

DOI Number: 10.29064/ijma.662169

ÖZEL SEKTÖRDE İSTİHDAMIN ARTIRILMASINDA ETKİLİ OLAN FAKTÖRLERİN ANALİZİ¹

*ANALYSIS OF THE INFLUENTIAL FACTORS INCREASING EMPLOYMENT IN PRIVATE
SECTOR*

Ahmet Turan ÖZTÜRK²
Tuncay ALP³

ÖZET

Günümüz ekonomik koşulları göz önünde bulundurulduğunda, bireylerin geçimlerini asgari düzeyde sağlamak amacıyla belli bir ücret karşılığında çalışması kuşkusuz gereklidir. Bireylerin ilgi ve yetenekleri doğrultusunda açık iş pozisyonlarında üretim faaliyetlerinde bulunması ve sürekliliğinin sağlanması son derece önemlidir. Dolayısıyla istihdam sürekliliğinin sağlanması amacıyla bireylerin ilgi ve yetenekleri doğrultusunda yapabilecekleri işlere yönlendirmek gereklidir. Türkiye’de istihdam faaliyetleri, Türkiye İş Kurumu tarafından uygulanan aktif ve pasif işgücü istihdam politikaları vasıtasıyla yürütülmektedir. İstihdam faaliyetlerinin yeterince yapılamaması ya da eksik yapılması işsizlik sorununu beraberinde getirecektir. Türkiye İş Kurumu tarafından aktif işgücü politikalarından iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri, işgücü yetiştirme kursları (UMEM, İEP, TYP), dezavantajlı gruplara yönelik düzenlenen meslek eğitim kursları ve pasif işgücü politikası olan işsizlik sigortası hizmetlerinin 2010-2015 yıllarını kapsayan verileri analiz edilerek, literatür taraması yapılmıştır. Bu doğrultuda Türkiye İş Kurumu tarafından istihdama katkı sağlayan hizmetlerin daha iyi seviyelere ulaşabilmesi için önerilerde bulunulmuş, devam eden hizmetlerin olumsuz yönleri ortaya konularak gerekli düzenlenmeleri içeren öneriler ortaya konulmuştur.

Anahtar Kelimeler: İstihdam, Türkiye İş Kurumu, İşsizlik, İşgücü Arzı, İşgücü Talebi
Jel Kodu:J64,J88,M19,H55

ABSTRACT

Considering the today's economic conditions, working in return for a fee to provide individuals living at the minimum level is inevitable. It is extremely important for individuals to engage in manufacturing operations in accordance with their interests and abilities in a job and to ensure their continuity. Therefore, to ensure continuity of employment, individuals should be directed to jobs that they can do in accordance with their interests and talents. In our country, employment activities are carried out by means of active and passive labor employment policies implemented by Turkey Business Council. Failure to carry out employment activities adequately or incompletely will bring the unemployment problem. The literature was reviewed by analyzing the data covering the period 2010-2015 of active labor market policies of Turkey Business Council such as job and career counseling services, vocational training courses (UMEM, İEP, TYP), vocational training courses organized for disadvantaged groups and unemployment insurance services that is the passive labor market policies. In this regard, some suggestions were made to let the services become better carried out by Turkey Business Association to contribute to employment. Additionally, negative aspects of ongoing services are mentioned it is stated that with some required arrangements better levels may be reached.

Keywords: Employment, Turkey Business Council, Unemployment, Labor Supply, Labor Demand
Jel Codes: J64, J88,M19,H55

¹ Bu çalışma, THK Ün. SBE İşletme Programında 2016 yılında kabul edilen YL Tezinden üretilmiştir.

² Dr. Öğr. Üyesi, THK Üniversitesi, İşletme Fakültesi İşletme Bölümü, atozturk@thk.edu.tr

³ THK Üniversitesi SBE İşletme Programı YL Öğrencisi, tuncay.alp@iskur.gov.tr

1.GİRİŞ

Günümüz ekonomi koşulları göz önüne alındığında sosyal bir varlık olan insanların temel ihtiyaçlarını karşılayabilecek oranda çalışma hayatında yer alması önemli bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışma hayatında yer almak isteyen bireylerin istihdam sürecinde sorunlar yaşaması hem bireyler açısından hem de özel sektör teşekküllerinde istenilmeyen bir durumdur. Dünya ülkelerinin sürekli gündemini meşgul eden bireylerin istihdam sürecinde sorunlar yaşanması olgusu giderek büyüyen bir problem haline gelmiştir. Özel sektör teşebbüslerinde, istihdam sürecinde yaşanan problemlerinin yansımaları olarak ta işsizlik kavramı karşımıza çıkmaktadır. Bireylerin istihdam sürecinde yaşamış oldukları olumsuz durumların sonucu olarak ifade edebileceğimiz işsizlik, ekonomik ve sosyal sorunları da beraberinde getirmektedir. Bu nedenle ülke ekonomileri tarafından işsizlik ve istihdam sorunlarına çözüm sunabilen politikalar üretilmektedir.

Ülke ekonomilerin gelişmişlik düzeylerinin farklılığı, toplumların sosyal ve kültürel yapısı itibariyle birbirinden ayrılması işsizlik ve istihdam sorunlarıyla mücadelede farklı politikaların izlenmesine neden olmaktadır. İşsizlik ve istihdam sürecinde tüm dünya ülkelerinde olduğu gibi ülkemizde de yaygın olarak pasif istihdam politikaları ve aktif istihdam politikaları uygulanmaktadır. Aktif istihdam politikalarının hem özel sektör işverenlerine destek olması hem de bireylerin çalışma hayatına bütünleşmesini sağlaması itibariyle işsizlik politikaları içerisinde önemini korumaktadır.

Türkiye’de yer alan özel sektör işletmelerin ekonomi piyasasında yerini koruyabilmesi ve yeniliklere açık bir şekilde devamlılığı sürdürebilmesi, mal ve hizmet üretiminde etkin faaliyetler sürdüren çalışanlarının olması ile mümkündür. Keza mal ve hizmet üretiminde nitelikli personellerin varlığı ve istihdamların da sürekliliğin sağlanması kaliteli hizmet ve üretim açısından, ülke ekonomisinin uluslararası sermayeler arasındaki konumunu olumlu yönde etkileyecektir. Bu açıdan ekonomik yapımızın dünya ekonomileri arasındaki konumunu ileri seviyelere taşımak kuşkusuz çalışma hayatında yer alan bireylerin istihdamını kolaylaştırmak ve sürekliliği sağlamak olacaktır.

2. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

İş arama faaliyetleri içerisinde yer alan bireyler ile personel arayan işletmeler arasında köprü vazifesini sağlayan Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), uygulamış olduğu faaliyetler ile Türkiye’de son zamanlarda bilinirliği yüksek kurumların başında gelmektedir. İş arayan personelleri işverenlerle buluşturmayı amaç edinen Türkiye İş Kurumu işgücü yetiştirme kursları sayesinde nitelikli personelleri işgücü piyasası içerisinde istihdamına katkı sağlamaktadır. Teknolojik gelişmelerin getirmiş olduğu nitelikli personel ihtiyacını karşılamak üzere uygulanan işgücü yetiştirme kursları yıllar itibariyle başarılı sonuçların elde edilmesini sağlamıştır. Ancak geline nokta, meslek edindirme faaliyetlerinin tam istenilen seviye de nitelikli personel ihtiyacını karşılayamadığını ifade etmek mümkündür. Kursların uygulama kısmında yaşanan personelin istihdam edilememesi, programların uygulama esaslarına uygun olmayışı gibi problemler faaliyetlerin olumsuz sonuçlanmasına sebebiyet vermektedir.

Aktif işgücü piyasası politikalarından bir diğeri olan iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri ile iş arayanları doğrudan açık iş pozisyonlarına yönlendirilmesi sağlanarak işverenlerin ihtiyacı olan personellerin kısa zamanda istihdamına katkı sağlamaktır. İş ve meslek danışmanlarının, iş arayan ile yapılan birebir görüşmelerin iş arayanların istihdamına katkı sağladıkları ve işveren danışmanlığı sayesinde işverenlerin ihtiyacı olan işgücünün temini noktasında aktif çalıştıkları aşikârdır. Şüphesiz iş ve meslek danışmanlığı faaliyetleri kısa süre içerisinde işgücünün temini noktasında faydalıdır.

Yapılan çalışma ile Türkiye İş Kurumu tarafından aktif bir şekilde uygulanan hizmetlerin olumlu yönleri ile birlikte olumsuz sonuçlarını da ortaya koymanın yanı sıra, istihdamı arttırıcı ve sürekliliği sağlayıcı faaliyetlerin neler olabileceği konusunda önerileri ortaya koymaktır.

Zaman itibariyle teknolojik gelişmelere bağlı olarak beşeri ihtiyaçların sürekli değiştiği bir evrende şüphesiz işgücü piyasası içerisinde yer alan teşekküllerin ürettikleri mal ve hizmetlerin farklılaşması normal karşılanmalıdır. İşgücü piyasası içerisinde yer alan işletmelerde üretim faaliyetleri içerisinde yer alan çalışanların bu değişime ayak uydurması son derece önemlidir. Teknolojik yeniliklere istinaden çalışanların mesleki gelişimi ya da meslek edinim programları ile personel yetiştirme süreci bu anlamda önem arz etmektedir. Ülkemizde özel sektör teşekküllerinde yer alan işletmelerde çalışan personellerin sürekli yer değiştirmesi istihdamın sürekliliği açısından olumsuz bir durumu ifade etmektedir. Bu sebeple iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinin daha profesyonel anlamda yerine getirilmesi iş arayan personellerin eşleştirme hizmeti sayesinde uzun vadede çalışabileceği ortamlarda istidamı sağlanmaktadır.

İşverenlerin kalifiye personel ihtiyacının karşılanmasının üretim faaliyetlerini etkilediği günümüz ekonomi şartlarında aktif istihdam politikaları içerisinde yer alabilen işgücü yetiştirme programları sayesinde bu sorunun üstesinden gelinebileceğini söylemek yerinde olur.

İşgücünün yapmayı amaçladığı mesleğinin gereklerini yerine getirebilecek şartları taşıyıp, istihdam sürecinde aktif bir şekilde üretim faaliyetlerine katılması şüphesiz ülke ekonomimiz açısından son derece önemlidir. İstihdama katkı sağlayabilecek faaliyetlere önem verilmesi ve işsizliği makul seviyelere indirilmesi adına yapılan işgücü piyasası politikaları bu anlamda önem arz etmektedir. Bu anlamda istihdam sorunlarının en aza indirilmesi ya da istihdama katkı sağlayacak çalışmalar önemlidir.

Çalışmada; işgücü piyasası, istihdam, istihdam çeşitleri, istihdam teorileri, işsizlik ve işsizlik çeşitleri kavramları açıklanarak, uygulanan mevcut istihdam politikalarına ilişkin bilgiler sunulmuştur. Özellikle 2010 ve 2015 yılları arasında Türkiye İş Kurumu tarafından uygulanan aktif istihdam politikalarının sonuçları analiz edilerek, önerilere yer verilmiştir.

3. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

3.1. İşgücü Kavramı

İşgücü, bir ülkede üretim faaliyetine katılmayıp sadece potansiyel olarak üretme ihtimali olan kişilerdir. Farklı bir tanımlamaya göre ise işgücü, aktif yani çalışma çağında ve ekonomik açıdan çalışabilecek kişileri kapsayacak şekilde de ifade edilebilir. Bu tanımlamalardan hareketle işgücünü; istihdam edilenler ve iş arama faaliyeti içerisinde bulunan işsizlerin toplamı olarak tanımlanabilir.

Ülke ekonomisinde üretim faaliyetlerine katılım açısından bakıldığında nüfus, aktif olan ve olmayan olmak üzere ikiye ayrılabilir. Literatürde aktif nüfus kavramı, istihdam edilmiş olan ve işsiz olma şartlarını taşıyan tüm bireyleri ifade etmektedir. Aktif olmayan nüfus ise çalışma çağında olmayan, iş arama faaliyetine katılmayan, istihdam edilmemiş olan tüm bireyleri kapsamaktadır.

İşgücü olarak ifade ettiğimiz kesim, aktif nüfus içerisinde iş arama faaliyetinde bulunan ve istihdam edilen bireyleri kapsamaktadır (Kara, 2011: 4).

3.2. İşgücü Piyasası

Üretim faktörlerinden biri olan emeğin arz ve talebe konu olması durumuna işgücü piyasası denilmektedir. İşgücü piyasasının temel unsuru insandır. Dolayısıyla emeği sunan da insan unsurudur.

Emek arzı, üretime katılma amacıyla çalışmayı düşünen insan sayısı ve bu düşüncedeki insanların çalışmaya ayırdıkları zamanı ifade etmektedir. Emek arz edenler çalışma için ayıracakları zaman ile serbest zamanlarını karşılaştırarak bu ikisi arasındaki tercihlerine göre çalışma sürelerini belirlerler. Birey çalışma süresini belirlerken yaptığından ziyade yapmadığının yani çalışmayı tercih eden birey boş geçen zamanını kıyaslamayı düşünür. Bu kavram ekonomi literatüründe, fırsat maliyeti olarak adlandırılmaktadır. Birey çalışmaya ayırdığı zamanını dinlenmeye ayırdığı zamandan fedakârlık yaparak çalıştığı için çalışmama fırsatını kaçırmaktadır. Kısaca vazgeçilenin maliyeti olarak adlandırılan fırsat maliyeti, birey açısından üretim faktörü olarak emeğini işgücü piyasasına sunmasında belirleyici unsurdur (Bekiroğlu, 2010: 4).

İşverenlerin, emeği istemesine de emek talebi denilmektedir. Emek talep eden kişinin amacı bu talebinden faydalanarak en yüksek kazancı elde etmektir. Emek talebini belirleyici unsur kârlılıktır. İşveren kârlılığı devam ettiği sürece emek talebinde bulunacaktır. Kârlılığı sabitlenince emek talebini durdurur.

Bir ürünün üretilmesi aşamasında hesaba katılan iki kavram bulunmaktadır. Bu kavramlardan biri ürünün piyasadaki ederi ve bu üretimi yapmak için talep edilmiş olan emeğin verimliliğidir. Üretilen ürünün değerini o ürüne olan talep belirler. Talebi çok olan ürünün değeri artar. Bu pozitif mekanizma emek arzı içinde aynıdır. Üretime sunulan emeğin ürettiği ürün ne kadar değerli ise arz edilen emeğin değeri de o kadar yüksek olacaktır. Daha kısa anlatımla emek talebi tüketici tercihlerine bağlı olduğu kadar o mal ya da hizmetin kalitesine bağlıdır. Bu yönüyle bakıldığında emek talebi türetilmiş bir kavramdır diyebiliriz (Aslan, 2010: 43).

İş gücü piyasasında emek arz ve talebi karşı karşıya gelir. Bir ekonomide toplam emek arzı ile toplam emek talebinin kesiştiği noktaya denge noktası denir. Daha kısa anlatımla bu nokta emek arzının emek talebine eşitlendiği noktadır. Emek arz ve talebinin dengede olduğu noktadan emek talebinin artışı doğrultusunda bir kayma olması emek talebinde fazlalığı yani işsizliği ortaya çıkarmaktadır. Ekonomik, sosyal ve kültürel açıdan toplumları etkileyen işsizlik süreci, her ekonomide süregelen bir sorundur (Bekiroğlu, 2010: 4).

3.3. İstihdam Kavramı

İstihdam, bir ürünün üretim veya hizmetin sunulması faaliyetleri esnasında bireylerin yer almasının sağlanmasıdır. Aynı zamanda istihdam, herhangi bir ekonomide belirli dönemlerde, üretim faaliyetleri içerisinde yer alan unsurların, ülkedeki mevcut üretim seviyesine hangi oranda katıldığını ifade etmek için kullanılan bir kavramdır (Uzun, 2015: 3).

İstihdam kavramı bütün üretim unsurlarını kapsamakla birlikte, çoğunlukla üretim faaliyeti içerisinde yer alan insan unsurunu yani işgücünü ifade eder. Söz konusu işgücünün istihdam edilmesi demek aynı zaman da diğer üretim unsurlarının da istihdam edildiği anlamına gelir (Pekin, 2014: 3). İşgücünün üretim faaliyetine katılması, aynı zamanda diğer üretim unsurlarının da harekete geçmesini doğurur. Ekonomik amaçla kurulmuş olan işletmeler kazanç elde etme güdüsüyle ve kâr maksimizasyonu amacıyla hareket edecekleri varsayımından yola çıkarak bu amaçlarını yerine getirmek için üretim unsurlarının eksiksiz olarak bir arada bulunmasını sağlamak durumundadırlar (Uzun, 2015: 3). Üretim ve istihdam

açısından bakıldığında üretim unsurlarının eksiksiz temini işverenin kazancının artmasına, çalışanın etkin bir şekilde üretime katılmasına, çalışma isteği içerisinde olanlarında istihdamına yol açacaktır.

Ülkelerde uygulanan politik ve ekonomik sistemlerin neticesi olarak ülkedeki genel istihdam seviyesinde artış, azalış ya da durgunluk şeklinde değişimler ortaya çıkabilir. Özellikle teknolojiye meydana gelen değişim ve gelişmeler istihdamı bazen olumlu bazen de olumsuz etkilemektedir. Teknolojiyle beraber istihdam alanı daralan sektörlerde işsiz sayısı artarken, istihdam imkânı artan sektörlerde ise işsiz sayısı azalma gösterir (Uzun, 2015: 3). Teknolojinin getirdiği yeniliklere bağlı olarak daha önceden olmayan, yeni oluşmuş iş imkânlarında istihdam edilecek işgücünün mesleki bilgi ve becerisi yeterli olan, kendini yetiştirmiş bireyler açısından yeni iş imkânı anlamına gelirken, mesleki bilgisi olmayan vasıfsız işgücünün varlığı teknolojik gelişmeler sonucunda oluşan işgücü talebinin karşılanamaması sonucunu doğurur.

Teknolojik gelişmeleri yakından takip eden kurumsallaşmış ekonomik birimler, planlama, organizasyon, üretim ve pazarlama gibi fonksiyonları bir sistem dâhilinde gerçekleştireceğinden, üretim unsurlarını son derece etkin kullanabilmektedir. Üretim unsurlarını sistematik bir şekilde değerlendiren işverenler, gelişen teknolojinin ışığı altında gerekli eğitimleri çalışanlarına vererek, iş görenlerini teknolojinin negatif etkilerinden koruyarak, istihdama uzun süreli katkı sağlayabilirler (Uzun, 2015: 3). İşletmelerin meslek içi eğitimleri işgücünün daha vasıflı olmasına katkı sağlar. Hizmet içi eğitime önem veren ve bu eğitimi çalışma sistemlerine dâhil eden işletmelerde kalifiye personelin işletme içerisinden çıkar ve işletmede çalışan personelin iş devamlılığında istikrar oluşur. Özelde işletme için yaşanan bu durum ekonominin genelinde istihdamda bir süreklilik olmasını sağlayacaktır.

Ekonomilere yapılan yatırımların artması, toplam işgücü talep seviyesini arttıracığından, istihdam edilebilirlik oranının da yükseleceğini söylemek mümkündür. İstihdamın artması, gayrisafi milli hasılanın artmasına sebep olacağından dolayı halkın kazançlarının, işletmelerin karlarının yükselmesine sebep olur. Gelir seviyesindeki bu artış , yeni yatırımların önünü açacak sermaye birikiminin oluşmasını sağlayacaktır. Yatırım sermayesinin artması yeni yatırımların, yeni yatırımlar ise yeni kazançların yollarını açacaktır. Ekonomideki bu döngünün odağında milli gelir unsuru bulunmaktadır. Milli gelirin artışı sermayeyi, sermaye seviyesindeki artış ta yeni istihdam olanaklarını ortaya çıkaracaktır (Türel, 2015: 6).

3.4. İstihdam Hacmi

Bir ekonominin, mal üretimi ve hizmet sunma faaliyetleri esnasında, istihdam edilmiş olan bireylerin, belirli dönemlerde, çalışma sürelerinin toplamına o dönem içerisindeki istihdam hacmi denilmektedir (Türel, 2015: 10).

İşgücü piyasası içerisinde yer alan çalışanlar, iş arayan işsizler ve çalışma seviyesine henüz erişmemiş bireyler arasında sürekli bir hareketlilik söz konusudur. Şöyle ki; bu hareketlilik kapsamında, işsiz olup iş arayanların üretim faaliyetlerine katıldığını, çalışan bireylerin işsiz konumuna geldiğini ve aktif olmayan nüfusun işgücü piyasasına dâhil olduğunu görebiliriz. Dinamik yapı içerisinde yaşanan bu türden değişimleri göz önünde bulundurarak, istihdam edilmiş olanlarla birlikte işgücü piyasasına yeni giren bireylerin toplamı istihdam hacmi diye belirtilebilir. Bu tanımlamadan hareketle istihdam hacmi, bir sektör veya bir iş yerinde belirli bir dönem içerisinde istihdam edilen bireylerin toplam sayısıdır. Bir örnek vermek gerekirse, bir fabrikanın bir yıl içerisinde toplam istihdam ettiği birey sayısıdır (Bekiroğlu, 2010: 7).

İstihdam hacmi, işgücü piyasasının temel unsurları olan emek arz ve talebine göre belirlenmektedir. Bu anlamda istihdam hacmi, emeğini sunan bireylerin belirli bir ücret karşılığında, çalışma sürelerinin toplamı olarak ifade edilebilir. Üretim faaliyetlerine

katılanların emek arz ve talebi doğrultusunda belirlenen ücret seviyesi, bireyin arzını sunarken ki tutumu ve çalışma süresi ile kıyaslayarak oluşturacağı çalışma isteği istihdam hacmini belirlemektedir. İşgücü piyasasında istihdam edilmek arzusunda bulunan bireyler, iş ve meslek tercihlerini, eğitim, çalışma saatleri, çalışma ortamı gibi bazı faktörlere göre yaparlar. İstihdam edilme arzusunda bulunan kişilerin tutumu istihdam hacmini doğrudan etkileyecektir.

İşgücünün arz isteği ve bu arz sırasında ortaya koyacağı tutumları dışında istihdam hacmini belirleyen esas etken, şüphesiz emek talebidir. Çalışmak isteyen bireyler emeğini arz etmeye hazır olduklarından, istihdam hacminin belirlenmesinde emek arzı emek talebine göre daima ikinci planda olacaktır.

Bir ekonomide işgücünün sayısı, çalışanlar ve işsizler tarafından belirlenirken istihdam hacmi piyasadaki emek arz ve talebine göre belirlenmektedir. Bu noktada emek arzı belirli ücret hadleri karşılığında doldurulmaya hazır çalışma saatlerinin toplamı olarak ifade edilmektedir. Buna göre istihdam hacmini, cari ücrete göre işçinin sunacağı emek arzını az veya çok tutması, çalışma ile dinlenme arasındaki tercih yapması ve bu yöndeki alışkanlıkları belirlemektedir (Türel, 2015: 10).

Bir ülkede yaşanabilecek nüfus artışı, işgücü niteliğinin taleplere cevap verip vermemesi, yeni yatırımlar, yasal düzenlemeler, istihdam politikaları, küreselleşmenin getirdiği rekabet gibi faktörlerin işgücü hacmini etkilemektedir. İşgücü hacmini etkileyen nüfus artışı, tüketici birey sayısında artışa sebebiyet verecektir. Tüketici sayısında yaşanan bu artış üretici durumda ki bireylere ek maliyetler getirecektir. Aynı zamanda nüfus artışı, üretim faktörlerinin de devreye girmesini sağlayacaktır. Buradan yola çıkılarak ülkelerde yaşanan nüfus artışına paralel bir şekilde istihdam politikalarının geliştirmesi şüphesiz ülke ekonomileri açısından büyük önem taşımaktadır (Uzun, 2015: 4).

3.5. İstihdam Türleri

İşgücü piyasasında yer alan, emek talebine karşın, iş görenlerin üretim faaliyetlerine katılımı açısından, istihdam dört grupta incelenebilir.

Tam İstihdam

Tam istihdam, çalışma istek ve becerisinde olan herkesin üretim içerisine dâhil olduğu iktisadi durum olarak belirtilebilir. Farklı bir tanımlamada ise, ekonomik örgütler de istihdam hacminin işgücüne eşit olduğu durum olarak ifade edilebilir (Uzun, 2015: 4). Diğer bir tanımla tam istihdam, üretim faktörlerinin tamamının kullanılmasının yanında, işgücü piyasası içerisinde yer alan bireylerin maksimum üretim kapasitesi ile çalışma istek ve becerisinde bulunmasıdır (Türel, 2015: 14).

Tam istihdam, toplam işgücü arz ve talebinin birbirine eşitlendiği ekonomilerde izlenilebilir. Buna karşın toplam işgücünün tamamının istihdam edilmesi gibi bir durum olarak düşünmek hatalıdır. Bütün unsurları göz önünde bulundurarak makul işsizliğin olduğu istihdam düzeyini tam istihdam olarak kabul etmek daha doğru olacaktır. Keza dinamik bir yapıya sahip olan işgücü piyasası içerisinde olan unsurların yer değişimi esnasında ortaya çıkan doğal (friksiyonel) işsizlik kaçınılmaz olacaktır (Uzun, 2015: 4).

İstihdam sürecinde yer alan bireylerin çalışma istek ve becerisinde olması tam istihdam seviyesine ulaşılmasında esas faktör olmakla birlikte, işgücü arzını karşılayabilecek yeteri kadar işgücü talebinin de bulunması önem arz eder. Ekonomik sermaye ve piyasa beklentilerini göz önünde bulunduran iktisadi teşekküller, profesyonel ve sistematik bir şekilde mal ve hizmet üretimi faaliyetlerinde bulunacaklardır. Kurumsallaşmış bu teşekküllerin, kaliteli bir hizmeti ortaya koyması ancak yeteri kadar işgücü talebi belirlemesi

ile mümkün olup, tam istihdama katkı sağlayacakları aşikârdır (Uzun, 2015: 4).

Tam istihdam dengesinde bulunan ülkelerde işsizlik sorunu minimum seviyelerde olacağından, ekonomik, siyasi ve sosyal olayların pozitif eksenli ilerlemesini görmek mümkündür. Bu ekonomilerde istihdam edilmiş olan birey ailesine gelir imkânı sağlayarak huzurlu ve mutlu bir şekilde yaşamını idame edecektir.

Aynı zamanda tam istihdam, toplumda gelir dağılımını düzenleyen, sosyal huzursuzlukları ve toplumsal olayları ortadan kaldıran adeta tampon görevini üstlenebilen bir denge mekanizmasıdır. Dolayısıyla işgücü arz ve talebinin eşit olması yani tam istihdam hali, her ülkenin ulaşmayı hedeflediği ekonomik, siyasal ve sosyal bir gaye olmalıdır. Bu gayeye ulaşabilen ekonomiler, hayatın her alanında ilerlemeler kaydedecek, toplum hür bir toplum olarak siyasi, ekonomik ve sosyal anlamda istikrar halinde refah seviyesine ulaşacaktır (Türel, 2015: 16).

Eksik İstihdam

Ekonomilerde iş arama faaliyetleri içerisinde bulunan ve istihdam edilmiş bireylerin toplam sayısının, işverenlerin işgücü talebine oranla fazla olmasına “eksik istihdam” denir. Eksik istihdamı bu tanımlamadan hareketle sadece bir kısım işgücünün üretim faaliyetine katılmasıdır diyebiliriz. Eksik istihdam aynı zamanda, bir ülkede belirli bir dönem içerisinde üretim unsurlarının tamamının üretim içerisinde bulunmadığı, kullanılmadığı bir durumdur (Tiryaki, 2013: 181).

Eksik istihdam, görülebilir ve görülemeyen eksik istihdam olmak üzere iki türüdür.

Görülebilir eksik istihdam: Hâlihazırda istihdam edilmiş bireylerden, normal çalışma süresinden daha fazla çalışmaya müsait olan bireyleri kapsamaktadır. Aynı zamanda eksik istihdamın bu türü, işgücü anketi ve diğer araştırma ölçekleri ile doğrudan ölçülebilen nicel bir kavramdır.

Görülemeyen eksik istihdam: İstihdam halindeki bireylerin ücret azlığı, bireyin çalışma kapasitesinin daha düşük işlerde kullanılması, işgücü verimliliğinin düşük seviyelerde olması gibi nicel yollarla ölçülemeyen bir kavramdır. Aynı zamanda insan kaynağının temin noktasındaki yanlış uygulamaları ile üretim açısından dengesizliği yansıtmaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), eksik istihdam sorununun, gerekçelerini araştırma noktasında yaşanan ölçüm zorlukları sebebiyle, “zamana bağlı eksik istihdam” ve “yetersiz istihdam” kavramlarının kullanılmasının gerekli olduğunu ifade etmişlerdir

Zamana bağlı eksik istihdam: İstihdam sürecindeki bireyin, çalışma haftasında asıl işini ve diğer yapılacak işleri ile birlikte 40 saatten daha az sürede çalışmış ve mümkün olması halinde daha fazla çalışmaya başlayabilecek kişilerdir.

Yetersiz istihdam: Bireyin çalışma haftası içerisinde, sadece kendi işi ve diğer işlerinde 40 saatten daha az sürede çalışmaya devam ederken, son 1 ay içerisinde mevcut işini değiştirmek için ya da kendi şine ek olarak iş arama faaliyeti içerisine giren bireyin, kendine uygun bir iş bulduğu takdirde 2 hafta içerisinde işe başlayabilecek olan kişilerdir (Aydın, 2014: 37).

Gelişmekte olan dünya ülkeleri, işgücü ve diğer unsurları, var olan teknoloji seviyesinde kullanamadıklarından dolayı eksik istihdam sorunuyla sürekli yüz yüze geldiklerini söyleyebiliriz. Bu tür ülke ekonomileri, mevcut işgücünü etkin ve verimli bir şekilde kullanamadıkları gibi çalışabilir işgücünün kendine uygun çalışma şartları içerisinde herhangi bir faaliyet alanı ortaya sunamadıkları aşikârdır. Keza tarım sektöründe makineleşme olmadığından, toprak yeterince değerlendirilmediğinden, bu türden yaşanabilen tüm

olumsuzluklar, ülkede ulaşılabilecek refah seviyesinin altında bir yaşam standardı sürdürülmesine sebep olmaktadır.(Tiryaki, 2013: 181).

Aşırı İstihdam

Bir ülke ekonomisinde işgücü arzının tamamının istihdam içerisinde yer almasına rağmen işgücü taleplerinin varlığı halen devam ediyorsa o ekonomi, aşırı istihdam halinde olduğu söylenilebilir (Gök, 2008: 46). Farklı bir tanımlama yapacak olursak, aşırı istihdam tüm işgücü unsurlarının kullanıldığı halde üretilen mal ve hizmetlerin toplam talebi karşılayamaması durumudur (Tatar, 2006: 4).

Çalışan işgücü arzının, işgücü talebi karşısında yetersiz kalması, istihdamda yer alan bireyleri maksimum kapasitesi de çalıştırılmaya zorlayacaktır. Özellikle savaş, doğal afet gibi olağandışı durumlarda karşılaşılan şartlar bu durumu açığa çıkaracaktır (Gök, 2008: 46).

Aşırı istihdam halinde, işgücü talep eden işverenler, emek arzı sergileyen bireylere sürekli bir baskı uygulayacaklardır. Baskı altında kalan işgücü belirli bir noktaya kadar mal ve hizmet üretiminin artmasını sağlar. Belirli bir süreden sonra işgücünün verimsiz hale gelmesi ile üretilen mal ve hizmet hacminde azalışları meydana gelir. Dolayısıyla üretimde yaşanan bu azalışlar genel olarak fiyatların yükselmesini ve doğrudan enflasyonun yükselişine sebep olmakta; aşırı istihdam, emek talebinin işgücü piyasasına enflasyonist bir baskı oluşturacak şekilde genişlemesine sebep olmaktadır. (Solak, 2012: 68).

Kayıt dışı İstihdam

Bir ülkede devletin izni ve bilgisi dışında üretim faaliyetlerinin gerçekleşmesi, kayıt dışı ekonomi kavramını karşımıza çıkarmaktadır. Bir ülkede kamu idare kayıt sistemleri dışında varlığını sürdüren özel sektör kuruluşlarının mal ve hizmet üretim faaliyetleri, kamu kayıtlarından gizli bir şekilde gelir elde edilmesi ve edinilen gelirlerin devlet birimlerinden kaçırılmasına kayıt dışı ekonomi denilmektedir (Türel, 2015: 19).

Bahse konu olan kayıp, ekonominin işgücü piyasasına nüksetmesi, kayıt altına alınamayan çalışanları ve sosyal güvenlik kanunlarına aykırı bir şekilde işçi çalıştırılmasını da beraberinde getirmektedir. Kayıt dışı istihdam genel olarak, yasal çerçevede üretim faaliyetlerinde bulunan bireylerin sosyal güvenlik kayıt sistemlerine bildirilmemeleri ya da çalışma süreleri bakımından almış oldukları ücretin eksik bildirilmesi durumudur.

Devletin bilgisi dışında gerçekleşen ekonomik faaliyetler, toplum kuralları ile bağdaşmayan, gayri ahlaki bir yönde devam eden ve çözüm için üzerinde çok çalışılan lakin ortadan kaldırılmayan bir sorundur (Azaklı, 2009: 19).

Türkiye’de, 1980 yılından itibaren özel sektör kuruluşlarının işgücü piyasasındaki varlığının günden güne artışı, kayıt dışı istihdam oranının yükselmesine sebebiyet vermiştir. Özellikle kurumsal yapıdan bihaber işletmelerin varlığı, kayıt dışılık oranının artışına neden olmuştur. Yönetim sisteminin, özellikle bireylerin resmi çalışabilecekleri iş sahalarını oluşturamaması, bireyleri gayri resmi yollarla çalışabilecekleri işlere yönelmesine sebebiyet vermektedir. Ülke nüfusunun hızla artışı ve düşük eğitim seviyesinden dolayı kalifiye personelin az olması, bireyleri kayıt dışı çalışabilecekleri iş yerlerine itmektedir. Türkiye de kayıt dışı istihdam, 1980’li yıllardan sonra özel sektörün ekonomi üzerindeki etkisinin sonucu olarak ortaya çıkmış ve yıllardır önemli bir sorun olarak süregelmiştir (Pekin, 2014: 134).

3.6. İstihdam Teorileri

İnsan nüfusunun hızla artması ve değişen dünya şartları göz önünde bulundurulduğunda ekonomi açısından her geçen gün daha farklı uygulamaların göze çarptığını görmekteyiz. Bu doğrultuda ortaya konulan tüm çalışmaların temelinde, ekonomistlerin öne sürmüş olduğu

temel görüşler yer almaktadır. İleri sürülen görüşlere bakıldığında her birinin farklı sonuçları ortaya çıkardığı aşikârdır. Genel olarak ortaya atılan görüşlerin işgücü piyasasına yönelik olduğu düşüncesinden hareketle, temelde iki farklı teoriden bahsetmek mümkündür. Bunlardan birisi, klasik iktisatçıların temel görüşlerinin yer aldığı Klasik İstihdam Teorisi, diğeri ise Keynes'in görüşlerinin yer aldığı Modern İstihdam Teorisidir (Eser, 2012: 30).

Klasik İstihdam Teorisi

Klasik iktisatçılar, devletin ekonomiye olan müdahalesinin olmamasını ya da çok az bir müdahalenin olması gerektiğini ileri sürmüşlerdir. Devletin ekonomiye müdahalede bulunmaması, kendi kendini ileri seviyelere taşıyacak bir ekonominin varlığının olacağını söylemişlerdir. Ayrıca klasiklerin iktisadi görüşlerini kendilerine birer politika olarak kabul eden ülke ekonomilerinin tam istihdam seviyesine ulaşma eğiliminde olabileceğini ifade etmişlerdir.

Klasik istihdam teorisi savunucuları, kaynaklarının tamamının kullanıldığı ülke ekonomilerinde tam istihdam dengesinin kendiliğinden oluşabileceğini ve kendi görüşlerinin bir sonucu olarak ortaya çıkacağını ifade etmişlerdir. Şöyle ki; işgücü piyasası içerisindeki üreticilerin, tüketicilerin ve bu süreç içerisinde çalışan işçilerin kendi çıkarları doğrultusunda hareket etmeleri, toplumun tamamının çıkarlarına hizmet edeceğini ileri sürmüşlerdir. Ayrıca tam istihdam dengesinin herhangi bir sebeple bozulması halinde, arz ve talep arasında yaşanan bu dengesizlik kendiliğinden çözülüp tekrar denge kurulabileceğini ortaya koymuşlardır.

Klasik istihdam savunucuları, devletin bir müdahalesi olmadan devam eden ekonomilerde arz ve talep dengesinde herhangi bir sorun yaşanmayacağından, istihdam sorunuyla alakalı doğrudan düşünceler ileri sürmemişlerdir. İstihdam ile ilgili doğrudan görüşler ortaya koymamakla beraber, işgücü arz, talep dengesi, ücret düzeyinin belirlenmesi ile ilgili düşünceler bağlamından hareketle üç tür sonuç ileri sürülebilir:

Say (Mahreçler) Yasası: İşgücü piyasası içerisinde yer alan bireyler emeğini arz etmeye hazır olduklarından, kendilerine uygun çalışabilecekleri en az bir iş bulabilirler. Kendi işgücü taleplerini bulabilen iş görenler üretim sürecine katılırlar. Bu bağlamda mal ve hizmet üreten işgücü, tüketici sıfatıyla üretilen ürünlerin satın alınmasında da rol oynar. Bu şekilde işgücünün üretimi ile bir yandan istihdam ve gelir, diğer taraftan alım gücünü ortaya çıkaracaktır. Bu şekilde arz ve talep dengesi korunmuş olacaktır.

Ülke ekonomilerinde arz ve talepte herhangi bir dengesizlik yani talep seviyesinin yetersiz oluşu ya da emeğini arz edebilecek bireylerin fazlalığı da söz konusu olabilir. Say yasasına göre ekonomilerde yaşanabilecek bu türden dengesizlik kalıcı olmamakla birlikte kendiliğinden ortadan kalkacaktır (Eser, 2012: 30).

Say yasası çerçevesinde, üretim faaliyetleriyle ilgilenen iş görenler kazanacakları gelirin tamamını kullanacakları varsayımına dayanır. Lakin üretim sürecinde yer alan bireyler kazanacakları ücretin tamamını harcamayabilir tasarruflarını bulabilirler. Buna bağlı olarak her mal kendi değerinden daha az bir talep ortaya yaratmış olur ve işgücü piyasasında bir talep yetersizliği ortaya çıkar. Say yasasının aksayan yönü olarak değerlendirilebilen bu durum, klasik iktisatçıların faiz teorisiyle tamamlanmaya çalışılmıştır.

Faiz Yasası: Klasiklere göre, Say yasasının yukarıda bahsedilen yetersizliği, tasarrufların girişimci tarafından borç alınmak suretiyle tekrar yatırım harcamaları şeklinde piyasaya dönmesi şeklinde giderilmektedir. Onlara göre, tasarrufun karşılığı faizdir ve edilecek tasarruf miktarı faiz haddine bağlı olarak değişir.

Tasarruflar reel faiz oranının, artan tüketim harcamaları ise azalan bir fonksiyonudur. Reel

faiz oranı tasarruf etmenin veya tüketmenin bir ödülüdür. Reel faiz geliri elde etmek amacıyla gelirlerinin bir kısmını tasarruf eden tüketiciler, yatırım yapmak isteyenler için ödünç verilebilir bir fon arzı meydana getirirler. Tüketicilerin oluşturduğu bu ödünç verilebilir fon arzı, ödünç verilebilir fon piyasasına akar ve yatırımcıların kullanımına sunulur. Yatırımlar ise reel faiz oranının azalan bir fonksiyonudur. Reel faiz oranının artması yatırımları azaltırken, düşmesi yatırımları artırmaktadır.

Klasik teoriye göre, faiz haddinin tasarrufla yatırımı birbirine eşitleyen düzenleyici bir fonksiyonu bulunmaktadır. Bundan dolayı da, tasarrufun yatırımdan fazla olması yani, eldeki gelirin bir kısmının harcanmadan kalması mümkün değildir. İşte klasik faiz teorisi bu noktada Say Yasasının öne sürülen açığını kapatmaktadır. Faiz teorisine göre, insanların gelirlerinin bir kısmını tasarruf etmeleri sonucunda bir toplam talep yetersizliği ortaya çıksa da, bu tasarruflar faiz mekanizması sayesinde son kuruşuna kadar tekrara piyasaya çıkarak yatırım harcamaları şeklinde sarf edilecektir.

Ücret Yasası: Klasik iktisat teorisinde işçiler ne kadar çalışacaklarına, işverenler de ne kadar işçi çalıştıracaklarına işgücü piyasasında oluşan tam esnek reel ücretlere göre karar vermektedirler. Reel ücretlerin tam esnek olması, işgücü arzının işgücü talebini aşması durumunda reel ücretlerin düşmesi, işgücü talebinin işgücü arzını aşması halinde de reel ücretlerin yükselmesi anlamına gelmektedir.

Klasiklere göre ücret, işverenler açısından işin marjinal verimine, işçiler açısından marjinal maliyetine eşittir. Tam istihdam seviyesine yaklaştıkça işin marjinal verimi azalan verim yasası dolayısıyla azalırken, marjinal maliyeti artmaktadır. Klasik iktisat teorisi, cari ücretten çalışmak isteyen herkesin iş bulabileceğini öne sürmektedir. Başka bir ifadeyle, klasiklere göre ekonomide istek dışı işsizlik söz konusu olmamaktadır. Bazılarının işsiz kalmalarının nedeni, verimlerinden daha yüksek bir ücret talep etmeleridir. İşsizliğin nedenini işin olmaması değil, kişilerin yeterli derecede düşük ücretten çalışmak istememeleri oluşturmaktadır (Eser, 2012: 30).

Modern İstihdam Teorisi

Genel hatları Keynes tarafından ortaya konulmuş olan Modern İstihdam Teorisine göre devletin ekonomiye müdahalesi şarttır. Ekonomi serbest bırakılırsa Klasikçilerin söylediği gibi kendi kendine dengeye gelemmez. Bunun yanında Klasik iktisatçıların savunduğu tam istihdam durumu yoktur.

Keynes'in modeline göre talebin yetersiz olması üretimin kısılmasına sebep olacaktır. Üretimin azalması da üretim faktörlerinin gelirlerinde düşmeye sebep olur. "Her talep kendi arzını yaratır" diyen Keynes'e göre buradaki talep satın alma gücüyle desteklenmiş "efektif" taleptir.

Say yasasını eleştiren Keynes'e göre ekonomide belirli bir dönemde tasarrufların artması talebi düşürecek üretilen ürünler satılamayıp faktör geliri haline gelemeyecektir. Keynes'e göre Say Yasası eksik istihdam seviyesinde olan ekonomilerde geçerli olmayacak her arz kendi talebini yaratmayacaktır.

Keynesyen Teoride faiz oranını belirleyen para arz ve talebidir. Para talebi sabitken para arzı arttığında faizler genel seviyesi düşer, tam tersi para talebi sabitken para arzının artması durumunda faiz oranı yükselmektedir.

Keynes'in teorisinde ise tam istihdam dengesinin kendiliğinden oluşması söz konusu değildir. Bu dengenin tekrar yerine gelebilmesi için devlet müdahalesi olmalıdır. Devlet müdahalesi olmadan ekonomi her zaman eksik istihdamda kalacaktır. Ekonominin eksi istihdamda kalmasının sebebi ücretler seviyesinin aşağı düşme yönünde katılı olmasıdır. Emeğini işgücü

arzı olarak üretime katan çalışanlar ücret taleplerinden caymadıklarından dolayı istek dışı işsizlik ortaya çıkacaktır.

Keynesyen teoride temel faktör, işgücü talebidir. İşsizliği belirleyici olan işverenlerin işgücü taleplerinin seviyesidir. İşgücü talebinin belirleyeceği işgücü arzıyla dengeye gelecek olan istihdam seviyesi enflasyonun belirleyicisi olacaktır.

Keynes'e göre, ücret pazarlığındaki temel amaç, üretim sürecinde oluşan gelirlerden ücretli kesime düşen payın değişik sektörlerde çalışan işçiler arasında bölüşümüne yöneliktir. İşçiler reel ücretlerle ilgilendikleri kadar, kendi ücretlerinin diğer sektörlerdeki ücretlere oranı ile de ilgilenmektedirler. Herhangi bir daralma durumunda, diğer sektörlerde de benzer kesintilerin gerçekleşeceğinden emin olamadıkları sadece kendi nispi ücretlerinin gerileyebileceğini düşündükleri için parasal ücretlerde kesintiyi kabul etmemektedirler. Bu noktada ekonomide bütün parasal ücretleri aynı oranda ayarlayacak bir mekanizmanın bulunmaması da, tekil işçi gruplarının parasal ücretlerde kesintilere karşı çıkmalarına yol açmaktadır (Eser, 2012: 33).

3.7. İşsizlik Kavramı

Bir ülke ekonomisinde işgücü talebinin, işgücü piyasası içerisinde yer alan emek arzını karşılayamaması durumudur. Diğer bir ifadeyle, çalışma istek ve iktidarında olan bireylerin, piyasa şartlarının oluşturduğu ücretle çalışmak istemesine rağmen çalışabileceği herhangi bir iş bulamaması durumudur. İşgücü piyasası içerisinde yer alan ve iş arama faaliyetlerinde bulunan bireylerin iş bulamamasını, kişinin beceriksizliği olarak düşünmenin yersiz olduğu söylenebilir. Keza bu durum, ekonomide söz sahibi olan parametrelerin, vurdumduymazlığı olarak belirtilebilir ve işsizliğin işveren kaynaklı bir olgu olduğunu ifade edebiliriz.

İşsizlik, gelişmiş ve gelişmekte olan ülke ekonomilerinde, üretim faaliyetlerine katılan birey için kendiliğinden gerçekleşen, istenilmeyen bir durumdur. Birey ve toplum açısından ekonomik sistemi olumsuz yönde etkileyen işsizlik, son zamanlarda alınan tüm önleyici faaliyetlere rağmen etkisini günden güne artıran bir realitedir (Bozdağlıoğlu, 2008: 46).

Tüm ülkelerin ortak sorunu olarak gösterebileceğimiz işsizlik, işgücü piyasasında kurumsal yapıya sahip olamayan kuruluşlarının varlığı ve iş arama becerileri konusunda profesyonel iş arayanların olmamasına bağlı olarak, sürekli yaşanan yer değişimleri gibi nedenlerden dolayı ortadan kalkmamaktadır (Yağmur, 2009: 8).

Ülkelerin gelişmişlik düzeyleri ile işsizlik seviyeleri arasındaki ilişkiye bakıldığında, profesyonel kurumların daha çok yer aldığı gelişmiş ülke ekonomilerinde, işgücü arz ve talep dengesini yakalama adına bir plan ve program çerçevesinde çözüm önerileri sunan işverenlerin, işsizlik oranlarını daha düşük seviyelere getirebileceğini görmek mümkün olabilecektir. Diğer taraftan gelişmekte olan ülke ekonomilere bakıldığında kurumsallaşmasını tamamlayamamış örgütlerin nispeten daha fazla olması istihdam oranına negatif yönlü bir etki doğuracaktır. Genel olarak ülkelerin gelişmişlik düzeyleri arasındaki farklılıklar, işsizlikle mücadele politikalarında da farklılıklar yaşanmasına yol açar (Aydın, 2014: 44). Örneğin gelişmekte olan ülkelerde aktif istihdam politikaları daha çok tercih edilirken, gelişmiş ülkeler işgücü piyasasına pek fazla müdahale etmeden piyasanın işleyişinde kontrol ve denetim görevini üstlenirler.

İşsizliğin Türleri

Gizli İşsizlik; bir ekonomide ya da bir sektörde, üretim faaliyetleri içerisinde yer alan bir kısım bireylerin, hali hazırda çalışmaya devam ederken, üretime katkısının olmayışı durumuna denilir. Katalizör gibi görünen bu bireylerin ilk bakışta işsiz olmamasına karşın üretilen mal ve hizmetlerde herhangi bir artışının olmadığını görmek mümkündür (Gürel, 2012: 11). Bu tür işsizlik sürecinde, görünebilir bir işsizliğin söz konusu olmamasına rağmen,

çalışanların bir kısmının düşük üretim kapasitesi ile kısmi bir ücret karşılığında çalışıyor gibi görünmeleri, iktisadi teşekküllerde gizli işsizliğin olduğunun göstergesidir (Tiryaki, 2013: 258).

Gelişmemiş veya az gelişmiş ülke ekonomilerinde sıkça karşılaştığımız gizli işsizlik, üretim faaliyetleri esnasında herhangi bir varlık göstermeyen iş görenlerin durumu olarak ifade edilebilir (Tiryaki, 2013: 258). Gizli işsizlik, işsizliğin nitelik itibari ile özel bir durumunu ifade edeceğinden dolayı diğer işsizlik türlerinden ayrı bir öneme sahiptir (Bekiroğlu, 2010: 46). Görünürde işbaşında üretim faaliyetinde bulunmasına rağmen bu kişiler çalışma ortamından ayrıldıklarında üretim miktarında herhangi bir azalma söz konusu olmayacaktır. Gizli işsizliğin temel unsuru olan bu kişiler, hali hazırda üretim faaliyetinde bulunduğu için, işsizliğin tespit edilmesi olanaksızdır (Tiryaki, 2013: 258).

Açık İşsizlik; iktisadi teşekküllerde, üretim faaliyetinde bulunmasına herhangi bir engeli olmayan bireylerin, piyasanın gerektirdiği azami şartlar çerçevesinde, belirli veya belirsiz süreli, çalışabileceği herhangi bir iş bulamaması durumuna açık işsizlik denilir (Uzun, 2015: 13). Diğer bir deyimle, bir bireyin hayatını idamesi için asgari şartlarda herhangi bir iş sahibi olmaması durumunu ifade eder (Pekin, 2014: 10). Bu iki tanımlamadan hareketle, üretim faaliyetine katılmaya hazır bireyin herhangi bir iş bulamaması kendi iradesi dışında gerçekleşen toplumsal bir olgudur (Uzun, 2015: 13). Açık işsizlikte üretim faktörü olabilecek iş gücünde çalışma ve iş arama isteği vardır. Çalışma isteğiyle iş arayan bireyin kendi rızası dışında ekonomik koşullar sebebiyle iş bulamaması durumudur.

Açık işsizlik aile işletmeleri ve yöneyim yapısını kurumsallaştırmayı başarmış işletmeler arasında görünüşü farklı olur. Kendi aile işletmelerinde çalışan bireylerde iş arama olmayacak bu bireyler kendi bünyelerinde istihdam edileceklerdir. Kurumsal yapısını tamamlamış işletmelerde ise işe alım işlemleri farklı olacağından dolayı işsizliğin görünüşü aile işletmelerine göre daha farklı olur (Uzun, 2015: 13).

Gizli işsizlik ile açık işsizlik arasındaki en önemli fark üretim sürecinde bireyin önemidir. Gizli işsizlikte üretim faaliyetine katılan bireyin üretime katkısı yoktur. Birey üretim faaliyetinde olmasa bile üretim miktarında herhangi bir eksilme söz konusu değildir. Açık işsizlikte birey üretim faaliyetlerine katılmak istediği halde iş bulamaması durumu vardır. İşsizlik türlerini bu açıdan tanımlayacak olursak;

Friksiyonel İşsizlik; bu işsizlik türünde, iş arayanlarla işçi arayanların buluşamaması durumu söz konusudur. İş talep edenlerin tercih ettiği değişik yetenekler çalışmada görmek istediği farklı özellikler bulunmaktadır. Emegini arz eden bireyde de farklı iş becerileri ve yetenekler olmasına rağmen iş arzı ve talebinin bir araya gelememesinden doğan işsizlik türüne friksiyonel işsizlik denilmektedir. Bu işsizlik türünde bilgi eksikliği vardır. İşgücünü arz edenler işgücü piyasasındaki açık iş pozisyonları konusunda bilgi sahibi değildirler. İş konusunda yeteri kadar bilgi donanımı olmasına rağmen açık pozisyonları bilmedikleri için kendilerine daha uygun işi bulamazlar. Emek talebinde bulunanların istedikleri yetenekte çalışan bulamamalarının sebebi, işletmede insan kaynakları bölümlerinin olmaması sebebiyle, doğru personelin doğru zamanda işe alınmaması durumunda friksiyonel işsizlik ortaya çıkmaktadır. Bu konuda ikinci bir etkende ülkede belirlenmiş asgari ücret seviyeleridir. Belirlenmiş asgari ücretteki katılık, kişisel bilgi ve becerileri dolayısıyla oluşabilecek ücret farklılıklarının önüne geçmektedir. Yaşanan bu katı durum bilgi ve becerisi diğerlerinden farklı olan bireylerin ücret sistemindeki katılık sebebiyle her çalışanla aynı ücreti alması kişide mutsuzluk ve iş değiştirme isteği yaratacaktır. Bu istek sebebiyle işinden ayrılıp yeni iş arama sırasında oluşan işsizlik friksiyonel işsizliktir.

Friksiyonel işsizliğin oluşmasında önemli etkenlerden biri de iş gücünün hareketliliği

sorunudur. İş talebi ile iş arzının bulunduğu coğrafya arasında farklılıklar söz konusu olabilir. Emek arzı ile emek talebi farklı şehirlerde hatta farklı ülkelerde olabilir. Emek arzında bulunacak bireylerin emek talebi olan bölgeye doğru kısa dönemde hızlı bir hareketlilik olması zordur. Emek arz ve talebinin işgücü hareketliliğinin gecikmesinden doğan işsizlik durumuna friksiyonel işsizlik denilmektedir.

Emek arz ve talebinin eşit olduğu tam istihdam durumunda emek talep edenlerin hepsi çalışan bulmuş, emek arz edenlerin hepsi iş bulmuştur. Ancak bir işte çalışıyor olmasına rağmen daha iyi şartlarda iş bulabilme düşüncesinde olan emek sahiplerinin yeni iş aramaları sırasında işsiz kaldıkları kısa dönemde oluşan işsizliğe de friksiyonel işsizlik denilmektedir (Eser, 2012: 45).

Yapısal İşsizlik; yapısal işsizlik, ekonomide, mevcut iktisadi yapıdan ya da iktisadi yapıdaki değişimlerden, işletmelerde ise üretim faktörleri arasındaki dengesizlikten kaynaklanabilir. Şöyle ki, bir ekonomide istihdam edilebilir emek miktarı, mevcut teçhizat ve kaynakların meşgul edeceği emek miktarından fazla ise yapısal işsizlikten söz edilebilir. Yatırımların azlığı istihdam edilecek işgücünün miktarı konusunda belirleyici bir unsurdur. Yatırımlardaki azlık makine ve teçhizat kullanımını azaltacağından işgücü talebi de düşecektir. Sermaye yetersizliğinden kaynaklanan bu tür işsizlik, daha çok gelişmiş ülkelerde görülmektedir.

Ekonomik yapılardan talep edilen mal ve hizmetlerin niteliğinde, zamanla teknolojik gelişmeler sonucu emek talebinin niteliğinde değişimler yaşanabilir. Bazı bölge veya sektörlerde üretilen mallara olan talebin azalmasıyla, buralarda çalışanlar işsiz kalabilirler ve başka bölge veya sektörlerde iş imkânları olsa dahi gerekli niteliklerden yoksun olabilirler. Ayrıca teknolojik gelişme sonucunda, yeni teknolojiyi (cihazlar vb.) kullanma niteliği olmayan çalışanlar da işsiz kalabilirler. Benzer şekilde teknolojik gelişme ile birlikte, geleneksel yöntemlerle üretim yapan ya da geri teknoloji ile üretim yapan kesimlerin mallarına talep azalır. Bu kesimler modern teknoloji kullanan kesimle rekabet edemez duruma gelir ve buralarda çalışanlar işsiz kalırlar.

Yapısal işsizlik, iktisadi yapısında hızlı değişimler yaşanan ülkelerde daha çok görülmektedir. Buna karşın, uluslararası işbölümünün gelişimi ile birlikte, mal ve hizmet üretiminin gelişmiş ülkelere gelişmekte olan ülkelere kaymasıyla birlikte, gelişmiş ülkelerde yapısal işsizlik artarken, gelişmekte olan ülkelere ise yeni istihdam kaynakları oluşmaktadır (Haliloğlu, 2011: 13).

Konjonktürel İşsizlik; Konjonktürel işsizlik, ekonomik yapıda talep değişimlerinden doğan dalgalanmalar nedeniyle ortaya çıkan işsizlik türüdür. Belli bir dönemde bir ekonomideki konjonktürel dalgalanmalar sebebiyle toplam talebin azalması sonucunda üretimde ve yatırımlarda meydana gelen gerileme, işsizliğe neden olur (Güney, 2009: 139).

Piyasa ekonomilerinde zaman içerisinde dalgalanmalar olur. Bu dalgalanmanın sebep olduğu ekonomik duraklama ve bunalım dönemlerinde ortaya çıkan işsizlik, konjonktürel işsizliktir. Konjonktürel işsizlik, efektif talebin ekonominin üretim hacmine göre düşük düzeyde kalmasının bir sonucudur. Ülkedeki ekonomik dalgalanmalarda üretilen mal ve hizmet miktarının yani reel Gayri Safi Milli Hasıla (GSMH)'nın yıllar itibariyle dalgalanmalar göstermesi (reel GSMH'nin doğal/potansiyel GSMH'den küçük olması) nedeniyle konjonktürel işsizlikte ortaya çıkar.

Bu işsizlik türü sanayi toplumunun doğal bir sonucudur. Konjonktürel işsizlik kapitalist sistemin ortaya çıkardığı olumsuz sonuçlardan biridir. Dış piyasalar için yapılan üretim, piyasaların şeffaf olmayışı, yığın üretim ve maliyetli ve uzun zamanda yapılan üretim süreci bu işsizliğin çeşitli sebeplerindedir.

Özellikle iki dünya savaşı arasında konjonktürel/devrevi işsizlik, çok yüksek seviyede

yaşanmıştır. İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra kısmen şiddeti azalmıştır. Çünkü soğuk savaş sebebiyle birçok ülkede savunma sanayine büyük harcamalar yapılmış, planlı bir istihdam politikası takip edilmiş ve anti-depresyonist önlemler alınmıştır (Karabulut, 2007: 13).

İradi – Gayri İradi İşsizlik; iradi (istemli) işsizlik, çalışabilir işgücünün geçerli ücret ve çalışma koşulları altında çalışmak istediği halde geçici veya sürekli olarak çalışabilecekleri işyeri bulamamaları durumudur. Liberal ekonomilere özgü olan bu işsizlik türü; geçerli ücret ve koşullarda çalışmak istemeyen kişilerin neden olduğu işsizliktir. Bireyler ya tembel olduklarından ya geçerli ücret düzeyini ve koşullarını kendi niteliklerine uygun bulmadıklarından ya da gelire ihtiyaç duymadıklarından çalışmamayı tercih edebilirler. Bu işsizlik türü, iş bölümü ve uzmanlaşmanın ileri düzeyde olduğu ülkelerde daha çok ortaya çıkmaktadır.

Klasik İktisatçılar, işsizliğin irade dışı bir olay olduğunu ifade etmişlerdir. Keynes, gayri iradi işsizliği; üretim kapasitesinin yetersizliğinden, konjonktürel dalgalanmalardan ve yapısal değişimlerden etkileneceğini, işsizliğin en önemli nedeni olarak ise talep yetersizliğini ileri sürmüştür (Karabulut, 2007: 9).

Mevsimsel İşsizlik; özellikle tarım, inşaat ve turizm sektörlerinde karşımıza çıkan mevsimsel işsizlik, mevsim değişiklikleri ile mal ve hizmet talebinde meydana gelen değişimler sonucu emek talebinin azalması ile oluşan işsizlik türüdür. Turistik bölgelerde yazın inşaat yasağı gelmesi ile bu sektörde çalışan sayısı azalmaktadır. Diğer taraftan turizm sektöründe çalışan sayısı yaz aylarında yüksek rakamlara ulaşırken, kış aylarında tam tersi azalmalar gerçekleşmektedir (Haliloğlu, 2011: 14). Tarım sektöründe de mevsimlere göre üretim değişir, bunun sonucundan da mevsimsel işsizlik oluşabilmektedir (Gürel, 2012: 12).

Sürekli Durgunluk; ekonomilerde yaşanabilecek iktisadi durgunluğu ve bu durgunluğun sebebiyle ortaya çıkması muhtemel olan işsizliğe sürekli durgunluk denilmektedir. Yaşanan krizin ekonomiye etkileri uzun dönemde olmaktadır. Ekonomi kendini toparlayıp eski istikrarlı haline dönerken oluşan sürekli durgunluk halinin sebep olduğu işsizlik durumudur. Sürekli durgunluk 1929 dünya ekonomik buhranından sonra konuşulmaya başlanan bir kavramdır. Ekonomik bunalımlar sonrasında uzun dönemlerde yaşanan uzun soluklu durgunluklar devlet yöneticilerini harekete geçirir. Durgunluğun sebepleri, sonuçları ve kurulma yolları konusunda çalışmalar yapıp aynı buhranı bir daha yaşamamak, ekonomide tam istihdam seviyesine ulaşmak ekonominin yapısında düzenlemeler, yeni istihdam politikaları ve teknolojik gelişmelerden faydalanarak ekonomideki sürekli durgunluktan kurtulmaya çalışırlar (Eser, 2012: 48).

Bir ülkenin gelişmişlik düzeyi, kültürel özellikleri, demografik yapısı vb. farklılıklar, işsizlik türlerini ve işsizlik türlerinin sınıflandırılmasını etkilemektedir. Örneğin az gelişmiş veya gelişmekte olan ülkelerde yoğun olarak gizli işsizlik görülürken; gelişmiş ülkelerde ise gizli işsizliğin yerini, konjonktürel işsizlik alabilmektedir (Uzun, 2015: 13).

4. İŞSİZLİKLE MÜCADELEDE İSTİHDAM POLİTİKALARININ ETKİLERİ

4.1. Genel Olarak İstihdamın Artırılmasında Etkili Olan Teşvikler ve Destekler

İşsizliğin doğuracağı en önemli sorun, gelirini emeği ile kazanan kesimin gelirinde bir azalmanın olması ve hatta bu kişilerin gelirleri açısından yoksulluk seviyesinin altına düşmeleridir. Toplum içerisinde yaşayan bireylerin temel ihtiyaçlarını karşılayamamak olarak tanımlanabilecek yoksulluk, Türkiye'nin en temel sorunlardan biridir (Öztürk, 2005: 86). Temel ihtiyaçlarını karşılayamayan insanın bugüne ve geleceğe bakışı sağlıklı olmayacaktır. Sağlıklı olarak geleceğe bakan insanların bugün ve gelecekte yaptığı işlerde verimleri artacaktır. Bu sebeple ülkede uygulanan istihdam politikalarının önemi büyüktür.

Türkiye’de işsizliği önlemek, istihdamı arttırmak ve personel istihdam eden işverenlere destek olmak amacıyla çok sayıda teşvik faaliyetleri uygulanmaktadır (Arslanoğlu, 2013: 71). Uygulanan teşvik ve destek faaliyetleri takip eden maddelerde açıklanmıştır.

4.2. İstihdam Paketleri

Türkiye de istihdamın artırılması ve işverenler üzerindeki mali yüklerin hafifletilmesi amacıyla 2008 ve 2009 yıllarında “Beş puanlık işveren SSK prim indirimi” istihdam paketleri yürürlüğe girmiştir. Bu istihdam paketi kapsamında 1 Ekim 2008 tarihinden itibaren sigortalı çalıştıran özel sektör işverenlerinin malullük yaşlılık ve ölüm sigortaları primlerinin işveren hissesinin beş puanlık kısmına karşılık gelen tutarı devlet hazinesi tarafından karşılanmaktadır (RG: 26.05.2008, Sayı: 26887). Ayrıca 2011 yılında yürürlüğe giren 6111 sayılı kanun ile özellikle istihdamın artırılması amaçlanmıştır. Yürürlüğe giren bu kanuna göre, 01.03.2011 ile 31.12.2020 (teşvikten yararlanma süresi 31.12.2015 iken 28.12.2015 tarih 29576 Sayılı Resmi Gazete de yayınlanan Bakanlar Kurulu Kararı ile bu süre 31.12.2020 tarihine uzatılmıştır) tarihleri arasında 18 yaş ve üstü tüm kadınlar ve 18-29 yaş aralığındaki gençlerin istihdamında, mesleki eğitime göre değişen sürelerde (6-54 ay arasında) sigorta primi işveren payının tamamı işsizlik sigortası fonundan karşılanacaktır (RG: 28.12.2015, Sayı: 29576). 6111 sayılı kanun gereğince Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen programları tamamlamış kişileri istihdam eden işverenler, çalışanların sigorta primlerinin işveren payına düşen miktarları yine hazine tarafından karşılanmaktadır (Arslanoğlu, 2013: 71). Bu iki uygulama arasındaki temel fark; birinci durumda çalışan personelin doğrudan işveren tarafından işe alımı söz konusu iken, ikinci durumda ise personelin işe alımından önce çalıştırılacak personelin Türkiye İş Kurumunun programlarına katılmış olması ön koşuldur. Kısaca istihdam edilecek personelin İş Kurumunun programlarına katılmış olanlardan seçilmesi durumunda bu özellikteki personelin primlerinin işveren payının hazine tarafından karşılanması söz konusudur.

4. 3.Genel Teşvik Sistemleri

2012/3305 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe giren 28.04.2016 tarihine kadar yapılan değişikliklerle; Ekonomi Bakanlığı tarafından desteklenen sigorta prim teşvik uygulaması, büyük ölçekli yatırımlar, stratejik yatırımlar ve bölgesel teşvik uygulamaları kapsamında desteklenen yatırımlar tamamlama vizesi yapılmış teşvik bölgesinde kayıtlı istihdamı aşmamak suretiyle istihdamı arttırmak ve ekonomik faaliyetlere hareketlilik kazandırılmak amaçlanmıştır. Adı geçen kanunla İşveren tarafından sosyal güvenlik kurumuna bildirilen ortalama işçi sayısına yapılan ekonomik yatırımla ilave edilen istihdam için, sigorta primi işveren hissesinin asgari ücrete tekabül eden miktarı Bakanlık tarafından karşılanacağı belirtilmiştir.

Bakanlık tarafından uygulanan teşvik destek sistemi, 31.12.2016 tarihine kadar;

1. Bölge için 2 yıl,
2. Bölge için 3 yıl,
3. Bölge için 5 yıl,
4. Bölge için 6 yıl,
5. Bölge için 7 yıl,
6. Bölge için 10 yıl, süre ile bölgesel teşvik uygulamaları kapsamında 6 (Altı) bölgede farklı sürelerde uygulanmaktadır (Arslanoğlu, 2013: 71).

4.4. KOSGEB Destekleri

Bilim ve Sanayi Bakanlığının kuruluşu olan KOSGEB, 12 Nisan 1990 tarihli 3624 sayılı kanun ile kurulmuştur. KOSGEB, küçük ve orta ölçekli işletmelerin, ekonomik düzende etkinliğini ve verimliliğini arttırarak ülke ekonomisine katkı sağlamak amacıyla oluşturulmuş bir kurumdur. KOSGEB'in sunmuş olduğu programlar, işletmeler için gerekli olan nitelikli eleman desteğini karşılamakla birlikte çalışacak personelin iş yerine bütünleşmesini sağlayarak istihdama katkı sunmaktadır (Yılmaz, 2015: 56).

KOSGEB Destek Programları Yönetmeliği kapsamında istihdama yönelik hizmetleri şunlardır:

Genel Destek Programı, istihdam edilecek alana uygun ve en az dört yıllık fakülte mezunu olan kişilerin, 3 yıl boyunca en fazla üst limit 50.000 TL olmak kaydıyla % 50 destek üzerinden net maaşının verilmesidir.

Girişimcilik Destek Programı, uygulamalı girişimcilik eğitim programını tamamlayan ve kendi işini kuran müteşebbislere 50.000 TL geri ödemesiz, 100.000TL geri ödemeli ücret desteğinin sunulmasıdır.

Ar-Ge İnovasyon ve Endüstriyel Uygulama Destek Programı, mevcut iş yerlerindeki araştırma, geliştirme faaliyetleri ve inovatif uygulamalara destek olması mahiyetinde yapılan 150.000 TL personel gider desteğinin karşılanmasıdır.

Kobi Proje Destek Programı ise, işletmelerin üretim, yönetim-organizasyon, insan kaynakları, finans yönetimi gibi fonksiyonlar için gerekli olan nitelikli eleman desteğinin sunulmasıdır. Bu destek programı en fazla 3 yıl sürebilir. Personel desteği ise maksimum 150.000 TL'dir (Arslanoğlu, 2013: 72).

4.5. İŞGEM Destekleri

İş Geliştirme Merkezleri, uygulamalı girişimcilik eğitimini tamamlamış yeni iştirakçilerin, iş yerlerini kurmuş oldukları ilk zamanlarda, yaşamış oldukları sıkıntıları bertaraf edilmesine yardımcı olmak için kurulmuştur. İŞGEM, ülkemizde yeni olmakla birlikte, girişimcilerin ihtiyacı olan özellikle yönetim, iş güvenliği ve işçi sağlığı konularında eğitim imkânları sunarak istihdama katkı sağlamaktadır. Dünya da başarı ile uygulanan istihdam meydana getirme faaliyeti olarak da tanımlayabileceğimiz bu model ile girişimciler, tek çatı altında bir araya gelerek sigorta, muhasebe, ofis giderleri gibi yönetim unsurlarının maliyetlerini en aza indirgeyerek istihdam edilen personel sayısında artışlar meydana getirir (www.antalyakadingirisimciler.org).

4.6. TÜBİTAK Destekleri

Türkiye'de, araştırma geliştirme faaliyetleri çerçevesinde yapmış oldukları çalışmalarını desteklemek ve ekonomik büyümeye katkı sağlamak amacıyla, işverenlerin Ar-Ge maliyetlerinin indirimine ilişkin 01.04.2008 tarihi itibarıyla %100'ünün finanse edilmesi TÜBİTAK onayı ile Maliye Bakanlığı tarafından desteklenmektedir. TÜBİTAK tarafından bilimsel faaliyetlerde bulunan teşekküller için sağlanan araştırma ve geliştirme destekleri, bir taraftan işletmenin gider maliyetlerini azaltırken, diğer taraftan ise işletmelere istihdam katkısı sağlayarak daha etkili ve verimli hizmetlerin sunulmasına destek vermektedir (RG: 01.04.2008, Sayı: 5746).

Ayrıca "Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu Teknoloji ve Yenilik Destek Programlarına İlişkin Yönetmelik" çerçevesinde yaş ve mezuniyet kriterlerine istinaden istihdam edilen kişilerin ücretleri bürüt asgari ücretin en fazla 3, 4, 6, 10 ve 12 katı üzerinden

hesaplanmakta ve 16.01.2007 tarih ve 26405 sayılı kanun hükmüyle ödeme desteği sağlanmaktadır (Arslanoğlu, 2013: 73).

4.7. Kalkınma Ajansları Tarafından Sağlanan Destekler

25.01.2006 tarih ve 5904 sayılı kanun çerçevesinde kurulmuş olan kalkınma ajansları, bulunduğu bölgelerde ekonomik faaliyetlerin devamlılığını sağlamada, işverenlere çeşitli hizmetler sunan Kalkınma Bakanlığı bünyesinde yer alan kuruluşlardır. Türkiye’de 26 adet kalkınma ajansı bulunmakla birlikte, işverenlere destek sağlamak amacıyla belli dönemlerde çeşitli çağrı yapılmaktadır. 08.10.2008 tarihinde yayımlanan “Kalkınma Ajansları Proje ve Destekleme Yönetmeliği” doğrultusunda hizmetlerini sunmaktadır. Proje çağrıları belirlenirken buldukları bölgenin ihtiyaçları ön planda yer alır. Kalkınma Ajansları, yapılan çağrı dönemlerinde projelerin konusunu belirlerken, iş yerlerini geliştirici ve istihdama katkı sağlayacak projelere öncelik verilir. Kalkınma ajansları KOSGEB ile yapmış oldukları protokol çerçevesinde, uygulamalı girişimcilik eğitimlerine önem vererek, eğitimini tamamlayan adayların istihdamını kolaylaştırmakta, kabul edilen işveren projelerinin uygulama döneminde, personellerin tüm giderlerini kendileri üstlenerek istihdamı desteklemektedirler (Arslanoğlu, 2013: 73).

4.8. SAN-TEZ Programı

Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığının bir destek programı olan “Sanayi Tezleri Projesi” 27 Şubat 2014 tarih ve 28926 sayılı kanun kapsamında Resmi Gazete (RG) de yayımlanmıştır. Sanayi Tezleri Projesi, özellikle sanayimiz de yer alan küçük ve orta ölçekli teşekküllerin, Araştırma-Geliştirme faaliyetlerine hız vermesini ve değişen ekonomik şartlara uyum sağlamasını kolaylaştırmak amacıyla destek vermektedir. Bu destekleri sunarken üniversitelerin ilgili birimlerince yayımlanan çalışmalardan yararlanır ve gerekli çözüm önerileri ortaya konulur.

Bilim ve Teknoloji Bakanlığı ve Üniversitelerin işbirliği ile ortaya koyulan Sanayi Tezleri Projesi sayesinde, akademisyenler tarafından, ticari faaliyetler adına yapılan tez çalışmaları, akademik personeller arasında yeniliğe dayalı fikirlerin doğmasını sağlayarak yeni şirketlerin kurulmasının yolunu açacaktır. Ayrıca projenin devamlılığı adına daha çok akademik çalışmaların yapılacağı ve bunun sonucunda ise daha nitelikli akademik personellerin yetişmesine katkı sağlayacaktır (www.bilteksanayi.gov.tr).

4.9. İhracata Yönelik İstihdam Desteği

“İhracata Yönelik Devlet Yardımları Kararı” 11 Ocak 1995 tarih 22168 sayılı RG’de yayımlanarak Haziran 1995 tarihinde yürürlüğe girmiştir. En son yapılan değişikliklerle birlikte bölgeler arası farklılıklardan kaynaklanan ekonomik ve sosyal farklılıkların ortadan kaldırılması, yeni eğitim olanaklarının geliştirilerek istihdamın artırılması, üretim ve teknolojik çalışmalara önem veren işletmelerde Ar-Ge faaliyetlerine destek verilmesi, uluslararası alanda tarım ürünlerinin tanıtım, pazarlanmasına ilişkin olan destekler Ekonomi Bakanlığı tarafından yapılmaktadır.

Ekonomi Bakanlığı tarafından desteklenen bu yardımlar küçük ve orta ölçekli işletmelere uluslararası alanda rekabet edebilmeleri için her türlü desteği sağlamakla birlikte, nitelikli eleman istihdamını da teşvik eden bir uygulamadır. Uluslararası alanda aktif ekonomik faaliyetlerde bulunan işletmelerin, yönetim, üretim pazarlama gibi fonksiyonlarının etkinliğini artırmak ve kendi iş yerlerinde işletmeci, mühendis gibi uzman personel ihtiyaçlarına destek vermek amacıyla, 4 yıllık eğitim veren fakültelerin ilgili bölümlerinden mezun olan kişileri istihdam etmeleri durumunda, ilk 6 aylık ücretlerinin % 70’inin karşılanmasıdır (Arslanoğlu, 2013: 73).

4.10. İşsizlikle Mücadelede Aktif İşgücü Piyasası Programları

Aktif işgücü piyasası politikaları, ülkelerin temel sorunu olan istihdam ve işsizlikle mücadelede etkin rol oynamakta, işgücü piyasasında karşı karşıya gelen işgücü arz ve talebinin dengede kalmasına katkı sağlamaktadır. (Erdem, 2012: 34).

İşgücü piyasası içerisinde bulunan işgücü arz ve talebinin birbirine uyum sağlayamaması noktasında devreye giren, işgücü arz ve talebinin karşılaşmasına olanak sağlayan, işgücü arzının kalifiye personel olmasına destek veren aktif işgücü piyasası politikaları, iş arayan kişilerin işgücü piyasasına adaptasyonunu sağlayarak işsizliğin önüne geçmektedir (Arslanoğlu, 2013: 73). Ayrıca emek politikaları işsizlikten en fazla etkilenen, iş bulmakta güçlük yaşayan dezavantajlı grupların (Gençler, kadınlar, uzun süreli işsizler, engelli ve eski hükümlü bireyler) işgücü piyasasıyla bütünleşmesini sağlamaktadır (Erdem, 2012: 34).

Türkiye’de işsizlikle mücadele sahasında uygulanan aktif işgücü piyasası politikalarının uygulanmasında, Türkiye İş Kurumu aktif rol oynamaktadır. Türkiye de sanayileşme sürecine bağlı olarak zamanla nitelikli elaman ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Nitelikli eleman ihtiyacına bağlı olarak, personel yetiştirilmesine dayalı meslek edindirme projeleri ile kısmen de olsa işverenlerin iş gören ihtiyacı kamu tarafından karşılanmıştır. Özellikle iş arayan elamanların ve iş gören talep eden işverenlerin buluşamaması kamunun eşleştirme faaliyetlerinin etkin rol oynamasını sağlamıştır. Kamunun sağlamış olduğu işe göre eleman ve elemana göre iş temel felsefesi dikkate alınarak, doğru işe doğru personel yönlendirmesi sağlanmıştır. Bu bağlamdan hareketle İŞKUR, iş arayan ve işveren arasında köprü vazifesi kurmakla emek piyasası politikalarında etkin rol almakta, aynı zamanda Türkiye İş Kurumu, işgücü piyasasında hali hazırda bulunan kişilerin yaşamış oldukları tüm sorunların çözümünde ve hali hazırda çalışanların mesleki kariyerlerin planlamasında aktif işgücü piyasası politikaları ile değerlendirmelerde bulunmaktadır (Ayдын, 2011: 32).

Türkiye İş Kurumu tarafından sunulan aktif istihdam politikaları ile işgücü piyasası içerisinde araştırma ve izleme çalışmaları yapılmaktadır. Yapılan piyasa araştırmaları ihtiyaç duyulan meslek grubu hakkında detaylı bilgiler sunmaktadır. Bu bağlamda yapılan emek politikaları ile işverenlerin ihtiyacı olan mesleklerde eğitim çalışmaları düzenlemeyi ve eğitime katılan personellerin istihdamını kolaylaştırmayı sağlamaktadır. İŞKUR aynı zamanda her yaş grubuna iş ve meslek danışmanlığı faaliyetlerinin sunulması, dezavantajlı gruplara yönelik modeller oluşturulması ve toplum yararına çalışma programları ile işgücü piyasasına katkılar sağlamaktadır (Karakoç, 2015: 18).

4.11. İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetleri

İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetleri, işgücü piyasası içerisinde bulunan iş arayan bireyler ve işveren taleplerinin eşleştirilmesine olanak sağlayan faaliyetlerdir. Farklı bir ifadeyle, işgücü piyasasında emeğini sunmaya hazır olan iş arayan kişilerin nitelikleri ile mesleğin gerektirdiği özelliklerin karşılaştırılmasına dayalı sunulan hizmetlerdir (Tetik, 2012: 110). Genel bir tanımlama ile iş arama faaliyeti içerisinde yer alan kişilerin ilgileri ve yetenekleri doğrultusunda kendini tanıması, açık iş pozisyonları hakkında araştırmalarda bulunulması, son olarak da kendi mesleki özellikleri ile örtüşen açık iş pozisyonlarını karşılaştırması olarak ifade edilen sistematik destek sürecidir. Türkiye İş Kurumu, iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerini bu konuda eğitim almış iş ve meslek danışmanları vasıtasıyla yapmaktadır.

İş ve meslek danışmanları sundukları bu hizmet esnasında iş arayan kişileri ilgi ve yetenekleri doğrultusunda açık iş pozisyonlarına yönlendirilmelerini yaparlarken aynı zamanda yönlendirdikleri bireylerin çalışmaları sırasında ihtiyaç duyabilecekleri eğitim ve diğer imkânlar konusunda da yol gösterici olarak hizmet sunmaktadırlar (Tetik, 2012: 110).

İş danışmanlığı işgücünün etkin kullanımının yanı sıra işletmeler için gerekli olan insan kaynağını yetiştirmeye ve istihdamını kolaylaştırmaya olanak sağlar. Bu yönüyle iş danışmanlığı hizmeti mevcut işgücünün amacına hizmet edecek şekilde doğru değerlendirilmesi ile ülke kaynaklarının etkin kullanımını sağlayan sistematik bir yardım süreci olarak tanımlayabiliriz.

İş danışmanları işgücü piyasası ile yeni tanışacak olan bireylerin kendi niteliklerini tanımalarını sağlayarak kendilerine uygun iş pozisyonları seçimi noktasında yol göstericidir. Ayrıca yeni bir iş ve meslek arayışında olan bireylere hâlihazırdaki eğitim olanaklarını tanımalarına yardımcı olur. İş danışmanlığı hizmetinden işgücü piyasası ile yeni tanışan bireylere sunulan hizmetin yanında herhangi bir işletmede istihdam edilmiş ancak işinden memnun olmayan ve mesleğini değiştirmek isteyen kişilerinde faydalanmasına imkân tanımaktadır.

İş danışmanlığı faaliyetlerinin işsizlere doğrudan görüşme imkânı tanınması ve işsizlerin izlenilebilmesine olanak sağladığından aktif işgücü piyasası politikaları içerisinde önemli bir yere sahiptir. İş danışmanlığı hizmetlerinin aktif piyasa politikaları içerisinde düşük maliyetlere sahip olması danışmanlık hizmetinin daha çok tercih edilmesine imkân tanımaktadır (Akbaş 2015: 37).

İçerisinde Türkiye'nin de bulunduğu birçok ülkede iş ve meslek danışmanlığı hizmeti çoğunlukla kamuya ait istihdam bürolarınca sürdürülen bir hizmettir. İş ve meslek danışmanlığının az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerdeki duruma bakıldığında ise durum biraz daha dar kapsamda işlemektedir. Buralardaki danışmanlık hizmetleri kurumsallaşamamıştır, birebir görüşmeler ile yapılmaktadır (Akbaş 2015: 37).

İş ve meslek danışmanları, meslek danışmanlığı hizmeti ile meslek seçme aşamasında olan ve mesleki becerilerini geliştirmek isteyen kişilere, ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında yer alan gençlerin alan seçiminde destek sağlayarak yol gösterici bir rol üstlenmekle görevlidirler. Türkiye İş Kurumu tarafından sunulan iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinden tüm vatandaşlarımız ücretsiz bir şekilde faydalanmaktadır (Akbaş 2015: 37).

İş ve meslek danışmanlığı hizmetleri, iş piyasasına ilk defa giren, çalışırken işini kaybeden ve daha iyi şartlarda iş arayan kişilere destek hizmeti sağlarken, işgücü piyasasında bulunan bilgi kirliliğini önleyerek, iş arayanlara yoğun iş çeşitliliği imkânları sunar ve işsizlik süresini azaltabileceği söylenebilir. İş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinin kişilere hızlı bir şekilde istihdam imkânlarını tanınması, daha kolay iş bulmalarını sağlar, ancak kişilerin kolay ve hızlı bir şekilde istihdam edilmeleri, daha düşük ücrete karşılık çalışmalarına ve tekrar işsiz kalmalarına sebep olabilir (Akbaş 2015: 37).

Aktif işgücü piyasası politikaları içerisinde önemli yer tutan iş ve meslek danışmanlığı faaliyetleri, kişilerin açık iş pozisyonlarını değerlendirmesinde atabilecekleri somut ilk adımdır. Türkiye İş Kurumuna başvuruda bulunan kişiler iş ve meslek seçimi konusunda bilinçlendirilmekte ayrıca mevcut iş ve meslek edindirme eğitimleri hakkında detaylı bilgi edinmektedirler (Çetinkaya, 2008: 118).

Son zamanlarda istihdam danışmanlığı hizmetlerinin kamu sektöründen ziyade özel sektör eliyle de yürütüldüğünü görmek mümkündür. Özel istihdam büroları aracılığıyla yürütülen bu hizmetlerin olumlu sonuçlarını görmekle birlikte farklı olumsuz durumları da beraberinde getireceğini söylemek yerinde olur. Özel istihdam büroları, istihdam danışmanlık hizmetleri ile işgücü piyasasında etkinliğe ve verimliliğe katkı sağlarken, hizmetlerin özel sektör eliyle yürütülmesi iş arayan kişilerin müşteri olarak görülmesine sebep olabilir. Ayrıca iş arayan kişilerin tercihlerinin söz konusu olmadığı göz önünde bulundurularak var olan işlere katılım göstermesi amaçlanmaktadır. Dolayısıyla olumsuz durumları ortadan kaldırmak amacıyla özel

istihdam büroları, kamunun denetimi ve gözetimi altında faaliyetlerini sürdürmeleri gerekmektedir (Akbaş 2015: 37).

4.12.İşbaşı Eğitim Programı

İşgücü piyasası ile yeni tanışan herhangi bir iş deneyimi olmayan kişilerin, iş arama faaliyetleri sırasında işverenler tarafından tercih edilmemeleri yaşamış oldukları en önemli sorundur. Türkiye İş Kurumu tarafından 2009 yılından itibaren uygulanmaya başlanılan İşbaşı Eğitim (Staj) faaliyetleri ile herhangi bir iş deneyimi bulunmayan kişilerin, iş yerlerinde çalışarak deneyim kazanması ile işgücü piyasasına bütünleşmesi amaçlanmıştır. 2009 yılından uygulanmaya başlanılan son olarak 2016 yılında yapılan bazı değişiklikler ile yayımlanan Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği ile İşbaşı Eğitim Programının usul ve esasları belirtilmiştir. Bu usul ve esaslar itibariyle programa katılım şartları;

1. Türkiye İş Kurumuna kayıtlı işsiz olmak,
2. 15 yaşını tamamlamış olmak,
3. İşverenin birinci ve ikinci derece yakını olmamak,
4. Emekli olmamak,
5. Programa başvuru yaptığı tarihten itibaren önceki üç ay içerisinde herhangi bir yerde çalışmamış olmak,
6. İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetlerinden faydalanmış olmaktır.

İşbaşı Eğitim Programı kapsamında personel istihdam etmek isteyen işverenler kendi bünyelerinde en az 2 (iki) sigortalı çalışanı olmakla birlikte çalışanlar 4857 İş Kanuna tabi olması zorunludur. Aktif işgücü yönetmeliğine göre işverenin program kapsamında yararlanabileceği kişi sayısı, programın başladığı tarihte aynı il sınırları içerisinde işverenin toplam fiili çalışan sayısının 1/10 kadar kontenjan oluşturmak suretiyle belirlenir (Uzun, 2015: 50).

İşbaşı eğitim programı kapsamında işletmelerde çalışan personellerin çalışma süreleri günlük 5 saatten az, 8 saatten fazla olmamak kaydıyla haftalık 45 saati aşamaz. Program kapsamında çalışan personelin devam ettiği her gün için 50 TL ücret Türkiye İş Kurumu tarafından ödenmektedir. Ayrıca program devam ederken katılımcının iş kazası ve meslek hastalığı sigorta primi ile genel sağlık sigorta primleri de Türkiye İş Kurumu tarafından karşılanmaktadır.

Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliğinde son yapılan değişiklikler ile üniversite eğitime devam eden öğrencilere de işbaşı eğitim programlarından yararlanma hakkı tanınmıştır. Yapılan bu uygulama pratik anlamda mesleki eğitimini tamamlayamamış gençlere, işgücü piyasasına girmeden önce mesleki tecrübe kazanmasını ve işgücü piyasasına daha hızlı ve kolay adaptasyonunu sağlamaktadır.

4.13. Toplum Yararına Programlar

Ülkemizde ilk defa 31.12.2008 de Türkiye İş Kurumu İşgücü Uyum Hizmetleri Yönetmeliği kapsamında yürürlüğe giren Toplum Yararına Çalışma Programlarını (TYÇP), işsizlik oranlarının yoğun olarak yaşandığı dönemlerde, iş arayan kişilerin istihdamını amaçlayan toplum yararına hizmetlerin gerçekleştirilmesine olanak sağlayan kısa süreli projelerdir. 12.03.2013 tarihinde Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliğinin yürürlüğe girmesiyle beraber Toplum Yararına Çalışma Programları, Toplum Yararına Programlar olarak ifade edilmektedir.

Toplum Yararına Program, işgücü piyasasından uzak kalmış özellikle istihdamında zorluklar yaşanan dezavantajlı grupların çalışma hayatına uyumlarını kolaylaştırmak adına istihdamlarının sağlanması ve gelir elde etmeleri ile sosyal hayata bütünleştirilmesi amaçlanmaktadır.

Toplum Yararına Programlar, Türkiye İş Kurumu tarafından uygulanan kamu istihdam modelidir. Program kapsamında istihdam edilen kişilere yapılan asgari ücret, vergi sosyal güvenlik prim ödemeleri İşsizlik Fonu tarafından karşılanır. Toplum Yararına Programlar, Milli Eğitime bağlı okullarda bakım onarım, temizlik ve çevre düzenlemesi, kamuya ait alt yapı sorunlarının giderilmesi, park bahçe düzenlemesi, ağaçlandırma gibi kamunun yararına hizmetleri sağlamaktadır.

Toplum yararına programlarının süresi en fazla 9 (dokuz) ay olarak belirlenmiştir. Katılımcı seçim usul ve esasları Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliğinde belirtilmekle beraber dezavantajlı kişilerin istihdamına önem verilmektedir (Uzun, 2015: 49).

4.14. İşgücü Yetiştirme ve Meslek Edindirme Programları

Türkiye İş Kurumu tarafından uygulanan aktif istihdam politikaları arasında kendini gösteren işgücü yetiştirme kursları işsizliğin önlenmesi açısından büyük öneme sahiptir. İşgücü piyasasında yer alan, çalışma hayatından uzak kalmış bireyleri mesleki eğitime tabi tutarak iş hayatına adaptasyonunu sağlamak, uzun süre iş arama faaliyetleri sonucu herhangi bir iş bulamayıp iş arama noktasında kaybettikleri güveni tekrardan kazanabilmek adına işgücü yetiştirme kursları düzenlenmektedir. İşgücü yetiştirme kurslarının asıl amacı işgücü piyasasından uzak kalmış dezavantajlı grupların (gençler, uzun süreli işsizler, kadınlar eski hükümlüler ve engelliler) mesleki anlamda yetiştirilmesine katkı sağlayarak istihdam edilebilirliğini arttırmaktadır (Akbaş, 2015: 35).

Türkiye İş Kurumu, işgücü piyasasında bulunan işletmelerin nitelikli personel ihtiyacını karşılamak ve istihdamı arttırmak amacıyla uygulanan işgücü yetiştirme kursları 1988 yılından beri devam etmektedir. İşgücü yetiştirme kursları, 1993'te aktif işgücü piyasası politikaları kapsamında "İstihdam ve Eğitim Projesi" adı ile uygulamaya konulmuştur. Uygulamaya konulan istihdam garantili kurslar, katılımcıların kurs gördükleri işletmelerde istihdamının da sağlanması, kurs eğitimlerine olan başvuru sayısında artışları meydana getirmiştir (Çetinkaya, 2008: 120).

İstihdam garantili işgücü yetiştirme ve meslek edindirme kurslarının süreleri 3 ila 6 ay arasında değişmektedir (Çetinkaya, 2008: 120). İşgücü yetiştirme kurs programlarının süreleri belirlenirken, Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü tarafından belirlenmiş meslek programlarının süreleri göz önüne alınmaktadır. Kurs süresinin teorik kısmı derslikte, uygulama kısmı ise işyerinde geçmektedir. İşgücü yetiştirme kurslarına katılan bireyler bir taraftan mesleğin gerektirdiği teorik bilgiyi öğrenirken, diğer taraftan ise pratik uygulama safhasında mesleğin inceliklerini öğrenmektedirler.

Aktif işgücü piyasası politikaları kapsamında, kamu özel sektör işbirliğini arttırmak ve eğitim istihdam bağlantısını ortaya koymak amacıyla, 23.06.2010 tarihinde Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri Projesi UMEM Beceri'10 isimli proje hayata geçirilmiştir. Türkiye İş Kurumu, Milli Eğitim Bakanlığı ve Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği paydaşlarından oluşan UMEM Beceri'10 projesi herhangi bir niteliğe sahip olmayan işgücünün eğitimi ile işsizliğin çözümüne katkı sağlayacağı ve işverenlerin ihtiyacı olan kalifiye personel eğitimine önem vermektedir (Arslanoğlu, 2013: 78).

Türkiye İş Kurumu tarafından yürütülen UMEM Beceri'10 Projesi, işsizlere yönelik mesleki eğitim farkındalığının artırılmasına, çalışanların mesleki gelişimine ve mesleklerle ilgili

yeniliklerin takip edilmesine ve proje bitiminde kursu başarıyla tamamlayan adayların istihdamına önem vermektedir. Milli Eğitim Bakanlığı, UMEM Beceri'10 projesinin paydaşları içerisinde yer alması, proje kapsamında meslek liselerinin teknolojik alt yapılarının yenilenmesine, meslek liselerinde eğitimcilerin gelişen teknolojiler ışığında mesleki gerekliliklerinin farkında olmalarına olanak sağlar. Ayrıca UMEM Beceri'10 projesi ile sektörel ve bölgesel anlamda işgücü piyasasında yer alan işletmelerin ihtiyaç duyduğu meslekler belirlenerek, İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarına işlevsellik kazandırmaktadır (Arslanoğlu, 2013: 78).

Türkiye İş Kurumu, işgücü piyasası içerisinde yer alan işsizlere yönelik çalışmalarını işgücü yetiştirme kursları ve meslek edindirme programları ile sürdürmektedir. Zaman içerisinde teknolojik gelişmelerin ve yeniliklerin getirmiş olduğu farklılıklar, işgücünün eksik kalan yönünün tamamlanması ve meslekleri ile ilgili gelişmelerinin takip edilmesi açısından işgücü yetiştirme programları önem arz etmektedir. Bu şekilde işgücü yetiştirme programlarından yararlanmak isteyen teşekküllerinin sayısının artması, işgücü piyasası içerisinde çalışan kişilerin kalifiye eleman haline gelmesini sağlamakla birlikte, işgücü piyasasında sağlanan istihdam seviyesinde sürekliliği sağlayacaktır. Akif işgücü piyasası politikalarından mesleki eğitim kursları özellikle teknolojinin yaygınlaşması ile birlikte önemini korumaktadır (Akbaş, 2015: 35).

4.15. Dezavantajlı Gruplara Yönelik Eğitim Programları

Çalışma hayatı açısından dezavantajlı durumda yer alan bireyler, işgücü piyasası içerisinde çeşitli engellerle karşılaşmaktadır. Çoğunlukla dezavantajlı bireyler istihdam piyasasının tamamen dışında kalmakta, dezavantajlı bireylerin işsiz kalması da bireysel sorun olmaktan ziyade toplumsal sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Dezavantajlı grupların işgücü piyasasından uzak kalması, bireylerin ekonomik ve sosyal hayattan uzak kalmalarına sebep olmakla birlikte sosyal uyum açısından da olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Sosyal uyum noktasında yaşanan olumsuz sonuçları ortadan kaldırmak için işgücü piyasasından uzak kalmış dezavantajlı grupların çalışma hakkını korumak ve istihdamına katkı sağlamak ülke emek politikaları arasında yerini almalıdır (Alp, 2014: 4). Aktif İşgücü Piyasası Politikaları kapsamında dezavantajlı grupların mesleki gelişimlerine katkı sağlamak amacıyla meslek edindirme kursları düzenlenmektedir. Türkiye İş Kurumu tarafından yürütülen meslek edindirme faaliyetleri, dezavantajlı bireylere gelir elde etme imkânı sunarken ayrıca dezavantajlı bireylerin sosyal uyumuna katkı sağlamaktadır.

Türkiye'de mesleki eğitim ve iyileştirme faaliyetleri kapsamında işgücü piyasası içerisinde yer alan, çalışma hayatından uzak kalmış engelli bireylerin istihdamına katkı sağlamak amacıyla ilgi ve yetenekleri doğrultusunda kendilerine uygun mesleklerde eğitim kurslarına yönlendirilmesi Türkiye İş Kurumu tarafından gerçekleştirilmektedir.

İstihdam zorunluluğu bulunmayan meslek edindirme kurslarının temel amacı, engelli bireylerin işgücü piyasasına yabancılaşmasının önüne geçmektir. Düzenlenen bu kurslar sadece engelli bireylerin katılabileceği programlardır, engeli olmayan katılımcılar bu kurslardan faydalanamaz. Düzenlenmesi planlanan meslek kursları, engelli bireylerin kurslara devam ederken ulaşım, bina fiziki şartları gibi engellerle karşılaşmadan rahatlıkla katılım sağlayabilmeleri için gerekli düzenlemeler yapılmamıştır. Düzenlenecek kursların engelli bireylerin engel durumuna göre planlanıp uygulanması gerekmektedir (Aydın, 2011: 81).

Engellilere yönelik düzenlenen mesleki eğitim kursları ilgili vakıf ve derneklerce düzenlenmekte, Türkiye İş Kurumu tarafından da finanse edilmektedir. (Aydın, 2011: 81). Ülkemizde engellilere yönelik açılan mesleki eğitim kurslarının tamamına yakını Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenmektedir. Türkiye İş Kurumu dışında kalan yerel düzeyde

belediye ve sivil toplum kuruluşları tarafından da kendi imkânları doğrultusunda engellilere yönelik meslek edindirme kursları düzenlenmektedir. Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen engellilere yönelik mesleki eğitim kurslarında eğitimciler ücret desteğinin sağlanması ve katılımcılara “cep harçlığının” verilmesi, kursa katılanların bir taraftan yeni meslek edinmeleri bir taraftan da bu kurslara devam ettikleri sürece maddi gelirleri olmamasından dolayı Türkiye İş Kurumu’nun sosyal bir görevi de yerine getirmektedir.

İşgücü piyasası içerisinde yer alan diğer bir dezavantajlı grup olan tutukluluk hali devam eden hükümlü ve eski hükümlü bireylerin istihdamına katkı sağlamak ve meslek edindirmek amacıyla Adalet Bakanlığı, sivil toplum kuruluşları ile işbirliği kapsamında işgücü yetiştirme ve meslek edindirme kursları düzenlemektedir.

Hükümlü ve eski hükümlü bireylerin işgücü piyasasında karşılaşılabileceği sorunlarının en aza indirgenmesi açısından işletmelerin ihtiyaç duyabileceği mesleklerde kursların düzenlenmesi dezavantajlı bireylerin sosyal hayata uyumu açısından önem arz etmektedir. İstihdam zorunluluğu bulunmayan kısa vadede katılımcılara gelir elde etme desteğini sağlayan işgücü yetiştirme kursları, hükümlü ve eski hükümlü bireylere sosyal açıdan olumlu kazanımların yanı sıra hükümlü bireylere meslek edindirdiği için toplumun tüm kesimlerine fayda sağlamaktadır (Aydın, 2011: 82). Dezavantajlı grupların işgücü yetiştirme kurslarına dezavantajı olmayan kişilerle beraber katılmaları ve kurs sonunda istihdamlarının sağlanması topluma kazanımları açısından oldukça önemli olmakla birlikte dezavantajlı bireylerin çalışma hayatında bu türden sorunları yaşamalarının önüne geçilmiş olur. Engelli, hükümlü ve eski hükümlü bireylere yönelik Türkiye İş Kurumu bünyesinde oluşturabilecek birimlerin alanında uzman kişilerce eğitimlerin düzenlenmesi ve eğitim sonunda istihdamın sağlanması toplumun geleceği açısından olumlu sonuçlar doğuracağı kaçınılmaz bir gerçektir.

4. 16.Kendi İşini Kuranlara Yönelik Girişimcilik Eğitim Programları

Aktif istihdam politikalarından bir diğeri de kendi işini kurmak isteyen kişiler için düzenlenen eğitim programlarıdır. Kendi işini kurmak isteyen adaylara sağlanan eğitim süreci ile girişimci adayların profesyonel birer işveren olarak kendi işini kurmasıyla birlikte kurulacak işletmenin istihdama katkı sağlaması amaçlanmaktadır. Türkiye İş Kurumu tarafından 2009 yılında uygulamaya konulan girişimcilik eğitim programları sayesinde kendi işini kurmak isteyen işbirlikçilere gerekli eğitimler sağlanmıştır. Özellikle girişimcilik eğitimleri sonucunda mikro kredi desteğinin sağlanması, Türkiye İş Kurumu tarafından verilen eğitimlere daha fazla sayıda kişilerin katılmasını sağlamıştır. Girişimcilik eğitimleri sonucunda bireyler kurmayı düşündükleri iş yerleri için projelerini KOSGEB ile paylaşırlar. Gerekli desteğin sağlanması sonucunda kendi işini kuran bireyler istihdama olumlu katkılar sunarlar (Aydın, 2011: 82).

4. 17.Özel Sektör İşletmelerde Çalışanlara Yönelik Eğitim Hizmetleri

Çalışanların mesleki eğitimi olarak da ifade edilen bu hizmetler hali hazırda işgücü piyasası içerisinde emeğini arz eden bireylerin mesleki eğitimine olumlu katkılar sağlamak amacıyla verilen eğitimlerin bütününe ifade etmektedir. Çalışan bireylerin iş yerinde yapmış oldukları faaliyetleri ile ilgili yapılan tüm eğitim çalışmaları işletme içerisinde verimlilik kültürü, kalite güvence sistemleri ve iş güvenliği konularında işletme içerisinde belli bir iş kültürünün ve bilincinin kazandırılmasına olumlu katkılar sunmaktadır (Tetik, 2012: 222). Ayrıca teknolojik gelişmelere bağlı bazı meslek gruplarında yaşanabilen gelişmelere binaen çalışanlara sağlanan mesleki seminer faaliyetleri bireylerin kendilerini geliştirmelerine olanak sağlamaktadır.

Türkiye İş Kurumu tarafından işletmelere sağlanan eğitim çalışmaları işgücünü arz eden bireylerin ve işverenlerin teknolojik gelişmelere bağlı yaşanabilecek bilgi eksikliğinin önüne geçmektedir (Arslanoğlu, 2013: 76). Bunun yanında teknolojik bilgiye haiz çalışanların,

edindikleri bilgi ile mal ve hizmet üretimine devam etmeleri üretim açısından artan verimliliği, çalışan açısından da uzun süreli istihdamı beraberinde getirmektedir.

4.18. Meslek Seçme Aşamasındaki Öğrencilere Yönelik Faaliyetler

İşgücü piyasası içerisinde yer alan bireylerin iş arama faaliyetleri sürecinde yaşamış oldukları en önemli problem kuşkusuz herhangi bir mesleklerinin olmamasıdır. Nitekim kişilerin herhangi bir mesleğinin olmaması çalışabileceği herhangi bir iş alanının olmamasına sebebiyet verir. Zamanında meslek edinemeyen ya da doğru meslek seçimi yapamayan bireylerin mesleksizliklerine bağlı olarak verimsiz yaşantıları hem gündelik yaşamları ve hem de toplum içerisindeki sosyal statülerini olumsuz yönde etkilemektedir.

Türkiye İş Kurumu iş ve meslek danışmanlığı faaliyetleri kapsamında, meslek seçiminde bulunan ilk ve ortaöğretim öğrencilerinin alan seçimine destek olmak ve mesleki farkındalık oluşturmak amacıyla seminer çalışmaları düzenlemektedir. İş ve meslek danışmanları tarafından yapılan seminer çalışmalarında, ilerleyen süreç içerisinde daha doğru kararlar verebilecek doğru meslek seçimi yapabilecek bilinçli bireyler yetiştirmeyi hedef olarak belirlenmiştir.

Türkiye İş Kurumu tarafından her yıl öğrencilerin, öğretmenlerin ve velilerin bilgi ve ilgi düzeyini arttırmak amacıyla “Meslek Seçimine Destek Dergisi” dağıtılmaktadır. “Meslek Seçimine Destek Dergisi” meslek seçimi aşamasında bulunan öğrencilere kendini tanıması, iş görüşmelerine hazırlık, mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı konularında yardımcı olurken, velilere de çocuklarıyla iletişim yolları, çocuğun meslek seçiminde ve kendini tanımasında ailenin üzerine düşen görevleri açısından yol gösterici olmaktadır.

4.19. Mesleki Yönelim Bataryası Faaliyetleri

Türkiye İş Kurumuna başvuruda bulunan kişilerin işgücü profilini belirlemek, işgücü piyasasına katılımını sağlayarak kariyer planlamasına destek olmak, kişilerin doğru işlerde çalışması ve kendilerine en uygun kurslara yönlendirilmesi amacıyla uygulanan “Mesleki Yönelim Bataryası” faaliyetleri 2013 yılından bu yana kullanılmaktadır.

Mesleki yönelim bataryası geçerliği ve güvenilirliği araştırmalarla kanıtlanmış mesleki eğilim, genel yetenek ve mesleki kişilik testlerinden oluşmaktadır. Mesleki yönelim bataryası, Türkiye İş Kurumu web sitesi üzerinden iş ve meslek danışmanları aracılığıyla kişilere uygulanmaktadır. Mesleki yönelim bataryasının bireylerin mesleki yönelimini belirleme işlemi üç aşamadan oluşmaktadır.

İlk aşamada, Hollad’ın meslekler kuramına göre oluşturulan ve Kuder’in meslek sınıflandırmasına göre geliştirilmiş mesleki eğilim testi ile bireylerin mesleki ilgileri gruplandırılmaktadır.

Bataryanın ikinci aşamasında, bireylerin en fazla ilgi duydukları ilk üç meslek grubu, bireylerin yetenek özelliklerine göre meslek gruplarına ayrıştırılır. Şöyle ki mesleki eğilim duyulan meslek grubu bireyin yetenekleri ile desteklenmiyor ise değerlendirmeye alınmamaktadır.

Son aşamada ise, yetenek özellikleri ile desteklenen meslek grupları, bireyin mesleki kişilik özellikleri ile karşılaştırılması yapılmaktadır. Bu üç aşama sonrasında bireyin meslek profiline ait olan meslekler grupları halinde bir alt beceri meslek grubu olmak üzere sıralanarak iş ve meslek danışmanının değerlendirmesine sunulmaktadır. Mesleki yönelim bataryasından elde edilen sonuçlara göre bireyler, uygun meslek kurslarına ve açık iş pozisyonlarına yönlendirilmesi yapılmaktadır (Dia5 İnsan Kaynakları, 2013: 1).

4.20. Özel İstihdam Büroları

Türkiye de uzun yıllar boyunca istihdama katkı sunma adına yapılan tüm faaliyetler kamu sektörünün eliyle yürütülmüştür. 20. yüzyılın başına kadar etkinliğini devam ettirmiş olan kamu tarafından sürdürülen istihdam faaliyetleri işgücü piyasasında yaşanan değişimlere bağlı olarak geçerliğini kaybetmiştir. Yaşanan bu değişiklikler işgücünü arz etmeye hazır bireylerin ve işgücü talep eden işletmelerin daha çabuk şekilde bir araya getirilmesi, iş arayan bireylere yönelik mesleki eğitim ve danışmanlık hizmetlerinin hız kazanması ile özel istihdam bürosu kavramı öne çıkmaya başlamıştır.

Özel istihdam büroları belirli ücretler karşılığında iş sözleşmesine dayalı işverenin ihtiyacı olan işgücünü karşılamak amacıyla özel sektör tarafından sunulan istihdama katkı sağlayan girişimlerdir. Özel istihdam büroları gerektiği zaman nitelikli personele mesleki eğitim kursları da düzenleyebilen kamu istihdam teşekküllerini tamamlayacak şekilde hizmetlerini sunmaktadır.

Özel istihdam büroları pazarlaması kolay ve yüksek kazançlar elde edebileceği nitelikli iş pozisyonları ile geçici iş sözleşmelerine dayalı iş piyasasında faaliyetlerini göstermektedir. Yüksek kazançlar elde etmeyi amaç edindiklerinden büyük ölçekli işletmelere hizmet vermektedirler (Aydın, 2012: 154).

4.21. İşsizlikle Mücadelede Pasif İstihdam Politikaları

Çoğunlukla gelişmiş ülkelerde kendini gösteren pasif emek politikaları, işsiz kalan bireylerin satın alma gücünün düşmesini önlemek ve ekonomiye canlılık kazandırmak amacıyla uygulanmaktadır. İşsizlik sigortası ve işsizlik yardımlarının önem arz ettiği ve uygulandığı gelişmiş ülke ekonomileri işsizlik etkisiyle ortaya çıkabilecek bireysel ve toplumsal sorunları ortadan kaldırmayı hedef haline getirmiştir (Erdem, 2012: 32).

Pasif işgücü piyasası politikaları, işgücü piyasası içerisinde herhangi bir sebeple işini kaybedenlerin, hâlihazırdaki işini kaybedecek durumda olanların ve iş arama girişimleri sonunda iş bulamayanların sermaye piyasalarına uyumunun sağlanması, tekrar işgücü piyasasına giriş yapmaları ve işsizlik psikolojisinin olumsuz etkilerinin en aza indirgenmesi amacıyla oluşturulmuş sistemli politikalar bütünüdür.

Pasif işgücü piyasası politikaları, işsiz kalan bireylere kısa vadede geçimlerini sağlayabilecek gelir desteği sağlamakla birlikte, işsizlik sonucunda ortaya çıkabilecek toplumsal, psikolojik sorunları önlemek amacıyla oluşturulmuş ekonomik tedbirlerdendir (Karakoç, 2015: 60). Pasif işgücü piyasası politikaları, işgücü piyasasında yapılan düzenlemeler ile tam istihdam seviyesi sağlanamadığında, bireylerin karşı karşıya kalabileceği ekonomik kayıpları ve olumsuzları ortadan kaldırmayı amaçlar. Aktif işgücü piyasası politikaları işsiz bireylere iş bulmak, işgücünün işletmelere uyumunu sağlamak, istihdam üretmek ve işsizliği azaltmak gibi işlevleri olmasına rağmen pasif iş piyasası tedbirleri işsiz kalan bireylerin yaşayabileceği maddi olumsuzları önleyen, belirli miktarda ekonomik güvence temin eden faaliyetlerdir (Erdem, 2012: 32).

İşgücü piyasası içerisinde yer alan bireylerin işsiz kalması sonucu işgücünün durağan yapıya bürünmesi, ülke ekonomileri için hizmet üretiminde azalmaların yaşanması dolayısıyla kamu giderlerinin artması anlamına gelmektedir. Hizmet üretiminde aktif rol almayan bireylerin varlığı ülke ekonomileri açısından olumsuz bir durumu yansıtmakla birlikte sermaye piyasası dışında kalması da istenmeyen bir tablodur. Teknolojik gelişmelerin hızlı değişimlere neden olduğu günümüz ekonomilerinde bile bireyler tüm faaliyetlerini beşeri sermaye üzerinden gerçekleştirdiklerinden sermaye piyasası, insan unsuru üzerinden hareket kabiliyetine sahiptir.

Beşeri sermayenin sermaye piyasasına kanalize edilmesi, ancak ve ancak insan unsurunun aktif bir şekilde işgücü piyasasında yer alması ile mümkündür. Bu bağlamdan hareketle işsiz kalmış bireylerin pasif işgücü politikaları ile işgücü piyasası içerisinde rol almasının sağlanması ülke ekonomileri açısından fayda sağlayacaktır (Karakoç, 2015: 61).

Pasif işgücü piyasası politikalarını genel olarak işsizlik sigortası hizmetleri, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, kısa çalışma ödeneği, ücret garanti fonu, erken emeklilik ve işsizlik yardımlarıdır.

İşsizlik Sigortası Hizmetleri

İşsizlik sigortası bireyin bir iş yerinde üretim faaliyetlerine devam ederken çalışma istek ve yeteneğinde olmasına karşın kendi rızası dışında gelişen sebeplerden dolayı işini kaybetmesi sonucunda kendisi ve aile fertlerinin zor duruma düşmelerini önlemek amacıyla geliştirilmiş sigorta koludur. İşsizlik sigortası işçiler ve işverenlerden işsizlik sigortası primleri zorunlu bir şekilde alınarak oluşturulan bir fondur.

Genel anlamda işsizlik sigortası hizmetleri, çalışan işgücünün kendi isteği dışında gelişen nedenlerden dolayı işsiz kalmaları halinde belirli şartları taşıyan bireylerin belirli bir süre yararlanabileceği işsizliğin getirmiş olduğu olumsuzlukları ortadan kaldırmak amacıyla oluşturulmuş sosyal politikalarlardır. İşsizlik sigortası hizmetleri bir maaş uygulaması değildir. İşsiz kalan bireylerin yeni bir iş buluncaya kadar, işsiz kalmaları sebebiyle yaşamları olası ekonomik, sosyal ve psikolojik sorunları ile mücadele edebilecekleri kadar gelir sağlanması ile uygulanan faaliyetler bütünüdür.

İşsiz bireylere sağlamış olduğu imkânlar açısından işsizlik sigortası hizmetleri her ne kadar ülkeler arasında farklı uygulamalar gösterse de genel anlamda işsizlik sigortası hizmetlerinin iki türlü hedefinden bahsetmek yerinde olur.

Bu hedeflerden ilki olan emek arz edenlere sağlanacak faydalar, işini kaybeden bireylerin işgücü piyasasına yabancılaşmasının önüne geçmek, sağlamış olduğu gelir desteği ile hayatının devamlılığını sağlamak ve bireylerin yeni bir iş bulmasına katkı sağlamaktır.

İşsizlik sigortası hizmetlerinin ikinci hedefi olan toplumsal ve sosyal hedefleri ise bireylerin işsiz kaldığı dönemlerde sağlamış oldukları gelir desteği ile sermaye piyasasında ki yerini korumasına, ekonomiye hareketlilik kazandırmasına ve bireyler arası dengeli gelir dağılımını sağlayarak sanayi sektörünün yeniden yapılanmasına katkılar sağlamaktadır. İşsizlik sigortası hizmetlerinin faydalarına değinmek gerekirse;

- İşini kaybeden bireyler işsiz kaldıkları dönem içerisinde kendilerine en uygun işleri arayacaklarından, iş aradıkları süre boyunca İşsizlik sigortasından maddi destek aldıkları için kendilerine en uygun işi bulup bu işe yerleşebilirler, bu durumda işgücü verimliliğine olumlu katkılar sağlamaktadır,

- İşsizlik süresi içerisinde gelir desteğinin sağlanması işsiz kalan bireylerin gelirlerinde bir düşmenin olmamasını sağlayacak bu da tüketici piyasada oluşan toplam talepte olumsuz etkilerin yaşanmamasını sağlayacaktır,

- İşsizlik sigortası hizmetlerinden faydalanmak isteyen bireyler iş yerinde ahlak ve iyi niyet kurallarına uygun bir şekilde faaliyetlerine devam edeceklerinden iş yerinde verimlilik artacaktır,

- Bireylerin işsizlik süresi içerisinde eğitim imkânlarından yararlanması nitelik olarak işsizlik ödeneği alan bireylerin mesleki gelişimine katkı sağlamaktadır,

- Kayıt dışı istihdamın önlenmesinde önemli bir rol oynamaktadır,

- Doğru kişilerin doğru işlere yönlendirilmesi ve istihdamının sağlanması sonucunda çalışanların verimliliği artacaktır. Ayrıca mesleki profiline uygun işlerde çalışan bireylerin gündelik yaşantısında memnuniyet seviyelerinin artıracığı da aşikârdır,

- İşsizlik sigortası primlerinden oluşan işsizlik sigortası fonu, bölgeler arası farklılıkları giderici yatırımlara destek vermesi ve istihdamı artırıcı aktif işgücü politikalarına finans desteğini sunması ülke ekonomisine olumlu katkılar sağlamaktadır.

İşsizlik sigortası hizmetlerinin faydaları olmakla birlikte, işsiz kalan bireylerin işsizlik sigortasından faydalandığı süre boyunca çalışma isteğinden uzaklaşması uzun vadede işsizlik sigortası hizmetlerin devam etmesi olumsuzlukları da beraberinde getirmektedir. İşsizlik sigortası hizmetlerinin uzun vadede uygulanmasının sonucunda oluşabilecek olumsuzluklar ise;

- İşsizlik sigortası hizmetleri sadece belirli bir süre işgücü piyasası içerisinde aktif çalışmış kişileri kapsadığından daha önce iş piyasasında hiç çalışmamış işsizler üzerinden adaletsiz bir uygulamaya sebep olmaktadır,

- İşsizlik sigortası hizmetlerinden faydalanan bireylerin iş bulma imkânları daha fazla olduğundan daha önce iş piyasası ile tanışmamış bireyler için iş pozisyonları da kısıtlı hale gelmektedir,

- Kayıt dışı istihdamın önlenemediği sektörlerde bireyler bir taraftan işsizlik ödeneği alırken diğer taraftan kaçak bir şekilde çalışıp haksız kazançlar elde edebilmektedir,

- İşsizlik ödeneğinin miktarı ve süresi iyi ayarlanmaz ise, bireylerin çalışma isteğinin azalmasına neden olabilmektedir,

- İşsizlik sigortası fonuna kaynak oluşturmak için işgücü piyasasında çalışan bireylerin işsizlik sigortası primlerinin kesilmesi, gelirlerinde azalmaya neden olmaktadır.

İşsizlik sigortası hizmetlerinden yararlanmak isteyen bireyler, belirli bir süre çalışan statüsünde bulunup ücretinin belirli oranını işsizlik sigortası fonuna aktarması gerekir. Ayrıca çalışan bireylerin kendi iradesi dışında işsiz kalması yani gayri iradi işsizlik sonunda işsizlik sigortası hizmetlerinden faydalandığı belirtilebilir (Tetik, 2012: 113).

Kıdem Tazminatı

Kıdem tazminatı sistemi çalışanların iş yerlerinde iş teminatının sağlanması açısından işçilerin işverenler tarafından kolaylıkla işten çıkarılmalarının önüne geçen bir uygulamadır. Kıdem tazminatı ile işverenlerin kolaylıkla eleman atmalarının önüne geçilmiş olması çalışan personellerin uzun süre iş piyasasında yer alması ile istihdam açısından süreklilik sağlanmış olur.

İş piyasası içinde çalışan bireylerin iş yerine bağlılığı göz önünde bulundurularak kıdem tazminatı hak kazanabilme şartlarının oluşması yani işçinin kendi isteğiyle işten çıkmamış olması ve işverenin işçiyi çıkarırken haklı bir sebebinin olmaması durumunda işverenin işçiye ödemesi gereken ücrettir. İşçinin almış olduğu kıdem tazminatı sayesinde yeni bir iş buluncaya kadar maddi bir sorun yaşamaması sağlanır. Kıdem tazminatının varlığı ile birey işsizlik ve parasızlık psikolojisinin neden olduğu sıkıntıları daha kolay atlatabilir.

Kıdem tazminatının işverenlere maddi yük getirmesi ve verimsiz personellerin işten atılmaması gibi sakıncaları da bulunmaktadır. Aynı zamanda kıdem tazminatı uygulaması işsizlik sigortası hizmetlerine alternatif bir yapıyı teşkil etmektedir. Türkiye’de ise kıdem tazminatı ve işsizlik sigortası hizmeti uygulaması birlikte uygulanan bir yapıya dönüşmüştür. Bazı ülke ekonomilerinde ise kıdem tazminatı uygulaması bulunmamakla birlikte işsizlik

sigortası hizmetleri daha aktif uygulanmaktadır.

Kıdem tazminatının hesaplanmasında işçinin işe başladığı tarihten itibaren her geçen tam yıl için 30 günlük brüt ücret tutarı dikkate alınmaktadır. Bir yıldan fazla çalışan bireylere de aynı oran üzerinden kıdem tazminatı ödemesi yapılmaktadır. Çalışma süresi bir yıldan daha az olan bireyler için herhangi bir şekilde kıdem tazminatı hesaplaması yapılmadığı gibi çalışanlar kıdem tazminatı hakkını kazanmaz (Tetik, 2012: 116).

İhbar Tazminatı

İhbar tazminatı, hizmet süresinin belirli olmadığı iş sözleşmelerinde çalışan personele önceden bildirilmeksizin iş akdinin işverence feshedilmesi durumunda işçiye ödenmesi zorunlu bir ödenektir. İhbar tazminatı, hizmet süresinin belirli olmadığı iş sözleşmelerinde çalışan personele önceden bildirilmeksizin iş akdinin işverence feshedilmesi durumunda işçiye ödenmesi zorunlu bir ödenektir. İhbar tazminatının ortaya çıkabilmesi için gerekli iki şart bulunmaktadır. Bunlardan birincisi, çalışanla işveren arasında iş sözleşmesi yapılmış olması, ikincisi ise hizmet akdinin bitiş tarihinin çalışana önceden bildirilmemiş olması şartlarıdır.

İşgücü piyasası içerisinde yer alan, çalışmaya hazır kişilerin emeğini arz etmesi, işverenin sunulan emeğe karşılık ücret vermeyi kabul etmesi ile işçinin belirli bir ücret karşılığında işverenin kontrolü altına çalışmaya başlaması “iş sözleşmesi” kavramı olarak karşımıza çıkmaktadır. İş sözleşmesi ile çalışana anlaşmada belirlenen sürede ilgili iş yerinde çalışmasıdır. İşverene düşen görev ve sorumluluk ise belirtilen süre içerisinde çalışan personelin maaş ve diğer ödeneklerini karşılamaktır. İşçi ve işverenin karşılıklı olarak imzaladıkları iş sözleşmesinde tarafların birbirlerine karşı sorumluluklarının ön planda olduğu iş sözleşmelerinin hizmet süresi belirli ya da belirsiz olabilir.

İş sözleşmeleri ile teşekkül eden belirsiz süreli iş sözleşmelerinde işverenin herhangi bir neden olmaksızın sözleşmeyi feshedebilmesi için, işverenin çalışan personelin hizmet süresine bağlı olarak, belli bir süre öncesinden yazılı bildirimde bulunması zorunludur. İşveren, çalışan personele belirli bir süre önceden fesih bildiriminde bulunmadığı takdirde belirtilen süreye ilişkin ücreti ödemekle yükümlüdür.

Belirsiz iş sözleşmelerinin işveren tarafından feshedilmesi söz konusu olduğunda çalışanın kıdemine göre bildirim süreleri iş kanununun 17. maddesinde 2 ve 8 hafta arasında değişen zaman dilimi “ihbar süresi” olarak belirtilmiştir. İşveren tarafından çalışanın iş akdinin feshine ilişkin önceden yapılan bildirimler sayesinde, çalışan personel işine son verileceğinden haberdar olmaktadır. Böylelikle işini kaybetmeden iş akdi son bulan birey zaman kaybetmeden yeni bir iş bulabilmek amacıyla uygun süre kazanmış olacaktır. İş arama faaliyetleri esnasında gelir desteğinden yoksun kalmamış olacaktır. Çalışan personelin de işten ayrılacağı tarihi işverene önceden bildirmesi ile işveren bildirim süresi içerisinde kendine yeni bir personel arayışı içerisinde olup işverenin işleri aksamadan faaliyetlerinde devamlılık sağlanmış olacaktır. Süresi belirli olmayan iş sözleşmelerinin ne zaman sona ereceği bilinmediğinden ihbar süresi ile amaçlanan tarafların tek taraflı ani fesih durumlarından zarar görmelerini engellemektir (Mortaş ve Koç, 2010: 120).

Kısa Çalışma Ödeneği

Ülke ekonomilerinde yaşanabilecek, genel, sektörel veya bölgesel kriz ile neticesinde işyerinde haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak azaltılması veya işyerindeki faaliyetin tamamen durdurulması durumunda işyerinde üç ayı aşmamak üzere kısa çalışma yapılabilir. Bu şekilde çalıştırılan personele yapılan ödemelere kısa çalışma ödeneği denir. Çalışan personeller geçimlerini sağlayabilmek amacıyla kısa çalışma uygulanmasında bulunmaları

durumunda kısa çalışma ödeneğine hak kazanacak çalışanlara Türkiye İş Kurumu tarafından kısa çalışma ödeneği verilmektedir.

Kısa çalışma ödeneği uygulanması sırasında çalışan personellerin iş sözleşmeleri sona ermeyip askıya alınır. Askı süresi üç ay olarak belirlenmiş olup üç ay bittiğinde ise iş sözleşmesi kaldığı yerden devam etmektedir. Çalışan personellerin kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmesi için işsizlik ödeneğine hak kazanabilme şartlarını taşıyor olması gerekmektedir.

İşyerinde çalışan personelin kısa çalışma ödeneği alması durumunda işveren;

1. İşçilere ücret ödeme yükümlülüğünden,
2. İşçilerin SSK primlerini ödeme yükümlülüğünden,
3. Gelir vergisi ödeme yükümlülüğünden muaf sayılır.

Kısa çalışma ödeneği hak kazanmış bireylerin herhangi bir iş yerinde çalışmaları, askerlik vazifesini yapmak amacıyla silahaltına alınmaları ve geçici iş göremezlik ödeneğini almaya başlamaları durumlarında almaya devam ettikleri ödenek kesilmektedir (Karakoç, 2012: 65).

Ücret Garanti Fonu

Ücret garanti fonu, herhangi bir iş yerinde çalışan işçilerin ücretinin, işverenin ödeme gücü çaktığı durumlarda, işçilerin alacakları ücrete destek olmak ve korumak amacıyla işsizlik fonu bünyesinde oluşturulmuş kaynakları ifade etmektedir. Batık durumdaki işletmelerde yaşanabilen işverenin konkordato ilan etmesi, aciz vesikası alınması, iflası ve iflasın ertelenmesi gibi nedenlerle çalışan işçilerin ödenemeyen ücretleri ücret garanti fonu tarafından karşılanır (Karakoç, 2012: 64).

İşsizlik Sigortası Kanununun ücret garanti fonuyla ilgili maddesine göre, işveren tarafından ödenen yıllık işsizlik sigorta primlerinin yüzde biri ücret garanti fonuna ayrılmaktadır. Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından işsizlik sigortası primleri tahsilatı sonucunda alınan ücretler işsizlik sigortası fonuna aktarılır. İşsizlik sigortası fonuna aktarılan ücretlerden işveren tarafından ödenen miktarın yüzde biri ise ücret garanti fonuna devredilmektedir. Ücret garanti fonuna başvuranlar 30 gün süre sonunda üç aylık ödemelerini toplu bir şekilde almaktadır (Uzun, 2015: 36). Ücret garanti fonu tarafından yapılan ödemeler işçilerin geçimlerine destek olmakla birlikte iş piyasası ile sermaye piyasası arasındaki dengeyi korumuş olur.

İşçinin ücret garanti fonu kapsamında ücretini alabilmesi için;

1. İşverenin ödeme aczine düşmeden önceki son bir yıl içerisinde aynı iş yerinde çalışılmış olması,
2. İşsizlik sigortası primlerinin kesildiği sigortalı çalışanı olması,
3. 4857 İş Kanunu iş sözleşmesi çerçevesinde işverenin çalışmanı olması gerekmektedir.

İşletmenin ödeme zorluğunun yaşandığı dönem içerisinde işçi üç aylık ücretini, ücret garanti fonundan alabilmesi için Türkiye İş Kurumuna şahsen ya da vekili aracılığıyla başvuruda bulunması gerekmektedir. Başvuruların hangi zaman dilimi içerisinde yapılacağına dair herhangi bir ibare bulunmamaktadır.

Ülkemizde ücret garanti fonu 2003 yılında oluşturulmuştur. İlk ödemelerini 2005 yılında gerçekleştirmiştir.

Erken Emeklilik

Erken emeklilik, işgücü piyasası içerisinde mal ve hizmet üretiminde bulunan fakat verimliliğini kaybetmeye başlamış işgücünün, çalışma fiilinden ayrılması olarak ifade edilebilir. Erken emeklilik, işsizlikle mücadelede uygulanabilecek önemli politikalarındandır. Özellikle işgücü piyasasında verimsiz çalışanların emekliye ayrılmamaları yerine gelebilecek genç ve dinamik işgücüne engel olması genç işsizlerin sayısının artmasına neden olur. Ülkelerin bir plan ve politika dâhilinde verimsiz çalışanların emek piyasasından bir an önce ilişkisinin kesilip yerine gençlerin yerleştirilmesi genç işsizlerin sayısının düşmesine ve iş verimliliğine olumlu katkılar sağlamaktadır.

Ülke ekonomilerinde verimsiz personellerin emekliye ayrılmaları, genç nüfusun istihdam edilebileceği alanların artmasına ve dolayısıyla genç nüfusun mal ve hizmet üretiminde aktif rol almasını sağlamaktadır. Erken emeklilik sonucu genç nüfusun istihdam edilmesi yeni çalışmaya başlayan genç nüfusun daha dinamik çalışması sebebiyle işletmelerin üretim seviyesinin artmasını sağlayacaktır. Ayrıca gençlerin istihdamı eski çalışana ödenen ek ödeneklerin yeni işe başlayanlara ödenmemesi gibi nedenlerle işletmenin giderleri de azalabilecektir. (Uzun, 2015: 36).

İşsizlik Yardımları

İşgücü piyasası içerisinde işsiz bireylere yapılan devletin ilgili yardım kuruluşlarının sosyal yardımlarda bulunması, vatandaşların yoksulluğunu giderici bir fonksiyona sahiptir. Bu politikada temel amaç işsizlik ödeneği kazanamayan bireylere günlük hayat faaliyetlerini sürdürebilmeleri için sosyal yardımların yapılmasıdır. İşsizlik yardımları, işsizlik sigortası gibi kişinin hak ettiği bir durum olmamakla birlikte tamamen sosyal devlet anlayışı ilkesi gereğince yapılan hizmetlerdendir. Dolayısıyla yapılan sosyal yardımların tümü devletin genel bütçesinden karşılanmaktadır.

Pasif işgücü piyasası politikalarından işsizlik yardımları, bireyin tekrardan iş piyasasına girmeye çalışması yani yeni iş araması sırasında, yoksul kalmış birey ve ailesine nakdi destek verilmesi amacıyla sosyal hizmet amacı taşımaktadır. Bazı ülkelerde uygulanan refah programları kapsamında yapılan nakdi yardım hizmetleri, yardım almak isteyen bireylerin tabi olduğu gelir testi uygulamasına göre daha sistemli bir şekilde uygulama yapıldığını görmek mümkündür. Sosyal yardımların yoksul bireylerin ve ailelerinin çevresinde herhangi bir siyasi iktidarın varlığı ile almış olduğu düşüncesi bazı ülkelerde tartışma konusu olarak gündeme gelmektedir. Bu tartışmaları en aza indirmek amacıyla sosyal yardım almak amacıyla başvuruda bulunan bireylere gelir testi uygulamasının ve haneye giren toplam gelir gözetilerek sistemli bir şekilde yapılması, yardımların daha sağlıklı yapılmasını sağlayacaktır.

5. ANALİZ VE BULGULAR

5.1. Araştırmanın Yöntemi

Çalışma, Türkiye’de işsizliğin önlenmesi ve istihdam seviyesinin yükseltilmesi adına uygulanan aktif ve pasif işgücü piyasası politikaları ve bu kapsamda uygulanabilecek politikaların etkilerinin işgücü piyasası üzerindeki yansımaları ortaya koymayı amaçlamaktadır. Kavramsal çerçeve hazırlanırken konu hakkında daha önceden hazırlanmış olan tez çalışmaları, makaleler, İŞKUR tarafından hazırlanmış yayınlar taranmış ve araştırma kapsamındaki konular bir araya getirilmiştir. Çalışmanın bulgular kısmında TÜİK ve İŞKUR yıllık istatistiklerinin çalışma ile ilgili bölümleri çalışma içerisine dâhil edilerek değerlendirmeler yapılmıştır.

5.2. Araştırmanın Çerçevesi

Uygulanan istihdam politikalarını ve bu politikaların işgücü piyasalarına etkilerinin incelendiği çalışmada, öncelikle işgücü ve istihdamın teorik tanımları yapılmıştır. Teorik

tanımlamaların sonrasında 2010 ve 2015 yılları arasında İŞKUR tarafından uygulanmakta olan istihdam artırıcı uygulamalar ortaya konularak, bu politikaların Türk çalışma hayatında ortaya çıkan etkileri değerlendirilmiştir.

5.3. Araştırmanın Sınırlılıkları

Türkiye’de uygulanan istihdam politikaları ve bu politikaların sonuçlarının analiz edildiği çalışma, 2010-2015 yılları ile sınırlıdır.

Çalışmanın değerlendirme kısmında 2010 yılından başlanmasının sebebi UMEM Beceri’10 Meslek Edindirme programlarının uygulanmaya başlandığı yıl olmasıdır. 2010 yılındaki bu gelişmeden sonra 2012 yılına gelindiğinde ise İş ve Meslek Danışmanlığı faaliyetleri başlamıştır ve bu faaliyetler aktif işgücü politikalarının etkin yürütülmesi konusunda etkili olmuştur.

5.4. Bulgular Ve Yorumlar

5.4.1. Türkiye İş Kurumu Tarafından Uygulanan İstihdam Politikalarının Sonuçları

Günümüz Türkiye’inde işgücü piyasası içerisinde bir taraftan işsizlik oranlarının yüksek olduğunun diğer taraftan ise işletmelerin mesleki eğitim almış işgücüne olan ihtiyacının gün yüzüne çıktığını görülmektedir. İşgücü piyasasında istenilen vasıflara sahip personellerin eksikliğini gidermek, ihtiyaç duyulan mesleklerde eğitim çalışmaları, kurs programları düzenlemek gereklidir. Bu durumun farkında olarak politikalar geliştiren Türkiye İş Kurumu hayat boyu eğitim anlayışı içerisinde, işsizlerin istihdamını kolaylaştırmak işletmelerin nitelikli personel ihtiyacını karşılamak üzere meslek geliştirme ve meslek edindirme eğitimlerin verilmesini katkı sağlamaktadır. Türkiye İş Kurumu tarafından aktif işgücü piyasası politikaları olarak uygulamaya dönük çalışmalar kuşkusuz önem arz etmektedir. Bu amaçla bu politikaların incelenmesi gerekli olduğunu düşünmekteyim. Ayrıca 2010 ve 2015 yılları arasında ki verilerin, çalışmalarının temelini oluşturmasının sebebi 2010 yılında yürürlüğe giren UMEM Beceri’10 projesi ile işgücü piyasasının da mesleki eğitime önem verilmesi ve 2012 yılından itibaren iş ve meslek danışmanlarının işgücü piyasasında aktif yer alması ile işgücü piyasasına hareketlilik kazandırılması olmuştur.

5.4.2. İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetlerinin Analizi

Türkiye İş Kurumu tarafından aktif bir şekilde uygulanan iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri kapsamında hizmet almak isteyen vatandaşlara bireysel görüşmeler, grup görüşmeleri ile işveren danışmanlığı kapsamında iş yeri ziyaretleri yapılmaktadır.

Hizmet almak isteyen kişilerin doğru işe veya mesleğe yönlendirilmesi için işin ya da mesleğin gerektirdiği özellikler ile kişinin özelliklerinin karşılaştırıldığı ve uygun işe ya da mesleğe yönlendirilmesinin yapıldığı faaliyetlerin tümü bireysel görüşmelerdir.

Tablo 1. İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetleri

Yıllar	İş Danışmanlığı Görüşme Sayısı	Meslek Danışmanlığı Görüşme Sayısı	İş ve Meslek Danışmanlığı Görüşme Sayısı	İşveren Danışmanlığı Kapsamında Yapılan İşveren Ziyaretleri
2010	16.075	3.649	19.724	1.499
2011	160.607	4.505	165.112	5.495
2012	805.257	36.236	841.493	151.403
2013	1.585.005	47.845	1.632.850	376.654
2014	2.494.762	69.578	2.564.340	410.734
2015	3.272.260	106.689	3.378.949	477.606

İŞKUR, 2016

Tablo 1'e göre Türkiye İş Kurumu tarafından 2010 yılında Türkiye de iş danışmanlığı hizmetinden 16.075 kişi iken, 2015 yılında ise %30'luk artış ile 3.272.260 kişi iş danışmanlığı hizmetinden faydalanmıştır.

Yine Tablo 1'de meslek danışmanlığı görüşme sayısı 2010 yılında 3.649 iken, 2013 yılından itibaren düzenli bir artış gösteren meslek danışmanlığı görüşme sayısı 2015 yılına geldiğinde 106.689 olmuştur.

Türkiye İş Kurumu tarafından işveren danışmanlığı kapsamında işyeri ziyaretleri yapılmaktadır. Tablo 1'e göre, 2010 yılında yapılan iş yeri ziyaret sayısı 1.499 iken, artarak 2015 yılında, 477.606 iş yeri ziyaretine ulaşmıştır.

Tablo 2. İşe Yerleştirme Hizmetleri

Yıllar	Alınan Açık İş Sayısı	Yapılan Başvuru Sayısı	İşe Yerleştirme	İşe Yerleştirme Oranı(%)
2010	368.636	1.217.936	205.231	17
2011	660.623	1.398.355	363.672	26
2012	991.804	2.296.325	556.587	26
2013	1.481.196	2.359.304	671.578	24
2014	1.735.892	2.375.583	701.435	30
2015	2.043.256	2.642.512	889.640	34

İŞKUR, 2016

Tablo 2'e göre, Türkiye İş Kurumu tarafından yapılan iş yeri ziyaretleri neticesinde işverenlerin genel olarak eleman ihtiyacına istinaden açık işgücü talebi alınmaktadır. 2010 yılında kurum tarafından yapılan iş yeri ziyaretlerinde toplam 368.636 işgücü talebi alınmıştır. Takip eden yıllarda işveren ziyaretleri kapsamında alınan işgücü talebinde sürekli artış yaşanmıştır. 2015 yılında ise 2.043.256 adet işgücü talep edilmiştir.

5.4.3. İşbaşı Eğitim (Staj) Programı Hizmetleri (İEP)

Türkiye İş Kurumuna başvuruda bulunan bireylerin bizzat iş yerinde çalışarak iş deneyiminin kazanmasının yanı sıra işgücü piyasasına girişinin ve uyumunun sağlanması ve işsiz vatandaşlarımızın mesleki yeterliliklerini geliştirebilmek amacıyla Türkiye İş Kurumu tarafından İşbaşı (Staj) Eğitim Programı uygulanmaktadır.

Tablo 3. İşbaşı Eğitim Programlarına Katılan Kişi Sayısı

Yıllar	İEP Kapsamında Düzenlenmiş Kurs Sayısı	Kursa Katılan Kişi Sayısı
2010	1.796	4.671
2011	2.658	5.511
2012	8.018	18.570
2013	24.379	63.660
2014	26.283	59.456
2015	76.934	159.076

İŞKUR, 2016

Tablo 3'e göre, 2010 yılında işbaşı eğitim programı kapsamında 1.796 kurs düzenlenmiş olup bu kurslara 4.671 kişi katılmıştır. 2015 yılına gelindiğinde ise düzenlenen kurs sayısında muazzam bir yükselişi gözlemlemekle birlikte 76.934 kurs düzenlenmiştir. Ayrıca düzenlenen staj faaliyetlerine 159.076 kişi katılmıştır.

5.4.4. UMEM Beceri'10 Faaliyetleri

İşgücü piyasasının nitelikli personel ihtiyacını karşılayabilmek, eğitim ve istihdam bileşkesini sağlamak amacıyla 2010 yılının ikinci yarısından itibaren Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri (UMEM) projesi hayata geçirilmiştir. UMEM, kamu sektöründe yer alan Milli Eğitim Bakanlığına bağlı meslek lisesi okullarında teorik eğitim imkânlarının sunulduğu, eğitim sürecinin tamamlandığı andan itibaren özel sektörde yer alan iş yerlerinde pratik eğitim imkânları ile beraber bireylerin istihdamının sağlandığı bir projedir. Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenip finanse edilen UMEM projeleri, nitelikli eleman yetiştirmek adına önem arz etmektedir.

Tablo 4. UMEM Kapsamında Düzenlenmiş Kurs ve Katılımcı Sayıları

Yıllar	UMEM Kurs Sayısı	Katılımcı Sayısı
2010	-	-
2011	1.746	27.309
2012	2.359	41.054
2013	5.061	55.705
2014	1.354	24.120
2015	2.442	28.536

İŞKUR, 2016

Tablo 4'e göre, 2010 yılında UMEM kursu açılmamıştır. 2011 yılına gelindiğinde, 1.746 UMEM projesi açılmıştır. Bu kapsamda 27.309 kişi meslek edindirme faaliyetlerinden yararlanmıştır. 2015 yılında ise 2.442 UMEM projesi düzenlenmiş olup 28.536 vatandaşın bu kurslardan faydalandığı görülmektedir.

5.4.5. Toplum Yararına Programlar (TYP)

İşsizliğin yoğun olduğu dönemlerde kısa süreli istihdamı amaçlayan toplum yararının gözetildiği projeler düzenlenmektedir. "Toplum Yararına Programlar" da bu kapsamda değerlendirilebilecek projelerden biridir. Bu projenin uygulanması, dezavantajlı bireylerin kamusal alanda geçici olarak istihdam edilmesi suretiyle yapılmaktadır.

Tablo 5. Toplum Yararına Projelere Katılan Kişi Sayısı

Yıllar	TYP Kapsamında Düzenlenmiş Kurs Sayısı	TYP'ye Katılan Kişi Sayısı
2010	1.838	38.761
2011	2.293	59.906
2012	4.936	186.599
2013	4.722	197.182
2014	5.191	191.000
2015	9.596	234.941

İŞKUR, 2016

Tablo 5'te 2010-2015 yılları arasında Türkiye İş Kurumu tarafından ülke genelinde düzenlenmiş olan kurs sayıları ve kursa katılan kişi sayısını bildirmektedir. Tablo 5'e göre 2010 yılında 1.838 kurs düzenlenmiştir. Bu kurslara 38.761 kişi katılım göstermiştir. 2015 yılına gelindiğinde düzenlenen kurs sayısı bir önceki yıla oranla yaklaşık 4.400 artış göstererek 9.596 seviyesine yükselmiştir. Kurslara katılan kişi sayısı ise bir önceki yıla oranla yaklaşık 44.000 kişi artış sağlanarak, TYP'den 234.941 vatandaşın faydalandığı görülmektedir. Bu verilere göre Türkiye İş Kurumu işgücü piyasasından uzak kalmış dezavantajlı durumdaki bireylerin istihdamına büyük oranda katkıda bulunarak sosyal sorumluluğunu yerine getirdiği sonucuna ulaşılabilir.

Tablo 6. 2010-2015 Yılları Arasında İşsizlik Oranları

Yıllar	İşsizlik Oranları (%) Yıllık
2010	11,1
2011	9,1
2012	8,4
2013	9
2014	9,9
2015	10,3

TUİK, 2016

Tablo 6’da, Türkiye İstatistik Kurumunun verilerine göre işsizlik oranları, 2010 yılında % 11,1 2011 yılında % 9,1 2012 yılında % 8,4, 2013 yılında % 9, 2014 yılında % 9,9, 2015 yılında ise % 10,3 olarak görülmektedir.

5.4.6. Engellilere Yönelik Düzenlenen Meslek Edindirme Faaliyetleri

Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen engelli bireyler yönelik meslek edindirme kurslarının temel amacı, engelli bireylerin ilgi ve yetenekleri doğrultusunda uygun mesleklerde eğitim almalarını sağlanarak istihdam edilebilirliklerinin artırılması hedeflenmektedir.

Tablo 7. Engelliler Yönelik Kurslara Katılan Kişi Sayısı

Yıllar	Engellilere Yönelik Düzenlenen Kurs Sayısı	Kurslara Katılan Kişi Sayısı
2010	351	3.638
2011	434	4.240
2012	574	6.272
2013	506	5.473
2014	184	1.836
2015	269	2.812

İŞKUR, 2016

Tablo 7’ye göre, 2010 yılında engellilere yönelik 351 kurs düzenlenmiştir. Kurslara 3.638 engelli kişi katılmıştır. 2015 yılında,269 kurs düzenlenmiş olup 2.812 vatandaş meslek edindirme kurslarından faydalanmaktadır. Bu veriler ışığında Türkiye İş Kurumunun engelli bireylerin işe yerleştirilmelerinde son yıllarda azalma olmasına rağmen düzenlenen mesleki eğitim kurslarının faydalı olduğu sonucu çıkartılabilir.

5.4.7. Hükümlü/Eski Hükümlülere Yönelik Meslek Edindirme Faaliyetleri

İşgücü piyasasının dezavantajlı grubu içerisinde yer alan hükümlü ve eski hükümlü bireylerin istihdamlarına katkı sağlamak amacıyla, cezaevinde hükümlülüğü devam eden bireylere ya da hükümlülük süresi bitmiş bireylere de mesleki eğitim kurslarından faydalanma imkânı sağlanır.

Tablo 8. Hükümlü/Eski Hükümlülere Yönelik Kurslara Katılan Kişi Sayısı

Yıllar	Hükümlü/Eski Hükümlülere Yönelik Düzenlenen Kurs Sayısı	Kurslara Katılan Kişi Sayısı
2010	394	5.243
2011	335	4.438
2012	334	4.483
2013	119	1.626
2014	45	622
2015	39	712

İŞKUR, 2016

Tablo 8'e göre, 2010 yılında 394 kurs düzenlenmiş olup, düzenlenmiş kurslara 5.243 hükümlü/eski hükümlü kişi katılmıştır. Daha sonraki yıllar da ise hem düzenlenen kurs sayısından hem de kurslara katılan kişi sayısında azalmalar yaşandığı görülmektedir.

5.4.8. İşsizlik Sigortası Faaliyetleri

İşsizlik sigortası hizmetleri hâlihazırda çalışan personellerin işini kaybetmesi sonucu meydana gelen işsizlik olgusunun getirmiş olduğu olumsuz durumları ortadan kaldırmayı amaçlayan sosyal politikalarındandır. Türkiye İş Kurumu tarafından sunulan İşsizlik sigortası hizmetleri, doğrudan istihdam katkısı olmamakla birlikte dolaylı yollardan işsizliğin olumsuzluklarını ortadan kaldırmayı amaçlamaktadır.

Tablo 9. İşsizlik Sigortasına Başvuran/Hak Kazanan Kişi Sayısı

Yıllar	İşsizlik Sigortası Başvuran Kişi Sayısı	İşsizlik Sigortası Hak Eden Kişi Sayısı
2010	459.450	331.594
2011	499.257	322.707
2012	609.617	371.657
2013	732.987	431.232
2014	901.775	513.109
2015	1.086.293	589.888

İŞKUR, 2016

Tablo 9'e göre, 2010 yılında 459.450 kişi işsizlik sigortasına başvuruda bulunmuştur. 2010 yılında yapılan başvurular neticesinde 331.594 kişi işsizlik sigortası hizmetinden faydalanmıştır. 2015 yılında ise işsizlik ödeneğine başvuru yapan kişi sayısı 1.086.293 olmuştur. Başvuran 1.086.293 aday arasından 589.888 kişi işsizlik ödeneğini hak kazandığı görülmektedir.

6. DEĞERLENDİRME, SONUÇ VE ÖNERİLER

6.1. Değerlendirme

Türkiye İş Kurumu iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri bünyesinde, iş yeri ziyaret çalışmalarını da gerçekleştirmektedir. Tablo 1'e göre iş yeri ziyaret hizmetlerini değerlendirdiğimizde, 2010 yılından 2015 yılına kadar olan ziyaret sayılarının sürekli bir artış eğilimi gösterdiğini rahatlıkla söylenebilir. 2010 yılında UMEM Beceri'10 projesinin yürürlüğe girmesi ile işverenlere bilgilendirme ve tanıtıcı faaliyetlere ağırlık verilmesi, daha fazla sayıda iş yeri ziyareti yapılmasını sağlamıştır. İş ve meslek danışmanlarının işveren danışmanlığı kapsamında yapmış olduğu faaliyetlerin tümü her geçen gün önemini daha da arttırmaktadır. Bu faaliyetlerin başında gelen iş yeri ziyaret çalışmaları ile işverenin kalifiye personel bulma, çalışanların mesleki gelişimi konusunda yaşamış oldukları sorunların dinlenilmesi ve bir eylem planı çerçevesinde sorunlara çözüm yollarının bulunması konusunda iş meslek danışmanlığı hizmetleri ayrı bir öneme sahiptir.

Amacı işsiz bireylerin işe yerleştirilmesi olan Türkiye İş Kurumunun yıllar itibariyle alınan açık iş sayısı, yapılan başvuru sayısı ve işe yerleştirme sayılarından da görüleceği gibi 2010 yılında % 17 olan işe yerleştirme oranının % 100 artarak 2015 yılında % 34'e yükseldiği ve kurumun amacı doğrultusunda başarılı olduğu sonucu çıkartılabilir.

Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen işbaşı (staj) faaliyetlerinin önemi her geçen gün artmaktadır. Herhangi bir meslekte deneyim sahibi olmayan bireylerin, özelliklerine uygun mesleklerde staj faaliyetleri içerisinde iş başında çalışmaya başlaması ile işverenlerin ihtiyacı olan mesleklerde yetişmiş eleman ihtiyacı bir süre sonra karşılanmış olacaktır. Staj faaliyetleri devam ederken katılımcının ücreti ve iş kazası meslek hastalığı GSS primleri Türkiye İş

Kurumu tarafından karşılanmaktadır. 2015 yılında yapılan bu değişiklik ile işbaşı (staj) eğitim programlarına olan talep giderek yükselmiştir. Ülke işgücü piyasasında yaşanan en önemli sorun herhangi bir meslekte deneyim sahibi olmayan bireylerin varlığıdır. Mesleksizlik sorununa en güzel çözüm kuşkusuz İşbaşı Eğitim Programlarıdır. Türkiye İş Kurumu bünyesinde profesyonel ve sistemli İşbaşı Eğitim Proje biriminin oluşturulması önem arz etmektedir. Keza oluşturulan birim içerisindeki iş ve meslek danışmanlarının, devam eden programlardaki katılımcılar ile sürekli iletişim halinde olması ve izleme çalışmalarının yapılması büyük bir başarıyı da beraberinde getirecektir. İşbaşı Eğitim Programlarına yoğun taleplerin yaşandığı günümüzde kişinin kendi niteliklerine uygun mesleği icra edebileceği bir iş yerinde staj faaliyetleri ile başlaması kişinin edinebileceği bir mesleğinin olması ve istihdama katkısı kaçınılmaz olacaktır.

2010 yılının ikinci yarısından itibaren yürürlüğe girmiş olan UMEM Beceri'10 Projeleri, 81 ilde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı meslek liselerinin alt yapılarının hazır getirilmesi ve gerekli donanımın sağlanması nedeniyle proje düzenlenmemiştir. 2011 yılında ilk meyvelerini veren UMEM projeleri ile işverenler için gerekli mesleki bilgi ve deneyime sahip personellerin istihdamı sağlanmıştır.

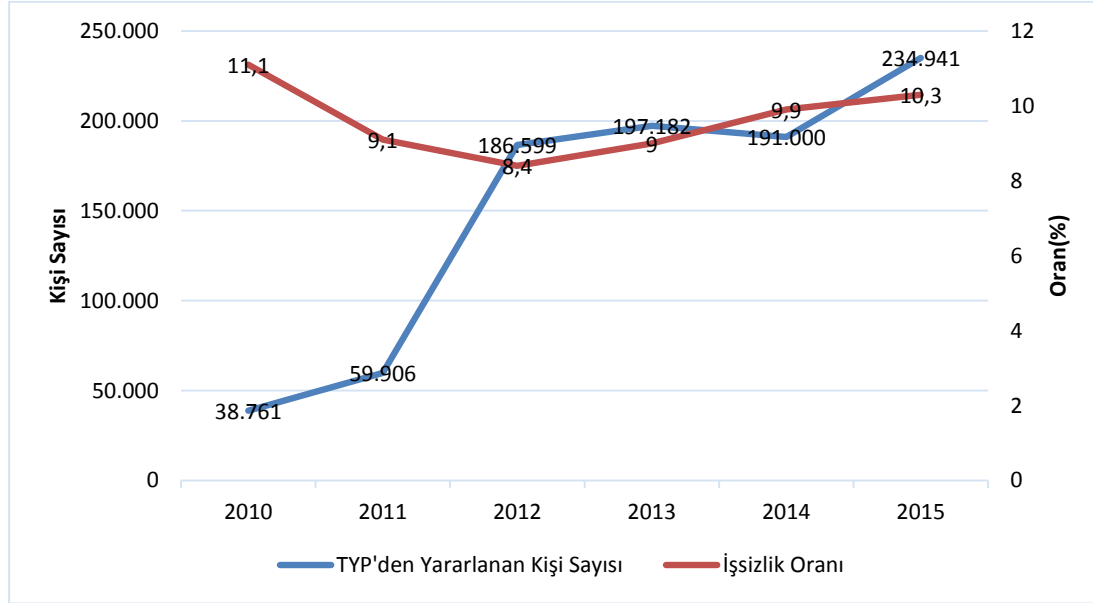
UMEM Beceri'10 projesinin uygulanabilirlik yönünün işverenler tarafından yeterince yerine getirilmemesi ve kurum denetimlerinin yetersiz olması sonucu projelere katılım gösteren bireylerin mesleki anlamda yetişmemesine neden olmuştur. Her ne kadar 2014 yılının başlarında UMEM Beceri'10 projesi ile yenilikler ortaya koyulmaya çalışılsa da ülkemizde yer alan iş yerlerinin profesyonel anlamda mesleki eğitimlere önem vermemesi nedeniyle yeni bir meslek kazanmak isteyen bireylerin projelere katılım göstermemesine neden olmuştur. Ayrıca Türkiye İş Kurumu tarafından gerek işverenlere, gerekse katılımcılara destek sağlayan farklı proje uygulamaların ön plana çıkması ile birlikte UMEM Beceri'10 projesi etkinliğini kaybetmeye başlamıştır. 2015 yılında biraz etkinliğini göstermekle birlikte işverenler tarafından farklı staj uygulamalarının tercih edilmesi neticesinde UMEM Beceri'10 projesi 08.05.2016 tarihinde yürürlükten kaldırılmıştır.

İşgücü piyasasında yaşanabilecek en büyük sorun kuşkusuz nitelikli personel ihtiyacıdır. 2010 yılında yürürlüğe girmiş olan UMEM Beceri'10 projesi ile bu sorun profesyonel işverenler tarafından kısmen de olsa aşılmıştır. Ancak yıllar ilerledikçe sanayi sektöründe yer alan işletmelerin hacimlerinin artmasına bağlı olarak özellikle sanayi sektöründe uygulama süresi uzun olan eğitim-istihdam bileşkesinin yer aldığı projeler önem arz etmektedir. Bu amaçla ortaya konulabilecek projelerin bu anlamda çerçevesinin daha genişletilmiş olması gerekmektedir. Türkiye İş Kurumu bünyesinde teorik eğitim ve pratik eğitimin bir arada bulunabileceği uygulama alanlarının mevcut olması ve doğru mesleğe doğru kişinin yönlendirilmesi bu açıdan önemlidir. Türkiye İş Kurumu bünyesinde uygulama alanlarının mevcut olması, denetim açısından eğitimi devam eden bireyleri gözlememek ve çalışmalarını izlemek daha kolay olacaktır. Uygulamayı başarıyla geçen adaylar mesleki eğitim belgesi ve deneyimi sayesinde iş bulma olanakları artmış olacaktır. Ayrıca bu şekilde projelerin hayata geçmesi ile sanayi sektörünün nitelikli eleman ihtiyacı da çözüm bulmuş olacaktır.

Türkiye İş Kurumu, iş bulma konusunda zorluk yaşayan dezavantajlı durumda olan bireylere geçici iş imkânı sağlamak ve gelir desteği sunmak amacıyla Toplum Yararına Programlar düzenlemektedir. Tablo 5'te görülen Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen TYP ile ilgili veriler incelendiğinde, kurs sayısı ve kursa katılan sayısında sürekli artışlar söz konusudur. 2010 yılından 2012 yılına kadar olan sürede Toplum yararına düzenlenen program sayısı sürekli artarak beraber, katılım gösteren birey sayısında da sürekli artışlar gözlenmektedir.

Türkiye İş Kurumunun asli görevlerinden biri olan ülke istihdam seviyesini arttırması için bir taraftan istihdam politikalarını uygularken diğer taraftan işsizlik oranlarını kabullenebilir

seviyelere düşürmek olacaktır. Toplum Yararına Programlar çoğunlukla işsizliğin yüksek olduğu dönemlerde düzenlenmesi kuşkusuz işsizlik oranlarını makul düzeylere getirecektir. Tablo 6'ya göre işsizlik oranlarının 2010 ve 2012 yılları arasında sürekli bir düşüş içerisinde olmasını, Toplum yararına programlara katılan kişilerin istihdam edilmesi ile yakından ilişkili olduğunu savunabiliriz. Yani toplum yararına düzenlenen programlar ülke genelinde işsizlik oranlarının düşürülmesinde etkilidir.



Grafik1. TYP Kapsamında İstihdam Edilen Bireyler İle İşsizlik Oranları Arasındaki İlişki

Ayrıca dezavantajlı grupların doğrudan programa alınması ile birlikte, dezavantajlı bireylerin istihdamında artışlar yaşanmıştır. 2012 yılından itibaren ülkenin ekonomik istikrarı olumsuz yönde etkilenmesine neden olan olayların yaşanması ister istemez istihdam seviyesinde azalışlara sebebiyet vermiştir. Tablo 5'e göre 2013 yılında düzenlenen kursların sayısında azalış görülmekle birlikte katılım gösteren birey sayısında çok yüksek oranda artışlar yaşanmamıştır. Keza 2014 yılında toplum yararına katılan birey sayısında azalış olması da işsizlik seviyelerini olumsuz yönde etkilemiştir. Ülkemiz genç, aktif, çalışma potansiyeli yüksek nüfus açısından sürekli büyüyen bir konuma sahiptir. Bu açıdan bakıldığında toplum yararına projelerin devamlılığı önemli olmakla birlikte, aktif çalışabilecek ve dezavantajı olmayan bireylerin özel sektörde istihdamına önem verilmelidir.

Türkiye'de dezavantajlı grupların başında gelen engelli vatandaşların, sıradan bir birey olduğunu hissettirmek, kamu ve özel sektörde istihdam olanaklarını arttırmak ve istihdamına katkılar sağlamak amacıyla yapılan tüm faaliyetler sosyal devlet anlayışının bir gereğidir. Bu amaçla, Türkiye İş Kurumu tarafından 2010-2015 yıllarında düzenlenen engellilere yönelik meslek edinim kurslarının sayısı ve katılım gösteren birey sayısında artışlar yaşanmıştır. Bu süreç içerisinde engelli bireylerin doğrudan istihdamları sağlanmamıştır. Halen gelinen noktada, engelli bireylerin sürekli istihdamlarının sağlanması isteğiyle Türkiye İş Kurumuna başvuru yapmaları ve kurumun düzenlemiş olduğu kursları ikinci planda düşünmeleri sebebiyle engelli kurslarına olan ilgi azalmıştır.

İşgücü piyasasının dezavantajlı gruplarından bir diğeri olan hükümlü/eski hükümlülere yönelik, istihdam süreçlerinde kolaylıklar sağlamak amacıyla hükümlülük süresi devam ederken hükümlü bireylere ya da hükümlülük süresi bitmiş eski hükümlülere Türkiye İş Kurumu tarafından meslek edindirme kursları düzenlenmektedir. Ayrıca, Türkiye'de

hükümlü/eski hükümlülere yönelik düzenlenen kurslara katılan kişi sayısında da sürekli azalışlar yaşanmıştır. Gerek eski hükümlülere kamuda iş imkânlarının sunulması, gerek denetimli serbestlik kapsamında çeşitli seminer faaliyetleri ile toplum içerisinde dâhil edilmeleri ile hükümlü/eski hükümlü bireyler, Türkiye İş Kurumu meslek edindirme programlarına katılmak yerine doğrudan istihdamını sağlayıcı faaliyetler içerisinde yer almaktadır. Özel sektör işletmelerinde eski hükümlü çalıştırma zorunluluğunun kaldırılmasından itibaren istihdam seviyesinde azalmaların yaşandığı da görülmektedir.

İşsizlik sigortası hizmetleri 1 Haziran 2000 tarihinde yürürlüğe girmiştir. İşsizlik sigortası hizmetlerinin ilk ödemesi 2002 Mart ayında yapılmıştır. Tablo 9'a göre, 2010 yılından 2015 yılına doğru işsizlik sigortası hizmetlerinden yararlanmak isteyen birey sayısında sürekli artışlar yaşanmıştır. 2010 yılında 459.450 olan başvuru sayısı, 2015 yılına gelindiğinde yaklaşık 627.000'lik artış ile 1.086.293 olmuştur. İşsizlik sigortası hizmetlerinden faydalanmak isteyen bireylerin sayısında yıllar itibarıyla sürekli artışların yaşanması, şüphesiz işgücü piyasası içerisinde işini kaybeden bireylere böyle bir hizmet sunulduğunun bilgisinin yaygınlaşmasıdır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) tarafından kamu spotları aracılığıyla işsizlik ödeneğinin tanıtımının yapılması, Türkiye İş Kurumu tarafından sunulan bireysel danışmanlık hizmetlerinde, çalışan bireylere işsizlik sigortası hizmetlerinin öneminden bahsedilmesi ile işsizlik ödeneğinden yararlanmak isteyen bireylerin sayısında sürekli artışların yaşandığı gözlemlenmektedir.

6.2. Sonuç

Çalışmada, özel sektör de istihdamın artırılmasında kamu istihdam kurumu olarak görev yapan Türkiye İş Kurumunun uygulamış olduğu aktif ve pasif işgücü piyasası politikalarının özel sektör üzerine yansımaları ele alınmıştır. İş arama süreci içerisinde yer alan bireylerin istihdam olanaklarını artırmak, sürekliliğini sağlamak ve özel sektör teşebbüslerin ihtiyacı olan nitelikli personel yetiştirilmesine katkı sağlamak amacıyla çeşitli öneriler sunulmuştur. Bu açıdan bakıldığında Türkiye'de özel sektör istihdam olanaklarının iyileştirilmesi ve işsizliğin getirmiş olduğu olumsuz sonuçların ortadan kaldırmak amacıyla görev yapan Türkiye İş Kurumunun yapmış olduğu faaliyetler önem arz etmektedir. Özellikle aktif istihdam politikaları ile istihdamda büyümeyi sürekli hedef haline getirildiği görülmektedir.

Günlük ihtiyaçlarını karşılayabilmek için, eğer bir birikimi de yoksa her bireyin kendine uygun işi bularak çalışması gerekmektedir. İşsiz kalan birey her geçen gün daha da yoksullaşacaktır. Yoksulluktan kurtulmak için en önemli etken, kişinin yeni iş imkânları bulabilmesidir. Yoksulluğa etki eden önemli bir faktör de eğitimidir. Eğitim düzeyinin düşüklüğü işgücü verimliliğindeki azalmanın yanında işsizliği de ciddi ciddi bir sorun haline getirmektedir. Eğitim düzeyi arttıkça yoksulluktan kurtulma umudu artmaktadır (Öztürk, 2005: 87). Türkiye İş Kurumu da işsiz olan bireylere iş eğitimi vermek suretiyle istihdama katkı sağlamaktadır. Bu konuda önemli projelerden biri olan UMEM Beceri'10 projeleri ile işverenlerin ihtiyacı olan nitelikli personel yetiştirilmesine sürekli önem verilmiştir. İş garantili meslek edindirme kurslarının varlığı ile bireylerin ilgi ve yetenekleri doğrultusunda meslek edindirme kurslarına yönlendirilmesi tamamlanarak mesleki eğitimini tamamlayan bireylerin işe yerleştirilmelerine katkılar sağlanmıştır. Ancak UMEM kurslarının işletmelerin tekelinde yürütülmesine izin verilmesi, denetim esnasında sürekli problemlerin yaşanması sağlıklı kursların düzenlenmediğini ve istihdam sürecinin devamlılığına önem verilmemesi, UMEM kurslarının amacına hizmet etmediğinin bir göstergesi olarak değerlendirilmektedir. Dolayısıyla nitelikli personel yetiştirme programının çalışan ve işveren odaklı olması gerekirken tamamıyla işverenlerin çıkarlarına hizmet eden programların ötesine geçememiştir.

İş ve meslek danışmanlığı faaliyetleri ile uygun işe uygun personel mantığı kurulması amacıyla açık iş pozisyonlarına yönlendirme hizmeti yapılmaktadır. İş arayan bireylerin

memnuniyetini sağlayan danışmanlık hizmetleri ile ulaşılmak istenen hedefler konusunda kısmen de olsa ilerleme kaydedilmiştir. Ayrıca iş yeri ziyaret çalışmaları kapsamında yapılan ziyaretlerden ülke genelinde yaklaşık % 98’lik memnuniyetin yaşanması iş ve meslek danışmanlığı hizmetini sunan bireylerin hedefine ulaştığı sonucunu göstermektedir. Türkiye’de halen, her iş arayan bireyin bir iş ve meslek danışmanının olması şüphesiz bireyin iş bulabilmesini kolaylaştırmaktadır. Türkiye İş Kurumu tarafından sunulan iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinin kurumsal bir yapıya sahip olmaması çeşitli sorunları da beraberinde getirmektedir. Şöyle ki, gelişmiş ülke ekonomilerinde çalışan iş ve meslek danışmanı ile Türkiye’de çalışan iş ve meslek danışmanının hizmet verdiği birey sayıları karşılaştırıldığında, Türkiye’de yaklaşık 1200 daha fazla kişiye hizmet veren iş ve meslek danışmanlarının mevcut olduğunu görülmektedir. Dolayısıyla iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinin kalitesinin zaman içerisinde düşeceğini söylemek yerinde olacaktır.

6.3. Öneriler

İşsizlik ve yoksulluk artışıyla beraber çevresel bozulma meydana gelmektedir. Sonuçta aile birliğinin bozulmasından, açlığa kadar uzanan, çeşitli dengesizlikler oluşmaktadır (Öztürk, 2005: 89). Türkiye iş kurumu istihdam politikalarını oluştururken yoksul ailelere yardımlar sunan sosyal yardım kuruluşları ile koordineli bir çalışma yapması hem işsizliğin çözümü hem yoksulluğun giderilmesi hem de toplumda aile birliğinin korunmasında etkili olacaktır.

İş ve meslek danışmanlığı faaliyetlerinin profesyonel olarak yapılması için Türkiye İş Kurumu, nicelik bakımından yetersiz olan iş ve meslek danışmanı alımı yapılmalıdır. Ayrıca iş ve meslek danışmanlığı uzmanlık alanları belirlenmelidir. Örnek vermek gerekirse mesleki faaliyetler konusunda kendini sürekli yenileme gayreti içerisinde olan ayrıca öğrencileri mesleki anlamda yönlendirme çabası içerisine giren iş ve meslek danışmanları, Türkiye İş Kurumu tarafından mesleki yönlendirme ve mesleki rehberlik faaliyetlerinde yoğun olarak görevlendirilmelidir. Değişen işgücü piyasası şartları içerisinde, iş ve meslek danışmanları kendilerini sürekli yenilemeleri amacıyla hizmet içi eğitimler düzenlenmeli ve düzenlenen eğitim çalışmaları amacına hizmet edebilecek seviyelere getirilmelidir. Ayrıca iş ve meslek danışmanları tarafından mesleki kariyerlerini geliştirmek amacıyla dünya genelinde tüm gelişmeleri yakından takip edebilecek, iş ve meslek danışmanları odası oluşturulması önemlidir.

Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen ve son yıllarda teşekküllerin en çok tercih etmiş olduğu işbaşı eğitim programları içeriği itibariyle düzenleme yapılması gerekmektedir. Hâlihazırda devam işbaşı eğitim sözleşmesine göre program düzenlemek isteyen işletmeler, kendi iş yerlerinde 1 (Bir) yıl boyunca ücretini ve GSS Primlerini Türkiye İş Kurumu tarafından karşılanması kaydıyla meslekte deneyimli, deneyimsiz personel çalıştırabilmektedirler. Sözleşme gereğince işverenin çıkarı doğrultusunda düzenlenen programların sadece deneyim sahibi olmayan personellere meslekte uygulama kazanması adına olumlu kazanımların olduğunu görmekteyiz. İşin başında eğitim temel felsefesiyle hareket eden İEP’ler hakkında detaylı çalışmalar yapılabilir. İşbaşı eğitim programlarına katılacak bireylerin hangi meslekte katılabileceğine ve program sonunda kesinlikle istihdamının sağlanabileceğine karar verilmelidir. Ayrıca programa alınacak bireylerin daha önce herhangi bir mesleki deneyiminin olmamasına özen gösterilmelidir.

Engelli bireylerin istihdamına katkı sağlamak amacıyla Türkiye İş Kurumu engel gruplarına uygun mesleki eğitim kurslarına kendi bünyesinde ve kurum tarafından temin edilen eğitici vasıtasıyla istihdam garantili olmak kaydıyla mesleki eğitim kursları düzenleyebilir. Bu şekilde yapılabilecek faaliyetler ile kursların Türkiye İş Kurumu tarafından denetim altında yer alması ve mesleği öğrenmiş bireylerin istihdamına önem vermesiyle beraber ülkemiz

sosyal devlet anlayışı içerisinde engelli vatandaşlarımızın da toplum içerisinde rahatlıkla hayatını idame edecekleri aşikârdır.

İşgücü piyasası içerisinde yer alan eski hükümlü bireylerin istihdamına katkı sağlamak amacıyla destek istihdam modelleri oluşturulmalıdır. Özellikle birey istihdam sürecindeyken gözetim altında yapmış olduğu faaliyetlerine olumlu dönütler ile üretim faaliyetlerinde aktif rol alması sağlanabilir. Bahsi geçen destek istihdam modelinde eski hükümlü bireylerin normal bireyler ile birlikte çalışma ortamında faaliyetlerde bulunması söz konusudur. Ayrıca eski hükümlü ya da tutukluluk süresi devam eden bireylere meslek eğitim kursları düzenlenirken kurs süresini başarıyla bitiren adayların istihdam süreci ile sonuçlanmasına önem verilmelidir. Bu sayede birey bir yandan meslek eğitimini tamamlayarak sertifika kazanmış olacak diğer taraftan istihdam sürecine katılarak sosyal görevlerini yerine getirecektir.

İşsizlik sigortası hizmetlerine başvuru yapan ve hak kazanan bireylerin sayısının yer aldığı Tablo 9'a göre, yıllar itibariyle işsizlik sigortasını hak kazanma oranı sürekli azalmaktadır. 2010 yılından 2015'e doğru işsizlik sigortası hizmetleri konusunda sürekli bilinçlenen bireylerin sayısında artışların yaşandığını görülmektedir. Ancak işsizlik sigortası hizmetlerini hak kazanan bireylerin sayısında azalışların yaşanması kuşkusuz işsizlik ödeneği alım koşullarında yaşanan zorluklar gösterilebilir. İşsizlik sigortası hizmetlerini hak kazanma prosedürlerinde kolaylıkların sağlanması ile işsizlik ödeneği alan birey sayısında artışlar yaşanabilir. Hükümet politikaları ile pasif işgücü piyasası politikası olan işsizlik sigortası hizmetlerinde, ödenek alım yollarının kolaylaştırılması işsiz kalan bireylere gelir imkânı sağlaması işsizliğin olumsuz problemlerini en aza indirgenmiş olacaktır.

KAYNAKÇA

- Akbaş, S. (2015), Aktif İşgücü Piyasası Politikalarının Etki Değerlendirmesi: Denizli İli Örneği, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Denizli.
- Alp, L. (2014), Dezavantajlı Grupların İstihdama Katılmaları: G20 Ülkelerindeki Başarılı Uygulamalar, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Dış İlişkiler ve Yurtdışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Antalya Kadın Girişimciler, Erişim Tarihi: 10 Haziran 2016
<http://www.antalyakadiringirisimciler.org/rehber/page32/page32.html>
- Arslanoğlu, A. (2013), Küresel Ekonomik Kriz ve İşsizlikle Mücadele Programları: Kısa Çalışma Ödeneği, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Çalışma Ekonomisi Bilim Dalı, İstanbul.
- Aslan, M. (2010), Küreselleşmenin Gelişmekte Olan Ülkelerde ve Türkiye'de Emek Talebi Üzerindeki Etkilerinin Karşılaştırmalı Analizi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Ankara.
- Aydın, G. (2014), Esnaf ve Sanatkârların İstihdama İlişkin Sorunlarının İncelenmesi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Programı Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Aydın, M. (2011), İstihdam Politikaları Açısından İŞKUR'un Eğitim Programları: Yalova İli Örneği, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Bilim Dalı, İstanbul.
- Aydın, N. (2012), Türkiye'de İşsizlik Olgusu ve Çözümüne İlişkin Politikaların Etkinliği,

İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Ekonometri Anabilim Dalı, İstanbul.

- Azaklı, S. B. (2009), Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdam ve Ekonomik Boyutu, Karamanoğlu Mehmet bey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Anabilim Dalı, İşletme Bilim Dalı, Karaman.
- Bekiroğlu, C. (2010), Türkiye’de İşsizlik Sorununun Çözümlemesinde Uygulanan Ekonomi Politikalarının Analizi, Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Finans Bankacılık Yüksek Lisans Programı, İstanbul.
- Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, Erişim Tarihi: 11 Haziran 2016
<https://biltek.sanayi.gov.tr/sayfalar/santez-Detay.aspx>
- Bozdağlıoğlu, E. Y. U. (2008), Türkiye’de İşsizliğin Özellikleri Ve İşsizlikle Mücadele Politikaları, Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi, Aydın.
- Çetinkaya, E. (2008), Türkiye’de Genç İşsizliği İle Mücadelede Aktif İşgücü Piyasası Politikaları, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, Sakarya.
- Dia5 İnsan Kaynakları, (2013), İŞKUR Mesleki Yönelim Bataryası, Eğitim Kitabı, İstanbul.
- Erdem, K. (2012), İşsizlikle Mücadelede Mesleki Eğitimin Önemi: Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri Projesi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Eser, B. (2012), Ekonomik Büyüme ve İstihdam İlişkisi: Türkiye Uygulaması, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, İstanbul.
- Gök, Ö. (2008), Doğrudan Yabancı Sermaye Yatırımlarının İstihdam Üzerine Etkisi: 1970-2005 Türkiye Üzerine Bir Uygulama, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı, Kütahya.
- Güney, A. (2009), İşsizlik, Nedenleri, Sonuçları ve Mücadele Yöntemleri, Kamu-İş Dergisi, S.4, Ankara.
- Gürel, G. (2012), Türkiye’de İstihdamın Yayılma Etkisi: Alt Endüstriler, Karşılaştırmalı İmalat Sanayii Örneği: 1989-2010, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı İktisat Programı Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Haliloğlu, A. (2011), Türkiye’de İktisadi Büyüme ve İstihdam: 1980-2008, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı İktisat Teorisi Bilim Dalı, İstanbul.
- İŞKUR, (2016), Erişim Tarihi: 15 Haziran 2016 <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/istatistikler.aspx#dltop>
- Kara, N. E. (2011), Türkiye’de İstihdamı Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Ekonometri Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Karabulut, A. (2007), Türkiye’deki İşsizliği Önlemede Aktif İstihdam Politikalarının Rolü ve Etkinliği, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Karakoç, Z. (2015), İŞKUR’un Eğitim Programlarının Aktif İstihdam Politikaları Açısından İncelenmesi: Kırşehir İli Örneği, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Isparta.

- Mortaş, A. Koç, M. (2010), İhbar Süresi ve Tazminatı, *Mali Çözüm Dergisi*, S. 99, s. 119,156, İstanbul.
- Öztürk, A. Turan (2005), Türkiyede Kırsal Kesim Yoksulluğunun Sebepleri ve Çözüm Önerileri, Hacettepe Üniversitesi Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi, Cilt16, Sayı1,s.79-91.
- Pekin, Ç, (2014), İktisat Teorisinde İstihdam Yaklaşımları Çerçevesinde Türkiye’de İstihdam Sorunu ve Çözüm Önerileri, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı İktisat Teorisi Bilim Dalı, İstanbul.
- Solak, L. (2012), İşsizlik Sorunu, Türkiye’de İşsizlikle Asgari Ücret, Sanayi İstihdam Oranı ve Yolsuzluk Arasındaki İlişkinin Analizi, Nevşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir.
- T. C. Resmi Gazete, Sayı: 5746, (2008, 01 Nisan).
- T. C. Resmi Gazete, Sayı: 26887, (2008, 26 Mayıs).
- T. C. Resmi Gazete, Sayı: 29576, (2015, 28 Aralık).
- Tatar, M. (2006), Türkiye’de İstihdam–İşsizlik ve Çözüm Önerileri: Adıyaman İli Örneği, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı, Kahramanmaraş.
- Tetik, A. (2012), Dünyada ve Türkiye’de İşsizlikle Mücadelede Uygulanan Politikalar, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Isparta.
- Tiryaki, H. H. (2013), Teorik ve Ampirik Açından Gelir Dağılımı ve İşsizlik İlişkisi: Türkiye Üzerine Bir Çalışma, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı, İstanbul.
- TUİK, (2016), Erişim Tarihi: 15 Haziran 2016 <https://biruni.tuik.gov.tr/iscguapp/iscgu.zul>
- Türel, N. A. (2015), Türkiye’de İstihdam ve İşsizlik Sorunları ve Çözüm Önerileri: Özel Sektör Çalışanları Açısından Isparta İli Örneği, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı, Isparta.
- Uzun, D. (2015), Aktif İstihdam Politikalarının Uzun Süreli İşsizliğe Etkileri ve Türkiye’de İstihdamın Yapısal Analizi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yağmur, A. (2009), İstihdam Edilebilirlik Açısından Eğitim-İstihdam İlişkisi: Konya Bölgesi İmalat Sanayii Örneği, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı İktisat Bilim Dalı, Konya.
- Yılmaz, H. (2015), KOSGEB Yeni Girişimci Desteği Kapsamında Kurulan Kobi’lerin Karşılaştıkları Sorunlar ve Çözüm Önerileri Kilis İli Örneği, Kilis 7 Aralık Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, Kilis.