirlerin geliştirilerek uygulanması öngörülmektedir. Özelleştirme sonucu işsiz kalacak olanlara yeni istihdam imkânları sağlanmaya yönelik "İşgücü Uyum Projesi" ve işsizlere eğitim yoluyla istihdam yaratmayı hedefleyen "İstihdam Eğitim Projesi" 1994

---

[1] T.C. Devlet Bakanlığı, İstihdam Politikası, A.g.e., s.104.

[2] T.C. Devlet Bakanlığı, İstihdam Politikası, A.g.e., s.104.

yılında uygulamaya konulmuştur.[1] İstihdam yaratan ve gelir artıran tedbirlerin en önemlilerinden biri olan yatırımların gecikmesi, bunlardan beklenen istihdam ve gelir artışını da etkilemektedir. Sanayi yatırımlarının düşük bir düzeyde seyretmesinin de etkisiyle, mevcut üretken istihdam yaratma kapasitesi; bu işgücü arzı artışını karşılamaya yetecek düzeyde bulunmaktadır. AB ile Gümrük Birliği 'nin gerçekleşme safhasına gelindiği bir dönemde, milletlerarası rekabet gücünü artırma gereği istihdam perspektifi açısından da daha kritik bir nitelik kazanmıştır.

İstihdam yaratan ve gelir artıran tedbirlerin en önemlilerinden bir olan yatırımların gecikmesi, bunlardan beklenen istihdam ve gelir artışını da etkilemektedir. Bu sebeple yatırımların hızlandırılması için, yatırım projelerinin zamanında tamamlanmasını sağlayacak bir ek finans sistemi kurulup; ilgili kuruluşların kullanımına sunulması gerekmektedir. Ayrıca bunun yanında proje zamanlama izleme sistemi kurularak, yatırımların hızlandırılması; yatırımlardaki istenmeyen gecikmeleri önleyebileceği gibi, maliyet artışlarına da mani olunacaktır. Yatırımların erken devreye sokulması, o yatırımın açacağı yeni istihdamın biran evvel devreye girmesine sebep olacaktır[2]

İşgücü piyasasının esnekleştirilmesi araçları arasında; kişilerin iş değiştirmelerinin kolaylaştırılması ile çalışmakta olanlarla kendi işini kurma yardımı yapılması yer almaktadır. Kişilerin daha yüksek düzeyi ve/veya daha uygun çalışma şartları temin etmek üzere, işlerini daha yüksek vasıflı işlerle değiştirmeleri; onlardan boşalan işlere daha az vasıflı kişilerin yerleşmelerini sağlama, genel olarak istihdam hacminde bir büyüme sağlayacaktır. Bu sebeple, kişilerin iş değiştirmelerini engelleyen caydırıcı faktörlerin (iş görüşmeleri yapma masrafları, çocuklarının okul ve çalışan eşin iş nakilleri, taşınma masrafları....gibi) analiz edilip, bu engelleri ortadan kaldırmaya yönelik bir sistemin, istihdam artışına vasıta olması, öngörülmektedir.

---

[1] T.C. Devlet Bakanlığı, İstihdam Politikası, A.g.e., s.165; DPT, VII. Beş Yıllık Kalkınma Planı (1996-2000), A.g.e., s.50-51.

[2] TC. Devlet Bakanlığı, İstihdam Politikası, A.g.e., s.221-222; DPT, VII. Beş Yıllık Kalkınma Planı(1996-2000), A.g.e., s.50.

Ayrıca bir işde çalışmakta iken ayrılan, kendi işini kurmayı düşünen kişileri de caydıran bazı faktörler (kazanma ve harcamaya alışık olduğu gelirden mahrum olma korkusu gibi) vardır. Bu durum kişilerin kendi işlerini kurma, yeni yatırımlar yapmalarına engel teşkil etmektedir. Kişileri kendi işlerini kurmaya teşvik etmek üzere bir sistemin kurulması, işgücü piyasasına esneklik getirecek araçlardır.[1]

KOBİ 'leri teşvik araçları içinde; yurt dışı müteahhitlik firmalarının yurt içinde alım yapmalarının teşviki, sanayi sitelerine iş merkezleri kurulması, vergi yüklerinin azaltılması, mevzuatın basitleştirilmesi, iş kurma araçları, işsiz kalma durumunda olanlara kendi işlerini kurabilecekleri bir ortamın sağlanması ve iş yapmayı sınırlayan engellerin giderilmesi hususları[2] yer almaktadır. Burada daha önce ele almadığımız teşvik araçlarına yer vereceğiz.

İstihdamın geliştirilmesinde önemli bir araç olan KOBİ'lerin desteklenmesi ve yenilerinin kurulmasının teşviki, KOBİ'lere büyük ölçüde pazar sağlamaktan geçmektedir. Bunun gerçekleştirilmesi KOBİ'lere pazar olabilecek yurd dışı müteahhitlik firmalarımızın; KOBİ'lerden mal veya hizmet almalarını engelleyen sebeblerin giderilmesine bağlıdır. KOBİ'ler ile yurt dışı müteahhitlik firmalarımız arasında kurulacak işbirliği; KOBİ'lerin ek istihdam yaratmasını, artan gelirlerin işsizliğin olumsuz etkilerinin azaltılmasına katkılarını sağlarken, yurt dışı müteahhitlik firmalarının artan gelirleri ile yeni yatırımlara yönelmelerine de imkân sağlayacaktır. Bu da ülkemizde dolaylı istihdamın artmasına yardımcı olacaktır.

Ayrıca kurulan ve kurulacak olan sanayi siteleri bünyelerinde iş merkezleri kurulması (her türlü iletişim ortak kolaylıkları ve sekreteryal hizmeti sağlanmış), buralarda; sanayinin ihtiyacı olan konularda kendilerini yetiştirmiş uzman müteşebbislerin kendi işlerini kurmaları, hizmet verdikleri sanayide teknolojik gelişmeyi ve gelir artışını sağlamak suretiyle istihdamın gelişmesine doğrudan katkıda bulunulmalıdır.[3]

---

[1] TC. Devlet Bakanlığı, İsdihdam Politikası, A.g.e., s.225-226.

[2] TC. Devlet Bakanlığı, İstihdam Politikası, A.g.e., s.9.

[3] T.C. Devlet Bakanlığı, İstihdam Politikası, A.g.e., s.213-214.

Ekonomik değişme ve yeniliklere uyum sağlama yeteneği ve istihdam yaratma gücü yüksek KOBİ 'ler; Gümrük Birliği sürecinde karşılaşılabilecek uyum güçlükleri de dikkate alınarak, özel bir proğramla desteklenip geliştirilecektir. Finansman imkânlarının artırılması amacıyla, gerekli mevzuat düzenlemeleri gerçekleştirilecek ve AR+GE faaliyetlerinin teşvik edilmesine çalışılacaktır. Rekabet gücünün artırılmasına yönelik olarak KOBİ 'lerde; teknolojik seviyenin geliştirilmesi, kalitenin yükseltilmesi, verimliliğin artırılması, etkin bir ana-yan sanayi bütünleşmesine gidilmesi, ekonomik verimlilik ilkeleri çerçevesinde özendirilecek ve yarı sanayiinin gelişmesine özel önem gösterilecektir.[1]

Kurulacak olan bu iş merkezlerinde, sadece üretim amacı güdülmemeli; aynı zamanda üretim için gerekli malzemenin mahallinde teminini sağlayan ve üretilenlerin yine mahallinde pazarlanmasını yapan satış merkezlerine sanayi siteleri bünyesinde yer verilerek hem gelir artışı sağlanacak, hem de ek istihdam yaratılmış olacağından, istihdam politikası araçları içinde yer verilmelidir.

Sonuç olarak KOBİ'lerin, ülkemiz istihdam politikasının hedef, ilke ve araçları bakımından; öncelikle teknolojik değişiklikler doğrultusunda dünya ekonomisine enteğrasyonu sağlanmalıdır. Ülkemiz istihdam politikasının hedef, ilke ve araçları arasında yukarıda ayrı ayrı yer verdiğimiz husus ve tedbirler; 1963 yılından sonra işbaşında bulunan hükümetlerin programlarında da uygulanması amacıyla yer verilerek istihdamın artırılması ve KOBİ'lerin güclendirilmesine çalışılmıştır.[2] Rekabetçi piyasa ekonomisinin temel taşlarını oluşturan ve dinamik bir yapıya sahip KOBİ 'lerin; bir taraftan yenilerinin kurulması sağlanırken, mevcut olanlarının da gelişimini teşvik edeci ve destekleyici politakaların yaygınlaştırılması şarttır. Bu sebeple KOBİ'lerin koruyucu değil, piyasa ekonomisi mantığı çerçevesinde üretken hale getiren politikaların acilen uygulamaya konulması gerekmektedir.[3]

---

[1] DPT, VII. Beş Yıllık Kalkınma Planı (1996-2000), A.g.e.,s.69.

[2] En son uygulamaya konulan VII. Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda yer alan istihdam, işsizlik, meslekî eğitim, teknolojik değişim ve KOBİ'lerle ilgili; hedef, ilke ve araçlara, 53 ve 54. Hükümet Proğramların'da da yer verilmiştir. Bkz. 53.Hükümet Programı için, 13 Mart 1996 tarih ve 22579 sayılı R.G. ile 54. Hükümet Proğramı için 9 Temmuz 1996 tarih ve 22691 sayılı R.G.

[3]Halil SARIASLAN, Orta ve Küçük Ölçekli İşletmelerin Finansman Sorunları Çözüm İçin Bir Finansal Paket Önerisi, TOBB, Ank., 1994, s.32-33.

II. AVRUPA BİRLİĞİ'NDE İSDİHDAM YAPISI VE GELİŞMELER

Avrupa Birliği 2368 bin km^2 'lik yüzölçümü ile dünyanın % 2 'sini kaplamakla beraber; oldukça sınırlı bir coğrafi alana sahiptir. Bu alan ABD topraklarının 1/4'ü (9.372 km^2), parçalanmadan önceki SSCB 'nin 1/10 'u (22.402 km^2), Kanada'nın 1/4'ünden (9.976 km^2) biraz azdır. Bu kadar sınırlı bir alan içerisinde olmasına rağmen, Avrupa Birliği'nde; yoğun bir ekonomik faaliyet tesis edilmiş, bunun yanında üye ülkeler arasında kolay bağlantı ve iletişim imkânları da sağlanmıştır.[1]

II. Dünya Savaşı sırasında, Avrupa 'da meydana gelen nüfus kaybını gidermek için; Savaş sonrası tedbir olarak "Bayb Boom-Bebek Patlaması" diye adlandırılan, nüfus artışına yönelinmiştir. Alınan tedbir sonucu doğum oranlarında meydana gelen artış, ülkelerin nüfuslarını süratle yükseltmiştir. O yıllarda doğan pek çok insan 2000 'li yılların başında Avrupa 'da yaşlı bir nüfusu meydana getirecektir. Bu sebeple Avrupa Birliği gündemini bugün en çok yaşlanmakta olan nüfus yapısı meşgul etmektedir.

Ayrıca Avrupa 'da artan refah sebebiyle, son senelerde doğum oranlarında hızla düşüş görülmektedir. Artan refahın etkisiyle, Avrupa Birliği 'nde meydana gelen daha iyi beslenme şartları ve tıptaki gelişmeler insanların hayatta kalma süresini uzatarak, ölüm oranlarında azalma meydana getirmiştir. Sonuçta, doğum oranındaki azalmayla birlikte ölüm oranının da düşmesi; çoğu ülkede yaşlı nüfusun toplam nüfus içindeki payını artırmış ve yaşlı nüfus yapısının meydana gelmesine sebep olmuştur.[2] AB'de demografik durumla ilgili 1995'te hazırlanan ve Komisyonca 1996 yılı başlarında kabul edilen raporda; Nüfusun yaş bileşimindeki bozulma ve bunun sonucunda nüfusun yaşlanmasının sebepleri arasında;

---

[1]Eurostat, Basic Statistics Of the Community 29 th Edition 1992, Office For Offical Publications Of The Europeans Communities, Lüxembourg, 1992, s.107.; TOBB, Türkiye ve AT ülkelerinin Sosyal Ekonomik Verilerle Karşılaştırması, Yayın No: Genel:115 AT. 2, Ank., 1989, s.39.

[2] TİSK, Yaşlı Avrupa Genç Türkiye, Araştırma, İşveren Der., Cilt: XXVIII, Sayı: 5, Şubat 1990, s.10.

–1960'da medyan yaş 32'ydi. (Yani nüfusun 32 yaştan genç ve yaşlı kesimlerinin sayısı birbirine eşitti). Bugün 36'ya çıkan bu rakam, 2025'te 45'e yükselecek,

–20 yaştan genç olanlar ile 60'ın üzerinde olanların oranları, birbirine ters yönde gelişecek; genç kesimin oranı sürekli olarak düşerken, yaşlı kesimin oranı artacak,

–Nüfusa sosyal ve ekonomik örgütlenme açısından bakıldığında, nüfusu oluşturan üç grupta (çouklar ile ekonomik bağımsızlığını kazanmış öğrenciler, çalışan yetişkinler ve emekli yetişkinler) önümüzdeki otuz yıl içinde önemli değişikliklerin görüleceği belirtilmiştir.

Beklenmedik gelişmeler yaşanmadığı takdirde 2025 yılına kadar, AB'de aşağıdaki değişiklikler yaşanacaktır. Şöyle ki;

–20 yaşın altındaki gereçlerin sayısında 9.5 milyon düzeyinde bir azalma görülecektir. Bu, mevcut rakamlara göre % 11 oranında bir azalma anlamına gelmektedir.

–20 ilâ 59 yaş arasındaki yetişkinlerin sayısı aynı ölçüde olmasa bile düşecek (% 6,4 oranında bir düşüş), nüfusun bu kesiminde 13 milyondan fazla bir azalma olacaktır.

– 60 yaşın üzerindeki yetişkinlerin sayısında ise 37 milyonluk bir artış görülecektir. Oransal olarak bu % 50'ye varan bir artışa denk düşmektedir.[1] Bütün bunlar, Avrupa Birliği 'nin önemli demografik değişmelerle karşı karşıya kalacağını ortaya koymaktadır.

Avrupa'da II. Dünya Savaşı'ndan sonra görülen nüfus patlaması, daha sonra hızını kaybederek devamlı düşüş göstermiştir. Bu düşüşe rağmen Tablo II-10 incelendiğinde, Avrupa Birliği 'nde yıllar itibariyle nüfusun az da olsa devamlı yükseldiği görülür.

---

[1] AB Komisyonu, Demografi, Avrupa Komisyonu Türkiye Temsilciliği, Güncel Avrupa Dergisi, sayı:4-5, Nisan-Mayıs 1996, s.27.

TABLO II-10

AVRUPA BİRLİĞİ 'NDE TOPLAM NÜFUS (Bin kişi)

	YILLAR												
ÜLKELER	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1.1.1990	1.1.1991	1.1.1992	1.1.1993	1.1.1994	2000(T)	2020(T)
Belçika	9855	9858	9862	9870	9902	9927	9947	9987	10082	10066	10101	10279	10535
Danimarka	5111	5114	5121	5127	5130	5132	5135	5146	5162	5180	5196	5276	5279
F.Almanya	61175	61024	61066	61077	61450	61715	79112(a)	79700(a)	80274(a)	80974(b)	81338(a)	83741	81183
Yunanistan	9895	9934	9964	9984	10004	10019	10046	10200	10280	10350(b)	39117	10573(c)	10080(c)
İspanya	38386	38505	38668	38696	38765	38851	38924	38993	39055	39048	57779(b)	39848(c)	38348(c)
Fransa	54947	55170	55394	55630	55884	56017	56577	56893	57217	57529	3569	59412	63453
İrlanda	3535	3540	3541	3543	3538	3521	3506	3518	3543	3560	57138(b)	3616(c)	5876(c)
İtalya	57004	57141	57246	57345	57452	57504	57576	57746	56757(b)	56960(b)	400	57254(c)	53619(c)
Lüksemburg	365	367	370	372	373	374	379	384	389	395	15341	394	410
Hollanda	14420	14492	14572	14665	14760	14805	14892	15010	15129	15239	9887(b)	16079	17410
Portekiz	10089	10157	10208	10250	10287	10304	9878	9858	9846	9864(b)	58276(b)	9807(c)	9730(c)
İngiltere	56487	56618	56763	56930	57065	57150	57323	57485	57749(b)	58098(b)	58276(b)	59613	62080
AB (12)	321269	321920	322775	323489	324610	325319	343295	344920	345223(b)	347269(b)	348556(b)	355892	356033

KAYNAK: EUROSTAT

Not: Veriler (1984 yılı) Eurostat, Basic Statistics Of The Community, 24 th Edition, 1987, s.99; (1985-1986 yılları) Eurostat, 1990/5, s.41; Eurostat, Basic Statistics Of The Communitiy, 25 th. Edition, 1988, s. 99.

(1987-1988 yılları) Eurostat, Basic Statistics Of The Community 28 th Edition, 1991, s.97 ve Eurostat, 1994/10, s.39,

(1989 yılı) Eurostat, Basic Statistics Of The Community 28 th Edition, 1991, s. 99 ve Eurostat, 1994/10, s. 39,

(1990-1991 yılları) Eurostat, Basic Statistics Of The Community, 29 th Edition, 1992, s.107.

(1992 yılı) Eurostat, Basic Statistics Of The Community, 31 st. Edition, 1994, s. 115.

(1993-1994-2000 ve 2020 yılları) Eurostat, Basic Statistics of the European Union, 32 nd Edition, 1995, s. 123 'den birleştirilerek tarafımdan düzenlenmiştir.

(a) İki Almanyanın birleşmesinden sonraki (3 Ocak 1990 sonrası) nüfus.

(b) Geçici (c) United Notions tarafından artışlar toplanıp liste haline getirilmiştir.

(T) Tahmini Nüfus (NSIS tarafından artışlar toplanıp liste haline getirilmiştir.)

AET ve AT dönemlerini kapsayan 1951 ilâ 1986 yılları arasında, Avrupa Birliği'nin demografik yapısı; üye devletler sayısındaki artış sebebiyle oldukça önemli bir değişikliğe uğramıştır. Başlangıçta altı üyeden oluşan AET, değişik yıllarda meydana gelen üye sayısındaki değişikliklerle on iki üyeye yükselerek, Avrupa Topluluğu ismini almıştır. Üye devlet sayısındaki bu artış, sadece isim değişikliği yapmamış; aynı zamanda Avrupa Birliği 'nin toplam nüfusunu da belirgin bir şekilde büyüterek, mevcut hetorojen yapıyı oluşturmuştur.

Bir kıyaslama yapmak için Avrupa Birliği 'nin genel nüfusu 1960 yılında (Altı üyeli dönemde-AET) yaklaşık 172 milyon iken[1]; 1989 yılı itibariyle (on iki üyeli dönemde-AT) 325.319.000'a ulaşmıştır. Bu artış yaklaşık 1960 yılındaki nüfusun iki katına yakındır.

1990 yılı itibariyle Avrupa Birliği'nin sahip olduğu 343.295.000 kişilik nüfus, aynı yılda ABD (248.624.000 kişi) ve parçalanmadan önceki SSCB' nin (288.624.000 kişi) nüfusundan daha fazladır.[2] Avrupa Birliği bu nüfus miktarıyla, dünya nüfusunun yaklaşık % 7'sini bünyesinde toplamaktadır.[3]

---

[1] Zeki ERDUT, Avrupa Topluluğunda İstihdam, İşsizlik ve İstihdam Politikası, Kamu-İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt:3, Sayı:1, Ank., Temmuz 1991, s.42.

[2] EUROSTAT, Basic Statistics..., 29 th Edition 1992, A.g.e., s.107.

[3] Zeki ERDUT, Avrupa Topluluğu 'nda İstihdam, A.g.m., s.43.

TABLO II-11
AVRUPA BİRLİĞİNDE ORTALAMA NÜFUS ARTIŞ HIZI (%)

	Y I L L A R				
ÜLKELER	**1970-1980**	**1980-1990**	**1990-2000**	**2000-2010**	**2010-2020**
Belçika	0,2	0,0	-0,1	-0,1	-0,1
Danimarka	0,4	-0,1	-0,3	-0,4	-0,6
F.Almanya	0,1	-0,1	-0,2	-0,6	-0,7
Yunanistan	0,9	0,2	0,2	0,2	-0,1
İspanya	1,0	0,6	0,3	0,1	0,0
Fransa	0,6	0,4	0,2	0,1	0,0
İrlanda	1,4	0,9	0,5	0,4	0,4
İtalya	0,6	0,0	-0,1	-0,2	-0,4
Lüksemburg	0,7	0,4	0,2	0,0	0,0
Hollanda	0,8	0,5	03	0,0	-0,2
Portekiz	0,9	0,7	0,3	0,1	-0,1
İngiltere	0,0	0,1	0,1	0,1	0,1
AB 12	0,4	0,3	0,1	0,0	-0,1

KAYNAK: TİSK, Yaşlı Avrupa Genç Türkiye, İşveren, 1990, s:11, ile Zeki ERDUT, AT'da İstihdam, İşsizlik ve İstihdam Politikası, Kamu-İş 1991, s:43'deki veriler birleştirilerek elde edilmiştir.

Tablo II-11'de onar yıllık dönemler halinde ele alınan ortalama nüfus artış hızı verilerine baktığımızda, nüfus artış hızının sürekli düşüş kaydettiğini görürüz. Buna göre 1971 ilâ 1980 yılları arasında % 0,4 olan oniki ülkenin ortalama nüfus artış hızı; 1980 ilâ 1990 yılları arasında % 0,3'e düşmüş; 1990 ilâ 2000 yılları arasında % 0,1' e, 2000 ilâ 2010 yılları arasında % 0,0'a, 2010 ilâ 2020 yılları arasında da % -0,1'e ineceği tahmin edilmektedir.

Nüfus artış hızını belirleyen başlıca etkenler arasında doğum ve ölüm olayı yer almaktadır. Avrupa Birliği' nde doğum ve ölüm oranlarının düşmesi, iyi beslenme ve tıptaki gelişmelerin hayatta kalma süresini uzatması sonucu; nüfus, devamlı yaşlanmaktadır. Buna göre Tablo II-12'ye baktığımızda karşımıza çıkan nüfusun yaşlanması olayı, üye ülkelerin durumuna göre; ortaya çıkış zamanı ve boyutu bakımından değişiklik göstermesine rağmen, Avrupa Birliği' nin ortak problemi olma özelliğini taşımaktadır.

TABLO II-12

AVRUPA BİRLİĞİ'NDE DOĞUM VE ÖLÜM ORANI (%)

	Y I L L A R							
	1985-1990		1990-1995		1995-2000		2000-2005	
ÜLKELER	Doğum	Ölüm	Doğum	Ölüm	Doğum	Ölüm	Doğum	Ölüm
Belçika	11,8	10,8	12,6	10,3	12,1	9,9	11,5	9,9
Danimarka	11,4	11,7	12,4	11,4	12,2	11,0	11,5	10,7
F.Almanya	11,4	11,3	11,7	10,6	11,0	10,1	10,2	9,7
Yunanistan	10,7	9,2	10,7	9,3	10,6	9,4	10,9	9,6
İspanya	11,0	8,7	11,4	9,2	11,4	9,5	11,6	9,7
Fransa	13,7	10,0	13,3	9,4	12,7	9,0	12,3	8,8
İrlanda	16,6	9,0	15,8	9,0	16,2	8,8	16,0	8,5
İtalya	9,9	8,9	10,0	9,3	9,6	9,6	9,7	9,9
Lüksemburg	11,6	10,8	12,,8	10,7	11,8	10,5	11,0	10,2
Hollanda	12,7	8,8	13,2	8,7	12,4	8,7	11,4	8,7
Portekiz	12,1	9,5	12,4	9,3	12,3	9,2	12,3	9,1
İngiltere	13,6	11,4	14,0	11,1	13,3	10,7	12,4	10,3

KAYNAK: Rodolfo A.Bulatao/Eduard Bos/Patience W.STEPHENS and My T.Vu, Europe, Middle East And Africa (ENN) Region Population Projetions 1989-1990 Edition, PPR working Papers, Population and Human Resources Department The World Bank Washington, November 1989, s:Ixxvii-Ixxix.

Gerek Tablo II-11 ve Gerekse Tablo II-12' ye bakıldığında, Avrupa Birliği 'nde nüfus artış hızı giderek azalırken (1980-1990 yılları arası % 0,3-1990-2000 yılları arası % 0,1); bu durum, doğum ve ölüm oranlarındaki azalmaların da etkisiyle, Birliğin nüfusunu özellikle etkilediği görülür. Bu durum üye ülkelerde bir taraftan yaşlıların toplam nüfus içindeki oranı yükseltirken, diğer taraftan gençlerin ve çalışma çağındaki nüfusun da azalmasına sebep olmaktadır. Sonuçta karşımıza yaşlanan bir nüfus yapısına sahip Avrupa Birliği çıkmaktadır.

TABLO II-13
AVRUPA BİRLİĞİ'NDE NÜFUSUN YAŞ VE CİNSİYETE GÖRE YAPISI İLE BAĞIMLILIK ORANLAR

K: Kadın E: Erkek **(Bin), (%)**

		0-14 Yaş					
	YILLAR	E		K		TOPLAM	
		(Bin)	(%)	(Bin)	(%)	(Bin)	(%)
AB (12)	1985	33924	9,5	32107	10,0	66031	19,5
	1990	32160	8,9	30464	9,3	62624	18,2
	1995 (Tahmin)	31866	8,7	30205	9,1	62071	17,8
	2000 (Tahmin)	31685	8,5	30040	9,0	61725	17,5
	2005 (Tahmin)	31374	8,4	29728	8,8	61102	17,2
		15-64 Yaş					
	YILLAR	E		K		TOPLAM	
		(Bin)	(%)	(Bin)	(%)	(Bin)	(%)
AB (12)	1985	113183	33,6	113464	33,4	226647	67,0
	1990	116382	33,6	115605	33,8	231987	67,4
	1995 (Tahmin)	117479	33,3	116042	33,6	233521	66,9
	2000 (Tahmin)	117751	32,8	115556	33,3	233307	66,1
	2005 (Tahmin)	117296	32,2	114867	33,0	232167	65,2
		65 ve Daha Yukarı Yaş					
	YILLAR	E		K		TOPLAM	
		(Bin)	(%)	(Bin)	(%)	(Bin)	(%)
AB (12)	1985	17708	8,3	28207	5,2	45915	13,5
	1990	19460	8,8	30212	5,6	49672	14,4
	1995 (Tahmin)	21494	9,2	32059	6,1	53553	15,3
	2000 (Tahmin)	23672	9,7	34214	6,7	57886	16,4
	2005 (Tahmin)	261474	10,2	36456	7,4	62630	17,6
	YILLAR	Yaş Gruplarının Genel Toplamı (%) Erkek	Kadın	Toplam Nüfus (Bin)		BAĞIMLILIK ORANI (2) (Binde)	
AB (12)	1985	51,4	48,6	338593		494	
	1990	51,3	48,7	344283		484	
	1995 (Tahmin)	51,2	48,8	349145		495	
	2000 (Tahmin)	51,0	49,0	352918		513	
	2005 (Tahmin)	50,8	49,2	355895		533	

KAYNAK: I) World Populations 1992-1993 Editions Estimates and Projections with Related Demographic Statistics, WORLD BANK, 1992, (Sayfa:142, 200, 224, 236, 240, 274, 278, 314, 356, 404, 438 ve 486).

II) Europe Middle East and Africa (ENN) Region Population Projections 1989-1990 Edition, WORLD BANK, 1989, s:Ixxvii-Ixxix'den faydalanılarak Tablo tarafından düzenlenmiştir.

Not: (1) Yaş gruplarının toplam hanesinde yer alan (%)'ler, II. kaynak eserden alınmış; (2) Bağımlılık oranları ise bu yüzdeler ile (0-14)+(65+) yaş grupları toplamının 15-64 yaş grubuna bölünmesi suretiyle tarafımdan bulunmuştur.

Tablo II-13 'de yer alan Avrupa Birliği (12) nüfusunun yaş ve cinsiyete göre yapısını ele aldığımızda; nüfusun giderek yaşlandığı ve bu yaşlanan nüfus içinde cinsiyet bakımından yaş gruplarında erkeklere nazaran kadın oranlarında devamlı yükseliş görülür. Her nekadar cinsiyet bakımından Avrupa Birliği'ne üye ülkelerin 1985 yılı verilerine göre genel toplamın % 48,6 'sı kadın, % 51,4' ü erkeklerden oluşurken; kadınların toplam nüfus içindeki oranı 1990 yılında % 48,7' ye çıkmış, bu oran 1995 yılında % 48,8 'e, 2000 yılında % 49,0'a, 2005 yılında da % 49,2' ye yükseleceği tahmin edilmektedir. Bunun yanında 1985 yılında genel olarak toplam nüfusun % 51,4' ünü meydana getiren erkek oranı; 1990 yılında % 51,3' e düşmüştür. Bu oranın 1995 yılında % 51,2' ye, 2000 yılında da % 51,0' e düşeceği tahmin edilmektedir. Görüldüğü gibi kadın oranı, genel toplam içinde yıllara göre devamlı yükselme gösterdiğinden; 2000' li yıllarda erkek oranını yakalayıp geçmesi beklenmektedir.

Yine cinsiyete göre Avrupa Birliği (12) nüfusunun bileşimini yaş grupları bakımından incelediğimizde; 0-14 yaş grubunda 1985 yılında kadın oranı % 10,0' dan, 1990 yılında % 9,3' e düşmüştür. Aynı yıllarda yaş grubu içindeki erkek oranı 1985'de % 9,1'e, 2000 yılında ise % 9,0'a düşerken; bunun yanında erkek oranının 1995 yılında % 8,7'ye 2000 yılında da % 8,5'e düşmesi tahmin edilmektedir. 15-64 yaş grubunda 1985 yılı erkek oranı (% 33,6), kadın oranından (% 33,4) çok küçük sayılacak oranda (% 00,2) fazla iken; 1990 yılından itibaren kadın oranı bu yaş grubunda erkekleri geçmiştir. Aynı yaş grubu için 2000 yılı verilerinde; kadınların % 33,3, erkeklerin ise % 32,8'lik bir orana sahip olacağı tahminler arasında yer almaktadır.

Avrupa Birliğinde 1985 ilâ 2000 yılları arası 0-14 yaş grubunun toplam oranı (kadın, erkek toplamı), % 19,5'den % 17,5'e; 15-64 yaş grubunda da % 67,0'dan, % 6,1'e düştüğü Tablo-13'den görülmektedir. 65 ve daha yukarı yaş grubunda ise toplam oran; % 13,5'den % 16,4'e yükselmiştir. 65 ve daha yukarı yaş grubundaki bu yükseliş, Birliğin nüfus yapısı bakımından yaşlandığının da bir göstergesidir.

Avrupa Birliği'nde demografik durum ayrıntılı olarak ilk defa 1994'de hazırlanan bir raporda ele alınmış; sebepleri ve eğilimlerin analizi yapılmıştır. Son olarak AB'deki demografik duruma ilişkin olarak 1995'te hazırlanan rapor Komisyon tarafından 1996

başında kabul edildi. Rapor, 1995'de 76.3 milyon olan 60 yaşın üzerindeki nüfusun; beklenmedik gelişmeler olmadığı takdirde 2006 yılından sonra hızla aratarak 2025 yılında 113.5 milyona ulaşacağını gösteriyor.

Bu artış özellikle 2006 yılından sonra belirginleşecek ve emekliye ayrılanların sayısı daha önce görülmedik düzeylere ulaşacaktır. Buna göre, çok yaşlı insanların sayısı önemli ölçüde artacak; 80 yaş ve üzerindeki nüfus şimdiki nüfus düzeyinin 1,7 katına, 85 yaş ve üzerindeki nüfus iki katına, 90 yaş ve üzerindeki nüfus da 2,8 katına çıkacağı beklenmektedir.[1]

Kısaca Tablo II-13'deki verileri ele aldığımızda, Avrupa Birliği'nde 0-14 yaş grubu ile 15-64 yaş grubunun düşük bir hızla azaldığı görülür. Bunun yanında 65 ve daha yukarı yaş grubu (yaşlı nüfus) da artmaktadır. Bu durum, Birliğe üye ülkeleri hükümet programlarında tedbir almaya yöneltmiş; uygulanan teşvik politikalarında, ailelerin bir veya ikiden çok çocuk sahibi olmaları özendirilmiştir.[2]

Ayrıca 0-14 yaş grubu ile çalışma çağı nüfusu olan 15-64 yaş grubu bir taraftan düşük bir hızla azalmaya devam ederken; 65 ve daha yukarı yaş grubunun artması, Avrupa Birliği' nde bağımlılık oranının az da olsa yükselmesine sebep olmuştur.[3]

1996 başlarında kabul edilen Rapor'da yer alan bir başka gelişme ise, nüfusun önemli bir kesimi için çalışma hayatına katılma yaşı olan 20 yaşla ilgilidir. 20 yaşındaki gençlerin sayısı 1995'te 5.1 milyon düzeyinde iken, bu miktar 2025'te 4.2 milyona düşecektir. Dolayısıyla nüfus artış hızında, geçmiş yıllara göre bir artış görülmeyecek;

---

[1] AB Komisyonu, Demografi, A.g.i., s.27.

[2] Sefa ATALAY, Avrupa Topluluğu ve Türkiye'de İşgücü ve Ücret Politikaları, MPM, Yayın No: 428, Ank, 1990, s:14.

[3] İlhan DÜLGER, Avrupa Topluluğu' nda Sosyal Politika, Geçiş Dönemi Özellikleri ve 21. yüzyılda Hedef Alınan Toplum, DPT, İkinci Baskı, Ank., 1991, s:58; İlhan DÜLGER, AT Sosyal Politikasında Değişme Eğilimleri ve Sebepleri, Ank.Ün.A.T..Ar. ve Uygulama Merkezi, Hizmete özel, Tıpkı Basım, Ank., 1989,s:4.

göçmen işçi girişlerinin azaldığı ve doğurganlık oranındaki mevcut eğilimler sürdüğü takdirde, toplam nüfusta azalma bile sözkonusu olabilecektir.[1]

Avrupa Birliği'ne üye ülkelerde yapısal ve teknolojik açık işsizlik; 1970'li döneme oranla daha yaygın hale gelmiş ve özellikle 1980 'li yıllarda iyice artmıştır. 1980'li yıllarda oldukça önemli bir işsizlik problemiyle karşı karşıya kalınmış, olup, işsizlik bugünde Avrupa Birliği 'nde önemini korumaktadır. Üye ülkelerde yaşanan işsizliğin sebepleri arasında; ekonomik durgunluk, yeni sanayileşen ve az maliyetli emek gücüne dayalı ülkelerin ortaya koyduğu rekabet, ileri teknolojiye geçiş yapan sanayilerin çıkardığı orta vadeli işsizlik yer almaktadır.[2]

Avrupa Birliği'nde 1985 ilâ 1990 yılları arasında gerçekleşen yüksek oranlı büyüme, istihdamda da önemli artış meydana getirmiş ve 9 milyon yeni iş imkânı sağlamıştır. Buna rağmen 1990 yılının ortalarından itibaren başlayan ekonomik gerilemeyle birlikte işsizlik oranında yeniden artış meydana gelmiştir. 1990 yılında % 8,3 olan işsizlik oranı devamlı yükselerek 1994'de % 12,1 olması tahmin edilmektedir.[3]

Bir ülkede "İstihdamın Sektörel Dağılımı" o ülkedeki istihdam yapısını etkileyen faktörler arasında oldukça önemli bir role sahiptir. Bu açıdan Avrupa Birliği 'ne baktığımızda, Türkiye 'de karşımıza çıkan tablonun tamamen tersi ile karşılaşırız. Ülkemizin "tarım toplumu" olmasına karşılık, Avrupa Birliği 'nin "sanayi toplumu, yapısına sahip olduğu; bizdeki işsizlerin tarım, Avrupa 'daki işsizlerin ise sanayi kökenli olduğu görülür.[4]

Tablo II-14 'e baktığımızda tarım sektöründeki istihdam 1985 yılında % 8,6 iken, 1993 yılında %60'a; Sanayi sektöründe ise, % 33,8'den % 32,0'ye düştüğü görülecektir.

---

[1] AB Komisyonu, Demografi, A.g.i., s.27

[2] Sefa ATALAY, Avrupa Topluluğu ve Türkiye'de, A.g.e., s:15-16.

[3] TİSK, OECD Ülkelerinde İşsizliğin Önlenmesi Konusundaki Yeni Yaklaşımlar ve Türkiye, TİSK inceleme yayınları:8, Yayın No:134, Ank., s.6.

[4] İlhan DÜLGER, Avrupa Topluluğu'da Sosyal Politika... A.g.e., s.74; İlhan DÜLGER, AT Sosyal Politikasında Değişme... A.g.e., s.21.

Bunun yanında hizmetler sektöründe istihdam 1985 yılında % 57,6'dan, 1993'de % 63,0'e yükselmiştir. Ele aldığımız her iki yıl arasında, sanayi sektöründeki istihdamda % 1,8'lik bir azalma yaşanırken; aynı yıllarda tarım sektöründeki istihdamda % 2.8'lik bir azalma olmuştur. Diğer taraftan hizmetler sektöründe ise ortalama % 5,4'lük bir artış meydana gelmiştir.

Avrupa Birliği 'nde tarım sektöründe az bir nüfus istihdam edilirken; bu sektörde kullanılan ileri teknoloji, sektördeki fazla işgücü ihtiyacını ortadan kaldırmıştır. Bunun yanında, Birlikte; geleneksel geniş bir sanayi kesimi ile sanayie dayalı hizmet sektörünün ağırlık kazandığı gözlenir.[1]

TABLO II-14
AVRUPA BİRLİĞİNDE TOPLAM İSTİHDAMIN SEKTÖREL DAĞILIMI

(Bin), (%)

		TARIM		SANAYİ		HİZMETLER		TOPLAM	
	YILLAR	(Bin)	(%)	(Bin)	(%)	(Bin)	(%)	(Bin)	(%)
AVRUPA BİRLİĞİ (12)	1985 (1)	10373	8,6	40909	33,8	69726	57,6	121007	100,00
	1986 (2)	10090	8,3	40634	33,3	71474	58,5	122198	100,00
	1987 (3)	9884	8,0	40619	32,9	73085	59,1	123589	100,00
	1989 (4)	9027	7,0	42136	32,5	78674	60,0	129835	100,00
	1990 (5)	8681	6,6	42744	32,5	80273	60,9	131708	100,00
	1991 (6)	8207	6,2	42332*	32,5	82430*	60,9	132961	100,00
	1992 (7)	7962	5,8	45396	32,8	84996	61,4	138974	100,00
	1993 (8)	7644	6,0	43330	32,0	86280	63,.0	137945	100,00

KAYNAK:(1) Eurostat, Basic Statistics Of The Community, 24 th Edition, 1987 s:118-119.

(2) Eurastat, Basic Statistics Of The Community, 25 th Edition, 1988, s: 118-119.;Eurostat, Raview-Revne 1977-1986, 1988, s:110.

(3) Zeki ERDUT, Avrupa Topluluğu'nda İstihdam..., A.g.e., s:46.; Eurostat, Basic Statistics Of The Community, 26 th Edition, 1989, s:116-117.

(4) Eurostat, Basic Statistics Of The Community, 28 th Edition, 1991, s:118-119.

(5) Eurostat, Basic Statistics Of The Community, 29 th Edition, 1992, s:128-129.

(6) Eurastat, Basic Statistics Of The Communit, 30 th Edition, 1993, s:144-145.

(7) Eurostat, Basic Statistics Of The Community, 31 St Edition, 1994, s:138-139.

(8) Eurostat, Basic Statistics Of The European Union, 32 nd Edition, 1995, s:146-147.'den alınarak tablo tarafımdan düzenlenmiştir.

NOT: (*) Eurostat tarafından tahmin edilen.

[1] Safa ATALAY, Avrupa Topluluğu ve Türkiye 'de... A.g.e., s:18.

A- Avrupa Birliği 'nde Toplam Nüfus, Çalışma Çağındaki Nüfus ve İşgücü

Bir ülkenin ekonomisi, o ülkenin demografik yapısıyla doğrudan ilgili olduğundan; ülkelerin kalkınma ve gelişmişlik düzeylerinin tesbitinde, nüfus yapısı oldukça etkilidir.

Bu gün işgücüne ilişkin sosyal politika anlayışı, Avrupa Birliği'nde hızlı bir gelişme sürecine girmiştir. 1992 yılında Avrupa Tek Senedi 'nin yürürlüğe girmesi, üye ülkelerin istihdam politikalarına da açıklık getirmiştir. Avrupa Birliği'nde meydana gelen değişikliğe sebep olan bu unsurları; nüfus yapısı, teknoloji kullanımı ve iş sahalarında meydana gelen değişim ile ülkeler deki refah ve demokrasi sonucu ortaya çıkan farklılaşmanın; istihdam yapısında meydana getirdiği değişiklikler şeklinde sıralamak mümkündür.[1]

Avrupa Birliği'nde uygulanan istihdam politikalarına açıklık getirebilmek için çalışmamızda; üye ülkelerin toplam nüfusu, nüfus artışı, nüfusun cinsiyet ve yaş yapısı, çalışma çağındaki nüfus ile aktif nüfusun sektörlere göre dağılımını ayrı ayrı ele alıp, incelemek yerinde olacaktır.

1. Toplam Nüfus

Avrupa Birliği başlangıçta (18 Nisan 1951 'de F.Almanya, Fransa, İtalya, Belçika, Hollanda ve Lüksemburg) altı kurucu ülkeden meydana gelmiş, daha sonra üye ülke sayısı artarak (1.1.1973 yılında İngiltere, Danimarka ve İrlanda- 1.1.1981 yılında Yunanistan - 1.1.1986 yılında da İspanya ve Portekiz 'in katılımıyla) onikiye yükselmiştir. Avrupa Birliği 'nde görülen bu devamlı genişleme, miktar bakımından nüfus artışının ortaya çıkmasına sebep olmuştur.

---

[1] Safa ATALAY, Avrupa Topluluğu ve Türkiye 'de.... A.g.e., s.11.

Ayrıca, 1990 yılında Doğu ve Batı Almanya'nın birleşmesi sonucu; Avrupa Birliği daha da genişlemiş ve nüfusu 343.295.000 kişiye yükselmiştir. Bu duruma göre Tablo II-10'a baktığımızda, Avrupa Birliği nüfusunun; 1991 yılında 334.920.000, 1992 yılında 345.423.000, 1993 yılında 347.269.000, 1994 yılında da 348.556.000'e yükseldiğini görürüz. 2000 yılında ise, bu artış hızına göre nüfusun 355.892.000'e ulaşacağı tahmin edilmektedir.

Emek arzının kaynağı olan toplam nüfus, aynı zamanda istihdam seviyesini tayinde de oldukça önemli bir role sahiptir. Bu sebeple bir ülkenin nüfus oranı yüksek ise, o ülkenin emek arzı da yüksek olur. Ayrıca eşit nüfusa sahip ülkelerde çalışan nüfus oranı, çocuk ve yaşlı nüfustan fazla ise; o ülkenin emek-arz kapasitesi de haliyle yükselecektir.

Tablo II-10'da yer alan Avrupa Birliği 'ne üye ülkelerin toplam nüfuslarına baktığımızda; 1985 yılında F.Almanya (61.024.000 kişi), İtalya (57.141.000 kişi), Fransa (55.170.000 kişi), İngiltere (56.618.000 kişi) ve İspanya'nın (38.505.000 kişi) nüfusu yoğun olan ülkeler arasında yer aldığı görülür. 1994 yılında toplam nüfus bazı yer değişiklikleriyle; F.Almanya (81.338.000 kişi), İngiltere (58.276.000 kişi), Fransa (57.779.000 kişi), İtalya (57.138.000 kişi) ve İspanya (39.117.000 kişi) arasında paylaşılmaktadır. Bu duruma göre toplam nüfus bakımından F.Almanya, İtalya, İngiltere, İspanya ve Fransa nüfusu en kalabalık; Lüksemburg, İrlanda ve Danimarka ise Avrupa Birilği ülkeleri arasında en az nüfusa sahiptirler.

Onar yıllık dönemler halinde Tablo II-11'de ele alınan ortalama nüfus artış hızını, ülkeler bazında incelediğimizde; 1970 ilâ 1980 yılları arasında İrlanda (% 1,4), İspanya (% 1,0), Portekiz (% 0,9), Yunanistan (% 0,9), Hollanda (% 0,8) ve Lüksemburg 'da (% 0,7) oldukça yüksektir. Bu yıllar arası en düşük nüfus artış hızı İngiltere (% 0,0), F.Almanya (% 0,1) ve Belçika 'da (% 0,2) olduğu görülmektedir.

Bunun yanında 1980-1990 yılları arasında nüfus artış en yüksek; İrlanda (% 0.9), Portekiz (%0,7), İspanya (% 0,6) ve Hollanda'da (% 0,5) görülmektedir. Yine aynı yıllarda en düşük ortalama nüfus artışının F.Almanya ve Danimarka'da (% -0,1), Belçika

ve İtalya 'da (% 0,0) olarak Tablo-17'de yer aldığı görülür. 1990-2000 yıllarında nüfus artış hızı en yüksek ülkeler arasında İrlanda (% 0,5), Hollanda, Portekiz ve İspanya (% 0,3) yer alırken; Danimarka (% -0,3), F.Almanya (% -0,2), Belçika (% -0,1) ve İtalya 'da (% -0,1) en düşük olarak gerçekleşmesi tahmin edilmektedir.

Genel olarak Avrupa Birliği ülkelerinde ortalama nüfus artış hızı, yıllar itibariyle düşüş göstermektedir. Bunun sebepleri arasında doğum ve ölüm oranlarının düşük olması yer almaktadır. Doğum ve ölüm oranlarının düşük olması, toplam nüfus içinde çocuk ve çalışma çağındaki nüfusun azalmasına sebep olmaktadır. Dolayısıyla bu durum, Avrupa Birliği'ne üye ülkelerde yaşlanan bir nüfus oluştururken; yaşlanan nüfusun ekonomik büyüme üzerindeki muhtemel etkiler yanında, toplumun sosyal güvenlik harcamalarının da artmasına sebep olmaktadır.

Bu olumsuz işleyişi ortadan kaldırmak için Avrupa Birilği 'ne üye ülkelerde nüfusun daha fazla düşmesini engellemek, yaşlanan nüfusu durdurabilmek amacıyla; ailelerin birden fazla çocuk sahibi olmaları için teşvik politikaları uygulamaya başladıkları görülür.[1]

Avrupa Birliği'nde doğum oranları 1985-1990 yılları arasında en yüksek % 6,6'lık oranla İrlanda'da görülmektedir. (Tablo II-12). Bunu Fransa (%13,7), İngiltere (% 13,6), Hollanda (% 12,7) ve Portekiz (% 12,1) takip etmektedir. 1990-1995 yılları arasında en yüksek oran yine İrlanda 'da (% 15,8) görülür. Bu dönemde İngiltere %14,0'lık oranla ikinci sıraya yükselmiş, Fransa % 13,3'lük oranla en yüksek üçüncü ülke durumuna gelmiştir. Bunları Hollanda (% 13,2), Lüksemburg (% 12,8), Belçika (% 2,6), Portekiz (% 12,4), Danimarka (% 12,4) takip etmektedir. Diğer ülkeler % 10,0 ilâ % 11,7 oranı arasında yer almaktadır.

Aynı Tablo'da yer alan ölüm oranları, 1985-1990 yılları arasında; en yüksek % 11,7'lik oranla Danimarka'dadır. Bunu İngiltere (% 11,4), F.Almanya (% 11,3),

---

[1] TİSK, Yaşlı Avrupa, Genç Türkiye, A.g.m, s.10; Safa ATALAY, Avrupa Topluluğu ve Türkiye 'de ... A.g.e., s.14.; İlhan DÜLGER, Avrupa Topluluğu 'nda Sosyal Politika... A.g.e., s.57.

Lüksemburg (% 10,8) ve Belçika (% 10,8) takip etmektedir. 1990-1995 yılları arasında da en yüksek ölüm oranı % 11,4 ile yine Danimarka 'da görülür. Danimarka'yı; İngiltere (% 11,1), Lüksemburg (% 10,7), F.Almanya (% 10,6) ve Belçika (% 10,3) takip etmektedir.

Beşer yıllık dönemler halinde Tablo-18 'de yer alan doğum ve ölüm oranları genel olarak üye ülkeler bazında ele alındığında; sadece 1985-1990 yılları arasında Danimarka'da ölüm oranı, doğum oranından daha yüksektir. Diğer onbir üyede doğum oranları, ölüm oranlarından fazladır.

Tablo II-13'de yer alan Avrupa Birliği 'nin yaş yapısına baktığımızda; 0-14 yaş grubunun azaldığı, 65 ve daha yukarı yaş grubunun da devamlı arttığı görülür. Bunun yanında çalışma çağı nüfusu olan 15-64 yaş grubunun da düşük bir hızla azalmaya devam ettiği gerçeği karşımıza çıkar. Yine aynı Tablo 'da yer alan 1985 yılı bağımlılık oranı binde 489 'dan, 1990 yılında binde 484 'e düşmüş; yapılan tahminlere göre de bu oranın 1995 yılında artarak binde 495 'e ulaşması ve 2000 'li yıllarda da, binde 500 'ün üzerine çıkması beklenmektedir. Görüldüğü gibi, Avrupa Birliği 'nde bağımlılık oranının artması; hem nüfusun yaşlanması, hem de iktisaden faal nüfusun (işgücünün) devamlı olarak azalmasının göstergesi sayılmaktadır.

Gelişme halindeki ülkelerde işsizlik yapısal sebeplere dayanmakta ve kronik bir problem olarak varlığını sürdürmektedir. Bunun yanında sanayileşmiş Batı ülkelerinde işsizliğin artmasında 1970'li yıllardan sonra yaşanan pek çok ekonomik ve sosyal faktörün etkisi büyüktür. Uygulanan çeşitli sosyal politika önlemlerine rağmen 1973 yılında yaşanan petrol krizi, hammadde problemi, demografik sebepler ve teknolojik gelişmelerin üretimde yer alması; Avrupa Birliği 'nde işsizliğin artmasına sebep olmuştur. Her ne kadar 1982 yılından sonra petrol ve hammadde fiyatlarında kısmen bir ucuzlama görülmesine rağmen, Avrupa Birliği 'ni sosyal politika problemi olarak; 1990 'lı yallarda da işsizlik

tehdit etmektedir.[1] Bugün Avrupa Birliği 'nde haziran 1994 itibariyle işsizlik oranı %12,0, 1995 yılında da bu oranın çok az bir düşme ile % 11,9 olacağı tahmin edilmektedir.[2]

Birliğe üye ülkelerde işsizlik oranlarını incelediğimizde; 1985 yılı itibariyle işsizliğin en yüksek olduğu ülkelerin başında İspanya (% 21,5) yer almaktadır. Bu ülkeyi sırasıyla İrlanda (% 17,4), Belçika (% 12,3), İngiltere (% 11,6), Hollanda (% 10,5), Fransa (% 10,), ve İtalya (% 10,2) takip etmektedir. Aynı yılda Lüksemburg (% 1,7), Yunanistan (% 7,8), Portekiz (% 8,7), Almanya (% 8,0) ve Danimarka 'da (9.0) işsizlik, diğer ülkelere göre daha az bir oranda seyretmiştir.

1993 yılına gelindiğinde işsizlik üye ülkelerde kendini korumuş, hatta bir çoğunda yükselme göstermiştir. İşsizliğin 1993 yılı itibariyle en yoğun olduğu ülkelerin başında yine İspanya (% 22,7) yer alır. Aynı yıl itibariyle İrlanda (% 16,6), Danimarka (% 12,2), Belçika (% 11,9), Fransa (% 11,7), İtalya (% 10,4) ve İngiltere (% 10,3) işsizlikten nasibini alan ülkeler arasındadır. İşsizliğin az olduğu ülkelerin başında yine Lüksemburg (% 2,1), Portekiz (% 5,5) ve Hollanda (% 8,1) bulunmaktadır. 1994 ve 1995 yılları tahminlerinde de İspanya, İrlanda, Belçika, Almanya, Fransa ve Yunanistan 'da işsizliğin önceki yıllara göre yükselerek kendini koruduğu görülmektedir.[3]

Diğer taraftan, belirli kişi grupları arasında işsizliği incelediğimizde; gençler, kadınlar, yaşlı işçiler ve vasıfsız işçiler arasında daha yaygın olduğu saptanır. 1980-1987 yılları arasında Avrupa Birilği 'nde işsiz gençlerde azalma yaşanırken, buna karşılık işsiz kadınların sayısında artış olduğu görülür.[4]

Tablo II-15'de yer alan Avrupa Birliği ülkelerinde istihdamın sektörel dağılımına baktığımızda, 1985 yılı itibariyle tarım sektörünün toplam istihdam içindeki payı en düşük % 2,6'lık oran (İngiltere) ile en yüksek % 28,9'luk oran (Yunanistan) arasında

---

[1] Gülten KUTAL Dünya'da ve Türkiye'de İşsizlik Sorunu ve Çözüm Yolları Semineri KİPLAS, İzmir, 1993, s.14-15.

[2] OECD, Economic Outlook, 55 June 1994, France, 1994, s.A23.

[3] OECD, Economic Outlook, 55 June 1994, France, 1994, s.A23.

[4] Zeki ERDUT, Avrupa Topluluğu 'nda İstihdam, A.g.m., s.48.

değişmektedir. Bu durum, Avrupa Birliği 'ne üye ülkeler arasında en az tarımsal istihdama sahip İngiltere ile en yüksek oranında bir fark meydana getirmektedir. En yüksek tarım İstihdamına sahip Yunanistan'ı sırasıyla, Portekiz (% 23,9), İspanya (%16,9), İrlanda (% 16,0) ve İtalya (% 11,2) takip etmektedir.

TABLO II-15
AVRUPA BİRLİĞİ ÜLKELERİNDE İSTİHDAMIN SEKTÖREL DAĞILIMI (Bin),(%)

T A R I M														
	1985 (1)		1988 (2)		1989 (3)		1990 (4)		1991 (5)		1992 (6)		1993 (7)	
ÜLKELER	(Bin)	(%)	(Bin)	(%)	(Bin)	(%)	(Bin)	(%)	(Bin)	(%)	(Bin)	(%)	(Bin)	(%)
Belçika	105	3,0	100	2,7	101	2,8	100	2,7	98	2,7	109	2,9	99	3,0
Danimarka	182	7,1	169	6,3	160	6,0	158	5,7	144	5,5	136	5,2	131	5,0
Almanya	1390	5,6	1155	4,.3	1010	3,7	961	3,4	957	3,4	1368	3,7	1272	4,0
Yunanistan	1037	28,9			972	26,6	930	25,3	786	21,6	804	21,9	791	21,0
İspanya	1766	16,9	1695	14,4	1598	13,0	1486	11,8	1345	10,7	1257	10,1	1212	10,0
Fransa	1582	7,6	1428	6,8	1381	6,4	1325	6,1	1196	5,4	1301	5,9	1195	5,0
İrlanda	169	16,0	166	15,4	163	15,1	167	15,0	154	13,8	154	13,8	157	14,0
İtalya	2296	11,2	2058	9,9	1946	9,3	1895	9,0	1823	8,5	1657	7,8	1488	7,0
Lüksemburg	6.8	4,2	6	3,4	6	3,4	6	3,2	6	3,1	5	3,1	5	3,0
Hollanda	250	4,9	248	4,8	286	4,7	289	4,6	293	4,5	238	3,9	256	4,0
Portekiz	969	23,9	887	20,7	829	18,9	795	17,8	848	17,5	517	11,5	516	12,0
İngiltere	620	2,6	581	2,2	575	2,2	569	2,2	557	2,2	569	2,2	522	2,0
S A N A Y İ														
	1985 (1)		1988 (2)		1989 (3)		1990 (4)		1991 (5)		1992 (6)		1993 (7)	
ÜLKELER	(Bin)	(%)	(Bin)	(%)	(Bin)	(%)	(Bin)	(%)	(Bin)	(%)	(Bin)	(%)	(Bin)	(%)
Belçika	1069	29,9	1035	28,2	1046	28,9	1056	28,7	1050	28,5	1164	30.9	1103	29.0
Danimarka	685	26,8	711	26,3	714	26,8	704	25,6	689	26,4	715	27.4	667	26.0
Almanya	10252	41.0	11048	41.2	10828	39.8	11111	39.8	11189	39.2	14273	39.1	13702	38.0
Yunanistan	982	27,4			996	27,2	1011	27,5	(:)	28,6*	933	25,4	899	24,0
İspanya	3349	32,1	3829	32,5	4035	32,9	4202	33,4	4167	33,1	4075	32,7	3658	31,0
Fransa	6702	32,0	6421	30,4	6452	30,1	6504	29,9	6538	29,5	6497	29,6	6023	28,0
İrlanda	305	28,9	300	27,8	306	28,4	320	28,7	322	28,9	322	28,9	157	28,0
İtalya	6896	33,6	6788	32,6	6753	32,4	6845	32,4	6916	32,3	6967	33,2	6576	32,0
Lüksemburg	53.6	33,4	55	31,6	56	31,2	58	30,7	58	29,6	47	29,6	43	26,0
Hollanda	1437	28,1	1570	26,5	1607	26,5	1647	26,3	1645	25,5	1541	25,2	1472	24,0
Portekiz	1377	33,9	1530	35,1	1545	35,3	1559	34,9	1630	33,7	1468	32,6	1467	33,0
İngiltere	7802	32,4	7617	29,4	7797	29,5	7737	29,5	7076	27,5	7715	30,2	7399	29,0

TABLO II-15'in devamı.

H İ Z M E T L E R														
	1985 (1)		1988 (2)		1989 (3)		1990 (4)		1991 (5)		1992 (6)		1993 (7)	
ÜLKELER	(Bin)	(%)	(Bin)	(%)	(Bin)	(%)	(Bin)	(%)	(Bin)	(%)	(Bin)	(%)	(Bin)	(%)
Belçika	2399	67,1	2533	69,1	2475	68,3	2519	685	2537	68,8	2498	66,2	2542	68,0
Danimarka	1688	66,0	1820	67,4	1795	67,3	1890	687	1775	68,1	1761	67,4	1757	69,0
Almanya	13358	53,4	14638	54,5	15370	56,5	15874	56,8	16387	57,4	20887	57,2	21138	59,0
Yunanistan	1570	43,7			1689	46,2	1729	47,1	(:)	49,8*	1942	52,8	2026	55,0
İspanya	5307	50,9	6257	53,1	6626	54,0	6890	54,8	7095	56,3	7126	57,2	6998	59,0
Fransa	12632	60,4	13296	62,9	13005	63,5	13904	64,0	14398	65,1	14187	64,5	14658	67,0
İrlanda	582	55,1	612	56,8	608	56,5	627	56,3	636	57,1	636	57,1	667	58,0
İtalya	11316	55,2	11986	57,5	12133	58,2	12383	58,6	12671	59,2	12391	59,0	12203	60,0
Lüksemburg	99.9	62,3	113	65,0	118	65,4	125	66,1	132	67,3	107	67,3	115	70,0
Hollanda	3419	67,0	4061	68,7	4173	68,8	4332	69,1	4506	69,9	4337	70,9	4421	72,0
Portekiz	1711	42,1	1890	44,2	2002	45,7	2119	47,4	2354	48,7	2523	56,0	2481	56,0
İngiltere	15643	65,0	17697	68,3	18080	68,4	17881	68,3	18124	70,4	17237	67,5	17274	69,0

KAYNAK: (1) 1985 yılı için: EUROSTAT, Basic Statistics Of The Community, 24 th Edition, 1987, s.118-119.

(2) 1988 yılı için: EUROSTAT, Basic Statistics Of The Community, 27 th Edition, 1990 s:116-117.

(3) 1989 yılı için: EUROSTAT, Basic Statistics Of The Community, 28 th Edition, 1991, s:118-119.

(4) 1990 yılı için: EUROSTAT, Basic Statistics Of The Community, 29 th Edition, 1992, s.128-129.

(5) 1991 yılı için: EUROSTAT, Basic Statistics Of The Community, 30 th Edition, 1993, s:144-145.

(6) 1992 yılı için: EUROSTAT, Basic Statistics Of The Community, 32 th Edition, 1994, s.138-139.

(7) 1993 yılı için: EUROSTAT, Basic Statistics Of The European Union, 32 nd Edition, 1995, s:146-147.

Not: (:) Elde mevcut değil. (*) Eurostat tarafından tahmin edilen.
Yunanistan'ın 1988 yılı verileri kaynaklarda yer almadığından ilgili veriler boş bırakılmıştır.

1985-1993 yılları arasında istihdamın sektörel dağılımı, üye ülkelerde genel olarak giderek düşüş göstermektedir. Bu düşüşe rağmen 1993 yılında tarım sektörünün toplam istihdam içindeki payı, % 2,0'lik oranla İngiltere'de; en yüksek payın da % 21,0 'lik oranla Yunanistan 'da olduğu görülür. En az % 2,0'lık oranla, en yüksek % 21,0'lik oran arasındaki fark; % 19.0'dur. Yunanistan 'ın en yüksek tarım istihdamını, sırayla İrlanda (% 14,0), Portekiz (% 12,0), İspanya (% 10,0) ve İtalya (% 7,0) takip etmektedir. Bu duruma göre Portekiz'de 1985 yılı ile 1993 yılı arasında % 11,9'luk bir azalma olmuş; böylece tarım sektöründe İrlanda % 14,0'lik bir oranla Avrupa Birliği 'nde ikinci sıraya yükselmiştir.

Birliğe üye ülkelerin sanayi sektöründeki istihdam oranı, tarım sektöründeki istihdam oranından fazladır. Buna rağmen üye ülkelerin 1985 ilâ 1992 yılları arasında, sanayi sektörünün toplam istihdamdaki payına baktığımızda; tarım sektöründe olduğu gibi sanayi sektöründe de bir azalma olduğu görülür.

1985 yılı itibariyle Almanya (% 41,0), Portekiz (% 33,9), İtalya (% 33,6), Lüksemburg (% 33,4), İngiltere (% 32,4), İspanya (% 32,1) ve Fransa (% 32,0) sanayi sektörü içinde yüksek istihdam payına sahiptir. Bunun yanında Danimarka (% 26.8), Yunanistan (% 27,4), Hollanda (% 28,1), İrlanda (% 28,9) ve Belçika (% 29,9) istihdam oranı ile sanayi sektörü içinde yer alır. 1985 yılında sanayi sektöründe en az istihdam payı (Danimarka % 26,8) ile en yüksek istihdam payı (Almanya % 41,0) arasında % 4,2'lik bir fark mevcuttur.

Sanayi sektöründe istihdam, hemen hemen her üye ülkede 1993 yılında azalma göstermiştir. Bu sektörde en yüksek istihdam % 38,0'lık oranla Almanya'ya, en az istihdam da % 24,0'lık oranla Hollanda ve Yunanistan'a aittir. 1985 yılında en az istihdam Danimarka'ya ait iken, 1993 yılında en az istihdama Hollanda ve Yunanistan sahiptir. Almanya sanayiide yine en yüksek ülke konumunu korumaktadır.

Birliğe üye ülkelerin hizmetler sektöründeki istihdam oranı, Tablo II-15 incelendiğinde; 1985-1993 yılları arasında devamlı bir artış göstermektedir. Aslında bu artış, sadece 1985-1990 yılları arasında olmayıp; 1970 yılından bu tarafa hizmetler sektöründe yaşanır.

1985 yılı itibariyle hizmetler sektörünün istihdamı içindeki en yüksek payı, %67,1'lik oranı ile Belçika 'da en düşük oran da % 42,1'le Portekiz'de olup, her iki ülkenin arasındaki fark % 25'dir. Hizmetler sektöründe en yüksek istihdama sahip Belçika'yı; Hollanda (% 67,0), Danimarka (% 66,0), İngiltere (% 65,0), Lüksemburg (62,3) ve Fransa (% 60,4) takip eder. Diğer üye ülkelerin hizmetler sektöründeki istihdamı ise, 1985 yılı için (57,6) olan Birlik ortalamasının[1] altındadır.

---

[1] Bkz: Tablo II-14 Avrupa Birilği'nde Toplam İstihdamın Sektörel Dağılımı.

1993 yılı verilerinde en yüksek istihdam oranı, % 72,0'luk oran ile Hollanda 'ya ait olup; bu ülkeyi sırasıyla Lüksemburg (% 70,0), Danimarka (% 69,0), İngiltere (% 9,0) Belçika (% 68,0) ve Fransa (% 67,0) takip eder. Hizmetler sektöründe en düşük istihdam ise % 55,0'lık oranla Yunanistan 'a aittir. Hollanda ile Yunanistan arasındaki fark % 17,0'dır. Diğer üye ülkelerin istihdam ise, Birlik ortalamasının (% 63,0) altında[1] seyretmektedir.

1970'li yılların başından beri hizmetler sektörü, Avrupa Birliği'nde istihdam yaratmada önemli bir rol üstlenmiş ve kısmen sanayi sektöründe ortaya çıkan gelişme yanında istihdam bakımından bugüne kadar son derece önemli bir sektör olma özelliğini korumuştur. Aslında Avrupa Birliği genelinde hizmetler sektörü, istihdam yaratıcı ve en dinamik sektör olarak kabul edilmiş; tarım sektöründe kaydedilen sürekli gerilemeyi dengeleyen bir sektör olarak kalmıştır.[2]

Sonuç olarak, 1970 yılından bu tarafa Avrupa Birliği'ne üye ülkelerde istihdamın sektörel dağılımında belirgin bir şekilde değişiklik olmuştur. Bu değişim tarım ve sanayi sektörlerinde istihdamda azalma şeklinde olurken; hizmetler sektöründe artan bir eğilim içinde üç sektörde de kendini göstermiştir.

2. Çalışma Çağındaki Nüfus

Ülkelerin istihdam seviyelerini tayin eden faktörlerin arasında toplam nüfus ile çalışma çağı nüfus önemli rol oynar. Çünkü toplam nüfus içinde 15-64 yaş arasında bulunanların oranı, o ülkelerin istihdam seviyesini tayinde çok önemlidir. Çalışma çağı nüfus oranı yüksek olduğu ülkelerde, istihdam seviyesi olumlu yönde etkilenmekte; sonuçta, çalışma hayatına katılanların da sayısı artmaktadır.[3]

---

[1] Bkz: Tablo II-14 Avrupa Birliği'nde Toplam İstihdamın Sektörel Dağılımı.

[2] Zeki ERDUT, Avrupa Topluluğu'nda İstihdam, A.g.m., s:45.

[3] Nevzat YALÇINTAŞ/Orhan TUNA, Sosyal Siyaset, A.g.e., s.66.

Bir ülkede toplam nüfus içinde çocuk nüfusu fazla ise, o ülkede doğum oranı yüksektir. Yaşlı nüfusun fazlalığı ise, ortalama yaş süresinin sağlık ve iyi beslenme gibi sebeplerle daha yüksek oluşundan kaynaklanmaktadır. Nüfusu hızla artan genç nüfusa sahip ülkeler ile nüfusu azalmakla birlikte hayatta kalma süresi artan yaşlı ülkelerde; çalışma çağındaki nüfus oranı; haliyle azalacaktır.[1]

Avrupa Birliği'nde nüfusun yaş grupları ve cinsiyete göre yapıları incelendiğinde; nüfusun yaşlandığı ve kadınların erkeklere oranla arttığı görülür. Bu durum Birliğe dahil ülkelerin kadın ve yaşlılara yönelik sosyal politikalarında değişiklik yapmalarına da sebep olmuştur.[2] Uzun dönemli işsizlik bugün hâlâ Avrupa Birliği'nde önemini sürdürmektedir. Üye ülkelerde toplam % 12'yi aşan işsizlerin yarısı, bir yıl ya da daha fazla işsizdir. Ayrıca işsizliğin bir diğer özelliği, genç nüfusun yoğunlaşmış olmasında görülür. Halen Avrupa Birliği 'nde iş arayanların % 16'sını 25 yaşın altındaki gençler oluşturmaktadır. Birliğe üye ülkelerin istihdam seviyesi, diğer sanayileşmiş ülkelere göre düşüktür. 1992 yılı itibariyle Avrupa Birliği 'nde çalışma çağındaki nüfusun % 60'ı istihdam edilirken, bu oran ABD ve EFTA ülkelerinde % 70, Japonya'da yaklaşık % 75'dir.[3]

Birliğe üye ülkelerin Tablo II-16 'da yer alan 0-14 yaş grubunun yüzde oranlarına baktığımızda, on iki ülkede de düşme olduğu görülmektedir. Bunun yanında, 1985 yılına göre 1995 yılı çalışma çağındaki 15-64 yaş gurubu nüfus; Belçika 'da % 0,2, F.Almanya'da % 0,8, Lüksemburg'da % 0,1 ve İngiltere'de % 0,4 oranında azalma gösterirken, aynı yıllarda Fransa,'da kendini korumuştur. Bu yıllara göre; İrlanda % 4,8, Portekiz % 3,6, İspanya % 2,5, Danimarka % 2,1, İtalya % 1,5, Yunanistan % 1,2 ve Hollanda 'da % 0,4 arasında az da olsa bir artış bulunmaktadır. Tüm üye ülkelerin 65 ve daha yukarı yaş grubunda ise, bariz bir şekilde artış olduğu gözlenir. Avrupa Birliği'nde 14 yaş ve altı ile 15 ve 64 yaş grubundaki payın azalması, geçmiş yıllarda yaşanan düşük nüfus artışından kaynaklanmaktadır. Bu durum gelecek yıllarda İrlanda hariç, tüm üye ülkelerde kendini aynen koruyacaktır.

---

[1] Sabahattin ZAİM, Çalışma Ekonomisi, A.g.e., s.108.

[2] TİSK, Yaşlı Avrupa, Genç Türkiye, A.g.m., s.10.; Zeki ERDUT, Avrupa Topluluğu 'nda İstihdam, A.g.m., s.43.

[3] TİSK, OECD Ülkelerinde İşsizliğin Önlenmesi, A.g.e., s.7.

TABLO II-16
AVRUPA BİRLİĞİ ÜLKELERİNDE NÜFUSUN YAŞ VE CİNSİYETE GÖRE YAPISI İLE BAĞIMLILIK ORANLARI

K:Kadın **E:Erkek** **(Bin), (%)**

	0-14 Yaş					15-64 Yaş				65 ve Daha Yukarı Yaş				TOPLAM NÜFUSU	Bağımlılık Oranı
				TOPLAM				TOPLAM				TOPLAM			
ÜLKELER	YILLAR	E	K	(BİN)	(%)	E	K	(BİN)	(%)	E	K	(BİN)	(%)	(Bin)	(Binde)
Belçika	1985	950	904	1854	19,0	3331	3311	6642	67,2	531	831	1362	13,8	9858	484
	1990	914	870	1784	18,1	3354	3319	6673	67,3	594	904	1498	14,6	9955	492
	1995 Tahmin	925	879	1804	17,6	3348	3300	6648	67,0	660	973	1633	15,5	10085	517
	2000 Tahmin	930	883	1813	16,8	3339	3279	6618	66,9	725	1041	1766	16,3	10197	540
	2005 Tahmin	931	885	1816	16,4	3337	3266	6603	67,1	769	1090	1859	16,6	10278	556
Danimarka	1985	482	462	944	18,7	1716	1682	3398	66,4	321	451	772	14,9	5114	505
	1990	447	428	875	17,1	1758	1718	3476	67,8	331	459	790	15,2	5141	479
	1995 Tahmin	450	431	881	16,3	1778	1735	3513	68,5	333	459	792	15,2	5186	476
	2000 Tahmin	474	453	927	16,2	1772	1729	3501	68,6	338	462	800	15,2	5228	358
	2005 Tahmin	477	456	933	15,9	1763	1721	3484	68,5	356	477	833	15,6	5250	370
F.Almanya	1985	6422	6025	12447	15,6	27097	26849	53948	69,7	3907	7396	11303	14,7	77698	440
	1990	6642	6258	12900	14,9	27825	26879	54704	69,9	4036	7844	11880	15,1	79484	453
	1995 Tahmin	6988	6598	13596	15,4	27689	26584	54273	68,9	4559	8118	12677	15,8	80536	484
	2000 Tahmin	7038	6662	13700	15,2	27426	26354	53780	68,2	5260	8386	13646	16,6	81126	508
	2005 Tahmin	6818	6448	13266	14,6	26700	25658	52358	66,8	6491	9342	15833	18,7	81457	556
Yunanistan	1985	1072	1003	2075	21,3	3233	3297	6530	65,4	582	747	1329	13,3	9934	521
	1990	987	923	1910	19,8	3243	3388	6631	66,6	715	811	1526	13,6	10067	518
	1995 Tahmin	895	839	1734	18,4	3355	3403	6758	66,6	737	939	1676	14,9	10168	505
	2000 Tahmin	828	778	1606	17,4	3398	3370	6768	66,1	793	1079	1872	16,6	10246	514
	2005 Tahmin	839	787	1626	17,4	3354	3289	6643	64,8	860	1194	2054	17,8	10323	554
İspanya	1985	4589	4317	8906	22,9	12455	12537	24992	65,0	1867	2739	4606	12,2	38500	541
	1990	3974	3734	7708	20,1	13060	13294	26354	66,8	2111	2786	4897	13,1	38859	478
	1995 Tahmin	3517	3299	6816	18,4	13475	13673	27148	67,5	2382	3045	5427	14,2	39391	451
	2000 Tahmin	3377	3166	6543	17,9	13550	13348	26858	67,0	2648	3675	6323	15,2	39764	479
	2005 Tahmin	3478	3259	6737	17,9	13543	13288	26831	66,9	2753	3818	6571	15,2	40139	496

TABLO II-16 'ya devamı

ÜLKELER	0-14 Yaş					15-64 Yaş				65 ve Daha Yukarı Yaş				TOPLAM NÜFUSU	Bağımlılık Oranı
				TOPLAM				TOPLAM				TOPLAM			
	YILLAR	E	K	(BİN)	(%)	E	K	(BİN)	(%)	E	K	(BİN)	(%)	(Bin)	(Binde)
Fransa	1985	5996	5702	11698	21,2	18155	18171	36326	65,9	2749	4397	7146	13,0	55170	519
	1990	5803	5528	11331	20,1	18732	18613	37345	66,4	2986	4778	7764	13,6	50440	511
	1995 Tahmin	5839	5563	11402	19,8	18993	18799	37792	65,9	3308	5152	8460	14,2	57654	526
	2000 Tahmin	5772	5495	11267	19,3	19290	19053	38343	65,8	3653	5514	9167	15,0	58777	533
	2005 Tahmin	5669	5394	11063	18,7	19661	19418	39079	66,2	3908	5781	9689	15,1	59831	531
İrlanda	1985	531	505	1036	29,7	1071	1050	2121	59,8	165	214	383	10,5	3540	669
	1990	480	454	934	27,2	1097	1073	2170	62,3	175	224	399	10,6	3503	614
	1995 Tahmin	433	409	842	24,9	1139	1147	2286	64,6	176	194	370	10,5	3498	530
	2000 Tahmin	410	386	796	23,1	1164	1144	2308	66,6	188	236	424	10,3	3528	529
	2005 Tahmin	409	386	795	23,0	1185	1189	2374	66,7	184	208	392	10,3	3561	500
İtalya	1985	5655	5371	11026	19,6	19145	19599	38744	67,7	2966	4405	7371	12,7	57141	475
	1990	4867	4613	9480	16,7	19713	19917	39630	69,1	3488	5065	8553	14,3	57663	455
	1995 Tahmin	4481	4245	8726	15,1	19771	19808	39579	69,2	4011	5627	9638	15,7	57943	464
	2000 Tahmin	4341	4106	8447	14,6	19521	19430	38951	68,3	4483	6104	10587	17,1	57985	489
	2005 Tahmin	4328	4052	8420	14,8	19086	18885	37971	67,0	4955	6574	11529	18,2	57920	525
Lüksemburg	1985	32	30	62	17,4	127	128	255	69,6	19	31	50	13,0	367	439
	1990	33	32	65	17,0	131	130	261	69,4	20	32	52	13,6	378	448
	1995 Tahmin	35	34	69	16,5	124	128	252	68,6	28	35	63	14,9	384	524
	2000 Tahmin	35	34	69	15,7	129	128	257	68,0	25	36	61	16,3	387	506
	2005 Tahmin	35	33	68	15,0	127	126	253	67,6	27	40	67	17,4	388	534
Hollanda	1985	1379	1318	2697	19,5	5054	4924	9978	68,5	734	1083	1817	12,1	14492	452
	1990	1346	1287	2633	18,2	5260	5078	10338	69,2	805	1167	1972	12,7	14943	445
	1995 Tahmin	1410	1349	2759	17,9	5391	5169	10560	68,9	877	1237	2114	13,2	15433	461
	2000 Tahmin	1503	1436	2939	17,5	5442	5206	10648	68,8	955	1302	2257	13,7	15844	488
	2005 Tahmin	1481	1414	2895	16,7	5504	5276	10780	69,0	1050	1380	2430	14,4	16105	503

TABLO II-16 Devamı

ÜLKELER	YILLAR	0-14 Yaş				15-64 Yaş				65 ve Daha Yukarı Yaş				TOPLAM NÜFUSU	Bağımlılık Oranı
		E	K	TOPLAM (BİN)	(%)	E	K	TOPLAM (BİN)	(%)	E	K	TOPLAM (BİN)	(%)	(Bin)	(Binde)
ortekiz	1985	1223	1166	2389	23,5	3184	3367	6551	64,5	495	722	1217	12,0	10157	550
	1990	1101	1043	2144	20,5	3355	3513	6868	66,7	538	804	1342	12,8	10354	508
	1995 Tahmin	1017	957	1974	18,3	3493	3611	7104	68,1	583	891	1474	13,6	10552	485
	2000 Tahmin	980	923	1903	17,2	3578	3650	7228	68,5	632	973	1605	14,3	10736	485
	2005 Tahmin	1000	943	1943	17,5	3608	3640	7248	67,8	675	1041	1716	14,7	10907	505
İngiltere	1985	5593	5304	10897	19,3	18613	18549	37162	65,6	3368	5191	8559	15,1	56618	524
	1990	5566	5294	10860	18,9	18854	18683	37537	65,6	3661	5338	8999	15,5	57396	529
	1995 Tahmin	5876	5602	11478	19,3	18923	18685	37608	65,2	3840	5389	9229	15,5	58315	551
	2000 Tahmin	5997	5718	11715	19,1	19142	18865	38007	65,5	3972	5406	9378	15,4	59100	555
	2005 Tahmin	5909	5631	11540	18,4	19428	19111	38539	66,1	4146	5511	9657	15,5	59736	550

KAYNAK: I) World Population Projections 1992-1993 Editions Estimates and Projections with Related Demographic Statistics, WORLD BANK, 1992, (Sayfa: 142, 200, 224, 236, 240, 274, 278, 314, 356, 404, 438 ve 486).

II) Europe Middle East and Africa (ENN) Region Population Projections 1989-1990 Edition, WORLD BANK, 1989, s.Ixxvii-Ixxix'dan faydalanılarak Tablo tarafımdan düzenlenmiştir.

Not: (1) Yaş gruplarının toplam hanesinde yer alan %'ler, II. kaynak eserden alınmış; (2) Bağımlılık oranları ise, bu yüzdeler ile (0+14) + (65+) yaş grupları toplamının 15-64 yaş grubuna bölünmesi suretiyle tarafımdan bulunmuştur.

Aşağıda Tablo II-17'de yer alan çalışma çağı nüfusunun 1980'den, 1985 yılına kadar gösterdiği yıllık gelişime bakıldığında; 1980-1985 dönemine oranla, 1985-1990 ve 1980-1995 yılları arasında tüm üye ülkelerde (İrlanda ve Lüksemmburg hariç) hızlı bir işgücü kaybı yaşandığı görülmektedir. 1980-1985 yıllarında yılda 16.558.000 kişi artan Avrupa Birliği (12) çalışma çağı nüfusu, 1985-1990 yılları arasında hızla 3.142.000 kişiye düşmüş ve 1990-1995 yılları arasında işgücü arzının 1.096.000 kişi açık vermesi tahmin edilmektedir.[1]

Yine Tablo'da yer alan Avrupa Birliği'ne en son katılan üç ülkenin ortalama yıllık çalışma çağı nüfusu hariç tutulursa, dokuz ülkenin çalışma çağı nüfusundaki gelişim daha da kötüdür. Şöyleki; Avrupa Birliği'ne üye olan Yunanistan, İspanya ve Portekiz 'in 1980-1985 döneminde yıllık çalışma çağı nüfusu, ortalama 3.668.000'dir. Bu miktar Avrupa Birliği (12) toplamından düşüdüğünde, dokuz üyenin çalışma çağı nüfusunun 12.890.000 olduğu görülür. 1985-1990 döneminde ise, dokuz üye devletin yıllık çalışma çağı nüfusunda sadece 606.000 artış meydana gelirken; 1990 yılından sonra beliren işgücü açığı sonucu, 1990-1995 yılları arasında yıllık çalışma çağı nüfusu ortalama 3.666.000 kişi azalacaktır.

Konuya başka bir varsayımdan baktığımızda, çalışma çağı nüfus tahminleri içinde öğrenciler, ev kadınları, çalışamaz durumda olan sakatlar ile hükümlülerin teorik olarak bulunduğu bilinmektedir. Bu duruma göre, bahis konusu nüfus gruplarının çalışma çağı nüfusundan çıkarılması halinde; Avrupa Birliği 'nin işgücü açığının daha da artmış olması gerçeği ile karşılaşılacaktır.[2]

Tablo II-16 'da yer alan bağımlılık oranlarına üye ülkeler bazında baktığımızda; çalışma çağı nüfusunda düşme olan ülkelerde bağımlılık oranının yükseldiği, çalışma çağı nüfusunda yükselme olan ülkelerde ise bağımlılık oranlarında azalma olduğu görülür.

---

[1] İlhan DÜLGER, Avrupa Topluluğu'nda Sosyal Politika..., A.g.e., s.59.; Tuncer KOCAMAN, Avrupa Topluluğu Ülkeleriyle Türkiye 'nin Demografik Yapısı ve Nüfus Politikaları, DPT, Ank., 1988, s.5.

[2] Tuncer KOCAMAN, Avrupa Topluluğu ülkeleriyle Türkiye 'nin..., A.g.e., s.5.

Bu duruma göre, 1985 yılı itibariyle bağımlılık oranları; Belçika 'da binde 484, F.Almanya 'da binde 440, Fransa 'da binde 519, Lüksemburg 'da binde 439, Hollanda 'da binde 452 ve İngiltere 'de binde 524 olmuştur. 1995 yılında bağımlılık oranı Belçika 'da binde 517, F.Almanya 'da binde 484, Fransa da binde 526, Lüksemburg 'da binde 524, Hollanda 'da binde 461 ve İngiltere 'de binde 551 olması tahmin edilmektedir.

TABLO II-17

AVRUPA BİRİLİĞİ ÜLKELERİNİN ÇALIŞMA ÇAĞI NÜFUSUNUN YILLIK GELİŞİMİ (15-64 yaş),(Bin kişi)

	YILLIK ÇALIŞMA ÇAĞI NÜFUSU		
AVRUPA BİRLİĞİ ÜLKELERİ	**1980 - 85**	**1985 - 90**	**1990 - 95**
Belçika	46.4	-3.2	-12.8
Danimarka	16.8	10.4	13.2
F.Almanaya	299	-213	-273.8
Yunanistan	52.4	30.2	6.8
İspanya	259.2	187.2	200.8
Fransa	361.6	121.2	31.2
İrlanda	-----	-----	-----
İtalya	270.4	86.8	-65.8
Lüksemburg	-----	-----	-----
Hollanda	111.4	50.8	7.4
Portekiz	55.2	36.2	49.4
İngiltere	183.4	7.6	-66
AB (12)	1655.8	314.2	-109.6
Yunanistan-İspanya+Portekiz	366.8	253.6	257.0
Yeni üç üye hariç AB (9) Toplamı	1289.0	60.6	-366.6

KAYNAK: İlhan DÜLGER, Avrupa Topluluğu'nda Sosyal Politika..., A.g.e., s.134.; Tuncer KOCAMAN, Avrupa Topluluğu Ülkeleriyle Türkiye'nin Demografik Yapısı ve Nüfus Politikaları, 1988, s.25.

1985-1995 yıllarına ait bağımlılık oranlarındaki bu kıyaslamadan da görüleceği üzere; 1985 yılı bağımlılık oranı bu ülkelerde yükselirken, çalışma çağı nüfusunda da azalma olduğu Tablo II-16 'da yer alan yıllar itibariyle çalışma çağı nüfus toplamında açıkça görülmektedir.

Bunun yanında Birliğe üye ülkelerin 1995 yılı bağımlılık oranında, 1985 yılına göre azalma olacağı tahmin edilmektedir. Şöyle ki; 1985 yılı itibariyle Danimarka 'da binde 505, Yunanistan'da binde 521, İspanya 'da binde 541, İrlanda 'da binde 669, İtalya'da binde 475 ve Portekiz 'de binde 550 'dir. Bu oran 1995 yılında Danimarka 'da binde 476'ya, Yunanistan 'da binde 505 'e, İspanya 'da binde 451 'e, İrlanda 'da binde 530 'a, İtalya 'da binde 464 'e ve Portekiz 'de binde 485 'e düşüceği beklenmektedir.

3. İşgücü

İşgücü piyasasına yönelik programlar, Avrupa Birliği 'ne üye ülkelerde, II. Dünya Savaşı 'ndan sonra uygulamaya konulmaya başlanmıştır. Savaş sırasında çıkan ve sonrası devam eden problemlerin, ancak devlet müdahalesi ile halledilebileceği görüşü ağırlık kazanmıştır. Bu anlayış içinde hareket eden üye devletler, ülkelerinde büyüme hızı ve istihdam artışını güvence altına alan sosyal reformları gerçekleştirmeye çalışmışlardır.

II. Dünya Savaşı'ndan sonra Avrupa Birliği 'ne üye ülkelerin işgücü piyasasında uzun süre Keynes'ci politikalar hakim olmuş; bilhassa 1960-70 yılları arasında tam istihdam ve başarılı bir büyüme dönemi yaşanmıştır. Bu dönemde işsizlik oranı (% 1,3 - % 1,8 gibi) oldukça düşük bir seviyede seyrederken, büyüme hızı da (% 4 gibi) oldukça yüksek bir orana ulaşmıştır. Bu dönemde işsizliğin düşük, büyüme hızının da yüksek seyretmesi sonucu; üye ülkeler işgücü arzını kendi bünyelerinden rahatlıkla karşıladıkları gibi, işgücü açığını kapatmak için diğer ülkelerden yabancı işçi istemeğe başlamışlardır.[1]

---

[1] Meryem KORAY, Avrupa Topluluğu Ülkelerinde İşgücü Piyasasının Özellikleri, Sorunları ve İstihdam Politikaları-I, İKV Dergisi, Sayı:84, İst., Ekim 1990, s.30.

1970'li yılların ortalarına kadar başarılı bir büyüme sağlayan Avrupa Birliği ülkeleri, 1973 yılında yaşanan petrol krizinin etkisiyle bir durgunluk dönemine girmişlerdir. Durgunluk döneminde Avrupa Birliği ülkelerinde işgücü talebi azalırken, işgücü arzında da artış görülmüş; bu da işsizliğin artmasına yol açmıştır.

İşgücü arzındaki artış sebepleri arasında "bebek patlaması" ve işgücüne çok sayıda kadının katılması yer alırken; işgücü talebinin azalmasında ise, 1973 'den sonra büyüme hızının (% 1,2 ilâ % 2 arasında) düşük bir oranda seyretmesi ile işgücünü azaltan teknolojik yeniliklerin de önemli katkısı bulunmaktadır. Bu durum üye ülkeleri; tam istihdam (Keynes'ci politika) uygulamasından uzaklaştırmakla kalmamış, aynı zamanda sosyal refah devleti anlayışlarında da önemli değişiklik yapma zorunda bırakmıştır.[1]

Avrupa Biriliği toplam nüfusu ele alındığında genç nüfusun toplam işsizlik içindeki payı ile kadınların toplam işgücü içindeki oranları; işgücü piyasasında küçümsenmeyecek derecede önem arzeder. Bu sebeple Birliğe üye ülkelerde gençlere ve kadınlara meslek ve iş kazandırma imkânlarının artırılmasına yönelinmiştir. Bu ülkelerde ileri seviyede yeni teknolojinin uygulanması ve çalışma çağı nüfusundaki azalmadan dolayı; gençleri mümkün olduğu kadar erken üretime sokarak, artan işgücü arzını durdurmaya çalışmaktadırlar. Bunun yanında işsizlikten en çok etkilenen ve işgücü piyasasına girmekte zorluk çeken kadınlara; meslek ve azınlıkta oldukları sektörlerde yeni iş imkânı sağlanması planlanmaktadır. Bu politikaların uygulanmasıyla gelecekte ihtiyaç duyulacak işgücünün, kadın işgücü ile karşılanması amaçlanmaktadır.[2]

Ekonomik yönden gelişmiş bir yapıya sahip Avrupa Birliği 'nde, gerçekleştirilen yatırımlara rağmen teknolojik gelişmeler bazı sanayilerde gerilemelere sebep olmuş; istihdam imkânlarında kısıtlamalar görülmüş ve sonuçta işgücü talebi giderek azalmaya başlamıştır.

---

[1] Meryem KORAY, Avrpupa Topluluğu Ülkelerinde İşgücü..., A.g.m., s.30-31.

[2] Safa ATALAY, Avrupa Topluluğu ve Türkiye 'de, A.g.e., s.19.

Tablo II-18 'de yer alan işgücü piyasası incelendiğinde; Avrupa Birliği 'nde (12 üye) toplam sivil işgücü 1985 yılında 136.655.000 iken, toplam sivil istihdamın 121.007.000 olduğu görülür. Bu durumda 1985 yılı itibariyle 15.648.000 istihdam açığı bulunmaktadır.

1993 yılı itibariyle toplam sivil işgücü 153.941.000'e ulaşırken, toplam sivil istihdam da 137.576.000'a yükselmiştir. Bu duruma göre toplam sivil işgücü (aktif nüfus) ile toplam sivil istihdamın, 1985 ve 1993 yıl verileri karşılaştırıldığında; on iki üye ülkenin sivil işgücü (aktif nüfus) ile sivil istihdamında artış olduğu görülür.

Üye ülkeler bakımından toplam sivil işgücü oranı ile sivil istihdam içinde kadınların oranını incelediğimizde; Avrupa Birliği 'nin 1985 yılında toplam sivil işgücü oranının (% 42.4) altında olan ülkeler arasında İspanya (% 34,7), İrlanda (% 36,2), Yunanistan (% 39,2), Hollanda (% 39,6), İtalya (% 40,2), Belçika (% 41,7), Lüksemburg (% 42,2) ve Fransa (% 42,3) yer almaktadır. Aynı yılda toplam sivil işgücü oranı, Avrupa Birliği ortalamasının (% 42,4) üzerinde yer alan ülkeler arasında; Danimarka (% 54,6), İngiltere (% 48,1), F.Almanya (% 44,7) ve Portekiz (% 43,7 bulunmaktadır.

TABLO II-18

AVRUPA BİRLİĞİ ÜLKELERİNDE İŞGÜCÜ PİYASASI

ÜLKELER	YILLAR	Toplam Sivil İşgücü (Aktif Nüfus) (Bin)	(%)	Sivil İstihdam[1]	İSTİHDAM AÇIĞI[2] (Bin)	İŞSİZLİK[3] (Bin)	İŞSİZLİK ORANI[4] (%)	Sivil İstihdam içinde Kadınların oranı[1] (%)
Belçika	1985	4113	41,7	3573	540	463	11,8	38,2
	1988	4132	41,8	3668	464	398	10,2	39,7
	1989	4054	40,8	3622	432	336	8,6	40,2
	1990	4091	41,1	3726	365	301	7,6	40,6
	1991	4127	41,0	3736	391	303	7,5	41,0
	1992	4041	40,6	3770	271	332	8,2	39,4
	1993	4073	41,0	3744	329	386	9,4	40,0
Danimarka	1985	2791	54,6	2556	235	199	7,5	45,1
	1988	2886	56,3	2700	186	183	6,4	45,4
	1989	2900	56,5	2669	231	219	7,7	45,7
	1990	2889	56,3	2653	236	233	8,1	45,9
	1991	2861	56,0	2607	254	259	8,9	46,0
	1992	2851	55,8	2637	214	278	9,5	46,3
	1993	2875	56,0	2567	308	304	10,3	47,0
F.Almanya	1985	27304	44,7	25000	2304	2012	7,2	39,0
	1988	29156	47,5	26841	2315	1807	6,3	39,5
	1989	29246	47,1	27208	2038	1633[6]	5,6[6]	40,0
	1990	29829	47,6	27946	1883	1883[7]	6,2[7]	40,8
	1991	30222	47,0	28533	1689	2199	5,6	41,0
	1992	38944	49,1	36528	2416	2538	6,4	41,7
	1993	39113	49,0	36111	3002	2870	7,2	42,0
Yunanistan	1985	3893	39,2*	3589	304	304	8,8	33,7
	1988					304	7,7	
	1989	3960	39,6	3657	303	297	7,5	34,9
	1990	3967	39.5	3671	296	282	7,1	35,0
	1991	3965	39,0	3643	322	303	7,7	
	1992	3993	40,2	3680	313	:	:	34,8
	1993	4101	41,0	3715	386	:	:	35,0

Tablo II-18 'in Devamı

ÜLKELER	YILLAR	Toplam Sivil İşgücü (Aktif Nüfus) (Bin)	(%)	Sivil İstihdam[1]	İSTİHDAM AÇIĞI[2] (Bin)	İŞSİZLİK[3] (Bin)	İŞSİZLİK ORANI[4] (%)	Sivil İstihdam içinde Kadınların oranı[1] (%)
İspanya	1985	13388	34,7	10422	2966	2947	21,9	29,6
	1988	14633	37,5	11780	2853	2825	19,3	31,2
	1989	14823	38,2	12260	2563	2532	17,1	31,5
	1990	15021	38,6	12578	2443	2535	16,2	32,3
	1991	15074	39,0	12608	2466	2471	16,4	35,0
	1992	15141	39,2	12458	2683	2806	18,2	32,9
	1993	15263	39,0	11868	3395	3519	21,8	34,0
Fransa	1985	23331	42,3	20916	2415	2424	10,3	41,6
	1988	23587	42,2	21144	2434	2463	9,9	42,0
	1989	23750	42,3	21438	2312	2257	9,4	42,3
	1990	23929	42,4	21733	2196	2166	9,0	42,4
	1991	24479	43,0	22131	2348	2308	9,5	43,0
	1992	24536	44,2	22021	2515	2468	10,0	43,3
	1993	24718	44,0	21908	2810	2679	10,8	44,0
İrlanda	1985	1282	36,2	1056	226	239	18,4	31,3
	1988	1297	36,7	1078	219	229	17,3	32,5
	1989	1278	36,4	1076	202	206	15,7	31,6
	1990	1294	36,9	1115	179	192	14,5	33,3
	1991	1322	38,0	1114	208	219	16,2	34,0
	1992	1322	38,0	:	208	246	17,8	:
	1993	1352	39,0	1149	203	255	18,4	35,0
İtalya	1985	22982	40,.2	20508	2474	2147	9.5	33,3
	1988	23718	41,3	20832	2886	2559	10,9	34,5
	1989	23698	41,2	20832	2866	2561	10,9	34,7
	1990	23744	41,7	21143	2601	2356	10,0	35,2
	1991	24063	42,0	21410	2653	2408	10,1	35,0
	1992	23206	40,8	21015	2191	2462	10,3	35,1
	1993	22235	40,0	19898	2337	2687	11,1	35,0

Tablo II-18 'in Devamı

ÜLKELER	YILLAR	Toplam Sivil İşgücü (Aktif Nüfus) (Bin)	(%)	Sivil İstihdam[1]	İSTİHDAM AÇIĞI[2] (Bin)	İŞSİZLİK[3] (Bin)	İŞSİZLİK ORANI[4] (%)	Sivil İstihdam içinde Kadınların oranı[1] (%)
Lüksemburg	1985	154.3	42,2*	160.3	6 (fazla)	4	2,9	33,8
	1988	160.5	42,8	174.1	13.6 fazla)	3	2,0	34,8
	1989	164	43,4	181	17 (fazla)	3	1,8	35,1
	1990	167	44,0	165	2 Açık)	3	1,7	36,8
	1991	169	44,0	167	2 (Açık)	3	1,6	37,0
	1992	168	44,0	165	3 (Açık)	3	1,9	37,0
	1993	169	43,0	165	4 (Açık)	4	2,6	36,0
Hollanda	1985	5732	39,6*	5106	626	603	10,6	34,5
	1988	6549	44,4	5934	615	609	9,3	37,4
	1989	6623	44,6	6065	558	568	8,5	37,6
	1990	6784	45,4	6268	516	515	7,5	38,4
	1991	6934	46,0	6444	490	493	7,1	39,0
	1992	6931	47,0	6561	370	499	7,2	39,4
	1993	7085	47,0	6640	445	622	8,8	40,0
Portekiz	1985	4442	43,7*	4057	385	406	8,6	40,6
	1988	4604	44,8	4280	324	269	5,7	41,9
	1989	4609	44,7	4270	339	243	5,0	42,1
	1990	4694	47,9	4474	220	227	4,6	42,6
	1991	5041	49,0	4833	208	204	4,0	43,0
	1992	4696	48,2	4509	187	198	3,9	44,1
	1993	4714	48,0	4464	250	162	5,1	44,0
İngiltere	1985	27243	48,1	24065	3178	3129	115	42,1
	1988	28236	49,5	25896	2340	2410	8,5	43,2
	1989	28264	49,4	26451	1813	2047	7,1	44,2
	1990	28133	49,1	26187	1946	2009	7,0	44,3
	1991	27998	49,0	25757	2241	2568	8,9	45,0
	1992	28384	50,0	25630	2754	2965	10,2	44,5
	1993	28244	49,0	25348	2896	3042	10,4	45,0

Tablo II-18 'in Devamı

ÜLKELER	YILLAR	Toplam Sivil İşgücü (Aktif Nüfus) (Bin)	(%)	Sivil İstihdam (1)	İSTİHDAM AÇIĞI(2) BİN	İŞSİZLİK(3) BİN	İŞSİZLİK ORANI(4) (%)	Sivil İstihdam içinde Kadınların oranı(1) (%)
AB (12)	1985	136655	42,4*	121007	15648	14876	10,9	38,0
	1988	142503(5)				13957	9,8	
	1989	140369	43,2	129835	10534	12861(6)	9,0(6)	39,3
	1990	144542	45,7	131639	12903	12727(7)	8,7(7)	38,4
	1991	146264	44,0	132982	13282	13735	8,8	40,0
	1992	152941	45,4	138974	13967	15096	9,6	40,5
	1993	153941	45,0	137576	16365	16932	10,6	41,0

KAYNAK:

-EUROSTAT, Basic Statistics Of The Community, 24 th Edition, 1987, (1)=Sayfa:116.

-EUROSTAT, Basic Statistics Of The Community, 27 th Edition, 1990, (1)=Sayfa:114, (3)=Sayfa:124, (4)=Sayfa:126.

-EUROSTAT, Basic Statistics Of The Community, 28 th Edition, 1991, (1)=Sayfa:116.

-EUROSTAT, Basic Statistics Of The Community, 29 th Edition, 1992, (1)=Sayfa:126.

-EUROSTAT, Basic Statistics Of The Community, 30 th Edition, 1993, (1)=Sayfa:142, (3) Sayfa:150, (4) Sayfa:152.

-EUROSTAT, Basic Statisticcs Of The Community, 31 th Edition, 1994, (1)=Sayfa:136, (3)=Sayfa:144, (4)= Sayfa:146.

-EUROSTAT, Basic Statistics Of The European Union, 32 nd Edition, 1995, (1)=Sayfa:144, (3) Sayfa:152, (4) Sayfa:154.

-EUROSTAT, Eurostatistics, 1994/10, (5)=Sayfa:39.

-OECD, Economic Outlook, 51 June 1992, (6) Sayfa:120.

-OECD, Economic Outlook, 53 June 1993, (7) Sayfa:146.

Not: (*) Eurostat tarafından tahmin edilen

(:) Elde mevcut değil

(2) İstihdam açığı; Toplam sivil işgücünden, sivil istihdam çıkarılarak tarafımdan elde edilmiştir.

Yunanistan'ın 1988 yılı verileri kaynaklarda yer almadığından, 1988 yılı Yunanistan ve AB ile ilgili veriler boş bırakılmıştır.

1993 yılı itibariyle Avrupa Birliği toplam sivil işgücü oranına baktığımızda, bu oranın % 2,6'lık bir artışla, % 45,0'e yükseldiği görülür. Bunun yanında 1985 yılına göre, toplam sivil işgücü oranının; 1993 yılında azaldığı tek ülke, Belçika 'dır. Bu ülkede sivil işgücü oranı % 41,7'den % 41,0'e düşmüştür. Aynı yılda Avrupa Birliği toplam sivil işgücü ortalamasının (% 45,0) üzerinde yer alan ülkeler arasında Danimarka (% 56,0), İngiltere (% 49,0), F.Almanya (% 49,0), Portekiz (% 48,0) ve Hollanda (% 47,0) bulunurken; diğer ülkeler, % 45,0 oranının altında yer almaktadır.

Yine Tablo II-18'de yer alan Avrupa Birliği'ne dahil ülkelerin toplam sivil işgücünden, sivil istihdamı çıkardığımızda; o ülkelerin istihdam açığını elde ederiz. 1985 yılı itibariyle F.Almanya (2.304.000), İspanya (2.966.000), Fransa (2.415.000), İtalya (2.476.000) ve İngiltere (3.178.000) istihdam açığı en fazla olan ülkelerin başında yer alır. 1985 yılına oranla 1993 yılında istihdam açığı F.Almanya (3.002.000), Fransa (2.810.000) ve Yunanistan'da (386.000) artış gösterirken; diğer üye ülkelerde azalma olmasına rağmen, istihdam açığının devam ettiği görülür. Bu arada Lüksemburg 'da 1985 yılında sivil istihdam, toplam sivil işgücünden fazla iken; 1993 yılında bu ülkede az miktarda da olsa istihdam açığı görülmeye başlanır.

Avrupa Birliği (12) ve üye ülkelerin yaş ve cinsiyete göre dağılımı Tablo II-13 ve 16'da ele alınmıştır. Tablolar incelendiğinde; yaş grupları arasında kadın oranı, yıllara göre artış göstermektedir. 1985 ilâ 1995 (tahmin) yılları arasında, üye ülkelerin çalışma çağı nüfusuna bakıldığında; kadın miktarı Belçika, Danimarka, F.Almanya, Hollanda ve İngiltere 'de erkek miktarından fazladır. Bunun yanında aynı yıllarda Yunanistan, İspanya, İtalya, Lüksemburg ve Portekizde çalışma çağı nüfusu içinde erkek miktarı; kadınlardan daha yüksektir. Bu arada 15-64 yaş grubu içinde kadınlar, 1985 yılında Fransa 'da azınlıkta iken; 1990 yılından sonra kadınların, erkekleri geçtiği görülür. İrlanda 'da bu durum kadınlar açısından ters yönde gelişmiştir. Kadın miktarı 1985 yılında erkeklerden fazla iken, 1995 yılında erkek miktarının kadınlardan yüksek olacağı tahmin edilmektedir.

Yine Tablo II-18'de yer alan sivil istihdam içindeki kadın oranı, toplam nüfus miktarındaki yükselişe benzer özellikte bir artış gösterir. Avrupa Birliği 'nde sivil istihdam içinde, kadınların 1985 yılı ortalama oranı % 38,0'dır. Bu yıl itibariyle Birliğe üye ülkeler arasında yer alan Yunanistan, İspanya, İrlanda, İtalya, Lüksemburg ve Hollanda; Avrupa Birliği ortalama oranının (% 38,0) altındadır. 1985 yılından, 1993 yılına kadar bütün üye ülkelerde; istihdam içinde yer alan kadın oranının, artış göstermesi sonucu, 1993 yılında üye devletler ortalaması % 41,0 oranına ulaşmıştır. Belçika, Yunanistan, İspanya, İrlanda, İtalya, Lüksemburg ve Hollanda bu ortalamanın altında kalırken; Danimarka, F.Almanya, Fransa, Portekiz ve İngiltere 'deki sivil istihdam içindeki kadınlar, Birlik ortalamasının üzerinde yer almaktadır.

Ayrıca 1985-1993 yılları arasında işgücünün yaş ortalaması içindeki kadın ve erkek dağılımı incelendiğinde; her iki grupda da işgücünün en yoğun olduğu kesim, 25-34 yaş arasında olduğu görülür.[1]

Avrupa Birliği'nde 1995 yılında hazırlanan ve 1996 yılında Komisyon tarafından kabul edilen demografik duruma ilişkin raporda; işgücü piyasasının yaş bileşiminin de önemli ölçüde etkileneceğine yer verilmiştir. Çalışma çağındaki nüfus bugün 249 milyondur. Bu kesimin 210 milyonu 20 ilâ 59 yaş arasında bulunuyor. AB'de "düşük artış hızı" ya da "yüksek artış hızı" senaryosu uygulamasına bağlı olarak on yıl sonra bu kesimin nüfusu 1.5 ilâ 5.5 milyon arasında artması beklenmektedir. Ayrıca bu kesimin (15-64 yaş) kendi içindeki bileşimi de, önemli bir değişmeye uğrayacağı şeklinde raporda yer almıştır. Buna göre;

–15 ilâ 19 yaş arasındaki kesimin sayısı bir milyon kadar azalacak (% 5 azalma),

–Çalışma çağı nufusun en genç kesiminde (20 ilâ 29 yaş arası) dokuz milyon bir azalma (oransal olarak % 17) gözlenecek,

–Çalışma hayatlarının sonuna yaklaşanların (50 ilâ 55 yaş arası) sayısı 5.5 milyon (oransal olarak % 12) artacak.

–60 ilâ 64 yaş arasında olanların, yani çalışma çağı dışında kalan kesimin sayısı yaklaşık bir milyon artması tahmin edilmektedir.[2]

Avrupa Birliği'ne dahil ülkelerde işsizliğin kısa vadede önlenerek, istihdamın artırılması pek mümkün görülmediğinden; üye devletlerde 1986 yılında istihdamın gelişimi ve istihdamla ilgili başlıca uygulamaları içeren faaliyet programları hazırlanmıştır. Bu arada geleneksel sanayii içinde, büyük işletmelerin işgücü fazlası meydana getirmelerinin eskisi gibi olmadığı görülmüş; istihdam yaratmada daha esnek bir yapıya sahip KOBİ 'lerin desteklenip, güçlendirilmesine büyük önem verilmiştir. KOBİ 'lerin daha fazla kişiye iş imkânı sağlaması amacıyla; ekonomik, sosyal ve malî açıdan daha etkin hale getirilip, yerel iş bulma kurumlarıyla koordinesi programda öngörülmüştür.

---

[1] Daha geniş bilgi için bkz: Halûk CEYHAN/Şebnem KARAUÇAK OĞUZ, Avrupa Topluluğu 'nda Sosyal Politika ve Sosyal Güvenlik Sistemleri, İKV Yayınları, No:94, İst., Kasım 1990, s:51-53.

[2] AB Komisyonu, Demografi, A.g.i., s.27

İstihdamın gelişimi ve istihdamla ilgili başlıca uygulamaları içeren faaliyet programında; yeni işletmelerin açılmasına ve istihdamın gelişmesine yönelik teşvikler, iş piyasalarının etkinliğini artırma, eğitim ve uzun süreli işsizliğe yer verilmiştir.

- Yeni işletmelerin açılması ve istihdamın gelişimine yönelik teşvikler arasında; KOBİ 'lere yönelik bilgilendirme, KOBİ 'lerin kurulmasına ya da gelişimine katılımlarını sağlamak için büyük boy işletmeleri desteklemek ve bunlar arasında işbirliğini oluşturmak ön görülmüştür. Gerek toplam nüfus ve gerekse istihdam içinde giderek artan kadınlar için, yerel istihdam imkânlarının güçlendirilmesine özellikle yer verilmiştir.

- İş piyasalarının etkinliğini artırma konusunda; yerel ekonomik kalkınma konusunda pilot projelerin analizi ile işletmelerin iç ve dış pazarlara uyumları konusunda iletişim sağlanması hedeflenmiştir.

- Eğitim konusunda; gençlere ve kadınlara yönelik uygulamalara ağırlık verilerek, gençleri mümkün olduğu kadar erken üretime sokma amaçlanmıştır. Kadınlara meslek ve iş kazandırma faaliyetleriyle de; gelecekte ihtiyaç duyulacak işgücünün, kadın işgücü ile kapatılması düşünülmüştür. Bu sebeple; gençlerin aktif hayata hazırlanmalarını temin ile kadınların meslekî bakımdan yetiştirilmesini sağlayacak eğitime ağırlık verilmesi amaçlanmıştır. Ayrıca programda gençler ile kadınların eğitimi yanında; işletme sahipleri ve ücretliler için de eğitimin sürdürülmesine yer verilmiştir.[1]

B- Avrupa Birliği 'nde İstihdam Politikası

Avrupa Birliği'nin kurulmasında esas amaç ekonomik nitelik taşımakla birlikte, kurucu antlaşmalarla bu niteliğe daha sonra sosyal hükümler de eklenmiştir. Başlangıçta, Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu (AKÇT) ve Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu (AAET) antlaşmaları tamamen sektörel nitelik taşırken; sosyal hükümler, Avrupa Ekonomik Topluluğu (AET) antlaşması (Md. 117 ve 118) ve Tek Avrupa Senedi 'nde (TAS) yer alan 118/A ve 118/B maddeleriyle ilâve edilmiştir.[2]

---

[1] Halûk CEYHAN/Şebnem KARAUÇAK OĞUZ, Avrupa Topluluğu'nda Sosyal Politika..., A.g.e., s.63.

[2] Daha geniş bilgi için bkz; Halûk GÜNUĞUR, Avrupa Ekonomik Topluğu'nu Kuran Antlaşma (Roma Antlaşması), TOBB., Genişletilmiş İkinci Bas.Ank., 1988, s.91-93.

İşsizliğin yok denebilecek kadar az olması sebebiyle, Avrupa Birliği 'nin oluşumunu sağlayan antlaşmalarda; gerçek anlamda bir istihdam politikası, başlangıçta yer almamıştır. Daha sonra AET Antlaşmasıyla, "Üst düzeyde istihdamın sağlanması, düşüncesine yer verilmiş, takip edilecek istihdam politikaları; üye devletlerin insiyatifine bırakılmıştır. Birliğe üye her devletin insiyatifinde olan istihdam politikaları arasında, eşgüdümün sağlanması için; Konsey aldığı kararlarla, ekonomik politikalar ile istihdam politikaları arasında işbirliğini gerçekleştirmeye çalışılmaktadır.

Avrupa Birilği'nde ekonomik politikalar, sosyal politikalarla desteklenmiş; isteyen herkese iş ve ekonomik bir güvenceye yönelik aktif ve pasif istihdam politikaları kapsamı zenginleştirilmiştir.[1] Kısaca bugünkü sosyal politika içinde yer alan istihdam politikaları; kadın ve gençlerin korunması, çalışma şartlarının iyileştirilmesi, işsizlikle mücadele konusunda ortak bir strateji geliştirilmesi, yerel istihdam imkânlarının geliştirilmesi, yeni teşebbüslerin kurulması, üye devlet sayısının artmasıyla meydana gelen bölgesel farklılıkların giderilmesi ve istihdamın artırılmasına ilişkin bir eylem programının oluşturulması konusunda üyeler arasında bilgi alışverişinde bulunulması amacına dayanmaktadır.[2]

Çalışmamızın bu kısmında Avrupa Birilği'nde uygulanmakta olan istihdam politikalarının hedefleri, ilkeleri ve araçları ele alınıp incelenecektir.

1- İstihdam Politikasının Hedefleri:

Avrupa Birilği'nde ortaya çıkan nüfus trendleri ve ekonomik büyüme beklentileri gibi sebepler yanında yaşanan işsizlik problemi; üye devletleri, istihdam konusuna önem

---

[1] Meryem KORAY, Sosyal Refah Toplumu Olarak Avrupa Topluluğu Üyeleri ve Türkiye 'nin Konumu, DEÜ İk.ve İd.Bil.Fak. Der., Cilt:6, Sayı:1, İzmir, 1991, s.108

[2] Commission Of The European Communities, The Social Policy of the European Community; Looking ahead to 1992, European File, August-September 1982 13/88, s.4.; Esra BELEN/Bülend PİRLER, Sosyal Yönleriyle Avrupa Topluluğu, TİSK, Ank., 1989, S.88.; Meryem KORAY, Sosyal Refah Toplumu Olarak..., A.g.m., s.112.

vermeye mecbur etmiştir. Bu sebeple, Avrupa Birilği 'nde uygulanan istihdam politikaları; işsizlikle mücadeleye ve istikrarlı bir ekonomik büyüme yanında, tam istihdamın sağlanması hedefine yöneliktir.[1]

Bu konuda Konsey, ilk defa 21 Ocak 1974 tarihinde "Birinci Sosyal Eylem Programı Tavsiye Kararı" 'nı kabul etmiş ve üye devletler de bu tavsiye kararına ilişkin önlemleri;

- Avrupa Birliği 'nde tam ve en iyi istihdamın sağlanması,
- Gelişmede eşitlik içinde hayat ve iş koşullarının devamlı olarak iyileştirilmesi,
-Birlik düzeyinde sosyal tarafların alınan ekonomik ve sosyal kararların uygulanmasına, yönetimde işçilerin de işletme düzeyinde katılmalarını sağlamaya yönelik üç temel hedefte toplamışlardır. Bu suretle AET Antlaşması ile öngörülen sosyal politikalara, Komisyonun eylem programında yer alan önlemlerle daha aktif bir uygulama imkânı sağlanmıştır.[2]

Birinci sosyal eylem programında yer alan önlemler, 1974 yılını takip eden üç yılda hızla uygulamaya sokulmuş ve bugüne kadar da önemini korumuştur. Avrupa Birliği'ne üye her devlet, özellikle üst düzeyde bir istihdam sağlamayı gerçekleştirmek için (AET Ant.Md. 104); hem ekonomik, hem de sosyal politikaları arasında üst düzeyde istihdam sağlamayı amaçlamıştır. İşsizliğin yok denebilecek kadar azlığı, AET Antlaşmasında "tam istihdam" ifadesinin yer almasına imkân tanımamıştır. Bunun yerine, "üst düzeyde istihdamın sağlanması" ifadesi yer almıştır.[3]

1960-1973 yılları arasında Avrupa Birliği'ne üye ülkelerde, yaşanan hızlı büyümenin sonucu; büyük ölçüde "Tam İstihdam" dönemi yaşanmıştır.[4] Gerçekten 1960'lı yıllarda yılda ortalama % 4 oranında büyüme gösteren Avrupa Birliği ülkeleri,

---

[1] İİBK, Türkiye 'de ve AT 'de İnsangücü Politikaları ve İstihdam Geliştirici Çalışmalar, İİBK Dış İlişkiler Çalışma Grubu, Ank., 1991, s.3.

[2] Zeki ERDUT, Avrupa Topluluğu 'na Tam üyelik Bakımından Türk Endüstri İlişkileri Sisteminin Değerlendirilmesi. Kamu-iş, Ank., 1992, s.10-11.

[3] Zeki ERDUT, Avrupa Topluluğu 'na Tam üyelik Bakımından..., A.g.e., s.12-13.

[4] Meryem KORAY, Sosyal Refah Toplumu Olarak..., A.g.m., s.109.

1973 yılından sonra ortalama % 1,2 ilâ % 2 arasında kalan bir büyüme hızı göstermişlerdir.[1] 1973 yılında yaşanan birinci petrol şokunun meydana getirdiği ekonomik durgunluk, Avrupa Birliği 'nde tam istihdamı gerçekleştirme imkânını ortadan kaldırmıştır.[2]

Birinci Sosyal Eylem Programı ile Birinci Petrol Şokunun meydana getirdiği ekonomik durgunluk aynı döneme rastlarken; işsiz sayısı 1970 yılında 2.4 milyon iken, 1974 'de 3 milyona, 1975 'de 5.5 milyona, 1978 'de 6 milyona ulaşmıştır. Avrupa Birliği daha birinci petrol şokunun etkisini atlatmadan, 1979 yılında ikinci petrol şoku ile karşılaşmıştır.

İşsizlik oranı, 1977 yılında Avrupa Birliği 'nde çalışan nüfusun % 5,2'sine sahip iken, 1977'yi takip eden yıllarda devamlı artış göstermiş; bu oran 1980 yılında % 6,3'e, 1985 yılında % 11,1'e, 1986 yılında % 11,2'ye ulaşmıştır. 1986 ilâ 1990 yılı arasında işsiz sayısında devamlı azalma olmuş ve 1990 yılında işsizlik oranı % 8,7'ye kadar düşmüştür. 1990 yılından itibaren yeniden yükselmeye başlayan işsizlik oranı; 1991'de % 9,2'ye, 1992'de % 10,3'e, 1993'de % 11,3'e ulaşmıştır. Bu oranın 1994'te % 12,0'ye 1995'de de % 11,9'a ulaşacağı tahmin edilmektedir.[3]

Daha birinci petrol şokunun işsiz sayısındaki etkisi atlatılmadan, ikinci şoka yakalanan Avrupa Birliği 'nde; bugün yapısal ve teknolojik açık işsizlik yaşanmaktadır. bu problemin asıl sebepleri arasında;

- Üye ülkelerin içinde bulunduğu iktisadî durgunluk,
- Geleneksel sanayilerden kurtulup, yeni sanayileşen ve ucuz emek kullanan ülkelerin ortaya çıkardığı rekabet ile,

---

[1] Meryem KORAY, Avrupa Topluluğu ülkelerinde işgücü Piyasasının özellikleri..., A.g.m., s.31.

[2] Meryem KORAY, Sosyal Refah Toplumu Olarak, A.g.m., s.109.

[3] OECD, Economic Outlook, 54 December 1993, Organisation For Economic Co-Operation And Development, France, 1993, s.23.

- İleri teknolojiye geçiş yapan sanayilerin ortaya çıkardığı, orta vadeli işsizlik yer almaktadır.[1]

İşsizlik meselesi, Avrupa Birliği'nde sosyal ve iktisadî politikaların yeniden gözden geçirilmesini gerektiren; Avrupa Komisyonu da sosyal taraflarla yakın işbirliği içinde, işsizlikle mücadele konusunda ortak bir strateji geliştirme amacıyla çalışmalarını sürdürmektedir. Esasında bu konu, üye devletlerin sorumluluğuna girmekle birlikte, dikkatler millî istihdam politikalarının uyumlaştırılması üzerine çevrilmiştir. Sonuçta; uzun süreli işsizlikle mücadele, yerel istihdam imkânlarının geliştirilmesi, yeni teşebbüslerin kurulması ve istihdamın artırılmasına ilişkin bir eylem programının oluşturulması konusunda üye ülkeler dahilinde bilgi alışverişinde bulunulup, kararlar alınmaktadır.[2]

Avrupa Birliği; ekonomik büyüme ve istihdama olan katkısı sebebiyle yerel istihdam imkânlarının meydana getirilmesi konusuna da büyük önem vermektedir. Bu konuda AB ve OECD tarafından 1982 yılında KOBİ'ler, kooperatifler ve yerel girişimlerin iş yaratmadaki potansiyelini ortaya koymak üzere bir araştırma yaptırılmış, "Kooperatif Faaliyet Programı ve Yerel İstihdam Teşebbüsleri" konulu bir program da başlatılmıştır.

Bu programda yer alan yerel istihdam teşebbüsleri, onbeş kişinin istihdam edildiği küçük boy işletmelerin kurularak sürekli ve ek bir istihdamın sağlanması hedeflenmiştir. Küçük ve orta boy işletmelerle, kooperatiflere, yerel girişim ve geleneksel özellikte olmayan faaliyetlere; yeni istihdam fırsatları meydana getirmeleri sebebiyle, oldukça fazla önem verilmektedir.[3]

---

[1] İlhan DÜLGER, Avrupa Topluluğu'nda Sosyal Politika, A.g.e., s.71.; Safa ATALAY, Avrupa Topluluğu ve Türkiye 'de, A.g.e., s.16.

[2] Commission Of The European Communities, The Social Policy Of The European Community: Looking a Head to 1992, A.g.e., s.4; Esra BELEN/Bülent PİRLER, Sosyal Yönleriyle Avrupa Topluluğu, A.g.e., s.88.

[3] Esra BELEN/Bülend PİRLER, Sosyal Yönleriyle Avrupa Topluluğu, A.g.e., s.92.

Avrupa Birliği ekonomisi içinde KOBİ'lerin teknik ve istihdam konusundaki önemi daha iyi anlaşılmış olduğundan; Avrupa Parlementosu'nca 1983 yılı "Esnaf, Küçük ve Orta Boy İşletmeler Yılı" olarak benimsenmiştir. Bu suretle KOBİ'lere dönük bir sıra programlar kabul edilmiş ve daha aktif bir uygulamaya geçilmiştir.[1]

1984 yılında Konsey; kadınların, gençlerin vasıfsız işgücünün ve göçmenlerin işgücü piyasasına katılmalarını sağlamak ve üye ülkelerin bu konuda teşviklerinin devamını temin etmek üzere, yerel istihdam imkânlarının artırılmasını benimsemiştir.[2]

1985 yılına gelindiğinde Komisyon tarafından tesbit edilmiş olan "gelişme ve istihdam için işbirliği stratejisi" hazırlanmıştır. Bu strateji; Tek Avrupa Senedi ile 1992 yılında tamamlanacak olan iç pazarın ekonomik boyutları yanında, meydana getireceği istihdam imkânlarını da önceden belirlemeye ve Avrupa Birliği 'ne üye devletler arasında sıkı bir eşgüdüm sağlama amacına yöneliktir. Buna göre iç pazarın tamamlanmasıyla ulaşılacak ekonomik gelişme; üye devletlerde fiyat istikrarı sağlarken, diğer taraftan işsizlikle daha etkili mücadeleye fırsat verecektir.[3]

İşsizliğin ortadan kaldırılması, uygun makro ekonomik politikaların rolü ihmal edilmeden, öncelikle ekonomik operatörlere bağlıdır. Komisyon'un 1993 tarihli büyüme, rekabet gücü ve istihdam ile ilgili Beyaz Kitab'ında önerdiği; toplumun tüm kesimlerinin harekete geçirilmesini hedefleyen strateji, güncelliğini korumaktadır. Bugün sadece rekabet edebilen bir ekonomi, sürdürülebilir şekilde istihdam yaratmaya muktedirdir. İyi yapılandırılmış bir Birlik eylemi, yüksek seviyede istihdamın oluşturulmasına katkıda bulunmalı; istihdam ile ilgili spesifik hükümler Avrupa Birliği Antlaşması'na dahil edilmelidir. Söz konusu hükümler; istihdam için ortak strateji şartlarının yaratılmasını, farklı kesimler arasında işbirliğinin teşvik edilmesini, üye devletlerin çok seneli

---

[1] DPT, Küçük Sanayi Özel İhtisas Komisyonu Raporu, Yayın No: DPT. 2169-ÖİK:340, Ank., 1989, s.216.; Commission Of The European Communities, An Enterprise Policy For The Community, Revised Edition, Luxembourg; Office For Official Publications Of The European Communites, 1990, s.50.

[2] Esra BİLEN/Bülend PİRLER, Sosyal Yönleriyle Avrupa Topluluğu, A.g.e., s.93.

[3] Zeki ERDUT, Avrupa Topluluğu'na Tam Üyelik, A.g.e., s.18.

programlarıyla ilgili çok taraflı denetim düzeylerinin sağlamlaştırılmasını ve Birlik politikalarında istihdamın dikkate alınmasına yer vermektedir.[1]

Görüldüğü üzere ekonomik politikalar, sosyal politikalarla desteklenmiş; isteyen herkese iş ve ekonomik bir güvence sağlamaya yönelik aktif ve pasif istihdam politikalarına yer vererek, sosyal politikaların kapsam ve muhtevasını geliştirilme hedeflenmiştir.[2]

Aslında sosyal problemlere yol açan veya onları çözmede yetersiz kalan ekonomik politikaların, sosyal politikalarla desteklenmesi; hem sistemin işleyişine etkinlik katmakta, hem de sistemin toplumca benimsenmesini sağlamaktadır. Bu sebeple Avrupa Birliği 'nde işsizlik problemi karşısında gündeme gelen ilk uygulama, istihdamı artırmaya yönelik politikalar değil; işsizliği onarmayı hedef alan politika ve uygulamalar olmuştur.

İşsizlik problemini onarmayı hedef alan politika ve uygulamaları; işsizlere belirli bir ekonomik güvence sağlamaya yönelik pasif politika ve önlemler ile istihdam yaratmaya yönelik aktif politika ve önlemler almak üzere ikiye ayırmak mümkündür. Pasif politikalar, işsiz kalanlara belirli bir ekonomik güvence sağlamaya yönelik önlemler olarak, işsizlik ödeneklerinden oluşmaktadır. Genellikle işsizlik ödenekleri, ayrı şart ve sürelerde ödenen işsizlik parası ve işsizlik ödenekleri olmak üzere ikiye ayrılır.

İşsizlik ödeneklerinin süresi, ödeme tutarı ve işsiz kalanlara belli bir düzeyde güvence sağlaması sebebiyle; Avrupa Birliği'nde işsizlik problemi karşısında, onarıcı önlem ve politikalar yanında, problemi en azından azaltmayı amaçlayan politikalar gündeme gelmiştir. Böylece istihdam politikaları içinde daha aktif politikalara geçilmiştir.[3]

---

[1] İKV, AB Komisyonu'nun Hükümetlerarası Konferans ile İlgili Görüşü, İKV Bülteni, 15-31 Mart 1996, s.2.

[2] Meryem KORAY, Sosyal Refah Toplumu Olarak, A.g.m., s.108.

[3] Meryem KORAY, Günümüzde İşgücü Piyasasının Özellikleri, Sorunları ve İstihdam Politikaları, İİBK, II. İstihdam Haftası Tebliğleri, Yayın No:274, Ank., 1992, s.91-94., Meryem KORAY, Avrupa Topluluğu ülkelerinde İşgücü Piyasasının Özellikleri, Sorunları ve İstihdam Politikaları II, İKV Dergisi, sayı:87, Ocak 1991, s.11-13.

Avrupa Birliği'nde aktif istihdam politikaları birçok önlem ve uygulamayı ihtiva etmektedir. Bunların bir bölümü işgücü talebini artırmaya ve işsizliği önlemeye yönelik engelleyici önlemler; diğer bir bölümü ise yenden eğitim, erken emeklilik, işgücü hareketliliğinin sağlanması gibi işsizliği sınırlayıcı önlemlerdir.

İşgücü talebini artırmaya ve işsizliği önlemeye yönelik engelleyici önlemlerin büyük bir bölümü, istihdamı dolaylı yoldan olumlu biçimde etkilemeyi hedefleyen önlemlerdir. Uygulamaya konulan çalışma süresinin kısaltılması, işyerinde kısa süreli çalışmaya geçilmesi gibi önlemler; bir yandan iş kayıplarını azaltmayı, diğer taraftan yeni iş imkânları meydana getirmeyi hedeflemektedir.

İstihdam imkânı meydana getirmeye yönelik aktif politikalar, birçok değişik uygulama göstermektedir. Bunları; iş yaratma, işyerinde eğitim, iş kurmaya yardım ile iş ve eğitim karışımı programlar olmak üzere dört grupta toplanabilir.

İş yaratmaya yönelik programlar daha ziyade gençlere veya uzun süreli işsizlere yöneliktir. Genellikle merkezi ve yerel yönetimlerde, kâr amaçlı olmayan kuruluşlarda yer alan ve topluma hizmet götürmek amacını taşıyan programlardır.

İşyerinde eğitim programları, işyeri dışındaki eğitim kuruluşlarıyla da işbirliği yapılarak gerçekleştirilen ve çalışanlara yeni nitelikler kazandırmayı amaçlayan uygulamalardır.

İş kurmaya yardım programlarıyla, daha ziyade işsizlere kendi işlerini kurmaları için yardımcı olmaya çalışılmaktadır.

İş ve eğitim karışımı programlarla; daha çok gençlere yönelik ve onların okuldan iş hayatına geçişlerini kolaylaştırma hedef alınmıştır.[1]

---

[1] Meryem KORAY, Günümüzde İşgücü Politikasının Özellikleri, A.g.t., s:94-98.; TİSK, OECD Ülkelerinde İşsizliğin Önlenmesi, A.g.e., s:17-18.

Ekonomik büyüme ve yapısal değişim süreci içinde bulunan Avrupa Birliği; üye devletlerde yaşanılan işsizlik problemini ortadan kaldırmak için, aktif ve pasif istihdam politikaları uygulamışlardır. Bugüne kadar pekçok tedbir ve uygulamalar getirmelerine rağmen; üye ülkelerde 1960-1973 yılları arasında gerçekleştirilen, tam istihdamı bugün bir türlü sağlayamamışlardır.

Bunun sonucu olarak, 1990'lı yıllarda çalışmalarına hız veren Avrupa Birliği; üye ülkelerde peş peşe zirve toplantıları düzenleyerek bir dizi yeni önlemler alırken, daha önce alınan kararların da takibini yapmaktadır.

Bu faaliyetler arasında yer alan ve Avrupa Birliği, Devlet ve Hükümet Başkanları Konseyi Dönem Başkanlığı'nca Cannes şehrinde[1] hazırlanan raporda; AB'nin kendi için de vatandaşlarının haklı beklentilerini karşılayacak şekilde hareket etmesi istenirken, öncelikle kendi kaynaklarını ve üye devletlerin kaynaklarını harekete geçirerek işsizlik problemiyle mücadele etmeleri istenmiştir.

Ekonomik büyüme yeniden ivme kazanmış olmasına rağmen, 1995'te işsizliğin yüksek oranda gerçekleşmesi beklenmektedir. Bu açıdan, üye ülkeler 1994 Aralığı'nda Essen Zirvesi'nde belirlenen beş temel ilkeye uygun olarak, işgücü piyasasının etkinliğini yapısal reformlarla sağlanması gereğini bir defa daha ortaya koymuşlardır.

AB üyesi ülkelerin Devlet ve Hükümet Başkanları ayrıca, istihdam artıracak bir büyümenin desteklenmesi, uzun süreli işsizler ile genç nüfusun iş hayatına kazandırılması ve özellikle dolaylı işgücü maliyetinin azaltılmasıyla işgücü piyasasının daha etkin şekilde çalışmasına duyulan ihtiyacı vurgulamışlardır. Ayrıca girişimcilerin işe alma ve yatırıma yönelik kararlarının büyüme üzerinde önemli bir rol oynayacağına dikkat çekilmiş, meslekî eğitim üzerinde de durulmuştur. Özellikle çevre, hayat standartları, zanaatkârlar ve geleneksel ürünlerle ilgili hizmetler alanında yerel istihdam girişimlerinin geliştirilmesinin önemi vurgulanmış, millî düzeyde başlatılan girişimlerin yaygınlaştırılması gereği raporda belirtilmiştir.

---

[1] Cannes Zirvesi, 26-27 Haziran 1995'te Fransa'nın Cannes şehrinde gerçekleştirilmiştir.

Konsey, KOBİ'lerin ekonomideki rolüne dikkat çekerek; Komisyon'u bu alanda halen yürütülen politikalar ve bunların özellikle vergi önlemleriyle daha etkin hale getirilmesi hakkında bir rapor hazırlamaya davet etmiştir. Bu önlemler KOBİ'lerin kurulmasını teşvik edecek, üzerindeki idarî yükü azaltacak ve eğitim-araştırma programlarına katılmalarını kolaylaştıracak vasıfta olması istenmiştir. Ayrıca büyümeye açık yeni sektörlerde potansiyel gelişmenin önemi ve bilgi toplumunun geliştirilmesiyle yeni potansiyel istihdam alanları üzerinde durulmuştur[1]

Daha sonra gerçekleştirilen Avrupa Birliği Madrid zirvesinde[2], istihdam yaratılmasının; AB'nin ve üye devletlerinin sosyal, ekonomik ve politik temel hedeflerini oluşturduğu belirtilmiş ve işsizliği azaltmak için gerekli olan tüm gayretleri sarfetmek konusunda son derece kararlı oldukları açıklanmıştır.

Zirvede işsizliğe karşı fırsat eşitliğinin sağlanması yönündeki mücadelenin, Birliğin ve üye devletlerin öncelikli görevi olduğu belirtilmiş; Essen ve Cannes Zirvelerinde teyid edilen stratejinin, kararlaştırılan önlemlerin gerçekleştirilmesi için uygun çerçeveyi oluşturduğu ifade edilmiştir. Üye devletlerin, istihdam ile ilgili uzun vadeli programları arasında;

–İşsizler için eğitim programlarının güçlendirilmesi,

–Çalışma hayatının düzenlenmesi ve çalışma saatleri ile ilgili olarak firma düzeyindeki stratejilerin yumuşatılması,

–Çalışma ile ilgili dolaylı maliyetlerin gelişiminin işsizliğin azaltılması hedefleri ile bağıntılı olarak sağlanması,

–Mevcut ücret uygulamasının, emek yoğun istihdamı teşvik edecek olan verimlilik ile ilişkisi olarak korunması,

–Sosyal koruma sistemlerinin etkinliğinin, istihdamı olumsuz etkilemeyecek şekilde azamî seviyeye çıkarılması,

–İşsizleri korumayı amaçlayan pasif politikaların, iş yaratıcı aktif önlemlere dönüştürülmesi,

---

[1] İKV, Cannes Zirvesi Sonuçları, İKV Bülteni, 1-15 Temmuz 1995, s.1-2.

[2] Madrid Zirvesi, 15-16 Aralık 1995 tarihinde İspanya'nın Madrid şehrinde gerçekleşmiştir.

–İş arayan çevreler arasında bilgi akışını sağlayan mekanizmaların iyileştirilmesi,

–Yerel istihdam girişimlerinin teşvik edilmesi,

–Gençler, uzun süreli işsizler ve işsiz kadınlar gibi özel konumdaki bazı gruplara ayrıcalık tanınmasına ilişkin önlemlere öncelik verilmesi öngörülmüştür.

Komisyon'un KOBİ'lerin istihdam, büyüme ve rakabet gücü kaynağı oluduğu belirtilen raporunda;

–İdarî formalitelerin basitleştirilmesi,

–Bilgi, eğitim ve araştırmaya daha iyi bir şekilde ulaşılabilmesinin sağlanması,

–KOBİ'leri etkileyen iş pazardaki engellerin kaldırılması ve uluslararasılaşmalarının teşvik edilmesi,

–Sermaye piyasalarına girişlerin kolaylaştırılması, Avrupa Yatırım Fonlarından KOBİ'lerin lehine bir gelişmenin desteklenmesi ve bu şekilde malî imkânların iyileştirilmesi için belirlenen hedeflerin en kısa sürede uygulamaya konulması istenmiştir.[1]

Avrupa Birliği üyesi ülkelerin Devlet ve Hükümet Başkanları düzeyinde 1996 Haziran'ında Floransa Zirvesi'nde[(2)] ; işsizliğin kabul edilmez bir seviyede devam ettiği ve işsizliğe karşı mücadelenin Birliğin birinci problemi olarak devam ettiği üzerinde durulmuştur.

Bu zirvede daha önce Essen Zirvesi ve Beyaz Kitap'ta kararlaştırılan stratejiden esinlenerek, Komisyon'un "Avrupa'da İstihdam için Eylem: Bir Güven Anlaşması" bildirisi ve Floransa Zirvesi'ne sunulan diğer dökümanlar temel alınarak; "Büyüme ve İstihdam" konusu üzerinde çok yönlü bir tartışma gerçekleştirilmiştir.

Sonuçta istihdam yaratmaya yönelik strateji ve bunun uygulanmaya koyulmasına yeni bir itici güç oluşturulması benimsenmiştir. AB kurumları, hükümetler, bölgesel ve yerel düzeydeki yetkililer ve sosyal taraflarını, bütünleşmiş bir yaklaşım içinde müsalihas olarak büyüme ve istihdam lehine harekete geçmeleri istenmiştir.

---

[1] İKV, Madrid Zirvesi Sonuçları, İKV Bülteni, 15-31 Aralık 1995, s.1-3.

[2] Flaransa Zirvesi, 21-22 Haziran 1996 tarihinde İtalya'nın Flaransa şehrinde gerçekleşmiştir.

Zirvede Tek Pazar'ın büyümeyi sağlamak ve İstihdam yaratmak yönünde temel rol oynadığı bir defa daha vurgulanmış ve ayrıca;

–Konsey'in KOBİ'lerin İç Pazar'dan bütünüyle faydalanabilmeleri ve böylece istihdam yaratımına daha etkin bir şekilde katkıda bulunabilmeleri hedefi çerçevesinde; gelişim potansiyellerini güçlendirmek amacıyla, KOBİ'lere yönelik yeni eylem planını 1996 yılı sona ermeden benimsenmesi,

–Komisyon, yenilik yaratma konusundaki tedbirler ile ilgili bir eylem planı oluşturmaya davet edilmesi,

–Konsey'den, Dublin Zirvesi'nden önce, işletmeleri ve istihdamı teşvik edici bir malî ortam yaratma ve bir çevre politikası geliştirme gereği gözönünde bulundurularak, Birlik içerisindeki malî sistemlerin gelişimi ile ilgili bir raporun hazırlanması istenmiştir.[1]

Avrupa Komisyonu, KOBİ'lere yönelik Birlik, millî ve bölgesel düzeydeki eylemleri daha iyi bir çerçeve içerisine almak, koordine etmek ve görünür kılmak amacıyla bir bütünleşmiş program oluşturdu.

Avrupa Komisyonu'nun Konsey ve Avrupa Parlementosu'na yönelik olarak hazırladığı bu programın amacı, KOBİ'leri desteklemek için yeni araçlar yaratmak yerine, değişik seviyelerde alınan mevcut önlemler bütününün daha etkin ve şeffaf bir şekilde idare edilmesini sağlayacak global bir çerçeve oluşturmaktır.

Floransa Zirvesi'nde de Komisyon'dan, en kısa zaman içerisinde "KOBİ'lerin İç Pazar'dan daha iyi faydalanabilmeleri ve istihdam yaratımına daha etkin bir şekilde katkıda bulunabilmeleri için gelişim potansiyellerinin güçlendirilmesi"ne yönelik bir bütünleşmiş program hazırlanması istenmiştir.

Yeni program, Madrid Zirvesi, sırasında benimsenen KOBİ'lere yönelik Birlik politikasının yeni önceliklerini gözönüne alarak, 1994 tarihli bütünleşmiş programı da güncelleştirmek suretiyle bazı öncelikler belirlemiştir. Bu öncelikler;

---

[1] İKV, Floransa Zirvesi Sonuçları, İKV Bülteni, 1-15 Temmuz 1996, s.1-2.

–İşletmeler için idarî, finansal ve malî ortamın basitleştirilmesi ve iyileştirilmesi,

–KOBİ'lere, dış pazarlara yönelik uluslararası ticaret stratejilerini uygulamaya koyabilmeleri için yardım edilmesi,

–İşletmeci ruhun teşvik edilmesi olarak programda yer almıştır.

Sözkonusu bütünleşmiş programda;

- Üye devletler ile istişareler yapılarak uygulamaya koyulan spesifik eylemler,

- Yapısal fonlar, Ar+Ge, Avrupa Yatırım Bankası, Avrupa Yatırım Fonları, malî ve parasal politikalar, krediler için garanti verilmesi (ELİSE) vs. gibi diğer Topluluk politikaları çerçevesinde oluşturulan eylemler,

- KOBİ'lere yönelik 1997-2000 yıllarını kapsayan program çerçevesinde uygulamaya konulacak üç tip eylem içermektedir.[1]

Avrupa Birliği'nde sosyal politika içinde yer alan istihdam politikalarını özetleyecek olursak;

– Kadın ve gençlerin korunması,

– İşsizlikle mücadele konusunda ortak bir stratejinin geliştirilmesi,

– Yeni teşebbüslerin kurulması,

– Yerel istihdam imkânlarının geliştirilerek, üye ülkeler arasında bölgesel farklılıkların giderilmesi,

– KOBİ'lerin desteklenmesi,

– Çalışma şartlarının iyileştirilmesi,

– Sakat ve yoksulların korunması,

– İstikrarlı bir ekonomik büyüme ile birlikte tam istihdamın sağlanması hedeflenmiştir.

---

[1] İKV, Avrupa birliği'nde KOBİ'lere Yönelik Gelişmeler, İKV Bülteni, 15-31 Temmuz 1996, s.3-4.

2- İstihdam Politikalarının İlkeleri

İstikrarlı bir ekonomik büyüme yanında işsizlikle mücadele ve tam istihdam sağlamayı amaçlayan Avrupa Birliği; korucu antlaşmalarda yer alan hükümler gereği, çeşitli eylem proğramı tavsiye kararlarıyla uygulamaya koyduğu önlemlerle istihdam politikalarının ilkelerini belirlemeye çalışmışlardır.

Konseyin, Avrupa Birliği bünyesinde ve ulusal düzeyde uygulamaya soktuğu istihdam politikalarına ilişkin hedeflere ulaşmak ve hangi alanlarda faaliyet gösterilmesi gerektiği; ilke kararlarında yer almıştır. Bunları;

– İş piyasasının tanınmasını temin etme,

– Meslekî rehberlik sisteminde kadın ve erkeklerin istihdamda fırsat eşitliğinin teşvik edilmesi, ekonomik ve teknolojik gelişmeler ile meslekî nitelikteki gelişmelere ilişkin bilgilerin dikkate alınması,

– İşe yerleştirme konusunda, kamu istihdam kuruluşlarının aktif birer aracı olarak çalışmalarını sürdürebilmeleri için elverişli bir kurumsal yapının oluşturulması,

– İşe yerleştirme konusunda, kamu istihdam kuruluşlarının aktif birer aracı olarak çalışmalarını sürdürebilmeleri için elverişli bir kurumsal yapının oluşturulması,

– Uygun iş bulunmasında kullanılan metodların geliştirilmesi ve üstün nitelikli hizmetlerin sağlanmasına yönelik faaliyetlerin gerçekleştirilmesi,

– İşçi işveren temsilcileriyle işbirliği halinde istihdamdaki nicelik ve nitelik değişiklikleri takip edilerek değerlendirilmesi,

– Meslekî eğitim ve yeniden eğitim programlarının uygulanmasını ihtiva eden, bölgesel ve mümkünse mahallî seviyede geleceğe yönelik bir politikanın uygulanması,

– İş piyasasında özel problemlerle karşılaşması ve dezavantajlı gruplar olan gençlere, kadınlara, yaşlılara, göçmenlere ve sakatlara yönelik tedbirlerin alınması,

– Bölgesel düzeyde alınacak tedbirlerle, iş piyasası politikası dezavantajlı bölgelerin kalkınma ihtiyacı ile uyumlu hale getirilmesi,

– Sektörel düzeyde alınacak tedbirlerle yapısal değişikliklerin etkileri azaltılarak, çalışanların yeni işler için yeniden eğitilmelerinin teşvik edilmesi[1] şeklinde sıralamak mümkündür.

Avrupa Birliği'nin istihdam politikaları, sosyal faaliyet programları içinde de önemli bir yer tutmaktadır. İstihdam politikalarında alınması gerekli tedbirler sosyal faaliyet programlarında da aynen yer almaktadır. Bugün uygulanmakta olan ve üye devletlerin insiyatifine bırakılan istihdam politikalarıyla, sosyal faaliyet programlarına baktığımızda; tam ve daha iyi istihdamı sağlama, yaşama ve çalışma şartlarını geliştirme ile işcilerin Birlik içinde serbest dolaşımını gerçekleştirme amacına matuf ilkelere yer verildiğini görürüz.

Komisyon, sosyal politikaya paralel olarak, "daha fazla istihdam için işbirliği halinde büyüme stratejisi" adı altında bir politika teklif etmiştir. "İstihdamın Geliştirilmesi için Faaliyet Programı" ile Konsey tarafından kabul edilen ilke kararında; çabaların, yeni işletmelerin geliştirilmesi suretiyle artırılması, iş piyasalarının daha fazla etkinleştirilmesi ve uzun süreli işsizlere yapılan yardımların artırılması gibi alanlarda yoğunlaştırılması üzerinde durulmuştur.[2]

Konseyin işsizlikle mücadele konusunda benimsediği ilke kararlarında, özellikle gençler arasında yüksek seviyede yaşanan ve uzun süreli işsizliğin devam ettiği yer almaktadır. Ekonomik büyüme ve istihdam artışını teşvik edecek ve işletmelerin rekabet gücünü artıracak şekilde; kamu ve özel sektör yatırımlarının artırılması gerektiği, ilkeler arasında öngörülmüştür.

İşsizlikle mücadeleye ilişkin etkin bir Avrupa Birliği politikasının, uzun süreli işsizlik problemine ciddi bir çözüm getirmesi gerektiği belirtilmiştir. Çözüm için üye devletlerden;

---

[1] İİBK, Türkiye'de ve AT'de İnsan Gücü Politikaları, A.g.e., s:4-5.

[2] İİBK, Türkiye'de AT'da İnsan Gücü Politikaları, A.g.e., s:9

– Uzun süreli işsizliğin özelliklerini belirlemek amacıyla ilgili verilerin toplanmasını sağlayacak,

– İstihdam kuruluşlarını uzun süreli işsiz hale gelmesi mümkün olanları çok çabuk farkdecek yapı, organizasyon ve techizata sahip kılacak,

– Çalışma sürelerini yeniden ayarlanması üzerindeki engelleri ortadan kaldıracak,

– Kendi işini kurmak isteyen işsizlere, gelir garantisi sağlamak suretiyle yardımcı olacak veya teşvik edecek,

– İşsizlik tehdidine maruz bulunanlara veya işten çıkarma hallerinde, danışmanlık veya eğitim hizmeti sağlamak suretiyle; başka işler için beceri kazandıracak tedbirleri almaları, istenilmektedir.

Konsey, işsizlikle mücadele, mahallî istihdam ve kalkınma politikalarının ilkelerini belirlerken; bölgesel ekonomileri canlandırmak ve sosyal uyumu sağlamak bakımından, mahallî teşebbüslerin potansiyel katkılarını dikkate almaları konusunda çağrıda bulunmayı da öngörmektedir.

Bütün bunların yanı sıra Konsey, üye ülke gençlerinin meslekî eğitimine öncelik vermekte, ayrıca kadınların işsizliğine yol açan etkenleri ortadan kaldırmak için belirlediği ilkelerle; kadınların kişisel haklarını geliştirecek ve onlara uygulamada fırsat eşitliğini sağlayacak tedbirlere de yer verilmiştir.[1]

Bu tedbirlerle; kadın ve erkek arasında işe alımlarda, ücretlerde, çalışma şartlarında, sosyal güvenlikte, eğitim ve meslekî eğitim ile meslekî yükselmelerde muamele farkı gözetilmemesi, güvence altına alınmıştır.[2]

Yine Konseyin, sakatlara ilişkin uyguladığı istihdam politikasında; olumsuz ayırımcılığı önlemeye ve sakatlar için olumlu faaliyetlerin sağlanmasına yönelik ilkelere de yer verilmiştir. Bunlar; olumlu faaliyetler iş yatırımı, koruyucu istihdam, meslekî

---

[1] İİBK, Türkiye'de ve AT'da İnsangücü Politikaları, A.g.e., s:10-11.

[2] Halûk CEYHAN/Şebnem KARAUÇAK OĞUZ, Avrupa Topluluğu'nda Sosyal Politika, A.g.e., s.36.

rehabilitasyon, meslekî eğitime geçiş, rehberlik, değerlendirme ve işe yerleştirme şeklinde uygulamada karşımıza çıkar.

1970'li yıllarda yaşanan iki petrol şoku sonucu yapılan değerlendirmelerde, küçük ve orta boy işletmelerin kriz şartlarına büyük işletmelere oranla, daha iyi uyum sağladıkları belirlenmiştir. 1970'li yıllara kadar geri planda olan KOBİ'ler, bir anda ön plana çıkmışlardır. Bir taraftan yeni istihdam imkânlarının, yeni iş yerleri açılmasına bağlı olduğu; diğer taraftan sanayi dokusu için KOBİ gerçeği ortaya çıkmıştır.[1]

İstihdam meydana getirmede büyük bir potansiyele sahip olan, küçük ve orta boy işletmelerle, kooperatiflere; eğitim, patent, meslekî bilgi ve kredi imkânları sağlamak suretiyle rekabet güçlerini artırma, ilkeler arasında yer almaktadır.[2]

Bu konuda ayrıca Avrupa'lı işverenler de istihdamın artırılmasında önemli rol oynayan KOBİ'ler ile bu alanda girişimciliğin geliştirilmesi konusunda bazı tedbirler öngörmektedir. Sınırlayıcı kanunî düzenlemelerin kaldırılmasının istihdam artışını teşvik edeceğine işaret edilmektedir. İşverenler ayrıca;

– İşsizlerin kendi işlerini kurmalarını sağlamak üzere daha fazla eğitim, danışmanlık hizmeti ve teşviklerin sağlanması,

– Kuruluş safhasındaki KOBİ'lere vergi indirimi, danışmanlık gibi konularda destek verilmesi,

– AB ve üye ülkeler, uygulamayla ilgili düzenlemelerden kaynaklanan gereksiz bürokratik engellerin kaldırılması ve girişimciliği teşvik edici aktif politaların izlenmesi ilkelerinin uygulanmasından yanadırlar[3]

---

[1] Arif ESİN, XXI.y.y. Ekonomilerine Doğru Bir Kalkınma Aracı Küçük ve Orta Boy İşletmeler (KOBİ)-AT Örneği, İKV yayın No:97, İst., 1991, s:1 ve 19.

[2] İİBK, Türkiye'de ve AT'da İnsan Gücü Politikaları, A.g.e., s.10.

[3] TİSK, OECD Ülkelerinde İşsizliğin Önlenmesi, A.g.e., s:21.

3- İstihdam Politikasının Araçları

Bugün Avrupa Birliği'nin sosyal politikası içinde yer alan istihdam politikasının hedef ve ilkelerini ele alıp incelerken; kadın ve gençlerin korunmasını, çalışma şartlarının iyileştirmesini, üye sayısıyla birlikte artan yerel ve bölgesel ayırımların ortadan kaldırılmasını, meslekî ve yeniden eğitim programlarının uygulanmasını, KOBİ'lerin desteklenmesini, istikrarlı bir ekonomik büyüme ile birlikte tam istihdam yaratmaya yer verilmiştir. Bu hedef ve ilkelerin yürürlüğe konulabilmesi için, Avrupa Sosyal Fonu ve Avrupa Bölgesel Kalkınma Fonu almak üzere iki fon oluşturulmuştur.

Bu fonlardan başka ayrıca Avrupa Yatırım Bankası tarafından da az gelişmiş bölgelere yatırım yapılması için malî destek de verilmektedir. Böylece Avrupa Birliği'nde sosyal politikanın uygulanması için; Avrupa Sosyal Fonu, Avrupa Bölgesel Kalkınma Fonu ve Avrupa Yatırım Bankası olmak üzere malî kaynaklardan destek sağlanmaktadır.

Avrupa Sosyal Fonu (ASF), Avrupa Biriliği'nin kuruluşuyla birlikte oluşturulan bir uygulama olup, istihdam politikası konusunda, Birlik organlarının sahip oldukları en büyük araçtır.[1] Roma Antlaşması'nın 123 ilâ 128'inci maddeleri Avrupa Sosyal Fonu ile ilgilidir.[2] ASF 'nun temel amacı; üye ülkelerde istihdam imkânını artırıp, hayat standartlarını yükseltmektir. Hayat standartlarının yükseltilmesi, büyük ölçüde iş bulma imkânlarına bağlı olduğu bilindiğinden; desteklenen projelerle iş yaratılması veya iş bulma imkânını artıracak meslekî eğitimin verilmesi gereği üzerinde durulmuştur. Bu amaçla Avrupa Sosyal Fonu bütçesinin büyük bir bölümü, 25 yaşın altındaki gençlerin eğitim ve istihdamına ait projelerin desteklenmesine ayrılmıştır.[3]

Ayrıca Antlaşmanın 123'üncü maddesinde ASF'nin görevi, "Topluluk içinde işçilerin meslekî ve coğrafî hareketliliğini ve istihdam kolaylıklarını artırmak" şeklinde yer

---

[1] Zeki ERDUT, Avrupa Topluluğu'na Tam Üyelik, A.g.e., s:14.

[2] Daha geniş bilgi için Bkz: Halûk GÜNUĞUR, Avrupa Ekonomik Topluluğu'nu Kuran Antlaşma, A.g.e., s:94-95.

[3] Meryem KORAY, Sosyal Refah Toplumu Olarak, A.g.m., s:112.

almıştır. Burada yer alan "meslekî hareketlilik" kavramıyla meslek değiştirme ve yeni istihdam şartlarına hazırlanmayı kabul eden işçilere yardımı; "coğrafî hareketlilik" ile de oturdukları bölgeden ayrılarak yeni iş imkânlarının bulunduğu yere yerleşmeyi kabul eden işgücünün yer değiştirmesine yardımda bulunulma amacı güdülmektedir.[1]

Konsey tarafından haziran 1988'de onaylanan yönetmelik gereği, Avrupa Sosyal Fonu'nda da reformlar yapılmıştır. Buna göre;

– Gençlerin iş hayatına hazırlanmalarının ve uzun süreli işsizlikle mücadelenin sağlanması,

– İstihdamda istikrarı iyileştirecek şekilde el emeğinin meslekî kalifikasyonların sağlanması,

– İstihdam imkânlarının artırılması öngörülmüştür.

Bunun yanında Konsey, Avrupa Sosyal Fonu kapsamına giren alanları;

– 25 yaşın üzeniden kişilere yönelik faaliyetler,

– Geri kalmış bölgeler,

– Belirli yeni faaliyetler,

– Diğer bölgeler ve

– 25 yaşın üzerindeki kişilere yönelik faaliyetler şeklinde belirlenmiştir.[2]

Sosyal Fon'un desteklediği yardım türleri, genellikle istihdam yaratmaya yöneliktir. Bunlar;

– Meslekî eğitim ve rehberlik,

– Yeni işçi alımını destekleme ve ücretlere yardım,

– Coğrafî mobiliteye bağlı olarak yerleşmeyi ve meslekî uyumu destekleme,

– Yeni iş yaratılmasıyla ilgili hizmetler ve teknik danışmanlık projelerine destek veren yardımlardır.

---

[1] Zeki ERDUT, Avrupa Topluluğu'na Tam Üyelik, A.g.e., s:14.

[2] Halûk CEYHAN/Şebnem KARAUÇAK OĞUZ, Avrupa Topluluğu'nda Sosyal Politika, A.g.e., s:118-119.

Avrupa Sosyal Fonu, ayrıca yardımdan faydalanacak öncelikli kişileri de belirlemiştir. Bu kişiler 25 yaşın altındaki gençler olup; bunlar için ayrılan yardımların en az % 75'i tutarında olması temel ilke olarak kabul edilmiştir.

25 yaşın üstündekiler için, aşağıdaki durumlara uygun projeler destek görmektedir. Bu kişiler için de Fon yardımlarının % 22'si ayrılmış bulunmaktadır.

25 yaşın üstündekilere uygun projelerden; işsizler, işsizlik tehlikesi altında bulunanlar ve işgücü fazlası olanlar, yeniden çalışmaya dönmek isteyen kadınlar, özürlü kişiler, göçmen işçiler, küçük ve orta boy işletmelerde çalışmakta olup, teknoloji veya yönetim değişikliği sebebiyle yeniden eğitilmeleri gerekenler desteklenmektedir.[1] Bunların dışında; formasyon veren, yönlendirme uzmanı ve kalkınma uzmanı olarak adlandırılan kişiler de kapsam dahildir.[2]

Kısacası Avrupa Sosyal Fonu; finansman yardımıyla, mevcut istihdam olanlarının korunması ve yeni istihdam alanlarının meydana getirilmesine yardımcı olmaktadır. Aslında ASF'nin müdahalede bulunabileceği iki alan vardır. Bunlardan birincisi; AB politikaları uygulamalarında istihdam durumu şayet olumsuz yönde etkilenir veya etkilenme ihtimali varsa, emek arz ve talebini dengelemek için Konsey kararı ile yardım sağlayabilmektedir. Diğeri ise, Konsey kararı olmadan istihdam konusunda karşılaşılan zorlukların ortadan kaldırılması için yardım yapabilmektedir.[3]

Avrupa Bölgesel Kalkınma Fonu (European Regional Development Fund-ERDF), 1975'de Avrupa Birliği içinde bölgeler arası dengesizlikleri ve farklılıkları telâfi etmek, az gelişmiş bölgelerin gelişmesini hızlandırmak ve geriliyen sanayi bölgelerine yardım sağlamak amacıyla kurulmuştur. Bölgesel politikaya en önemli malî katkıyı sağlayan bir fondur.[4]

---

[1] Meryem KORAY, Avrupa Topluluğu Ülkelerinde...- II, A.g.m., s:14-15.

[2] Safa ATALAY, Avrupa Topluluğu ve Türkiye'de..., A.g.e., s:42.

[3] İİBK, Türkiye ve Avrupa Topluluğu'nda İnsangücü Politikaları, A.g.e., s:3.

[4] İlhan DÜLGER, Avrupa Topluluğu'nda Sosyal Politika, A.g.e., s:99.; Esra BELEN/Bülent PİRLER, Sosyal Yönleriyle Avrupa Topluluğu, A.g.e., s:26.

Fon, geri kalmış yörelerin bölgesel kaynaklarını seferber ederek alt yapı, sanayi, zanaat ve hizmet sektörlerinde gelişmeyi amaçlamaktadır. Aslında bu sektörlere yardım sağlanabilmesi için, hazırlanan projelerin istihdam yaratıcı ya da işlerin devamını sağlayıcı özellikte olması aranmaktadır.

Avrupa Bölgesel Kalkınma Fonu, 1985 yılından itibaren desteklediği projelerin niteliklerinde; daha fazla sosyal muhteva ile geri kalmış bölgelerin kalkındırılmasındaki sosyo-ekonomik faktörlerin etkinliğini ön planı çıkaran değişikliklere yer vermiştir.

Fonun 1985 yılından sonra desteklendiği proje tipleri arasında;

– Topluluk Programları: Bu programlar birer toplum kalkınması programı niteliğindedir. Bölgedeki sosyo-ekonomik durumu etkileyen problemleri çözmeyi hedef alır.

– Milli Programlar: Üye devletlerce, ülkelerindeki bölgelerin kalkınmalarını ele alan programlardır.

– Ferdi Yatırım Projeleri: Bunlar; sanayi, küçük sanayii, hizmet sektörü ve alt yapı yatırımlarını ele alan projeleri kapsar.

– Küçük ve Orta Boy İşletme Projeleri: KOBİ'lerin pazarlama, modern teknolojilerin transferi, planlama, teknik hazırlık ve sermaye piyasalarına giriş konularında karşılaştıkları problemleri kapsayan projelerdir. KOBİ'lerin bu tür faaliyetleri teşvik edilerek, Avrupa Birliği'nin bölgesel politikasına yeni bir yön verilmektedir.

– Özel Bölgesel Kalkınma Programları: Bu programlar hibe şeklindeki yardımları kapsamaktadır. Sanayileri gerilemeye başlamış bölgelere yardımcı olmayı amaçlayan programlardır.[1]

Avrupa Bölgesel Kalkınma Fonu; altyapı yatırımları, sanayi, küçük sanayii ve hizmetler sektörlerinde verimli yatırımlar ile istihdam ve bölge potansiyeli açısından özellikle küçük ve orta boy işletmelere yardım etmektedir.[2]

---

[1] Esra BİLEN/Bülent PİRLER, Sosyal Yönleriyle Avrupa Topluluğu, A.g.e., s:26.

[2] İlhan DÜLGER, Avrupa Topluluğu'nda Sosyal Politika, A.g.e., s:101.

Roma Antlaşması'nın 129'uncu maddesinde Avrupa Birliği'ni oluşturan devletlerin üye olduğu, bir Avrupa Yatırım Bankası'nın kurulması hükme bağlanmış; 130'uncu maddesinde de bu Banka'nın görevleri belirlenmiştir.

Bu maddeye göre, Avrupa Yatırım Bankası'nın görevi; sermaye piyasalarına ve kendi öz kaynaklarına başvurarak, Avrupa Birliği'nin yararı için Ortak Pazar'ın dengeli ve engellenmeden kalkınmasına yardım etmektir. Bu amaçla Banka; kazanç gayesi gütmeksizin, borç vererek ve teminat sağlayarak ekonominin bütün kesimlerine finansman kolaylığı sağlar. Bu finansman kolaylıkları özellikle; az gelişmiş bölgelerin kalkınmasına yönelik projeler, üye devletlerin tek başlarına gerçekleştirmeleri mümkün olmayan büyük kapsamlı projeler için sağlanmaktadır. Böylece bölgelerarası mevcut ekonomik ve sosyal eşitsizliği düzeltmek ve iş imkânları açmak hedef alınmıştır.[1]

İşgücünün serbest dolaşımı, Ortak Pazar'ın unsurlarından biri olması yanında; daha geniş kapsamlı bir muhtevaya sahiptir. Serbest dolaşım, Avrupa Birliği'nde istihdamın genel düzeyini artırmanın araçlarından biri olarak da düşünülmüştür.

Roma Antlaşmasının 48 ve 49'uncu maddeleriyle hüküm altına alınan bu serbesti, ayrıca 50 ve 51'inci maddeler ile de bütünlüğe kavuşturulmuştur.

Serbest dolaşımın kapsamı, Antlaşmanın 48'inci maddesinin 3'üncü bendinde yer almaktadır. Buna göre kamu düzeni, güvenliği ve sağlığı sebebiyle getirilen sınırlamalar saklı kalmak üzere;

– Fiilen sunulan işlere başvurmak,

– Bu amaçla üye devletlerde özgürce yer değiştirmek,

– Ulusal işçilerin çalışmasını düzenleyen yasa, tüzük ve yönetmelik hükümlerine uygun olarak; bir işi yapmak amacıyla üye devletlerden birinde oturmak şeklinde serbest dolaşım amacı belirlenmiştir. Buna göre serbest dolaşım, yalnızca fiilen sunulan işlere başvurmak için işçilerin yer değiştirmesi anlamına gelmemektedir. Serbest dolaşım aynı

---

[1] Esra BİLEN/Bülent PİRLER, Sosyal Yönleriyle Avrupa Topluluğu, A.g.e., s:23.; İlhan DÜLGER, Avrupa Topluluğu'nda Sosyal Politika, A.g.e., s:103.

zamanda, fiilen sunulan işin bulunduğu ülkede "Avrupa Birliği vatandaşı" sıfatıyla oturmasını da gerektirmektedir.[1]

İşgücü'nün serbest dolaşımı, ekonomik amaçların yanı sıra; Birlik düzeyinde Avrupa vatandaşlığı gibi siyasi bir amacı da kapsamaktadır. İşçilere işyeri ve ülke seçiminde tam bir serbesti tanınmasıyla; tek bir işgücü piyasası meydana getirilirken, Birliğe dahil tüm ülke vatandaşlarının aynı statü ve iş fırsatlarına sahip olması sağlanacaktır.[2]

Avrupa Birliği'nde istihdam arz ve talebini dengelemenin bir diğer aracı olarak, meslekî eğitim düşünülmüştür. Meslekî eğitim kavramı, aslında iş piyasasına yeni katılacak olan gençlerin meslekî hayata hazırlanmasını kapsamaktadır.

İşsizliğin Avrupa Birliği'nde artması ve özellikle gençler arasında yayılması sebebiyle; üye ülkeleri meslekî eğitim konusunda yeni ve ortak arayışlara itmiştir. Bu amaçla, üye ülkelerdeki istihdam ve eğitim alanındaki idarî uygulamalarda mecburî işbirliği vurgulanarak; eğitim politikası ile istihdam politikaları arasındaki ilişkinin, ortak meslekî eğitim politikası ile sağlanabileceği düşüncesi ortaya çıkmıştır.[3]

Avrupa Birilği'nde başlı başına ve gerçek anlamda bir istihdam politikası, başlangıçta yoktur. İstihdam için tedbir alınması gerektiğinde, sosyal politika içinde alınan sosyal önlemlerle bu ihtiyaç karşılanmaya çalışılmıştır. Ancak, işsizliğin giderek artması; üye devletleri istihdama ilişkin ileriye dönük bir strateji belirlemeye yöneltmiştir. Bu konuda Bakanlar Konseyi, 1980 yılında "Avrupa İşgücü Piyasası Politikası" 'nın oluşturulmasından yana olduğunu ifade etmiştir.

---

[1] Zeki ERDUT, Avrupa Topululğu'na Tam Üyelik, A.g.e., s:13.; Zeki ERDUT, Avrupa Topluluğu'nda İstihdam..., A.g.m., s:50.

[2] Esra BELEN/Bülent PİRLER, Sosyal Yönleriyle Avrupa Topluluğu, A.g.e., s:27.

[3] Zeki ERDUT, Avrupa Topluluğu'na Tam Üyelik, A.g.e., s:15-16.

Böyle bir politika, istihdama ilişkin problemlerin daha iyi anlaşılmasını ve işgücü arz ve talebi arasında iyi bir dengenin kurulması için, üye ülkelerin İş ve İşçi Bulma Kurumları arasında işbirliğinin geliştirilmesinin şart olduğunu ortaya koymuştur.[1]

Üye ülkelerde istihdam kurumlarının; F.Almanya'da "Federal Çalışma Kurumu", Fransa ve İspanya'da "Ulusal İstihdam Kurumu", İngiltere'de "İstihdam Kurumları", Danimarka'da "Millî İstihdam Kurulu", Belçika'da "Millî İstihdam Ofisi" ve Hollanda 'da "İnsangücü Genel Müdürlüğü" gibi değişik isimlerde hizmet verdiklerini görürüz.[2]

Avrupa Birilği'ne dahil ülkelerde değişik isimde karşımıza çıkan istihdam kurumlarının çalışmalarını incelediğimizde, bu kurumların iş piyasasında çok yönlü hizmetler verdiklerini görürüz. Bu hizmetleri;

– Meslekî yeterlilik ve hareketliliğin geliştirilmesi,

– Danışmanlılk, iş ve işçi bulma hizmetlerini yerine getirmek,

– İş piyasası için önemli projelerin finansmanını sağlamak,

– İş piyasasının mevcut durumuna ilişkin istatistiki bilgileri toplayıp, değerlendirmek ve bunları yayınlamak,

– İş piyasasının geleceğine yönelik projeksiyonları hazırlamak ve böylece iş piyasası ile ilgili politikaların oluşturulmasına yardımcı olmak,

– Ulusal iş piyasasının işlerliğini sağlamak,

– Meslekî eğitim kuruluşları ile idare arasında koordinasyonu temin ederek iş piyasasında ihtiyaç duyulan alanlarda meslekî eğitim verecek kursların düzenlenmesini sağlamak,

– Sakatların istihdamı ile ilgili hizmetleri yürütmek,

– Gençlerin istihdamına yönelik faaliyetlerin gerçekleştirilmesini temin etmek,

– Yetişkinlerin meslekî eğitim merkezlerinde eğitimini sağlamak[3] şeklinde sıralamak mümkündür.

---

[1] Esra BELEN/Bülent PİRLER, Sosyal Yönleriyle Avrupa Topluluğu, A.g.e., s:89.

[2] İİBK., Bazı Avrupa Ülkelerinde İstihdam Kurumları, İİBK Gen.Md.APK Daire Bşk'lığı, Dış İlişkiler Çalışma Grubu, Ank., Mart 1991, s:1-27.

[3] Daha geniş bilgi için bkz: İİBK, Bazı Avrupa Ülkelerinde İstihdam Kurumları, A.g.e., s:3-27.

Avrupa Birliği'nde; yapısal değişme, Birliğin güçlendirilmesi, adem-i merkeziyetçilik ve işgücü piyasaları politikaları gibi uzun vadeli hedeflere yönelik ana politikaların temel aracı "Müteşebbis güç" tür. Sanayi ve sosyal politika araçları içinde; müteşebbis gücü harekete geçirmek, onun eline yeni aletler vermek ve müteşebbis gücü genel menfaatle bütünleşecek şekilde yönlendirip düzenlemek, kişilerdeki yaratıcı ve müteşebbis gücü başta katılımcılık olmak üzere geliştirmek yer alır.

Birliğin kuruluş döneminde uygulanan "aktif sosyal politika" metodu, geçiş dönemi özellikleri belirginleştikçe yerini "dinamik sosyal politika" metoduna bırakmıştır. Geçiş dönemi sosyal politika aracı olarak üye ülkelerde, ağırlıkla "eğitim" 'in kullanıldığı görülmektedir. Başlangıçta sosyal politika içinde yer verilen istihdamın, işsizliğin giderek artması sonucu; istihdam politikasını ön plana çıkarmıştır. Üye ülkelerde tam istihdamın yeniden sağlanması çalışmaları arasında da, eğitime fazlaca yer verilmiştir. Bunda; eğitimin dinamik yapısı yanında, ayrıca sosyal ve iktisadî değişim ile bu deyişime uyum sağlama aracı olmasının da büyük rolü vardır. Bu sebeple eğitimin, iktisadî ve sosyal değişmeyi düzenleyici bir politika aracı olarak; kültürel, sosyal ve iktisadî önemi sürekli artmaya devam edecektir.[1]

1970'li yıllara kadar "sanayi toplumu" özelliği taşıyan Avrupa Birliği ülkeleri, bugün "Sanayi ötesi bilgi toplumu" olma yolunu seçmişlerdir. Bu bakımdan 1970-2000 yılları arasında, üye ülkelerin yapısal değişikliği hızla yaşayacakları ve yönlendirilmeleri gereken bir geçiş döneminden geçeceklerdir. Bu geçiş döneminde sosyal politika ve istihdam politikası araçları arasında, öncelikli olarak;

- Bilim-Araştırma-Teknoloji üretiminin artırılması,
- Meslekî eğitim hızla geliştirilerek, yenilenmesi,
- Bölgesel gelişme ve denge ile,
- Küçük ve orta boy işletmelerin geliştirilmesi[2] yer almıştır.

---

[1] İlhan DÜLGER, Avrupa Topluluğu'nda Sosyal Politika, A.g.e., s:84-89; İlhan DÜLGER, AT Sosyal Politikasında Değişme Eğilimleri ve Sebepleri, AÜ. Avrupa Topluluğu Araştırma ve Uygulama Merkezi (Hizmete Özel), Tıpkı Basım, Ank., 1989, s.36-37.

[2] İlhan DÜLGER, Avrupa Topluluğu'nda Sosyal Politika, A.g.e., s.81.; İlhan DÜLGER, AT Sosyal Politikasında Değişme Eğilimleri..., A.g.e., s.37.

1994 Aralığı'nda Essen Zirvesi'nde kurulan Rekabet Danışma Kurulu; AB'nin rekabet gücünün artırılmasına yönelik alt yapı ve kamu hizmetleri reformu, KOBİ'lerin desteklenmesi, işletmeler ve çevre hakkında politika, temel eğitimi tamamlayıcı olarak eğitim ve formasyonun yeniden tanımlanması ve güçlendirilmesiyle ilgili önerileri kapsayan ikinci raporunu 16-16 Aralık 1995 tarihinde yapılacak Madrid Zirvesi'nden önce Komisyon Başkanı ile AB Hükümet ve Devlet Başkanlarına sunmuştur.

Avrupa Birliği'nde hayat standartlarının yükseltilmesi, işsizler için istihdam yaratılması ve yoksulluğun ortadan kaldırılması amacıyla; rapordaki öneriler arasında, temel araç olarak rekabete yer verilmiştir.

Yeni KOBİ'lerin büyük bir kısmı yenilikçi faaliyetlerden çok, büyük işletmelerin faaliyetlerinin belli bölümlerinin dışarıya yaptırılmasının bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. KOBİ'lerin sağlıklı bir yapıya sahip olmaları ve faaliyetlerini sürdürmeleri, Avrupa ekonomisinde belirleyici unsurları oluşturmaktadır. Bu bakımdan KOBİ'lerin gelişmelerini desteklemeye yönelik politikalar, Avrupa'da istihdam ve rekabet gücünü teşvik etmeyi hedefleyen önlemlerin belkemiğini teşkil etmektedir.[1]

Sonuç olarak, 1970'li yıllara kadar tüm Avrupa Birliği ülkelerinde; genellikle istihdamı muhafaza etme ve yeni iş imkânı sağlama amacıyla izlenen KOBİ'leri destekleme ve geliştirme politikaları, artık günümüzde terk edilmiştir. Bu politikaların yerine ekonomiye dinamizm ve rekabetçi bir özellik kazandıracak; canlı, yaşma ve büyüme potansiyeli yüksek olan yeni küçük işletmelerin kurulması ve gelişimini sağlayan politkalara[2] yer verilmekte olduğu görülür.

---

[1] İKV, Rekabet Danışma Grupu İkinci Raporunu Hazırladı, İKV Bülteni, 1-15 Ocak 1996, s.2-3.

[2] Halil SARIASLAN, Orta ve Küçük Ölçekli İşletmelerin Finansman Sorunları, A.g.e., s.32.

III - İŞSİZLİK, İŞSİZLİĞE YÖNELİK İSTİHDAM POLİTİKALARI

2000'li yıllara geçme hazırlığı yaptığımız şu günlerde, tüm ekonomilerin en büyük ve ortak problemi işsizliktir.

Genelde 19.yüzyılda işsiz denildiği zaman, ilk önce; yeteneksizliğinden dolayı meslek edinememiş veya geçimsizliği sebebiyle iş bulamamış, boşa vakit geçiren haylaz bir insan tipi hatıra gelmekteydi. İçinde yaşadığımız sanayi çağında ise bu düşünce artık geçerli değildir. En basit şekliyle bugün işsizlik; işi olmayan, cari ücretle çalışmaya hazır ve iş arayan kişi olarak tanımlanmaktadır.[1]

Bugün yaşanılan işsizliğin, toplumların iktisadî hayatından kaynaklandığı anlaşılmıştır. Bu sebeple çalışma arzusu ve iktidarında bulunan yüzlerce hatta milyonlarca insan, günümüzde işsiz kalabilmektedir.

II. Dünya Savaşı'ndan bu tarafa, tam istihdam politikası ile çalışma arzu ve iktidarında olan bütün insanlara, iş sahası bulacak şekilde, iktisadî politika planlaması yapılmıştır. Bu politika ile bir ülke nüfusunun çalışma arzu ve iktidarında olan ve "işgücü" diye ifade edilen üretken kaynakların tamamen istihdam edilmesi amacı güdülmüştür. Ancak bu hedefe her zaman tam olarak varılmadığı için; "işgücü seviyesi" ile işgücünün iş bulup çalışan kısmını ifade eden "istihdam seviyesi" arasındaki fark, işsizlik olarak devamedegelmiştir.

Ülkeler bir taraftan sosyal politikalarının gereği, bazı vatandaşlarının işsiz ve gelirsiz kalmasını önlemek; diğer taraftan iktisadî kalkınmada mevcut insan gücünden tam olarak faydalanabilmek için, işsizliği önlemek veya hiç olmazsa azaltma çarelerine başvurmuşlardır.[2]

---

[1] Sabahattin ZAİM, Çalışma Ekonomisi, a.g.e., s.131; Neşe ALGAN, Sanayi Sektörü ve İstihdam: Sektörler ve Ölçekler Düzeyinde İstihdam Yaratma Potansiyeli Açısından Bir De erlendirme, Türkiye Kalkınma Bankası Sanayi Yıllı ı 93, Ankara, 1993, s.59 ; Koray BAŞOL, Türkiye Ekonomisi, Anadolu Matbaası, İzmir, 1992, s. 25; DPT, İstihdam, a.g.e., s.1.

[2] Sabahattin ZAİM, Çalışma Ekonomisi, a.g.e., s.131.

Toplumları meydana getiren çeşitli kişi grupları vardır. Bunlar arasında yer alan gençler, kadınlar, sakat ve özürlüler ile niteliksiz işçiler gibi kişi grupları; işsizlik karşısında oldukça duyarlıdırlar. Bu sebeple işsizlik; bölgesel yapı, işsizlerin yaşı, süresi ve cinsiyete bağlı olarak da farklı özellikler arzeder.

Gerek ülkemizde ve gerekse Avrupa Birliği'ne üye ülkelerde, bu amaçla değişik kişi grupları ve bunların farklı özelliklerine dayalı işsizliğe ilişkin istihdam politikalarına yer verilmektedir. Bunları;

- Gençlerin işsizliği ve istihdamı,
- Kadınların işsizliği ve istihdamı,
- Sakat ve özürlülerin işsizliği ve istihdam ile,
- Bölgeler arası farklılıktan doğan işsizlik ve istihdam başlıkları altında ele almak mümkündür.

Ülkelerin ekonomik yapıları, politik felsefeleri, kültürel geçmişleri ve içinde bulundukları güçlüklerin birbirinden farklı olmaları sebebiyle; işsizliğin boyutu da, ülkeden ülkeye farklılıklar gösterir. İşsizliğin bu farklı boyutu; her ülkenin kendine has istihdam politikaları oluşturmalarına ve çeşitli tedbirler almalarına sebep olmuştur. Alınan bu tedbirlerin en belirli ortak yönü; gençler için geniş meslekî eğitim programları uygulamaları ve toplum ihtiyaçlarına yönelik bir çok istihdam geliştirici projenin uygulamaya sokulmasındadır.[1]

A- Genel Olarak İşsizliğin Tanımı ve Çeşitleri

Bir toplumda üretimde bulunmayanların artması, çalışanların üzerindeki yükü artırmakta, bu da toplumda ekonomik ve toplumsal problemlerin odağını oluşturmaktadır. Bu sebeple Avrupa Birliği ve ülkemizin de içinde bulunduğu tüm ülkelerde önemli bir problem olmaya devam eden işsizlik; ekonomik olduğu kadar toplumsal ve siyasi açılardan da önem arzetmektedir.[2]

---

[1] DPT., İstihdam, a.g.e., s.3.
[2] Neşe ALGAN, Sanayi Sektörü ve İstihdam, a.g.m., s. 59.

İşsizliğin ülkeden ülkeye farklı boyut göstermesinin sonucu; işsiz ve işsizlik tanımlarında da farklı kriterlerin alınmasına sebep olmuştur.

Ülkemizde kabul gören tanıma göre işsiz; çalışma arzu ve gücünde olan, piyasadaki cari ücret düzeyi ve mevcut çalışma şartlarında iş arayıp bulamayan ikişi olarak kabul edilmektedir. Buna göre işsizlik ise; çalışma arzu ve gücünde olan, ancak piyasadaki cari ücret ve mevcut çalışma şartlarına razı olmasına rağmen uygun bir iş bulamayan kişilerin durumu olarak tanımlanmaktadır.[1]

Avrupa Birliği'ne üye ülkelerde işsizlik; "İşgücü bürolarına (İş ve İşçi Bulma Kurumu) veya işçilere yardım bürolarına kayıtlı bulunan kişilerden hiç bir işi bulunmayanlarla, her an bir başka işe geçmeye hazır bulunanları (çok az, önemli bir işi bulunanları)" kapsayacak şekilde ortak bir tanım yapılmıştır.

Bir işte çalışmaya hazır olmanın esas ölçüsü, yapılan tanıma göre işgücü bürolarına kayıtlı olmaktır. Ancak üye ülkelerdeki uygulamalarda çok daha ayrıntılı şartlar aranmaktadır. Bu şartlar arasında; aranılan işin süresine (kısmî ya da tam gün süreli olması), işin sürekli veya süreksiz olmasına, iş arayan kişinin yaşına, belirli kişi gruplarına (gençler, ev kadınları, sakatlar, emekliler ve öğrenciler gibi) dahil olmaya ve işsiz kalınan süreye de işsizlik tanımı bakımından yer verilmektedir. Hatta, bu şartlara sahip kişiler; bir ülkeden diğerine değişen farklı uygulamalara tabi tutulabilmektedir.[2]

Avrupa Birliği'nde, işsizlerin işsizlik sigortası vaya bu sigortanın yerine geçen yardımlar arasında, "ödemeli işsizlik" uygulamasına da rastlanılmaktadır. Ödemeli işsizlik çerçevesinde yapılan yardımların belirlenmesinde, iş ilişkisinden doğan gelirin tam ve kısmî olarak alınması esastır.

---

[1] DPT., İstihdam, a.g.e., s.1.; Sabahattin ZAİM, Çalışma Ekonomisi, a.g.e., s. 133., Cahit TALAS, Sosyal Ekonomi, Ankara, 1979, s.90.; Ali Nazım SÖZER/Tunç DEMİRBİLEK, Ege Bölgesinde İstihdam, a.g.a., s.23.; Meryem KORAY/Alper TOPÇUOĞLU, Sosyal Politika, İzmir, 1987, s.102.; Mete TÖRÜNER/Kuvvet LORDOĞLU, Çalışma Ekonomisi, Beta Yay., İstanbul, 1991, s.234.

[2] Zeki ERDUT, Avrupa Topluluğu'nda İstihdam, a.g.m., s. 47.

Bu sebeple ödemeli işsizlik, "tam" veya "kısmî" her türlü işsizlik halini kapsamına almaktadır. Tam işsizlik hali, önceden var olan iş ilişkisinin kaybedilmesinden ileri gelirken; kısmî işsizlik hali ise iş ilişkisi sırasında işyerinin bir bölümünün veya tamamının üretim faaliyetini geçici bir süre askıya alınmasından kaynaklanır. Bu açıdan ödemeli işsizlik kavramı, işin kaybedilmesinden çok; dar anlamda iş ilişkisinden doğan gelirin, kaybedilmesini ifade eder. Geniş anlamda işin kaybedilmesi ise, bugün farklı kanunî düzenlemelere konu olan; "tam işsizlik" ve "Kısmî işsizlik" yardımlarının her ikisini de ifade etmektedir.[1]

İşsizlik türleri hakkında bugüne kadar çeşitli yaklaşımlar ileriye sürülmüştür. İşsizliği, genel olarak açık ve gizli işsizlik diye ikiye ayırmak mümkündür.[2] Başka bir yaklaşımda ise, işsizlik türleri; açık ve gizli işsizlik ile sürekli durgunluk şeklinde üçlü bir tasnif yapılmıştır. Açık işsizliğin; konjonktürel (devrî), mevsimlik, teknolojik, bünyevî (yapısal) ve arızî (geçici) işsizlik gibi çeşitleri bulunmaktadır.[3]

Açık işsizlik; çalışma gücü ve arzusu olduğu halde cari ücret seviyesinde iş arayıp da bulamayan, yani istihdam edilemeyen kişinin durumu şeklinde tanımlanabilir.

Açık işsizlik, emek arz ile emek talebi arasındaki farktır. Bu durum, işgücü fazlası olarak nitelendirilir. Bu işsizlik hali, çalışanın iradî (subjektif) ya da gayri irade (objektif) sebeplere dayanarak işsiz kalmaları şeklinde tanımlanır.

Açık işsizliğin alt başlıkları arasında yer alan işsizlik çeşitlerini kısaca ele aldığımızda:

---

[1] Fevzi DEMİR, Batı Ülkelerinde İşsizlik Sigortası, İİBK., II.İstihdam Haftası Tebliğler - 1992, İİBK. Yayın No: 276, Ankara, 1992, s.111-112; Fezi DEMİR/Zeki ERDUT, Batı Ülkelerinde İşsizlik Sigortasının Hukuki Çerçevesi ve Uygulanması, Münir Ekonomi 60. Yaş Günü Armağanı, Ankara, 1993, s. 400-401.

[2] DPT., İstihdam, a.g.e., s.1; Hüseyin AKTUĞ, İstihdamı Geliştirme Çalışmaları, KÜSGET / DPT / OECD, İstihdam Yaratıcı Girişimler, Teknolojik Yenilikler ve Bölgesel Gelişme Uluslararası Semineri (Gaziantep 22/24 Ekim 1985), Ankara, 1986, s. 132.

[3] Sabahattin ZAİM, Çalışma Ekonomisi, a.g.e., s. 132; Abdurrahman AYHAN, İşsizlik Sigortası ve Türkiye'de Uygulama Olanağı, Muğla, 1995, s. 10-11; Naci ÖNSAL, İstihdam, a.g.e., s.54-55; Meryem KORAY/Alper TOPÇUOĞLU, Sosyal Politika, a.g.e., s.102.

- Konjonktürel işsizlik; bir ekonominin kendi yapısından kaynaklanan ya da dünya ekonomisindeki dalgalanmalar ve dar boğaza girilmesi sebebiyle ortaya çıkan yoğun işsizlik durumudur. Gelişmiş ekonomilerde görülen geçici ama yaygın bir işsizlik türüdür. Bu işsizlikten en çok dayanıklı tüketim malları üreten sanayi sektörü etkilenmektedir. Özellikle iki Dünya Savaşı arasında oldukça fazla bir şekilde yaşanmıştır.[1]

- Mevsim işsizliği; çalışanın belirli mevsimlerde ya da aylarda işsiz kalması durumudur. Başka bir ifadeyle mevsim değişmeleri ve hava şartları üretim arzına etki yaparak mevsimlik işsizliğe sebep olur. Özellikle; inşaat, tarım, turizm sektörleri ile mevsimlere dayalı mal üreten sektörlerde görülen bir işsizlik çeşidi olup, kısa süreli bir işsizlik türüdür.[2]

- Teknolojik işsizlik; teknolojik gelişme, işgücü yerine makinayı koymakta ve işsizliğe sebep olmaktadır. Bu işsizlik türü, yeni teknolojilerin insan gücü yerine kullanılması sebebiyle ortaya çıkmaktadır.[3]

- Bünyevî (yapısal) işsizlik; ekonominin yapısından, üretim faktörlerindeki oransızlıktan kaynaklanan işsizliktir. Toplumların ekonomik, sosyal ve kültürel hayatlarındaki hızlı değişmeler; yapısal işsizliğin en önemli kaynağıdır. Yapısal işsizlik sürekli ve yaygın bir işsizlik türüdür. Bu işsizlik türünde vasıfsız ve yarı vasıflı emek arzı bol olduğu halde, emek talebi uzmanlaşmış emeğe yönelik olabilir.[4]

- Arızî (geçici) işsizlik; işgücü piyasasında genel bir denge durumu olsa bile çalışanın herhangi bir sebeple iş yerini değiştirmesi sonucu bir süre işsiz kalmasıdır.

---

[1] Abdurrahman AYHAN, İşsizlik Sigortası ve Türkiye'de Uygulanma Olanağı, a.g.e., s.11-12; DPT, İstihdam, a.g.e., s.2; Naci ÖNSAL, İstihdam, a.g.e., s. 56-57. (Daha geniş bilgi için bkz.: Sabahattin ZAİM, Çalışma Ekonomisi, a.g.e., s. 147-149.)

[2] DPT, İstihdam, a.g.e., s.2.; Naci ÖNSAL, İstihdam, a.g.e., s.56.; Daha geniş bilgi için bkz: Sabahattin ZAİM, Çalışma Ekonomisi, a.g.e., s. 139-141.; Müjdat ŞAKAR, Dünyada ve Türkiye'de İşsizlik Sigortası, Çimento İşveren Dergisi, Cilt:6, Sayı:2, Ankara, 1992, s.8.

[3] DPT, İstihdam, a.g.e., s.2.; Naci ÖNSAL, İstihdam, a.g.e., s. 57.; Daha geniş bilgi için bkz: Sabahattin ZAİM, Çalışma Ekonomisi, a.g.e., s. 141-146.

[4] DPT, İstihdam, a.g.e., s.2.; Naci ÖNSAL, İstihdam, a.g.e., s.57.; Daha geniş bilgi için bkz: Sabahattin ZAİM, Çalışma Ekonomisi, a.g.e., s.146.; Müjdat ŞAKAR, Dünyada ve Türkiye'de , a.g.m., s.8.

Geçici ve kapsadığı saha itibariyle de yaygın olmayan bir açık işsizlik türüdür. Bütün ekonomilerde görülen bu işsizlik çeşidi, işgücünün hareketliliğinden kaynaklanır.[1]

Gizli işsizlik; işgücünün istihdam edilmesine rağmen elde olan ya da olmayan sebeplerden dolayı düşük, hatta sıfır verimle çalışması durumudur. Başka bir işte çalışmak isteyen ancak bulabilme ümidi olmadığı için iş değiştirme çabasında bulunmayan kişi de bu gruba dahil edilmektedir.[2] Diğer bir ifadeyle gizli işsizlik; teknolojik bir değişme olmaksızın, üretim kapasitesine nazaran fazla miktarda işçinin istihdam edildiği bir hali ifade eder.[3]

Avrupa ülkelerinde yapılan tanımlarda da gizli işsizlik; işgücünün istihdam edilmesine rağmen, düşük bir verimle çalışma durumu şeklinde yer almaktadır.[4] Gizli işsizliğin diğer işsizlik çeşitlerinden önemli bir farkı vardır. Diğer işsizlik çeşitlerinde iş arayıp bulma problemi, ortada ve açıkken; gizli işsizlikte ortada bir iş ve çalışma olmasına rağmen, bu çalışmanın toplam üretime katkısı yoktur. Bir ekonomide çalışıyor görünmesine rağmen, kendilerinin o iş alanından ayrılmaları durumunda üretimde bir azalma yapmayacak kişiler varsa; o ekonomide, gizli işsizlik var demektir.[5]

1929 Dünya krizinden sonra iktisatçılar tarafından asırlık veya sürekli durgunluk olarak yeni bir işsizlik kavramı ileriye sürülmüştür. Bu kavram, yukarıda gördüğümüz açık ve gizli işsizlik çeşitlerinin dışında yer almaktadır. Kapitalist iktisat sistemi denen özel teşebbüs esasına dayalı iktisadî yapının yıpranmış olduğu düşüncesinin varsaydığı bir işsizlik çeşididir. Ekonomik sistemlerin durgunluğa uğramaları sonucu görülür.[6]

---

[1] DPT, İstihdam, a.g.e., s.2.; Naci ÖNSAL, İstihdam, a.g.e., s. 55-56.; Daha geniş bilgi için bkz: Sabahattin ZAİM, Çalışma Ekonomisi, a.g.e., s.149-150.

[2] DPT, İstihdam, a.g.e., s. 1.; Hüseyin AKTUĞ, İstihdamı Geliştirme Çalışmaları, a.g.e., s.132.

[3] Sabahattin ZAİM, Çalışma Ekonomisi, a.g.e., s.137.; Abdurrahman AYHAN, İşsizlik Sigortası ve Türkiye'de Uygulama Olanağı, a.g.e., s.11.

[4] B. MOULY/E.COSTA, Employment Policies in Developing Countries: A Comparative Analysis, Oxford: London George Allen and Unwin Ltd. 1974, s.31.

[5] Meryem KORAY/ Alper TOPÇUOĞLU, Sosyal Politika, a.g.e., s. 105.

[6] Sabahattin ZAİM, Çalışma Ekonomisi, a.g.e., s. 150-151.

Bu tanımlara göre; genç bir nüfus yapısına sahip olan ülkemizde, hızla artan nüfusa istihdam yaratamamaktan kaynaklanan "yapısal" bir işsizlik mevcuttur. Aslında ülkemizde büyüme hızının azalması sonucu, yatırım imkânlarının kısıtlanması sebebiyle gayri iradî işsizlik problemi yaşanmaktadır.[1]

Bugün Avrupa Birliği'nde yaşanan işsizlik; daha çok yapısal, geçici ve teknolojik işsizlik şeklinde karşımıza çıkıyor. Bu sebeple, ileri teknolojilere geçiş sonucu işsiz kalanların; yeniden eğitilip, diğer sektörlere kanalize edilmesine Avrupa Birliği'nde büyük önem verilmektedir.[2]

Ülkemizdeki işsizlikle, Avrupa Birliği'nde yaşanan işsizlik arasında fark bulunmaktadır. Birliğe üye ülkeler, tam istihdam seviyesine ulaştıktan sonra; toplumda, teknolojide ve ekonomide yaşanan değişimden dolayı bir yapı değişmesi sürecine girmiştir. Bunun sonucu işgücü ve ekonomilerine yeni yapı kazandırıncaya kadar orta vadeli işsizlik dönemi yaşamaya başlamışlardır. Diğer taraftan Türkiye; henüz toplum teşkilâtlanmasını tam gerçekleştiremediği için ekonomisini de tam istihdama ulaştıramamıştır. Bu bakımdan ülkemizdeki işgücü fazlası; nüfus artışı ve ekonomimizin bu nüfusu taşıyacak güce ulaşamamış olmasından oluşmaktadır.[3]

Her ne kadar ülkemizde ve Avrupa Birliği'nde genç ve kadınların işsizliği ile üye ülkelerde uzun süreli işsiz oranlarında görülen artış; işsizliğin özellikleri arasında bir benzerlik meydana getirmekle birlikte, bu benzerliğin sebepleri arasında fark bulunmaktadır. Bu farkları kısaca ele aldığımızda; ülkemizde yaşanan işsizliğin sebepleri daha çok yapısal, Avrupa Birliği'nde yaşanan işsizlik ise konjonktürel işsizlik şeklinde karşımıza çıkmaktadır.[4]

---

[1] TİSK, İşgücü Piyasası - İstihdam ve İşsizlik (Sorunlar ve Görüşler), TİSK İnceleme Yayınları : 6, Ankara, Tarihsiz, s. 107-109.; Mete TÖRÜNER/Kuvvet LORDOĞLU, Çalışma Ekonomisi, a.g.e., s. 235.; TİSK, OECD Ülkelerinde İşsizliğin Önlenmesi, a.g.e., s.5.

[2] Cevdet A.KAYALI/Ramazan GÖKBUNAR, Avrupa Birliği'nde İstihdama Yönelik Devlet Yardımları, İİBK İstihdam Dergisi, Sayı:18, Ankara, Ocak-Mart 1995, s.29.

[3] İlhan DÜLGER, Avrupa Topluluğunda Sosyal Politika, a.g.e., s. 72.; Safa ATALAY, Avrupa Topluluğu veTürkiye'de, a.g.e., s. 17.

[4] Metin KUTAL, Dünyada ve Türkiye'de İşsizlik Sorunu ve Çözüm Yolları, (Gülten Kutal'ın Tebliğinin Değerlendirmesi), KİPLAS, İzmir, 1993, s. 38.

B. Gençlerin İşsizliği ve İstihdamı

Ülkemizde halen devam etmekte olan yüksek nüfus artış hızı, genç nüfus yapısı oluşturmuş; yatırım ve eğitim imkânları sınırlı olduğundan, işsizlik giderek büyüyen bir problem haline gelmiştir. Bunun yanında yaşlı nüfus yapısına sahip, yatırım ve eğitim imkânları gelişmiş olmasına rağmen; işsizlik Avrupa Birliği'ne üye ülkeleri de tehdit etmektedir. Bu bakımdan işsizlik, 1990 yılından sonra; AB'de en önemli sosyal politika problemlerinden biri olmaya, devam etmektedir.

İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra hızlı bir kalkınma sürecine giren Avrupa Birliği'ne dahil ülkelerde, 1960'lı yılların başında tam istihdama yakın bir istihdam düzeyi yaşanırken; ülkemizde tam istihdama bugün bile ulaşılamamıştır. Birliğe üye ülkelerden bazıları (F.Almanya, Fransa, Hollanda, Belçika gibi) ekonomik gelişmelerini sürdürebilmek için yoğun bir biçimde yabancı işçi istihdamına yönelmişlerdir. Bu amaçla Birliğe daha sonra katılan bazı üye ülkeler başta olmak üzere (İtalya, İspanya ve Yunanistan gibi), Türkiye ve Yugoslavya'dan yabancı işçi getirerek; ülkelerinde istihdam etmişlerdir. Ancak çeşitli sebeplerle, bu yüksek istihdam seviyesini; çeşitli faktörlerin etkisiyle korumak mümkün olmamıştır. Çünkü; yaşanılan birinci ve ikinci petrol krizi, hammadde sıkıntısı, teknolojik gelişmelerin üretime uygulanması, çok uluslu şirketlerin faaliyetleri ile demografik yapı gibi benzeri ekonomik faktörlerin etkisiyle dünyada yaşanılan durgunluğun oluşturduğu bir ekonomik bunalım, kendisini uzun süre hissettirmiştir. Gerek Avrupa Birliği ülkeleri ve gerekse ülkemiz bu bunalımdan ciddi bir şekilde etkilenmiştir.[1]

Konu Türkiye açısından ele alındığında, gelişmekte olan ülkelerde olduğu gibi; ülkemizde de işsizliğin yapısal bir işsizlik olduğu, hızlı nüfus artışı ve faktör dengesizliğinden kaynaklandığı görülür. Özellikle insan gücü planlamasının yetersizliği, meslekî eğitim politikasının amacından saptırılarak uygulanması sonucu; işgücü vasıf seviyesinin düşüklüğü, problemin büyümesine sebep olmuştur. Bu sebeplerin yanında sanayide kullanılan bir çok makina, hammadde ve yarı mamüllerin yurt dışındaki

[1] Gülten KUTAL, Avrupa Topluluğu Ülkelerinde ve Türkiye'de Genç İşsizliği, Cahit Talas'a Armağan, Mülkiyeliler Birliği Vakfı Yayınları : 9, Ankara, 1990, s. 355.

fiyatlarının yükselmesi enflasyonu körüklemiştir. Ayrıca yurt dışındaki fiyat artışları yapılan yatırımların uzun süre tamamlanamamasına, hammadde yetersizliğinden atıl kalmasına veya eksik kapasite ile çalışmasına sebep olmuştur.

Yukarıda kısaca yer verdiğimiz Türkiye'deki işsizlik sebepleriyle, Avrupa Birliği ülkelerinde yer alan işsizlik arasında farklılık vardır. Ancak işsizliğin sebepleri ve bazı yönden çözümleri farklı da olsa; Avrupa Birliği'ndeki ülkeler ile memleketimizi ciddi bir şekilde meşgul eden işsizlik probleminin büyüklüğü ve etkilediği kitleler bakımından benzerlik bulunmaktadır.

Gerek Avrupa Birliği'nde ve gerekse ülkemizde karşılaşılan işsizlik arasındaki benzerlik; büyük ölçüde 15-24 yaş grubunu etkilemesi ve kayıtlı işsizler içinde genç işsiz oranının genelde yüksek olması bakımındandır.[1] Çalışmamızın bu bölümünde Türkiye'de genç işsizliğinin sebeplerini, yaş gruplarına göre işsizler ve yaş gruplarına göre istihdam edilenlerin sayılarını verirken; Avrupa Birliği'ne üye ülkelerdeki sayısal verilere dayalı özelliklerini mukayese ederek problemin önemini vurgulamaya çalışacağız.

1- Türkiye'de Gençlerin İşsizliği ve İstihdamı :

Türkiye'de hızlı bir nüfus artışı gözlenmekte ve artan nüfusun büyük bir çoğunluğunu gençler oluşturmaktadır. Genç nüfusun eğitim ve istihdam istemi büyük boyutlara ulaşmış olup; okullaşma oranının yükselmesine rağmen, toplam nüfus içinde eğitim çağındaki gençlerin eğitime katılma oranı düşerken, işsizlik oranı da yükselmektedir.[2]

---

[1] Gülten KUTAL, Avrupa Topluluğu Ülkelerinde ve Türkiye'de, a.g.e., s. 357.
[2] İİBK., Türkiye'de ve Avrupa Topluluğu'nda İnsangücü Politikaları, a.g.e., s. 18.

TABLO II - 19
TÜRKİYE'DE İŞSİZLERİN YAŞ GRUPLARINA GÖRE DAĞILIMI
Y A Ş G R U P L A R I

(Bin)

YILLAR	Cinsiyete Göre Dağılımın Toplam ve Oranı (%)	14 ve Az	Genç İşsizler (15-19)	Genç İşsizler (20-24)	Genç İşsizler Toplamı (15-19)+(20-24)	(25-29)	(30-34)	(35-39)	(40-44)	(45-64)	65 ve Fazlası	TOPLAM
	Erkek	711	91097	381994	473091	235352	107056	47865	19946	10900	564	895485
	Kadın	579	49994	71274	121268	34347	16425	7373	4297	1454	78	185821
1986 (a)	Toplam	1290	141091	453268	594359	269699	123481	55238	24243	12354	642	1081306
	Toplamın Genel Toplam Oranı (%)	0,12	13,05	41,92	54,97	24,94	11,42	5,11	2,24	1,14	0,06	100,00
	Erkek	805	89941	415665	505606	231472	107410	56119	21209	11363	644	934718
	Kadın	794	53995	75552	129547	36602	17812	8946	4788	1614	63	200166
1987 (a)	Toplam	1599	143936	492217	636153	268074	125222	65065	26087	12977	707	1134884
	Toplamın Genel Toplam Oranı (%)	0,14	12,68	43,28	55,96	23,62	11,03	5,73	2,3	1,14	0,06	100,00
	Erkek	572	89686	414366	504052	238856	112845	60125	24041	12328	808	953627
	Kadın	741	56348	75894	132242	38862	19675	10485	5112	1721	83	208921
1988 (b)	Toplam	1313	146034	490260	636294	277718	132520	70610	29153	14049	891	1162548
	Toplamın Genel Toplam Oranı (%)	0,11	12,56	42,17	54,73	23,89	11,4	6,07	2,51	1,21	0,08	100,00
	Erkek	737	78434	355692	434126	195723	100540	60184	24391	14328	1622	831651
	Kadın	1085	50208	55628	105836	34512	18361	10427	5308	2442	218	178189
1989 (b)	Toplam	1822	128642	411320	539962	230235	118901	70611	29699	16770	1840	1009840
	Toplamın Genel Toplam Oranı (%)	0,18	12,74	40,73	53,47	22,8	11,77	6,99	2,94	1,66	0,18	100,00
	Erkek	339	67551	318296	385847	178926	84082	52264	23125	12729	1389	738703
	Kadın	542	49620	43533	93153	29694	17429	9550	4717	2151	193	157429
1990 (c)	Toplam	881	117171	361831	479002	208620	101511	61814	27842	14880	1582	896132
	Toplamın Genel Toplam Oranı (%)	0,10	13,08	40,38	53,46	23,28	11,33	6,90	3,11	1,66	0,18	100,00

YILLAR	Cinsiyete Göre Dağılımın Toplam ve Oranı (%)	14 ve Az	Genç İşsizler (15-19)	Genç İşsizler (20-24)	Genç İşsizler Toplamı (15-19)+(20-24)	(25-29)	(30-34)	(35-39)	(40-44)	(45-64)	65 ve Fazlası	TOPLAM
	Erkek	908	65245	267406	332651	168088	85395	47167	26282	11276	2527	674294
	Kadın	1212	45218	43581	88799	27443	16475	10533	4564	2013	234	151273
1991 (d)	Toplam	2120	110463	310987	421450	195531	101870	57700	30846	13289	2761	825567
	Toplamın Genel Toplam Oranı (%)	0,26	13,38	37,67	51,05	23,68	12,34	6,99	3,74	1,61	0,33	100,00
	Erkek	372	55023	265452	320475	169985	84029	42133	21164	8622	688	647468
	Kadın	517	41282	42587	83869	22415	11035	6942	2208	1279	168	128433
1992 (e)	Toplam	889	96305	308039	404344	192400	95064	49075	23372	9901	856	775901
	Toplamın Genel Toplam Oranı (%)	0,11	12,41	39,7	52,11	24,8	12,35	6,32	3,01	1,28	0,11	100,00
	Erkek	693	43234	209503	252737	132275	69628	31782	12547	6293	517	506472
	Kadın	349	31033	35967	67000	17744	9653	5254	1548	970	129	102647
1993 (f)	Toplam	1042	74267	245470	319737	150019	79281	37036	14095	7263	646	609119
	Toplamın Genel Toplam Oranı (%)	0,17	12,19	40,3	52,49	24,63	13,02	6,08	2,31	1,19	0,11	100,00
	Erkek	1304	34138	161514	195652	97313	50392	20938	10039	5814	790	382242
	Kadın	506	26448	28715	55163	17000	8413	3296	1516	1093	116	87103
1994 (g)	Toplam	1810	60586	190229	250815	114313	58805	24234	11555	6907	906	469345
	Toplamın Genel Toplam Oranı (%)	0,39	12,91	40,53	53,44	24,36	12,53	5,16	2,46	1,47	0,19	100,00

Kaynak : (a) İİBK Genel Müdürlüğü, 1987 Yılı Faaliyet Raporu, 1988, s. 61.,
(b) İİBK Genel Müdürlüğü, 1989 Yılı Faaliyet Raporu, 1990, s. 47.,
(c) İİBK Genel Müdürlüğü, 1990 Yılı Faaliyet Raporu, 1991, s. 80.,
(d) İİBK Genel Müdürlüğü, 1991 Yılı Faaliyet Raporu, 1992, s. 55.,
(e) İİBK Genel Müdürlüğü, 1992 Yılı Faaliyet Raporu, 1993, s. 58.,
(f) İİBK Genel Müdürlüğü, 1993 Yılı Faaliyet Raporu, 1994, s. 40 ve
(g) İİBK Genel Müdürlüğü, 1994 Yılı Faaliyet Raporu, 1995, s. 32'den faydalanılarak tablo düzenlenmiştir.

Tablo II-19'da yer alan İİBK İstatistikleri incelendiğinde, ülkemizde kayıtlı işsizler içinde; genç işsizlerin sayı ve oran itibariyle, diğer yaş grupları toplamından oldukça yüksek olduğu görülür. 1986 yılında kuruma başvuran 594.359 genç işsiz toplamının; 473.091'i erkek, 121.268'i de kadınlardan meydana gelmektedir. Aynı yıl işsizler yaş gruplarından toplam 1.081.306 kişi kuruma başvurmuştur. Bu toplamdan, genç işsizlerin (15-24 yaş arası) toplamı olan 594.359 kişi çıkarıldığında; diğer yaş grupları ancak 486.947 kişiye ulaşır.

Yıllar itibariyle kuruma başvuran yaş grupları toplamı en yüksek (1.162.548 kişiyle) 1988 yılına aittir. Genç işsizlerin kadın - erkek toplamının en yoğun olduğu yıl (636.294 kişiyle) yine 1988'dir. Tablo'da yer alan Kurum'a başvuran genç işsizlerin erkek - kadın toplamı yıl yıl ele alındığında, bir azalmanın olduğu görülür. Bu azalma giderek, 1994 yılında 250.818 kişiye düşmüştür. Bu düşmeye rağmen genç işsiz sayısı, diğer yaş grupları toplamından fazladır.

Yine aynı sayılara dayalı, toplamın genel toplam oranına baktığımız da; genç işsizlerin 1988 yılında % 54,97, diğer yaş gruplarının da % 45,03'lük bir orana sahip olduğunu görürüz.

Kuruma başvuran genç işsizlerin en yoğun oranı, 1987 yılında % 55,96 ile gerçekleşmiştir. Diğer yıllarda az da olsa bu oran 1988'de % 54,73'e, 1989'da % 53,47'ye, 1990'da % 53,46'ya, 1991'de % 51,05'e düşmüştür. Oran, 1992 yılında yeniden yükselmeye başlamış; 1992'de % 52,11'e, 1993'de % 52,49'a ve 1994'de de % 52,44'e ulaşmıştır. Görüldüğü gibi bu oranlar, kuruma başvuruda bulunan yaş gruplarının yarıdan fazlasını genç işsiz oranının teşkil ettiğini ortaya koymaktadır. Buna aile sorumluluğunu üstlenme çağına gelmiş olan, 25-29 yaş grubunu eklediğimizde; Tablo'da yer alan yıllarda en düşük % 74,73, en yüksek % 79,91 arası oranlarla karşılaşırız. Bu da yaş grupları içinde işsizlerin 3/4'ünün, 15-29 yaşları arasında yer aldığını ortaya koyar.

Genç işsizlerin durumu; yerleşim yerlerinin büyüklüğü ile ekonomik ve sosyal gelişme seviyesi farklı bölgelerde işsizlerin yaş gruplarına göre dağılımı, ele alınıp

incelenebilir. Her iki durumda da genç işsizlerin sayı ve oran bakımından diğer yaş gruplarından fazla olduğu açıkça görülecektir.[1] Buna göre 15-24 yaş grubundaki işsizler, Türkiye'de her büyüklükteki yerleşim yerlerinde ve her gelişme seviyesindeki bölgelerde; işsizlikten en fazla etkilenen grup olarak, işsizliğin odak noktasını meydana getirir.

Ülkemizde uzayan iş arama süreleri, bir yıldan diğerine devreden işsiz kayıtları; yetişkin ve ileri yaş gruplarında olduğu gibi, genç işsizler arasında da işsizliğin kronik bir vasıf kazandığını göstermektedir.[2]

Türkiye'nin en büyük doğal zenginliği, genç bir işgücüne sahip olmasıdır. Bu zenginliğin ekonomik ve sosyal yönden bir problem olmaktan çıkarılması gerekir.[3] Genç ve dinamik bir yapıya sahip bu gücün ülke kalkınmasında bir araç olarak kullanılması için; okul döneminde bulunanların okulda, iş hayatına atılanların da iş başı eğitime tabi tutularak teknolojik değişime ayak uydurmaları sağlanmalıdır. Böylece ihtiyaç duyulan vasıflı işçi yetiştirilmiş olacak ve aynı zamanda genç işsizleri daha kısa sürede istihdam etme imkânı doğacaktır.

Tablo II- 20'de yer alan 1988-1992 yılları arası yaş gruplarına göre genç işsizlerin istihdamını incelediğimizde; 1988 yılı itibariyle istihdam edilenler toplamı 18.445 kişidir. İstihdam edilenler toplamının 2.522 kişisi 15-19 yaş grubuna, 2.102 kişisi de 20-24 yaş grubuna aittir. Her iki yaş grubunu birlikte ele aldığımızda, ülke genelinde genç istihdam toplamının 4.624 olduğunu görürüz.

---

[1] Daha geniş bilgi için bkz: Gülten KUTAL, Avrupa Topluluğu Ülkelerinde ve Türkiye'de, a.g.m., s.367-369.

[2] Gülten KUTAL, Avrupa Topluluğu Ülkelerinde ve Türkiye'de, a.g.m., s. 369.

[3] Gülten KUTAL, Avrupa Topluluğu Ülkelerinde ve Türkiye'de, a.g.m., s. 375.

TABLO II- 20

TÜRKİYE'DE YAŞ GRUPLARINA GÖRE İSTİHDAM EDİLENLER

(Bin kişi)

YILLAR	İstihdam Edilenler Toplam	Y A Ş G R U P L A R I												
		12-14	Genç İstih. 15-19	Genç İstih. 20-24	Genç İstih. Toplamı (15-19)+(20-24)	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+
1988 Ekim	18.445	778	2.522	2.102	4.624	2.517	2.287	2.131	1.584	1.339	1.148	992	553	492
1989 Ekim	18.856	860	2.603	1.996	4.599	2.487	2.278	2.218	1.694	1.280	1.128	1.080	699	533
1990 Ekim	19.574	893	2.511	2.154	4.665	2.594	2.399	2.340	1.839	1.414	1.231	994	693	512
1991 Ekim	19.016	846	2.385	2.043	4.428	2.497	2.335	2.200	1.775	1.469	1.261	991	697	517
1992 Ekim	19.528	790	2.370	2.211	4.581	2.519	2.433	2.377	1.976	1.484	1.172	957	714	525
	ERKEK													
1988 Ekim	12.836	424	1.508	1.320	2.828	1.867	1.705	1.581	1.161	976	778	729	410	376
1989 Ekim	12.870	495	1.485	1.247	2.732	1.838	1.645	1.630	1.211	930	765	739	476	401
1990 Ekim	13.333	514	1.521	1.308	2.829	1.859	1.721	1.688	1.349	1.015	811	671	493	384
1991 Ekim	12.968	430	1.376	1.225	2.601	1.843	1.715	1.605	1.363	1.022	863	647	484	396
1992 Ekim	13.461	403	1.363	1.389	2.752	1.875	1.809	1.755	1.417	1.053	809	657	522	409
	KADIN													
1988 Ekim	5.609	353	1.014	781	1.795	650	582	550	423	363	370	263	144	116
1989 Ekim	5.987	365	1.119	749	1.868	649	633	581	483	349	364	342	222	132
1990 Ekim	6.242	378	990	847	1.837	736	678	652	490	399	420	323	200	128
1991 Ekim	6.048	416	1.009	818	1.827	654	620	595	413	448	398	344	214	121
1992 Ekim	6.067	388	1.007	822	1.829	643	624	622	558	4 31	363	300	192	117

Kaynak : DİE, Çalışma İstatistikleri - 1993, s. 22'den faydalanılarak düzenlenmiştir.

Aynı yıl için Tablo'da yer alan 18.445 kişilik toplam istihdamın; 12.836'sını erkekler, 5.609'unu da kadınlar oluşturur. İstihdam edilen 15-19 ve 20-24 yaş grubunun oluşturduğu, genç istihdam toplamı içinde; erkekler 2.828'ini, kadınlar da 1.795'ini teşkil eder.

Yine aynı Tablo'da yer alan erkek-kadın sayısını ayrı ayrı ele aldığımızda, erkeklerin 15-24 yaş arası genç istihdam toplamı; 1989'da 2.732'ye, 1990'da 2.829'a, 1991'de 2.601'e ve 1992'de de 2.752'ye ulaşmıştır. Aynı yaş grubu arası, kadınların genç istihdam toplamı; 1989'da 1.868, 1990'da 1.837, 1991'de 1.827 ve 1992'de de 1.829'dur.

İşsizliğin kronik hale geldiği ülkemizde; genç işsizliğine çare bulmak için; kapsamlı bir insangücü planlaması yapılmalı ve istihdam artırmayı ön plana alan ciddi ve gerçekçi bir istihdam politikası uygulanmalıdır.[1]

2- Avrupa Birliği'nde Gençlerin İşsizliği ve İstihdamı

Avrupa Birliği'nde 1973 petrol krizinden itibaren işsizlik, ciddi boyutlara ulaşmış olup; yabancılardan sonra işsizlikten en fazla etkilenen grup, 25 yaşın altındaki gençler olmuştur. Aslında genç işsizliği, petrol krizinden önce de bazı üye ülkelerde (İtalya, Fransa ve Belçika gibi) hissedilmeye başlanmış olup; önemli ölçüde artma ve yayılma, krizden sonra yaşanmaya başlamıştır.

Nitekim Birlik'deki genç işsiz sayısı, 1973 sonuna göre; 1974 sonunda % 210 oranında artış göstermiştir. 1976 yılına gelindiğinde genç işsiz sayısı 1.576'ya, 1977'de 1.989'a , 1978'de 2.769'a ve 1979'da da küçük bir düşüşle 2.574'e ulaşmıştır.[2]

---

[1] Gülten KUTAL, Avrupa Topluluğu Ülkelerinde ve Türkiye'de, a.g.m., s. 375.
[2] Gülten KUTAL, Avrupa Topluluğu Ülkelerinde ve Türkiye'de , a.g.m., s. 358.

Genç işsizliği alınan bütün önlemlere rağmen, 1980'li yıllarda da önemini korumuştur. Bu yılda genç işsizlerin sayısı 4,5 milyona ulaşırken, Birliğin bir çok resmî yayınında her üç işsizden birinin 25 yaşın altında olduğu belirtilmiştir.[1]

Avrupa Birliği'nde 1983'ün sonunda, yaklaşık 5 milyon 15-24 yaş grubundaki genç insandan; her sekiz kişiden birisi işsiz kaydedilmiştir. Bu duruma göre toplam işgücü içinde genç insanlar, işsizlerin % 40 oranından da daha büyük bir bölümünü kapsamaktadır.[2]

1985 yılı itibariyle genç işsiz sayısı 6.391'e, genç işsiz oranı ise % 41,12'ye yükselmiştir. 1979 yılına göre oransal artış, %0,28 olduğu halde; genç işsiz sayısındaki artışın büyüklüğü, kayıtlı işsiz sayısındaki tüm yaş gruplarını etkilediğini göstermektedir.[3]

---

[1] Daha geniş bilgi için bkz: Gülten KURAL, Avrupa Topluluğu Ülkelerinde ve Türkiye'de, a.g.m., s.358-360.

[2] Michael BOLLE/Christoph F.BÜCHTEMANN; Young People Without a Future, Vocational Training Bulletin, No: 16 December 1984/III, Germany, 1984, s. 2.

[3] Gülten KUTAL, Avrupa Topluluğu Ülkelerinde ve Türkiye'de, a.g.m., s.360; Gülten KUTAL, Dünyada ve Türkiye'de İşsizlik Sorunu, a.g.t., s. 17; Gülten KUTAL, Avrupa Ülkelerinde Genç İşsizliği Sorunu ve Uygulanan Başlıca İstihdam Politikaları, İİBK, Hizmet Etkinleştirme Semineri, Yayın No: 271, Ankara, 1992, s. 65.

TABLO II - 21

AVRUPA BİRLİĞİ ÜLKELERİNDE KAYITLI 25 YAŞIN ALTINDAKİ İŞSİZ SAYISI

(Bin)

YILLAR	Ü L K E L E R												
	Belçika	Danimarka	Almanya	Yunanistan	İspanya	Fransa	İrlanda	İtalya	Lüksemburg	Hollanda	Portekiz	İngiltere	AB (12)
1989	115.2	59.0	343.5	32.5	936.1	684.9	60.0	1649.5	0.6	106.8	111.1	516.8	4617.9
1990	107.0	59.1	291.2	39.3	764.4	626.8	59.1	1680.3	0.5	84.3	103.3	491.3	4199.6
1991	116.3	59.4	404.5	47.9	686.7	614.0	72.2	1766.8	0.5	73.8	87.9	697.9	4627.2
1992	124.7	59.9	408.0	51.4	678.4	627.6	84.7	1699.2	0.7	76.3	87.9	822.2	4721.3
1993	142.7	60.6	456.2	48.6	787.3	669.7	86.2	1831.6	1.0	99.8	96.3	832.0	5112.9
1994	145.6	55.9	464.0	49.8	778.4	664.6	80.0	1958.9	1.3	104.5	105.6	732.3	5140.3

KAYNAK : 1989 yılı = Eurostat, Eurostatistics, Data For Short-term Economic Analysis, 1993/10, s. 47.

1990 yılı = Eurostat, Eurostatistics, Data For Short-term Economic Analysis, 1993/12, s. 47.

1991 yılı ve diğerleri = Eurostat, Eurostatistics, Data For Short-term Economic Analysis, 1996/1, s. 36.

Avrupa Birliği'nin Tablo II-21'de yer alan kayıtlı işsizler sayısı 1989'da 4.617 iken, bu sayı her yıl giderek yükselmiş; 1993'de 5.112'ye, 1994'de de 5.140'a çıkmıştır. Üye ülkeler bazında konu ele alındığında, 1989 yılı genç işsiz sayısı ile 1994 genç işsiz sayısı arasında; Danimarka, İspanya, Fransa, Hollanda ve Portekiz'de az da olsa azalma olmuştur. Bunun yanında diğer üye ülkelerde artış görülür. Genç işsiz sayısında en fazla artış; sırasıyla Lüksemburg, İtalya, İngiltere, Almanya ve Belçika'dadır. Tablo'da yer alan bu azalış ve artışlara rağmen, üye ülkelerin tümünde kayıtlı genç işsizliği yükselmiştir.

Üye ülkelerde görülen kalkınma hızı, iş piyasası ve mevcut istihdam durumlarına göre hazırlanan veriler; istihdamda kısa zamanda herhangi bir düşmenin söz konusu olmayacağını ortaya koymaktadır. Görüldüğü gibi gençler arasındaki işsizliğin Birlik ortalamasının üzerinde olması, sadece gençlere has bir problem değil; aynı zamanda son on yıldır bütün üye ülkelerin karşı karşıya bulunduğu genel istihdam krizi ve 1980'den bu yana daha kötü hale gelmiş bir istihdam krizine atfedilmelidir.[1]

Gençler arasında işsizliğin artması ve istihdamın azalmasında çeşitli faktörler ve bunlara bağlı değişik boyutlar bulunmaktadır. Değişik yapısal faktörler gösteriyor ki, genç insanlar özellikle istihdam problemlerinden etkilenmektedirler. Gençler, yaş ve durumları gereği iş piyasasında az ya da çok yer işgal etmektedirler. Bu durum özellikle okuldan ayrılanlar ve yeni işe başlamış olanlar için geçerli olmakla beraber; aynı zamanda bir süredir çalışmakta olan gençleri de ilgilendirmektedir.

Çalışma hayatındaki kısa hizmet süreleri dolayısıyla, gençlerin işe entegrasyonları ve istihdam sistemi içerisinde faydalandıkları kanunî ve kurumsal güvenlikleri de nispeten sınırlıdır. Bu durum onları işsizlik riskine kapılmaya daha çok sevketmektedir.

Avrupa Birliği'nde iş sayısının azalması yanında, doğum oranlarının yüksek olduğu yıllarda doğanların şimdiki konumunda; onların iş bulmadaki bekleyiş ve

[1] Michael BOLLE/Christoph F.BÜCHTEMANN, Young People Without a Future, a.g.e., s. 2-3.

istihdam sistemine entegre edilmelerindeki ihtimallerde sürekli olarak bir bozulma görülmektedir. Geçmişi ve aldıkları eğitimin, iş piyasasında onları daha iyi bir başlangıç noktasına getirmesi beklenirken; gençlerin daha fazla ve sürekli olarak işsizlikten etkilenmeleri, bu bozulmanın sonucudur. Ayrıca, iş piyasası krizi devam ettiği sürece; iş için yapılan başvurularda daha sıkı sosyal seçim uygulaması, gençler arasında işsizliğin yayılmasına sebep olmaktadır.

Gençlerin istihdamının aynı zamanda bölgesel bir boyutu da vardır. Avrupa'nın kömür ve çelik üretim alanları gibi, yapısal krizlerden etkilenen sanayi bölgelerinde; işsiz genç insanların sayısı, ortalamanın üzerindedir. Bu genç insanlar genellikle üye ülkelerin kırsal ve yapısal açıdan zayıf bölgelerindendir.

Avrupa Birliği'nde genç işsizler, gerek kısa dönemde ve gerek uzun dönemde; geçici bir işsizlik döneminden sonra, sağlam bir entegrasyona girememektedirler. Pek çoğu, uzun süre için artan işsizlik düzeyleriyle; dengesiz kariyerler elde etmişlerdir. Genelde bir yıldan daha uzun süre, sürekli işsiz kalmış gençlerin sayısı; son yıllarda Birliğe üye ülkelerde, alarm veren bir düzeye ulaşmıştır.

Ayrıca üye devletlerde sadece eğitim yerlerinin sayılarında değil, aynı zamanda verilen eğitimin kalitesinde de düşüş yaşanmaktadır. Avrupa Birliği'nde mesleklerin genel azalması, bugün olduğu gibi devam ederse; genç işsizler, gelecekte daha önemli istihdam problemleriyle karşılaşacaklardır.[1]

Tablo II-22'de yer alan "Avrupa Birliği Ülkelerinde Karşılaştırılabilir İşsizlik Oranları"nı, üye ülkeler bazında tek tek ele alıp incelediğimizde; nüfusu en küçük ülke olmasına karşılık, 25 yaşın altında kayıtlı işsizlerin oransal olarak en yüksek olduğu ülke Lüksemburg'dur. Bu ülkede 1989 yılı itibariyle, % 1,8 olan toplam işsizliğin %3,6'sını 25 yaşın altındaki işsizler meydana getirmektedir. 1994 yılında toplam işsizlik % 3,4'e yükselirken, bu oran içinde genç işsizlerin oranı % 3,8'e çıkmıştır.

[1] Michael BOLLE/Christoph F.BÜCHTEMANN; Young People Without a Future, a.g.e., s. 3-4.

TABLO II-22 :

AVRUPA BİRLİĞİ ÜLKELERİNDE KARŞILAŞTIRILABİLİR İŞSİZLİK ORANLARI (%)

	ÜLKELER									
	BELÇİKA					DANİMARKA				
YILLAR	Toplam	Erkek	Kadın	25 Yaşın Altındaki	25 Yaşın Üstündeki	Toplam	Erkek	Kadın	25 Yaşın Altındaki	25 Yaşın Üstündeki
1989	9,2	6,1	14,2	15,4	8,3	7,0	6,1	8,1	9,9	6,2
1990	7,6	4,8	12,0	13,1	6,8	7,9	7,2	8,8	11,1	7,1
1991	7,7	5,0	11,9	15,9	6,5	8,4	7,9	9,1	10,8	7,9
1992	7,6	5,1	11,4	15,1	6,6	9,6	8,7	10,6	11,5	9,2
1993	8,8	6,1	12,9	16,9	7,6	10,6	9,9	11,3	11,8	10,3
1994	9,7	7,7	12,4	22,0	8,1	10,7	10,3	11,2	13,8	10,1
	ALMANYA					YUNANİSTAN				
1989	5,7	4,7	7,3	5,3	5,8	7,7	4,9	12,5	25,8	4,9
1990	5,2	3,9	7,2	4,7	5,4	7,8	4,9	12,7	26,1	5,0
1991	4,2	3,6	5,2	3,7	4,4	7,0	4,3	11,7	23,2	4,4
1992	4,5	4,0	5,1	3,9	4,6	7,7	4,8	12,9	24,6	5,0
1993	7,0	5,7	8,6	:	:	:	:	:	:	:
1994	8,6	7,4	10,3	8,2	8,7	9,4	6,1	15,0	28,8	6,4
	İSPANYA					FRANSA				
1989	18,0	13,4	26,8	36,6	13,0	9,9	7,5	12,8	19,8	8,2
1990	16,4	12,1	24,8	32,1	12,5	8,7	6,5	11,5	16,9	7,4
1991	16,1	12,2	23,3	30,9	12,5	9,2	7,1	12,0	18,0	7,8
1992	17,8	13,6	25,5	32,3	14,3	9,7	7,8	12,2	19,7	8,3
1993	21,3	17,7	28,0	37,1	17,3	10,3	8,7	12,4	20,9	8,8
1994	24,4	20,1	31,5	45,4	19,9	10,2	10,6	14,1	27,2	10,4
	İRLANDA					İTALYA				
1989	17,2	16,6	18,6	23,8	15,2	10,9	7,4	17,0	32,9	6,1
1990	15,3	14,8	16,3	20,6	13,8	9,9	6,5	15,9	29,1	6,1
1991	15,7	15,2	16,7	23,1	13,5	10,3	6,8	16,2	29,0	6,3
1992	17,6	17,0	18,8	26,2	15,1	10,5	7,0	16,4	29,1	6,6
1993	18,4	17,5	19,9	27,8	15,8	11,2	7,9	16,8	31,0	6,9
1994	15,2	15,0	15,7	24,1	13,0	11,4	9,0	15,6	31,8	7,9
	LÜKSEMBURG					HOLLANDA				
1989	1,8	1,4	2,6	3,6	1,4	9,8	7,0	14,4	15,1	8,3
1990	1,5	1,0	2,3	2,9	1,2	8,0	5,8	11,4	11,0	7,2
1991	1,8	1,3	2,8	4,0	1,5	7,4	5,5	10,3	10,7	6,6
1992	1,8	1,4	2,7	3,5	1,5	6,6	5,0	9,1	10,1	5,8
1993	2,4	1,7	3,6	5,0	1,8	8,2	6,5	10,7	13,8	6,8
1994	3,4	3,1	3,8	6,3	2,9	7,6	6,5	9,1	11,1	6,8
	PORTEKİZ					İNGİLTERE				
1989	5,7	3,6	8,5	11,9	4,1	7,0	7,5	6,3	9,1	6,4
1990	4,9	3,4	6,9	10,7	3,4	6,3	6,7	5,7	8,9	5,5
1991	3,9	2,6	5,5	8,4	2,8	9,0	9,8	8,0	13,9	7,7
1992	4,5	3,3	6,1	9,9	3,3	10,6	11,9	9,0	16,8	9,1
1993	4,9	4,1	5,9	9,9	3,7	10,3	12,2	7,8	15,5	9,1
1994	6,7	5,9	7,8	14,5	5,3	9,7	11,5	7,3	16,6	8,3

AVRUPA BİRLİĞİ					
YILLAR	Toplam	Erkek	Kadın	25 Yaşın Altındaki	25 Yaşın Üstündeki
1989	9,3	7,4	12,1	17,8	7,3
1990	8,3	6,5	11,1	15,7	6,7
1991	8,7	7,1	11,0	16,7	7,0
1992	9,4	8,0	11,5	18,1	7,6
1993	10,4	9,2	12,2	19,1	8,6
1994	11,4	10,2	13,1	21,7	9,6

KAYNAK:

1989 Yılı : Eurostat, Basic Statistics Of The Community, 27th Edition, 1990, s.127-134.

1990 Yılı : Eurostat, Basic Statistics Of The Community, 28th Edition, 1991, s.127-134.

1991 Yılı : Eurostat, Basic Statistics Of The Community, 29th Edition, 1992, s.137-146.

1992 Yılı : Eurostat, Basic Statistics Of The Community, 30th Edition, 1993, s.153-161.

1993 Yılı : Eurostat, Basic Statistics Of The Community, 31st Edition, 1994, s.147-155.

1994 Yılı : Eurostat, Basic Statistics Of The Community, 32nd Edition, 1995, s.155-163.

Avrupa Birliği'ne üye diğer ülkelerin 1989 ve 1994 yıllarına ait, 25 yaşın altındaki işsizlerin toplam işsizlik içindeki oranlarına baktığımızda; İspanya'da % 36,6 dan % 45,4'e (aradaki fark % 8,8), İngiltere'de % 9,1'den % 16,6'ya (aradaki fark % 7,5), Fransa'da % 19,8'den % 27,2'ye (aradaki fark % 7,4), Belçika'da % 15,4'den %22,0'ye (aradaki fark % 6,6), Danimarka'da % 9,9'dan % 13,8'e (aradaki fark %3,9), Yunanistan'da % 25,8'den % 28,8'e (aradaki fark %3,0), Almanya'da % 5,3'den % 8,2'ye (aradaki fark % 2,9) ve Portekiz'de % 11,9'dan % 14,5'e (aradaki fark % 2,6) yükselmiştir.

Ayrıca aynı yıllarda İtalya'da % 32,9'dan % 31,8'e (aradaki düşüş farkı % -1,1) ve Hollanda'da % 15,1'den % 11,1'e (aradaki düşüş farkı % -4,0) düşme göstermiştir. Buna rağmen, Tablo'da yer alan yıllarda; AB'de 25 yaşın altındaki gençlerin oranı, 25 yaşın üstündekilerin oranından (1994 yılı hariç) % 10 civarında bir artışa sahiptir. 1994 yılında bu oran % 12,1'lik artış göstermiştir.

Avrupa Birliği'ne üye ülkelerden sadece Almanya'da, toplam işsizlik içinde yer alan; 25 yaşın üstündeki işsizlerin oranı, 25 yaşın altındaki işsizlerin (Tablo'da yer alan tüm yıllarda) oranından fazla olma gibi bir farklılık ortaya koyar. Diğer üye devletlerin tamamında 25 yaşın altındaki işsizlerin oranı, üstündekilerin oranından fazladır.

Yukarıda yer verdiğimiz genç işsizliğinin sebeplerini araştırarak, genç işsizlerin çalışma hayatına katılmalarını sağlamak üzere; Avrupa Birliği'nde İstihdam Komisyonu, bu konuda çeşitli incelemeler yapmıştır. Bunun sonucu genç işsizliğinin sebepleri sadece ekonomik olmayıp, onların sanayiinin ihtiyaçlarına cevap verebilecek bir meslekî eğitimden geçirilmelerinin gereğini de vurgulamıştır. Avrupa Birliği'nde genç işsizliğinin önlenmesi ve istihdamın artırılması için; Kamu yatırımlarının artırılması ve özel yatırımların teşviki şarttır. Ayrıca KOBİ'lerle, yerel teşebbüslerin desteklenmesi yanında; çalışma hayatı ve sosyal güvenlik alanında bazı değişiklikleri kapsayan (Haftalık çalışma sürelerinin kısaltılması, emeklilikte oynak yaş sınırı gibi) önerilere yer vermiştir.

3- Türkiye ve Avrupa Birliği'nde Genç İşsizliğine KOBİ'lerin İstihdam Bakımından Katkıları

Türkiye'nin en büyük ve tabii zenginliği, genç bir nüfusa sahip olmasıdır.[1] Bugün ülkemizde büyük boyutlara ulaşan işsizliğin odak noktasını, gençlerin işsizliği teşkil etmektedir. Bir ülkenin toplumsal ve ekonomik kalkınmasında en büyük gösterge, çalışmak isteyenlere istihdam imkânı yaratmaktır. Çalışma arzu ve iktidarında olup da, işsizlik içinde önemli bir yer işgal eden genç işsizlere; istihdam imkânı sağlanmasında en büyük görev, KOBİ'lere düşmektedir.

Ülke ekonomisi için KOBİ'lerin istihdama katkısı, geniş bir taban oluşturması ve sosyal değişimi kolaylaştırması gibi sebeplerle; KOBİ'lerin varlığı ve sürekliliği[2] ekonomik kalkınma politikalarında büyük önem arz eder. Ülkemizdeki işsizliğin en önemli özellikleri arasında yer alan genç işsizliğini önlemek için, işsizlikten en fazla zarar gören; kişi ve bölgelere yönelik geniş kapsamlı bir insangücü planlamasıyla, istihdamı ön plana alan teşvik politikalarına yer verilmelidir.

---

[1] Gülten KUTAL, Avrupa Topluluğu Ülkelerinde ve Türkiye'de, a.g.m., s. 375.

[2] Fikret SÖNMEZ, Avrupa Topluluğu ve Türkiye'de İşçi Sağlığı, a.g.t., s. 22.; Ali COŞKUN, Görüşlerimiz, a.g.e., s. 70.

İmalât sanayiimizin 1985 yılı verilerine baktığımızda[1] KOBİ'lerin ülke imalât sanayii içinde tüm işletmelerimizin % 99,6'sını oluşturmakta ve toplam istihdamın % 57,3'lük payına sahip olduklarını görürüz. Bu tablo içinde ülkemiz ekonomisinin temel dinamiğini oluşturan bu tür işletmelerde; kişi başına daha az sermaye yatırımı ile iş imkânı yaratılmaktadır. Ayrıca ekonomik durgunluk dönemlerinde istihdam imkânlarını daraltmadıkları gibi, ekonomik şartlara kendilerini kolaylıkla uyarlayabilmektedirler.[2] Bu bakımlardan genellikle sahipliği ve yönetimi aynı kişide bütünleştiren ve müteşebbis yetiştirici birer okul olan KOBİ'ler; kalkınmanın da stratejik unsurlarıdır.[3]

Tablo II-19'da yer alan veriler incelendiğinde İş ve İşçi Bulma Kurumu'na kayıtlı işsizlerin en yoğun olduğu yıl 1986'dır. Bu yılda Kurum'a kayıtlı işsizlerin %54,97'sini 15-24 yaş grubuna dahil genç işsizler oluşturur. Bu oran 1994 yılında %53,44'e ulaşmıştır. 1986 yılına göre genç işsiz oranı düşmesine rağmen, ülke genelinde genç işsizliği konumunu muhafaza etmiştir. Bu sebeple eğitim sisteminden çıkmış, üniversiteye gidememiş gençlerimizin ileride ihtiyaç duyulacak meslek alanları da dikkate alınarak eğitilmeleri ve istihdam yaratmada yüksek potansiyele sahip KOBİ'lerde istihdam edilerek üretken hale getirilmeleri sağlanmalıdır.

Ülkemizde istihdam problemleri, temelde makro ekonomik sebeplerden kaynaklanmakta olup; ekonomik büyüme ve sanayileşme hızlandırılmadığı sürece, istihdam imkânlarını geliştirip, artırmak oldukça zordur. Bugün ülkemizde yaşanılan yüksek enflasyon sebebiyle bir çok işyerleri kapanmakta, yeni yatırımlara yer verilmediğinden işgücü arzı karşılanamadığı gibi işyerlerinde kullanılan teknolojilerin sermaye yoğun oluşu da istihdam problemini artırmıştır.[4] Bu problemlerin halli, sosyo ekonomik yapıya dinamizm kazandıran ve istihdam yaratma potansiyeline sahip olan KOBİ'lerce mümkündür.

---

[1] Daha geniş bilgi için bkz: Tablo-I-1

[2] Yalım EREZ, Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler Konferansı-2000'li Yıllara Girerken Türkiye'nin Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler Politikası-Açış Konuşması, 27 Aralık 1993, TOBB, Ankara, 1993, s. 12

[3] Ali COŞKUN, Görüşlerimiz, a.g.e., s.70.

[4] Neşe ALGAN, Türkiye'de İstihdamın Yapısal Analizi: Sorunlar ve Öneriler, İİBK. İstihdam Dergisi, Sayı: 17, Ağustos 1994, Ankara, s.5.

Bütün dünya sanayiinde olduğu gibi ülkemizde de KOBİ'ler; daha az yatırımla daha çok kişiye istihdam imkânı veren, teknolojik değişime daha yatkın, ekonomik dalgalanmalardan çok daha az etkilenen, talep değişiklik ve çeşitlerine kolay uyum sağlayan kuruluşlardır.[1] Bu yönleriyle ülke işsizliği içinde önemli yer işgal eden, gençlere istihdam yaratmada en büyük paya sahip KOBİ'lerin potansiyelinden faydalanılarak; organize sanayi bölgelerinin yoğunlaştırılması sonucu, genç işsizlere mahallinde istihdam imkânı sağlanacaktır.

Hızlı nüfus artışı yaşanan ülkemizde, toplam nüfus içinde genç nüfusun yoğun olması genç işsizliğini artırırken; Avrupa Birliği'nde doğum oranındaki azalmayla birlikte ölüm oranının da düşmesi, yaşlı nüfusun toplam nüfus içindeki paymı artırmıştır. Avrupa Birliği'ne üye ülkelerde yaşlı nüfus yapısı oluşmasına rağmen, yaşanan işsizlik içinde genç işsizliği büyük boyutlara ulaşmıştır. Bu bakımdan Avrupa Birliği Komisyonu'nca genç işsizliğini önlemek amacıyla, alınan pek çok ekonomik ve toplumsal kararlar içinde KOBİ'lere büyük yer ayrılmıştır.

Diğer ülkelerde olduğu gibi, Avrupa Birliği'ne üye ülkelerde de KOBİ'ler; sayısal bütünlük ve istihdam yaratma gücü açısından, ekonomik ve toplumsal kalkınmanın belkemiğini oluştururlar.[2] KOBİ'lerin ekonomik ve toplumsal kalkınmadaki rolleri; yalnızca bu işletmelerden beklentiler doğrultusunda ülkeden ülkeye farklılık göstermekle kalmaz. Aynı zamanda bir ekonomide, sektöre ve zamana göre de değişiklik gösterir.[3]

Genç işsizlerin istihdamıyla ilgili araştırmalara bakıldığında, İngiltere, İspanya ve Fransa'da; büyük işletmelere nazaran küçük işletmelerin daha yüksek bir orana sahip olduğu görülür. Bunun yanında hizmet sektöründe, işgücünden daha düşük vasıf ve eğitim aranması sebebiyle; bu sektördeki genç işçi oranı, imalât sanayiinden fazladır.[4]

---

[1] KOSGEB, 1990 Yılı Faaliyet Raporu, Ankara, 1990, s.3.

[2] Halil SARIASLAN, Türkiye Ekonomisinde Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler-İmalât Sanayii İşletmelerinde Sorunlar ve Stratejiler, TOBB, Ankara, 1996, s.9.

[3] Halil SARIASLAN, Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerin Finansal Sorunları, a.g.e., s. 31.

[4] Nusret EKİN, Küçük İşyerlerinde Endüstri İlişkileri, Kamu-İş, Ankara, 1993, s.9.

Avrupa Birliği Ülkelerinde benimsenen KOBİ'leri destekleme politikalarında, bu işletmelerin istihdam yaratma ve ekonomik durgunluk dönemlerinde yeni iş sahaları oluşturmadaki etkileri göz önüne alınmaktadır.

1973 petrol krizi sonucu başlayan ekonomik durgunluk ve gerileme döneminde, büyük işletmelerin iş hacimlerini daraltması sonucu; Avrupa Birliği'ne üye ülkelerde işsizlik artmış ve KOBİ'lerin önemi bu dönemde anlaşılmıştır. Sonuçta bu tür işletmeler esnek yapıları gereği o dönemdeki ekonomik şartlara kendilerini kolaylıkla adapte ederek kriz dönemini kolaylıkla atlatmışlardır.[1]

1970'li yıllara kadar Avrupa Birliği'ne üye tüm ülkelerde, istihdamı koruma ve yeni iş imkânı sağlamada; KOBİ'leri destekleme ve geliştirme politikalarına yer verilirken, bugün bu politikaları değiştirme cihetine gitmişlerdir. Yerine; ekonomiye dinamizm ve rekabetçi bir özellik kazandıracak, yaşama ve büyüme potansiyeli yüksek olan küçük işletmelerin kuruluş ve gelişimini sağlayıcı politikalara yer verilmiştir.[2]

Ayrıca işsizlikle mücadele edebilmek için alınacak önlemleri belirlemek üzere oluşturulan Avrupa Birliği İstihdam Sorunları Komisyonu, yaptığı incelemelerde genç işsizliğinin sebeplerini özel olarak araştırmıştır. Genç işsizlerin çalışma hayatına katılmasını sağlamak amacıyla, Avrupa Sosyal Fonu'nun (ASF) bu konuda önlemler almasını önermiştir.

Komisyona göre gençler arasında işsizliğin sebebi sadece ekonomik ve demografik faktörlerle ilgili değildir. Genç işsizliğini etkileyen faktörlerin başında; gençlerin sanayiinin gereklerine kolay cevap verebilecek mesleklerde eğitim görmemiş olması ve vasıflarının sanayiinin ihtiyaçlarını karşılayacak seviyede bulunmaması yer almaktadır.

---

[1] Halil SARIASLAN, Türkiye Ekonomisinde Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler, a.g.e., s. 15-17.; Halil SARIASLAN, Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerin Finansal Sorunları, a.g.e., s.31-33.

[2] Halil SARIASLAN, Türkiye Ekonomisinde Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler, a.g.e., s. 16.

Genç işsizlere yönelik alınan diğer önlemler arasında, gençlerin kendi işlerini kurmalarını sağlayan teşvikler yer almaktadır. Böylece KOBİ'ler aracılığıyla, ekonomik hayata ücretli statüsünde değil, kendi hesabına bağımsız çalışma veya zamanla işveren statüsünde kalmalarını sağlayan destek politikaları uygulamaya konulmuştur.[1] Genç işsizliğini azaltma amacıyla, her ülkenin özel şartlarına göre belirlenen önlemler arasında; işsizlikle mücadele fonları ve vakıfları korumak, genç işsizlere sürekli bir işe yerleştirilene kadar geçici imkânları sağlamak, yatırımları işsizliğin yoğun olduğu bölgelere yöneltmek, eğitim yardımları yapmak ve gençlere iş deneyimi kazandıran iş projeleri uygulamasına yer verilmiştir.[2]

İşsizlik oranlarının yüksek olduğu Avrupa Birliği ülkelerinde, on yıl önce geçerli olan ve sade istihdam yaratmayı amaçlayan istihdam politikası; bugün önemini yitirmiştir. Bunun yerine küçük ve orta boyutlu işletmelerin işletme kurma safhasından başlamak üzere, işletmelerin canlılığını koruma ve sayılarının artmasını amaçlayan politikalara yer verilmiştir.[3]

Avrupa Birliği'nde İstihdam Sorunları Komisyonu, üye ülkelerin genç işsizliğini azaltma gayretlerini; yeni istihdam imkânları yaratma ve meslekî eğitim olmak üzere iki noktada odaklaştırmaktadır.

Yeni istihdam imkânları yaratmak için; bir yandan kamu yatırımlarını işsizliğin yoğun olduğu bölgelere aktarmak, diğer taraftan işsizliğin yoğun olduğu bölgelerde kurulu KOBİ'lerde özellikle genç işsizleri istihdam etme düşünülmüştür. Bu amaçla genç işsizlere yeni iş imkânı yaratılması için; devlet bütçesinden ve işverenlerin ödediği sosyal güvenlik harcamalarına katkıda bulunma gibi malî destekler sağlanmıştır. Yine işgücünün vasıflarını yükseltmek ve iş piyasasının ihtiyaç duyduğu vasıflara sahip elemanları yetiştirmek için; meslekî eğitim programlarına ağırlık verilmiştir. Bu programlarda iş piyasasında en az avantajlı olan (genç işsizler, kadınlar, sakatlar ve

---

[1] Gülten KUTAL, Avrupa Ülkelerinde Genç İşsizliği Sorunu..., a.g.t., s. 66-67.

[2] Daha geniş bilgi için bkz: Gülten KUTAL, Avrupa Ülkelerinde Genç İşsizliği Sorunu ..., a.g.t., s. 67-74.

[3] Commission Of The European Communities, Evaluation Of Policy Measures For The Creation and Development Of Small and Medium-Sized Enterprises, Synthesis Report, Office for Official Publications Of The European Communities, Luxembourg, 1989, s. 19.

T.C. YÜKSEKÖĞRETİM KURULU
DOKÜMANTASYON MERKEZİ

uzun süre işsiz olanlar gibi) gruplara öncelik verilmiş, bunların iş piyasasına uyum sağlamalarında KOBİ'lerden yararlanılmıştır.

Ayrıca gençlere kendi işlerini kurmaları için bazı fırsatlar hazırlanmış ve yeni istihdam imkânı yaratılması amacıyla; yaşama ve büyüme potansiyeli yüksek olan, yeni KOBİ'lerin kuruluş ve gelişimini sağlayan politikalar[1] uygulamaya konulmuştur.

C- Kadınların İşsizliği ve İstihdamı

İstihdamı artırmak suretiyle, işsizliğin önlenmesi; hem ülkemizin, hem de AB'ne üye ülkelerin başlıca problemleri arasındadır. Bir ülkenin ekonomik ve sosyal refahı, o ülkenin işsiz sayısının azalmasına bağlıdır. Bu bakımdan, çağdaş devlet anlayışının en önemli yükümlülükleri arasında; istihdamı artırmak suretiyle, işsizliği önleme yer almaktadır.

Ülkemizde toplam nüfusun yarısına yakınını, AB'ne üye ülkelerde de toplam nüfusun yarısını kadın nüfusu oluşturmaktadır. Kadınların her geçen gün iş piyasasına katılımında artış görülmekle birlikte, istihdam alanında karşılaştıkları çeşitli eşitsizliklerde de; aynı oranda bir azalma olduğu söylenemez. Bu bakımdan, kadınların ekonomideki durumlarında; arzulanan bir seviyede, gelişme kaydedilememiştir.

Kadınların ekonomik ve sosyal alandaki durumunu belirlemek amacıyla, çalışmamızın bu kısmında; Türkiye ve Avrupa Birliği'nde kadınların işsizliği ve istihdamına ilişkin temel özellikler ele alınırken, çalışan kadınların karşılaştıkları problemler ortaya konulmaya çalışılacaktır.

1- Türkiye'de Kadınların İşsizliği ve İstihdamı

Hızlı gelişme eğiliminde olan ülkemizde kadınlar, ekonomik ve sosyal hayatın önemli bir parçası kabul edilirler. Ülkemizde çalışan kadın, genç bir işgücü olup;

[1] Gülten KUTAL, Avrupa Ülkelerinde Genç İşsizliği Sorunu..., a.g.t., s.76-77.

çalışmaya erken yaşta başlayan ve işgücü piyasasını erken terkeden bir yapıya sahiptir. Bu sebeple kalıcı ve düzenli bir işgücü değildir.[1]

Türkiye'de nüfusun yarıya yakınını meydana getiren kadınların, 1980 yılında kadın işgücünün toplam işgücüne oranı % 35,6 iken; bu oran, 1985 yılında % 36,4'e yükselmiştir.[2] Tablo II-9'da yer alan verilere göre; 1990 yılında 19.554 kişi olan işgücü içinde, kadınlar % 56,7'lik bir orana sahiptir. Aynı yıl işgücüne katılma toplam oranı içinde, kadınların işgücüne katılma oranı % 34.7'dir. İşgücü 1991 (19.967 bin), 1992 (20.196) ve 1993 (20.232) yıllarında artmasına rağmen; aynı yıllarda işgücüne katılma toplam oranı düşme göstermiştir. Bu oran 1991 yılında % 56,2'ye, 1992 yılında % 55,5'e ve 1993 yılında da % 54,2'ye inmiştir. Aynı yıllarda kadınların işgücüne katılma oranları, bu düşüşe paralel olarak; 1991'de % 34,2'ye, 1992'de % 33,1'e ve 1993 yılında da % 32,3'e inmiştir.

Tablo II-7'de yer alan yaş gruplarına göre ülkemizdeki işgücüne katılma oranlarını incelediğimizde; tüm yaş gruplarında işgücüne erkeklerin katılma oranı, kadın oranından fazladır. Bunun yanında, işgücüne kadın katılma oranı; en yüksek 15-19 ve 20-24 yaş grupları arasında olup, her yaş grubu % 40'lık bir orana sahiptir.

Tablo II-20 incelendiğinde, 1988 yılında 18.445 kişi olan istihdam edilenler toplamının 5.609'unu kadınlar oluşturur. İstihdam edilenler toplamı 1989 yılında 18.856'ya yükselirken, kadın sayısı 5.987'ye ulaşmıştır. 1990 yılında 19.574'e ulaşan istihdam edilenler sayısı içinde kadınlar 6.442'ye yükselmiştir. Buna rağmen, yine aynı tabloda yer alan yılların tamamında; istihdam edilenler toplamının yarıdan fazlası, erkeklerden oluşmaktadır.

---

[1] Hüsamettin ÖRNEK, Kadının Çalışma Yaşamında Yeri, İİBK., İstihdam Dergisi, Sayı: 16, Ankara, Mayıs 1994, s. 23.

[2] İsmail BİRCAN, Kadınların İşsizliği ve İstihdamı, İİBK., İstihdam Seminerleri - I, Yayın No: 272, Ankara, 1992, s. 5.

DİE, 1985 Hanehalkı İşgücü Anket sonuçlarına göre, Türkiye nüfusunun yarısını kadınlar oluşturur. Yine aynı araştırmaya göre kadınların istihdamdaki payı %30,6'dır.[1]

TABLO II-23

İSTİHDAM EDİLENLERİN CİNSİYETE GÖRE DAĞILIMI

(Nisan 1992)

	Tarım		Sanayi		Hizmetler		İstihdam Edilenler
	Bin	(%)	Bin	(%)	Bin	(%)	Toplamı
Kadın	4.326.317	74,3	543.051	9,3	954.094	16,4	5.823.462
Erkek	4.221.044	31,6	2.362.475	17,7	6.764.954	50,7	13.348.473
Toplam	8.547.361	44,6	2.905.526	15,1	7.719.048	40,3	19.171.935

KAYNAK : TİSK, Çalışma Hayatında Kadın, İşveren, Cilt:XXXI, Sayı:6, Ankara, Mart 1993, s. 8.

İşgücüne katılan kadınların sektörlere göre dağılımına bakıldığında; 1955-1965 yılları arasında çalışan kadınların ortalama % 95'inin tarım kesiminde yoğunlaştığı, bunu sırasıyla sanayi (% 2,5) ve hizmetler sektörleri (% 2) takip eder. 1970-1980 yılları arasında ise görünüm değişmiş, tarım kesiminde çalışan kadın sayısı % 86'ya düşerken; sanayi % 5'e, hizmetler sektörü de % 8'e yükselmiştir.[2]

Tablo II-23'de yer alan veriler arasında çalışan, kadınların sektörel dağılımı incelendiğinde; % 74,3'ünün tarım, % 16,4'ünün hizmetler, % 9,3'ünün ise sanayi sektöründe istihdam edildiği görülür.

1955 yılından, Tablo II-23'de yer alan verilerin ait olduğu Nisan 1992'ye kadar geçen zaman içinde tarım sektöründe (% 95'den % 74,3'e) düşme olmasına rağmen; kadınların en fazla istihdam edildikleri sektör tarım sektörüdür. Bunu hizmetler ve sanayi sektörleri takip etmektedir. Yine aynı yıllar arası, tarım sektöründe yer alan çalışan kadın oranı % 95'den % 74,3'e düşerken; diğer sektörlerde görülen artış hizmet sektörü lehinde gelişmiş olup, çalışan kadın oranı % 2'den % 16,4'e

[1] TİSK, Ülkemizde Kadın İstihdamının Artırılması-Araştırma, İşveren, Cilt : XXXIV, Sayı:6, Mart 1996, s. 30.

[2] Rezzan TATLIDİL, Türkiye'de Kadınların Çalışma Yaşamındaki Yeri ve Sektörel Dağılımı, DPT., 3. İzmir İktisat Kongresi, 4-7, Haziran 1992, Sosyal Değişim ve Sosyal Gelişme Stratejileri, Ankara, 1993, s. 199.

yükselmiştir. Bunun sebebi arasında, şehirli kadınların çalışma hayatına katılmaları ile bahis konusu yıllar arasında köylerden şehirlere yapılan göçler yer almaktadır. Köyde tarım alanında pasif biçimde çalışan kadın işgücü, şehire göçtüğünde; çalışma hayatına vasıfsız işgücü olarak katılmıştır. Bu durum kadınların hem daha kötü şartlarda, hem de düşük ücretle çalışmalarına zemin hazırlamıştır.[1]

Yukarıda çeşitli yönlerden ele alınan verilere göre, ülkemizde çalışan kadın sayısının sanıldığı kadar düşük olmadığı ve kadınların önemli bir potansiyeli oluşturduğu söylenebilir.[2] Ülkemizde tarım dışı sektörlerde kadın istihdamı genellikle eğitim ve sağlık alanında yoğunlaşmıştır. Eğitimde çalışanların % 44'ü, sağlık alanında çalışanların da % 60'ını kadınlar oluşturmaktadır. Toplam 1.4 milyon kamu personelinin % 31,2'si kadındır.[3]

Tablo II-24

Türkiye'de İstihdam Gruplarının İşteki Durumu ve Cinsiyete Göre Dağılımı

(Nisan 1992 tarihi itibariyle)

İŞTEKİ DURUM	TOPLAM	ERKEK	KADIN
ÜCRETLİ VEYA MAAŞLI	6.238.207	5.101.895	1.136.312
GEÇİCİ İŞÇİLER (Yevmiyeli)	1.372.310	1.170.190	202.120
İŞVEREN	1.059.995	1.031.137	28.858
KENDİ HESABINA	4.712.158	4.198.714	513.444
ÜCRETSİZ AİLE İŞÇİSİ	5.789.265	1.846.537	3.942.728
İSTİHDAM EDİLENLER TOPLAMI	19.171.935	13.348.473	5.823.462

KAYNAK : TİSK, Çalışma Hayatında Kadın, İşveren, Cilt: xxxı, Sayı: 6, Anakara, Mart 1993, s. 9.

Yukarıda Tablo II-24'de yer alan veriler incelendiğinde; 1992 yılı itibariyle Türkiye genelinde toplam 5.789.265 kişi ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır. Bunun büyük bir çoğunluğu, 3.942.728 kişiyle kadınlara aittir. Kadın sayısının yüksekliği, tarım sektöründe çalışan kadınlarımızın büyük çoğunluğunun "ücretsiz aile işçisi" durumunda olmasından kaynaklanmaktadır. Ayrıca tarım toplumundan sanayi

[1] Rezzan TATLIDİL, Türkiye'de Kadınların Çalışma Yaşamındaki Yeri ..., a.g.t., s. 199.

[2] TİSK, Çalışma Hayatında Kadın- (1990)Araştırma-İşveren, Cilt:xxvıı, Sayı:7, Ankara, Nisan 1990, s. 12.; İsmail BİRCAN, Kadınların İşsizliği ve İstihdamı, a.g.t., s.7.

[3] İsmail BİRCAN, Kadınların İşsizliği ve İstihdamı, a.g.t., s. 6.

toplumuna geçişe paralel olarak, ücret veya maaşlı çalışan kadınlarımızın sayısı 1.136.312 kişi ile istihdam edilenler toplam sayısı içinde ikinci sırayı alır. Bunu 513.444 kişi ile kendi hesabına çalışan kadınlar takip eder. Bu durum 1995 yılında da kendisini muhafaza etmiştir. Sektörler arası dengesiz dağılımın kadınlar açısından önemi, ücretli istihdam durumunun yetersizliğinde de ortaya çıkar. Nitekim, istihdamdaki kadınların % 69,1'i ücretsiz aile işçisi, % 22,6'sı ücretli, % 8,3'ü de kendi hesabına ve iş veren olarak çalışmaktadır.[1]

TabloII-19'da yer alan, işsizlerin cinsiyete göre dağılım toplamına baktığımızda; işsizliğin 1986, 1987 ve 1988 yıllarında yükseldiğini ve diğer yıllarda azalma gösterdiğini görürüz. 1988 yılında işsiz toplamı 1.162.548'e ulaşmış, bu sayı 1994 yılında 469.345'e inmiştir. Buna paralel olarak 1986, 1987 yıllarında yükselen ve 1988 yılında 208.921'e ulaşan kadın işsiz sayısı; daha sonraki yıllarda düşme göstermiş, 1994 yılında 87.103 olmuştur.

Kadınların istihdamında ortaya çıkan azalmanın sebepleri arasında; çocuk bakımı ve ev işleri gibi ailevî sorumluluklar yer alır. Ayrıca toplumdaki ön yargılar, işgücü piyasasındaki mevcut işlerin belli sayıdaki kadınların istek ve beklentilerine cevap vermemesi, eğitim yetersizliği gibi sebepler de, kadınların istihdama daha az katılmalarının göstergesi kabul edilmektedir.[2]

Bu duruma göre; kadın nüfusumuzdan ekonomik kalkınmada yeterince faydalandığımız söylenemez. Ekonomik kalkınmada kadınlardan yeterince faydalanabilmemiz için, ülkedeki kadın işgücü başta olmak üzere; tüm işgücünün meslekî yönden vasıflı hale getirilmesi gerekir. Bu gerçekleştirildiği takdirde, genel olarak işsizlik problemi ve kadın istihdamına çözüm bulunacaktır. Nitekim bugün ülkemizde pek çok açık işin, vasıflı eleman yokluğu sebebiyle doldurulamadığı; buna karşılık çok sayıda vasıfsız işçinin iş aradığı da bilinmektedir.

---

[1] TİSK, Ülkemizde Kadın İstihdamın Araştırılması, a.g.e., s. 30.
[2] İsmail BİRCAN, Kadınların İşsizliği ve İstihdamı, a.g.t., s. 7.

Kadınlarımızın okur-yazar oranları halen erkeklerin gerisindedir. Eğitim alanında, son yıllarda önemli mesafe kaydedilmiş olmasına rağmen; okur-yazarlık oranı erkeklerde kadınların oranına göre yüksektir. Eğitim alanında kadınların genel eğitim düzeyindeki bu düşüklük, kadınların istihdamını ve meslekî eğitime yönelik çalışmalarını olumsuz yönde etkilemektedir.[1]

1994 yılı itibariyle 87.103 kişi olan kayıtlı kadın işsiz sayısını, eğitim durumuna göre ele aldığımızda; en fazla lise ve dengi okul mezunu olan kadınlarda (36.410 kişi) olduğu görülür. Bunu ilkokul mezunu olanlar (26.162 kişi) ile orta ve dengi okul mezunu (8.545 kişi) olanlar takip eder. Yüksek okul ve fakülte mezunu kayıtlı kadın işsiz sayısı, 1994 yılında 4.606 kişidir.[2]

Ülkemizdeki işgücünün meslekî yönden vasfının yükseltilmesiyle genel olarak işsizlik sorununa ve kadın işgücünün istihdamına çözüm bulunmasıdır. Nitekim, istihdam edilen kadınlarımızın DİE, Nisan 1994 Hanehalkı İşgücü Anketinde yeralan, eğitim düzeyine bakıldığında; % 24'ünün okur-yazar dahi olmadıkları, % 7'sinin okuma-yazma bildikleri, ancak ilkokulu bitirmedikleri, % 54,3'ünün ilkokul, % 2,6'sının ortaokul, % 5,3'ünün lise, % 5'inin de yüksekokul mezunu oldukları görülür. Meslekî bir niteliğe sahip orta ve lise dengi meslek okulu mezunlarının oranı ise sadece % 1,8'dir.

Yetersiz eğitim düzeyinin yanı sıra, toplum içinde kadınlara atfedilen rol; kadının aile içindeki konumu ve değer yargıları, kadın için meslek ve aile yaşamını uyumlaştıracak destek programlarının yeterince geliştirilmemiş ve yaygınlaştırılmamış olması da kadınlarımızı işgücü piyasasında etkin bir şekilde yer almaktan alıkoymaktadır.

---

[1] TİSK, Çalışma Hayatında Kadın, (1990), a.g.a., s. 12-13.

[2] Daha geniş bilgi için İİBK, 1994 Yılı Faaliyet Raporu, a.g.r., s. 32'de yer alan Tablo - 30'a bakınız.

Eğitim düzeyinin düşüklüğü ve kayıtlı sektördeki istihdam imkânlarının sınırlı olması, kadın işgücünün kayıt dışı sektörde düşük ücretle, sosyal güvenceden yoksun bir şekilde istihdam edilmesine yol açmaktadır.[1]

Ayrıca, Tablo II-19'da yer alan kayıtlı işsizlerin toplamına baktığımızda; 1994 yılında kayıtlı kadın işsiz sayısının (87.103 kişi), en yoğun 55.163 kişiyle 15-24 yaş grubunda olduğu görülür. Bu sebeple, çalışan kadın işgücünün artırılmasında anahtar faktör; meslekî yönden, kadının vasıflı işgücü haline getirilmesinde yatmaktadır.

Diğer taraftan kadının toplum içindeki rolü, aile içindeki konumu ve değer yargıları; kadınlarımızın işgücü piyasasında etkili bir şekilde yer almasına engel olmaktadır. Bu durum kadınlarımızın emek arzı içinde yer alma bakımından isteksiz davranmalarına yol açtığından; çalışma ve aile yaşantısının uyumlaştırılması, kadınlarımız için oldukça önemli bir konum arzeder.

Son yıllarda kadınların işgücüne daha fazla oranda katılmalarında, çalışma şartlarının kadın işgücü için elverişli ve özendirici bir seviyeye getirilmesi önem taşır. Ayrıca kadınları çalışma hayatında koruyan hukukî düzenlemelere yer verilmiş olması, işgücüne katılımı artırmıştır.[2]

Kadın işgücünden faydalanma hususunda gösterilen gayretler, Kalkınma Planlarında da yer almaktadır. 1990-1994 yılları arasını kapsayan VI. Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda, "766. Kadınların eğitim seviyelerinin yükseltilmesi ve meslekî eğitim imkânlarından daha fazla yararlanmaları suretiyle özellikle tarım dışı sektörlerde istihdamın yaygınlaştırılması için gerekli ortam oluşturulacaktır" ile "767. Çalışan kadınların çalışma hayatı, sosyal güvenlik, sağlık, meslekî eğitim, yeniden işe alınma gibi konularda karşılaştıkları uygulamadan kaynaklanan güçlüklerin giderilmesi için tedbirler geliştirilecek, çocukların bakım imkânlarının artırılması teşvik edilecektir"[3] şeklinde ilke ve politika hükümlerine yer verilmiştir.

---

[1] TİSK, Ülkemizde Kadın İstihdamının Artırılması, a.g.a., s. 30.
[2] TİSK, Çalışma Hayatında Kadın (1990), a.g.a., s. 13.
[3] DPT, VI. Beş Yıllık Kalkınma Planı, a.g.e., s. 287.

Ülkemizde kadın-erkek arasındaki eşitsizliklerden birisi eğitim seviyesindeki farklılıktan ileri gelmektedir. VI. Beş Yıllık Kalkınma Planı'nın 766. paragrafında yer alan "eğitim seviyesinin yükseltilmesi ve meslekî eğitim imkânlarından daha fazla yararlanma" politikası aslında yeni değildir. Yenilik, kadınlara meslekî eğitim vermede gereken önem ve önceliğin; istihdam açısından yeni bir strateji olarak benimsenmesindedir.

Bu stratejilerin başında; ekonomik gelişmede kadınlara daha fazla imkân tanınması ile kadın işsizliğinin azaltılarak, çalışma hayatındaki faaliyetlerinin artırılması yer alır. Bazı faktörler karşısında, kadınların emek piyasasında erkeklere göre daha esnek olmaları; kadınlara ait imtiyazlı ve kalite boyutu olan, özellikle yeni mesleklerde istihdam yaratacak politikaların ortaya konulmasını gerektirmektedir. Kadınlara verilecek olan bu tür meslekî eğitimler; bir taraftan ülkede vasıflı işgücü artışı sağlarken, aynı zamanda tüm toplumun kültür düzeyini de yükseltecektir. Bu amaçla 1980'li yılların ortalarından itibaren, bu tür meslekî eğitim politikalarına ağırlık verilmektedir.[1]

Kadınlarla erkekler arasında karşılaşılan eşitsizlikleri ortadan kaldırmak amacıyla, ülkemizde bir takım mevzuat çalışmaları yapılmaktadır. Bu çalışmalar arasında, kadınların yer altında ve gece çalıştırılmamaları gibi yasaklar; cinsiyeti ne olursa olsun, herkese eşit işe eşit ücret ile istihdam sağlama gibi güvenceler bulunmaktadır.

Kadınların toplumdaki yerini geliştirmek ve problemlerinin çözümünde yardımcı olmak için 1991 yılında Devlet Bakanlığı'na bağlı "Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü"[2] kurulmuştur.[3] Böyle bir Genel Müdürlüğe yer veriş, çalışma hayatında kadının öneminin anlaşılmış olmasının sonucudur.

---

[1] İsmail BİRCAN, Kadınların İşsizliği ve İstihdamı, a.g.t., s. 13.

[2] Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü 25 Ekim 1990 tarihinde 3670 Sayılı Kanun'la kabul edilmiştir.

[3] TİSK, Çalışma Hayatında Kadın, işveren, Cilt: xxxı, Sayı: 6, Ankara, Mart 1993, s. 7.

Ayrıca son yıllarda yapılan yasa düzenlemeleriyle, çocuğuna bakmak isteyen kamu çalışanı kadınlara; ücretsiz izin kullanma, sigortalı evli kadın işçiye kıdem tazminatı ödenmesi gibi haklar da verilmek suretiyle, kadın istihdamını kolaylaştırıcı düzenlemeler yapılmıştır.[1]

Bugün sanayileşmiş ülkelerde işgücü istihdam kaynaklarından yeterince istifade edebilmek ve işsizliğin artmasını önlemek için teşvik edilen part-time çalışma, süreli hizmet akitleriyle çalışma gibi standart dışı istihdam türleri, özellikle kadınlar açısından önemli bir istihdam fırsatı yaratmaktadır. Ülkemizde de bu tür istihdam şekillerinin geliştirilmesi ve kanunî düzenlemeye kavuşturulması, kadınların işgücü piyasasındaki payını yükseltecektir.

Kadınların istihdamının kayıtlı sektörde artırılması önem taşımaktadır. Özellikle küçük işyerlerinde kaçak olarak çalışan ve her türlü sosyal korumadan mahrum kalan kadınların; sosyal güvenlik kapsamına alınmalarını sağlayacak tedbirler alınmalı ve genel olarak kayıt dışı ekonomiyi meydana getiren sebeplerin üzerine gidilmelidir.[2]

Çalışma mevzuatımızda bir istihdam türü olarak, kısmi süreli çalışma (part-time) yer almasına rağmen; bu konuda, yasal bir düzenleme yoktur. Böyle bir düzenleme yapıldığı takdirde; hem istihdam piyasasının daha iyi düzenlenmesine katkıda bulunacak, hem de kadın istihdamını artırıcı yönde etkili olacaktır. Bu düzenlemeyle tam gün çalışmayı gerektirmeyen bir takım işler, part-time yapılacak; çalışmak isteyen işsiz kadına, ev hanımlarına, meslek sahibi genç işsizlere iş imkânı yaratılmak suretiyle işsizliğin azalmasına katkı sağlanacaktır.

Nüfusumuzun yarısına yakınını oluşturan kadınların, istihdam imkânlarından faydalanmalarını sağlamak için; mahallî kaynakları harekete geçirerek, yatırımları artırmak suretiyle istihdam ve girişimcilik geliştirilmelidir. Bu husus, kalkınma sürecinde kadınların potansiyel ekonomik güçlerinden faydalanmak bakımından kadın

---

[1] İsmail BİRCAN, Kadınların İşsizliği ve İstihdamı, a.g.t., s. 9. Daha geniş bilgi için bkz: TİSK, Çalışma Hayatında Kadın (1990), a.g.a., s. 14-16.

[2] TİSK, Ülkemizde Kadın İstihdamının Artırılması, a.g.a., s. 31.

girişimciliği de teşvik edilmelidir. Böylece mahallî istihdama kadınların daha fazla katılımı sağlanacağından, hizmetlerin etkinliği artacaktır.[1]

Ülkemizde genel olarak girişimciliğin önündeki engellerin kaldırılması, bu alanda kadınların da payının artmasını sağlayacaktır. Ekonomik kalkınmada serbest piyasa ekonomisi sistemini benimsemiş olan ülkemizde, bu ekonominin temel taşları olan özel girişimcilerin elde mevcut her türlü imkânlarla desteklenmesi gerekmektedir. Bu açıdan devlete düşen görev, ülkemizdeki özel girişimcilik potansiyelini ve genel olarak istihdamı;uygun politika ve tedbirlerle teşvik etmek ve geliştirmek olmalıdır.[2]

Türkiye'de ekonomik gelişmeye paralel olarak, kadın girişimci sayısında da artma görülmektedir. Ülkemizde kadın girişimcilere veya kendi işini kurmak isteyen kadınlara yönelik özel teşvikler yoktur. Devlet Bakanlığı uygulamaları kapsamında kurulan Teşebbüs Destekleme Ajansı, Sanayi ve Ticaret Bakanlığı'nca yurt sathında açılan geleneksel el sanatları kursları, kooperatifleşmeyi teşvik eden fon uygulamaları, Halk Eğitim Merkezlerince yürütülen halıcılık ve el sanatları kursları, kadın kuruluşlarınca yürütülen teşvik edici çalışmalarla kadınların meslek edinmeleri, beceri kazanarak ekonomik hayata katılmaları teşvik edilmektedir.[3]

Bunun yanında millî ve bölgesel istihdam politikaları geliştirilirken, kadınlara has bazı düzenlemelere yer verilmelidir. Dolayısıyla iş yerlerinde makinelerin dizaynını kadınlara göre düzenlemek suretiyle; yeni teknolojilerin istihdama katkısında, kadın işgücü devreye sokulmalıdır. Ayrıca büyük şehirlere göçü önlemek için, kırsal yörelerin geliştirilmesi ve bu yöre kadınlarının, istihdam piyasasına daha fazla katılımı sağlanmalıdır. Ülkemizde gerçekleştirilen ve gerçekleştirilecek (GAP gibi) tüm önemli projelerde kadınlara yönelik ayrı istihdam politikaları uygulamak suretiyle, girişimci kadınlar teşvik edilmelidir.[4]

---

[1] İsmail BİRCAN, Kadınların İşsizliği ve İstihdamı, a.g.t., s. 14-15; TİSK, Ülkemizde Kadın İstihdamın Artırılması, a.g.a., s. 31.

[2] TİSK, Ülkemizde Kadın İstihdamının Artırılması, a.g.a., s. 31.

[3] Alev GÜNAL, Mahalli İstihdam Olanaklarının Geliştirilmesinde Kadının Rolü, TESK, Yıl: 2, Sayı: 20, Ankara, Kasım 1987, s. 25.

[4] İsmail BİRCAN, Kadınların İşsizliği ve İstihdamı, a.g.t., s. 15-16.

Kadınların işgücüne her geçen gün daha fazla oranla katılmaları; kadınlara yönelik eğitim ve istihdam imkânlarının artırılması yönünde yapılan çalışmaları hızlandırmıştır. Kadınların istihdamını geliştirmek, üretime ve aile ekonomilerine katkıda bulunmalarını ve gelir elde etmelerini sağlamak amacıyla; kadınlara yönelik işgücü eğitimi verilerek, istihdamları sağlanmak suretiyle[1], kadın işsizliği önlenmeye çalışılmıştır.

2- Avrupa Birliği'nde Kadınların İşsizliği ve İstihdamı

Avrupa Birliği'ndeki ekonomik ve sosyal gelişmelerin göze çarpan özelliklerinden biri kadınların istihdamındaki yükselmedir. Birliğe üye ülkelerde nüfusun yaşlanmasını açıklayan sebeplerin başında, ortalama ömürdeki yükselme yer alır. Yaşlanan Birlik nüfusu içinde yarıdan fazla orana sahip kadınların, istihdamdaki artışa etki eden sektörler arasında; doğum oranlarındaki düşme, kadınların aile hakimiyetinden kurtulması, doğum kontrolü, tüketici özelliğinden kurtularak iş piyasasına girmeleri yer alır. Bu bakımdan son otuz yıl içinde çalışma hayatında evli kadınlar, istihdamdaki hızlı şekilde görülen yükselmenin büyük bir kısmını oluştururlar.[2]

Aktif nüfus içinde kadınların ekonomik faaliyetlere artan bir şekilde katılmaları;, önceleri 25 yaşın altı ile 40 yaş ve üstü kadınlar arasında daha yüksekti. Şu anda, farklı yaşlardaki kadınların istihdam oranlarının dengelenmesi için; üye ülkelerde belli bir eğilim vardır. Bunun yanında kadınların uzun süreli işsizliği, iş piyasasında heveslerinin kırılması sonucu ayrılmaları ile tekrar işe giriş ve işe devamdaki farklılıklar; kadınların istihdamdaki yükselmelerini engellemektedir. Ayrıca; ekonomik kriz şartları çerçevesinde kadınların istihdamında sosyal haklardan faydalanmada karşılaştıkları farklı uygulamalar da, istihdam artışını engellemektedir.[3]

---

[1] İİBK, 1994 Yılı Faaliyet Raporu, a.g.r., s. 33.

[2] Commission Of The European Communites, Communication From The Commission On Family Policies, COM (89) 363 Final, Burussels, 8 August 1989, s. 8.

[3] Commission Of The European Communites, Communication From The Commission On Family Polices, a.g.r., s. 8.

Bugün Avrupa Birliği'ne üye ülkelerde kadın-erkek eşitliği konusunda, üç temel problem bulunmaktadır. Bunlar; kadın ve erkekler arasında ücret eşitsizliği, kadınların istihdamında yapılan ayırım ile sosyal haklardan faydalanmada karşılaşılan ayırımcı uygulamalardır.

Eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliğini ön gören yaptırım, 1951 tarih ve 100 sayılı ILO sözleşmesiyle uygulamaya konulmuş olup; onaylayan ülkeleri aynı işte çalışan erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği prensibini teşvik ve teminle yükümlü tutmuştur. Birliğe dahil ülkelerde kadın ve erkekler arasında ücret eşitsizliği ile ilgili ilk tedbir, Roma Antlaşması'nın 119. maddesinde yer almıştır. Söz konusu hüküm gereği, cinsiyet farkı gözetmeksizin kurulan ücret eşitliği; parça başına ödenen ücretin, aynı ölçü birimi üzerinde hesaplanması ile zaman esasına göre ödenen ücretin, aynı işler için eşit olmasını kapsama almaktır. Ancak erkek ve kadın işçiler arasında ön görülen ücret eşitliği, Antlaşmanın ilk dönemi olan 1961 yılı sonuna kadar üye ülkelerce yerine getirilmesi gerektiği halde; durumun kadınlar lehine çok yavaş ilerlemesi, üstü kapalı bazı ayırım faaliyetlerinin devamı, işin niteliğine dayanan farklı ücret ödemeleri ve erkek işçilere bazı özel primlerin tahsisi gibi uygulamalar sebebiyle işlerlik kazanamamıştır. Konuyla ilgili olarak taraflar arasında yapılan bir çok görüşme sonrası sonuçta uzlaşmaya varılmış; 31 Aralık 1961 tarihli konsey kararı gereği, 1961 yılı sonu olarak ön görülen süre kaldırılarak, kademeli bir şekilde gerçekleştirilmesi takvime bağlanmıştır. Takvim gereği kadın-erkek işçilerin 1961 yılından önce % 20-30'lara varan ücret farkı; 30 Haziran 1962'den önce % 15'e, 30 Haziran 1963'den önce % 10'a ve 31 Aralık 1964'den önce sıfıra indirilmesi kararlaştırılmıştır.[1]

Belirlenen bu takvime rağmen, Avrupa Birliği'nde halen sözkonusu ilkeye aykırı olarak; kadınların çalışma hayatına girişlerinde ve verilen ücretlerde farklı uygulamalar ile göçmen işçilere ödenen ücretler arasında büyük farklılıklar yaşanmaktadır.

[1] TİSK, Sosyal Yönleriyle Avrupa Topluluğu, a.g.e., s. 66.; TİSK, Avrupa Topluluğu'nda Kadın, (1990), a.g.a., s. 22-23.

Kadın ve erkekler için ücret eşitliği, Antlaşmanın 119. maddesinde "aynı işte çalışan" kavramıyla beraber yer alırken; 1975 yılında kabul edilen 75/117 sayılı yönergede bu kavrama, daha geniş anlam verilmek suretiyle "eşit değerdeki işlerde çalışan" şeklinde değiştirilmiştir. Bu surette eşit değerdeki işlerde çalışanlar arasında, ücret yönünden cinsiyete dayalı bir ayırım yapılamayacağına açıklık getirilirken; diğer taraftan aynı yönergeyle ücret kavramı, asıl ücret dışında ücretin eklerini de kapsar şeklinde ifade edilmiştir.[1]

Bir ülkenin tam ve eksiksiz kalkınması ile dünyada refah ve barışın elde edilmesi; kadınların erkeklerle eşit şartlarda ve her alanda en üst düzeyde katılımıyla gerçekleşeceği düşüncesi, toplumlarda ağırlık kazanmıştır. Bunun sonucu Birlişmiş Milletler Genel Kurulu 3 Eylül 1981 günü New York'ta "Kadınlara Karşı Her Çeşit Ayırımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi"ni kabul etmiştir. (Türkiye bu sözleşmeyi 24.07.1985 tarih ve 85/9722 Sayılı Bakanlar Kurulu Kararı'yla benimsemiştir.)

Sözleşmeye taraf olan devletler, kadınlara karşı her türlü ayırımı kınamakta ve tüm uygun yollardan faydalanarak; ayırımın gecikmeksizin ortadan kaldırılması yönünde bir politika izlemeyi kabul etmişlerdir.[2]

Avrupa Birliği'nde kadın ve erkek arasındaki fırsat eşitliği prensibine ilişkin uygulamaları ele aldığımızda; üye ülkelerdeki ortak yönlerin başında, kanunlar, ulusal iş sözleşmeleri ve mevzuatlarca sağlanan güvenceler yer alır. Birliğe üye ülkelerdeki fırsat eşitliği prensibi uygulamasını tek tek incelediğimizde;

- Belçika'da kadın ve erkek arasındaki eşitliği; başta Anayasa, ulusal iş sözleşmeleri ve sosyal mevzuat güvence altına almıştır. Kadın ve erkek arasında çalışma hayatında; ücretlerde, çalışma şartlarında, işe girişte, meslekî eğitimde ve serbest meslek edinmede olduğu kadar, sosyal güvenlik alanında da eşit şartlar uygulanmaktadır.

---

[1] TİSK, Sosyal Yönleriyle Avrupa Topluluğu, a.g.e., s. 66-67.
[2] Fikret SÖNMEZ, İşçi Sağlığı ve İşgüvenliği Açısından, a.g.t., s. 13.

Kadınların çalışma hayatı ile aile hayatları arasında denge kurmak amacıyla; part-time işlerin yaygınlaştırılması, ailevî sebeplerden dolayı meslek hayatına ara vermek zorunda kalan ve yeniden çalışma hayatına dönmek isteyen kadınların istihdamına kolaylıklar sağlanması gibi düzenlemelerin getirildiği görülür.[1]

- Danimarka'da kadın ve erkek arasında; işe girişte, ücretlerde, izin sürelerinde, çeşitli üyeliklere seçilme ve kamu sektöründe idarî konseylere atanmada fırsat eşitliği prensibi, kanunlarla güvence altına alınmıştır. Kadınların meslekî ehliyetlerini geliştirmeleri amacıyla, özel meslekî eğitim programları uygulanmaktadır.[2]

- Almanya'da çalışma hayatında kadın ve erkek arasında fırsat eşitliği; kanunlarla güvence altına alınarak, her türlü farklı uygulama engellenmeye çalışılmıştır.

Çalışan kadınların ailevî sorumlulukları ile meslekî hayatları arasında sağlıklı bir denge kurulması için, devlet desteği sağlanmakta ve kadınlara özel meslekî eğitim programları yaygınlaştırılmaktadır. Uygulanan politikalar gereği, kadınların devamlı meslekî eğitim ve hizmet içi eğitimden % 60 oranında faydalanılmasına rağmen, istihdam yaratmaya yönelik önlemler kapsamında kadınlara sağlanan avantaj, ancak % 30'dur.[3]

- Yunanistan'da kadın ve erkek arasında fırsat eşitliği ilkesi, anayasa güvencesi altındadır. Ülkedeki meslekî eğitim programları kapsamında kendilerine has düzenlemeler oluşturulmuş olup, işsiz kadınlara vasıf kazandırma veya vasıflarının geliştirilmesi, iş piyasasına uyumlarının sağlanması ve iş organizasyonunda aktif rol almalarını öngören çalışmalar bulunmaktadır.[4]

---

[1] Halûk CEYHAN/Şebnem KARAUÇAK OĞUZ, Avrupa Topluluğu Sosyal Bildirgesi Çerçevesinde Sosyal Politika Uygulamaları, İKV Yayın No: 111, İstanbul, Mart 1992, s. 135.

[2] Halûk CEYHAN/Şebnem KARAUÇAK OĞUZ, Avrupa Topluluğu Sosyal Bildirgesi Çerçevesinde, a.g.e., s. 135-136.

[3] Halûk CEYHAN/Şebnem KARAUÇAK OĞUZ, Avrupa Topluluğu Sosyal Bildirgesi Çerçevesinde, a.g.e., s. 144.

[4] Halûk CEYHAN/Şebnem KARAUÇAK OĞUZ, Avrupa Topluluğu Sosyal Bildirgesi Çerçevesinde, a.g.e., s. 140.

- İspanya'da çalışma hayatında kadın ve erkek arasındaki fırsat eşitliği prensibi, kanunlarla güvence altına alınmış olup, hükümet tarafından uygulamaya konulan ve kadınların fırsat eşitliğini konu alan bir programla, bu alanda önemli gelişmeler kaydedilmiştir.

Program kapsamında; çalışma hayatında kadın ve erkek arasında fırsat eşitliğinin sağlanması, çalışan kadınların ve özellikle riskli işlerde çalışanların sağlığının korunması, kadınların işsizlik oranının düşürülmesi, çalışma şartlarının iyileştirilmesi, meslekî vasıflarını geliştirici eğitim programlarından faydalanmalarının sağlanması, ekonomik güçlükler içinde olan kadınların sosyal açıdan korunmalarının sağlanması gibi önlemlere yer verilmiştir.[1]

- Fransa'da fırsat eşitliği, kanunların güvencesi altındadır. Bunun yanında kanunlar çerçevesinde Yüksek Meslekî Eşitlik Konseyi'de kurulmuştur. Konsey; meslekî eşitlik, kadınların istihdam ve çalışma şartları gibi konularda danışmanlık hizmeti vermektedir. Ayrıca uygulamada işlerliği sağlamak amacıyla; kadınların çalıştığı işlerin çeşitlendirilmesini ve kadın istihdamının az olduğu alanlarda ehliyetlerinin geliştirilmesi hedef alınmıştır.[2]

- İrlanda'da 1990 yılında kurulan "İstihdam ve Eğitim Bürosu" tarafından oluşturulan faaliyet programı ile iş piyasasındaki tüm sektörlerde kadınların istihdamını geliştirme çalışmaları başlatılmıştır.[3]

- İtalya'da kadın ve erkek arasında eşitlik ilkesi anayasa güvencesindedir. Ülke millî, bölgesel ve yerel seviyede görevlendirilmiş olan yetkili uzman kuruluşlar, eşitlik ilkesinin uygulanışını desteklemektedirler.[4]

---

[1] Halûk CEYHAN/Şebnem KARAUÇAK OĞUZ, Avrupa Topluluğu Sosyal Bildirgesi Çerçevesinde, a.g.e., s. 136.

[2] Halûk CEYHAN/Şebnem KARAUÇAK OĞUZ, Avrupa Topluluğu Sosyal Bildirgesi Çerçevesinde, a.g.e., s. 137.

[3] Halûk CEYHAN/Şebnem KARAUÇAK OĞUZ, Avrupa Topluluğu Sosyal Bildirgesi Çerçevesinde, a.g.e., s. 141.

[4] Halûk CEYHAN/Şebnem KARAUÇAK OĞUZ, Avrupa Topluluğu Sosyal Bildirgesi Çerçevesinde, a.g.e., s. 141.

- Lüksemburg'da son yıllarda gerçekleştirilen kanunî düzenlemelerle, kadın ve erkek arasında işe girişte, ücretlerde, meslekî eğitimde, çalışma şartlarında ve sosyal güvenlik alanında eşitliğin sağlanması güvence altına alınmıştır. Meslekî eğitim alanındaki önlemlerle, bir taraftan kadınların yeni teknolojiler ve geleneksel olmayan yeni mesleklere yönlendirilmesi uygulaması sağlanırken; diğer taraftan iş hayatına geri dönen kadınlara meslekî eğitim ve sosyal koruma verilmesi öngörülmüştür.[1]

- Hollanda'da çalışma hayatında kadın ve erkek arasında fırsat eşitliğinin sağlanması, kanunların güvencesi altındadır. Devlet, çalışan kadınların çalışma hayatındaki durumlarının iyileştirilmesine yönelik faaliyetleri destekleyen bir politika takip etmektedir.[2]

- Portekiz'de kadın ve erkek arasındaki fırsat eşitliği, anayasa tarafından güvence altına alınmış ve mevzuatlar çerçevesinde fırsat eşitliği sağlayıcı düzenlemeler getirilmiştir.

Kadının çalışma hayatında daha aktif rol oynaması ve ayırımcı muamelelerin engellenmesi için, geleneksel olarak erkeklerin istihdam edildiği işlerde kadınlara çalışma imkanı veren işletmelere ve kendi işini kuran kadınlara, devletten malî destek veren düzenlemelerle meslekî eğitim alanlarında da kadınların iş piyasasına uyumlarını öngören özel programların geliştirilmesi çalışmaları sürdürülmektedir.[3]

- İngiltere'de kadınlar, aktif nüfusun % 44'ünü oluşturmakta olup; kadın işsizlerin sayısı, erkek işsizlere oranla daha düşüktür. Kadın işsizlerin, erkek işsizlerden daha az olması; Avrupa Birliği'ne üye ülkeler arasında sadece, İngiltere'de görülen bir özelliktir. Bunun sebepleri arasında kadınların part-time işlerde daha fazla istihdam

---

[1] Halûk CEYHAN/Şebnem KARAUÇAK OĞUZ, Avrupa Topluluğu Sosyal Bildirgesi Çerçevesinde, a.g.e., s. 142.

[2] Halûk CEYHAN/Şebnem KARAUÇAK OĞUZ, Avrupa Topluluğu Sosyal Bildirgesi Çerçevesinde, a.g.e., s. 142.

[3] Halûk CEYHAN/Şebnem KARAUÇAK OĞUZ, Avrupa Topluluğu Sosyal Bildirgesi Çerçevesinde, a.g.e., s. 143.

edilmeleri başta olmak üzere, uygulanan istihdam politikaları içinde kadınlara daha avantajlı seçenekler sunulması yer almaktadır.[1]

Avrupa Birliği'nde kadınların istihdamının geliştirilmesi için bir çok karar ve tedbir yürürlüğe konulmuştur. Genellikle bunlardan başarılı sonuçlar elde edilmiş olmasına rağmen, bir çok konuda başarısız kalan uygulamaların da bulunduğu bir gerçektir. Birliğin, başarısız olduğu hususlar arasında en önemlisi; toplam işsizlik içinde kadınlar ile 25 yaşın altındaki genç işsiz oranının, hâlâ istenilen bir seviyeye indirilememiş olmasındadır.[2]

Tablo II-22'de yer alan, karşılaştırılabilir işsizlik oranları incelendiğinde, 1989 yılı itibariyle Birlik'in % 9,3'lük toplam işsizliğin % 12,1'ini kadınlar, % 17,8'ini de 25 yaşın üstündeki genç işsizler oluşturur. 1990 yılında toplam işsizlik oranı % 8,3'e inmiş, buna paralel olarak kadın ve genç işsizler arasında da bir düşüş yaşanmıştır. Ancak 1991 yılından sonra işsizlik devamlı surette yükselme göstermiş olup, 1994 yılında % 11,4'e ulaşmıştır. İşsizliğin giderek artması karşısında, 1994 yılı itibariyle bu oran içinde yer alan kadın işsizlerin oranı da % 13,1'e yükselmiştir. Aynı Tablo'da yer alan kadın-erkek işsiz oranları üye ülkeler esas alınıp tek tek incelendiğinde; İngiltere hariç tüm üye ülkelerde kadın işsizlerin erkek işsizlere göre sayıca fazla olduğu görülür. İngiltere'de ise (1994 yılı itibariyle erkekler % 11,5, kadınlar % 7,3'lük bir orana sahip), erkek işsizler; toplam işsizlik içinde, kadınlardan daha yüksek bir orana sahiptir.

Her ne kadar ülkelerin tümünde işsizlik, tek tip bir anlam ifade etmesede; 1985 yılındaki kadın ve erkek oranlarındaki nispetsizlik, Mayıs 1993 itibariyle Birliğin tümünde azalır. Belçika, Almanya, Portekiz, Danimarka ve Hollanda'da kadın-erkek oranları arasında görülen fark önemli bir şekilde daralırken; Fransa ve İtalya'da bu daralma, daha yavaş gerçekleşmiştir. Bunun yanında İspanya ve Yunanistan, İrlanda ve Lüksemburg'da işsizlik oranı yükselme göstermiştir. Başka bir ifadeyle, kadın

---

[1] Halûk CEYHAN/Şebnem KARAUÇAK OĞUZ, Avrupa Topluluğu Sosyal Bildirgesi Çerçevesinde, a.g.e., s. 144-148.

[2] TİSK, Avrupa Topluluğunda Kadın (1990), a.g.a., s. 23.

işsizlik problemi; Birliğin daha az gelişmiş bölgelerinde erkeklere nazaran artış gösterirken, daha gelişmiş ülkelerde ise düştüğü söylenebilir.[1]

Birlik'te hakim olan yüksek kadın işsizlik oranı, kadınların iş bulmakta karşılaştıkları zorlukları vurgulamaktadır. Bu zorlukların izahında bazı hususlar açıkça şöyle sıralanabilir. İlk olarak İngiltere hariç tüm üye ülkelerde kadın işsizlik oranları erkek işsizlik oranından mütemadiyen yüksektir. Bu durum geçen on yılın tümünde de geçerli olmuştur.[2]

İkinci olarak kadınların iş bulmada karşılaştıkları zorluklar, dağınık tüm yaş grupları içinde geçerlidir. Avrupa Birliği'nin yaş ve cinsiyete göre yapısına baktığımızda, nüfusun giderek yaşlandığı ve yaşlanan nüfus içinde tüm yaş grupları arasında kadınların erkeklere oranla devamlı yükseldiği görülür. Tablo II-19'da yer alan verilere göre, yaş gruplarının genel toplam oranı içinde kadınlar; 1990 yılında % 48,7'ye, 1995 yılında da % 48,8'e ulaşmıştır. Kadın oranındaki bu devamlı artış, 2000'li yıllarda kadınların erkek oranını yakalayıp geçeceğini göstermektedir.

Bölgesel seviyede işsizlik oranı Birliğin güneyinde oldukça yüksektir. Bu gün için İspanya, Güney İtalya ve Yunanistan'da 25 yaşın altındaki her üç kadından biri işsiz olduğundan; bu oranı yükselten unsurların başında, 25 yaşın altındaki gençler ile kadınlar yer almaktadır. Aslında her üç kadından birinin işsiz olması % 50 oranlı 1980'li yılların ortalarındaki işsizlikten daha düşük seviyededir.

Üçüncü olarak bugün Avrupa Birliği'nde devam eden işsizlik, tesirî olup; tüm ülkelerde kadınların uzun dönem işsizlik oranı, erkeklerden daha yüksektir. Bu durum üye ülkeler arasında da önemli farklılıklar gösterir. Çoğu ülkelerde (Belçika, Danimarka, Fransa ile Kuzey ve Güneydeki dört birlik üyesinde) uzun dönem işsizlikten etkilenen kadın sayısının, erkeklerden fazla oluşu; işsizliği yükseltmektedir.

---

[1] Commission Of The European Communities, Employment In Europe 1993, Report From The Commission, COM(93)314 Final, Brussels, 26.04.1994, s. 43.

[2] Commission Of The European Communities, Employment In Europe 1993, a.g.r., s. 164.

Öte taraftan diğer bir kaç ülkede (Almanya ve Hollanda'da olduğu gibi), kadın ve erkek farklılığı ortadan kalkar veya yer değiştirir.[1]

Bütün bunların yanı sıra kadın ve erkek arasındaki işsizlik yardımı ve geliri arasında; (Belçika ve Danimarka hariç) üye ülkelerde önemli ölçüde bir farklılık bulunmaktadır. İşsiz erkeklerin kullandığı hakların, kadınlarınkinden iki kat daha fazla olduğu İngiltere, Hollanda ve İrlanda'da; bu fark daha belirgindir. Birliğin tümünde 1991 yılı itibariyle, işsiz erkeklerin yarısı bu haktan faydalanırken; işsiz her üç kadından sadece birisi, bu durumdan faydalanmaktadır.

Birlik'te, ödemeler ile katkının oranı da aile durumuna göre farklılık gösterir. Tüm üye ülkelerde 1991 yılı itibariyle işsizlik yardımından faydalanan evli erkeklerin oranı, bekâr olanlara oranla fazladır. Bu durum kadınlar içinde geçerli olup, evli kadınların % 35'i işsizlik yardımı alırken; bekâr kadınların % 32'si bu haktan faydalanmaktadır. Bunun yanında İrlanda, İngiltere ve Hollanda'da evli kadınların aldığı yardım, bekârlarınkinin yarısı olarak karşımıza çıkarken; Almanya'da ise bu fark % 10'un biraz üzerinde olup, diğer ülkelerde düşüktür.[2]

Çalışma hayatında karşılaşılan kadın ve erkekler arasındaki dengeyi sağlamak ve eşitsizliği ortadan kaldırmak amacıyla; Birlik bünyesinde, yirmi senenin üzerinde iyileştirici mevzuat düzenlemeleri yapılmaktadır. Buna rağmen kadınlar hâlâ daha düşük ve daha sınırlı aktivitelerde, mesleklerin daha düşük seviyelerinde ve hepsinden de önemlisi part-time işlerde yoğunlaşmaktadır. Kadınların yeni mesleklerde yeterince korunmalarını temin etmek amacıyla, part-time ve geçici işler konusunda bir çok üye devlette anlaşılır mevzuata ihtiyaç vardır. Kadınların yeni konumunun sadece ikinci gelir kazananlar olarak değil, toplam işgücünün bir bölümü olarak; hem yaklaşım değişiklikleriyle, hem de mevzuatla tanınması icabetmektedir.[3]

---

[1] Commission Of The European Comminities, Employment In Europe 1993, a.g.r., s. 164.

[2] Commission Of The European Comminities, Employment In Europe-1993, a.g.r., s. 164.

[3] Commission Of The European Communities, Employment In Europe-1989, Report From The Commission, COM(89) 399 Final, Brussels, 26 July 1989, s. 11; Commission Of The European Communities, Employment In Europe, The Commission Presents It's First Report On Employment, Brussels, 20 July 1989, s. 5.

Bu alanda Konsey, kadın ve erkekler arasında işe alınma ve işte yükselme, meslekî eğitim, çalışmaşartları ve sosyal güvenlik açısından eşitlik ilkesini düzenlemek amacıyla 1976 tarih ve 76/202 sayılı yönergeyi uygulamaya koymuştur.[1]

Kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları ücret eşitsizliği, istihdam ve sosyal haklardaki ayırımlarla ilgili çıkarılan yönerge ve tavsiye kararlarına rağmen; arzu ettiği sonuçları elde edemeyen Avrupa Birliği, uygulamada aldığı kararların etkinliğini artırmak için iki eylem programı yürürlüğe koymuştur.

1982-1985 yıllarını kapsayan birinci eylem programında; kadınların fırsat eşitliğinin sağlanabilmesi için, çalışma hayatındaki aktif kadın nüfus üzerinde istatistiki çalışmalar yapılmıştır. Bu istatistiki çalışmaların sonuçlarına göre kadınların istihdam, sosyal güvenlik ve meslekî eğitimlerine ilişkin politikalar geliştirilmiştir. Bunların yanında mülteci olarak gelen kadınların da aynı haklara sahip olmalarını sağlayan çalışmalara programda yer verilmiştir.

Yine bu dönemde; fırsat eşitliği ile kadınların istihdamının korunması ve geliştirilmesi, ailevî, sosyal ve politik hayatta sorumlulukların eşitlenmesi hedeflenen öncelikler arasındadır. Hedeflenen öncelikler arasında yer alan, kadınların istihdamının korunması ve geliştirilmesinde; kadınların işe alınmalarına ilişkin yardımların yapılması, kadın işsizler hakkında eğitim programlarının düzenlenmesi, sosyal ya da bölgesel fonlar aracılığı ile yardımların tahsisi üzerinde önemle durulmuştur.

1986-1990 yıllarını kapsayan ikinci Eylem Programında orta vadeli bir program yürürlüğe konulmuştur. Buna göre;

- Çalışan kadınların özellikle ekonomik durgunluk dönemlerinde haklarının güvence altına alınması,
- Kadınların fırsat eşitliğinin sağlanması için; kadın istihdamına ilişkin üye ülke politikalarının uyumlaştırılması, meslekî eğitimleri ile kamu hizmetlerinde istihdamlarının teşvik edilmesi,

---

[1] TİST, Sosyal Yönleriyle Avrupa Topluluğu, a.g.e., s. 67.

- Teknolojik ve sosyal değişmeler sonucu işsiz kalan işsizlerin yeniden istihdam edilmesi,

- Yardıma muhtaç grupların hedef alındığı yeni hukukî normların tespiti ve yeni projelerin finanse edilmesini kapsayan hedefler belirlenmiştir.[1]

Kadın ve erkeklere uygulama eşitliği sağlamak, işsizliği önleme ve istihdamı geliştirmek için; yukarıda ele aldığımız, çeşitli yasal ve sosyal girişimlere yer verilmiştir. Buna rağmen, eşitlik yönündeki artış yavaş gelişmiş ve kadınlar büyük ölçüde nispeten düşük vasıflı geleneksel işlerle yetinmişlerdir. Bu ayırım; iş piyasasındaki son yoğun değişikliklere ve kadınların işgücüne katılımlarındaki devamlı artışa rağmen, hâlâ sürmektedir.

Kadınların işgücündeki artan bu katılımına; hem arz hem de talep faktörleri katkıda bulunmuştur. Birlik'te çocukların yaşları arasındaki daralan yaş farkı, daha küçük aileler ve part-time işlerde çalışma isteği; evli kadınların iş piyasasına girişini destekleyen yerli ve sosyal faktörlerden bazılarıdır. Aslında, bazı ülkelerde erkeklerin kariyer çalışmalarına benzeyen bir konumda; istihdamda kendi işlerini kuran kadınlar, çalışma hayatına gittikçe belirgin bir hareketlilik getirir.[2]

Avrupa Birliği'nde 1988 yılı itibariyle, 52 milyon çalışan kadın vardır. Bunların % 73'ü hizmet sektöründe çalışmakta olup; özellikle Danimarka, Fransa ve İngiltere gibi ülkelerde hizmet sektöründe çalışan kadınlar, erkeklere göre daha fazladır. Diğer ülkelerde ise, hizmet sektöründe çalışan kadın ve erkek sayıları arasında pek büyük bir fark yoktur.[3] Bunun aksine, kadınların sadece % 20'si sanayi sektöründe istihdam edilmektedir. Bu oran sanayi sektöründe çalışan erkek oranının yarısından daha düşüktür.[4] Aynı yıl itibariyle tarım sektöründe % 7 oranında kadın istihdam edilirken; part-time işlerde çalışan işçilerin de % 84'ünü kadınlar oluşturur.[5]

---

[1] TİSK, Sosyal Yönleriyle Avrupa Topluluğu, a.g.e., s. 68-69.

[2] Commission Of The European Communities, Employment In Europe-1989, Chapter 7-Womens Employment, Report From The Commission COM(89) 399 Final, Brussels, 26 July 1989, s. 85.

[3] TİSK, Sosyal Yönleriyle Avrupa Topluluğu, a.g.e., s. 68.

[4] Commission Of The European Communities, Employment In Europe-1989, Chapter 7-Women's Employment, a.g.r., s. 85.

[5] TİSK, Sosyal Yönleriyle Avrupa Topluluğu, a.g.e., s. 68.

Tablo II-18'deki İşgücü Piyasasına ait veriler içinde yer alan, Birlik'teki sivil istihdam sayısı ile sivil istihdam içinde kadınların oranına baktığımızda; 1985 yılı itibariyle 121.007 kişilik sivil istihdam içinde kadınlar % 38'lik bir paya sahiptir. Bu sayı ve oranlar devamlı surette artış göstererek, 1989 yılında % 39,3'e çıkmıştır. 1990 yılında istihdam içinde kadın oranı % 38,4'e düşmüş; 1991 yılında % 40,0'a, 1992 yılında % 40,5'e ve 1993 yılında da % 41,0'a yükselmiştir. Sivil istihdam içinde % 47,0'lık en yüksek oran, 1993 yılı itibariyle Danimarka'ya aittir. Bu ülkeyi İngiltere, Fransa, Portekiz ve Almanya takip etmektedir. Diğer üye ülkeler Birliğin 1993 yılı oranının (% 41,0'in) altındadır.

Birlikte istihdam edilen kadın sayısı, 1965'ten 1991'e 13 milyon artarken; aynı dönemde, erkeklerin bir milyon kaybı olmuştur. Kadınlar bu dönemde kaydedilen gelişmede tamamen pay sahibidirler. Gerçi 1980'lerde çalışan erkek sayısı da artmış olmasına rağmen, kadınların artışı yedi kat fazla olmuştur.

Kadınların işgücüne katılımındaki bu artışlar; Hollanda'daki 25 yaşın üstündeki evli kadınlardan; İspanya'daki 25 yaşın altındaki kadınlara kadar, bütün üye devletlerdeki kadınların farklı kategorilerini kapsar. 1980'li yıllarda yaşlı erkeklerdeki aktif olma oranı düşerken, 50 ve daha yukarı yaştaki kadınlarda aynı oran; Yunanistan dışında tüm ülkelerde artmıştır. Kadın etkinliği hususunda en önemli artış, 25-49 yaşları arasındaki bayanlarda görülmektedir.[1]

Farklı yaş gruplarındaki artış gösteren işgücü katılımına, Birlik'te sınırlama getirilmiştir. Kadınların istihdam oranları, çocuk bakımı yüzünden ağır bir şekilde etkilenmiştir. Üye ülkelerin çoğunda, işgücündeki kadın oranı (Belçika, Danimarka, Yunanistan, Fransa ve Portekiz hariç), çocuklulara göre çocuksuzlarda daha yüksektir. Ayrıca (Danimarka hariç tutulursa) on yaşındaki çocuk sayısı fazlalaştığından, kadınlarda çalışma oranları da düşmektedir. Bununla birlikte; part-time çalışan kadın oranları, full-time çalışan kadın oranlarından daha az etkilenmiştir. Bu bakımdan part-

[1] Commission Of The European Communities, Employment In Europe 1993, a.g.r., s. 16.

time çalışan üç çocuklu kadınların istihdam oranı, on yaşın altında iki çocuklu full-time çalışan kadınların oranından daha yüksektir.[1]

Tablo II - 25

AVRUPA BİRLİĞİ ÜLKELERİNDE KADINLARIN İŞ PİYASASINDAKİ KONUMLARI

ÜLKELER	Erkeklere göre Kadınlarda İşsizlik Oranı (%)	Kadınların Meslekî Aktiflik Oranı (%)	Part-Time Çalışan Kadınların Toplam Çalışan Kadınlara Oranı (%)	Tam Gün Çalışan Kadınların Toplam Çalışan Kadınlara Oranı (%)
Belçika	2,2	35	25	26
Danimarka	1,1	59	41,5	34,5
Almanya	1,4	41	31	28
Yunanistan	2,6	34	10	31
İspanya	2,0	30	12	26
Fransa	1,8	45	24	34,5
İrlanda	0,6	33	17	27
İtalya	2,3	33,5	11	30
Lüksemburg	1,4	33	15	28
Hollanda	1,8	41	61,5	16
Portekiz	2,2	45	10	40,5
İngiltere	0,5	49	44	27

KAYNAK : Halûk CEYHAN/Şebnem KARAUÇAK ÖĞUZ, Avrupa Topluluğu Sosyal Bildirgesi Çerçevesinde Sosyal Politika Uygulamaları, A.g.e, s.145

Tablo II-25'de yer alan kadınların iş piyasasındaki konumları incelendiğinde; İngiltere (% 0,5) ve İrlanda (% 0,6) dışındaki tüm üye ülkelerde kadınların işsizlik oranı, erkeklerin işsiszlik oranından daha yüksek olduğu görülür. Yine aynı Tablo'da yer alan "Kadınların Meslekî Aktiflik Oranı"altındaki verile göre, meslekî faaliyetlere katılım oranı % 59 ile en yüksek Danimarka'da olup; Birliğin tüm üye ülkelerinde de bu oran % 50'nin altındadır,

[1] Comission Of The European Communities, Employment In Europe-1989 Com.(89) 399 Final, Agr., s:86,

Ayrıca Tablo'da yer alan part-time işlerde çalışan kadınların, tam gün çalışan kadınlara göre; Hollanda, İngiltere, Danimarka ve Almanya'da yüksek oranda olması, bu ülkelerde kadınların part-time işleri tercih etmelerinin göstergesidir, Bu ülkelerde kadınların part-time işleri tercih etmelerinin sebebleri arasında, ailelerine ve evlerine daha fazla zaman ayırabilmeleri amacı bulunmamaktadır, Bu durum onların meslekî terfilerini engelemekte ya da onları ikinci derece sayılan işlerde çalışmaya mecbur etmektedir,

Avrupa Birliği'nde cinsiyet ayrımı; ekonomik faaliyetlerin bütün sektörlerinde olduğu gibi, sanayi bünyesindeki meslekler arasında da devam etmektedir. İstihdamdaki Avrupalı kadınların yaklaşık dörtte üçü, hizmet sektöründe yer almalarına rağmen; bunlar genellikle düşük ücretli ve daha az itibarlı işlerle sınırlandırılmışlardır.Birlik'te cinsiyet ayrımının devam etmesinin bir diğer sebebi, sermaye yatırımlarını artırmaktansa; iş maliyetini düşürerek, verimlilik ve rekabeti yükseltme teşebbüslerinden kaynaklanmaktadır. Bu duruma; kadın işgücünün vasıfsız mesleklere alımında, daha esnek iş uygulamalarını kullanma da dahildir[1].

Birliğe üye ülkelerdeki küçük işletmelerde, istihdam açısından farklılıklar bulunur. 1991 yılında İspanya'da yüz işçiden daha az çalışan istihdam edilen işletmelerde, çalışanların işgücüne oranı % 74 iken; on işçiden daha az işçilerin çalıştığı işletmelerde ise çalışanların işgücüne oranı % 46 dır. 1994 yılında İspanya'da bu oranlar; % 74'den % 69'a, % 46'dan da % 43'e düşmüştür. Portekiz'de yüz işçiden daha az çalışanı olan işletmelerin, çalışanların işgücüne oranı % 60 dır. Bu oran Danimarka'da % 64 olarak karşımıza çıkarken, Danimarka dışındaki tüm Kuzey ülkelerinde çalışanların işgücüne oranı Birlik ortalaması olan % 55'in altındadır. Belçika ve Almanya'da çalışanların işgücüne oranı yüz kişiden az olanlarda % 46, on kişiden az olanlarda ise % 17-18'dir. Lüksemburg ve İngiltere'de çalışanların işgücüne oranı ise yarı yarıyadır.[2]

---

[1]) Commission Of The European Communities, Employment In Europe-1989, Agr.,.s.87.

[2]) Commission Of The European, Communities, Employment In Europe-1994, Report From the Commission, COM(34) 381 Final, Brussels, 14.09.1994, s:181

Kadınların geleneksel olarak "Kadın İşi" kabul edilen faaliyet alanlarına yönelmesi, onların iş piyasasına tam bütünleşmesini engelleyen hususular arasında yer alır. Öğrenim, eğitim ve işe girmede tam fırsat eşitliğinin henüz sağlanmamış olması sebebiyle kadınlar; talî iş piyasası olarak bilinen, düşük ücretli, fazla beceri gerektirmeyen, iş güvencesi yetersiz ve işçi çıkarma oranı yüksek işlerde yoğunlaşmaktadır. Talî iş piyasası dışındaki, daha iyi şartlara sahip sektörlerde çalışma imkânını bulabilenler ise; genellikle hiyerarşinin alt düzeylerinde, yükselme imkânı sınırlı işlerde çalışmaktadırlar.

İş piyasasında bilinçli ve bilinçsiz şekilde kadınlara yöneltilen farklı ve soyutlayıcı uygulamaların, zaman içinde ortadan kaldırılması; yapılacak ekonomik ve yapısal değişmeler yanında, her seviyede yürütülecek sistemli, çok yönlü ve sürekli eğitim faaliyetleriyle gerçekleştirilebilmesi mümkün olacaktır[1]. Bunun yanında sistemli, çok yönlü ve sürekli eğitim için sırf kadınlar için hazırlanacak eğitim programları; bu defa erkekler aleyhine eşitsizliği davet edeceğinden, bu programların kadın ve erkeki birlikte kapsayacak şekilde uygulanması düşünülmektedir. Avrupa Birliği Bakanlar Komitesi'nin 3 Haziran 1985 tarihli kararında bu amaçla yapılması istenilen çalışmalara yer verilmiştir[2].

Görüldüğü gibi Avrupa Birliği'ne üye ülkelerde, kadınların iş piyasasına katılma oranlarında son yirmi-yirmibeş yıl içinde önemli bir artış olmuş; buna karşılık kadınlar gerek istihdam alanında ve gerekse ailevî yaşantı ile toplumsal hayatta hâlâ önemli problemlerle karşı karşıyadırlar.

Avrupa Birliği'nde kadınların maruz kaldıkları bu problemlerin halli için; cinsiyete bağlı ayrımcı ayrımcı muameleler ile eğitim ve öğretim sistemlerindeki aksaklık ve farklı uygulamaların ortadan kaldırılması şarttır.

---

[1]) İİBK, Dış ilişkiler Daire Başkanlığı, Avrupa Ülkelerinde Kadınların İstihdamı, İstihdam Dergisi, Yıl: 2, Sayı: 7, Ankara; 1989, s.21

[2]) Daha geniş bilgi için bkz: İBK.Dış İlişkiler Daire Başkanlığı, Avrupa Ülkelerinde Kadınların İstihdamı, Agr., s.21-22.

Tam istihdam ve istihdamda eşitlik bakımından bir takım sakıncaları bulunan, ancak ailevî sorumluluklarıyla birlikte tamamen işsiz kalmamak için seçmek mecburuyetinde kaldıkları; part-time, tele-work (Bilgisayar, kelime işlem cihazı-word processor-gibi cihazlarla firma işini evde yapma) ve geçici çalışma şekillerine (tüm kadın-erkek çalışanlar bakımından)problemlerin halli için kapsamlı yeni düzenlemeler getirilmelidir.[1]

3- Türkiye ve Avrupa Birliği'nde Kadınların İşsizliğine KOBİ'lerin İstihdam Bakımından Katkıları

Gerek ülkemiz ve gerekse Avrupa Birliği açısından en önemli problemlerden biri, genel işsizlik oranı artarken; buna paralel olarak kadınların işsizlik oranı da artmakta olup, istihdam imkânları sınırlı kalmaktadır.

Avrupa Birliği'nde oldukça gelişmiş bir ekonomik yapı karşımıza çıkarken, istihdam imkânlarının sınırlı olması; teknolojik gelişmeler ve gerçekleştirilen yeni yatırımlarda ileri teknolojilerin kullanımı, bazı sanayi kollarının gerilemesi, bazılarında yaşanan zorluklara karşılık işgücüne duyulan talebin giderek azalması gibi sebeplere bağlanmaktadır. Sanayi toplumlarında karşılaşılan ve ileri teknolojiye geçişin sebep olduğu Birlik'teki işsizlik ve istihdam probleminin ülkemizdeki görünümü ise çok farklıdır.

Ülkemizdeki işsizlik ve buna bağlı yaşanılan istihdam probleminin asıl kaynağı; hızlı nüfus artışı yananda genç nüfusa sahip olması ile istihdam imkânlarının sınırlılığı, işsizlik oranının yükselmesine sebep olmaktadır.[2]

İstihdamın sektörel dağılımına baktığımızda, Avrupa Birliği'nde kadınların aktif nüfus içinde hizmet sektöründe yoğunlaştığını; bunun yanında ülkemizdeki kadınların da tarım sektöründe istihdam edildiklerini görürüz.

---

[1] İİBK.Dış İlişkiler Daire Başkanlığı, Avrupa Ülkelerinde Kadınların İstihdamı, Agr,s.21-22

[2] Halûk CEYHAN/Şebnem KARAUÇAK OĞUZ, Avrupa Topluluğunda Sosyal Politika, a.g.e., s. 71-72.

Türkiye'de işsizliğin önlenmesinde en etkili yöntemler arasında; yatırımların sanayi sektörüne kaydırılarak teşviki ve gerekli yapının oluşturulması yer alır. Ayrıca Avrupa Birliği'ne üye ülkelerde olduğu gibi mevcut KOBİ'ler bir taraftan desteklenirken, diğer taraftan yenilerinin kurulmasını sağlamak suretiyle; oluşturulacak yan sanayiide erkeklerin yanı sıra kadınların da yeni mesleklerde istihdamına ağırlık verilmelidir.[1]

Bugünün ekonomi politikalarının temel hedeflerinden birisi de; aktif nüfusun kendi yörelerinde istihdamını sağlayarak, büyük sanayi merkezlerine göçü önlemek suretiyle işsizliğe çare aramaktır. Bu da KOBİ'lerin yaratacağı ek istihdam imkânlarıyla ancak gerçekleştirilir. Bu gerçekleştirildiği takdirde, aktif işgücünün bulunduğu yörelerde kadınların çalışma imkânı artmakla kalmaz; köyden kasabaya, kasabadan şehire ve şehirden sanayi gelişmiş şehirlere iç göçler önlenir. Ayrıca bölgeler arasında görülen gelişmişlik farkları da kısmen giderilirken,millî gelirin bölgeler arasındaki dağılımında da denge sağlanmış olur.[2]

KOBİ'lerin mevcut potansiyelleri içinde yer alan daha az yatırımla daha çok kişiye istihdam imkânı sağlama, teknolojik yeniliklere daha yatkın olmaları ve daha çok kişiye meslekî ve teknik eğitim vermeleri göz önüne alınırsa; KOBİ'lerin meslekî ve teknik eğitim veren birer okul hüviyetinde olduğu görülür. Bu yönleriyle KOBİ'ler, ekonominin yetişmiş işgücü ihtiyacını karşılayan yerler olarak kabul edilirler.[3] İstihdamı artırma özelliği olan KOBİ'ler desteklenmeli, kendi işini kurmak veya kurulu işini genişletmek isteyen girişimcilere; finansman, eğitim, teknoloji, mevzuat, pazarlama konularında yardımcı olunmalı ve danışmanlık hizmetleri de sunulmalıdır.[4]

İşsizlikle mücadelede meslekî bir beceriye sahip olmak, çok büyük önem arzeder. Aslında iktisadî ve sosyal kalkınmada; beceri ve yeteneğine göre işgücünü en

---

[1] Halûk CEYHAN/Şebnem KARAUÇAK OĞUZ, Avrupa Topluluğunda Sosyal Politika, a.g.e., s.72.

[2] Hasan OLALI/Muammer DOĞAN/Üzeyme DOĞAN, Türkiye'de Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler ve Uygulanan Ekonomik, Mali ve Sosyal Politikaların Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler Açısından Değerlendirilmesi, İZSİAD, İzmir, 1993, s. 33.

[3] Hasan OLALI ve diğerleri, Türkiye'de Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler, a.g.e., s. 33.

[4] TİSK, Ülkemizde Kadın İstihdamının Artırılması, a.g.a., s. 31.

iyi şekilde kullanmak, değişen ve gelişen şartlara göre işgücünü yetiştirmek en önemli hedefler arasında yer alır. Ülkemizdeki istihdama yönelik problemlerden bir diğeri de vasıfsız işgücü fazlalığı ve vasıflı işgücü açığının ortaya koyduğu dengesizliktir. Türk sanayiinin ihtiyaç duyduğu vasıflı işgücü açığının kapatılması amacıyla alınan tedbirler belirlenirken; kadın işgücünün istihdam öncesi ve istihdam içinde yetiştirilmesine önem verilmektedir.

Bu amaçla ülkemizde bölgelerin özelliği de göz önüne alınarak, 1988 yılından itibaren İ.İ.B. Kurumu öncülüğünde işgücü yetiştirme kursları açılmaya başlanmıştır. Sayıları her yıl giderek artan bu kurslara; 1988 yılından 1993 yılına kadar değişik mesleklerde toplam 3014 işgücü yetiştirme kursu düzenlenerek, 52.162 kişi kursa katılmıştır. 1994 yılında 839 işgücü yetiştirme kursu düzenlenmiş olup, bu kurslara 5.925 erkek ve 9.816 kadın olmak üzere toplam 15.741 işsiz vatandaşımız katılmıştır.

Yine 1994 yılında kamu ve özel kurum ve kuruluşlarla yapılan işbirliği sonucunda vasıfsız işgücü piyasasında geçerli olan bir meslekte yetiştirilerek istihdamının sağlanması amacıyla; istihdam garantili turizm dalı (servis, bar, oda hizmetleri, resepsiyon, aşçı, garson) başta olmak üzere, halı dokumacılığı, bilgisayar programcısı, terzi, makina nakışçısı ve kilim dokuyuculuğu gibi mesleklerde işgücü yetiştirme kursu düzenlenmiştir.[1]

İ.İ.B.Kurumu öncülüğünde Nevşehir'de "Kat Hizmetleri Yetiştirme Kursu", Ordu'da "Balık Ağı Örme ve Metis Dokumacılığı" ile "İstihdam Garantili Bakır El İşletmeciliği Kursu", Van'da "Halıcılık İşgücü Yetiştirme Kursu"; 1988 yılında açılan istihdam garantili yetiştirme kurslarından[2] bazılarıdır. 1989 yılında bunlara ilâveten Samsun'da "Abajur İmalatı İşçiliği" ile "Parke İşçiliği", Tokat'da "İpek, Şal, Eşarp üzerine Desen Çizme", Eskişehir'de "Konfeksiyon İşçiliği", Kütahya'da "Seramik Süsleyiciliği", Antalya'da "Servis Garsonluğu", Bursa'da "Konfeksiyon Dikimciliği"

[1] İİBK, 1994 Yılı Faaliyet Raporu, a.g.r., s. 44-45.

[2] Daha geniş bilgi için bkz: İİBK, İş Garantili İşgücü Yetiştirme Kurslarımız, İstihdam Dergisi, Yıl:1, Sayı:5, Ankara, 1988, s.22-27.

Dikimciliği" ve Nevşehir'de "Turizm İşletmeciliği" gibi benzeri kurslar açılmak suretiyle[1] kadın işgücünün vasıflı hale getirilmesi sağlanmıştır.

1990 yılında açılan 697 işgücü yetiştirme kursuna 5.493 erkek, 6.297 kadın katılırken; 1991 yılında 821 işgücü kursuna 5.562 erkek ve 8.304 kadın katılmıştır. 1992 yılında 470 kurs açılırken, bunlara 3.573 erkek ve 4.496 kadın, 1993 yılında 628 işgücü kursuna 4.383 erkek ve 7.148 kadın ile 1994 yılında da 839 işgücü yetiştirme kursuna 5.925 erkek ve 9.816 kadın işsiz katılmıştır.[2]

Yukarıda yer alan verilere baktığımızda açılan kurslara kadın işsizlerin katılımı sayısal olarak erkeklerden daima fazladır. İstihdam garantili kursların yanında bağımsız çalışanlara yönelik işgücü yetiştirme kurslarında da bu durum aynıdır. 1994 yılında bağımsız çalışanlara açılan 155 kursa, 429 erkeğe karşılık 2.136 kadın iştirak etmiştir.[3]

Ev kadınlarının istihdamını geliştirmek, üretim ve aile ekonomilerine katkıda bulunmalarını sağlamak amacıyla; 1993 yılında sadece kadınlardan oluşan 215 işgücü yetiştirme kursu açılmış. bu kurslara 3.748 genç kadın katılımı sağlanmıştır. Aynı amaçla 1994 yılında açılan 369 işgücü yetiştirme kursuna, 5.915 genç kadın katılmıştır.[4]

İşgücü piyasasına çeşitli sebeplerle girememiş bulunan ve ekonomik bakımdan gayri faal durumdaki kadınlarımızı; işgücü yetiştirme kurslarına tabi tutarak, eğitim seviyelerini yükseltmek suretiyle meslekî imkânlardan daha çok faydalanmaları sağlanmış olacaktır. Vasıflı hale getirilmiş kadın girişimcilerin, iş kurma ve istihdam güçlüklerine; yerel istihdam imkânlarının da katkısı sağlanıp gerekli destek verilmek suretiyle, yeni yatırım ve iş imkânları yaratılacaktır.

---

[1] Daha geniş bilgi için bkz: İİBK, İşgücü Yetiştirme Kurslarımızdan Görüntüler, İstihdam Dergisi, Yıl: 2, Sayı: 7, Ankara, 1989, s. 31-34.

[2] İİBK, 1992 Faaliyet Raporu, a.g.r., s. 73-74; İİBK, 1993 Faaliyet Raporu, a.g.r., s. 56; İİBK, 1994 Faaliyet Raporu, a.g.r., s. 44.

[3] İİBK, 1994 Yılı Faaliyet Raporu, a.g.r., s. 45.

[4] İİBK, 1993 Yılı Faaliyet Raporu, a.g.r., s. 42 ve 46; İİBK, 1994 Yılı Faaliyet Raporu, a.g.r., s. 33 ve 46.

İşgücüne katılan kadınların istihdamına katkıda bulunmak için, KOSGEB İstihdam Yaratma ve Bölgesel Kalkınma Faaliyetleri Grup Başkanlığı'nca yürütülen; bölgelerin özelliklerine en uygun olan projelerin, hayata geçirilmesi çalışmaları da istihdam sağlamada etkili olmaktadır.

Bu konuda yapılan çalışmalar arasında;

- 1992 yılında başlayan ve 1995 yılında sona eren "Anadolu El Halıcılığı Geliştirme Projesi" uygulanmıştır. Bu proje kırsal bölgelerde el halıcılığının geliştirilmesi, kalitenin yükseltilmesi ve istihdam yaratılması amacını güder. Pilot olarak seçilen Amasya ilinde açılan atelyelerde, tecrübeli öğreticilerle yöre halkına kurslar verilmiştir. Bu kurslarda ayrıca kalite yükseltilmesine de katkıda bulunulmuştur. Uygulamanın Sivas, Çankırı, Yozgat, Çorum, Tokat ve diğer illerde de tekrarlanması[1],

- 1994 yılında başlayıp, 1998 yılında sona erecek olan "Uşak Yöresi El Sanatları Geliştirme Projesi" uygulamaya konulmuştur. Kilim üretiminde çok önemli olan, kilim yıkama işleminin gerektiği gibi yapılabilmesi için kurulan tesiste üreticilere eğitim verilmesi[2],

- 1995 yılında başlayıp, 1996 yılında bitecek olan "Çiniciliğin Geliştirilmesi Projesi" ile çinicilikte ürün kalitesinin standartlaştırılması için; kullanılan sır, metaloksit boyaları ve benzeri malzemelerin geliştirilerek, kalitenin iyileştirilmesi amaçlanmıştır. Öncelikle Kütahya yöresinin mevcut durumu tespit edilerek, proje kapsamının belirlenmesine gidilmiştir. Bunun yanında hedef alınan kitleye yönelik danışmanlık, eğitim ve bilgi temini hizmetlerin verilmesi[3] yer almıştır.

Bugün ülkemizde yaşanılan işsizlik içinde önemli bir konuma sahip olan kadın işsizliği; kurulan yeni işyerleri (KOBİ) ve yeni mesleklerde kadın istihdamına yer vermek suretiyle, işsizlik önemli ölçüde azaltılacaktır.

---

[1] KOSGEB, 1995 Yılı Çalışma Programı, a.g.p., s. 162.
[2] KOSGEB, 1995 Yılı Çalışma Programı, a.g.p., s. 161.
[3] KOSGEB, 1995 Yılı Çalışma Programı, a.g.p., s. 165.

Avrupa Birliği'nde işsizlik ve istihdam konusunda bugüne kadar bir çok önemli tedbir ve yaptırımlar uygulamaya konulmuştur. Bunun sonucunda 100'den az çalışana sahip KOBİ'lerin istihdam payları bir taraftan artarken, bir taraftan da büyük işletmelerden daha hızlı bir oranda yeni meslekler sağlamak suretiyle, istihdama katkı sağlamış oluyorlar. Avrupa Birliği'nde KOBİ'lerin toplam istihdama katkılarında geniş değişkenlikler vardır.

Birliğin istihdam yapısı incelendiğinde İngiltere, İspanya ve Fransa'da; küçük boyutlu işletmelerde kadın istihdamı diğer üye ülkelere oranla daha fazla ve kadın işgücü hizmet sektöründe daha geniş bir paya sahiptir.[1]

KOBİ'ler, imalât sektöründeki mesleklerin İngiltere ve Lüksemburg'da % 20'sini; Fransa, Hollanda, Belçika, İspanya, Portekiz, İrlanda ve Danimarka'da % 30 ilâ % 45'ini, Yunanistan'da ve İtalya'da da yarıdan fazlasını sağlarlar. 1970'li yıllar ile 1980'li yılların başlarında; diğer işletmeler az da olsa istihdam kaybederken, KOBİ'lerin istihdam artış payı yükselmiştir.[2]

Birliğe üye ülkelerin özel sektöründe istihdam edilen nüfusun büyük bir kısmı, küçük firmalarda yer alır. Bu firmalar çok sayıda iş sahası üretip, istihdamın büyük kısmını üstlenmek suretiyle, Birlik'teki önemlerini ortaya koymuşlardır. Avrupa Birliği'nin 1991 yılı itibariyle çalışanların ortalama oranı; yüz kişiden az çalışanı olan işletmelerde % 55, on kişiden az çalışanı olanlarda ise % 30'dur. Yine işgücünün dağılımı açısından konuya baktığımızda; kuzey ülkelerine nazaran (Danimarka hariç) güney ülkelerinde işgücü küçük hatta çok küçük işletmelerde toplanmıştır.[3]

Bütün mesleklerin yarıdan fazlasının sağlandığı hizmet sektöründe, KOBİ'ler daha çok önem arzederler. Büyük işletmelerin istihdam azalttığı bir zamanda, özellikle yirmiden az çalışanı olan işletmelerde KOBİ'ler yeni meslekler yaratırlar. Bununla birlikte KOBİ'lerdeki meslek yaratılması nispeten daha az sayıda işletmede ortaya

---

[1] Nusret EKİN, Küçük İşyerlerinde Endüstri İlişkileri, a.g.e., s. 9.

[2] Commission Of The European Communities, Employment In Europe-1989, Charpter 6: SME and Self-Employment, (COM89) 399 Final, a.g.r., s. 81.

[3] Commission Of The European Communities, Employment In Europe-1994, a.g.r., s. 180-181.

çıkar. Küçük işletmeler tarafından yaratılan meslekler, genelde büyük işletmelerinkinden farklıdır. KOBİ'ler, özellikle part-time işlerde kadın çalışanlara; diğer işletmelere oranla, daha fazla istihdam desteği verirler. Mesela Hollanda'da küçük işletmelerde çalışanların % 37'si kadınlardan oluşurken, büyük işletmelerde çalışanların % 26'sını kadınlar meydana getirir.

Küçük işletmelerde istihdam büyük işletmelere oranla daha istikrarsız olup, ücretler daha da düşüktür. Mesela Fransa'da büyük işletmelerdeki ücretler, küçük işletmelerinkinden % 60 daha yüksektir.[1] Kadınların çoğu part-time ve geçici işlerde düşük ücretle kötü çalışma şartlarına bağlı olarak çalışmaktadırlar.[2]

Birliğe dahil bütün üye ülkelerde istihdamdaki kadın sayısı artış göstermiştir. Son onbeş yılda kadınların istihdama katılım oranları % 6 artmıştır. Bu duruma göre kadınlar; Birliğin toplam çalışanlarının % 38'ine, toplam istihdam oranının ise sadece % 35'ine tekabül ederler. Bu, kadınların erkeklerden daha çok part-time işlerde çalıştıklarını göstermektedir.

Aslında part-time çalışma, kadınlara has bir olay olarak; ileri yaş grupları ile büyük oranda çocuklu kadınlar tarafından tercih edilmektedir. Çünkü part-time çalışma; kadınlara uygun düşen saatlerde çalışma fırsatı verdiği için, çoğu kadın tarafından benimsenirken; bir çoğu da full-time iş bulmada zorluk çektiklerinden bu çalışma şeklini (part-time) benimsemek mecburiyetinde kalmışlardır.[3]

Part-time işler, kadınların iş piyasasına girmesinde önemli bir rol oynamıştır. Bunun en iyi örneğini Danimarka, İngiltere ve Fransa gibi kadın işgücü katılımında en yüksek orana sahip ve part-time istihdamın yüksek olduğu ülkelerde görürüz. Bunun aksine daha az gelişmiş Birliğe üye ülkelerde (İtalya, İrlanda ve Yunanistan'da) part-

---

[1] Commission Of The European Communities, Employment In Europe-1989, Chapter 6: SME and the Self-Employment, COM(89) 399 Final, a.g.r., s. 81-82.

[2] İİBK, Türkiye'de ve AT'da İnsangücü Politikaları, a.g.e., s. 7.

[3] Commission Of The European Communities, Employment In Europe-1989, Chapter 1: Employment in the European Community, (COM89) 399 Final, a.g.r., s. 22.

time işçiler için, kadınların işgücü oranı; 1975 ilâ 1985 arasında belirgin bir şekilde düşmüştür.[1]

Avrupa Birliği Bakanlar Komitesi işsizliği önleme amacıyla ;

- Genç kadınlara meslek seçiminde yardımcı olacak programlarda, yeni istihdam imkânları ve iş piyasasındaki meslek alternatifleri hakkında iletişim vasıtalarını kullanmak suretiyle bilgi verilmesini,

- Mesleğe yöneltme, meslekî eğitim hizmetlerinde modern ve gerçekçi yöntemler kullanılması,

- Kadınların meslekî eğitim programlarına ve işgücüne katılım oranlarını artırmak için sosyal tesislerin (çocuk bakım merkezleri, kreşler gibi) yaygınlaştırılması,

- Düşük maliyetli ve esnek yapılı eğitim programlarının (seyyar tesisler, kadınların katılımını sağlamak için uygun zaman ayarlaması) teşvik edilmesini,

- Kırsal alanda kadınların istihdamını artırıcı faaliyetlere hız verilmesini,

- Kadınların kendi işini kurmalarını teşvik edici sosyal ve eğitime dayalı tedbirlerin uygulamaya konulması öngörülmüştür.

Ayrıca Avrupa Birliği'nde çalışan kadınlara ilişkin iş piyasasındaki ön yargı ve farklı uygulamaların zaman içinde ortadan kaldırılması bakımından; vasıfsız işlerde yoğunlaşan kadınların, hizmetler sektörü dışındaki istihdam alanlarına kaydırılmasına çalışılmıştır. Vasıfsız işgücüne yönelik düzenlenen bilgi ve beceri kurslarının, vasıflı kadın işgücü sayısının artmasında etkili olacağı gayet açıktır.

Bu amaçla Avrupa Meslekî Formasyonu Geliştirme Merkezi (CEDEFOB)'nin açtığı eğitim programları arasında: Dokuma İşindeki Kadınların Eğitimi (Belçika); Uzun Bir Aradan Sonra İş Yaşamına Yeniden Katılma (Danimarka); Genç Kadınların Endüstri Sektöründeki Teknik ve Sanat İşlerine Girebilmesini Sağlayıcı Pilot Eğitim Programı (Almanya); El İşleri Hakkında Bilgilendirme, Meslekî Tanıtım Kursları, Deneyimsiz İşçi Kadınların Meslekî Eğitimi, Kadınların Bağımsız İş Kurmaları (Fransa); Genç Kızlara Çıraklık Eğitimi (İrlanda); İşsiz Kadınların Elektro-Teknik

[1] Commission Of The European Communities, Employment In Europe-1989, Chapter 7: Women's Employment, (COM 89) 399 Final, a.g.r., s. 88.

Konusunda Eğitimleri (İtalya); Güzellik Uzmanı Yetiştirme Kursları (Hollanda); Genç Kızların Telefon Santrallerinde Eğitilmesi Programı (İngiltere) yer almaktadır.

Bu programlarda eğitim görmemiş (İlk öğretim dışında) ya da eğitimi terk etmiş kadınlar hedef alınmaktadır. Eğitimin gerekli finansmanı, Avrupa Sosyal Fonu başta olmak üzere; ilgili ülkenin Ticaret, Sanayi, Çalışma, Aile, Sağlık ve Eğitim Bakanlıkları ile Vakıflar gibi benzeri kuruluşlarca karşılanmaktadır.[1]

Ayrıca işsizliği önlemeye yönelik politikalar arasında, Birlik'te kendi işini kurmak isteyen işsiz kadınlara; gelir garantisi sağlamak suretiyle yardımcı olunmaktadır.[2] Birlik'te yeni işletme kuran kadın sayısının erkek girişimci sayısından az olduğu görülmektedir. Kadınların bölgesel seviyede istihdama ve ekonomik gelişmeye katkılarını artırmak ve kadınlar arasında girişimciliği teşvik etmek amacıyla; Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilâtı (OECD) ile Fransa Hükümetinin işbirliği sonucu Mayıs 1985'de "Women-Local Initiatives-Job Creation" konulu bir uluslararası seminer düzenlenmiştir. Seminer sonucu, kadın girişimcilere yönelik teşvik uygulamalarında artış gözlenmiştir. Bu çalışmaların devamlılığının sağlanması ve ülkeler arası bilgi alışverişinin artırılması amacıyla; 18-19 Mayıs 1987 tarihleri arasında OECD/ILE programı çerçevesinde ikincisi Oslo'da düzenlenmiştir.

Seminer öncesi gönderilen anket formlarının değerlendirilmesi ve seminer çalışma gruplarında yapılan görüşmelerde elde edilen veriler dikkate alınarak, OECD/ILE sekreteryasınca Nisan 1987'de bir rapor hazırlanmıştır. SME/ILE/87.03 sayılı bu rapora göre, kadın girişimcilerin yapısal özellikleri;

- % 50 ve daha fazlası evlidir.
- Büyük çoğunluğu ailesinde girişimci ortamı bulmuştur.
- Belli bir süre çalıştıktan sonra (ev kadınlığı ve çocuklarını yetiştirme dışında) kendi işletmelerini kurmaktadır.

---

[1] Rezzan TATLIDİL, Türkiye'de Kadınların Çalışma Yaşamındaki Yeri ..., a.g.t., s. 199.

[2] İİBK, Dış İlişkiler Daire Başkanlığı, Avrupa Ülkelerinde Kadınların İstihdamı, a.g.a., s. 21-22.

- Birçok kadın; bağımsızlık, başarılı olma, kişisel çalışma istiği, işletme sistemi içinde tam katılım, yer alma isteği ile kendi işlerini kurmaktadır.

- Kadın girişimciler; kadınlar için alışılmış geleneksel iş alanlarını değiştirerek, alışılmamış alanlara (boya, taşıma, inşaat gibi) taşmak amacında görünmektedirler.

- Kadın girişimciler, yanlarına çok az işçi çalıştırmakta veya hiç çalıştırmamaktadırlar.

- Kadın girişimciler tarafından kurulan işletmeler; mal sahipliği, ortaklı, işbirliği ve kooperatifler şeklinde özetlenmiştir.[1]

Bütün bu önlemler sonucu, üye ülkeler; yeni KOBİ'lerin kurulması ve yaratılan yeni mesleklerde kadın istihdamını öngören politikalar arasında, teşvik politikalarına da yer vermişlerdir.

D- Sakat ve Özürlülerin İşsizliği ve İstihdamı

Son zamanlarda Türkiye ve Avrupa Birliği'ne üye devletlerde, gösterilen tüm gayret ve ekonomik büyüme alanlarında sağlanan başarıya rağmen; işsizlik ve istihdamı geliştirme açısından arzulanan mesafe alınamamıştır. Bu sebeple gerek Türkiye ve gerekse Birlik'te işsizlik ve istihdam hâlâ önemini korumaktadır.

Toplumları uzun süre meşgul eden ve bundan sonra da etmeğe devam edecek olan, işsizlik ve istihdam problemlerinin sebepleri arasında; önceki konularda yer verdiğimiz genç işsizler ve kadınların yanında, sakat ve özürlüler de bulunmaktadır.

Konumuz içinde sık sık yer verdiğimiz "sakat" ve "özürlü kişi" teriminin anlamı ve tanımı üzerinde burada kısaca durmak faydalı olacaktır. Bu iki terimin yer aldığı ifadeler içinde "eksiklik", "noksanlık", "kusur" ve "bozukluk" kelimeleri genelde bulunduğundan; çoğu zaman iç içe veya biri diğerinin yerini almak suretiyle, tek olarak da kullanılmaktadır.

---

[1] Alev GÜNAL, Mahallî İstihdam Olanaklarının Geliştirilmesinde Kadının Rolü, a.g.m., s. 22 ve 22-24.

Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nca yayınlanan "Sakat Kişilerin Hakları Bildirisi"nde "Normal bir kişinin kişisel ya da yaşantısında kendi kendine yapması gereken işleri, bedensel veya ruhsal kabiliyetlerindeki katılımsal ya da sonradan olma herhangi bir noksanlık sonucu, yapamayanlara sakat denir[1] şeklinde yer verilmiştir.

Çalışma yaşamının uluslararası kurallarını oluşturan ILO sözleşmeleri içinde yer alan Meslekî Rehabilitasyon ve İstihdam (özürlüler) başlığını taşıyan 159 sayılı sözleşme hükümlerinin özetinde yer alan dip notta "varlığı gereğince kanıtlanmış bir fiziksel ya da zihinsel bozukluk nedeniyle uygun bir işe girme, o işi sürdürme ve o işte ilerleme olanakları önemli ölçüde azalmış bir birey" olarak "özürlü kişi" terimine anlam verilmiştir.[2]

Ülkemizde İş ve İşçi Bulma Kurumu'nca yapılan çalışmalarda belirlenip, kullanılan bir tanım da bulunmaktadır. Bu tanıma göre "Bedensel veya zihinsel gücünden belirli bir oranda yoksun olduğu Sağlık Kurulu Raporu'yla belirlenen ve bir iş bulmakta genellikle güçlük çeken, fakat söz konusu yetersizliğine rağmen, her hangi bir iş yerinde bazı işleri derhal veya kısa bir alıştırma dönemi sonunda yapabilecek durumda olan kimselere sakat" denilmektedir.[3]

Genel işsizlik ve istihdam probleminin uzun süre yaşandığı ülkemizde, sakat ve özürlülerin işsizliği ile bunların istihdamında da büyük zorlukların yaşanacağı kaçınılmaz bir gerçektir. Hem ülkemizde, hem de Avrupa Birliği'nde; her on kişiden birinin, bugün sakat olduğu kabul edilmektedir. Bu oran tüm dünya ülkeleri için de geçerlidir.[4]

İnsanlığın var oluşundan bu yana, toplumda küçümsenmeyecek boyuttaki bu kitleye; bütün zorluklara rağmen yeni hizmetler götürülürken, mutlaka yeni imkanların

---

[1] Bkz: 3447 Birleşmiş Milletler Genel Kurulu Kararı sonuncu yayınlanan "Sakat Kişilerin Hakları Bildirisi" Madde I.

[2] ILO, Çalışma Yaşamının Uluslararası Kuralları - Bir Özet -, Uluslararası Çalışma Bürosu ve Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu Yayını, Ankara, 1989, s. 27.

[3] Mehmet KARADUMAN, Türkiye'de Sakatların İstihdamı, İİBK, İstihdam Dergisi, Yıl:1, Sayı:3, Ankara, 1988, s. 8.

[4] Gürol UÇ, Sakatların İstihdam Sorunu, İİBK, Yayın No: 259, Ankara, 1991, s. 1.

da yaratılması şarttır. Ayrıca toplumun bu konudaki duyarlılığı artırılarak, sakat ve özürlülerin iş görme yetenekleri bir taraftan geliştirilirken; bunlara ek olarak kanunî kuralların uygulanmasını mümkün kılacak ortamın geliştirilmesini sağlamak suretiyle, o toplumu oluşturan kişiler arasında çalışma hayatıyla ilgili mevcut eşitsizlikler (kadın-erkek, özürlü-özürsüz, ücret farklılığı gibi) ortadan kaldırılmış olacaktır. Böylece sakat ve özürlülerin iş ve aktif hayata hazırlanıp, işgücüne daha fazla katılmaları sağlanacaktır.

Sakat ve özürlülerin hayatları boyunca toplumla bütünleşmelerinde yer alan en önemli etkenler arasında, "meslekî rehabilitasyon, eğitim ve iş" gelir. Bu temel etkenlere sağlıklı bir çözüm getirildiği takdirde, sakat ve özürlülerin; toplumsal, psikolojik ve ekonomik sıkıntıları önemli ölçüde hafifletilecektir.[1]

Çalışmamızın bu kısmında, gerek ülkemizde ve gerekse Birliğe üye ülkelerde sakat ve özürlülerin işsizliği ve istihdamında karşılaşılan güçlükler ile alınması gereken önlemler üzerinde duracağız.

1- Türkiye'de Sakat ve Özürlülerin İşsizliği ve İstihdamı

Ülkemizin kurumsal yapısı incelendiğinde, sakat ve özürlülerin; işsizliği ve istihdam problemlerine, devletin kayıtsız kaldığı söylenemez. Gerek ülkemizdeki kanunî düzenlemeler ve gerekse bağlı olduğumuz uluslararası kuruluşlarla yaptığımız antlaşmalarda, sakat ve özürlülerin başta toplumla bütünleşmelerini, daha sonra da istihdamlarını sağlamak için bazı hükümlere yer verilmiştir. Ayrıca gerekli imkanların kullanılıp, uygulanmasında; sakat ve özürlülere her sahada eşitliğin sağlanması da, bu hükümlerde yer almıştır.[2]

1982 Anayasası'nda sakatların sosyal güvenliği ile çalışma ve özel haklarına ilişkin; "Çalışma Şartları ve Dinlenme Hakkı" başlıklı 50'nci maddesinde, "küçükler

---

[1] Gürol UÇ, Sakatların İstihdam Sorunu, a.g.e., s. 1.

[2] Samira YENER, Sakatların İstihdamı, İİBK, İstihdam Seminerleri-1, İİBK Yayın No: 272, Ankara, 1992, s.104.

ve kadınlar ile bedenî ve ruhî yetersizliği olanlar, çalışma şartları bakımından özel korunurlar" hükmü bulunmaktadır.[1] Bu hükümle, sakatların çalışma şartları açısından özel olarak korunacakları belirlenmiştir.

Yine "Sosyal Güvenlik Bakımından Özel Olarak Korunması Gerekenler, başlıklı 61'nci maddesinde "Devlet sakatların korunmalarını ve toplum hayatına intibaklarını sağlayıcı tedbirleri alır.

Bu amaçla gerekli teşkilât ve tesisleri kurar veya kurdurur" hükmü yer almıştır.[2]

Anayasa'nın 61'nci maddesi hükmüne göre, Devlet sakat ve özürlülerin toplumla bütünleşmelerini sağlamak için; meslekî rehabilitasyon, eğitim ve iş açısından gereken her türlü tedbiri birer birer uygulamaya koymaya başlamıştır.

Sosyal ve çalışma hayatında sakat ve özürlülerin Devletçe korunmasını sağlamak için, ilk olarak diğer ülkelerdeki teşkilâtlara benzer bir şekilde; sakat ve özürlülerin işe yerleştirilmesi, iş hazırlığı, iş eğitimi ile meslekî rehabilitasyonunu gerçekleştirme ve organize görevi, İş ve İşçi Bulma Kurumu'na verilmiştir.[3]

Daha sonra 1475 Sayılı İş Kanunu'nun 25'nci maddesinin A bendinde yapılan değişiklikte[4]; işverenin çalıştırmak mecburiyetinde olduğu sakat kimseleri, İş ve İşçi Bulma Kurumu aracılığıyla temin edilmesi hükme bağlanmıştır.

1986 yılında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı "Sakatları Koruma Millî Koordinasyon Kurulu" kurulmuştur.[5] VI. Beş Yıllık Kalkınma Planı'nın Dördüncü Bölümü'nde yer alan istihdam başlığı altındaki 882'nci bentte "İşgücü piyasasına girişte zonluklarla karşılaşan özürlü ve eski hükümlerin problemlerini giderici tedbirler alınacaktır[6]" ifadesi yer almıştır.

---

[1] Bkz: Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, Belediye-İş Eğitim Yayınları:I, (Anayasa, Çalışma Yasaları ve Yönetmelikler-84) İstanbul, 1984, s. 36. (2709 Sayılı Anayasa 7.11.1982 tarihinde kabul edilmiş olup, 9.11.1982 tarih ve 17863 Mükerrer Sayılı R.G.'de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir.)

[2] Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, Belediye-İş a.g.e., s. 41-42.

[3] Samira YENER, Sakatların İstihdamı, a.g.t., s. 105; Gürol UÇ, Sakatların İstihdam Sorunu, a.g.e., s. 3.

[4] Değişiklik için bkz: 29.7.1983 tarih ve 2869 Sayılı Kanun'un 4'üncü maddesi.

[5] Samira YENER, Sakatların İstihdamı, a.g.t., s. 105.

[6] DPT, Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı, a.g.e., s. 303.

Ayrıca "Sakatların İstihdamı Hakkında Tüzük", 16.3.1987 tarih ve 19402 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Buna göre, Madde I'de; "Elli ve daha çok işçi bulunan işyerlerinde çalıştırılması zorunlu sakatların; nitelikleri, çalıştırılabilecekleri işler, genel hükümler dışında bağlı olacakları özel şartlarla ücret şartları, İş ve İşçi Bulma Kurumu'nca mesleğe kazandırılmaları, işverenlerce nasıl işe alınacakları bu Tüzükte gösterilmiştir[1]" şeklinde belirlenmiştir.

Devlet memuru olarak çalışacak sakatlarla ilgili, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 50 ve 53'üncü maddelerinde; sakatların memuriyete nasıl girecekleri ve hangi işlerde çalıştırılacaklarını belirlemek üzere, Maliye, Sağlık, Çalışma ve sosyal Güvenlik Bakanlıkları ile Devlet Personel Dairesi'nce müştereken bir yönetmeliğin hazırlanması, hüküm altına alınmıştır[2].

Bu hükme ilişkin olarak "Sakatların Devlet Memurluğu'na Alınma Şartları ile Hangi İşlerde Çalıştırılacakları Hakkında Yönetmelik" 1983 yılında yayımlanmıştır[3]. Buna göre durumları Devlet Memuru olmaya uyan sakatların, "İlk Defa Devlet Memurluğu'na Atanacaklara Uygulanacak Sınav Yönetmeliği"nin 39'uncu maddesi gereği; sakatların sınava girmelerini sağlama görevi, İş ve İşçi Bulma Kurumu'na verilmiştir. Bu uygulama 1986 yılına kadar devam etmiştir. Ancak, Bakanlar Kurulu'nun 1986 yılında aldığı bir kararla; kamu kurum ve kuruluşlarının çalıştırmakla yükümlü oldukları sakat memur kadrolarının takibi ve işe yerleştirilmeleri hususundaki işlemlerin İş ve İşçi Bulma Kurumu'nca yerine getirilmesi uygulanmasına son verilmiştir[4]. Bunun yerine aynı yıl çıkartılan 86/11017 Sayılı Yönetmelik gereği; sakatların devlet memuru olabilmeleri için kamu kurum ve kuruluşlarına ayrı ayrı başvuruda bulunulması şeklinde bir uygulama başlatılmıştır[5].

---

[1] "Sakatların İstihdamı Hakkında Tüzük"le ilgili daha geniş bilgi için bkz: Gürol UÇ,Sakatların İstihdam Sorunu, a.g.e., s. 37-44; Mehmet KARADUMAN, Türkiye'de Sakatların İstihdamı, a.g.m., s. 9-10.

[2] Daha geniş bilgi içinbkz;657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 50 ve 53'üncü Maddeleri.

[3] Daha geniş bilgi için bkz: 27.7.1983 tarih ve 18117 Sayılı Resmî Gazete.

[4] Mehmet KARADUMAN, Türkiye'de Sakatların İstihdamı,a.g.m., s.9

[5] Gürol UÇ, Sakatların İstihdam Sorunu, Age, s.4-6; Samira YENER, Sakatların İstihdamı Agt., s.105-107.

İster işçi statüsünde, isterse memur statüsünde olsun, işverenin sakat istihdamına ilişkin durumuna baktığımızda; işyerinde çalıştırılacak sakat oranı ve oranlara verilecek işin niteliğinde bir mecburuyetin olduğu görülür. 1475 Sayılı İş Kanunu'nun 25'inci maddesi, bu konuda işyerinde 50 veya daha fazla işçi çalıştıran kamu ve özel sektör işverenlerini; iş yerlerinde % 2 oranında sakat kimseyi çalıştırma mecburiyetinde tutarken, bu kimseleri meslek, beden ve ruhî durumlarına uygun bir işte çalıştırmakla dayükümlü tutmuştur.

Kanun'da yer alan "çalıştırılacak sakat sayısının tesbbitinde daimi işçi sayısı esas alınır"[1] hükmü, çoğu zaman "Daimi işçi sayısının" işverence yanlış yorumlanmasına sebebiyet verdiğinden; işyerinde çalışan işçi sayısı düşük gösterilmektedir. Bunun yanında bazı işverenler, İş ve İşçi Bulma Kurumu'nca gönderilen sakatların beden, ruh ve sağlık durumlarına uygun iş teklif etmediklerinden; sakatların daha çok ve yaygın bir şekilde istihdamını engelledikleri de, uygulamada görülmektedir. Yine işverenlerin, genellikle sakatların istihdamında; sakatlık derecesi az olan elamanları istihdam etmeyi düşünmeleri, istihdamı engelleyen sebepler arasında yer almaktadır[2].

İşverenin sakatları kendi istekleri ile istihdam etmeleri ender rastlanan bir konudur. Genellikle sakat istihdamı devletin kanunî müdahaleleri ile gerçekleşmektedir. Buna literatürde "korumalı istihdam" denilmektedir. Bu kavram aynı zamanda ileri derecede sakatlar için özel olarak kurulup düzenlenen işyerlerinde istihdam imkânı sağlanmasını da kapsamaktadır.[3]

Ancak gerek çevre düzenlemeleri ve gerekse alt yapı bakımından (uygun meskenler ıslah edilmesi, düzgün kaldırım, yol ve binalar ile işletmelerde özel çalışma yerleri vb.), ülkemizin bu uygulamada gerekli önlemlere sahip olduğu söylenemez. Bunun yanında kamu ve özel kurumlarda çalışan sakatlara ekonomik ücret ödenmesi

---

[1] Daha geniş bigi için bkz; 1479 Sayılı İş Kanunu'nun 2869 Sayılı Kanun'la Değişik, 25'inci Maddesi'nin A Bendi

[2] Samira YENER, Sakatların İstihdamı, Agt, s.108.

[3] Gülten KUTAL, Sakatların Ekonomik Hayata Katılması, Münir Ekonomi 60.Yaş Günü Armağanı, Ankara, 1993, s. 392; Gülten KUTAL, Sakatların Ekonomik Hayata Katılması, Kamu-İş, İş Hukukunun Ulusal ve Uluslararası Temel ve Güncel Konuları, Ankara, 1993, s. 392.

yerine, sosyal ücret ödemesi kısmende olsa uygulanmaktadır. Sosyal ücret ödemesiyle elde edilen gelirler, hiç bir zaman normal ücret düzeyinin altında olmamalıdır. Bu düzeyi belirlemek için ülkemizde sakat ve özürlülere, vergi muafiyeti uygulaması yapılmaktadır.[1]

Devletin kanunî müdahaleleriyle gerçekleştirdiği (işyerinde çalışanların sayısına göre, sakatlara işletmelerde belli bir kontenjan ayrılması (kota uygulaması), vergi muafiyeti gibi korumalı istihdam uygulamalarına; Avrupa Birliği'ne üye ülkelerde görülmeyen bir yeni uygulama eklenmiştir. Ülkemizin içinde bulunduğu terör ortamının giderek büyümesi sonucu, Devletimiz terörün tırmanışını önleme amacıyla; 12.4.1991 tarih ve 3713 Sayılı Terörle Mücadele Kanunu'nu çıkarmıştır. Terörle mücadele için çıkarılan Kanun'un 3'üncü maddesine, 13.11.1995 tarih ve 4131 Sayılı Kanun'la getirilen Ek Madde I'de; sakatların "korumalı istihdamına" yer verilmiştir.

Terörle mücadele sırasında bir çok kişi hayatını kaybetmiş veya pek çok kişi sakat kalmıştır. Devlet ölenlerin geride kalanları ile çalışabilir durumda olanlara kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektör işyerlerinde istihdam imkânı sağlama amacıyla; Kanun'un 3'üncü Maddesi'ne getirdiği Ek Madde I ile iki fıkra hükmüne yer vermiştir.[2]

Buna göre Kanun'a getirilen Ek Madde I'in (A) fıkrasında; "genel katma ve özel bütçeli kurum ve kuruluşlarla, mahallî idareler ve sermayesinin yarısından fazlası kamuya ait olan her nevî teşebbüs veya bağlı ortaklıklar, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'na tabi memur kadroları ile sözleşmeli personel ve sürekli işçi kadrolarının %0,5'ini, bu Kanun'un 1'inci maddesinde yazılı terör eylemleri nedeni ve etkisiyle;

a) Şehit olan veya çalışamayacak derecede malul olan kamu görevlileri ile er ve erbaşların varsa eşlerinin, yoksa çocuklarından birisinin, çocukları da yoksa kardeşlerinden birisinin veya,

---

[1] Gülten KUTAL, Sakatların Ekonomik Hayata Katılması, a.g.m., s. 393.

[2] 3713 Sayılı Terörle Mücadele Kanunu'nun Bazı Maddelerinde Değişiklik ve Bu Kanun'a Bir Ek Madde Eklenmesi Hakkında Kanun (13.11.1995 tarih ve 4131 Sayılı Kanun), 16 Kasım 1995 Tarih ve 22465 Sayılı R.G.'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

b) Malul olup da çalışabilir durumda olanların istihdamı için bu fıkra çerçevesinde belirlenecek kişileri işe almak veya atamak zorundadırlar" hükmü yer almıştır.

Yine bu fıkrada; kapsama giren kişilerin tespiti için İçişleri Bakanlığı görevlendirilmiş, bu kişilerin işe alınmaları veya atamaları sırasında açıktan atama iznine gerek olmadığı, bu kişilerin istihdamında takip edilecek usul ve esasların Maliye, Millî Savunma, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlıklarıyla, Devlet Personel Başkanlığı ve İş ve İşçi Bulma Kurumu'nun görüşleri alınmak suretiyle, İçişleri Bakanlığı'nca üç ay içinde çıkarılacak bir yönetmelikle[1] belirlenmesi hüküm altına alınmıştır.

Bu imkânın özel sektörce de sağlanması için, Kanun'a getirilen Ek Madde I'in (B) fıkrasında; "İşverenler, 50 veya daha fazla işçi çalıştırdıkları işyerlerinde (aynı il hudutları içinde birden gazla işyeri bulunanlar için toplam işçi sayısı dikkate alınır) % 2 oranında, daimi işçi statüsünde istihdam ile yükümlüdürler.

Çalıştırılacak bu kişilerin sayısının tespitinde daimi işçi sayısı esas alınır. % 2'nin hesaplanmasında yarıma kadar olan kesirler dikkate alınmaz. Yarım ve daha fazla olanlar tama iblağ edilir.

İlgili idarelerce bu fıkra hükümlerine aykırı hareket eden işveren veya vekilleri hakkında, çalıştırmadığı kişi başına ve çalıştırmadığı her ay için o yıl tespit edilen asgari ücretin 10 katı para cezası verilir" hükmü ile mecburi istihdama uymayan işletmeler için ağır para cezası getirilmiştir.[2]

Yine aynı fıkrada; şehit yakınları ile çalışabilir durumda olan malullerin işverence istihdamında takip edilecek usul ve esasların Millî Savunma ve İçişleri Bakanlıklarının görüşleri alınmak suretiyle, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca

---

[1] Daha geniş bilgi için 29 Mart 1996 tarih ve 22595 sayılı RG'de yer alan, İçişleri Bakanlığı'nca hazırlanan Yönetmeliğe bakınız.

[2] Bu düzenleme, işveren kesimince bir tür cezalandırma olarak algılanmaktadır. Bkz. MESS İşveren Gazetesi, Yıl:33, Sayı:677, İstanbul, Nisan 1996, s. 1.

üç ay içinde çıkarılacak bir yönetmelikle[1] belirlenmesi ve işverenin çalıştırmak mecburiyetinde olduğu bu kişileri İş ve İşçi Bulma Kurumu aracılığı ile sağlaması hüküm altına alınmıştır.

Sakatların işe yerleştirilmeleriyle ilgili İş ve İşçi Bulma Kurumu'nun istatistiki verilerini değişik yönlerden ele alıp inceleyelim. Buna göre 1972'den 1990 yılı sonuna kadar, kuruma müracaat eden 171.799 sakattan; 34.509'u Kamu, 31.924'ü de özel sektörde olmak üzere toplam 66.433 sakat işe yerleştirilmiştir. Bu yıllar arası toplam müracaata göre, işe yerleştirme oranı % 38,6'dır.

Yine 1981-1990 yılları arasında 93.163'ü erkek, 11.410'u kadın olmak üzere 104.573 sakat Kurum'a başvuruda bulunmuş olup; bunlardan 43.156'sı işe yerleştirilmiştir. Toplam başvuruya karşılık, işe yerleştirme oranı % 41,3'dür. Aynı yıllar arası sakatların sektörel dağılımına baktığımızda, 18.346'sı erkek, 2.440'ı kadın olmak üzere toplam 20.786 kişinin kamuda; 19.979'u erkek, 2.391'i kadın olmak üzere toplam 22.370 kişinin de özel sektörde işe yerleştiği görülür.[2]

1990 yılında Kurum'a 12.576 sakat iş için başvuruda bulunmuştur. Bunlardan 1.722'si sakat meslekli, 4.685'i de vasıfsız olarak işe yerleştirilmiştir. Meslekli işe yerleştirilen 1.722 kişiden 1412'si erkek, 310'u kadınlardan; 4.685 vasıfsız sakatların 4.301'ini erkek, 384'ünü de kadınlar oluşturur. Aynı yıl içinde toplam 6.407 vasıflı ve vasıfsız işe yerleştirilenlerin; 5.713'ünü erkekler, 694'ünü de kadınlar oluşturur[3].

1993 yılında 11.687 başvurudan 5175'i işe yerleştirilmiş olup; bunlardan 1.576'sı kamuda, 3599'u da özel sektörde istihdam edilmiştir. Aynı yıl itibariyle sıra bekleyen sakatların sayısı 56.981'dir. 1994 yılında ise Kurum'a 8.964 sakat müracaat etmiş, bunlardan 976'sı kamuda, 3.105'i özel sektörde olmak üzere; toplam 4.081

---

[1] Daha geniş bilgi için 29 Mart 1996 tarih ve 22595 Sayılı RG'de yer alan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca hazırlanan Yönetmeliğe bakınız.

[2] Gürol UÇ, Sakatların İstihdamı Sorunu, a.g.e., s. 9.

[3] Gürol UÇ, Sakatların İstihdam sorunu, a.g.e,, s:9

kişi, işe yerleştirilmiştir. 1994 yılı itibariyle iş için sıra bekleyen sakatların sayısı ise 58.221'e ulaşmıştır.[1]

Sakat kişilerin istihdamı ve işe yerleştirilmelerinde ortaya çıkan bir diğer önemli engel, bu kişilerin belli bir mesleklerinin olmayışı ile eğitim düzeylerinin yetersiz olmasıdır. [2] 1994 yılında başvuruda bulunan işsiz 58.221 sakatın eğitim düzeyleri incelendiğinde; 31.637 kişinin ilkokul, 5.402 kişinin okur-yazar ve 5.891 kişinin de okuma-yazma bilmediği tesbit edilmiştir. İlkokul, okur-yazar ve okuma-yazma bilmeyenlerin genel toplam içindeki toplam oranları % 73,74'dür.Bu üç eğitim düzeyi toplamı 42.930 kişi olup, geriye kalan 15.291 kişinin de; 7.074 kişisi orta ve dengi okullar, 7.551 kişisi lise ve dengi okullar, 666 kişisi de yüksekokul veya fakülte mezunudurlar. Bunlarında genel toplam içindeki toplam oranları % 26,26'dır.[3]

Görüldüğü gibi eğitim düzeylerinin yetersizliği ve belli bir mesleklerinin olmayışı sebebiyle, sakatlara yapabilecekleri işler gözönünde bulundurularak, Kurum'ca meslekî eğitim kursları düzenlenmektedir. Daha çok vasıfsız sakatlara yönelik bu kurslarda genelde el becerilerinin geliştirilmesi ve sakatların kendi işini kurmaları amaçlanmaktadır.[4]

Bu çalışmalara paralel olarak, Anadolu Üniversitesi bünyesinde kurulan Merkezi Entegre Okullarında; engelli çocuklar için meslekî eğitim sağlanmaya yönelik, eğitim çalışmaları yapılmaktadır. Ayrıca MEB'da Çıraklık ve Meslekî Teknik Eğitim Müdürlüğü, Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumu ve gönüllü kuruluşların (Dernek ve Vakıf gibi) bünyesinde de çeşitli kurslar açılmış; sakat ve özürlülere istihdam yaratma girişiminde bulunulmuştur.

Sonuç olarak; sakatların eğitim eksiklikleri ve vasıf düzeylerinin düşüklüğünden kaynaklanan problemler, onların istihdamlarında da önemli zorluğu oluşturur. Bir taraftan bunların gerekli önlemleri alınırken, diğer taraftan uygulamada

---

[1] İİBK.,1994 yılı Faaliyet Raporu,Agr., Tablo 38, s:37.
[2] Samira YENER., Sakatların İstihdamı, a.g.t., s.111
[3] İİBK, 1994 Yılı Faaliyet Raporu, a.g.r., Tablo:42, s. 39.
[4] Gürol UÇ, Sakatların İstihdam Sorunu, a.g.e., s. 11.

görülen tıkanıklıkları gidermek için; bazı kanunlarda yeni düzenlemelerin yapılması mecburiyeti ortaya çıkmaktadır. Sakatlara meslekî rehabilitasyon ve istihdama ilişkin çalışmalarda, daha iyi hizmet götürülebilmesi bakımından; Avrupa Birliği'nde olduğu gibi, bir kaynak ve fon oluşturulması girişimlerine ülkemizde de başlanmalıdır.

Yaratılan kaynak ve fonlarla, sakat ve özürlülere daha fazla eğitim ile tıbbî ve meslekî rehabilitasyon imkânı sağlanacağından; onları sadece ekonomiye kazandırmakla kalınmayacak, aynı zamanda tüketici durumundan üretici durumuna geçmelerine de katkı sağlanmış olacaktır.

2- Avrupa Birliği'nde Sakat ve Özürlülerin İşsizliği ve İstihdamı

İnsanlık tarihi kadar eski olan sakatlık, Avrupa Birliği'ne üye ülkelerde de bugüne kadar ortadan kaldırılamamış olup; insanlık tarihinin her döneminde karşımıza çıkan bir vak'adır. Bugün dünyada ne kadar sakatın bulunduğunu gösteren istatistiki bilgiler yoktur. Ancak Birleşmiş Milletler'in 1981 yılı istatistikleri arasında 500 milyon sakat insanın yaşadığı ve bu rakamın yüzyılın sonunda, 600 milyona ulaşacağı tahminler arasında yer almaktadır.

Bir ülkedeki sakat miktarını tesbitte, "her on kişiden birinin sakat olduğu" varsayımı; tüm dünya milletlerince kabul görüp, kullanılan bir ölçüdür.[1] Avrupa Birliği'nin, yıllık nüfus artışı gözönüne alınmak suretiyle elde edilmiş olan toplam nüfusu; 1.1.1994 itibariyle, 348.556 kişidir.[2] Bu görüşten hareketle, Avrupa Birliği'nde 34.8 milyon sakat ve özürlülerin olduğu tahmin edilmektedir.

Sakat ve özürlülerin Avrupa Birliği'nde bu derece önemli bir orana sahip olmasının sebepleri arasında, doğuştan herhangi bir bedensel ya da zihinsel eksikliği bulunanların yanı sıra; hızla sanayileşen üye ülkelerde iş hayatına makinaların yoğun bir şekilde girmesi sonucu iş kazaları çoğalmıştır. Yine 19. yüz yılın ilk çeyreğinde,

---

[1] Gürol UÇ, Sakatların İstihdam Sorunu, a.g.e., s. 1.
[2] Daha geniş bilgi için Tablo II-10'da yer alan verilere bakınız.

Avrupa Birliği'ne üye ülkelerin pek çoğu; sıcak savaşlara fiilen katılmaları sonucu, bu ülkelerde pek çok asker ve sivil halk sakat kalmıştır.

Birinci Dünya Savaşı sonrası yapılan tıbbî muayeneler sonucu, sakatlığı sebebiyle orduya alınmayan gençlerin varlığı; sivil toplumdaki sakatların mevcudiyeti ve düzeyinin bir göstergesi olmuştur. Ancak sivil halk için harp öncesi korumalı işyerlerinin yaygınlaştırılmasından başka, fazla bir şey yapılmadı. Aslında sakat gençlerin açık iş piyasasına hazırlanıp yetiştirilmesi gerekirken, bu hiç düşünülmedi.

Arkadan İkinci Dünya Savaşı'nın yaşanılması, üye ülkelerde daha çok harp malulü ve sivil halkın sakat olmasına sebep oldu. Savaş sırası ve sonrası Avrupa Birliği'ne üye ülkelerde yaşanılan, işgücü açığı; sakatların askere gidenlerin yerini almasına, daha önce yapmaları bile düşünülmeyen işlere sakatların girmelerine yol açtı. İktisadî şartlar ve işgücü ihtiyacı, üye ülkeler ile sanayileşmiş diğer toplumlarda; mevcut işgücünün daha akılcı kullanılmasına ve fizikî sağlamlığın her meslek için gerekli olmadığı düşüncesinin gelişmesini hazırladı. Bütün bunlar, harpten çıkmış ülkelerde; sakatlara meslekî rehabilitasyon verilmek suretiyle, sakatların korunmasından çok iş hayatına intibaklarının sağlanması ve işe yerleştirilmeleriyle ilgili kanunî düzenlemelerin yapılmasına sebep oldu.[1]

Sakatların çalışma imkânlarından daha fazla faydalanması ve onların toplumla bütünleşmesine imkân veren tedbirlerin ciddi olarak uygulanmasına; ilk defa, 1945 yılından sonra başlanılmıştır. Bu tarihten itibaren pek çok ülkede bu amaçlara yönelik mevzuat düzenlemeleri ile bedensel veya zihinsel sakatlığı bulunanları; müracaat edebilecekleri bir işe yerleştirme ya da bir işte çalışabilir duruma getirme amacına yönelik teşkilâtlar geliştirilmiştir.

İnsan hakları konusundaki temel belgelerin en önemlisi olan ve 10 Aralık 1948'de Birleşmiş Milletler tarafından kabul edilen İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nde bu konuya ilk defa yer verilmiştir. Buna göre beyannamenin özellikle 25. maddesi, sakat kişilere yönelik olarak "Her şahsin gerek kendisi ve

[1] Samira YENER, Sakatların İstihdamı, a.g.t., s. 103.

gerekse ailesi için yiyecek, giyim, mesken, tıbbî bakım, gerekli sosyal hizmetler dahil olmak üzere sağlığını ve refahını temin edecek uygun bir hayat seviyesine ve işsizlik, hastalık, dulluk, ihtiyarlık veya geçim imkânlarından iradesi dışında mahrum bırakılacak diğer hallerde güvenliğe hakkı olduğunu[1] belirtmektedir.

Uluslararası Çalışma Teşkilatınca 1948 yılında kabul edilen 88 Sayılı "İstihdam Servisi Sözleşmesi"nde "Devlet tam istihdamin sağlanması ve korunmasına ve üretken kaynakların geliştirilmesi ve kullanımına yönelik ulusal politikanın ayrılmaz bir parçası olarak istihdam pazarının en iyi biçimde örgütlenmesini sağlamakla görevli ücretsiz bir kamu istihdam servisi kurup çalıştıracaktır" hükmüne yer vermiştir. Buna göre taraf ülkelerde İş ve İşçi Bulma Servisleri kurulması öngörülürken, bu servisler aracılığıyla; işe yerleştirme, meslekî ve coğrafî hareketliliğin kolaylaştırılması, istihdam pazarına ilişkin bilgi akışı, işsizlik sigortasının yönetiminde işbirliği ve işsizlere yardım gibi diğer önlemlerle belirli işçi gruplarının özel ihtiyaçlarını memnuniyet verici bir şekilde karşılamak için önlem alınmasını belirtmiştir.[2]

Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nun İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'ne ek olarak 1973 yılında kabul ettiği, 3447 Sayılı "Sakat Kişilerin Hakları Bildirisi"nde yer alan tüm maddelerde tanınan haklarla[3], sakat kişiler için ileri bir adım daha atılmıştır. Bildirinin 3. maddesinde "Sakat kişinin insan haysiyetine saygı gösterilmesi, onun en doğal hakkıdır" ifadesi ile yine 7. maddesinde "Sakat kişiler ekonomik ve sosyal güvenlik hakkına, düzgün hayat standardı hakkına sahiptirler. Ayrıca yeteneklerine göre bir iş sağlamak, yararlı, verimli ve kârlı bir işe girmek veya bir ticaret birliğine üye olmak gibi haklara sahiptirler" denilmek suretiyle, sakat kişilerle ilgili çeşitli hususlara açıklık getirilmiştir.

Yine ILO'nun 1974 yılında kabul ettiği 140 Sayılı "Ücretli Öğrenim İzni Sözleşmesi"nde, çalışma saatleri içinde öğrenim ve yetişmenin malî imkânlarla

---

[1] Adnan GÜLERMAN / Nükhet AYAZ, Sosyal Politikanın Uluslararası Boyutları, a.g.e., s. 126.

[2] ILO, Çalışma Yaşamının Uluslararası Kuralları-Bir Özet, a.g.e., s. 25.

[3] Daha geniş bilgi için bkz: Gürol UÇ, Sakatların İstihdam Sorunu, a.g.e., arka kapak iç sayfasında yer alan Bildiri maddeleri.

desteklenmesi amacıyla; taraf devletlerin ücretli öğrenim izni verilmesini sağlayacak bir politika geliştirilip, uygulaması öngörülmüştür. Burada yer alan "Ücretli Öğrenim" terimiyle, işçiye eğitim amacıyla ve gereken malî imkânları sağlayarak iş saatleri içinde belirli bir süre için verilen izin kastedilmektedir.[1]

Bu konuda 1975 yılında ILO tarafından 142 Sayılı "İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi" sözleşmesi kabul edilerek yürürlüğe girmiştir. Sözleşmede "İstihdamla yakından ilişkili olarak meslekî rehberlik ve meslekî eğitim politika ve programlarının geliştirilmesi amacından hareketle; sözkonusu politika ve programlarda dikkate alacağı unsurlar (istihdam ihtiyacı ve imkânları, ülkenin kalkınmışlık düzeyi ve öteki ekonomik, sosyal ve kültürel amaçları vs.), hedeflerini (kişi yeteneklerinin geliştirilmesi), izlenecek ilkeleri (hiç bir ayırım gözetilmemesi) ve getirilecek eğitim ve yetiştirme sistemlerini açıklamıştır.[2]

1976 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından kabul edilen Dünya İstihdam Konferansı Bildirisi'nde; temel ihtiyaçların karşılanması yönünden, sakatların sağlamlarla hiç bir ayırıma tabi tutulmaması gerektiği üzerinde durulmuştur.[3]

ILO'nun 1983'de kabul ettiği "Meslekî rehabilitasyon ve istihdam (özürlüler)" başlığını taşıyan 159 Sayılı Sözleşme'nin amaçları arasında; tam katılım ve eşitlik şartlarında özürlüler için uygun bir istihdam ve sosyal bütünleşme ortamının gerçekleştirilmesine yer verilmiştir. Yine aynı sözleşmenin hükümleri arasında, özürlü kişilere gereken biçimde uygulanmış meslekî rehberlik ve meslekî eğitim, işe yerleştirme, istihdam ve benzeri hizmetler sağlanması öngörülmüştür.[4]

Uluslararası Kuruluşlarca sakat ve özürlülere yapılan bu düzenlemelerle, çalışma ve sosyal hayatla bütünleşme imkânı sağlanmış olmasına rağmen; meslekî eğitim, meslekî rehabilitasyon ve istihdamda arzu edilen seviyeye bir türlü gelinememiştir.

---

[1] ILO, Çalışma Yaşamının Uluslararası Kuralları-Bir Özet, a.g.e., s. 60.
[2] ILO, Çalışma Yaşamının Uluslararası Kuralları-Bir Özet, a.g.e., s. 26.
[3] Mehmet KARADUMAN, Türkiye'de Sakatların İstihdamı, a.g.m., s. 9.
[4] ILO, Çalışma Yaşamının Uluslararası Kuralları-Bir Özet, a.g.e., s. 27.

Avrupa Birliği'nde 1994 yılları başlarında 34.8 milyonluk (1994 başında birlik nüfusunun % 10'u) bölümünü oluşturan sakat kişilerin, açık işlere yerleştirilmelerini sağlamak, rehabilitasyon ve eğitim merkezlerini geliştirmek amacıyla; 1974 yılında Birlik Eylem Programı oluşturulmuştur. Ayrıca Komisyon, sakat kişilerin istihdam imkânlarının artırılması hususunda yeni bir teklif hazırlamıştır.

Bakanlar Konseyi tarafından, Uluslararası Sakatlar yılı olarak kabul edilen 1981 yılında; sakat kişilerin sosyal hayat ve iş hayatıyla bütünleşmeleri sağlanırken, bunu engelleyen uygulamaların da ortadan kaldırılması hedef alınmıştır. Ayrıca sakat kişilere daha iyi bir çevre kazandırmak ve hareketliliklerini sağlamak üzere Komisyon'ca değişik projeler de oluşturulmuştur.[1]

Avrupa Birliği Bakanlar Konseyi 1988-1991 yıllarını kapsayan HELİOS (Avrupa Birliği'nde Açık Toplum İçinde Bağımsız Yaşayan Özürlü İnsanlar) adını verdikleri ikinci bir Birlik Eylem Programını kabul etmiştir. Bu program, özürlü kişilerin toplum ve iş hayatına uyum sağlayarak kimseye bağımlı olmadan yaşayabilmelerini amaçlamakta, üye ülkelerin vatandaşı olan uzun süreli işsizler ile önemli fiziksel veya zihinsel özürlü insanları ilgilendirmektedir. Ayrıca belirlenen dönem için, bu alanda Birlik etkinliklerini artırmak amacıyla; 19 milyon ECU malî destek de verilmiştir.

HELİOS programının temel hedefi, 13.12.1987 tarihinde sona eren Birinci Birlik Eylem Programı (1974) sırasında başlamış olan konuyla ilgili faaliyetlerin artırılması süretiyle; üye ülkeler arası işbirliği ve eşgüdüm etkinliklerini sürdürüp geliştirmektir. Bu bakımdan ulaşılmak istenen başlıca amaç, Avrupa Birliği'nde ilk defa özürlü kişilere ilişkin tüm problemleri kapsayan ortak ve tutarlı bir politika oluşturmasıdır.

Bunun dışında HELİOS programının bir başka amacı; teknik işbirliğini hızlandırıp eşgüdümü güçlendirerek, üye ülkeler arasında bilgi ve tecrübe alışverişini

---

[1] Halûk CEYHAN/Şebnem KARAUÇAK OĞUZ, Avrupa Topluluğu'nda Sosyal Politika, a.g.e., s. 116-117; TİSK, Sosyal Yönleriyle Avrupa Topluluğu, a.g.e., s. 94.

artırmaktır. Ayrıca yeniliklere önayak olup, başarılı projeler hakkında taraflara daha iyi bilgi sağlamak suretiyle; mahallî ve millî projelerde başarı sağlanması için görüş alışverişinin getirilmesi gibi konuları da kapsamına almıştır.[1]

Avrupa Birliği'ne üye ülkeler Tek Pazar hedefi doğrultusunda, ekonomik alanda olduğu kadar sosyal alanda da faaliyetlerini genişleterek bir "Avrupa Sosyal Alanı" kurulmasına yönelik çalışmalarını hızlandırmıştır. Bu amaçla, 1989 Aralığında Strasbourg Zirvesi'nde onaylanan "Sosyal Şart" ve Sosyal Şart'ın uygulamasına yönelik "Sosyal Faaliyet Programı" üye ülkelerce kabul edilmiştir.[2]

Avrupa Sosyal Şartı'nın 15. maddesinin ikinci bendinde yer alan "Özürlüleri işe yerleştirmek için uzmanlaşmış iş bulma hizmetleri ve korunmalı çalışma olanakları gibi yeterli önlemleri ve çalıştırılan özürlüleri işe kabul etmelerini teşvik edici tedbirleri almayı, üstlenirler"[3] hükmü gereğince, Avrupa konseyine üye ülkeleri; bedensel veya zihinsel bakımdan özürlü kimselerin meslekî eğitim, mesleğe ve topluma yeniden uyarlanmaları hakkının etkin bir şekilde kullanılmasını öngörmüştür.

Birliğin sosyal boyutu üzerinde önemle durulması gereğini vurgulayan Sosyal Şart, serbest dolaşımdan, istihdam piyasası ve sosyal korumaya kadar uzanan bir zincir içinde; sosyal alanda oldukça önemli düzenlemeler getirmekle kalmamış, üye ülkelerin bu düzenlemelere uymaları da istenmiştir. Ayrıca 1991 Aralığında Avrupa Birliği'ne yeni bir kimlik kazandıran Maastricht Zirvesi'nde, Birlik sosyal mevzuatı olarak benimsenmesine ilişkin Sosyal Şart'ın esas alındığı; bir "Sosyal Politika Protokolü", onbir Birlik ülkesi tarafından imzalanmıştır. İngiltere bu protokole ileri bir tarihte taraf olma hakkını saklı tutmuştur.[4]

---

[1] Halûk CEYHAN/Şebnem KARAUÇAK OĞUZ, Avrupa Topluluğu'nda Sosyal Politika.., a.g.e., s. 120; TİSK, Sosyal Yönleriyle Avrupa Topluluğu, a.g.e., s. 94.

[2] Halûk CEYHAN/Şebnem KARAUÇAK OĞUZ, Avrupa Topluluğu Sosyal Bildirgesi Çerçevesinde, a.g.e., s. 1.

[3] Der: Savaş TAŞKENT, İnsan Haklarının Uluslararası Boyutları, a.g.e., s. 178.

[4] Halûk CEYHAN/Şebnem KARAUÇAK OĞUZ, Avrupa Topluluğu Sosyal Bildirgesi Çerçevesinde, a.g.e., s. 1.

Bugün Avrupa Birliği ülkelerinin ekonomik, sosyal ve kültürel açıdan; farklı yapılara ve farklı kalkınmışlık seviyelerine sahip olmaları, Birlik düzeyinde standart bir sosyal politika uygulanmasını engellemektedir. Bu sebeple sosyal alanda kademe kademe ve dengeli bir şekilde gerçekleştirilecek uyumlaştırmalar, Birlik sosyal politikasının ana hatlarını oluşturmaktadır. İşte bu amaçla oluşturulan sosyal şartta oniki temel alanda sosyal hedefler belirlenmiştir. Bu oniki temel alandan birisi de, sakatların korunmasına yöneliktir.[1]

İkinci Birlik Eylem Programı'nın (HELİOS'un) 1991 yılında sona ermesi üzerine, özürlülere yönelik 1992-1996 dönemini kapsayan üçüncü Birlik Eylem Programı'nı hazırlamak üzere bir karar önerisi düzenlenmiştir. Buna göre, ikinci programın eksikliklerini tamamlama ve öngörülen eylemleri geliştirme amaçlanırken; özürlülerin entegrasyonunu sağlayan Birlik politikasının güçlendirilmesi de hedeflenmiştir. Ayrıca Komisyon, HELİOS programı aracılığı ile sakat ve özürlülerin hareketliliği ve ulaşım şartlarının iyileştirilmesi konusunu da gündeme getirmiştir. Oluşturulması öngörülen işbirliği çerçevesinde özürlü kişilerin hareketliliğinin iyileştirilmesi için, bu kişilere gerek daha iyi istihdam imkânları ve gerekse meslekî eğitim sağlanması bakımından da faydalı olacaktır.[2]

Avrupa Birliği İstatistik Ofisi (EUROSTAT) tarafından 1981 yılında sakat kişilerin diğer sosyal gruplara oranla işsizlikten ve ekonomik problemlerden ne ölçüde etkilendikleri araştırılmıştır. Bu çalışma sonucunda sosyal gruplara oranla, olumsuz ekonomik şartlarından en çok sakat kişilerin etkilendiği ortaya çıkmıştır.[3]

Yine Tablo II-10'da 1.1.1994 itibariyle yer alan Eurostat verilerine göre, Birliğe üye ülkelerin toplam nüfus miktarına[4], "Her on kişiden birinin sakat olduğu" görüşünü uyguladığımızda; nüfus yoğunluğuna göre en fazla sakat ve özürlü kişinin

---

[1] Halûk CEYHAN/Şebnem KARAUÇAK OĞUZ, Avrupa Topluluğu Sosyal Bildirgesi Çerçevesinde, a.g.e., s. II.

[2] Halûk CEYHAN/Şebnem KARAUÇAK OĞUZ, Avrupa Topluluğu Sosyal Bildirgesi Çerçevesinde, a.g.e., s. 42.

[3] TİSK, Şosyal Yönleriyle Avrupa Topluluğu, a.g.e., s. 95.

[4] Daha geniş bilgi için bkz.; Eurostat, Basic Statistics Of The European Union, 32 nd. Edition, Agi, s. 123.

8,1 milyonla Almanya'da olduğunu görürüz. Bunu İngiltere (5,8 milyon), Fransa (5,7 milyon) ve İtalya (5,7 milyon) takip etmektedir. Bu dört ülkenin sakat kişi sayısı toplamı 25,3 milyon olup, geri kalan sekiz ülkenin toplam sakat kişi miktarı 9,5 milyondur. Başka bir ifadeyle, üye dört ülkenin sakat ve özürlü kişiler oranı; Birliğin üçte ikisinden fazladır. Ülke nüfusları göz önüne alındığında, bu miktarlar küçümsenemeyecek boyuttadır.

Avrupa Birliği'nde sakat ve özürlü kişilere istihdam yaratılması bakımından, gerçekleştirilen çeşitli uygulamaların yanı sıra; üye ülkelerde her iş yerinde, belli sayıda sakat ve özürlü kişi istihdam edilmesini mecburi kılan mevzuatlar da bulunmaktadır. Bu konuda en yüksek kota uygulaması % 15 ile İtalya'dadır. Bu ülkeyi Fransa (%6), Almanya (%6), Hollanda (bazı hallerde % 3, bazı hallerde % 7) takip ederken, diğer üye ülkelerde kota oranı % 2 veya % 3'lük bir oranla karşımıza çıkar.[1]

Hollanda'da yer alan en az % 3 ve en çok % 7 olmak üzere bir istihdam kota uygulamasına, Birliğe üye diğer ülkelerde rastlanmaz. Sakatların istihdam imkânlarını genişletmek ve iş güvencesini sağlamak amacıyla çıkarılan kanunla (1986 yılında) bu uygulamaya Hollanda'da başlanılmıştır. Kanun, işveren örgütleri ve sendikalarına sakatlar için istihdam kotası ayrılmasını sağlayan yükümlülüğü getirmektedir. Buna göre fiziksel yeteneğin önemli olduğu işlerde, sakatlar için düşük oranlı kota; fiziksel yeteneğin önemsiz olduğu işlerde de yüksek oranlı kota belirlenecektir.[2]

Sakatların toplumla bütünleşmesinde etkili olan en önemli uygulamalar arasında "korumalı istihdam" yer almaktadır. Genellikle korumalı istihdamdan, kişisel noksanlıkları veya özürleri sebebiyle; yaşamlarını normal bir meslekî faaliyetle kazanamayanlar için özel olarak düzenlenip kurulan, işyerlerindeki istihdam anlaşılır. Bunlar özel eğitim ve meslekî eğitim atölyeleri dışında kalan, ağır derecede sakat olup, rekabete dayalı işyerlerinde çalışmaya uygun olmayan kişilere iş sağlamak amacıyla uygulanmaktadır. Ancak bazı Avrupa Birliği ülkelerinde, korumalı iş yerlerinde

[1] Daha geniş bilgi için bkz.; Halûk CEYHAN/Şebnem KARAUÇAK OĞUZ, Avrupa Topluluğunda Sosyal Politika, a.g.e., s. 123'de yer alan Tablo:21.

[2] Semra ÖZÇER, Sakatların İstihdamı, MPM, Verimlilik Dergisi, Ankara, 1987/4, s. 23.

sakatlar için yaratılan işyeri sayısının; rekabete dayalı işyerlerinde istihdam edilen sakatlarla karşılaştırılması yapıldığında, korumalı işyerlerinin bir hayli az olduğu görülür.

Korumalı istihdamından söz ederken; muhtevası ve düzenlenmesi itibariyle sakatların kullanılmasına uygun meskenler, ıslah edilmiş ve tarıma elverişli hale getirilmiş bahçeler, düzgün kaldırımlı yollar ve sakatlara göre projelendirilmiş işyerlerine yer verilmesi akla gelir. Bu konuda Hollanda'da tüm korumalı istihdamın 2/5'i bu tip projelerle gerçekleştirilmiştir.[1.2]

Avrupa Birliği'nde sakatların karşılaştıkları problemlerin temelinde yer alan hususlar arasında;

- Ekonomik büyüme dönemlerinde uygulamaya konulan, belli oranda sakat kişi çalıştırma yükümlülüğü (kota uygulama); ekonomik gerileme dönemlerinde sakat kişilerin korunmasında yetersiz ortam yaratması,
- Eğitimde fırsat eşitliğinin eksikliği ve işletmelerde eğitim verilmesi sırasında karşılaşılan zorluklar; sakat kişilerin vasıf düzeylerinin düşük olmasına sebep olmuştur. Bu durum, sakatların işe girişlerini zorlaştırmakla kalmamış; aynı zamanda ekonomik gerileme dönemlerinde, öncelikle sakatlarda iş kayıplarını yaratmıştır. Bunların yanı sıra, belli teknolojik değişikliklerin; sakatlara yönelik istihdam imkânlarını önemli ölçüde ortadan kaldırması,
- Ekonomik gerileme dönemlerinde sakat kişilere yönelik rehabilitasyon hizmetlerinin, işverenlerce ek maliyet unsuru olarak görülmesi,
- Sakatlara sağlanan uygun fiziksel şartların (ulaşım, konut gibi) yavaş gelişmesi ve yetersizliğinin istihdamı sınırlaması,
- Sakat kişilerin fiziksel görünüşü ve konuşma zorluklarının bazı hizmet alanlarında (turizm, ticaret ve büro hizmetleri gibi) istihdamı olumsuz etkilemesi,
- Sakat ve özgürlü kişilere sağlanan rehabilitosyon önlemleri ile malî destek sistemlerinin her zaman birbirleriyle uyum içinde çalışmaması.

---

[1] Gülten KUTAL, Sakatların Ekonomik Hayata Katılması, a.g.m., s. 392-393.

[2] Sakatların ekonomik ve sosyal hayatta toplumla bütünleştirilmesi hususunda daha geniş bilgi için bkz: Gülten KUTAL, Sakatların Ekonomik Hayata Katılması , a.g.e., s. 383-398.

- İşverenler ile sendikaların sakat kişilerin korumasına fazla önem vermeyişleri sonucu, sakatların istihdamına gerekli desteği vermeyişleri bulunmaktadır[1].

Avrupa Birliği'ne üye ülkelerde istihdam arzının yetersizliği ve işsizlik oranın giderek artışından kaynaklanan sosyal problemlerin yanı sıra; sakat kişilerin istihdam imkânlarının son derece kısıtlı oluşu, bu konudaki çalışmaların önemini artırmaktadır. Ancak, sakat kişilerle ilgili problemlerin fazlalığı, Avrupa Birliği'nde bu konuda öngörülen faaliyetlerin halen yetersiz olduğunu göstermektedir.

3- Türkiye ve Avrupa Birliği'nde Sakat ve Özürlülerin İşsizliğine KOBİ'lerin İstihdam Bakımından Katkıları

Gerek ülkemizde ve gerekse Avrupa Birliği'ne üye ülkelerde, uzun süredir yaşanan genel işsizlik ve istihdam problemlerinin sebeplerinden birisi; toplam nüfus içinde küçümsenmeyecek boyuta ulaşan, sakat ve özürlü kişilerin iş ve aktif hayata yeterince hazırlanamayışlarıdır.

Türkiye nüfusunun yaklaşık 6, Birlik nüfusunun da 35 milyonunu sakat ve özürlü kişiler oluşturur. Küçümsenmeyecek sayıya sahip bu kişilerin en büyük engelleri arasında, toplumla bütünleşemeyişleri yer alır. Sakat ve özürlü kişilerin toplumla bütünleşmelerini engelleyen faktörleri ortadan kaldırma veya en aza indirebilme; onlara verilecek rehabilitasyon, meslekî eğitim ve iş imkânı sağlanmasıyla ancak mümkün olabilir.

Avrupa Birliği ve ülkemizde istihdamın ana kaynağını oluşturan KOBİ'ler, az miktarda sabit sermaye yatırımı ile çok sayıda istihdam yaratırlar. Bu bakımdan sakat ve özürlülerin şartlarına uygun, yani iş imkânları yaratmak amacıyla açılan; çeşitli meslek kursları vasıtası ile onların meslekî eğitimleri sağlanmaktadır. Böylece onların bir taraftan toplumla bütünleşmeleri sağlanırken, diğer taraftan genel işsizlik içinde önemli bir yer tutan; sakat ve özürlülerin de işsizliğine çözüm getirilmektedir.

---

[1] TİSK, Sosyal Yönleriyle Avrupa Toluluğu, a. g. e, s. 95.

Sosyal ve psikolojik problemlerinin yanı sıra, ekonomik güçlüklerle iç içe yaşayan sakat ve özürlülerin; toplumla bütünleşmelerini engelleyen sebeplerin başında, çoğunun mesleksiz oluşu yer alır. Bu durum sakat ve özürlülerin iş piyasasındaki şanslarını daha da azaltmaktadır.

Sakat ve özürlülerin işgücü piyasasına girişte karşılaştıkları zorlukları ortadan kaldırmak ve onları vasıflı hale getirmek bakımından; açılan meslekî eğitim ve rehberlik kursları aracılığıyla, onların vasıflı işgücü haline getirilmesine çalışılmaktadır. Böylece sakat ve özürlülere kendi işlerini kurma imkânı sağlanırken, belli bir meslekte bilgi ve beceri kazanmaları da hedeflenmektedir.

Gerek ülkemizde ve gerekse Avrupa Birliği'nde açılan çeşitli kurslarla, her sakatın bir mesleği ve işi olması hedef alınmıştır. Daha çok vasıfsız sakatlara yönelik bu kurslarda el becerilerinin geliştirilmesi asıl amaçtır. Açılan kurslarla sakatlara; örgü makinası işçiliği, makrome işçiliği, saya dikişçiliği, bilgisayar programcılığı, telefon santral operatörlüğü, daktilografik, trikotajcılık, biçki dikiş, halıcılık, oyuncak bebek imali, seramik süsleyiciliği, çinicilik, ciltcilik, çorap örücülüğü, ambalajcılık, yorgancılık, muhasebecilik, yapay çiçekçilik, ayakkabı tamirciliği ve diş protez işçiliği gibi mesleklerde eğitim verilmektedir.[1]

Açılan çeşitli kurslara katılıp vasıflı işgücü haline gelen sakat ve özürlülerin, belli mesleklerde elde ettikleri bilgi ve becerilerini en iyi KOBİ'lerde uygulama alanına koydukları görülür. Bu bakımdan üye ülkelerin bir çoğunda olduğu gibi ülkemizde de sadece sakat ve özürlülerin çalıştığı küçük üretim atelyelerinin açılmasına imkân tanınmalıdır. Bu alanda Kızılay, Bedensel Engelliler Vakfı ve İl İdareleri (Tokat Valiliği ve Keçiören Sosyal Yardımlaşma Vakfının) gibi gönüllü kuruluşların girişimleri mevcuttur. Gönüllü kuruluşlarca başlatılan küçük üretim atelyeleri, bir taraftan desteklenip geliştirilirken; diğer taraftan yeni küçük üretim atelyelerinin kurulmasına çalışılmalıdır.[2]

---

[1] Gürol UÇ, Sakatların İstihdam Sorunu, a.g.e., s. 11.
[2] Gürol UÇ, Sakatların İstihdam Sorunu, a.g.e., s. 108.

İşverenlerin sakatlık derecesi az olanları istihdam etmeleri sebebiyle, sakatlık derecesi yüksek olanlar genelde iş bulamamaktadır. Bu sebeple sakatlık derecesi yüksek olanlara, evde veya korumalı işyerlerinde istihdam imkânı sağlanmalıdır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca bu konuda bir araştırma yaptırılmıştır. Araştırma sonucu sakat istihdamıyla ilgili, Valiliklerden alınan öneriler arasında; korumalı işyeri açılması, pazar yerleri, gar, otogar ve çarşılarda büfe, sergi vb. açılarak iş imkânı yaratılması yer almaktadır.

Ülkemizde sakat ve özürlülerin istihdamıyla ilgili bu uygulama gibi, üye ülkelerde de düşünülen çeşitli yaklaşımlar yer almaktadır. Bunların başında; sakatların kendi hesabına, kendi kurdukları işte çalışmaları yönünde desteklenmeleri gelir. Ayrıca Doğu Avrupa'da yaygın olduğu gibi sakatlar için kooperatifler kurulup geliştirilmesi ile işletmelerde sakatlar için ayrılmış ve denetimli olarak grup halinde çalışabilecekleri küçük bölme veya atölyelerin kurulması uygulamasına yer verilmektedir.[1]

[1] Gürol UÇ, Sakatların İstihdam Sorunu, a.g.e., s. 108-109.

IV. MESLEKÎ EĞİTİM ve İSTİHDAM POLİTİKALARI ARASINDAKİ İLİŞKİLER

Dünyada, yeni bilgi ve teknolojiler her gün artan bir hızla gelişmektedir. Belli bir eğitim sonrası vasıflı hale getirilen işgücü, hızla artan değişim ve gelişmelere (elde ettiği bilgi ve becerilerin yetersiz kalması sonucu) ayak uyduramamaktadır. Bu sebeple, değişen ve gelişen teknolojiler karşısında işgücünün; yeniden eğitime tabi tutulup, yeni istihdam imkânlarına uyum sağlayacak şekilde yeteştirilmesi gerekmektedir.[1] Bu da ancak, işbaşı öncesi veya işbaşında verilen meslekî eğitimle gerçekleşleştirilebilir.

Avrupa Birliği'ne üye ülkeler, meslekî eğitimi ciddi bir şekilde ele almış ve bu alanda oldukça kapsamlı programlar geliştirmişlerdir. Ülkemizde çağdaş bilgi ve teknolojilere uyum sağlayacak programlar ise, önemini korumaya devam etmektedir.

Çalışmamızda meslekî eğitimin Türkiye ve Avrupa Birliği'ndeki uygulamaları, ayrı ayrı ele alınıp incelenecektir. Ayrıca, vasıfsız işgücünün gelişen teknoloji paralelinde vasıflı hale getirilmesi için, uygulanan meslekî eğitim politikası ile istihdam politikaları arasındaki ilişki üzerinde durulacaktır.

A- Genel Olarak Türkiye ve Avrupa Birliği'nde Meslekî Eğitim ve İstihdam İlişkileri

Bugüne kadar eğitim kavramının genel olarak pek çok tanımı yapılmıştır. Bu tanımların hemin hepsinde, temel ham maddenin insan olduğu görülür. Tanımların başlıca amacı; insana iyi davranışlar kazandırmak, bir mesleğin bilgi, beceri ve tekniklerini öğrenmek suretiyle; onu daha üretken kılmaktır.

---

[1] DPT, Türkiye'de İşgücü Eğitimi, Der: Asuman YÜCEL, Ankara, Mart 1990, s. II; TİSK Araştırma Servisi, Türkiye'de Meslekî Eğitim, Yayın No: 107, Ankara, 1991, s. 7.

İstenilen bir yaşama seviyesine ulaşma çabası olarak düşünülen eğitim, kalkınmanın en önemli araçlarından birincisidir. Aslında eğitim; ekonomik ve toplumsal kalkınmanın gerçekleşmesinde gerekli sayıda ve vasıfta insangücü yetiştirilmesini hedefler[1].

Bilindiği gibi iktisadî hayatın; üretim, tüketim, değişim ve bölüşüm olmak üzere dört fonksiyonu vardır. Bunlardan üretim ele alınıp incelendiğinde; emek, teşebbüs, sermaye ve tabii kaynaklardan oluştuğu görülür. Bu dört faktörden emek ve teşebbüs insanla ilgili, sermaye ve tabiat da maddeye ait unsurlardır. Emek insanın üretime bizzat katılma fonksiyonu olarak ifade edilebilir. Emeğin üretimde kullanılır hale gelmesi; insanın bir işte istihdam edilmesi; yani çalışması demektir[2]. Emeğin üretimde kullanılabilir hale gelmesi, kişinin alacağı eğitimle ilişkilidir. Bu sebeple eğitim; bir ülkenin kalkınıp, çağdaş uygarlığı yakalamasında gerekli olan bu dört unsurdan emeğe vasıf kazandırma süreci olarak kabul edilmektedir.

Bugün yeterli kaynak ve sermayesi olmasına rağmen, bir çok ülkenin geri kalmışlıklarının asıl sebebi; nüfusun eğitim düzeyinin çok düşük olmasında aranmalıdır. Yeterli sermaye ve kaynağa sahip bir ülke, teknolojinin bütün imkânlarına yer vererek; fabrika kurdurabilir, baraj yaptırabilir. Sonuçta o fabrika ve barajı çalıştırıp, işletecek olan insandır. Şayet ülke insanı, yapılan barajda üretilen elektriğin nasıl kullanılacağını bilmiyorsa, elindeki ham maddeyi fabrikada işleyip yeni mallar üretemiyorsa ve hepsinden de öte üretilen malı kullanacak, satacak bilgi ve beceriye sahip değilse; bu fabrika ve barajdan yeterince faydalanamayacaktır. Geri kalmış bir ülke, eğitim alanında da geri kalmıştır[3]. Bu geri kalmışlıktan kurtulmak için, ülke nüfusunun öncelikle iyi bir örgün eğitimden; daha sonra da eğitim gören bu işgücünün, yaygın eğitimden geçirilmesi gerekir. Böylece işgücünün bilgi ve becerisi yükseltilmek suretiyle; yeniliklere uyum sağlanarak, geri kalmışlıktan uzaklaştırılması mümkün olacaktır.

---

[1] Mahmut ADEM, Ulusal Eğitim Politikamız, DPT, 3.İzmir İktisat Kongresi, 4-7 Haziran 1992, Sosyal Değişim ve Sosyal Gelişme Stratejileri, Ankara, 1993, s. 39.

[2] Sabahattin ZAİM, Çalışma Ekonomisi, a.g.e., s. 1-2.

[3] Mahmut ADEM, Ulusal Eğitim Politikamız, a.g.t., s. 39.

Meslekî eğitim, işgücünün vasıflı hale getirilmesinde en etkili arçtır. Bilindiği gibi vasıflı işgücü; bir takım temel bilgi ve becerilere sahip olduğu için, gelişen teknolojiye hızla uyum sağlayabilmektedir. Ayrıca vasıflı işgücü, vasıfsız işgücüne oranla; iş piyasasında daha kolay iş bulabilmektedir. Bu sebeplerle meslekî eğitim, hem ülkemizde hem de Avrupa Birliği'nde; işsizlik ve istihdam politikalarının ayrılmaz bir parçası olarak karşımıza çıkmaktadır[1].

Nüfusu hızla artan ülkemizde, yüksek teknoloji kullanılan işletmelerde vasıflı işgücü sıkıntısı çekilirken, geleneksel sahalarda da işsizlikten yakınılmaktadır. Başka bir ifadeyle işgücü piyasasında bir tarafta vasıfsız işgücü fazlalığı, diğer tarafta da vasıflı işgücü açığının bulunması; ülkemiz işgücünde çift yönlü bir dengesizlik görülür. Bu dengesizliğin ortaya çıkmasının sebepleri arasında; eğitim planlaması ile endüstriyel gelişmeler arasında yeterli işbirliği yapılamaması bulunmaktadır.

Avrupa Birliği'nde olduğu gibi ülkemizde de eğitilmiş ve istihdam edilmiş işgücü, çok önemli bir ekonomik servettir. İstenilen şekilde eğitimini tamamlayan bir kimsenin, üretim faaliyetlerine katılması; üretimi artırırken, aynı zamanda üretimin kalitesini de yükseltmektedir.

Eğitim görmemiş ve gelişen teknolojiye ayak uyduramayan işgücü, işverenler açısından da bir dezavantajdır. Bunun yanında, meslekî ve teknik eğitimden geçmiş bir işgücünün; verimi artmakta, işe adaptasyonu kolaylaşmakta ve işi öğrenmede geçecek zaman kaybı da azalmaktadır. Meslekî eğitim iş bulmayı kolaylaştırırken, eğitimden geçen kişiye yüksek ücretle ve istikrarlı bir istihdam imkânı da yaratmaktadır[2].

Bugün Birlik ülkelerinin çoğunda meslekî eğitimin özellikle uzun süreli işsizliğin çözümünde etkili olacağı düşüncesi hakimdir. Meslekî eğitim politikaları; başta işsizlik olmak üzere, iş piyasasındaki arza göre düzenlenmelidir. Ayrıca orta ve uzun vadede

---

[1] DPT, Türkiye'de İşgücü Eğitimi, a.g.r., s.1.

[2] DPT, Türkiye'de İşgücü Eğitimi, a.g.r., s.1.

istihdam piyasasında yaşanan problemlerin çözümünde de meslekî eğitimin etkin rol oynayacağı görüşü üye devletlerce benimsenmektedir[1]. Bu bakımdan hemen hepsi çok hızlı gelişen ve değişen teknoloji karşısında işgücü eğitimine öncelik vermektedirler.

Birlik nüfus artış hızının sıfıra yakın olması sebebiyle, genç işgücü arzı çok sınırlıdır. Bu ülkelerde hizmet ve gelişmiş teknolojili imalât alanlarında işgücü açığı görülür. Bunun yanında daha düşük teknoloji ve emek yoğun iş alanlarında ise işgücü fazlası ortaya çıkar. İşgücünde görülen bu dengesizlik, ya başka ülkelerden vasıflı işgücü getirmekle veya yüksek teknolojili işlere uyum göstermeyen kendi işgücünü meslekî eğitime tabi tutmakla ortadan kaldırılmaya çalışılmaktadır[2].

Bütün bunların yanısıra Avrupa Birliği'nde istihdamın genel seviyesinin artırılması araçları arasında işgücünün serbest dolaşımı da yer almaktadır. Serbest dolaşım ilk önce kısıtlı bir şekilde Avrupa Kömür Çelik Birliği (AKÇT) Antlaşması ile öngörülmüş ve Roma Antlaşması'nın ilgili hükümleriyle kapsamı genişletilmiştir.

Roma Antlaşması'nın 48, 49, 50 ve 51'inci maddelerinde yer alan serbest dolaşımla ilgili hükümleri;

- Serbest çalışanlar ve aile fertlerinin serbest dolaşımı,
- Ücretli çalışanlar ve aile fertlerinin serbest dolaşımı,
- Aktif olmayan kişilerin serbest dolaşımı ve
- Üçüncü ülkelerden gelen yabancı işçilerin serbest dolaşımı, olmak üzere dört başlık altında ele alınmıştır.

İşgücünün serbest dolaşımı, ekonomik amaçların yanı sıra, Birlik düzeyinde "Avrupa Vatandaşlığı" yaratma gibi siyasi bir amacı da kaplamaktadır. İşçilere işyeri ve çalışacağı ülke seçiminde tam bir serbestlik getiren serbest dolaşım hakkının verilmesiyle; tek bir işgücü piyasası oluşturulması amaçlanmıştır. Tek işgücü piyasasının

---

[1] Halûk CEYHAN / Şebnem KARAUÇAK OĞUZ, Avrupa Topluluğu'nda ve Türkiye'de Meslekî Eğitim, İKV, Yayın No: 119, İstanbul, Ekim 1992, s.32.

[2] DPT, Türkiye'de İşgücü Eğitimi, a.g.r., s.2.

gerçekleştirilmesi, Birlik vatandaşlarının aynı statü ve iş fırsatlarına sahip olunmasını sağlayacaktır. Böylece Birliğin her yerinde meslek edinme hakkı veren bu serbestlik, ekonomik hayata geniş bir dinamizm kazandırmakta; aktif ve dinamik bir iş piyasasının yaratılmasına da katkıda bulunacaktır[1].

Avrupa Birliği'nde serbest dolaşımla ilgili hükümler, Birlik içinde işgücünün serbest dolaşımını sağlarken, üye ülkelerde ücretliler ile bağımsız çalışanları da kapsayan mesleklere yönelik eğitim ve ehliyetlerin (Diplomaların) karşılıklı tanınmasına yönelik genel bir sistemin uygulanmasına da imkân sağlamıştır. Konsey'ce kabul edilen bu sistem, 1988 Haziranında bir yönerge ile uygulamaya konulmuştur.

Meslekî eğitimle ilgili olarak Birlik düzeyinde 1988'den sonra geliştirilen faaliyetler[2] ve Konsey, Parlamento, Ekonomik ve Sosyal Komite tarafından öngörülen görüşler; aslında bir temel noktada toplanmıştır. Buna göre dünyada meydana gelen ekonomik ve sosyal gelişmelere uyum sağlayabilmek, verimlilik ve yaratıcılığı artırabilmek ile uluslararası pazarlarda rekabet gücünü kaybetmemek için; mecburî eğitim döneminin bitiminden itibaren meslekî eğitim politikalarının çok geniş bir perspektif de geliştirilip yaygınlaştırılması gerekmektedir.

Bugün Avrupa Birliği'ne üye ülkelerde, meslekî eğitime yönelik çeşitli programlar uygulanmaktadır. Ancak bunlar, ihtiyacı karşılamada yeterli olamamışlardır[3].

---

[1] Esra BİLEN / Bülend PİRLER, Sosyal Yönleriyle Avrupa Topluluğu, a.g.e., s.27.

[2] Bu faaliyetler arasında; Komisyonun 1988 tarihli "Toplulukta Eğitim: Orta Vade Perspektifleri" tebliği ile "1990'lı Yıllarda Avrupa Topluluğu'nda Meslekî Eğitim" konulu memorandum yer almaktadır.

[3] Halûk CEYHAN / Şebnem KARAUÇAK OĞUZ, Avrupa Topluluğu'nda ve Türkiye'de Meslekî Eğitim, a.g.e., s. 26 ve 32.

- Türkiye'de Meslekî Eğitim

Ekonomik gelişmeler bir taraftan yeni meslekler üretirken, bu yeni mesleklere işgücünün uyum sağlaması için gerekli ortamın oluşmasına ihtiyaç duyulmuştur[1]. Önceleri üretimde insangücü hakimken, gerçekleştirilen Endüstri Devrimi'yle; insangücünün yerini, makina gücü almıştır. Günümüzde ise, üretimde robotların kullanılmasına yer verilmeye başlanılmıştır. Bu bakımdan endüstride insanın fiziksel gücüne olan ihtiyaç azalmış, bunun yerine insanın zihinsel yeteneklerine daha fazla ihtiyaç duyulmaya başlanılmıştır.

İşgücünün yeni mesleklere uyum sağlayabilmesi için, bir yandan bilgi ve becerilerini geliştirilmek suretiyle kalitesi yükseltilirken; diğer taraftan farklı kalitedeki işgücünün etkinliğinin artırılması da gerekecektir. Bu gereklilik özel bir eğitimi mecburî kılmakta olup, bu eğitime meslekî ve teknik eğitim adı verilmektedir[2].

Meslekî eğitim, faydalı ve üretici bir işe girmek veya o işte ilerlemek için işçilerin ihtiyaç duyduğu genel ve meslekî bilgileri kapsayan; beceri, yeterlilik, anlayış, tavır, iş alışkanlığı ve takdir duygularını geliştirmek amacıyla düzenlenmiş bir eğitimdir. Bu sebeple eğitim sistemimizin ayrılmaz bir parçası olup; vatandaşların fizikî, medenî, sosyal, kültürel ve ekonomik yeteneklerini geliştirmek suretiyle, onların iyi vatandaş olmalarına yardım eder. Kısaca meslekî eğitimin temel amacı; ferdin meslekî bilgi ve ihtiyacını esas alarak, onu bütünüyle eğitmeye yöneliktir[3].

Ülkemizde meslekî ve teknik eğitimin tarihsel gelişimini; 3308 Sayılı Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu öncesi dönem ve Kanunun yürürlüğe girdikten sonraki dönem olarak ayrı ayrı ele alacağız.

---

[1] Naci ÖNSAL, İstihdam, a.g.e., s. 40.

[2] Naci ÖNSAL, İstihdam, a.g.e., s. 40.

[3] Fevzi ERCAN, İleri Teknolojinin İnsan Gücüne ve İstihdam Sorunlarına Etkileri: Yeni Sorunlar mı? Çözüm Yolları mı?, MPM, Teknolojik Gelişmeler Karşısında İşgücünün Eğitim, Uyum ve İstihdam Sorunları Sempozyumu, MPM Yayın No: 362, Ankara, 1988, s. 17.

Endüstri Devrimi öncesi toplumlarda ihtiyaç duyulan mal ve hizmetleri üreten becerili işgücünün yetiştirilmesinde temel metod çıraklık olmuştur. Ülkemizde çıraklık, Osmanlı İmparatorluğu döneminde "Ahilik" düzeni çerçevesinde doğmuş ve gelişmiştir. Yardımlışma ve birlik esasına dayalı olan Ahilik, çıraklık ilişkisi açısından zamanına göre tutarlı ve ileri bazı ilkeler ortaya koymuştur.[1] Türk sanatkârının Ahi Birliği'ne mensup olarak sürüp gelmesi 18. yüzyıla kadar uzanır. Bu yüzyıldan sonra Osmanlı Devletinin müslüman olmayanlar üzerindeki egemenlik alanı genişleyip büyüdükçe; sanat dalları ve sanatkârlar çoğalmış, dolayısıyla müslüman ve müslüman olmayanların ülkede artmasıyla orantılı olarak, muhtelif dindeki kişiler arasında ortak çalışma mecburiyeti doğmuştur. Böylece din ayırımı gözetilmeden meydana gelen ve eski mahiyetinden (Ahilik'ten) büyük bir farkı olmayan yeni müesseseye LONCA (gedik) adı verilmiştir.[2,3]

Ahilikte eğitim; yamak, çırak, kalfa ve usta silsilesi şeklinde kademelendirilmiştir. Yamaklık, Ahilikte meslek eğitiminin ilk kademesi olup; mesleğe başlayacak olanlar doğrudan çıraklık eğitimine alınmamışlardır. İki yıllık bir deneme süresinden geçirilen aday, yamağın babası ile ustası arasında yapılan görüşme sonucu çıraklığa yükseltilir. Bu uygulama metod olarak modern çıraklık eğitiminde görülen, aday çıraklık eğitimine eş değerdir.

Çıraklık, meslek kazanma yolunda geçirilmesi gereken mecburî kademelerin başında yer alır. Çıraklık, yalnız usta-çırak ilişkisine bağlı bir sözleşme olmayıp; çalışma şartları, işyeri değiştirme, çırak sayısının sınırlandırılması ile ustalarca mesleklerinin bütün incelikleri kolaydan zora doğru bir gidişle çıraklara kazandırılır. Bütün bu hususlar

---

[1] Sevda TAŞTEKİL / Tunç DEMİRBİLEK, Meslekî Eğitimin İstihdam Üzerine Etkisi ve 3308 Sayılı Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu'nun Değerlendirilmesi, DEÜ. İk. ve İd. Bil. Fak. Dergisi Cilt: 6, Sayı: 2, İzmir, 1991.

[2] Ali ARSLAN, Çıraklık Hukuku ve Mevzuatı, Anadolu Matbaası, İzmir, 1988, s. 10.

[3] Ahilik konusunda daha geniş bilgi için bakınız: Neşet ÇAĞATAY, Bir Türk Kurumu Olan Ahilik, Konya, 1981; Yusuf EKİNCİ, Ahilik, Ankara, 1989; Sabahattin GÜLLÜLÜ, Ahi Birlikleri, İstanbul, 1972; Beşir HAMİTOĞULLARI, Ahiliğin Çağdaş Türkiye Bakımından Önemi ve Değerlendirilmesi, XXI. Ahilik Bayramı Sempozyumu Tebliğleri (13-15 Eylül 1985 Kırşehir), İstanbul, 1986, ve diğerleri.

Loncaların denetiminde gerçekleştirilir. Çıraklık döneminde uygulanan bu metodlar ile Avrupa Birliği'nde bugün karşımıza çıkan eğitim teknikleri arasında büyük benzerlik bulunmaktadır.

Üç yıl veya biraz daha fazla bir çıraklık dönemi sonrası, ustası tarafından meslekte yetiştiği açıklanan çırağın durumu; Lonca kurulu tarafından onaylandıktan sonra , kalfalığa yükseltilirler. Bir törenle kalfa adayına Şedd kuşatılması suretiyle, ona resmen kalfalık ehliyeti verilmiş olur.

Kalfaların usta olabilmeleri için üç yıl çalışmaları gerekir. Bu üç yıllık iş tecrübesinin yanında; yeterli bir sermayenin bulunması, kalfalık süresince iş arkadaşlarıyla iyi geçinmesi, işine bağlılık göstermesi ve bağımsız işyeri açabilecek kadar becerikli olduğunu ispatlaması öngörülmektedir. Ustası tarafından yeterli görülen kalfanın durumu, yiğitbaşı kanalıyla esnaflar kuruluna götürülür; uygun görülürse, törenle ustalığa yükseltilir. Bu dört kademeden geçmeyenlere, işyeri açma ruhsatı verilmemiştir.[1]

Ülkemizde becerili ve teknik işgücünün geleneksel çıraklık sistemi ile yetiştirilmesi; 1924 yılında Tevhid-i Tedrisat Kanunu'nun kabul edilmesine kadar sürmüştür. 1924 yılına kadar Valiliklere bağlı olan sanat okulları başta olmak üzere , bütün bilim ve eğitim kurumları; bu Kanun'la Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlanmıştır.

"Ahilik" düzeni çerçevesinde doğup gelişen çıraklık eğitimi uygulaması, "Sanayi İnkılâbı" nın ülkemizde yaptığı tesir sonucu etkinliğini kaybetmiştir. Bundan sonra toplumun her an değişen meslekî eğitim ihtiyaçları, meslek okulları ile karşılanmaya çalışılmıştır. Ancak kurulan bu meslek okullarından, meslekî eğitim bakımından arzu edilen sonuç alınamamıştır.[2]

Ülkemizde Cumhuriyetin ilânından sonra başlayan hızlı sanayileşme çabaları, vasıflı işgücü ihtiyacını artırmıştır. Bu konuda 1936 yılında 3457 Sayılı Kanun'la; fikir

---

[1] Ülker AKKUTAY, Türkiye'de Çıraklık Eğitimi, Ankara, 1991, s. 14-18.

[2] DPT, Küçük Sanayi, A.g.e., s. 120.

işçileri dışında işyerinde 100 kişiden fazla işçi çalıştıran sanayi kuruluşlarıyla maden ocaklarında çırak, kalfa ve ustaların meslekî bilgilerinin artırılması için kurslar açılması öngörülmüştür.

3457 Sayılı Kanun'la da çıraklık eğitiminden istenilen sonucun elde edilememesi üzerine, 1977 yılında 2089 Sayılı "Çırak, kalfa ve Ustalık Kanunu" kabul edilerek yürürlüğe konulmuştur. Bu Kanun'la çırağın öncelikle hukukî statüsü düzenlenmiş ve çıraklık eğitimine ilişkin olarak "Çıraklık Kurulu" ve "Mahallî Eğitim Komitesi"nin oluşturulması sağlanmıştır.[1] Ayrıca bu Kanun'da; çıraklığın bir öğretim dönemi, çırağın da bir öğrenci olarak tanımlandığını görürüz.

Geleneksel çıraklık eğitiminde (Ahilikde) tek kaynak ustadır. Çırak, mesleği için gerekli olan teorik bilgileri işi yaparken ustasından öğrenmektedir. 2089 Sayılı Kanuna göre, Milli Eğitim Bakanlığı'nca yürütülen çıraklık eğitiminde ise; çıraklar için haftada en çok sekiz saatlik teorik ve pratik meslek kursları düzenlenmesi, bu sürenin yarısının iş saatlerinde, diğer yarısının da iş saatleri dışında uygulanması öngörülmüştür.[2]

2089 Sayılı "Çırak, Kalfa ve Ustalık Kanunu"nda uygulamadaki aksaklıkları gideremememesi sebebiyle; daha sonra, yeni bir kanunî düzenlemeye gidilmiştir. Bu düzenlemeyle 1986 yılında 3308 Sayılı "Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu" kabul edilerek uygulamaya girmiştir. Bu Kanun'a göre çıraklık eğitimi, okul içinde ve işyerindeki meslekî öğretimi bir sistem bütünlüğüne kavuşturmayı amaçlamaktadır. Kanun'un getirdiği yenilikler incelendiğinde; çıraklar uygulamalı çalışmalarını işyerinde belli standartlara göre ustanın denetiminde yaparlarken, bu uygulamalar için gerekli olan teori ve uygulamalı meslek bilgisini de okulda öğretmenlerden almaktadırlar.[3]

---

[1] Sevda TAŞTEKİL / Tunç DEMİRBİLEK, Meslekî Eğitimin İstihdam Üzerine Etkisi, A.g.m., s. 302-303; Zeki ÖZKAN, Çıraklık Eğitimi ve Yetişmiş İnsangücünün İstihdamı , KÜSGET / DPT / OECD, İstihdam Yaratıcı Girişimler Teknolojik Yenilikler ve Bölgesel Gelişme Uluslararası Semineri, Gaziantep 22-24 Ekim 1985, Ankara, 1986, s. 183.

[2] Ercan TATLIDİL Avrupa Topluluğu'nda ve Türkiye'de Çıraklık Eğitimi ve Genç İşsizliği, Sosyoloji Dergisi, E.Ü. Ed.Fak. Yayını, Sayı: 2, İzmir, 1990, s. 25-26.

[3] Ercan TATLIDİL, Avrupa Topluluğu'nda ve Türkiye'de Çıraklık Eğitimi, A.g.m., s. 22.

Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu'yla getirilen; işletmelerde meslek eğitimi sistemi, işletmeleri birer okul olarak görme anlayışının ürünü olmuştur.[1] Kanun'un asıl amacı; öngörülen şartlara uygun olarak bir iş yerinde meslek öğrenmek gayesiyle çalışan gençlerin; pratik ve teorik meslekî eğitimlerinin bir plan ve program çerçevesinde yürütülerek, ülkemizin vasıflı işgücü açığını kapatabilmektir. Bu amaçtan hareketle, Kanun'un temel ilke ve hedefleri;

- Mecburî eğitimden sonra çeşitli sebeplerle örgün eğitim kurumlarına devam edemeyen veya bu öğretim kurumlarının çeşitli kademelerinden ayrılan gençleri düzenli bir çıraklık eğitiminden geçirmek,
- Meslekî ve teknik okullarındaki öğrencilere becerilerini gerçek iş ortamında geliştirme imkânı tanımak,
- İstihdam için gerekli meslekî yeterliliklere sahip olmayan genç ve yetişkinleri meslek kursları aracılığıyla iş hayatına hazırlamak,
- Meslekî ve teknik eğitim hizmetlerinin geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması için yeni finansman kaynakları sağlamak,
- Meslekî ve teknik eğitim kurumlarındaki eğitim amaçlı faaliyetleri geliştirmek[2], şeklinde ele alınmıştır.

Bu sistemin temel amacı, meslekî eğitim kurumlarıyla sanayi arasında yakın işbirliğinin kurulmasına dayanmaktadır. Tesis edilecek işbirliği ile işletmelerin hem ara eleman ihtiyacı sağlanacak, hem de bu vasıftaki elemanlara gerçek iş hayatı içinde yetişme ve daha kolay iş bulma imkânı verilmiş olacaktır.[3]

3308 Sayılı Kanun'da öngörülen esaslar çerçevesinde işgücü planlaması, eğitim ve becerilerinin geliştirilmesi için ülkemizde özel eğitim programları geliştirilmektedir. Bu

---

[1] Serap SOYER, Çıraklık ve İşletmelerde Meslek Eğitimi, İTO Dergisi, Yıl: 62, Sayı: 1, İzmir, 1989, s. 3.

[2] Sevda TAŞTEKİL / Tunç DEMİRBİLEK, Meslekî Eğitimin İstihdam Üzerine Etkisi, A.g.m., s. 304.

[3] Serap SOYER, Çıraklık ve İşletmelerde Meslek Eğitimi, A.g.m., s. 3.

eğitim programları; "Çıraklık ve Meslek Eğitimi", "Beceri Kazandırma Eğitimi", "Hizmet İçi Eğitim" ve "Verimlilik Eğitimi" olarak uygulamaya konulmaktadır.[1]

Çıraklık ve Meslek Eğitimine ilişkin uygulamada il ve meslek dallarının tesbiti; Çıraklık Meslek Eğitim Kurulu'nun görüşü alınarak, Milli Eğitim Bakanlığı'nca belirlenmektedir. Çıraklara meslekleriyle ilgili temel bilgi ve beceri kazandırmak amacıyla, 50'nin üzerinde değişik meslekte; çıraklık eğitim süresi meslek özelliklerine göre 3-4 yıl arasında değişen bir eğitim uygulamaya konulmuştur.

Kanun'a göre 13 yaşını doldurmuş ve 19 yaşından gün almamış olan çıraklar, öğrenci olarak eğitime tabi tutulabileceklerdir.[2] Çıraklık eğitimi; aday çıraklık eğitimi, çıraklık eğitimi, kalfalık eğitimi ve ustalık eğitimi olmak üzere dört kademede yapılmaktadır.

Aday Çıraklık Eğitimi : İlk okulu bitiren, ancak 13 yaşını doldurmamış gençlerin; 13 yaşını doldurıncaya kadar devam ettikleri, çıraklık eğitimi kademesidir.

Bu eğitimin amacı, gençlere işyerindeki çalışma şartlarını tanıtıp, mesleklerin ön bilgilerini kazandırarak; onların çıraklık döneminde kendi istek ve kabiliyetlerine en uygun meslekleri seçmelerine yardımcı olmaktır.

Aday çıraklar haftada dört gün işyerlerinde pratik, bir gün de çıraklık eğitim merkezlerinde teorik eğtim görürler. Teorik eğitimleri sırasında aday çıraklar öğrenci statüstünde olup, kanunların öğrencilere tanıdıkları bütün kolaylıklardan faydalanırlar.

---

[1] Güngör TURAN, Teknolojik Değişime Uyumlu Eğitim Programları, Çimento İşveren, Cilt: 7, Sayı: 2, Ankara, Mart 1993. s. 12; DPT, Türkiye'de İşgücü Eğitimi, A.g.r., s.

[2] Sevda TAŞTEKİL / Tunç DEMİRBİLEK, Meslekî Eğitimin İstihdam Üzerine Etkisi, A.g.m., s. 304-306.

Sigorta primleri Devlet'çe karşılanan aday çıraklar, işverenlerden asgari ücretin %30'undan az olmamak şartıyla ücret de alırlar.[1]

Çıraklak eğtimi: Bir iş yerinde meslek öğrenmek amacıyla çalışan, 14-18 yaş grubundaki gençlerin devam ettiği eğitim kademesidir. Bu eğitimin amacı, gençlere mesleklerinde kalfa olabilmek için gerekli teorik ve pratik bilgi ve becerileri kazandırmaktadır.

Çıraklak eğitimine başlayarak olanlarda; ilkokul mezunu olmak, 13yaşını doldurup 18 yaşından gün almamış olmak ve çalışacağı işyeri ile çıraklık sözleşmesi imzalamak şartları aranır. Çıraklak eğitimine devam edebilmek için, aday çıraklık eğitimine devam etmiş olmak şartı aranmaz.

Çıraklar haftada dört gün işyerlerinde pratik, bir gün de çıraklık eğitim merkezlerinde teorik eğitim görürler. Eğitim süresi mesleklere göre 3-4 yıldır. Bu eğitimi tamamlayanlar, kalfalık imtihanına girmeye hak kazanırlar. Başarılı olanlara ülkenin her yerinde geçerli olan "Kalfalık Belgesi" verilir. Bu belgeye sahip olmayanlar, kalfalık gerektiren işlerde çalıştırılamazlar.[2]

Kalfalık Eğitimi : Kalfalık belgesine sahip olanların devam ettiği bir çıraklık eğitimi kademesidir. Bu eğitimin amacı; kalfalık belgesine sahip gençlere mesleklerinde usta olabilmek ve bir işyeri açabilmek için gerekli teorik ve pratik bilgi ve becerileri kazandırmaktır.

Kalfalık eğitimine kabul edilecek olanlarda; kalfalık belgesi yanında, mesleği ile ilgili bir işte çalışıyor olmak şartları aranır. Kalfalık süresi bütün mesleklerde üç yıldır. Bu süre içinde kalfa işyerinde pratik eğitimini tamamlarken, çıraklık eğitimi

---

[1] DPT, Türkiye'de İşgücü Eğtimi, Agr., 5.12 Güngör TURAN İmalât Sanayinin İstihdam Soruları ve Sanayide Eğtilmiş İşgücü İhtiyacının Karşılanması, Sanayi Yıllığı 93, Türkiye Kalkınma Bankası, Ankara, 1993, s 321.

[2] DPT, Türkiye'de İşgücü Eğitimi, A.g.r., s. 12; Güngör TURAN, İmalât Sanayiinin İstihdam Sorunları, A.g.m., s. 321.

merkezlerinde de kendileri için açılan kurslara devam ederler. Bu eğitimi tamamlayanlar, ustalık imtihanına girmeye hak kazanırlar.

Kalfalık eğitimine devam etmeyip, bir işyerinde en az beş yıl kalfa olarak çalıştıklarını belgelendirenler de ustalık imtihanına alınırlar. Başaranlara "Ustalık Belgesi" verilir. Bu belge ülkenin her yerinde geçerlidir. Ustalık belgesi olmayanlar, ustalık gerektiren işlerde çalışamaz ve çalıştırılamazlar. İşyeri açabilmek, 3308 Sayılı Kanunla; ustalık belgesine sahip olma şartına bağlandığından, bu belgeye sahip olmayanlar meslekleriyle ilgili işyeri açamazlar.[1]

Ustalık Eğitimi: Ustalık belgesine sahip olup; yanında aday çırak, çırak veya meslek lisesi öğrencisi çalıştırmak isteyenlere pedagojik formasyon kazandırmayı amaçlayan bir eğitim kademesidir.

Kurs şeklinde düzenlenen ve kırk saat süreli bu eğitimi başarı ile bitirenlere "Usta Öğretici Belgesi" verilir. Bu belgeye sahip olmayanlar; yanında aday çırak, çırak veya meslek lisesi öğrencisi çalıştıramadıkları gibi onların işyerlerindeki pratik eğitim sorumluluklarını da taşıyamazlar.[2]

Ayrıca Kanun'da aday çırak, çırak, kalfa, usta ve usta öğretici tanımlarına da yer verilmek suretiyle; çıraklık eğitiminin çeşitli kademeleri birbirinden ayrılmış ve her kademede sahip olunması istenilen vasıflar açık bir şekilde ortaya konulmuştur.[3]

Ülkemizde uygulanan özel eğitim programlarının ikincisi "Beceri Kazandırma Eğitimi" dir. 3308 Sayılı Kanun özü itibariyle çırakları öğrenci kabul ederek; 8-10 saat genel ve meslekî eğitim için gönderilmelerini, 50 ve daha fazla işçi çalıştıran işletmelerin

---

[1] DPT, Türkiye'de İşgücü Eğitimi, A.g.r, s. 12-13; Güngör TURAN, İmalât Sanayii'nin İstihdam Sorunları, A.g.m, s. 321.

[2] DPT, Türkiye'de İşgücü Eğitimi, A.g.r., s: 13; Güngör TURAN, İmalât Sanayiinin İstihdam Sorunları, A.g.m., s: 322

[3] Ülker AKKUTAY, Türkiye'de Çıraklık Eğitimi, A.g.e., s: 89; Çıraklık eğitimi ve uygulanışı hakkında daha geniş bilgi için bkz: Ali ARSLAN, Çıraklık Hukuku ve Mevzuatı, A.g.e, 192 S.

meslek lisesi öğrencilerine beceri kazandırma yükümlülüğü getirmiştir. İşletmelerde beceri kazandırma eğitimi, meslek lisesi ikinci sınıfında (10 ve 11'inci sınıflarında iki yıl devam etmektedir.) başlamaktadır. Beceri eğitiminden önce öğrencilere okulda temel bilgi ve beceriler kazandırılmaktadır. Eğitim programları; üç gün işletmede beceri eğitimi, iki gün okulda meslek teorisi eğitimi esas alınarak geliştirilmiştir.[1]

Beceri kazandırma programlarında, kişilere işgücü piyasalarının ihtiyaç duyduğu alanlarda bilgi, beceri ve davranış kazandırılarak; daha kolay iş bulmaları ve kendi işlerini kurmaları amaçlanmıştır. Böylece bu kurslar yoluyla, işsizlerin yeni teknolojileri öğrenerek; verimli şekilde istihdamı yanında, yeni teknolojilere de uyumları sağlanmış olacaktır.[2]

Beceri kazandırma programları, istihdam geliştirmek amacı ile uygulamaya konulmuştur. Bu programlar incelendiğinde; bunların örgün eğitim programlarının bir alternatifi olmadığı, aksine onları tamamlar nitelikte olduğu görülür. Bu sebeple, programların mesleğin iş hayatı için geçerli dar bir alanında, istihdam kuruluşlarının ihitiyaçları doğrultusunda işgücünün hazırlanması öngörülmüştür. İstihdamın geliştirilmesi; işletmelerde ileri teknolojilerin uygulaması ile yakından ilgili olduğundan, programların da buna göre hazırlanması ilkesi getirilmiştir. Programların hazırlanmasında hedef kitle işsizlerdir. Programların çalışanlara da teşmil edilmesi durumunda, hem istihdamın geliştirilmesinde hem de yeni teknolojilere uyum konusunda daha etkili bir araca kavuşulmuş olacaktır.[3]

---

[1] Kazım ÇOMAK, 21.Yüzyıla Doğru Türkiye'de Endüstriyel Eğitim, 3.İzmir İktisat Kongresi 4-7 Haziran 1992, Görüşler, DPT, Ank., 1993, s.154; Güngör TURAN, Teknolojik Değişime Uyumlu Eğitim Programları, A.g.m., s:13; Güngör TURAN, İmalât Sanayiinin İstihdam Sorunları, A.g.m., s.322

[2] Güngör TURAN, Teknolojik Değişime Uyumlu Eğitim Programları, A.g.m., s: 13; Güngör TURAN, İmalât Sanayiinin İstihdam Sorunları, A.g.m., s. 322; Hüseyin AKTUĞ Beceri Kazandırma Programları Teknolojik Değişmeye Uyum Amaçlı Olarak da Uygulanabilir mi? MPM., Teknolojik Gelişmeler Karşısında İşgücünün Eğitim, Uyum ve İstihdam Sorunları Sempozyumu, MPM Yayınları No: 362, Ank., 1988, s. 107.

[3] Hüseyin AKTUĞ, Beceri Kazandırma Programları, A.g.t., s: 111.

Türkiye'deki işletmelerde görülen teknolojik yenileme çoğu kez kısmî olduğundan, istihdam edilen işgücünün işsizliğine henüz büyük ölçüde yol açmamaktadır. Teknolojik değişim sonucu ortaya çıkan yeni vasıflı işgücü ihtiyacı, hizmet içi eğitim veya teknolojik değişimin gerektirdiği eğitimi almış olan kişilerin dışarıdan istihdamıyla karşılanmaktadır.[1]

Hizmet içi eğitim, meslek ve iş öğrenme eğitiminden farklı olarak; çalışanların bilgilerini tazeleme, yeni gelişimleri takip etme, teknolojik değişimlere uyum sağlama, kişilik ve yetenek geliştirme, insan ilişkileri ve işletmeye olan bağlılığı artırmak amacıyla zaman zaman yapılması gerekli eğitim faaliyetleridir.

Kamu kuruluşları ve işverenlerin çoğu, metodlu ve programlı bir hizmet içi eğitim mecburiyetini benimseyememişlerdir. Ülkemizde bu konuda uzun süredir devam eden uygulamalara rağmen, hala etkili bir sistem kurulamamıştır. Sanayide hizmet içi eğitim işverene bir külfet yüklemeyecek biçimde; işyerinde işçilerin ustalar yanında, yardımcı işçi olarak yetişmeleri devam etmektedir. Bunun yanında büyük boyutlu işletmelerin kurdukları eğitim merkezlerinde, sahip oldukları işgücünü hizmet içi eğitimden geçirdikleri de gözlenmektedir.[2]

Genel olarak bir değerlendirme yapılırsa, hizmet içi eğitim alanında yapılan faaliyetler; ihtiyaç sahibi kitle göz önüne alındığında, henüz çok azdır. Hizmet içi eğitim yapmanın bir maliyeti vardır. Ancak, eğitim yapmamanın veya yetersiz eğitim yapmanın da bir maliyeti vardır. Genellikle eğitim yapmamanın maliyeti daha fazladır.[3]

Uygulanan eğitim programlarının sonuncusu "Verimlilik Eğitimi"dir. Ülkemizde 50 ve daha fazla işçi çalıştıran işletmelerin, çalıştırdıkları personelin; işindeki verimini

---

[1] Ayfer ERBESLER, 1994 Yılında Türk imalât sanayiinde Teknolojik Durum, Eğitim ve İstihdam Politikaları, MPM, Teknolojik Gelişmeler Karşısında İşgücünün Eğitim, Uyum ve İstihdam Sorunları Sempozyumu, MPM Yayın No: 362, Ankara, 1988, s. 77.

[2] Güngör TURAN, Teknolojik Değişime Uyumlu Eğitim Programları, A.g.m., s. 13; Güngör TURAN, İmalat Sanayiinin İstihdam Sorunları, A.g.m., s. 323-324.

[3] Kazım ÇOMAK, 21. Yüzyıla Doğru Türkiye'de Endüstriyel Eğitim, A.g.t., s. 156.

yükseltmek, yeni teknolojilere uyumu ve mesleklerinde gelişmelerini sağlamak için 3308 Sayılı Kanun'da bir yaptırım getirilmiştir. İşgücünün verimliliği başta olmak üzere, teknolojik uyum ve meslekî gelişme sağlamak için; Kanun'un 38. Maddesi gereği, işletmelerin geliştirme ve uyum kursları açmaları veya aynı amaçlı diğer kurumlarca açılan kurslara personel gönderilmesi öngörülmüştür.[1]

Verimlilik eğitimi, bir işletmede ihtiyaç duyulan personelin nitelik ve nicelik itibariyle teminini sağlayacak "İnsangücü Planlaması" çalışmaları ile başlar. İnsangücü planlaması genel olarak, "organizasyonların amaçları doğrultusunda, insangücü politikalarını formüle etmektir" şeklinde tanımlanır. Başka bir ifadeyle, insangücü veya personel planlaması; uygun zamanlarda doğru işlere, doğru sayıda ve vasıflı personelin atanmasını sağlayacak plan ve programlar hazırlamaktır.

İnsangücü verimliliğinin artırılmasında, insangücü kaynaklarının geliştirilmesi, en önde gelen faktörlerden birisidir. Verimlilik eğitiminden beklenilen faydaları; işgücü becerilerinin yükseltilmesi, zamanlarını daha iyi kullanmalarının sağlanması, iş etkinliğini artıracak çalışmalarda bulunulması, işe ve iş güvenliğine daha çok özen gösterilmesi, iş şartlarını iyileştirerek geliştirilmesi ile çalışanların gelişen teknolojiye uyumunun sağlanması şeklinde sıralayabiliriz.[2]

Ülkemizde meslekî eğitim, örgün ve yaygın eğitim kurumlarınca sağlanmaktadır.[3] Cumhuriyet döneminde meslekî eğitim alanında ciddi atılımlar yapılmıştır. Devletin kıt kaynaklarına rağmen, örgün meslekî eğitime gerekli önem verilmiş; ancak hızlı nüfus artışı sebebiyle öğretim çağına gelen nüfusun fazlalığı, meslekî eğitim veren liselerin pahalı yatırımlar olması ve orta öğretim içinde meslekî eğitimin, genel eğitimin gerisinde kalmasına yol açmıştır. Bu sebeplerle örgün meslekî eğitimin yetersiz kalması, yaygın meslekî eğitimin önemini artırmıştır.[4]

---

[1] Kazım ÇOMAK, 21. Yüzyıla Doğru Türkiye'de Endüstriyel Eğitim, A.g.t., s. 155.

[2] Güngör TURAN, Teknolojik Değişime Uyumlu Eğitim Programları, A.g.m., s. 14.

[3] Halûk CEYHAN / Şebnem KARAUÇAK OĞUZ, Avrupa Topluluğu'nda ve Türkiye'de Meslekî Eğitim, A.g.e., s. 110.

[4] Metin KUTAL, Modern Bir İş Bulma Fonksiyonu Olarak Meslekî ve Teknik Eğitim, İİBK, Hizmet Etkinleştirme Semineri, Yayın No: 271, Ankara, 1992, s. 15.

Yaygın eğitim sistemi, 12-65 yaş arasında olan ve okul öğretimi dışında kalan tüm kesimlerin katılımına açık olup, gençlerin ve yetişkinlerin meslekî eğitimini sağlamaya yöneliktir.[1] Ülkemizde meslekî teknik eğitim veren kamu ve özel kurumların oldukça çok ve dağınık bir manzara arzettikleri görülmektedir.[2] Yaygın eğitim faaliyetleri başta Millî Eğitim Bakanlığı (Çıraklık ve Yaygın Eğitim, Erkek Teknik Öğretim, Kız Teknik Öğretim, Ticaret ve Turizm Genel Müdürlükleri) ile diğer Bakanlıklar, Mahallî İdareler (İl Özel İdareleri, Belediyeler, Köy İdareleri) Özerk ve Akademik Kuruluşlar (Üniversiteler, Açık Öğretim Fakültesi, Yüksek Okullar, Enstitüler), Bağımsız Kamu Kuruluşları (MPM, TRT, Basın Yayın ve Enformasyon Genel Müdürlüğü, TÜSSİDE, TODAİ, İİBK, KÜSGET, SEGEM gibi), Meslek Kuruluşları, Kamu İktisadî Kuruluşları (Bankalar, Fabrikalar) ve Gönüllü Kuruluşlar tarafından çeşitli kurs ve eğitim programları düzenlenerek sürdürülmektedir.[3]

Sonuç olarak Türkiye'de meslekî eğitime yönelik uygulamalar ile uygulamada karşılaşılan problemleri kısaca ele aldığımızda; Türk iş piyasasının en önemli probleminin vasıflı işgücü eksikliği olduğu görülür. Ülkemizde, işsizlik oranının oldukça yüksek olmasına karşılık; vasıflı işgücü açığının varlığı, söz konusu problemin önemini belirginleştirmektedir.[4]

21. yüzyıl sanayi yapısında, vasıflı insan kaynağına giderek daha fazla ihtiyaç duyulması ile meslekî eğitimin uluslararası pazarlarda rekabet üstünlüğü sağlamada etkili olması; ülkemizde meslekî eğitimin iyileştirilerek, yaygınlaştırılmasını mecburî kılmaktadır.

---

[1] Halûk CEYHAN / Şebnem KARAUÇAK OĞUZ, Avrupa Topluluğu'nda ve Türkiye'de Meslekî Eğitim, A.g.e., s. 111.

[2] Metin KUTAL, Modern Bir İş Bulma Fonksiyonu Olarak, A.g.t., s. 14.

[3] TİSK, Araştırma Servisi, Türkiye'de Meslekî Eğitim, A.g.a., s. 22; Halûk CEYHAN / Şebnem KARAUÇAK OĞUZ, Avrupa Topluluğu'nda ve Türkiye'de Meslekî Eğitim, A.g.e., s. 110; Ülker AKKUTAY, Türkiye'de Çıraklık Eğitimi, A.g.e., s. 49-50.

[4] Halûk CEYHAN / Şebnem KARAUÇAK OĞUZ, Avrupa Topluluğu'nda Sosyal Politika ..., A.g.e., s. 115.

Aslında ekonomik ve siyasi tercihini Avrupa Birliği'ne üye olma yönünde kullanan ülkemizde; sanayileşmiş Birlik üyeleri ile rekabet edebilmemiz için, sanayi kültürümüzle çalışanlarımızın meslekî vasıflarını geliştirecek, meslekî ve sürekli eğitim programlarının uygulanması gerekmektedir.

Bugün uygulanmakta olan eğitim sistemimize baktığımızda, sistemin ne istihdam piyasasının ihtiyaçlarına cevap verebilecek seviyede; ne de gençler ile kadınların ilgi ve yetenekleri doğrultusunda, bir meslekî vasıf kazanmalarına imkân sağlayacak şekilde olmadığı görülmektedir.

Türkiye'de meslekî eğitim sistemini yetersiz kılan çeşitli faktörler vardır. Bu faktörleri;

- Nüfus artış hızının yüksekliğine karşılık eğitim kurumlarının yetersiz sayıda oluşu,
- Kalabalık sınıflarda az sayıda öğretmenlerle verilen eğitimin kalitesinin düşmesi,
- Meslekî eğitimin sanayiden kopuk gelişmesi sonucu iş piyasasının ihtiyaçlara cevap vermemesi,
- Eğitim programlarının çeşitlendirilememiş olması sebebiyle, çağın gereklerine uyum sağlayamaması,
- Meslekî vasıfların net olarak belirlenememiş olması sonucu meslekî eğitim-belge bağlantısının kurulamaması,
- Eğitime ayrılan kaynakların yetersiz olması,
- Eğitimin son derece önemli bir üretim girdisi olduğu bilincinin yerleşmemiş olması ile
- Çalışanların vasıflarını geliştirmede sürekli eğitimin de önemli oluşunun göz ardı edilmesi şeklinde sıralamak mümkündür.[1]

---

[1] Halûk CEYHAN / Şebnem KARAUÇAK OĞUZ, Avrupa Topluluğu'nda ve Türkiye'de Meslekî Eğitim, A.g.e., s. 115-116.

Söz konusu problemlerin çözümü için;

- Herşeyden önce meslekî eğitime yönelik anlayışın değiştirilmesi gerekmektedir. Bugün uygulanmakta olan eğitim sistemi, yapısı itibariyle orta öğretim düzeyindeki gençlere iyi bir gelecek sağlamanın tek şartı olarak;üniversite öğrenimi görmek şeklinde öğrenciler şartlandırılmakta ve onları genel eğitime yönlendirmektedir. Ancak mevcut yüksek öğretim kurumlarının sayıca yetersiz oluşu, bir taraftan gençlerin üniversite kapılarında yığılmalarını hazırlarken; diğer taraftan gençlerin hiç bir meslekî vasıf ve yeterliliğe sahip olmadan, çalışma hayatına atılmalarına sebep olmaktadır. Bunun halli için ülkemizde ilgi ve yetenekler doğrultusunda belirlenen yönlendirici eğitim sisteminin oluşturulması gerekmektedir.

- Çıraklık sisteminin ülkede yaygınlaştırılması için, öncelikle işletmelerin sisteme katılımı sağlanmalı,

- Gençlerin eğitim görebilecekleri alanlarla ilgili olarak bilgilendirilmeleri ile yeteneklerine göre yönlendirilmelerini sağlayıcı; rehberlik ve danışmanlık hizmetleri verilmeli,

- Çıraklık eğitimine yönelik programların meslek standartlarına uygun olarak, okullarla işletmeler arasında kurulacak komitelerce belirlenmesi ve çağın gereklerine uyum sağlayacak şekilde, devamlı geliştirilmeli,

- Eğitim konusunda önce duyarlı bir kamuoyu oluşturulmalı, eğitimin sanayiden kopukluğu giderilerek, iş piyasasının ihtiyaçlarına paralel bir eğitim sistemi meydana getirilmelidir.

Ülkemizde etkin ve başarılı bir eğitim sisteminin yerleştirilmesi; Türk ekonomisine önemli bir itici güç sağlayacak, kalkınmanın temel faktörlerinden birini oluşturan sağlıklı bir eğitim gerçekleştirilecektir.[1] Ayrıca, söz konusu alanda oldukça gelişmiş politikalar uygulayan Birliğe dahil ülkelerdeki sistemler incelenerek; ülkemize uygun olanlarının adaptasyonu sağlanmalıdır.

---

[1] Halûk CEYHAN / Şebnem KARAUÇAK OĞUZ, Avrupa Topluluğu'nda ve Türkiye'de Meslekî Eğitim, A.g.e., s. 117-120.

2- Avrupa Birliği'nde Ortak Meslekî Eğitim

Avrupa Birliği'nde istihdam artırmada önemli bir yeri olan meslekî eğitim; aslında iş piyasasına yeni katılacak olan gençlerin meslekî hayata hazırlanmalarını kapsamaktadır. Birliğe üye ülkelerin tamamında meslekî eğitim, genel olarak temel ve sürekli eğitim sistemlerinden oluşmakta olup; her ülkenin, ulusal düzenlemeleri çerçevesinde gerçekleştirilmektedir.

Üye ülkelerin ulusal sosyal politikalarında, meslekî eğitim önlemlerine yer verilmiş olmakla birlikte; bu alanda her üye ülke, kendisine has düzenlemeler öngörmüştür. Bu sebeple, ülkeden ülkeye değişen farklı önlemler ortaya çıkmıştır. Konsey en iyi ve yüksek düzeyde istihdam yaratabilmek ve üye ülkeler arasında görülen farklılıkları ortadan kaldırmak amacıyla; üyeler arasında uyum sağlayacak ortak bir meslekî eğitim politikasını uygulamaya koymuştur. Ortaya konulan bu uygulamaya, Roma Antlaşması'nın ilgili maddeleri başta olmak üzere "Tek Avrupa Senedi" ile yürürlüğe giren değişiklikler kaynaklık etmektedir.

Antlaşmanın 128. inci maddesiyle ortak meslekî eğitim politikasına ilişkin bir düzenleme getirilmiştir.[1] Buna göre; "Komisyonun önerisi üzerine, Ekonomik ve Sosyal Komite'ye danıştıktan sonra Konsey, ulusal ekonomilerin olduğu kadar Ortak Pazar'ın da uyumlu kalkınmasına yardım edebilecek bir ortak meslek eğitimi politikasının yürürlüğe konulması için genel ilkeleri saptar.[2]" Şeklinde ortak meslek eğitiminin genel prensipleri belirlenmiştir.

Yine Antlaşma'nın 118'inci Maddesi, sosyal alanda Komisyon'a; özellikle istihdam ile meslek eğitimi ve gelişmesinde, üye devletler arasında sıkı bir işbirliği

---

[1] Zeki ERDUT, Avrupa Topluluğu'nda İstihdam....., A.g.m., s.51; Zeki ERDUT, Avrupa Topluluğu'na Tam Üyelik Bakımından ....., A.g.e., s. 15; Halûk CEYHAN / Şebnem KARAUÇAK OĞUZ, Avrupa Topluluğu'nda ve Türkiye'de Meslekî Eğitim, A.g.e., s.10-11.

[2] Halûk GÜNUĞUR, Avrupa Ekonomik Topluluğu'nu Kuran Antlaşma (Roma Antlaşması), A.g.e., s. 95.

sağlama görevini vermiştir. Bunun yanında 117.'inci Maddesinde "üye devletler, el emeğinin gelişmesinde eşitliği sağlamaya yardım edecek şekilde yaşama ve iş koşullarının iyileştirilmesini hızlandırmak gereğinde anlaşır[1]" hükmüne yer vermek suretiyle, görüş birliğine varmışlardır. Bütün bunlardan başka, meslekî eğitim politikası ile işçilerin serbest dolaşımı (Md. 48), yerleşim hakkı (Md. 52) ve hizmet sunma serbestisini içine alan (Md. 59) maddelerinde; eğitim ve ehliyet (diploma) denkliği ile dolaşım prensipleri arasında dolaylı bir bağ kurulmuştur.[2]

Avrupa Birliği'nin kuruluşundan günümüze kadar geçen zaman içinde "Ortak Meslekî Eğitim Politikası" oluşturma yönünde kaydedilen aşamalar incelendiğinde ilk somut adımın 2 Nisan 1963 tarih ve 63/266 Sayılı Konsey kararı ile atıldığı görülür.

Bu karar çerçevesinde, ortak meslekî eğitim politikasına ilişkin temel prensipler belirlenirken; hükümet, işçi ve işveren temsilcilerinden oluşan bir "Meslekî Eğitim Danışma Komitesi"de kurulmuştur. Bu Komite'ye meslekî eğitim politikasının uygulamasında, Komisyon'a yardımcı olma görevi verilmiştir.[3]

Ortak Meslekî Eğitim Politikası oluşturulması konusunda Konsey'in onayladığı Karar'da yer alan, meslekî eğitim politikasının amaçları arasında;

- Herkese meslekî eğitim sağlamak,
- Çeşitli ekonomik sektörler için talep edilen işgücünü yetiştirecek eğitim imkânları yaratmak,
- Meslekî eğitimi, genel eğitim temeline dayalı olarak geliştirmek,

---

[1] Halûk GÜNUĞUR , Avrupa Ekonomik Topluluğunu Kuran Antlaşma (Roma Antlaşması) , A.g.e.s. 91

[2] Halûk CEYHAN / Şebnem KARAUÇAK OĞUZ, Avrupa Topluluğu'nda ve Türkiye'de Meslekî Eğitim, A.g.e., s. 11.

[3] Halûk CEYHAN / Şebnem KARAUÇAK OĞUZ, Avrupa Topluluğu'nda ve Türkiye'de Meslekî Eğitim, A.g.e., s. 13; Şengül BERKSU, Avrupa Topluluğu, İİBK. İstihdam Dergisi, sayı: 15, Ankara, Kasım 1990, s. 31.

- Herkese belirli bir mesleği icra edecek ve mümkün olan en yüksek düzeyde eğitimi verecek şekilde teknik bilgi ve vasıf kazandırmak,

- Genel eğitimden meslekî eğitime geçiş arasında boşluk bırakmamak,

- Herkese, eğitim seviyesi ve yeteneklerine uygun şekilde iş hayatına ilişkin bilgi vermek ve deneyim kazandırmak,

- Meslekî eğitim ile ekonominin çeşitli sektörleri arasında ilişki kurmak[1], yer almaktadır.

Söz konusu kararla, "ortak" bir politika tesbit edilmiş, fakat üye ülkelerde tek mevzuatın yürürlüğe konulması öngörülmemiştir. Üye ülkeler mevcut farklı uygulamalarını ortak politika çerçevesinde sürdürebileceklerdir. Bu politikanın en belirgin amacı, eğitim düzeylerinin yakınlaştırılması olup; bu amaca ulaşmanın kişilerin serbest dolaşımı üzerinde de etkili olacağı kanaati Komisyon'ca benimsenmiştir.[2]

1963 tarihli Konsey kararı ile belirlenen ortak eğitim politikası prensipleri arasında;

"- Tüm Topluluk üyesi ülke vatandaşlarına, meslekî faaliyetlerini gerçekleştirmek için gerekli en yüksek vasıflara ulaşma imkânı sağlanması,

- Çeşitli eğitim düzeyleri göz önünde bulundurularak, sağlanan vasıflar konusunda ortak bir anlaşmaya varılması ve meslekî eğitim alanında sertifikaların ve diğer vasıf belgelerinin karşılıklı tanınması,

- Üçlü katılımcı yapıya sahip (Hükümet, İşçi ve İşveren) Meslekî Eğitim Danışma Komitesi'nin Komisyon Başkanlığı'nda yılda iki kez toplanarak konuyla ilgili görüş alış verişinde bulunulması ve öneriler getirilmesi,

- Bölgelerarası gelişmişlik farkları dikkate alınarak, nispeten daha geri kalkınmışlık düzeyine sahip yörelerde, bölgenin özellikleri ve ihtiyaçları doğrultusunda eğitim ve

---

[1] Şengül BERKSU, Avrupa Topluluğu, A.g.m., s. 31; İİBK, Türkiye'de ve AT'da İnsangücü Politikaları ..., A.g.e., s. 12-13; Şengül BERKSU, Avrupa Topluluğu'nda İstihdam ve İkincil Mevzuat, İİBK, İstihdam Seminerleri-I, İİBK. Yayın No: 272, Ankara, 1992, s. 44-45.

[2] Zeki ERDUT, Avrupa Topluluğu'nda İstihdam, A.g.m., s. 52.

meslekî eğitim imkânlarının sağlanması ve geliştirilmesi[1]" hususlarına yer verilmek suretiyle, arzu edilen hedeflere ulaşılması düşünülmüştür. Ancak bu ilkeler Benalüks ülkeleri ile İtalya tarafından kabul edilirken, Almanya ve Fransa tarafından reddedilmiştir. Bu sebepten dolayı 1963-1972 dönemi sonuna kadar uzun bir süre; gerek eğitim ve gerekse meslekî eğitim alanında gerçekleştirilen çalışmalar istenilen düzeye ulaşmadığı gibi, üye ülkeler arasında da bir uzlaşma sağlanamamıştır.[2]

1973 yılından itibaren eğitim ve meslekî eğitim alanındaki gelişmelere hız verilmiştir. 1974 yılında Avrupa Komisyonu eğitimin millîliği ilkesine uyarak, "üye devletlerin eğitim geleneklerinin çeşitliliğine saygı duyma ve millî eğitimlerinin yapısını, yöntemlerini ve müfredatını standardize etmeye teşebbüs etmeme" kararı almıştır. Ayrıca eğitim programının uygulanmasını koordine etme bakımından, Komisyon ve üye devletlerin temsilcilerinden oluşan bir Komiteye bırakılması konusunda da görüş birliğine varılmıştır.[3]

1975 Nisanında Konsey'in aldığı bir karala, (337/75 Sayılı Tüzük) "Avrupa Meslekî Eğitim Geliştirme Merkezi (CEDEFOP)" kurulmuştur. Petrol şokunu takip eden ekonomik kriz, işsizlik oranında görülen büyük artış ve yapısal değişimlerin yaşandığı bir dönemde kurulan CEDEFOP; ilk yıllarda problemlerin sosyal boyutu üzerinde durmuş, daha çok işsizlik oranının yüksek olduğu kesimlere (gençlere, kadınlara ve göçmen işçilere) yönelik temel meslekî eğitimin yaygınlaştırılması doğrultusunda çalışmalar

---

[1] Halûk CEYHAN / Şebnem KARAUÇAK OĞUZ, Avrupa Topluluğu'nda ve Türkiye'de Meslekî Eğitim, A.g.e., s. 13.

[2] Esra BİLEN / Bülend PİRLER Sosyal Yönleriyle Avrupa Topluluğu, A.g.e., s. 98; Halûk CEYHAN / Şebnem KARAUÇAK OĞUZ, Avrupa Topluluğu'nda ve Türkiye'de Meslekî Eğitim, A.g.e., s. 14.

[3] Esra BİLEN / Bülend PİRLER, Sosyal Yönleriyle Avrupa Topluluğu, A.g.e., s. 98; İlhan DÜLGER, Avrupa Topluluğu'nda Sosyal Politika, A.g.e., s. 89.

yapmaktadır.[1] Çalışmalarında hizmet içi eğitim ve meslekte ilerleme eğitimine öncelik veren Merkez; yılda bir buçuk milyon gencin yaygın eğitimini planlamaktadır.[2]

1976 yılında Bakanlar Konseyi, önce altı maddeden oluşan Topluluk Faaliyet Programı'nı kabul etmiştir. Bu program kapsamında ön görülen faaliyetler arasında;

"- Göçmen işçiler ve çocuklar için daha iyi kültürel ve meslekî eğitim,

- Avrupa'nın çeşitli eğitim sistemleri konusunda daha iyi, ortak bir anlayış seviyesine ulaşma,

- Temel belge ve istatistiklerin toplanması,

- Yüksek öğrenimde işbirliği,

- Yabancı dil eğitiminin iyileştirilmesi,

- Bütün Topluluk çapında, her türlü eğitime ulaşılabilmesi için fırsat eşitliğinin sağlanması" başlangıçta yer almıştır.

Daha sonra bu altı maddeye, işsizlikle mücadele tedbirlerini desteklemek amacıyla;

"- Gençlerin meslek eğitimlerinin geliştirilmesi,

- Okul hayatından iş hayatına geçişin kolaylaştırılması için düzenlemeler yapılması,

- Gençliğin istihdamını teşvik edici tedbirler alınması" eklenmiştir. Ayrıca meslekî eğitim konusunda;

"- Eğitim ile iş tecrübesinin birleştirilmesi,

- Birbiriyle bağlantı kurmuş programlar hazırlanması (mesleklere göre, meslekî ehliyet belgeleri ve diplomaların takibi ve tasdiki ile sosyal koruma ve eğitim izinleri amaçlı programlar),

- Gençlerin yetişkinliğe sosyal ve meslekî bakımdan hazırlanması,

- Kızlara meslekî eğitimde eşitlik,

---

[1] Halûk CEYHAN / Şebnem KARAUÇAK OĞUZ, Avrupa Topluluğu'nda ve Türkiye'de Meslekî Eğitim, A.g.e., s. 14; Şengül BERKSU, Avrupa Topluluğu'nda İstihdam ve İkincil Mevzuat, A.g.t., s. 46.

[2] İlhan DÜLGER, Avrupa Topluluğu'nda Sosyal Politika, A.g.e., s. 91.

- Bölgesel ve mahallî seviyelerde eğitimin programlanabilmesi ve düzenlenebilmesi" konuları da ele alınarak ilâve edilmiştir. Son olarak teknolojik değişikliklerin, eğitime yaptığı etki göz önüne alınarak;

- Yeni, bilgi teknolojilerinde eğitim,

- Eğitimde yeni teknoloji kullanımı, üzerinde de çalışmalar yapılmaktadır. Görüldüğü gibi Avrupa Birliği'nde, genel eğitimde millîlik ve karışmama ilkeleri geçerli iken; meslekî eğitimde giderek artan bir işbirliği ve uyum söz konusudur. Bu konuda Avrupa Sosyal Fonu (ASF) ve Avrupa Bölgesel Kalkınma Fonu (FEDER), eğitime büyük kaynaklar ayırmaktadırlar.[1]

Eğitimin kalitesinin artırılmasını hedef alan bu çalışmalara rağmen, üye ülkelerin millî eğitim sistemlerindeki farklılıklar; Birlik'de tek bir eğitim sistemi uygulanmasını imkânsız hale getirmekte, sistemlerin uyumlaştırılması da çeşitli problemlere sebep olmaktadır. Bu sebeple Birlik'de farklı, ancak yaklaşık eğitim modelleri geliştirme prensibi benimsenmiştir. Bunun sonucu Avrupa Birliği'nde meslekî eğitime yönelik bir çok program uygulamaya sokulmuştur.

AIRON adı verilen, Eğitimcilerin Eğitimine Yönelik Program bunlardan birisidir. 1978 yılında uygulamaya giren bu programa, eğitim uzmanları ve eğitimden sorumlu kişiler faydalanmıştır. Programda, farklı eğitim sistemlerinin tanınmasında iyileştirme hedeflenmektedir.

1980'li yıllarda işletmelerde yeni teknolojilerin kullanımının yaygınlaştırılması, işletmelerin organizasyon yapılarında ortaya çıkan değişiklikler ve yeni çalışma alanlarının doğuşu gibi sebeplerden dolayı; meslekî eğitime verilen önem de artmıştır. Bunun sonucu üye ülkeler arasında eğitim uygulamaları konusunda hızlı bilgi alış verişini sağlamak amacıyla "EURYDICE" (Avrupa Birliği Eğitiminde Bilgi Değişim Ağı), 1980 yılında

---

[1] İlhan DÜLGER, Avrupa Topluluğu'nda Sosyal Politika, A.g.e., s. 89-91.

faaliyete geçirilmiştir. Hedef olarak, eğitim sistemleri ve eğitim alanında Birlik faaliyetlerine yönelik enformasyon getirilmesi seçilmiştir.[1]

Ayrıca, üye ülkelerin üzerinde hassasiyetle durduğu bir başka konu; serbest dolaşım ilkesinin gerçekleştirilmesinde, meslekî vasıfların denkliği meselesidir. Konuyla ilgili olarak 1985 yılında Konsey, Birlik düzeyinde meslekî vasıfların karşılıklı tanınmasına ilişkin bir kararı onaylamıştır.[2]

Aynı yıl yeni teknolojilere ilişkin meslekî eğitim projeleri ağı olan "EUROTECHNET" uygulamaya girmiştir. 1985-1989 ve 1990-1994 dönemlerini kapsayan iki programdan oluşur. Teknolojik değişimler karşısında sanayi işçilerinin meslek eğitimini konu alan bu program; temel ya da sürekli eğitim gören gençler ve işletme sahiplerini kapsamına almaktadır. Ayrıca Birlik faaliyetlerine yönelik enformasyonun geliştirilmesi programda hedeflenmektedir.[3]

Diğer taraftan 1986 yılında "Meslekî Eğitim ve Yeni Enformasyon Teknolojileri" konulu bir program uygulamaya konulmuştur.[4] COMETT-I programı Avrupa Birliği tarafından başlatılan, bir yandan üniversitelerle işletmeler arasında; diğer yandan üye ülkeler arasındaki verimliliği hedef alarak, yüksek teknolojik eğitimin gelişmesini teşvik etmeyi amaçlamaktadır.[5] Bu program, Bakanlar Konseyi tarafından 222/18 Nolu

---

[1] Halûk CEYHAN / Şebnem KARAUÇAK OĞUZ, Avrupa Topluluğu'nda ve Türkiye'de Meslekî Eğitim, A.g.e., s. 15 ve 24.

[2] Halûk CEYHAN / Şebnem KARAUÇAK OĞUZ, Avrupa Topluluğu'nda ve Türkiye'de Meslekî Eğitim, A.g.e., s.15-16.

[3] Halûk CEYHAN / Şebnem KARAUÇAK OĞUZ, Avrupa Topluluğu Sosyal Bildirgesi Çerçevesinde, A.g.e, s. 30; Halûk CEYHAN / Şebnem KARAUÇAK OĞUZ, Avrupa Topluluğu'nda ve Türkiye'de Meslekî Eğitim, A.g.e., s. 24.

[4] Ayfur BARIŞIK, Avrupa Topluluğu'nun Sosyal Politikaları, (Hizmete Özel), A.Ü. Avrupa Topluluğu Araştırma ve Uygulama Merkezi, Tıpkı Basım, Ankara, Kasım 1988, s. 26; Esra BİLEN / Bülend PİRLER, Sosyal Yönleriyle Avrupa Topluluğu, A.g.e., s. 100.

[5] M.L. COSSE, Uluslararası İşbirliği İmkânları = COMETT Programı, İKV, Teknolojik Gelişmeye Uygun Meslekî Eğitim (4 Kasım 1988'de İstanbul'da Yapılan EUROCHAMBRES Avrupa Ticaret ve Sanayi Odası 64. Genel Kurulu), İKV Yayın No: 74, İstanbul, Mayıs 1989, s. 73.

Kararıyla 1986'da onaylanmış ve 1987 yılında uygulamaya konulmuştur. Birliğin meslekî eğitim konusunda hedef aldığı kişi ve gruplar, genellikle işsiz kalmış kişiler ve gençlerden oluşmaktadır. Bu program çerçevesinde; yetmiş adet projenin gerçekleştirilmesi öngörülmüş olup, yılda yaklaşık 1,5 milyon gence meslekî eğitim verme planlanmıştır. Ayrıca programda, eksiksiz bir meslekî eğitim sağlanmasının şartı olarak; teorik ve uygulamalı (üniversite-işletme) eğitiminin birleştirilmesi öngörülmüştür.

Programın temel amaçlarını;

- Yeni teknolojilerin uygulanması ve geliştirilmesi göz önünde bulundurularak, Avrupa genelinde işletmelerle üniversiteler arasında işbirliğini geliştirmek,
- Meslekî eğitimin, teknolojik ve sosyal gelişmelere paralel şekilde gelişimini ve yapılanmasını sağlamak,
- Üye ülke işletmelerinin karşılıklı stajlar düzenleyerek, Birlik düzeyinde meslekî eğitimin kalitesini yükseltip vasıflarını artırmak,
- Uygulanacak yeni meslekî eğitim programları arasında paralellik sağlayacak ölçek ekonomilerinin gelişimini desteklemek,
- Enformasyon ve iletişim teknolojilerinin sağladığı imkânlardan azamî ölçüde faydalanmak,
- Mecburî eğitim sistemlerini ve kalifiye personelle, yönetim kadrolarının sürekli eğitimini iyileştirmek,
- Ulusal, bölgesel ve mahallî seviyede meslekî eğitim talebini farklılaştırmak ve geliştirmek,
- Kadın ve erkeklere eşit imkânlar tanınarak, gerek üye ülkeler ve gerekse Birlik düzeyinde, mevcut eğitim düzenlemelerinde tanınmış önceliklerle, teknolojik ve sosyal değişimleri sağlamak[1] şeklinde sıralamak mümkündür.

---

[1] Halûk CEYHAN / Şebnem KARAUÇAK OĞUZ, Avrupa Topluluğu'nda ve Türkiye'de Meslekî Eğitim, A.g.e., s. 17-18; Halûk CEYHAN / Şebnem KARAUÇAK OĞUZ, Avrupa Topluluğu'nda Sosyal Politika..., A.g.e., s. 110; Esra BİLEN / Bülend PİRLER, Sosyal Yönleriyle Avrupa Topluluğu, A.g.e., s. 100-101; Ayfur BARİŞIK, Avrupa Topluluğu'nun Sosyal Politikaları, A.g.e., s. 25; DPT, Küçük Sanayi, A.g.e., s. 273.

Üç yıllık bir dönemi kapsayan (1987-1989) bu programın (COMETT-I) ön gördüğü hedeflere ulaşması için beş temel proje belirtilmiştir. Bu projelerde;

- Meslekî eğitimde üniversite-işletme işbirliği merkezlerini kapsayan bir şebeke oluşturulması,

- İşletmelerle üniversiteler arasında personel değişimini öngören ve diğer üye ülke işletmelerinde öğrencilerin staj yapmasını sağlayan burs ve programların finanse edilmesi,

- Enformasyon teknolojilerinin ve çeşitli iletişim araçlarının kullanılmasıyla; eğitimciler ile KOBİ yöneticilerinin bilgilerinin geliştirilmesi,

- İşletme ve üniversitelerin işbirliği ile yürütülecek, sürekli meslekî eğitime ilişkin sınırlar ötesi bir projenin gerçekleştirilmesi,

- Bilgi ve tecrübe alışverişinde süreklilik sağlanması ve en yeni faaliyetlerin karşılıklı tanınması, hususuna yer verilmiştir.

COMETT-I programının başarılı sonuclar vermesi üzerine, Komisyon tarafından 1988 Temmuzunda Konseye; 1990-1995 dönemini kapsayan COMETT-II programı sunulmuş, Konsey tarafından onaylanan ikinci program Ocak 1989'da uygulamaya konulmuştur.

Birinci programı tamamlayıcı ve geliştirici özelliklere sahip COMETT-II programının amaçları;

- Ulusal, bölgesel ve mahallî seviyede meslekî eğitime yönelik talepleri belirleyip düzenlemek,

- İşletmelerle üniversiteler arasında işbirliğini, teknoloji transferi ve uygulaması safhalarında devamlı şekilde takip edip, işbirliğinin Birlik düzeyinde yaygınlaştırılmasını sağlamak,

- Üye ülkeler arasında bilgi ve deneyimlerin değişiminde devamlılık sağlayarak, Avrupa Birliği genelinde eğitim programlarının bütünleştirilmesini sağlamak,

- Sosyal ve teknolojik değişimlere paralel olarak eğitim düzeylerini geliştirmek[1] şeklinde dört temel noktada toplanmaktadır[2].

COMETT-I programı Avrupa Birliği'nde bir taraftan uygulanırken, 1987 yılı içinde Sosyal İşler Bakanlar Konseyi; Komisyon tarafından hazırlanan gençlerin çalışma hayatı ile aktif hayata hazırlanmalarına ait bir programı da kabul etmiştir.

Bu program, gençlere yönelik meslekî eğitimin iyileştirilerek, çeşitlendirilmesinin yanı sıra; teknolojik ve sosyal gelişmeler sonucu iş piyasasında ortaya çıkan, yeni talepleri karşılayabilecek vasıfların geliştirilmesine yönelik hususları da kapsamına almaktadır. Özellikle 1992'de tamamlanması hedeflenen "İç Pazar"ın, sağlıklı gelişimini sağlamak için; programın amaçları arasında meslekî eğitime Avrupa Birliği boyutu kazandırılması hususuna da yer verilmiştir. Bu programa temel teşkil eden hususları;

- Eğitim ve meslekî eğitim sistemleri ve bu alanda faaliyet gösteren kurum ve kuruluşlar arasında ilişkiler kurulması ve geliştirilmesi,
- Meslekî öğrenim, eğitim ve rehberlik veren kuruluşlarca, gençlere resmen tanınan meslekî vasıfların kazandırılmasının temini,
- Meslekî eğitim alanında, gençlere rehberlik yapmak üzere mevcut sistemlerin iyileştirilip, eşgüdümün sağlanması,
- Kadınlara çalışma hayatında ve meslekî eğitimde fırsat eşitliğinin tanınması,
- Mecburî eğitimi, yeterli düzeyde vasıf kazanmadan ya da hiç bir vasıf sahibi olmadan terk etmek mecburiyetinde kalmış gençlere vasıf kazandırılması,
- KOBİ'lerin gelişimini sağlayacak şekilde, gençlerde, girişimcilik ve yatırımcılık niteliklerinin teşvik edilmesi[3], şeklinde sıralamak mümkündür.

---

[1] Esra BİLEN / Bülend PİRLER, Sosyal Yönleriyle Avrupa Topluluğu, a.g.e., s. 101; Halûk CEYHAN / Şebnem KARAUÇAK OĞUZ, Avrupa Topluluğu'nda ve Türkiye'de Meslekî Eğitim, a.g.e., s. 18-19.

[2] COMETT-II Programı 1989'da uygulamaya konulmuş olmasına rağmen, konunun akışı gereği bütünlüğü bozmamak için 1987 programından önceye alınmıştır.

[3] Halûk CEYHAN / Şebnem KARAUÇAK OĞUZ, Avrupa Topluluğu'nda ve Türkiye'de Meslekî Eğitim, a.g.e., s. 16-17; Esra BİLEN / Bülend PİRLER, Sosyal Yönleriyle Avrupa Topluluğu, a.g.e., s. 100.

Bu program çerçevesinde Komisyon'un üstlendiği rol ise, ulusal meslekî eğitim politikalarına bir Avrupa Birliği boyutu kazandırmaktır. Bu amaçla;

- Ulusal ve bölgesel eğitim projelerini birbirine bağlayacak bir "Avrupa Eğitim Girişimleri Ağı" kurulması ve bu ağ aracılığı ile gençlerin eğitim, meslekî eğitim ve rehberlik ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik işbirliğinin tesisini sağlamak,
- Meslekî eğitim uzmanlarının değişimini destekleyici önlemler almak,
- Gençlerin yeteneklerini, sorumluluk duygularını ve yaratıcı yönlerini geliştirmeye yönelik faaliyetlerde gençlerin bizzat kendilerinin aktif görev almasına fırsat veren projeleri desteklemek, burslar vermek,
- Meslekî eğitim alanında karşılaşılan sorunlar, eğitim programlarının etkinliği vb. konularda araştırmalar yapılmasını teşvik etmek,
- Meslekî vasıf ve niteliklerin sürekli gözden geçirilip değerlendirilmesi yoluyla eksiklikleri tamamlayıcı ve yeni gelişmelere adaptasyon sağlamak[1], suretiyle çeşitli önlemler alınmıştır.

Avrupa Birliği'nde 1987 yılında kabul edilen ERASMUS-I (European Action Scheme For The Mobility of Universities Students), 1988 yılında uygulamaya girmiş, daha sonra da II. program kabul edilmiştir. Bu programlar 1988-1990 ve 1991-1993 dönemlerini kapsamaktadır. Programın hedefleri arasında yüksek öğrenim öğrencilerinin hareketliliğinin artırılması ve eğitimlerine Avrupa boyutu kazandırılması yer alır[2].

Kısa adı IRIS olan, kadınlara yönelik meslekî eğitim programının uygulaması; 1988-1992 dönemine rastlar. Kadınların meslekî eğitime girişlerinin geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması; bu programla sağlanmaya çalışılmıştır[3].

---

[1] Halûk CEYHAN / Şebnem KARAUÇAK OĞUZ, Avrupa Topluluğu'nda ve Türkiye'de Meslekî Eğitim, a.g.e., s. 17; Esra BİLEN / Bülend PİRLER, Sosyal Yönleriyle Avrupa Topluluğu, a.g.e., s. 100.

[2] Halûk CEYHAN / Şebnem KARAUÇAK OĞUZ, Avrupa Topluluğu'nda ve Türkiye'de Meslekî Eğitim, a.g.e., s. 22.

[3] Halûk CEYHAN / Şebnem KARAUÇAK OĞUZ, Avrupa Topluluğu'nda ve Türkiye'de Meslekî Eğitim, a.g.e., s. 23.

1989 yılında uygulamaya giren PETRA programı ile gençlere yönelik ilk temel meslekî eğitim konu alınmıştır. Bu program, isteyen her gence mecburî eğitim döneminin bitiminden sonra; en az bir yıl (isteğe bağlı olarak iki yıl veya daha fazla) süreyle, meslekî eğitim verilmesini öngörmektedir. Bunun gerçekleşmesi için, meslekî eğitim kararının uygulamaya konulmasının desteklenmesi hedef alınmıştır[1]. Daha sonra 22 Temmuz 1991'de Konsey tarafından, 87/569/CEE Sayılı Karara değişiklik getiren bir kararı onaylamıştır. Bu karara göre daha önce gençlere yönelik Meslekî Eğitim Faaliyet Programı ile PETRA (gençlerin meslekî ve aktif hayata hazırlanmalarını konu alan) programı değişikliğe tabi tutulmuş, yeni karar 1 Ocak 1992'den itibaren üç yıl süre ile uygulamaya konulmuştur[2].

Meslekî eğitim alanında uygulamaya konulan bu programlarla Avrupa Birliği'nde belirlenen hedeflerin tümüne ulaşılamamıştır. Bütün bu çalışmalar, söz konusu alanda önemli mertebeler kaydedilmesini sağlamıştır.

Birlik'te meslekî eğitim alanında gerçekleştirilen faaliyetlerin gelişiminde önemli bir etken de "Sosyal Şart"tır. Tek pazar hedefi doğrultusunda, Avrupa Birliği'ne üye ülkelerin bir "Avrupa Sosyal Alanı" kurulmasına yönelik çalışmalarını hızlandırmalarıyla; Birliğin geleceğe dönük sosyal politikasına temel oluşturan "Sosyal Şart"ı 1989'da onaylamıştır. Strasbourg zirvesinde kabul edilen "Sosyal Şart" ve Şart'ın uygulamasına yönelik "Sosyal Faaliyet Programı"; üye ülkelerde sosyal alanda bugüne kadar gerçekleştirilmiş olan, bütün çalışmaları kuvvetlendirici özelliktedir.

Avrupa Birliği Sosyal Şart'ı içinde yer alan oniki temel konudan birisi de meslekî eğitimdir. Buna göre, tüm Birlik üyesi çalışanları meslekî eğitime başlama ve bundan aktif hayatları boyunca faydalanma hakına sahiptir. Bu çerçevede uyrukluk sebebiyle ayırımcı muamele yapılamaz. Üye ülkeler, sosyal taraflar ve işletmeler; kendi yetki ve

---

[1] Halûk CEYHAN / Şebnem KARAUÇAK OĞUZ, Avrupa Topluluğu Sosyal Bildirgesi Çerçevesinde .., a.g.e., s.31; Halûk CEYHAN / Şebnem KARAUÇAK OĞUZ, Avrupa Topluluğu'nda ve Türkiye'de Meslekî Eğitim, a.g.e., s. 23.

[2] Halûk CEYHAN / Şebnem KARAUÇAK OĞUZ, Avrupa Topluluğu Sosyal Bildirgesi Çerçevesinde..., a.g.e., s. 62.

işlevleri çerçevesinde sürekli ve daimi eğitim imkânları yaratmalı, bu imkânlardan (özellikle teknolojik gelişmelere yönelik eğitimden) herkesin faydalanması sağlanmalıdır[1].

Sosyal Şart'ın uygulamaya konulmasına yönelik önlem ve faaliyetleri kapsayan Sosyal Faaliyet Programı ise; sosyal alanlarda var olan boşluklar ve eksikliklerin giderilmesini sağlayıcı düzenlemeler getirmiş, bunların uygulamasında sorumluluğun üye ülkelere, sosyal taraflara ve yetki sınırları çerçevesinde Birliğe ait olduğunu ortaya koymuştur. Bu konuda Komisyon; fertlerin meslekî vasıflarını, yaratıcılığını ve uyum sağlamadaki esnekliğini geliştirme açısından meslekî eğitim yatırımlarının desteklenmesi görüşünü savunmaktadır.

Yine Komisyon tarafından Konseye FORCE adı verilen bir karar tasarısı sunulmuştur. Buna göre, meslekî eğitimin devamlılığı konu alınmakta ve bu hedefi geliştirici bir program önererek; ilgili tüm tarafların katılımını talep etmektedir[2].

Meslekî eğitim programlarının geliştirilmesi için alınan karar ve uygulamaya konulan programların aracılığı ile Avrupa Birliği'nde insan kaynağının vasıflarının artırılması hedef alınmıştır. Alınan karar ve programlarda belirlenen ilke ve hedeflere uluşmakla; üye ülkelerde yaygın olan genç ve kadınların işsizliğinin azaltılması, yeni iş imkânları yaratılarak istihdam artışı sağlanması, Tek Pazar ortamı oluşturarak dünya piyasalarında rekabet edebilme gücünün artırılması ve Birlik'teki kuzey-güney bölgesel dengesizliğine çözüm getirmek amaçlanmıştır.

Birliğe üye ülkelerde ekonomik, sosyal, teknoloji ve kültür alanlarında meydana gelen değişimlere uyum sağlamak için; meslekî eğitim politikaları ile diğer politikalar arasında koordinasyon sağlanması gerekmektedir. Çalışma hayatında işsizlerin, işsizlik

---

[1] Halûk CEYHAN / Şebnem KARAUÇAK OĞUZ, Avrupa Topluluğu'nda ve Türkiye'de Meslekî Eğitim, s. 20.

[2] Halûk / CEYHAN / Şebnem KARAUÇAK OĞUZ, Avrupa Topluluğu'nda ve Türkiye'de Meslekî Eğitim, a.g.e., s. 21; Halûk CEYHAN / Şebnem KARAUÇAK OĞUZ, Avrupa Topluluğu Sosyal Bildirgesi Çerçevesinde..., a.g.e., s. 31.

sigortası veya bu sigortanın yerine geçen yardımlardan faydalanmaları; Avrupa Birliği'nde "Ödemeli İşsizlik" kavramının çıkmasına yol açmıştır.

Ödemeli işsizlik uygulaması; meslek hayatına yeni başlayacak gençlerin bir işe yerleştirilmelerinden veya daha önce bir iş sahibi olup da işini kaybedenlerin; yeni bir işe yerleştirilinceye kadar devam eden "geçici" ekonomik sıkıntılarının hafifletilmesini amaçlar. Ancak bu uygulama, genç ve büyük işsizleri bir işe yerleştirme veya onların teknolojik gelişmelere uygun meslek kazanmalarına yönelik; meslekî eğitim çalışmalarına yönlendirici hükümlerle tamamlanamamıştır. Dolayısıyla geçici gelir teminini hedefleyen bu hükümler, uygulamada; çalışmadan "sürekli gelir" sağlamaya dönüştürülmüştür[1].

Bu konuda aksaklığı ortadan kaldırmaya yönelik yeni kanunî düzenlemeler getirilirken, konunun ekonomik boyutunun aşılması bakımından; işçi ve işverenin bu konuda eğitilmeleriyle birlikte, işe yerleştirme ve teknolojik gelişmelere uygun meslekî eğitim çalışmalarının koordinesine de yer verilmelidir.

Ödemeli işsizlikten genellikle işini kaybeden büyükler faydalanmaktaysa da, işe yeni başlayacak gençlerin de faydalanmalarını öngören değişik uygulamalara da rastlanır. Fransa ve Belçika'da bir meslek okulunu bitiren ve meslek hayatına yeni başlayacak gençlerin; sahip oldukları diplomaya uygun bir işe hemen yerleştirilmeleri mümkün olmamaktadır. Bu bakımdan gelişen üretim tekniklerine uygun meslekî uzmanlık kazanmalarını teşvik amacıyla, ödemeli işsizlikten faydalanmaları sağlanmaktadır[2]. Ayrıca bu uygulamanın, Birlik düzeyinde yaygınlaştırılmasına çalışılmalıdır.

Yukarıda belirttiğimiz amaçlarla uygulamaya konulan, genel ve meslekî eğitim alanlarında alınan karar ve programların; nasıl ve ne kadar uygulandığını tesbit edebilmek

---

[1] Fevzi DEMİR, Batı Ülkelerinde İşsizlik Sigortası, a.g.t., s. 111; Fevzi DEMİR / Zeki ERDUT, Batı Ülkelerinde İşsizlik Sigortasının Hukukî Çerçevesi ve Uygulaması, a.g.m., s. 400-401.

[2] Fevzi DEMİR, Batı Ülkelerinde İşsizlik Sigortası, a.g.t., s. 111-112; Fevzi DEMİR/ Zeki ERDUT, Batı Ülkelerinde İşsizlik Sigortasının Hukukî Çerçevesi ve Uygulaması, a.g.m., s. 400-401.

için üye ülkeleri tek tek ele alıp incelerken, bu ülkelerdeki meslekî ve çıraklık eğitimlerinin durumları üzerinde de ayrıca durulacaktır[1].

- Belçika'da bugün uygulanmakta olan temel meslekî eğitim; teorik orta öğretim ve teknik orta öğretimden oluşmaktadır. Bunların birisinden mezun olanlara meslekî vasıf diploması verilmekte olup, bu diplomalarla yüksek öğrenime giriş imkânı sağlanmaktadır. Teknik orta öğretim, son iki yılında meslekî ehliyetlerin verildiği; 4-5 ya da 6 yıllık bir dönemi kapsamaktadır.

Ülkede 1982 yılında gerçekleştirilen eğitim reformuyla, öğrencilere 6 yıllık öğretim dönemi içinde; kendi eğitimlerini planlama hakkı tanınırken, gördükleri eğitimin sonucu olarak, yüksek öğretime girmelerini sağlayan standart bir diploma veya meslekî ehliyet diploması edinme imkânı da tanınmıştır.

Ayrıca 1983'de çıkarılan bir kanunla, 16-18 yaş arası mecburî part-time eğitim döneminde olan öğrencilere; bir çıraklık sözleşmesi aracılığı ile teorik öğretim süreleri içinde işletme içi uygulamalı eğitimden de faydalanmaları sağlanmıştır.

Çıraklık sisteminin etkinliğinin sağlanması için, "Meslekî Eğitim Merkezi" eğitimcileri; çıraklık sözleşmesi yapılan işverenlerle iş birliği halinde çalışmakta ve onlara teorik eğitim sağlayıcı uygulamalı eğitim verebilmeleri amacıyla yardımcı olunmaktadır.

1983'de çıkarılan Kanun'un uygulamada başarılı sonuçlar vermesi üzerine, sanayi sektöründe çıraklık eğitimini ve ücretlilerin çıraklık eğitiminin yaygınlaştırılmasını sağlayıcı düzenlemeler getiren; bir başka kanun, kabul edilmiştir. Bu Kanun'a göre genel ve teorik eğitim, işletme dışı eğitim kurumlarında verilmiktedir. İşveren ise, işletme dışı eğitim kurumlarında öğrenim gören stajerlere; uygulamalı eğitim imkânı sağlamakta ve bunlara belli bir ücret ödemektedir.

---

[1] Birliğe üye ülkelerde meslekî eğitim alanında yer alan "Kurumlar ve İlgi Alanları" ile "Meslekî Eğitim Mevzuatı" hakkında geniş bilgi için bkz: Nazan CANDANER, Avrupa Topluluğu'nda Eğitim, İKV Dergisi, Sayı:85-86, İstanbul, Kasım-Aralık 1990, s. 41-44'de yer alan Tablo-1 ve Tablo-2.

Belçika'nın özelliği olarak, ülkede Fransızca ve Hollanda dilini konuşan iki nüfus olduğundan; iki ayrı Eğitim Bakanlığı bulunmaktadır. Bu Bakanlıklar meslekî eğitimden sorumludur. Meslekî teknik eğitimin finansmanını, diğer eğitimlerde olduğu gibi devlet tarafından karşılanmaktadır[1] [2].

Meslekî eğitim alanında gerçekleştirilen reform çerçevesinde, yetki Birliğe devredilmiş ve ilgili mevzuat bu yönde geliştirilmiştir. Buna göre, meslekî eğitimden faydalanmada uyrukluk sebebiyle; hiç bir ayırımcı muamele yapılamayacağı gibi İş ve İşçi Bulma Bürosu'na başvuruda bulunmak şartıyla, herkesin meslekî eğitimden faydalanma hakkına sahip olduğu güvence altına alınmıştır.[3]

- Danimarka'da meslekî eğitim; geleneksel çıraklık eğitimi ile (temel meslekî eğitime ek olarak teknik ve ticarî alanda uygulanan) teorik meslekî eğitim sistemi çerçevesinde gerçekleştirilmektedir. İki yıl süreli olan teorik meslekî eğitim sonunda, yüksek teknik ve ticarî imtihanlara giriş hakkı doğmaktadır.

Ülkede çıraklık eğitimi; geleneksel ve genel türde olmak üzere iki sistem çerçevesinde uygulanmaktadır. Geleneksel sistem üç yıl süreli olup, işveren ve çırak arasında gerçekleştirilen sözleşme esasına göre yürütülmektedir. Bu sisteme göre çırak, işletmede aldığı uygulamalı eğitimin yanı sıra; teknik ya da bir meslek okulunda, teorik eğitim almaktadır.

Ülkede Eğitim Bakanlığı'nın sorumluluğunda bulunan meslekî eğitim, genel eğitim sistemi kapsamındadır. Bunun yanında çıraklık eğitimi, 1956 yılından bu tarafa yürürlükte

---

[1] Halûk CEYHAN / Şebnem KARAUÇAK OĞUZ, Avrupa Topluluğu'nda ve Türkiye'de Meslekî Eğitim, a.g.e., s. 57-59.

[2] Belçika ve diğer üye ülkelerde yer alan meslekî eğitimin finansmanı hakkındaki uygulamayla ilgili daha geniş bilgi için bkz: Nazan CANDANER, Avrupa Topluluğu'nda Eğitim, a.g.m., s. 44-46'da yer alan Tablo-3.

[3] Halûk CEYHAN / Şebnem KARAUÇAK OĞUZ, Avrupa Topluluğu'nda ve Türkiye'de Meslekî Eğitim, A.g.e., s. 59.

bulunan Kanun çerçevesinde; Eğitim Bakanlığı'nın yönetim organına bağlı olarak yürütülmektedir.

Bütün eğitim ve öğretim kurumları ücretsiz olup, devlet tarafından finanse edilmiktedir.

Mecburî ilk öğretimi tamamlayan herkes, Danimarka Eğitim Kanunu'na göre meslekî eğitimden faydalanma hakkına sahiptir. Bazı durularda Danimarka dilini konuşma mecburiyeti getirilmek suretiyle, bu hak sınırlandırılmıştır.

Yetişkinlere yönelik meslekî eğitim, teknolojik gelişmeleri ve iş piyasasının ihtiyaçları çerçevesinde, kalifiye, yarı kalifiye ve benzeri işçi gruplarına meslekî ve sürekli eğitim imkânları sunarak, bu kişilerin kapasitelerinin iyileştirilmesi hedef alınmıştır. Ayrıca eğitim imkânlarının geliştirilmesi yoluyla, vasıfsız işçilerin iş piyasasına kolay entegre olmaları da güvence altına alınmaktadır[1].

- Alman meslekî eğitim sistemi "Dualist Sistem" olarak adlandırılmış olup, teorik ve uygulamalı eğitim programlarının bütünleştirildiği bir temele oturtulmuştur. Avrupa Birliği üyeleri arasında, en gelişmiş meslekî eğitim sistemlerinden birine sahip olan Alman sistemini güçlü kılan unsur, eğitim ile istihdam arasında geliştirilmiş olan sıkı uyumdur.

Meslekî eğitimin oldukça yaygın olduğu Almanya'da, genel diplomalar ile meslek diplomaları aynı hiyerarşik yapı içine oturtulduğu için, birinin diğerinden üstün olduğunun söylenmesi söz konusu değildir.

Alman eğitim sistemi; okul öncesi, ilk öğretim, orta öğretim ve yüksek öğretimden oluşmakta olup, orta ve yüksek öğretim uzun ve kısa süreli eğitim sağlayan iki yapıdan oluşur. Bunlardan temel ve genel orta öğretim (Hauptschule) ve teknik orta öğretim (Realschule) ile bunları izleyen iki yıllık meslek lisesinde (Fachoberschule) eğitim

---

[1] Halûk CEYHAN / Şebnem KARAUÇAK OĞUZ, Avrupa Topluluğu'nda ve Türkiye'de Meslekî Eğitim, a.g.e., s. 60-62.

kısa sürelidir. Üç yıl süreli uygulamalı meslek okulu (Berufsschule) ile iki yıllık tam gün süreli meslek okulunda (Berufsfachschule) uzun süreli eğitim yapılmaktadır.

Almanya'da mecburî eğitim dönemi 9-10 yıl sürmekte ve 6 ilâ 15/16 yaşları arasında gerçekleştirilmektedir. Bu dönemin dört yılı ilk öğretimde geçer. Orta öğretimin ilk yılında öğrenciler yönlendirme eğitimine tabi tutulurlar. Yönlendirme döneminde öğrenciler yeteneklerine göre; temel ve genel orta öğretim (Hauptschule), teknik orta öğretim (Realschule = Kısa dönemli orta öğretim) ve lise birinci aşama eğitimini kapsayan (gymnasium) bir eğitime yönlendirilirler[1]. Öğrencilerin % 40'ı Hauptschule'ye, % 30'u Realschule'ye, % 30'u da Gymnasium'a ayrılırlar[2].

Dört yıllık ilk öğretim eğitiminden sonra (yönlendirme dönemi dahil) eyaletlere göre 5 ilâ 6 yıl arasında temel ve genel orta öğretim (Hauptschule), Teknik orta öğretim (Realschule) ile lise birinci aşama (Gymnasium) öğretimi görürler. Bu dönemin bitiminde öğrenciler iki ya da üç yıl süre ile (18 yaşına kadar, bazı eyaletlerde 21 yaşına kadar) part-time olarak okula devam etmek mecburîyetindedirler. Meslek lisesi (Fachoberschule) ile tam gün süreli meslek okulu (Berufsfachschule)'nun eğitim süresi iki yıldır. Bu okullardaki eğitimi tamamlayanlar yüksek teknik okula (Fachhochschule), burayı tamamlayanlar da üniversite (Hochschule) öğrenimine başlarlar. Üç yıllık uygulamalı meslek okulunu (Berufsschule) tamamlayanlar ise, kısa süreli bir yüksek teknik öğretim kurumu olan ve aynı zamanda temel meslekî eğitimi bitirenlere sürekli eğitim veren teknik okula (Fachschule) devam edebilmektedirler. Sürekli eğitim veren teknik okulu tamamlayanlar, Yüksek teknik okula (Fachhochschule) girmeye hak kazanırlar. Burayı da tamamlayanlar üniversite (Hochschule) öğrenimine başlayabilirler. Orta öğretimde yer alan lise ikinci aşama gymnasium (Fachgymnasium) ile entegre okullar olarak adlandırılan kolejlerde uzun süreli eğitim yapılmaktadır.

---

[1] Halûk CEYHAN / Şebnem KARAUÇAK OĞUZ, Avrupa Topluluğu'nda ve Türkiye'de Meslekî Eğitim, a.g.e., s. 62-63.

[2] Ülker AKKUTAY, Türkiye'de Çıraklık Eğitimi, a.g.e., s. 136.

Almanya'da genel orta öğretim dönemini tamamlayan gençlerin çoğunluğu, dual sistem olarak adlandırılan uygulamalı meslek okullarına yönelmektedirler. Alman sisteminde esas olarak meslekî eğitimin, işletme içinde gerçekleştirilebileceği düşüncesi hakimdir. Tam gün meslek okullarının (Berufsfachschule) dışındaki tüm meslekî eğitim okulları, eğitimlerinin çoğunu işletme işi uygulamaya yöneltmişlerdir. Tam gün meslek okullarında eğitim gören gençlerin sayısı ise, toplam içinde % 18 gibi oldukça düşük bir orana sahiptir. Bu okullardaki temel eğitimlerini tamamlayanların büyük çoğunluğu daha sonra dual sisteme yönelmektedirler.

Almanya'da çalışan aktif işgücü içinde, meslekî eğitim diploması olmayan vasıfsızların oranı; Avrupa Birliği'ne üye ülkelere kıyasla, düşüktür. Bunun yanında dual meslekî eğitim diplomasına sahip olanların oranı da, toplam çalışma nüfusu içinde % 60'lara yakındır.

Bir meslek diploması ya da sertifikasına sahip vasıflı işçilerin, Almanya'daki toplam işçi istihdamı içinde büyük bir orana sahip olduğu görülmektedir. Yine vasıflı işçi toplamı içinde 25 yaşın altındaki gençlerin oranı da oldukça yüksektir. Bu durum meslek diplomasının çalışana sağladığı imkânlardan kaynaklanmaktadır[1].

Almanya'da çıraklık eğitimi, ortaçağ zenaatkâr sistemine dayanmakta olup; köklü, sağlam geleneksel bir yapıya sahiptir. Çıraklık eğitiminin ortaçağ meslek kuruluşlarına dayanması, bu eğitimin aynı zamanda Alman toplumunun sosyal yapısı ile ilgili olduğunu da göstermektedir[2].

1969'dan bu tarafa mecburî öğretim döneminden itibaren gençler, karma sistem içinde part-time olarak; haftada 3-3,5 gün işletmelerde uygulamalı, meslek okullarında ise haftada 1,5-2 gün teorik eğitim görmektedirler. İşletmelerde gerçekleştirilen meslekî eğitim, tarafların hak ve yükümlülüklerini belirleyen bir çıraklık sözleşmesi kapsamında

---

[1] Halûk CEYHAN / Şebnem KARAUÇAK OĞUZ, Avrupa Topluluğu'nda ve Türkiye'de Meslekî Eğitim, a.g.e., s. 63-69.

[2] Ülker AKKUTAY, Türkiye'de Çıraklık Eğitimi, a.g.e., s. 136.

uygulanır. Sözleşmede; meslekî eğitimin türü, yapısı, süresi, deneme dönemi süresi, ödenecek çıraklık ücreti, ödeme şekli ve tatil süreleri gibi konular yer alır.

Meslekî eğitim programları genel olarak üç yıl sürmekte, bununla birlikte bazı mesleklerde bu süre; iki yıla indirildiği gibi, bazılarında da üç buçuk yıla çıkarılabilmektedir.

Almanya'da genel eğitim ve meslekî eğitimin sorumluluğu Federal Bilim ve Eğitim Bakanlığı'na, işletme içi meslekî eğitimin sorumluluğu ise Federal Hükümete aittir. Eğitimle ilgili tüzükler, Federal Bilim ve Eğitim Bakanlığı'na danışmanlık yapan "Karma Yürütme Komitesi" tarafından düzenlenir. Bu Komite; işçi, işveren, eyaletlerin temsilcileri ile Federasyon temsilcilerinden oluşmaktadır.

İşletmeler, sağladığı meslekî eğitimi kendileri finanse ederler. Her stajyere işletme tarafından meslek okulunda görülen eğitim süresini kapsayan bir eğitim ücreti ödenmektedir. Bunun yanında meslek okullarında öğretmenlik yapanların ücreti ise, genel eğitim veren okullarda olduğu gibi eyaletlerce karşılanır.

Fakat, son yıllarda dual sistemin Almanya'da devrini tamamladığı görüşü benimsenmektedir. Pluralist sistem olarak adlandırılan yeni görüşde; meslekî eğitim ile çıraklık eğitiminin yanlızca özel bir alanda değil, üretimin akışı içinde çeşitli alanlarda gerçekleştirilmesinin gereği savunulmaktadır. Ayrıca işyerleri ile meslek eğitim kurumlarındaki faaliyet alanlarının çeşitlendirildiği pluralist sistemde; çalışanlar ile üretim birimleri arasındaki ilişkiler güçlenecek ve meslekî eğitim gören kişiler daha fazla sorumluluk ve insiyatif alma imkânına sahip olacaktır. Bu da yeni teknolojilere uyum sağlanması açısından daha esnek bir zemin yaratacaktır[1].

- Yunanistan'da uygulanan meslekî eğitim sistemi dört temel modelden oluşur. Bunlardan birincisi olan meslek okullarında öğrenciler; iki yıl süreli yüksek teknik

---

[1] Halûk CEYHAN / Şebnem KARAUÇAK OĞUZ, Avrupa Topluluğu'nda ve Türkiye'de Meslekî Eğitim, a.g.e., s. 69-71.

öğretime hazırlanmakta ve uygulamalı teknik eğitim görmektedirler. Eğitim sonunda aldıkları diploma ile eğitim gördükleri sektörde çalışabilmekte ya da teknik liselere devam edebilmektedirler.

İkinci modelde, lise eğitiminden daha ileri düzeyde bir genel eğitimin yanı sıra, meslekî faaliyeti gerçekleştirebilecek seviyede teknik ve meslekî eğitim verilmektedir.

Ülkede öğrencilerin dörtte üçü genel eğitim sağlayan okulları tercih etmekte, daha sonra meslekî vasıf sağlamaya yönelik tamamlayıcı bir eğitime yönelmektedirler. Bu sebeple; hükümet yeni bir eğitim sistemi oluşturarak, "Çok Sektörlü Entegre Lise Modeli" adı verilen üçüncü bir modeli uygulamaya koymuştur. Bunların dışında; farklı uzmanlık alanlarına yönelik (turizm, sağlık hizmetleri gibi) meslek liseleri de dördüncü model içinde yer alırlar.

Yunanistan'da; çıraklık eğitimini seçen öğrenci sayısı oldukça düşüktür. Bu sebeple "İstihdam Bürosu" tarafından yürütülen çıraklık eğitimine, 1984/85 yılında gerçekleştirilen eğitim reformuyla yeni bir yapı kazandırılarak, karma sisteme yakınlaştırılmıştır. Buna göre ilk yıl öğrencilerin İstihdam Bürosu tesislerinde teorik ve uygulamalı eğitim görmeleri sağlanır. İkinci yıl başından itibaren ise; haftada 3-4 saat işletmelerde, 1-2 gün de İstihdam Bürosu çıraklık merkezinde eğitim görürler.

Çıraklık eğitimi, üç yıl süreli olup, öğrencilerin eğitim sağlayan işletmelere yerleştirilmesi işlemi "İstihdam Bürosu tarafından gerçekleştirilir. Meslekî eğitimden Eğitim Bakanlığı sorumlu iken, çıraklık eğitiminden de Çalışma Bakanlığı'na bağlı "İstihdam Bürosu" sorumludur. Ülkede genel ve meslekî eğitimin bütün finansmanını devlet karşılamaktadır[1].

- İspanya'da meslekî eğitim; kabul şartları ve farklı meslekî özellikler çerçevesinde, kısa ve uzun süreli iki modelden oluşur. Bunlardan kısa süreli meslekî

---

[1] Halûk CEYHAN / Şebnem KARAUCAK OĞUZ, Avrupa Topluluğu'nda ve Türkiye'de Meslekî Eğitim, a.g.e., s. 71-74.

eğitim; mecburî okul dönemini tamamlayan, ancak genel orta öğretime devam etmeyen tüm öğrencilere açıktır. İki yıl süreli kısa meslekî eğitim programlarında; genel eğitimin yanı sıra belli bir mesleğe yönelik temel teknik eğitim sağlanmakta ve mezunlarına "Teknik Asistan" diploması verilmektedir.

Uzun süreli meslekî eğitim sağlayan kurumlar ise, belli uzmanlık alanlarına yönelik eğitim verir ve bu programı başarıyla tamamlayanlar da "Meslekî Vasıf Belgesi" alırlar.

İspanya'da çıraklık eğitimi; işletme, teknik okul ya da meslekî eğitim merkezlerince ortaklaşa gerçekleştirilir. Bunun yanında belli programlar çerçevesinde, teorik eğitim dönemi süresi içinde ya da bitiminde, uygulamalı staj imkânı sağlanırken; gençlerin meslekî hayata entegrasyonlarının temini amacıyla, işletmelerle öğrenciler arasında özel eğitim / istihdam sözleşmeleri de düzenlenir.

Ülkede eğitim ve meslekî eğitimin sorumluluğu esas olarak merkezi hükümete aittir. Meslekî eğitimin finansmanı da devlet tarafından karşılanır. Uyrukluk sebebiyle ayırımcı muameleye tabi tutulmadan, tüm üye ülke vatandaşlarının meslekî eğitimden faydalanma hakkı vardır[1].

- Fransız eğitim sisteminde, Alman sisteminin aksine; genel ve teknik eğitim aynı hiyerarşik yapı içinde değerlendirilmemektedir. Bu sistem içinde bakalorya düzey belirlemesi, oldukça etkili bir faktör olarak karşımıza çıkar.

Öğrencilere dört yıl süreli ortaokul eğitiminin ilk iki yılının bitiminden sonra, genel ya da teknik ve meslekî eğitime devam etme seçenekleri sunulur. Çeşitli branşlara ayrılmak için mutlaka bu iki yıllık genel eğitimin tamamlanması gerekmektedir.

---

[1] Halûk CEYHAN / Şebnem KARAUÇAK OĞUZ, Avrupa Topluluğu'nda ve Türkiye'de Meslekî Eğitim, a.g.e., s. 74-77.

Bundan sonra, genel eğitimlerini devam ettirerek; lise diploması almak ve yüksek öğretime geçmek istiyenlerin dışında kalan gruplar; ya iki yıllık temel meslekî eğitim görerek "Temel Meslekî Eğitim Sertifikası", ya da "Çıraklık Meslek Sertifikası" alırlar. Daha sonraki safhada ise iki yıl süreli bir eğitimden geçerek temel "Meslekî Eğitim Brövesi" ya da iki üç yıllık bir eğitim sonrasında "Meslekî Yetenek Sertifikası" alma imkânına sahiptirler.

Orta okulun ikinci yılından sonra teknik sınıflara ayrılan gençler de aynı safhalardan geçerek; meslekî bokaloryaya girebilmekte, ya da teknik liselere devam ederek "Teknik Bröve" alabilirler. Bu eğitimi tamamlayanlar, yüksek öğrenimlerini sürdürmek istedikleri takdirde, yüksek teknik okullara ve meslekî uzmanlık okullarına girebilmektedirler.

Fransa'da meslekî eğitim sistemi, ağırlıklı olarak okul yönetimine yöneltilmiştir. İşletmelerin meslekî eğitime katılımları giderek artış göstermekle birlikte, yalnızca çıraklık eğitimi gören gençler, büyük ölçüde uşletme içi uygulamalı eğitimden faydalanmaktadır.

Fransız eğitim sistemi konusunda genel bir değerlendirme yapıldığında, meslekî eğitim alanında sunulan çeşitli seçeneklere rağmen genel eğitimin daha fazla tercih edildiği görülmektedir. Burada esas problem, meslekî eğitimin vasıflılık konusunda ciddi bir kriter olarak görülmesinden kaynaklanmaktadır. Çünkü bu sistem, teorik bir anlayışa dayalı olup; meslekî eğitim gören gençlere, uygulamaya dönük yeterli bir deneyim kazandırmamaktadır. Bunun yanı sıra Fransız iş piyasasında vasıflılık ölçütü tartışılabilir özelliktedir. Bu gün "Meslekî Yetenek Sertifikası" ve "Temel Meslekî Eğitim Brövesi" belgesine sahip olmak, işverence bir meslekî ehliyet olarak değerlendirilmemektedir. Bu diplomalar ilgili kişinin yalnızca meslekî açıdan yetenek sahibi olduğunun göstergesi kabul edilmektedir. Ancak vasıflı olarak nitelendirilebilmesi için uzun yıllar çalışarak deneyim kazanmış ve en az iki yıl süreyle teorik eğitime devam etmiş (meslekî bakaloryo) olması gerekmektedir.

Fransa'da son yıllarda meslekî eğitim alanında önemli gelişmeler kaydedilmiştir. Bunları;

* 1984 yılında mesleki bakalorya sisteminin kurulması,

* 1987'de çıraklık eğitiminin yeniden düzenlenerek, geliştirilmesi,

* 1992'de yapılan ikinci bir revizyonla çıraklık eğitiminde asgarî eğitim süresinin uzatılması,

* İşveren tarafından yürütülen çıraklık programlarının; işletme komitesi, personel delegeleri ve sendika delegelerinden oluşan bir danışma komitesince uygulanması,

* Vasıflara ilişkin sözleşmelerde çırakların ücretlerinin yeniden düzenlenerek artırılması,

* İşveren tarafından, millî meslekî eğitim komitesince belirlenen kriterlere uygun olarak bir çıraklık eğitimi sorumlusu belirlenmesi, şeklinde sıralayabiliriz.

Bu gün Fransa'da uygulanan meslekî eğitim sistemi çerçevesinde, gençlerin 1/5'i çıraklık eğitiminden faydalanmaktadır. Çıraklık sözleşmeleri, ücretin kademeli olarak artış gösterdiği normal iş sözleşmesi modelinden yola çıkılarak gerçekleştirilmektedir. Çıraklık dönemi içinde çıraklık eğitimi merkezlerinde öğrenim görmek suretiyle, bir meslekî eğitim diploması alınmaktadır. Bu eğitim süresi yılda asgari 400 saat olarak belirlenmiştir. Belirlenen bu süre sektörlere ve mesleklere göre değişkenlik göstermekte ve gerektiği hallerde aşılabilmektedir.

Fransa'da okullarda sağlanan eğitim ve çıraklık eğitiminden Millî Eğitim Bakanlığı sorumludur. Ancak Çalışma, İstihdam ve Meslekî Eğitim Bakanlığı da çıraklığın geliştirilmesinde ve yaygınlaştırılmasında önemli rol oynamaktadır.

Kamuya ait meslek eğitim kurumları, devlet ve bölgesel yönetimler tarafından finanse edilirken; finansmanın kaynağını ise, işletmelerce ödenen çıraklık vergileri ve bölgesel teşvikler oluşturmaktadır.

1990 yılında çıkarılan Kanun'la getirilen eğitim kredisi sistemi, ülkedeki aktif nüfusun tamamını; bir işte çalışsın ya da çalışmasın, meslek eğitim hakkı güvencesi altına

almıştır. Fransa'da meslekî eğitim alanında uyrukluk sebebiyle ayırımcı muamele gözetilmemektedir[1].

- İrlanda'da mecburî eğitimin sonunda, gençlerin yaklaşık % 25'i meslek okullarına gitmeyi tercih etmektedir. Meslek okullarında iki yıllık eğitim tamamlandıktan sonra kollektif bir diploma alınabileceği gibi, bir yıl daha teknik ve uygulamalı ik eğitim görülerek ara diploma alınabilir. Bitirme diploması alabilmek için ise iki yıl süreli ek öğrenim görmüş olmak gerekmektedir.

Ülkede gençlere yönelik meslekî eğitim sisteminin esaslarını belirleyen, çıraklık eğitim merkezlerini yöneten ve işletmeleri çıraklık eğitimi konusunda teşvik eden yetkili kurum, "İstihdam ve Eğitim Bürosu"dur.

Teorik ve uygulamalı eğitimden oluşan çıraklık sistemi, "Sanayi Sektörü İstihdam ve Eğitim Bürosu" ve meslekî eğitimden sorumlu idarî makamların işbirliği çerçevesinde yürütülmektedir. Çıraklık sözleşmesi yapan işletmeler, iş yerinde uygulamalı eğitim sağlamakla yükümlüdür.

Her meslek grubu için millî düzeyde teorik ve uygulamalı eğitim programları gerçekleştirilmekte, çıraklık eğitiminin bitiminde millî düzeyde düzenlenen imtihanlarda başarılı olan gençlere bir millî yetenek diploması verilmektedir.

Sanayi alanında meslekî eğitimden, istihdam tanıtım programlarından ve stajlardan "Eğitim ve İstihdam Kurumu" sorumludur. Bu kurum; hükümet, işveren örgütleri ve sendika temsilcilerinden oluşan bir grup tarafından yönetilmektedir.

Devlet tarafından meslekî eğitime sağlanan sübvansiyonlar, Eğitim ve Çalışma Bakanlığı'nca yönetilmektedir. Bunun yanında sanayi sektörü, kendi bünyesinde düzenlediği stajların finansmanını üstlenmektedir.

---

[1] Halûk CEYHAN / Şebnem KARAUÇAK OĞUZ, Avrupa Topluluğu'nda ve Türkiye'de Meslekî Eğitim, a.g.e., s. 77-87.

Tüm Avrupa Birliği üyesi ülke vatandaşları, uyrukluk farkı gözetilmeksizin, İrlanda vatandaşları ile meslekî eğitimden faydalanmada aynı haklara sahiptir[1].

- İtalya'da sekiz yıl (ilkokul döneminin ardından orta okul eğitimi dahil) mecburî eğitimini tamamlayan ve meslek eğitimi görmek isteyenler için;

* Üç yıl süreli teknik enstitüler ya da devlete ait meslek eğitim enstitüleri,

* Genellikle iki yıl süre ve özel bir eğitim sağlayan bölgesel meslekî eğitim merkezleri,

* Çıraklık eğitimi,

* Doğrudan iş hayatına atılma ve eğer gerekliyse iş yerlerinde belli bir eğitimden geçme (büyük firmalarda), şeklinde çeşitli seçenekler yaratılmıştır. Ülkede son yıllarda mecburî eğitimi tamamlayan gençlerin üçte birinden fazlası meslekî eğitime yönelmektedirler.

Sürekli eğitim aslında sosyal tarafların girişimiyle ve işletme düzeyinde gerçekleştirilmektedir. Bu tür eğitim programlarının amacı, özellikle üretim yapısının değişimi içinde olduğundan; işletme çalışanlarının vasıflarının geliştirilerek, meslekî hareketliliklerine imkân sağlanmasıdır.

İtalya'da millî seviyede uygulanan meslek eğitim politikasına ek olarak, işletmelerce gerçekleştirilen eğitim programları uygulaması da oldukça yaygındır. 1955'de uygulamaya konulan bir Kanun'la; çıraklık sözleşmelerinin kapsam ve süresi, her meslek kategorisi için toplu sözleşmelerle belirlenmektedir.

Stajyer konuma sağlanan çıraklık eğitimi öğrencileri, yapılan sözleşmeye göre üç ilâ beş yıl süreyle; haftada 32 saat işletmede çalışarak uygulamalı eğitim görürlerken, sekiz saat de teknik ve teorik eğitimden geçirilirler. Eğitim döneminin bitiminde stajerler, bir jüri tarafından imtihana tabi tutulurlar.

---

[1] Halûk CEYHAN / Şebnem KARAUÇAK OĞUZ, Avrupa Topluluğu'nda ve Türkiye'de Meslekî Eğitim, a.g.e., s. 87-88.

1984'de çıkarılan bir başka kanunla uygulamaya geçirilen eğitim/istihdam sözleşmelerinde ise, 15-29 yaşları arasındaki gençlere yönelik yeni haklar tanınmıştır.

Ülkede meslekî eğitim sorumluluğu Eğitim Bakanlığı'na ait olup, ilgili programlar da bu Bakanlık tarafından hazırlanmaktadır. Eğitimin finansmanı, geniş anlamda Eğitim, Çalışma Bakanlıkları ile bölgeler tarafından karşılanmaktadır.

İtalya'da uyrukluk sebebiyle, meslekî eğitimden faydalanma hakkını kısıtlayan her türlü ayırımcı muamele yasaklanmış olup; bölgesel seviyede gerçekleştirilen eğitim programları ile üçüncü ülke vatandaşlarının iş piyasasına intibaklarının kolaylaştırması amaçlanmıştır[1].

- Lüksemburg'da meslekî eğitim, teknik orta öğretim çerçevesinde üç yıl süreli bir eğitim programı kapsamında ele alınmakta olup; Teknik ve Meslekî eğitimi kapsar.

Bu sistem, üç yıl süreli olup; tam gün süreyle zanaat, ticaret ve hizmet sektörlerine yönelik eğitimden oluşur. Üçüncü ve son yıl, işletmelerde uygulamaya dönük staj imkânı tanınır. Eğitim döneminin bitiminde ise, bir imtihan yapılır. Başarılı olanlara "Teknik ve Meslekî Yetenek Sertifikası" verilir.

Lüksemburg'da geleneksel çıraklık eğitimi, orta öğretim seviyesinde gerçekleştirilen meslekî ve teknik eğitime oranla çok daha eskidir. Bu gün sanayi, ticaret, tarım, zanaat, otelcilik ve lokantacılık arasında çıraklık eğitimi yaygınlaşmıştır.

Lüksemburg'da çıraklık eğitiminden faydalanmak için teknik orta öğretimin dokuzuncu yılını başarıyla tamamlamış olmak gerekmektedir. Bu dönemde bir işletmeyle çıraklık sözleşmesi yapan öğrenciler, işletme içi uygulamalı meslekî eğitim süresince haftada bir gün teknik liseye devam etmektedirler. Çıraklık eğitiminin ilk yılını başarıyla tamamlayanlar, ikinci yıla devam etmeye hak kazanırlar. İki yıllık dönemin bitiminde "Teknik ve Meslekî Yetenek" belgesi almaktadırlar.

---

[1] Halûk CEYHAN / Şebnem KARAUÇAK OĞUZ, Avrupa Topluluğu'nda ve Türkiye'de Meslekî Eğitim, a.g.e., s. 89-93.

Meslekî eğitim programlarına bağlı olarak yürütülen teorik eğitim ve işletme içi uygulamalı eğitimden Eğitim Bakanlığı ile Meslek Odaları sorumludur. İşletme dışında gerçekleştirilen meslekî eğitim, eğitim bütçesinden, işletme içi eğitim giderleri ise işveren tarafından karşılanmaktadır.

Lüksemburg eğitim sisteminde, meslekî eğitime giriş konusunda uyrukluk sebebiyle ayırımcı muamele söz konusu değildir. Yetişkinlere yönelik eğitim konusunda ise devlet tarafından geniş çaplı dil ve genel kültür eğitim imkânları sağlanmaktadır[1].

- Hollanda'da meslekî eğitim sağlayan okullar, genel olarak; alt, orta ve yüksek düzeyde meslekî eğitim sağlamaları açısından üçe ayrılmaktadır.

Bunlardan birincisinde öğrenciler, genel bir eğitim programı çerçevesinde meslekî hazırlık dönemi geçirirler. Bütün meslek okullarında bu dönem, dört yıl sürmektedir. Sürenin sonunda belli bir düzeye gelen ve başarı gösteren öğrenciler ikinci kategoriye geçebilmekte; diğerleri ise meslekî eğitim merkezlerinde haftada iki gün part-time eğitimden faydalanarak bir iş sözleşmesi yapabilmekte ya da çırak olabilmektedir.

Orta düzey meslekî eğitimde, seçilen uzmanlık alanına göre iki ilâ dört yıl arasında değişebilen orta derece iş idaresi eğitimi verilir.

Üçüncü kategoride Almanya'daki yüksek teknik okullarına benzer bir eğitim sistemi uygulanır. Bu eğitim hizmet sektörüne yöneliktir.

Hollanda'da meslekî eğitim kurumları esas olarak; tarım eğitimi, ekonomi ve idarî bilimler eğitimi, teknik eğitim, karma ve sağlık hizmetleri eğitimi, ev idaresi eğitimi, ticaret eğitimi ve denizcilik eğitimi sağlamaktadır.

---

[1] Halûk CEYHAN / Şebnem KARAUÇAK OĞUZ, Avrupa Topluluğu'nda ve Türkiye'de Meslekî Eğitim, a.g.e, s. 93-96.

Meslekî eğitim diploması olan öğrenciler çıraklık eğitimine hak kazanırlar. İşin özelliğine göre bir ilâ iki yıl arasında değişen çıraklık dönemi bir imtihanla sonuçlanmakta ve başarılı olanlara çıraklık sertifikası verilmektedir. Çırak statüsünde olan gençler aynı zamanda işçi olarak çalıştıklarından, toplu sözleşmelerde yer alan çalışanlara yönelik hak ve yükümlülüklere de sahiptirler. Çıraklık eğitimi görenler, çıraklık sözleşmesi kapsamında aldıkları ücretten başka; asgarî bir gelirden de yararlanırlar.

Teorik anlamda meslekî eğitimden Eğitim ve Bilim Bakanlığı sorumludur. 1968'de düzenlenen mevzuata göre, teknik ve organizasyon bakımından çıraklık eğitimi; millî seviyede, meslekî birliklerin sorumluluğu altındadır. Meslek okulları ve bunlara denk part-time eğitim veren kurumlar, devlet ve belediyelerce kurulmakta ve desteklenmektedir.

İşletmeler çıraklık eğitimini finanse etmekle beraber, sosyal taraflarca kurulan ve stajyer istihdam etsin etmesin; tüm şirketlerin katılımıyla sağlanan özel fondan ayrıca çıraklık eğitimi için teşvik alırlar. Meslekî eğitimin tamamı Bilim ve Eğitim Bakanlığı'nca finanse edilmektedir. Bu eğitim herkese açık olup, uyrukluk sebebiyle ayırımcı muamele söz konusu değildir[1].

- Portekiz'de 1983/84 öğretim yılından bu tarafa lise düzeyinde meslekî eğitim verilmektedir. Üç yıl süreli çıraklık eğitimi boyunca, teorik ve uygulamalı eğitim gören öğrenciler; bu sürenin bitiminde, ya yüksek öğrenime devam ederler ya da iş hayatına atılırlar.

Bu sistemin yanı sıra, bir yıl süreli teorik eğitime ek olarak; altı aylık uygulamalı eğitim sağlayan ikinci bir model çerçevesinde, işçilere bir çok alanda vasıf kazanma imkânı sağlanmaktadır.

---

[1] Halûk CEYHAN / Şebnem KARAUÇAK OĞUZ, Avrupa Topluluğu'nda ve Türkiye'de Meslekî Eğitim, a.g.e., s. 96-100.

Ülkede çıraklık sistemi resmî olarak 1984'de kurulmuştur. 16-24 yaşları arasındaki gençlerle gerçekleştirilen çıraklık sözleşmelerinde, tarafların hak ve yükümlülükleri belirlenmektedir.

Normal şartlarda üç yıl süren çıraklık eğitimi azamî dört yıla uzayabilmekte ve bir eğitim planı çerçevesinde sürdürülebilmektedir. Çıraklık eğitiminin sonunda Meslekî Eğitim ve İstihdam Enstitüsü tarafından bir imtihan yapılmakta, başarılı olanlara meslekî yetenek sertifikası verilmektedir. Eğitim süresi içinde çıraklar, asgarî ücretin belli bir yüzdesi oranında ücret de alırlar.

Portekiz'de genel anlamda eğitim, Eğitim Bakanlığı ve Bakanlığa bağlı genel servislerce finanse edilmektedir. Çıraklık kurumundan Çalışma Bakanlığı sorumlu olup, İstihdam ve Meslekî Eğitim Enstitüsü de bu alandaki faaliyetleri düzenler. Bu Enstitü, çıraklık kapsamına giren tüm eğitim programlarını onaylama ve stajlar konusunda tavsiyelerde bulunma yetkisine sahiptir.

Genel eğitim ve meslekî eğitimin finansmanı Eğitim Bakanlığı'nca karşılanır. Çıraklara ödenen ücretler, çıraklık eğitimini sağlayan işletmelere sübvansiyon veren işsizlik sandığınca karşılanmaktadır. İşveren bu giderlerin finansmanına % 4 oranında katılımda bulunurken, Ayrıca Avrupa Sosyal Fonu tarafından eğitim giderlerine belli oranda katkı sağlanmaktadır.

Ülkede ikâmet eden yabancı uyrukluların, meslekî eğitimden faydalanmalarını engelleyici hiç bir kısıtlama yoktur[1].

- İngiltere'de meslekî eğitimin asıl amacı, çalışanların aktif hayatları süresince deneyimlerini artırmalarını ve vasıflarını geliştirmelerini sağlayacak şekilde eğitim imkânları vermektir. Bu amaçla uygulanan meslekî eğitim sistemi, ekonominin ve

---

[1] Halûk CEYHAN / Şebnem KARAUÇAK OĞUZ, Avrupa Topluluğu'nda ve Türkiye'de Meslekî Eğitim, a.g.e., s. 100-104.

piyasanın ihtiyaçlarını karşılayacak esnekliği ve işverenin taleplerine cevap verebilecek şekilde düzenlenmiştir.

İngiltere'de meslekî eğitim, okul sonrası eğitim kapsamında değerlendirilmekte ve çeşitli eğitim kurumlarınca tam gün ya da part-time eğitim verilmektedir.

1986 yılında hükümet tarafından meslekî eğitim sisteminin yeniden organizesi için, üç temel hedefe yönelik faaliyet gösteren "Millî Meslekî Vasıf Konseyi" kurulmuştur. Bu hedefler; ülke ekonomisinin rekabet gücünü iyileştirebilicik şekilde daha fazla kişiye vasıf kazandırmak, bugün uygulanmakta olan sistemin karmaşıklığını azaltmak ve okul diplomaları ile meslekî diplomalar arasında bir köprü kurmak şeklinde sıralanabilir.

İngiltere'de çıraklık eğitimi süresi üç ilâ beş yıl arasında gerçekleştirilmektedir. Ancak genelde bu süre dört yıllık bir dönemde tamamlanmaktadır. İş hayatına atılmak üzere okuldan ayrılan ve hiç bir meslekî vasfa sahip olmayan gençlere yönelik bu programa, 16-17 yaşlarındaki isteyen her genç katılabilmektedir.

Gençlere yönelik bu programların dışında yetişkin işsizliğinin meslekî eğitimini sağlamak üzere, 1988'de "Employment Training" (ET) adı verilen istihdam eğitimi programı uygulanmıştır. Böylece bu tarihe kadar gerçekleştirilmekte olan çok sayıda program tek çatı altında toplanmış ve geniş kapsamlı bir zemin sağlanmıştır.

Okulların ve okul sonrası eğitim sistemlerinin yönetim ve denetim sorumluluğu Eğitim ve Bilim Bakanlığı ile beraber Belediyelere aittir. Sanayi sektöründeki diğer "Staj Eğitim Programları", "Paket Programları" ve "İstihdam Eğitimi Programları" ise, İstihdam Bakanlığına bağlı eğitim ajanslarının denetimi altındadır. Programların uygulanmasında gerekli finansman hükümet tarafından karşılanmaktadır. Ayrıca Ticaret Odaları Birliği ve çeşitli odalar faaliyetlere etkin bir biçimde katılımda bulunmaktadır[1].

---

[1] Halûk CEYHAN / Şebnem KARAUCAK OĞUZ, Avrupa Topluluğu'nda ve Türkiye'de Meslekî Eğitim, a.g.e., s. 104-108.

Sonuç olarak, Avrupa Birliği'nin meslekî eğitim politikalarına baktığımızda;

- Her üye ülke, kendi hayat tecrübeleri ve birikimlerinin değerlendirilmesine göre, eğitim politikalarına yön verdiklerinden; üye ülkeler arasında sosyo-kültürel farklılıklar sebebiyle, standart bir meslekî eğitim politikası takip edilmediği görülür. Bu sebeple, Birlik'te eğitime yönelik yapılan bütün düzenlemelerde; meslekî eğitimle kazanılan vasıfların, alınan diploma ve sertifikaların karşılıklı tanınması, eğitimde fırsat eşitliğinin sağlanması, herkese meslekî eğitimden faydalanma imkânının verilmesi, eğitimle iş tecrübesinin birleştirilmesi ile meslekî eğitimin bölgeler arası kalkınmışlık farkları ve bölgesel ihtiyaçlar doğrultusunda yönlendirilmesi hususunda temel prensipler belirlenmiştir. Belirlenen bu prensiplere, üye ülkelerin uyum sağlamasını hedefledikleri[1],

- Birlik'te oldukça yaygın olan gençler ile kadınların işsizlik problemlerinin çözümünde; sektörler arasındaki geçişi kolaylaştıracak, iş gücünü yeni iş kollarında istihdam etmek gayesiyle meslekî eğitim çalışmalarına hız verilmiştir.

Bu çalışmalar doğrultusunda, Avrupa Birliği'nde çıraklık eğitimini ele aldığımızda; teorik bilgi ve becerilerin ağırlık kazandığı, buna karşılık kısa süreli kurslarla bir iş kolundan diğerine geçişte oldukça esnek programlara yer verildiği[2],

- İşletmeler ve Üniversiteler arasında işbirliği sağlamak suretiyle, eğitim ve araştırma kurumları tarafından geliştirilen meslekî eğitim projelerinin uygulamaya konulmasının temini ve desteklenmesinin amaçlandığı,

- Bilgi ve tecrübe alışverişinde süreklilik sağlanarak en yeni teknoloji ve faaliyetlerin karşılıklı tanınmasının teminine çalışıldığı,

- Eğitimde yeni teknoloji kullanımı üzerinde çalışmalar yapıldığı, görülür.

---

[1] Halûk CEYHAN / Şebnem KARAUCAK OĞUZ, Avrupa Topluluğu'nda ve Türkiye'de Meslekî Eğitim, a.g.e., s. 122.

[2] Ercan TATLIDİL / Nevin S.DEMİRCİOĞLU, Avrupa Birliği ve Türkiye'de Eğitim, İzmir Ticaret Odası, Türkiye ve Avrupa Birliği İlişkileri ve Gümrük Birliği Sürecinde Sektörlerimiz, İTO Yayın No: 13, İzmir, 1995, s. 86.

B- Türkiye'de KOBİ'lerin Meslekî Eğitime Katkısı ve İstihdam İlişkileri

Hızla küreselleşen dünyamızın, ekonomik ve sosyal yapısında KOBİ'lerin önemi gittikçe artmaktadır. Günümüzde rekabet kavramının millî sınırları aşarak, uluslararası özellik kazanmasının sonucu; pek çok ülkede vasıflı iş gücüne olan ihtiyaç artmıştır.

Ülkemiz sanayiinin en önemli problemlerinden birisi vasıflı iş gücü açığıdır. Aslında vasıflı işgücü ihtiyacı ülkemizde sanayileşmenin önem kazanmasıyla ortaya çıkmış ve eğitim programları da bu ihtiyaç çerçevesinde düzenlenmeye başlanmıştır.

Bugün işsizlik probleminin çözümünde, yalnız başına ekonomik gelişmeler yeterli olmamaktadır. İstihdam artırıcı ve vasıflı işgücü yetiştirmede, ekonomik gelişmelerin yanında; istihdam artırıcı eğitim politikalarına yer vermek suretiyle, işsizliğin önlenmesine çalışılmaktadır. Aynı zamanda meslekî ve teknik eğitimin etkili bir şekilde uygulanması, iş yerlerinin vasıflı eleman ihtiyaçlarını da karşılayabilmeleri sağlanacaktır[1].

Buna rağmen meslekî eğitimde, uygulamada karşılaştığımız pek çok aksaklık mevcuttur. Bugün Avrupa Birliği'nde işgücünün yaygın eğitimi, eğitim görmüş kişilerin becerî düzeyinin yükseltilmesi ve yeniliklere uyum sağlamaları amacı güdülürken; ülkemizde ise bu eğitim, örgün eğitim görmemiş kişilere becerî kazandırma ve eksik kalan eğitimlerini tamamlamaya yöneliktir. Bu uygulama oldukça yanlıştır. Çünkü örgün eğitimin eksikliği, yine örgün eğitimle tamamlanmalıdır. Bizde olduğu gibi, yaygın eğitim; örgün eğitimin yerine kullanılabilecek bir yöntem olarak düşünülmemelidir[2].

Son yirmi-yirmibeş yılda, iş hayatının ihtiyaç duyduğu elemanların; büyük bir hızla gelişip değişen yeni teknolojiyi anlayabilen, onu alıp kullanabilen ve sırasında yeni ihtiyaçlara göre geliştirebilen şekilde yetiştirilmesi amaçlanmıştır. Bunun gerçekleştirilmesi için bir çok meslekî teknik okul açılmış, çıraklık meslek eğitimi

---

[1] Zeki ÖZKAN, Çıraklık Eğitimi ve Yetişmiş İnsangücünün İstihdamı, a.g.t., s. 184.

[2] DPT, Türkiye'de İşgücü Eğitimi, a.g.r., s. 42.

uygulamasına geçilmiştir[1]. Ancak, bütün bu çabalara rağmen; ne işgücü piyasasının ihtiyaçlarının karşılanması sağlanmış, ne de teknolojik gelişmelere uyum sağlayacak teknolojilerinkullanımı yaygınlaştırılmıştır. Hatta çeşitli sanayi dallarında rekabetin korunması için, meslekî ve hizmet içi programlarda gerekli olan; araştırma ve geliştirme ortamı da sağlanmamıştır[2].

Günümüzde üretimde kullanılan teknoloji sürekli olarak değişmekte, ancak eğitim programlarımız bu gelişmeye ayak uyduramamaktadır. Bu durum, okullarımızda yeteri kadar gelişmiş teknolojik araç-gerecin bulunmaması ile öğretmenlerin değişen teknolojiyi takip edememelerinden kaynaklanmaktadır[3]. Teknik okullardan mezun olarak, iş hayatına atılan kişilerde; iş bilgisi ve meslek kültürü bulunmasına rağmen, sanayide gerekli iş tecrübesi yoktur. Bundan başka, sanayi dışından temin edilen işgücünün ise; iş bilgisi, meslek kültürü ve sanayide iş tecrübesi hiç bulunmaz. Bu iki kaynağın dışında sanayide çalışan kişilerin, fabrikadan yetişenlerden sağlandığı görülür. Bu işgücünün, belli işlerde iş bilgisi bulunurken, aynı zamanda iş ve sanayi tecrübesine de sahip oldukları söylenebilir. Başka bir ifadeyle, bu son kaynak; bütün bilgi, becerî ve tecrübelerini iş başında gerçekleştirilen uygulamalarla elde ederler.

KOBİ'lerde işgücü hareketleri gözden geçirildiğinde, bunun küçük işletmelerden orta işletmeye, orta işletmelerden büyük işletmelere doğru bir akış içinde olduğu görülür[4]. Bu sebepledir ki, küçük ve orta boyutlu işletmelerde vasıflı işgücü istihdamı konusunda sıkıntı yaşanmaktadır. KOBİ'lerde, emek yoğunluğu oldukça yüksektir.

---

[1] Suat YALKIN, Türkiye'de Esnaf-Sanatkar Küçük İşletmeler, ASO Dergisi, Yıl: 16, Sayı: 115, Ankara, Mayıs-Haziran-Temmuz-Ağustos, 1992, s. 30.

[2] Halûk CEYHAN / Şebnem KARAUÇAK OĞUZ,Avrupa Topluluğu'nda Sosyal Politika ..., a.g.e., s. 115.

[3] Birgül TOSYALI SARIKAYA, KOBİ'lerin Türkiye Ekonomisindeki Yeri, İTO Yayın No: 20, İzmir, 1995, s. 49.

[4] Dündar HAZAR, Küçük ve Orta Sanayi Teşebbüslerinin Eğitim Sorunları ve İşbaşında Eğitim, Küçük ve Orta Sanayi Teşebbüslerinin Geliştirilmesi Semineri, MPM, Yayın No: 120, Ankara, 1973, s. 209-210.

İşletmelerde, alınan siparişlere göre farklı işler yapma mecburiyeti olduğundan; çok yönlü vasıflara sahip elemanlara, daha çok ihtiyaç duyulmaktadır.

Ülkemizde vasıflı eleman açığı çırak-kalfa-usta üçlüsünden, yüksek okul mezunlarına kadar geniş bir yelpazeyi kapsar. Hatta bu yelpazeyi biraz daha açmak suretiyle, bunlara bir başka tür vasıflı eleman açığını eklemek gerekmektedir. O da, vasıflı girişimci açığıdır[1].

Bugün KOBİ'lerde yaşanan, mevzuatı bilmemekten kaynaklanan problemleri ele aldığımızda (pazar bulamama, iç ve dış piyasalarda rekabet edememe, yan sanayi olarak çalışamama gibi); bunların temelinde, meslekî eğitim eksikliğinin yer aldığını görürüz[2].

Bu görüş çerçevesinde, vasıflı eleman ihtiyacının karşılanmasına yönelik eğitim programları; çırak, kalfa ve usta üçlüsü ile çeşitli konulardaki teknik ve idarî elemanlarla birlikte, bizzat girişimcileri (müteşebbis, işadamı, sanayici) de kapsamına almalıdır[3].

KOBİ'lerin özellikleri arasında yer alan müteşebbis (girişimci) ile yöneticinin aynı kişi olması ve profesyonel bir yöneticinin işletmelerde bulunmaması sebebiyle, işletme sahibinin girişimcilik ve yöneticilik kabiliyeti işletmenin başarısını etkilemektedir. Ayrıca işletme sahipleri, işletmenin satın almadan pazarlamaya kadar; bütün görevlerini, tek başlarına yürütürler. Bu konuda, finans yetersizliğinden dolayı; yetirli bilgi ve beceriye sahip eleman çalıştıramadıkları gibi, mevcut elemanların eğitimi konusunda da sınırlı imkânlara sahiptirler. Dolayısıyla işletmeler için gerekli uzman desteğini de alamamaktadırlar.

KOBİ'lerde bilgi eksikliği (enformasyon) da bir başka problem olarak karşımıza çıkar. KOBİ'ler genellikle dar bir çerçevede faaliyet gösterirler. İşletme sahibi, uzman

---

[1] Tamer MÜFTÜOĞLU, Türkiye'de Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler, a.g.e., s. 256.

[2] Suat YALKIN, Türkiye'de Esnaf-Sanatkar Küçük İşletmeler, a.g.m., s. 30.

[3] Tamer MÜFTÜOĞLU, Türkiye'de Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler, a.g.e., s. 257.

yardımı da sağlayamadığından; piyasa hakkında bilgi edinmekte yetersiz kalmakta veya bu konuya gereken önemi gösterememektedir[1].

Meslekî ve teknik okullarımızın eksikliklerini gidermek bakımından, yürürlüğe giren Çıraklık ve meslek Eğitim Kanunu; KOBİ'lerin çırak ve kalfa ihtiyaçlarını önemli ölçüde karşılayacaktır. Bunun yanında eğiticilerin ve işletme sahiplerinin eğitiminin ihmal edilmesi büyük eksikliktir. Oysa bu konuda, pek çok ülkede çalışanların yanında; işletmecilik ve teknik eğitim kursları düzenlenerek, işletme sahiplerinin çağın icaplarına göre eğitimleri sağlanmaktadır.

KOBİ'lerin teknik ve idarî konumlarda karşılaştıkları problemlerin çözümü için, ileri düzeyde danışmanlık hizmeti de verilmesi gerekmektedir. Bu uygulama halen proje safhasında olup (KÜSGET tarafından yürütülmektedir), ülke sathında etkin hale getirilmelidir. Görüldüğü gibi, ülkemizde KOBİ'lere ve özellikle sahiplerine yönelik eğitim ve danışmanlık hizmetleri yetersiz ve dolayısıyla etkisiz kalmaktadır[2].

Bugün ülkemizde vasıfsız eleman ile yüksek eğitim almış eleman temini oldukça kolaydır. Bunun yanında bütün işletmelerimizin karşılaştığı en büyük sıkıntı, ara işgücü temininde görülmektedir. Dolayısıyla KOBİ'ler kendi üretim alanlarında istihdam edebilmek için; ne uzmanlık eğitimi almış eleman, ne de ara eleman bulamamaktadır. Bu bakımdan yukarıda yer verdiğimiz meslekî eğitime dair problemler KOBİ'leri doğrudan etkilemektedir. Meslekî eğitim almış elemanın hangi vasıflara sahip olması, hangi dalda ne kadar ara elemana ihtiyaç duyulacağı en iyi işletmeler tarafından bilineceğinden; mesleğe uygun ve vasıflı insan yetiştirmeye yönelik bir eğitim programı, okul-işletme ve çeşitli kuruluşlar arasında sağlanacak bir işbirliği ile gerçekleştirilebilecektir[3]. Başka bir ifadeyle endüstri ile meslekî eğitim kurumları arasında böyle bir işbirliği, yeni bir hukukî

---

[1] Birgül TOSYALI SARIKAYA, KOBİ'lerin Türkiye Ekonomisindeki Yeri, a.g.e., s. 50.

[2] Atilla BAĞRIAÇIK, Başka Ülkelerle Karşılaştırmalı Olarak Türkiye'de Küçük ve Orta Boy Firmalar, İSO, Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi İşletmelerinin Sorunları-Uluslararası Sempozyum- 17 Mayıs 1991, İSO Ar. Da. Yayın No: 1991/5, İstanbul, 1991, s. 162-163.

[3] Birgül TOSYALI SARIKAYA, KOBİ'lerin Türkiye Ekonomisindeki Yeri, a.g.e., s. 49-50; Hasan OLALI ve Diğerleri, Türkiye'de Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler, a.g.e., s. 148.

düzenlemeyle; başta Millî Eğitim Bakanlığı ile Sanayi ve Ticaret Bakanlığı olmak üzere bir çok kurum ve kuruluş temsilcilerinden oluşan (DPT, YÖK, İİBK, TOBB, TESK, TİSK, Türk-İş ve Halk Bankası) bir "Meslekî Eğitim Koordinasyon ve Yürütme Kurulu" teşekkül ettirilmelidir. Bu kurula, endüstrinin personel ihtiyaçları doğrultusunda, eğitim politikasını, politika araçlarının tesbit ve yürütülmesi görevi verilmelidir.

Ayrıca bu kurul; eğitim kuruluşlarının açılacağı yerin tesbitinden, öğretim elemanı ihtiyacı, fiziksel donatım, her kademe için öğrenci kontenjanının tesbiti, ders programı, uygulama tesisleri, staj yerlerinin belirlenmesi, mecburî stajyer kabul edecek tesislerin belirlenmesi, iş alemi-eğitim kurumları arasında uzman değişimine kadar bütün konularda kanunî yetkiye sahip olmalıdır[1].

Sanayinin ihtiyaç duyduğu vasıflı eleman ihtiyacının karşılanmasına yönelik meslekî eğitim programlarının hazırlanıp, uygulanmasında;

- Vasıflı eleman yetiştirilmesinde amaç, insanların ekonomik değerler yaratabilmesi için gerekli vasıflarla donatılmasıdır. Burada kişiye sadece vasıf kazandırılması yeterli olmamakta, onun bu vasfını üretkenliğe dönüştürmek gerektiğinden; meslekî eğitim programları hazırlanırken, bu amacın ayrıca gözönüne alınması,

- Vasıflı eleman yetiştirilmesinde dünya ölçütleri esas alınmalı ve yetiştirilen elemanlar dünya ölçülerinde icraat gösterebilmelidir. Bu uygulamanın, çırak-kalfa-usta seviyesinden yönetici ve girişimcilere kadar tüm meslek gruplarını kapsaması,

- Dünyadaki son gelişmeler ışığı altında geleneksel eğitim programlarının çağın icaplarına göre yeniden gözden geçirilmesi gerekmektedir. Günümüzde emeğin, kol ve kas gücünden hızla değer kaybettiği; buna karşılık beyin gücünün de, büyük bir hızla değer kazandığı görülür. Bu bakımdan meslekî eğitim programları başta olmak üzere, tüm eğitim programlarının bu gelişmelere ayak uyduracak şekilde yeniden düzenlenmesi,

- Çıraklık okullarından, yüksek okul programlarına kadar tüm eğitim sisteminde; teorik ve uygulama arasında sağlıklı ve etkin bir işbirliğinin tesisi,

---

[1] Hasan OLALI ve Diğerleri, Türkiye'de Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler, a.g.e., s. 149.

- Meslekî programların hazırlanmasında ve bunların uygulamasında meslek kuruluşlarının etkinliği ve katkılarının artırılması,

- Yüksek öğretimdeki teori ve uygulama arasında uyumun sağlanması için, üniversite-sanayi işbirliği geliştirilerek teşvik edilmelidir. Bu konuda gerekli iş birliğinin tesisinde, KOBİ'lerin işletme bazında ilişki kurması zor olduğundan; bu görevi meslek kuruluşlarının üstlenmesi,

- Meslekî eğitim konusundaki en önemli hususu, konunun önemine inanmaktır. Ekonomik başarıda temel faktörün sermaye değil insan olduğu kabul edilerek; insanların üretkenlik kabiliyetinin artırılması için, gerekli vasıfların kazandırılması[1].

- Devletin teşvik imkânlarından, adil bir şekilde KOBİ'lerin de faydalanmalarına yardımcı olmak suretiyle; araştırma-geliştirme faaliyetlerine kaynak ayırmalarına katkıda bulunarak, gelişmiş teknolojik yapı ve yöntemlere ulaşmalarının sağlanması,

- KOBİ'lerin ekonomik ve teknik alanlardaki danışmanlık ihtiyaçlarının karşılanması amacıyla, kuruluşların oluşturulması[2], hususlarına yer vermek suretiyle tüm çalışanların eğitim seviyeleri geliştirilmelidir.

KOBİ'ler eleman istihdamında, okul eğitiminden çok, piyasa eğitimine ağırlık verirler. Nitekim eleman seçiminde; işletmelerin % 80'i piyasa eğitimi ve tecrübesine öncelik verirken, % 20'si de okul eğitimini tercih ederler. Bu durum, eğitim birimleriyle üretim birimleri arasındaki kopukluğu ve aynı zamanda arz ile talebin vasıf itibariyle birbiriyle uyumlu olmadığını gösterir. Her ne kadar son yıllarda meslekî ve teknik okullara önem verilmiş, öğrencilerin haftada üç gün işyerlerinde çalışmaları sağlanmışsa da; işletmelerin istihdam ihtiyaçları karşılanamamaktadır[3]. Diğer taraftan, meslek okul mezunları çalışmaya başladıkları işyerlerinin özelliklerine uyum sağlamaları için, kısa da olsa yeniden bir eğitime tabi tutulmak zorunda kalmaktadırlar. Böylece okul eğitimi hem uzun zaman almakta hem de pahalı bir eğitim olduğundan; zaten malî imkânları sınırlı olan KOBİ'ler tarafından benimsenmemektedir. Ayrıca farklı farklı tecrübe ve eğitim

---

[1] Tamer MÜFTÜOĞLU, Türkiye'de Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler, a.g.e., s. 257-259.

[2] Birgül TOSYALI SARIKAYA, KOBİ'lerin Türkiye Ekonomisindeki Yeri, a.g.e., s. 52-53.

[3] Atilla BAĞRIAÇIK, Başka Ülkelerle Karşılaştırmalı Olarak Türkiye'de Küçük ve Orta Boy Firmalar, a.g.t., s. 162; Atilla BAĞRIAÇIK, Küçük ve Orta Boy Firmalar, a.g.e., s. 99.

düzeyine sahip işçileri, vasıflı hale getirmek için açılacak kurs programlarında da eşitlik sağlamak mümkün olmamaktadır.

Bu sebeplerden dolayı KOBİ'ler, kendi özelliklerine göre eleman istihdam edebilmek için; vasıfsız işgücünü iş başında eğitim vermek suretiyle, eleman yetiştirmek mecburiyetinde kalmışlardır[1]. Genç elemanlar KOBİ'lerde çalışarak bilgi ve becerilerini geliştirdiklerinden, bu işletmeler aynı zamanda bir okul görevini de üstlenmektedir[2]. Bir çok kalifiye elemanın teknik eğitim aldıkları ilk yer olma özelliği taşıyan KOBİ'lerin; aynı zamanda istihdam ve eğitimdeki payları da oldukça büyüktür[3].

KOBİ'lerde büyük boy işletmelere göre, çalışanlarda daha az uzmanlaşmaya gidildiğinden; elemanlar kendi işlerinin dışındakileri de öğrenme imkânını bulmaktadırlar. İşletmede bir eleman boşluğu olduğunda, üretimde meydana gelebilecek aksaklığı önleme bakımından işletme içi personelle boşluk doldurulabilmektedir.

Ayrıca KOBİ'lerde bir kişiyi istihdam etmek için gerekli olan yatırım harcaması, büyük firmalara oranla daha azdır. Bu işletmelerin desteklenip geliştirilmesiyle; ülke düzeyinde istihdam artırılırken, işsizliğin azaltılması da sağlanmış olacaktır[4].

---

[1] Dündar HAZAR, Küçük ve Orta Sanayi Teşebbüslerinin Eğitim Sorunları ve İşbaşında Eğitim, a.g.t., s. 211-212.

[2] Atilla BAĞRIAÇIK, Küçük ve Orta Boy Firmalar, a.g.e., s. 100.

[3] Gülay BUDAK, İzmir'de KOBİ'ler Nerede? Sorunlar Nasıl Çözülür, İTO, İzmir, 1993, s.4.

[4] Birgül TOSYALI SARIKAYA,KOBİ'lerin Türkiye Ekonomisindeki Yeri, a.g.e., s. 33.

C- Avrupa Birliği'nde KOBİ'lerin Meslekî Eğitime Katkısı ve İstihdam İlişkileri

Avrupa Birliği'nin üzerinde önemle durduğu, öncelikli sosyal konulardan birisi de meslekî eğitimdir. Komisyon, kişinin meslekî vasıflarını, yaratıcılığını ve çalışma hayatına uyum sağlamasını geliştirme bakımından; meslekî eğitim yatırımlarının desteklenmesi görüşündedir.

Birliğin meslekî eğitim alanında gösterdiği faaliyetler, meslekî eğitim politikasının farklı yönlerini temel alan programlar bütününden hareket etmektedir. Ancak verilmekte olan bu meslekî eğitim programlarına, İç Pazar'ın tamamlanmasıyla ekonomik, sosyal ve teknolojik alanda ortaya çıkacak olan hızlı gelişmeler ile dünyanın küreselleşmesi sonucu rekabetin artması eklendiğinde; Birlik düzeyinde meslekî eğitim programlarının, geliştirilerek yenilenmesi mecburîyetini gündeme getirmiştir[1].

Bunun yanında hemen bütün üye ülkelerde küçük işyerleri, gençleri daha yüksek oranda eğitime tabi tutmaktadır. İtalya'da ve Fransa'da mesleki ve teknik eğitimle ilgili faaliyetlerin % 70'i küçük işletmelere yönelik bulunmaktadır. Almanya örneğinde görüleceği üzere küçük ölçekte üretim yapan işyerlerinde meslekî ve teknik eğitim ile çıraklık eğitimi çok yaygındır. Böylece küçük işyerleri, ülkenin işgücü eğitimine önemli ölçüde katkıda bulunurlar[2].

Üye ülkelerin gençler, kadınlar ve sakatların içinde bulunduğu işsizlik problemlerinin çözümünde; sektörler arasındaki geçişleri kolaylaştıracak, işgücünü yeni iş kollarında istihdam etmek amacıyla meslekî eğitim çalışmalarını hızlandırdıkları görülür.

Avrupa Birliği'nin ilgili komisyon raporları incelendiğinde eğitim; sosyal ekonomik ve teknolojik gelişmenin itici gücü olarak ele alındığı görülür. Değişen sosyal

---

[1] Halûk CEYHAN / Şebnem KARAUÇAK OĞUZ, Avrupa Topluluğu Sosyal Bildirgesi Çerçevesinde ...., a.g.e., s. 30-31.

[2] Nusret EKİN, Küçük İşyerlerinde Endüstri İlişkileri, a.g.e., s. 9-10.

ve teknolojik ortamın, ortaya çıkan yeni ihtiyaçlara göre şekillenmesinde; "yaratıcı kimliğe sahip, değişmeye ayak uyduran" insan tipi yetiştirilmesi düşüncesinde, eğitim yoluyla yeni bir "Avrupa Vatandaşlığı"nın oluşturulması amaçlanmaktadır[1].

İlk etapta Avrupa Birliği Komisyonu'nda KOBİ'lerden sorumlu bir "KOBİ Komisyon Üyeliği" kuruldu. Bu Komisyon çalışmalarını KOBİ'lerin içinde bulunduğu problemler, muhtemel çözüm yolları, alınması gereken tedbirler konusunda yoğunlaştırarak; 1992'ye kadar gerçekleştirilmesi öngörülen bir "Uygulama Programı" hazırlandı. Söz konusu program incelendiğinde, KOBİ'lerle ilgili;

- KOBİ'lerin geliştirilmesi için her alanda (sosyal, ekonomik, siyasî, kurumsal ve yönetime ait) uygun bir ortamın yaratılması,
- KOBİ'lerin gelişmesini olumsuz yönde etkileyen engellerin ortadan kaldırılıp, gereken ilgi ve desteğin sağlanması,
- Avrupa Birliği çerçevesinde Tek Pazar haline getirilerek, bu pazarda KOBİ çıkarlarının korunması,
- Yönetim alanında yeni düzenlemelere gidilerek, özellikle bürokratik engellerin kaldırılması,
- KOBİ'lerin aynı iş kollarında kooperatif veya birlik halinde entegre olmaları özendirilerek, bu amaçla desteklenmeleri,
- KOBİ'lerin her alanda bilgilendirilip, sürekli bilgi akışının sağlanması ve onlara; iç ve dış ekonomik gidiş ile iç ve dış pazar hakkında, milletlerarası kalite ve standartları konusunda, yeni teknolojik gelişmeler hakkında, yeni iş imkânları ile sermaye kaynakları konularında bilgi verilmesi,
- KOBİ'lere teknik, idarî ve ekonomik konularda danışmanlık ve rehberlik hizmetlerinin verilmesi,
- KOBİ elemanlarının mesleklerinde yetişip gelişebilmeleri için "Meslekî Eğitim" konusuna öncelik verilmesi ile,
- Yeni girişimcileri desteklemek amacıyla kurulan "İşbirliği Servisi"yle onların bilgili ve işletme ve işletmecilerle işbirliğine teşvik edilmesi, düşünce ve önerilere yer

---

[1] Ercan TATLIDİL / Nevin S. DEMİRCİOĞLU, Avrupa Birliği ve Türkiye'de Eğitim, a.g.e., s. 86-88.

verildiği görülür. KOBİ'lerin desteklenip, geliştirilmesine yönelik bu "Uygulama Programı"; 1986 yılında Komisyon tarafından onaylanmış, bu konuda üye ülkeler arasında işbirliğine gidilmesi karara bağlanmıştır[1].

Kararın kabulüyle birlikte doğrudan Komisyona'a bağlı bir birim olan "Task Force"u (Çalışma Grubu) kurmuştur. Bir Komiser'in sorumluluğunda faaliyet gösteren bu kuruluşun amaçları arasında;

- Komisyon ile birlikte, KOBİ'lerle ilgili olan (hukukî faaliyetler, finansman, hizmetler, analizler vb.) tüm faaliyetleri koordine etmek,
- Birlik ve Millî politikalarının yakınlaştırılması ve daha iyi bir konuma kavuşturulması,
- KOBİ'leri temsil eden organizasyonlar arasında irtibatın sağlanması için bir sistem oluşturulması,
- KOBİ'lerin mevcut problemlerini çözmek amacıyla Birlik düzeyinde bir mekanizma oluşturarak, özellikle eğitim ve haberleşme alanında gelişmeleri sağlamak ve vasıflı işgücü yetiştirilmesine katkıda bulunulması[2], yer almıştır.

Bu çerçevede çalışan "Task Force"un bugüne kadar yapmış olduğu faaliyetler arasında; müteşebbisliğin teşviki, yeni teşebbüsler ve eski kuruluşların geliştirilmesi, bilgi akışının yoğunlaştırılması ve Birlik sınırları içindeki ilişkiler bulunmaktadır.

Task Force, Avrupa Sosyal Fonu'nun malî desteği ve Meslekî Formasyonu Geliştirme Merkezi'nin (CEDEFOP) teknik yardımlarıyla; KOBİ'lerin ihtiyaç duyduğu atılımcı ve kaliteli kadro istihdamına yönelik, belli bir program çerçevesinde müteşebbisliği teşvik etmiştir.

---

[1] Aişe ÇELİK, Avrupa Toplulukları'nın KOBİ'lere Yönelik Çalışmaları ve "BC-Net" Sistemi, TESK, Haber Bülteni, Yıl:3, Sayı: 25, Ankara, Nisan 1988, s. 31.

[2] DPT, Küçük Sanayi, a.g.e., s. 217.

KOBİ'lerin istihdam yaratma konusundaki rolleri arasında, özellikle gençlere müteşebbislik ruhu aşılanırken; ayrıca yönetici ve çalışanların motivasyon eksikliğinin giderilmesi hususu da eğitim programlarında yer almıştır.

Yeni teşebbüsler ve eski kuruluşların geliştirilmesi için "Nouvel Instrument Communautaire" çerçevesinde, modernleşme ve yenileme yatırımlarına tahsisat ayırmıştır. Ayrıca Birliğin; Esprit, Sprite, Brite, Star, Comett gibi programları da KOBİ'lerin araştırma ve uygulama çalışmalarına ortak edilmişlerdir[1].

Ayrıca "Task Force" içinde yer alan "Şirketleri Yaklaştırma Bürosu" (Bureau de Rapprochement des Entereprises BRE) ile ortak iş arayanlara yardım hizmetlerini güçlendirmek üzere Avrupa düzeyinde bir "Şirketler Arası İşbirliği Ağı" (Businesse Cooperation Net Work = BC-NET)[2] oluşturulmak suretiyle; istihdama katkı sağlanırken, KOBİ'ler arası işbirliği tesis edilmeğe çalışılmıştır.

Bütün bu faaliyet ve uygulamaların finans yönünü karşılamak için Roma Antlaşması'nın 123. Maddesine dayalı olarak; Ortak Pazar'da iş gücünün istihdam imkânlarını iyileştirmek ve hayat düzeyini yükseltmeye katkıda bulunmak için bir "Avrupa Sosyal Fonu" oluşturulmuştur. Bu fonun üstlendiği görev ise, Birlik içinde istihdam imkânlarını ve işgücünün meslekî ve coğrafi hareketliliğini gerçekleştirmektir. Fon'un amacı, serbest dolaşımın yol açabileceği sosyal problemlerin çözümüne yardımcı olmaya yönelik bir işleyişin kurulmasıdır[3].

Görüldüğü gibi "Uygulama Programı"nda yer alan projelerin başında eğitim projesi bulunmaktadır. Bu projenin amacı, sağlanan eğitim desteği ile teknolojik uyumu artırmaktır. Avrupa Birliği Komisyonu özellikle KOBİ düzeyinde kurulan "Task Force" aracılığıyla; konuyu yakından takip etmekte ve gerekli stratejik destek sağlanmaktadır.

---

[1] DPT, Küçük Sanayi, a.g.e., s. 217-220.

[2] Aişe ÇELİK, Avrupa Toplulukları'nın KOBİ'lere Yönelik Çalışmaları ve "BC-NET" Sistemi, a.g.m., s. 32; DPT, Küçük Sanayi, a.g.e., s. 219.

[3] Fevzi DEMİR / Zeki ERDUT, Avrupa Sosyal Fonu ve Avrupa Topluluğu'nda Çalışma Koşulları, Gıda İşveren, Yıl: 22, Sayı: 235, İstanbul, Mayıs 1990, s. 7.

Ayrıca EUROCHAMBRES bağlamında, hizmet içi eğitim stratejileri tesbit edilerek; Birliğin sanayi dokusu için gerekli kaliteli işgücü yetiştirilmeye çalışılmaktadır[1].

Avrupa Sosyal Fonu 1960'lı yıllarda işsizlik türleri üzerinde çalışırken, Roma Antlaşması'nın 126. maddesine dayanılarak; Konsey 1 Şubat 1971 tarihli kararıyla, 1 Ocak 1972 tarihinden itibaren Fon'un Sistemini yeniden belirledi. Buna göre Fon'un çalışma alanı genişletildi. Her ne kadar Fon, kendisine yönelen taleplerin sadece yaklaşık % 5'ini karşılamasına rağmen; başta eğitim çalışmaları olamak üzere, Birlik çalışmalarının başlıca araçlarındandır. İstihdamın geliştirilmesi konusunda Fon'a daha aktif bir rol vermek amacıyla; 17 Ekim 1983 tarihinde 83/516 numaralı Konsey kararıyla yeni bir reform yapılarak, bu günkü şekline ulaştırılmıştır[2].

Birlik, üye ülkelerin KOBİ'leri yönlendirme ve destekleme faaliyetleri içerisinde, eğitim ve danışmanlık hizmetlerine de özel bir önem vermektedir. KOBİ'lere yönelik olan eğitim faaliyetlerindeki asıl amaç, bu işletmelerin yönetici ve sahiplerinin; teknolojik gelişmelere, iç ve dış pazarlara, yeni iş imkânları ile sermaye kaynaklarına kolay bir şekilde uyumunu sağlamaktır. Bu amaçla eğitim ve danışmanlık hizmetleri arasında yapılan çalışmaları; bağımsız bir şekilde danışmanlık hizmeti sunan kurumlar (İngiltere'de Small Firm Contres, Yunanistan'da bölgesel bir yapıya sahip EOMMEX ve Hollanda'da yine bölgesel özellikte olan danışmanlık merkezleri gibi) ve bağımsız kurumlar tarafından eğitim amacıyla verilen (Almanya ve Danimarka'daki gibi) hizmetler olmak üzere iki kategoride toplamak mümkündür[3].

Bugün Birliğe üye ülkelerin çoğunda iş piyasasının konumu, meslekî eğitimin yönlendirilmesinde temel çıkış noktalarından birini oluşturmaktadır. Başka bir ifadeyle, meslekî eğitim politikalarının işsizliğin ve özellikle uzun süreli işsizliğin çözümünde etkin olacak şekilde düzenlenmesi gereklidir. Meslekî eğitim bu şekilde düzenlenerek, iş

---

[1] Ömer GÜCELİOĞLU, Küçük Ölçekli İşletmelerin KOSGEB'den Beklentileri, TES-AR, Yayın No: 13, Ankara, 1994, s. 69.

[2] Fevzi DEMİR / Zeki ERDUT, Avrupa Sosyal Fonu ve Avrupa Topluluğu'nda Çalışma Koşulları, a.g.m., s. 7.

[3] Ömer GÜCELOĞLU, Küçük Ölçekli İşletmelerin KOSGEB'den Beklentileri, a.g.e., s. 69.

piyasasındaki arza göre çeşitlendirilmesinin; orta ve uzun vadede istihdam piyasasında yaşanan problemlerin çözümünde, etkin olacağı görüşü benimsenmiştir. Birlik genelinde iş piyasasında karşılaşılan en önemli problem işsizlik oranının ve uzun süreli işsizliğin artış göstermesidir. Bu tür işsizliğin temelinde, işgücünün vasıfsız oluşu yatar. Yeni yatırımlara paralel olarak, istihdam imkânlarının artırılmasına rağmen; vasıfsız işgücünün istihdam edilebileceği işler oldukça sınırlıdır. Bu sebeple problemin halli, istihdam imkânlarıyla birlikte meslekî eğitim imkânlarının artırılmasıyla mümkündür[1].

Bazı sektör ve mesleklerde işsizliğin işgücü açığı ile birlikte görülmesi, işletmenin aradığı vasıftaki uşgücü ile iş piyasası arasında yapısal bir uyumsuzluğun olduğunun göstergesidir[2]. Avrupa Birliği'nde bugün işletmelerin karşılaştıkları en temel problemlerden biri, vasıflı işgücü açığı iken; bu durum çalışanlar da ise, yeterli vasfa sahip olmama şeklinde karşımıza çıkar. Problemin halli meslekî eğitimin geliştirilerek, yaygınlaştırılmasındadır. Ancak meslekî eğitim veren kuruluşların yetersiz sayıda oluşu, problemin hallini güçleştirmektedir.

Meslek eğitiminden daha geniş kitlelerin faydalanmalarına imkan sağlanarak, gençlere esnek vasıflar kazandırmak suretiyle; aktif hayata geçişlerinin kolaylaştırılması bakımından, millî düzeyde olduğu kadar, Birlik düzeyinde de yatırımların desteklenmesi gerekmektedir. Söz konusu alanda yatırımların desteklenmesi, bugün mevcut olan pek çok problemin gelecekte ortadan kalkmasını sağlayacaktır[3].

Avrupa Birliği'nde, işletmelerin ihtiyaç duyduğu vasıflı uşgücünün; vasıf düzeyinin yükseltilerek, yetiştirilebilmesi için:

- Meslekî eğitim sistemleri ile işgücü piyasası arasında sıkı bir bağ kurularak daha iyi bir bilgi akışı sağlanması,

- İşgücü piyasasının ihtiyaçlarına uygun meslek seçimi konusunda daha iyi ve geniş çaplı meslek danışmanlığı hizmetleri sağlanarak, gençler arasında görülen işsizliğin azaltılması,

---

[1] Halûk CEYHAN / Şebnem KARAUÇAK OĞUZ, Avrupa Topluluğu'nda ve Türkiye'de Meslekî Eğitim, a.g.e., s. 36.

[2] TİSK, İstihdam Artışı İçin Alınması Gerekli Tedbirler, Unice Raporu, İşveren, Cilt:xxxı, Sayı: 5, Ankara, Şubat 1993, s. 10.

[3] Halûk CEYHAN / Şebnem KARAUÇAK OĞUZ, Avrupa Topluluğu'nda ve Türkiye'de Meslekî Eğitim, a.g.e., s. 36-37.

- Örgün ve meslekî eğitimin, çalışma hayatında gençlere temel bilgiler kazandıracak şekilde yeniden düzenlenmesi,

- Ülkeler arasında işgücü hareketliliğini artırmak bakımından dil eğitimine önem verilmesi,

- Mümkün olduğu kadar daha fazla gencin, meslekî eğitimden geçirilmesi,

- Meslekî vasıfların, Avrupa Birliği düzeyinde işverenler ve çalışanlar tarafından tanınmasının sağlanması,

- İşçilerin mesleklerine bakılmaksızın, işletmelerin ihtiyaçlarına uygun olarak sık sık yeniden eğitime tabi tutulması[1], faaliyetlerine, meslekî eğitimde yer verilmelidir.

Büyük boyutlu işletmelerde meslekî eğitimin önemi kabul edilmekte ve bu işletmeler kendi bünyelerinde konu ile ilgili çalışmalar yapmaktadırlar. Ancak üye ülkelerin çoğunda, istihdam artışının sağlanması ve bölgesel kalkınmada önemli role sahip KOBİ'ler, bu konuda yeterli duyarlığa sahip değildir. Bu konuda Ticaret ve Sanayi Odaları, kendi bünyelerindeki KOBİ'leri; bu konunun önemiyle ilgili bilgilendirilmesini ve eğitime dönük yatırımların teşvik edilmesini sağlamalıdır[2].

İstihdamın artırılmasında önemli rol oynayan KOBİ'ler ile bu alanda girişimciliğin geliştirilmesi konusunda da bazı tedbirler öngörülmektedir. Bunları;

- İşsizlerin kendi işlerini kurmalarını sağlamak üzere daha fazla eğitim, danışmanlık hizmeti ve teşviklerin sağlanması,

- Kuruluş safhasındaki KOBİ'lere vergi indirimi, danışmanlık gibi konularda destek verilmesi,

- Avrupa Birliği ve üye devletler düzeyindeki düzenlemelerden kaynaklanan gereksiz bürokratik engellerin kaldırılması ve girişimciliği teşvik edici aktif politikaların izlenmesi,

- İstihdamın artırılmasında girişimciliği teşvik edecek uygun bir ekonomik ortamın yaratılması[3], şeklinde sıralamak mümkün olmaktadır.

---

[1] TİSK, İstihdam Artışı İçin Alınması Gerekli Tedbirler, a.g.r., s. 10.

[2] Haluk CEYHAN / Şebnem KARAUÇAK OĞUZ, Avrupa Topluluğu'nda ve Türkiye'de Mesleki Eğitim, a.g.e., s. 38.

[3] TİSK, İstihdam Artışı İçin Alınması Gerekli Tedbirler, a.g.r., s. 10.

T.C. YÜKSEKÖĞRETİM KURULU
DOKÜMANTASYON MERKEZİ

V. TÜRKİYE VE AVRUPA BİRLİĞİ'NDE TEKNOLOJİK GELİŞMELER VE İSTİHDAM POLİTİKALARI ARASINDA İLİŞKİLER

Çağımızın karakteri ve başlıca meseleleri haline gelmiş bulunan teknoloji; pek çok yönüyle bir eğitim, araştırma ve ihtisas konusudur. Teknolojinin; kişilerin davranışları, toplumsal olaylar ve sosyal yapı üzenide önemli etkileri bulunmaktadır. Bu bakımdan toplumların ekonomik, kültürel ve siyasî yapıları, eriştikleri teknolojik seviyeyle şekillenmektedir.

Teknolojik gelişme herşeyden önce bir kalkınma meselesidir. Kalkınma, daha çok ve daha kaliteli mal ve hizmet üretmektir. Bütün dünya ülkeleri, daha az kaynak kullanarak, daha çok ve iyi kalitede mal üretebilmeyi amaç edinmişlerdir. Bunun yanında ürettikleriyle daha çok ihtiyacı karşılayabilmek çin, toplumdaki bilgi birikimi artırılmaya çalışılmıştır.

Bu amaçla pek çok ülkede, yaygın bir ilmî ve teknolojik alt yapıya dayalı modern araştırma merkezlerinde çalışan binlerce araştırmacı; yeni teknolojiler meydana getirerek, içinde bulundukları teknoloji yarışında başarılı olmaya çalışmışlardır. Bu yarış, tekonolojik gelişmeyi hızlandırmıştır.[1]

Teknolojinin en önemli özelliği, oldukça hızlı ve devamlı bir şekilde değişmesidir. Bugün içinde bulunduğumuz yeni teknolojiler (özellikle bilgi ve haberleşme teknolojilerindeki hızlı gelişme), ekonomik ve sosyal hayattaki değişimin kişi ile ilgili tabanını oluşturur. Aslında mal-hizmet, finans piyasaları ve işletme yapılarındaki küreselleşme bu gelişmenin sonucu olarak hızlanmaktadır.[2]

---

[1] İbrahim DEMİR, Teknolojik Gelişme ve Türkiye'nin Teknolojik Meseleleri, DPT Sosyal Planlama Başkanlığı, Yayın No: DPT:2051-SPB:393, Ank., Mayıs 1986, s.1.

[2] DPT, VII.Beşyıllık Kalkınma Planı (1996-2000), A.g.e., s.1.

İlim, kâinatta mevcut olan imkânları tanımayı; teknoloji ise, bu imkânları kullanmayı sağlar. Teknolojik gelişme hızlandıkça, insan bu imkânlardan daha çok veya daha iyi istifade etmeye çalışır. Böylece her teknolojik gelişme, insan lehine yeni avantajlar sağlamak suretiyle hayatı daha cazip hale getirir. Kişi, tekonolojinin sağladığı kolaylıklardan faydalanmak için; onu takip etmek, bulmak ve bilmek mecburiyetindedir.[1]

Pek çok bilim adamı ve araştırmacı tarafından kabul edilen en önemli teknolojik eğilim, "Buharlı Motor" 'un icadı ile başlayan "Sanayi Devrimi" dir. Bugün bunun yerini bilgisayara dayalı "Bilgi Toplumu Çağı" adını verdiğimiz bir dönem almıştır. Sanayi Devrimi'nde "motor" nasıl sürüleyici güç olmuşsa; "bilgisayar" da "Bilgi Toplumu" 'nun itici ve yönlendirici gücü olmuştur.

Sanayi toplumunun en belirgin özelliği olan, motora dayalı mekanik üretim; bilgi toplumunda önemini kaybetmiş olup, yerini bilgisayara dayalı otomasyona bırakmıştır. Başka bir ifadeyle, sanayi toplumunda mekanik üretim işleri makina ile yapılırken; otomasyonda daha ileri bir safhaya erişilmiş, makinaların yine makinalarla çalıştırılması veya kontrolü sağlanmıştır.[2]

Özellikle bilgi toplumuna geçişte, enformasyon teknolojisindeki gelişmelerin sonucu olan ileri otomasyon teknolojisi; yalnızca basit işgücü değil, belirli ölçüye kadar beyin gücünü de yerinde kullanma imkânı vermiştir. Bu çerçevede vasıflı insangücüne dayanan bilgi yoğun sanayiler ve ileri iüretim metodları, hızlı gelişmenin belirleyicisi olmuştur.

Bu değişmelerin yanında küreselleşmenin dinamiğini belirleyen faktörler de hızla değişmiştir. Uluslararası sermayenin akışı ve üretim faaliyetlerindeki gelişmede, geleneksel vasıfsız ve ucuz işgücü ile hammadde bolluğunun önemi giderek azalmıştır. Bunun yerini; iyi yetişmiş işgücü, gelişmiş bir teknoloji ve ticarî alt yapısının varlığıyla etkili bir şekilde işleyen bir piyasa mekanizmasının aldığı görülür.

---

[1] İbrahim DEMİR, Teknolojik Gelişme ve Türkiye'nin Teknoloji Meseleleri, A.g.e., s.3.

[2] Halil SARIASLAN, Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerin Finansal Sorunları..., A.g.e., s.8.

Çağdaş ekonomilerde arzulanan iktisadî ve sosyal hedeflere ulaşmada; piyasalar ile devlete önemli görevler düşmektedir. Bu görevler yerine getirilirken, birbirini destekleyici ve tamamlayıcı bir tarzda olmalıdır. Ayrıca araştırma ve teknoloji politikaları, bir yandan millî araştırma ve teknoloji gücünü araştırmayı hedeflerken; diğer taraftan uluslararası işletmelerin araştırma-geliştirme (AR+GE) faaliyetini dikkate almakta, bunlarla bilgi ağları oluşturmaya çalışmakta ve işletmeleri stratejik birliğe özendirmektedir.[1]

Teknolojik potansiyelin artırılması için iki yol bulunmaktadır. bunlardan birincisi AR+GE faaliyetlerine dayalı teknoloji üretmek, ikincisi de teknoloji transfer etmektir. Her ülke kendi durumu, ihtiyaç ve imkânları çerçevesinde; bu iki yoldan birini tercih etmekte veya her ikisini de aynı derecede önemsemektedir. Bu arada en isabetli tercih; ülkeye, bölgeye ve sektöre göre değişen şartların çok iyi bilinmesine bağlıdır. Uygulamada, gelişmiş ülkelerin teknoloji üretmeye; gelişmekte olan ülkelerin ise, teknoloji transferinde öncelik verdikleri görülür. Aslında teknoloji üretmek, ithal etmeğe oranla; hem daha güç ve masraflı, hem de daha çok zaman ve emek gerektirir. Öyle ise bilgi üretmenin en kestirme yolu, başkalarının bildikilerini öğrenmektir. Bu bakımdan gelişmekte olan ülkeler, öncelikle ihtiyaç duydukları bilgileri; mevcut teknolojik birikim içinde aramak, bulmak ve alıp kullanmak mecburiyetindedirler.[2]

Avrupa Birliği'ne üye ülkeler yukarıda yer verdiğimiz hususlara, teknolojik gelişim içinde yer verirken; Türkiye ise bir taraftan yoğun bir şekilde teknoloji ithalini öngören tedbirleri almakta, diğer taraftan da teknoloji üretmeye ve ithal edilen teknolojileri ülke şart ve ihtiyaçlarına uydurmaya çalışmaktadır. Bunun için AR-GE faaliyetlerini artırmanın yanında, bu konuda gerekli kanunî ve idarî tedbirlere de acilen yer vermek zorundadır.

Bugün pek çok ülkenin ticaret politikalarında, yabancı sermaye yatırımlarına önem verdikleri görülmektedir. Bu husus dikkate alınarak, işletme içi ticaret ve üretimin;

---

[1] DPT, VII.Beş Yıllık Kalkınma Planı (1996-2000), A.g.e., s.2.

[2] İbrahim DEMİR, Teknolojik Gelişme ve Türkiye'nin Teknoloji Meseleleri, A.g.e., s.6-7.

uluslararası iş bölümünün asgarî maliyetle işlemesine uyum sağlanmasına, mevcut politikalar içinde yer verilmektedir.

Uygulanan rekabet politikalarında, sadece iç piyasayı dikkate alan bir yaklaşım yerine; uluslararası üretim faaliyetlerini esas alan ve işletmelerin uluslararası rekabet gücünü artırmaya, Avrupa Birliği'nde olduğu gibi ülkemizde de ayrıca özen gösterilmektedir. Çünkü bugün teknoloji üretme ve uygulama kapasitesi, sanayiin rekabet gücünü belirleyen temel unsur haline gelmiştir. Ayrıca, sanayi organizasyonundan sağlanacak gelişmelerin de önemi artmaktadır. Bu kapsamda, geniş teknoloji kullanımı ve üretimde esnekliğin artması da uygulanan politikalar içinde önem taşımaktadır.[1]

Böylece gerek yabancı sermaye ve gerekse uyum sağlamaya çalışılan rekabet politikalarıyla; açılacak yeni işletmelerle bir taraftan yeni istihdam imkânları yaratılırken, diğer taraftan da yeni teknolojilerin ülkeye girmesi sağlanmış olacaktır.

Yukarıda yer verdiğimiz hususlar çerçevesinde, Birliğe üye ülkeler ile ülkemiz açısından; teknoloji ve teknolojik değişimin yapılan tanımları, teknolojinin vasfi ve önemi üzerinde durulacaktır. Yine üye ülkelerle, ülkemiz açısından önem taşıyan teknolojik gelişmenin ekonomik yönü, teknolojik gelişmeler karşısında işgücünün vasfi ve meslekî eğitimi ele alınacaktır. Ayrıca konumuz bakımından belli bir ağırlığa sahip teknolojik değişim ve istihdam ilişkisi ile Teknolojik değişimin KOBİ'lerde istihdama etkisi üzerinde ayrı ayrı durulması planlanmıştır.

A- Türkiye ve Avrupa Birliği'nde Teknoloji ve Teknolojik Değişimle İlgili Genel Tanımlar

Ekonomik gelişmenin anahtarı durumunda olan, teknoloji ve buna dayalı terminoloji içinde, evrensel ve kesin çizgileriyle pek çok tanım yapılmıştır. Yapılan tanımların hemen hepsinde yeralan temel ve genel kriterlerin; Avrupa Birilği ile ülkemizde ortaklaşa kullanıldıkları görülür. Bu ortak yönler; üye ülkelerin ekonomi,

[1] DPT, VII. Beş Yıllık Kalkınma Planı (1996-2000), A.g.e., s.2 ve 66.

sanayi ile sosyal alanlar da gelişmiş ve teknolojide de ileri gitmelerine dayanmaktadır. Ülkemizde sanayi için gerekli olan teknoloji transferi bir taraftan yapılırken, diğer taraftan buna dayalı teknik terimlerin günlük hayatımıza girdiğini görürüz.

Bunları; teknik, teknoloji, teknoloji değişimi, teknolojik yenilik, teknoloji transferi, teknolojik bilgi, teknolojik çaba, teknolojik kapasite ve otomasyon olarak ele alıp, kısa ve öz olarak tanımlarına yer verilecektir.

Teknik: İnsanın yaratıcılığını, zekâsını ve bilgi birikimini geliştirme ve yeni ihtiyaçlarını karşılamak için kullanma yöntemlerine denir.[1] Yunanca'dan gelme bir isimdir. Bunun yanında teknik kelimesi genel olarak; bir mesleğin veya faaliyetin icrasında takip edilen yol ve yöntem[2] şeklinde sözlükte yer almaktadır.

Konumuzun ağırlığını teknoloji oluşturduğundan, bu kelimenin etimolojisini yaptığımızda; tekno köküne bilim anlamına gelen "loji" takısı eklenmek suretiyle, teknoloji kelimesi oluşmuştur. "Loji" bilim anlamına geldiğinden, teknoloji; "meslek ve faaliyet icra etme yöntemi bilimi" veya daha kısa bir şekilde "teknikler bilimi" anlamına gelir.

Teknoloji kelimesinin sözlük karşılığı "Sınaî işler ilmi, sanat ve meslek terimleri"[3] olarak karşımıza çıkar. Bir başka sözlükte ise birinci anlamı olarak "uygulanmış bilim", ikinci anlamı olarak "pratik bir amaca ulaşmanın teknik metodu" üçüncü anlamı olarak da "İnsanlığın devamı ve refahı için gerekli her şeyi temin etmede başvurulan araç ve yolların tümü[4] şeklinde teknoloji kelimesinin karşılığı verilmiştir.

---

[1] Ayfer ERBESLER, İstanbul İmalât Sanayiinde İşgücünün Eğitim Yapısı ve Teknolojik Değişmeye Uyum Sorunları, MPM, Yayın No:356, Ank., 1987, s.9.

[2] Redhouse, English-Turkish Dictionary, Redhouse yayın evi, İst., 1980, s.1004.

[3] Redhouse, A.g.e., s.1004.

[4] Webster's Seventh New Collegiate Dictionary, Cambridge, The Riverside Press, USA, 1963, s.905.

Günlük hayatta teknoloji; ekonomide üretimin gerçekleştirilmesi için kullanılan bilgi, metod ve düzenlerin tümü anlamında kullanılmaktadır. Başka bir ifadeyle, bir işin başından sonuna kadar uygulanan tekniklere toplu olarak teknoloji adı verilmektedir.[1]

İnsanların üretim faaliyetlerinde bulunurken kullandığı yol ve yöntemler şeklinde, teknoloji tanımlanabileceği gibi; insanların çevresini değiştirmek için sahip olduğu ve kullandığı teknik türleri olarak da tarif edilmektedir.[2]

Yine teknoloji; "sanayi kabiliyetlerine ilişkin bilgi birikimi[3] olarak ele alınırken, bir başka tanımda "meteryal veya bilgi şeklindeki girdilerin çeşitli çıktılara dönüştürülmesinde kullanılan teknik ve süreçlerdir.[4] şeklinde yer almıştır.

Teknoloji insan tarafından, yine insan için meydana getirilmiş bir araç olarak ele alınmaktadır. Bu aracın insan hayatı üzerindeki etkisi, insanın onu kullanış şekline bağlıdır. Modern teknoloji; bütün yeni üretim malzeme ve metodlarının, makine ve taşıyıcıların uygulanış tarzının teşkilâtlandırılmış bir bütün[5] olarak da tanımlanır.

Belirli bir amaca yöneltilmiş bir dizi tekniğin, işin derecelerine göre sıralanıp kullanılması yollarının bilimsel kurallara uygun olarak sistematize edilmesi[6] şeklinde de tekonoloji tanımlanmaktadır.

---

[1] Celâl ASLAN, Teknoloji Transferi ve İstihdama Etkisi, KÜSGET/DPT/OECD, İstihdam Yaratıcı Girişimler, Teknolojik Yenilikler ve Bölgesel Gelişme Uluslararası Semineri, Gaziantep, 22-24 Ekim 1985, Ank., Temmuz 1986, s.174.

[2] Onur BERBEROĞLU, İstihdam Politikası Oluşturmada Genç İşgücü'nün Yeni Teknolojiler Karşısında Durumu ve Değerlendirilmesi, D.E.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çal.Ek.ve End.İliş.Böl. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, İzmir, 1992, s.49.

[3] İlter AKAD, Endüstri Toplum Bilim, Ege Basımevi, İzmir 1984, s.48.

[4] Ceyhan ALDEMİR, Örgütler ve Yönetimi Mikro Bir Yaklaşım, Bilgehan Basımevi, İzmir, 1985, s.161.

[5] C.L.BOLTZ (Çev.Toket DERELİ) Teknoloji ve İktisadî Gelişme, Yalçın Mat., İst., 1970, s.41.

[6] Ayfer ERBESLER, İstanbul İmalât Sanayiinde İşgücünün Eğitim Yapısı..., A.g.e., s.9.

Endüstriyel faaliyetlere ilişkin bilgilerin tümü olarak tanımlayabileceğimiz teknoloji, mal ve hizmet üretimi yöntemlerini, tekniklerini ve örgütlenme biçimlerini kapsamaktadır.[1]

İnsanlık tarihiyle başlayıp günümüze kadar sürüp gelen dinamik bir vak'a olarak kabul ettiğimiz teknolojik değişim, ürün iyileştirilmesi de dahil olmak üzere bu dönüştürme sürecine getirilen her türlü iyileştirmeleri ifade eder[2] Başka bir tanımda teknolojik gelişme veya ilerleme, tabii olarak teknolojiyi meydana getiren unsurların birinde veya bir kaçında ortaya çıkan köklü değişmeler (yeni üretim yöntemlerinin geliştirilmesi, yeni ürünlerin üretilmesi, organizasyon ve yöntem tekniklerinde yenilik ile gelişmelerin meydana gelmesi)[3] olarak anlaşılmaktadır.[4]

Teknolojik gelişmeyi en genel anlamda; bir üretim organizasyonunda daha az üretim faktörü veya faktörleri kullanarak, aynı miktar ürün veya aynı miktar üretim faktörü kullanarak daha çok ve daha fazla kaliteli ürün elde edilmesine sebep olan bütün yenilikler (değişiklikler) olarak tarif etmek mümkündür.

Tanıma dikkat edildiğinde; ürün miktarı ve kalitesindeki artış, üretim faktörleri kullanım miktarlarında azalma ile üretim olmak üzere üç önemli hususun yer aldığı görülür. Teknolojik gelişmede aynı miktar üretim faktörü kullanarak, daha fazla ürün elde etme başlıca amaçtır. Bu bakımdan teknolojik gelişme, üretim artırmaya veya kalitede standartlaşmaya yöneliktir.[5]

---

[1] Şerife Türcan ÖZŞUCA, Teknolojik Gelişme ve İstihdam, İİBK İstihdam Dergisi, sayı:18, Ank., Ocak-Mart 1995, s.19.

[2] Arman KIRIM, Türkiye İmalât Sanayiinde Teknolojik Değişim, TOBB, Ank., 1990, s.11.

[3] Teknolojik gelişme ve yeniliklerle ilgili daha geniş bilgi için bkz: G.DOSİ, Sources Procedures and Mikroeconomic Effects Of Innovation, Journal of Economic Literature, 26, 1988, s.1120-1170; C.KENNEDY ve A.P. THIRLWALL, Survey In Applied Economics: Technical Progress, Economic Journal, Marc, 1981, s.11-63; K.PAVITT, Patterns of Technical Change; Towards a Taxonomy and Theory, Ressearch Policy, 13, 1984, s.343-373.

[4] Şerife Türcan ÖZŞUCA, Teknolojik Gelişme ve İstihdam, A.g.m., s.19.

[5] İsmail H.ÖZSABUNCUOĞLU,Teknolojik Gelişme ve İstihdam Sorunu, KÜSGET / DPT / OECD, İstihdam Yaratıcı Girişimler, Teknolojik Yenilikler ve Bölgesel Gelişme Uluslararası Semineri, Gaziantep 22-24 Ekim 1985, Ank., Temmuz 1986, s.156.

İster bir bölgede veya ülkede, isterse başka bir ülkede üretilen herhangi bir malın; yeter derece iyi, son derece ucüz, yeterli miktarda bulunması, zamanında teslim edilmesi ve estetik olması gibi özelliklerini en iyi sağlayan ürüne, teknolojik yenilik denir. Teknolojik yeniliklerin benimsenmesi ve istihdam yaratmada; devletin, yerel kuruluşların, işletmeler ile tüketicilerin görevleri bulunmaktadır.[1]

Pratikte, teknolojinin bir ücret veya mal karşılığı yurtdışından veya yurtiçinden işletmeler arasında alınmasına teknoloji transferi denir. Burada yapılan transfer, teknolojinin mahsulü olan üründür. Yani makina, cihaz, proje, grafik, şema ve formüldür. Bu sebeple, öğrenilmeden transfer edilen bir teknoloji, bir ülkenin ya da bölgenin kalkınmasında asla etkili olamaz.[2]

En geniş anlamıyla teknoloji transferi; bütün dünyadaki teknolojik gelişmelerin takibi, ihtiyaç duyulan teknojilerin millî şart ve ihtiyaçlara adapte edilmesi, geliştirilmesi ve yayılması olmak üzere birbirini takip eden işlemler olarak tarif edilir.[3] Uluslararası teknoloji transferinde; lisans anlaşmaları, yabancı sermaye yatırımları ve sanayi işbirliği olmak üzere üç önemli kanal bulunmaktadır. Başkaları tarafından üretilen teknoljik bilgileri sanayiide uygulamak, görüldüğü gibi yeni usullere (Bu usuller; patent: İhtira beratı, Know-now = Ustalık, teknik bilgi, Lisans = kullanma müsaadesi, Lisans anlaşmaları, Royalty = Lisans satın alanın alıcıya belli zamanlarda ödeme yapılması vb.dir.) bağlanmıştır. Bir ücret karşılığında, geliştirilen teknolojileri transfer etmek mümkündür. Burada en önemli husus, uygun teknolojinin seçimi ve öğrenilmesidir.[4]

Teknolojik bilgi, teknolojinin altında yatan ve bu teknolojide operasyonel olarak yansıyan fizikî süreçler hakkında bilgidir. Teknolojik bilginin, diğer kaynaklarla birlikte mevcut teknoljilerin özümsenmesi ve uyarlanması ve/veya yeni teknolojiler geliştirilmesi amacına yönelik olarak kullanılmasına teknolojik çaba denir. Bir ülkenin ya da işletmenin

---

[1] Celal ASLAN, Teknoloji Transferi ve İstihdama Etkisi, A.g.t., s.179-180.

[2] Celal ASLAN, Teknoloji Transferi ve İstihdama Etkisi, A.g.t., s.175.

[3] İbrahim DEMİR, Teknolojik Gelişme ve Türkiye'nin Meseleleri, A.g.e., s.67.

[4] Celal ASLAN, Teknolojik Transferi ve İstihdam Etkisi, A.g.et., s.176.

teknolojik kapasitesi, o ülke ya da işletmenin teknolojik değişim etkinliklerini yerine getirebilmesi için gerekli olan; teknoljik bilgi, hüner ve deneyimi ihtiva eder.[1]

İnsan rehberliği ve kontrolü olmaksızın birbiri ardına gelen işlemler ile sürekli ve otomatik bir üretim yapabilmek için otamatik makinelere; iş iletişim cihazlarıyla, kontrol cihazının eklenmesine otomasyon denir.[2]

Yukarıda yer verdiğimiz terminoloji içinde ele aldığımız teknoloji kelimesinin bugün çok değişik tanımlarının yapıldığı, buna rağmen üzerinde görüş birliğine varılan kesin bir tanıma rastlanılmamaktadır. Teknoloji sözkonosu olduğunda, ileri teknoloji, emek yoğun veya sermaye yoğun teknoloji ve uygun teknoloji tabirleri sık sık kullanılmaktadır. Bunlar (teknoloji dahil) üzerinde herkesin hem fikir olduğu kavramlar değildir. Teknolojiyle ilgilenen toplum bilimciler, teknik meslek mensupları, ekonomisler ve işletmeciler arasında görüş ayrılığı olduğundan; herkes kendine göre bir teknoloji tarifi yapmaktadır.[3]

Ekonomistler; yeni bir malı üretme, bilinen malları geliştirme veya mal ve hizmetler üretmek için uygulanan her türlü yöntem olarak teknolojiyi tarif ederler.

İşletmeciler ise yaptıkları tanımlarda, teknoloji faktörünü daha kapsamlı bir şekilde ele alırlar. Bunlara göre teknoloji; işletmelerin tüm görevlerinde karşılaşılan problemleri çözmeğe yönelik yöntemler bütünü olarak kabul edilmektedir. Bu hususlara uygun olarak da teknolojiyi; mal ve hizmetlerin tasarımı, üretimi, geliştirilmesi ve

---

[1] Arman KIRIM, Türkiye'de İmalât Sanayiinde Teknolojik Değişim, A.g.e., s.11.

[2] Fevzi ERCAN, İleri Teknolojinin İnsangücüne ve İstihdam Sorunlarına Etkileri: Yeni Sorunlar mı? Çözüm Yolları mı?, A.g.t., s.17; Fevzi ERCAN, Küçük Sanayi Mensuplarının Mesleki Eğitim İhtiyaçları, MPM, Küçük ve Orta Boy Sanayi Teşebbüslerinin Sorunları, Çözüm Yolları ve Geliştirilmesi Semineri, Ank., 1987, s.165.

[3] İbrahim DEMİR, Teknolojik Gelişme ve Türkiye'nin Teknolojik Meseleri, A.g.e., s.70; Onur BERBEROĞLU, İstihdam Politikası Oluşturmada Genç İşgücünün Yeni Teknolojiler Karşısında Durumu ve Değerlendirilmesi, A.g.e., s.50.

dağıtılması gibi vazifeleri mümkün kılan mühendislik ve yöntemine ilişkin bilgilerin tümü olarak tanımlanır[1]

Şimdiye kadar yapılmış tanımların ortak sonucuna göre; teknoloji, bir mal veya hizmet üretimi için gerekli bilgi, beceri ve tecrübelerin tümüdür. Bu tanım, her türlü üretim bilgisini hiçbir ayrım yapmadan kapsamaktadır. İnsanı teknoloji geliştirmeye zorlayan sebep, daha az kaynak kullanarak daha çok ihtiyacı temin etme fikri olduğuna göre; teknolojik terminolojide "teknoloji" 'den çok, "ileri teknoloji" önemlidir.

İleri teknoloji, en az girdiyle, birim zamanda en çok ve en iyi kalitede mal veya hizmeti üreten teknoloji şeklinde tanımlanmaktadır. Bu tanım, daha önce bilinmeyen bir mal veya hizmeti üreten ve alternatifi olmayan teknolojileri de kapsamaktadır.[2]

Teknolojik gelişmeler, son senelerde sayıları giderek artan teknolojik buluşların ürünü olarak karşımıza çıkar. Teknoloji, artaştırma ve geliştirme sistemleriyle (AR+GE), tarım, sanayi ve hizmetler sisteminin kesiştiği faaliyetlerin tümünü tanımlamaktadır. yeni bir teknoloji; sanayi faaliyetlerinde daha fazla entegrasyon ve uyum sağlayıp maliyeti düşürme, yeni ve kaliteli mal üretimi sayesinde piyasayı elde etme gibi gayelerle gerçekleştirilirken; bazen yeni teknolojiler sırf işletmelerin tesis ve malzemelerin yenilenme hırs ve arzusunu tatmin amacıyla da benimsenmektedir.

Teknoloji edinme, bugün iki yoldan sağlanmaktadır. Bunlara "yatay" ve "düşey" teknoloji edinme adı verilir. Yatay teknoloji edinme; teknik litaratürün değerlendirilmesi, taklit ve adaptasyon, teçhizat ve makina satınalma, mühendislik ve teknik hizmetler anlaşmaları, patent (ihtira beratı)- lisans (kullanma müsaadesi) ve know-how (ustalık-teknikbilgi) satın alma, yabancı şirketlerle ortak yatırımlar, çok uluslu şirketlerin yatırımları, kalifiye personel ve diğer yollardan gerçekleştirilmektedir.

---

[1] Onur BERBEROĞLU, İstihdam Politikası Oluşturmada Genç İşgücünün Yeni Yeni Teknolojiler Karşısında Durumu ve Değerlendirilmesi, A.g.e., s.50.

[2] İbrahim DEMİR, Teknolojik Gelişme ve Türkiye'nin Teknolojik Meseleleri, A.g.e., s.71.

Düşey teknoloji edinme ise, dünya bilgi sisteminden alınan girdilerin, millî araştırma ve geliştirme (AR+RE) sisteminde; ülke şartlarının adapte edilmesiyle millî teknolojiye maledilmesidir. Bu, pahalı ve uzun zaman alan bir uygulama olduğu için; ekonomik ve teknolojik yarış içine girmiş bulunan ülkelerde, yaygın olarak kullanılamamaktadır. Ancak, yeni teknolojinin mevcut teknolojilerde olduğu gibi millî (AR+GE) sistemi ve dolayısıyla dünya bilgi sisteminden beslenerek; ülke şartlarına adapte edilen, uygun teknolojilerin seçilmesi en sağlıklı yoldur.[1]

"Uygun teknoloji" nisbî bir kavramdır. Sosyo-ekonomik şartlara bağlı olarak ülkeye, bölgeye ve sektöre göre değişir. Müteşebbise göre en uygun teknoloji, en çok kârı getiren teknolojidir. İşçi veya sendikaya göre uygun teknoloji, işsizlik yaratmayan ve ideal iş şartları oluşturan teknolojidir. Tüketici için en uygun teknoloji, kendi tercihlerine uygun mal veya hizmeti üreten teknolojidir. Plancıya göre uygun teknoloji, önceden tebit edilen sosyo-ekonomik hedeflere zamanında götüren teknolojidir.[2]

B- Teknolojik Gelişmenin Ekonomik Yönü ve Önemi

Teknolojik gelişmenin ekonomik yönünü ele almadan önce, ekonominin temel araçlarına bakmak yerinde olacaktır. Ekonominin temel araçları arasında; yüksek bir istihdam seviyesi, eşit bir gelir dağılımı, oturmuş fiyat düzeyi, ekonomik büyümeyi sağlama, kaynakların etkin kullanımı, girişim serbestliği, sosyal güvenliğin temini ve son zamanlarda önem kazanan çevre temizliği yer almaktadır. Bütün bu temel amaçlara kısaca; insan ve toplumun refah ve mutluluğunun sağlanmasına katkıda bulunma diyebiliriz. Bu amaçlar arasında, ekonomi ve teknolojinin çok sıkı ilişkiler içinde olduğu görülür. Son yıllarda hızla değişen teknolojinin, ekonomik amaçlarda değişikliklere yol açtığı; onların gerçekleşmesine olduğu kadar, amaçlarından ayrılmasına da sebep olduğu kabul edilmektedir.

---

[1] İsmail H.ÖZSABUNCUOĞLU, Teknolojik Gelişme ve İstihdam Sorunu, A.g.t., s.157.

[2] İbrahim DEMİR, Teknolojik Gelişme ve Türkiye'nin Teknolojik Meseleleri, A.g.e., s.71-72.

Teknolojinin hayatımıza kazandırdığı ürünler, hayat standartlarının artmasında çok önemli rol oynar. İşgücünün kalitesi zaman içinde artarak, ekonomik büyümeye katkı sağlar. İşgücünün kalitesinin artması, okullarda yeni teknolojilerin sonuçlarını öğrenerek de gerçekleştirilmektedir. Teknoloji bir taraftan hayat standartlarımızı yükseltirken, diğer taraftan yeni problemler yaratmakta ve bunların çözümü için de yeni teknolojilerin geliştirilmesi gerekir. Bu yönüyle teknoloji, çalışma saatleri azaltılarak insanların kendilerine daha çok zaman ayırmalarına, çevre kirliliği problemini çözmeye yardımcı olmasına, sağlık ve eğitim hizmetlerinin yükseltilmesine de katkıda bulunur. Başka bir ifadeyle, doğru yönde kullanılan teknoloji, toplumun problemleriyle daha kolaylıkla ilgilenilmesinde ve onların çözümünde önemli rol oynar[1]

Teknolojik gelişmeler aynı miktarda girdi kullanıp, daha fazla üretim yapmak suretiyle; verimlilik artışları sağlayarak, uzun süreli enflasyonist baskıları azaltabilir. Bu azalma kısa sürede değil, zaman içinde ve birikimli olarak gerçekleşir.

Hızlı teknolojik gelişmelerin olduğu ülkelerde, kitle halinde işçi çıkarmasının görüleceği ileri sürülmüştür. Bu görüşe göre, teknolojik gelişmelerin olduğu ülkelerde "teknolojik işsizliğin" yaşanacağı ileriye sürülmüştür. Ancak bu görüş, bugün tam olarak kanıtlanamamıştır. Bunun yanında teknolojik ilerlemeye yönelik buluşlar ve bunların uygulamaya konulması; sermaye ve işgücü talebini artırmasından dolayı, teknolojik ilerlemelerin yer aldığı sanayilerde istihdamın yükseltilmesine sebep olur.

Teknolojik ilerlemeler o ülkenin iç ve dış pazarlarında rekabet etme şansının yükseltilmesi ile ayrıca üretim maliyetlerini de düşürdüğünden; o ülkenin ihracatı artırmakta, bu da yeni iş sahalarının açılmasına sebep olmaktadır. Bundan dolayı teknolojik gelişmelerin istihdamın artırılmasında etkili olduğu görüşü, toplumlarda hakim olmağa başlamıştır.

---

[1] Mahir FİSUNOĞLU, Sanayileşme ve Teknoloji Stratejileri, Sanayi Yıllığı 93, Türkiye Kalkınma Bankası, Ank., 1993, s.195-197.

Ekonomik büyümenin sürdürülmesi, yeni buluş ve teknolojideki atılımlarla sıkı sıkıya ilişkilidir. Bir çok sanayi, yüksek teknoloji kullanmalarına rağmen; rekabet şartları altında faaliyet gösterememektedirler. Başka bir ifadeyle; az sayıda rakip ve bunların tek tek fiyat oluşturmaları, diğer işletmelerin faaliyetlerini etkileyebilmelerini ortaya çıkarır. Dolayısıyla şu anda pazarda olan ya da yeni bir alana giren işletme, güçlü bir durumda olabilmektedir. Pazarda ilk olmanın, gelecek için de önemi büyüktür. Bunun yanında, ileri teknoloji ürünlerinde bilginin payı göz önüne alınırsa; pazarda ilk olan işletmenin bilgiye sahip olması, onlara pazarın büyük bir kısmını kontrol etme imkânını verir. Hatta geçici bir süre için olsa bile, yeni işletmelerin o pazara girmelerini de engelleyebilmektedir.[1]

Önceleri kalkınmada sanayinin anahtar rolü oynaması düşüncesine, fazla ağırlık verilmezdi. 1950'li yıllardan sonra, kalkınmada sanayi ağırlık kazanmıştır. Buna dayalı olarak, başta "ithal ikâmesi" amacıyla yola çıkan sanayileşme hareketine yer verilmiştir. Ülkemizde de 1930'lu yıllarda sanayileşme hareketi başlatılarak, sanayileşme ile kalkınma aynı tutulmaya başlanmıştır.

Sanayileşmenin bu derece önem kazanmasının gereği üye ülkelerde değişik sanayileşme politikaları ortaya atılmıştır. Ancak yakın zamana kadar, bu teoriler içinde teknoloji faktörüne yer verilmeyerek; sanayileşme ve teknoloji ilişkisi gözden kaçırılmıştır.

Geleneksel (neoklasik) iktisatta teknoloji, hem işletme ve hem de ekonomi için "veri" olarak kabul edildiğinden; işletmelerin bir dizi üretim tekniğinden istediğini seçip alarak, uygulayabileceği varsayılmaktadır. Seçilecek her teknik; aynı miktarda ürünü ya da hizmeti üretebilecek, değişik miktardaki farklı emek ve sermaye girdilerinin belli bir bileşiminden meydana gelir. Bu teknikler dizisine "üretim fonksiyonu" adı verilmekte ve her üretim fonksiyonu; aynı miktardaki ürünü üretebilcek, farklı emek-sermaye bileşimlerini tanımlamaktadır.

---

[1] Mahir FİSUNOĞLU, Sanayileşme ve Teknoloji Stratejileri, A.g.m., s.197-198.

Bu gelişmeler, teknolojinin belki de en önemli sanayileşme unsuru olduğu görüşünün benimsenmesine yol açmış ve iktisatçıları sanayileşme-teknoloji ilişkisini tüm boyutlarıyla araştırmaya yöneltmiştir. Bunun sonucu olarak, sanayileşme politikası kavramının; teknoloji politikalarını da ihtiva etmesi yaygın bir şekilde benimsenmiştir.[1]

C- Teknolojik Gelişmeler Karşısında İşgücünün Vasfı ve Meslekî Eğitim.

Devamlı ve hızla değişen teknolojinin, kalkınma süreci içindeki ülkemizle, Birliğe üye ülkelerin en çok karşılaştıkları problemler arasında; vasıflı işgücünün yetiştirilmesi ve bu iş gücünün istihdamı yer almaktadır.

Yukarıda yer alan teknoloji tanımları arasında; bilimin endüstriye, insanların günlük ve çalışma hayatına, onların ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde ve zaman tasarrufu ile kolaylık sağlayacak tarzda uygulanması olarak yer verilmiştir. Tanımda yer alan uygulamayı yine insangücü yapıp, yönettiği için; teknolojik değişme deyince ilk akla gelen onu kullanan insanın gelişmesi ve eğitimi olmaktadır.

Teknolojiyi üretmek veya transfer ederek kullanmak için iyi eğitilmiş bilim adamı, yönetici, teknolog ve teknisyen kadrolarına ihtiyaç vardır. Bunun yanında ileri teknolojide, iş türleri ve istihdamda vasıf talebi devamlı değişmektedir. Dolayısıyla ekonominin ihtiyacı olan iş türlerinin, işgücü talebi; hünersizden hünerliye ve teknik olana doğru vasıf değiştirmektedir. Çünkü ileri teknoloji süreci, kendisiyle birlikte "hizmet ekonomisi" 'ni de getirmiştir.[2]

Teknolojinin iş gücüne katkısı, şüphesiz faaliyetin nazarî olarak artışı şeklindedir. Ancak, ileri teknoloji ürünü olan yeni tekniklerin (otomasyon, bilgisayar gibi) kullanımı; performansdaki bu yükselişi, işgücü aleyhine bozmaktadır. İleri teknolojiye dayalı verim

---

[1] Mahir FİSUNOĞLU, Sanayileşme ve Teknoloji Stratejileri, A.g.m., s.198-199.

[2] Ayfer ERBESLER, 1984 Yılında Türk İmalât Sanayiinde Teknolojik Durum, A.g.t., s.51-52.

artışı, beraberinde yeni işleri ve bazı sektörlerde işsizliği bir arada getirmektedir. Büyük ölçüde vasıf gerektirmeyen işlerde işgücünde azalma gerçekleşirken; teknolojik gelişmeye bağlı olarak da, vasıflı işgücünün geliştiği görülür. Bu vak'a, ileri teknolojinin işsizliğe yol açtığı şeklinde değil; işgücü içinde transferlere ve yeni eğitim ihtiyaçlarına yol açtığı şeklinde ele alınmaktadır.[1]

Bu açıdan ileri teknolojinin işgücü ve istihdam üzerindeki etkisi, çeşitli faktörlere bağlı olarak farklı farklı olabilir. Bu faktörlerin arasında, o ülkenin gelişmişlik düzeyi ve teknolojik alt yapısı yer alırken; bunu ülke genelinde sanayileşme, teknolojik düzey, sermaye/hasıla oranları, eknonomik durum, istihdam şartları, ücret düzeyleri, işsizlik oranı, uygulanan sosyal ve ekonomik politikalar ile stratejiler ve eğitim sistemleri takip eder. Bu faktörlerdeki farklılıktan dolayı, teknolojinin işgücü ilişkisi ile bu ilişki sürecinde karşılaşılan problemler ve bunların çözüm yolları, haliyle farklı olacaktır. Bu sebeple teknolojik gelişme ve işücü ilişkisi, özellikle endüstrileşmekte olan geçiş toplumlarında ve ileri teknolji kullanan ülkelerde ayrı ayrı incelenmesi gerekir.

Teknolojik değişmeye uyum konusunda ekonomik ortam kadar, politik tercihler de önemli rol oynamaktadır. Sanayi işgücünün endüstriye uyum veya uyumsuzluk prablemlerinin tartışmasında, ekonomik durum ne olursa olsun; uygulanan ekonomik ve sosyal stratejilerin, işgücünden yana olup olmaması, sosyal devlet anlayışının etkinlik derecesi, ekonomik politikaların işgücüne sunduğu seçenek ve imkânlar ile kısıtlanmalar belirleyici faktörler olarak ele alınmalıdır. Meselâ küçük işletme açmanın kârlı olduğu ve teşvik edildiği bir ortamda, ustabaşı-teknisyen seviyesindeki kabiliyetli sanayi işgöreni; sanayi ile işgören statüsünde bütünleşme yerine, belki de ileri teknoloji kullanan küçük sanayi işvereni statüsüne geçmeyi tercih edecektir. Bu suretle teknolojik değişime uyum sağlamış olacaklardır.

---

[1] Ayfer ERBESLER, İstanbul İmalât Sanayiinde İşgücnün Eğitim Yapısı, A.g.e., s.16; Kuvvet LORDOĞLU, Çalışma Ekonomisine Giriş, Alan Yayıncılık: 57, Başvuru Dizini: 3, İst., 1986, s.140; Güngör TURAN, İmalât Sanayiinin İstihdam Sorunları, A.g.m., s.318.

Aynı şekilde, ileri teknoloji kullanımı ve otomasyonu sonucu açığa çıkan işlerin çoğunluğu; az veya çok orta düzeyde kabiliyet isteyen işlerdir. Otomasyon ve robot kullanımı sonucu açığa çıkan bu işgücünü; işsizlik tazminatı vererek açıkta tutmak veya daha düşük ücretlerle benzeri işlerde çalıştırmak ya da yeniden eğitilerek yeni işgücü talep eden sektörlere kaydırılması, politik karar organlarının tercihlerine sunulmaktadır.[1]

Türkiye teknoloji ithal eden bir konumda olduğundan, milletlerarası teknolojiyi anında takip edememekte veya işletmelerin çok azı bu gelişme hızına ayak uydurabilmektedirler. Bir işletmeye yeni teknoloji geldiğinde, işletmede kısa dönemde gerçekleştirilen eğitimle; sadece yeni makinaları kullanan işgücünün, yeni teknolojiye uyumu sağlanmaktadır. Vasıflı işgücünün azlığı ve bunlara uygulanacak eğitimin malî yükü; işverenlerce, gelişmeyi engelleyen bir faktör olarak görülmektedir.[2]

Türkiye'deki uygulamada teknolojik değişme, henüz büyük ölçüde istihdam edilen işgücünün işsizliğine yol açmamaktadır. Teknolojik yenilenme işletmelerde çoğu defa kısmî olmakta ve ortaya çıkan yeni vasıflı işgücü ihtiyacı; hizmet içi eğitim ve dışarıdan yeni istihdamla karşılanmaktadır. Teknolojik yenilenme sonucu açığa çıkan işgücünün istihdam dışı bırakılması yerine, daha çok işletme içinde yatay kaydırmalarla istihdamı sürdürülmektedir.

Teknolojik gelişmeyle birlikte, profesyonel ve teknik işlerin önemi hızla artmış; ileri hizmetler ve ileri teknoloji imalâtında çalışan işgücünün, yeniden eğitimi gündeme gelmiştir. Üst düzeyde kabiliyet isteyen bu tür işler, vasıfsız işgücünün problemlerine çözüm getirmese de; bu vak'a işgücü eğitiminin planlı ve proğramlı bir etkinlik olarak, sürekli gündemde kalması hususunda dikkat çekmektedir.

---

[1] Ayfer ERBESLER, İstanbul İmalât Sanayiinde İşgücünün Eğitim Yapısı... A.g.e., s.16-18.

[2] Ayfer ERB.ESLER, İstanbul İmalât Sanayiinde İşgücünün Eğitim Yapısı..., A.g.e., s.55; Güngör TURAN, İmalât Sanayiinin İstihdam Sorunları..., A.g.m., s.319.

Bu duruma göre; ülkemizdeki sanayi yöneticilerinin tutumu, teknolojik değişme karşısında işgücünü işten çıkarmak değil; bunun yerine istihdamı aynen sürdürürken, yeni istihdamla ve işbaşı eğitim yollarıyla ortaya çıkan yeni vasıflı işgücü ihtiyacını gidermek yönündedir.[1]

Endüstri toplumuna geçiş sürecini tüm problemleriyle birlikte yaşamakta olan ülkemizin, henüz ne eğitim kurumları ve programları, sanayiin ihtiyaçlarına cevap verebilecek şekilde düzenlenmiş; ne de işgücünün endüstriye yönlendirilmesi, bilinçli tercih ve seçimler sonucu olmaktadır. İşgücünün endüstriye kayması, ekonomik ve sosyal mecburiyetler ve tesadüfler sonucu gerçekleşmektedir. Bu sebeple işgücünün çok az bir kısmı bu genelleme dışında bırakılsa bile, Türkiye'de işi; işbaşında deneme-yanılma, yap-boz yöntemleriyle öğrenmek ve zaman içinde ustalaşmak oldukça yaygın bir gerçek olarak karşımıza çıkmaktadır.[2]

Avrupa Birliği'ne üye ülkelerde teknolojik gelişmeye bağlı olarak, geçmişte tekrara dayalı vasıfsız veya yarı vasıflı işgücünün yaptığı işlerde otomasyona gidilmesinin; bu tür işgücüne yönelik talebi azalttığı, diğer taraftan sayısal kontrollü makinaların ve yeni enformasyon tekniklerinin kullanılması sonucu, yüksek vasıflı işgücüne çok az sayıda ihtiyaç duyulmaktadır. Bu yaklaşıma göre, yapılan işlerin standartlaştırılması ve işlemlerin basitleştirilmesine sebep olan yeni teknolojiler; vasıflı işgücüne ihtiyacı azaltırken, genel bir eğilim olarak işgücünü vasıfsızlaştırmaktadır.

Birlik'te otomasyon bir taraftan yeni işler yaratırken, diğer taraftan eski işlerden bir kısmını yok etmesi sonucu; örgütsel yapı köklü bir dönüşüme uğramıştır. Yapılan pek çok işin kapsam ve niteliği, sınırlı bir teknik performans gerektirirken; yapılan işlerin büyük bir kısmı denetleyici ve tekrar edici vasıf kazanmıştır. Örgütsel yapıdaki bu dönüşüme "Yeni Taylorizm" adı verilmektedir. Yeni teknolojilerin çalışma sisteminde ortaya çıkardığı yeni vasıfların, çalışanlar yönünden özel bir beceri gerektirmemesi; daha

---

[1] Ayfer ERBESLER, İstanbul İmalât Sanayiinde İşgücünün Eğitim Yapısı, A.g.e., s.24 ve 86-87.

[2] Ayfer ERBESLER, 1984 Yılında Türk İmalât Sanayiinde Teknolojik Durum..., A.g.t., s.56.

önce de belirtilen tekrar edici vasıf taşıması, örgütsel yapının Taylorizm'den etkilendiğinin belirtisidir.[1]

Her ne kadar yeni teknolojilerin, işgücünü vasıflaştırdığı iddia edilse de; özellikle bilgisayar destekli teknolojilerin, hemen hemen her düzeyde yüksek kalifiye işgücü ihtiyacı yarattığı bir gerçektir. Özellikle tasarım, proğramlama, üretim ve bakım işlerinde, vasıflı işgücü talebinin çok fazla olduğu kabul edilmektedir.

Yeni teknolojilerin kalifiye işgücünün önemini artırması, işletmelerin işgücüne bakış açılarını değiştirmiştir. Yeni teknoloji kullanımı sonucu işgücü verimliliğinde artış ve ürün kalitesinde iyileştirme yapan işletmeler; işgücünü bir maliyet unsuru olarak değil, bir varlık olarak değerlendirmeye başlamışlardır. Dolayısıyla fiziksel yatırımların yanı sıra, beşeri kaynaklarda da planlamaya gitmişlerdir.

Avrupa Birliği'nde teknolojik gelişmelerin işgücünün vasfi üzerindeki etkisini, son bulgular içinde ele aldığımızda bazı işkollarında işgücü vasıfsızlaşırken, vasıflı işgücüne duyulan ihtiyacın da arttığını görürüz. Bunun yanında, belli sektörlerde önemli miktarda kalifiye eleman açığı oluştururken; uygun ehliyete sahip olmayanlar için, uzun süreli işsizliğin ortaya çıktığınıda söylemek mümkün olmaktadır.[2]

D- Teknolojik Değişimin İstihdama Etkisi

Kalkınma süreci içinde ülkelerin en fazla karşılaştıkları problemlerin başında, kalkınmanın finansmanı yer alır. Bunun yanında; vasıflı işgücü eksikliği ve yetiştirilmesi ile 1970'li yıllardan bu tarafa dünyada hızla artan işsizlik ve buna bağımlı olan istihdam yer almaktadır.

---

[1] Şerife Türcan ÖZŞUCA, Teknolojik Gelişme ve İstihdam, A.g.m., s.21.

[2] Şerife Türcan ÖZŞUCA, Teknolojik Gelişme ve İstihdam, A.g.m., s.21.

İstihdam probleminin çözümüne katkıda bulunan politikalar arasında; kişilerin sahip olaması gereken asgari bilgi ve becerilerle donatılması ile üretim sürecinde bunlara teknolojik gelişmelerle ilgili bilgi ve becerilerin kazandırılmasına yer verilmelidir. İstihdam problemlerinin çözümüne ilişkin alınması gereken önlemler arasında; teknolojik değişmelere uyum sağlayabilecek, vasıf ve verim seviyesi oldukça yüksek işgücünün yetiştirilmesi sağlanmalıdır. Ayrıca yetiştirilen bu vasıflı işgücünün, rasyonel bir işgücü politikası ve planlaması vasıtasıyla; sanayiin ihtiyaç duyduğu istihdam alanlarına kaymalarını sağlayacak şekilde seçim yapılması da uygun olacaktır.

İstihdam boyutları ve karşılaşılan problemlere göre, ülkelerin gelişmişlik seviyeleri farklılık arzeder. Buna göre Avrupa Birliği'ne üye ülkelerde istihdamda karşılaşılan problemler, ekonomik konjonktüre ve devamlı gelişen teknolojiye bağlıdır. Ülkemizde ise bu sebeplerin yanında; nüfusun hızla artması, yatırımlar için gerekli kaynağın ayrılamaması ile meslekî eğitim seviyesinin düşüklüğü yer almaktadır.

Genelde yapısal bir işsizliğin yaşandığı ülkemizde; işgücü arzının hızla genişlemesine sebep olan nüfus artışı dolayısıyla, işgücü talebi demek olan istihdam imkânları, nüfus artışına paralel olarak yükseltilmemiştir. İşsizlikle en büyük mücadele, yatırımların artırılmasıyla gerçekleştirildiğinden; problemin halli için uzun süreli istihdam imkânları sağlayan, özel sektör yatırımlarının teşvikine yer verilmelidir. Yatırımların artırılması sanayide olduğu kadar, ticaret ve hizmet sektörlerinde de ek istihdam imkânları sağlayacaktır[1].

Teknolojik gelişmenin yaratacağı işsizliğin ciddi bir problem olmadığı görüşü, klasik bütün iktisatçılarda yaygın bir kabul görmektedir. 19 ve 20. yüzyılda işsizlik, genellikle iktisadî hayatın, belirli elemanlarındaki dengesizliğin bir sebebi olarak meydana gelmekte ve konjonktürel dagalanmalara bağlı olarak periyodik şekilde görülmektedir[2].

---

[1] Güngör TURAN, İmalât Sanayiinin İstihdam Sorunları, a.g.m., s. 311-313.

[2] Orhan TUNA / Nusret EKİN, Otomasyon ve Sosyal Meseleleri, İ.Ü. Yayın No: 1486, Sermet Matbaası, İstanbul, 1970, s. 88.

Teknolojik değişimin istihdam üzerine etkisi, özellikle bilgi ve iletişim teknolojisindeki gelişme ve yayılmalarda görülür. Bu etki, küreselleşme sürecinde istihdam probleminin tartışılmasına yeni boyutlar getirmiştir. Bu alandaki teknolojik gelişmelerin etkileri, belli başlı üç boyutta karşımıza çıkmaktadır.

Birinci boyutta teknolojilerin hızla iş imkânlarını ortadan kaldırdığı ve çalışmanın sonunu getirdiği görüşüne yer verilmektedir. Buna göre, yeni teknolojik değişmeler; daha yüksek vasıf talep etmekte ve düşük vasıflı işçilere olan talebi büyük ölçüde azaltmaktadır. Genelde bu teknolojik faktörün, vasıflı ve vasıfsız işçiler arasındaki ücret farklarının büyümesine ve işsizliğin düşük vasıflı işçiler arasında hızla artışının temel sebebi olduğu da iddia edilmektedir.

Teknolojik değişmenin istihdam üzerine etkileriyle ilgili ikinci boyut ise, teknoloji-verimlilik ve istihdam ilişkilerinde görülür. Bilindiği gibi, teknolojik gelişme verimliliği yükseltmekte ve belirli bir üretim seviyesindeki emek talebini azaltmaktadır. Aynı zamanda bu gelişme, maliyetleri düşürmektedir. Bu düşme sadece o teknolojinin uygulandığı faaliyet alanında değil, bütün endüstrilerde ortaya çıkar. Bu sebeple yeni teknolojilerin uygulanması; üretimin daha yüksek oranda artış yoluyla, piyasaları hızla genişletmektedir. Bu iki yönlü etkinin sonucu olarak; teknolojik gelişme ya iş tahrip etmekte, yahut da ekonomide bir bütün olarak yeni işler yaratmaktadır.

Teknolojinin istihdam üzerine etkileri ile ilgili üçüncü boyut ise, küreselleşme ile ilgilidir. Bilgi ve iletişim teknolojilerinin gelişmesi, küreselleşme ve üretim sürecinin hızla geliştirilmesinde anahtar faktör rolü oynamaktadır.

İletişim ve ulaşım maliyetlerinde ortaya çıkan düşmeler, üretim sisteminin düşük maliyetli bölgelere yeniden kayması yoluyla üretim maliyetlerinin asgariye indirilmesini mümkün kılmaktadır. Böyle bir gelişme ise, yabancı yatırımların, gelişen ülkelere doğrudan kaymasına yol açmaktadır.

Genelde istihdam ve teknoloji ilişkisinde temel düşünce, yeni teknolojilerin iş imkânlarını daraltacağı yönündedir. Özellikle yazarların işaret ettiğine göre, teknolojik

gelişmelerin dolaylı bir biçimde istihdama etkilerini dikkate almak daha önemlidir. Aslında, bilgi ve iletişim teknolojisindeki devrim yaratan gelişmelerin ekonomi çapındaki etkileri, daha büyük bir önemle dikkate alınmalıdır.

Konu bu şekilde ele alındığında, yeni teknolojiler, yeni piyasalar ve yeni istihdam fırsatları yaratma yoluyla; daha yüksek büyüme ve istihdama yer verilecektir. Bu şartlar altında yeni teknolojiler; bir taraftan yatırımın artması yoluyla büyümenin yükselmesine yol açarken, diğer taraftan emek verimliliğini artırmak suretiyle üretimin daha hızlı büyümesine katkıda bulunurlar. Böylece üretimin daha da hızlı büyümesi temin edilerek, istihdamda net artışlara yol açılmış olur.[1]

Teknolojik gelişmelerin işsizlik yaratacağı iddiası, uzun bir tarihi geçmişe sahiptir. Bu konudaki literatüre baktığımızda, Keynes 1930'da; büyük hızlı değişmelerin, bir ekonomik dönemden diğer ekonomik döneme geçişteki yeniden yapılanmaların sıkıntıları artırdığını, fazla işgücünün emilme problemi çözülmeden, teknik yeniliklerin artışı sonucu teknolojik işsizliğin ortaya çıktığını söylüyordu. Keynes'e göre geçici olan bu tür işsizlik, esnek olmayan ücret sistemi sebebiyle sürekli hale dönüşmektedir.

Bunun yanında C.Freeman ise, başlangıçta yeni işler yaratan teknolojik yeniliklerin istihdam artırdığını, ancak zamanla yeniliklerin standartlaşmasının (baştaki etkisinin tersine) istihdamı azalttığını söylemiştir. Yine aynı iktisatçı, işsizlik ile teknolojik yenilik arasında geçen zaman aralığının uzun olmasının, işsizlik ve teknolojik yenilik arasındaki bağlantıyı güçleştireceğini belirtmiştir.

Teknolojik gelişme ve istihdam ile ilgili genel kabul gören bir başka açıklama şekli de, mikroelektronik devrimin vasıfsız ve yarı vasıflı işgücü talebini azaltacağı, böylece işsizliğin artacağı yönündedir. Ayrıca bu beklentinin gerçekleşmesi için, işgücü verimliliğindeki artışla, işsizlikteki artışın bir arada ortaya çıkması gerekliliğine işaret edilmiştir. Gelişmiş ülkelerin pek çoğunda 1960'ların sonunda belirgin bir şekilde düşme

---

[1] Nusret EKİN, Küreselleşme ve Gümrük Birliği (Rekabet Gücüne Sosyal Boyutlu Bir Yaklaşım, A.g.e., s. 122-123.

sinyalleri vermeye başlayan işgücü verimlilik rakamları, 1973'den sonra açık bir şekilde düşmeye başlamıştır. İşgücü verimliliğindeki düşüş ile işsizlikteki artışın aynı dönemlerde ortaya çıkması; işsizlikteki artışı, teknolojik değişmeye bağlama imkânını ortadan kaldırmaktadır.

Ayrıca yapılan pek çok araştırmalarda, elde edilen bulgular; etkin teknoloji kullanımı sonucu işletmelerin pazar paylarının genişlediğini, bunun sonucu istihdam edilen sayısında artış olduğunu ortaya koymaktadır[1].

Yeni teknolojilerin istihdam hacmi üzerindeki etkileri konusunda, iktisatçılar arasında görüldüğü gibi tam bir görüş birliği bulunmamaktadır. Bunun yanında, teknolojik yeniliklerin kalkınmanın ayrılmaz bir unsuru olması konusunda görüş birliği içindedirler. Teknolojik değişikliklerin, işletmelerin rekabet gücünü ve pazar imkânlarını etkilediği düşünülmektedir. Bazı üretim organizasyonlarında ve işlem bölümlerinde, istihdam düşüklüğü meydana getiren yeni teknolojiler; yeni mesleklerin ortaya çıkmasına da katkıda bulunurlar. Dolayısıyla üretim alanına ilk defa sunulan malzemeler, yeni ürün ve pazarları yaratırken, aynı zamanda istihdam artış şartlarını da oluşturabilmektedir.

İstihdam azalması problemini yeni teknolojilerin tek başına oluşturduğunu düşünmek, pek doğru bir yaklaşım değilidir. Yeni teknolojilerin, istihdamı etkileyen unsurlar arasında olması yanında; o ülkenin uyguladığı ekonomik politikalar ile ekonomik yapılanmaları da, istihdam üzerinde etkili olmaktadır. Ayrıca teknolojik değişimin, iş kolları üzerinde; farklı istihdam etkilerinin olduğu da bugün tesbit edilmiştir. Bir iş kolunda istihdam azalırken, diğerinde yükselme ortaya çıkmakta; dolayısıyla yeni teknolojilerin ülkedeki tüm istihdama yansıması farklılık göstermektedir[2].

Teknolojik yenilikler standart istihdam şekillerini bozmuş, çalışma mekânı ve zamanı üzerinde önemli değişiklikler yapmıştır. Daha küçük ve daha az hiyerarşik bir yapıya dayalı esnek üretim birimleri, çok yönlü beceri ve esnekliği işgücünde aranan

---

[1] Şerife Türcan ÖZŞUCA, Teknolojik Gelişme ve İstihdam, a.g.m., s. 19-20.

[2] Şerife Türcan ÖZŞUCA, Teknolojik Gelişme ve İstihdam, a.g.m., s. 20-21.

vasıflar haline getirmiştir. Esnek üretim sistemi "çekirdek istihdam" adı verilen çok az sayıda bir işçi grubu ile birlikte kısmî süreli çalışan işçiler ve geçici işçileri üretimde kullanmaya başlamıştır. Bu istihdam şekilleri dışında kalan ve gizli ücretliler olarak tanımlanan; taşaron işçi, evde işgörme, bireysel sözleşmeli olarak çalışma vb. çalışanlardan da faydalanarak, istihdamda önemli bir esneklik sağlanmıştır[1].

Aslında teknolojik gelişmenin en önemli sonucu, insanın muayyen bir süre zarfında daha fazla mal üretebilmesidir. Başka bir ifadeyle, belirli malların üretilebilmesi için gittikçe daha az zamana ihtiyaç duyulmaktadır. Böylece istihdamı genişletip geliştirmeden de, gittikçe daha fazla mal ve hizmet üretebilmesi mümkün olmaktadır. Böyle bir gelişmenin beklenen sonucu, hiç şüphesiz işsizliğin artması olacaktır[2].

Enformasyon teknolojilerinin yaygınlaşması, rutin işlerin bir bölümünün makinalar tarafından yapılması sonucu doğmuştur. Şüphesiz, bilgi ve iletişim teknolojilerindeki bu gelişmeler; işgücünün önemli bir kısmının vasıfsız veya yanlış vasıflı ve yeniden eğitilmesi mümkün olmayan gruplara dönüşmesine yol açmıştır. Böylece 1990'lı yıllarda uygulanan iş yaratma politikaları, temel olarak yeni işgücü ihtiyaçlarının dışında kalan bu işgücünün vasıf seviyesinin yükseltilmesini mecburî kılmıştır. Bu durum vasıfsız ve az vasıflı işgücünün bir bölümünün işlerinin yitirilmesine yol açmış, bu tür işgücüne yönelik talep düşmüş, eğitim ve öğrenimi yüksek işçilere yönelik talep artmıştır. Yeni enformasyon teknolojileri, nazarî düzeyde yönetim kademelerini de etkilemiş, yeni yapılanmaların ortaya çıkması, yüksek eğitim ve öğretim fonksiyonlarına sahip orta düzey işletmecilerin istihdam içindeki paymı azaltmıştır[3].

Otomasyon ve bilgisayar adıyla iş hayatına giren teknolojik değişiklikler, girdikleri her yerde pek çok değişiklikler meydana getirmiştir. Nereye girmişlerse orada üretimi artırıp, işin maliyetini düşürerek; bir taraftan bazı işlerin ortadan kalkmasına ve yeni iş

---

[1] Şerife Türcan ÖZŞUCA, Teknolojik Gelişme ve İstihdam, a.g.m., s. 22.

[2] Orhan TUNA / Nusret EKİN, Otomasyon ve Sosyal Sorunları, a.g.e., s. 95-96.

[3] Nusret EKİN, Küreselleşme ve Gümrük Birliği (Rekabet Gücüne Sosyal Boyutlu Bir Yaklaşım, A.g.e., s. 123; Şerife Türcan ÖZŞUCA, Teknolojik Gelişme ve İstihdam, a.g.m., s. 22.

alanları oluşturmak suretiyle, toplumda istihdam ve meslekî eğitim problemlerinin doğmasına yol açmıştır. Kısaca "Sibernasyon" denilen bu gelişmeler, istihdam konusunda özellikle vasıfsız ve yarı vasıflı işçilerle, orta düzey yöneticileri etkilemiştir. Yeni teknolojilerin iş hayatına girmesi ilk bakışta işsizliğe yol açacak, fakat bu teknolojilerin yaratacağı yeni işler bu soruna uzun vadede çözüm getirebilecek vasıftadır.

Otomasyonun iş hayatına getirdiği en önemli problem, istihdam güvenliğini ortadan kaldırmasıdır. Çünkü iş otomatik olarak makinalarla yapılmakta ve kontrol edilmektedir. İşçinin işe katkısı da, hemen hemen ortadan kalkmıştır. Yeni teknolojinin ihtiyacı olan vasıflara sahip olmayan işçilerin istihdamı güçleşmiştir.

Her işçiye halen çalıştığı işi garanti etmek, haliyle zorlaşmaktadır. Bunun yanında, serbest bırakılan işçilere; bu güne kadar çalıştıkları işletmelerde olmasa dahi; diğer işletmelerde ve iş alanlarında, yeni iş yerleri temin edilmesi gerekmektedir. Bu sebeple hükümetler, teknolojik gelişmenin hızla oluştuğu devrelerde, iş piyasalarını devamlı şekilde kontrol etmek mecburiyetindedirler. Devletin önemli görevleri arasında; yatırımların yönlendirilmesi, eğitim ve yeniden eğitim ile meslek değiştirme imkânlarının sağlanması yanında çalışanlara istihdam güvencesini temin konusuna yer verilmelidir[1].

E- Teknolojik Değişimin KOBİ'lerde İstihdama Etkisi

Avrupa Birliği'ne üye ülkeler ile ülkemiz arasında pek çok alanda (kalkınma düzeyi, ekonomik, kültürel ve politik yapı bakımından) farklılıklar bulunmaktadır. Bu farklılıklara rağmen; işletme sayısı, üretimdeki payı ve istihdam yaratma bakımından KOBİ'lerin önemli bir yer tutması, ülkelerin tek birleştikleri ortak özelliktir.

---

[1] Onur BERBEROĞLU, İstihdam Politikaları Oluşturmada Genç İşgücünün Yeni Teknolojiler Karşısında Durumu ve Değerlendirilmesi, a.g.e., s. 61-62; Orhan TUNA/Nusret EKİN, Otomasyon ve Sosyal Sorunları, a.g.e., s. 174.

Günümüzde hakim olan yüksek rekabet ortamında işletmelerin, piyasanın ihtiyaç ve beklentilerine daha iyi cevap verebilmeleri için; yenilikleri uygulayarak, teknolojik gelişmelere anında uyum sağlamak mecburiyetindedirler. Yeniliklerin uygulanması ve devreye sokulmasına en uygun işletmeler KOBİ'lerdir. Çünkü bu işletmeler; esnek yapıları, değişikliklere daha hızlı uyum göstererek, yaratıcı iş ortamları sağlamada oldukça başarılıdırlar[1].

Bugün teknoloji ve sanayi kavramları o kadar iç içe geçmiştir ki bunları birbirinden ayırmak mümkün değildir. Bilimsel ve teknolojik gelişmeler, doğrudan sosyal gelişmelerle ilgili olduğundan; bu gelişmeler bir anlamda toplumları şekillendirmektedir.

Teknoloji ekonomik potansiyeli genişletmede en önemli motordur. Bu sebeple de bütün ülkeler az ya da çok teklonojik yarışın içindedir. Teknolojideki en önemli eğtim; yaygın teknolojilerin ortaya çıkması, teknolojik ilerlemenin hızlanışı, üretim safhalarının kısalması ile araştırma ve geliştirme işbirliğinin artan önemidir. Bu bakımdan KOBİ'ler için bir tarftan yeni fırsatlar çıkarken, bir taraftan da çeşitli güçlükler ortaya çıkmaktadır. Karşılaşılan güçlüklerin başında, araştırma ve geliştirme ile yeni gelişmelerin ortaya çıkmasında yaşanılan zorluklar gelir[2].

Aslında teknolojik yenilikler, her şeyden önce AR+GE çalışmalarına ve bu çalışmalarda elde edilen sonuçlara bağlıdır. KOBİ'lerin çeşitli malî ve teknik güçler sebebiyle AR+GE çalışmalarına yönelemedikleri de bilinmektedir. Oysa bu olumsuzluklara rağmen, yapılan incelemelere göre; KOBİ'lerin teknolojik yenilikler alanında daha başarılı oldukları görülmektedir.

---

[1] M.Ali SÖĞÜT / Ömer ÖZ, Teknolojik Değişimin Küçük ve Orta Ölçekli Sanayiide Etkisi, TMMOB Makina Mühendisleri Odası, 1991 Sanayi Kongresi Bildiriler Kitabı, 9-13 Aralık 1991, MMO Yayın No: 148/1, Ankara, 1992, s. 212-213.

[2] European Commission, The European Observatory For SMEs, First Annual Report, European Network for SME Reserach (ENSR) and Coordinated by Small Business Research and Consultancy (EIM), May 1993, s.IX.

KOBİ'lerin teknolojik yenilikleri uygulamadaki başarısını sağlayan iki önemli etken vardır. Bunlardan birincisi, boyutları bakımından ve esnek yapılarından dolayı değişiklikleri daha kolay ve çabuk kabul ederek benimsemeleridir. Diğer etken ise, yine yapıları içinde yer alan malî güçler sebebiyle; düşük maliyetli teknolojik yeniliklere açık olmaları ve kendi bünyeleri içinde üretim yapılarına uygun yenilikler üretebilmeleridir[1]. Aslında içinde bulundukları malî güçlükler sebebiyle, AR+GE ve yeni pazar bulmada fazla aktif olamayan KOBİ'ler; sadece diğer işletmelerin geliştirdiği teknolojileri kullanmakta ve pazar rekabetinin gittikçe artması sonucu hayatta kalabilmek amacıyla, teknolojik gelişmelere daha fazla ihtiyaç duymaktadırlar[2].

Ülkemizde uygulanacak olan ileri teknolojinin ülke ihtiyacına göre, akılcı bir yolla seçilmesi gerekir. Akılcı yolla seçilen teknoloji, yan sanayi özelliği bulunan KOBİ'lerin gelişmelerine imkân tanımakla kalmayacak; aynı zamanda istihdama da büyük katkı sağlayacaktır. Zaten sanayileşmenin en önemli amaçları arasında, istihdam yaratma bulunmaktadır. Bu bakımdan Türk ekonomisinde olduğu kadar, AB'de de KOBİ'ler önemli yer tutmaktadırlar.

Avrupa Birliği'nde petrol krizleri sonucu yaşanılan ekonomik durgunluk ve gerileme döneminde iş hacimlerinin daraltılması sebebiyle işsizlik artmıştır. Bu dönemlerde KOBİ'ler esnek yapıları gereği, o dönemdeki ekonomik şartlara kendilerini kolaylıkla uyarlayarak krizi çok kolay atlatmışlardır. Ayrıca istihdam imkânlarını daraltmadıkları gibi, büyük işletmelerin boş bıraktıkları pazarları doldurarak istihdam imkânlarını artırmışlardır.

AB'de KOBİ'ler, en büyük istihdam kaynağıdırlar. Yeni iş imkânları yaratmadaki özellikleri bakımından, bu işletmelerin sağladığı istihdamın;

- Geniş ölçüde kısmî çalışma (part-time) şeklinde olduğu,
- Büyük ölçüde kısmî çalışan (part-time) kadınlardan oluştuğu,

---

[1] Betül Oran AKAN / Teoman KUYUMCU, Avrupa Ekonomik Topluluğu'nda Küçük ve Orta Büyüklükte İşletmeler, İKV, İKV Yayın No: 16, İstanbul, Aralık 1985, s. 38-39.

[2] European Commission, The European Observatory..., a.g.r., s. IX.

- Sürekliliğin düşük olduğu,
- Büyük işletmelere göre düşük ücretli ve
- Hizmet sektöründe daha çok yoğunlaştığı görülmektedir[1].

KOBİ'lerin içinde bulundukları sermaye yetersizliklerinden başka, çeşitli idarî, kanunî ve dil farklılığından kaynaklanan güçlükleri de bulunmaktadır. Üye ülkelerin bütün bu güçlüklerle , tek başına mücadele etmeleri çok zordur. Bu konularda, üye ülkeler çapında danışma organları kurularak; Birliğin teknolojik yenilikler alanında ilerleme kaydetmesine yardımcı olunmaya çalışılmaktadır. KOBİ'ler için uygulanan çeşitli programların yanı sıra, Avrupa Birliği Komisyonu tarafından 25 Mayıs 1994 tarihinde onaylanan "Entegre KOBİ Programı", KOBİ'lerin yararına bugüne kadar oluşturulmuş ve halen uygulanmakta olan mekanizmalarla yeni üretilen sistemleri bir çatı altında toplayan bir programlar bütünü oluşturmaktadır.

Avrupa Birliği'nin "Entegre KOBİ Programı"; KOBİ'ler için uygun iş ortamının oluşturulması, KOBİ'lere yönelik program ve desteklerin geniş kitlelere yayılımı ve etkinliğin sağlanabilmesi için ilgili tüm taraflar arasında işbirliği sağlanmasını öngörmektedir. Ayrıca bu programda, uygulamaların AB'de şeffaflâştırılarak yaygınlaştırılması, üye ülkeler arasında bilgi ve deneyim akışının sürekliliğinin sağlanmasına da yer verilmiştir.

Avrupa Birliği Komisyonu, son yıllarda KOBİ'lerle ilgili olarak hazırladığı tüm raporlarda; KOBİ'lerin Avrupa ekonomisinde büyüme, rekabet ve istihdam alanlarında rolü oynadığına dikkat çekmektedir.[2]

Avrupa Birliği Konseyi'nin hazırladığı bir planda; özellikle yenilik alanında gelişmeler sağlayabilecek KOBİ'lere hizmet verme ve Birlik düzeyinde bir alt yapı

---

[1] Halil SARIASLAN, Türkiye Ekonomisinde Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler..., a.g.e., 17-18; Halil SARIASLAN, Orta ve Küçük Ölçekli İşletmelerin Finansal Sorunları, a.g.e., s. 34.

[2] Şebnem KARAUÇAK OĞUZ, Avrupa Birliği'nde KOBİ'lere Sağlanan Destekler (Değerlendirme), İKV Dergisi, Sayı: 128, Ocak-Şubat 1996, s. 16-17.

oluşturma amacı güdülmektedir. Bu planda yer alan yenilikleri uygulama ve teknoloji transferine yönelik, uluslarası bir alt yapı oluşturma projesi; Birliğin sanayi alanındaki yenilik politikasının bir bölümünü oluşturmaktadır. Ayrıca yine bu plan çerçevesinde, yenilik ve teknoloji transferleri alanında yapılacak konferanslar ile KOBİ'lere teknoloji ve yöneticilik konusunda danışmanlık hizmetleri yapma yönünde uluslararası işbirliğinin desteklenmesi de kararlaştırılmıştır[1].

Avrupa Birliği'nde KOBİ'lerin desteklenmesi ve teknolojik seviyelerinin yükseltilmesine yönelik pek çok çalışmalar bulunmaktadır. Bu çalışmaların temel hedefleri;

- KOBİ'lerin araştırma ve teknoloji geliştirme projelerine katılmalarını arttırmak,
- AR+GE projelerinden elde edilen sonuçları, KOBİ'ler aracılığıyla endüstriye uyarlamak ve teknoloji transferini gerçekleştirmek,
- Risk sermayesi ve yeni kurulacak KOBİ'ler için kuruluş safhasında finansal yardım sağlamak,
- Enformasyon, eğitim ve ortak yatırım konularında destek sağlamak,
- Araştırma ve teknoloji geliştirme programlarına KOBİ'lerin kapsamlı olarak katılmaları şeklinde belirlenmiştir.

KOBİ'lerin teknoloji konusunda karşılaştıkları problemler ile Birliğin ekonomik gelişmesindeki önemli rolü belirleyen bir rapor, "Araştırma ve eknoloji Geliştirme Komisyonu"na sunulmuştur. Komisyon, bu raporu; 1989 yılı Aralık ayında oy birliği ile onaylayarak, uygulamaya koymuştur[2].

KOBİ'lerin istihdam sağlama ve yaratma konusundaki öneminin ülkemizde de benzer şekilde olması beklenilmektedir. Ancak çelişkili de olsa, işsizliğin yüksek olduğu ülkemizde KOBİ'lere gereken önemin tam verildiği söylenemez. İstihdam sağlama ve yaratmanın devletten beklenildiği ve hükümetlerin görevi kabul edildiği 1980'li yıllara

---

[1] Betül Oran AKAN / Teoman KUYUMCU, Avrupa Ekonomik Topluluğu'nda Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler, a.g.e., s. 39.

[2] M.Attilla SÖĞÜT / Ömer ÖZ, Teknolojik Değişimin Küçük ve Orta Ölçekli Sanayiide Etkisi, a.g.t., s. 217-218.

kadar, takip edilen politikalar genelde mevcutların korunması şeklindeydi. Ancak Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planında, KOBİ'lerin istihdamdaki önemi vurgulanmış, istihdam paylarını artırıcı tedbirlerin alınması gerektiği belirtilmiştir[1].

3624 Sayılı "Küçük ve Orta Ölçekli Sanayii Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı Hakkında Kanun" yayınlanarak yürürlüğe girmiştir[2]. Bu Kanun'a göre, KOSGEB'in görevleri; bilgi ve teknoloji temini, müteşebbisliğin desteklenmesi, yan sanayi ilişkilerinin kuvvetlendirilmesi ve eğitim başlıklarında toplanmıştır.

KOBİ'lerin talep ve ihtiyacını karşılamak için gerekli olan bilgi ve teknoloji temini hususunda; gerek yurt içi ve gerekse yurt dışı kaynaklarından tedarikini sağlamak, bununla ilgili AR+GE faaliyetlerini teşvik edip desteklemek, ileri seviyede teknolojileri bu işletmelere aktarmak, mevcut teknolojilerin geliştirilerek yenilenmesi için imkânlar hazırlamak suretiyle yurt çapında işletmelerin istifadesine sunmak şeklinde, KOSGEB çalışmalar yapmaktadır. Bu çalışmaların yanında KOSGEB'in diğer görevleri arasında yer alan hususların hemen hepsi istihdam yaratmaya büyük katkılar sağlamaktadır[3].

Sonuç olarak istihdam sağlama ve yaratmada KOBİ'ler, büyük bir öneme sahiptirler. Ekonomik ve toplumsal kalkınmanın bir göstergesi olarak; çalışmak isteyen herkese istihdam imkânı yaratması bakımından, kalkınma politikalarında KOBİ'lere özel önem verilmesi gerekmektedir. Bunun yanında Türk KOBİ'lerinin AB işletmeleri karşısında rekabet güçlerini artırabilmeleri için kapasite kullanım oranlarını ve verimliliklerini artırmaları, teknolojilerini yenilemeleri ve standartlara uyumları sağlanmalıdır.[4]

---

[1] Halil SARIASLAN, Türkiye Ekonomisinde Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler, a.g.e., s. 18.

[2] Bkz: 20 Nisan 1990 tarih 20498 Sayılı Resmi Gazetede Yayımlanmıştır.

[3] M. Attille SÖĞÜT / Ömer ÖZ, Teknolojik Değişimin Küçük ve Orta Ölçekli Sanayide Etkisi, a.g.t., s. 219-220.

[4] Şebnem KARAUÇAK OĞUZ, Avrupa Birliği'nde KOBİ'lere Sağlanan Destekler (Değerlendirme), A.g.m., s. 13.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Hızla gelişen dünyamızda; sosyal, ekonomik ve politik alanlarda değişim ve ilerlemeler yaşanmaktadır. Yirminci yüzyılın sonları ile gelecek yüzyılın başlarında en önemli eğilimlerden birisi, ferdî yaratıcılık ve müteşebbisliğe dayalı piyasa ekonomisi düşüncesinin tüm dünyayı kaplaması olacaktır. Milletlerarası alanda bu düşüncenin yaygınlaşması sonucu, pazar arama ve genişletme amacıyla, ülkeler arasında ekonomik bloklaşmalar ortaya çıkmıştır. Bunun yanında, serbest ticaret anlayışı ile milletlerarası mal ve sermaye hareketleri; ülke sınırlarını ve ekonomik blokları aşarak, dünyada bir küreselleşme meydana getirmiştir.

Milletlerarası rekabetin yoğunlaştığı dünyada, ülkemizin ilerleyebilmesi için; başta Avrupa Birliği olmak üzere, tüm dünya ekonomileriyle bütünleşmekten başka bir çare bulunmamaktadır. Ekonomimizin dünya ekonomisiyle bütünleşmesi amacıyla, piyasa mantığı çerçevesinde, bir taraftan yapısal değişiklik ve düzenlemelere gidilirken; diğer taraftan, KOBİ'lere ilişkin ekenomik politikalarımızın gözden geçirilmesi gerekmektedir. Bunun için KOBİ'lere, Avrupa Birliği ekonomisindeki gelişmeler çerçevesinde, yeni yaklaşımlar getirmek mecburiyetindeyiz. Dünya ile bütünleşen piyasa ekonomisinin temeli olan rekabetin yerleşmesi ve sürdürülmesi, ülkemizdeki KOBİ'lerin varlığına bağlıdır. Çünkü rekabetçi piyasa ekonomisinin en vazgeçilmez temel unsurunu KOBİ'ler oluşturmaktadır.

Bir ekonominin sağlıklı oluşu, çok sayıda yeni KOBİ'lerin doğuşunu, mevcut olanların da geliştirilerek; gerek kendi sınırları içinde ve gerekse diğer ülkelerdeki KOBİ'lerle ve hatta büyük işletmelerle de rekabet edebilecekleri bir ortama kavuşmalarında yatmaktadır. Ülkemizde tüm işletmelerin % 98'ini (imalât sanayiinin % 99,6'sını, toplam istihdamın % 56,3'ünü), Avrupa Birliği'nde de % 99,9'unu (imalât sanayiinin % 96,5'ini, toplam istihdamın % 72'sini) oluşturan KOBİ'ler; ekonominin en büyük göstergesi olup, ekonominin temel kaynağını oluştururlar. Bu bakımdan, bağımsız olarak faaliyet yürütme ve başarma arzusuyla yönlendirilip yönetilen KOBİ'ler; o ülke ekonomisini durgunluktan, hatta çökmekten korurlar.

KOBİ'ler yenilikleri hemen uygulamaya koyma ve değişme nitelikleri sayesinde, daha dinamik yapıya sahiptirler. KOBİ'lerin büyük boyutta yatırımlara bağlı kalmak gibi bir mecburiyetleri yoktur. Bu işletmeler, boyutlarının küçük olmaları ve üretimdeki esnek yapıları sebebiyle; yeni yönetim ve organizasyon yapıları ile yeni üretim ve pazarlama stratejilerine, kolaylıkla uyum sağlayabilmektedir.

İrili ufaklı yapılarıyla, ülkenin tüm coğrafi alanına yayılmış bulunan KOBİ'lerin; ekenomik gelişmede arzulanan müteşebbisliği, toplumun tüm kesimlerine yaymasında anahtar rol üstlendikleri görülür. Ekonominin temel amaçlarından biri olan istihdamın yaratılması ve dolayısıyla işsizliğin çözümünde de; Avrupa Birliği ve ülkemizde, KOBİ'ler birer lokomotif görevi üstlenmişlerdir.

Avrupa Birliği'nde olduğu gibi, ülkemizde de KOBİ'ler; istihdam sağlama ve yeni iş imkânı oluşturma bakımından oldukça etkilidir. Çünkü bu işletmeler daha az yatırımla, yeni iş imkânı sağlamaları yanında; ekonomik durgunluk dönemlerinde de ekonomik şartlara kolaylıkla uyum gösterip istihdam yaratmaları bakımından, tüm ülkelerde istihdamın ana kaynağıdırlar. KOBİ'lerin ülke kalkınmasına olan bu tür katkıları yanında, bölgesel kalkınmayı hızlandırmada da önemli rol üstlendiği görülür. Genellikle bu işletmeler; büyük şehirler etrafında yoğunlaşmış bulunan büyük işletmelerin aksine, tüm ülkeye yayılmışlardır. Bu yönleriyle bir taraftan, ülkedeki ekonomik faaliyetlerin bölgelerarası dağılımına katkı sağlarlarken; diğer taraftan emek-yoğun özellikleri sebebiyle, bölgesel seviyede de istihdama katkıda da bulunurlar. Dolayısıyla, az gelişmiş bölgelerden gelişmiş bölgelere veya küçük yerleşim yerlerinden büyük yerleşim yerlerine olan göçü de engellerler.

Ülkemizde hızla bir nüfus artışı gözlenmekte ve nüfusun büyük çoğunluğunu gençler oluşturmaktadır. Ülkemizin yapı bakımından genç nüfus karakterine sahip olması; bir taraftan çalışma çağı nüfusunu artırırken, diğer taraftan her yıl işgücüne katılan nüfusun da fazlalaşmasına sebep olmaktadır. Ayrıca istihdamın sektörel dağılımına baktığımızda; yaşanan hızlı yapısal değişikliklerin sonucu, tarım sektöründe sürekli azalmalar, sanayi ve hizmetler sektöründe ise yavaş artışlar görülür. Bu da ülkemizin hâlâ tarım toplumu özelliğinde olduğunu göstermektedir.

Avrupa Birliği'nde doğum oranlarındaki düşüş ve ölüm oranlarında görülen azalma ile refah seviyesinin artması sonucu; çoğu üye ülkede, toplam nüfus içinde, yaşlı nüfusun payı artmıştır. AB'de istihdamın sektörel dağılımı, Türkiye'de karşımıza çıkan tablonun tamamen tersi görünümdedir. Ülkemiz tarım toplumu özelliği gösterirken, Avrupa Birliği'nde sanayi toplumu özelliği karşımıza çıkar. Ayrıca ülkemizdeki işsizlerin tarım, Avrupa Birliği'ndeki işsizlerin ise sanayi kökenli olduğu görülür.

İşsizlik, yalnız ülkemizde değil, aynı zamanda Avrupa Birliği'ne üye ülkelerde de aşılması ve çözülmesi gereken bir problem olarak varlığını sürdürmektedir. Türkiye'deki işsizliğin sebepleri arasında hızlı nüfus artışı, sermaye yetersizliği gibi yapısal bazı faktörler yer aldığından; bu problemin kısa sürede çözümlenmesi mümkün bulunmamaktadır. Problemin halli için, istihdam politikaları içinde; uzun ve orta vadeli, tutarlı önlemlere yer verilmesi esastır.

Ülkemizde işsizlikle mücadelede en önemli unsur, hiç şüphesiz yatırımların azlığında aranmalıdır. Çünkü, yaşanan hızlı nüfus artışına bağlı olarak, yükselen işgücü fazlasını istihdam edecek yeni yatırımların gerçekleştirilememesi, işsizliğin artmasına sebep olmaktadır. Yapısal işsizlik olarak adlandırdığımız bu işsizliğin çözümünde, uzun süreli istihdam yaratacak yatırımların teşviki gerekir.

Ülkemizde büyük boyutlara varan işsizliğe rağmen, her seviyede vasıflı eleman sıkıntısı da yaşanmaktadır. Vasıflı eleman yetiştirilmesi açısından, her türlü yaygın ve örgün eğitim yeniden gözden geçirilmelidir.

Avrupa Birliği'nde mevcut işsizlerin yarıdan fazlasının uzun süreli işsiz oluşu, üye ülkelerin oldukça ciddi bir işsizlikle karşı karşıya olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bakımdan Birlik düzeyinde, mevcut istihdam politikalarına eğilmek suretiyle; ekonomik yapılanma ve sosyal dengeleri dikkate alarak, yeni uygulamalara geçilmiştir.

Ekonomik yapılanma açısından; ileri teknolojiye yönelik yatırımlar ve yeniden yapılanma girişimleriyle büyümenin sürdürüleceği, yeni iş imkânlarıyla işgücü talebinin artacağı düşünülmüştür. Avrupa Tek Pazarı'nın gerçekleştirilmesiyle başta üye ülkeler

arasında ve daha sonra Birlik dışındaki ülkelerle ticaretin artırılması amaçlanmıştır. Dolayısıyla üretilen mallara yeni pazarlar bulmak ve elde edilen gelirden yeni yatırımlara pay ayırmak suretiyle, istihdama katkıda bulunulmaktadır.

Sosyal politikalar açısından, sadece istihdam imkânlarını artırmak, işsizliğin önlenmesinde yeterli olmamaktadır. Bu bakımdan AB'de öngörülen gelişmeler yanında, işgücünün vasfını yeni değişimlere adapte etme çalışmalarına da yer verilmiştir.

Son yıllarda Avrupa Birilği'nde çok sayıda yeni iş yaratılmış olmasına rağmen, bu tedbirin işsizliğin azaltılmasında etkisi çok olmamıştır. Meydana getirilen yeni işlerin, işsizler tarafından değil; bilhassa daha önce işsizlik oranlarına dahil edilmeyen kadınlar ile iş piyasasına ilk defa giren gençler tarafından doldurulmuş olması, işsizliğin azalmasını bir ölçüde engellemiştir.

Avrupa Birliği'nde uzun süreli işsizlik başlıca problemdir. Son yıllarda işsizlikte önemli azalma olmasına rağmen, uzun süreli işsizlerin oranı hâlâ yüksektir. İşsizlik süresinin giderek uzaması ve bu problemin genel makro politikalarla çözümlenemeyeceği anlaşıldığından; bu durum, Komisyonu özel bazı tedbirler almaya yöneltmiştir.

Uzun süreli işsizliğin, Avrupa Birliği'nin belirli bölge ve sosyal grupları arasında yaygın olduğu görülür. Genellikle geri kalmış bölgeler ve ekonomiler ile vasıfsız işgücü arasında yer alan tüm gruplar (erkekler, kadınlar, gençler, sakatlar ve göçmen işçiler) uzun süreli işsizlikten en çok etkilenmektedir. Bu bakımdan Komisyon, üye ülkelerin işsizliğini azaltma çabaları içinde; yeni istihdam imkânları yaratma ile meslekî eğitime ağırlık vermektedir. Birliğin istihdam politikası içinde; işsizlikle mücadele, istikrarlı bir ekonomik büyüme ve tam istihdam sağlama hedeflerine yer verilmiştir. Ülkemizde ise tam istihdam, hiç bir dönemde gerçekleştirilememiştir.

İşsizliğin önlenmesi bakımından, istihdam imkânlarının artırılmasında önemli yer tutan işgücü eğitimine, Avrupa Birliği'nde yer vermiştir. Bu amaçla Birlik düzeyinde pek çok eylem programı uygulamaya konularak, bu programlara her ülkenin uyma mecburiyeti getirilmiştir. Yapılan uygulamalarda her ülke istihdam ve işgücü eğitimine

ağırlık vererek; yeni iş imkânları yaratılması, iş ve eğitimin bir arada yürütülmesi ve kendi işini kuracaklara malî destek sağlama ve benzeri yollarla,uzun süreli işsizlik konusunda özel gayret sarfetmektedir.

Türkiye'nin en büyük doğal zenginliği, genç bir işgücüne sahip olmasıdır. Bu zenginliğin ekonomik ve sosyal yönden bir problem olmaktan çıkarılması gerekir. Genç ve dinamik bir yapıya sahip bir gücün, ülke kalkınmasında bir araç olarak kullanılması için; her şeyden önce iyi bir eğitimden geçirilerek (örgün ve yaygın eğitim ile gerektiğinde iş başı eğitimine tabi tutulmaları), vasıflı işgücü haline getirilmesi şarttır. Bu eğitim gerçekleştirildiği takdirde, genç işsizlerin daha kısa sürede istihdam edilmeleri sağlanacaktır. Ayrıca işsizliğin kronik hale geldiği ülkemizde, genç işsizliğine çözüm olacak; kapsamlı bir insangücü planlaması yapılmalı ve istihdam artırma önplana alınarak, gerçekçi bir istihdam politikasına yer verilmelidir.

Avrupa Birliği'nde, 1973 yılından sonra devamlı yükselme gösteren genel işsizlik içinde; yabancılardan sonra işsizlikten en fazla etkilenen grup, 25 yaşın altındaki gençlerdir. Gençler arasındaki işsizlik, Birlik ortalamasının üstündedir. Genç işsizliğini önleyecek ekonomik tedbirler yanında, gençlerin sanayiin ihtiyaçlarına cevap verebilecek bir meslekî eğitimden de geçirilmeleri gerekir.

Avrupa Birliği'nde genç işsizliğinin önlenmesi ve dolayısıyla istihdamın artırılması için; kamu yatırımlarına hız verilmesi, özel yatırımların teşviki, yerel teşebbüslerin KOBİ'lerle desteklenmesi, çalışma hayatı ile sosyal güvenlik alanında bazı değişikliklerin yapılması öngörülmüştür.

Bugün Avrupa Birliği'nde toplam nüfusun yarısı, ülkemizde de toplam nüfusun yarısına yakınını kadınlar oluşturur. Bu bakımdan kadın, ekonomik ve sosyal hayatın en önemli bir parçasıdır. Ülkemizde çalışan kadın, genç bir işgücü olup; çalışmaya erken yaşta başlayan ve işgücü piyasasını erken terkeden bir yapıya sahiptir. Bu yönüyle kadınlar, kalıcı ve düzenli bir işgücü olamamaktadır. Kadınların sektörlere göre dağılımı incelendiğinde; toplam kadın istihdamının dörte üçü tarım sektöründe, geriye kalan dörte bir oranının da çoğunluğu hizmetler sektöründe istihdam edilmektedir.

Avrupa Birliği'ndeki ekonomik ve sosyal gelişmeler içinde, kadın istihdamındaki yükselme oldukça fazladır. Bunu hazırlayan sebepler arasında; doğum oranlarındaki düşme, kadınların aile hakimiyetinden kurtulması ve hepsinden de önemlisi, tüketici özelliklerinden uzaklaşarak, işgücü piyasasına üretken olarak girmeleri yer alır.

Kadın işsizlik oranının yüksek olması, Avrupa Birliği'nde kadınların iş bulmakta karşılaştıkları zorlukları gösterir. Genellikle kadınlar arasında öğrenim, eğitim ve işe girmede tam fırsat eşitliği sağlanamadığından; çoğunlukla tâli iş piyasasında düşük ücretli, fazla beceri istemeyen, iş güvencesi yetersiz ve işçi çıkarma oranı yüksek olan işlerde çalışmaktadırlar.

Gerek ülkemizde ve gerekse AB'de, kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları problemlerin en önemlileri arasında; çalışma hayatında cinsiyete göre farklı muamele yapılması, eşit işe farklı ücret ödenmesi, sosyal güvenlik alanlarındaki eşitsizlikler ve çocuklu kadınların çocuk bakımında karşılaştıkları zorluklar yer almaktadır. Kadınların çoğu, bugün hâlâ kısmî süreli ve geçici işlerde; düşük çalışma şartlarına tabi olarak çalışmaktadır.

Avrupa Birliği'nde son yıllarda istihdam piyasasında görülen gelişmeler, işsizlikden kadınların daha az etkilendiğini ortaya koymaktadır. Bunun yanında istihdamdaki büyüme, çalışmak isteyen kadınların tamamını tatmin edecek şekilde iş imkânı sağlayamamıştır. Dolayısıyla, kadınların iş piyasasındaki statüleriyle ilişkili olarak; çeşitli problemlerin Avrupa Birliği ve ülkemizde önemini hâlâ koruduğunu görürüz. Çünkü kadınlar, toplumdaki mevcut statüleri, erkeklere göre meslekî eğitim düzeyi, meslekte yükselme, meslekî ve coğrafî hareketlilik ve sendikal faaliyetlerde yer alma vb. konularda, hâlâ ikinci planda yer almaktadırlar.

Türkiye ve Avrupa Birliği'ne üye ülkelerde "her on kişiden birinin sakat olduğu," düşünülürse; ülkelerde yaşanılan işsizlik oranının yükselmesinde, sakatların büyük bir payının olduğu görülür. Sakatların ekonomik faaliyetlerden tamamen uzak tutulması, onların üretici ve hatta yaratıcı güçlerinin değerlendirilememesi anlamına gelir. Bu da sosyal ve ekonomik gelişme açısından büyük bir kayıptır.

Sakatların istihdam problemini, ülkenin genel istihdam ve işsizliğinden soyutlamak güç olmakla birlikte; onların istihdamını, eğitim ve meslekî rehabilitasyon problemlerinden ayrı düşünmek de mümkün değildir. Sakatların eğitim eksiklikleri ve vasıf düzeylerinin düşüklüğünden kaynaklanan problemler, aynı zamanda onların istihdamında da önemli zorluklarla karşılaşmalarına sebep olur. Bu engellerin ortadan kalkması, bir taraftan sakatların toplumla bütünleşmelerini sağlarken; diğer taraftan, genel işsizlik ve istihdam problemlerinin de çözümüne katkıda bulunacaktır.

Bu arada her ülkede (Türkiye'de dahil) rehabilitasyon merkezlerinin sayıları artırılarak, yeni yeni mesleklerin insangücü planlamasına uygun bir şekilde seçilmesine çalışılmalıdır. Ayrıca, sadece sakatların istihdam edileceği korumalı işyerleri ve atölyeler kurularak, ülkenin her yerine yayılması sağlanmalıdır. Hatta bu konuda, AB'de olduğu gibi; ülkemizde de fon kurularak, bu konu için malî destek verilmelidir.

Sanayi toplumunun teknoloji ve bilimdeki ilerlemelerle, bilgi çağına dönüştüğü günümüzde; üretim tekniklerindeki gelişmeler ve bunlara bağlı olarak yeni iş alanları ve yeni meslekler ortaya çıkmıştır. Bu durum, vasıflı ve sahip oldukları vasıfları devamlı geliştiren işgücüne duyulan ihtiyacı artırmıştır. Böyle bir değişim içinde, bazı meslekler günümüzde önemini kaybederken; bazılarının da tamamen yok olmaları sonucu, işsizlik problemi artmıştır.

Bütün bu olumsuzlukların azaltılması için AB'de ve ülkemizde işgücünün teknolojik gelişmelere uyumunu sağlayabilmek bakımından meslekî ve işbaşı eğitimine ağırlık verilmesi gerekmektedir. Bu, aynı zamanda sanayileşmenin modernleştirilmesinde en büyük engel olan, vasıflı işgücünün eksikliğini de azaltacaktır. Başka bir ifadeyle; işin yapı bakımından değişime uğraması, farklı işlerden oluşan üretimde çalışanların daha faal olmaları ve kendi işlerinin dışında yer alan diğer işlerden de haberdar olacak şekilde eğitime tabi tutulmaları gerekmektedir. Bunun gerçekleştirilmesi için; teorik ve uygulamalı eğitimin birbirini tamamlar şekilde yapılarak, okul-işletmeler arasında sürekli ve sıkı bir işbirliğinin sağlanması gerekir. Ayrıca işgücüne verilecek olan meslekî eğitimin, işletmelerin gelişen ihtiyaçlarına cevap verebilecek şekilde, vasıflı işgücünün yetiştirilmesi programlanmalıdır.

AB'ne üye ülkelerin meslekî eğitim politikaları incelendiğinde; ülkeler arasında mevcut sosyal ve kültürel farklılıklar sebebiyle, standart bir eğitim politikası takip edilmediği görülür. Bunun yanında, üye ülkelerin eğitime yönelik düzenlemelerinde, AB'nin eğitim alanında belirlediği temel prensiplere uyumun sağlanmasına çalışılmaktadır. Yine "dualist sistem" adı verilen, teorik eğitim ile uygulamalı eğitim programlarının; tüm üye ülkelerde benimsenerek, bu modelin yaygınlaştırılması konusunda çeşitli çalışmalar yapılmaktadır.

Ülkemizde uygulanan meslekî eğitim sistemine baktığımızda, istihdam piyasasının ihtiyaçlarına cevap verecek yeterlikte olmadığını görürüz. Çünkü AB'de olduğu gibi, ülkemiz sanayiinin de en önemli problemlerinden biri, vasıflı işgücü açığıdır.

Geleneksel eğitim modelinden oluşan eğitimimiz, işletme-okul işbirliği tesis edilemediğinden; meslekî eğitim, büyük ölçüde teorik kalmakta ve uygulamada başarılı sonuçlar alınamamaktadır. 3308 Sayılı Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu ile meslekî eğitimin ülkemiz istihdam politikasıyla olan yakın ilişkisi dikkate alınmış; çıraklık eğitimi, işletmelerde meslek eğitimi ile meslek geliştirme ve uyum kurslarına ağırlık verilmiştir. Böylece işveren-okul ve öğrencilerden oluşan ortak işbirliği sonucu; işletmelerin ihtiyaç duyduğu eğitilmiş işgüçünün yetiştirilmesine çalışılmaktadır.

Ekonomimizin ihtiyaç duyduğu meslek alanlarının önceden belirlenerek, gençlerin ekonominin ihtiyaç duyduğu mesleklere yönlendirilmesine de yer verilmelidir. Bunun yanında işletmelerin ve bilhassa çıraklık ve meslek eğitim uygulaması içinde; KOBİ'lerin mutlaka meslekî eğitime katılımları sağlanarak, işletme içi sürekli eğitimin yaygınlaştırılmasına gidilmelidir.

Mevcut eğitim sistemleri, ya genel bilgilerle donatılmış ya da çok teorik bilgilere sahip kişiler yetiştirdiğinden; KOBİ'lerin asıl ihtiyaç duyduğu işgücü karşılanamamaktadır. Gerek ülkemizde ve gerekse AB'de, KOBİ'lerin ihtiyaçlarına tam olarak cevap verebilcek bir eğitim sistemi uygulanmalıdır. Bunun gerçekleştirilmesi için, meslekî eğitim kurumları ile üniversitelerde; KOBİ'lerin yönetiminde uzmanlaşmış kişilerin yetiştirilmesi ile KOBİ ağırlıklı derslerin konulması, büyük fayda sağlayacaktır.

Ayrıca bu işletmelerin en büyük noksanlığı bilgi eksikliğidir. KOBİ'lere yönelik politikalar arasında, şuurlu ve etkili bir bilgilendirme politikası uygulamak suretiyle; bu işletmelerin yapısının güçlendirilmesine bir taraftan katkı sağlanırken, diğer taraftan eğitim ve danışmanlık hizmetleri de geliştirilmelidir.

KOBİ'lerin yetişmiş insangücü ihtiyacına baktığımızda; bu işletmelerin binbir güçlükle temin ettikleri ve kendi bütçelerine göre oldukça pahalı olan makina, teçhizat ve takım tezgâhlarının başına pratik tecrübesi olmayan elemanların getirilmesi beklenemez. Meslekî eğitim alıp da iş hayatına atılan, ama pratik tecrübesi olmayan bu tür elemanların; belirli bir pratik eğitimden geçirilmesi, hem pahalı ve zaman alıcı, hem de oldukça risklidir. Bu bakımdan KOBİ'ler, yetişmiş insan ihtiyacını; çıraklık seviyesinden başlayarak, kendi bünyelerinde yetiştirmeyi tercih etmektedirler.

Bu arada, örgün ve yaygın eğitimde; ileriye dönük olarak, mevcut dil eğitiminde yenilikler yapılmalıdır. Bunlardan birincisi AB'ne girmemizle ilgili, ikincisi de Türkî Cumhuriyetlerle olan ilişkilerimizde yapılması gerekli reformlardır.

AB 'ne girmemiz sırasında çok gerekli olacak yabancı dil eğitimi güncel hale getirilerek, işgücünün ihtiyacını karşılayacak duruma kavuşturulmalıdır. Bunun yanında, Türkî Cumhuriyetler arasında her alanda anlaşmayı sağlayacak ortak bir Türkçe'ye, eğitimde acilen yer verilmesi gerekmektedir. Her iki uygulamayla; istihdam ve yeni pazar bulma ile bu pazarlarda rekabet edebilme daha kolay hale gelecektir.

"Bilgi Çağı" olarak kabul edilen içinde bulunduğumuz bu çağ, en büyük gücünü; yoğun bilimsel araştırma ve geliştirmeler sonucu ortaya çıkan, yeni ve ileri teknolojilerden almaktadır. Ülkeler arasındaki ekonomik rekabet, bugün yerini teknolojiye bırakmıştır. Dolayısıyla teknoloji, ekonomik gelişmenin lokomotifi durumundadır. Bu bakımdan üniversite ile iş çevreleri arasında; teknoloji üretme ve AR+GE faaliyetlerine büyük önem verilmelidir.

Teknoloji; insanların çalışma ve günlük hayatı ile onların ihtiyaçlarını karşılayıp, zaman tasarrufu ve kolaylık sağlayacak şekilde bilimin endüstriye uygulanması olarak

tanımlanabilir. Bu uygulamayı insangücü yapıp yönettiği için, teknolojik değişme denildiğinde ilk akla gelen; onu kullanan insanın geliştirilmesi ve eğitimi olmalıdır. İyi yetişmiş işgücü oluşturulmadan teknoloji satın almak doğru değildir. Önce insangücünü eğitip, daha sonra ülke şartlarına uygun olarak satın alınan bu teknolojinin geliştirilerek, yenilerin üretilmesine çalışmalıdır.

İster ekonomi, sanayi ve kalkınma açısından, isterse işsizliği önleme veya istihdam yaratma bakımından konu ele alındığında; toplumlarda yetişmiş unsuru ile eğitimi ihmal edilmeyerek ön plana alınmalı, büyük bir okul hüviyetindeki KOBİ'lere gereken önem ve sürekli destek verilmelidir.

FAYDALANILAN KAYNAKLAR

I- KİTAPLAR

AKAD, İlter, Endüstri Toplum Bilim, Ege Basımevi, İzmir 1984.

AKAN, Murat, AET'de Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler ve Türkiye, İKV, İstanbul, 1988

AKKUTAY, Ülker, Türkiye'de Çıraklık Eğitimi, Ankara, 1991.

ALDEMİR, Ceyhan, Örgütler ve Yönetimi Mikro Bir Yaklaşım, Bilgehan Basımevi, İzmir 1985.

ASLAN, Ali, Çıraklık Hukuku ve Mevzuatı, Anadolu Matbaası, İzmir, 1988.

ATALAY, Sefa, Avrupa Topluluğu ve Türkiye'de İşgücü ve Ücret Politikaları, MPM, Yayın No:428, Ankara, 1990.

AYHAN, Abdurrahman, İşsizlik Sigortası ve Türkiye'de Uygulama Olanağı, Muğla, 1995.

BAĞRIAÇIK, Atila, Dışa Açılma Sürecinde Küçük ve Orta Boy Firmalar (Dünya'da ve Türkiye'de), Dünya Yayınları:44, İstanbul, 1989.

BARIŞIK, Ayfur, Avrupa Topluluğu'nun Sosyal Politikaları (Hizmete Özel), AÜ. Avrupa Topluluğu Araştırma ve Uygulama Merkezi (Tıpkı Basım), Ankara, Kasım 1988.

BAŞOL, Koray, Türkiye Ekonomisi, Anadolu Matbaası, İzmir, 1992.

BAŞOL, Koray, Demografi, Anadolu Matbaası, 4. Baskı, İzmir, 1994.

BERBEROĞLU, Onur, İstihdam Politikası Oluşturmada Genç İşgücünün Yeni Teknolojiler Karşısında Durumu ve Değerlendirilmesi, DEÜ. Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstrisi İlişkiler Bölümü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir, 1992.

BİAR/KONRAD-Adenauer-Stiftung, Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerde Yatırım Kararı ve Yatırım Teşvikleri, Ankara, 1992.

BİLEN, Esra/PİRLER, Bülent, Sosyal Yönleriyle Avrupa Topluluğu, TİSK, Tisk Yayın No:97, Ankara, 1989.

BOLTZ, C.L. (Çev:DERELİ Toker) Teknoloji ve İktisadî Gelişme, Yalçın Matbaası, İstanbul, 1970.

BUDAK, Gülay, İzmir'de KOBİ'ler Nerede? Sorunları Nasıl Çözülür?, İTO, İzmir, 1993.

BULMUŞ, İsmail/OKTAY, Ertan/TÖRÜNER, Mete, Küçük Sanayi İşletmelerimizin Konumu, Önemi ve AT'na Girerken Karşılaşılabilecek Sorunlar ile Çözüm Yolları, MPM, Yayın No:426, Ankara, 1990.

CEYHAN, Halûk/KARAUÇAK OĞUZ, Şebnem, Avrupa Topluluğu'nda Sosyal Politika ve Sosyal Güvenlik Sistemleri, İKV Yayın No:94, İstanbul, Kasım 1990.

CEYHAN, Halûk/KARAUÇAK OĞUZ, Şebnem, Avrupa Topluluğu Sosyal Bildirgesi Çerçevesinde Sosyal Politika Uygulamaları, İKV Yayın No:111, İstanbul, Mart 1992.

CEYHAN, Halûk/KARAUÇAK OĞUZ, Şebnem, Avrupa Topluluğu'nda ve Türkiye'de Meslekî Eğitim, İKV Yayın No:119, İstanbul, Ekim 1992.

Commission of the European Communities, An Enterprise Policy To the Community, Revised Edition, Luxembourg: Office for Official Publucations of the European Communities, 1990,

Commission of the European Communities, Enterprises In The European Community, Documment, Luxembourg, 1990.

COŞKUN, Ali, Görüşlerimiz, Orta ve Kçük İşletmeler Kurulu (OKİK) Toplantısı Açış Konuşması, Ankara 21 Nisan 1989, TOBB Yayını Ar-Ge, 75/172, Ankara, 1990.

ÇAĞATAY, Neşet, Bir Türk Kurumu Olan Ahilik, Selçuk Üniversitesi Yayın No:1, 2. Baskı, Konya 1981, 202 S.

DEMİR, İbrahim, Teknolojik Gelişme ve Türkiye'nin Teknolojik Meseleleri, DPT Sosyal Planlama Başkanlığı, Yayın No: DPT:2051-SPB: 393, Ankara, Mayıs 1986.

DOSİ, G. Sources Procedures and Mikro Economic. Effects of Innovation, Journal of Economic Literature, 26, 1988.

DPT, 1980'den 1990'a Makro Ekonomik Politikalar ve Türkiye Ekonomisindeki Gelişmelerin Analizi ve Değerlendirmeler, Ankara, 24 Temmuz 1990.

DÜLGER, İlhan, Avrupa Topluluğu'nda Sosyal Politika, Geçiş Dönemi Özellikleri ve 21. Yüzyılda Hedeflenen Toplum, DPT, 2.Baskı, Ankara, 1991.

DÜLGER, İlhan, AT Sosyal Politikasında Değişme Eğilimleri ve Sebepleri, A.Ü. Avrupa Topluluğu Araştırma ve Uygulama Merkezi (Hizmete Özel) Tıpkı Basım, Ankara, 1989.

EKİN, Nusret, Küçük İşyerlerinde Endüstri İlişkileri, Kamu-İş, Ankara, 1993.

EKİN, Nusret, Küreselleşme ve Gümrük Birliği (Rekabet Gücüne Sosyal Boyutlu Bir Yaklaşım), İstanbul Ticaret Odası, İstanbul, 1996.

EKİNCİ, Yusuf, Ahilik, Ankara, 1989.

ERBESLER, Ayfer, İstanbul İmalât Sanayiinde İşgücünün Eğitim Yapısı ve Teknolojik Değişmeye Uyum Sorunları, MPM, Yayın No: 356, Ankara, 1987.

ERDUT, Zeki, Avrupa Topluluğu'na Tam Üyelik Bakımından Türk Endüstri İlişkileri Sisteminin Değerlendirilmesi, Kamu-İş, Ankara, 1992.

ESİN, Arif, XXI. Yüzyıl Ekonomilerine Doğru Bir Kalkınma Aracı ve Orta Boy İşletmeler (KOBİ)-AT Örneği-, İKV Yayınları, İKV: 97, İstanbul, Ocak 1991.

GÜCELİOĞLU, Ömer, Küçük Ölçekli İşletmelerin KOSGEB'den Beklentileri, TES-AR Yayın No: 13, Ankara, 1994.

GÜLERMAN, Adnan/AYAZ, Nükhet, Sosyal Politikanın Uluslararası Boyutları (Antlaşmalar-Bildirgeler-Sözleşmeler), Genişletilmeş 2. Baskı, Toleys Eğitim Yayınları: 4, İstanbul, 1994.

GÜLERMAN, Adnan, Türkiye'nin Ekonomik ve Toplumsal Yapısı, Anadolu Matbaacılık, İzmir, 1987.

GÜLLÜLÜ, Sabahattin, Ahî Birlikleri, İstanbul, 1972.

GÜNUĞUR, Halûk, Avrupa Ekonomik Topluluğu'nu Kuran Antlaşma (Roma Antlaşması), TOBB, Genişletilmiş 2. Baskı, Ankara, 1988.

İİBK, İstihdam ve Eğitim Projesi, Ankara, Haziran 1993.

İİBK, Türkiye'de ve AT'da İnsangücü Politikaları ve İstihdam Geliştirici Çalışmalar, İİBK Dış İlişkiler Çalışma Grubu, Ankara, 1991.

İİBK, Bazı Avrupa Ülkelerinde İstihdam Kurumları, İİBK Genel Müdürlüğü APK Daire Başkanlığı Dış İlişkiler Çalışma Grubu, Ankara, Mart 1991.

ILO, Çalışma Yaşamının Uluslararası Kuralları-Bir Özet-, Uluslararası Çalışma Bürosu ve Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu Yayını, Ankara, 1989.

İstanbul Esnaf ve Sanatkârlar Birliği, Ahilik ve Esnaf, İstanbul, 1986, 203 s.

KARATAŞ, Süleyman, Sanayileşme Sürecinde Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler, İstanbul, 1991.

KIRIM, Arman, Türkiye İmalât Sanayiinde Teknolojik Değişim, TOBB, Ankara, 1990.

KOCAMAN, Tuncer, Avrupa Topluluğu Ülkeleriyle Türkiye'nin Demografik Yapısı ve Nüfus Politikaları, DPT, Ankara, 1988, 28 S.

KORAY, Meryem/TOPÇUOĞLU, Alper, Sosyal Politika, İzmir, 1987.

KÖKLÜ, Aziz, Makro İktisad, 2. Baskı, S Yayınevi, Ankara, 1987.

LORDOĞLU, Kuvvet, Çalışma Ekonomisine Giriş, Alan Yayıncılık: 57. Başvuru Dizini: 3, İstanbul, 1986.

MOULY, J./COSTA,E., Employment Policies In Developing Countries A Comparative Analysis, Oxford: London George Alles and Umwin Ltd.,1974.

MÜFTÜOĞLU, Tamer, Türkiye'de Küçük ve Drta Ölçekli İşletmeler-Sorunlar, Öneriler, Genişletilmiş İkinci Baskı, Ankara, 1991.

OKTAV, Mete / KAVAS, Alican / ÖNCE, Günal / TANYERİ, Mustafa, Orta ve Küçük İşletmelerde İhracata Yönelik Pazarlama Sorunları ve Çözüm Önerileri, Tic. San. Deniz Tic. Od. ve Tic. Bor. Birliği, TOBB Yayın No: Genel: 176, Ar-Ge: 79, Ankara, 1990.

OLALI, Hasan / DOĞAN, Muammer / DOĞAN, Üzeyme, Türkiye'de Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler ve Uygulanan Ekonomik, Malî ve Sosyal Politikaların Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler Açısından Değerlendirilmesi, İZSİAD, İzmir, 1993.

ÖNSAL, Naci, İstihdam (Ders Notları), Kamu-İş, Ankara, 1993.

PAVİTT, K., Patterns of Technical Change; Towords a Taxonomy and Theory, Research Policy, 13, 1984.

SARIASLAN, Halil, Orta ve Küçük Ölçekli İşletmelerin Finansman Sorunları Çözüm için Finansal Paket Önerisi, TOBB, Ankara, 1994.

SARIASLAN, Halil, Türkiye Ekonomisinde Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler-İmalât Sanayii İşletmelerinde Sorunlar ve Stratejiler, TOBB, Ankara, 1996.

TALAS, Cahit, Sosyal Ekonomi, Ankara, 1979.

TAŞKENT, Saves, İnsan Hakları Ulusal Dayanakları (Örgütler ve Belgeler), Belediye-İş Sendikası, İstanbul, 1991.

TESK, XX.Ahilik Bayramı Kongresi Tebliğleri, Türkiye Esnaf ve Sanatkârlar Konfederasyonu, Yayın No: 5, Ankara, Eylül 1984, 127 S.

T.C. Devlet Bakanlığı, İstihdam Politikası, 2. Baskı, Devlet Bakanlığı Yayını No: 24, Ankara, Ocak 1988.

TOBB, Türkiye'de ve AT Ülkelerinin Sosyo-Ekonomik Verilerle Karşılaştırılması, Yayın No: 115, AT-2, Ankara, 1989.

TOSYALI SARIKAYA, Birgül, KOBİ'lerin Türkiye Ekonomisindeki Yeri, İTO, İzmir, 1995.

TÖRÜNER, Mete / LORDOĞLU, Kuvvet, Çalışma Ekonomisi, Beta Yayınları, İstanbul, 1991.

TUNA, Orhan / EKİN, Nusret, Otomasyon ve Sosyal Meseleler, İ.Ü.Yayın No: 1486, Sermet Matbaası, İstanbul, 1970.

UÇ, Gürol, Sakatların İstihdam Sorunu, İİBK, Yayın No: 259, Ankara, 1991.

YALÇINTAŞ, Nevzat / TUNA, Orhan, Sosyal Siyaset, Filiz Kitapevi, İstanbul, 1994.

ZAİM, Sabahattin, Çalışma Ekonomisi, Yenilenmiş ve Genişletilmiş 9. Baskı, Filiz Kitapevi, İstanbul, 1992.

II- MAKALELER

AKMUT, Özdemir, Türkiye'de Küçük İşletmelerin Sanayideki Yeri ve Önemi, AÜSB. Fak. Der., Cilt: XXXIX, No:1-4, Ocak-Aralık 1984.

ALGAN, Neşe, Sanayi Sektörü ve İstihdam: Sektörler ve Ölçekler Düzeyinde İstihdam Yaratma Potansiyeli Açısından Bir Değerlendirme, Türkiye Kalkınma Bankası Sanayi Yıllığı 93, Ankara, 1993.

ALGAN, Neşe, Türkiye'de İstihdamın Yapısal Analizi: Sorunlar ve Öneriler, İİBK. İstihdam Dergisi, Sayı:17, Ağustos 1994.

AB KOMİSYONU, Avrupada KOBİ'ler İçin Ortak Bir Tanım, Avrupa Komisyonu Türkiye Temsilciliği, Güncel Avrupa Dergisi, Sayı: 2-3, Ankara, Şubat-Mart 1996.

BERKSU, Şengül, Avrupa Topluluğu, İİBK. İstihdam Dergisi, Sayı: 15, Ankara, Kasım 1990.

BOLLE, Michael / BÜCHTEMANN, Christoph F., Young People Without a Future, Vocational Training Bulletin, No: 16, December 1984 / III, Germany 1984.

CANDANER, Nazan, Avrupa Topluluğu'nda Eğitim, İKV Dergisi, Sayı: 85-86, İstanbul, Kasım-Aralık 1990.

CEYLAN, Ali, Türkiye'de İşletmelerin Sorunları, TESK Haber Bülteni, Yıl: 2, Sayı: 23, Ankara, Şubat 1988.

COSSE, M.L., Uluslararası İşbirliği İmkânları: COMETT Programı, İKV, Teknolojik Gelişmeye Uygun Meslekî Eğitim, (4 Kasım 1988) İKV Yayın No: 74, İstanbul, Mayıs 1989.

ÇELİK, Aişe Avrupa Topluluklarının KOBİ'lere Yönelik Çalışmaları ve "Bc-Net" Sistemi, TESK, Haber Bülteni Yıl: 3, Sayı 25, Ankara, Nisan 1988.

ÇİFTLİKLİ, Mehmet, 2000'li Yıllara Doğru Türkiye'de Nüfus ve İstihdam, DEÜ. İİBF Dergisi, Cilt: 7, Sayı: 1, İzmir, 1992.

DEMİR, Fevzi / ERDUT, Zeki, Avrupa Sosyal Fonu ve Avrupa Topluluğu'nda Çalışma Koşulları, Gıda-İşveren, Yıl: 22, Sayı: 235, İstanbul, Mayıs 1990.

DEMİR, Fevzi / ERDUT, Zeki, Batı Ülkelerinde İşsizlik Sigortasının Hukukî Çerçevesi ve Uygulaması, Münir Ekonomi 60. Yaş Günü Armağanı, Ankara, 1993.

ERDUT, Zeki, Avrupa Topluluğu'nda İstihdam, İşsizlik ve İstihdam Politikası, Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt: 3, Sayı:1, Ankara, Temmuz 1991.

EREZ, Yalım, İstihdamın Beş Boyutu, (İstihdam Haftası 20-26 Mayıs 1991), Denetim, Yıl: 6, Sayı: 65, Ankara, 1991.

ERGUN, İsmet, Küçük ve Orta Boy İşletmelerin Tanımı Üzerine, ASO Dergisi, Sayı: 92, Yıl: 12, Ankara, Mayıs-Haziran 1988.

FÜSUNOĞLU, Mahir, Sanayileşme ve Teknoloji Stratejileri, Sanayi Yıllığı 93, Türkiye Kalkınma Bankası, Ankara, 1993.

GÜNAL, Alev, Mahalli İstihdam Olanaklarının Geliştirilmesinde Kadının Rolü, TESK, Yıl: 2, Sayı: 20, Ankara, Kasım 1987.

GÖKÇEN, Ahmet, Türkiye'de İstihdam Politikası, İÜ. İktisat Fakültesi Mec. Cilt: 33, Sayı: 1-4, İstanbul, 1976.

İİBK Dış İlişkiler Daire Başkanlığı, Avrupa Ülkelerinde Kadınların İstihdamı, İstihdam Dergisi, Yıl: 2, Sayı: 7, Ankara, 1989.

İKV, AB, KOBİ'ler İçin Yeni Bir Tanımlama Getiriyor, İKV Bülteni, İstanbul, 1-15 Mart 1996.

İTKİB, Türkiye'de KOBİ'lerin Adı Bile Yok, Hedef, İstanbul Tekstil ve Konfeksiyon İhracatcı Birlikleri Yayın Organı, İstanbul, Şubat 1996.

KARADUMAN, Mehmet, Türkiye'de Sakatların İstihdamı, İİBK. İstihdam Dergisi, Yıl: 1, Sayı: 3, Ankara, 1988.

KARAUÇAK OĞUZ, Şebnem, Avrupa Birliği'nde KOBİ'lere Sağlanan Destekler (Değerlendirme), İKV Dergisi, Sayı: 128, Ocak-Şubat 1996.

KAYALI, Cevdet A. / GÖKBUNAR, Ramazan, Avrupa Birliği'nde İstihdama Yönelik Devlet Yardımları, İİBK, İstihdam Dergisi, Sayı: 18, Ankara, Ocak-Mart 1995.

KENNDY, C./ THIRLWALL, A.P., Survey In Applied Economics: Technical Progress, Economic Journal, Mart 1981.

KORAY, Meryem, Avrupa Topluluğu Ülkelerinde İşgücü Piyasasının Özellikleri, Sorunları ve İstihdam Politikaları-I, İKV Dergisi, Sayı: 84, İstanbul, Ekim 1990.

KORAY, Meryem, Avrupa Topluluğu Ülkelerinde İşgücü Piyasasının Özellikleri, Sorunları ve İstihdam Politikaları-II, İKV Dergisi, Sayı: 87, Ocak 1991.

KORAY, Meryem, Sosyal Refah Toplumu Olarak Avrupa Topluluğu Üyeleri ve Türkiye'nin Konumu, D.E.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt: 6, Sayı: 1, İzmir, 1991.

KUTAL, Gülten, Sakatların Ekonomik Hayata Katılması, Münir Ekonomi 60. Yaş Günü Armağanı, Ankara, 1993.

KUTAL, Gülten, Avrupa Topluluğu Ülkelerinde ve Türkiye'de Genç İşsizliği, Cahit Talas'a Armağanı, Mülkiyeliler Birliği Vakfı Yayınları: 9, Ankara, 1990.

MÜFTÜOĞLU, Tamer, Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi İşletmelerinin Nitelikleri, ASO Dergisi, Sayı: 92, Yıl: 12, Ankara, Mayıs-Haziran 1988.

ÖRNEK, Hüsamettin, Kadının Çalışma Yaşamında Yeri, İİBK. İstihdam Dergisi, Sayı: 16, Ankara, Mayıs 1994.

ÖZBEK, Halil, Türkiye'de İstihdam ve İşsizlik (İstihdam Haftası 20-26 Mayıs 1991) Denetim, Yıl: 6, Sayı: 65, Ankara, 1991.

ÖZDEMİR, Mahmut, Türkiye'de Orta ve Küçük İşletmelerin Sorunları, T. İktisat, Yıl: 3, Sayı: 7, Ankara, Mart 1990.

ÖZÇER, Semra, Sakatların İstihdamı, MPM, Verimlilik Dergisi, Ankara, 1987.

ÖZŞUCA, Şerife Türcan, Teknolojik Gelişme ve İstihdam, İİBK. İstihdam Dergisi, Sayı: 18, Ankara, Ocak-Mart 1995.

SOYER, Serap, Çıraklık ve İşletmelerde Meslek Eğitimi, İTO Dergisi, Yıl: 62, Sayı: 1, İzmir, 1989.

SÖZER, Ali Nazım, 96 Sayılı Sözleşmenin III. Bölümü Özel İstihdam Bürolarına Meşruluk Tanıyor, TİSK, İşveren Dergisi, Cilt: XXXIV, Sayı: 7, Ankara, Nisan 1996.

ŞAKAR, Müjdat, Dünyada ve Türkiye'de İşsizlik Sigortası, Çimento İşveren Dergisi, Cilt: 6, Sayı: 2, Ankara, 1992.

ŞENGEZER, Ermukan, Türk Kos'u İçin Uygun Büyüklük Tanımı, ASO Dergisi, Yıl:6, Sayı: 115, Ankara, Mayıs-Haziran-Temmuz-Ağustos, 1992.

TAŞTEKİL, Sevda / DEMİRBİLEK, Tunç, Meslekî Eğitimin İstihdam Üzerine Etkisi ve 3308 Sayılı Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu'nun Değerlendirilmesi, D.E.Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi Cilt: 6, Sayı: 2, Yıl 1991 (s.298-312).

TATLIDİL, Ercan, Avrupa Topluluğu'nda ve Türkiye'de Çıraklık Eğitimi ve Genç İşsizliği, Sosyoloji Dergisi, Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayını Sayı: 2, İzmir, 1990.

TATLIDİL, Ercan / DEMİRCİOĞLU, Nevin S., Avrupa Birliği ve Türkiye'de Eğitim, İzmir Ticaret Odası, Türkiye ve AB İlişkileri ve Gümrük Birliği Sürecinde Sektörlerimiz, İTO, Yayın No: 13, İzmir 1995.

TİSK, Meslek Standartlarını Belirleme Çalışmaları Sürüyor, İşveren Dergisi; XXXIV, Sayı: 11, Ağustos 1996.

TİSK, Çalışma Hayatında Kadın, İşveren, Cilt: XXXI, Sayı: 6, Ankara, Mart 1993.

TİYENŞAN, Hüsamettin, Gelişen Teknoloji ve Küçük Sanayicimizin Dünü-Bugünü-Yarını, İstanbul Madeni Eşya San. Der. Birliği, İstanbul, 9 Kasım 1988 (Tebliğ), TESK Haber Bülteni, Yıl:3, Sayı: 32, Ankara, 1988.

TÖRÜNER, Mete, İşgücü Piyasası İçinde Faaliyet Gösteren Özel İstihdam Büroları İşe Yerleştirmede Önemli Katkılar Sağlamaktadır, TİSK, İşveren Dergisi, Cilt: XXXIV, Sayı: 7, Ankara, Nisan 1996.

TURAN, Güngör, Teknolojik Değişime Uyumlu Eğitim Programları, Çimento İşveren, Cilt: 7, Sayı: 2, Ankara, Mart 1993.

TURAN, Güngör, İmalât Sanayiinin İstihdam Sorunları ve Sanayide Eğitilmiş İşgücü İhtiyacının Karşılanması, Sanayi Yıllığı 93, Türkiye Kalkınma Bankası, Ankara, 1993.

ÜNER, Nurel, Türkiye'de Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerin Genel Sorunları ve Çözüm Yolları, DEÜ. İk. ve İd. Bil. Fak. Dergisi, Cilt: 6, Sayı: 2, İzmir, 1991.

YALKIN, Suat, Türkiye'de Esnaf-Sanatkâr Küçük İşletmeler, ASO Dergisi Yıl: 16, Sayı: 15, Ankara, Mayıs-Haziran-Temmuz-Ağustos 1992.

YERCİ, Cahit, Avrupa Topluluğu'nda Küçük ve Orta İşletmeler, Maliye Dergisi, Sayı: 100, Ankara, Ocak-Şubat 1991.

III- TEBLİĞLER

ÂDEM, Mahmut, Ulusal Eğitim Politikamız, DPT, 3. İzmir İktisat Kongresi, 4-7 Haziran 1992, Sosyal Değişim ve Sosyal Gelişme Stratejileri, Ankara, 1993.

ADOMEIT, Gerd, Almanya'da Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler (KOBİ), (Çev: SOYTÜRK Fulya/ YÖRÜNG Murat), İSO, Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerin Sorunları-Uluslararası Sempozyum 17 Mayıs 1991-İSO Araştırma Dairesi Yayın No: 1991/5, İstanbul, 1991.

AKTUĞ, Hüseyin, İstihdamı Geliştirme Çalışmaları, KÜSGET / DPT / OECD, İstihdam Yaratıcı Girişimler, Teknolojik Yenilikler ve Bölgesel Gelişme Uluslararası Semineri (Gaziantep 22/24 Ekim 1985), Ankara, 1986.

AKTUĞ, Hüseyin, Beceri Kazandırma Programları Teknolojik Değişmeye Uyum Amaçlı Olarak Uygulanabilir mi? , Teknolojik Gelişmeler Karşısında İşgücünün Eğitim, Uygum ve İstihdam Sorunları Sempozyumu, MPM, Yayın No: 362, Ankara, 1988.

ASLAN, Celal, Teknoloji Transferi ve İstihdam Etkisi, KUSGET / DPT / OECD, İstihdam Yaratıcı Girişimler Teknolojik Yenilikler ve Bölgesel Gelişme Uluslararası Semineri, Gaziantep 22/24 Ekim 1985, Ankara, Temmuz 1986.

ARAVALO, Luis Martinez, İspanya'da Küçük ve Orta Büyüklükteki Sanayii Kuruluşlarına Destek Programları: Finansman ve İhracat Teşvik Uygulamaları, İSO, Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi İşletmelerinin Sorunları-Uluslararası Sempozyum, 17 Mayıs 1991, İSO Ar-Ge Dai. Yayın No: 1991/5, İstanbul, 1991.

BAĞRIAÇIK, Atila, Başka Ülkelerle Karşılaştırmalı Olarak Türkiye'de Küçük ve Orta Boy Firmalar, İSO, Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi İşletmelerinin Sorunları-Uluslararası Sempozyum 17 Mayıs 1991, Ara. Dai. Yayın No: 1991 / 5, İstanbul, 1991.

BERKSU, Şengül, Avrupa Topluluğu'nda İstihdam ve İkincil Mevzuat, İİBK, İstihdam Seminerleri-I, İİBK Yayın No: 272, Ankara, 1992.

BİCAN, İsmail, Kadınların İşsizliği ve İstihdamı, İİBK İstihdam Seminerleri-I, Yayın No: 272, Ankara, 1992.

BOURRINET, Jacques, Küçük ve Orta Büyüklükteki Fransız Sanayi İşletmelerinin Tecrübeleri, Çev: GENCAY İNECİ Sevgi, İSO, Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerin Sorunları-Uluslararası Sempozyum- 17 Mayıs 1991, İSO Ar-Ge Dai. Yayın No: 1991 / 5, İstanbul, 1991.

BOZKURT, Rüştü, Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerde Yönetim Sorunları, İzmir Ticaret Odası, Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerin Türkiye Ekonomisindeki Yeri, Sorunları ve Çözüm Önerileri Formu, 15 Haziran 1988 (Teksir).

ÇOMAK, Kâzım, 21. Yüzyıla Doğru Türkiye'de Endüstriyel Eğitim, "Görüşler", DPT, 3. İzmir İktisat Kongresi, 4-7 Haziran 1992, Ankara, 1993.

DEMİR, Fevzi, Batı Ülkelerinde İşsizlik Sigortası, İİBK. II. İstihdam Haftası Tebliğler- 1992, İİBK yayın No: 276, Ankara, 1992.

DEMİRÖRS, Uğur, Gelişme Süreci İçindeki Küçük Sanayi Sektörü, "Görüşler", DPT, 3. İzmir İktisat Kongresi, 4-7 Haziran 1992, Ankara, 1993.

ERBESLER, Ayfer, 1984 yılında Türk İmalât Sanayiinde Teknolojik Durum, Eğitim ve İstihdam Politikaları, MPM, Teknolojik Gelişmeler Karşısında İşgüçünün Eğitim, Uyum ve İstihdam Sorunları Sempozyumu, MPM yayınları, No: 362, Ankara, 1988.

ERCAN, Fevzi, İleri Teknolojinin İnsangücüne ve İstihdam Sorunlarına Etkileri: Yeni Sorunlar mı ? Çözüm Yolları mı ? MPM, Teknolojik Gelişmeler Karşısında İşgücünün Eğitim, Uyum ve İstihdam Sorunları Sempozyumu MPM Yayınları, No:362, Ankara, 1988.

ERCAN, Fevzi, Küçük Sanayi Mensuplarının Meslekî Eğitim İhtiyaçları, MPM, Küçük ve Orta Boy Sanayi Teşebbüslerinin Sorunları, Çözüm Yolları ve Geliştirilmesi Semineri, Ankara, 1987.

EREZ, Yalım, 2000'li Yıllara Girerken Türkiye'nin Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler Politikası - Açış Konuşması, TOBB / KOSGEB, Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler Konferansı, Ankara, 27 Aralık 1993, TOBB, Ankara, 1993.

ESER, Ali, 2000'li Yıllara Girerken Türkiye'nin Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler Politikası, TOBB / KOSGEB, Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler Konferansı, Ankara, 27 Aralık 1993, TOBB, Ankara, 1993.

GÜNAL, Alev, Esnaf ve Sanatkârın Sorunları ve Çözümleri, II. Türkiye İktisat Kongresi Sosyal Geliştirme ve İstihdam Komisyonu Tebliğleri, DPT. Yayın No: 1783, Ankara, 1981.

GÖKÇESU, B. Mutlu, Türkiye'de İşletme Türü ve Sektörel Nitelikler Açısından Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi İşletmeleri Profili, TMMOB Makina Mühendisleri Odası 1993 Sanayi Kongresi Bildiriler Kitabı, 1. Cilt, Türkiye Sanayiinin Rekabet Gücü ve Stratejisi Yayın No: 160, Ankara, 1993.

HAMİTOĞULLARI, Beşir, Ahiliğin Çağdaş Türkiye Bakımından Önemi ve Değerlendirilmesi, XXI. Ahilik Bayramı Sempozyumu Tebliğleri (13-15 Eylül 1985), İstanbul, 1986.

HAZAR, Dündar, Küçük ve Orta Sanayi Teşebbüslerinin Eğitim Sorunları ve İşbaşında Eğitim, Küçük ve Orta Sanayi Teşebbüslerinin Geliştirilmesi Semineri, MPM, Yayın No: 120, Ankara, 1973.

JAMAR, Jimmy, AT'nun Küçük ve Orta Boy İşletmeler Politikası, İSO, Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerin Sorunları Uluslararası Sempozyum-17 Mayıs 1991, İSO Ar.Dai. Yayın No: 1991 / 5, İstanbul, 1991.

KILKIŞ, Yıldırım, Küçük Sanayici Küçük Tacir ve Esnaf Kredi Sorunları, II. Türkiye İktisat Kongresi Sosyal Gelişme ve İstihdam Komisyonu Tebliğleri, DPT,. Yayın No: 1783, Ankara, 1981.

KORAY, Meryem, Günümüzde İşgücü Piyasasının Özellikleri, Sorunları ve İstihdam Politikaları, İİBK. II. İstihdam Haftası Tebliğleri, 1992, Yayın No: 276, Ankara, 1992.

KUTAL, Gülten, Dünya'da ve Türkiye'de İşsizlik Sorunu ve Çözüm Yolları Semineri, KİPLAS, İzmir, 1993.

KUTAL, Gülten, Türkiye'de İşsizliği Etkileyen Faktörler ve İşsizliğin Özellikleri, Sosyal Siyaset Konferansları, 34. Kitap, İstanbul, 1985.

KUTAL, Gülten, Avrupa Ülkelerinde Genç İşsizliği Sorunu ve Uygulanan Başlıca İstihdam Politikaları, İİBK, Hizmet Etkinleştirme Semineri Yayın No: 271, Ankara, 1992.

KUTAL, Metin, Modern Bir İş Bulma Fonksiyonu Olarak Meslekî ve Teknik Eğitim, İİBK, Hizmet Etkinleştirme Semineri, Yayın No: 271, Ankara, 1992.

KUTAL, Metin, Dünyada ve Türkiye'de İşsizlik Sorunu ve Çözüm Yolları (Gülten Kutal'ın) Tebliğinin Değerlendirilmesi, Kiplas, İzmir, 1993.

LAPINI, Carlo (Confindustria) İtalya'da Küçük Sanayi ve Gelişimi: Dünya'nın Beşinci Büyük Sanayi Ülkesinin Tecrübeleri, Çev: SOYTÜRK Fulya, İSO, Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi İşletmelerinin Sorunları-Uluslararası Sempozyum 17 Mayıs 1991, İSO Ar-Ge. Dai. No: 1991 / 5, İstanbul, 1991.

LEANDER, Anna, State Aids With Special Regard To The Problems Of Small and Medium-Size Enter Prices, Özetleyerek Çev: YENER Müjde, (Küçük ve Orta Boy İşletmelerin Problemleri Açısından Devlet Yardımları), İSO, Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi İşletmelerinin Sorunları-Uluslararası Seminer 17 Mayıs 1991, İSO Ar-Ge Dai.Yayın No: 1991 / 5, İstanbul, 1991.

MEIER, Max Georg, Türkiye'de Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi İşletmelerinin Örgütlenmesi, İSO Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi İşletmelerinin Sorunları-Uluslararası Sempozyumu 17 Mayıs 1991, İSO Ar-Ge Dai. Yayın No: 1991 / 5, İstanbul, 1991.

MILLS, R. / FENWICK, F., İngiltere'de Küçük Firmalar, Çev: BUDAK, A.Cem , İSO, Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi İşletmelerinin Sorunları-Uluslararası Sempozyumu 17 Mayıs 1991, İSO Ar-Ge Dai. Yayın No: 1991 / 5, İstanbul, 1991.

ÖZKAN, Zeki, Çıraklık Eğitimi ve Yetişmiş İnsangücünün İstihdamı, KÜSGET / DPT / OECD, İstihdam Yaratıcı Girişimler Teknolojik Yenilikler ve Bölgesel Gelişme Uluslararası Semineri, Gaziantep 22-24 Ekim 1985, Ankara, Temmuz 1986.

ÖZSABUNCUOĞLU, İsmail H., Teknolojik Gelişme ve İstihdam Sorunu, KÜSGET / DPT / OECD, İstihdam Yaratıcı Girişimler, Teknolojik Yenilikler ve Bölgesel Gelişme Uluslararası Semineri, Gaziantep 22-24 Ekim 1985, Ankara, Temmuz 1986.

SÖNMEZ, Fikret, Avrupa Topluluğu ve Türkiye'de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, İZSİAD, İzmir, Ocak 1993.

TATLIDİL, Rezzan, Türkiye'de Kadınların Çalışma Yaşamındaki Yeri ve Sektörel Dağılımı, DPT, 3. İzmir İktisat Kongresi, 4-7 Haziran 1992, Sosyal Değişim ve Sosyal Gelişme Stratejileri, Ankara, 1993.

TOSKAY, Ertan, AET Ülkelerinde Küçük ve Orta Sanayi Teşebbüsleri İle İlgili Gelişmeler, MPM, Küçük ve Orta Sanayi Teşebbüslerinin Geliştirilmesi Semineri, Ankara, 1973.

TÜZÜN, Gürol / TÜZÜN, Sezgin, Türkiye Sanayiinde Küçük Üretim, TMMOB. Makina Mühendisleri Odası 1989 Sanayi Kongresi Bildirileri - I, MMO Yayın No: 134 / 1, Ankara, 4-9 Aralık 1989.

YALIM, Gülay, Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Teşebbüslerinin Ekonomideki Yeri, Önemi ve Tanımlanması, MPM, Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Teşebbüslerinin Sorunları, Çözüm Yolları ve Geliştirme Semineri, MPM Yayın No: 358, Ankara, 1987.

YENER, Samira, Sakatların İstihdamı, İİBK. İstihdam Seminerleri-I, İİBK. Yayın No: 272, Ankara, 1992.

IV- PLANLAR

DPT I. Beş Yıllık Kalkınma Planı (1963-1967), Ankara, Ocak 1963.

DPT II. Beş Yıllık Kalkınma Planı (1968-1972), Ankara, Kasım 1967.

DPT, II. Beş Yıllık Kalkınma Planı Hedefleri ve Stratejileri, DPT Yayın No: 510, Ankara, 1968.

DPT III. Beş Yıllık Kalkınma Planı (1973-1977), Yayın No: DPT: 1272, Başbakanlık Basımevi, Ankara, 1973.

DPT IV. Beş Yıllık Kalkınma Planı (1979-1983), Yayın No: DPT: 1664, Ankara, 1979.

DPT V. Beş Yıllık Kalkınma Planı (1985-1989), Yayın No: DPT: 1974, Ankara, 1985.

DPT, VI. Beş Yıllık Kalkınma Planı (1990-1994), DPT Yayın No: 2174, Ankara, 1989.

DPT VI. Beş Yıllık Kalkınma Planı Öncesinde Gelişmeler (1984-1988), DPT Yayın No: 2190, Ankara, 1990.

DPT VII. Beş Yıllık Kalkınma Planı (1996-2000), Ankara, 1995.

V-RAPORLAR

AUER, Peter / DUDA, Helga Fahr, Industrial Relations In Small and Medium-Sized Enterprises Evindence From Six Countries, Report to the Commission of the European Communities, Industrial Relations In Small and Medium Sized Enterprises, Final Report, Berlin, 1988, Luxembourg: Office For Official Publications Of The European Communities, 1989.

CATTERO, Bruno, Industrial Relations In Small and Medium-Sized Enterprises In Italy, Report to the Commission of the European Communities Industrial Relations In Small Medium-Sized Enterprises Final Report, Berlin 1988, Luxembourg: Office For Official Publications Of The European Communities, 1989.

Commission Of The European Communities, Report On Social Development-Year 1989, Luxembourg: Office For Official Publications Of The European Communities, 1991.

Commission Of The European Communities, Report Of The Commission On The Impact Of Community Legislation On Business With Special Regard to SME s, 15.5.1993, Cos (90) 200 Final, Luxembourg: Office For Official Publications Of The European Communities, 1990.

Commission Of The European Communities, On The Provision Of Community Interest Subsidies on Loaus For SME S Extented by the EIB Under it's Temporary Lending Facility, 93 July 1993, COM (93), 322 Final, Luxembourg: Office For Official Publications Of The European Communities, 1993.

Commission Of The European Communities, Community-Wide Framework For Employmen, COM (93) 238 Final, 26 May.1993, Luxembourg: Office For Official Publications Of The European Communities, 1993.

Commission Of The European Communities, Communication From The Commission On Family Policies, COM (89) 363 Final, Brussels, 9 August 1989.

Commission Of The European Communities, Employment In Europe 1993, Report From The Commission, COM (93) 314 Final, Brussels, 26.04.1994.

Commission Of The European Communities, Employment In Europe 1989, Report From The Commission, COM (89) 399 Final, Brussels, 26 July 1989.

Commission Of The European Communities, Employment In Europe, The Commission Presents It's First Report on Employment, Brussels, 20 July 1989.

Commission Of The European Communities, Employment In Europe-1989, Chapter 7: Women's Employment, Report From The Commission, COM (89) 399 Final, Brussels, 26 July 1989.

Commission Of The European Communities, Employment In Europe-1989, Chapter 6: SME and Self-Employment, Report From The Commission COM (89) 399 Final, Brussels, 26 July 1989.

Commission Of The European Communities, Employment In Europe-1994, Report From The Commission, COM (94) 381 Final, Brussels 14.09.1994.

Commission Of The European Communities, Evaluation Of Policy Measures For The Creation and Development Of Small and Medium-Sized Enterprises, Synthesis Report, Office For Official Publications Of The European Communities, Luxembourg, 1989.

Commission Of The European Communities, Employment In Europe-1989, Chapter 1: Employmen in The European Community, Report From The Commission COM (89) 399 Final, Brussels, 26 July 1989.

Commission Of The European Communities, The Community and Business: The Action Programme For Small and Medium-Sized Enterprises, European File: 3/88, February 1988.

Commission Of The European Communities, The Community and Small and Medium-Sized Enterprises, European File: 6/83, March 1983.

Commission Of The European Communities, Propusal For a Council Directive, COM (88) 292 Final, SYN 158, Brussels, October 1988.

Commission Of The European Communities, Evaluation Of Policy Measures For Creation and Development Of SME's, Bruxelles, 1989.

Commission Of The European Communities, The Social Policy Of The European Community: Locking a Head to 1992, European File, 33/ 88 August-September 1982,

DPT, İstihdam, Özel İhtisas Komisyonu Raporu, DPT. Yayın No: DPT: 2170-ÖİK: 341, Ankara, 1989.

DPT, Küçük Sanayi Özel İhtisas Komisyonu Raporu, Yayın No: DPT: 2169-ÖİK 340, Ankara, 1990.

DPT, Türkiye'de İşgücü Eğitimi, Der. YÜCEL Asuman, Ankara, Mart 1990.

European Commission, The European Observatory For SME's, First Annual Report European Net Work For SME Research (ENSR) and Coordinated by Small Business Research and Consultancy (EIM), May. 1993.

İİBK. Genel Müdürlüğü, 1987 Yılı Faaliyet Raporu, Yayın No: 235, Ankara, 1988.

İİBK. Genel Müdürlüğü, 1989 Yılı Faaliyet Raporu, Yayın No: 252, Ankara, 1990.

İİBK Genel Müdürlüğü, 1990 Yılı Faaliyet Raporu, Yayın No: 256, Ankara, 1991.

İİBK. Genel Müdürlüğü, 1991 Yılı Faaliyet Raporu, Yayın No: 274, Ankara, 1992.

İİBK. Genel Müdürlüğü, 1992 Yılı Faaliyet Raporu, Yayın No: 278, Ankara, 1993.

İİBK. Genel Müdürlüğü, 1993 Yılı Faaliyet Raporu, Yayın No: 285, Ankara, 1994.

İİBK. Genel Müdürlüğü, 1994 Yılı Faaliyet Raporu, Yayın No: 288, Ankara, 1995.

KOSGEB, 1990 Yılı Faaliyet Raporu, Ankara, 1990.

KÜSGET, Türkiye'de Küçük Sanayii Araştırma Raporu, Küsget, Ankara, 1988.

MIGUELEZ, Fausto, Industrial Relations in Small and Medium-Sized Enterprises in Spain, Repor To The Commission Of The European Communities, Industrial Relations in Small and Medium-Sized Enterprises, Final Report Berlin, 1988, Luxembourg: Office For Official Publications Of The European Communities, 1989.

OECD, Economic Outlook, 55 June 1994, Organisation For Economic Co-Operation and Development, France 1994.

OECD, Economic Outlook 53 June 1993, Organisation For Economic Co-Operation and Development, France, 1993.

TİSK, İstihdam Artışı İçin Alınması Gerekli Tedbirler- Unice Raporu, İşveren, Cilt: XXXI, Sayı: 5, Ankara, Şubat 1993.

TOBB, İktisadi Rapor 1990, Ankara, 1990.

World Bank, Ermena Project, IDF Division, Turkey-Pospects Small Industry Development And Employment Generation, Band 1, Report Nr: 2913-TU,WB Yayını, Washington, 1980.

World Bank, Turkey: Small and Medium Scale Industry Project, WB Raporu, Washington, 1985.

VI- PROGRAMLAR

KOSGEB, 1992 Yılı Çalışma Programı, Ankara, 1992.

KOSGEB, 1993 Yılı Çalışma Programı, Ankara, 1993.

KOSGEB, 1994 Yılı Çalışma Programı, Ankara, 1993.

KOSGEB, 1995 Yılı Çalışma Programı, Ankara, 1995.

DPT, VI. Beş Yıllık Kalkınma Planı (1990-1994), 1994 Yılı Programı Destek Çalışmaları, Ekonomik ve Sosyal Sektördeki Gelişmeler, Ankara, 1994.

VII- İSTATİSTİKLER

BULATAO, Radolfo A. / BOS Eduard / STEPHENS, Patience W. / VU, My T., Europe, Middle East And Africa (ENN) Region Population Projections 1989-1990 Edition, PPR Working Papers, Population And Human Resource Department The World Bank, Washington, November, 1989.

DİE, Hanehalkı İşgücü Anket Sonuçları, Ankara, 1991.

DİE, Türkiye İstatistik Yıllığı 1990, DİE Matbaası, Ankara, 1992.

DİE, Çalışma İstatistikleri 1993, Başbakanlık DİE Matbaası, Ankara, 1994.

DİE, Mayıs 1994'de Türkiye Ekonomisi İstatistik ve Yorumlar, DİE Matbaası, Ankara, Mayıs 1994.

DPT, Ekonomik ve Sosyal Göstergeler (1950-1992), Ankara, Mayıs 1993.

EUROSTAT, Basic Statistics Of The Community, (Comporison With Some European Countries, Canada, The USA, Japan And The USSR), 24 th. Edition, 1987, Luxembourg: Office For Official Publications Of The European Communities, 1987.

EUROSTAT, Basic Statistics Of The Community, Comparison With The Principal Partners Of The Community, 25 th. Edition 1988, Luxembourg: Office For Official Publications Of The European Communities, 1988.

EUROSTAT, Basic Statistics Of The Community, (Comporison With Some European Countries Canada, the USA, Japon and The USSR), 27 th. Edition 1990, Luxembourg: Office For Official Publications Of The European Communities, 1990.

EUROSTAT, Basic Statistics Of The Community, (Comporison With Some European Countries Canada, the USA, Japan and the USSR), 28 th. Edition 1991, Luxembourg: Office For Official Publications Of The European Community, 1991.

EUROSTAT, Basic Statistics Of The Community, (Comporison With Some European Countries Canada, the USA, Japan and the USSR), 29 th. Edition 1992, Luxembourg: Office For Official Publications Of The European Communities, 1992.

EUROSTAT, Basic Statistics Of The Community, Comparison With The Principal Partners Of The Community, 30 th. Edition 1993, Luxembourg: Office For Official Publications Of The European Communities, 1993.

EUROSTAT, Basic Statistics Of The Community, (Comporison With The Principal Partners Of The Community, 31 St. Edition 1994, Luxembourg: Office For Official Publications Of The European Communities, 1994.

EUROSTAT, Basic Statistic Of The European Union, Comparison With the Principal Partners Of The European Union, 32 nd Edition 1995, Luxembourg: Office For Official Publications Of The European Communities, 1995.

EUROSTAT, Eurostatistics Data For Short-Term Economic Analyisis 1990/5, Luxembourg: Office For Official Publications Of The European Communities, 1990.

EUROSTAT, Eurostatistics Data For Short-Term Economic Analisis, 1994/10, Luxembourg: Office For Official Publications Of The European Communities, 1994.

OECD, Economic Outlook, 51 June 1992, Organisation For Economic Co-Operation and Development, Paris, 1992.

OECD, Economic Outlook, 54 December 1993, Organisation For Economic Co-Operation And Development, France, 1993.

WORLD BANK, World Populations (1992-1993) Editions Estinates And Projections With Related Demographic Statistics, 1992.

WORD BANK, Europe Middle East And Africa (EMN) Region Population Projections 1989-1990 Edition, 1989.

VIII- ARAŞTIRMA

SÖZER, Ali Nazım / DEMİRBİLEK Tunç, Ege Bölgesinde İstihdam ve Çalışma Yaşamının Genel Görünümü, ESİAD, Ege Bölgesi Sektörel Geliştirme Stratejileri Projesi, Ekonomik ve Sosyal Araştırmaları: 4, ESİAD Yayın No: 93/ ESA-4, İzmir, 1993.

TİSK, Türkiye'de Demografik Yapı ve İşgücü Piyasası (Araştırma), İşveren Dergisi, Cilt: XXVIII, Sayı: 5, Ankara, Şubat 1990.

TİSK, Yaşlı Avrupa Genç Türkiye (Araştırma), İşveren Dergisi, Cilt: XXVIII, Sayı: 5, Şubat 1990.

TİSK, Ülkemizde Kadın İstihdamının Artırılması-Araştırma, İşveren, Cilt: XXXIV, Sayı: 6, Mart 1996.

TİSK, Çalışma Hayatında Kadın- Araştırma, İşveren Cilt: XXVIII, Sayı: 7, Ankara, Nisan 1990.

TİSK Araştırma Servisi, Türkiye'de Mesleki Eğitim, Yayın No: 107, Ankara, 1991.

IX- İNCELEME

AB KOMİSYONU, Demografi, Avrupa Komisyonu Türkiye Temsilciliği, Güncel Avrupa Dergisi, Sayı: 4-5, Nisan-Mayıs 1996.

İKV, Cannes Zirve Sonuçları, İKV Bülteni, 1-15 Temmuz 1995.

İKV, Madrid Zirvesi Sonuçları, İKV Bülteni, 15-31 Aralık 1995.

TİSK, İşgücü Piyasası-İstihdam ve İşsizlik (Sorunlar ve Görüşler), TİSK İnceleme Yayınları: 6, Ankara, Tarihsiz.

TİSK, OECD Ülkelerinde İşsizliğin Önlenmesi Konusundaki Yeni Yaklaşımlar ve Türkiye, TİSK İnceleme Yayınları: 8, Yayın No: 134, Ankara, Tarihsiz.

X- SÖZLÜK

Redhouse English-Turkish Dictionary, Redhouse Yayınevi, İstanbul, 1980.

Webster's Seventh New Collegiate Dictionary, Cambridge, The Riverside Press, USA., 1963.

XI- HABER

İİBK, İşgücü Yetiştirme Kurslarımızdan Görüntüler, İstihdam Dergisi, Yıl: 2, Sayı: 7, Ankara, 1989.

İİBK, İş Garantili İşgücü Yetiştirme Kurslarımız, İstihdam Dergisi, Yıl: 1, Sayı: 5, Ankara, 1988.

İKV, AB Komisyonu'nun Hükümetlerarası Konferans ile İlgili Görüşü, İKV Bülteni, 15-31 Mart 1996.

İKV, AB, KOBİ'ler İçin Yeni Bir Tanımlama Getiriyor, İKV Bülteni, 1-15 Mart 1996.

İKV, Avrupa Birliği'nde KOBİ'lere Yönelik Gelişmeler, İKV Bülteni, 15-31 Temmuz 1996.

İKV, Rekabet Danışma Grubu İkinci Raporunu Hazırladı, İKV Bülteni, 1-15 Ocak 1996.

XII- KANUN

T.C. Anayasası, (Anayasa Çalışma Yasaları ve Yönetmelikleri- 1984), Belediye-İş, Eğitim Yayınları I, İstanbul, 1984.