

**T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İKTİSAT ANABİLİM DALI**

DOKTORA TEZİ

**TÜRKİYE'NİN İSTİHDAM POLİTİKALARI
VE
AVRUPA BİRLİĞİ'NE UYUMU**

**MEHMET SENCER GİRGİN
2502040196**

**DANIŞMAN
PROF.DR.SEYHUN DOĞAN**

İSTANBUL - 2017



DOKTORA
TEZ ONAYI

ÖĞRENCİNİN

Adı ve Soyadı : MEHMET SENCER GİRGİN Numarası : 2502040196
Anabilim/Bilim Dalı : İKTİSAT Danışman : PROF. DR. SEYHUN DOĞAN
Tez Savunma Tarihi : 19.06.2017 Saati : 14:00
Tez Başlığı : TÜRKİYENİN İSTİHDAM POLİTİKALARI VE AVRUPA BİRLİĞİ'NE
UYUMU

TEZ SAVUNMA SINAVI, Lisansüstü Öğretim Yönetmeliği'nin 50. Maddesi uyarınca yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezinin KABULÜ'NE OYBİRLİĞİ / OYÇOKLUĞUYLA karar verilmiştir.

JÜRİ ÜYESİ	İMZA	KANAATİ (KABUL / RED / DÜZELTME)
1- PROF. DR. SEYHUN DOĞAN		KABUL
2- PROF. DR. AHMET İNCEKARA		Kabul
3- PROF.DR.SEDAT MURAT		Kabul
4- PROF.DR.ERİŞAH ARICAN		KABUL.
5- DOÇ. DR. BAŞAK TANINMIŞ YÜCEMEMİŞ		Kabul

YEDEK JÜRİ ÜYESİ	İMZA	KANAATİ (KABUL / RED / DÜZELTME)
1-PROF. DR. MEHMET HÜSEYİN BİLGİN		
2-DOÇ. DR. BURAK GÜRİŞ		

ÖZ

TÜRKİYE’NİN İSTİHDAM POLİTİKALARI VE AVRUPA BİRLİĞİ’NE UYUMU

MEHMET SENCER GİRGİN

Avrupa Birliği düzeyinde yaşanan düşük istihdam ve yüksek işsizlik sorunları, bir ortak eylem planı olarak Avrupa İstihdam Stratejisi oluşturma zorunluluğunu doğurmuştur. Bu çalışmada, Avrupa Birliği’nin Avrupa İstihdam Stratejisi kapsamında son olarak belirlediği 2020 hedefleri ve bu hedeflere ulaşmak için ortaya koyduğu reçete olan güvenceli-esnek işgücü piyasası yapısı, çeşitli ülke uygulamalarıyla ele alınarak, kavramsal ve teorik olarak incelenmiştir. Ayrıca Türkiye’nin 1980 öncesi ve sonrasında günümüze uzanan istihdam politikaları ele alınarak, istihdam politikalarının Avrupa Birliği’ne uyumu çerçevesinde, güvenceli-esnekliğin Türk işgücü piyasasına uygulanması için gerekenler ve önündeki engeller de ortaya konulmuştur. Çalışmanın uygulama bölümünde esnek, katı ve güvenceli-esnek olmak üzere üç farklı işgücü piyasası yapısına sahip ülkeler sınıflandırılmış, bu yapıların ortaya koydukları ekonomik performanslar analiz edilerek güvenceli-esneklik modelinin, esnek ve katı işgücü piyasa yapılarına göre üstünlüğü ortaya konulmuştur. Sonrasında yapılan panel regresyon analiziyle de bu üstünlüğü sağlayan faktörler belirlenmiştir. Türkiye’nin, istihdam politikalarının Avrupa Birliği’ne uyumu çerçevesinde, Avrupa İstihdam Stratejisi ile belirlenen politikaları hızla hayata geçirerek mevcut işgücü piyasasını güvenceli-esnek piyasa modelinin gereklerini sağlayan bir yapıya dönüştürmesi gerekmektedir.

Anahtar Kelimeler: Avrupa Birliği, Avrupa İstihdam Stratejisi, İstihdam Politikaları, İşsizlik, İstihdam, İşgücü Piyasası, Güvenceli-Esneklik.

ABSTARCT

EMPLOYMENT POLICIES OF TURKEY AND ADAPTATION TO THE EUROPEAN UNION

MEHMET SENCER GİRGIN

The problems of low employment and high unemployment at the European Union level have led to the requirement to form a European Employment Strategy as a joint action plan. In this study, the European Union's 2020 objectives, which were finally set by the European Employment Strategy are specified. Also the flexicurity structure in labour markets, which is the recipe for achieving those objectives, have been conceptually and theoretically examined with various country implementations. In addition, Turkey's employment policies before and after 1980 till 2000's are mentioned and within the framework of harmonization of Turkey's employment policies with the European Union, the needs and difficulties for the application of flexicurity to the Turkish labor market have also been revealed. In the last section of the study, countries with three different labor market structures, flexible, rigid and flexicure, were classified and the economic performances of these structures are analyzed so that the superiority of the flexicurity model over the flexible and rigid labor market structures is demonstrated. Following to that, by implementing a panel regression analysis, the factors which provided this superiority is identified. Within the framework of harmonization of Turkey's employment policies with the European Union, the policies set by the European Employment Strategy must be quickly passed on to transform the existing labor market of Turkey's into a structure that meets the requirements of a flexicure market model.

Key Words: European Union, European Employment Strategy, Employment Policy, Employment, Unemployment, Labour Market, Flexicurity.

ÖNSÖZ

İşsizlik ve istihdam, ekonominin boyutu ne olursa olsun gelişmiş veya gelişmekte olan bütün ülkelerin en büyük problemidir. İşsizliğin sadece ekonomik boyutunun değil, sosyal boyutunun da en az ekonomik boyutu kadar önemli olduğu bilinen bir gerçektir. Avrupa Birliği içerisinde, Avrupa istihdam stratejisi kapsamında, işsizliği azaltmak, istihdam yaratmak ve işgücü verimliliğini arttırmak için çeşitli esnek çalışma modelleri ile sosyal güvence unsurları bir araya getirilerek, yeni işgücü piyasası yapıları geliştirilirken, Avrupa Birliği ile müzakere sürecinde olan Türkiye'nin de bu değişime uyumu yönünde politikalar geliştirmesi önem kazanmıştır.

Avrupa Birliği'nin, Avrupa İstihdam Stratejisi 2020 hedeflerine ulaşmak için ortaya koyduğu reçete olan güvenceli-esneklik işgücü piyasası yapısına uyumun, Türkiye için önemi doğrultusunda hazırlanan bu çalışmada, yüksek öğrenim hayatım boyunca destek ve yardımlarını esirgemeyen değerli hocam, danışmanım Prof.Dr.Seyhun DOĞAN'a ve kıymetli jüri üyelerine teşekkürü borç bilir, saygılarımı sunarım.

Mehmet Sencer GİRGİN

İÇİNDEKİLER

ÖZ.....	iii
ABSTRACT.....	iv
ÖNSÖZ.....	v
TABLolar LİSTESİ.....	xii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xiv
GRAFİKLER LİSTESİ.....	xv
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xvi
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM İŞSİZLİK VE İSTİHDAM: KAVRAMSAL VE TEORİK ÇERÇEVE

1.1. İŞSİZLİK KAVRAMI.....	4
1.1.1. İşsizliğin Tanımı.....	4
1.1.2. İşsizlik Psikolojisi.....	8
1.1.3. İşsizlik Türleri.....	9
1.1.3.1. Açık İşsizlik.....	9
1.1.3.1.1. Mevsimlik İşsizlik.....	9
1.1.3.1.2. Friksyonel (Arizi) İşsizlik.....	11
1.1.3.1.3. Konjonktürel (Devri) İşsizlik.....	13
1.1.3.1.4. Teknolojik İşsizlik.....	15
1.1.3.1.5. Yapısal İşsizlik.....	16
1.1.3.1.6. Sürekli Durgunluk.....	18
1.1.3.2. Gizli İşsizlik.....	19

1.2. İSTİHDAM KAVRAMI.....	21
1.2.1. İstihdamın Tanımı.....	21
1.2.2. İstihdam Düzeyleri.....	22
1.2.2.1. Aşırı İstihdam.....	22
1.2.2.2. Eksik İstihdam	23
1.2.2.3. Tam İstihdam.....	25
1.2.3. İstihdam Politikaları.....	29
1.2.3.1. Pasif İstihdam Politikaları.....	29
1.2.3.2. Aktif İstihdam Politikaları.....	31
1.2.3.2.1. İşsizlere Yönelik Aktif Politikalar.....	31
1.2.3.2.2. Risk Gruplarına Yönelik Aktif Politikalar.....	32
1.3. TARİHSEL SÜREÇTE İSTİHDAM TEORİSİ	32
1.3.1. Klasikler Öncesi Merkantalist ve Fizyokratik Yapı	33
1.3.1.1. Merkantalizm.....	33
1.3.1.2. Fizyokratik Ekol	34
1.3.2. Klasik İstihdam Teorisi	36
1.3.2.1. Emek Arzı Teorisi.....	38
1.3.2.2. Mahreçler Yasası.....	41
1.3.2.3. Faiz Teorisi ve İstihdam.....	43
1.3.2.4. Emek Talebi ve Ücret Fonu Teorisi.....	45
1.3.2.5. Fiyat Teorisi ve İşsizlik.....	47
1.3.3. Neo-Klasik Yaklaşım.....	48
1.3.4. Keynesyen Yaklaşım.....	52
1.3.5. Monetarist Yaklaşım.....	54
1.3.6. Rasyonel Beklentiler Yaklaşımı.....	55
1.3.7. Yapısalcı Yaklaşım.....	56

İKİNCİ BÖLÜM

AB İSTİHDAM STRATEJİSİ VE POLİTİKALARI

2.1. İSTİHDAM VE AVRUPA BİRLİĞİ MÜKTESEBATI	57
2.2. AVRUPA İSTİHDAM STRATEJİSİ.....	59
2.2.1. Avrupa İstihdam Stratejisinin Ortaya Çıkışı.....	59
2.2.2. Amsterdam Antlaşması Öncesi: Beyaz Kitap ve Essen Zirvesi.....	60
2.2.3. Amsterdam Antlaşması ve İstihdam.....	62
2.2.4. Lüksemburg Zirvesi.....	64
2.2.5. Lizbon, Stockholm ve Barcelona Zirveleri.....	67
2.2.6. Avrupa İstihdam Stratejisi 2003-2006 Yapılandırması.....	68
2.2.6.1. İşsizler ve İşgücü Dışındakiler İçin Aktif Koruyucu Önlemler.....	70
2.2.6.2. İş Yaratma ve Girişimcilik.....	71
2.2.6.3. İşgücü Piyasasında Hareketlilik ve Adaptasyon.....	72
2.2.6.4. Beşeri Sermaye ve Yaşam Boyu Öğrenimin Teşviki.....	73
2.2.6.5. İş Arzını Artırmak ve Aktif Yaşlanmayı Teşvik Etmek.....	75
2.2.6.6. Cinsiyet Eşitliği.....	75
2.2.6.7. Dezavantajlı Kişilerin Entegrasyonu ve Ayrımcılıkla Mücadele.....	76
2.2.6.8. İş Çazibesini Teşvikler Yoluyla Arttırmak.....	77
2.2.6.9. Kayıt Dışı İstihdamın Kayıt Altına Alınması.....	78
2.2.6.10. Bölgesel İstihdam Farklılıklarının Azaltılması.....	78
2.2.7. Avrupa İstihdam Stratejisi 2020 Hedefleri.....	79
2.3. AVRUPA’NIN 2020 HEDEFLERİ İÇİN İSTİHDAM REÇETESİ:	
GÜVENCELİ-ESNEKLİK.....	82
2.3.1. Güvenceli-Esneklik Kavramı	83
2.3.1.1. Politika Stratejisi Yaklaşımı	85
2.3.1.2. Piyasada Belirli Bir Durumu İfade Eden Yaklaşım.....	86
2.3.1.3. Güvenceli-Esnekliğin Boyutları.....	88
2.3.2. Güvenceli-Esneklik Koşulları ve Piyasaların Sınıflandırılması.....	90
2.3.2.1. Esnek ve Güvenilir Sözleşme Düzenlemeleri.....	92
2.3.2.2. Etkin Aktif İşgücü Piyasası Politikaları.....	94

2.3.2.3. Kapsamlı Hayat Boyu Öğrenim Stratejileri.....	94
2.3.2.4. Modern Sosyal Güvenlik Sistemi.....	95
2.3.2.4.1. Sosyal Güvenlik Sistemleri.....	96
2.3.2.4.2. Özel Hayat ve İş Hayatının Uzlaştırılması.....	96
2.3.3. AB'de Güvenceli-Esneklik Uygulamaları.....	97
2.3.3.1. Danimarka: Altın Üçgen Modeli.....	97
2.3.3.2. Hollanda'da Güvenceli-Esneklik.....	101
2.3.3.3. Almanya'nın Güvenceli-Esneklik Dönüşümü.....	104

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE'NİN İSTİHDAM POLİTİKALARI VE AB'YE UYUMU: AB İLE İSTİHDAM, İŞSİZLİK VE İŞGÜCÜ PİYASALARI KARŞILAŞTIRMASI (2005-2015)

3.1. TÜRKİYE İSTİHDAM POLİTİKALARI	109
3.1.1. 1960-1980 Yılları Arasında İstihdam Politikaları.....	110
3.1.2. 1980-2000 Yılları Arasında İstihdam Politikaları	111
3.1.3. 2000 Sonrası İstihdam Politikaları	113
3.1.3.1. AB İstihdam Stratejisine Uyumun Sağlanma Aşamaları.....	113
3.1.3.2. 2000 Sonrası Uygulanan İstihdam Politikaları.....	113
3.1.4. İstihdam Politikalarında AB Etkisi ve Güvenceli-Esneklik.....	115
3.1.5 Türkiye'de Güvenceli-Esneklik Yapısını Etkileyen Faktörler.....	117
3.1.5.1. Ekonomik İstikrarsızlık.....	117
3.1.5.2. Ekonominin Ölçek Büyüklüğü.....	118
3.1.5.3. Yüksek İşsizlik Sorunu.....	119
3.1.5.4. İşgücünün Eğitim Düzeyinin Düşüklüğü.....	119
3.1.5.5. Kayıt Dışı İstihdam.....	120
3.1.5.6. Sosyal Diyalog Geleneğinin Olmaması.....	121

3.2. AB VE TÜRKİYE'DE İSTİHDAMIN YAPISI.....	122
3.2.1. AB ve Türkiye'de Nüfusun Genel Yapısı.....	122
3.2.2. AB ve Türkiye'de Toplam İstihdam	125
3.2.2.1. AB ve Türkiye'de Cinsiyet'e Göre İstihdam.....	128
3.2.2.2. AB ve Türkiye'de Yaş Gruplarına Göre İstihdam.....	132
3.2.3. AB ve Türkiye'de İstihdam Artışı	136
3.2.4. AB ve Türkiye'de İşgücüne Katılım.....	139
3.2.5. AB ve Türkiye'de İstihdamın Sektörel Dağılımı.....	144
3.2.6. AB ve Türkiye'de İstihdamın Vasıf-Eğitim Durumu.....	149
3.3. AB VE TÜRKİYE'DE İŞSİZLİĞİN GENEL YAPISI.....	155
3.3.1. AB ve Türkiye'de Toplam İşsizlik	155
3.3.2. AB ve Türkiye'de Cinsiyete Göre İşsizlik.....	157
3.3.3. AB ve Türkiye'de Yaş Gruplarına Göre İşsizlik.....	161
3.4. AB VE TÜRKİYE'DE PİYASA UNSURLARININ YAPISI.....	164

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM
İŞGÜCÜ PİYASASI YAPILARININ
EKONOMİK PERFORMANS ANALİZİ VE PİYASA
ENSTÜRMANLARININ İSTİHDAMA ETKİLERİ ÜZERİNE BİR
UYGULAMA

4.1. LİTERATÜR TARAMASI.....	167
4.2. AMAÇ.....	168
4.3. YÖNTEM.....	169
4.3.1. Panel Veri Regresyon Analizi.....	170
4.3.2. Panel Veri Analizinin Üstün ve Zayıf Yönleri.....	171
4.3.3. Panel Veri Analizinde Genel Modelleme Çerçevesi.....	172
4.3.3.1. Klasik Regresyon Modeli.....	174

4.3.3.2. Sabit Etkili Model.....	174
4.3.3.3. Rassal Etkili Model.....	174
4.3.3.4. Rassal Parametreler.....	175
4.3.3.5. Model Seçimi.....	176
4.3.4. Uygulama Verileri.....	177
4.4. UYGULAMA VE DEĞERLENDİRME.....	183
SONUÇ.....	190
KAYNAKÇA.....	194
EKLER	
Ek 1. İstihdam Oranları	214
Ek 2. İşsizlik Oranları	215
Ek 3. Uzun Dönem İşsizlik Oranları.....	216
Ek 4. İstihdam Koruma Mevzuatı Endeksi.....	217
Ek 5. Aktif İşgücü Piyasası Politikası Harcamaları (% GSYİH).....	218
Ek 6. Sendika Yoğunluğu.....	219
Ek 7. Vergi Kaması.....	220
Ek 8. Enflasyon Oranları.....	221
Ek 9. İşsizlik Ödeneğinin Ücreti Karşılama Oranı.....	222
Ek 10. Gini-Katsayısı Endeksi ve Yoksulluk Oranları.....	223
ÖZGEÇMİŞ.....	224

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1.	Wilthagen Matrisi/Esneklik-Güvence Dengesi Boyut ve Politikaları.....	89
Tablo 2.	Esneklik ve Güvence Açısından Danimarka Politika Odağı, Yönelim ve Hedefleri.....	100
Tablo 3.	Hollanda Yasası Esneklik ve Güvence Yaklaşımları.....	102
Tablo 4.	Esneklik ve Güvence Açısından Hollanda Politika Odağı, Yönelim ve Hedefleri.....	103
Tablo 5.	1995-2008 Yılları Arası (Avrupa Borç Krizi Öncesi) Bazı Avrupa Ülkelerinin İşsizlik Oranları.....	104
Tablo 6.	Almanya'nın 1990'ların Sonları İtibariyle İstihdam Koruma Mevzuatı Esneklik Dönüşümü.....	105
Tablo 7.	Esneklik ve Güvence Açısından Almanya Politika Odağı, Yönelim ve Hedefleri.....	107
Tablo 8.	Almanya'nın Güvenceli-Esneklik Dönüşümü Öncesi (1995-2005) ve Sonrası (2005-2015) İşsizlik Oranları.....	108
Tablo 9.	AB Ülkeleri ve Türkiye'de Genç (0-14), Çalışma Çağındaki (15-64) ve Yaşlı (65 ve üzeri) Nüfusun Toplam Nüfusa Oranları...	123
Tablo 10.	AB Ülkeleri ve Türkiye'de Toplam İstihdam Oranları (2006-2015)	126
Tablo 11.	AB Ülkeleri ve Türkiye'de Cinsiyete Göre İstihdam Oranları (2006-2010-2015).....	130
Tablo 12.	AB Ülkeleri ve Türkiye'de Yaş Gruplarına Göre Toplam İstihdam Oranları (2005-2015).....	134
Tablo 13.	AB Ülkeleri ve Türkiye'de İstihdam Artış Oranları (2006-2014).....	138
Tablo 14.	AB Ülkeleri ve Türkiye'de İşgücüne Katılım Oranları (2006-2015).	140
Tablo 15.	AB Ülkeleri ve Türkiye'de İstihdamın Sektörel Dağılımı (%).....	146
Tablo 16.	AB Ülkeleri ve Türkiye'de Çalışma Çağındaki Toplam, Kadın, Erkek Nüfusun Vasıf Düzeylerine Göre Dağılımı (2005)(%).....	150
Tablo 17.	AB Ülkeleri ve Türkiye'de Toplam Nüfusun Vasıf Düzeyine Göre Gelişimi (2005-2015)(%).....	152

Tablo 18.	AB Ülkeleri ve Türkiye’de Çalışma Çağındaki Toplam Nüfusun Eğitim Seviyesine Göre İstihdam Oranları ve 10 Yıllık Gelişimi.....	154
Tablo 19.	AB Ülkeleri ve Türkiye’de Toplam İşsizlik Oranlarının Gelişimi (2005-2015).....	156
Tablo 20.	AB Ülkeleri ve Türkiye’de Cinsiyete Göre İşsizlik Oranlarının Gelişimi (2005-2015).....	158
Tablo 21.	AB Ülkeleri ve Türkiye’de Yaş Gruplarına Göre İşsizlik Oranları....	162
Tablo 22.	Bazı AB Ülkeleri ve Türkiye’nin İşgücü Piyasası Enstürmanları....	166
Tablo 23.	İşgücü Piyasası Yapı Modellerinin Ekonomik Performansları.....	184
Tablo 24.	İşsizlik Bağımlı Değişkeni İçin Sabit Etkiler Olabilirlik Oran Testi.....	185
Tablo 25.	İşsizlik Bağımlı Değişkeni İçin Rassal Etkiler Hausman Testi.....	186
Tablo 26.	İşsizlik ile Piyasa Esnekliği, Sendika Yoğunluğu ve Vergi Kaması İlişkisi.....	186
Tablo 27.	Uzun Dönem İşsizlik Bağımlı Değişkeni İçin Sabit Etkiler Olabilirlik Oran Testi.....	187
Tablo 28.	Uzun Dönem İşsizlik Bağımlı Değişkeni İçin Rassal Etkiler Hausman Testi.....	187
Tablo 29.	Uzun Dönem İşsizlik İle Piyasa Esnekliği, Sendika Yoğunluğu Ve Vergi Kaması İlişkisi.....	187
Tablo 30.	İstihdam Bağımlı Değişkeni İçin Sabit Etkiler Olabilirlik Oran Testi.....	188
Tablo 31.	İstihdam Bağımlı Değişkeni İçin Rassal Etkiler Hausman Testi.....	189
Tablo 32.	İstihdam ile Piyasa Esnekliği ve Vergi Kaması İlişkisi.....	189

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.	İki Sektörlü Ekonomide Arızı İşsizlik.....	12
Şekil 2.	Milli Gelir ve Milli Hasıla Dengesi Tam İstihdam.....	14
Şekil 3.	Boş İşler-İşsizlik İlişkisi.....	17
Şekil 4.	Gizli İşsizlik ve İstihdam.....	20
Şekil 5.	Ekstra Ücretler ve Bozulan Tam İstihdam Dengesi.....	26
Şekil 6.	Klasik İstihdam Teorisinde Emek Piyasası Dengesi.....	37
Şekil 7.	Nüfusun Artışı, Kaynaklar ve Geçim.....	41
Şekil 8.	Klasik Faiz Teorisinde Tasarruf-Yatırım Eşitliği.....	44
Şekil 9.	Emek Arzı Dengesi.....	49
Şekil 10.	Emek Talebi Miktarı Dengesi.....	51
Şekil 11.	Politika Stratejisi Olarak Güvenceli-Esneklik Tanımı.....	86
Şekil 12.	Piyasa Durumunu İfade Eden Güvenceli-Esneklik Tanımı.....	87
Şekil 13.	Ülkelerin ve Politika Rejimlerinin Güvenceli-Esneklik Konsepti İçerisinde Teorik Olarak Sınıflandırılması.....	92
Şekil 14.	Danimarka Altın Üçgen Güvenceli-Esneklik Modeli.....	98
Şekil 15.	Ülkelerin İşgücü Piyasası Yapılarına Göre Sınıflandırılması.....	183

GRAFİKLER LİSTESİ

Grafik 1.	AB Ülkeleri ve Türkiye’de Yaş Gruplarının Toplam Nüfusa Oranları.....	124
Grafik 2.	AB Ülkeleri ve Türkiye’nin 2015 Yılı İstihdam Oranları.....	128
Grafik 3.	AB Ülkeleri ve Türkiye’de Cinsiyete Göre İstihdam Oranları.....	131
Grafik 4.	AB Ülkeleri ve Türkiye’de Yaş Gruplarına Göre İstihdam Oranları (2015).....	135
Grafik 5.	AB ve Türkiye’de 2006-2014 Yılları Ortalama İstihdam Artış Oranları.....	136
Grafik 6.	AB ve Türkiye’de İşgücüne Katılım Oranları (2015).....	143
Grafik 7.	AB ve Türkiye’de İstihdamın Sektörel Dağılımı (2014).....	149
Grafik 8.	AB ve Türkiye’de Çalışma Çağındaki Toplam Nüfusun Vasıf Düzeyleri (%)(2015).....	151
Grafik 9.	AB ve Türkiye’de Toplam İşsizlik Oranları (2015).....	155
Grafik 10.	AB ve Türkiye’de Cinsiyete Göre İşsizlik Oranları (2015).....	160
Grafik 11.	AB ve Türkiye’de Yaş Gruplarına Göre İşsizlik (%)(2015).....	163

KISALTMALAR LİSTESİ

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
AET	: Avrupa Ekonomik Topluluğu
ALM	: Almanya
ALMP	: Aktif Labour Market Policy (Aktif İşgücü Piyasası Politikası)
AİS	: Avrupa İstihdam Stratejisi
AR-GE	: Araştırma Geliştirme
AW	: Avarage Worker (Ortalama Çalışan)
AVS	: Avustralya
BEL	: Belçika
b.d.	: Bağımsızlık Derecesi
CPI	: Consumer Price Index (Tüketici Fiyat Endeksi)
DAN	: Danimarka
DİE	: Devlet İstatistik Enstitüsü
DİSK	: Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
DPT	: Devlet Planlama Teşkilatı
EPL	: Employment Protection Legislation (İstihdam Koruması Mevzuatı)
FCA	: Flexiable and Reliable Contractual Agreements (Esnek ve Güvenilir Sözleşme Düzenlemeleri)
FRA	: Fransa
GDP	: Gross Domestic Product (Gayri Safi Yurt İçi Hasıla)
GSYİH	: Gayri Safi Yurt İçi Hasıla
HAKİŞ	: Hak İşçi Sendikalar Konfederasyonu
HOL	: Hollanda
ICT	: Information and Communications Technology (Bilgi ve Haberleşme Teknolojisi)
ILO	: International Labour Force (Uluslararası Çalışma Örgütü)
INF	: Inflation (Enflasyon)
İİBK	: İş ve İşçi Bulma Kurumu
İTL	: İtalya
İSP	: İspanya

İSV	: İsveç
İŞKUR	: Türkiye İş Kurumu
JP	: Japonya
KAN	: Kanada
KDV	: Katma Değer Vergisi
KOBİ	: Küçük ve Orta Boy İşletme
KOSGEB	: Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı
LLL	: Life Long Learning (Hayat Boyu Öğrenim)
LMP	: Labour Market Policy (İşgücü Piyasası Politikası)
MSS	: Modern Social Security (Modern Sosyal Güvenlik)
NOR	: Norveç
NRR	: Net Replacement Rates (Net Karşılama Oranı)
OECD	: Organization for Economic Co-operation and Development (Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü)
ÖTV	: Özel Tüketim Vergisi
p	: Olasılık
POR	: Portekiz
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
SSK	: Sosyal Sigortalar Kurumu
TESK	: Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Kofederasyonu
TİSK	: Türkiye İşveren Sendikaları Organizasyonu
TOBB	: Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
TUREM	: Turizm Eğitim Merkezleri
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
TÜRKİŞ	: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
TZOB	: Türkiye Ziraat Odaları Birliği
TW	: Tax Wedge (Vergi Kaması)
UD	: Union Density (Sendika Yoğunluğu)

GİRİŞ

İşgücü piyasası enstürmanları ve uygulamalarının ortaya koydukları ekonomik performans analizlerinin odak noktası, 1980'lerdeki korporatist görüşten 1990'larda neoliberalist görüşe doğru bir yönelim göstermiştir. Korporatist görüş, merkezi ücret pazarlıkları ve toplu sözleşmeler gibi belli düzenleyici işgücü piyasası uygulamalarının olumlu yönde etkilerine vurgu yaparken, neoliberalist görüş ise yüksek istihdam koruma mevzuatı düzenlemeleri gibi katı işgücü piyasası uygulamalarının olumsuz etkilerine vurgu yapmıştır. Çeşitli işgücü piyasası düzenlemeleri ile koordine edilen piyasa ekonomisini savunan korporatist görüşün aksine neoliberalist görüş, işgücü piyasaları serbestisi ile liberal piyasa ekonomisini desteklemiş ve 1990'lı yıllarda hakim görüş haline gelmiştir.

Kısaca 1990'lı yılların sonuna kadar, gelişmiş ekonomilerde iki temel işgücü piyasası yapısının süregeldiği görülmektedir. Bunlar, yüksek istihdam koruma mevzuatı (EPL) ile sıkılaştırılmış katı işgücü piyasası yapısı ve zayıf istihdam koruma mevzuatı düzenlemeleri yoluyla esnekleştirilmiş işgücü piyasası yapısıdır.

Avrupa İstihdam Stratejisi (AİS) İlk kez 1997 senesinde, birlik içerisinde ulusal istihdam politikalarının koordine edilmesine rehberlik sağlamak amacıyla oluşturulurken, işsizlik oranlarında azalmayı ve istihdam oranlarında artışı teşvik edici kapasitesiyle lanse edilmiştir. Günümüzde bu stratejiyle koordinasyonu sağlanan Avrupa Birliği (AB) istihdam politikasının en önemli prensipleri, hedefleri ve aktiviteleri; iş becerisi edinmiş, eğitilmiş ve uyarlanabilir işgücü ile ekonomik değişimlere ayak uydurabilen işgücü piyasaları oluşturmaktır. Böylece birlik genelinde en yüksek seviyede istihdamı (tam istihdam) yaratmak, işte kalite ve üretkenliği geliştirmek, toplumsal birleşme ve bütünleşmeyi güçlendirmek, ulusal istihdam politikalarının ve işgücü piyasalarının belli özelliklerinin kaynaştırılmasını sağlamak mümkün olacaktır. Tüm bu amaç ve prensipler son olarak 2010 yılında belirlenen AİS 2020 hedefleri ile ortaya konurken, işgücü piyasası enstürman yapıları ve farklı uygulamaları ile esnek ve katı piyasaların yanında yeni bir işgücü piyasası modeli olan güvenceli-esneklik, bu hedeflere giden reçete olarak sunulmuştur.

Çalışmanın birinci bölümünde, işsizlik ve istihdam konu başlıkları tanımsal, kavramsal ve teorik olarak ortaya konulmuştur. İşsizlik çeşitleri ve bunları önlemeye yönelik genel istihdam politikaları açıklanmış, istihdam teorisine ilişkin olarak ise tarihsel süreçte farklı iktisat okullarının görüşleri özet olarak sunulmuştur. Böylece istihdam politikaları ve istihdam teorileri ile ilgili olarak genel kavramsal ve teorik çerçeve çizilmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümünde, Avrupa Birliği istihdam strateji ve politikalarının gelişimine ilişkin tarihi bir perspektif ortaya konulmuştur. Avrupa Birliği'nde yıllar içerisinde ortaya konan istihdam stratejilerinin gelişimi ile özellikle kıta Avrupa'sında 1990'lı yıllardan itibaren kendini göstermeye başlayan işsizlik oranındaki artış ve bu konuyla ilgili yapılan çalışmalar, geliştirilen stratejiler, politika uygulamaları ve sunulan farklı görüşler anlatılmıştır. Zaman içinde Avrupa İstihdam Stratejisi adını alarak yapılan bu çalışmalarla konulan istihdam hedefleri, geliştirilen strateji ve politika uygulamalarına rağmen yakalanamamıştır. Bunun üzerine son olarak Avrupa Birliği tarafından 2010 yılında ortaya konan 2020 Avrupa istihdam hedefleri ve bu hedeflere ulaşmak için geliştirilen stratejilerin işaret ettiği yeni işgücü piyasası yapısı olan Güvenceli-Esneklik modeli, kavramsal çerçevesi, özellikleri ve örnek ülke uygulamaları ile anlatılmıştır.

Üçüncü Bölüm'de Türkiye'nin 1980 öncesi ve sonrası ile 2000 yılı sonrası İstihdam Politikaları özetlenmiştir. 2000 sonrası Türkiye'nin istihdam politikalarında Avrupa Birliği'nin etkisi, Avrupa İstihdam Stratejisinin 2020 hedefleri doğrultusunda hayata geçirilmesini işaret ettiği güvenceli-esneklik piyasa modelinin etkileri ve bu modelin oluşturulmasına yönelik Türkiye'nin önündeki yapısal engeller belirtilmiştir. Daha sonra Avrupa Birliği ve Türkiye'nin istihdam, işsizlik ve işgücü piyasası yapıları ve bunların temel özellikleri 10 yıl geriye dönük verilerle karşılaştırmalı olarak ortaya konulmuştur. Türkiye'nin bu açılarından Avrupa Birliği ülkeleri ile benzer ve farklı, zayıf ve üstün yönleri belirlenmiştir. Ayrıca son olarak çeşitli işgücü piyasası enstürman yapıları, Avrupa Birliği ülkeleri ve Türkiye açısından verilerle belirtilmiştir. Böylece çalışmanın sonunda yapılan uygulamadan elde edilen bulgular ışığında, Türkiye'nin istihdam politikalarında atılması gereken adımlar ve Avrupa istihdam stratejisine uyumu çerçevesinde güvenceli-esneklik piyasa modeli açısından hayata geçirilmesi gereken politikalar net olarak ortaya konulmuştur.

Dördüncü bölümde, kümeleme analizi ve sonrasında panel veri regresyon analizleri içeren bir ekonometrik uygulama yapılmıştır. Regresyon analizi öncesinde üç farklı işgücü piyasası yapısının (katı, esnek ve güvenceli-esnek) ekonomik performansları karşılaştırılarak, güvenceli-esnek işgücü piyasası modelinin, diğer işgücü piyasası yapıları karşısında üstünlüğü ortaya konulmuştur. Bu bağlamda ilk olarak ülkeler işgücü piyasası yapılarına göre sınıflandırılmış, sınıflandırılan ülkelerin 2005-2015 arası 11 yıllık işgücü piyasası performansları karşılaştırmalı olarak analiz edilmiştir. Daha sonra yapılan panel regresyon analizi ile piyasa yapılarının biçimlenmesinde etkili olan çeşitli işgücü piyasaları enstürman ve uygulamalarının, istihdam ve işsizlik oranları performansları üzerine etkileri incelenmiştir. Böylece güvenceli-esnekliğin hem esnek hem katı işgücü piyasaları karşısındaki görece üstün performansının ve dolayısı ile Avrupa Birliği'nin 2020 istihdam hedeflerine ulaşmak için belirlediği istihdam stratejilerinin güvenceli-esneklik işgücü piyasası yapısını işaret etmesinin ardında yatan nedenler de belirlenmiştir. Bu sonuçtan hareketle, Türkiye'nin, Avrupa Birliği'ne uyumu ve istihdam politikalarının başarısı çerçevesinde gerçekleştirmesi gereken işgücü piyasası yapısı dönüşümünün gerekliliği de ortaya konulmuştur.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞSİZLİK VE İSTİHDAM:

KAVRAMSAL VE TEORİK ÇERÇEVE

1.1. İŞSİZLİK KAVRAMI

İşsizlik çok nedenli ve çok çeşitli bir sosyal sorundur. Hem türleri itibari ile çok çeşitlidir hem de nedenleri çok farklıdır. Bu sorun, diğer sosyal politika sorunlarını da etkilemekte hatta yönlendirmektedir, çünkü işsiz kimsenin gelir elde etmesi, dolayısıyla insan onuruna yaraşır şekilde yaşaması, elde ettiği gelire hayatını idame ettirmesi ve ailesini geçindirmesi söz konusu olamayacaktır (KUTAL, 1993: 40).

1.1.1. İşsizliğin Tanımı

İşsizlik, belirli bir dönem, ücret ve çalışma koşulları altında arz edilebilecek maksimum emek yani işgücü miktarını veren istihdam kapasitesi ile yine bu belirli koşullar altında çalıştırılan emek miktarı yani istihdam seviyesi arasındaki farktır. Teorik olarak fiziksel ve zihinsel açıdan çalışmasına engel bir durumu olmayan herkes, potansiyel işgücü miktarına dahil edilir. Örneğin çocuklar ve yaşlılar da bazı ekonomik faaliyetleri gerçekleştirdikleri için bu tanıma dahil edilebilir. Ancak pek çok ülkede çalışma çağındaki nüfusun tanımına yaş sınırlaması konmuş, bu sınırlamalar Uluslararası Çalışma Örgütü'ne üye bir çok ülke tarafından onaylanmış, uluslararası işgücü sözleşmeleri de buna uyumlu hale getirilmiştir. Dolayısıyla, belirli bir yaş aralığı içinde olan nüfus çalışma çağındaki nüfus, bir başka ifade ile aktif nüfus olarak tanımlanmaktadır (ÜLGENER, 1980: 84).

Çocuk işgücü (15 yaş altı), eğitim çağındaki çocukların çalışmasının yalnızca kısa dönemde yarar sağlaması, uzun dönemde ise sosyal, psikolojik ve fizyolojik olumsuzluklara yol açmasından ötürü pek çok ülkede resmi olarak yasaklanmakta ve yine bu nedenlerden ötürü pek çok ülkede temel eğitim zorunlu tutulmaktadır. Ülkelerin çoğu tarafından alt sınır olarak 12-15 yaş aralığı benimsenirken, üst sınır olarak genellikle ülkedeki emeklilik yaşı kabul görmektedir (LORDOĞLU, TÖRÜNER, ÖZKAPLAN, 1999: 30).

Bir ülkede toplam nüfus içinde yer alan 15-65 yaş arası nüfusa ise aktif nüfus denir. Aktif nüfus potansiyel işgücünü oluşturur ve bu çalışma çağındaki nüfus kavramı olarak da adlandırılır. İşgücü, çalışanlar ve işsizler toplamından oluşmaktadır. Buradaki işgücü kavramına; ücretliler, kendi hesabına çalışanlar, işverenler, ücretsiz aile işçileri ve işsizler girmektedir. İşgücü içinde, çalışma yaşında olup cari ücret düzeyinde çalışmaya razı olduğu halde bir işi olmayanlar, işsiz grubu içinde yer alır. İşgücü rakamı, genel bir ifadeyle çalışabilir yaş sınırları dahilinde olan nüfustan, devamlı hasta ve sakatlar ile çalışma arzusunda olmayanlar ve askerliğin zorunlu olduğu ülkelerde askerlik görevlerini yapmak üzere silah altında olanlar çıkarılarak da elde edilebilir (LORDOĞLU, TÖRÜNER, ÖZKAPLAN, 1999: 30).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) standartlarına göre üç koşuldaki birine durumu uygun olan kişi işsiz sayılır. Bu koşullar; çalışma çağındaki olup işi olmayan, İki hafta içinde işe başlayabilecek durumda olan ve Son dört haftadır aktif olarak iş arayan ya da randevu almayı bekleyen olarak tanımlanabilir (UYSAL, 2007: 56).

Bu bilgiler ışığında, Uluslararası Çalışma Örgütü'nce yapılan genel tanımlamaya bakacak olursak işsizlik; çalışma istek ve yeteneğinde olup, piyasadaki mevcut ücret düzeyinde iş aradıkları halde iş bulamayan kişilerin durumunu ifade etmektedir (EKİN, 1971: 28). Bu tanıma göre bir kişinin işsiz sayılabilmesi için gerçekleşmesi gereken koşullardan ilki, kişinin işsizliği kendi seçmemiş olması yani kendi isteği dışında işsiz kalmasıdır. Dolayısıyla işsizlik, "iş imkânlarının yetersizliği nedeniyle çalışma istek ve yeteneğinde olan emek sahiplerinin katlanmak zorunda kaldığı gayri-ihiyari boş gezerlik durumu" olarak da tanımlanabilir. Bu tanıma göre çalışma arzusunda olmayan veya çalışma gücüne sahip olmayan bir kimse teknik anlamda işsiz sayılmayacaktır (EKİN, 1971: 28).

Bir başka koşul olarak, işsizin piyasadaki mevcut ücret düzeyinde çalışma gereksiniminde olması hali söz konusudur. Diğer bir ifade ile kira, rant ve benzeri başka tip gelirler elde ederek çalışmayıp istihdam dışında kalan kişi işsiz sayılmayacaktır (TÖRÜNER, LORDOĞLU, 1991: 197).

Aynı şekilde piyasada belirli niteliklere sahip olan işsizlere ödenen ve genellikle alışılmış ve yaygınlaşmış olan ücret seviyesini beğenmeyen, kendi mesleki ehliyeti ve yeteneklerinin çok üstünde bir mevkide çalışmak istediği için veya sadece yaşadığı yere yakın olan bir iş istediği için iş bulamayan kimse de teknik anlamda işsiz değildir. Ayrıca hasta olduğu için tedavi gören veya dinlenmesi gerektiği için kendisine doktor tarafından rapor verilen işçiler ile grev halindeki işçiler işsiz sayılmayacaktır. Hastalık halindeki işçi hem belirli ölçüde çalışma yeteneğini kaybetmiştir, hem de hizmet akdi devam etmektedir; dolayısıyla işsiz kavramı içine girmez. Grevdeki işçinin ise greve kendi iradesi ile katıldığı kabul edilir. Ayrıca işveren ile arasındaki hizmet akdi grev nedeniyle askıdadır. Yani henüz sona ermemiştir ve toplu iş mücadelesinin toplu iş sözleşmesi ile sonuçlanması halinde grevci işçi işine dönecektir. Dolayısıyla grevci işçiler de işsiz kavramının dışında kalmaktadır. Aynı şekilde yıllık iznini kullandığı için istihdam edilmeyen kişi de işsiz değildir (ZAIM, 1990: 159).

Bunlara karşılık, daha önce çalışmış olduğu, genellikle piyasada kendisiyle aynı tecrübe ve niteliklere sahip olan işçilere ödenenden çok daha düşük bir ücret teklif edildiği için çalışmak istemeyen kişi teknik anlamda işsiz kabul edilir. Aynı şekilde, mesleki ehliyet ve yeteneğinin çok altında veya dışında kalan, evinden umumi vasıtalarla ulaşılması mümkün olmayan ya da ancak 3-4 saatte ulaşılabilen bir işte çalışmak istemeyen bir kimse yine teknik anlamda işsiz kabul edilecektir (ZAIM, 1990: 159).

Bir kişiyi işsiz olarak adlandırabilmek için ne kadar süre istihdam dışında kalması gerektiği konusunda da farklı görüşler ileri sürülmüştür. Bazılarına göre bir kişinin işsiz sayılabilmesi için, nüfus sayımının yapıldığı gün işsiz olması kıstas alınırken, diğerlerine göre ise belli bir süre işsiz kalmış bulunmak işsiz olarak adlandırmayı gerektirmektedir. Buna göre işsiz, istihdam halinde olmayan kişilerden iş aramak için son altı ay içerisinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve 15 gün içinde işbaşı yapabilecek durumda olup ülkesindeki alt yaş haddi (12-15) ve daha yukarı yaştaki tüm kişilerdir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün, 8.Çalışma İstatistikleri Uluslararası Konferansında kabul ve tavsiye ettiği işsizlik tarifi aşağıda yer almaktadır (SERTER, 1993: 5).

Belirli bir gün ya da hafta zarfında, belirli bir yaş kümesinin üzerinde bulunan aşağıdaki kategorilere dahil şahıslar işsiz kabul edilir. (SERTER, 1993: 5).

- İş akdi sona erdiğinden yahut geçici olarak tatil edildiğinden dolayı istihdama elverişli hale gelen, herhangi bir işe sahip olmayan ve ücretli bir iş arayanlar,
- Daha önce hiç istihdam edilmemiş veya önceki statüsü bağımlı olmayan ya da emekli edilmiş, belirli bir devre zarfında çalışmaya elverişli şahıslar,
- Belirli bir döneme nazaran ileriki bir tarihte yeni bir işe başlamak hususunda anlaşma yapmış olup da, hali hazırda bir işe sahip olmayan ve çalışmaya elverişli şahıslar,
- Geçici veya belirsiz bir süreyle ve kendilerine herhangi bir ödeme yapılmadan işten çıkarılmış olan kişilerdir.

1.1.2. İşsizlik Psikolojisi

Çalışma istek ve yeteneğinde olup işsiz kalmak, diğer bir deyişle çalışma olanağı bulamamak hem işgücü piyasalarında hem de kişinin yaşamı üzerinde derin ekonomik, sosyal ve psikolojik etkiler bırakan bir olaydır. Özellikle de ücretli durumunda bulunan kişiler, işsiz kalmanın sonuçlarını çok daha ağır hissetmektedirler (TALAŞ, 1983: 94). İşsizliğin, gerekli önemler alınamayarak zaman içerisinde özellikle uzun dönem işsizlik haline dönüşmesi ve piyasadaki durum olarak zihinlerde yerleşik algı yaratması, çalışma arzusunda olup iş bulamayan kişilerde inanç ve motivasyon kaybına yol açmakta; bu durum ise işsizlik ile mücadelede ilave bir zorluk yaratmaktadır. Çünkü nasılsa iş bulamayacağını düşünen bir kimse, iş bulmaya da çabalamayacaktır. İşsizliğin ve özellikle uzun dönem işsizliğin yarattığı bu psikolojik durum, işgücü piyasasından çekilmelere, bunun neticesinde uzmanlık ve becerilerde eskime, körelme ve kayıplara neden olabilmektedir. Bu durum meydana geldiğinde ise söz konusu kimselerin mesleki yeterliliklerini kaybetmelerinden dolayı yeniden işlerine dönmeleri daha da zorlaşmaktadır. İşsizliğin insanlar üzerindeki psikolojik etkisinin doğurduğu bu kısır döngü, işsizlik ile mücadeledeki en önemli sorunlardan biridir. (OECD, 2015: 11,12)

Bunun yanısıra işsizliğin, mesleki psikolojik etkileri yanında, kişiye özel psikolojik sorunlar yaratmasının da birey ve ailesi üzerinde önemi bulunmaktadır. Bir çok nedenden dolayı psikologların ilgisini çeken işsizlik konusunda William Beveridge, işsizliğin meydana getirdiği en önemli sorunun maddi refah kaybından daha çok insanlarda yarattığı ruhsal çöküntü nedeniyle oluşan korku ve kin olduğunu belirtmiştir (LORDOĞLU, 1986: 78). Psikologlara göre işsizlik, işsizin psikolojik durumunda hem kısa hem de uzun vadede bir bozulmaya yol açmaktadır. Örneğin kişinin işsiz kalması ile birlikte evlilik hayatında bir takım huzursuzlukların başladığı görülmektedir. İşsizlik süresinin daha da uzaması durumunda sonuçları çok daha kötü olmakta, depresyon gibi ruhsal bozukluklardan psikolojik tedavi gerektiren psikosomatik hastalıklara kadar değişebilir. Eğer tedavi edilmez ise ruhsal sorunlar anti sosyal davranış tiplerine yol açabilir. Bunlar muhtemelen eşine ve çocuğuna körü davranışlar, alkolizm, madde alışkanlığı, hırsızlık ve hatta intihar gibi istenmeyecek ve suç teşkil edebilecek birçok davranış olabilir. Bu tip davranış bozukluklarının sebebi psikolojik streştir (WINEFIELD, TIGGEMAN, 1983: 18,19).

1.1.3. İşsizlik Türleri

İşsizlik ile mücadele ve istihdamın artırılması çalışmaları, işsizliğin ne tür bir işsizlik olduğunun teşhisi ile de yakından ilgilidir. İşsizliğin ne tür bir işsizlik olduğunu belirlemek, ona getirecek çözüm yollarını ve geliştirilecek politikaları belirlemek açısından önemli bir adımdır. İşsizlik farklı şekillerde; yaş, cinsiyet, eğitim durumu gibi kişisel özelliklere, coğrafi dağılıma, mesleklere, işsizliğin süresi ve nedenine göre sınıflandırılabilir (UYSAL, 2007: 56).

1.1.3.1. Açık İşsizlik

Çalışma istek ve yeteneğinde olup, iş aradıkları halde, piyasada oluşmuş bulunan ücret düzeyinde iş bulamayanların tamamı açık işsizliği gösterir (BERBEROĞLU, 1995: 72).

Açık işsizlik esasında, gizli işsizlik ya da eksik istihdam durumunda olanlar dışında bütün işsizlik türlerini içine alan bir kavramdır. Emek piyasalarındaki mevsimsel, konjonktürel, arizi, teknolojik ve yapısal nedenlerle olan dalgalanmalar sonucu istihdam hacminde görülen daralmalardan kaynaklanır. Buradan hareketle açık işsizliğin kapsadığı işsizlik türleri olarak; mevsimlik işsizlik, konjonktürel işsizlik, friksyonel (arizi) işsizlik, teknolojik işsizlik, yapısal işsizlik ve sürekli durgunluk hali olarak sayılabilir.

1.1.3.1.1. Mevsimlik İşsizlik

Bir kısım işkollarında üretim faaliyetinin iklim koşullarına bağlı olması sebebiyle bu işkollarında çalışan kişilerin, mevsim değişimleri sonrası maruz kaldıkları işsizlik haline veya sadece belirli mevsimlerde talep edilen mal ve hizmetlerin üretildiği işkollarında ölü mevsimlerde ortaya çıkan işsizlik haline verilen isimdir. Örneğin, tarım ve inşaat sektörlerinde çalışanlar, ölü mevsim olarak nitelenen kış aylarında işsiz kalırlar. Öte yandan kış turizminde çalışanlar yaz

mevsiminde, yaz turizminde çalışanlar da kış mevsiminde işsiz kalırlar (ŞAH, 2008: 71).

Bu tanımdan yola çıkarak mevsimsel işsizlik, özellikle tarımsal ürünlerin niteliğine bağlı olarak, iklim ve mevsim değişmelerinin üretim miktarına etki etmesiyle ortaya çıkabilmektedir. Ayrıca sektörün, sanayinin veya işkollarının yapısından kaynaklanan dolaylı etkiler de mevcuttur. Örneğin genellikle yine tarıma dayalı endüstrilerde görülen sadece mevsimlik yapılan çalışmalar veya turizm sektöründe yaşanan durgun ve ölü dönemlere bağlı olarak çıkan mevsimlik işsizlikler de işkolunun yapısından kaynaklanan mevsimlik işsizliklerdir. Örneğin konserve fabrikaları, tütün, pamuk, üzüm ve incir işletmeleri çoğunlukla mevsimlik çalışmalar yapmaktadır. Aynı şekilde yaz veya kış turizmine açık işletmelerde çalışanların diğer mevsimlerde boşta kalmalarına sıkça tanık olunmaktadır (KORAY, TOPÇUOĞLU, 1995: 92).

Aslında mevsim işsizliği daha çok gelişmekte olan ülkelerin karşı karşıya kaldığı bir işsizlik türüdür. Bu ülkelerde genellikle tarım sektörünün hakim olmasından dolayı iklim ve hava koşullarının yeterli olması, tek başına mevsim işsizliğini çözmemektedir. Çünkü tarımsal yapıyı belirleyen iklim dışı faktörler, örneğin bölgenin su dengesi, makine ve teçhizat kapasitesi, yeni teknik gelişmelerden yararlanıp yararlanılmadığı gibi faktörlerde mevsim işsizliğini etkileyecektir. Mevsimsel işsizliğin genellikle gelişmekte olan ekonomilerde görülmesinin yanı sıra, piyasalarda değişen talep yapısına bağlı olarak gelişmiş ülkelerde de istihdam hacminde önemli değişimler ortaya çıkmakta, sezonluk veya dönemlik işsizliğe rastlanmaktadır. Örneğin milli ve dini bayramların belirli aylara isabet etmesi ve okulların belli zamanlarda açılması gibi sosyal olaylar, bu mevsimlerde iş ve çalışma hacmini genişletmektedir. Turizmde de, yaz ve kış turizmi açılarından etkin farklı alanlara, bölgesel hareketler meydana gelmekte, dolayısıyla değişen zamanlarda oteller, moteller, tatil köyleri, plajlar ve benzeri turistik tesislerde iş gücüne ihtiyaç duyulmaktadır. Dolayısı ile yazın aktif olan tesislerde kışın, kışın aktif olan tesislerde ise yazın, istihdam yaratma gücü büyük ölçüde kaybolur (TÖRÜNER, LORDOĞLU, 1991: 289).

Gelişen teknoloji ve değişen sosyal alışkanlıkların, gelişmiş ülkelerde mevsimlik işsizliği bir çok sektör için sorun olmaktan çıkardığı düşünülebilir. Örneğin Sert kışlara rağmen yollar çok hızlı temizlenerek açılabilen ve işgücünün hareketliliği de artmaktadır. İnşaat gibi sektörlerde artık kış aylarında da çalışmaların sürdürülebilmesini sağlayan gelişmiş teknikler ve yapılar bulunmaktadır. Ancak, mamül mevsim ve hava koşullarına aşırı duyarlı olan tarım sektörünün ekonomiye hâkim olduğu az gelişmiş ülkelerde, mevsimlik dalgalanmaların çözümü güç bir sorundur.

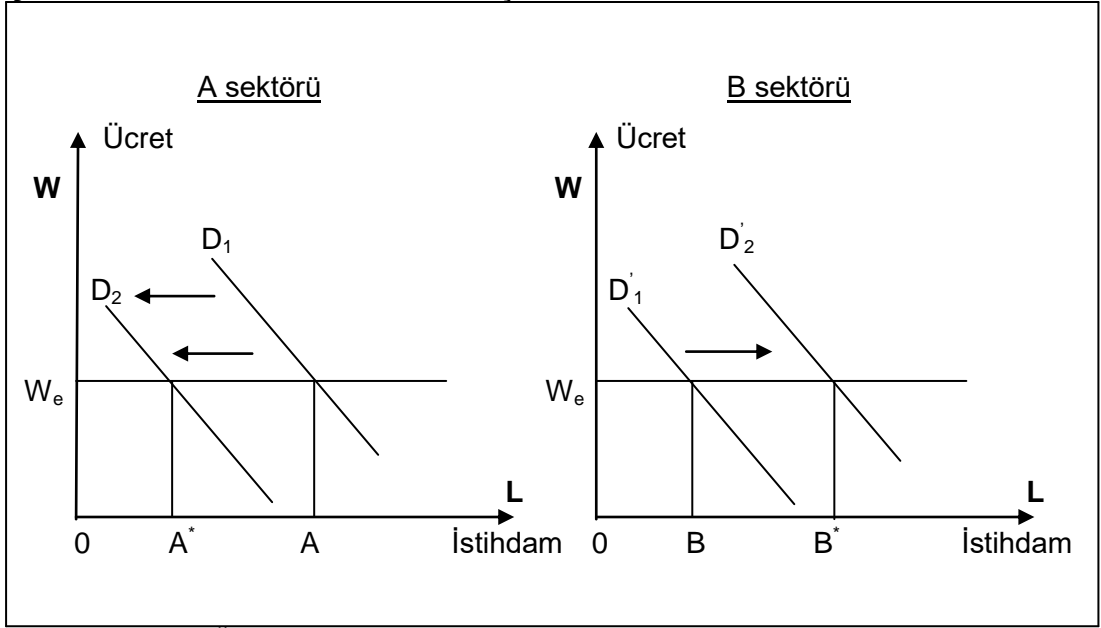
1.1.3.1.2. Friksiyonel (Arızı) İşsizlik

Bir ekonomide, emek arz ve talebi arasında toplu bir denge mevcut olmasına rağmen, işçilerin yer değiştirmesinden doğan kısa süreli işsizlik haline, friksiyonel işsizlik (arızı işsizlik) denir. Özetle tanımlamak gerekirse friksiyonel işsizlik, emek mobilitesinden doğan bir işsizlik halidir. Çalışma ve çalıştırma özgürlüğünün bulunduğu bir ekonomi düzeninde emek sahipleri, kendileri açısından en uygun çalışma koşullarının bulunduğu, mesleki niteliklerine en uygun olan, dolayısıyla en verimli şekilde çalışacakları işyerlerini buluncaya kadar, çalıştıkları işyerlerini değiştirme olanağına sahiptir. Aynı şekilde, işverenler de işyerlerinde daha vasıflı, daha verimli işçileri istihdam etmek üzere, bazı işçilerini işten çıkarabilir. İşçiler, bir işten diğerine geçerken genelde bir süre işsiz kalmaktadır. Bu işsizlik, genellikle kısa süreli ve geçici bir işsizlik halidir. Bundan dolayıdır ki, bu işsizlik çeşidine arızı işsizlik ya da friksiyonel işsizlik denilmektedir. (LORDOĞLU, 1986: 85-86).

Bu işsizlik türü, diğer işsizlik türlerinden farklı bir şekilde değerlendirilmekte ve ideal friksiyonel işsizlik oranlarına sahip olan bir ekonomi, tam istihdamda kabul edilmektedir çünkü friksiyonel işsizlik, işgücü akışkanlığının doğal bir sonucudur. Bu yönü ile ortadan kalkması veya azalması, her çalışanın işinden memnun olup başka iş aramayacağı bir durumu yansıtmaktadır. Friksiyonel işsizlik yüzdesinin yükselmesi ise işgücünün gelişmesi ve beşeri sermaye açısından farklı bir önem taşıırken, çalışanların sık iş değiştirmesi işletmelere içsel ek maliyetler getirmektedir (LORDUĞLU, TÖRÜNER, ÖZKAPLAN, 1999: 286).

Şekil 1'de her iki sektörde de aynı W_e denge ücreti bulunan iki sektörlü bir ekonomi gösterilmektedir. Tüketicilerin zevklerindeki değişimler sonucu A sektöründe işgücü talebi azalsın. B sektöründe talep artıyor ise, A sektöründen açığa çıkan işgücü, B sektöründeki boş işlere yerleşebilecektir. Ancak A sektöründe ortaya çıkan işsizlik, B sektöründeki boş işleri aradığı sürece arızı işsizlik olacaktır (LORDUĞLU, TÖRÜNER, ÖZKAPLAN, 1999: 285).

Şekil 1. İki Sektörlü Ekonomide Arızı İşsizlik



Kaynak: LORDUĞLU, TÖRÜNER, ÖZKAPLAN, 1999: 285.

Tamamen önlenmesi söz konusu olmayan friksiyonel işsizlerin işgücü içindeki oranının %3'ü bulması, genellikle iktisatçılar tarafından normal karşılanmaktadır. Sendika çevrelerine göre ideal friksiyonel işsizlik oranı %1, en fazla %2 civarında olmalıdır. İşveren çevrelerine ve muhafazakâr iktisatçılara göre bu oran %3 ile %5 arasında değişebilir. Sosyal politikacılar ise, %1 ile %3 arasındaki işsizliğe friksiyonel işsizlik gözü ile bakmaktadır. Bu bakımdan, sendikaların ve sosyal politikacıların tam istihdam dedikleri hali, muhafazakar iktisatçılar aşırı istihdam olarak değerlendirmektedir. Bu oranları aşan işsizlik, o ülkede işçi devrinin çok yüksek olduğunu gösteren bir işaret olarak kabul edilmektedir (TÖRÜNER, LORDUĞLU, 1991: 208).

Bu tanımlardan hareketle, friksiyonel işsizliği en az hissedilir makul seviyelerde tutabilmek için istihdam kurumlarının etkinliğini artırmanın önemli bir etken olduğu düşünülebilir. İstihdam kurumları, iş arayanlarla işçi arayanları en kısa zamanda karşılaştırabilecek şekilde, her iki tarafında bilgilerini eksiksiz toplayabildiği etkin ve efektif faaliyet göstermelidir.

1.1.3.1.3. Konjonktürel (Devri) İşsizlik

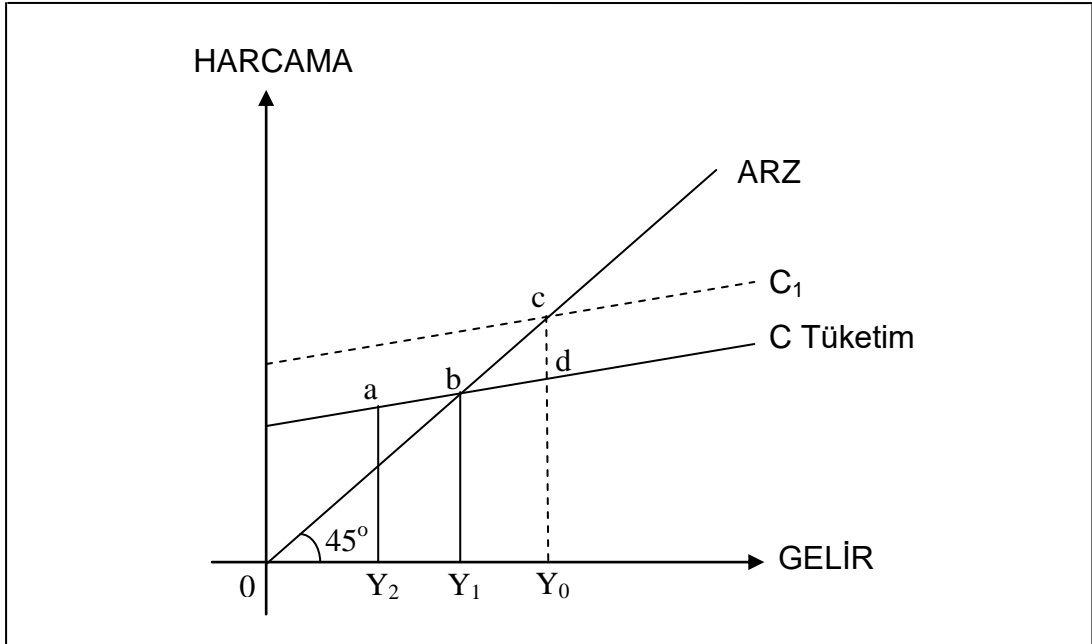
İstihdam hacminin konjonktürel dalgalanmalara bağlı olarak daralması sonucunda ortaya çıkan, geçici fakat yaygın işsizlik haline konjonktürel işsizlik denmektedir. Ekonominin daralma dönemlerinde artmakta, genişleme dönemlerinde ise toplam talebe bağlı olarak azalmaktadır. (GÜNDOĞAN, BİÇERLİ, 2004: 209).

Ekonominin tam istihdama yaklaştığı, yatırımların çoğaldığı, sermaye veriminin arttığı, paranın değerinin istikrar kazandığı, tüketim hacminin genişlediği dönemlere yüksek konjonktür, faktörlerin tam olarak kullanılmadığı yatırımların ve tüketim hacminin daraldığı, kredi taleplerinin zayıfladığı, paranın istikrarını kaybettiği dönemlere de alçak konjonktür dönemi denmektedir. İktisadi faaliyetlerin azaldığı, alçak konjonktür (depresyon) dönemlerinde diğer üretim faktörleri gibi, işgücü de tam olarak istihdam edilemez. Bu işsizlik uzun bir süre devam edebilir. Mallarını satamayan, fakat stoklarını tasfiye etmek zorunda olan sanayi kurumları üretimlerini 'kısırlar ve bu yüzden işçi kitleleri açıkta kalır. İşten çıkarılan işçilerin gelirleri azalacağından toplam talep daha da azalır ve firmalar mallarını satmakta güçlük çekerler. Böylece, işsizlik uzun bir süre devam eder. Konjonktürün yükselmesiyle işsizlik ortadan kalkar. Bunun gibi yüksek konjonktür dönemlerinde de bazı durumlarda işsizlik ortaya çıkabilir. Bunun nedeni, müteşebbislerin yatırımlarını gereğinden fazla artırmaları sonucu mal ve hizmet arzının talepten daha fazla olmasıdır. Bu durumda ekonomi bir durgunlaşma dönemine yönelir ve işsizlik artar (PEKİN, 1996: 118).

Şekil 2'de görüldüğü gibi yatay eksen gelir düzeyini, dikey eksen harcamaları göstermektedir. Harcamalar ile gelirin birbirine eşitlenmesi sebebiyle arz eğrisi 45°lik bir eğimle belirtilmiştir. Ancak, harcamaların gelire eşitliği yerine, gelirin

harcamaların üzerinde olduğu dönemlerde tasarruf gerçekleşecektir. Örneğin "a" noktasında tüketim üretim seviyesini aşmakta, bir başka deyişle talep arzdan fazladır. Şu halde arz eksikliği nedeni ile işletmeler üretimlerini arttıracaklar, doğal olarak istihdamda artacaktır. Tersine "d" noktası da arzın, talebin yani tüketimin üzerinde olduğu noktayı göstermektedir. Burada işletmeler, üretimlerini kısip istihdamlarını gerileteceklerdir. Milli gelirin üretime eşit olduğu "b" noktası ise denge noktasıdır. Bu nokta kuramsal olarak tam istihdam dengesini garanti eden nokta değildir çünkü çalışanların bir kısmı daha fazla gelir ve tüketim elde edecek olan "c" noktasında ve buna eşdeğer olan Y_0 denge gelir seviyesine kadar çalışmaya devam edeceklerdir. Ekonomi Y_1 noktasında eksik istihdam dengesinde iken üretimi arttıracak hiçbir baskı bulunmamaktadır. Bu seviyede toplam talebin yetersizliğinden ve $Y_0 - Y_1$ kadar bir konjonktürel işsizlikten söz edilebilir (LORDUĞLU, TÖRÜNER, ÖZKAPLAN, 1999: 285).

Şekil 2. Milli Gelir ve Milli Hasıla Dengesi: Tam İstihdam



Kaynak: LORDUĞLU, TÖRÜNER, ÖZKAPLAN, 1999: 285.

Konjonktürel işsizlik dayanıklı tüketim malları üreten iş kollarında daha çok hissedilmektedir ve genelde sermaye ve teçhizat bakımından yeterli olan, gelişmiş ülkelerde rastlanmaktadır. Bir ürünün dayanıklılık süresi uzadıkça yeniden talep edilmesi de uzayacak ve dolayısı ile üretimi azalacaktır (ZAIM, 1992: 147).

1.1.3.1.4. Teknolojik İşsizlik

Üretimde, emeğin yerine makine ikame edilmesi nedeniyle ortaya çıkan işsizliğe teknolojik işsizlik denir. Yani, makinenin işgücünün yerine geçerek bir kısım emek sahiplerini işsiz bırakması durumudur. Yeni tekniklerin üretim alanına uygulanması, bir kısım emek faktörünün işsiz kalmasına yol açabilir. Bilhassa otomasyon adı verilen, makinenin yine makine tarafından kontrol edilmesi, işgücünün makine karşısındaki rekabet şansını azaltmıştır. Sanayide robotların kullanılmaya başlaması bu gelişmeyi hızlandırmaktadır. Ayrıca teknik gelişmelerin sanayiye uygulanması sonucunda işçilerde aranan vasıflarda da sürekli değişiklikler meydana gelmektedir. Zaman içerisinde gelişen yeni tekniklere dayalı üretim araçları; eskiden aynı maddeyi üreten işçi ve ustaların bilgi ve tecrübelerini yetersiz hatta yarırsız hale getirmektedir. Böylece eski üretim metotları ile çalışan işçiler ya yeni metotları öğrenmek ya da eski metotlarla üretime devam eden başka işyerlerinde iş aramak zorunda kalmaktadırlar (PEKİN, 1996: 120).

Teknolojik gelişme, genellikle kısa dönemde istihdam azaltıcı, uzun dönemde istihdam artırıcı bir rol oynamaktadır. Bunun sebebi, emek yerine makinenin ikamesinin kısa dönemde bazı kimseleri işlerinden ayrılmak zorunda bırakmasıdır. Uzun dönemde ise, bu faaliyetle ilgili yan çalışma kolları ortaya çıkmakta ve emeğin istihdam imkanları tekrar artabilmektedir (SERTER, 1993: 12-13).

Örneğin, tarımın traktörle yapılması bir süre için karasabanla çalışan toprak işçilerini işsiz bırakabilir. Fakat, uzun dönemde, traktör için gerekli tamir atölyeleri, bakım istasyonları, lastik fabrikaları, tamamlayıcı ekipman, imalathane ve fabrikaları gibi yan işyerleri ortaya çıkar ve emeğin istihdam hacmi genişler. Böylece yapılan kalkınma hamleleri, bir taraftan istihdam hacmini genişletirken, diğer taraftan kısa dönemde teknolojik işsizliğin de artmasına zemin hazırlamaktadır. Burada görüldüğü gibi önemli bir paradoks mevcuttur. Makineleşme işgücünün yerini aldığı halde, istihdam hacmini genişleterek işsizliği önlemek için daha fazla makineleşmek gerekmektedir (PEKİN, 1996: 121).

Bunların yanı sıra, teknolojik işsizlik görüşü son zamanlarda pek kabul görmemeye de başlamıştır. Çünkü makroekonomik bakış açısına göre üretkenlik genellikle ekonomik büyümeden aşağıda olmaktadır. Yani teknolojik gelişmenin büyümeye etkisi, üretkenliğe etkisinden daha fazla olduğundan işsizliğe yol açmaması gerektiği anlayışı daha çok kabul görmektedir (TOKER, 2004: 4)

1.1.3.1.5. Yapısal İşsizlik

Bir ekonomide faktör dengesizliğinden doğan, uzun süreli ve yaygın karakterli bir işsizlik çeşididir. İşsizlerin yetenekleri ile istihdama hazır işlerin gerektirdiği yetenekler arasında dengesizlik ve uyumsuzluk olması nedeniyle de ortaya çıkmaktadır (TOKER, 2004: 4).

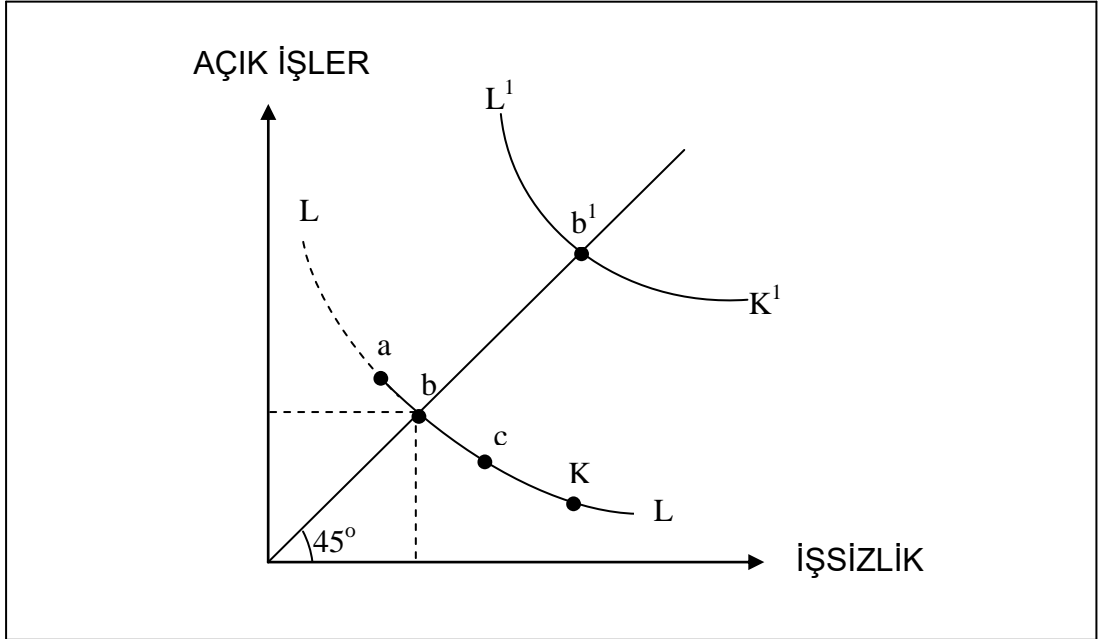
Yapısal işsizlik, talep noksanlığından meydana gelen bir işsizlik değil, talebin yapısının değişmesinden ötürü meydana gelen bir işsizlik türü olarak da tanımlanabilir. Örneğin; bakır mutfak eşyası yerine zaman içerisinde emaye ve çelik kapların talep edilir hale gelmesi, bakır kapları üreten kesimde bir işsizlik meydana getirecektir. Bu işsizlik mutfak eşyalarına olan talebin azalmasından değil, bu talebin yapı değiştirmesinden kaynaklanmaktadır. Bir başka örnek verecek olursak, tarıma dayalı bir ekonominin sanayileşmesi, bir kısım tarım işçilerini bir süre işsiz bırakabilir. Çünkü sanayi, tarım ürünleri yerine ikame edilebilecek bazı mallar üretmektedir ve bu yüzden bazı tarım ürünleri artık talep edilmez hale gelmektedir. Mesela sanayileşme hamleleri ile birlikte kurulan suni ipek fabrikaları, ipek böceği yetiştiren tarım işletmelerinin faaliyetlerini yavaşlatmıştır. Çünkü daha ucuz olan suni ipek, doğal ipeğin yerine ikame edilmiştir (PEKİN, 1996: 120).

Bu sebeplerden ötürü kimi iktisatçılar yapısal işsizlik ve teknolojik işsizliği aynı şekilde kabul etmektedirler. Özellikle teknolojik egemenliğin, dışa açık bir ekonomide işsizliği daha da arttıracığı söylenebilir. Dışa ve teknolojiye kapalı bir ekonomik yapı düşünülmediği sürece, kalkınan ülkelerde rastlanan yapısal işsizliğin, yaygın ve sürekli bir özellik göstermesi beklenebilir. Ancak bununla birlikte yapısal işsizlik sorunu ve bunun çözümü, belirli ölçüde teknolojik gelişmelere de dayandırılabilir. Örneğin ileri teknoloji ile üretimde bulunan bir işletme, eski

teknolojiyi sürdüren işletmeleri piyasadan silecektir ve bazen buradan ortaya çıkan işsizlik, yeni teknolojinin yeniden istihdam yaratması ile belirli ölçüde emilmiş olacaktır (LORDOĞLU, TÖRÜNER, ÖZKAPLAN, 1999: 288). Ancak gelişim ve değişimlere uyum gösteremeyen az becerili kişilere olan talep azalırken, yeni gelişmeler ile yetişen yüksek becerili kişilere olan talep artmaktadır. Dolayısı ile bu durum işgücü açısından devamlı yeni beceriler kazanmayı gerektirmekte ve hızla ilerleyen ve değişen teknoloji ve oluşan yeni gereksinimler sebebi ile yaşam boyu sürekli öğrenmeyi zorunlu kılmaktadır (TOKER, 2004: 5).

Diğer yandan gelişmiş veya gelişmekte olan ülkeler dışındaki az gelişmiş veya geri kalmış ekonomilerde, sermaye veya doğal kaynaklar, kısacası üretim faktörleri, nüfusa yani emek faktörüne göre daha sınırlı olacağından, bu durumun yarattığı dengesizlikte kronik bir yapısal işsizliğe yol açacaktır.

Şekil 3. Boş İşler – İşsizlik İlişkisi



Kaynak: LORDOĞLU, TÖRÜNER, ÖZKAPLAN, 1999: 288.

Görüldüğü gibi boş işlerin sayısı ile işsizlik arasında ters oranlı bir ilişki söz konusudur. Boş işlerin sayısının artması, işsizliği azaltmaktadır. Bu ilişkiyi gösteren eğrinin başlangıç noktasına göre iç bükey bir form alması, kayıtsızlık eğrisine benzer bir oluşumu açıklamaktadır. Dikkat edilmesi gereken bir diğer nokta ise, iki değişkenin dışında bir üçüncü değişkenin de işsizliğin açıklanışına dahil olmasıdır.

Toplam talep seviyesi yükseldiği zaman, boş işler artacak, işsizlik seviyesi düşecektir. Ters durumda toplam talepte bir daralma söz konusu olursa, boş işlerdeki azalma işsizliği arttıracaktır. Şekildeki "b" noktası kurumsal olarak boş işler sayısının işsiz sayısına eşit olduğu noktadır. Bu noktada bir talep fazlası söz konusu değildir. Ancak işverenlerce; çalışanlar arasındaki uyumsuzluk, bilgi alışverişindeki yetersizlikler, kullanılan yeni teknolojisi ve teknikler gibi nedenler, "b" noktası gibi bir denge noktasının oluşmasını engelleyecektir. Zaman içerisinde K eğrisinin yapısal olmayan nedenlerle yukarı kayması, boş işlerle birlikte işsizliği de arttıracaktır. Ancak buradaki işsizlik daha çok arıza olacaktır çünkü bu dönemde boş işlerle birlikte işsizlikte artmaktadır (LORDOĞLU, TÖRÜNER, ÖZKAPLAN, 1999: 288).

1.1.3.1.6. Sürekli Durgunluk

Genellikle gelişmiş ekonomilerin bazı sebeplerle gerilemesinden doğan durgunluk, büyük kütleleri işsiz ve gelirsiz bırakabilmektedir. Nitekim gelişmiş ekonomilerin çoğu böyle bir durgunluk içinde ömürlerini doldurmuşlardır. Yerine göre, rakip ülkelerin daha ucuz, bol ve çeşitli ve nispeten daha karlı üretimleri ya da ticaret yollarının değişmesi, eskiden beri alışılmış usullerin verimliliği asırdan asra geriletmesi, ekonomileri devamlı bir işsizliğe mahkum etmiştir. İşini kaybeden geniş kitleler iş bulma ümidi ile büyük şehirlere göç ederlerken çeşitli sosyal huzursuzluklara sebep olmuş, şehrin dışında işsiz ve gelirsiz insan gücünün ister istemez zararlı geçim yollarını seçmesi iktisadi gerilemeyi hızlandırmıştır (ÜLGENER, 1991: 117-118).

Gerek gelişmiş gerekse gelişmekte olan ülkelerin yapısal özelliklerinden dolayı ortaya çıkan dönemler sonrası, özellikle 1929 buhranından sonra iktisatçılar arasında asırlık veya sürekli durgunluk denen bu kavram ortaya çıkmıştır. Fakat batı ülkelerinin II.Dünya Savaşı'nın körüklediği yeni iş sahalarının açılması ile bir refah devresine ulaşmaları, bu arada tam istihdam seviyesine ulaşmak için çaba harcamaları ve teknolojik gelişmelerin azalmayıp gittikçe artan bir seviyeye gelmesi, durgunluk konusunun önemini hafifletmiştir (AŞÇI, 1997: 107).

Özetle tanımlamak gerekirse sürekli durgunluk, gelişmiş bir ekonominin belirli bir büyüme sonunda karşılaşılması muhtemel olan iktisadi durgunluk halini ve bundan doğacak müzmin işsizliği ifade eder. Ekonomide zaman zaman meydana gelen darboğazlar ve tıkanmalardan kaynaklanan daralmalar dışında, teçhizat ve stok eksikliğinden meydana gelen tıkanmalar, dış ödeme imkanlarının daralması sonucu ihracat ve ithalattaki tıkanmalar, finansman kaynaklarında ve kredi arzında ortaya çıkan beklenmedik daralmalar da iş yerlerinin zorunlu tatillerine ve ekonomilerde durgunluğa, dolayısı ile işsizliğe yol açabilmektedir (SERTER, 1993: 13).

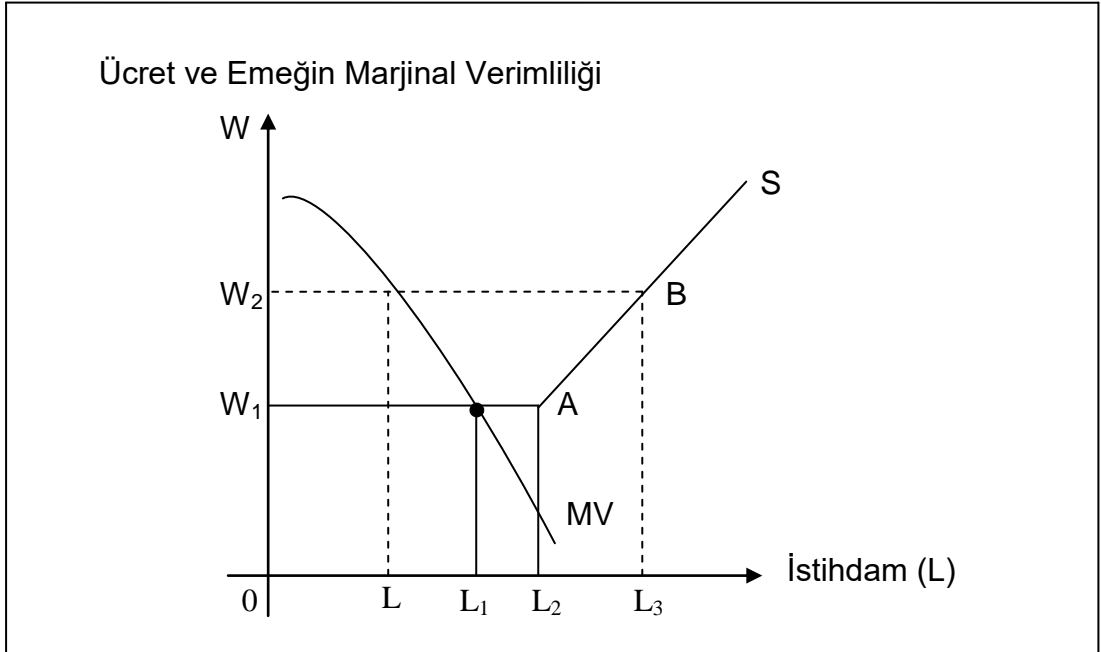
1.1.3.2. Gizli İşsizlik

Gizli işsizlik, işsizlik türleri içinde diğerlerinden önemli ölçüde farklılık göstermektedir. Diğer işsizlik türlerinde iş arayıp bulamama sorunu gözle görülür bir şekilde açıkken, gizli işsizlikte görünürde bir iş, bir çalışma vardır ancak bu çalışmanın toplam üretime bir katkısı bulunmamaktadır (KORAY, TOPÇUOĞLU, 1995: 92)

Diğer bir ifade ile gizli işsizlik, işgücünün düşük bir verimlilik ve ona uygun düşük bir ücretle istihdam edilmesi halinde var olduğu kabul edilen işsizlik türüdür. Gizli işsizlik durumundaki işsizler üretim süreci içinde yer aldıkları ve fiilen üretimde buldukları halde, üretime ekonomik anlamda bir katkıda bulunamazlar veya katkıları pek az olur. Gizli işsizliğin hüküm sürdüğü ekonomilerde üretim kapasitesine göre fazla miktarda işçi istihdam edildiği kabul edilir. Gizli işsizlik durumunda, bunlardan bir kısmının üretimden çekilmesi halinde üretim miktarında genellikle bir azalma meydana gelmez. Şu halde gizli işsizlerin marjinal verimliliği sıfırdır. Hatta bazı hallerde belli bir iş yerinde çalışanların gerekenden fazla olması, işin düzenli bir biçimde uygulanmasını teknik ve psikolojik nedenlerle aksatabileceğinden, işgücünün marjinal verimliliği sıfırın altına dahi düşebilir (PEKİN, 1996: 121).

Ayakkabı boyacısı veya seyyar satıcı gibi meslekler, kalkınan ülkelerde sıkça rastlanan ve gizli işsizliğin açıklanmasında kullanılan bazı tipik örneklerdir. Piyasadan geri çekilen seyyar satıcıların, hizmetin görülmesinde hiçbir aksama yaratmayacağı gibi, ilave yeni seyyar satıcıların da hizmetin gerçekleşmesine katkı sağlamayacaklardır. Belki böyle bir gelişme, önceki satıcıların gelirlerinde bir düşüş olarak vuku bulabilir. Şu halde sıfır veya sıfıra yakın marjinal verimliliğe bağlı olarak emek talep eğrisi ile gizli işsizliği ele alabiliriz (LORDOĞLU, TÖRÜNER, ÖZKAPLAN, 1999: 290).

Şekil 4. Gizli İşsizlik ve İstihdam



Kaynak: LORDOĞLU, TÖRÜNER, ÖZKAPLAN, 1999: 291.

Şekilde görülen dikey eksen, ücret ve emeğin marjinal verimini, yatay eksen ise emek miktarını göstermektedir. Azalan verim kanununa göre emeğin marjinal veriminin negatif eğimli olduğu (MV) ve emek talep eğrisi ile aynı eğimi paylaştığı anlaşılmaktadır. Piyasada yaratılan istihdam; $0W_1$ ücreti üzerinden $0L_1$ kadardır. İşgücü arz eğrisinin yatay eksene paralel olması ise asgari ücretten piyasada çalışacakların bulunduğu göstergesidir. İstihdamı L_2 noktasından sonra arttırmak için ücretleri yükseltmek gerekecektir. Bu nedenle emek arz eğrisi A noktasından itibaren yukarı kıvrılmaktadır. Bu çerçevede gizli işsizliği, marjinal verimin sıfır veya sıfıra yakın olması hali olarak tanımlarken, şekilde L_2-L_3 arasını istihdam miktarı

olarak belirlemek mümkün olacaktır. Bilindiği gibi gizli işsizlerin emeklerini piyasaya yeniden arz etmeleri de söz konusu değildir. Bu nedenle çalışanlar emek arz eğrisi dışında, yani şekilde B'nin üzerinde kalmaktadır (LORDOĞLU, TÖRÜNER, ÖZKAPLAN, 1999: 291).

Görüldüğü gibi gizli işsizlik daha ziyade, nüfus artışının teçhizat ve kapasite artışının ilerisinde yürüdüğü, sermaye donanımının yetersiz olduğu, bir başka ifadeyle, işgücünün çalışmasına ihtiyaç duyulsa dahi çalışmalarını için gerekli olan makineler ve diğer sermaye donanımları mevcut olmadığından çalışırken de iş yapamadığı, gelişme yolunda olan ülkelerde görülen bir işsizlik türüdür. Sosyal bakımdan görünürde açık işsizlik kadar önemli sorunlar doğurmamakta, bir bakıma birçok kişinin açık işsiz olarak ortaya çıkmasını engellemektedir (AREN, 2008: 32).

1.2. İSTİHDAM KAVRAMI

1.2.1. İstihdamın Tanımı

İstihdam kelimesi lügat anlamında, bir şahsın hizmette kullanımı (DEVELİOĞLU, 1993: 456), bir işte çalıştırma (DOĞAN, 1996: 577) anlamına gelmektedir. Burada sözü edilen çalışmanın amacı gelir sağlamaktır. İktisat biliminde istihdam kavramına yüklenen anlamda anlatılmak istenen de budur. Her üretim faktörü belli bir dönemde belli bir üretim dalında kullanılmak suretiyle kendi gelirini yaratır. Dikkate alınan faktör emekten ibaretse, onun kullanımına ayrı bir terimle istihdam adı verilir (ÜLGENER, 1980: 73).

Fakat istihdam, sadece işgücünün, diğer bir ifadeyle emek faktörünün çalışıp çalışmaması konusunu değil, diğer tüm üretim faktörlerinin mal ve hizmet üretimi için kullanılıp kullanılmadığının incelenmesini de kapsamaktadır (PEKİN, 1996: 104). Bu nedenle istihdam kavramı biri dar diğeri geniş olmak üzere iki şekilde tarif edilmektedir. Dar anlamda sadece emek faktörünün üretim sürecinde kullanılması, geniş anlamda ise emek dahil ekonominin sahip olduğu tüm üretim faktörlerinin gelir

sağlamak amacı ile üretim sürecinde kullanılması, çalıştırılması şeklinde tanımlanmaktadır (ALTINOK, 2004: 291).

Bunların yanı sıra, belirli bir yatırım miktarının doğrudan doğruya yarattığı istihdama birincil istihdam; birincil istihdam kapsamındaki kimselerin çalışıyor oldukları işte bulunmalarından kaynaklanan harcamalardan oluşan ek istihdama da ikincil istihdam denir.

1.2.2. İstihdam Düzeyleri

Bir ulusal ekonominin yıl boyunca istihdam edeceği emek birimlerinin toplamına işgücü, işgücünün içinden çekilip alınan emek birimlerinin yıl içerisinde fiilen doldurdukları basit iş saatleri toplamı ise istihdam düzeyini ifade eder (ÜLGNER, 1980: 83). İşgücü çoğunlukla iktisat dışı etkenler, nüfus, doğal, sosyal ve kültürel faktörler ile tayin edilirken, istihdam düzeyi ise daha çok piyasa şartlarının belirleyeceği bir olgudur (DİE, 1996: 95).

1.2.2.1. Aşırı İstihdam

Bir ekonomide mevcut üretim faktörlerinin tümü çalıştığı halde üretilen mal ve hizmet miktarı toplam talebi karşılamıyorsa, bu durumda aşırı istihdamdan bahsedilir. Bu durum istenilenden daha fazla kişinin istihdam ediliyor olması hali veya açık işyerleri sayısının işçi sayısını aştığı haller olarak da tanımlanmış ve ancak savaş durumları ve birtakım zorunluluk hallerinde görülebileceği düşünülmüştür. Çünkü bu gibi hallerde mal ve hizmetlere olan talep, arzı aşmakta, fiyat ve ücret artışları üretim kapasitesinin üzerinde seyretmektedir. Örneğin ikinci dünya savaşı sırasında aşırı istihdam birçok ülkede görülmüştür (SERTER, 1993: 36).

Aşırı istihdam durumunda girişimciler mevcut talebi karşılamak için kapasitelerinin üstünde ve koşullar elveriyorsa vardiya yöntemiyle çalışarak daha fazla mal ve hizmet üretecekler, bunun için de daha fazla üretim faktörü talep

edeceklerdir. Ancak üretim faktörlerini sınırsız bir şekilde arttırma olanağı yoktur. Ülke içerisinde giderilemeyen faktör talebi dış ülkelerden sağlanacak emek ve sermaye faktörleri ile karşılanmaya çalışılacaktır. Böyle bir ekonomide enflasyonist baskıların ortaya çıkması çok büyük bir olasılıktır. Çünkü toplam talebin toplam arzdan yani üretilen toplam mal ve hizmet miktarından fazla olması fiyatları yükseltecektir. Öte yandan, toplam arzın toplam talebi karşılayamadığı böyle bir ortamda ülkenin sahip olduğu ekonomik kaynakların üretim faktörü haline dönüştürülmesi zaman alacağından üretim faktörlerinin fiyatları yükselecektir. Buna ek olarak mevcut fazla talebi doyumak için firmalar düşük kaliteli üretim faktörleri de kullanma yoluna gideceklerdir. Tüm bunların yanında, faktörlerin bir kısmı sabitken diğer bir kısmı arttırmanın ortaya çıkaracağı azalan verim kanunu gereğince, üretilen ürünlerin maliyetlerinin yükseldiği de görülecektir. Bu ise fiyatlar genel düzeyinin artmasına yol açarak maliyet enflasyonu olgusunu ortaya çıkaracaktır (PEKİN, 1996: 113,114).

1.2.2.2. Eksik İstihdam

İstihdam halindeki bir kişi, arzu ettiği halde ve daha uzun sürelerle çalışma isteği ve yeteneğine sahip olduğu halde çalıştığı iş süresinden daha uzun çalışmıyor ise (AŞIK, 2013: 1) veya daha gelişmiş üretim koşulları içinde çalıştığı zaman ya da eğitimini gördüğü meslekte çalıştığı zaman verimliliği ve geliri yükselecekse, eksik istihdam bulunmaktadır (SERTER, 1993: 20).

Bu tanımda görüldüğü gibi eksik istihdam sadece çalışılan saatlerin değil, aynı zamanda yapılan işin verimliliğinin de bir fonksiyonu olarak kabul edilmektedir.

- Toplumun yıllık üretim miktarı (P) veya faydalanılacak toprak ve diğer kaynakların miktarı,
- (P)'yi üretecek veya diğer kaynakları işleyecek hepsi tam gün süre ile ve makul bir verimlilik ile çalışacak işçi sayısı (W_n), ve
- Üretime fiilen katılan işçi sayısı (W) ele alındığında;

$W-W_n$ işgücü fazlasını ifade etmekte ve bu durumda $\frac{W-W_n}{W}$ eksik istihdam oranını vermektedir (SERTER, 1993: 20).

Gerekli olan işgücü (W_n) tahminlerinin hangi esaslara dayandırılacağı konusu da önemlidir. Örneğin; kullanımına devam edilen teknikler; veya geniş bir uygulama alanı bulamamasına ve sınırlı kişilerce bilinmesine rağmen uygulanması için büyük sosyal reformların veya büyük sermaye yatırımlarının gerekli olmadığı teknikler; veya uygulanması için uzun vadeli değişimlerin gerekli olduğu teknikler konularındaki tercihler, gerekli olan işgücü miktarını etkileyecektir. Bu hususların belirlenmesi, fiilen üretime katkıda bulunan işçi sayılarının bilinmesi ve belli tekniklerin kullanımında aynı üretim miktarı için gerekli olan işçi sayısının tespiti halinde eksik istihdamdakilerin miktarını tespit etmek mümkün olabilecektir (SERTER, 1993: 21).

Tanımladığımız üzere eksik istihdamda kimi işçiler, mevcut çalışma şartları ve cari ücret düzeyinde çalışmak istediği halde iş bulamamakta, kimi sermaye malları ve tabiat faktörleri boşta beklemektedir. Bu durumun doğal sonucu olarak ekonomide üretilen mal ve hizmet miktarı, üretilmesi mümkün olanın altında kalmaktadır. Diğer bir ifadeyle, eğer boşta bulunan bu faktörlerin de üretime katılmaları sağlanabilirse, ekonomide üretilen mal ve hizmet miktarı, yani reel milli gelir artacaktır. Bir ekonominin tam istihdama ulaşması güç olduğundan, çok defa ekonomilerin eksik istihdam durumunda bulduklarını söylemek yanlış olmaz. Bir ekonomi niçin eksik istihdamda bulunur sorusuna, aşırı istihdam durumundaki talebin üretim kapasitesinden fazla olmasının tersine, talep yetersizliği diye cevap verebiliriz. Eğer üretilen malların bir kısmı satılmıyor ve stoklarda artış oluyorsa, ekonomide bir talep azlığından bahsedilir. Bu durumda müteşebbisler üretim hacmini daraltacaklar, sadece talep edildiği kadar mal üreteceklerdir. Mal üretiminin azalması, bir kısım işgücünün işsiz kalması, bir kısım makine ve teçhizat ile bir kısım doğa faktörünün boşta kalması demektir. Bu da tanımladığımız gibi eksik istihdamdır. Aslında insanların ihtiyaçları sonsuz olduğu için, atıl faktörlerin de üretecekleri mal ve hizmetlere istek vardır. Fakat her istek talep değildir. İsteklerin talep halini alabilmesi için satın alma gücü ile desteklenmesi gerekir. Toplumdaki fertlerin gelirleri artınca, istekler satın alma gücü ile destekleneceğinden talep artacaktır. Bu da daha çok mal ve hizmet satılmasına, stokların erimesine imkan

verecektir. Stokların azaldığını gören müteşebbisler üretim hacmini genişletecekler ve bunun için işsiz ve boşta olan faktörleri istihdam edeceklerdir. Bu da ekonomiyi tam istihdama doğru harekete geçirmiş olacaktır (PEKİN, 1996: 113).

1.2.2.3. Tam İstihdam

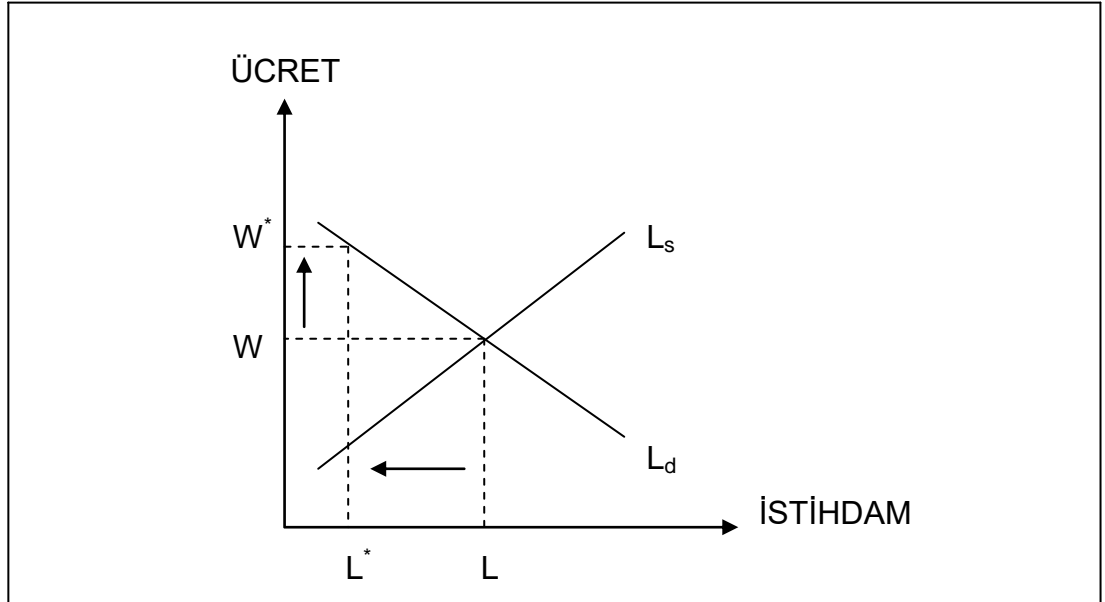
Bir ekonomide üretim faktörlerinin tümü çalışıyor ve üretime katılıyorsa, bu ekonominin tam istihdam durumunda olduğu ya da tam istihdama ulaştığı ifade edilir. Tam istihdamın gerçekleşmiş olduğu bir ekonomide, mevcut çalışma şartlarında ve cari ücret düzeyinde çalışmak isteyen tüm emek sahipleri iş bulabilmektedir (ÖCAL, 2007: 8) ve dolayısı ile atıl (boşta, çalışmayan) kapasite bulunmamaktadır.

Bu tanım, teknik anlamda tam istihdamın çerçevesini çizmektedir. Uygulamada hiç bir üretim faktörünün boşta olmadığı bir durumu düşünmek gerçekçi olmaz. Bunu göstermek amacı ile birçok yaklaşım ortaya konmuştur. Örneğin Shapiro ve Stiglitz'in ücret verimliliği modellerindeki yaklaşımlarına bakılacak olursa, tüm ekonomik koşulların meydana geldiği ve hiç işsizliğin olmadığı, dolayısıyla tüm firmaların aynı ücretleri ödediği bir ortam varsayıldığında dahi tam istihdam mümkün olmayacaktır. Çünkü işsizliğin olmadığı yerde, işinden kovulan bir işçi, kolayca eski işi gibi bir iş bulabileceğinden, vazifesini gerektiği gibi yapmadığında veya işten kaydardığında işini kaybetme endişesi duymak gibi bir motivasyona sahip olmayacaktır. Dolayısı ile böyle bir durumda işverenlerin, çalışanlarının görevlerini olması gerektiği gibi yerine getirmeleri ve işlerinden kaytarmamaları için onlara ekstra faydalar sunmaları gerekecektir. Bu ekstra fayda, emek arzının emek talebine eşit olduğu tam istihdam düzeyinde ve her işçinin anında iş bulabildiği bir ortamda, ekstra ücret olarak meydana gelir. Piyasa denge noktasında iken eğer tüm firmalar çalışanlarının ücretlerini bu şekilde arttırırlar ise, yine işsizlik meydana gelir (AKERLOF, SHILLER, 2009: 104).

Bu nedenle uygulamada, tam istihdama ulaşılmış bir ekonomide de düşük oranlarda işsizlik görülür. Yine buna bağlı olarak da bir kısım sermaye ya da tabiat faktörü boşa olabilir. Tam istihdam durumu için önemli olan, açık iş yerleri sayısının o anda iş arayanlardan daha fazla olmasıdır. Bu genel açıklama çerçevesinde tam istihdam, arızı ve konjonktürel işsizlik hariç olmak üzere, çalışma irade ve kararında olan emek faktörünün üretim sürecine bilfiil katılabildiği iktisadi durumdur (ÜLGENER, 1986: 73).

Dolayısı ile tam istihdam işsizliğin olmadığı bir durumu ifade etmemektedir. Bir ekonomide işsizlik düzeyi doğal işsizlik düzeyinde olduğu takdirde o ekonomide tam istihdamdan veya ekonominin tam istihdam düzeyinde faaliyette bulunduğu bahsedilir (SEYMEN, 2004: 82). Bu açıklama çerçevesinde tam istihdam bir ekonomide çalışma istek ve yeteneğinde olan ve geçerli çalışma şartlarını kabul eden herkesin çalışır durumda olması biçiminde tanımlanabilir. Kısacası tam istihdam, emek arzının, emek talebine eşit olması durumudur (İŞGÜDEN, 1988: 209).

Şekil 5. Ekstra Ücretler ve Bozulan Tam İstihdam Dengesi



Kaynak: İŞGÜDEN, 1988: 209.

Gelişmiş ülkeler ile gelişmekte olan ülkeler arasında işsizliğin nedenleri ve boyutları bakımından önemli farklar vardır. Gelişmiş ülkelerdeki işsizlik geçici talep yetersizliğinden doğan dönemsel işsizlik ve üretim tekniklerindeki değişim sonucu ihracatın azalması veya yatırımların duraklaması gibi geçici veya konjonktürel nedenlerle ortaya çıkmaktadır. Dolayısı ile işsizliğin sebebi bu tür geçici nedenler olunca işsizliği düşürmek ve tam istihdama ulaşmakta kısa dönemli bir amaç olmakta ve ihracatı veya yatırımı arttırıcı önlemlerin alınması ile işsizlik düşürülebilmekte ve ekonomi tam istihdama yakın bir seviyeye ulaşabilmektedir (SAVAŞ, 1998: 40).

Gelişmekte olan ülkelerde işsizlik, yapısal bir nitelik gösterir. Bu ülkelerde sermaye ve sanayileşme düzeyi yetersiz olduğundan ekonomide yaygın bir işsizlik vardır. Diğer yandan hızlı nüfus artışı, işsiz insanların sayısının artmasına neden olmaktadır. Bu sebeple gelişmekte olan ekonomilerde işsizliğin önlenmesi uzun vadeli bir amaçtır. Dolayısı ile bu ekonomilerde tam istihdama ulaşmak için uzun süreli ve devamlı çabalara ihtiyaç vardır. Tam istihdam, ekonomide cari ücret düzeyindeki emek arzının tamamını üretimde kullanmaya yeter bir talebin bulunmasıdır. Daha açık bir ifade ile cari ücret düzeyinde çalışmak isteyen herkesin iş bulabildiği bir istihdam düzeyidir (ZARAKOLU, t.y.: 299).

Esasen tam istihdam ekonomide konjonktürel işsizliğin bulunmadığı bir istihdam düzeyidir. Buna göre tam istihdam, bir ekonomide mevcut potansiyel işgücünün çalışması değildir. Çalışma şartlarını beğenmeyerek veya kişisel özgürlük ve çalışma serbestisi gereği kişilerin çalışmamayı tercih etmesi, tam istihdamı zedelemeyebilir. Tam istihdamda, cari ücret düzeyinde çalışmak isteyen herkese yetecek iş yerinin bulunması esastır. Ekonomide emek piyasasının durumuna bağlı olarak iradi olarak çalışmayanlar ile yapısal sebeplerle teknolojik ilerleme ve üretim yapısındaki değişimlerden dolayı ortaya çıkan işsizlikler, mevsim değişimlerinden kaynaklanan geçici işsizlik durumları, ekonomide eksik istihdam olduğunu göstermez. Aynı şekilde gizli işsizlikte eksik istihdam niteliği taşımamaktadır (AREN, 1987: 211).

Tam istihdam, enflasyonist sürecin başladığı bir sınırdır. Bu durum ilk bakışta bir ekonomide işsizliğin düşürülmesi ile enflasyonun önlenmesi politikalarının çakıştığını göstermektedir. Ekonomide işsizliği önlemeye yönelik politikalar uygulandığında, enflasyona katlanmak, enflasyon düşürülmek istendiğinde ise, bu defa da işsizliğin artmasını kabul etmek durumu ortaya çıkmaktadır. Yani ekonomide tam istihdam düzeyi, mutlak bir fiyat istikrarı ile gerçekleştirilemediğinde, minimum bir enflasyon ile sağlanması yolu seçilmek zorunda kalınmaktadır (AREN, 1987: 211).

İşsizlik ile enflasyon oranı arasındaki bu ters yönlü ilişki Philips Analizi adıyla ekonomi literatüründe yerini almıştır. A.W.Philips tarafından, İngiltere için yaklaşık yüz yıllık bir dönemde işsizlik seviyesi ile parasal ücret değişme oranı arasındaki istatistiksel ilişkinin araştırılması ile ortaya konulmuştur. Philips eğrisinin teorik çerçevesi ve mantığı R.G.Lipseş tarafından sunulmuştur. Lipsey, olağan arz ve talep analizinin işgücü talep fazlası bulunduğunda, parasal ücretlerin artacağını gösterdiğini ileri sürmüştür. Ayrıca, işgücü talep fazlası ne kadar büyük olursa uyum sürecinin hızı aynı oranda fazla olacaktır. Yani mevcut ücret seviyesi denge seviyesinden ne kadar uzaksa dengeye dönüş hızı o kadar fazla olacaktır (OKTAY, 1992: 186).

Böylece işsizlik ve ücret artışları arasında tersine bir ilişki söz konusudur. Buna göre, büyük ücret artışları düşük işsizlik oranları, küçük ücret artışları ise büyük işsizlik oranları ile bağlantılıdır. Bu ilişki parasal ücretlerdeki artış oranı ile enflasyon oranı arasında paralellik kurulması yoluyla, enflasyon ve işsizlik arasındaki ilişkiye dönüştürülmüştür. Kısa dönemde enflasyon ile işsizlik arasındaki ilişki ters yönlüdür. Uzun dönemde ise işsizlik oranı enflasyon oranından bağımsızdır, aralarında ters yönlü bir ilişki yoktur. Enflasyon ile işsizlik oranı arasındaki kısa ve uzun dönem ilişkileri, istikrar politikalarının başarısı için temel belirleyicidir (EREN, 1993: 15).

Bir ekonomide kaynakları yüzde yüz kullanmak mümkün değildir. Buradan hareketle tam istihdam, hem arazi hem de yapısal öğeleri göz önünde tutarak işsizlik oranının makul olduğu bir istihdam düzeyi olarak tanımlanabilir. Günümüzde emeğin %94-95 oranında istihdam edildiği bir ekonomide, tam istihdamın gerçekleştiği kabul edilir (ATAÇ, 1981: 32).

1.2.3. İstihdam Politikaları

İşgücü piyasalarının düzenlemesine yönelik uygulamalar olan istihdam politikaları, aktif ve pasif istihdam politikaları olarak iki grupta değerlendirilmektedir.

1.2.3.1. Pasif İstihdam Politikaları

İşsizlere gelir desteği sağlanması ve işgücü arzının azaltılması amacı ile yürütülen istihdam politikaları, pasif istihdam politikaları olarak adlandırılmaktadır. Temel olarak işsizlik sigortası, işsizlik yardımları, erken emeklilik olarak üç başlık altında uygulanan pasif politikalar, (O'LEARY, NESPOROVA, SAMORODOV, 2001: 25) Türkiye'gibi bazı ülkelerde görülen kıdem tazminatı uygulaması da eklenebilir. (GERMİR, 2013: 8).

- İşsizlik Sigortası:

İşsizlik sigortası, kendi isteği dışında işini kaybeden işgücüne kayıtlı kişilere, iş kaybının doğuracağı olumsuz sonuçları kısa vadede asgariye indirmek amacıyla, geçici süreyle aylık gelir desteği sağlanmasına yönelik bir politika aracıdır. (O'LEARY, NESPOROVA, SAMORODOV, 2001: 26).

İstem dışı işsizliğe karşı gelir desteği sağlayarak işsizlerin yaşam standardında ani gerilemeye engel olmayı ve bu yolla piyasaların düzenlenmesini amaçlayan işsizlik sigortası uygulamaları, bu sosyal amacı güderken işsizlik üzerinde olumsuz sonuçlar doğurduğuna dair tartışmalara da neden olmaktadır. 1997 yılında 20 OECD ülkesinde gerçekleştirilen bir araştırmada, işsizlik sigortası

ödemelerinde %10'luk bir artışın veya işsizlik sigortası süresindeki 1 aylık uzatmanın, işsiz sayısında %1'lik bir artışa neden olduğu öne sürülmektedir. ABD' de işsizlik sigortası hakkında O'Leary ve Wandner tarafından yapılan bir araştırmada da, işsizlik sigortası tutarında %10'luk bir artışın, işsizlik süresinin bir hafta uzamasına neden olduğu sonucuna varılmıştır (VARÇIN, 2004: 17).

- İşsizlik Yardımları:

Hedefi gelir desteği sağlamak olan pasif istihdam politikalarının bir diğeri olan işsizlik yardımları, işsizlik sigortasına uygun olmayan veya işgücüne kayıtlı bulunmayan vatandaşlara, devlet tarafından finanse edilerek yapılan mağduriyet ya da yoksulluğu azaltıcı, geçici gelir destekleri veya yardımlardır. (O'LEARY, NESPOROVA, SAMORODOV, 2001: 26).

- Erken Emeklilik:

Yasalarda belirtildiği şekilde emekli aylığı almaya hak kazanacak kadar süre çalışmış ve ülkeden ülkeye 1,5 ila 3 yıl arasında değişen sürelerle emeklilik yaşına yaklaşmış olan işsiz kişilere sağlanan gelir desteği uygulamasıdır. (O'LEARY, NESPOROVA, SAMORODOV, 2001: 26).

- Kıdem Tazminatı:

Bir başka pasif istihdam politikası olan kıdem tazminatı uygulamasıyla, işinden çıkarılan kişiye, çalışmış olduğu yıllar karşılığında bir tazminat ödenmesi yolu ile ek gelir yaratılmaktadır. Bununla beraber bu uygulama, işverenlerin işten çıkarma kararını kolaylıkla alamamalarının sağlanmasını da amaçlayarak hem işsiz kalınması durumu karşısında gelir desteği oluşturmakta hem de dolaylı yoldan işsizliği önleyici bir önlem olma özelliği taşımaktadır (VARÇIN, 2004: 19).

1.2.3.2. Aktif İstihdam Politikaları

Aktif istihdam politikalarının temel amacı, nüfusun içerisinde piyasada kalmış işsizler ve iş piyasasına girmekte zorlanan dezavantajlı gruplardan daha fazla insanı işgücü piyasasına ve çalışmaya çekmektir. Bunun başarılabilmesi için, insanların istihdam edilmek için çaba sarfetmelerini sağlayacak ilgi ve motivasyonun oluşturulması, insanların istihdam edilebilirliklerinin artırılarak kendilerine uygun işleri daha kolay bulabilmelerinin sağlanması, iş arayanlar için istihdam olanaklarının genişletilmesi ve tüm bu aktivasyon politikalarının etkin çalışan işgücü piyasası enstürman ve uygulamalarına entegre edilmesi gereklidir. (OECD, 2015: 105).

1.2.3.2.1. İşsizlere Yönelik Aktif Politikalar

Aktif istihdam politikalarının en başında gelen uygulaması olan iş aracılığı ve işe yerleştirme hizmetleri, günümüzde emek piyasalarında yapılan düzenlemeler ile kamuya ait istihdam kurumlarının yanı sıra özel istihdam büroları aracılığıyla da yürütülmektedir. Bu politika dışında, işsizlerin emek piyasasına geri dönüşlerini sağlayabilmek, istihdam edilebilirliklerini arttırmak amacıyla mesleki eğitim, yeniden eğitim gibi eğitim-öğretim programları hazırlanmaktadır. Ayrıca işsizlerin işe alımlarını cazip kılmak amacı ile işverenlere ücret, vergi ve istihdam sübvansiyonları sağlanması, yine işverenlere işsizlerin istihdam edilebilmesi için yeni iş yaratılmasını teşvik edici sübvansiyonların sağlanması, işsizlerin kendi işlerini kurmalarına maddi ve teknik destek verilmesi, yarı-zamanlı çalışma gibi esnek çalışma saatleri ve esnek istihdam türlerinin yasalar ile güvenilirliği sağlanarak yaygınlaştırılmaya çalışılması, kamuda doğrudan istihdam yaratılmasına yönelik düzenlemelere gidilmesi gibi uygulamalar da işsizlere yönelik temel aktif emek piyasası politikaları arasında sayılabilir (UŞEN, 2007: 70).

- İşe Yerleştirme ve Aracılık Hizmetleri
- Mesleki Eğitim Programları

- İşverenlere Teşvik Programları
- Yeni iş ve İstihdam Yaratma Programları
- İşsizlere Kendi İşlerini Kurma Teşvikleri
- Esnek Çalışma Saatleri ve Esnek İstihdam Türleri Düzenlemeleri
- Doğrudan Kamu İstihdamı

1.2.3.2.2. Risk Gruplarına Yönelik Aktif Politikalar

Gençler, dezavantajlı kişiler, kadınlar, yabancılar, yaşlılar ve uzun süreli işsizler gibi istihdam edilme konusundan risk altında olan gruplara yönelik aktif istihdam politikalarının en önlemlilerinin başında mesleki eğitim kursları, iş başında eğitim ve stajyerlik gibi mesleki eğitim programları gelmektedir. Ayrıca, neredeyse her AB üyesi ülkede özellikle dezavantajlı kişilerin, gençlerin ve uzun süreli işsizlerin istihdamında uygulanan, yasalar yoluyla bu grupların istihdam edilme zorunlulukları getirilmesi ve istihdam edilme maliyetlerinin ücret ve istihdam sübvansiyonları yolu ile azaltılması gibi önlemler de bu risk grubu için önemli aktif politika unsurlarıdır (UŞEN, 2007: 77).

1.3. TARİHSEL SÜREÇTE İSTİHDAM TEORİSİ

İktisat biliminin ortaya koyduğu tüm teoriler gibi istihdam teorileri de tarih boyunca sosyolojik olguların ve yapıların değişimlerine, ortaya çıkan yeni koşullara, sorunlara ve ihtiyaçlara paralel olarak gelişmiştir.

1.3.1. Klasikler Öncesi Merkantalist ve Fizyokratik Yapı

1.3.1.1. Merkantalizm

Merkantalistler, dünya üzerindeki zenginliğin sabit ve dünya ekonomisinin durgun olduğuna, dolayısı ile bir ülkenin ancak başka bir ülkenin fakirleşmesi pahasına büyüyebileceğine inanıyorlardı. Bu nedenle içeride sırtını devlete dayayan tekeller oluştururken, dışarıda sömürgecilik destekleniyor, bu amaçla, daha zayıf ülkelerin altın ve diğer kıymetli mallarına el koymak yönünde politikalar izleniyordu. Kurulu merkantalist sisteme göre zenginlik tamamen paradan oluşuyordu ve o zaman para demek altın ve gümüş demekti (SKOUSEN, 2005: 15).

Merkantalizmin, genel olarak külçecilik denilen, en erken aşaması, Avrupa'nın ciddi altın ve gümüş sıkıntısı çektiği ve bu nedenle de hızla artan ticaret hacmine kullanılacak yeterli para olmadığı dönem sırasında başladı. Bu külçeci dönemin ardından merkantalistlerin altın ve gümüşü bir ülke içerisinde azami miktarlara ulaştırma arzusu, yönetimin uygun bir dış ticaret dengesi yaratma, yani ülkeden çıkandan daha fazla miktarda para girmesini sağlama girişimlerine dönüştü. İşte bunun sonucunda ihraç malların değerinin artması ve ithal malların değerinin düşmesine yönelik tasarlanan politikaların en önemlilerinden birisi olarak ticaret tekelinin yaratılması oldu. Örneğin bir ülkede, başka bir ülkeden alım için pazarlık eden birçok tüccar olması yerine sadece tek bir tüccarın olması, rekabet sonucu fiyat artırımlarını ortadan kaldıracacağı için, bir malın o ülkeye ithalatı daha ucuza gerçekleşebilecekti. Bu tekellerin yanı sıra ithalatı zorlaştıran önlemler hatta yasaklar, yabancılara karşı ticareti zorlaştıran önlemler ve yerli tüccarlara vergi iadeleri ve indirimler gibi teşvikler şeklinde uygulamalar da getirildi (HUNT, 2005: 47-48).

Bu sınırlamaların yanında iç üretimi denetlemeye yönelik düzenlemeler de yapıldı. Örneğin Fransa'da merkezi olmayan eski lonca denetimleri bir sisteme bağlandı, özel üretim teknikleri zorunlu hale getirildi ve kapsamlı kalite kontrol sistemleri geliştirildi. İngiltere'de ise sanatkarlar yasası ile zanaatkar loncalarının işlevleri devlete aktarıldı. Bu, sanayi işçilerinin eğitimi, çalışma koşulları ve

işgücünün çeşitli meslek tiplerine ayrılması konusunda merkezi bir denetim sağladı, ücretleri, çeşitli malların kalitelerini ve iç üretimi düzenledi (HUNT, 2005: 49).

Aslında tam istihdamı gerçekleştirme arzusu, çoğu merkantalist yazarın savunduğu, idari önlemlerin birleştirici konusuydu. Bu bağlamda da merkantalistler, dış ticaretin istihdama, ulusun zenginliğine ve ulusal güce daha fazla katkı sağlayacağına inandıkları için, iç ticaretten çok dış ticaretin canlandırılmasına yönelik önlemleri tercih ettiler. 1600'den sonraki yıllarda merkantalist yazarlar, ihracatın ithalatı geçmesinin enflasyon doğuran etkisini ve sonucunda enflasyonun ürettiği istihdam artışını vurguladılar (GRAMPP, 1965: 59).

Sanatkarlar yasası, istihdam koşullarını ve çıraklık süresini belirledi, periyodik ücret değerlendirmelerini sağladı ve işçilere ödenebilecek azami oranları saptadı. Bu azami ücret oranları, sermayedarları korumak amacı ile tasarlandı. İlerleyen yıllar içerisinde fiyatlar ücretlerden daha hızlı arttığından, bu azami ücretler, emekçilerin gerçek ücretlerini azalttı. Daha sonra çıkan yoksul yasaları ile İngiltere'de yaygın olan işsizlik, yoksulluk ve sefalet ile mücadele denendi. İlk yasa dilenebilecek olan yoksulları ayırmaya yönelikti. İkinci yasa ise gönüllü katkılarla oluşturulacak bir yoksul fonu sürdürülmesini emrediyordu ancak bunların her geçen yılda yetersiz oldukları görüldü ve yoksulluk sorunu daha da ağarlaştı. Bunun üzerine yoksulların vergi fonları ile desteklenmesi ilkesi kabul edildi ve zorunlu bir fakir oranı yasalaştırıldı. 16. Yüzyılın sonuna kadar da birçok yoksul yasaları çıkarıldı (HUNT, 2005: 55).

1.3.1.2. Fizyokratik Ekol

Bu ekol, feodalizm ve tüccar kapitalizminin en kötü özelliklerinin çeşitli birleşimlerinden kaynaklanan toplumsal ve ekonomik kargaşa içinde bulunan Fransa'nın sorunlarının düzeltilmesi ile ilgilenen Fransız merkantalizmi tarafından ortaya konmuştur. Bu dönemde vergilendirme düzensiz, verimsiz, bunaltıcı ve adaletsizdi. Hala feodal teknolojinin kullanıldığı tarım, küçük ölçekli ve verimsizdi ve kapitalizmin gelişmesini engelleyen feodal bir güç kaynağı olarak kalmıştı. Yönetim olağanüstü kapsamlı ve karmaşık gümrük tarifeleri, sınırlamalar, sübvansiyonlar,

sanayi ve ticaret alanındaki ayrıcalıklardan sorumluydu. Oluşan bu ortam, Fransız Devrimi ile nihayete erecek olan toplumsal ve ekonomik kaosu meydana getirdi (SPIEGEL, 1991: 171,172).

Fizyokratik doktrine göre; tarım, ekonominin sahici üretken sektörü ve diğer her şeyin kendine bağımlı olduğu artı değer'in oluşturucusuydu. Fizyokratlar, tarımsal üretimin eşsiz olduğunu ileri sürüyorlardı. Çiftçi, bir ekip yirmi biçebilirken, bir imalatçı fiziksel üründe benzeri bir çoğalma gerçekleştiremezdi. Fizyokratlar imalatı kısır olarak tanımlamak ve üretken terimini tarımda çalışanları ayırmak suretiyle bu noktayı vurguladılar (SPIEGEL, 1991: 172,173).

Bu buluşu ortaya koymak adına, Dr. Francois Quesnay, Tableau Economique diye isimlendirilen bir şema geliştirdi. Bunun amacı, ekonominin kaderinin tarımdaki üretkenlik tarafından nasıl belirlendiğini ve onun artı değerinin bir ticari işlemler ağı içinde sistemin tamamına nasıl yayıldığını göstermekti. Bu şema sayesinde üretken tarıma karşı kısır imalat teşebbüsünü kayırdığı iddiasıyla Fransız yönetimini eleştirmek mümkündür. Fizyokratların, merkantalist politikalara yönelttikleri bu saldırı, klasik iktisat ekolünden daha önce geldi. Ancak fizyokratların öncülük ettiği bir başka hususta, o döneme göre eşsiz bir ölçüde ayrıntılı olarak, bir ekonomik sistemin işleyişini tümdengelimli bir muhakeme ile ortaya koymak olmuştur (BARBER, 1999: 25).

Quesnay'in geliştirdiği bu model temelinde fizyokratlar siyasal reformu savundular. Loncaların kaldırılmasını, sanayi ve ticareti engelleyen mevcut bütün tarifelerin, vergilerin ve düzenlemelerin iptal edilmesini istediler. Mevcut küçük ölçekli verimsiz tarım yerine büyük ölçekli kapitalist tarımı önerdiler. Ancak en fazla hatırlanan reform önerileri, bütün yönetim gelirlerinin ulus çapında tek bir tarım vergisiyle arttırılması tavsiyesiydi. Fizyokratlar, feodal soyluların topraklarından rant elde etme haklarını sorgulamadıklarından dolayı bu durum karşısında, fizyokratçı planların toprak sahibi sınıfı yoksullaştıracağı ve bu sınıfın kapitalist sınıf tarafından devralınacağını anladı. Bir egemen sınıfın diğeri tarafından yerinden edilmesi, reformlar olmadan başarılabilir ve bu değişimler Fransa'da 1789 yılında devrimi getirmiştir. Bu nedenle fizyokratların aslında siyasal etkilerinden çok entelektüel etkileri olmuştur (HUNT, 2005: 66).

1.3.2. Klasik İstihdam Teorisi

Klasik iktisat düzeni merkantalizm ile gelen doktrinler karşısında iki temel varsayıma dayanmaktadır. Birincisi; üreticilerin mal ve hizmet fiyatlarında oynama yapamayacağı ve piyasadaki mevcut fiyat düzeyini kabul edici olduğu varsayımına dayanan, tam rekabet ve serbest ticaret varsayımıdır. İkinci varsayım ise; insanın ekonomik düşünen bir varlık olduğu ve çıkarlarını maksimize etmeye çalıştığı varsayımıdır. Klasik iktisatçılar, iktisadi hayatta otomatik bir dengenin varlığını, ücret ve fiyatların esnek olduğunu savunurlar. Klasiklere göre fiyatların esnekliği sayesinde ekonomide meydana gelen bu denge, sürekli tam istihdam dengesidir. Ekonomide işsizlik varsa, emek arzı emek talebini aşmıştır. Bu durumda ücretler düşer, emek talebi artar ve işsizlik kendiliğinden ortadan kalkar. Piyasadaki geçerli ücrete razı olmayıp çalışmayanlar varsa, bunlar gönüllü olarak çalışmadıkları için işsiz sayılmazlar. Klasik yaklaşım iradi işsizlik üzerinde durmaktadır ve işsizliğin nedeni olarak, işçilerin tam istihdam denge düzeyindeki marjinal verime eşit ücrete razı olmamaları ve daha yüksek ücret talep etmelerini göstermektedir (AKTAN, Çevrimiçi http://www.canaktan.net/canaktan_personal/canaktan-arastirmalari_/iktisat-okullari/talep-yonlu-iktisat.pdf, 02.01.2017).

Özetle klasik yaklaşımda, ekonominin her zaman dengede ve istikrar içinde olduğu varsayılmıştır. Ekonomide ücret ve fiyat esnekliğinin bir sonucu olarak tam istihdam kendiliğinden otomatik olarak sağlanmaktadır. İşsizlik ise ancak piyasada ücret ve fiyatların katılığı sonucu ortaya çıkan bir durumdur (SAVAŞ, 1998: 181).

Klasik teoriye göre emek talebi Reel ücretin fonksiyonudur.

$$L_d = f (W/p)$$

Reel ücretle, emek talebi arasındaki ilişki negatiftir. Fiyatlar genel düzeyi ile reel ücret arasında ters yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

$$W_r = W/P \quad (-)$$

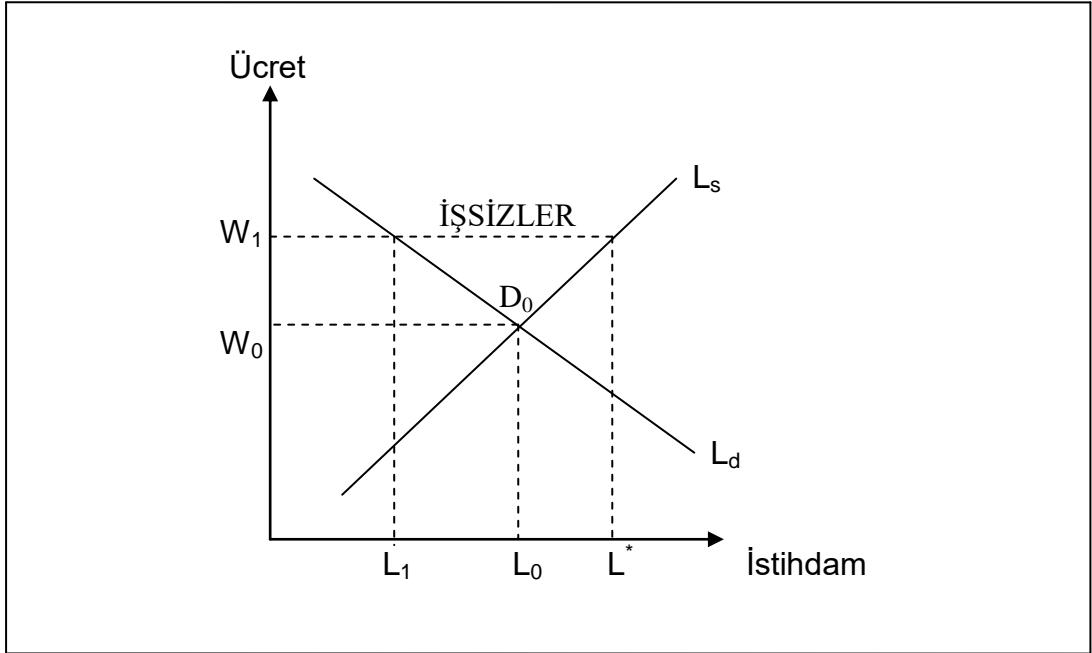
Dolayısıyla, fiyatlar genel seviyesinin yükselmesi reel ücret üzerinde olumsuz bir etkiye yol açmaktadır. Sonuç olarak, bir ekonomide istihdam hacmi gerçek ücret düzeyindeki değişimle ters orantılı olarak belirlenir.

Klasiklere göre, emek arzı ücretin pozitif bir fonksiyonudur. Yani, ücret arttıkça emek arzı da artar. Aşağıdaki gibi formüle edilebilir;

$$L_s = f(W/P) \quad (+)$$

Ücret ile emek arzı arasındaki pozitif ilişki, insanın ekonomik düşünen bir varlık olduğu varsayımından kaynaklanmaktadır. İşçi, gelirini maksimize etmek arzusuyla çalışma isteğini de artırmaktadır.

Şekil 6. Klasik İstihdam Teorisinde Emek Piyasası Dengesi



Kaynak: SAVAŞ, 1998: 181.

Ekonomik faaliyet hacminin daima tam istihdam dengesinde bulunacağını ve bu dengenin kendiliğinden sağlanacağını varsaydıkları için, aslında klasiklerin istihdam ile doğrudan ilgili bir varsayımları yoktur. Klasiklerin tam istihdam varsayımı; arz-talep, faiz haddi ve ücret düzeyinin belirlenmesi ile ilgili düşüncelerinden çıkarılan bir sonuçtur.

1.3.2.1. Emek Arzı Teorisi

Klasik iktisatçıların üç üretim girdisinden biri olan emek ve bunun geliri olan ücret için söyledikleri birbirine yakındır. Buna göre emek arzı nüfusa bağlıdır. Nüfus da bir içsel değişken niteliğiyle ücret haddine dayanır. Klasiklerin oluşturduğu emek arzı ve ücret teorisi gerçekte düşük ücret hadlerini haklı göstermek gibi bir amaç taşımaktadır (KAZGAN, 1980: 81).

Adam Smith ile klasik iktisadın ve nüfus ile emek arzı teorisinin temelleri atılmıştır. A.Smith'e göre her tür, tabii olarak geçimlik vasıtalandaki artış ile orantılı olarak artar ve hiçbir tür, hiçbir zaman bundan daha fazla artamaz. Bu anlayışa göre ücret haddi nüfusun büyüklüğünü belirler. Ücret haddi arttıkça nüfusta artar, ücret haddi azaldıkça nüfusta azalır. Geçimlik mallardan oluşan ücretin artması, erken evlenmeyi ve çocuk yapmayı teşvik yoluyla doğum hadlerini yükseltir. Bu bakımdan nüfus, dolayısı ile emek arzı artışı, geçimlik mallar anlamında ücret haddindeki artışa bağlanmaktadır. Ne var ki geçimlik ücret haddinin altına düşmeyeceği bir fiili ücret haddi vardır. Eğer bu geçimlik ücret haddinin üzerine çıkarsa emeğin getirisi, emekçilerin evlenmesini ve sayısının çoğalmasını teşvik edecektir, öyle ki, devamlı olarak artan talebi, devamlı olarak artan nüfusla karşılayabilsin. Fakat artan nüfus kısa bir süre sonra ücret haddini düşürecektir. Fiili ücret geçimlik ücrete eşit olduğunda nüfus sabit kalacaktır. Gerçekte nüfus yani emek arzı ile diğer malların arzı arasında bir fark yoktur. Böylece insan için talep, diğer herhangi bir mal gibi insanın üretimini ayarlar, çok yavaş gidiyorsa hızlandırır, çok hızlı gittiği zamanda yavaşlatır (SMITH, 2008: 1030-1040).

Adam Smith, zenginliğin kaynağını emekte görmektedir. Smith'e göre her milletin servet ve zenginliğinin tek kaynağı faydalı şekilde çalıştırılan insan emeğidir (ÜLGEN, 2004: 26). İnsan emeğinin en faydalı şekilde çalışması ise işbölümü ile mümkündür. İşbölümü, insanın doğasında var olduğuna inandığı mübadele ve daha çok kazanma eğiliminin bir sonucudur. Çünkü üretim artışını sağlamak ancak işbölümü sayesinde daha verimli çalışarak gerçekleşebilir. Milli gelirin yaratılmasında tüm çalışan insanların işbirliği söz konusudur ve bu iş bölümü sayesinde verim artmakta, ferdin refah düzeyi yükselirken ülke de zenginleşmektedir. İşbölümünün yayılması için de piyasa genişliği ve sermayenin

bolluğu gibi koşullar gerekmektedir. Servet ve gelir artışı içinse bilgi ve maharet dereceleri ile üretime yatırılan sermaye miktarı da önemlidir (SMITH, 2008: 56-198).

David Ricardo 'da emek-değer teorisinde aynı fikirlerden söz etmekte, sadece geçimlik ücret ve fiili ücret yerine, tabii ücret ve piyasa ücreti şeklinde ayırım yapmaktadır. Buna göre tabii ücret, işçilerin yaşamasını ve sayıca artmaksızın veya azalmaksızın neslini sürdürmesini sağlayan bir fiyatken piyasa ücreti de piyasa koşullarında oluşan arz ve talebin belirlediği fiyattır (RICARDO, 2006: 671-676).

Eğer piyasa fiyatı tabii fiyatın üzerine çıkmışsa, işçi mutludur ve refah içindedir. Hayatın idamesini sağlamak dışında zevklerini de yaşarken geçimlik vasıtaları daha büyük bir oranda elde edebilir, dolayısı ile sağlıklı ve büyük bir aileye sahip olabilir. Fakat yüksek ücretlerin nüfus artışı üzerindeki teşvik edici etkisi sebebiyle işçi sayısı arttığında, ücretler tekrar tabii fiyata geriler, hatta bir tepki olarak bunun da altına gerileyebilir. Ancak yeniden oluşacak olan maddi yoksunluklar işçi sayısını yeniden azalttığında ve işçiye olan talep yükseldiğinde, piyasa fiyatı yeniden emeğin tabii fiyatına yükselir (RICARDO, 2006: 677-685).

Ricardo'nun emek arzı teorisi temelde Smith ile aynı olmakla beraber birkaç noktada ondan ayrılır (KAZGAN, 1980: 82).

- Smith, nüfus artışını, geçimlik ve fiili ücret haddi arasındaki farkla doğru orantılı olarak bağlar. Ricardo ise sadece, arada bir fonksiyonel ilişki kurar.

- Smith'in geçimlilik ücreti bir fizyolojik asgaridir, dolayısıyla azalan getiriyi de söz konusu etmez ve bu sebeple zaman içinde değişmemektedir. Oysa Ricardo'nun emek-değer teorisinde, tabii ücret haddi bir tarihsel değişkendir ve reel olarak sosyo-kültürel çevredeki değişme ile birlikte artabileceği gibi, reel olarak aynı kalsa da nakden tarımda azalan getirinin etkisi altında yükselir. Bunun da nedeni, tarımda azalan getirinin, gıda maddelerinin dolayısı ile geçimlik malların reel maliyetlerini ve buna bağlı olarak nakdi fiyatlarını yükseltiyor olmasıdır.

- Her iki düşünürde değerü üretim maliyetine dayandırsa da, Smith nüfus değişmesinin kapital miktarındaki değişmeyi bir gecikmeyle izlediğini, dolayısıyla, gelişen bir toplumda ücretlerin reel olarak geçimlik ücret üzerinde

oluşabileceğini söyler; yani daha iyimserdir. Ricardo ise, uzun vadede ücretlerin ancak geçimlik düzeyde oluşabileceğini söylediği tunç kanunu ve çalışan kesimin daimi sefaleti gibi olumsuz doktrinler öne sürerek bu iyimserliğe eleştiri getirmiştir.

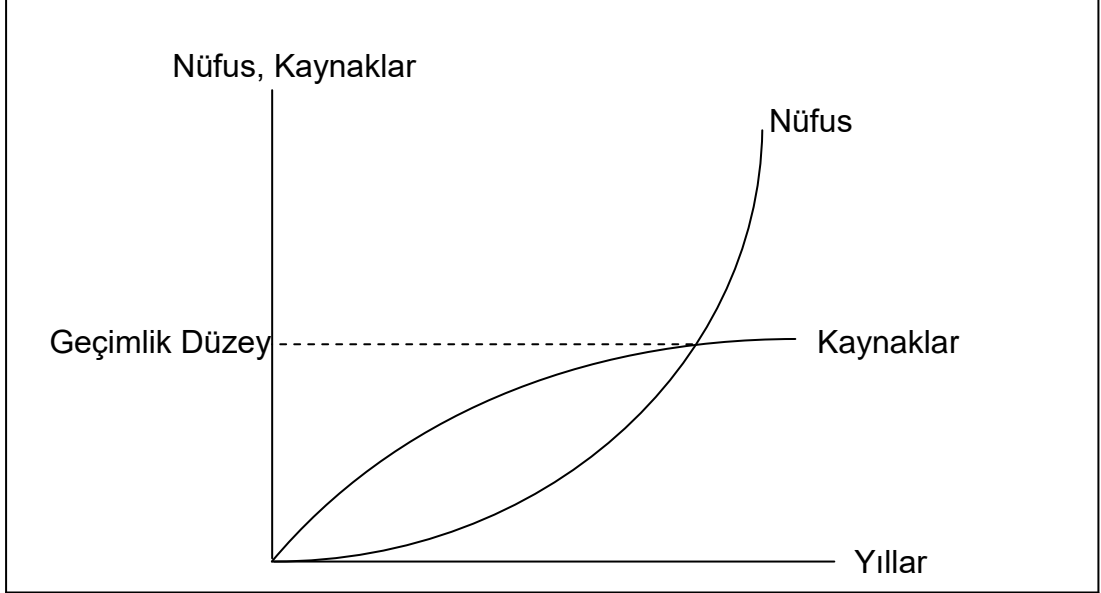
Bir başka klasik iktisatçı olan Malthus'da ortaya koyduğu nüfus teorisinde Ricardo ile paralel olarak, geçimlik vasıtalar ve nüfus arasında ilişki kurmuş, nüfusun daima geçimlik vasıtaları aşmak eğiliminde olduğunu, fakat birtakım engeller dolayısı ile aşamadığını öne sürmüştür. Bu teori, dört temel ilke içinde özetlenebilir (MALTHUS, 2006: 213-224).

- Geçimlik vasıtalar olmadan nüfusun da artamayacağı, hiçbir tanımlamaya ihtiyaç duymayacak kadar belirgin bir önermedir,
- Var olan her insanın yaratmış olduğu tarihte bolca kanıtlanabileceği gibi, geçimlik vasıtalar arttığı zaman nüfusta artacaktır,
- Nüfusun üstün artış gücü, çok kuvvetli engeller ile baskı altında tutulmadıkça durdurulamaz. Bu engeller sefalet, ahlaki kayıtlar, savaşlar, açlık gibi ölüm hadlerini yükselten olaylar ya da doğum hadlerini düşüren kayıtlardır.
- Nüfus geometrik bir diziye göre (1,2,4,8,16,32,...) artma eğiliminde olduğu halde gıda maddeleri üretimi bir aritmetik diziye göre (1,2,3,4,..) artış gösterme eğilimindedir.

Malthus'un nüfus teorisinde ortaya koydukları, evlenmelerin geciktirilmesi, çocuk sayısının bakılabilecek adetlere düşürülmesi gibi ahlaki kayıtlar yolu ile nüfus artışı sınırlanmadığı takdirde, ücretlerin bir geçimlik düzeye inmesinin kaçınılmazlığının kabulü olmuştur. Nitekim sefalet, yoksulluk gibi etkenler, nüfusun geçimlik vasıtaların üzerine çıkmasını engellese de, ücret hadlerinin geçimlik düzeye inmesini önleyemeyecektir. Ücret haddi geçimlik düzeyin üzerine çıksa dahi nüfus artışından ötürü kaçınılmaz biçimde yeniden geçimlik düzeye ineceği düşüncesi ile Malthus, Ricardo ile birlikte Fakire Yardım Kanunları'na da karşı koymuştur (KAZGAN, 1980: 83-84). Çünkü Malthus'a göre, her eşitlik düzeni sefalet ve yoksulluk ile sonuçlanır. Bunun nedenini de nüfus teorisinde belirttiği gibi, insanların

geçim vasıtalarından çok daha büyük bir hızla çoğalma eğilimine bağlamaktadır (MALTHUS, 2006: 956-957).

Şekil 7. Nüfus Artışı, Kaynaklar ve Geçim



Kaynak: MALTHUS, 2006: 154-164.

1.3.2.2. Mahreçler Yasası

Mahreçler yasası, Fransız iktisatçılardan Jean Baptist Say tarafından geliştirilmiştir. Bu nedenle Say Yasası olarak da bilinmektedir.

Buna göre, serbestçe işleyen bir ekonomide talep yetersizliğinden ya da aşırı üretimden dolayı yaygın bir gayri iradi işsizliğin ortaya çıkması mümkün değildir. Teoride bir mal alabilmek için aslında karşılığında başka bir mal vermekteyiz. Burada para, değişimi kolaylaştıran bir araçtır. Satışlar, para sayesinde değil, diğer mallar sayesinde yapılmaktadır. Bir mal üretip piyasaya arz eden bir kişinin amacı, mal verip karşılığında başka bir mal almaktır. O halde, mal ve hizmetlere mahreç sağlayan para değil, diğer mal ve hizmetlerdir. Bu durumda, bir mal üretilip piyasaya sürüldüğünde sadece bir arz yapılmış olmaz, aynı zamanda piyasada bu mal miktarı kadar da talep yaratılmış olur. Yani, arzda meydana gelen her artış, kendisi kadar

bir talep artışına yol açar. Dolayısı ile Mahreçler Yasası, şu cümle ile özetlenir: Her arz, kendi talebini yaratır (PEKİN, 1996: 127).

Sonuçta her arz kendisi kadar talep yaratacağına göre, ekonomide toplam talep toplam arza eşit olacak ve elde hiçbir satılmayan mal kalmayacaktır. Bunun sonucu olarak; hiçbir üretim faktörü boşa kalmaz, işsizlik olmaz ve sürüm tıkanıklığı meydana gelmez. Üretilen her mal satılabileceğine göre, istenmeyen malların üretimi, fiyat mekanizması sayesinde önlenir, herkes üretimini arzu ettiği en yüksek seviyeye çıkarmakta hiçbir sakınca görmez. Dolayısı ile herkes arzu ettiği en yüksek üretimi yaptığı zaman boşa üretim faktörü kalmayacağından, toplam ekonomik faaliyet hacmi tam istihdama ulaşmış olur (PEKİN, 1996: 128).

Say yasası, genel talep yetersizliğinin olanaksız olduğunu iddia etmekle birlikte, özel talep yetersizliklerinin olabileceğini kabul eder. Çünkü tek tek bazı malların taleplerinden fazla üretilmeleri olanaklıdır. Ancak Say'a göre böyle bir durum uzun süre devam edemez. Talepten fazla üretilen malların fiyatları derhal düşeceğinden üreticileri zarar etmeye başlar ve üretimlerini mevcut talebe göre ayarlarlar. Diğer bir ifade ile fiyat mekanizması, özel talep yetersizliklerinin uzun süre devam etmesini önler. Ancak bu işlevin bu mekanizma tarafından gerekli başarı ile yerine getirilemediği ve bu yasanın işleyişi sırasında büyük aksamalarla karşılaşacağı hususunda birçok fikir de öne sürülmüştür (AREN, 1987: 51).

Say yasasına getirilen diğer eleştiriler ise özellikle yasanın, malın malla değiştirildiği bir sistemde geçerli olabilecek olmasıdır. Ancak bu yasanın ele alındığı ekonomiler paralı ekonomilerdir ve bu da yasanın aldığı eleştirilerin başında gelmektedir. Çünkü paralı ekonomilerde, bu yasanın geçerli olabilmesi için, kişilerin elde ettikleri geliri anında harcamaları gerekmektedir. Elde edilen gelirin harcanmaması ve tasarruf edilmesi durumunda ise toplam talep toplam arza eşit olmaz. Bir başka ifade ile satılmak istenen malların miktarı, satın alınmak istenen malların miktarından fazla olur. Böylece talep yetersizliği, üretimde kısmalar ve buna bağlı olarak da işsizlik ortaya çıkar. Bu da ekonominin tam istihdamda olmadığını gösterir (PEKİN, 1996: 128).

1.3.2.3. Faiz Teorisi ve İstihdam

Klasik iktisatçılar, mahreçler yasasının, eleştirilere sebep olan yetersizliğine, ancak para biçiminde yapılan tasarrufların yatırımcılar tarafından borç alınarak yeniden yatırım harcamaları biçiminde piyasaya döndüklerini kanıtlamak suretiyle geliştirdikleri faiz teorisi ile yanıt vermişlerdir. Klasik iktisatçılara göre faiz, sermayenin fiyatıdır. Bu fiyat ya da bedel, tasarruf edene, tüketimden vazgeçtiği için ödenmektedir. Ekonomide tasarruf arzı ile yatırımcının sermaye talebi karşılıklı olarak birbirlerini etkileyerek faiz oranının hangi düzeyde oluşacağını belirler. Başka bir ifade ile faiz oranları, tasarruf arzı ile sermaye talebinin kesişmesi sonucu oluşur ve tasarruf arzı ile sermaye talebini belli bir düzeyde eşitler (AREN, 1987: 52).

Yani; Tasarruf arzı eğrisinin eğimi pozitifdir ve tasarruf arzı, faiz oranlarının artan bir fonksiyonudur. $S=f(i)$

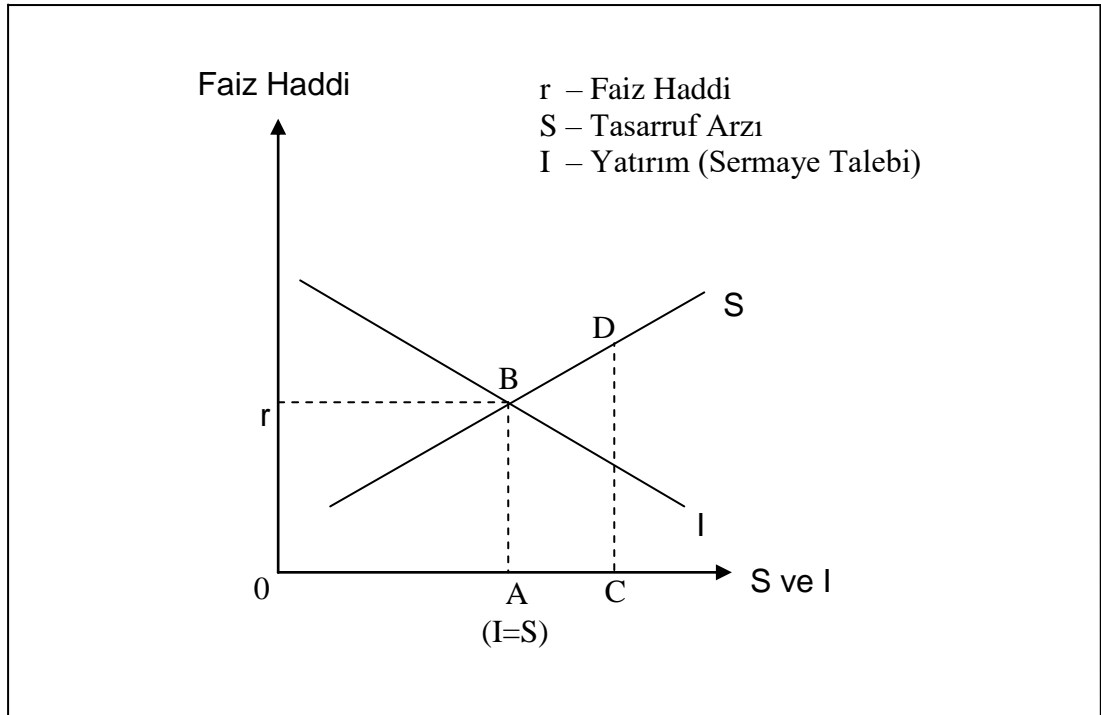
Sermaye talebi, girişimciler tarafından talep edilir. Amaç, yatırım yapmaktır. Eğimi negatiftir ve sermaye talebi, faiz oranlarının azalan bir fonksiyonudur. $I=f(i)$

Böylece tasarrufa giderek harcanmayan paralar, girişimcilere faiz karşılığı ödünç verilerek, girişimciler tarafından yatırım mallarına harcanır. Bu yolla ekonomide hiçbir zaman tasarruf sonucu harcama azlığı ve buna bağlı olarak üretim kısması ile işsizlik olmayacağı söylenir çünkü faiz oranları otomatik olarak, gerçekleşen tasarruflar ile gerçekleşen yatırımları birbirine eşitler ($I=S$) (PEKİN, 1996: 129).

Aşağıda da görüldüğü gibi faiz haddi, tasarrufla yatırımın eşit olduğu yani tasarruf eğrisi ile yatırım eğrisinin kesiştikleri B noktasında oluşur. Faiz haddi (AB), tasarruf ve yatırım miktarları da (OA)'dır. Faiz haddi (AB) iken tasarruf miktarının uzun süre (OA)'dan fazla ya da düşük olması olanaksızdır. Örneğin tasarruf miktarının (OC) kadar olduğunu varsayalım, bu durumda tasarruf miktarı yatırım miktarından (AC) kadar fazla olacak yani bu miktarda tasarruf sahiplerinin elinde faiz getirmeden kalacaktır. Klasik teoriye göre hiç kimse, faiz biçiminde bir karşılık almadıkça tasarruflarda kalmayacağı için fazla olan tasarruflar derhal tüketim için harcanmaya başlanacak ve böylece tasarruf miktarı yeniden yatırım miktarına eşit

olduğu (OA)'ya kadar azalacaktır. Aynı şekilde faiz haddi (AB) iken tasarruf miktarının uzun süre (OA)'dan küçük olması da olanaksızdır çünkü bu taktirde yatırım talebi tasarruf miktarından fazla olacak ve birçok kimse faiz kazanma fırsatını kaçırmamak için (OA) noktasına kadar tasarrufa yönelecektir. Böylece faiz teorisiyle, tasarrufa kaçan harcamalar, ihtiyaç duyulan sermaye olarak yatırımcılara yönlendirileceği, bunun sonucunda tasarrufların talep yetersizliği ve buna bağlı olarak işsizlik meydana getirmesi önlenerek ekonominin sürekli tam istihdamda olacağı ortaya konmuştur. (AREN, 1987: 54).

Şekil 8. Klasik Faiz Teorisinde Tasarruf-Yatırım Eşitliği



Kaynak: AREN, 1987: 54

Klasiklerin faiz teorisi temelde iki açıdan eleştirilmiştir. İlk olarak tasarruf yapmanın sadece faiz elde etmek gibi tek bir amacı yoktur. Faiz elde ederek, ileride daha yüksek bir tüketim düzeyi sağlamak dışında insanları tasarruf etmeye iten birçok güdü vardır. Hastalık, yangın gibi gelecekte meydana gelebilecek olağan dışı olaylara karşı güvence sağlamak, çocukların eğitimi ya da ileride yaşlılık nedeniyle çalışamayacak olmak, servetini arttırmak daha zengin ve güçlü olmak, öldüğü zaman ailesine miras olarak daha büyük bir servet bırakmak gibi amaçlar örnek olarak sayılabilir. Bu tasarrufların çoğunun faiz haddine karşı hiç veya çok az duyarlı

olduğu, duyarlı oldukları hallerde ise faiz haddi ile olan ilişkinin her zaman doğru orantılı olmadığı görülmektedir. Örneğin ileride oluşabilecek bir hastalık için yapılan tasarrufu faiz hadlerinin yükselmesi veya düşmesi etkilemez. Ya da çocukların eğitimi için ileride belli bir faiz geliri sağlamak amacı ile yapılan tasarruflar faiz haddi ile ters orantılıdır. Çünkü faiz haddi yüksekken eğitim amacı ile tasarrufa daha az bir miktar ayrılması yeterli olabilecekken, faiz haddi düşükken eğitim için tasarrufa daha çok pay ayırmak gerekebilir (AREN, 1987: 60).

İkinci ve daha önemli olan nokta ise, faiz tüketimi kısmının, yani salt tasarrufun karşılığı değil, tasarruf edilen miktarın başkalarına ödünç verilmesinin, yani belli bir süre için paradan ayrılmanın karşılığıdır. Bir başka ifadeyle, gerçekten tüketimini kısırarak tasarruf ettiği paralarını cebinde, evinde ya da bankadaki vadesi hesabında tutan bireye hiç kimse faiz ödemez. Ayrıca böyle bir kimse tasarruf ettiği parayı istediği anda harcama olanağına sahip olduğundan, tüketimini kesin olarak kısmışta değildir. Bu tip soyut bir tasarruf hareketine faiz ödemeye ne gerek ne de olanak vardır. Bu nedenlerle faiz haddinin tasarruf miktarını, ekonominin gereksinimlerine göre düzenleyici rol oynaması gibi bir kuram söz konusu olamaz (AREN, 1987: 61).

1.3.2.4. Emek Talebi ve Ücret Fonu Teorisi

Bu teori esasen, istihdamın artması, diğer bir ifade ile daha fazla işçi çalıştırılabilmesi için, ücretlerin azalması gerektiğini belirten klasikler tarafından, düşük ücret hadlerini haklı göstermek amacı ile ortaya konmuştur. Adam Smith'den itibaren tüm klasik iktisatçılarda ücretlerin her yıl, ücret fonu olarak ayrılan, büyüklüğü ekonominin kapital stokuna bağlı olan bir fondan ödendiği ve ücret haddini, nüfusun büyüklüğü ile birlikte bu fonun büyüklüğünün belirlediği görüşü var olmuştur (KAZGAN, 1980: 84).

Adam Smith, yaşamını aldığı ücretle sürdüreceğ olana talep, ücretlerin ödenmesine ayrılan fondaki artışla aynı oranda artar derken (SMITH, 2008: 1025-1035), Ricardo da kapitaldeki artışla orantılı olarak işgücü talebi de artar demektedir. (RICARDO, 2006: 693-707).

Bu teorinin kesin ifadelerini almasını sağlayan J.S.Mill'dir. Mill ücretleri, çalışan nüfusun sayısı ile işçi ücretlerinin ödeneceği kapital veya oluşturulmuş diğer fonlar arasındaki orana dayandırmıştır. Buna göre eğer bir yerden başka bir yere ya da bir dönemden başka bir döneme ücretler artmış, işe alınan işçilerin geçimlerini sağlayan gelirleri daha yüksek ve yaşam standartları daha iyi hale gelmiş ise, bunun nedeni, kapitalin nüfusa daha büyük bir oranda pay taşımamasından başka bir şey olamaz. (MILL, 2009: 7096-7110).

Bu sözlerden anlaşıldığı gibi klasiklere göre, eğer kapital stoku ve buna bağlı olarak ücret fonu artarsa, ücret hadleri de yükselir. Dolayısı ile teori, emek talebindeki artışı ücret fonundaki artışa bağlamakta ve ücret haddindeki yükselişi de kapitaldeki artış ile ilişkilendirmektedir. Sonuç olarak işçi ücretleri, kapitalist girişimcinin sağlayacağı kapitale bağlanmaktadır. Bu teorinin açıklaması ana hatları ile şöyle yapılabilir;

Kapitalistler, üretim sürecinde işçileri, makineler ve aletler ile donatır. Bunlar sabit sermayeyi oluşturur. Fakat üretim dönemi boyunca, işçilerin tüketeceği gıda maddesi, giyim eşyası ve diğer tüketim malları da olacaktır; bunlar, nakdi ücretlerin mal karşılığıdır ve kapital stokunun bir kısmını oluşturur. İşçilere ödenen ücret, kapital stokundan yapılan bir ön ödeme yani avans niteliğindedir. İşçilerin çalışmakta oldukları üretim dönemi süresince geçimlerini temin etmelerini sağlayacak olan bu avansın kaynağı da ücret fonudur; bu fonun büyüklüğü, ekonominin kapital stokunun büyüklüğüne bağlıdır. Oluşacak ücret haddi de, ücret fonunun işçi sayısına bölünmesi ile bulunabilir (MILL, 2009: 7096-7110).

Üretim dönemi sona erdiğinde meydana çıkan yeni ürünle beraber, işçilere ödenen avans, yatırımcıya faiziyle geri döner. Bu faiz de yatırımcının üründen elde edeceği kardır. Yani, ortaya çıkacak yeni ürünün değeri, ücret fonunu ve kapitalistin karını karşılayacak büyüklükte olmalıdır.

Klasiklerin, geçimlik mallar itibarıyla, işçilerin fondan ödenen ücretlerini avans saymaları şu şekilde açıklanabilir; Üretim sürecinin başından itibaren işçiler geçimleri için tüketim mallarına ihtiyaç duyarlar. Oysa bu mallar, ancak üretim sürecinin sonunda elde edilecektir. Dolayısı ile işçilere ödenen ücret kapitalistin

işçilere kapital stokundan verdiği bir avans niteliğindedir. Üretim dönemi sonunda ödenen bu avans, geçen üretim dönemi sürecinin getireceği faizle birlikte kapitaliste geri dönecektir. Çünkü ödenen avansın da herhangi bir kapital eşyası gibi faiz getirmesi gerekir. Bu faiz kapitalistin üretim sonunda ortaya çıkardığı malın satışından elde edeceği kar payıdır (KAZGAN, 1980: 85).

1.3.2.5. Fiyat Teorisi ve İşsizlik

Bu teori esasen, genel fiyat düzeyinin nasıl belirlendiğini, klasik düşünce çerçevesinde ortaya koymaya çalışmaktadır. İstihdam ile olan ilişkisi ise bu teorinin klasiklerin ekonominin her zaman tam istihdamda olduğu varsayımından hareket ile hayata geçebilmesidir.

A.Smith'e göre malların bir mübadele fiyatı bir de maliyet fiyatı vardır. Mübadele fiyatı arz ve talebe göre oluşur; maliyet fiyatı ise üretime katılan faktör paylarının toplamıdır. Arz, talebi aşarsa, mübadele fiyatı maliyet fiyatının altına düşer, zarar olur ve üretim faktörleri üretime katkılarını geri alamazlar. Zararı rantiyerler üstlenirse, ekili alanlar azalır, işçiler üstlenirse bazı işçiler iş bırakır ve işsizlik doğar, müteşebbis üstlenirse yatırımlar azalır. Her halükarda üretim düşer, fiyatlar artar, işçi ihtiyacı azalır ve ücretler düşer, işsizlik doğar. Bir yandan malların fiyatı artarken diğer yandan ücretlerin düşmesi, müteşebbisleri emek talebini arttırarak tekrar üretimi arttırmaya yöneltir. Bunun sonucunda emek talebi yeniden artmaya başlar ve bu artış süreci tam istihdama kadar devam eder (SMITH, 1985: 56-58).

Klasik teoriye göre, para arzında bir artış olduğunda, harcamalar artacak, ekonominin daima tam istihdam durumunda olacağı düşünüldüğünden üretim artışı da olamayacağı için, fiyatlar genel düzeyi yükselecektir.

Ancak klasik istihdam teorisi, toplam harcamaların kendiliğinden her zaman tam istihdamı sağlayacak genişlikte olacağını varsayar. Dolayısı ile ekonomi otomatik olarak daima tam istihdamda dengeye gelecektir ve bu yüzden fiyatlar genel düzeyi istikrarlı olacaktır. Tam istihdamdan sapmalar geçici ve arızidir. Klasik

iktisatçılara göre devlet, iktisadi hayata kısa süreli istikrarsızlıklarda dahi müdahale etmemelidir (İŞGÜDEN, 1988: 63).

1.3.3. Neo-Klasik Yaklaşım

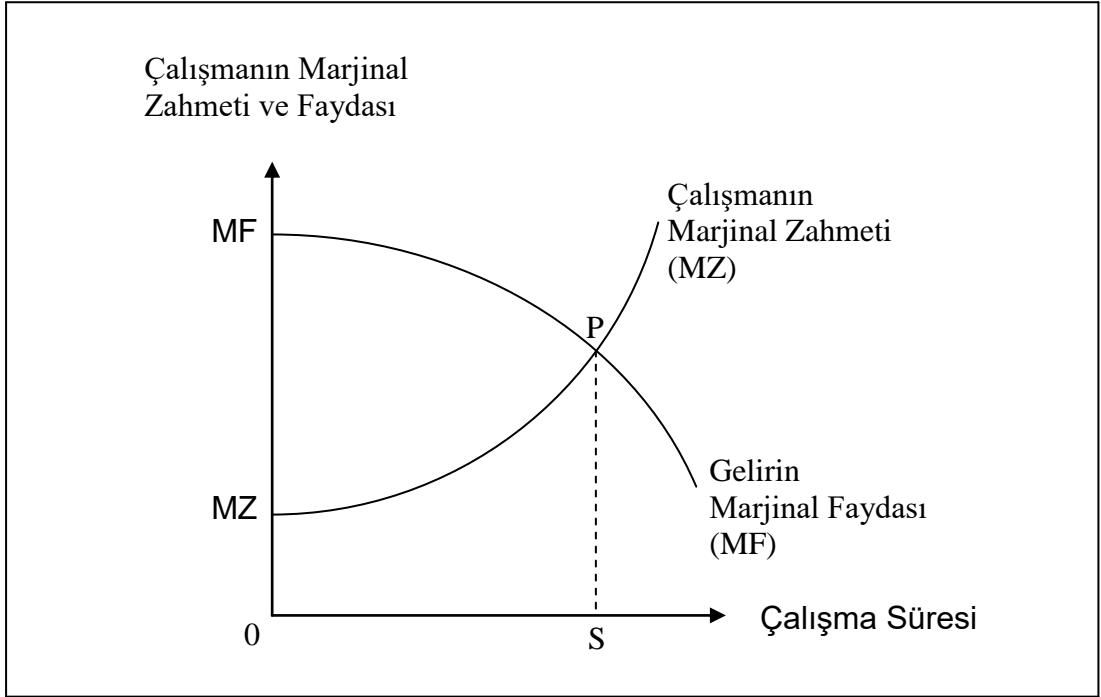
Neo-Klasik yaklaşımda da Klasik esaslar geçerlidir. Diğer taraftan, tam rekabette sapmaların olduğuna ve bir malın değerinin onu üreten emekten ziyade malın tüketici açısından faydasına ya da üretici açısından karına bağlı olduğunu ileri sürmektedir. Neo-klasiklere göre kişiler rasyoneldir ve bu durum karşılığını marjinal kavramı ile bulmaktadır. Neo-klasiklere göre ekonominin itici gücü marjinal fayda ilkesidir ve emek arzı ile talebini de istihdam edilen işgücünün marjinal verimliliği ile ifade ederler.

Klasiklerde olduğu gibi Neo-Klasiklere göre de emek arzı ve emek talebi eğrilerinin kesiştiği yer, hem ücret miktarını hem de ekonominin istihdam düzeyini belirler. Ayrıca teori gereği, emek arzı ile emek talebi eğrilerinin kesiştiği yerde, ekonomi yine tam istihdamdadır. Emek arzı ile emek talebini belirleyen faktörler de birbirinden farklıdır (PEKİN 1996: 131).

Neo-Klasiklere göre Emek arzı; çalışmanın marjinal zahmeti ve çalışma sonucu elde edilen gelirin marjinal faydası tarafından belirlenir. Çalışmanın başladığı ilk zamanlarda zahmeti düşüktür ancak çalışmanın süresi uzadıkça verdiği bedeni ve zihni yorgunlukta artar. Çalışmanın marjinal zahmeti, çalışılan her bir sonraki saatin veya son saatin verdiği zahmettir, yani çalışma süresi uzadıkça artar. Elde edilen gelirin marjinal faydası ise, çalışma saatleri uzadıkça azalmaktadır. Örneğin saat başına ücretle çalışan bir işçi, ilk bir saatlik çalışması ile elde ettiği geliriyle en zorunlu ihtiyacını giderecek, sonrasında gelen her yeni çalışma saatinde elde ettiği gelir ile ise bir öncekinden daha az acil ve dolayısıyla daha az faydalı bir ihtiyacını karşılamak için kullanacaktır. Sonuçta, elde ettiği gelirin marjinal faydası giderek azalacaktır (PEKİN 1996: 131).

Sonuç olarak birbirine ters yönde gelişen bu iki değişkenin etkisinin birbirine eşit olduğu, diğer bir ifade ile bu iki eğrinin birbirini kestiği nokta bize, bir işçinin veri alınan ücret düzeyinde ne kadar süre çalışacağını, yani emek arzının veri alınan ücrette ne kadar olacağını gösterir.

Şekil 9. Emek Arzı Dengesi



Kaynak: PEKİN 1996: 131.

Yukarıdaki analizin veri alınan belli bir ücret düzeyinde yapılmış olduğuna dikkat edilmesi gerekir. Eğriler de bu ücret düzeyine göre şekillenmiştir. Oysa ücretler her zaman aynı seviyede kalmaz. Ücretlerin değişmesi ile eğriler yeni şekil alır ve söz konusu yeni ücret haddinde emek arzı daha az veya daha çok olabilir.

Neo-Klasik iktisatçılara göre emek arzı doğrudan doğruya ücretin bir fonksiyonudur. Ancak burada sözü edilen ücret nominal ücret değil reel ücrettir. Reel ücret, nominal ücretin satın alma gücüdür denebilir. Reel ücreti bulmak için nominal ücreti fiyatlar genel düzeyine (P) bölmek gerekmektedir. Nominal ücreti (W) ile gösterirsek reel ücret $\frac{W}{P}$ olacaktır. Klasiklere göre emek arzı reel ücretin artan bir fonksiyonudur. Yani reel ücretler arttıkça emek arzı artmakta, reel ücretler düştükçe

emek arzı azalmaktadır. Emek arzını L_s olarak gösterirsek, klasiklerin bu konudaki görüşlerinin özü şu denklem ile gösterilir (PEKİN 1996: 133).

$$L_s = f \left(\frac{W}{P} \right)$$

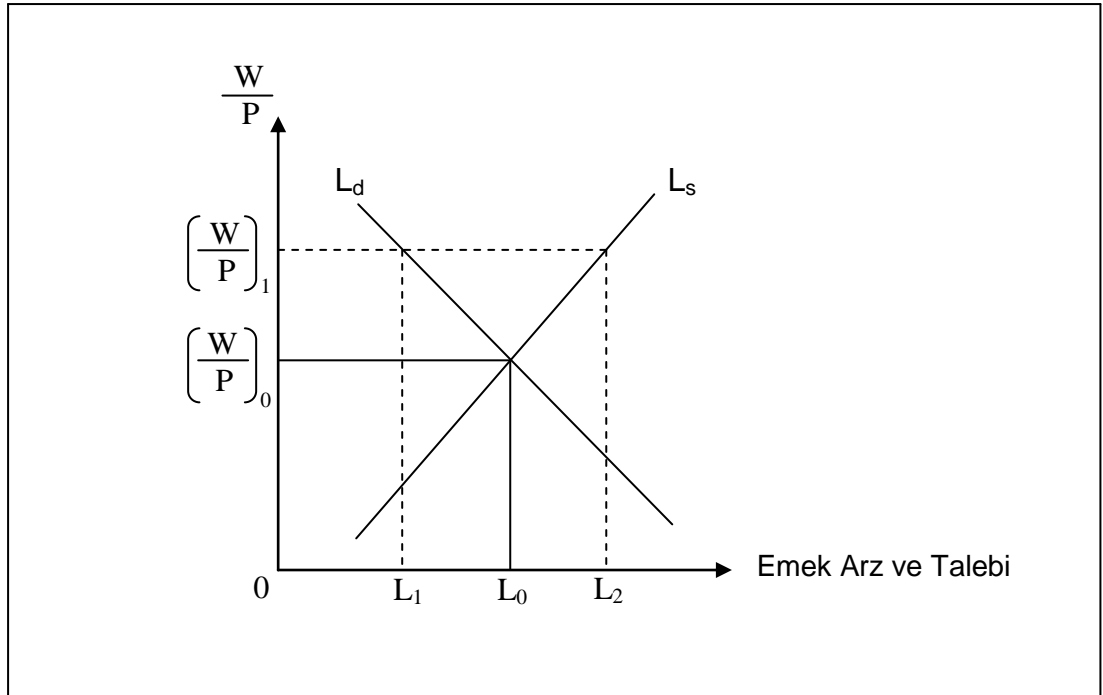
Emek talebinin belirlenmesine bakılacak olursa, işgücü talep edenler firma ya da müteşebbislerdir. Bunların emek talebinin ne kadar olacağı, işçinin marjinal fiziki verimliliğine, yani firmanın aldığı son işçinin üretime yaptığı katkıya bağlıdır. Girişimcinin işe aldığı işçi sayısı arttıkça, azalan verimler yasası nedeniyle, diğer koşullar sabitken her yeni işçinin (marjinal işçi) üretime yaptığı katkı belli bir düzeyden sonra git gide azalmaya başlayacaktır. Bu yüzden girişimci, ilave bir işçi daha istihdam ederken, aldığı bu sonuncu işçiye ödediği nominal ücretle (W) o işçinin üretime yaptığı katkı nedeniyle meydana gelecek hasılat artışını karşılayacaktır. Sonuncu işçinin üretime yaptığı katkı, marjinal fiziki ürün (MP) olarak adlandırılır. Marjinal fiziki ürünün parasal değerini ifade etmek için onun fiyatı (P) ile çarpılması gerekir, ($MP.P$), bu da marjinal hasılatı veya marjinal ürün geliridir. Girişimci, yeni bir işçi işe alırken (W) ile ($MP.P$)'yi karşılayacaktır (PEKİN 1996: 134).

- Eğer; $W < MP.P$ ise, girişimci elde edeceği kârı kaçırmamak için işçi alımına devam eder,
- $W > MP.P$ ise, zarardan kurtulmak için işçi çıkaracaktır,
- $W=MP.P$ durumu ise, denge durumudur ve bu noktada ne işçi çıkarılmakta ne de işçi alınmaktadır.

Denge oluştuktan sonra girişimci, dengeyi oluşturan değişkenlerde bir değişiklik olmadıkça, ne yeni işçi alacak ne de işçi çıkaracaktır. Dengeyi oluşturan değişkenlerden marjinal verimliliğin (MP) kısa dönemde değişmediği kabul edilir. Bu durumda dengeye gelmiş firmaların yeni bir işçi daha alabilmeleri ya nominal ücrette (W) ya da fiyatlar genel düzeyinde (P) meydana gelen değişmelere bağlı olacaktır. Eğer (W) sabitken (P) yükselirse, ya da (P) sabitken (W) düşerse, bu reel ücretlerin düşmesi anlamına gelir. Bu durumda girişimci, yeni işçi alma, tersi durumda ise işçi

çıkarma yoluna gidecektir. Yani girişimcilerin ne kadar işçi istihdam edecekleri, reel ücretlerdeki değişmelere bağlı olmakta ve daha fazla işçi çalıştırılması için reel ücretlerin azalması gerekmektedir (PEKİN 1996: 134). Sonuç olarak neo-klasikler için ekonomide toplam emek talebi (L_d), reel ücretlerin azalan bir fonksiyonudur; $L_d = \left(-\frac{W}{P} \right)$

Şekil 10. Emek Talebi Miktarı Dengesi



Kaynak: PEKİN 1996: 135.

Neo-Klasik teoriye göre denge ücreti, emek arz ve talep eğrilerinin kesiştiği $(W/P)_0$ noktasında oluşacaktır. Örneğin ücret düzeyinin $(W/P)_1$ 'de oluşması durumunda, bu ücretten emek arzı $0L_2$ kadarken, emek talebi sadece $0L_1$ kadar olmaktadır. Bu durumda (L_1L_2) aralığı kadar işgücü işsiz kalacaktır. İşgücü arzındaki bu fazlalık, reel ücretlerin $(W/P)_0$ düzeyine doğru inmesine yol açacaktır. Bu, klasiklere göre ücretlerin aşağıya doğru esnek olduğunu göstermektedir. Denge ücret düzeyinde ise, istihdam edilen işgücü $(0L_0)$ kadar olacaktır. Bu istihdam düzeyinin tam istihdam olması, klasik teorinin zorunlu bir sonucudur. Bu ücret düzeyinde çalışmak isteyen herkes iş bulmaktadır (PEKİN 1996: 135).

Görülüyor ki, klasiklerin düşünce biçimlerine göre çalışmak isteyen herkes, cari ücrete razı olmak koşulu ile iş bulabilmektedir. Eğer ekonomide işsiz bulunuyor ise, bunun nedeni işsizlerin marjinal verimliliklerinden daha yüksek bir ücret talep etmeleridir. Diğer bir deyişle ekonomik düzen herkese iş sağlamakta fakat bazı kimseler bu hacimde bir istihdam düzeyinin gerekli kıldığı derecede düşük bir ücretle çalışmak istememektedirler. Bu da demek oluyor ki klasikler, gayri iradi işsizliğin var olacağını kabul etmemektedir ve işsizlerin iş olmadığı için değil yeter derecede düşük bir ücretle çalışmak istemedikleri için işsiz olduklarını söylemektedirler. Eğer ülkede gayri iradi işsizlik var ise, bundan sorumlu olan ekonomi düzeni değil, onun serbestçe işlemesine engel olan işçi örgütleri, sosyal sigorta mevzuatı ve genel olarak devlet müdahalesidir. Çünkü bunlar, yapay olarak ücretleri yükselterek, iş hacminin genişlemesine ve böylece işsizliğin ortadan kalkmasına engel olmaktadır. Böyle bir düşünce elbette ki gerçekçi bulunmayarak eleştirilere maruz kalmıştır çünkü sendikaların ücretleri yapay olarak yüksek tutacak kadar güçlü olmadığı ülkelerde veya dönemlerde de gayri iradi işsizlik görüldüğü gibi, ücretlerin düşürülmesi yolu ile işsizliğin önlenmesi de olanaksızdır (AREN, 1987: 59).

1.3.4. Keynesyen Yaklaşım

Keynes, 1929 buhranı ile ortaya çıkan yaygın işsizlik ve ekonomik istikrarsızlığı göz önünde tutarak ekonomide kendiliğinden işleyen bir mekanizma olmadığını, kendi kendini düzelten ekonominin hayal olduğunu öne sürmüştür. Keynes'e göre ekonomide tam istihdamın kendiliğinden sağlanması için hiçbir neden yoktur. Ekonominin tam istihdamda dengeye gelmesi özel bir durumdur ve ekonomide irade dışı zorunlu işsizlik ortaya çıkar. Ekonomi eksik istihdamda da dengeye gelebilir. Bu denge toplam arz ile toplam talebin birbirine eşit olduğu noktada gerçekleşir. Ekonomide tam istihdama ulaşılmak isteniyorsa ekonomiye bilinçli bir müdahale gerekmektedir. Bu müdahale kısa dönemde toplam talebi etkilemek yolu ile gerçekleşebilir. (DEMİR, 1997: 53-55).

Keynes, klasiklerin aksine kapitalizmin doğası gereği istikrarsız olduğunu ve tam istihdama götürecektir doğal bir eğilimin olmadığını, Say Kanunu'nun (her arz kendi talebini yaratır) geçerliliğinin özel bir durum olduğunu ifade etmiştir. Eğer

piyasa kendi haline bırakılırsa kendi kendini istikrarsızlığa iteceği inancı yaygınlaşmış ve 1930 deneyimi ekonomiyi düzenlemek için aktif bir istikrar politikasının gerekli olduğu düşüncesinin dayanağını oluşturmuştur (DORNBUSH, FİSCHER, 1998: 446).

Keynesyen teori; ücretlerin azalma yönünde esnek olmadığını, bu sebeple ekonominin kendiliğinden ve daima tam istihdama ulaşmasının mümkün olmayacağını belirterek ekonominin eksik istihdamda dengede olduğunu ifade etmiştir. Tam istihdam ekonomide istisnai bir durumdur. Müdahale olmadan ekonomide tam istihdam sağlanamaz (ORHAN, 1995: 129).

Keynes öncesi dönemde, makro iktisat politikasının tek amacı fiyat istikrarı sağlamak iken, Keynes ile birlikte tam istihdam da iktisat politikası amacı olarak belirlenmiştir (PAYA, 1977: 53).

Keynes'e göre ekonomi çoğu kez tam istihdama ulaşamaz, boş kapasite ile birlikte ekonomide gayri iradi işsizlikte ortaya çıkar. Bu demektir ki serbest olarak işleyen bir ekonomide ekonominin tam istihdamda dengeye gelmesi her zaman ulaşılabilir bir sonuç değildir. O halde her devletin bir iktisat politikası aracı olmalıdır ve ekonomideki istikrarsızlık durumunda bu politika araçları ile ekonomiye müdahale ederek istikrarsızlıkları önlemelidir (AFTALION, 1992: 94).

Keynes, eksik istihdam ve gayri iradi işsizlik üzerinde önemle durmuştur. Ekonominin eksik istihdamda dengeye geleceği görüşü keynes'in klasik teoriye karşı ortaya attığı en önemli görüştür. Keynes klasiklerin mahreçler yasası yerine efektif talep teorisini geliştirmiştir. Tam istihdamın sağlanması için, efektif talebin kamu harcamaları yolu ile yeterli genişlikte tutulmasının yeteceğini öne sürmüştür. Keynes'e göre kamu harcamalarını devlet yapacağından dolayı, talebin canlandırılması ve istikrarsızlığın çözülerek istihdamın sağlanması da devletin iktisadi hayata maliye ve para politikaları ile müdahalesine bağlıdır. Bütün bunlardan anlaşılacağı üzere ekonomide tam istihdam ancak kamunun ekonomiye müdahalesi ile sağlanacaktır (İŞGÜDEN, 1988: 69).

1.3.5. Monetarist Yaklaşım

Ekonominin istikrarlı olduğunu ileri süren monetaristler, keynesyen görüşten farklı olarak piyasanın doğal olarak istikrarsız olduğunu kabul etmezler. Serbest piyasa ekonomisinin kendi iç dinamiği sayesinde istikrarlı bir model olduğunu, devletin ekonomiye müdahalesinin kaynak dağılımını ve gelir bölüşümünü olumsuz etkilediğini ve konjonktür dalgalanmalarını yaratan en önemli etkenin beklenmeyen parasal değişimler olduğunu ileri sürmüşlerdir. Bu yaklaşım, klasik yaklaşımdan farklı olarak, ekonominin her zaman tam istihdamda olamayacağını da kabul etmektedir. Monetaristler bireylerin daha iyi bir iş arama veya işsizlik yardımından yararlanmaları sonucunda belirli bir süre işsiz kalabileceklerini, böylece ekonomide her an doğal işsizlik olabileceğini kabul ederler (PARASIZ, BİLDİRİCİ, 2002: 375).

Monetarist Friedman'a göre, doğal işsizlik oranı zamanla değişebilen bir orandır. İşsizlik doğal seviyesinde sabitleşince devletin istihdamı arttırmak amacı ile ekonomiye müdahalesi gereksizdir. Devlet hak ve özgürlükleri korumalı, kanuni düzenlemeleri yapmalı ve parasal çerçeve sağlamalıdır. Ekonomide istikrar ve tam istihdamın sağlanmasında görünmez elin gelişmedeki gücü görünen elin gerilemedeki gücünden daha üstündür (FRIEDMAN, 1988: 322).

Keynesyenlerin ekonomide istikrarın sağlanması için devletin ekonomiye müdahalesini öngören tezini şiddetle tenkit eden monetaristlere göre, tüketim tasarruf ve yatırım değişimleri kısa zamanda massedilir ve ekonomi tekrar kendiliğinden istikrara kavuşur. Devletin ekonomiye müdahaleleri istikrar değil istikrarsızlık getirir (DEMİR, 1997: 76). Monetarist görüş, klasik teoride olduğu gibi müdahale olmadığı sürece ekonominin kendiliğinden ve daima tam istihdamda olacağını kabul eder. Bu teoriye göre, talep yetersizliği sebebi ile ekonomide işsizlik ve durgunluk olduğu bir durumda devlet ekonomiye müdahale etmezse, ekonomi kendiliğinden bu durumdan kurtulur (SAVAŞ, 1998: 221).

Monetaristlere göre bu durumda iki değişiklik ortaya çıkar;

- Azalan fiyatlar mal ve hizmet talebini artırır.
- İşçilerin enflasyon beklentileri fiyatlardaki azalmadan etkilenir.

İşçiler fiyatların gelecekte daha düşük olacağını düşünürler. Böyle bir beklenti ise emek arzını arttırır. Bunun sonucunda kısa dönem toplam arz eğrisi sağa kayarak ekonomide daha düşük bir fiyat düzeyinde yeniden tam istihdam milli gelir seviyesine ulaşır. Ancak monetaristler tam istihdama ulaşmanın biraz zaman alacağını kabul ederler. Birkaç yıl içerisinde de olsa ekonomide ücret ve fiyat ayarlamasının tam istihdamı sağlayabileceğine inanırlar (TOPRAK, 1997: 118).

1.3.6. Rasyonel Beklentiler Yaklaşımı

Rasyonel beklentiler teorisine göre bireyler kendi ilgi alanlarında rasyonel davranırlar ve değişen şartlara göre davranışlarını değiştirirler. Fiyatların esnek olmadığı, bilgi eksikliği ve piyasanın düzgün işleyişini engelleyen arızı durumların olduğu hallerde, ekonomide ince ayar yapan yararlı bir devlete ihtiyaç vardır. Bunun dışında devletin ekonomiye müdahalesi istikrarı bozar (TELATAR, 2004: 81).

Rasyonel beklenti yaklaşımının temel tezi; ekonomi istikrarlıdır, kişiler sürekli aldatılamaz, devlet ekonomide etkin değildir (DEMİR, 1997: 76). Bu haliyle rasyonel beklentiler, büyük ölçüde klasikleri andırmaktadır. Buna göre rasyonel beklentilerin özünü bireylerin elde edilebilir bütün bilgiyi kullanmaları, fiyat ve ücretlerin esnekliği oluşturur. Beklentilerle ilgili tahminler yansız ve rasyoneldir. İşsizliğin büyük bir kısmı gönüllü işsizliktir (TOPRAK, 1997: 130).

Sonuç olarak bu teoriden anlaşıldığı üzere, ekonomide arz-talep uyumsuzluğu doğarsa, fiyatların esnekliği bu dengesizliği kendiliğinden ortadan kaldırır. Eğer ekonomide işsizlik varsa, işsizler daha düşük ücrete razı olurlar, istihdam artar ve gönülsüz işsiz kalmaz. Arz fazlası varsa, üretici malının fiyatının düşürür ve satılmayan mal kalmaz. Netice itibari ile işçiler istedikleri kadar çalışır, üreticiler istedikleri kadar üretirler. Ekonominin uzun dönem dengesi kendiliğinden korunur. Kısacası uzun dönemde ekonomi kendiliğinden tam istihdamı sağlar.

1.3.7. Yapısalıcı Yaklaşım

Yapısalıcı yaklaşım Keynesyen özellikler taşımaktadır. Az gelişmiş ekonomilerde monetarist politikaların uygulanmasına rağmen bu ekonomilerin kronikleşmiş enflasyondan kurtulamayışı üzerine monetarist yaklaşıma tepki olarak ortaya çıkmıştır. Dolayısı ile monetarist politika önerilerine ve çözümlerine karşı çıkarlar. Yapısalcılara göre, işsizlik ve enflasyon gibi istikrar bozucu unsurların kaynağı, ekonomik yapıdaki çözümsüz hale dönüşmüş dar boğazlardır. Kamu harcamalarını azaltıcı ortodoks politikalar bu yapısal istikrarsızlık unsurlarını besleyecektir. Bunun için devletin düzeltici müdahalelerle yapısal bozuklukların giderilmesinde rol alması gerekir. Devlet, maliye, para-kredi, dış ticaret, fiyat politikaları ile kurumsal yapıda geniş kapsamlı reformlar yapmalıdır. Ekonomide istikrar bozucu unsurların kaldırılması ve tam istihdamın sağlanması ancak bu şekilde mümkün olacaktır. Aksi halde yapısal bozukluklar giderilmeden bu mümkün değildir (ULUSOY, 2007: 67-68).

Ülkeler gelişmişlik düzeylerine göre farklı özelliklere sahiptirler. Ekonomilerdeki istikrarsızlık ise bu farklı özelliklerden kaynaklanan yapısal bozukluklara bağlıdır. İşsizlik olgusunu kabul etmek ile beraber, yapısalıcı yaklaşım temelde doğal işsizlik oranına dayanır. Bu yaklaşıma göre işsizlik oranı, ekonomideki arz-talep yapısı sonucu ortaya çıkar. Arz ve talep dengesinin bozulması, beraberinde işsizliği de getirir. Bir kısım talepteki genişleme istihdamı arttırırken, bir kısımdaki artış istihdam artışı sağlamayabilir (TOPRAK, 1997: 109-110)

İKİNCİ BÖLÜM

AB İSTİHDAM STRATEJİSİ VE POLİTİKALARI

2.1. İSTİHDAM VE AVRUPA BİRLİĞİ MÜKTESEBATI

AB ile ilgili kabul edilen tüm mevzuat düzenlemeleri “Acquis communautaire” olarak adlandırılmaktadır. Ekonomik ve sosyal politikanın eşgüdüm ve uyumu, tek pazar, parasal birlik ve kamu hizmetlerine ilişkin rekabet politikası, Avrupa’nın ortak normları olarak AB mevzuatının temel hedefleridir. (DAUDERSTADT, 2002: 17,18)

Genel olarak AB müktesebatı, ilk olarak kurucu temel antlaşma, daha sonra tüzükler, direktifler, kararlar, tavsiyeler, görüşler ve son olarak içinde yargı içtihatları, Avrupa Adalet Mahkemesi (European Court of Justice) ve Avrupa Asliye Mahkemesi (European Court of First Instance) kararları yer alan üç tür düzenleme gurubundan oluşmaktadır. İkinci düzenleme gurubu içerisinde yer alan direktifler, üye ülkeleri bağlayıcıdır ve belirli bir zaman dilimi içinde yerine getirilmesi gereken amaçları içerirler. Üye ülkeler, bu amaçlara ulaşmak için izleyecekleri yolu belirlemede özgürdürler. Bireysel ve toplu iş hukuku, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal diyalog, kadın-erkek eşitliği ve ayrımcılığın önlenmesi, direktifler içerisindeki istihdama ilişkin başlıklar olarak sıralanabilir. Amsterdam Antlaşması ile kurucu antlaşmaya eklenen “İstihdam” başlığı altında 125, 126, 127, 128, 129 ve 130. Maddeler, istihdam konusundaki temel düzenlemeleri oluşmaktadır. Bu düzenlemelere örnek olarak 126. Madde, istihdam politikaları konusunda her üye ülkenin temel sorumluluklara sahip olduğunu, bu sebeple üye ülkelerin istihdamı ortak öncelik olarak ele alıp teşvik edeceklerini ve uygulamada diğer üye ülkeler ile işbirliğine gideceklerini öngörmektedir. (KENAR, 2004: 71)

Avrupa Konvansiyonu'nun hazırlayarak 2003 yılında Avrupa Konseyi Başkanına sunduğu "Avrupa İçin Bir Anayasa Oluşturan Antlaşma" taslağında da işgücü piyasası düzenlemeleri ve istihdam konusu detaylı bir şekilde düzenlenmiştir. Bu antlaşma taslağının ilk bölümünde "Birliğin Amaçları" başlığının 3.maddesinin 3.bendinde; "Birlik, tam istihdam ve toplumsal ilerleme hedefine sahip, rekabet gücü yüksek bir sosyal piyasa ekonomisi ve dengeli ekonomik büyümeye dayanan, Avrupa'nın sürdürülebilir kalkınması için çalışır" ifadesi yer almaktadır. 11. maddesinin 3.bendinde; "Birlik, üye devletlerin ekonomi politikalarıyla istihdam politikalarını koordine etme yetkisine sahiptir" ifadesi yer almaktadır. Bu bölümün "İktisadi Politikalarla İstihdam Politikalarının Koordinasyonu" başlıklı 14. maddesinin üçüncü bendinde ise; "Birlik, özellikle üye devletlerin istihdam politikaları için yönlendirici ana hatlar benimseyerek, bu politikaların koordinasyonunu sağlamak için önlemler alır" denmektedir. Antlaşma taslağının ikinci bölümünün 27.maddesinden 34.maddesine kadar, AB vatandaşlarının iş ile ilgili bilgi alma, toplu görüşme ve eylem, iş bulma hakkına erişme, haksız işten çıkarmaya karşı korunma, adil ve dürüst çalışma koşulları gibi hakları güvence altına alınmıştır. Ayrıca yine bu maddeler ile çocukların çalıştırılmasının yasaklanması ve işyerinde gençlerin korunması ile sosyal güvenlik ve sosyal yardım hakkı gibi haklar da güvence altına alınmıştır. (AVRUPA KONVANSİYONU, 2003: 6,11,13,53,54)

Çalışanların serbest dolaşımı ile ilgili ayrıntılı düzenlemeler taslağın üçüncü bölümünün 18. Maddesinde belirtilmiş ve aynı bölümün "İstihdam" üst başlıklı kısmının 97. ve 102. Maddeleri arasındaki kısımda, birlik genelinde uygulanacak olan istihdam politikaları geniş bir şekilde sunulmuştur. 99. maddede; üye devletlerin aralarındaki işbirliğinin birlik tarafından teşvik edileceği, gerekli olduğunda birliğin bu faaliyetlere destek vererek yüksek düzeyde bir istihdam sağlanmasına katkıda bulunacağı, birlik politikaları ve faaliyetlerinin oluşturulması ve gerçekleştirilmesi sırasında yüksek düzeyde istihdam hedefinin dikkate alınacağı belirtilerek, istihdamın AB için önemi vurgulanmıştır. Beş alt maddeden meydana gelen 100. maddede ise, üye ülkeler ile birlik arasında istihdam alanında yapılacak işbirliğinin ve hayata geçirilecek istihdam politikalarının koordinasyonu ile ilgili genel hatlar belirlenmiştir. Bu bölümün 103. ve 115. maddeleri arasında ise birliğin sosyal politika uygulamaları detaylı bir şekilde düzenlenmiştir. (AVRUPA KONVANSİYONU, 2003: 66-67,103-111)

2.2. AVRUPA İSTİHDAM STRATEJİSİ

2.2.1. Avrupa İstihdam Stratejisinin Ortaya Çıkışı

Çok uzun bir geçmişe sahip olan Avrupa'yı ekonomik ve siyasi olarak birleştirme fikri yönünde atılan ilk ciddi adım, Schuman Planı adıyla bilinir. Bu plan 1950 yılında, dönemin Fransız dışişleri bakanı Robert Schuman ve Jean Monet tarafından hazırlanmıştır. Planda, Fransız-Alman kömür ve çelik üretim ve dağıtımını bir birliğin denetimine verilmesi öngörülmektedir. Bu doğrultuda, 1951 yılında, Belçika, Almanya, Fransa, İtalya, Lüksemburg ve Hollanda'dan oluşan 6 Avrupa ülkesi, Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu'nu kurmuşlardır. Daha sonra 1957 yılında yine bu altı ülke arasında imzalanan Roma Antlaşması ile Avrupa Ekonomik Topluluğu (AET) ve Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu (Euratom) ortaya çıkmıştır. 1968 yılında da, bu ülkeler arasındaki iç gümrüklerin sıfırlanması ve diğer ülkelere karşı ortak gümrük tarifesinin belirlenmesi sağlanarak, gümrük birliğinin koşulları oluşturulmuştur. (SEYİDOĞLU, 1999: 221,222)

1987'de imzalanan Avrupa Tek Senedi ile Roma Antlaşması'nda değişiklikler yapılarak parasal birliğine vurgu yapılmıştır. Daha sonra 1992 yılında bu birliğin adını "Avrupa Birliği" yapan ve ekonomik ve parasal birlik aşamasına geçişi sağlayan Maastricht Antlaşması imzalanmıştır. Bu antlaşma ile ekonomik ve parasal birliğin kriter ve aşamaları ortaya konmuştur. Ekonomik ve parasal birlik 2002 yılında hayata geçirilmiştir. (BAYRAKTUTAN, 2003: 106).

İstihdam konusunda AB'nin birlik düzeyinde uygulamalara girişmesi, 1970'li yıllarda yaşanan petrol krizi sonrası 1990'lı yılların ilk dönemlerinde baş gösteren parasal krizin neden olduğu ekonomik ve sosyal problemler ile başlamıştır. Bu kriz ile birlikte işsizlikte meydana gelen artışlar ve sosyal yardım kurumlarındaki aşırı zorlanmalar gibi işgücü piyasası sorunları, birlik genelinde ciddi sıkıntılar yaratmıştır. Bunun neticesinde AB düzeyinde istihdam sorunu ve işsizlik ile mücadele için ortak bir eylem planına dayalı Avrupa İstihdam Stratejisi (AİS) oluşturma zorunluluğu meydana gelmiştir (MOSHER-TRUBEK, 2003: 64).

2.2.2. Amsterdam Anlaşması Öncesi: Beyaz Kitap ve Essen Zirvesi

Avrupa kıtasında sürdürülebilir barış ortamının oluşturulması, daha yüksek yaşam standartları ve tam istihdamın sağlanabilmesi için ekonomik entegrasyonun ve siyasi bütünleşmenin yaratılması amacıyla yola çıkılan AB süreci (Van Bruggen, 2012: 425), Kasım 1993'te yürürlüğe giren Maastricht Antlaşması ile somutlaşmış, bu antlaşma ile parasal birliğe geçiş için gerekli olan mali ve parasal standartlar, Maastricht Kriterleri adı altında ortaya konulmuştur.

1990'lı yılların başlarında ortaya çıkan düşük istihdam ve yüksek işsizlik oranlarının AB ekonomisi genelinde ciddi sorunlar yaratmaya başlamasıyla, Avrupa'daki cömert sosyal politika savunucuları, genişleyen haklarla ilgili taahhütlerin korunması, nisbi ücretler ve gelir eşitsizlikleri gibi sorunlarla ilgili harekete geçilmesi gereğinin farkına varmışlardır. Bu bağlamda üye ülkelerin istihdam politikalarını koordine edecek ve istihdam piyasalarını ortak normlarla düzenleyecek bir istihdam stratejisi belirlenmesi ihtiyacı ortaya konmuştur. Böylece 1990'lı yıllar, AB'nin Maastricht Antlaşması ile bir yandan parasal birlik hedefine yönelik yeni makroekonomi ve para politikası stratejileri belirlediği, diğer yandan parasal birlik hedefiyle zayıfladığı iddia edilen Avrupa sosyal modelini bir Sosyal Protokol ile güçlendirdiği yıllar olmuştur. (MOSHER-TRUBEK, 2003: 64)

AB'nin Avrupa sosyal modelini daha verimli ve sürdürülebilir kıılma girişiminde, yüksek işsizlik oranları, büyüme ve özellikle de küresel rekabette kaynaklanan güçlü rekabet baskısını göğüsleme kaygıları büyük rol oynamıştır. Özellikle düşük istihdam ve yüksek işsizlik oranları nedeniyle dünyanın en rekabetçi ekonomileri ile rekabet etmekte zorlanan AB, Maastricht Antlaşması'na eklenen Sosyal Protokol'ün yanı sıra, etkin bir istihdam politikası oluşturmak amacıyla bir AİS oluşturma çabası içine girmiştir. (KESNER-SKREB, 2010: 315)

AB'de düşük istihdam ve işsizlik ile mücadele için AİS gerekliliği, açık bir şekilde ilk kez 1993 yılında, Jacques Delors'un başkanlığında bir çalışma komitesine hazırlatılan Büyüme, Rekabet ve İstihdam isimli Beyaz Kitap'ta belirtilmiştir. (Commission of the European Communities, 1993) Beyaz Kitap'ta sorun, günün ekonomik ve teknolojik koşullarında emeğin sermaye ile ikamesinin giderek artmış olması ve sermaye yoğun üretimin hızlanmasıyla birlikte işgücü piyasasında ortaya çıkan atıl kapasite sorunu olarak tanımlanmıştır. Beyaz Kitapta ayrıca, ulusal ekonomi politikalarının koordinasyonunun yetersizliği, ekonomik büyümenin yeterli istihdam artışını sağlayamaması, mesleki eğitimin yetersizliği ve iş piyasalarının yeterince esnek olmaması, AB ekonomisinin yapısal sorunları olarak belirlenmiştir. Bu yapısal sorunlara çözüm olarak ise istihdam yoğun üretimin tercih edilmesi önerilmiştir (ŞAHİN, 2003: 272,273).

Beyaz Kitap'ta birlik düzeyindeki işsizlik ve istihdam oranlarının diğer gelişmiş ekonomiler ile kıyaslandığı da görülmektedir ve kıyaslama sonucunda bu oranların yüksek olduğu da belirtilmiştir. Ayrıca AB düzeyinde yaratılması gereken işlere ve işsizliğin makroekonomik nedenlerine dikkat çekilmiştir. (DELORS,1993: 34-38)

AB ve ABD'nin istihdam politikaları birbirine benzememektedir. ABD'deki yüksek istihdam ve ekonomik performans arasındaki karşılıklı etkileşime ilişkin anlayış, yüksek istihdam ve yüksek ekonomik performans hedeflerinin neden sonuç ilişkisine dayalı bir biçimde iç içe geçtiğini varsaymaktadır. İstihdamdaki artış ekonomik performansın önkoşulu ve ayrılmaz bir parçası olarak kabul edilmektedir. ABD'nin herhangi bir konuda yapacağı düzenleme AB'ye göre daha basit bir süreçte işlemektedir. ABD'de istihdam stratejileri konusunda merkezi, eyalet düzeyinde, bölgesel ve yerel düzeylerde atılan adımlar arasında oldukça iyi bir eşgüdüm vardır. AB ise birçok ülkeden meydana gelen ve genişleyen bir uluslar üstü oluşum olduğu için, bu alanlarda uygulamalara gitme yeteneği, karmaşık kurumsal ve politik gerçeklikler yüzünden daha kısıtlıdır. Avrupa İstihdam Stratejisi, bu konularda AB'ye daha etkili hareket edebilme imkanı tanımak, çalışma piyasası düzenlemelerinde daha etkili uygulamalara gidebilmek amacı ile de ortaya konmuştur. (MARLEAU, 2003: 59,75)

1994 yılında, Beyaz Kitap temel alınarak Essen Stratejisi oluşturularak, insan kaynaklarının geliştirilmesi, üretken istihdamın desteklenmesi, çalışma piyasası kurumlarının etkinliğinin artırılması, girişimciliğin teşviki, uzun dönemli işsizlerin ve kadın ve gençlerin çalışma piyasasına girişinin kolaylaştırılması gibi önlemler ile daha sonra uygulamaya konulacak olan Avrupa İstihdam Stratejisinin temelleri oluşturulmuştur. (KESNER-SKREB, 2010: 315)

2.2.3. Amsterdam Antlaşması ve İstihdam

AB düzeyinde istihdam konusunda ilk adım olan Beyaz Kitap ile birlikte Komisyon tarafından en önemli önceliğin iş yaratılması olduğu ortaya konulmuştur. Beyaz Kitap, “döngüsel işsizlik”, “yapısal işsizlik” ve “teknolojik işsizlik” olmak üzere birlik düzeyinde üç işsizlik tipi tanımlamıştır. İşsizlik probleminin çözümü ile ilgili olarak Beyaz Kitap, istihdam yaratmanın ilerletilmesini, eğitim ve yetiştirme sistemlerinin geliştirilmesini talep eden etkin emek piyasası politikalarıyla esneklikte belli bir artışın sağlanması temelinde işsizlikle mücadele edilmesini önermiştir. (GÜNLÜ, 2003: 13,14)

Zaman içerisinde AB’de artan işsizlik ve azalan rekabet gücü gibi sorunlardan ötürü yaşanan sosyo-ekonomik politika değişiminin sonucu olarak oluşan Amsterdam Antlaşmasıyla, temel antlaşmaya istihdam konusunda bütün bir bölüm eklenmiş ve istihdam politikasının ortak bir Avrupa görevi olduğu ilk kez ilan edilmiştir. 1997 yılında kabul edilip 1999 yılında yürürlüğe girmiş olan bu antlaşma, Avrupa istihdam politikası için bir dönüm noktasıdır. (KESİCİ, SELAMOĞLU, 2005: 32)

İstihdam konusunda Amsterdam Antlaşmasında belirtilen anahtar unsurlar şu şekilde ifade edilebilir (KESİCİ, SELAMOĞLU, 2005: 32,33) :

- AB’nin temel hedeflerinden biri olarak yüksek bir istihdam seviyesi yakalanması taahhüt edilmekte ve bu konunun makroekonomik büyüme ve istikrar hedefi kadar önemli olduğu ilan edilmektedir.

- İstihdam, üye devletlerin kendilerini birlik seviyesindeki istihdam politikasına uydurmalarını öngören ortak bir alan olarak vurgulanmaktadır.
- Birlik ve üye devletler, koordineli bir istihdam stratejisi geliştirme, ekonomik değişime ayak uydurabilen nitelikli, eğitilmiş, uyarlanabilir çalışma piyasaları oluşturma ve işgücünün gelişmesine yardımcı olma yönünde zorlanmaktadır.
- Antlaşma, 127. maddede belirtildiği gibi birliğin tüm faaliyetlerinde dikkate alınacak olan istihdam politikasını içermektedir.
- Üye devletlerin istihdam politikaları, 128. maddede açıklandığı gibi Komisyon ve Konsey tarafından birer yıllık olarak hazırlanan Ortak İstihdam Raporu aracılığıyla sınırdışı bir prosedüre bağlı olarak izlenmektedir.
- Antlaşmanın 130. maddesine göre birlik düzeyinde istihdam ile ilgili konuların sürekli tartışılması için İstihdam Komitesi adında, sürekli faaliyette bulunmak üzere kurumsal bir birim oluşturulmuştur.
- Antlaşmanın 129. maddesine göre, istihdama yönelik analiz, araştırma ve uygulamalar açısından yasal bir temel meydana getirilmiştir.
- Avrupa ve bir bütün olarak tüm vatandaşları açısından gerekli olabilecek karar veya tavsiyelerin tek bir ülke tarafından engellenmemesi için, kararlar alınırken nitelikli çoğunluğun aranmasına hükmedilmiştir.

Amsterdam Antlaşması'nda istihdamı geliştirme, iyileştirilmiş yaşam ve çalışma koşulları, düzenli sosyal koruma, çalışma ilişkilerinde diyalog, yüksek istihdam için insan kaynaklarını geliştirme ve dışlanmanın önlenmesi gibi hedefler ortaya konmuş (GÜNLÜ, 2003: 8), ayrıca Avrupa için istihdam sorunu, ortak hareket edilerek çözülmesi gereken bir problem olarak ifade edilmiştir. (EUROPEAN COMMISSION, 1999: 5,6).

2.2.4. Lüksemburg Zirvesi

Avrupa çapında düşük istihdam ve işsizlik gibi çalışma piyasası sorunlarının ortak şekilde yaşanıyor olması, Avrupa genelinde istihdam konusunu, uygulanan politika tedbirlerinin merkezine almayı gerektirmiştir. Bu bağlamda, çalışma piyasası sorunlarıyla mücadele etmek adına geliştirilen AB stratejisi, 1997 yılında Avrupa İstihdam Stratejisi olarak adlandırılmıştır. Böylece Avrupa İstihdam Stratejisi, 20-21 Kasım 1997 tarihinde Lüksemburg'da yapılan olağanüstü istihdam zirvesinde ortaya konarak istihdamın Avrupa için ortak bir mesele olduğu benimsenmiştir. (KILIÇ, 2003:1)

Lüksemburg Zirvesinde, ilk kez yol gösterici istihdam kılavuzları konsey tarafından kabul edilmiştir. Ayrıca bu süreçte üye devletler için uygulama kriterleri oluşturulmuştur. Tüm bu gelişmeler "İstihdama İlişkin Yol Gösterici İlkeler ve Ulusal Eylem Planları Üzerine Lüksemburg Süreci" olarak bilinmektedir. Bu süreç, AİS çerçevesinde birlik içinde uygulanan ulusal istihdam politikalarının yıllık olarak izlenmesini ve değerlendirilmesini öngörmüştür. İlgili yapılanma çerçevesinde AB düzeyinde yıllık planlama, izleme, değerlendirme ve yeniden düzenleme içeren bir mekanizma oluşturulmuştur. (T.C. ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI, 2004: 38,39)

AİS, bu mekanizma ile üyelerin istihdam politikalarının birbiriyle uyumlaştırılmasını değil, ulusal politikaların birliğin ortak hedefleri ve amaçları doğrultusunda koordinasyonunu sağlamayı amaçlamıştır. Bu işleyişin dayanak noktası da kabul edilen istihdam kılavuzlarıdır (TİSK, 2006: 27).

Bu zirvede ortaya konan AİS ile istihdam edilebilirliği artırma, istihdamda uyum ve esnekleştirme, girişimciliği cesaretlendirme ve mali açıdan sürdürülebilirlik gibi kavramlar ön plana çıkmaya başlamıştır. AB istihdam politikasındaki en temel değişim, doğrudan gelir transferi sağlayan pasif politikaların terk edilerek onların yerine istihdamı arttırmayı ve yatırımlar kaynaklı ekonomik büyümeyi sağlayacak aktif politikaların öncelik kazanmasıdır. (EUROPEAN COUNCIL, Çevrimiçi http://www.europarl.europa.eu/summits/lux1_en.htm, 19.11.2014.)

Bu bağlamda, üye ülkelerin birliğin istihdam stratejisine uyumları için takip edilen süreç şu şekildedir (T.C. ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI, 2004: 38,39; EUROPEAN COMMISSION,1999: 10,11);

- Yılın başında Komisyonun önerisiyle Konsey, İstihdam Kılavuzuna temel oluşturacak öncelikli alanları belirler ve bu kılavuz yerine getirilmesi gerekli somut amaçları kapsar.

- Her üye devlet kılavuzda belirlenen hedeflere kendi ulusal ekonomisi açısından en uygun hangi metotlarla ulaşılabileceğini belirten bir “Ulusal Eylem Planı” hazırlar. Bu planın hazırlanması sürecine sendika, işveren, yerel ve bölgesel otoritelerden oluşan geniş bir sosyal kesim katkıda bulunur.

- Komisyon ve Konsey üye ülkelerin Ulusal Eylem Planlarını inceler ve her yılın Aralık ayında Avrupa Konseyi’ne bir “Ortak İstihdam Raporu” sunar. Komisyon aynı zamanda bir sonraki yıla ilişkin İstihdam Kılavuzu için hazırladığı önerileri ve gerekiyorsa alınacak ek önlemleri gündeme getirir.

- Konsey devlet veya hükümet başkanları tarafından belirtilecek kararları dikkate alarak, bir sonraki yıl için hazırladığı istihdam kılavuzunu onaylar. Konsey, Komisyon’un önerisi üzerine ülkeye özel öneriler yayınlayabilir.

Böylece her yıl üye ülkelerin istihdam politikaları açısından takip etmeleri gereken yolu gösteren istihdam kılavuzları belirlenmektedir. Avrupa İstihdam Stratejisi ile bu stratejinin bir parçası olan birer yıllık istihdam kılavuzları incelendiğinde görülecektir ki, AB’nin istihdam ve işsizlik konusundaki ana yaklaşımı; yüksek koruma standartları sağlamanın yanında artık modernleştirme, esnekleştirme ve mali açıdan sürdürülebilirlik kavramlarına da gerekli önemi vermektir (KILIÇ, 2003: 2).

Bu temel faaliyetler bağlamında Lüksemburg süreci yıllık planlar, planların izlenmesi, kontrol edilmesi ve yeni eklerde bulunulması şeklinde döngüsünü devam ettirir. Ayrıca Lüksemburg Zirvesiyle Avrupa devlet ve hükümet başkanları İstihdam Prensiplerini de ortaya koymuşlardır. Amaç geçmişte olduğundan daha aktif bir iş

piyasası yaratmaktır. İşsizlere gelir desteği sağlamak yerine işsiz kalmalarını engelleyecek tedbirlerin alınması üzerinde durulmaktadır. Avrupa İstihdam Stratejisinin dört ayağını oluşturan bu politika hedefleri kısaca şunlardır (YAMAN, 2001: 3,4);

- İstihdam Edilebilirlik (Employability): İş arayanların yetenek ve niteliklerinin artırılması anlamına gelir. Eğitim, ileri eğitim, yeniden eğitim ve iyi kariyer için danışmanlık hizmetleri bunun araçları olup, hükümetler bu sayede iş arayanların iş piyasasının talep ettiği yetenek ve uzmanlığa erişmelerini temin etmiş olmaktadır. Böylece bütün genç insanlara işsizlik süreleri altı aya ulaşmadan eğitim, yeniden eğitim ve uygulamalı staj gibi ve yetişkin insanlara da işsizlik süreleri on iki aya varmadan ileri eğitim, kariyer rehberliği veya yeni bir başlangıç gibi olanaklar sunulmalıdır. Diğer taraftan okulu terk etme oranı azaltılmalı ve çıraklık sistemi geliştirilmelidir. Tüm bu amaçların gerçekleştirilmesinde işçi ve işveren örgütlerinin işbirliği yapması önem kazanmaktadır. Bu bağlamda İstihdam edilebilirliği arttırmak için alınacak başlıca önlemler; uzun dönem ve genç işsizliği ile mücadele etmek, okuldan işe geçişi kolaylaştırmak, pasif önlemlerden aktif önlemlere geçmek şeklinde özetlenebilir.

- Girişimcilik (Entrepreneurship): Amaç yeni işler veya istihdam yaratmak olduğu için kendi işini kuran insanların desteklenmesi gerekmektedir. Böylece Küçük ve Orta Boy İşletmelerin (KOBİ) yaratılmasındaki engellerin tespit edilmesi, vergilerin ve düşük ücretli mesleklerde işveren üzerindeki katkı yükünün azaltılması gibi teşvik edici tedbirlerle girişimciler desteklenmektedir. Özetle girişimciliği özendirme: iş kurmayı kolaylaştırmak, risk sermayesini sağlamak ve vergi kolaylıkları sağlamak şeklindeki teşvikler ile sağlanmaktadır.

- Uyarlanabilirlik (Adaptability): İşletmeler ve çalışanlar yeni teknoloji ve değişen piyasa şartlarına uyarlanabilir olmak durumundadırlar. Böylece modern ve esnek çalışma şekillerinin sosyal taraflarla geliştirilmesi, yeni iş sözleşmesi türlerinin kabul edilmesi ve bireyler ile şirketler için ileri eğitimi cazip kılacak teşviklerin geliştirilmesi gerekmektedir. Uyum kapasitesinin güçlendirilmesi, iş organizasyonunu modernize ederek ve işletmenin uyum mekanizmasını güçlendirerek gerçekleştirilecektir.

- Eşit Fırsatlar (Equal Opportunities): Bu noktada amaç, kadın ve erkeklere eşit kariyer fırsatları sunulması ve özürlü insanların iş piyasasına entegrasyonunun sağlanmasıdır. Bunun için; erkeklerin yoğun olarak çalıştığı iş alanlarına kadınların daha kolay girebilmesini sağlayacak tedbirlerin alınması, çocuk ve yaşlı bakımı olanaklarının geliştirilmesiyle kadınların çalışmalarının kolaylaştırılması, kadınların doğumdan ve erkeklerin belli bir süre işe ara verdikten sonra işe dönüşlerindeki engellerin kaldırılması, özürlü insanların iş ararken yaşadıkları güçlüklerin önüne geçilmesi gerekmektedir. Özetle, şans eşitliğini sağlanması için atılacak adımlar, kadın-erkek ayrımcılığını önlemek, çalışma ve aile yaşamını bağdaştırmak, engelliler için faal yaşama uyumunu kolaylaştırmak olarak sıralanabilir.

2.2.5. Lizbon-Stockholm-Barcelona Zirveleri

AB için işsizlik problemi 1990'lı yıllardaki en önemli sorunlardan biri olmuştur. Örneğin Ekim 1998 tarihinde AB'de yaklaşık on dokuz milyon işsiz vardır. Birçok AB ülkesinde tehlikeli sosyal sonuçlara gebe olan genç işsizliği ve uzun dönemli işsizlik önemli bir problemdir. Amsterdam ve Lüksemburg zirveleri yapıncaya kadar bu sorunlarla doğrudan doğruya mücadele edilmemiştir. Bu iki zirveden sonra oluşturulan strateji ile birlik düzeyinde istihdam ve işsizlik problemlerinin üzerine gidilmeye başlanmıştır. (MODIGLIANI, 1998: 2)

Amsterdam Antlaşması, Avrupa istihdam stratejisi için dönüm noktası iken, Lizbon Zirvesi Avrupa İstihdam Stratejisi için bir başka dönüm noktasıdır. Bu zirvede gelecek on yıla ilişkin dünyanın rekabetçi, dinamik ve bilgiye dayalı ekonomisi olmak, daha fazla ve daha iyi işler meydana getirip sosyal bütünleşmeyi gerçekleştirerek sürdürülebilir ekonomik gelişmeyi sağlamak stratejik hedef olarak belirlenmiştir. Bu stratejinin somut hedefi, 2010 yılında Avrupa'da istihdam oranını %70'in, kadın istihdam oranını %60'ın üzerine çıkarmaktır. Bu istihdam hedefine ulaşılabilmesi için AB'nin yıllık %3 oranında büyümesi yeterli görülmüştür. (T.C.ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI, 2004: 39,40).

23-24 Mart 2001 tarihinde Stockholm Zirvesi'nde, Lizbon'da belirlenen hedeflere iki yeni ara hedef eklenmiş ve bir yeni hedef belirlenmiştir. Ara hedeflere göre, AB geneli için istihdam oranı 2005 yılına kadar %67'ye ve kadın istihdamı da %57'ye yükseltilecek ve yeni belirlenen ana hedef olarak yaşlı çalışanların (55-64 yaş arası) istihdam oranı 2010 yılına kadar %50'ye ulaştırılacaktır. (KAYA, 2006: 77)

Mart 2002 tarihinde Barselona Zirvesi'nde ise, tam istihdam AB'nin en başta gelen amacı olarak vurgulanmış ve genişlemiş bir AB'de Avrupa İstihdam Stratejisinin, Lizbon Stratejisi ile bağdaştırılması için geliştirilmesi gerektiği belirtilmiştir. Etkin koordinasyon ile daha fazla ve daha iyi iş ve tam istihdam için aktif politikaların ve mesleki eğitimin önemi vurgulanmıştır (KENAR, 2004: 5).

Ocak 2003 tarihinde Brüksel Avrupa Konseyi'nde istihdam ile ilgili yeni kural ve tavsiyeler benimsenmiştir. Komisyon, Brüksel'de Avrupa İstihdam Stratejisinin geleceği ile ilgili yıllık ekonomi ve istihdam politikasının eşgüdümünün sağlanmasını ve verimlilik düzeyinin artırılmasını benimsemiştir. Komisyonun belirlediği öncelikler arasında tam istihdam hedefi, çalışma verimliliği ve kalitesinin artırılması, çalışma piyasasında eşgüdümün sağlanması, Lizbon istihdam stratejisinin güçlendirilmesi gibi hedefler öne çıkmaktadır (KAYA, 2006: 78).

2.2.6. Avrupa İstihdam Stratejisi 2003-2006 Yapılandırması

Barcelona Zirvesi sonrası yapılan etki değerlendirmesinin sonuçları çerçevesinde, Avrupa İstihdam Stratejisi'nde 2003-2006 yılları arasında yeni yönergeler ile yeniden yapılandırmaya gidilmiştir. Bu yapılandırmada üç tamamlayıcı madde gündeme getirilmiştir. Bu maddeler tam istihdam, işte kalite ve verimlilik ile sosyal birleşme ve bütünleşmedir. (T.C.ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI, 2004: 40,41) :

- Tam İstihdam

Lizbon Zirvesi'nde 2010 yılı için belirlenen toplam %70'lik istihdam oranı hedefi ile Stockholm Zirvesi'nde 2005 yılı için belirlenen %67'lik istihdam oranı hedeflerine ulaşılamayacağı ortaya çıkmıştır. Bu oranlar sadece dört üye ülkede, Danimarka, Hollanda, İsveç ve İngiltere'de yakalanmıştır. Bu durum Lizbon hedefinin gerçekleşmesi için 15 milyon yeni iş yaratılması gerektiği anlamına gelmektedir. Bu dönemde kadınların istihdam oranı %55,6 düzeyinde ve 2005 yılı için belirlenen hedefin %57 gerisindedir. Bu oranı artırmak yalnızca ekonomik büyümeyi sağlamakla değil, diğer yandan reformları etkin bir şekilde uygulamaya koymakla da ilgilidir. Yaşlıların istihdam oranı 2002 yılı için %40 düzeyinde gerçekleşmiştir. Bu noktada da 2010 yılı hedefine (%50) ulaşmak zor görünmektedir. Bu hedef o ana kadar Danimarka, Portekiz, İsveç ve İngiltere'de başarılmıştır.

- İşte Kalite ve Verimlilik

İşte kalite ve verimlilik için iyi eğitilmiş, becerili ve uyumlu işgücü yaratmakla beraber, AB üyesi ülkelerin beşeri sermayeye daha fazla yatırım yapmaları da gerekmektedir. İşte kalite ve verimliliği üye ülkeler orta vadede iş arzı daralmasını ortadan kaldıracak bir araç olarak görmektedir. Bu nedenle çoğu üye ülkede işyerinde kalite ve verimlilik, istihdamdaki büyüme ile sosyal bütünleşme arasındaki pozitif etkileşim olarak görülmektedir.

- Sosyal Birleşme ve Bütünleşme

Bu dönemde bazı üye ülkeler istihdama katılım için engelleri ortadan kaldırmak üzerinde yoğunlaşmışlardır. Bu ülkeler yeni iş yaratmak için teşvik politikaları uygulamaları, sosyal güvenlik ve vergi reformları yapmışlardır. Bu reformlar düşük gelirliler için vergi avantajları, çalışmayı engelleyen hususların ortadan kaldırılması, çocuk yardımı koşulları gibi önlemlerle desteklenen unsurlardan oluşmaktadır. Fransa, Portekiz, İsveç, Avusturya gibi ülkeler sosyal dışlanma ile mücadelede istihdam politikalarının rolünü ortaya koymuşlardır.

Bu amaçlar doğrultusunda 2003 Bahar Avrupa Konseyi'nde "Avrupa İstihdam İşgücü Kurumu" (European Employment Taskforce) kurulmuştur. Kurumun istihdam ve verimliliği artırmak için benimsediği gereklilikler şunlardır (COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION, 2004: 16,17):

- Çalışanların ve girişimcilerin adaptasyonunu artırmak,
- İşgücü piyasasına daha fazla insan çekmek,
- Beşeri sermayeye daha fazla ve daha etkili yatırım yapmak,
- Daha iyi yönetimle reformların etkin uygulanmasını sağlamak

Bu gereklilikleri gerçekleştirmek ve Avrupa İstihdam Stratejisine yön vermek üzere 2003-2006 dönemi için Avrupa Komisyon'u tarafından teklif edilip Avrupa Konsey'i tarafından kabul edilen 10 yol gösterici ve özel hedef söz konusudur. Avrupa İstihdam Stratejisi ile 2003-2006 dönemi için şu konular üzerinde yoğunlaşılması hedeflenmiştir.

2.2.6.1. İşsizler ve İşgücü Dışındakiler için Aktif Koruyucu Önlemler

Bu dönemde ekonomik yavaşlama nedeniyle AB'de uzun dönem işsizlik oranının azalışı durmuştur. İşsizlik oranı 2001'de %7,4'ken 2003'de %8'e yükselmiş, yaklaşık 14 milyon insan işsiz durumda ve genç işsizliği hala sorun olmaya devam etmektedir. İşsizliğin uzun dönem işsizliğe dönüşmemesi için koruyucu ve önleyici tedbirlerin uygulanması ve tüm iş arayanlara, iş arama süreçlerinin başında iş arama yardımı, kariyer danışmanlığı, mesleki eğitim olanakları gibi hizmetler sağlanmalıdır. Uzun süreli işsiz kalma riski yüksek olan genç işsizlerin, işsiz kaldıkları 6 aylık süre dolmadan bir işe başlamaları veya eğitim almaları sağlanmalıdır (diğer işsizlerde 12 ay). 2010'a kadar, uzun dönemli işsizlerin en az %25'i eğitim, yeniden eğitim, iş deneyimi veya diğer istihdam tedbirlerine katılmış olmalıdır. Avrupa İstihdam İşgücü Kurumu'nun, üyelerden yerine getirmelerini istediği hususlar (COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION, 2004: 26-58; T.C.ALIşMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIğI, 2004: 42-47; KENAR, 2004: 7-9):

- Tüm iş arayan işsizlere ilk aşamada rehberlik, eğitim ve yeni meslek fırsatları şeklinde kişiselleştirilmiş hizmet sunmak;
- İş arayanların gerçek ihtiyaçlarını tanımlayarak aktif programların etkinliğini arttırmak ve büyük ölçekli programlar üzerinden yeni önlemler almak;
- Mevcut İşyerlerinin kapanmaları veya yeni işyerlerinin açılmaları gibi durumlarda çok hızlı istihdam planları oluşturmak;
- Yerel istihdam ortaklıklarını güçlendirmek için istihdam hizmetlerini yeterli kapasite ile donatmak;
- Yaşlılar, gençler ve diğer dezavantajlı grupları da içeren grupların özel ihtiyaçlarına cevap vermek.

2.2.6.2. İş Yaratma ve Girişimcilik

Bu dönemde AB'nin Lizbon'da belirlenen istihdam hedefine ulaşabilmesi için 22 milyon iş yaratılması gerekmektedir. AB'de istihdam artışı 2002 yılında yalnızca %0.4'tür ve bu da 0,6 milyon net iş yaratmaya karşılık gelmektedir. Bundan dolayı yeni işlerin yaratılması için başta hizmet sektörü ve Ar-Ge olmak üzere girişimcilik, yenilik ve yatırımlar teşvik edilmeli ve tüm girişimciler için uygun bir iş ortamı oluşturulmalıdır. İş kurma ve işe alma sürecindeki bürokratik ve mevzuat engelleri basitleştirilmeli, başlangıç sermayesine destek verilmeli, ulaşım, girişimcilik ve yöneticilik eğitimi sağlanmalıdır. Bu bağlamda Avrupa İstihdam İşgücü Kurumu, üye devletlerden bu konu ile ilgili olarak şu hususları yerine getirmelerini istemektedir (COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION, 2004: 26-58; T.C.ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI, 2004: 42-47; KENAR, 2004: 7-9):

- Yeni işyeri kurmanın önündeki yönetsel ve düzenleyici engelleri azaltmak ve bunlara yönetim/insan kaynakları yönetimi alanında yardımcı olmak;
- Yeni işyeri kurmada finansal destek vermek;

- Yüksekokul ve mesleki eğitimde yönetimsel eğitimi artırmak;
- Düşük becerili işçiler için ücret dışı çalışma maliyetlerini azaltmak;
- Bölgesel ve yerel düzeyde yeniliklerin yayılmasının gerçekleştirilmesi için ağ bağlantılarının geliştirilmesi;
- Araştırma ve yenilik alanlarında yatırımların teşviki için hem mali hem de entelektüel fırsatların sağlanması;
- İşveren riskinin azaltılması için İflas kanunlarının gözden geçirilmesi.

2.2.6.3. İşgücü Piyasasında Hareketlilik ve Adaptasyon

Bu alanda alınması öngörülen önlemlerin başında, esneklik ve iş güvencesi gerekliliği dikkate alınarak sosyal taraflarla diyalog içinde işçilerin ve firmaların dönüşüme uyum sağlamalarının kolaylaştırılmasıdır. İş sözleşmeleri ve çalışma sürelerinde değişiklikler, başta düşük vasıflı olmak üzere tüm çalışanlara eğitim imkanı, iş kazaları ve hastalıklarında önemli azalmalar, verimliliği ve işte kaliteyi sağlayacak yeni iş organizasyonlarının geliştirilmesi önerilen politika alanlarıdır. Etkin iş eşleşmesinin sağlanabilmesi için ulusal düzeyde ve Avrupa düzeyinde iş ve eğitim imkanları ile elektronik saydamlık desteklenmelidir. Özellikle, 2005 yılına kadar AB düzeyinde, iş arayanlar ilan edilen tüm açık işlere üye ülke iş kurumları vasıtasıyla ulaşabilmelidir. Bu bağlamda Avrupa İstihdam İşgücü Kurumu, üye devletlerden bu konu ile ilgili olarak şu hususları yerine getirmelerini istemektedir (COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION, 2004: 26-58; T.C.ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI, 2004: 42-47; KENAR, 2004: 7-9):

- İşçi ve işverenlerin ilgilerinin artırılması için zorunlu olan durumlarda standart sözleşmelerde esneklik düzeyinin uyumlaştırılması;
- İşçi ve işverenlerin ihtiyaçlarına bağlı olarak daha fazla seçenek sunmak açısından diğer iş sözleşmelerinin rolünün yeniden gözden geçirilmesi;

- Tüm iş sözleşmelerinde işçiler için uygun güvenliğin sağlanması;
- İş piyasasında etkin ve ilgili araçların yaratılabilmesi için çağdaş iş kurumlarının geliştirilmesinin önündeki engellerin kaldırılması;
- İş organizasyonunun modernizasyonunda ICT kullanımı ve çalışma zamanlarının esnekliğinin araç olarak kullanılması;
- İşçi ve işverenler için kısmi zamanlı çalışmanın cazibesini artırılmasıyla bunun önündeki engelleri ortadan kaldırılması;
- İş, eğitim, meslek değiştirme, kendi adına çalışma gibi farklı statüler arasında geçişi kolaylaştıracak ve işgücü piyasasının hareketliliğini sağlayacak sosyal koruma sisteminin benimsenmesi.

2.2.6.4. Beşeri Sermaye ve Yaşam Boyu Öğrenimin Teşviki

Bu alanda tüm bireylerin bilgi toplumunun gerektirdiği becerilere sahip olması ve kariyer gelişimleri desteklemelidir. İşgücü piyasasında beceri açığını giderebilmek amacıyla yaşam boyu öğrenme stratejileri uygulanmalı, eğitim ve mesleki eğitim sistemlerinin kalitesi iyileştirilmelidir. İnsan kaynaklarına yatırımı teşvik eden politikalar ile özellikle işletmelerin ve bireylerin verimliliği, rekabet yeteneğini ve aktif yaşlanmayı sağlayacak eğitim yatırımlarının artırılması sağlanmalıdır. Bu bağlamda Avrupa İstihdam İşgücü Kurumu, bu konu ile ilgili olarak üye devletlerden ve sosyal ortaklardan, beşeri sermayenin seviyesini artırmak için şu hususları yerine getirmelerini istemektedir (COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION, 2004: 26-58; T.C.ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI, 2004: 42-47; KENAR, 2004: 7-9):

- Herkese ikinci eğitime katılma ve temel becerileri kazanma imkanının verilmesi;

- Gençlerin üniversitelere girişlerinin desteklenmesi;
- Düşük becerili ve diğer dezavantajlı insanlar için özel ilgi gösterilerek yaşam boyu öğrenime katılımın artırılması;
- Bir Avrupa istatistik ajansları ağı aracılığıyla gelecekte ihtiyaç duyulacak becerilerin daha iyi öngörülmesinin sağlanması.

Üye Devletler yaşam boyu öğrenimin etkin şekilde kurumsallaşması için kendilerine hedefler seçmelidirler. Sorumluluk ve maliyetlerin paylaşımı için şu hususları yerine getirmelerini istemektedir (COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION, 2004: 26-58; T.C.ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI, 2004: 42-47; KENAR, 2004: 7-9):

- Taraflar için eğitim ve öğrenim konuları bakımından yükümlülüklerin ve hakların belirlenmesi;
- Eğitim ve eğitim sisteminin kalitesinin tanım ve kontrol standartlarının, kamu otoriteleri, şirketler veya eğitim uzmanları tarafından sağlanması;
- Sektörel ve bölgesel eğitim fonları, vergi teşvikleri ve diğer destek önlemleri ile zorunlu ve gönüllü planlar vasıtasıyla maliyet ve faydaların paylaşımı sağlanarak işverenlerce uygun yatırım düzeyinin garanti edilmesi.

Yaşam boyu öğrenime katılımı kolaylaştırmak için şu hususların yerine getirilmesi istenmektedir (COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION, 2004: 26-58; T.C.ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI, 2004: 42-47; KENAR, 2004: 7-9):

- Eğitime girişte bireysel ihtiyaçların tanımlanması;
- E-öğrenme gibi etkin araçlarla eğitim verilmesinin yaygınlaştırılması;
- Taraflar arasında tüm düzeylerde işbirliği ve reformların geliştirilmesi

2.2.6.5. İş Arzını Artırmak ve Aktif Yaşlanmayı Teşvik Etmek

İşgücüne katılım, çalışmayı teşvik eden politikalar ve becerilerin yükseltilmesiyle, her nüfus grubunu kapsayacak şekilde artırılmalıdır. Eğitim, iş sağlığı ve güvenliği imkanlarının geliştirilmesi, esnek çalışma yöntemleri, erken emekliliğin önlenmesi ve yaşlı istihdamını teşvik eden politikalar ile yaşlı çalışanların oranı artırılmalıdır. 2001'de 59,9 olarak tahmin edilen işgücünden ayrılma yaşı 2010'a kadar 5 yaş artırılmalıdır. Bu bağlamda Avrupa İstihdam İşgücü Kurumu, üye devletlerden ve sosyal ortaklarından bu konu ile ilgili olarak şu hususları yerine getirmelerini istemektedir (COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION, 2004: 26-58; T.C.ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI, 2004: 42-47; KENAR, 2004: 7-9):

- Yaşı ne olursa olsun eğitime giriş ve yaşam boyu öğrenimin geliştirilmesi ve özellikle yaşlılar için işyerinde eğitim;
- Kısmi süreli çalışma ve mesleki ilerlemeyi içeren çalışma hayatı boyunca çekici, güvenli, uyumlu işyeri ortamını geliştirme.

2.2.6.6. Cinsiyet Eşitliği

AB'de bu dönemde kadınların istihdama katılımı hala düşüktür. 2003 yılında 6,4 milyon çalışma yaşındaki kadın, ücretli olarak çalışmamaktadır ve kadınların 6,6 milyonu çalışmak istediği halde işsizdir. Bu nedenle kadınların işgücüne katılımının teşvik edilmesi ve 2010 yılına kadar istihdam ve işsizlik oranlarındaki cinsiyet farklarının azaltılması hedeflenmektedir. Özellikle kadın-erkek ücret farklarının altında yatan nedenler, sektör ve meslek ayırımı, eğitim ve öğrenim fırsatlarındaki uygunsuzluklar, meslek sınıflandırmaları ve ücret sistemleri açısından incelenecek ve azaltılmasına yönelik politikalar geliştirilecektir. Kadın istihdamının artırılmasını sağlamak üzere kadını istihdam dışı bırakan nedenlerin en başında gelen çocuk bakım hizmetleri geliştirilecek ve 2010 yılına kadar, her bir üye ülkede 0-3 yaş arasındaki çocukların en az üçte biri çocuk bakımevi hizmetlerinden yararlanacaktır.

Üç yaş üzerindeki çocuklar için ise bu oranın %90 olması hedeflenmektedir. Bu bağlamda Avrupa İstihdam İşgücü Kurumu, üye devletlerden ve sosyal ortaklarından bu konu ile ilgili olarak şu hususları yerine getirmelerini istemektedir (COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION, 2004: 26-58; T.C.ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI, 2004: 42-47; KENAR, 2004: 7-9):

- Cinsiyetler arası ücret farklılığını da içerecek şekilde özellikle ücret ve vergilerde kadınların istihdama katılımındaki finansal engellerin kaldırılması;
- Çocuk bakımı ve yatılı bakımının varlığı, kalitesi ve ulaşılabilirliği;
- Meslek edinmelerin kolaylaştırılması, esnek çalışma, kısmi zamanlı çalışma gibi teşvik edicilerin geliştirilmesi;
- Dezavantajlı kadınların özel ihtiyaçlarının karşılanması.

2.2.6.7. Dezavantajlı Kişilerin Entegrasyonu ve Ayrımcılıkla Mücadele

İşgücü piyasasındaki dezavantajlı gruplar, maluller, göçmenler, etnik azınlıklar, okulu terk edenler ve düşük gelirli kişilerdir. Göçmenlerin ve malullerin entegrasyonu çoğu üye devlette kilit mücadele alanı olarak ele alınmaktadır. Avrupa İstihdam İşgücü Kurumu, üye devletlerden ve sosyal ortaklarından şu hususları yerine getirmelerini istemektedir (COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION, 2004: 26-58; T.C.ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI, 2004: 42-47; KENAR, 2004: 7-9):

- Erken yaşta okulu terk edenlerin sayısının azaltılması ve herkese ikinci eğitime giriş ve en düşük temel becerileri kazanma hakkının verilmesi;
- Kişisel yardım ve rehberliği de içeren genç insanlar için etkin bir eğitim ve iş imkanı sağlamak ve malullerin özel ihtiyaçlarına yönelik programlar geliştirmek;

- İşyerinde ayrımcılık ile mücadele etmek;
- Göçmen kadınların özel ihtiyaçlarını karşılamak;
- Göçmenlere iş bulmak

2.2.6.8. İş Cazibesini Teşvikler Yoluyla Artırmak

İş piyasasına girme, orada kalma ve ilerleme bakımından insanlar için bu dönemde hala işgücü piyasasında finansal caydırıcılar bulunmaktadır. Bu nedenle vergi, yardım, sosyal güvenlik sistemleri gözden geçirilerek bu alanlarda reform yapılmalıdır. 2010 yılına kadar, yüksek efektif vergi oranı ve düşük ücretli işçilerin üzerindeki vergi yükleri, ulusal koşullar çerçevesinde azaltılacaktır. Bu bağlamda Avrupa İstihdam İşgücü Kurumu, üye devletlerden bu konu ile ilgili olarak şu hususları yerine getirmelerini istemektedir (COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION, 2004: 26-58; T.C.ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI, 2004: 42-47; KENAR, 2004: 7-9):

- İşçilerin düşük ücretli meslekleri kabul etmelerinde çalışmaya bağlı olarak sağlanan yardımların bir güdü olarak kullanılmasının sağlanması;
- Aile yardımı, konut yardımları gibi gelir yardımları sağlamak, ancak bu yardımları meslek edinmeyi caydırmayacak şekilde yapmak;
- Aile temelli vergi sistemi yapısından bireysel temelli vergi sistemi yapısına geçme;
- Çalışma hayatı ile bütünleşme isteğinde olan aileler veya yalnız yaşayan ailelerin kısmi zamanlı çalışmalarının finansal olarak desteklenmesi ve yaşlıların kısmi zamanlı çalışma ile tedrici olarak emekli olmak isteyenlerin finansal olarak desteklenmesi.

2.2.6.9. Kayıt Dışı İstihdamın Kayıt Altına Alınması

Üye devletlerce, iş ve istihdamı kayıt altına alabilmek amacıyla sosyal güvenlik primlerini ve mevzuata uyum yönüyle maliyetleri azaltan, daha kaliteli istihdam verileri sağlayan, idari prosedürleri basitleştiren, yasa ve yaptırımların uygulama kapasitesini artıran tedbirlerin uygulanması, 2010'a kadar her üye ülkeden istatistikler de kullanılarak, kayıt dışı işlerin azaltılması öngörülmüştür. Bu konuda üye ülkelerin uygulamaları incelendiğinde şu politikaların kullanıldığı görülmektedir (COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION, 2004: 26-58; T.C.ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI, 2004: 42-47; KENAR, 2004: 7-9):

- Prim ayarlamaları;
- Kurumlar ve disiplinler arası mücadele takımları;
- Sosyal taraflarla işbirliği;
- Politikalarda koordinasyon;
- Yabancı işçiler ve yasa dışı göçle mücadele;
- Yardım ve vergi sistemi düzenlemeleri;
- Eğitim ve bu yeterli gelmezse caydırıcı cezalar.

2.2.6.10. Bölgesel İstihdam Farklılıklarının Azaltılması

Bölgesel istihdam ve işsizlik oranları farklılıklarını giderilmesi için çeşitli politikalar öngörülmüştür. Bunlar, yerel iş yaratmanın desteklenmesi ve ilgili tüm taraflarla işbirliğinin teşvik edilmesi, bölgesel düzeyde özel sektör yatırımları için uygun ortamların yaratılmasıdır. Bu bağlamda hükümetler, bölgelerde yeterli altyapıyı sağlamalı, beşeri ve bilgi sermayesine yönelik yatırımları desteklemelidirler. Bu dönemde üye ülkelerin bölgesel istihdam politikaları, mobilitenin ve becerilerin geliştirilmesi üzerinde yoğunlaşmaktadır. Çoğu üye devlette hem çalışanlar hem de işçiler için mobilitenin geliştirilmesine yönelik planlar hazırlanmıştır (COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION, 2004: 26-58; T.C.ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI, 2004: 42-47; KENAR, 2004: 7-9).

2.2.7. Avrupa İstihdam Stratejisi 2020 Hedefleri

Anlaşıldığı üzere, istihdam ilkeleri 2020 Stratejilerinin ortaya konmasından hemen önce sonuca odaklı, istihdamla doğrudan ilgili ve Lizbon hedeflerine ulaşmak üzere ölçülebilir hedefleri içerecek biçimde 2003-2006 yılları arasında yeniden yapılandırılmıştır. İlkelerin yeniden hazırlanmasında, önemle altı çizilen bir husus da istihdam ilkeleri ile ekonomi politikası ilkelerinin takvim olarak uyumlu olmaları gereğidir. İstihdam ilkeleri, istihdama ilişkin tavsiyeler ve ekonomik politika ilkeleri ile birlikte bir paket olarak düşünülmektedir. Kısaca artık, AB genelinde ekonomi politikalarının koordinasyonunda istihdam politikası esas unsur olarak düşünülmeye başlanmıştır. (KENAR, 2004: 9)

Avrupa İstihdam Stratejisinin özetle ana amacı daha çok ve daha iyi işler yaratılması iken, en önemli işlevi AB'ye üye devletlerin istihdam politikaları için öncelikleri belirlemesi olarak düşünülmüştür. Sonuç olarak Avrupa İstihdam Stratejisi, 1990'lı yıllarda ortaya çıkan çalışma piyasası sorunlarının doğurduğu sıkıntıları gidermek üzere AB düzeyinde alınmış bir dizi aktif iş piyasası önleminde oluşmaktadır. Avrupa İstihdam Stratejisinin genel içeriği başlıklar halinde sıralandığında şöyle bir tablo ortaya çıkmaktadır;

- Girişimciliği özendirmek
- İş kurmayı kolaylaştırmak
- Risk sermayesini sağlamak
- Vergi kolaylıkları sağlamak
- İstihdam edilebilirliği artırmak
- İşsizlik ile mücadele etmek
- Okuldan işe geçişi kolaylaştırmak
- Pasif önlemlerden aktif önlemlere geçmek
- Uyum kapasitesini artırmak
- İş organizasyonunu modernize etmek
- Fırsat eşitliği sağlamak
- Çalışma ve aile yaşamını bağdaştırmak
- Faal yaşama uyumu kolaylaştırmak.

Bugün istihdam ve sosyal politika, AB genişleme sürecinin en önemli sorunlarından biri olarak tanımlanmaktadır. Bu da birliğe ve aday ülkelere ciddi yükümlülükler getirmektedir. Genel olarak Türkiye ile Orta ve Doğu Avrupa ülkelerinin çoğunda istihdam problemleri ve işsizlik, nitelik ve nicelik olarak önemli düzeydedir. Bu bölgedeki ülkeler AB'ye yeni üye olmuş olan ve henüz aday olan ülkeler oldukları için günümüz de bu problemlerini AB'ye taşımış ya da üyelikleri gerçekleştiğinde taşıyacaklardır. Tüm bu gelişmeler günümüze doğru akan süreçte değerlendirildiğinde, AB düzeyinde istihdama ilişkin sorunların ve işsizliğin bu dönemde henüz aşılamaması bir yana, yeni üyelikler gerçekleştikçe bu sorunların derinleşebileceği görülmektedir. (CEYLAN-ATAMAN, 2003: 3)

Sonuç olarak, istihdam oranında sağlanan artışların öngörülen düzeylerde gerçekleşmemiş ve edinilen işler de her zaman insanları gelir yetersizliğinden kurtaracak düzeyde olmamış, özellikle çocuk yoksullukları bazı üye ülkelerde çok yüksek oranlarda seyretmiştir. Bazı grupların düşük beceri gerektiren meslekler için eğitim olanaklarına ulaşamamaları gibi belli başlı birtakım zorluklar tam olarak ortadan kaldırılamamış, bazı üye ülkelerde işgücü piyasasında bölünmeler de devam etmiştir. (EUROPEAN COMMISSION, 2010a: 114)

Bu yüzden Lizbon'da belirlenen hedeflere ulaşamayan Avrupa İstihdam Stratejisinin sonuçları dikkate alınarak, bu stratejinin yeni Avrupa İstihdam Stratejisi ile geliştirilmesi gerekmektedir. Bu amaçla 2006 yılına kadar çeşitli yapılandırmalar gerçekleştirilmiş ve son olarak 2010 yılında Avrupa Komisyonu tarafından 2020 yılı hedeflenerek yeni Avrupa İstihdam Stratejisi ana hatları ile şu şekilde belirtilmiştir (EUROPEAN COMMISSION, 2010b: 3,4):

- Kadın ve erkeklerin işgücü piyasasına katılımlarının artırılması
- Yapısal işsizliğin azaltılması ve iş kalitesinin artırılması
- Piyasaların ihtiyaçlarına cevap verebilen vasıflı işgücü yaratılması ve hayat boyu eğitimin desteklenmesi
- Tüm seviyelerdeki eğitim ve çalışma sistemlerinin kalite ve performanslarının geliştirilmesi ve bunlara katılımın artırılması

- Sosyal katılımın desteklenmesi
- Yoksullukla mücadele

Yoksulluğu azaltmak için üye ülkelerin göstereceği tüm çabaların, Avrupa Sosyal Fon'undan maksimum derecede faydalanarak toplumun, ekonominin ve genişleyen istihdam imkanlarının tamamının tam katılımı ile desteklenmesi yönünde bir eğilim sergilenmelidir. Bu çabalar aynı zamanda ekonomik olarak karşılanabilir, sürdürülebilir ve yüksek kalitede hizmetlere, kamu ve sağlık hizmetlerine direkt ve adil erişim imkanları ile ilgili fırsat eşitliğinin sağlanması konusuna da konsantre olmalıdır. (VAN BRUGGEN, 2012: 427)

Avrupa Birliği'nin istihdamın artırılması konusunda belirlediği 2020 hedeflerinin ana hatları da şu şekilde ortaya konmuştur (EUROPEAN COMMISSION, 2010b: 3).

- 20-64 yaş nüfusun istihdam oranının, 2010 yılı oranı olan %69 seviyesinden en az %75 seviyesine yükseltilmesi.
- Eğitimden erken ayrılma oranının, 2010 yılı oranı olan %15'den %10'a çekilmesi ve 30-34 yaş arası yüksek öğrenim mezunu nüfus oranını 2010 yılı oranı olan %31'den en az %40'a yükseltilmesi.
- 20 milyon kişiyi yoksulluk sınırının üzerine çıkartarak, ulusal yoksulluk sınırı altında yaşayan Avrupalı sayısını %25 oranında azaltmak.

2010 yılında, Avrupa 2020 İstihdam Stratejisi hedefleri belirlenirken, tüm bu hedeflere ulaşılabilmesi için 4 temel politika unsuru kabul edilmiştir. Bunların her biri aynı zamanda işgücü piyasalarında Güvenceli-Esneklik yapısının da temel politika unsurlarıdır ve şu şekilde beyan edilmiştir; (EUROPEAN COMMISSION, 2013; 37)

- Esnek ve güvenilir sözleşme düzenlemeleri (FCA)
- Hayat boyu öğrenim stratejileri (LLL)

- Efektif aktif işgücü piyasası politikaları (ALMP)
- Modern sosyal güvenlik sistemi (MSS)

2.3. AVRUPA’NIN 2020 HEDEFLERİ İÇİN İSTİHDAM REÇETESİ: GÜVENCELİ-ESNEKLİK

2007 yılında Avrupa Komisyonu “Modernisation of Labour Law to Meet the Challenges of the 21st Century” başlığı ile Yeşil Kitabı yayımladı. Bu kitapta Avrupa işgücü piyasaları ve işgücü kanunları ile ilgili temel sorunlar ve engeller şu başlıklar altında ortaya kondu. (PHILIPS, EAMETS, 2007: 6,7)

- İstihdamdaki geçişlerde; işgücü ve sosyal güvenlik kanunları, çalışanları gönüllü veya gönülsüz oluşmuş vakalar nedeni ile bir konumdan diğerine geçişlerde desteklemek konusunda yetersiz kalabilmektedir. Yeşil Kitaba göre, işgücü piyasasına girme, piyasada kalma ve ilerleme imkanları, hem istihdam koruma mevzuatları (EPL) hem de iş değişikliği, terfi ve benzeri statü geçişlerinde güçlü etkisi olan ulusal yasal sözleşmeli kadroların seviyesine bağlı olarak değişkenlik göstermektedir.

- Kanunlardaki belirsizlikler; farklı iş formları, işveren ve serbest çalışanlar arasındaki ayrımın açıkça anlaşılmasını zorlaştırmaktadır. Bir işveren kendi konumunu vergi kaçırmak veya güvenlik mevzuatı yaptırımlarından kurtulmak için saklamak istediğinde, bu belirsizlikler problem oluşturmaktadır.

- Beyan edilmemiş iş konusu, daha çok sınır ötesi işgücü hareketleri ile ilişkilidir. Ulusal hükümetler ve kurumlar tarafından, bunların kanuna uygun şekilde beyan edildiklerinin izlenmesi, işgücü piyasasındaki, iş ve işgücü tiplerindeki değişimleri takip etmek amacıyla ilgili verilerin güvenilir şekilde toplanması açısından kritik öneme sahiptir.

2007 yılında tüm bu başlıklar altında toplanan ve 2010 yılında Avrupa 2020 istihdam stratejilerinin belirlenmesine yön veren sorunlar, Avrupa'da uzun zamandır müzakere edilen Güvenceli-Esneklik kavramı ile doğrudan ilgilidir. Çünkü zaman içerisinde işlerin nitelikleri değişmekte ve işgücü kanunları çok sıkı olduğunda, piyasalar oluşan bu değişimle başa çıkmak için yeni yol arayışlarına ihtiyaç duymaktadır. Geçici işler, serbest meslekler ve diğer esnek iş formları, aşırı katı düzenlenmiş işgücü piyasalarına tepki olarak ortaya çıkmıştır. Bu sebeple, güvenceli-esneklik tartışmalarının da ana konusu olan, işgücü mevzuatlarının, değişen iş nitelikleri ve işgücü piyasalarının yapısına göre düzenlenmesi sağlanmalıdır. Temel sorular ve çalışmalar, işgücü piyasası esnekliği ile sosyal güvenlik arasında bir denge kurulması; bir yanda işverene en düşük seviyede sosyal güvenlik ortamını garanti ederken diğer yanda işgücü güvenliğinin artırılmasının sağlanması konuları etrafında toplanmaktadır. (PHILIPS, EAMETS, 2007: 7)

2.3.1. Güvenceli-Esneklik Kavramı

“Flexicurity” kelimesinin Türkçe karşılığının “güvenceli-esneklik” ifadesi ile kullanılması, kelimenin esneklik (flexibility) ve güvencenin (security) birlikte sağlanması anlamını içermesinden kaynaklanmaktadır. (GÜNDOĞAN, 2007: 23).

1990'lı yıllara kadar gelişmiş ekonomilerde, zayıf istihdam koruması yapısı ile esnek işgücü piyasaları ve sıkı istihdam koruması yapısı ile katı işgücü piyasaları olmak üzere iki farklı işgücü piyasa yapısı mevcuttu. 1990'lı yıllar itibari ile teorik olarak tartışılmaya başlanan güvenceli-esneklik modeli, 2000'li yıllara doğru üçüncü bir yapı alternatifi olarak piyasalarda şekillenmeye başladı. 1980 ve 1990'lı yıllarda, Avrupa'da işgücü piyasalarının müzakere edildiği ülkeler, geniş çapta esnek işgücü piyasalarının hakim olduğu ülkelerdi. Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) de 1994 yılında yaptığı işgücü çalışmasında, OECD ülkeleri için daha fazla iş yaratılması, mobilite ve dinamizmin sağlanması anlamına gelen işgücü piyasalarında verimliliğin artırılması için piyasa düzenlemelerinde esneklik kavramına değinmiştir. Daha sonra geçen zaman içerisinde piyasalarda gözlemlenen gelişmeler ışığında, Avusturya, Hollanda, Danimarka gibi bazı küçük Avrupa ülkeleri dışında esnekliğin tek başına işgücü piyasalarına vaat ettiği etkiyi

yaratamadığı algısının oluşmasıyla, esneklik yanlısı neo-klasik yaklaşımlar da sorgulanmaya başlanmıştır. (KEUNE, 2008: 5)

Bu durum ilk olarak, teorik ve empirik çalışmalarda esnekliğin ana belirleyicilerinden biri olarak kabul edilen İstihdam Koruma Mevzuatı (Employment Protection Legislation-EPL) üzerinde kendisini göstermiştir (ALGAN-CAHUC, 2006). EPL, çalışanlar için istihdam koruma mevzuatı düzenlemeleri olarak iş güvencesi anlamında işgücü piyasasında işte kalma güvenliğinin seviyesini belirleyen yasal düzenlemeler olması itibariyle, işe alınma ve işten çıkarılma ile ilgili tüm detayları belirleyen düzenlemelerdir. Bu nedenle, işgücü piyasası katılımının veya dolayısı ile esneklik seviyesinin de temel göstergesidir. (EUROPEAN COMMISSION, 2013: 21)

OECD, esnek işgücü piyasa yapısının beklentilere genel anlamda cevap verememesi sonucu, 1990'ların ortalarından itibaren bu konudaki pozisyonunu sıkı EPL yanlısı, yani bir başka ifade ile katı işgücü piyasası yapısı lehinde değiştirmiş ve işgücü güvenliği seviyesi ile işsizlik seviyesi arasında geçerli bir ilişki olmadığını kabul ettiğini ilan etmiştir. Oysa daha sonra zaman içerisinde, sıkılaştırılmış EPL'nin, özellikle genç nüfus, kadın nüfusu ve uzun-dönem işsizler gibi işgücü piyasasına dahil olmakta zorluklar yaşayan kesimlerin, istihdam edilme beklentileri üzerinde olumsuz etki yarattığı konusunda kuvvetli kanıtlar ortaya konmuştur. Bunun sonucunda 2000'li yıllar itibari ile Avrupa, piyasaların esnekliği ile istihdam güvencesinin bir arada sağlandığı bir yapı olan güvenceli-esneklik modeline doğru bir yönelim içerisine girmiştir. (EUROPEAN COMMISSION, 2006: 83)

Anlaşıldığı gibi esneklik ve güvence kavramları önceleri, işgücü piyasalarının esnek olması veya güvenlik önlemlerinin sıkı olması şeklinde birbirine karşıt iki kavram olarak görülmektedir. Güvenceli-esneklik kavramı ise, esneklik ve güvenlik kavramlarını, birbirlerinin yerine değil birbirlerini destekleyici, karşılıklı denge içerisinde ifade etmektedir (MADSEN, 2007: 528). Bu çerçevede piyasa enstürmanları başarılı şekilde tasarlandığı takdirde, hem işverenlerin esneklik arayışının, hem de çalışanların güvence gereksinimlerinin bir arada karşılanabileceği düşünülen bir kavramdır. Güvenceli-esneklik kavramında, işgücü piyasasının esnekliği (EPL düzenlemeleri); etkinleştirme, eğitim gibi aktif işgücü piyasası politikaları (ALMP) ve bütçe politikaları yoluyla sağlanan güvence ile

dengelenmektedir. Esnekliğin ve güvenliğin ağırlıkları prensipte eşittir ve esneklik güvenliğin, güvenlikte esnekliğin önkoşuludur (KEUNE, JAPSEN, 2007: 5)

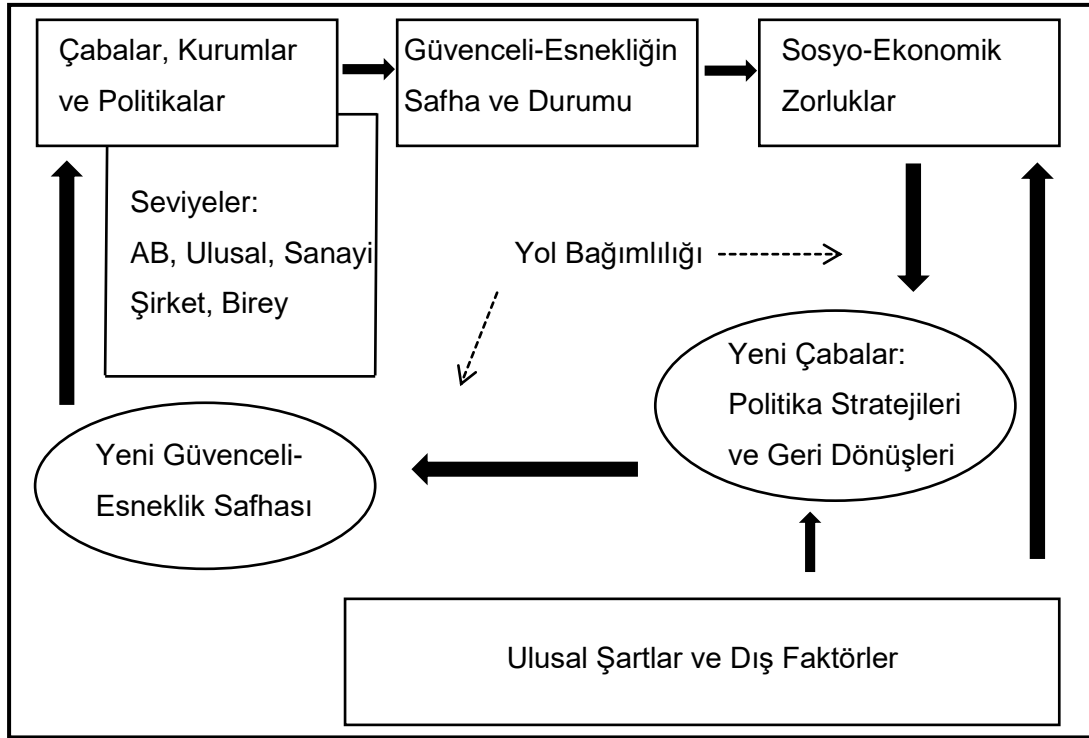
Her ne kadar genel bir mutabakat oluşmamış ise de, güvenceli-esneklik kavramı iki temel yaklaşım ile tanımlanmaktadır. İlki bu kavramı, esnekliğin ve güvenliğin sağlanmasına yönelik çabaları ifade eden bir politika stratejisi olarak değerlendirmektedir. İkinci tanımlama ise, uygulanan güvenceli-esneklik politikalarının ortaya çıkardığı sonuçlar itibari ile işgücü piyasasında meydana gelen vaziyeti, durumu ifade etmektedir. (WILTHAGEN, 2002: 4).

2.3.1.1. Politika Stratejisi Yaklaşımı

Bu tanıma göre güvenceli-esneklik, eş zamanlı ve bilinçli bir şekilde, işgücü piyasalarında, iş organizasyonlarında ve çalışma ilişkilerinde esnekliği artırırken, diğer yandan işgücü piyasası içindeki ve dışındaki zayıf gruplar için istihdam güvencesini ve gelir güvencesini artırmayı hedefleyen bir politika stratejisidir. (WILTHAGEN, 2002: 4; TANGIAN, 2007: 4).

Şekil 11'de de görüldüğü gibi, politika stratejisi modeli içerisinde barınan dinamik yaklaşım, piyasalarda güvenceli-esnekliği yaratacak politikaların başarılı olup olmadıklarının anlaşılabilmesi için, düzenlemelerin seviyeleri arasındaki etkileşimin analiz edilmesine imkan sağlamaktadır. Bu sayede şu unsurları birbirlerinden ayırmak mümkün hale gelmektedir; (i) AB talimat ve düzenlemeleriyle (örn: Çalışma Saati Düzenlemesi) veya açık koordinasyon metoduyla (örn: Avrupa İstihdam Stratejisi), uluslararası seviyeyi; (ii) Ulusal mevzuat ve politikalar ile ulusal seviyeyi; (iii) Toplu görüşmeler yoluyla sağlanan sektörel anlaşmalar ile sektör/branş/sanayi seviyelerini; (iv) Tüzel politikalar ve resmi ya da gayriresmi görüşmeler yolu ile şirketler seviyesini; (v) Belirli iş/zaman düzenlemeleri ile beşeri seviyeyi. Ayrıca bu yaklaşımın bir başka avantajı da, farklı Avrupa ülkelerindeki farklı gerçekliklere göre güvenceli-esneklik yapısının elde edilmesine giden süreçte farklı yol haritaları seçme imkanı sunmasıdır. (EUROPEAN COMMISSION, 2013: 18)

Şekil 11. Politika Stratejisi Olarak Güvenceli-Esneklik Tanımı

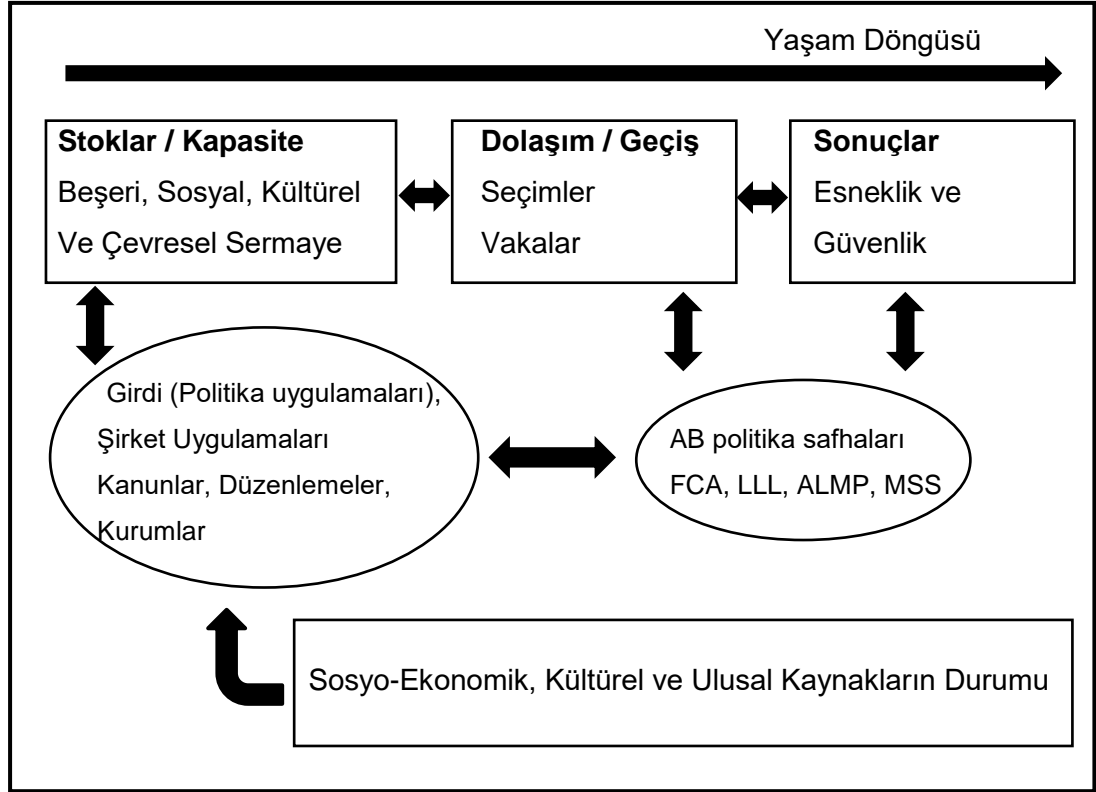


Kaynak: EUROPEAN COMMISSION, 2013: 18.

2.3.1.2. Piyasada Belirli Bir Durumu İfade Eden Yaklaşım

Bu yaklaşıma göre ise yapılan tanımlama, uygulanan güvenceli-esneklik politikalarının ortaya çıkardığı sonuçlar itibari ile işgücü piyasasında meydana gelen vaziyeti, durumu ifade etmektedir. Aynı zamanda işgücü piyasasında esnekliğin ve güvencenin düzeyine de işaret eden ve belirli bir durumu ifade eden bu tanımlamaya göre güvenceli-esneklik, işgücüne katılımı ve sosyal içermeyi kolaylaştırarak, işgücü piyasasında zayıf grupların güçlendirilmesini ve onların kariyerlerini geliştirebilmelerini olanaklı kılacak olan iş güvencesi, istihdam, gelir ve kombinasyon güvencesini sağlarken, aynı zamanda işletmelerin değişen koşullara uyum düzeylerini, verimliliklerini ve rekabet edebilirliklerini artıracak olan sayısal (içsel ve dışsal), işlevsel ve ücret esnekliğine sahip olma dereceleridir. (WILTHAGEN, TROS, 2004: 5).

Şekil 12. Piyasa Durumunu İfade Eden Güvenceli-Esneklik Tanımı



Kaynak: EUROPEAN COMMISSION, 2013: 17.

Güvenceli-esnekliği işgücü piyasasının belirli bir durumu olarak açıklayan Şekil 12'de verilen modelde görüldüğü gibi, stok ve kapasite, beşeri ve sosyal sermayenin bir kümesi olarak ele alınmakta ve eğitim, beceri oluşumu, iş deneyimi ve sosyal ağlar yolu ile gelişmektedir.

Dolayısı ile bu yaklaşım, ulusal işgücü piyasası sistemlerinin karşılaştırılmasının analitik bir aracı olarak da görülmekte, esnekliğin ve güvencenin çeşitli boyutlarıyla ortaya konuluyor olması, dengeyi kurmaya yönelik düzenlemelerin belirlenmesi ve karşılaştırmalar açısından incelemeyi kolaylaştırmaktadır. (GÜNDOĞAN, 2007: 24).

2.3.1.3. Güvenceli-Esnekliğin Boyutları

Piyasalarda belirli bir durumu ifade eden güvenceli-esneklik yaklaşımı bağlamında, piyasaların güvenceli-esneklik açısından incelenebilmeleri için dört esneklik ve dört güvence boyutu içeren Wilthagen Matrisi oluşturulmuştur. (WILTHAGEN, TROS, LIESHOUT, 2003: 3; TANGIAN, 2005: 11; GÜNDOĞAN, 2007: 24) :

Esnekliğin Boyutları:

- Dışsal sayısal esneklik: mevcut ihtiyaçlar doğrultusunda çalışanların sayısını ayarlayabilme esnekliği sunan işe alma ve işten çıkarmada kolaylaştırma,
- İçsel sayısal esneklik: Çalışma sürelerinde esneklik, kısmi zamanlı, yarı zamanlı çalışma veya fazla çalışma,
- İşlevsel esneklik: İş organizasyonunda esneklik, iş rotasyonu, birden fazla işte görevlendirme,
- Ücret esnekliği: Performansa dayalı ücret, ücretlerin ekonomik koşullara göre belirlenmesi.

Güvencenin boyutları:

- İş güvencesi: Bir işverene bağlı çalışılan işte kalabilme güvencesi,
- İstihdam güvencesi: Aynı veya farklı bir işverene bağlı olarak İstihdam edilebilme güvencesi,
- Gelir güvencesi: Gelir kaybına yol açan işsizlik, hastalık, kaza durumlarında gelirin korunması,
- Kombinasyon güvencesi: Çalışanın işle ilgili zorunluluklarıyla, özel ve sosyal yaşama dair zorunluluk ve sorumluluklarının dengelenmesi ve bütünleştirilmesi.

Tablo 1. Wilthagen Matrisi / Esneklik-Güvence Dengesi Boyut ve Politikaları

Güvence Esneklik	İş Güvencesi	İstihdam Güvencesi	Gelir Güvencesi	Kombinasyon Güvencesi
Dışsal Sayısal Esneklik	İşe alma ve işten çıkarma, iş sözleşmeleri ve erken emeklilik ile ilgili düzenlemeler	İstihdam hizmetleri, özel istihdam büroları, eğitim-mesleki eğitim, yaşam boyu öğrenme	İşsizlik ödenekleri, diğer sosyal yardımlar, asgari ücretler	İşten çıkarmalara karşı koruma
İçsel Sayısal Esneklik	Kısmi çalışma, fazla çalışma, kısaltılmış iş haftası, çalışma saatlerine ilişkin düzenlemeler	İstihdamı koruyucu yasal düzenlemeler, eğitim ve yaşam boyu öğrenim	Yarı zamanlı ek ödemeler, sağlık yardımları-ödemeleri	Farklı işten ayrılma türleri, Yarı zamanlı emeklilik
İşlevsel Esneklik	İş organizasyonunun esnekleştirilmesi, eğitim, iş zenginleştirme, personeli güçlendirme, taşeron uygulamaları	Eğitim yaşam boyu öğrenme, iş rotasyonu, takım çalışması, çok niteliklilik	Performansa dayalı ücret sistemleri	Gönüllü çalışma süresi düzenlemeleri
Ücret Esnekliği	Performansa dayalı ücret sistemleri, parça başı ücret, işgücü maliyetlerinde yerel düzenlemeler, sosyal güvenlik ödemelerinin azaltılması	Sosyal güvenlik ödemelerinde değişiklikler, istihdam sübvansiyonları, çalışanlara yönelik yan ödemeler	Toplu ücret sözleşmeleri, kısaltılmış çalışma haftasına göre düzenlenmiş ödemeler	Gönüllü çalışma süresi düzenlemeleri

Kaynak: GÜNDOĞAN, 2007: 25

Esneklik ve güvence dengesine yönelik olarak yukarıda verilen matris, bir mübadele ilişkisine yönelik tanımlamadan hareketle hazırlanmıştır. Mübadele ilişkisi yaklaşımında esneklik ve güvence arasında bir değiş tokuş söz konusudur. Farklı bir görüşe göre ise, işverenlerin esneklikten elde ettikleri kazanımlar, her zaman çalışanların güvence kayıpları anlamına gelmeyecek, aynı şekilde çalışanların güvence kazanımları da her zaman işverenlerin esneklikten kayıp ya da feragatleri ile sonuçlanmayacaktır (GÜNDOĞAN, 2007: 26).

Makro düzeyde güvenceli esneklik tartışmaları, standart dışı esnek istihdam ilişkilerinin geliştirilmesi ve esnek çalışanlar için iş ve sosyal güvenlik yasaları ile güvencenin sağlanmasına odaklanmaktadır. Mikro düzeydeki tartışmalarda üzerinde durulan konular ise; içsel esneklik (çalışma sürelerinin düzenlenmesi, ücretler ve işgücünün istihdam edilebilirliği) ve dışsal esneklik (işten çıkarma, dış kaynak kullanımı vb.) şeklindedir (KLAMMER, 2005, 2).

2.3.2. Güvenceli-Esneklik Koşulları ve Piyasaların Sınıflandırılması

Güvenceli-esneklik, işgücü piyasası politikaları ile eğitim politikası ve sosyal politika kurumlarının etkileşimini ve ayrıca makro-ekonomik performansını da gerekli kılan bir olgudur (EUROPEAN COMISSION, 2006: 81).

Güvenceli-esneklik yapısının oluşumunda, özellikle esneklik ayağının en temel göstergelerinden biri olan istihdam koruma mevzuatı (EPL); çalışanlar için mevzuat düzenlemeleri, yargı kararları, toplu sözleşmeler ve benzerleri yoluyla alınan tüm sosyal güvenlik tedbirlerini ifade eder. Kısaca işe alınma ve işten çıkarılma ile ilgili detayları belirleyen yasal düzenlemelerdir. Bu düzenlemeler işe alım konusunda özürülü çalıştırma düzenlemeleri, geçici veya daimi sözleşmeler ile ilgili düzenlemeler ve işlerdeki eğitim gereksinimi düzenlemeleri, işten çıkarılma konusunda önceden haber verme periyodlarının düzenlenmesi, işten çıkarma ödeneklerinin düzenlemeleri gibi tüm özel durumları içerir. (OECD, Çevrimiçi, <http://www.oecd.org/els/emp/oecdindicatorsofemploymentprotection.htm>, 13.1.2017)

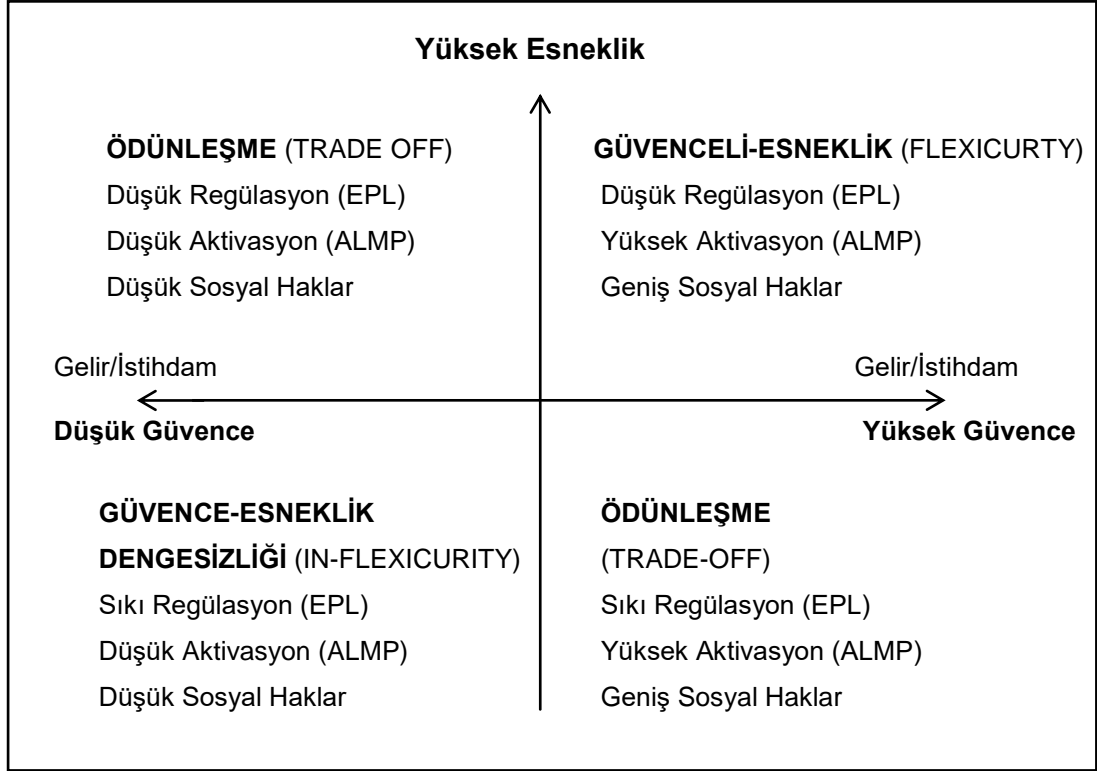
Güvenceli-esneklik ile AB, katı istihdam koruma mevzuatı yapısından uzaklaşarak, işin korunması güvencesinden istihdamın sağlanması güvencesine doğru bir değişimi hedeflemektedir. (EUROPEAN COMISSION, 2006: 78). İstihdam güvencesi tanımı, iş güvencesinden farklı olarak, mevcut işte kalabilmeyi zorlamaktan çok, işgücü piyasasında yaratılan boş işlere yerleşebilme ya da ihtiyaç duyulan pozisyonlara olan taleplere ulaşabilme olanaklarının yani aktif işgücü piyasası politikalarının güçlendirilmesi ile ilgilidir. Bu olanaklardan bir kısmı işgücünün nitelikleri ile ilgiliyken bir kısmı da kurumsal nitelik taşımaktadır. Bir

yandan katı istihdam güvencesi düzenlemelerini daha esnek hale getirecek düzenlemeler ile diğer yandan işsiz veya iş değiştirmek isteyen çalışanın, işgücü piyasasında mevcut boş işlere yerleşebilmesini kolaylaştıracak tedbirler alınması (ALMP), güvenceli-esneklik eğilimlerinin en önemli araçlarıdır. Aktif işgücü piyasası politikası (ALMP) araçlarını da örnekler ile detaylandırmak gerekirse (Avrupa 2020 istihdam stratejisinde belirtilmektedir); işe yerleştirme ve iş rotasyonu sağlayan kamu/özel istihdam büroları, iş arayanın işgücü piyasasında aranan niteliklere sahip olmasını hedefleyen yaşam boyu eğitim ve gelişim politikaları, özürli kişilerin entegrasyonunun sağlanması, iletişim ve bilgi ağının güçlendirilmesi ve benzeri politikalar olarak karşımıza çıkmaktadır. Ayrıca yüksek nitelik ve yüksek verimle çalışan işgücünün mevcut iş güvencesi düzenlemelerinin yanında, iş arama ve bulmadaki görece üstünlüğü nedeniyle, kendi iş ve dolayısıyla istihdam güvencesini kendi yarattığı vurgulanmaktadır. (ZENGİNGÖNÜL, 2003: 22)

Bu nedenlerle, üye ülkelerin esneklik-güvence düzeyi açısından araştırmalarda değerlendirilmesi ve sınıflandırılması için, karşılaştırmalara olanak sağlayan en temel göstergeler olarak EPL ve ALMP değerleri üzerinde birleşildiği görülmektedir. İş gücü piyasalarının esneklik düzeyi için temel gösterge olarak sürekli ve/veya geçici çalışanlar için istihdam koruma mevzuatı düzenlemelerinden (EPL), güvencenin düzeyi içinse Aktif İşgücü Piyasası Politikaları (ALMP) ve sosyal güvenlik göstergelerinden (işsizlik ödenekleri, kıdem tazminatları v.b.) yararlanılmaktadır. Bu göstergelerden yola çıkılarak her ülkenin güvenceli-esneklik anlayışındaki yeri, Wilthagen matrisi tablosunda değerlendirilebilmektedir (EUROPEAN COMMISSION, 2013: 21).

Belirli bir piyasa durumunu ifade eden Güvenceli-Esneklik tanımında, gerekli esneklik ve güvencenin sağlanabilmesi için; esnek ve güvenilir sözleşme düzenlemeleri (FCA), etkin aktif işgücü piyasası politikaları (ALMP), kapsamlı hayat boyu öğrenim stratejileri (LLL) ve modern sosyal güvenlik sistemi (MSS) olmak üzere 4 ana unsur ortaya konmaktadır. Bunlar aynı zamanda 2005-2006 AB Ortak İstihdam Raporu'nda güvenceli-esnekliğin sağlanabilme koşulları olarak da ifade edilen ve ayrıca 2010 yılında AB 2020 İstihdam stratejisi hedefleri için politika safhaları olarak da belirtilen unsurlardır (EUROPEAN COMMISSION, 2013; 37).

Şekil 13. Ülkelerin ve Politika Rejimlerinin Güvenceli-Esneklik Konsepti İçerisinde Teorik Olarak Sınıflandırılması



Kaynak: EUROPEAN COMMISSION, 2013: 21.

2.3.2.1. Esnek ve Güvenilir Sözleşme Düzenlemeleri

Esnek ve güvenilir sözleşme düzenlemeleri (FCA); çalışanlar ve işverenler arasında ihtiyaçlar doğrultusunda ilişkilerini şekillendirebilmelerine olanak sağlayan ölçüde esnekliğe sahip iş sözleşmeleri yapılmasını mümkün kılan esnek işgücü piyasa yapısı ve güvenilirlik için gerekli yasal ortamı ifade eder. Buna göre, istihdamla ilgili hüküm ve yönetmelikler, güvenceli-esneklik yapısı için gerekli olan, içsel ve dışsal açıdan esnek iş sözleşmesi düzenlemeleri yapılabilmesine olanak tanıyacak şekilde oluşturulmalıdır. Katı ve kısıtlayıcı istihdam yasaları, şirketlerin ihtiyaç duydukları esnekliği sağlayabilmek adına standart dışı sözleşmelere yönelme olasılıklarını yükseltmekte ve şirketlerin gereksiz maliyetler yüklenmelerine de neden olmaktadır. Esnek ve güvenilir sözleşme düzenlemelerinin piyasa içindeki göstergeleri şunlardır (EUROPEAN COMMISSION, 2013: 38,39):

- Esnek Çalışma Saatleri; bu gösterge esnek çalışma saati düzenlemelerine sahip çalışanların oranı ile ölçülür.
- Geçici Çalışanların Kadrolu Çalışanlar Karşısında İstihdam Koruma Mevzuatı Düzenlemeleri (EPL); Bu gösterge, kadrolu ve geçici çalışanlar için oluşturulan istihdam düzenlemelerini miktarlar. Üç temel şekilde sınıflandırılır: (i) kadrolu çalışanların işten çıkarılmaya karşı güvenceleri. (ii) geçici çalışanların işten çıkarılmaya karşı güvenceleri. (iii) toplu işten çıkarmalar için gereken özel şartlar.
- Sözleşmeye ve İşe Dayalı Düzenlemelerin Neden ve Çeşitleri: bu gösterge, kalıcı (kadrolu) sözleşme ile çalışan veya gönüllü olarak sabit ya da part-time sözleşme ile çalışanların payının ölçülmesidir.
- Mesai Saatlerinden Fazla Çalışan İşçiler: bu gösterge, mesai saatlerinden fazla çalışan işçilerin oranının ölçülmesidir.
- Sözleşme İntikalleri: bu gösterge, en az bir önceki yıl ile aynı istihdam güvencesi ile çalışan bireylerin ölçülmesini ifade eder.
- Fazla Mesai Saatleri: mesai saatlerinin ne kadar aşıldığının ölçülmesini ifade eder.
- İş-Görev Süreleri (Yıl)
- İşgücü Devir Hızı: çalışma durumları değişen (çalışandan işsize geçiş gibi) veya iki iş arasında geçiş yapan işçi sayısının ölçülmesidir. İşgücü devir hızı iki bileşenin toplamıdır; işe alımların ve işten ayrılışların sayısal toplamını ifade eder.
- Geçici (Sürelili) Sözleşmelerden Süresiz (Kadrolu) Sözleşmelere Geçişler: geçici sözleşmelerden kalıcı sözleşmelere geçiş yapan çalışan oranlarının ölçülmesini ifade eder.

2.3.2.2. Etkin Aktif İşgücü Piyasası Politikaları

Aktif işgücü piyasası politikaları (ALMP), işe girişleri ve işler arası geçişleri kolaylaştırmayı hedefleyen, işsizliğin azaltılmasına yönelik uygulamalardır. Dört temel göserge içerir (EUROPEAN COMMISSION, 2013: 54):

- Aktif İşgücü Piyasası Politikaları Harcamaları (Çalışmak İsteyen Kişi Başına); işsiz veya dezavantajlı grupların işsizlik yada durağanlıktan çalışma hayatına geçişlerine yardım ve destek sağlayacak hükümet faaliyetlerinin ölçümüdür.
- Aktif İşgücü Piyasası Politikaları Harcamaları (Milli Gelir Yüzdesi (%GSYİH)); işsiz veya dezavantajlı grupların işsizlik yada durağanlıktan çalışma hayatına geçişlerine yardım ve destek sağlayacak hükümet harcamalarının milli gelir yüzdesi olarak ölçülenmesidir.
- Faal Hale Getirme / Aktivasyon (Activation); çalışmak isteyen insanlar içerisinde yapılan düzenli faaliyet ölçümlerindeki katılımcı payı
- Uzun Dönem İşsizlik Oranı; aktif nüfustaki oranın ölçülenmesidir.

2.3.2.3. Kapsamlı Hayat Boyu Öğrenim Stratejileri

Hayat boyu öğrenim (LLL), çalışanların mesleki yaşamları boyunca, işsizlik dönemlerinde ve iş değiştirme sürecinde vasıfsal beklentilere ilişkin yaşanan hızlı değişime uyum sağlayabilmelerini ve istihdam edilebilir olmalarını sağlayacak ömür boyu eğitim sistemini ifade eder. Göstergeleri (EUROPEAN COMMISSION, 2013: 46):

- İnsan Kaynaklarına Yönelik Kamu Harcamaları; eğitim için yapılan toplam kamu harcamalarının milli gelir yüzdesi (%GSYİH) olarak ifadesidir.
- Yetişkinlerin Eğitimine Yönelik Girişimci Harcamaları; katılımcıların direk ve işgücü maliyetlerinin, toplam işgücü maliyetlerine oranıdır.

- Hayat Boyu Öğrenim; eğitim ve öğretim de katılımcı olarak yer alan 25-64 yaşları arasındaki yetişkin nüfusun, toplam nüfusa oranıdır.
- Sürekli Mesleki Eğitim Katılımları; sürekli mesleki eğitimlere katılan çalışanların oranıdır.
- Sürekli Mesleki Eğitim Katılımlarında Geçici ve Sabit Çalışan Farkı
- İşgücü Statü ve Ücret Seviyesi Geçişleri; statü ve ücret olarak önceki yıla göre aynı veya daha yüksek seviyeye geçişler veya geçen seneden daha düşük seviyeye geçişleri ifade eder.
- Eğitimsel Kazanım; yüksek eğitim seviyesi elde etmiş 25-64 yaş arası toplam nüfusun oranıdır.
- E-Beceri; 25-54 yaş arası bireylerin bilgisayar/internet becerilerinin hiç, yüksek beceri, orta beceri ve düşük beceri olarak dört kategoride oranlanarak ölçülmesidir.

2.3.2.4. Modern Sosyal Güvenlik Sistemi

İşgücü piyasasında hareketlilik ve değişim ihtiyacını kolaylaştıracak şekilde işgücü piyasasından uzak kalınan sürelerde yeterli gelir desteği sağlayan modern sosyal güvenlik sistemi (MSS), işsizlik ödenekleri, sağlık hizmetleri, kıdem tazminatları gibi unsurlar ile insanların çalışma ve özel hayatlarını uzlaştırmaya yönelik geniş çapta sosyal güvenlik hükümleridir. Modern sosyal güvenlik sistemi, sosyal güvenlik sistemleri ve özel hayat ile çalışma hayatının uzlaştırılması şeklinde iki grup altında kategorize edilerek ölçümlenir. (EUROPEAN COMMISSION, 2013: 58).

2.3.2.4.1. Sosyal Güvenlik Sistemleri

Sosyal Güvenlik Sistemlerinin göstergeleri şunlardır (EUROPEAN COMMISSION, 2013: 60):

- İşgücü Piyasası Politikaları (LMP) Harcamaları; işsizlik gelirlerinin desteklenmesi ve sürdürülmesi adına yapılan harcamaların (çalışmak isteyen kişi başına) ölçümüdür.
- İşgücü Piyasası Politikaları (LMP) Harcamaları; aynı göstergenin milli gelir oranı olarak ifadesidir (%GDP).
- İşsizlik Tuzağı (Unemployment Trap); vergi oranlarının düşük ücretliler üzerindeki etkisini toplam gelirin yüzdesi olarak ifade eden ölçümdür.
- Düşük Ücret Tuzağı (Low Wage Trap); vergi oranlarının düşük ücretliler üzerindeki etkisinin toplam gelirlerin yüzdelik değişimi cinsinden ifadesidir.
- 6 Aydan Sonraki Karşılama Oranı (Net Replacement Rate after 6 Months); işsizlik imtiyazının önceden edinilen ücrete kıyasla ölçümüdür.
- 5 Yıldan Sonraki Karşılama Oranı (Net Replacement Rate after 5 Years); işsizlik imtiyazının önceden edinilen ücrete kıyasla ölçümüdür.
- Destekler; faal hale getirme ve destek politikalarının ölçümüdür.
- Yoksulluk Sınırındaki 18 Yaş Üstü İşsiz Nüfus

2.3.2.4.2. Özel Hayat ve İş Hayatının Uzlaştırılması

Özel hayat ve çalışma hayatının, birbirlerini olumsuz etkilemeyecek şekilde bir arada sürdürülebilmesi için alınan sosyal güvenlik önlem ve uygulamalarıdır. (EUROPEAN COMMISSION, 2013: 65):

- Çocuk Bakımı; resmi düzenlemeler yolu ile bakılan çocukların, aynı yaş grubunda olan tüm çocuklara olan oranının ölçülmesidir.
- Çocuk Bakımı Maliyetlerinden Sonraki Faaliyetsizlik Tuzağı; çocuk bakımı maliyetleri hesaba alındığında, efektif vergi yükündeki toplam artıştır.
- Ebeveynliğin İstihdama Etkisi; 20-49 yaş arası, çocuk sahibi olmayan grup ile 0-6 yaş arası çocuğu olan grubun istihdam oranları arasındaki oransal farkı ifade eder.
- Yarı-Zamanlı Çalışmaya Kaçış; Kişisel ve ailevi sorumluluklar nedeni ile çalışamama veya yarı zamanlı çalışmak zorunda kalma durumunu ifade eder.
- Çocuk veya Diğer Unsurlar İçin Bakım Servislerinin Yetersizliği; çocuklar, yaşlılar v.b. için bakım servislerini yetersizliği nedeni ile çalışamama veya yarı zamanlı çalışmak zorunda kalınmasının ölçülmesini ifade eder.
- İş-Yaşam Dengesi Geçişleri

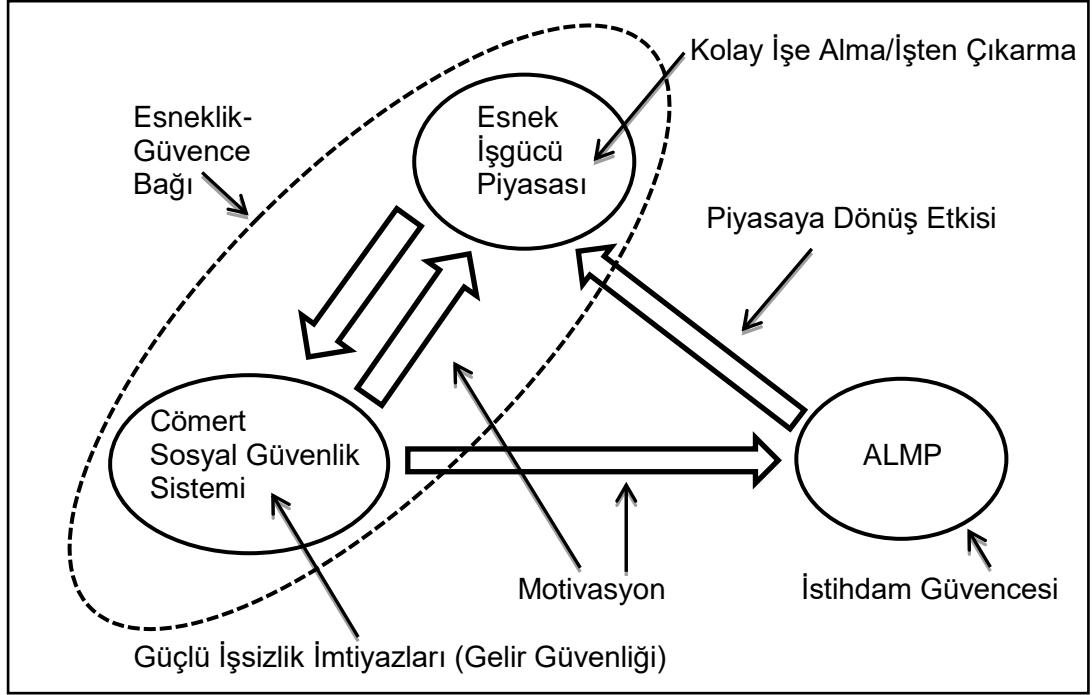
2.3.3. AB’de Güvenceli-Esneklik Uygulamaları

2.3.3.1. Danimarka: Altın Üçgen Modeli

Danimarka modeli geleneksel olarak son derece yüksek seviyede esneklikle yapılandırılmış işgücü piyasası ve son derece yüksek seviyede gelir güvencesinin birleşimiyle oluşmaktadır (WILTHAGEN, TROS, LIESHOUT, 2003: 7). Güvenceli-esneklik literatüründe Madsen’in deyimiyile Altın Üçgen Modeli (Golden Triangel Model) olarak adlandırılan Danimarka Modeli, güvenceli-esnekliğin düzgün işleyen ilk örneklerinden olarak referans gösterilmekten öte, bazı kesimlerce güvenceli-esnekliğin kendisi olduğu belirtilmektedir. Avrupa Birliği bunu kabul etmeyerek altın üçgen modelini, güvenceli-esneklik piyasa yapısının başarılı bir uygulaması olarak yorumlamaktadır (MADSEN, 2008: 74).

Şekil 14'de görülen Danimarka'nın altın üçgen modeli esneklik ve güvence unsurlarından melez bir sistem sağlayan üç ana elemandan meydana gelmektedir. (MADSEN, 2005: 11)

Şekil 14. Danimarka Altın Üçgen Güvenceli-Esneklik Modeli



Kaynak: MADSEN, 2005: 11.

Danimarka Modelinin ilk bileşeni, görece olarak daha gevşek istihdam koruma mevzuatı (EPL) ile yüksek seviyede dışsal esneklik içeren esnek işgücü piyasasıdır. Literatürde altın üçgen modelinin önemli bileşeni olarak dışsal esnekliğe odaklanılmış olursa da, Danimarka firmaları yapı ve ücret esneklikleri de uygulamışlardır (Madsen, 2008: 74-78). Danimarka sadece Avrupa'da değil, tüm OECD ülkeleri içerisinde de zayıf istihdam koruma mevzuatı endeksi seviyesine sahip bir ülkedir (OECD, Çevrimiçi, https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=EPL_OV#, 14.01.2017).

Uygulamada bunun anlamı, Danimarkalı işverenlerin çalışanlarını görece olarak daha kolay işe aldıkları ve işten çıkarabildikleri anlamına gelmektedir. Bu açıdan Danimarka'nın piyasa esnekliği, Amerika Birleşik Devletlerindeki gibi liberal piyasa ekonomilerine daha yakındır.

Modelin İkinci bileşeni, işsiz konumda olanlar için cömert sosyal güvenlik sistemi vasıtasıyla çalışanlara yüksek gelir güvenliği sağlanmasıdır. Çalışanlar işe alımlarının ardından kısa bir sürede işten çıkarılacak olsalar dahi önemli ölçüde gelir desteği anında sunulacaktır. İşsizlik imtiyazları için istenen nitelikler 1990'lı yıllarda sıkılaştırılmış olsa da, yüksek gelir vergisi etkisiyle de birleşen yüksek seviyede işsizlik imtiyazları ve diğer bazı gelirlerle ilgili imtiyazlar, işten ayrılma veya emeklilik tazminat oranlarının da yüksek olması şeklinde sonuçlanmaktadır. (ZHOU,2008: 78)

Modelin Üçüncü bileşeni ise, ikinci bileşeni olan işsizlik sigortası ve sosyal destek sistemleri ile güçlü bir ilişki içerisinde olan yüksek aktif işgücü piyasası politikalarıdır (ALMP). Bu iki bileşen güçlü ilişki içerisinde çünkü herhangi bir işsiz kalmış çalışan, yeniden eğitim veya aktifleştirme programları gibi aktif işgücü piyasası unsurlarına katılmayı reddettiğinde, sosyal güvenlik imtiyazlarını da reddetmiş sayılmaktadır. Bu açıdan, Danimarka'nın gelir güvenliği sistemi, aktifleştirme ve diğer aktif işgücü piyasası politikalarının efektif ve düzgün işlemesine oldukça bağlıdır. Bu sebeple de Danimarka bu modele geçişte, işgücü piyasalarında eğitim, mesleki deneyim gibi geniş çapta aktif politikalar uygulamıştır. Bu aktif politikaların temel rolü, işsizlerin bilgi ve becerilerini geliştirerek ve işsizlik imtiyazlarına hak kazanmış işsiz kesime bir motivasyon etkisi yaratarak, işsizlikten istihdam edilmeye geçişlerin desteklenmesidir. Danimarka, tüm Avrupa Birliği ülkeleri içerisinde en yüksek aktif işgücü piyasası politikaları harcamalarına sahip ülkedir (OECD, Çevrimiçi, http://www.oecd-ilibrary.org/employment/public-expenditure-on-active-labour-market-policies_20752342-table9, 14.01.2017).

Altın üçgen modelinin bu üç ayağının faaliyet ve etkilerini özetlemek gerekirse; piyasada sağlanan yüksek seviyedeki esneklikle işverenler, ihtiyaç duydukları anda rahatça işten çıkarma yapabileceklerini bilmenin özgüveni içerisinde daha rahat işe alımlar yapabilmekte; diğer yandan sağlanan yüksek sosyal güvenlik unsurları ile çalışanlar, işten çıkarılmaları durumunda önemli gelir desteği alabilmekte ve aktif işgücü piyasası politikaları, çalışanların her daim piyasaların ihtiyaç duyduğu bilgi, beceri ve seviyede olabilmelerine olanak sağlamakta ve böylece çalışıyor ya da çalışmıyor olsun iş motivasyonlarını sürekli kılarak işsizliğin azaltılmasında önemli etkiler yaratmaktadır (ILSOE, 2007; 8).

Bu yapı Wilthagen matrisi ile değerlendirildiğinde, Danimarka'nın yüksek dışsal sayısal esnekliğe, yüksek gelir güvencesine ve yüksek istihdam güvencesine sahip bir ülke olduğu görülmektedir. (GÜNDOĞAN, 2007: 31). Danimarka'da işsizlik yardımı, işsizlerin çalışmakta iken elde ettikleri ücretin %90'ına kadar yükselebilmektedir (HENDELLOWITZ, 2008: 7). Danimarka'nın Güvenceli-Esneklik modeline yönelik hedefleri arasında iş ve özel yaşam dengesini hedefleyen kombinasyon güvencesi ile yine istihdam güvencesi hedefi de göze çarpmaktadır. Tablo 2'de Danimarka Modelinin yapısal gelişimi özetlenmektedir.

Tablo 2. Esneklik ve Güvence Uyumu Açısından Danimarka Politika Odağı, Yönelim ve Hedefleri

Esneklik Biçimleri	→ ←		Eski Politika Odağı	Güvence Biçimleri
	Eski Politika Odağı	Mevcut Yönelim ve Hedeflenen		
Sayısal-Dışsal	+	+	-	İş Güvencesi
Sayısal-İçsel			+	İstihdam Güvencesi
İşlevsel-İçsel	+		+	Gelir güvencesi
Ücret Esnekliği		+	+	Kombinasyon güvencesi

Kaynak: WILTHAGEN, TROS, LIESHOUT, 2003: 10.

Görüldüğü gibi Danimarka modelinde, sosyal kurum ve uygulamaların işbirlikleri kritik öneme sahiptir. Kolay işe alım ve kolay işten çıkarmayı mümkün kılan esnek piyasa yapısının çalışanlar tarafından göreceği kabulün artırılmasının, cömert işsizlik sigortası sistemi yolu ile gelir güvencesi sağlanması, bu işbirliğinin örneklerinden biridir. Ayrıca, işgücünü değişen piyasa taleplerine adapte eden yapısal esnekliği sağlamak için uygulanan yüksek maliyetli işsizlik sistemini, tüm çalışan ya da işsiz kalmış kesim için eşit şekilde ve onlar açısından uğraşmaya değer hale getirmeleri bakımından da sosyal kurumlar ve uygulamalar arasındaki işbirliği önem arz etmektedir. Çünkü bu aktifleştirme politikaları efektif çalışmayarak sonuç vermediği takdirde, hem işsizliğin önlenmesine yönelik katkı oluşmayacak

hem de motivasyon ve inanç kaybı yaratacaktır. 90'larda ve 2000'li yılların başlarında işsizlikte görülen alçalan trend ve kişi başına düşen milli gelirdeki yükseliş, "çalışan yoksul"u koruyan geleneksel İskandinav refah düzeni ile birlikte, güvenceli-esneklik modelinin başarısını ortaya koymasına katkıda bulunmuştur (EUROPEAN COMMISSION, 2013: 23).

2.3.3.2. Hollanda'da Güvenceli-Esneklik

1980'li yıllara kadar Hollanda, işten çıkarmalara karşı güçlü koruma ile karakterize edilmiş ve pasif sosyal güvenlik politikaları uygulayan görece olarak esnek olmayan işgücü piyasasına sahip bir ülke olarak görülmektedir. Bu yıllar süresince, işsizlik oranları dramatik olarak yükselmiş ve mesleki maluliyet imtiyazları çok fazla artmıştır. Bu dönemdeki politika odağı çalışmada sayısal-dışsal esneklikti. Bu politika odağı 1990'lı yıllarda piyasa esnekliği ve sosyal güvenlik üzerinde yapılan anahtar düzenlemeler ve toplu sözleşmeler yolu ile genişletilmiştir (WILTHAGEN, TROS, LIESHOUT, 2003: 10).

1990'lı yılların ortaları itibariyle işgücü piyasası yapısını güvenceli-esnekliğe dönüştürmeye başlayan Hollanda, Danimarka ile birlikte güvenceli-esneklik yapısına geçişi ilk başlatan ülkelerden olması nedeniyle, bu modelin anavatanlarından biri olarak kabul edilir. Hollanda'nın güvenceli-esneklik yapısı, bu yapıya geçişinin ilk yılları olan 90'lı yıllarda, aktifleştirme politikaları üzerinde daha az durulan ve işgücü piyasasının esnekliğinin sağlanmasına yönelik bir karakter ortaya koyar. Bu dönemde arttırılan piyasa esnekliği, çalışanların standart işgücü sözleşmeleri üzerinde baskı oluşturan katı sosyal güvenlik unsurlarının gevşetilmesi ve aynı zamanda oluşan bu esnek işgücü piyasasında çalışanların güvence unsurlarının (mesleki eğitim hakkı, ücret garantisi vb) arttırılması yoluyla elde edilmiştir. Ayrıca iş, bakım, eğitim ve gelişimin hayat boyu devam edebileceği şekilde bir yapı için tedbirler alınmıştır (EUROPEAN COMMISSION, 2013: 24).

Tablo 3. Hollanda Yasası Esneklik ve Güvence Yaklaşımları

ESNEKLİK	GÜVENCE
Sürelili iş sözleşmeleri düzenlemelerinin ayarlanması: Ard arda yapılan 3 sözleşmeden sonra ya da ard arda yapılan sözleşmelerin süresi 3 yıl veya üstü sürelerdeyse, kadrolu sözleşme oluşur.	Düzenlenen iş sözleşmesi ve sözleşmedeki çalışma saatleri gibi unsurlarda alışılmışın dışında düzenlemeler ile çalıştırılan işçilerin pozisyonlarını güçlendiren kanun varsayımları getirilmiştir. (çalışan lehine sözleşmenin normal halinin kabulü)
Geçici İş Kurumlarının ruhsat sahibi olma yükümlülükleri iptal edilerek, bu tip işlerdeki en fazla 6 ay olan üst zaman kısıtı da ortadan kaldırılmıştır.	İhtiyaç halinde çağırılarak çalıştırılan elemanlara, her çağırılışları için en az 3 saatlik ödeme yapılması zorunluluğu getirilmiştir.
Önceden 6 ay olan İşten çıkarma bildirim süresi prensipte 1 aya, en fazla 4 aya çekilmiştir.	İhtiyaç halinde çağırılarak çalıştırılan elemanların iş olmaması durumunda hiç ücret ödenmemesi riski açısından düzenlemeler getirilmiş, bu süre 6 aya indirilmiştir.
Kamusal İstihdam Servisi İşten Çıkarma Bildirimi prosedürleri kısaltılmış ve işten çıkarılan kişinin işsizlik imtiyazlarından faydalanmaya başlayabilmesi için işverenlerin Kamusal İstihdam Servisi Bölge Başkanına işten çıkarma olayını bildirmesi artık gerekmemektedir.	Bir çalışanın Geçici İş Kurumu ile olan sözleşmesi standart iş sözleşmesi olarak kabul edilmiştir; sadece ilk 26 hafta kurum veya çalışan, işin başlaması ve bitirilmesi ile ilgili belli bir dereceye kadar özgürlük sahibidirler.
	Sendikaya bağlı çalışanlara özel işten çıkarılma güvenceleri getirilmiştir.
	Alt kademedeki işten çıkarma davalarında yargıçlar tarafından iş sözleşmesinin iptalini gerektiren bir unsurun olup olmadığına bakılacaktır: hastalık vs.

Kaynak: WILTHAGEN, KROS, 2004: 11.

Danimarka'ya benzer şekilde, Hollanda'da da güvenceli-esnekliğin toplumda onaylanması açısından sosyal kurumların rolleri kritik önem arz etmiştir. Ancak bununla birlikte 2000'li yıllarda Hollanda sendikaları, eğitime yapılan yatırımlarda gözlemlenen azalma, özellikle geçici sözleşmeli çalışanlarda gözlemlenen güvensizlik ve açık uçlu iş sözleşmeleri arasındaki geçişlerde gözlemlenen düşüş gibi, piyasadaki esnekliğin ve güvencenin dengesizliğinden ötürü ortaya çıkan etkileri eleştirmişlerdir. Hem buna karşı hem de aynı zamanda 2009 yılı mali krizine stratejik tepki olarak Hollanda hükümeti, bir kadrolu sözleşmenin başlaması gereken

zamana kadar yapılabilecek geçici sözleşmelerin izin verilen tekrarlanabilme sayısını arttırarak, sisteme daha fazla esneklik enjekte etmiştir. Yine 2009 yılında Hollanda’da işten işe geçişin hızlıca gerçekleşmesine katkı sağlamak amacı ile yerel hareket merkezleri kurulmuştur. Bu merkezler, başlangıçta çalışanlar, eğitim kurumları, kamu istihdam büroları, özel teşebbüs ajansları gibi bir çok aktörün bağımsız şebekeler halinde kurdukları yapılar, 2011 yılı itibariyle tümü kamusal istihdam yapısının birer parçaları haline getirilmiştir. Bu merkezlerin amacı, geçici veya yarı zamanlı takvimler sunarak, aynı zamanda işten çıkarılma durumuna karşın hızlı yeniden yerleştirme hizmeti vererek ve eğitim yolu ile çalışanlara beceri yükseltme ve becerilerini tanıma desteği sunarak, ihtiyaç fazlası sorunu yaşayan şirketlere, kendi yapılarına özel, uygun programlamaları yapmaktır. Yine 2009 yılında Hollanda hükümeti, “Gençler İçin Harekete Geçme Yatırımı” adı altında 27 yaş altı genç işsizler için çalış-öğren planı geliştirmiştir. Bu planın genç işsizliği azaltmadaki etkinliği tartışma konusu olmuş olsa da, özellikle uzun süreli okul eğitimi dönemi yaşayan genç kesim arasında olumlu geri bildirimler almıştır (EUROPEAN COMMISSION, 2013: 24).

Tablo 4. Esneklik ve Güvence Uyumu Açısından Hollanda Politika Odağı, Yönelim ve Hedefleri

Esneklik Biçimleri	→ ←		Eski Politika Odağı	Güvence Biçimleri
	Eski Politika Odağı	Mevcut Yönelim ve Hedeflenen		
Sayısal-Dışsal	+		+	İş Güvencesi
Sayısal-İçsel	+		+	İstihdam Güvencesi
İşlevsel-İçsel		+	+	Gelir güvencesi
Ücret Esnekliği		+	+	Kombinasyon güvencesi

Kaynak: WILTHAGEN, TROS, LIESHOUT, 2003: 18.

Danimarka ve Hollanda önderliğinde güvenceli-esneklik piyasa modelinin 1990'lı yıllarda kendi piyasalarına nakşedilmeye başlanmasının ardından, 1990'lı yılların sonlarına doğru bu yapının etkileri iki ülke işsizlik verilerinde belirginleşmiştir. Tablo 5'de Avrupa borç krizi öncesine kadarki süreçte, bu iki ülkenin işsizlik oranlarının seyri, o dönemde katı işgücü piyasasına sahip Avrupa'nın önde gelen bazı Avrupa ülkeleri ile birlikte verilmiştir. 2009 krizinden önceki 10 yıllık dönemde işsizlik oranları performansında bu iki ülke, diğerlerinden önemli ölçüde ayrılmıştır.

Tablo 5. 1995-2008 Yılları Arası (Avrupa Borç Krizi Öncesine Kadar) Bazı Önde Gelen Avrupa Ülkeleri İşsizlik Oranları

ÜLKE/YIL	95	96	97	98	99	00	01	02	03	04	05	06	07	08
Danimarka	7,1	6,9	6,1	5,5	5,6	4,6	4,6	4,6	5,4	5,5	4,8	3,9	3,8	3,4
Hollanda	:	:	:	:	:	2,9	2,2	2,7	3,7	4,5	4,7	3,9	3,2	2,7
Almanya	8,1	8,9	9,8	9,2	8,4	7,8	7,8	8,6	9,6	9,8	11,2	10,2	8,7	7,5
İtalya	:	:	:	11,8	11,4	10,6	9,5	9	8,7	8	7,7	6,8	6	6,7
İspanya	:	:	:	:	15,7	13,9	10,5	11,4	11,5	11	9,1	8,4	8,2	11,2
Belçika	:	:	:	:	8,5	7	6,6	7,5	8,1	8,4	8,4	8,2	7,5	7

Kaynak: Eurostat, Unemployment by Sex and Age, (Çevrimiçi)
http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/une_rt_a, (07.12.2016).

2.3.3.3. Almanya'nın Güvenceli-Esneklik Dönüşümü

Genel anlamda 1990'lardan bu yana işgücü piyasası politikaları, daha yüksek esnekliğe yönelik bir değişim içerisine girmiş, piyasalarda yarı-zamanlı istihdam, serbest meslek ve diğer esnek işgücü formları hatırı sayılır artış kaydetmiştir. Avrupa'nın aşırı korumacı işgücü kanunları, işsizlik bakımından pahalıya mal olan sonuçlar kaydetmiş ve hali hazırda mevcut olan iş yerlerinde yapılan çalışma saatlerindeki indirimler, yeterli sayıda yeni istihdam yaratamamıştır (LUDWIG, 2006; 2)

Bu süreçler itibari ile Almanya, gelişen güvenceli-esneklik tartışmalarına ve hayata geçirilen güvenceli-esneklik uygulamalarının başarılı sonuçlarına olumlu yaklaşım göstermiş, yüksek işsizlik seviyelerine karşın piyasalarını esnekleştirmesinin gerekliliği bakımından Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı aracılığı ile şartlara bağlı ve kurumsal tabanlı bir güvenceli-esneklik yorumu ortaya

koymuştur. Yetkililer Almanya ile güvenceli-esneklik yapısını başarıyla uygulayan Danimarka ve Hollanda'nın farklılıklarına değinerek, sadece boyut değil, farklı sosyal sistemler, farklı politik kültürler ve piyasa esnekliği ve sosyal güvence unsurları hakkında var olan farklı toplumsal algı ve yaklaşımlara da dikkat çekmişlerdir. Dolayısı ile Almanya, Danimarka ve Hollanda ile benzer bir güvenceli-esneklik yapısı ortaya koymamıştır. Örneğin, Alman işgücü kanunu, daimi süreli ve tam zamanlı çalışma sistemi ile yapılan kadrolu sözleşmeleri norm olarak almaktadır. Ayrıca Alman toplumu da sadece bu tip iş sözleşmelerini değerlendirmeye almaktadır. Almanya'da toplumla benzer şekilde sendikalar da yarı zamanlı ya da sınırlı süreli sözleşmeler gibi unsurlarla sunulan istihdamın esnek formlarına kuşku ile bakmaktadır (LUDWIG, 2006; 7). Almanya'da piyasa esnekliği açısından hem kanunlarda, hem de toplum ve sendikalarda bu derece tutucu bir anlayış yerleşikken, diğer yanda iş güvencesi ve gelir güvencesi gibi sosyal güvenlik unsurları ise güçlüdür (WILTHAGEN, TROS, LIESHOUT, 2003: 12).

Bu şartlar altında Almanya'da firmalar, şirket içi işlerin ana elemanları olan çekirdek personel için içsel esneklik ortaya koyarken, dışarıya ait işler için gereken ikincil personeller için esnek istihdam formlarının kullanıldığı, iki yanlı bir strateji geliştirmişlerdir. Hükümette, bu piyasa şartları altında rekabette başarılı olamayanlar için gelir desteği sağlanması adına sorumluluk almıştır. Sonuç olarak Alman işgücü piyasası, ana işlere sahip çalışanlar, yan işler için ikincil çalışanlar ve işsizler olarak üç gruba ayrılmıştır (LUDWIG, 2006; 2).

Tablo 6. Almanya'nın 1990'ların Sonları İtibariyle İstihdam Koruma Mevzuatında Esneklik Dönüşümü

1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
3,25	3,25	3,25	3,25	3,25	3,13	3,13	2,5	2.00	2.00	2.00	2.00
2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
2.00	1,5	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1,13

Kaynak: OECD, Strictness Of Employment Protection, Temporary Contracts, (Çevrimiçi) https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=EPL_OV#, (14.01.2017).

Özetle 2000'li yılların başlarından itibaren Almanya'da bir dizi güvenceli-esneklik yapısı unsuru uygulamaya konmuştur. Aktif işgücü piyasası politikaları ile piyasa unsurları arasında bir çok köprü sistemler oluşturulmuştur. Güvenceli-esnekliği daha geniş bir perspektif ile algılayan Almanya, yüksek sosyal güvence sağlamada azaltmaya gitmeden, işgücü piyasası esnekliğini arttırmıştır. Almanya'nın işgücü piyasası esnekliğini sağlamada kullandığı bazı uygulamaları şunlardır (LUDWIG, 2006; 3):

- 1996 yılında sınırlı süreli sözleşmeler 24 aya uzatılmış ve faaliyet ile ilgili kısıtlamalar 2001 yılında yeniden düzenlenmiştir. Bu iki esneklik unsurunun hayata geçirilmesine rağmen sürpriz şekilde sınırlı süreli sözleşmelerin artışı düşük kalarak, 1985'de %5 olan payları 2003'de %7 olarak gerçekleşmiştir. Ancak özellikle hükümetin işe alımlardaki deneme sürelerini düzenlemesi ve sınırlı süreli sözleşmelere kısıtlamalar getirmesi sayesinde 25 yaş altı genç nüfus istihdamındaki yükseliş çok belirgin olmuştur.

- Bu dönemde ihtiyaç fazlası/aşırı istihdam ile ilgili düzenlemelerde de reforma gidilmiş; 25 çalışandan daha az elemanı bulunan firmalar bu düzenlemelerden muaf tutulmuştur. Ne var ki, işten çıkarılmaya karşı yasal hak taleplerinin yüksek oluşu ve işe alımda seçilecek birçok elemanın özel koruma kanunlarına tabi olmalarını sağlayan gruplar içerisinde olmaları gibi işten çıkarmalarla ilgili kanuni düzenlemeler, yeni işe alımların artması önünde külfetli uygulamalar olarak varlıklarını sürdürmektedir.

- Ekonomi ve Teknoloji Bakanlığının öne sürdüğü teklifle oluşturulmak istenen işgücü piyasası esnekliğinin, işsizlik imtiyazlarındaki artışlar gibi yüksek sosyal güvence ile birleştirilmesi amaçlanmaktadır. Bu öneri Danimarka modelini takip eder niteliktedir.

- İş ve İşgücü Ajanslarını liberalleştirme ile ilgili düzenlemeler yapılmıştır. Bu alanda atılan adımlar 1985 reformlarına geri dönüş şeklinde olmuştur. 1985 yılında da, geçişsel işgücü piyasası (Transitional Labour Market) teorisinden hareketle Hartz reformu ile işsiz kalan kesimleri işlere yerleştirme amacı ile Kamu Personel Servisleri Ajansı kurulmuştur.

- İşgücü piyasasında liberal'den katı politikalara ve sonra tekrar liberal düzenlemelere geçişten sonra, minör işlerde hızlı artış olmuş, buna karşı standart sözleşmeli istihdam azalmıştır. 2002'de aylık 400 Euro'ya kadar gelir sağlayan işleri içeren Ufak-İşler düzenlemesi de bu alandaki iş artışlarına etki etmiştir. Ufak-İşlerdeki artış ve standart sözleşmeli istihdamdaki düşüş arasında direk bir bağ olmasa da, Alman işgücü piyasasında temel bir değişim oluşmaya başlamıştır.

Tablo 7. Esneklik ve Güvence Uyumu Açısından Alman Politika Odağı, Yönelim ve Hedefleri

Esneklik Biçimleri	→ ←		Eski Politika Odağı	Güvence Biçimleri
	Eski Politika Odağı	Mevcut Yönelim ve Hedeflenen		
Sayısal-Dışsal			+	İş Güvencesi
Sayısal-İçsel	+	+	+	İstihdam Güvencesi
İşlevsel-İçsel			+	Gelir güvencesi
Ücret Esnekliği		+		Kombinasyon güvencesi

Kaynak: WILTHAGEN, TROS, LIESHOUT, 2003: 13.

Aşağıdaki Tablo'da Almanya'nın 2000'li yılların başlarından itibaren çeşitli aktif işgücü piyasası politikaları düzenlemeleri yolu ile işgücü piyasasında Güvenceli-Esneklik yapısını kendi koşullarına uygun yorumlayarak meydana getirmeye başlamasının ardından, bu reformların birkaç yıl içerisinde etkisini gösterdiği ve işsizlik oranlarına azalan yönde etki ettiği görülmektedir. 2005 yılından itibaren, 2009 yılında yaşanan olumsuz ekonomik konjonktüre rağmen Almanya'nın işsizlik oranlarını sürekli aşağı çekmeyi başardığı görülmektedir.

Tablo 8. Almanya'nın Güvenceli-Esneklik Dönüşümü Öncesi (1995-2005) ve Sonrası (2005-2016) İşsizlik Oranları Seyri

YIL	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
İşsizlik %	8,1	8,9	9,8	9,2	8,4	7,8	7,8	8,6	9,6	9,8	11,2
YIL	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
İşsizlik %	10,2	8,7	7,5	7,7	6,9	5,8	5,3	5,2	4,9	4,6	4,2

Kaynak: Eurostat, Unemployment by Sex and Age, (Çevrimiçi)
http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/une_rt_a, (07.12.2016).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE’NİN İSTİHDAM POLİTİKALARI VE AB’YE UYUMU: AB İLE İSTİHDAM, İŞSİZLİK VE İŞGÜCÜ PİYASALARI KARŞILAŞTIRMASI (2005-2015)

3.1. TÜRKİYE İSTİHDAM POLİTİKALARI

İşsizlik ve istihdam sorunlarının çözümü için geliştirilen politikalar genel olarak, gelir desteği yapılarak işsizliğin doğurduğu hasarları onarmaya yönelik önlem ve uygulamaları kapsayan pasif politikalar ile işsizlerin yeniden çalışma hayatına dahil olma süreçlerini hızlandırmak amacıyla oluşturulan iş bulma kurumları, beceri ve yeteneklerini artırmaya yönelik eğitim programları ve benzerlerini kapsayan aktif politikalardan oluşmaktadır.

OECD, işsizlikle mücadelede izlenmesi gereken istihdam politikalarını yedi başlık altında bir araya getirmiştir (BİÇERLİ, 2004: 45)

- Kamunun eşleştirme ve danışmanlık hizmetleri
- Mesleki eğitim
- İstihdamın sübvansede edilmesi (özel sektöre yönelik destekler, kendi işini kuranlara yardım, doğrudan kamu sektöründe istihdam etme).
- Gençlere yönelik politikalar
- Sakatlara yönelik politikalar
- İşsizlik sigortası
- Erken emeklilik

Bunlardan ilk 5 kategori aktif politikalar iken, son iki başlık pasif politikalar olarak sınıflandırılmıştır. Pasif politikaların aktif politikalara göre kamuya oluşturduğu mali yüklerin fazla olmasından ve işsiz kalınması durumunda sağladıkları gelir güvencesi ile uzun süreli işsizlik halinde kişilerde yeni iş arayışı ve yeniden çalışma motivasyonlarında kayba yol açarak tembellik yaratmasına karşılık aktif politikaların, istihdam edilebilirliği sürekli eğitim ile desteklemesinden ve istihdam yaratma konusundaki etkinliğinden dolayı daha kalıcı ve üretimi teşvik edici olduğu söylenebilir. Aktif politikalar daha çok gençlere ve uzun süreli işsizlere yönelik olup, Avrupa'da güvenceli-esneklik piyasa yapısı algısı ile üzerinde daha fazla durulmaya başlanmıştır. 1997-98 yılları itibari ile AB ülkelerinde uygulanan beceri kazandırma programları, genç ve toplam işsizlik oranlarında önemli düşüşler kaydetmiştir. Aktif istihdam politikalarının OECD ülkelerinde de ön plana çıktıkları görülmektedir (O'CONNELL, 1999: 41).

3.1.1. 1960-1980 Yılları Arasında İstihdam Politikaları

1980 öncesi dönemde, ithal ikameci politikalarla hızlı bir sanayileşme gelişimi sağlanması hedeflenmiştir. Bu hedef doğrultusunda planlı kalkınma programları uygulanmaya başlanmıştır. I.Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda istihdam yan hedefken, esas hedef olarak gelir artışları ele alınmıştır. II.Beş Yıllık Kalkınma Planı da ilk planda olduğu gibi gelir artış hedefleri esas alınarak düzenlenmiş, ana hedef GSMH'nin arttırılması ve bu sayede ekonomik kalkınmanın gerçekleştirilmesi olarak belirlenmiştir. Planda, ekonomik kalkınmanın gerçekleşmesiyle istihdam sorununun da kendiliğinden çözüme kavuşacağı görüşü ortaya konmuştur. III.Beş Yıllık Kalkınma Plan'ında da temel amaç olarak %7,9'luk bir gelir artışı hedefi benimsenmiş, istihdam konusunda bu kez daha uzun vadeli bir yaklaşım ortaya konmuştur. Yine önceki planda olduğu gibi ekonominin hızla büyümesinin yaratacağı yeni iş olanakları ile birlikte, istihdam ve işsizlik sorununun kendiliğinden çözüme kavuşacağı beklentisi ağırlık kazanmıştır. Buradan hareketle hızlı şekilde değişim ve gelişim gösteren ekonomide, emek arzı ile emek talebi arasında oluşacak dengesizliklerin uzun bir süre daha devam edeceği beklentisi ortaya çıkmıştır (GÖRMEZÖZ, 2007: 50-55).

Ancak bu dönemde yüksek nitelikte yatırımların desteklenmesi ve milli gelirin artırılması hedef olarak ortaya konulmasına rağmen, işsizlik sorununun artış kaydetmesine engel olunamamıştır (KARABULUT, 2007: 32). 1970'lerden sonra hızla artan emek arzını karşılamak açısından KİT'lerin yatırımlarının yanı sıra çıraklık eğitimi yasaları yoluyla genç işsizliği probleminin çözümüne yönelik hamleler ile yaratılmaya çalışılan emek talebi de emek arzını karşılamada yeterli olamamıştır. Fakat bu dönemde, Batı Avrupa ülkelerindeki ekonomik gerekliliklerin oluşması nedeniyle Türkiye'den bu ülkelere olan işgücü göçü sayesinde, Türkiye'de istihdam ve işsizlik baskıları açısından bir rahatlama yaşanmıştır (ÇİVİ, 1981: 4).

3.1.2. 1980-2000 Yılları Arasında İstihdam Politikaları

1980 öncesi izlenen ve ithal ikamesine dayanan sanayileşme stratejisinden, 24 Ocak 1980 kararları itibari ile ihracata dayalı sanayileşme stratejisine geçilmiştir. İhracata yönelik modelde ekonomik büyüme, dış ticarete rekabet edebilme olanaklarının genişletilmesine dayandırılmış, rekabet edebilirliğin artırılması da daha çok nispi fiyatlar ve ücret hadlerine bağlanmıştır. İhracata yönelik fiyatların uluslararası rekabet gücünü yüksek tutabilmek adına düşük seviyelerde tutulması için temel üretim faktörlerinin ve ücretlerin piyasa şartlarına göre belirlenmesi, aynı zamanda KİT'lerin özelleştirilmesi çalışmaları ile devletin piyasadan çekilmesi gibi faaliyetler, 1980-1990 yılları arasında reel ücretlerin düşmesine yol açmıştır. Tüm bu gelişmeler, işsizlik sorununun git gide büyümesine neden olmuştur. Diğer yandan düşük maliyetli işgücü yaratılması için ücretlerin aşağı çekilmesinin yanı sıra, çalışma şartları konusunda işçi haklarının ve işçilerin toplu pazarlık güçlerinin kontrol altında tutulmasına çalışılarak düşük ücretlerin sürekliliğinin sağlanması hedeflenmiştir. Toplu pazarlık yerine zorunlu tahkim sistemi getirilerek sendikal faaliyetler durdurulmuştur (KARABULUT, 2007: 33-35).

Türkiye'de aktif istihdam politikaları uygulamaları, 1988 senesinde işgücü eğitimi konusunda yürürlüğe giren yönetmelikle beraber başlamıştır. İŞKUR bu alanda önemli bir rol oynamıştır. Türkiye'de özelleştirmeler kapsamında da aktif istihdam politikası uygulamaları yapılması bağlamında hazırlanan Özelleştirme Uygulamaları Teknik Yardımı ve Sosyal Güvenliği Sözleşmesi, 5 Mayıs 1994

tarihinde, Hazine Müsteşarlığı ve Dünya Bankası arasında imzalanmıştır. Bu sözleşmeyle işgücü uyum programı yürütülmesi karara bağlanmıştır. Ayrıca yapılan düzenleme ile, istihdam, mesleki eğitim ve kamu yararına çalışma programlarından İŞKUR; küçük işletmelere danışmanlık ve teşvik çalışma programları yürütmekten Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB); ve yerel ekonomiyi geliştirmeye yönelik hizmetlerden de Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) sorumlu tutulmuştur. Bunların yanı sıra, 1993 yılında İstihdam ve Eğitim Projesi başlatılarak, aktif istihdam politikaları uygulamalarının etkin biçimde gerçekleştirilmesi amaçlanmış, böylece istihdam hizmetlerinin çeşitlendirilmesi ve etkinliğinin artırılması hedeflenmiştir (AY, 2012: 332).

Ancak 1990 yılından sonra, çalışma hayatına yönelik ortaya çıkan popülist yaklaşımlar neticesinde altyapı yatırımlarına kaynak aktarımı azalmıştır. Popülist yaklaşımlarla verimlilik artışlarına bakılmaksızın ücretlerin yükseltilmesi ve uygulamaya alınan erken emeklilik politikaları, sosyal güvenlik ve çalışma hayatının bozulmasına sebep olmuş, kamu tüketim harcamalarının artırılması da bütçe dengesini bozmuştur. Artan kamu harcamaları ile bozulan bütçe dengesi ve oluşan bütçe açığının finansmanı için para arzı artırılmış ve beraberinde uygulanan borçlanma politikaları sonucunda faiz oranları ve enflasyon hızla yükselmiştir. Bu gelişmeler, büyüme oranlarında istikrarsızlıklar meydana getirmiş ve özel sektörün yatırım yapmaktan uzaklaşmasına neden olmuştur. Uygulanan enflasyonist büyüme ve fiyatlara yönelik müdahaleci politikalar sonucunda 1994 yılında finans piyasalarında başlayan kriz tüm ekonomiye yayılmıştır. Krizi bertaraf etmek için uygulamaya konan 5 Nisan Kararları ile ekonomide eksik istihdam oluşmuş, GSMH %6,4 küçülürken %149'a yükselen enflasyon oranları görülmüş ve gelir dağılımı bozukluğu artmıştır (ULUSOY, CURAL, 2004: 38,39).

Özetle, Türk ekonomisinin uluslararası ekonomiye entegre olma sürecinde vurgulanan girişimciliğin teşviki ve küçük işletmeciliğin geliştirilmesine yönelik çalışmalar yapılmış olsa da kısıtlayıcı makro ekonomik politikalar girişimciliğin gelişmesine engel olmuştur. Ücretleri düşük tutmak, uluslararası rekabet gücü elde etmenin temel aracı haline getirilmiştir. İthal ikameci döneme göre ihracat ithalat ile birlikte yükselirken dış ticaret açığı da yükselmiş, hem ücret payı hem de yatırımlar ve büyüme daha düşük, işsizlik de daha yüksek seyretmiştir (AY, 2012: 333).

3.1.3. 2000 Sonrası İstihdam Politikaları

Bu dönemde Türkiye istihdam stratejisi üzerinde AB ile yürütülen müzakerelerin etkisi ve AB istihdam stratejisinin yansımaları, bazı uygulamalarda görülmeye başlanmıştır.

3.1.3.1. AB İstihdam Stratejisine Uyumun Sağlanma Aşamaları

Türkiye'nin AB istihdam politikalarına uyumunun sağlanması konusunda, katılım ortaklığı belgeleri, ulusal programlar ve ilerleme raporları olmak üzere 3 araç kullanılmaktadır. Bu çalışmalardan önce ilk olarak Türkiye'de istihdamın mevcut durumunu ayrıntılarıyla ortaya koymaya çalışan bir istihdam durum raporu hazırlanmıştır. Raporda ortaya konan temel sorunlar ekseninde Komisyon ile birlikte katılım ortaklığı belgesi hazırlanarak, ileriki dönemlerde ülkenin istihdam alanında öncelikleri ve bu doğrultuda yapılacak destekler belirlenmiştir. Katılım ortaklığı belgesi, hem aday ülke hem de Komisyon tarafından imzalanmaktadır ve aday ülkenin işgücü piyasalarının AB'ye uyumu konusunda resmi bir taahhüttür. Bu belgede genel hatları ile ortaya konmuş öncelikler açısından, aday ülke tarafından yerine getirilecek faaliyetler ve bu faaliyetlerin finansman ve diğer kaynak ihtiyaçları ile ilgili konular, ulusal program ile detaylandırılmaktadır. Üçüncü aşama ise, taahhütlerin yıllık olarak takip edildiği ve aday ülke tarafından Komisyona sunulan ilerleme raporlarıdır (TİSK, Çevrimiçi, <http://tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=1754>, 20.09.2012.).

3.1.3.2. 2000 Sonrası Uygulanan İstihdam Politikaları

2000 sonrasında Türkiye istihdam stratejisinin temel amacı, istihdam yaratılması ve işsizliğin azaltılması için yatırımların artırılarak istikrarlı ekonomik büyümenin sağlanması olarak belirlenmiştir. Bunun için, küçük ve orta ölçekli işletmelere (KOBİ) önem verilerek bunların istihdam yaratma potansiyellerinden

mümkün olan en yüksek seviyede faydalanılmaya çalışılmıştır. 2008 yılı itibariyle baş gösteren küresel durgunluk karşısında Türkiye, çeşitli alanlarda vergi indirimleri (ÖTV, KDV vb..) ve yüksek kamu harcamaları şeklinde mali canlandırma politikaları uygulamaya koymuştur. Kadın ve gençlerin istihdamı için, emeğin maliyetini düşürmeye yönelik istihdamı teşvik edici pasif düzenlemeler yerine, işsizliği önlemeye yönelik aktif istihdam politikalarına ağırlık verilmiştir. 4857 sayılı kanunla mevzuat düzenlemeleri ile firmalara esneklikler getirilerek, haksız yere işten çıkarılmaya ve kıdem tazminatına yönelik sınırlamalar büyük ölçüde rahatlatılmıştır. Ayrıca işgücü piyasalarına yönelik olarak “kısa çalışma ödeneği fonu” oluşturulmuş, yarı-zamanlı işler yasal temellere oturtulmuştur (YELDAN, 2010: 9).

Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) yeniden yapılandırılarak, çatısı altında finansal olarak bağımsız dört farklı kurum barındırmaktadır. Bunlar, ücret ve maaşlarla ilgili Sosyal Sigortalar Kurumu (SSK), tarımı da kapsayacak şekilde kendi işini yapanlarla ilgili BAĞKUR, İş ve İşçi Bulma Kurumu (İİBK) yerine kurulan Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) ve beyaz yakalı kamu çalışanları ile ilgili Emekli Sandığı kurumlarıdır. İşgücü piyasalarına yönelik Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na ek olarak; Milli Eğitim Bakanlığı, KOSGEB aracılığı ile eski adı ile Sanayi ve Ticaret Bakanlığı, TUREM aracılığı ile Turizm Bakanlığı ve Sağlık Bakanlığı olmak üzere dört bakanlık daha çalışmalar yapmaktadır. TOBB, TİSK, TESK, TZOB, DİSK, HAKİŞ ve TÜRKİŞ gibi sosyal partnerleri olup danışmanlık hizmeti veren “Ekonomik ve Sosyal Konsey”; istihdam politikalarına katkıda bulunan “İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurumları”; hükümet yetkilileri yanında işveren konfederasyonlarının da katılımı ile toplanan “Asgari Ücret Tespit Komisyonu”; ortak pazarlık üzerinde ağırlığı olan “Yüksek Hakem Kurulu” gibi ulusal faaliyetleri olan kurumlar da kurulmuştur (AY, 2012: 333,334).

AB istihdam politikaları, birlik içerisinde yer alan her ülkede ayrı ayrı uygulanan ulusal işgücü politikalarının AB ile ortak ve eşgüdümlü hareketini sağlamayı esas almak suretiyle, genel olarak büyüme ve istihdam artışını amaç edinmiştir (TRUBEK, MOSHER, 2001: 18). Bu amaca yönelik olarak geliştirilen aktif politikalar yolu ile mesleki eğitime yönelik projeler oluşturulmasına ağırlık verilmiş, belirli işsiz grupların meslek edinmesi ve istihdam edilenlerin nitelik düzeylerinin yükseltilmesine çalışılmıştır (KLUVE, SCHMİDT, 2002: 409). Ayrıca, AB'de

1990'ların ortalarından sonra 2000'lı yıllardan itibaren istihdamda meydana gelen artışların, birçok Avrupa ülkesinde gerçekleştirilen sıkı istihdam güvencesi düzenlemelerine kısıtlama getirilerek sağlanan işgücü piyasası esnekliği reformlarıyla ilgili olduğu ifade edilmektedir (GARİBALDİ, MAORA, 2002: 67).

Son dönemde Türkiye'de işgücü piyasasını iyileştirmeye yönelik yapılan çalışmalar, AB aday ülke olmamızın da getirdiği bazı yaptırımlar sonucunda hız kazanmış ancak Türkiye'de artan aktif istihdam politikası uygulamaları ve kurumsal açıdan yapılan tüm yeniliklere rağmen, 2008 yılında yaşanan global ekonomik durgunluğun da etkisi ile alınan tedbirlerin etkileri zayıf kalmıştır. AB ülkeleri, istihdam hedeflerine yönelik piyasa iyileştirme ve geliştirme çalışmalarını, ortak ilke ve temeller üzerinde her ülkenin kendi ulusal yapısına özgü uygulamalar yolu ile gerçekleştirmektedir. Ülkeler ortak politika ve anlayışları farklı yorumlarla ve ihtiyaçlara göre uygulamaktadır. Dolayısı ile Türkiye de, işgücü piyasalarına yönelik reformlarını, kendi işgücü piyasasına ve yapısına özgü politikaların saptanması ve bunların geliştirilmesi ile sürdürmelidir. Bu bağlamda aktif istihdam politikalarının, sektörlerle ve mesleklerle ilgili araştırmalar yapılmadan uygulanması, işverenleri aktif politikalar bünyesinde yapılan eğitim kampanyalarına karşı genellikle ilgisiz bırakmış, bu durum beşeri sermaye, girişimcilik ve inovasyon konularının ihmaline yol açmıştır (AY, 2012: 334).

3.1.4. İstihdam Politikalarında AB Etkisi ve Güvenceli-Esneklik

Türkiye'de 2003 yılında kabul edilen 4857 sayılı İş Kanununda bazı esnek istihdam biçimleri düzenlenmiştir. Kanunun 9.maddesinde, "Türü ve Çalışma Biçimlerini Belirleme Serbestisi" başlığı altında, "Taraflar iş sözleşmesini, Kanun hükümleriyle getirilen sınırlamalar saklı kalmak koşuluyla, ihtiyaçlarına uygun türde düzenleyebilirler." denmiştir (TİSK, 2003: 43). Bu maddeyle esnek istihdam biçimlerinin düzenlenmesi, yasal sınırlara bağlı kalınmak kaydıyla iş akdi tarafları olan işçi ve işverenin aralarında anlaşmalarına bırakılmıştır. Esnek istihdam biçimlerinin serbestçe düzenlenmesi konusunun işçi ve işverenin anlaşmalarına bırakılmış olması, özellikle Türkiye'de işçinin pazarlık gücünün zayıflığı göz önüne

alındığında, güvenceli-esneklik kavramının benimsenmesinin işçi açısından ne denli önemli olduğunu ortaya koymaktadır (KUZGUN, 2012: 40).

Türkiye’de çalışma mevzuatının AB mevzuatıyla uyumunun sağlanması açısından, güvenceli-esneklik kavramının tartışılması önemlidir. Güvenceli-esneklik kavramı, Avrupa Sosyal Modelinin dayandığı temel kavramlardan birisidir ve Avrupa Sosyal Modeli de AB’ne uyum süreci kapsamında iş mevzuatının şekillendirilmesinde Türkiye tarafından örnek olarak kabul edilmektedir. Güvenceli-esneklik modelinde, firmanın rekabet gücü korunarak işçiye istihdam ve gelir güvencesinin sağlanmasının gerektiği kabul edilmektedir. Bu nedenle Türkiye’nin, güvenceli esneklik kavramını işgücü piyasasının işlerliğini belirleyen temel bir kavram olarak benimsemesi gerekmektedir. Bu bağlamda Türkiye’de güvenceli esneklik açısından, bir yandan AB Sosyal Modeli çerçevesinde işgücü piyasalarının, iş organizasyonlarının ve iş ilişkilerinin esnekleştirilmesi sağlanırken, diğer yandan gelir ve istihdam güvencesi oluşturulmalıdır (KUZGUN, 2012: 40).

Güvenceli-esneklik kavramından Türkiye’de ilk kez, Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı öncesinde, 1995 yılında hazırlanan geçiş programında bahsedilmiştir (DPT, 1995a: 47). Daha sonra Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planında güvenceli-esneklik kavramı ilke olarak benimsenmiş ve bu bağlamda Türkiye’de işgücü piyasası esnekliğinin, güvenceli-esneklik kavramına dayalı olarak sağlanması gerektiği kabul edilmiştir (DPT, 1995b: 54).

Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı hazırlık çalışmalarında ise güvenceli-esneklik yaklaşımı çerçevesinde piyasalarda sağlanacak olan esnekliğin, işgücü piyasasının kuralsız hale getirilmesi şeklinde bir algıya yol açmaması ve bu nedenle toplu sözleşme özerkliği çerçevesinde işgücü piyasasının esnekleştirilmesinin gerektiği ortaya konmaktadır (DPT, 2001a: 11). Yine bu plan ile aynı dönemde hazırlanan İşgücü Piyasası Özel İhtisas Komisyonu Çalışma Hayatı Alt Komisyon Raporunda, “Çalışma Yaşamında Esneklik Tartışması” adı altında işgücü piyasasının esnekleştirilmesi konusu üzerinde durulduğu görülmektedir (DPT, 2001b: 38).

Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planında, Türkiye işgücü piyasası mevzuatındaki esneklik hükümlerinin değerlendirilmesi ve aksaklıklarının giderilmesine yönelik yapılan çalışmalarda, mevzuattaki esneklik hükümlerinin sosyal güvenlik kavramı ve sosyal güvenlik sistemiyle ilişkisinin kurulması gerektiği kabul edilmektedir (KUZGUN, 2012: 41).

3.1.5. Türkiye’de Güvenceli-Esneklik Yapısını Etkileyen Faktörler

Türkiye’de güvenceli-esneklik yaklaşımının uygulanmasında, ekonominin ve işgücü piyasasının yapısal özellikleri belirleyicidir. Ekonomik istikrarsızlık, mikro ve küçük ölçekli işletmelerin sayısı ve yaratılan toplam istihdam içindeki ağırlıkları, işsizlik, işgücünün eğitim düzeyi, kayıt dışı istihdamın boyutu ve taraflar arasında sosyal diyalog anlayışının yerleşmemiş olması Türkiye’de güvenceli esneklik kavramının yerleşmesinde belirleyici değişkenlerdir.

3.1.5.1. Ekonomide İstikrarsızlık

Türkiye ekonomisinin yapısal özelliklerinden birisi, çeşitli etkenler ile ekonomik krizlerin sıkça yaşanmasıdır. Ekonominin iç ve dış etkiler karşısında kırılgan bir yapıya sahip olması, istihdam düzeyinde istikrar sağlanmasını engellemektedir. Türkiye’de sıkça yaşanan ekonomik krizler, firmaların faaliyetlerini sürdürmelerini zorlaştırmakta ve işsizlik türleri arasında yapısal işsizliğin yanı sıra dönemsel işsizliği de doğurmaktadır. (KUZGUN, 2012: 41,42)

Ekonomik kriz dönemlerinde ortaya çıkan işgücü talebindeki daralma sonucunda firmalar, işgücü taleplerini yeniden belirlemektedir. Ekonomik kriz dönemlerinde işgücü maliyetini azaltacak önlemlerin bir kısmı yasal olarak düzenlenmiş olmakla birlikte, bir kısmı da işveren tarafında tek taraflı uygulanabilmektedir. Ekonomik kriz dönemlerinde bir yandan işveren 4857 sayılı İş Kanununda düzenlenen kısa çalışma uygulamasına geçmekte, diğer yandan herhangi bir yasal dayanağı olmadığı halde işçilerin ücretsiz izne çıkarıldıkları

görülmektedir (KUZGUN, 2010: 198). Türkiye’de sadece sigortalı olma koşulu ile çalışma ödeneğinden faydalanılabilmesi, güvenceli-esnekliğin ekonomik kriz dönemlerinde uygulanabilirliğinin düşük olduğunu ortaya koymaktadır. Yine kriz dönemlerinde işçilerin işveren tarafından ücretsiz izne çıkarılmasını, güvenceli-esneklik kavramı içerisinde kabul etmek mümkün değildir. (KUZGUN, 2012: 42)

3.1.5.2. Ekonominin Ölçek Büyüklüğü

Ekonominin ölçek büyüklüğü, güvenceli esneklik kavramının yerleşmesini sağlamak açısından önemlidir. Türkiye’de ekonominin önemli oranda küçük ve orta ölçekli işletmelere dayandığı söylenebilir. Türkiye’de ekonominin ölçek büyüklüğü, işgücü piyasasının denetlenmesi ve kayıt dışı istihdamın kontrol altına alınmasını dolayısıyla güvenceli-esnekliğin yerleşmesini zorlaştırmaktadır. Esnek firma olarak tanımlanan bu ölçekteki işletmeler, çekirdek işgücü olarak çevresel veya aile içindeki işgücünden istifade ederek, kayıt dışı istihdama kayabilmektedir. Türkiye’de işyerindeki çekirdek işgücü sayısı, yani sürekli işçi sayısı, işverenlerin yasal yükümlülüklerini belirleyici bir kriter teşkil etmektedir (KUZGUN, 2011: 158). Ayrıca, Türkiye’de işverenlerin yasal yükümlülüklerine uyma alışkanlığının da olmadığı belirtilmektedir (KUZGUN, 2012: 42).

2005 yılı itibariyle, Türkiye’de işletmelerin, çalıştırdıkları işçi sayısı baz alınarak sınıflandırılmasında, AB kriterleri esas alınmaktadır. Şubat 2010’dan itibaren toplam işletmelerin %86,26’sını, 1-9 adet arası işçi çalıştıran ve mikro işletme olarak tanımlanan işletmeler oluştururken; sigortalı işçilerin %30,39’u bu işletmelerde istihdam edilmektedir. 10-49 işçinin istihdam edildiği işletmeler ise küçük işletme olarak tanımlanmıştır. Türkiye’de toplam işletme sayısı içerisinde mikro ve küçük işletmelerin ağırlıkları dikkate alındığında, ekonominin bu ölçek büyüklüğünün güvenceli-esneklik yaklaşımının yerleşmesini zorlaştıracaklarını ifade etmek mümkündür (KUZGUN, 2012: 43).

3.1.5.3. Yüksek İşsizlik Sorunu

Türkiye'nin işsizlik sorunu, işgücünün pazarlık gücünü olumsuz yönde etkileyen bir faktör olması nedeniyle, işçileri güvencesiz koşullarda çalışmayı kabul etmek zorunda bırakmakta ve dolayısı ile güvenceli-esneklik kavramının yerleşmesini güçleştiren değişkenlerden birisi olmaktadır. Kayıt dışı istihdamın toplam istihdam içerisindeki payı bunun en belirgin sonucudur. İşsizliğin boyutu ve işsizliği doğuran nedenler ile güvenceli-esneklik kavramı arasında negatif ilişki kurmak mümkündür (KUZGUN, 2012: 43).

Diğer taraftan yapılan çalışmalarda, işgücü piyasasının esnekleştirilmesi ile işsizliğin artış göstermesi arasındaki eş zamanlılık vurgulanmaktadır. İşgücü piyasası esnekliği ile işsizlik düzeyleri arasındaki bu ilişkinin iş yasalarına da yansiyarak, işsizliğin arttığı dönemlerde işgücü piyasasını esnekleştirecek reformların desteklendiği belirtilmektedir (RODRIQUEZ, 2003: 37). Türkiye'de 2001 ekonomik krizinin ardından işsizlik oranında görülen artıştan sonra 2003 yılında yapılandırılan yeni İş Kanunu çerçevesinde esnek istihdam biçimlerinin tanımlanması bu açıdan yorumlanabilir (KUZGUN, 2012: 43).

3.1.5.4. İşgücünün Eğitim Düzeyinin Düşüklüğü

Türkiye'de işgücünün eğitim ve vasıf düzeyinin düşüklüğü, bir yandan işgücünün ekonomik faaliyetlere katılımını engellemekte, diğer yandan işgücünün pazarlık gücünü zayıflatarak sosyal güvence olmadan istihdam edilmesine de sebep olmaktadır. Türkiye'de 2015 yılı itibariyle istihdam edilen işgücünün %66'sı düşük vasıflı işgücüdür (EUROSTAT, çevrimiçi kodu: edat_ifs_9903, 14.12.2016).

Türkiye'de kırsal kesimden kentlere göç eden işgücünün, kentsel işgücü piyasasının talep ettiği bilgi ve beceriye sahip olmaması nedeniyle, tarım sektöründe açığa çıkan bu işgücünün kentsel kesimde işsizliği artırıcı etkisi olmuştur. Tarım sektöründen sanayi ve hizmet sektörüne geçiş yapmak isteyen işgücünün, bu sektörlerde istihdam edilebilirliğinin düşük olması, işgücü piyasasında güvenceli esnekliğin yerleşmesini olumsuz etkilemektedir. Güvenceli-Esneklik kavramının

getirdiği önemli stratejilerden biri olan eğitim politikalarının düzenlenmesi ve hayat boyu öğrenim imkanlarının sağlanması bu nedenle önemlidir. Türkiye’de var olan eğitim politikasının, piyasanın nitelikli işgücü talebini etkin bir şekilde sağlayacak şekilde, piyasalarla paralelliğe sahip olmaması, işgücünün istihdam edilebilirliğini ve pazarlık gücünü azaltmakta ve bir anlamda işgücünün güvenceli-esneklik kapsamında istihdam edilmesini engellemektedir (KUZGUN, 2012: 44).

3.1.5.5. Kayıt Dışı İstihdam

Kayıt dışı istihdam, işsizlik gibi Türkiye’nin bir önemli sosyo-ekonomik sorunudur. Kayıt dışı istihdam içerisinde, çalıştığı işten ötürü herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olmadan istihdam edilenler yer almaktadır. Sosyal güvenlik sistemi dışında, iş hayatını düzenleyen mevzuat ve kurallara tabi olmadan işgücünün istihdam edilmesi kayıt dışı istihdam olarak tanımlanmaktadır (KUZGUN, 2012: 44).

Türkiye işgücü piyasasının zayıf yönlerinden birisinin de kayıt dışı istihdam olduğu kabul edilmektedir (DPT, 2007: 80). Türkiye’de sosyal güvenlik sistemine dahil olmadan istihdam edilenlerin boyutu, kayıt dışı istihdamın toplam istihdamdaki payı ile ortaya konmaktadır. Türkiye’de kayıt dışı istihdamın kontrol altına alınmasında ve güvenceli-esneklik kavramının yerleştirilmesinde önemli bir engelin de sosyal güvenlik sisteminden kaçışların önlenememesi olduğu söylenebilir (KUZGUN, 2012: 45).

Türkiye’deki mevcut kayıt dışı ekonomi nedeniyle işgücü piyasasında yüksek seviyede esnekleşmenin yaşandığına dikkat çekilse de (DPT, 2001c: 12), bu esnekleşmenin, meydana geldiği yapıda güvence unsuru bulunmadığından, güvenceli-esneklik kavramının gerekleri içerisinde gerçekleştiğini söylemek mümkün değildir. Ayrıca, Türkiye’de kayıt dışı istihdamın yarattığı esnekleşmenin, ekonomide dalgalanmalar yaşanması nedeniyle işsiz kalan kayıtlı işgücünün istihdam edilmesinde alternatif olduğuna da dikkat çekilmektedir (DPT, 2001d: 54). Burada da işçi açısından hiçbir güvencenin söz konusu olmadığı bir esneklik mevcuttur.

Kayıt dışı istihdam edilenlerin oranı 2016 haziran ayı itibariyle %34 olarak gerçekleşmiştir. (TUİK, 2016: 1); bu oran tarım dışı sektörlerde 2015 yılında %24,2 ve tarım sektöründe ise %81,16'dır ve erkek işgücünün %28,15'inin kayıt dışı istihdam edilmesine karşılık, kadın işgücü arasında kayıt dışı istihdam edilenlerin oranı %46,05'dir. (SGK, Çevrimiçi, http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/kayitdisi_istihdam/kayitdisi_istihdam_oranlari/kayitdisi_istihdam_orani, 04.02.2017). Bu verilere dayanılarak Türkiye'de kayıt dışı istihdamın hem kentsel ve kırsal ekonomi olarak hem de cinsiyetler arası önemli farklılıklar gösterdiği söylenebilir. Yine buradan hareketle Türkiye'de, güvenceli-esneklik dönüşümünün kentsel kesim işgücü piyasasında uygulanabilirliğinin, kırsal kesim işgücü piyasasına göre daha yüksek olduğu söylenebilir. Cinsiyet açısından bakıldığında ise eldeki veriler, güvenceli-esnekliğe dayalı çalışma koşullarında istihdam edilme şansının, erkek işgücü için kadın işgücüne göre daha yüksek olduğunu da göstermektedir. (KUZGUN, 2012: 45).

2007 yılında Çalışma Genel Müdürlüğü'nce hazırlanan MAT-RAS Projesi (Türk Emek Piyasasının Esnekleştirilmesi ve Modernizasyonu) kapsamında, piyasalarda güvenceli-esnekliğin sağlanmasının, Türkiye'deki sosyal güvenlik sistemi açısından önemi vurgulanmaktadır. Kayıt dışı istihdamın en önemli nedenlerinden birisi, mikro, küçük ve orta ölçekli işletmelerin ekonominin ölçek büyüklüğünün önemli bir kısmını oluşturmasıdır. Türkiye'de küçük ve orta ölçekli işletmelerin payının AB ve OECD ülkelerine göre daha yüksek olduğu ve bu işletmelerin yarısının, kayıt dışı ekonomi içinde faaliyette bulunduğu tahmin edilmektedir (KUZGUN, 2012: 46).

3.1.5.6. Sosyal Diyalog Geleneğinin Olmaması

Türkiye'de güvenceli-esneklik yaklaşımının kabul görerek hayata geçirilmesi önündeki en önemli engellerden biri de iş hayatında meydana gelen sorunların çözümünde, iş ilişkisinin tarafları olan işçi ve işveren arasında sosyal diyalog geleneğinin yerleşmemiş olmasıdır. Sosyal diyalogun bir gelenek haline gelerek yerleşmemiş olmasından ötürü Türkiye, sosyal diyalog konusunda yeterli deneyime sahip olamamıştır. Bu konudaki eksiklik sebebi ile de işçi kesiminin sosyal güvence

ile ilgili taleplerinin düzgün ifade edilebilmesini ve aynı şekilde işveren tarafından da dikkate alınmasını engellemektedir. Bununla beraber işçi sendikalarının pazarlık gücünün zayıflığı da diyalog geleneğinin ve nihayetinde güvenceli-esneklik yapısının yerleşmesi önünde engel teşkil etmektedir. (KUZGUN, 2009: 104,105).

3.2. AB VE TÜRKİYE'DE İSTİHDAMIN YAPISI

3.2.1. AB ve Türkiye'de Nüfusun Genel Yapısı

Genel nüfus miktarı, emek arzının ana kaynağı olmakla birlikte, bu kaynak emek arzını tamamen belirleyemez. Her ülkenin yaş itibarıyla nüfus yapısı birbirinden farklı olduğu için çalışma çağındaki nüfus miktarı da değişmektedir. Nüfusu aynı olan iki ülkeden, yetişkin nüfus oranı, genç ve yaşlı nüfus oranına göre daha fazla olan ülkede emek arzı kapasitesi daha yüksek olmaktadır. Buna karşın, çocuk ve yaşlı nüfus oranı fazla olan ülkede ise emek arzı kapasitesi azalmaktadır. Çalışma çağındaki nüfus, bir ülkede nüfusun 15-64 yaş arasındaki kısmıdır. 15 yaşın altındakilerle 65 yaş ve üzerinkiler ise, çalışma çağı dışındaki nüfusu oluşturmaktadır (MURAT, 2000:304).

Tablo 9'da son 10 yıldaki çalışma çağındaki nüfusun toplam nüfus miktarına oranları verilmektedir. Buna göre, AB ülkelerinde oranlar, 2015 yılı itibarıyla % 63,7 ila % 70,7 arasında değişmektedir. AB-28 için bu oran % 65,5 iken, AB-15 için % 65'dir. Gerek ülke bazında gerekse de AB-28 ve AB-15 bazında 10 yıllık veriler itibarıyla çalışma çağındaki nüfus oranı açısından önemli değişiklikler olmadığı, genel olarak birkaç puanlık azalışlar olduğu görülmektedir. Çalışma çağındaki nüfusun toplam nüfusa oranı Türkiye'de ise 2015 yılında % 67,7 olarak gerçekleşmiştir. Bu seviye itibarıyla Türkiye, AB ülkeleri ile benzerlik göstermektedir.

Tablo 9. AB Ülkeleri ve Türkiye’de Genç (0-14), Çalışma Çağındaki (15-64) ve Yaşlı (65 ve üzeri) Nüfusun Toplam Nüfusa Oranları (%)

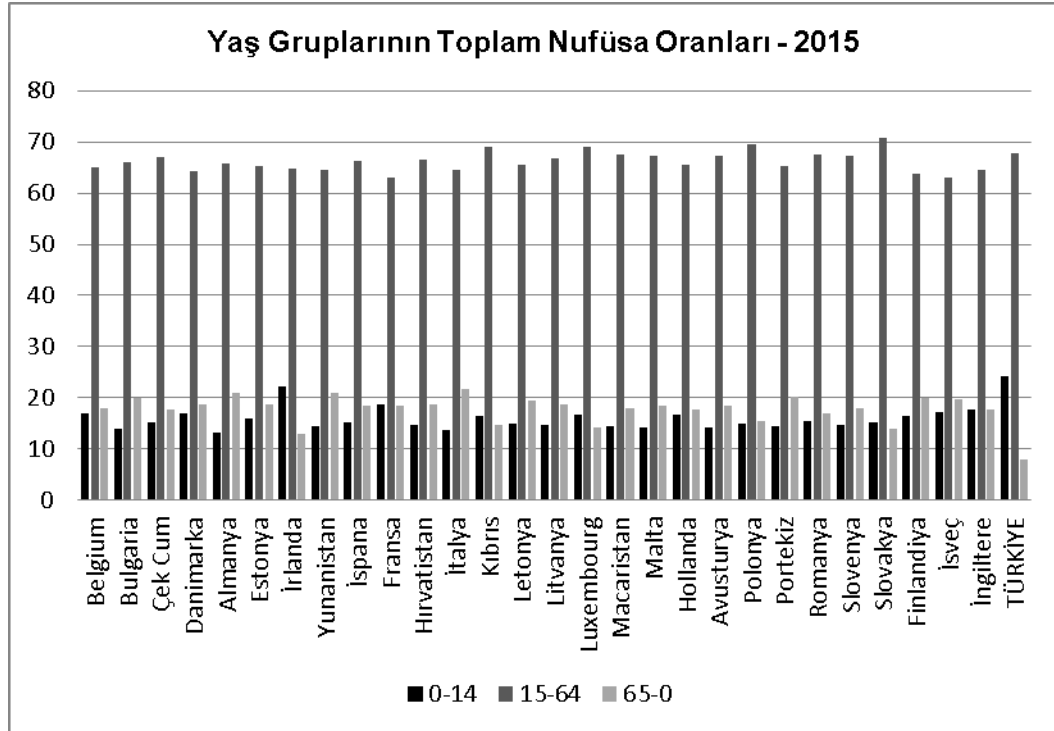
ÜLKE/YIL	0-14			15-64			65 ve üzeri		
	2006	2010	2015	2006	2010	2015	2006	2010	2015
AB-28	16,0	15,7	15,6	67,2	66,8	65,5	16,8	17,5	18,9
AB-15	:	15,5	15,3	:	66,1	65,0	:	18,4	19,7
Belçika	17,1	16,9	17,0	65,7	65,9	65,0	17,2	17,2	18,0
Bulgaristan	13,4	13,2	13,9	69,1	68,6	66,1	17,5	18,2	20,0
Çek Cum	14,6	14,3	15,2	71,2	70,4	67,0	14,2	15,3	17,8
Danimarka	18,7	18,1	17,0	66,1	65,6	64,4	15,2	16,3	18,6
Almanya	14,1	13,5	13,2	66,6	65,8	65,8	19,3	20,7	21,0
Estonya	15,0	15,1	16,0	68,1	67,5	65,2	16,9	17,4	18,8
İrlanda	20,5	21,0	22,1	68,5	67,8	64,9	11,0	11,2	13,0
Yunanistan	14,9	14,6	14,5	66,6	66,4	64,6	18,5	19,0	20,9
İspanya	14,5	14,9	15,2	68,9	68,3	66,3	16,6	16,8	18,5
Fransa	18,3	18,4	18,6	65,1	64,8	63,0	16,6	16,8	18,4
Hırvatistan	15,8	15,4	14,7	66,7	66,8	66,5	17,5	17,8	18,8
İtalya	14,1	14,1	13,8	66,0	65,5	64,5	19,9	20,4	21,7
Kıbrıs	19,4	17,2	16,4	68,4	70,3	69,0	12,2	12,5	14,6
Letonya	14,5	14,2	15,0	68,5	67,7	65,6	17,0	18,1	19,4
Litvanya	16,6	15,0	14,6	67,1	67,7	66,7	16,3	17,3	18,7
Lüksemburg	18,4	17,7	16,7	67,5	68,3	69,1	14,1	14,0	14,2
Macaristan	15,4	14,7	14,5	68,8	68,7	67,6	15,8	16,6	17,9
Malta	17,1	15,3	14,3	69,1	69,8	67,2	13,8	14,9	18,5
Hollanda	18,3	17,6	16,7	67,4	67,1	65,5	14,3	15,3	17,8
Avusturya	15,9	14,9	14,3	67,7	67,5	67,2	16,4	17,6	18,5
Polonya	16,2	15,3	15,0	70,5	71,1	69,6	13,3	13,6	15,4
Portekiz	15,9	15,3	14,4	66,7	66,4	65,3	17,4	18,3	20,3
Romanya	16,9	15,8	15,5	68,4	68,1	67,5	14,7	16,1	17,0
Slovenya	14,1	14,0	14,8	70,3	69,5	67,3	15,6	16,5	17,9
Slovakya	16,7	15,5	15,3	71,5	72,1	70,7	11,8	12,4	14,0
Finlandiya	17,3	16,6	16,4	66,7	66,4	63,7	16,0	17,0	19,9
İsveç	17,3	16,6	17,3	65,4	65,3	63,1	17,3	18,1	19,6
İngiltere	18,0	17,6	17,7	66,1	66,1	64,6	15,9	16,3	17,7
TÜRKİYE	27,0	26,0	24,3	66,3	67,0	67,7	6,7	7,0	8,0

Kaynak: EuroStat, Employment and activity by sex and age, (Çevrimiçi)

http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsi_emp_a&lang=eng, [Data Kodu: lfsi_emp_a], 05.12.2016.

Türkiye, AB ülkelerinden, 0-14 ile 65 yaş ve üzeri nüfus bakımından ise ayrılmaktadır. 2015 yılı itibari ile Türkiye’de 0-14 yaş gurubu nüfus %24,3 iken AB ülkeleri %15,7 ortalama göstermektedir. Bunlardan sadece İrlanda %20 nin üzerinde 0-14 yaş gurubu nüfusa sahiptir. 65 ve üzeri yaşlı nüfus gurubunda ise tam tersi bir görünüm vardır. Bu gurup AB ülkelerinde %21,7 ile %13 arasında, ortalama %18,1’lik bir paya sahipken Türkiye’de yalnızca %8’dir. Sonuç olarak, nüfusu yaşlanan ve genç nüfusu bu yaşlanmanın önüne geçmeyen bir AB karşısında Türkiye, yüksek genç nüfusa sahiptir.

Grafik 1. AB Ülkeleri ve Türkiye’de Yaş Gruplarının Toplam Nüfusa Oranları (2015)



Kaynak: EuroStat; Employment and activity by sex and age, (Çevrimiçi)
http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsi_emp_a&lang=eng, [Code: lfsi_emp_a], 05.12.2016.

3.2.2. AB ve Türkiye’de Toplam İstihdam

Geniş anlamda üretim faktörlerinin (sermaye, doğal kaynak, emek ve müteşebbis) üretim sürecinde kullanılmasını ifade eden istihdam, dar anlamda ise emek faktörünün üretim sürecinde bir girdi olarak kullanılması anlamına gelmektedir. İstihdam oranı; toplam istihdamın çalışma çağındaki nüfusa oranlanmasıyla elde edilmektedir. (GÜNDOĞAN, BİÇERLİ, 2004: 7). Ekonominin çalışma arzusunda olanlara iş yaratma kapasitesinin bir göstergesi olan istihdam oranlarındaki değişimin ve genel eğilimin değerlendirilmesi, işgücü kaynağının etkin kullanımını ve ekonominin büyüme hızını anlama ve yönetme açısından büyük önem taşımaktadır (SELAMOĞLU, LORDOĞLU, 2006: 52).

Tablo 10, AB ülkeleri ve Türkiye’deki son 10 yılda gerçekleşen toplam istihdam oranlarını vermektedir. Türkiye ile AB ülkelerinin istihdam oranları değerlendirildiğinde, önemli farklılıklar olduğu göze çarpmaktadır. Buna göre, AB-28 ortalama istihdam oranı, 2015 yılında % 65,6 olarak gerçekleşirken, bu oran AB-15 için % 66,2; Türkiye için ise % 50,2 gibi çok daha düşük bir düzeyde gerçekleşmiştir.

AB ülkeleri açısından değerlendirildiğinde, 2015 yılı itibariyle en yüksek istihdam oranı % 75,5 ile İsveç’te görülmektedir. İsveç’i bu alanda sırasıyla % 74,1 ve %74 ile Hollanda ve Almanya, % 73,5 ile Danimarka, %72,7 ile İngiltere, %71,9 ile Estonya ve % 71,1 ile Avusturya izlemektedir. Bu dönem içerisinde çok büyük bir ekonomik kriz yaşayan Yunanistan %50,8 ile AB ülkeleri içerisinde en kötü performansa sahip ülke olmuştur. Daha sonra sırasıyla %55,8 ile Temmuz 2013 yılında birliğe son katılan Hırvatistan, %56,3 ile İtalya ve %57,8 ile İspanya, birlik içinde en kötü performanslara sahip diğer üç ülke olarak göze çarpmaktadır.

Türkiye 2015 yılı için, birlik içerisinde en düşük istihdam oranlarına sahip ülkelere, 2009 sonrası çok ağır bir ekonomik kriz ile karşı karşıya kalan Yunanistan’ın dahi 1 puan altında performans göstermiştir. Daha sonra birlik içerisinde en kötü performansa sahip olarak görünen Hırvatistan ve İtalya’dan da yaklaşık 5,5 ve 6,5 puan daha düşük bir istihdam oranına sahiptir. Türkiye için bu düşük istihdam oranı, ülke ekonomisi ve çalışabilir nüfustan yararlanılabilmesi noktasında önemli bir dezavantaj yaratmaktadır. Türkiye’nin istihdam oranı, 2006

yılında, o dönemde AB üyesi olan İtalya ile 16 puanlık fark gösterirken, 2015 itibari ile bu fark 6,5 puana düşmüş görünse dahi, hala bu yıl itibari ile AB ortalaması olan 65,6'nın oldukça gerisindedir.

Tablo 10. AB Ülkeleri ve Türkiye'de Toplam İstihdam Oranları (2006-2015)

ÜLKE/YIL	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
AB (28)	64,3	65,2	65,7	64,5	64,1	64,2	64,1	64,1	64,8	65,6
AB (15)	66,1	66,8	67,1	65,7	65,4	65,4	65,1	65,0	65,6	66,2
Belçika	61,0	62,0	62,4	61,6	62,0	61,9	61,8	61,8	61,9	61,8
Bulgaristan	58,6	61,7	64,0	62,6	59,8	58,4	58,8	59,5	61,0	62,9
Çek Cum.	65,3	66,1	66,6	65,4	65,0	65,7	66,5	67,7	69,0	70,2
Danimarka	77,4	77,0	77,9	75,3	73,3	73,1	72,6	72,5	72,8	73,5
Almanya	67,2	69,0	70,1	70,3	71,3	72,7	73,0	73,5	73,8	74,0
Estonya	68,4	69,8	70,1	63,8	61,2	65,3	67,1	68,5	69,6	71,9
İrlanda	68,7	69,2	67,4	61,9	59,6	58,9	58,8	60,5	61,7	63,3
Yunanistan	60,6	60,9	61,4	60,8	59,1	55,1	50,8	48,8	49,4	50,8
İspanya	65,0	65,8	64,5	60,0	58,8	58,0	55,8	54,8	56,0	57,8
Fransa	63,7	64,3	64,9	64,1	64,0	63,9	64,0	64,0	64,2	64,3
Hırvatistan	55,6	59,0	60,0	59,4	57,4	55,2	53,5	52,5	54,6	55,8
İtalya	58,3	58,6	58,6	57,4	56,8	56,8	56,6	55,5	55,7	56,3
Kıbrıs	69,6	71,0	70,9	69,0	68,9	67,6	64,6	61,7	62,1	62,7
Letonya	65,9	68,1	68,2	60,3	58,5	60,8	63,0	65,0	66,3	68,1
Litvanya	63,6	65,0	64,4	59,9	57,6	60,2	62,0	63,7	65,7	67,2
Lüksemburg	63,6	64,2	63,4	65,2	65,2	64,6	65,8	65,7	66,6	66,1
Macaristan	57,4	57,0	56,4	55,0	54,9	55,4	56,7	58,1	61,8	63,9
Malta	53,9	55,0	55,5	55,3	56,2	57,9	59,1	60,8	62,4	63,9
Hollanda	74,3	76,0	77,2	77,0	74,7	74,2	74,4	73,6	73,1	74,1
Avusturya	68,6	69,9	70,8	70,3	70,8	71,1	71,4	71,4	71,1	71,1
Polonya	54,5	57,0	59,2	59,3	58,9	59,3	59,7	60,0	61,7	62,9
Portekiz	67,6	67,6	68,0	66,1	65,3	63,8	61,4	60,6	62,6	63,9
Romanya	58,8	58,8	59,0	58,6	60,2	59,3	60,2	60,1	61,0	61,4
Slovenya	66,6	67,8	68,6	67,5	66,2	64,4	64,1	63,3	63,9	65,2
Slovakya	59,4	60,7	62,3	60,2	58,8	59,3	59,7	59,9	61,0	62,7
Finlandiya	69,3	70,3	71,1	68,7	68,1	69,0	69,4	68,9	68,7	68,5
Sweden	73,1	74,2	74,3	72,2	72,1	73,6	73,8	74,4	74,9	75,5
İngiltere	71,6	71,5	71,5	69,9	69,4	69,3	69,9	70,5	71,9	72,7
TÜRKİYE	44,6	44,6	44,9	44,3	46,3	48,4	48,9	49,5	49,5	50,2

Kaynak: Eurostat, Employment and activity by sex and age, (Çevrimiçi)

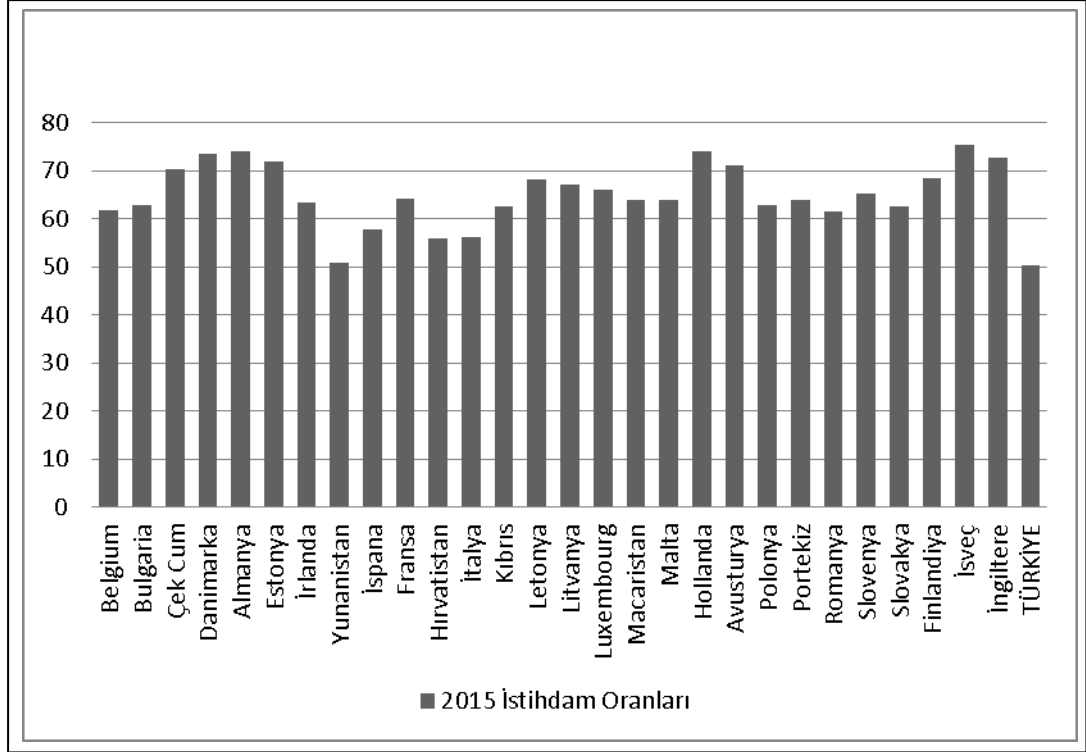
http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfisi_emp_a&lang=eng, (Data Kodu: lfisi_emp_a), 05.12.2016.

Türkiye, 2000-2015 yılları arasında güçlü ekonomiye geçiş programlarıyla etkileyici bir ekonomik büyüme gerçekleştirmiş ve hem de milli gelirin artırılması, enflasyonun düşürülmesi, kamu harcamalarının iyileştirilmesi ve ihracat ile doğrudan yabancı yatırımların artırılması gibi bir dizi reforma tabi tutulmuştur. (SUNGUR, 2015; 246-259) Ancak görüldüğü gibi istihdam düzeyleri bu ekonomik büyüme hızı ile aynı hız ve oranda toparlanma gösterememiştir.

Bu durumun önemli bir nedeni olarak, Türkiye işgücü piyasasının yapısı tartışılmalıdır. Türkiye işgücü piyasaları düzenlemeleri, işçileri korumaktan ziyade işleri koruma eğiliminde şekillenmiştir. Yüksek kıdem tazminatları ve ağır kıdem tazminatı şartları da, genç işgücü için sorun teşkil etmektedir. İşçileri korumak amacıyla, işsizlik sigortasının daha geniş kesimler tarafından ulaşılabilir kılınması ve bu sigortadan yararlanmaya yönelik uygunluk şartlarının kolaylaştırılması gereklidir. Belirli süreli iş sözleşmelerine ekonomik nedenlerle de izin verilmeli ve özel istihdam kurumlarının şirketlere geçici işçi sağlamalarına olanak verilmesi yoluyla piyasalarda ihtiyaç duyulan esneklik sağlanmalıdır. İşgücü piyasasında işçilere yarar sağlaması açısından toplu pazarlık ve iş güvencesine daha iyi erişim imkanları ve uyuşmazlık çözüm mekanizmaları oluşturulmalı, iş mahkemelerinin yükü azaltılmalıdır. Ayrıca Türkiye İş Kurumu'na aktif işgücü piyasası politikaları yürütebilmesi için daha fazla kaynak sağlanmalıdır. (WORLD BANK, 2006: 12-14; ŞAHİN, 2007: 570-572)

Türkiye'nin, özellikle Avrupa 2020 İstihdam Stratejisinde de belirlenen bu ilke ve hedefler doğrultusunda, işgücü piyasalarını yeniden yapılandırması ve gerekli olan düzenlemeleri bir dizi reform yoluyla teoride kalmaktan çıkarıp pratiğe dökmesi gerekmektedir. Türkiye, Avrupa'nın en düşük istihdam oranlarına sahip, en kötü performans gösteren ülkelerinden dahi 6-7 puan gerisinde bulunmaktadır. Son 6 yılda çok büyük ekonomik kriz altına girerek iflas noktasına gelmiş Yunanistan'dan dahi yarım puan geride bulunmak, Türkiye gibi genç nüfusu fazla olan bir ülke için oldukça sıkıntılı bir durumu ifade etmektedir.

Grafik 2. AB Ülkeleri ve Türkiye'nin 2015 Yılı İstihdam Oranları



Kaynak: Eurostat, Employment and activity by sex and age, (Çevrimiçi)
http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsi_emp_a&lang=eng, (Data Kodu: lfsi_emp_a), 05.12.2016.

3.2.2.1. AB ve Türkiye'de Cinsiyete Göre İstihdam

Cinsiyete göre istihdam oranlarının incelenmesi, bir ülkenin gelişmişlik düzeyi ile ilgili önemli ipuçları vermektedir. Erkek istihdam oranı, istihdam edilen erkek nüfusun, çalışma çağındaki erkek nüfusa oranlanmasıyla bulunurken; aynı şekilde kadın istihdam oranı da, istihdam edilen kadın nüfusun, çalışma çağındaki kadın nüfusa oranlanmasıyla bulunmaktadır. Bir ülkede kadınların istihdam oranlarının yüksek olması, o ülkenin gelişmişlik düzeyinin de yüksek olduğunun göstergesidir.

Tablo 11, AB ülkeleri ve Türkiye'de cinsiyete göre toplam istihdam oranlarını vermektedir. AB'de cinsiyete göre istihdam oranları incelendiğinde, Birliğe üye tüm ülkelerde erkek istihdamının kadın istihdamına oranla daha fazla olduğu görülmektedir. 2015 yılında AB-28'de erkek istihdam oranı % 70,9 iken, kadın istihdam oranı % 60,4; AB-15'te ise erkek istihdam oranı %71,2 ve kadın istihdam oranı da % 61,3 olarak gerçekleşmiştir. Her ne kadar AB ülkelerinde erkek istihdamı

ile kadın istihdamı arasında hala bir fark varsa da, kadınların istihdam oranlarının artış gösterdiği de görülmektedir. Bugünkü AB-28 ülkelerinin 2006 yılında erkek ve kadın istihdam oranları arasındaki fark yaklaşık %14 iken, 2015 yılında bu fark önemli ölçüde kapanarak % 9,7'ye gerilemiştir.

Kadın nüfusun işgücü piyasalarında daha fazla yer almaya başlaması, işgücü arzını olumlu yönde etkileyen ve istihdam politikalarını direkt olarak etkileyen önemli bir gelişme sürecidir. Ekonomik ve sosyal yapıdaki değişime bağlı olarak kadınlara yönelik işgücü talebinin artış göstermeye başlaması ve kadınların evlilik ve annelik nedeniyle işgücü piyasasını erken terk etme eğiliminin zayıflaması, kadın nüfusu açısından değişimin önemli göstergeleridir. (SELAMOĞLU, LORDOĞLU, 2006: 59).

AB ülkeleri bazında cinsiyete göre toplam istihdam oranları incelendiğinde, 2015 yılı itibariyle, en yüksek erkek istihdam oranının %79,0 ile Hollanda'ya ait olduğu görülmektedir. Hollanda'yı sırasıyla Almanya (%78,0), Çek Cumhuriyeti (%77,9), İngiltere (%77,6), İsveç (%77), Danimarka (%76,6) izlemektedir. En düşük erkek istihdam oranı ise, yaşadığı büyük mali-ekonomik krizin de etkisiyle %59,3 seviyesi ile Yunanistan'da gerçekleşmiştir. Bu ülkeyi, %60,1 ile birliğe 2013 yılında son olarak katılan Hırvatistan, %62,9 ile İspanya, %65,5 ile Belçika ve İtalya izlemektedir.

Kadın istihdamında ise, 2015 yılı sonunda AB-28 kadın istihdam oranı %60,4, AB-15 kadın istihdam oranı ise %61,3 olarak gerçekleşmiştir. En yüksek kadın istihdam oranlarına %74 ile İsveç, %70,4 ile Danimarka, %69,9 ile Almanya ve % 69,2 oranı ile Hollanda sahiptir. Kadın istihdam oranı açısından %65 in üzerinde performans gösteren diğer bazı ülkeler ise Estonya (%68,5), İngiltere (% 67,9), Finlandiya (67,7) ve Avusturya (% 67.1)'dir. AB ülkeleri arasında en düşük kadın istihdam oranı ise, %42,5 ile yine Yunanistan'da görünmektedir. Bunu %47,2 ile İtalya, %51 ile Malta, %51,5 ile Hırvatistan ve 52,7 ile İspanya takip etmektedir.

Tablo 11. AB Ülkeleri ve Türkiye’de Cinsiyete Göre İstihdam Oranları (2006-2010-2015)

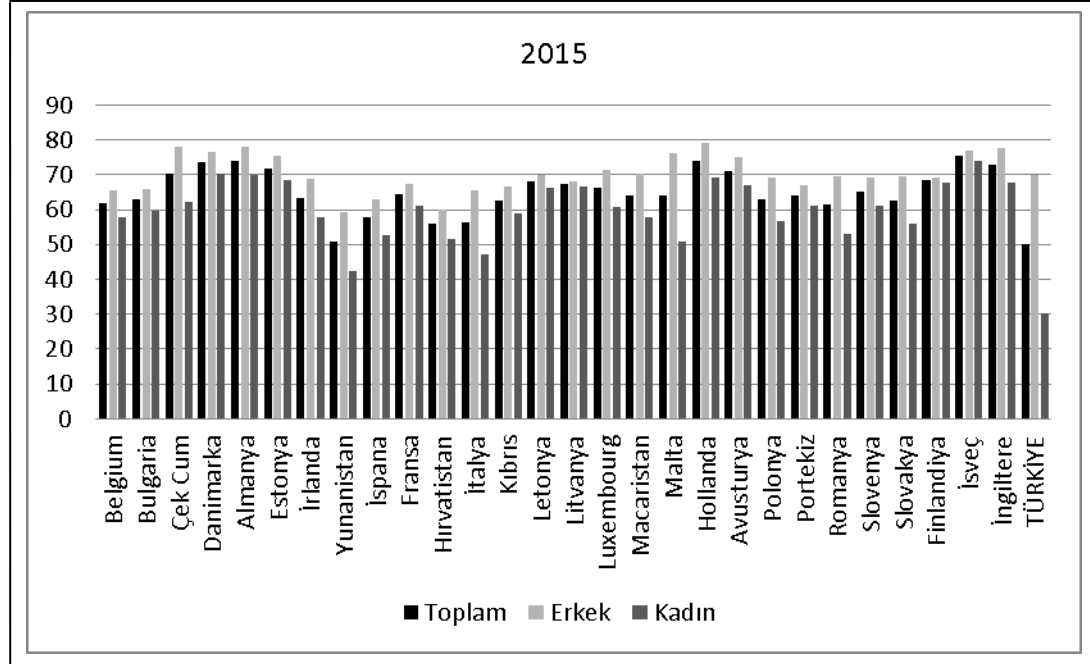
Yıl	2006			2010			2015		
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
AB (28)	64,3	71,5	57,2	64,1	70,1	58,2	65,6	70,9	60,4
AB (15)	66,1	73,5	58,6	65,4	71,3	59,5	66,2	71,2	61,3
Belçika	61,0	67,9	54,0	62,0	67,4	56,5	61,8	65,5	58,0
Bulgaristan	58,6	62,8	54,6	59,8	63,3	56,2	62,9	65,9	59,8
Çek Cum.	65,3	73,7	56,8	65,0	73,5	56,3	70,2	77,9	62,4
Denimarka	77,4	81,2	73,4	73,3	75,6	71,1	73,5	76,6	70,4
Almanya	67,2	72,8	61,5	71,3	76,3	66,2	74,0	78,0	69,9
Estonya	68,4	71,4	65,6	61,2	61,7	60,8	71,9	75,3	68,5
İrlanda	68,7	77,9	59,3	59,6	63,5	55,8	63,3	68,7	57,9
Yunanistan	60,6	73,9	47,3	59,1	70,3	48,0	50,8	59,3	42,5
İspanya	65,0	76,1	53,8	58,8	64,8	52,8	57,8	62,9	52,7
Fransa	63,7	69,0	58,6	64,0	68,3	59,8	64,3	67,5	61,1
Hırvatistan	55,6	62,2	49,3	57,4	62,7	52,1	55,8	60,1	51,5
İtalya	58,3	70,4	46,3	56,8	67,5	46,1	56,3	65,5	47,2
Kıbrıs	69,6	79,4	60,3	68,9	75,3	63,0	62,7	66,7	59,0
Letonya	65,9	70,4	61,8	58,5	57,9	59,0	68,1	69,9	66,4
Litvanya	63,6	66,4	61,0	57,6	56,5	58,5	67,2	68,0	66,5
Lüksemburg	63,6	72,6	54,6	65,2	73,1	57,2	66,1	71,3	60,8
Macaristan	57,4	63,9	51,1	54,9	59,9	50,2	63,9	70,3	57,8
Malta	53,9	73,6	33,7	56,2	72,5	39,5	63,9	76,2	51,0
Hollanda	74,3	80,9	67,7	74,7	80,0	69,3	74,1	79,0	69,2
Avusturya	68,6	74,9	62,2	70,8	76,0	65,7	71,1	75,1	67,1
Polonya	54,5	60,9	48,2	58,9	65,3	52,6	62,9	69,2	56,6
Portekiz	67,6	73,7	61,8	65,3	69,8	61,0	63,9	66,9	61,1
Romanya	58,8	64,6	53,0	60,2	67,9	52,5	61,4	69,5	53,2
Slovenya	66,6	71,1	61,8	66,2	69,6	62,6	65,2	69,2	61,0
Slovakya	59,4	67,0	51,9	58,8	65,2	52,3	62,7	69,5	55,9
Finlandiya	69,3	71,4	67,3	68,1	69,4	66,9	68,5	69,3	67,7
İsveç	73,1	75,5	70,7	72,1	74,6	69,7	75,5	77,0	74,0
İngiltere	71,6	77,6	65,8	69,4	74,4	64,5	72,7	77,6	67,9
TÜRKİYE	44,6	66,9	22,7	46,3	66,7	26,2	50,2	69,8	30,4

Kaynak: Eurostat, Employment and activity by sex and age, (Çevrimiçi)

http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsl_emp_a&lang=eng, (Data

Kodu: lfsl_emp_a), 05.12.2016.

Grafik 3. AB Ülkeleri ve Türkiye’de Cinsiyete Göre İstihdam Oranları



Kaynak: Eurostat, Employment and activity by sex and age, (Çevrimiçi)
http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsi_emp_a&lang=eng, (Data Kodu: lfsi_emp_a), 05.12.2016.

Erkek-kadın istihdamı, Türkiye açısından değerlendirildiğinde ise düşündürücü sonuçlarla karşılaşılmaktadır. Türkiye’de 2015 yılı erkek istihdam oranı % 69,8 iken, kadın istihdam oranı ise %30,4 olarak gerçekleşmiştir. Yıllar itibariyle değerlendirildiğinde ise, 2006-2015 yılları arasında erkek istihdam oranının yaklaşık % 3'lük bir artışla %66,9'dan %69,8'e yükseldiği görülmektedir. Aynı değerlendirme kadın istihdam oranları açısından yapıldığında ise, erkek istihdam oranından daha yüksek bir şekilde yaklaşık %8,0'lik bir artış kaydettiği ve % 22,7'den %30,4'e yükseldiği görülmektedir. Fakat hala, kadın istihdamı açısından AB'nin bir hayli gerisinde kaldığı da görülmektedir.

Bu durumun sebeplerinin en önemlileri arasında, ülkemizde geleneksel ve ataerkil yapının hala egemen olması, dolayısıyla kadınlara ağırlıklı olarak ev içi sorumlulukların yüklenmesi; kadınların eğitim düzeyinin düşük olması; bunun yanında tarım istihdamının azalması ve paralelinde köyden kente yaşanan yoğun göç dalgası sonucu kadınların işgücü piyasalarına entegrasyonda sorunlar yaşaması ön plana çıkmaktadır. Bu olumsuz tablo, özellikle kadın nüfus açısından, ekonomide yeni iş sahaları ve istidam alanları yaratılması kadar bunun yanında

sosyal ve kültürel alanlarda gerçekleştirilmesi gereken reformlar yoluyla da kadınların toplam istihdam oranının artırılmasının bir zorunluluk olduğunu ortaya koymaktadır. Bu noktada ekonomik büyüme ile birlikte eğitim alanında da yapılması gereken yenilikler ve toplumsal kalkınmanın hayati önemi ön plana çıkmaktadır. (KARPAT, 2015: 260-263)

3.2.2.2. AB ve Türkiye’de Yaş Gruplarına Göre İstihdam

Günümüzde gelişmiş ülkeler için önemli bir sorun olan nüfusun giderek yaşlanan bir nitelik kazanması, Avrupa Birliği ülkeleri için de büyük bir problem teşkil etmektedir. Yaşlanan nüfusun ekonomik ve sosyal hayatın tüm alanları ile birlikte istihdam üzerinde de önemli bir etkisi olmaktadır. Yaşlı nüfusun giderek artması, çalışmayan ve üretmeyen, tüketici nitelikleri daha ağır basan bir nüfus yapısının ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bu durum da, ülkelerin bütçelerini önemli oranlarda baskı altına almakta ve emeklilik ve sağlık harcamalarına her geçen gün daha fazla pay aktarılmasına, dolayısıyla sosyal güvenlik sistemlerinin zorlanmasına neden olmaktadır. (ROTHER, CATENARO, SCHWAB, 2003: 3).

Bu durum Avrupa’da, dünyanın geneline göre çok daha ağır bir şekilde hissedilmektedir. Öyle ki dünyanın en yaşlı nüfusa sahip 10 ülkesinin Japonya hariç diğer dokuzu (İtalya, Yunanistan, Almanya, Portekiz, Finlandiya, Bulgaristan, İsveç, Letonya ve Malta) Avrupa kıtasında yer almakta ve tümü AB üyesi ülkelerdir. Hatta ilk 20 ye doğru ilerlendiğinde yine AB üyesi ülkeler sıralanmaktadır. (Fransa, Danimarka, Hırvatistan, Litvanya, İspanya, Estonya, Avusturya, Hollanda, Belçika) (World Bank, Çevrimiçi http://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.65UP.TO.ZS?end=2015&name_desc=false&start=2015, 10.12.2016).

Tablo 12’de, 2005-2015 yılları arası 10 yıllık süreçte, yaş gruplarına göre istihdam oranları üçlü bir sınıflandırmaya tabi tutularak, 15-24, 25-54 ve 55-64 yaş grubundaki istihdam oranları şeklinde gösterilmiştir. Tabloda göze batan en önemli husus, AB ülkelerinin hemen hepsinde 55-64 yaş grubundaki istihdamın önemli sayılabilecek oranlarda artış göstermiş olmasıdır. Bu doğrultuda, 2005 yılında %42,2 olan AB-28 55-64 yaş grubu toplam istihdam oranının 2015 yılında %53,3’e, aynı

paralelde AB-15'te de, 2005 yılında %44,2 olan oranın, 2015 yılında %55,4'e yükseldiği gözlemlenmektedir. 55-64 yaş grubu istihdamı 2015 verileri baz alınarak birlik üyesi ülkeler açısından değerlendirildiğinde; %74,5 ile İsveç, %66,2 ile Almanya, %64,7 ile Danimarka, %64,5 ile Estonya, %62,2 ile İngiltere ve %61,7 ile Hollanda bu yaş grubuna önemli oranda istihdam alanı sunan ülkeler olarak ön plana çıkmışlardır. %34,3 ile Yunanistan, %36,6 ile Slovenya, %38,4 ile Lüksemburg, %39 ile Hırvatistan, bu yaş grubundaki nüfusuna istihdam yaratma açısından Birlik içinde en düşük oranlara sahip ülkeler olarak dikkat çekmektedir.

Türkiye'de ise 55-64 yaş grubunun istihdamında yıllar itibariyle AB'ye nazaran tersi bir gelişim yaşanmıştır. Buna göre, bu yaş grubunun istihdamında AB'de görülen artış eğilimli süreç, Türkiye'de gözlemlenmemektedir. Nitekim 2005 yılında %31,0 olan oran 2010 yılında %29,6 ya gerilemiş, 2015 yılı sonunda yine %31,8 olarak gerçekleşmiştir.

15-24 yaş grubu istihdamı ise, AB-28 ve AB-15 açısından da son 10 yıllık süreçte az da olsa bir miktar azalma göstermiştir. Buna göre, 2005 yılında %35,9 olan AB-28 oranı, 2015 yılında %33,1'e, %39,9 olan AB-15 oranı ise %35,1'e gerilemiştir. Genç nüfus olarak da nitelendirilen 15-24 yaş grubunda istihdam oranlarının 2015 yılı itibariyle en yüksek olduğu ülkenin %60,8 ile Hollanda olduğu görülmektedir. Hollanda'yı %55,4 ile Danimarka ve %51,3 ile Avusturya ve %50,1 ile İngiltere takip etmektedir. Bu yaş grubundaki en düşük istihdam oranları ise; %13 ile Yunanistan, %15,6 ile İtalya, %17,9 ile İspanya, %19 ile Hırvatistan ve %20,3 ile Bulgaristan'a aittir.

Türkiye açısından 15-24 yaş grubu istihdamı, 2015 yılı itibari ile AB-28 ülkelerinin ortalaması olan %33,1'in bir puan üzerinde, AB-15 ortalaması %35,1'in de bir puan altında, %34,1 seviyesindedir. Ancak bu yaş gurubunda AB'de en iyi performansın %60 seviyelerinde olduğu ve Türkiye'nin genç bir nüfusa sahip olduğu düşünülürse, 15-24 yaş genç istihdam oranlarının yıllar içerisinde yeterli artışı göstermediği de söylenebilir. Şöyle ki, Türkiye'de 2005 yılında %31,3 olan oran, 2010 yılında %30'a gerilemiş, 2015 yılında %34,1'e yükselbilmiştir. Bu da özellikle genç işsizliği konusunda üzerinde önemli durulması gereken bir konuyu teşkil etmektedir.

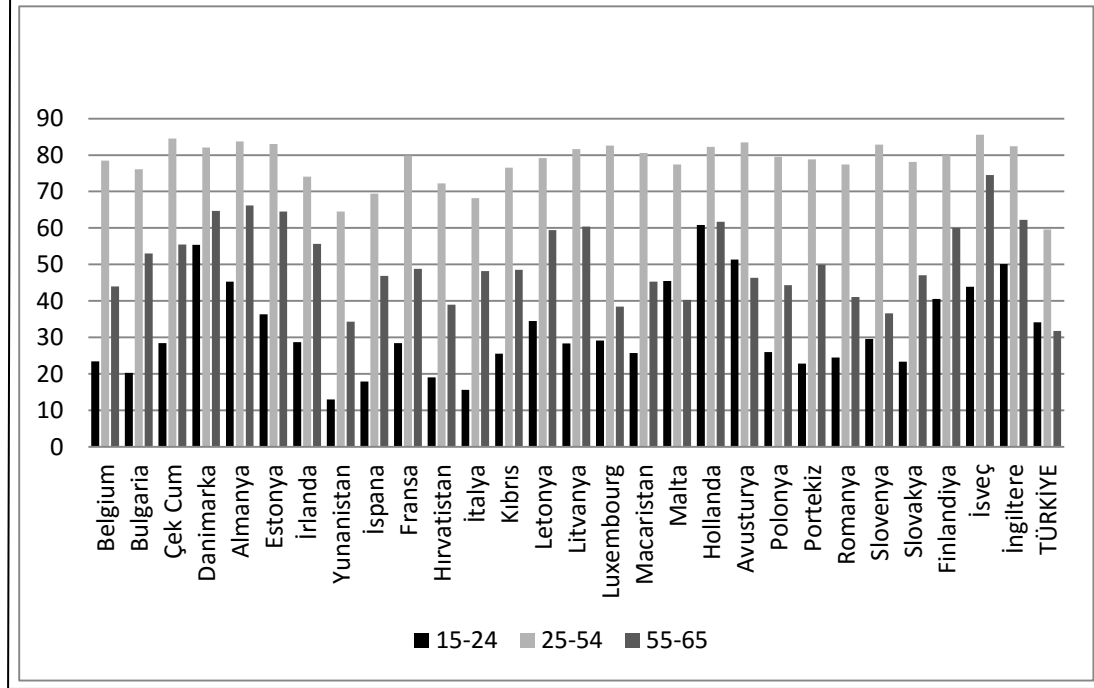
Tablo 12. AB Ülkeleri ve Türkiye’de Yaş Gruplarına Göre Toplam İstihdam Oranları
(2005-2015)

ÜLKE / YIL	15-24			25-54			55-64		
	2005	2010	2015	2005	2010	2015	2005	2010	2015
AB-28	35,9	33,8	33,1	77,0	77,7	78,0	42,2	46,2	53,3
AB-15	39,9	36,6	35,1	78,0	78,0	77,7	44,2	48,4	55,4
Belçika	27,5	25,2	23,4	78,3	80,0	78,5	31,8	37,3	44,0
Bulgaristan	21,6	24,3	20,3	73,0	75,1	76,1	34,7	44,9	53,0
Çek Cum	27,5	25,2	28,4	82,0	82,2	84,5	44,5	46,5	55,5
Danimarka	62,3	58,1	55,4	84,5	82,8	82,1	59,5	58,4	64,7
Almanya	41,9	46,2	45,3	77,4	81,6	83,7	45,5	57,8	66,2
Estonya	30,7	25,3	36,3	79,1	74,9	83,0	55,7	53,8	64,5
İrlanda	48,7	31,5	28,7	77,9	70,3	74,1	51,6	50,2	55,6
Yunanistan	25,0	20,1	13,0	74,0	73,2	64,5	42,0	42,4	34,3
İspanya	38,5	25,0	17,9	74,8	70,0	69,4	43,1	43,5	46,9
Fransa	30,4	30,1	28,4	80,8	82,0	79,9	38,5	39,7	48,8
Hırvatistan	26,2	24,2	19,0	71,7	72,6	72,2	32,1	39,1	39,0
İtalya	25,7	20,2	15,6	72,3	71,1	68,2	31,4	36,5	48,2
Kıbrıs	36,7	33,8	25,5	81,8	82,2	76,5	50,6	56,3	48,5
Letonya	32,2	25,4	34,5	77,1	72,6	79,2	48,3	47,8	59,4
Litvanya	21,2	18,3	28,3	80,9	73,6	81,6	49,6	48,3	60,4
Lüksembourg	24,9	21,2	29,1	80,7	82,3	82,6	31,7	39,6	38,4
Macaristan	21,8	18,3	25,7	73,7	72,5	80,6	33,0	33,6	45,3
Malta	45,0	44,2	45,5	63,1	68,6	77,4	31,9	31,9	40,3
Hollanda	65,2	63,0	60,8	82,9	84,7	82,2	46,1	53,7	61,7
Avusturya	51,6	52,8	51,3	81,6	83,3	83,5	29,9	41,2	46,3
Polonya	22,5	26,4	26,0	69,6	77,2	79,5	27,2	34,1	44,3
Portekiz	35,3	27,9	22,8	80,7	79,2	78,8	50,4	49,5	49,9
Romanya	24,9	24,3	24,5	73,3	76,8	77,4	39,4	40,7	41,1
Slovenya	34,1	34,1	29,6	83,8	83,7	82,9	30,7	35,0	36,6
Slovakya	25,6	20,6	23,3	75,3	75,8	78,1	30,3	40,5	47,0
Finlandiya	40,5	38,8	40,5	81,7	81,6	80,0	52,7	56,2	60,0
İsveç	39,0	38,8	43,9	83,5	84,0	85,6	69,5	70,4	74,5
İngiltere	54,3	46,8	50,1	81,2	79,8	82,4	56,8	57,2	62,2
Türkiye	31,3	30,0	34,1	54,2	55,4	59,6	31	29,6	31,8

Kaynak: Eurostat, Employment and activity by sex and age, (Çevrimiçi)

http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsi_emp_a&lang=eng, (Data Kodu: lfsi_emp_a), 05.12.2016.

Grafik 4. AB Ülkeleri Ve Türkiye'de Yaş Gruplarına Göre Toplam İstihdam Oranları (2015)



Kaynak: Eurostat, Employment and activity by sex and age, (Çevrimiçi)
http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsi_emp_a&lang=eng, (Data Kodu: lfsi_emp_a), 05.12.2016.

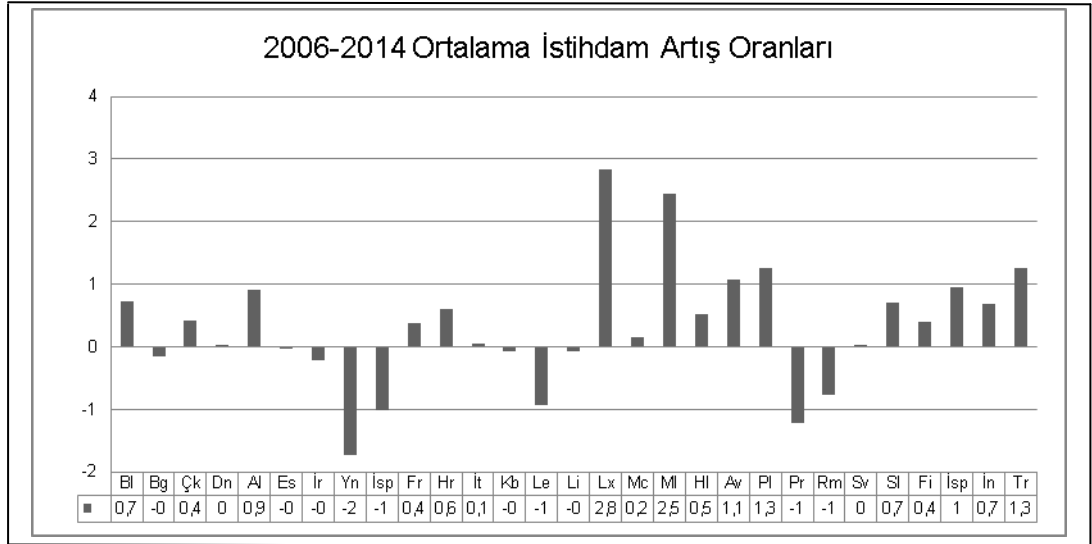
Çalışma çağındaki nüfusun (15-64) büyük kısmını barındıran 25-54 yaş grubunda 2015 istihdam oranları, AB-28 için %78,0, AB-15 için %77,7 olarak gerçekleşmiştir. Yıllar itibariyle bakıldığında, hemen hemen tüm ülkelerde 25-54 yaş grubunun istihdam oranlarının büyük oranlarda olmasa da artış gösterdiği veya seviyesini koruduğu görülmektedir. Bu grupta en yüksek istihdam oranına 2015 itibariyle %85,6 ile İsveç sahiptir. İsveç'i, %84,5 ile Çek Cumhuriyeti, %83,7 ile Almanya, %83,5 ile Avusturya, %83 ile Estonya, %82,9 ile Slovenya, %82,6 ile Lüksemburg, %82,4 ile İngiltere, %82,2 ile Hollanda ve %82,1 ile Danimarka takip etmektedir. 2015 yılı itibariyle en düşük 15-24 yaş istihdam oranlarına sahip olan ülkeler ise sırasıyla, %64,5 ile Yunanistan, %68,2 ile İtalya, %69,4 ile İspanya olarak görülmektedir. AB ülkelerine bakıldığında, 25-54 yaş grubundaki istihdam oranlarının %64,5 ile %85,6 arasında değiştiği görülecektir. En düşük oran olan %64,5, yaşadığı büyük mali kriz ile Yunanistan'a aittir. Bu ülkeden sonraki alt sınırın İtalya'ya ait %68,2 olması göz önüne alındığında, Türkiye'de bu oran 2015 yılı verileri itibariyle krizdeki Yunanistan'dan %5, İtalya'dan ise %10 aşağıda, %59,6

olarak gerçekleşmiştir. Çalışma çağındaki nüfusun büyük kısmını oluşturan 25-54 yaş grubundaki istihdam oranının AB ülkelerine nazaran önemli oranda düşük olması, ülkemiz açısından oldukça olumsuz bir görünümdür. Üstelik yıllar itibariyle değerlendirildiğinde bu oranın 2005 ve 2010 yıllarında %54,2 ve %55,4 olduğu görülmektedir. 2015 yılına kadar 10 yıllık süreçte hala AB ülkelerinin en düşük seviyesinin dahi altında %59,6'ya ulaşabilmiş olunması, istihdamın ana gövdesini oluşturan bu yaş grubundaki kişilerin mesleki ve teknik açıdan geliştirilmeleri ve bunlara yönelik yeni istihdam alanlarının yaratılmasının ne kadar gerekli olduğunu, bir kez daha ortaya koymaktadır.

3.2.3. AB ve Türkiye'de İstihdam Artışı

İşgücü piyasalarının değerlendirilmesinde çok önemli bir yeri olan istihdam artış oranı, toplam istihdamın bir önceki yıla göre ne kadar arttığını veya azaldığını göstermektedir (GÜNDOĞAN, BİÇERLİ, 2004: 7).

Grafik 5. AB ve Türkiye'de 2006-2014 Yılları Ortalama İstihdam Artış Oranları



Kaynak: Eurostat; The Indicator Employment Growth, (Çevrimiçi)

<http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tps00180>, (data kodu: tps00180), 24.11.2016; *TÜİK, İşgücü İstatistikleri-Yıllık İstihdam Oranları, (Çevrimiçi) <https://biruni.tuik.gov.tr/gosterge/?locale=tr>, 05.12.2016 kaynağından elde edilen verilerle hesaplanmıştır.

Tablo 13, AB ülkeleri ve Türkiye'nin 2006-2014 yılları arası istihdam artış oranlarını sunmaktadır. Buna göre, 2014 yılında AB-28 için ortalama %1 olarak gerçekleşen istihdam artış seviyesi, Türkiye için %3,6 olarak gerçekleşmiştir.

Özellikle 2009-2014 yılları arasında, ekonomik anlamda Avrupa ve dünyada ciddi sorunlar yaşanırken, Türkiye'nin istihdam artış oranları bu dönemde çoğu AB ülkesinden pozitif yönde ayrılmıştır. Genel anlamdaki seyrinde istihdam artış oranlarında büyüme sağlayamamış Türkiye, bu alanda 2010 yılından itibaren sağladığı önemli artış oranları ile hem 2014 yılında hem de %1,2 olan son 9 yıllık ortalaması ile %0,3 olan AB ortalamasından daha iyi performans göstermiştir.

AB'de istihdam artışlarındaki yıllık değişimin, bu yıllarda gerilediği görülmektedir. AB genelinde istihdam artışında gözlemlenen bu olumsuz görüntü, üye ülkeler açısından değerlendirildiğinde daha da karmaşık bir yapı arz etmektedir. Buna göre, 2014 yılı itibarıyla en yüksek istihdam artış oranlarının Malta, Macaristan, birliğe 2013 yılında dahil olan Hırvatistan, Lüksemburg ve İngiltere'de gerçekleşmiş olduğu görülmektedir. 2014 yılı itibarıyla istihdam artış oranı Malta'da %5, Macaristan'da %4,8, Hırvatistan'da %2,7, Lüksemburg'da %2,5 ve İngiltere'de %2,3 olarak gerçekleşmiştir. 2014 yılının en kötü performansları ise % -1,3 ile Letonya, % -1,1 ile Kıbrıs, % -0,8 ile Finlandiya, % -0,2 ile Hollanda olmuştur.

Sadece 2014'e değil, genel olarak 2006-2014 yılları arasındaki son 9 yıllık seyre bakılacak olursa, mali kriz yaşayan Yunanistan başta olmak üzere, Portekiz, İspanya, Letonya, Litvanya, Romanya, incelenen bu dönemde negatif istihdam artış oranı gerçekleştirerek sırasıyla birlik içindeki en kötü performansı sergilemişlerdir. Bunlardan 2013 yılında %2,7'lik artış ile AB'de en iyi oranlardan birine sahip olan Letonya'nın 2014'de istihdam artışını % -1,3 olarak gerçekleştirmiş olması da dikkat çekicidir. Bu süreçte en iyi performansı gösteren ülkeler ise %2,8 ile Lüksemburg, %2,4 ile Malta, %1,2 ile Polonya, %1 ile Avusturya, %0,9 ile İsveç ve Almanya gelmektedir. Bu ülkeler istihdam artış oranlarında istikrar açısından öne çıkmaktadır.

AB'nin büyük ekonomilerinden Almanya ayrıca incelenecek olursa, istihdam artış oranlarının düşük seviyelerde gerçekleştiği görülmektedir. Ancak 2014 yılı itibarıyla gerçekleştirdiği %0,9'luk istihdam artış oranını, aynı zamanda 2006-2014

yıllarındaki seyrin ortalaması olarak görmemiz, Almanya'nın son yıllarda istihdam artış oranını arttıramadığını fakat bir istikrar sağlayarak AB ortalamasına yakın seyretmeyi başardığını görmekteyiz.

Tablo 13. AB Ülkeleri ve Türkiye'de İstihdam Artış Oranları (2006-2014)

ÜLKE/YIL	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
AB-28	1,7	1,9	1	-1,7	-0,7	0,1	-0,4	-0,3	1
Belçika	1,1	1,7	1,8	-0,2	0,6	1,4	0,4	-0,4	0,3
Bulgaristan	3,3	3,2	2,4	-1,7	-3,9	-2,2	-2,5	-0,4	0,4
Çek Cum	1,3	2,1	2,2	-1,8	-1	-0,3	0,4	0,3	0,6
Danimarka	2,2	2,2	1,1	-3	-2,3	-0,1	-0,6	0,1	0,8
Almanya	0,8	1,7	1,3	0,1	0,3	1,4	1,2	0,6	0,9
Estonya	4,8	0,2	-0,2	-10,2	-5	6,5	1,7	1,2	0,8
İrlanda	4,6	4,4	-0,6	-7,8	-4,1	-1,8	-0,6	2,4	1,7
Yunanistan	1,8	1,3	1,3	-0,6	-2,6	-6,9	-6,3	-3,6	0,1
İspanya	4,2	3,3	0,2	-6,3	-1,7	-2,7	-4,1	-2,9	0,9
Fransa	1,1	1,4	0,5	-1,1	0,1	0,8	0,3	0	0,4
Hırvatistan	3,9	9,7	3,8	-0,7	-3,8	-3,9	-3,6	-2,6	2,7
İtalya	2	1,2	0,2	-1,7	-0,6	0,3	-0,3	-1,8	0,1
Kıbrıs	1,7	4,1	2,5	-0,2	1	0,5	-3,2	-6	-1,1
Letonya	5,8	3,8	-0,8	-14,3	-6,7	1,5	1,4	2,3	-1,3
Litvanya	-0,3	2	-1,3	-7,7	-5,3	0,5	1,8	1,3	2
Luksembourg	3,8	4,4	4,8	1	1,8	3	2,4	1,8	2,5
Macaristan	0,4	0,1	-2	-2,5	-0,3	0	0,1	0,9	4,8
Malta	1,5	2,2	2,5	0	1,7	3	2,5	3,7	5
Hollanda	2,2	2,9	1,6	-0,9	-0,7	0,9	-0,2	-0,9	-0,2
Avusturya	1,7	1,8	1,9	-0,4	0,7	1,6	1,1	0,5	0,9
Polonya	3,2	4,5	3,8	0,4	-2,7	0,6	0,1	-0,1	1,7
Portekiz	0,4	0	0,4	-2,7	-1,4	-1,9	-4,1	-2,9	1,4
Romanya	0,7	0,4	0	-2	-0,3	-0,8	-4,8	-0,9	0,8
Slovenya	1,6	3,4	2,6	-1,8	-2,1	-1,7	-0,9	-1,4	0,6
Slovakya	2,1	2,1	3,2	-2	-1,5	1,8	0,1	-0,8	1,4
Finlandiya	1,8	2,1	2,2	-2,4	-0,7	1,3	0,9	-0,7	-0,8
İsveç	1,7	2,3	0,9	-2,4	1	2,1	0,7	0,9	1,4
İngiltere	1	0,8	0,8	-1,6	0,2	0,5	1,1	1,2	2,3
TÜRKİYE*	-0,2	-0,5	0,2	-1,5	3,7	4,3	1,1	0,7	3,6

Kaynak: Eurostat; The Indicator Employment Growth, data kodu: tps00180, <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tps00180>, (çevrimiçi) 24.11.2016, *TÜİK, İşgücü İstatistikleri-Yıllık İstihdam Oranları, <https://biruni.tuik.gov.tr/gosterge/?locale=tr>, (çevrimiçi), 5.12.2016 kaynağından elde edilen verilerle hesaplanmıştır.

3.2.4. AB ve Türkiye’de İşgücüne Katılım

Bir ülkede belirli bir anda, genel nüfusun işgücüne katılan nispetine veya işgücü miktarının, genel nüfus miktarına oranına işgücüne katılma oranı denir (ZAIM, 1997: 124). İktisadi faaliyet oranı olarak da adlandırılan işgücüne katılma oranı, istihdam edilenlerle işsizlerin toplamından oluşan toplam işgücünün çalışma çağındaki nüfusa oranlanmasıyla elde edilmektedir. Bu oran çalışma çağındaki nüfus içinde işgücünün nispi ağırlığını ifade etmektedir (MURAT, 2007: 96). İşgücüne katılma oranının artması ekonomik faaliyet oranının artması anlamına gelirken, azalması ise aktif nüfusun daha büyük kısmının ekonomik aktivitenin dışında kalması anlamına gelmektedir.

Bir ülkede işgücünün hacmini belirleme açısından, o ülkenin nüfusu ve nüfusunun yapısı önemli olmakla beraber yeterli değildir. Asıl potansiyel işgücü kaynağı olan 15-64 yaş grubunun tamamının iktisaden faaliyette olmaları mümkün değildir. Çalışma çağındaki nüfusun işgücüne dahil olacak kısmını ekonomik, kültürel, sosyolojik ve sosyal politika gibi unsurlar önemli ölçüde belirlemekte ve işgücüne katılım oranlarını güçlü bir şekilde etkilemektedir (MURAT, 2000: 311). Genel olarak işgücüne katılma oranları, bütün gelişmiş sanayi toplumlarında oldukça yüksek oranlarda seyretmekte ve işgücünün yaş yapısına, eğitim düzeyine, ortalama ömrüne bağlı olarak değişebilmektedir (EKİN, 2000: 119).

Tablo 14’de, AB ve Türkiye için işgücüne katılma oranlarının seyri gösterilmiştir. AB-28 ve AB-15 açısından işgücüne katılma oranları değerlendirilirse, 2015 yılında AB-28’de işgücüne katılma oranının %72,5, AB-15’te ise %73,5 olduğu görülmektedir. Genellikle gelişmiş ülkelerde yüksek olan işgücüne katılım oranları, 2015 yılı itibariyle AB ülkeleri içerisinde en yüksek %81,7 ile İsveç’de gerçekleşmiştir. İsveç’i %79,6 ile Hollanda ve %78,5 ile Danimarka, %77,6 ile Almanya ve %76,9 ile İngiltere takip etmektedir. En düşük işgücüne katılma oranları ise, %64 ile İtalya, %66,1 ile Romanya, %66,8 ile Hırvatistan, %67,6 ile Belçika, %67,6 ile Malta ve %67,8 ile Yunanistan’da gerçekleşmiştir.

Tablo 14. AB Ülkeleri ve Türkiye'de İşgücüne Katılım Oranları (2006-2015)

Ülke	Grup	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
AB-28	Toplam	70,1	70,3	70,7	70,8	71,0	71,1	71,7	72,0	72,3	72,5
	Erkek	77,5	77,6	77,8	77,6	77,6	77,5	77,8	77,9	78,1	78,3
	Kadın	62,8	63,1	63,6	64,1	64,4	64,8	65,5	66,0	66,5	66,8
AB-15	Toplam	71,6	71,9	72,3	72,3	72,3	72,4	72,9	73,2	73,4	73,5
	Erkek	79,1	79,2	79,4	79,1	78,9	78,7	79,0	78,9	78,9	79,0
	Kadın	64,1	64,6	65,2	65,6	65,7	66,2	66,9	67,4	67,8	68,0
Belçika	Toplam	66,5	67,1	67,1	66,9	67,7	66,7	66,9	67,5	67,7	67,6
	Erkek	73,4	73,6	73,3	72,8	73,4	72,3	72,5	72,7	72,4	72,2
	Kadın	59,5	60,4	60,8	60,9	61,8	61,1	61,3	62,3	63,0	63,0
Bulgaristan	Toplam	64,5	66,3	67,8	67,2	66,7	65,9	67,1	68,4	69,0	69,3
	Erkek	68,8	70,6	72,5	72,0	71,1	69,9	71,0	72,2	72,9	73,2
	Kadın	60,2	62,1	63,1	62,5	62,2	61,9	63,2	64,5	65,0	65,4
Çek Cum.	Toplam	70,3	69,9	69,7	70,1	70,2	70,5	71,6	72,9	73,5	74,0
	Erkek	78,3	78,1	78,1	78,5	78,6	78,7	79,5	80,5	81,2	81,4
	Kadın	62,3	61,5	61,0	61,5	61,5	62,2	63,5	65,1	65,6	66,5
Danimarka	Toplam	80,6	80,1	80,7	80,2	79,4	79,3	78,6	78,1	78,1	78,5
	Erkek	84,1	83,7	84,3	83,6	82,6	82,3	81,4	80,6	81,1	81,6
	Kadın	77,0	76,4	77,0	76,8	76,0	76,1	75,8	75,6	75,0	75,3
Almanya	Toplam	74,9	75,6	75,9	76,3	76,7	77,3	77,2	77,6	77,7	77,6
	Erkek	81,3	81,7	82,0	82,2	82,4	82,7	82,6	82,6	82,5	82,1
	Kadın	68,5	69,4	69,7	70,4	70,9	71,9	71,9	72,6	72,9	73,1
Estonya	Toplam	72,8	73,2	74,2	74,0	73,9	74,7	74,8	75,1	75,2	76,7
	Erkek	76,2	77,8	78,4	77,7	76,8	78,2	78,4	78,6	79,3	80,4
	Kadın	69,6	68,9	70,3	70,6	71,1	71,5	71,4	71,8	71,3	73,0
İrlanda	Toplam	71,9	72,6	72,1	70,6	69,4	69,2	69,2	69,8	69,8	70,0
	Erkek	81,7	81,7	80,8	78,5	77,0	76,6	76,6	77,0	77,1	77,4
	Kadın	61,9	63,4	63,3	62,6	61,9	61,9	62,0	62,7	62,6	62,8
Yunanistan	Toplam	66,7	66,5	66,7	67,4	67,8	67,3	67,5	67,5	67,4	67,8
	Erkek	78,5	78,4	78,4	78,5	78,3	77,2	76,9	76,9	76,0	75,9
	Kadın	55,0	54,8	55,0	56,5	57,5	57,5	58,3	58,3	59,0	59,9
İspanya	Toplam	71,1	71,8	72,7	73,1	73,5	73,9	74,3	74,3	74,2	74,3
	Erkek	81,2	81,4	81,6	80,8	80,6	80,4	80,1	79,8	79,5	79,5
	Kadın	60,7	61,9	63,6	65,1	66,3	67,3	68,4	68,7	68,8	69,0
Fransa	Toplam	69,6	69,7	69,9	70,3	70,3	70,1	70,7	71,1	71,4	71,5
	Erkek	74,9	74,7	74,7	75,0	74,9	74,6	75,3	75,5	75,4	75,5
	Kadın	64,5	64,9	65,2	65,7	65,8	65,7	66,3	66,9	67,4	67,6
Hırvatistan	Toplam	63,0	65,7	65,8	65,6	65,1	64,1	63,9	63,7	66,1	66,8
	Erkek	69,3	73,0	72,5	71,0	70,6	70,7	69,8	68,9	70,9	71,5
	Kadın	56,8	58,4	59,0	60,3	59,6	57,6	58,0	58,5	61,3	62,2
İtalya	Toplam	62,6	62,4	62,9	62,3	62,0	62,1	63,5	63,4	63,9	64,0
	Erkek	74,5	74,3	74,3	73,5	73,1	72,8	73,7	73,3	73,6	74,1
	Kadın	50,8	50,6	51,6	51,1	51,1	51,4	53,4	53,6	54,4	54,1

Kıbrıs	Toplam	73,0	73,9	73,6	73,0	73,6	73,5	73,5	73,6	74,3	73,9
	Erkek	82,7	82,9	82,0	80,7	80,4	80,4	80,7	80,6	80,0	78,8
	Kadın	63,8	65,4	65,7	66,0	67,4	67,4	66,9	67,2	69,1	69,4
Letonya	Toplam	71,0	72,6	74,2	73,5	73,0	72,8	74,4	74,0	74,6	75,7
	Erkek	76,1	77,9	78,3	76,6	75,3	75,8	77,1	76,6	77,8	78,9
	Kadın	66,4	67,8	70,3	70,7	70,8	70,1	72,0	71,6	71,6	72,8
Litvanya	Toplam	67,6	67,9	68,4	69,6	70,2	71,4	71,8	72,4	73,7	74,1
	Erkek	70,7	71,3	71,6	71,7	72,0	73,5	73,7	74,7	76,0	75,8
	Kadın	64,6	64,9	65,5	67,6	68,6	69,4	70,1	70,3	71,6	72,5
Lüksemburg	Toplam	66,7	66,9	66,8	68,7	68,2	67,9	69,4	69,9	70,8	70,9
	Erkek	75,3	75,0	74,7	76,6	76,0	75,0	75,9	76,3	77,2	76,0
	Kadın	58,2	58,9	58,7	60,7	60,3	60,7	62,8	63,2	64,2	65,6
Macaristan	Toplam	62,0	61,6	61,2	61,2	61,9	62,4	63,7	64,7	67,0	68,6
	Erkek	68,9	68,6	68,0	67,7	67,8	68,4	69,6	71,0	73,4	75,3
	Kadın	55,5	54,9	54,7	55,0	56,3	56,6	58,0	58,6	60,7	62,2
Malta	Toplam	57,9	58,8	59,1	59,4	60,4	61,8	63,1	65,0	66,3	67,6
	Erkek	78,5	78,0	77,2	77,0	77,8	78,6	78,3	79,4	79,9	80,8
	Kadın	36,8	39,1	40,4	41,2	42,5	44,7	47,5	50,2	52,2	53,8
Hollanda	Toplam	77,4	78,5	79,3	79,7	78,2	78,1	79,0	79,4	79,0	79,6
	Erkek	83,9	84,6	85,3	85,3	83,7	83,2	83,9	84,3	84,2	84,6
	Kadın	70,7	72,2	73,3	74,1	72,6	72,9	74,0	74,4	73,8	74,7
Avusturya	Toplam	72,4	73,5	73,9	74,3	74,4	74,6	75,1	75,5	75,4	75,5
	Erkek	78,9	80,0	80,0	80,0	80,0	79,9	80,2	80,4	80,0	80,1
	Kadın	66,0	67,1	67,8	68,7	68,9	69,3	70,0	70,7	70,8	70,9
Polonya	Toplam	63,4	63,2	63,8	64,7	65,3	65,7	66,5	67,0	67,9	68,1
	Erkek	70,1	70,0	70,9	71,8	72,1	72,6	73,3	73,9	74,6	74,8
	Kadın	56,8	56,5	57,0	57,8	58,5	58,9	59,7	60,1	61,1	61,4
Portekiz	Toplam	73,6	73,9	73,9	73,4	73,7	73,6	73,4	73,0	73,2	73,4
	Erkek	79,2	79,2	79,2	78,2	77,8	78,0	77,3	76,5	76,7	76,7
	Kadın	68,2	68,7	68,9	68,9	69,7	69,5	69,7	69,8	70,0	70,3
Romanya	Toplam	63,6	63,0	62,9	63,1	64,9	64,1	64,8	64,9	65,7	66,1
	Erkek	70,7	70,1	70,6	70,9	73,7	72,1	73,2	73,4	74,3	75,3
	Kadın	56,6	56,0	55,2	55,4	56,2	56,1	56,4	56,3	56,9	56,7
Slovenya	Toplam	70,9	71,3	71,8	71,8	71,5	70,3	70,4	70,5	70,9	71,8
	Erkek	74,9	75,8	75,8	75,6	75,4	73,9	73,7	74,2	74,3	75,4
	Kadın	66,7	66,6	67,5	67,9	67,4	66,5	66,9	66,6	67,2	67,9
Slovakya	Toplam	68,6	68,3	68,8	68,4	68,7	68,7	69,4	69,9	70,3	70,9
	Erkek	76,4	75,9	76,4	76,3	76,1	76,6	77,1	77,2	77,6	77,5
	Kadın	60,9	60,8	61,3	60,6	61,3	60,8	61,7	62,5	62,9	64,3
Finlandiya	Toplam	75,2	75,6	76,0	75,0	74,5	74,9	75,2	75,2	75,4	75,8
	Erkek	77,1	77,2	77,9	76,4	76,4	77,2	77,1	76,8	76,8	77,2
	Kadın	73,3	73,8	73,9	73,5	72,5	72,7	73,4	73,4	73,9	74,4
İsveç	Toplam	78,8	79,1	79,3	78,9	79,1	79,9	80,3	81,1	81,5	81,7
	Erkek	81,2	81,4	81,7	81,4	81,9	82,4	82,6	83,3	83,6	83,5

	Kadın	76,3	76,8	76,9	76,4	76,2	77,3	77,9	78,8	79,3	79,9
İngiltere	Toplam	75,7	75,5	75,8	75,7	75,4	75,5	76,1	76,4	76,7	76,9
	Erkek	82,3	82,2	82,4	82,0	81,5	81,5	82,0	82,1	82,2	82,2
	Kadın	69,2	68,9	69,3	69,5	69,3	69,6	70,2	70,9	71,3	71,7
TÜRKİYE	Toplam	49,0	49,1	49,8	50,8	51,9	53,2	53,3	54,4	55,1	56,0
	Erkek	73,3	73,4	73,8	74,0	74,5	75,6	75,0	75,6	76,6	77,0
	Kadın	25,1	25,2	26,2	27,8	29,6	31,0	31,8	33,2	33,6	34,9

Kaynak: Eurostat, Employment and activity by sex and age, (Çevrimiçi)
http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsi_emp_a&lang=eng, (Data Kodu: lfsi_emp_a), 05.12.2016.

Genel anlamda Türkiye açısından işgücüne katılma oranları incelendiği takdirde, AB ülkelerine göre çok daha düşük seviyelerde işgücüne katılımın gerçekleştiği görülmektedir. 2015 yılında bu oran %56 olarak AB ülkelerinin tümünden daha düşük olarak gerçekleşmiştir.

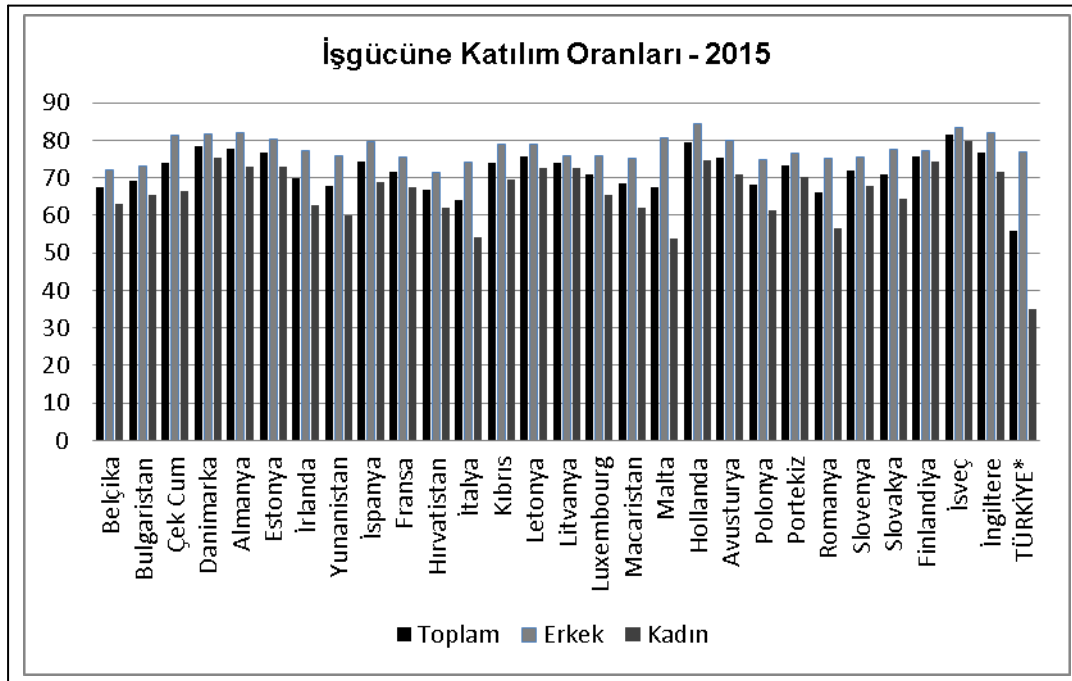
Türkiye'nin işgücüne katılma oranlarına bakıldığında, çalışma çağına gelmiş nüfustaki artışın, işgücüne yansımadağı görülmektedir. İşgücüne katılma oranının AB'ye göre bu denli düşük olmasının ardında önemli bir unsur, Türkiye'de devam eden kırdan kente göç olgusudur. Türkiye'de kır-kent geçişi istihdam açısından henüz tamamlanmamıştır. Türkiye'de kentsel alanlar, önümüzdeki 20 yıllık süreçte 10-12 milyon göçmen daha beklemektedir. (ERCAN, 2007: 14) Ayrıca, genç nüfusa sahip ekonomilerde, 15-64 yaş içerisinde bulunan çalışma çağındaki genç nüfusun oranı da fazladır ve bunların eğitim hayatına devam ediyor olması, onların işgücüne katılımlarını imkansız kılmaktadır. AB üyesi ülkelerde, nüfusun yaşlı olmasına bağlı olarak 15-64 yaş grubu içinde genç nüfusun azlığı, işgücüne katılım sayısını ve oranını yüksek tutmaktadır. Oysa Türkiye gibi yüksek oranda genç nüfus potansiyeline sahip olan ülkelerde önemli sayıda çalışabilir nüfus, eğitimine devam etmekte, dolayısıyla işgücüne katılım oranlarının düşük seviyelerde gerçekleşmesine etki etmektedir.

Tablo, AB ve Türkiye açısından erkek ve kadınların işgücüne katılımı açısından incelendiğinde, ülkelerin tümünde erkeklerin işgücüne katılım oranlarının kadınlardan daha yüksek olduğu görülmektedir. 2015 yılı itibarıyla erkeklerin işgücüne katılma oranı AB-28 için % 78,3 iken, kadınların işgücüne katılma oranı ise %66,8'dir. Aynı yıl bu oranlar AB-15 açısından erkekler için %79 iken, kadınlar için

ise %68'dir. Veriler incelendiğinde, göze çarpan en önemli husus, kadınların işgücüne katılım oranlarının bütün ülkelerde yıllar itibariyle önemli oranlarda artış gösterdiğidir. Örneğin, 2006 yılında AB-28 için %62,8 olan kadın işgücüne katılım oranı, 2015 yılına gelindiğinde 4 puanlık bir artışla %66,8'e yükselmiştir.

Ülkeler bazında ele alınırsa, 2015 yılında en yüksek erkek işgücüne katılım oranlarının % 84,6 ile Hollanda'ya ve %83,5 ile İsveç'e ait olduğu görülmektedir. Bu ülkeleri, % 82.2 ile İngiltere ve %82,1 ile Almanya izlemektedir. En düşük erkek işgücüne katılım oranları ise sırasıyla; %71,5 ile Hırvatistan, %72,2 Belçika ve %73,2 ile Bulgaristan ve %74,1 ile İtalya'ya aittir. Kadınların işgücüne katılım oranları incelendiğinde ise, %79,9 ile İsveç ve %75,3 ile Danimarka'nın en yüksek kadın işgücüne katılım oranlarına sahip oldukları görülmektedir. Bu ülkeleri %74,7 ile Hollanda ve %74,4 ile Finlandiya takip etmektedir. En düşük oranlar ise, %53,8 ile Malta'ya ve %54,1 ile İtalya'ya aittir. Türkiye ise, kadınların işgücüne katılım oranları açısından 2015 yılı itibari ile %34,9 ile AB'nin en düşük oranlı ülkesinden yaklaşık %35 daha aşağıdadır.

Grafik 6. AB ve Türkiye'de İşgücüne Katılım Oranları (2015)



Kaynak: Eurostat, Employment and activity by sex and age, (Çevrimiçi)
http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsi_emp_a&lang=eng, (Data Kodu: lfsi_emp_a), 05.12.2016.

Tüm AB ülkelerinde olduğu gibi Türkiye’de de erkeklerde işgücüne katılma oranı kadınlara göre daha yüksektir. Türkiye’de 2015 yılında erkeklerin işgücüne katılma oranı %77, kadınların işgücüne katılma oranı ise %34,9 gibi oldukça düşük bir oranda gerçekleşmiştir. AB ülkeleri içerisinde en düşük kadın işgücüne katılma oranına sahip olan Malta’da dahi bu oranın 2015 yılı itibariyle %53,8 olması, kadınların işgücüne katılımı açısından Türkiye’nin içinde bulunduğu olumsuz durumu tüm açıklığıyla ortaya koymaktadır. Türkiye, kadınların işgücüne katılım oranı bakımından AB’nin en düşük oranlı ülkesinden yaklaşık %35 daha aşağıdadır.

3.2.5. AB ve Türkiye’de İstihdamın Sektörel Dağılımı

İstihdamın sektörlere göre dağılımı, bir ülkede sağlıklı bir ekonomik yapının varlığının ve ülkenin ekonomik ve sosyal yönden gelişmişlik düzeyinin en önemli göstergelerinden birini oluşturmaktadır. İstihdam edilenlerin yaptıkları işler genellikle üç sektörde toplanmaktadır. Bu sektörler tarım, sanayi ve hizmetlerdir. Her ülkede istihdamın sektörlere göre dağılımı birbirinden farklılık arz etmekte ve bu farklılık gelişmekte olan ülkelerle, gelişmiş ülkeleri birbirinden ayırmaktadır. Bir ülkede mal üreten ana sektörler tarım ve sanayidir. Hizmet sektörünün durumu ise, diğer iki sektörün gelişmişlik seviyesine bağlıdır. Gelişmekte olan ülkelerde sanayi ve hizmetler sektörü fazla gelişmiş olmadığından istihdamın büyük bir kısmı tarım alanında çalışmaktadır. Ekonomik gelişmeye paralel olarak istihdam tarımdan sanayi sektörüne doğru kayar. Sanayi sektörü iyice gelişince istihdam, hizmet kesimine yayılır. Buna üç sektör kanunu da denmektedir. Bir ülkede hizmetler sektörünün büyüklüğünün önemli nedenlerinin başında kırdan kente göç gelmektedir. Genel olarak, geleneksel yaşam biçiminin belirleyici olduğu ve nispeten basit hayat şartlarına haiz olan kırsal ortamdan, kendine özgü yaşam koşulları olan ve hizmetler sektörüne ihtiyaç gösteren kent ortamına intikal eden kitle ile bir büyüme daha gerçekleşmektedir. Böylece kentleşmenin artışına bağlı olarak, hizmetler sektörü ve bu sektörde istihdam da artmaktadır. (ZAIM, 1997: 147).

Tablo 15, AB ve Türkiye’de istihdamın sektörel dağılımını vermektedir. 2014 yılı itibariyle AB-28’de tarım sektörünün payı %5, sanayi sektörünün payı %21,9, hizmetler sektörünün payı %73,1 olarak gerçekleşmiştir. Bu durum genel olarak AB’de tarım sektörünün istihdam açısından yok denecek oranlarda olduğunu göstermektedir. Hizmetler sektörünün yıllar itibariyle sürekli artış gösterdiği ve 2005 yılında %69,1’den, 4,2 puanlık artış göstererek 2014 yılında %73,3’e yükseldiği gözden kaçmamaktadır. Tarım ve sanayi sektörleri ise incelenen yıllar itibariyle istihdamdaki payları açısından istikrarlı bir düşüş göstermişlerdir. Dünyanın en önde gelen birliği olan AB’nin gelişmişlik düzeyi açısından hizmetler sektörünün bu denli yoğunluk gösteriyor olması olağandır. Günümüzde sadece gelişmiş ülkelerde değil, gelişmekte olan ülkelerde de tarım sektöründen sanayiye ve hizmetler sektörüne doğru bir büyüme görülmektedir.

İstihdamın sektörel dağılımı üye ülkeler bazında ele alındığında, en yüksek tarım oranlarının Romanya (%29,4), Bulgaristan (%19,4), Yunanistan (%12,3), Polonya (%11,5) ve Portekiz (%11,3) olduğu görülmektedir. Diğer ülkelerin birçoğunun tarım oranları ise %5’in altında seyretmektedir. Üye ülkelerin sanayi sektör payları incelendiğinde, en yüksek sanayi sektörü istihdamı %36,8 ile Çek Cumhuriyeti’ne aitken, onu %31,1 ile Slovakya ve %30,2 ile Polonya takip etmektedir. Gelişmişlik düzeyinin en önemli göstergelerinden biri olan hizmetler sektörünün dağılımına bakıldığında ise; 2014 yılı itibariyle en yüksek oran, çalışan her 5 kişiden 4’ünün hizmetler sektöründe istihdam edildiği İngiltere’ye (%83) aittir. Hollanda (%82,9) , Belçika (%80,4) ve Danimarka da (%80,2) hizmetler sektörünün istihdamdaki payının yüksek olduğu diğer ülkeler olarak ön plana çıkmaktadır. En düşük hizmetler sektörü oranları ise, %42 ile Romanya, %55,6 ile Bulgaristan, %58,3 Polonya ve %59,9 ile Çek Cumhuriyeti’ne aittir.

Tablo 15. AB ve Türkiye’de İstihdamın Sektörel Dağılımı (%)

Ülke	Grup	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
AB-28	Tarım	6	5,7	5,5	5,4	5,4	5,4	5,2	5,1	5	5
	Sanayi	24,9	24,7	24,7	24,5	23,6	22,8	22,7	22,4	22,1	21,9
	Hizmet	69,1	69,5	69,8	70,1	71,1	71,8	72,1	72,5	72,9	73,1
AB-15	Tarım	3,3	3,2	3,1	3,1	3	3	3	3	2,9	2,9
	Sanayi	23,3	23	22,9	22,6	21,7	21,1	20,9	20,6	20,2	20
	Hizmet	73,4	73,8	74	74,4	75,2	75,8	76,2	76,5	76,9	77,1
Belçika	Tarım	1,8	1,7	1,6	1,6	1,5	1,4	1,4	1,3	1,3	1,3
	Sanayi	20,8	20,7	20,5	20,3	19,8	19,3	19,2	19	18,7	18,3
	Hizmet	77,5	77,6	77,9	78,1	78,7	79,3	79,4	79,7	80	80,4
Bulgaristan	Tarım	21,2	20,3	19,4	19,3	19,7	19,7	19,6	18,9	19,2	19,4
	Sanayi	27,4	28,3	29,2	30,1	27,9	26,2	25,9	25,8	25,1	25
	Hizmet	51,4	51,4	51,4	50,6	52,5	54,1	54,6	55,3	55,7	55,6
Çek Cum.	Tarım	3,7	3,5	3,3	3,2	3,3	3,1	3,2	3,3	3,3	3,3
	Sanayi	38,9	38,6	38,4	38	36,9	36,6	37,1	37,1	36,7	36,8
	Hizmet	57,4	57,9	58,2	58,7	59,8	60,3	59,7	59,7	60	59,9
Danimarka	Tarım	2,9	2,7	2,6	2,6	2,6	2,6	2,5	2,6	2,6	2,6
	Sanayi	20,3	20,3	20,4	20,3	18,7	17,6	17,5	17,5	17,2	17,2
	Hizmet	76,8	77	77	77,1	78,7	79,8	79,9	79,9	80,2	80,2
Almanya	Tarım	1,7	1,6	1,7	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6	1,5	1,5
	Sanayi	25,7	25,2	25,2	25,3	24,8	24,5	24,6	24,7	24,7	24,6
	Hizmet	72,6	73,1	73,2	73,1	73,5	73,9	73,8	73,7	73,8	73,9
Estonya	Tarım	5	4,8	4,6	3,9	3,9	4,2	4,4	4,5	4,2	3,7
	Sanayi	33,5	32,8	34,4	34,4	30,6	28,9	31	29,8	29,2	28,8
	Hizmet	61,5	62,4	61	61,7	65,5	66,9	64,6	65,7	66,6	67,4
İrlanda	Tarım	5,7	5,4	5,2	5,4	4,9	4,5	4,5	4,7	5,7	5,7
	Sanayi	27	27,3	26,7	25	21,5	19,6	19	18,4	18,3	18,3
	Hizmet	67,3	67,3	68,1	69,6	73,6	75,8	76,5	76,9	76	76
Yunanistan	Tarım	11,8	11,5	11,1	10,9	11,2	11,4	11,4	12	12,4	12,3
	Sanayi	19,5	19,2	19,4	19,4	18,8	17,2	15,8	15,1	14,3	13,8
	Hizmet	68,7	69,3	69,5	69,7	70	71,5	72,8	72,9	73,4	73,9
İspanya	Tarım	4,7	4,2	4	3,8	3,9	4	4	4	4,1	4
	Sanayi	27,9	27,4	27	25,4	22,6	21,3	20,1	18,9	18,1	17,7
	Hizmet	67,4	68,3	69	70,8	73,5	74,6	75,9	77,1	77,8	78,2
Fransa	Tarım	3,3	3,2	3,1	2,9	2,9	2,8	2,8	2,8	2,8	2,8
	Sanayi	19,6	19,5	19,4	19,3	19,1	18,5	18,3	18,1	17,9	17,6
	Hizmet	77,1	77,4	77,6	77,7	78	78,6	78,9	79,1	79,3	79,6
Hırvatistan	Tarım	:	:	13,6	12,7	13,3	14,2	14,5	12,2	10,7	9,5

	Sanayi	:	:	28,9	30,7	28,9	27,3	27,8	27,8	27,5	26,9
	Hizmet	:	:	57,5	56,5	57,8	58,5	57,7	60,1	61,8	63,7
İtalya	Tarım	4,1	4,1	3,9	3,8	3,8	3,9	3,8	3,7	3,7	3,7
	Sanayi	27,3	27,1	27,1	26,9	26,4	25,8	25,4	24,8	24,2	23,9
	Hizmet	68,6	68,8	69	69,3	69,8	70,4	70,8	71,5	72,1	72,4
Kıbrıs	Tarım	5	4,2	4,5	4,3	4,7	4,7	4,3	4,5	4,2	3,6
	Sanayi	21,4	21,6	21,5	21,2	20,4	20	19,5	18	16,4	27,1
	Hizmet	73,6	74,2	74	74,5	74,8	75,3	76,2	77,5	79,4	69,3
Letonya	Tarım	9,5	10,3	8,1	7,6	8,4	7,8	8	7,8	7,6	7,4
	Sanayi	26	27,3	26,9	27,1	23,7	23,3	23,8	24	24	23,7
	Hizmet	64,4	62,4	64,9	65,3	67,8	68,8	68,2	68,1	68,4	68,8
Litvanya	Tarım	14,1	13,8	10,1	8	9	8,8	8,5	8,8	8,4	9,2
	Sanayi	29,4	30,6	30,6	30,5	26,8	24,6	24,6	25,1	25,5	24,7
	Hizmet	56,5	55,6	59,2	61,5	64,2	66,6	67	66,1	66,1	66,1
Lüksemburg	Tarım	1,5	1,4	1,4	1,3	1,3	1,3	1,3	1,2	1,2	1,2
	Sanayi	23,6	23,2	22,7	22,2	21,6	21,2	20,9	20,5	20	19,5
	Hizmet	74,9	75,4	75,9	76,5	77,1	77,4	77,8	78,3	78,8	79,4
Macaristan	Tarım	8,3	8	7,5	7,1	7,1	7,2	6,9	7,2	6,9	6,7
	Sanayi	31	31	30,8	30,9	30	29,2	29,7	28,9	27,3	27,5
	Hizmet	60,7	61	61,7	62	63	63,5	63,3	63,9	65,8	65,8
Malta	Tarım	2,3	2,2	2,2	2	2,2	2,1	2,1	1,1	1,8	1,7
	Sanayi	26,3	25,8	25	23,5	22	21,8	21,5	11,6	20,2	19,4
	Hizmet	71,4	72	72,8	74,5	75,8	76	76,5	87,3	77,9	78,9
Hollanda	Tarım	2,6	2,5	2,4	2,3	2,3	2,3	2,3	2,2	2,2	2,2
	Sanayi	17,2	16,8	16,5	16,4	16,2	15,8	15,6	15,4	15,1	14,9
	Hizmet	80,2	80,7	81	81,2	81,5	81,9	82,2	82,4	82,7	82,9
Avusturya	Tarım	5,6	5,3	5,2	5	5	4,9	4,7	4,4	4,3	4,4
	Sanayi	24,5	24,2	24,3	24,2	23,7	23,3	23,4	23,4	23,2	23
	Hizmet	69,8	70,5	70,5	70,7	71,3	71,8	71,9	72,2	72,5	72,5
Polonya	Tarım	17,3	15,7	14,6	14	13,3	13	12,9	12,6	12	11,5
	Sanayi	29,5	30,2	30,9	31,8	31	30,1	30,4	30,2	30,3	30,2
	Hizmet	53,2	54,1	54,5	54,3	55,8	56,9	56,7	57,3	57,8	58,3
Portekiz	Tarım	11,9	11,8	11,6	11,4	11,6	11,2	11,1	11,7	11,4	11,3
	Sanayi	29	28,4	28	27,2	25,6	25,2	24,5	23,2	22,9	22,8
	Hizmet	59,2	59,9	60,4	61,4	62,8	63,7	64,4	65	65,7	65,9
Romanya	Tarım	32,9	30,7	30,6	29,6	30,1	31,6	30	30,6	30,2	29,4
	Sanayi	32	32,3	31,5	31,5	29,8	28,8	29,1	27,8	28	28,6
	Hizmet	35,1	37	37,9	38,9	40,1	39,6	41	41,6	41,8	42
Slovenya	Tarım	9,7	9,2	8,7	8,3	8,3	8,3	8,2	8,2	8,4	8,3

	Sanayi	34,6	34,2	34,2	34,3	32,6	31,1	30,6	30	29,5	29,3
	Hizmet	55,7	56,6	57,1	57,4	59,1	60,6	61,2	61,7	62,2	62,4
Slovakya	Tarım	4,6	4	3,8	3,6	3,5	3,4	3,3	3,2	3,4	3,3
	Sanayi	33,9	34	33,9	34,4	32,6	32,1	32	31,5	31,2	31,1
	Hizmet	61,5	62	62,3	62	63,9	64,6	64,7	65,3	65,4	65,6
Finlandiya	Tarım	5,1	5	4,9	4,8	4,9	4,8	4,6	4,5	4,5	4,5
	Sanayi	25,5	25,5	25,6	25,6	24,1	23,6	23,6	23,4	22,9	22,4
	Hizmet	69,4	69,5	69,5	69,6	71,1	71,6	71,8	72,1	72,7	73,1
İsveç	Tarım	2,2	2,1	2	2	2,1	2,2	2,3	2,3	2,3	2,3
	Sanayi	22,3	22,1	22,5	22,8	21,8	21,5	21,6	21,3	20,9	20,6
	Hizmet	75,5	75,8	75,5	75,2	76,1	76,3	76,1	76,3	76,7	77,1
İngiltere	Tarım	1,2	1,2	1,2	1,2	1,3	1,3	1,3	1,3	1,2	1,4
	Sanayi	18,4	18,2	18	17,6	17	16,4	16,3	16,2	15,9	15,6
	Hizmet	80,4	80,6	80,8	81,1	81,7	82,3	82,4	82,5	82,9	83
TÜRKİYE	Tarım	25,5	23,3	22,5	22,4	23,1	23,3	23,3	22,1	21,2	21,1
	Sanayi	21,6	21,9	21,8	22	20,3	21,1	20,8	20,5	20,7	20,5
	Hizmet	47,3	48,8	49,6	49,5	50,4	49,1	48,7	50,2	50,9	51

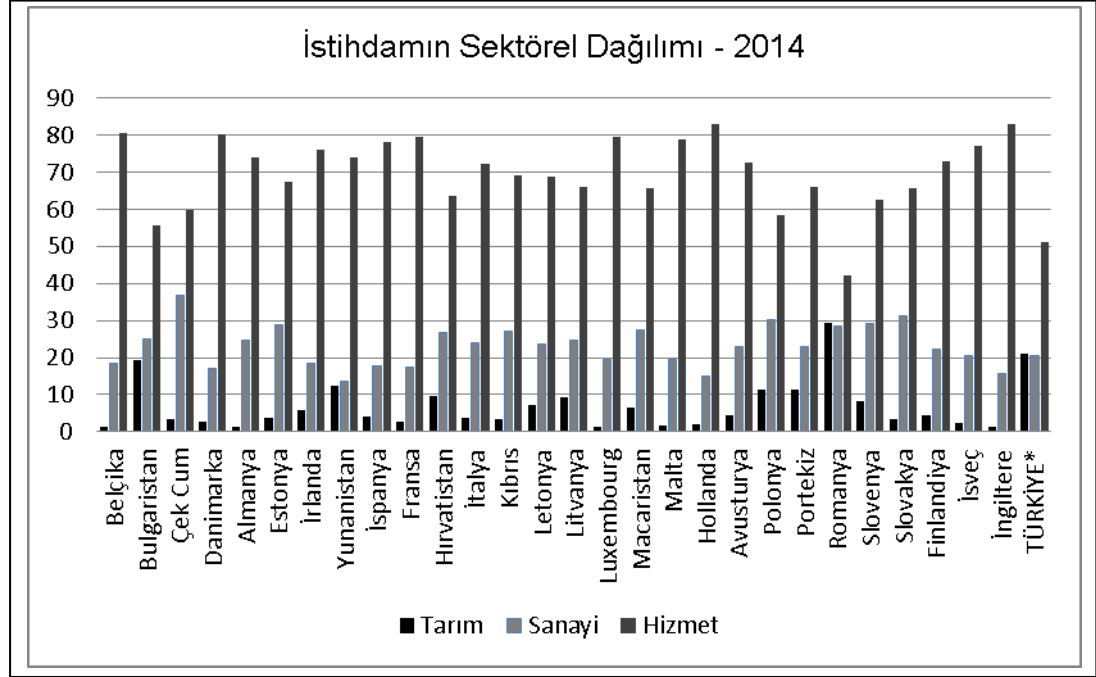
Kaynak: Eurostat, Employment growth and activity branches - annual averages, (Çevrimiçi) http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfisi_grt_a&lang=eng [data kodu: lfisi_grt_a], 07.12.2016.

Henüz gelişmekte olan bir ülke konumunda bulunan Türkiye açısından ise, tarım sektörünün payının hala yadsınamayacak oranda fazla olması dikkat çeken konuların başında gelmektedir. Ancak burada gözden kaçırılmaması gereken bir diğer husus ise, hizmetler sektörünün yıllar içerisinde sürekli olarak artış göstermesidir. 2014 yılı itibarıyla Türkiye’de tarım sektörünün payı %21, sanayi sektörünün payı %20,5 ve hizmetler sektörünün payı da %51 olarak gerçekleşmiştir. AB-28’de tarım sektörünün toplam istihdamdaki payının %5 olduğu göz önüne alınırsa, Türkiye’nin hala tarım ağırlıklı yapısını koruduğu sonucuna rahatlıkla ulaşılabilir. Ancak yine de, son 10 yıllık süreçte dahi değerlendirildiğinde 2005 yılında %25,5 olan tarım sektörü payının düşüş eğilimini sürdürerek 2014 yılında %21,1’e gerilemiş olması da, ülke ekonomisinin tarım ağırlıklı yapısının yavaş da olsa azalmaya devam ettiğini göstermektedir.

Ekonomik açıdan yaşanan gelişmelerle birlikte, Türkiye’de istihdamın sektörel dağılımı açısından yaşanan olumlu bir değişim ise, hizmetler sektörünün istikrarlı bir şekilde yıldan yıla istihdamdaki payını arttırmaya devam etmesidir. En önemli gelişmişlik göstergesi olarak kabul edilen hizmetler sektörü, Türkiye için 2005

yılında istihdamın %47'sini karşılarken, bu oran 2014 yılında %51 olarak gerçekleşmiştir. Her ne kadar söz konusu oran, AB ülkeleriyle karşılaştırıldığında çok düşük görünüyorsa da, aradaki farkın azalma eğiliminde olduğu da görülmektedir.

Grafik 7. AB ve Türkiye'de İstihdamın Sektörel Dağılımı (2014)



Kaynak: Eurostat, Employment growth and activity branches - annual averages, (Çevrimiçi) http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfisi_grt_a&lang=eng [data kodu: lfisi_grt_a], 07.12.2016.

3.2.6. AB ve Türkiye'de İstihdamın Vasıf-Eğitim Durumu

AB'de çalışma çağındaki nüfusun 2015 yılı itibari ile vasıf düzeyini gösteren Tablo 16'ya bakıldığında, AB-28 ülkeleri için yüksek vasıflı toplam nüfus %26,7, orta vasıflı toplam nüfus % 46,4 ve düşük vasıflı toplam nüfus da %26,9'dur. Çalışma çağındaki nüfusun vasıf düzeyine göre dağılımında erkek-kadın karşılaştırılması yapıldığında ise, AB ülkelerinde cinsiyet açısından önemli farklılıklar olmadığı görülmektedir. AB-28 verilerine göre 2015 yılı itibari ile erkek çalışanlarda düşük vasıflı nüfus oranı %27,3 iken, kadın çalışanlarda ise %26,6'dır. Keza, orta vasıflı nüfus oranı erkeklerde %47,8 iken, kadınlarda ise %45'dir. Son olarak da yüksek vasıflı nüfusun, erkeklerde %24,9, kadınlarda %28,4 oranında olduğu görülmektedir.

Tablo 16. AB ve Türkiye’de Çalışma Çağındaki Toplam, Erkek ve Kadın Nüfusunun Vasıf Düzeyine Göre Dağılımı (2015) (%)

DÜZEY	DÜŞÜK*			ORTA**			YÜKSEK***		
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
Ülke/Cinsiyet									
AB-28	26,9	27,3	26,6	46,4	47,8	45,0	26,7	24,9	28,4
AB-15	29,0	29,6	28,5	43,0	43,7	42,2	28,0	26,7	29,3
Belçika	28,7	30,0	27,3	38,7	40,6	36,8	32,7	29,4	35,9
Bulgaristan	22,2	22,9	21,5	53,7	58,4	48,9	24,1	18,7	29,6
Çek Cum	12,4	11,0	13,9	67,8	70,5	65,0	19,8	18,5	21,1
Danimarka	27,3	29,1	25,5	42,0	44,8	39,2	30,7	26,1	35,3
Almanya	19,8	18,9	20,8	56,4	54,9	57,9	23,8	26,2	21,3
Estonya	15,1	17,5	12,8	51,6	57,7	45,7	33,3	24,8	41,6
İrlanda	24,9	27,6	22,3	37,7	38,8	36,6	37,4	33,7	41,1
Yunanistan	31,5	33,0	30,1	43,0	42,8	43,3	25,4	24,3	26,6
İspanya	43,5	46,1	40,9	24,4	24,3	24,5	32,1	29,6	34,6
Fransa	26,0	25,8	26,2	43,6	46,2	41,0	30,4	28,0	32,8
Hırvatistan	20,3	17,7	22,8	60,1	65,3	55,0	19,6	17,0	22,2
İtalya	41,9	43,9	39,8	42,7	42,8	42,5	15,5	13,3	17,6
Kıbrıs	25,5	26,4	24,8	38,1	41,6	34,9	36,4	32,1	40,4
Letonya	15,6	19,1	12,3	56,3	61,4	51,6	28,1	19,5	36,2
Litvanya	13,8	16,0	11,7	53,0	57,6	48,7	33,2	26,4	39,6
Lüksemburg	30,3	30,5	30,1	34,5	34,5	34,5	35,2	35,0	35,5
Macaristan	21,9	20,8	23,0	57,2	61,3	53,1	20,9	18,0	23,9
Malta	52,4	53,3	51,4	29,5	29,6	29,3	18,1	17,1	19,2
Hollanda	28,4	28,3	28,5	41,1	41,4	40,8	30,5	30,3	30,7
Avusturya	19,6	16,6	22,5	52,3	54,8	49,8	28,1	28,6	27,7
Polonya	15,2	15,9	14,6	60,3	64,3	56,3	24,4	19,8	29,1
Portekiz	54,4	58,1	50,9	24,9	25,3	24,5	20,7	16,6	24,6
Romanya	29,4	27,4	31,4	55,6	58,3	52,8	15,0	14,2	15,8
Slovenya	17,4	16,7	18,3	55,9	62,1	49,5	26,6	21,3	32,3
Slovakya	14,6	13,6	15,6	66,5	70,2	62,9	18,9	16,3	21,5
Finlandiya	19,2	21,5	16,8	45,3	48,6	41,9	35,5	29,8	41,3
İsveç	21,6	22,8	20,4	44,4	49,2	39,5	34,0	28,1	40,1
İngiltere	20,3	20,1	20,5	42,1	43,9	40,3	37,6	36,0	39,2
TÜRKİYE	66,0	61,4	70,5	19,3	22,2	16,3	14,8	16,4	13,2

Kaynak: Eurostat, Population by educational attainment level, sex and age (%) (Çevrimiçi) http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=edat_lfs_9903&lang=en, [data kodu: edat_lfs_9903], 14.12.2016.

*Düşük: İlk okuldan düşük, İlk okul ve orta öğretimin ilk kademeleri

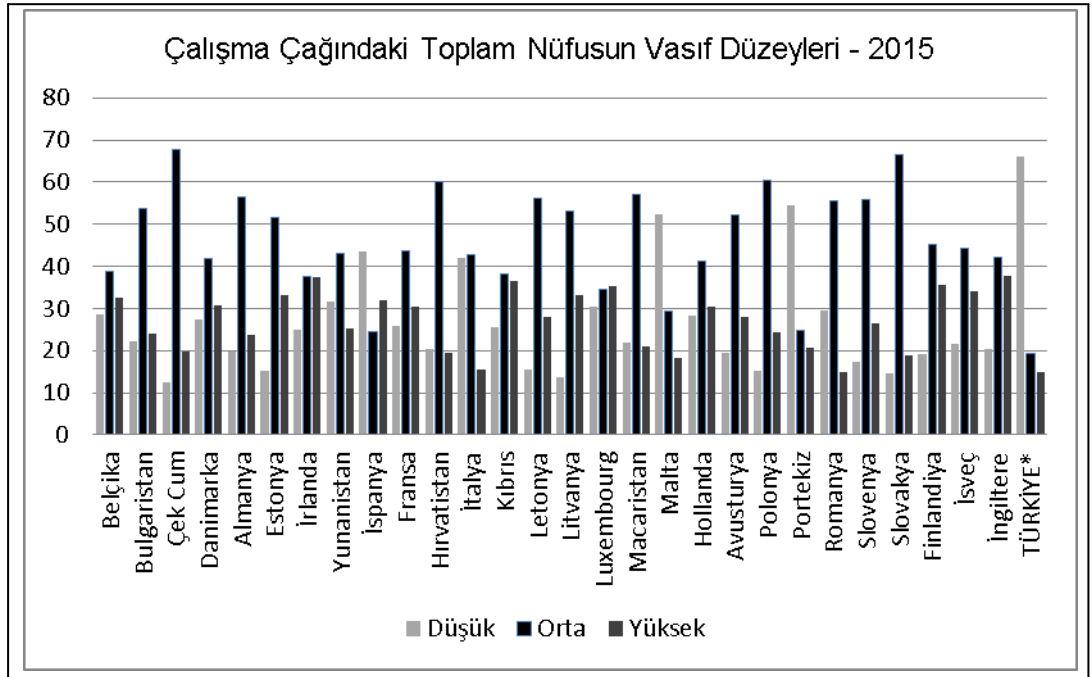
**Orta: Orta Eğitim ve Orta Eğitim Sonrası Lisans Seviyesi

**Yüksek: Yüksek Lisans ve sonrası İleri Eğitim Seviyesi.

AB'de çalışma çağındaki nüfusun vasıf düzeyi olumlu bir gelişim içindedir. Meydana gelen bu gelişim, işgücüne katılım oranlarına ve istihdama da katkı yapmaktadır. 2005-2010 yılları arasında, çalışma çağındaki nüfus içerisinde düşük vasıflı nüfus %34,2'den % 26,9'a gerilerken, orta vasıflı nüfus %46,2'den % 46,4'e ve yüksek vasıflı nüfus da %19,6'dan %26,7'ye yükselmiştir.

Bu çerçevede, yaklaşık 10 yıllık dönemde AB'de düşük vasıflı nüfus yaklaşık olarak 8 puan azalmışken, orta vasıflı nüfus seviyesini korumuş ve yüksek vasıflı nüfusta da 7 puanın üzerinde artış gerçekleşmiştir. İşgücünün vasıf düzeyi yükseldikçe istihdam edilebilir olma gücü de arttığından, bu süreç istihdam oranlarına da olumlu yansımaktadır.

Grafik 8. AB ve Türkiye'de Çalışma Çağındaki Toplam Nüfusun Vasıf Düzeyleri (%) (2015)



Kaynak: Eurostat, Population by educational attainment level, sex and age (%) (Çevrimiçi) http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=edat_lfs_9903&lang=en, [data kodu: edat_lfs_9903], 14.12.2016.

Tablo 17. AB ve Türkiye’de Çalışma Çağındaki Toplam Nüfusun Vasıf Düzeyine Göre Gelişimi (2005-2015)(%)

ÜLKE/YIL	DÜŞÜK			ORTA			YÜKSEK		
	2005	2010	2015	2005	2010	2015	2005	2010	2015
AB-28	34,2*	30,8	26,9	46,2*	46,5	46,4	19,6*	22,8	26,7
AB-15	36,7	33,3	29,0	42,0	42,4	43,0	21,4	24,3	28,0
Belçika	36,3	32,6	28,7	36,5	36,7	38,7	27,2	30,7	32,7
Bulgaristan	33,4	25,1	22,2	48,8	55,1	53,7	17,8	19,7	24,1
Çek Cum	16,8	14,4	12,4	72,2	71,1	67,8	11,0	14,5	19,8
Danimarka	25,7	31,8	27,3	45,8	40,7	42,0	28,5	27,5	30,7
Almanya	24,8	21,0	19,8	54,6	56,3	56,4	20,6	22,7	23,8
Estonya	19,9	18,2	15,1	52,4	51,8	51,6	27,7	30,0	33,3
İrlanda	37,0	30,5	24,9	37,3	36,7	37,7	25,7	32,7	37,4
Yunanistan	40,0	38,5	31,5	42,3	40,6	43,0	17,6	20,9	25,4
İspanya	51,7	48,1	43,5	22,3	23,4	24,4	26,1	28,4	32,1
Fransa	35,5	31,9	26,0	41,1	41,9	43,6	23,4	26,2	30,4
Hırvatistan	29,3	25,4	20,3	57,3	58,8	60,1	13,4	15,7	19,6
İtalya	50,6	46,3	41,9	38,6	40,7	42,7	10,8	13,0	15,5
Kıbrıs	36,2	29,6	25,5	38,1	38,3	38,1	25,7	32,1	36,4
Letonya	24,6	19,5	15,6	58,5	57,8	56,3	16,9	22,6	28,1
Litvanya	20,8	17,1	13,8	56,9	56,0	53,0	22,4	26,9	33,2
Lüksemburg	38,7	28,9	30,3	38,3	40,8	34,5	23,0	30,3	35,2
Macaristan	28,5	24,4	21,9	56,9	58,5	57,2	14,5	17,1	20,9
Malta	68,9	60,3	52,4	20,7	25,6	29,5	10,3	14,2	18,1
Hollanda	32,6	31,9	28,4	41,2	40,4	41,1	26,2	27,7	30,5
Avusturya	24,5	23,2	19,6	60,5	60,5	52,3	15,0	16,2	28,1
Polonya	21,8	18,0	15,2	64,3	62,6	60,3	13,9	19,4	24,4
Portekiz	72,7	67,3	54,4	16,3	18,8	24,9	11,1	13,9	20,7
Romanya	33,3	30,6	29,4	57,6	57,5	55,6	9,1	11,9	15,0
Slovenya	24,0	20,9	17,4	59,4	58,9	55,9	16,7	20,2	26,6
Slovakya	20,0	16,3	14,6	68,7	68,7	66,5	11,4	15,1	18,9
Finlandiya	27,0	23,6	19,2	44,5	44,8	45,3	28,6	31,6	35,5
İsveç	21,3	25,0	21,6	53,2	46,7	44,4	25,5	28,2	34,0
İngiltere	28,8	24,1	20,3	44,6	44,2	42,1	26,6	31,6	37,6
TÜRKİYE	71,7**	70,7	66,0	19,9**	18,8	19,3	8,4**	10,5	14,8

Kaynak: Eurostat, Employment by educational attainment level - annual data (Çevrimiçi) http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsi_educ_a&lang=eng, [data kodu: lfsi_educ_a], 07.12.2016; *AB-27 verisi; **Türkiye 2006 yılı verisi.

Her ne kadar AB genelinde nüfusun vasıf düzeyi artıyor olsa da, çalışma çağındaki nüfus içerisinde düşük vasıflı nüfusun hala birçok ülkede önemli bir paya sahip olduğu görülmektedir. Örneğin, 2015 yılında çalışma çağındaki nüfus içerisinde düşük vasıflı nüfus oranı, Portekiz'de 54,4 ve Malta'da %54,2'dir. Bunun yanında, İspanya ve İtalya'da %43,5 ve %41,9 olarak seyreden düşük vasıflı toplam nüfus, Yunanistan'da %31,5, Lüksemburg'da %30, Romanya'da %29,4, Belçika'da %28,7, Hollanda'da %28,4 ve Fransa'da %26 olarak gerçekleşmiştir. Bu çerçevede, her ne kadar gerileme eğiliminde de olsa, düşük vasıflı nüfusun büyüklüğü ve bazı ülkelerde bu sorunun derinliği, AB'de istihdam artışını olumsuz yönde etkileyebilecek 2020 hedefleri stratejilerinde de belirtilen temel faktörlerden biridir.

Yüksek oranlarda düşük vasıflı nüfusa sahip olan ülkeler arasında yer alan Malta ve İtalya, aynı zamanda düşük oranlarda da yüksek vasıflı nüfusa sahip ülkelerdir. Yüksek vasıflı nüfus Romanya'da %15, İtalya'da %15,5, Malta'da %18,1'dir. Portekiz'de 2005'de 11,1 2010'da 13,9 olan yüksek vasıflı nüfus oranları ile bu guruba dahil iken, oranını 2015 itibari ile %20,7'lere çıkarmıştır. Bunların yanında, Romanya %15, Slovakya %18,9, Hırvatistan %19,6 ve Çek Cumhuriyeti %19,8 ile yüksek vasıflı nüfus oranlarının %20'nin altında düşük seyrettiği ülkelerdir

Tablo 18'de ise çalışma çağındaki nüfusun eğitim durumuna göre istihdam oranları ve 10 yıllık süreçteki gelişimleri gösterilmiştir. Buna göre AB-28'te 15-64 yaş grubunun 2015 yılında toplam istihdam oranı %65,6 iken, yüksek eğitim düzeyine sahip 15-64 yaş grubunda ise istihdam oranı %82,7'dir. Oysa aynı oran, düşük eğitim düzeyine sahip 15-64 yaş grubu için sadece %43,7'dir. Bu da eğitim seviyesindeki artış ile birlikte istihdam edilebilme durumunun da yükseldiğini ortaya koymaktadır. Üye ülkeler açısından ele alındığında, 2015 yılı itibariyle çalışma çağındaki nüfusta yüksek vasıflı çalışanların istihdam edilme oranının hayli yüksek olduğu görülmektedir. Buna göre, Yunanistan %67,9, İspanya %76,7, Hırvatistan %78,6, İtalya %76,3, Kıbrıs %78,3, Slovakya %76,5, dışındaki tüm üye ülkelerde oran % 80'in üzerinde gerçekleşmiştir. Aynı yıl itibariyle, düşük vasıflı nüfusun istihdam oranı sırasıyla en düşük Slovakya %18,4, Litvanya %19,9, Çek Cumhuriyeti (%22,3) ve Polonya (%23,3)'tür. Düşük vasıflı nüfusun istihdam oranı en yüksek Hollanda %57, Portekiz'de %56,3, İngiltere %55,9, Danimarka'da %54,3 ve Malta'da %52 olarak gerçekleşmiştir.

Tablo 18. AB ve Türkiye’de Çalışma Çağındaki Toplam Nüfusun (15-64) Eğitim Seviyesine Göre İstihdam Oranları ve 10 yıllık Gelişimi (%)

ÜLKE/YIL	TOPLAM			YÜKSEK			ORTA			DÜŞÜK		
	2005	2010	2015	2005	2010	2015	2005	2010	2015	2005	2010	2015
AB-28	63,4	64,1	65,6	82,6	82,3	82,7	68,1	68,3	69,0	47,3	45,1	43,7
AB-15	65,3	65,4	66,1	82,6	82,4	82,4	70,5	70,2	70,0	51,0	47,7	45,8
Belçika	61,1	62,0	61,8	82,8	81,9	81,8	65,5	65,7	64,0	40,4	39,1	36,0
Bulgaristan	55,8	59,8	62,9	80,3	82,7	84,0	65,0	65,3	67,2	29,3	29,7	29,6
Çek Cum	64,8	65,0	70,2	84,6	81,0	82,6	71,8	70,4	75,4	21,8	22,0	22,3
Danimarka	75,9	73,3	73,5	86,2	85,4	85,6	78,8	77,6	78,2	59,4	58,6	54,3
Almanya	65,5	71,3	74,0	82,8	86,8	87,8	69,4	74,7	78,0	42,3	45,4	46,1
Estonya	64,8	61,2	71,9	83,9	78,4	85,2	68,4	63,5	73,5	29,1	26,3	36,9
İrlanda	67,6	59,6	63,3	85,5	79,4	81,2	73,2	61,0	63,8	49,5	36,9	35,0
Yunanistan	59,6	59,1	50,8	80,9	78,8	67,9	59,9	58,0	48,8	50,0	49,5	39,7
İspanya	63,6	58,8	57,8	80,5	77,9	76,7	66,1	60,9	57,5	55,8	48,3	46,2
Fransa	63,8	64,0	63,8	78,3	80,3	81,4	69,1	68,0	65,9	48,0	45,4	39,7
Hırvatistan	55,0	57,4	55,8	79,7	80,2	78,6	59,4	60,9	58,0	35,2	35,2	28,2
İtalya	57,6	56,8	56,3	78,5	76,5	76,3	66,8	65,6	62,9	46,1	43,4	42,2
Kıbrıs	68,5	68,9	62,7	85,0	82,7	78,3	72,1	70,5	62,4	53,0	51,7	40,6
Letonya	62,1	58,5	68,1	83,6	80,1	85,1	68,2	60,6	68,8	32,8	27,2	34,7
Litvanya	62,9	57,6	67,2	86,3	85,3	88,7	67,2	57,5	66,1	25,7	14,0	19,9
Luxemburg	63,6	65,2	66,1	82,5	83,8	83,3	67,1	66,8	65,8	49,1	43,7	46,8
Macaristan	56,9	54,9	63,9	82,5	77,5	82,1	64,9	60,7	68,8	28,0	25,4	33,9
Malta	53,6	56,2	63,9	82,8	83,0	88,7	65,2	63,1	69,6	45,8	47,0	52,0
Hollanda	73,2	74,7	74,1	85,4	86,6	87,4	77,4	78,7	76,5	58,4	59,2	57,0
Avusturya	67,4	70,8	71,1	83,5	84,6	83,3	72,1	75,7	73,5	45,9	48,3	47,2
Polonya	52,8	58,9	62,9	81,1	82,5	85,0	56,7	61,8	64,0	23,0	23,6	23,3
Portekiz	67,3	65,3	63,9	85,6	82,8	80,4	63,1	65,8	66,9	65,5	61,5	56,3
Romanya	57,6	60,2	61,4	84,0	83,4	85,3	63,8	63,9	64,9	39,6	44,2	42,6
Slovenya	66,0	66,2	65,2	86,6	86,6	83,1	69,8	68,6	65,9	42,0	39,7	35,7
Slovakya	57,7	58,8	62,7	83,2	78,0	76,5	66,4	65,1	68,6	13,3	14,3	18,4
Finlandiya	68,4	68,1	68,5	84,2	84,0	82,9	72,0	71,2	70,2	45,8	41,1	37,9
İsveç	72,5	72,1	75,5	86,0	86,3	87,7	78,6	78,0	80,9	52,5	46,0	46,0
İngiltere	71,8	69,4	72,7	87,4	84,0	84,7	77,2	71,4	73,3	61,5	52,1	55,9
TÜRKİYE	44,6*	46,3	50,2	71,7*	71,9	73,0	49,1*	50,0	53,6	40,2*	41,5	44,0

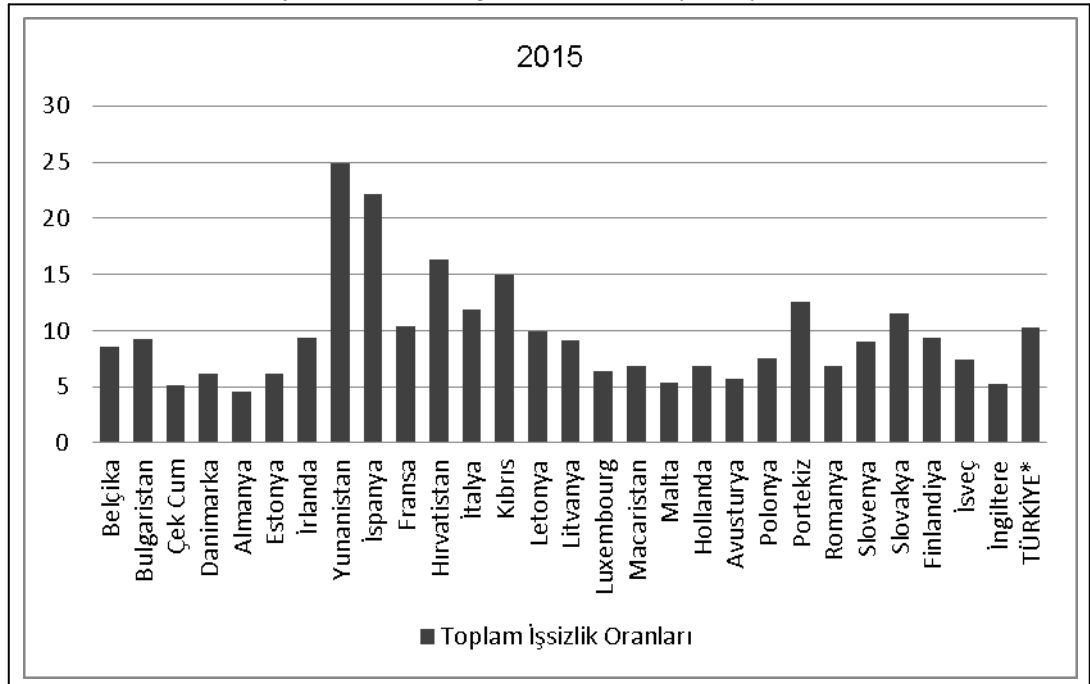
Kaynak: Eurostat, Employment by educational attainment level - annual data (Çevrimiçi) http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsci_educ_a&lang=eng, [data kodu: lfsci_educ_a], 07.12.2016; * Türkiye 2006 yılı verisi

3.3. AB VE TÜRKİYE'DE İŞSİZLİĞİN GENEL YAPISI

3.3.1. AB ve Türkiye'de Toplam İşsizlik

Çalışma çağında bulunup da, piyasalardaki cari ücret üzerinden çalışma arzu ve iktidarında olan fakat istihdam edilemeyen ve kendisine uygun bir iş bulamayan bireylere işsiz denmektedir. İşsizlerin toplam işgücüne oranına ise işsizlik oranı denmektedir.

Grafik 9. AB ve Türkiye'de Toplam İşsizlik Oranları (2015)



Kaynak: Eurostat, Unemployment by sex and age, (Çevrimiçi)

http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/une_rt_a, [Data Kodu: une_rt_a], 07.12.2016.

Tablo 19. AB ve Türkiye’de Toplam İşsizlik Oranlarının Gelişimi (2005-2015)

Ülke/Yıl	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
AB-28	9,0	8,2	7,2	7,0	9,0	9,6	9,7	10,5	10,9	10,2	9,4
Belçika	8,5	8,3	7,5	7,0	7,9	8,3	7,2	7,6	8,4	8,5	8,5
Bulgaristan	10,1	9,0	6,9	5,6	6,8	10,3	11,3	12,3	13,0	11,4	9,2
Çek Cum.	7,9	7,1	5,3	4,4	6,7	7,3	6,7	7,0	7,0	6,1	5,1
Danimarka	4,8	3,9	3,8	3,4	6,0	7,5	7,6	7,5	7,0	6,6	6,2
Almanya	11,2	10,1	8,5	7,4	7,6	7,0	5,8	5,4	5,2	5,0	4,6
Estonya	8,0	5,9	4,6	5,5	13,5	16,7	12,3	10,0	8,6	7,4	6,2
İrlanda	4,4	4,5	4,7	6,4	12,0	13,9	14,7	14,7	13,1	11,3	9,4
Yunanistan	10,0	9,0	8,4	7,8	9,6	12,7	17,9	24,5	27,5	26,5	24,9
İspanya	9,2	8,5	8,2	11,3	17,9	19,9	21,4	24,8	26,1	24,5	22,1
Fransa	8,9	8,8	8,0	7,4	9,1	9,3	9,2	9,8	10,3	10,3	10,4
Hırvatistan	13,0	11,6	9,9	8,6	9,2	11,7	13,7	16,0	17,3	17,3	16,3
İtalya	7,7	6,8	6,1	6,7	7,7	8,4	8,4	10,7	12,1	12,7	11,9
Kıbrıs	5,3	4,6	3,9	3,7	5,4	6,3	7,9	11,9	15,9	16,1	15,0
Letonya	10,0	7,0	6,1	7,7	17,5	19,5	16,2	15,0	11,9	10,8	9,9
Litvanya	8,3	5,8	4,3	5,8	13,8	17,8	15,4	13,4	11,8	10,7	9,1
Luksemburg	4,6	4,6	4,2	4,9	5,1	4,6	4,8	5,1	5,9	6,0	6,4
Macaristan	7,2	7,5	7,4	7,8	10,0	11,2	11,0	11,0	10,2	7,7	6,8
Malta	6,9	6,8	6,5	6,0	6,9	6,9	6,4	6,3	6,4	5,8	5,4
Hollanda	5,9	5,0	4,2	3,7	4,4	5,0	5,0	5,8	7,3	7,4	6,9
Avusturya	5,6	5,3	4,9	4,1	5,3	4,8	4,6	4,9	5,4	5,6	5,7
Polonya	17,9	13,9	9,6	7,1	8,1	9,7	9,7	10,1	10,3	9,0	7,5
Portekiz	8,8	8,9	9,1	8,8	10,7	12,0	12,9	15,8	16,4	14,1	12,6
Romanya	7,1	7,2	6,4	5,6	6,5	7,0	7,2	6,8	7,1	6,8	6,8
Slovenya	6,5	6,0	4,9	4,4	5,9	7,3	8,2	8,9	10,1	9,7	9,0
Slovakya	16,4	13,5	11,2	9,6	12,1	14,5	13,7	14,0	14,2	13,2	11,5
Finlandiya	8,4	7,7	6,9	6,4	8,2	8,4	7,8	7,7	8,2	8,7	9,4
İsveç	7,7	7,1	6,1	6,2	8,3	8,6	7,8	8,0	8,0	7,9	7,4
İngiltere	4,8	5,4	5,3	5,6	7,6	7,8	8,1	7,9	7,6	6,1	5,3
TÜRKİYE	9,5	9,0	9,1	10,0	13,0	11,1	9,1	8,4	9,0	9,9	10,3

Kaynak: Eurostat, Unemployment by sex and age, (Çevrimiçi)

http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/une_rt_a, [Data Kodu: une_rt_a], 07.12.2016.

Toplam işsizlik oranlarının yıllar itibariyle gösterildiği Tablo 19'a göre, AB-28'in toplam işsizlik oranı 2005 yılı itibariyle %9 olarak gerçekleşmiştir. Bu oranlar yıllar itibariyle değerlendirildiğinde, son 10 yıllık dönemde AB'de işsizlik oranları %7-10,9 bandı arasında dalgalı bir seyir izlemek ile birlikte 2015 yılında 10 yıl önceki rakama yakın %9,4 olarak gerçekleşmiştir. AB ülkeleri içerisinde 2015 yılı itibari ile en yüksek işsizlik oranları olarak %24,9 ile Yunanistan ve %22,1 ile İspanya olarak

görülürken, bu ülkelerin son 10 yılda işsizlik oranlarındaki ciddi bozulma göze çarpmaktadır. Bu iki ülkeyi %16,3 ile birliğe son katılan Hırvatistan, %15 ile Kıbrıs, %12,6 ile Portekiz ve %11,5 ile Slovakya izlemektedir. En düşük işsizlik oranlarının başlarında ise, %4,6 ile Almanya, %5,1 Çek Cumhuriyeti, %5,3 İngiltere, %5,5 Malta, %5,7 Avusturya, gelmektedir. Düşük işsizlik oranlarına sahip diğer ülkeler ise, %6,2 ile Danimarka, %6,4 Lüksemburg ve %6,9 ile Hollanda'dır. Burada, Almanya'nın son 10 yılda büyük bir başarı göstererek toplam işsizlik oranlarını %50'den daha fazla bir şekilde düşürdüğü ve diğer ülkelerden başarı anlamında önemli şekilde ayrıştığı gözlemlenmektedir.

Türkiye'de ise 2005 yılında %9,5 olarak gerçekleşen işsizlik oranı özellikle 2009 yılında %13'lere kadar yükselmiş, son olarak 2015 yılında %10,3 olarak gerçekleşmiştir. Türkiye'nin en önemli sorunlarının başında gelen işsizlik sorununa yönelik olarak uygulanacak program ve politikalar, özellikle Avrupa İstihdam Stratejisi ilke ve hedefleri doğrultusunda yeniden gözden geçirilmeli ve aktif istihdam politikalarına ağırlık verilerek çözülmeye çalışılmalıdır.

3.3.2. AB ve Türkiye'de Cinsiyete Göre İşsizlik

AB ülkeleri ve Türkiye'de cinsiyete göre işsizlik oranlarını gösteren Tablo 20'de 2005-2015 yılları arası incelendiğinde, 2005 itibari ile AB'ye üye ülkelerin çoğunda ve Türkiye'de, kadın işsizlik oranlarının erkek işsizlik oranlarına nazaran biraz daha yüksek olduğu görülmektedir. 2015 yılına gelindiğinde, bu on yıllık süreçte Belçika, Fransa, Litvanya, Malta, Avusturya ve Finlandiya'nın kadın işsizlik oranını erkek işsizlik oranlarının altına çektiğini ve AB içerisindeki kadın erkek işsizlik oranları dengesini hemen hemen eşitledikleri görülmektedir. Bu durum AB-28 cinsiyete göre işsizlik verileri incelendiğinde de görülmektedir. 2005 yılında erkek işsizlik oranı %8,4, kadın işsizlik oranı %9,8 olarak gerçekleşmişken, 2015 yılında bu oranlar %9,3 ve %9,5 şeklinde gerçekleşmiştir. Erkekler için en yüksek işsizlik oranları 2015 yılı itibariyle, %21,8 ile Yunanistan'da ve %20,8 ile İspanya'da gerçekleşmiştir. Bunları sırası ile %15,7 ile Hırvatistan, %15,1 ile Kıbrıs, %12,4 ile Portekiz, %11,3 ile İtalya ve %11,1 ile Letonya izlemektedir. Erkek işsizlik oranlarının en düşük olduğu ülkeler ise, %4,2 ile Çek Cumhuriyeti, %5 ile Almanya,

%5,5 ile Malta ve İngiltere, %5,9 ile Danimarka ve Lüksemburg, %6,1 ile Avusturya, %6,2 ile Estonya ve %6,5 ile Hollanda gelmektedir. Birlik üyesi ülkeler içinde kadın işsizler arasında en yüksek oranlara sahip ülkeler, %28,9 ile Yunanistan, %23,6 ile İspanya, %17 ile Hırvatistan, %14,8 ile Kıbrıs, %12,9 ile Slovakya ve Portekiz ve %12,7 ile İtalya'dır. En düşük oranlar ise %4,2 ile Almanya, %5,1 ile İngiltere, %5,2 ile Malta, %5,3 ile Avusturya, %5,8 ile Romanya, %6,1 ile Çek Cumhuriyeti ve Estonya, %6,4 ile Danimarka'ya ait bulunmaktadır. Burada, Almanya'nın son 10 yılda toplam işsizlik oranlarında görünen büyük başarısının, her iki cinsiyete de yansıdığı görülmektedir. Her iki cinsiyet için de Almanya'nın, işsizlik oranlarını %50'den daha fazla miktarlarda düşürdüğü gözlemlenmektedir.

Tablo 20. AB ve Türkiye'de Cinsiyete Göre İşsizlik Oranlarının Gelişimi (2005-2015)

Ülke/Yıl		2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
AB-28	E	8,4	7,6	6,6	6,6	9,0	9,7	9,6	10,4	10,8	10,1	9,3
	K	9,8	9,0	7,9	7,5	8,9	9,6	9,8	10,5	10,9	10,3	9,5
Belçika	E	7,6	7,4	6,7	6,5	7,8	8,1	7,1	7,7	8,7	9,0	9,1
	K	9,5	9,3	8,5	7,6	8,1	8,5	7,2	7,4	8,2	7,9	7,8
Bulgaristan	E	10,3	8,6	6,5	5,5	6,9	10,9	12,3	13,5	13,9	12,3	9,8
	K	10,0	9,4	7,4	5,8	6,7	9,6	10,1	10,8	11,8	10,4	8,4
Çek Cum.	E	6,5	5,8	4,2	3,5	5,9	6,4	5,8	6,0	5,9	5,1	4,2
	K	9,8	8,8	6,7	5,6	7,7	8,5	7,9	8,2	8,3	7,4	6,1
Danimarka	E	4,4	3,3	3,4	3,2	6,6	8,4	7,7	7,5	6,7	6,4	5,9
	K	5,3	4,5	4,2	3,7	5,3	6,5	7,5	7,5	7,3	6,8	6,4
Almanya	E	11,4	10,2	8,4	7,3	8,0	7,4	6,1	5,6	5,5	5,3	5,0
	K	10,9	10,1	8,7	7,6	7,2	6,5	5,6	5,2	4,9	4,6	4,2
Estonya	E	9,2	6,2	5,4	5,8	16,7	19,3	13,1	10,9	9,1	7,9	6,2
	K	6,9	5,6	3,8	5,1	10,3	14,1	11,6	9,1	8,2	6,8	6,1
İrlanda	E	4,6	4,7	5,0	7,6	15,0	17,1	17,8	17,7	15,0	12,9	10,9
	K	4,1	4,3	4,3	4,9	8,2	9,9	10,8	11,0	10,7	9,4	7,7
Yunanistan	E	6,2	5,7	5,3	5,1	7,0	10,1	15,2	21,6	24,5	23,7	21,8
	K	15,4	13,8	12,9	11,5	13,3	16,4	21,5	28,2	31,4	30,2	28,9
İspanya	E	7,1	6,4	6,4	10,1	17,7	19,6	21,1	24,6	25,6	23,6	20,8
	K	12,0	11,4	10,7	12,8	18,1	20,2	21,8	25,1	26,7	25,4	23,6
Fransa	E	8,1	8,2	7,6	7,0	9,0	9,0	8,9	9,8	10,4	10,6	10,8
	K	9,7	9,5	8,5	7,9	9,2	9,5	9,6	9,8	10,2	10,0	9,9
Hırvatistan	E	11,8	10,2	8,8	7,1	7,9	11,1	13,7	16,0	17,7	16,5	15,7
	K	14,4	13,3	11,4	10,4	10,7	12,4	13,8	16,1	16,8	18,3	17,0
İtalya	E	6,2	5,4	4,9	5,5	6,7	7,5	7,5	9,8	11,5	11,9	11,3
	K	10,0	8,8	7,8	8,5	9,2	9,6	9,5	11,8	13,1	13,8	12,7
Kıbrıs	E	4,4	3,9	3,4	3,2	5,3	6,2	8,1	12,6	16,6	17,1	15,1
	K	6,5	5,4	4,6	4,3	5,5	6,4	7,7	11,1	15,2	15,1	14,8

Letonya	E	10,1	7,3	6,5	8,4	20,9	22,7	18,6	16,2	12,6	11,8	11,1
	K	10,0	6,7	5,6	7,1	14,1	16,3	13,8	14,0	11,1	9,8	8,6
Litvanya	E	8,1	6,0	4,2	6,0	17,1	21,2	17,9	15,2	13,1	12,2	10,1
	K	8,5	5,6	4,3	5,6	10,5	14,5	12,9	11,6	10,5	9,2	8,2
Luksemburg	E	3,6	3,5	3,4	4,1	4,5	3,8	3,9	4,5	5,6	5,8	5,9
	K	6,1	5,9	5,1	5,9	5,9	5,5	6,0	5,8	6,2	6,4	7,1
Macaristan	E	7,0	7,2	7,1	7,7	10,3	11,6	11,1	11,3	10,2	7,6	6,6
	K	7,4	7,8	7,7	8,0	9,7	10,7	11,0	10,6	10,1	7,9	7,0
Malta	E	6,3	6,1	5,8	5,6	6,5	6,7	6,0	5,7	6,5	6,1	5,5
	K	8,4	8,3	7,9	6,8	7,6	7,1	7,1	7,3	6,3	5,3	5,2
Hollanda	E	5,0	4,1	3,3	3,0	3,9	4,5	4,6	5,5	7,2	7,2	6,5
	K	6,9	6,2	5,2	4,5	4,9	5,5	5,4	6,2	7,3	7,8	7,3
Avusturya	E	5,4	5,0	4,5	3,9	5,5	5,0	4,6	5,0	5,4	5,9	6,1
	K	5,9	5,6	5,3	4,4	5,1	4,6	4,6	4,8	5,3	5,4	5,3
Polonya	E	16,7	13,0	9,0	6,4	7,8	9,4	9,0	9,4	9,7	8,5	7,3
	K	19,4	15,1	10,3	7,9	8,6	10,0	10,4	10,9	11,1	9,6	7,7
Portekiz	E	8,7	8,6	8,7	8,6	11,0	11,9	12,6	15,9	16,3	13,8	12,4
	K	8,8	9,1	9,6	9,0	10,3	12,2	13,2	15,6	16,6	14,5	12,9
Romanya	E	7,7	8,1	7,2	6,5	7,3	7,6	7,7	7,4	7,7	7,3	7,5
	K	6,4	6,0	5,2	4,4	5,4	6,2	6,5	6,1	6,3	6,1	5,8
Slovenya	E	6,1	4,9	4,0	4,0	5,9	7,5	8,2	8,4	9,5	9,0	8,1
	K	7,1	7,2	5,9	4,8	5,8	7,1	8,2	9,4	10,9	10,6	10,1
Slovakya	E	15,6	12,4	10,0	8,4	11,5	14,3	13,7	13,5	14,0	12,8	10,3
	K	17,4	14,8	12,8	11,0	12,9	14,7	13,7	14,5	14,5	13,6	12,9
Finlandiya	E	8,2	7,4	6,5	6,1	8,9	9,1	8,4	8,3	8,8	9,3	9,9
	K	8,6	8,1	7,2	6,7	7,6	7,6	7,1	7,1	7,5	8,0	8,8
İsveç	E	7,7	6,9	5,9	5,9	8,6	8,7	7,8	8,2	8,2	8,2	7,5
	K	7,6	7,2	6,5	6,6	8,0	8,5	7,7	7,7	7,9	7,7	7,3
İngiltere	E	5,2	5,7	5,5	6,1	8,5	8,6	8,7	8,4	8,0	6,4	5,5
	K	4,3	4,9	5,0	5,1	6,4	6,9	7,4	7,4	7,1	5,8	5,1
TÜRKİYE*	E	10,5	9,9	10	10,7	13,9	11,4	9,2	:	:	9,8	8,8
	K	11,2	11,1	11	11,6	14,3	13	11,3			11,6	13,1

Kaynak: Eurostat, Unemployment by sex and age, (Çevrimiçi)

http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/une_rt_a, [Data Kodu: une_rt_a],

07.12.2016; *2014 için: TÜİK, Hane Halkı Verileri 2014, (Çevrimiçi)

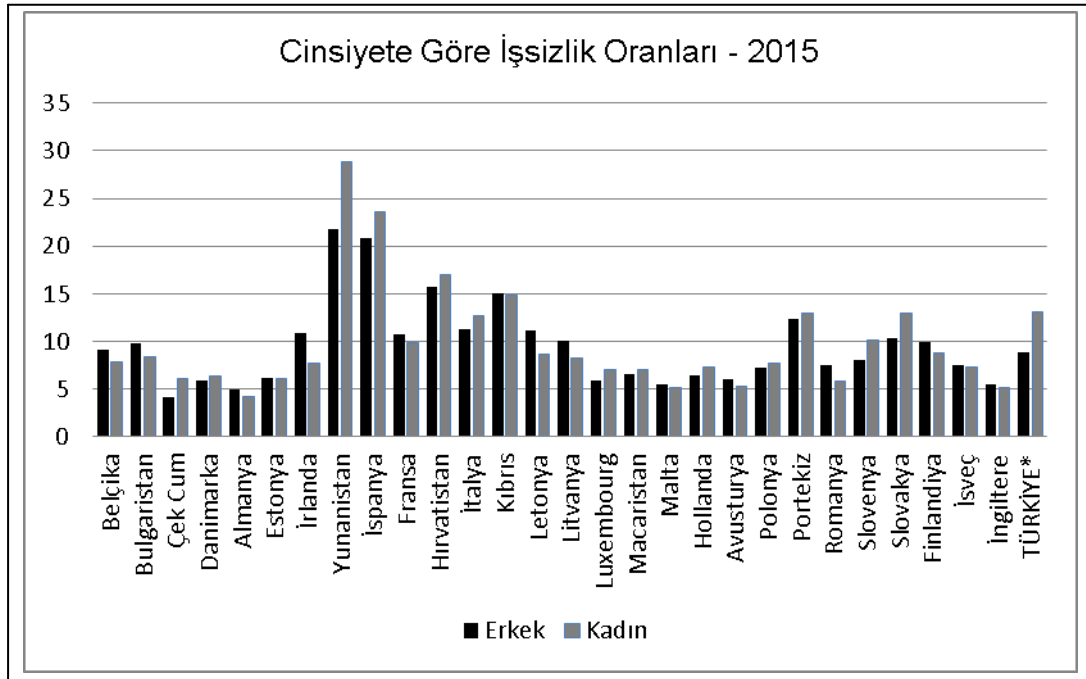
<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=18636>, 07.12.2016; 2015 için: TÜİK, Hane

Halkı Verileri 2015, (Çevrimiçi) <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=21579>,

07.12.2016.

Türkiye’de ise, 2015 yılı sonu itibariyle erkek işsizlik oranı %8,8 iken, kadın işsizlik oranı %13,1 olarak gerçekleşmiştir. 2005-2015 yılları arasında AB ülkelerinde kadın işsizlik oranlarında görülen düşüş ve iyileşme eğilimi Türkiye’de tersi bir seyir izlemiştir. 2005 yılında %10,5 olan erkek işsizlik oranı 2015 yılında %8,8 e gerilerken, kadın işsizlik oranının %11,2’den %13,1’e yükseldiği görülmektedir. 2015 yılında %13,1 olarak gerçekleşen kadın işsizlik oranı, AB-28 ortalamasının (%9,5) oldukça üzerinde seyretmiştir. Ancak yine de, Yunanistan, Hırvatistan ve İspanya gibi ülkelerin kadın işsizlik oranlarının ülkemizden daha yüksek olduğu da gözden kaçmamaktadır. 2015’de gerçekleşen Erkek işsizlik oranı ise AB-28 ortalamasının (%9,3) altında gerçekleşmiştir.

Grafik 10. AB ve Türkiye’de Cinsiyete Göre İşsizlik Oranları (2015)



Kaynak: Eurostat, Unemployment by sex and age, (Çevrimiçi)
http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/une_rt_a, [Data Kodu: une_rt_a],
07.12.2016; *TÜİK, Hane Halkı Verileri, 2015, (Çevrimiçi),
<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=21579>, 07.12.2016.

3.3.3. AB ve Türkiye’de Yaş Gruplarına Göre İşsizlik

AB ve Türkiye açısından yaş gruplarına göre işsizlik oranları Tablo 21’de 25 yaş altı ve üstü şeklinde değerlendirmeye sunulmuştur. Buna göre, AB-28’de, 25 yaş altı işsizlik oranı 2015 yılında %20,3 olarak gerçekleşmişken, 25 yaş üstü işsizlik oranı ise %8,3 seviyesinde olmuştur.

25 yaş altı ve 25 yaş üstü işsizlik oranları, özellikle genç işsizlik konusunda önemli ipuçları verebilmektedir. Birlik ülkeleri bazında 2015 yılında en yüksek 25 yaş altı işsizlik oranları; %49,8 ile komşu ülkemiz Yunanistan, %48,3 ile İspanya, %43 ile Hırvatistan, %40,3 ile İtalya’ya ait bulunmaktadır. 2000 yılında %40 olan 25 yaş altı işsizlik oranını, 2006 yılında önce %30'lara ve 2015 yılına gelindiğinde de %20'ler seviyesine kadar indiren Polonya, genç işsizliğin çözümü açısından başarılı politikalar uygulayan bir ülke olarak ön plana çıkmaktadır. Genç işsizlik oranı 2006-2015 yıllarında değişim göstermeden %20'lere yakın bir civarda seyreden Türkiye açısından Polonya örneğinin incelenmesi bu açıdan faydalı olabilir.

2015 yılı itibari ile, 25 yaş altı nüfus işsizlik oranının düşük olduğu ülkeler sırasıyla, %7,2 ile Almanya, %10,6 ile Avusturya, %10,8 ile Danimarka, %11,3 ile Hollanda ve %11,8 ile Malta’dır. Bu ülkelerin toplam işsizlik oranlarında da en düşük yüzdeye sahip olan ülkeler arasında oldukları dikkat çekmektedir. 25 yaş üstü nüfusun işsizlik oranlarına bakıldığında, en yüksek oranların; %23,4 ile Yunanistan ile %20,2 ile İspanya’da olduğu görülmektedir. Bunları sırasıyla %13,8 ile Hırvatistan, %13,2 ile Kıbrıs, %11,1 ile Portekiz, %10 ile İtalya, izlemektedir. 25 yaş altı en yüksek işsizlik oranları ile karşılaştırıldığında, 25 yaş üstü işsizlik oranlarının daha düşük oranlarda seyrettiği açıkça görülmektedir. 25 yaş üstü işsizlik oranlarının en düşük olduğu AB ülkeleri ise, % 3,8 ile İngiltere, %4,4 ile Almanya ve Malta, %4,5 ile Çek Cumhuriyeti, %5 ile Avusturya, %5,3 ile Danimarka, %5,6 ile İsveç, Estonya, Romanya ve %6,1 ile Hollanda’dır. Bu sınıflandırmada yine görülmektedir ki Almanya, son 10 yılda toplam işsizlik oranlarında görünen büyük başarısının, her iki yaş gurubuna da yansıtabilmiştir. Her iki yaş grubu için de Almanya’nın, işsizlik oranlarını %50 civarlarında düşürdüğü gözlemlenmektedir.

Tablo 21. AB ve Türkiye’de Yaş Gruplarına Göre İşsizlik Oranları

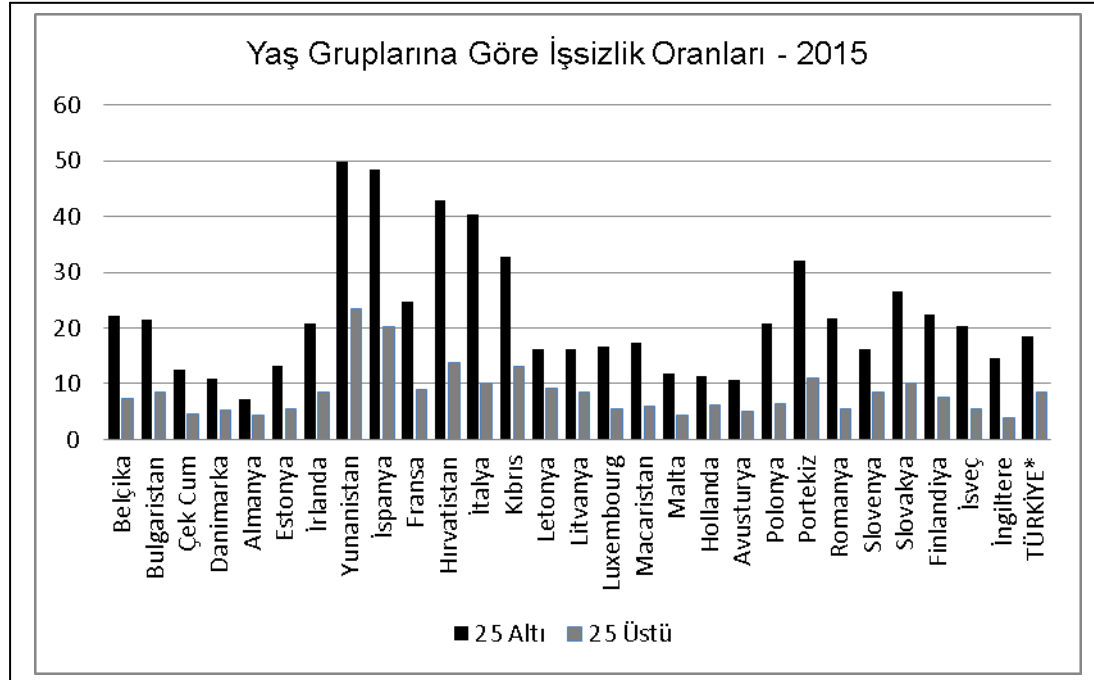
ÜLKE/YIL		2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
AB-28	25 altı	17,7	15,9	15,9	20,3	21,4	21,7	23,3	23,7	22,2	20,3
	25 üstü	7,0	6,1	5,9	7,6	8,2	8,3	9,1	9,5	9,0	8,3
Belçika	25 altı	20,5	18,8	18,0	21,9	22,4	18,7	19,8	23,7	23,2	22,1
	25 üstü	7,0	6,3	5,9	6,6	7,0	6,0	6,4	7,1	7,3	7,3
Bulgaristan	25 altı	18,3	14,1	11,9	15,1	21,9	25,0	28,1	28,4	23,8	21,6
	25 üstü	8,1	6,2	5,0	6,1	9,2	10,1	11,0	11,8	10,7	8,4
Çek Cum.	25 altı	17,5	10,7	9,9	16,6	18,3	18,1	19,5	18,9	15,9	12,6
	25 üstü	6,2	4,8	3,9	5,8	6,4	5,9	6,0	6,1	5,4	4,5
Danimarka	25 altı	7,7	7,5	8,0	11,8	13,9	14,2	14,1	13,0	12,6	10,8
	25 üstü	3,2	3,2	2,6	4,9	6,3	6,3	6,3	5,9	5,5	5,3
Almanya	25 altı	13,6	11,8	10,4	11,1	9,8	8,5	8,0	7,8	7,7	7,2
	25 üstü	9,7	8,1	7,0	7,2	6,6	5,5	5,1	4,9	4,7	4,4
Estonya	25 altı	12,1	10,1	12,0	27,4	32,9	22,4	20,9	18,7	15,0	13,1
	25 üstü	5,2	3,9	4,6	11,9	14,9	11,2	8,9	7,6	6,7	5,6
İrlanda	25 altı	8,7	9,1	13,3	24,0	27,6	29,1	30,4	26,8	23,9	20,9
	25 üstü	3,7	3,8	5,2	10,1	12,0	12,9	12,9	11,6	10,0	8,4
Yunanistan	25 altı	25,0	22,7	21,9	25,7	33,0	44,7	55,3	58,3	52,4	49,8
	25 üstü	7,5	7,2	6,6	8,4	11,2	15,9	22,3	25,4	24,8	23,4
İspanya	25 altı	17,9	18,1	24,5	37,7	41,5	46,2	52,9	55,5	53,2	48,3
	25 üstü	7,2	7,0	9,7	15,7	17,8	19,2	22,5	23,8	22,3	20,2
Fransa	25 altı	22,0	19,5	19,0	23,6	23,3	22,7	24,4	24,9	24,2	24,7
	25 üstü	7,3	6,7	6,1	7,4	7,7	7,7	8,2	8,8	8,9	8,9
Hırvatistan	25 altı	28,8	25,2	23,7	25,2	32,4	36,7	42,1	50,0	45,5	43,0
	25 üstü	9,6	8,2	6,9	7,5	9,5	11,6	13,7	14,4	14,6	13,8
İtalya	25 altı	21,8	20,4	21,2	25,3	27,9	29,2	35,3	40,0	42,7	40,3
	25 üstü	5,5	4,9	5,6	6,4	6,9	6,9	8,9	10,2	10,6	10,0
Kıbrıs	25 altı	10,0	10,2	9,0	13,8	16,6	22,4	27,7	38,9	36,0	32,8
	25 üstü	3,9	3,3	3,1	4,4	5,1	6,4	10,2	13,6	14,0	13,2
Letonya	25 altı	13,6	10,6	13,6	33,3	36,2	31,0	28,5	23,2	19,6	16,3
	25 üstü	6,1	5,4	6,9	15,4	17,4	14,6	13,6	10,7	10,0	9,3
Litvanya	25 altı	10,0	8,4	13,3	29,6	35,7	32,6	26,7	21,9	19,3	16,3
	25 üstü	5,4	3,9	5,0	12,2	16,1	13,9	12,2	10,9	9,9	8,5
Lüksemburg	25 altı	15,5	15,6	17,3	16,5	15,8	16,4	18,0	16,9	22,3	16,6
	25 üstü	3,8	3,3	3,9	4,1	3,8	4,1	4,2	5,1	5,0	5,5
Macaristan	25 altı	19,1	18,1	19,5	26,4	26,4	26,0	28,2	26,6	20,4	17,3
	25 üstü	6,5	6,5	6,9	8,8	10,0	9,9	9,7	8,9	6,7	6,0
Malta	25 altı	15,5	13,5	11,7	14,5	13,2	13,3	14,1	13,0	11,7	11,8
	25 üstü	4,8	4,9	4,8	5,3	5,6	5,0	4,9	5,2	4,8	4,4
Hollanda	25 altı	10,0	9,4	8,6	10,2	11,1	10,0	11,7	13,2	12,7	11,3
	25 üstü	4,1	3,2	2,7	3,2	3,9	4,0	4,7	6,1	6,5	6,1
Avusturya	25 altı	9,8	9,4	8,5	10,7	9,5	8,9	9,4	9,7	10,3	10,6
	25 üstü	4,5	4,1	3,4	4,4	4,1	3,9	4,2	4,7	4,9	5,0

Polonya	25 altı	29,8	21,6	17,2	20,6	23,7	25,8	26,5	27,3	23,9	20,8
	25 üstü	11,8	8,1	5,8	6,7	8,1	8,0	8,5	8,8	7,7	6,4
Portekiz	25 altı	21,2	21,4	21,6	25,3	28,2	30,2	38,0	38,1	34,7	32,0
	25 üstü	7,4	7,8	7,4	9,2	10,5	11,3	13,9	14,7	12,5	11,1
Romanya	25 altı	20,2	19,3	17,6	20,0	22,1	23,9	22,6	23,7	24,0	21,7
	25 üstü	5,6	4,9	4,3	5,2	5,6	5,7	5,4	5,7	5,5	5,6
Slovenya	25 altı	13,9	10,1	10,4	13,6	14,7	15,7	20,6	21,6	20,2	16,3
	25 üstü	5,1	4,2	3,7	5,1	6,5	7,5	7,9	9,2	9,0	8,4
Slovakya	25 altı	27,0	20,6	19,3	27,6	33,9	33,7	34,0	33,7	29,7	26,5
	25 üstü	11,7	10,1	8,5	10,5	12,5	11,8	12,2	12,5	11,8	10,2
Finlandiya	25 altı	18,7	16,5	16,5	21,5	21,4	20,1	19,0	19,9	20,5	22,4
	25 üstü	6,2	5,4	4,9	6,4	6,6	6,1	6,1	6,5	7,0	7,6
İsveç	25 altı	21,5	19,2	20,2	25,0	24,8	22,8	23,7	23,6	22,9	20,4
	25 üstü	5,0	4,3	4,1	5,9	6,2	5,5	5,7	5,7	5,7	5,6
İngiltere	25 altı	13,9	14,3	15,0	19,1	19,9	21,3	21,2	20,7	17,0	14,6
	25 üstü	3,8	3,6	3,9	5,6	5,8	5,8	5,7	5,4	4,4	3,8
TÜRKİYE	25 altı	16,5	17,2	18,5	22,8	19,8	16,9	15,8	17,1	18,0	18,6
	25 üstü	7,3	7,3	8,1	10,9	9,3	7,5	7,0	7,5	8,3	8,6

Kaynak: Eurostat, Unemployment by sex and age, (Çevrimiçi)

http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/une_rt_a, [Data Kodu: une_rt_a], 07.12.2016.

Grafik 11. AB ve Türkiye’de Yaş Gruplarına Göre İşsizlik (%) (2015)



Kaynak: Eurostat, Unemployment by sex and age, (Çevrimiçi)

http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/une_rt_a, [Data Kodu: une_rt_a], 07.12.2016.

Türkiye’de ise 2015 yılı itibariyle 25 yaş altı nüfus için işsizlik oranı %18,6, 25 yaş üstü nüfus için işsizlik oranı ise %8,6 olarak AB-28 ortalamalarına yakın gerçekleşmiştir. Bu konuda 2015 yılı itibari ile Türkiye’ye ilişkin göstergeler, Yunanistan, İspanya, Hırvatistan, İtalya, Fransa, Belçika, İrlanda gibi ülkelerden daha iyi durumdadır. Fakat genç nüfus miktarı, AB ülkelerine göre oldukça fazla bulunan Türkiye’nin, bu yaş grubundaki oranı itibari ile mevcut yüksek genç nüfusuna yeterli ölçüde istihdam imkanı sunamadığı da söylenebilir.

3.4. AB VE TÜRKİYE’DE PİYASA UNSURLARININ YAPISI

Tablo 22’de, AB ve Türkiye’ye ait, işgücü piyasasında esneklik ve güvence açısından önemli unsurlar olan bazı piyasa enstürmanları verilmiştir.

İlk olarak OECD geçici kontratlar için istihdam koruma mevzuatı endeksine (EPL) bakıldığında, Türkiye’deki EPL endeksinin aşırı yüksek oluşu dikkati çekmektedir. Piyasa katılımının dolayısı ile esnekliğin temel göstergesi olan istihdam koruma mevzuatı Türkiye’de, Tablo’da belirtilen AB üyesi ülkeleri içerisinde en sıkı istihdam koruması düzenlemeleri ile en katı işgücü piyasasına sahip olan Fransa’dan %34 ve Lüksemburg’dan %30 daha sıklıdır. Tablo’daki AB üyesi ülkelerin EPL ortalaması olan yaklaşık 1,78’lik değerin ise neredeyse 2,75 katı daha sıkı mevzuat düzenlemeleri anlamına gelmektedir.

Dolayısı ile en yüksek EPL oranlarına bakıldığında, 4,88 ile Türkiye ilk sırada iken, daha sonra sırasıyla 3,75 ile Lüksemburg, 3,63 ile Fransa, 3 ile Estonya, 2,38 ile İspanya ve 2,38 ile Belçika ve 2 ile İtalya gelmektedir. En gevşek istihdam koruması mevzuatı düzenlemeleri ise sırasıyla 0,38 ile İngiltere, 0,63 ile İrlanda ve 0,81 ile İsveç gelmektedir. Tabloda net bir şekilde, Avrupa’da güvenceli-esnek işgücü modelini piyasalarında oturtmuş ülkelerin EPL değerlerinin, diğer Avrupa ülkelerine göre oldukça düşük seviyelere çekildiği de görülmektedir.

GSYİH'nın yüzdesi olarak belirtilen aktif işgücü piyasası harcamalarına (ALMP) bakıldığında, sırasıyla %1,91 ile Danimarka, %1,34 ile İsveç ve %1,07 ile Finlandiya'nın %1'in üzerinde ALMP harcamaları ile ilk 3 sırayı aldıkları görülmektedir. Bunların ardından sırasıyla %0,99 ile Fransa, %0,86 ile İrlanda, ve Macaristan ve %0,83 ile Hollanda gelmektedir. En az ALMP harcamalarının ise %0,20 ile Slovakya ve %0,23 ile İngiltere'de olduğu görülmektedir. Bunları %0,36 ile İtalya ve %0,37 ile Slovakya ve Çek Cumhuriyeti izlemektedir. Türkiye'ye ait verilere ise ulaşılamamıştır.

İşgücü piyasasında sendika yoğunluğu oranlarına bakıldığında, ALMP oranlarında olduğu gibi ilk üç sırayı yine %69 ile Finlandiya, %67,7 ile İsveç %67,7 ve %66,5 ile Danimarka'nın aldığı görülmektedir. Bunları %55 ile Belçika izlemektedir. En düşük sendika yoğunluğuna sahip ülkelere bakıldığında %5,7 ile Estonya ve %6,3 ile Türkiye'yi görmekteyiz.

Burada da görülmektedir ki, güvenceli-esnek işgücü piyasa yapılarına sahip Danimarka, İsveç gibi ülkelerde, istihdam koruması mevzuatı gevşetilerek sağlanan piyasa esnekliği, gerek yüksek aktif işgücü piyasası politikaları harcamaları gerekse yüksek sendika yoğunluğu, yüksek net karşılama oranları gibi güvence unsurlarının agresif şekilde uygulanması yolu ile dengelenmektedir.

İş kaybı gerçekleşmesi halinde, işsizliğin ilk dönemleri için ödenen işsizlik ödeneklerinin, çalışırken alınan net ücretleri karşılama oranlarına (NRR) bakıldığında, %89 ile Belçika, %86 ile Slovenya, %84 ile Danimarka ve %83 ile Lüksemburg ilk sıraları almaktadır. En düşük karşılama oranlarında ise %20 ile İngiltere, %39 ile Yunanistan, %45 ile Polonya ve %49 ile İrlanda gelmektedir. Bunları %53 ile Türkiye takip etmektedir. Türkiye'nin net karşılama oranı, Tablodaki ülke ortalaması olan %64,71'in altındadır.

Çalışan işçinin işverene olan mali yükünü gösteren Vergi Kaması (TW) oranlarına bakıldığında, en yüksek oranlar %55,28 ile Belçika, %49,62 ile Avusturya, %49,38 ile Almanya, %49,03 ile Macaristan, %48,42 ile Fransa ve %47,85 ile İtalya'da gerçekleşmiştir. En düşük vergi kaması oranları ise, %27,33 ile İrlanda ve %30,81 ile İngiltere'de gerçekleşmiştir. Türkiye için bu oran %38,19'dur.

Çalışan kesimin hayat standartlarındaki erozyonu göstermesi açısından önemli olan ülkelerin enflasyon oranlarına bakıldığında ise, en yüksek oranın büyük farkla %7,8 ile Türkiye’de olduğu görülmektedir. Diğer tüm ülkelerin enflasyon oranları % -0,8 ile %1,97 arasında birbirlerine yakın seyretmektedir.

Tablo 22. Bazı AB Ülkeleri ve Türkiye’nin İşgücü Piyasası Entürmanları

ÜLKELER	EPL	ALMP	UD	TW	NRR	INF
Avusturya	1,31	0,80	27,8	49.62	55	0,89
Belçika	2,38	0,74	55,1	55.28	89	1,97
Çek Cum	1,44	0,37	12,7	42.77	65	0,70
Danimarka	1,38	1,91	66,8	36.44	84	0,25
Estonya	3	0,19	5,7	39.05	55	0,20
Finlandiya	1,56	1,07	69,0	43.54	71	0,36
Fransa	3,63	0,99	7,7	48.42	69	0,18
Almanya	1,13	0,66	18,1	49.38	59	0,48
Yunanistan	2,25	x	21,5	39.18	39	-0,8
Macaristan	1,25	0,86	10,5	49.03	67	0,4
İrlanda	0,63	0,86	29,6	27.33	49	0
İtalya	2	0,36	37,3	47.85	73	-0,1
Lüksemburg	3,75	0,65	32,8	38.39	83	0,3
Hollanda	0,94	0,83	17,8	37.05	74	0,32
Polonya	1,75	0,49	12,7	35.73	45	-0,7
Portekizli	1,81	0,57	18,9	42.07	75	0,61
Slovakya	1,75	0,20	13,3	41.37	62	-0,5
Slovenya	1,81	0,37	21,2	42.57	86	0
İspanya	2,56	0,5	16,9	39.39	78	-0,20
İsveç	0,81	1,34	67,7	42.61	61	0,98
İngiltere	0,38	0,23	25,8	30.81	20	0,7
Türkiye	4,88	x	6,3	38.19	53	7,8

Kaynak: OECD, Strictness of Employment Protection, Temporary Contracts, (Çevrimiçi) https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=EPL_OV#, 14.01.2017; OECD, Public expenditure on active labour market policies, (Çevrimiçi) http://www.oecd-ilibrary.org/employment/public-expenditure-on-active-labour-market-policies_20752342-table9, 14.01.2017; OECD, Trade Union Density, (Çevrimiçi) https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=UN_DEN, 20.14.2017; OECD, Tax Wedge, (Çevrimiçi) <https://data.oecd.org/tax/tax-wedge.htm>, 20.04.2017; OECD, Tax-Benefit Models, (Çevrimiçi) <http://www.oecd.org/els/benefits-and-wages-statistics.htm>, 01.04.2017; OECD, Inflation (CPI), (Çevrimiçi) <https://data.oecd.org/price/inflation-cpi.htm>, 20.04.2017.

* Verilerin ait olduğu yıllar: EPL-2013; ALMP ve NRR-2014; UD ve TW-2015, INF-2016.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İŞGÜCÜ PİYASASI YAPILARININ EKONOMİK PERFORMANS ANALİZİ VE PİYASA ENSTÜRMANLARININ İSTİHDAMA ETKİLERİ ÜZERİNE BİR UYGULAMA

4.1. LİTERATÜR TARAMASI

İstihdam koruma mevzuatı (EPL), işsizlik imtiyazları, aktif işgücü piyasası politikaları (ALMP) ve toplu sözleşme sistemi gibi ekonomik performans üzerinde etki sahibi olan işgücü piyasalarının temel enstürman ve uygulamalarının farklı şekillenmesi ile farklı işgücü piyasası yapıları meydana çıkmaktadır. Günümüzde, işgücü piyasası enstürmanlarının farklı yapılandıkları ve uygulandıkları esnek, katı ve güvenceli-esnek şeklinde üç işgücü piyasası modelinden söz etmek mümkündür.

1990'lı yıllarda genel olarak teorik anlamda tartışılmaya başlanan güvenceli-esnek işgücü piyasası modeli, özellikle 2000'li yıllar itibari ile piyasalarda şekillenmeye başlayarak, üçüncü bir yapı olarak karşımıza çıkmıştır. (KEUNE, 2008: 5) Bu yapıda işgücü piyasalarında güvence ve esneklik unsurları dengelenerek bir araya getirilmiştir. (MADSEN, 2007: 528). Bu anlamda özellikle Danimarka'nın güvenceli-esneklik modeli, küreselleşme ve bilgi ekonomisi çağında hem inovasyona hem de sosyal birleşmeye olanak sağlayan en başarılı uygulama olarak gösterilmektedir. (MADSEN, 2008: 74)

Ülkelerin (işgücü piyasalarının), esneklik-güvence düzeyi açısından araştırmalarda değerlendirilmesi ve sınıflandırılması açısından, karşılaştırmalara olanak sağlayan en temel göstergeler olarak istihdam koruma mevzuatı (EPL) ve aktif işgücü piyasası politikaları (ALMP) harcamaları değerleri üzerinde birleştiği görülmektedir. İş gücü piyasalarının esneklik düzeyi için temel gösterge olarak sürekli ve/veya geçici çalışanlar için istihdam koruma mevzuatı düzenlemelerinden (EPL), güvencenin düzeyi içinse Aktif İşgücü Piyasası Politikaları (ALMP) harcamaları ve sosyal güvenlik göstergelerinden (işsizlik ödenekleri, sendika yoğunluğu, toplu sözleşmeler, kıdem tazminatları v.b.) yararlanılmaktadır. Bu

göstergelerden yola çıkılarak her ülkenin güvenceli-esneklik anlayışındaki yeri, Wilthagen matrisi tablosunda değerlendirilebilmektedir (EUROPEAN COMMISSION, 2013: 21).

İşgücü piyasalarının farklı yapılanmalarını sağlayan bu işgücü piyasası enstürmanlarının, işsizlik ve istihdam ile olan ilişkilerini inceleyen çalışmalar yapılmıştır. Bu çalışmaların birçoğu istihdam koruma mevzuatının istihdam oranlarını düşürdüğünü, aktif işgücü piyasası politikalarının da işsizlik oranlarını düşürdüğünü göstermiştir. Ayrıca merkezi ücret pazarlıklarının gelir eşitsizliğini düşürdüğünü de ortaya koymuştur. Buradan hareketle, istihdam koruma mevzuatını gevşeterek arttırılan piyasa esnekliği, yoğun aktif işgücü piyasası politikaları ile oluşturulan güvence unsurları ile birleştirildiğine oluşan güvenceli-esneklik koşulları, yüksek istihdam performansı yanısıra yüksek istihdam güvencesi de sağladığı çıkarımı yapılmaktadır. (NICKELL, 1997: 72,73; OECD, 2004: 76,77)

2007 yılında Philips ve Eamets, AB ülkelerini güvenceli-esneklik açısından incelemiş, yaptıkları kümeleme ve faktör analizleri ile bu ülkeleri sınıflandırmışlardır. Çok kapsamlı ve sistematik şekilde yaptıkları bu çalışma, güvenceli-esnekliğin en başarılı uygulamalarının Danimarka, İsveç gibi kuzey ülkelerinde gerçekleştirildiğini ortaya koymuştur (PHILIPS, EAMETS, 2007: 28).

4.2. AMAÇ

Bu çalışma, işgücü piyasalarının çeşitli enstürman ve uygulamalarının, işsizlik ve istihdam performansları üzerine etkilerini inceleyerek, AİS 2020 hedeflerine ulaşmaya yönelik politika unsuru olan güvenceli-esneklik işgücü piyasası modelinin, esnek ve katı işgücü piyasası yapılarına göre üstünlüğünü ve bu üstünlüğü sağlayan faktörleri ortaya koymayı amaçlamaktadır.

4.3. YÖNTEM

Uygulama iki bölümden meydana gelmektedir. İlk olarak farklı işgücü piyasası yapılarına sahip ülkeler, piyasa yapılarına göre sınıflandırılmış, böylece esnek, katı ve güvenceli-esnek işgücü piyasalarının 2005-2015 arasında 11 yılda ortaya koydukları ekonomik performanslar işsizlik, istihdam, yoksulluk oranları ve gini katsayısı açısından incelenmiştir. Daha sonra esnek, katı ve güvenceli-esnek işgücü piyasalarında ortaya çıkan ekonomik performans farklılıklarının, nedenleriyle anlaşılabilmesi için, işgücü piyasalarının temel enstürman ve uygulamalarının istihdam, işsizlik ve uzun dönem işsizlik oranları olmak üzere temel istihdam performanslarına olan etkilerinin incelendiği panel regresyon analizi yapılmıştır.

Piyasaların sınıflandırılması için yapılan kümeleme analizinde, süreli sözleşmelere ait istihdam koruma mevzuatı endeksi (EPL) işgücü piyasası esnekliğinin temel göstergesi olarak kullanılırken, milli gelir yüzdesi cinsinden ifade edilen aktif işgücü piyasası politikaları harcamaları (ALMP) işgücü piyasasında istihdam güvencesi göstergesi olarak kullanılmıştır. Bu iki gösterge kullanılarak 14 OECD ülkesi esnek, katı ve güvenceli-esnek olmak üzere üç farklı işgücü piyasası modeli örnekleri olarak sınıflandırılmıştır.

Kümeleme analizini takiben, güvenceli-esneklik modeline sahip piyasalarda ortaya konan ekonomik performansın, diğer modellere sahip piyasalara göre üstünlüklerinin ortaya konması açısından, ekonomik performans göstergeleri olarak 2005-2015 yıllarına ait dört değişken değerlendirilmiştir. Bunlar; istihdam oranları, işsizlik oranları, gini katsayısı ve yoksulluk oranıdır.

Daha sonra, temel işgücü piyasası enstürman ve uygulamalarının, işsizlik ve istihdam performanslarına olan etkilerinin ortaya konabilmesi için panel veri regresyon analizi uygulanmıştır. Böylece güvenceli-esneklik yapısının diğer piyasa yapılarına göre üstünlüğünü sağlayan faktörler ortaya konulmuştur.

Regresyon analizi için, istihdam oranları, işsizlik oranları, uzun dönem işsizlik oranları bağımlı değişkenler olarak alınırken; istihdam koruma mevzuatı endeksi (EPL), aktif işgücü piyasası politikaları harcamaları (ALMP), net işsizlik karşılama oranı (NRR), sendika yoğunluğu (UD), vergi kaması (TW) ve enflasyon oranları (INF) bağımsız değişkenler olarak alınmıştır. İstihdam koruma mevzuatındaki (EPL) bir birimlik artış esneklikteki (FLEX) bir birimlik azalışı ifade edeceğinden, model içerisinde piyasa esnekliği, piyasa katılımının göstergesi olan istihdam koruma mevzuatı endeksine (-) değer yüklenerek FLEX olarak ifade edilmiş ve regresyon analizinde FLEX değerine ait bulgular bu şekilde değerlendirilmiştir. Regresyon analizindeki bağımlı ve bağımsız değişkenler için, tüm verilerin aynı zaman aralığı içerisinde değerlendirilebilmesi açısından, 2003-2013 yılları arası 11 yıla ait veriler kullanılmıştır. Regresyon analizinde tercih edilecek model seçimi için olabilirlik oran testi ve hausman testi uygulanmış, veri girişleri ve modellemeler için e-views istatistik programı kullanılmıştır.

4.3.1. Panel Veri Regresyon Analizi

Uygulamanın regresyon analizi bölümünde panel regresyon yöntemi kullanılmıştır. Panel regresyon analizinde, panel veri seti kullanılır. Ekonomik analizlerde, yalnızca zaman serisi ya da yalnızca yatay kesit verileriyle çalışmanın yeterli olmadığı, zaman serisi ve yatay kesitlerin bir arada kullanımını gerektiren durumlar sıklıkla oluşur. Panel veri analizi ile zaman serileri ile yatay kesit serileri bir araya getirilerek hem zaman hem de kesit boyutuna sahip veri seti oluşturulabilmektedir. En genel anlamda panel veri analizi, zaman boyutuna sahip yatay kesit serilerini kullanarak ekonomik ilişkilerin tahmin edilmesini sağlayan yöntem olarak tanımlanabilmektedir Bu veri türü “Longitudinal (boylamsal) veri” olarak da adlandırılmaktadır (GREENE, 2007: 180).

4.3.2. Panel Veri Analizinin Üstün ve Zayıf Yönleri

Panel verisi analizinin, kesit ya da zaman veri setine göre üstünlükleri Baltagi'ye göre şöyle sıralanır (GUJARATI, PORTER, 2012: 592):

- Panel verisi kişileri, firmaları, eyaletleri, ülkeleri vb.'ni zaman içerisinde ele alabilmektedir ve bu nedenle bu birimler türdeş değildir. Panel verisi tahmin teknikleri, kişiler, firmalar, eyaletler, ülkeler v.b. mikro birimleri içeren öznelerle özgü değişkenlere yer vererek, bu türdeş olmama durumunu net bir şekilde dikkate alır.

- Kesit verisini zaman serisi ile birleştiren panel verisi, örneklem büyüklüğünü önemli ölçüde artırır, daha çok bilgi verir, daha değişkendir, değişkenleri arasında ortak doğrusallık daha azdır, serbestlik derecesi daha yüksektir ve daha etkindir.

- Gözlemlerin yatay kesitini yinelemeli ele alan panel verisi, değişimlerin dinamikliğinin incelenmesine daha uygundur. İşsizlik iniş çıkışları, işgücü devir hızı ve işgücü hareketliliği panel verisiyle çok daha iyi incelenir.

- Yalnız kesit verisinde ya da yalnız zaman serisi verisinde hiç gözlenemeyen etkileri, panel verisi daha iyi ortaya çıkarabilir, daha iyi ölçülebilir.

- Panel verisi daha karmaşık davranış modellerini incelememize olanak sağlar. Ölçek ekonomileri veya teknolojik değişme gibi olgular panel verisiyle, tek başına zaman ya da tek başına kesit verisine göre daha iyi ele alınabilir.

- Panel verisi binlerce birimlik veriyi ele almakla, kişileri ya da firmaları geniş aralıklarda toplulaştırınca ortaya çıkabilecek sapmayı en aza indirir.

Özetle panel verisi, yalnızca kesit verisi ya da yalnızca zaman serisi verisi kullanıldığında, olanaksız olacak yollarla görgül çözümlenmeleri zenginleştirir. Fakat panel verisinin bu önemli üstünlüklerine karşın, birtakım dezavantajlara da sahiptir (GUJARATI, PORTER, 2012: 612-613).

- Panel verisi, çeşitli tahmin ve çıkarsama sorunları barındırabilir.
- Bu tür veriler hem kesit hem zaman serisi gözlemi içerdiğinden, kesit verisindeki (değişen varyans gibi) ve zaman serisi verisindeki (ardışık ilişki gibi) sorunlara eğilmek gerekir.
- Aynı döneme ilişkin kesit birimlerinde çapraz ilişki gibi bazı ek sorunlar da söz konusu olabilir. Bu sorunlardan birine ya da birkaçına yönelik çeşitli tahmin teknikleri vardır. En bilinen ikisi Sabit Etkili Model ve Rassal Etkili Model'dir

4.3.3. Panel Veri Analizinde Genel Modelleme Çerçevesi

Panel veri setinin kesit veri üzerindeki temel avantajı, tüm figürlerin davranış farklılıklarının modellenmesi konusunda araştırmacıya büyük esneklik sağlamasıdır. Bu verilerin analizi için temel çerçeve, şu formda bir regresyon modelidir (GREENE, 2007: 182):

$$\begin{aligned}y_{it} &= x'_{it}\beta + z'_i\alpha + \varepsilon_{it} \\ &= x'_{it}\beta + c_i + \varepsilon_{it}\end{aligned}$$

Alt indislerden "i" kesitleri, "t" zamanı göstermektedir. x_{it} içerisinde "K" kadar değişken olup, sabit bir terim içermez. $z'_i\alpha$ heterojenlik veya bireysel etkiyi ifade eder. Burada z_i , ırk, cinsiyet, konum v.b. gibi gözlemlenebilir olan veya aileden kalıtsal özellik, kişisel beceri ya da tercihlerdeki heterojenlik v.b. gibi gözlemlenemez olan, sabit bir terim ve bireysel ya da bir gruba özel değişkenler kümesi içerir. Bu değişkenler "t" zamanı içerisinde sabit kabul edilir. Bu şekilde oluşan model klasik regresyon modelidir. Eğer z_i bütün figürler için gözlemlenebilecek olursa, tüm model bir sıradan doğrusal model olarak ve en küçük kareler vasıtasıyla ele alınabilir. Çoğu

uygulamada yaşandığı üzere, c_i gözlemlenemez olduğunda hata ortaya çıkabilmektedir. Örneğin eğitim ve tecrübenin kazanca olan etkileri analiz edilirken, kişisel beceri unsurunun gözlemlenemeyen kayıp değişken olacak olmasının analizde yaratacağı eksiklik gibi (GREENE, 2007: 182).

Yapılan analizin temel amacı kısmi etkilerin tutarlı ve etkili bir şekilde tahmin edilmesi olacaktır (GREENE, 2007: 182),

$$\beta = \partial E [y_{it} | x_{it}] / \partial x_{it}.$$

Tutarlı ve etkili bir tahminin mümkün olabilmesi ise gözlemlenemeyen etkiler ile ilgili yapılacak varsayımlara bağlıdır. Bağımsız değişkenler için kesin dışsal varsayım modeli (GREENE, 2007: 182),

$$E[\varepsilon_{it} | x_{i1}, x_{i2}, \dots] = 0.$$

Bu model, tüm dönemlerde (geçmiş, bugün, gelecek) mevcut hata ile bağımsız değişkenlerin korelasyonsuz olduğu durumu ifade eder. Modelin en önemli yönü heterojenlik ile ilgilidir. Uygun ve elverişli bir varsayım, ortalamada bağımsızlık varsayımı olacaktır (GREENE, 2007: 182),

$$E[c_i | x_{i1}, x_{i2}, \dots] = \alpha.$$

Eğer gözlemlenemeyen kayıp değişken/değişkenler ile gözlemlenebilen dahil edilmiş değişkenler arasında korelasyon yoksa, o zaman kayıp değişkenler modelde görünebilecek hatada etkili olabilirler. Rassal etkiler modelinin altında yatan varsayım budur. Alternatif olarak bu formülasyon daha genel olmakla birlikte önemli ölçüde daha karmaşıktır ve hatta fonksiyonun doğası hakkında daha ileri varsayımlar gerektirebilir (GREENE, 2007: 182,183).

$$\begin{aligned} E[c_i | x_{i1}, x_{i2}, \dots] &= h(x_{i1}, x_{i2}, \dots) \\ &= h(X_i) \end{aligned}$$

4.3.3.1. Klasik Regresyon Modeli

Eğer z_i sadece sabit bir terim içeriyorsa, o zaman sıradan en küçük kareler ortak α ve eğim vektörü β ile ilgili tutarlı ve efektif tahminler sağlar (GREENE, 2007: 183).

4.3.3.2. Sabit Etkili Model

Eğer z_i gözlemlenmemiş fakat x_{it} ile korelasyon içerisindeyse, o zaman β 'nin sabit kareler tahmincisi, atlanan bir değişkenden ötürü önyargılı ve tutarsız olacaktır. Bu durumda model (GREENE, 2007: 183);

$$y_{it} = x'_{it} \beta + \alpha_i + \varepsilon_{it},$$

Modelde x'_{it} , açıklayıcı değişkenler vektörünü; y_{it} , bağımlı değişkeni; β , eğim katsayılarını; ε_{it} , hata terimini ve α_i ile gösterilen sabit terim birim etkisini göstermektedir. $\alpha_i = z_i \alpha$ olduğunda, gözlemlenebilir tüm etkileri bünyesinde barındırır ve tahmin edilebilir bir koşullu ortalama belirler. Bu sabit etkiler yaklaşımında, α_i regresyon modelinde gruba özel sabit bir terim olarak alınır. Burada kullanılan "sabit" terimi, c_i ve x_{it} arasındaki korelasyonu ifade eder, c_i 'nin değişken olmadığını ifade etmez (GREENE, 2007: 183).

4.3.3.3. Rassal Etkili Model

Rassal etkili modellerde, kesitlere ve/veya zamana bağlı olarak meydana gelen değişimler, modelde hata teriminin bir bileşeni olarak yer almaktadır. Bunun nedeni, sabit etkili modellerde karşılaşılan serbestlik derecesi kaybının rassal etkili modellerde ortadan kalkmasıdır (BALTAGİ, 2005: 14,15).

Eğer, formüle edilmiş olsa dahi, gözlemlenememiş ve dahil edilemeyen bireysel heterojenlik ile gözlemlenebilmiş ve dahil edilmiş değişkenler arasında korelasyon olmadığı varsayılabilirse, o zaman model şu şekilde formüle edilebilir (GREENE, 2007: 183):

$$\begin{aligned}y_{it} &= x'_{it}\beta + E[z'_i\alpha] + \{z'_i\alpha - E[z'_i\alpha]\} + \varepsilon_{it} \\ &= x'_{it}\beta + (\alpha + u_i) + \varepsilon_{it}\end{aligned}$$

Bu, bileşke bozukluğa sahip bir doğrusal regresyon modeli olarak, en küçük kareler metodu ile yetersiz olmasına karşın tutarlı şekilde tahmin edilebilir. Bu rassal etkiler yaklaşımı, u_i 'nin gruba özel rassal bir eleman olduğunu, tüm gruplar için her periyotta regresyona aynı şekilde giren tek yaklaşım olması dışında ε_{it} 'ye benzer olduğunu açıkça belirtir. Sabit ve rassal etkiler arasındaki en önemli fark, gözlemlenmemiş bireysel etkilerin, modeldeki regressörlerle ilişkilendirilmiş öğeleri ihtiva edip etmediğidir; bu etkilerin değişken olup olmaması değildir (GREENE, 2007: 183).

4.3.3.4. Rassal Parametreler

Rassal etkiler modeli, rassal sabit terimli bir regresyon modeli olarak incelenebilir. Yeterli derecede zengin bir veri seti ile bu fikir, diğer katsayıların da bireyler arasında rassal olarak değiştiği bir modele genişletilebilir. Bu model şu şekilde görünecektir (GREENE, 2007: 183);

$$\begin{aligned}y_{it} &= x'_{it}(\beta + h_i) + (\alpha + u_i) + \varepsilon_{it}, \\ i &= 1, \dots, N \quad t = 1, \dots, T\end{aligned}$$

Burada h_i bireyler arasındaki parametrelerin değişimini uyarıcı rassal bir vektördür. Bu rassal parametreler modeli, araştırmacıların, bazı ortak noktaları korurken (parametre vektörleri hala ortak ortalamayı paylaşır), bireyler arasındaki heterojenlik miktarını genişletmeleri şeklinde doğal bir genişlemeyi temsil eder. Bazı güncel uygulamalar, parametre dağılımının ortalama değerinin bireye özel olmasına

izin vererek, bunu bir adım daha genişletmiştir. Bu durumda model şu şekilde görünür (GREENE, 2007: 183,184);

$$y_{it} = x'_{it}(\beta + \Delta z_i + h_i) + (\alpha + u_i) + \varepsilon_{it}$$

Burada z_i gözlemlenebilir bireye özel değişkenler setini ve Δ de tahmin edilecek parametrelerin matrixini ifade eder. Bu hiyerarşik model çok yönlüdür (GREENE, 2007: 183,184).

4.3.3.5. Model Seçimi

Panel veri analizi içerisinde sabit etkili model, sıklıkla kullanılan ve istatistiksel özellikleri açısından arzu edilen özelliklere sahip olan bir modeldir. Ancak rassal etkili model sabit etkili modelie göre daha etkin sonuçlar veriyorsa, rassal etkili model kullanılmalıdır. Dolayısıyla her ikisi de tutarlı olan fakat etkinliği farklı olan iki model arasında daha etkin olanı tespit etmek gereklidir. (BALTAGİ, 2005: 18,19).

Bu amaçla çalışmada etkinlik testi açısından, diğer bir ifadeyle sabit etkili model ve rassal etkili model arasında seçim yapmak açısından, sırasıyla olasılık oran testi ve hausman testi uygulanmıştır.

Sabit etkili modelin geçerliliğinin testi için uygulanan olasılık oran testinde, olasılık (p-değeri) 0.05'den küçük ise, sabit etkiler geçerlidir sonucu elde edilir. Rassal etkilerin geçerliliğinin testi için uygulanan hausman testinde elde edilen olasılık değeri (p-değeri) 0,05'den büyük ise bu durum, rassal etkili modelden elde edilen katsayılarla sabit etkili modelden elde edilen katsayıların aynı olduğunu öne süren sıfır hipotezinin reddedilmesi anlamına gelmektedir. Bir başka ifade ile bu durum rassal etkilerin olduğunu, rassal etkili modelin daha etkin sonuçlar vereceğini göstermektedir ve bu nedenle rassal etkili model tercih edilmelidir (BROOKS, 2008: 508,509).

4.3.4. Uygulama Verileri

Uygulamada Avustralya, Belçika, Kanada, Danimarka, Fransa, Almanya, İtalya, Japonya, Hollanda, Norveç, Portekiz, İspanya, İsveç ve Amerika Birleşik Devletleri olmak üzere 14 OECD ülkesine ait veriler kullanılmıştır.

Sınıflandırma için OECD'nin yayınladığı ve tüm ülkeler için ulaşılabilen en yakın tarihli verileri kapsayacak şekilde istihdam koruma mevzuatı endeksi (EPL) ve aktif işgücü piyasası politikaları harcaması (ALMP) verileri sırasıyla 2003-2013 ve 2004-2014 yılları baz alınarak elde edilmiştir. Ekonomik performans farklılıklarının ortaya konduğu inceleme için kullanılan işsizlik ve istihdam oranları, 2005 ve 2015 yıllarına ait OECD verileridir. Gini katsayısı ve yoksulluk oranları verileri farklı kaynaklardan elde edilmiştir. Bunlar, gini katsayısı için Eurostat, OECD ve Index Mundi (Dünya Bankası Verileri); yoksulluk oranları için Eurostat, OECD ve Acoos Poverty in Australia raporudur.

Panel veri regresyon analizi için, istihdam oranları, işsizlik oranları ve uzun dönem işsizlik oranları bağımlı değişkenler olarak alınırken; istihdam koruma mevzuatı endeksi (EPL), aktif işgücü piyasası politikaları harcaması (ALMP), Net İşsizlik Karşılama Oranı (NRR), Sendika Yoğunluğu (UD), Vergi Kaması (TW) ve Enflasyon oranları (INF) bağımsız değişkenler olarak alınmıştır. Regresyon analizindeki bağımlı ve bağımsız değişkenler için 2003-2013 yılları arası 11 yıla ait veriler kullanılmıştır. Regresyon analizine ait bağımsız değişkenlerin, işsizlik, uzun dönem işsizlik ve istihdam üzerine etkilerinin analizi için model seçiminde, sırasıyla sabit etkiler olabilirlik oran testi ile rassal etkiler hausman testi uygulanmıştır.

Çalışmada kullanılan tüm veriler edinildikleri kaynakların detayları, tanım ve açıklamaları ile şu şekildedir:

- İstihdam Koruma Mevzuatı Endeksi (EPL)

OECD'nin çalışanlar için istihdam koruma mevzuatı düzenlemeleri endeksi; yargı kararları, toplu sözleşmeler ve benzerleri yoluyla alınan tüm sosyal güvenlik tedbirlerini de kapsayarak, işe alınma ve işten çıkarılma ile ilgili maliyetler,

prosedürler ve benzerleri gibi tüm detayları ölçümler. Bu nedenle işgücü piyasalarında katılığın ve dolayısı ile esnekliğin en temel göstergelerinden birisidir. (OECD, Çevrimiçi, <http://www.oecd.org/els/emp/oecdindicatorsofemploymentprotection.htm>: 13.01.2017)

Uygulamada kullanılan EPL endeksi verileri 2017 yılı içerisinde indirilmiş, söz konusu ülkelere ait OECD'nin en yakın zamanda ölçülmüş veri yılından geriye dönük toplam 11 yılı ihtiva eden, 2003-2013 yılları arası geçici sözleşmelere ait EPL endeksidir. EPL endeksi piyasa sıklığının göstergesi olduğundan, regresyon analizinde esnekliğin ifade edilebilmesi açısından, EPL endeksi verileri model içerisinde FLEX olarak adlandırılmış ve buna ait katsayıların değerlendirilmesi, İstihdam Koruma Mevzuatındaki 1 birimlik artış veya Piyasa Esnekliğindeki 1 birimlik azalış şeklinde yapılmıştır.

- Aktif İşgücü Piyasası Politikaları Harcamaları (ALMP, %GSYİH)

Aktif işgücü piyasası politikaları harcamaları, nüfusun içerisinde piyasa dışında kalmış işsizler ve iş piyasasına girmekte zorlanan dezavantajlı gruplardan daha fazla insanı işgücü piyasasına ve çalışmaya çekmek için, insanların istihdam edilmek için çaba sarfetmelerini sağlayacak ilgi ve motivasyonun oluşturulması, insanların istihdam edilebilirliklerinin arttırılarak kendilerine uygun işleri daha kolay bulabilmelerinin sağlanması, iş arayanlar için istihdam olanaklarının genişletilmesi ve tüm bunların etkin çalışan işgücü piyasası enstürman ve uygulamalarına entegre edilmesi için yapılan, GSYİH yüzdesi olarak ifade edilen kamu harcamalarıdır. (OECD OUTLOOK, 2015: 105).

Uygulamada, piyasaların sınıflandırılması için, söz konusu ülkelere ait 2017 yılı içerisinde indirilmiş, OECD'nin en yakın zamanda ölçülmüş veri yılından geriye dönük toplam 11 yılı ihtiva eden, 2004-2014 yılları arası aktif işgücü piyasası politikası harcamaları baz alınmıştır. Regresyon analizi için ise, diğer tüm veri setleri ile aynı zaman aralığında değerlendirilebilmesi açısından 2003-2013 yıllarına ait OECD verileri kullanılmıştır.

- Vergi Kaması (TW) (%)

Vergi kaması, bekar çocuksuz ortalama bir çalışan tarafından ödenen vergiler ile işverene karşılık gelen toplam işçilik maliyeti arasındaki oran olarak tanımlanır. Vergi kaması, verginin istihdamı caydırma derecesini ölçmek için, işçi maliyetinin yüzdesi olarak ifade edilir. (OECD, Çevrimiçi, <https://data.oecd.org/tax/tax-wedge.htm>: 20.04.2017)

Uygulamada kullanılan OECD vergi kaması oranları, söz konusu ülkeler için 2017 yılı içerisinde indirilmiştir. Regresyon analizinde, diğer tüm veri setleri ile aynı zaman aralığında değerlendirilebilmesi açısından 2003-2013 yılları arası toplam 11 yıla ait oranlar baz alınmıştır.

- Sendika Yoğunluğu (UD) (%)

Sendika yoğunluğu, sendika üyesi olan ücret ve maaşlıların, toplam ücret ve maaşlılara bölünmesiyle elde edilen orana karşılık gelir ve yüzde ile ifade edilir. Sendika yoğunluğu, mümkün olan yerler için anket verileriyle; anket verisi kullanımı mümkün olmayan yerler ve aktif olmayan veya kendi hesabına çalışan üyeler için ise düzenlenmiş idari veriler ile hesaplanır. (OECD, Çevrimiçi, https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=UN_DEN, 20.04.2017)

Uygulamada kullanılan söz konusu ülkelere ait OECD sendika yoğunluğu veri seti, 2017 yılı içerisinde indirilen, OECD tarafından en son hesaplanan yıldan itibaren son 11 yılı ihtiva ederek 2003-2013 yıllarından oluşmaktadır.

- Enflasyon Oranı (INF) (%)

Tüketici fiyat endeksi (CPI) ile ölçülen enflasyon, tipik olarak belirli hanehalkı grupları tarafından satın alınmış bir mal ve hizmet sepetindeki, bir önceki yıla göre meydana gelen yıllık fiyat değişikliği olarak tanımlanır. Bir ülkedeki enflasyon oranı, çalışanın yaşam standartlarındaki erozyonu ölçmesi açısından önemlidir. Oecd enflasyon verileri, yıllık büyüme oranına göre ve gıda, enerji dahil - toplam gıda ve

enerji hariç olmak üzere, 2010 yılını baz alarak oluşturulan endeks ile ölçülmüştür. (OECD, Çevrimiçi, <https://data.oecd.org/price/inflation-cpi.htm>: 20.04.2017)

Uygulamada kullanılan söz konusu ülkelere ait OECD enflasyon oranları veri seti, 2017 yılı içerisinde indirilmiş ve regresyon analizinde, diğer tüm veri setleri ile aynı zaman aralığından değerlendirilebilmesi açısından 2003-2013 yılları arası toplam 11 yıla ait oranlar baz alınarak hazırlanmıştır.

- Net Karşılama Oranı (NRR) (%)

Net karşılama oranı, iş kaybı sonrasında birey/aile gelirin ne kadar azalacağını ölçülmesidir. Bir başka ifadeyle, çalışırken kazanılan net gelirin iş kaybı sonrasında hangi oranda muhafaza edildiğini göstermektedir. (OECD, Çevrimiçi, <http://www.oecd.org/els/benefits-and-wages-statistics.htm>: 20.04.2017)

Uygulamada, söz konusu ülkelere ait, 2017 yılı içerisinde indirilmiş, regresyon analizinde diğer tüm veri setleriyle aynı zaman aralığında değerlendirilebilmesi açısından 2003-2013 yılları arasındaki 11 yılı ihtiva eden, işsizliğin ilk dönemlerine ve evli olmayan gelir sahiplerine ait OECD net karşılama oranları baz alınmıştır. İş kaybından önce kazanılan net gelirin yüzdesi olarak ifade edilmektedir.

- İstihdam Oranı (EMP) (%)

İstihdam oranı, mevcut emek kaynaklarının (çalışabilir durumda olan insanlar) ne derece kullanıldığının ölçüsü olarak tanımlanır ve çalışan nüfusun çalışma çağındaki nüfusa oranı ile hesaplanır. (OECD, Çevrimiçi, <https://data.oecd.org/emp/employment-rate.htm>: 19.04.2017)

Uygulamada, söz konusu ülkelere ait, 2017 yılı içerisinde indirilmiş, regresyon analizinde diğer tüm veri setleri ile aynı zaman aralığında değerlendirilmesi açısından 2003-2013 yılları arasındaki 11 yılı ihtiva eden OECD istihdam oranları baz alınmıştır.

- İşsizlik Oranı (UNEMP) (%)

İşsizlik oranı, işsiz insan sayısının toplam işgücünün yüzdesi cinsinden ifadesidir ve genellikle ulusal işgücü anketleri ile ölçülür. Bu tanımdaki işsizler, son 4 hafta içerisinde çalışmadıklarını, çalışmaya uygun olduklarını ve iş bulmak için gerekli aktif adımları attıklarını beyan eden kişilerdir (OECD, Çevrimiçi, <https://data.oecd.org/unemp/unemployment-rate.htm>: 20.04.2017).

Uygulamada, söz konusu ülkelere ait, 2017 yılı içerisinde indirilmiş, regresyon analizinde diğer tüm veriler ile birlikte aynı zaman aralığında değerlendirilebilmesi açısından 2003-2013 yılları arasındaki 11 yılı ihtiva eden OECD işsizlik oranları baz alınmıştır.

- Uzun Dönem İşsizlik Oranı (LUNEMP) (%)

Uzun süreli işsizlik, 12 ay veya daha uzun süre işsiz kalmış insanlar anlamına gelir ve uzun dönem işsizlik oranı da, bu uzun süreli işsizlerin tüm işsizler içerisindeki oranını göstermektedir. (OECD, Çevrimiçi, <https://data.oecd.org/unemp/long-term-unemployment-rate.htm>: 20.04.2017)

Uygulamada, söz konusu ülkelere ait, 2017 yılı içerisinde indirilmiş, regresyon analizinde diğer tüm verilerle aynı zaman aralığında değerlendirilebilmesi açısından 2003-2013 yılları arasındaki 11 yılı ihtiva eden OECD uzun dönem işsizlik oranları baz alınmıştır.

- Gini Katsayısı

Gelir, hanehalkının belirli bir yıla ait harcanabilir geliri olarak tanımlanır. Kazanç, serbest meslek ve sermaye geliri ile kamu nakit transferlerinden oluşur; gelir vergileri ve hanehalkları tarafından ödenen sosyal güvenlik katkı payları düşülmektedir. Gini katsayısı, bir sıklık dağılımının eşitsizlik miktarını ölçmek için kullanılan yöntemin adıdır. Gelir dağılımı açısından, milli gelirin ülke vatandaşları arasındaki dağılımını ölçen istatistiksel bir hesaplama. Nüfusun kümülatif oranlarının, aldıkları kümülatif gelir oranlarıyla karşılaştırılmasına dayanmaktadır ve

0 ile 1 arasında dağılmaktadır. 0 tam eşit gelir dağılımını, 1 ise tam eşitsiz gelir dağılımını ifade eder. (OECD, Çevrimiçi, <https://data.oecd.org/inequality/income-inequality.htm>: 01.05.2017).

Uygulamada, işgücü piyasalarının ekonomik performanslarının analiz edildiği bölümde kullanılan Gini katsayısı 2005 yılı verileri için; Belçika, Danimarka, Fransa, Almanya, İtalya, Hollanda, Norveç, Portekiz, İspanya, İsveç için Eurostat 2005 yılı verileri kullanılmıştır. Amerika Birleşik Devletleri ve Avustralya için Index Mundi-Dünya Bankası 2005 verileri, Kanada için OECD 2006 verisi ve Japonya için OECD 2009 verisi kullanılmıştır. Gini katsayısı 2015 yılı verileri için; Belçika, Danimarka, Fransa, Almanya, İtalya, Hollanda, Norveç, Portekiz, İspanya, İsveç için Eurostat 2015 yılı verileri kullanılmıştır. Amerika Birleşik Devletleri ve Avustralya için OECD 2014 yılı verisi, Japonya için OECD 2012 yılı verisi, Kanada için OECD 2013 yılı verisi kullanılmıştır.

- Yoksulluk Oranı

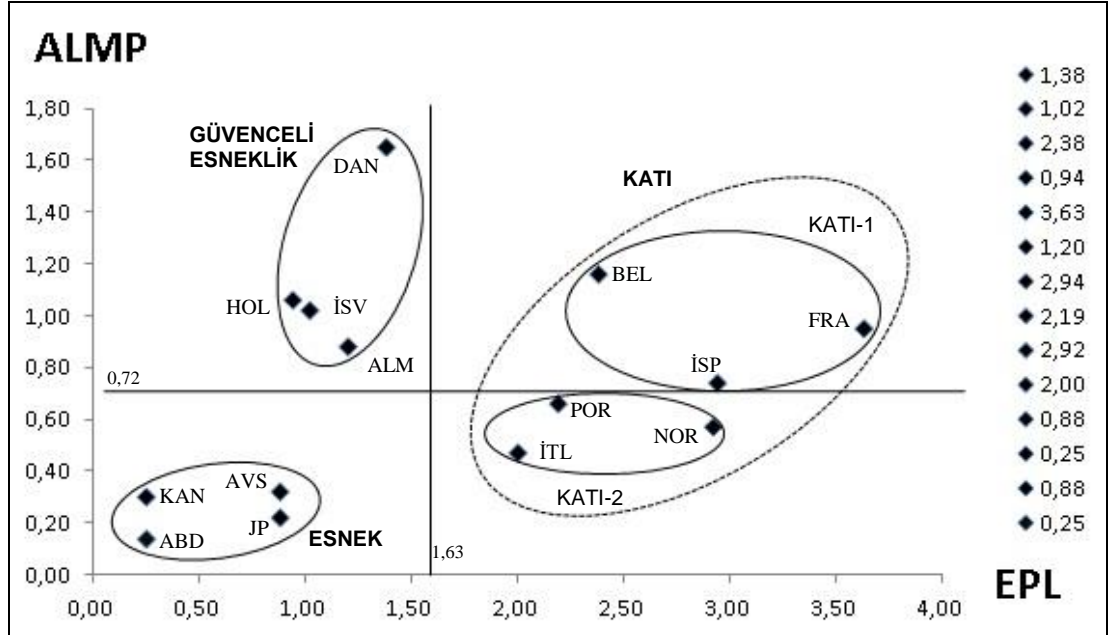
Yoksulluk oranı, verilen bir grup içerisindeki insanlardan, gelirleri yoksulluk sınırının altına inenlerin oranıdır. Çalışmada toplam nüfustaki hane halkı gelirleri medyanının yarısı (%50) baz alınarak hesaplanan yoksulluk oranları kullanılmıştır. Yoksulluk oranı toplam nüfusun yüzdesi olarak ifade edilmektedir.(OECD, Çevrimiçi, <https://data.oecd.org/inequality/poverty-rate.htm>: 01.05.2017)

Uygulamada, işgücü piyasalarının ekonomik performanslarının analiz edildiği bölümde kullanılan yoksulluk oranları 2005 yılı verileri için; Belçika, Danimarka, Fransa, Almanya, İtalya, Hollanda, Norveç, Portekiz, İspanya, İsveç için Eurostat 2005 yılı verileri kullanılmıştır. Kanada için OECD 2006, Japonya için OECD 2009 verileri, Amerika Birleşik Devletleri için Public Broadcasting Service <http://pbs.org> 2009 yılı verisi ve Avustralya için 2005 yılı (Acoss, 2016: 17) kaynağı kullanılmıştır. Yoksulluk oranları 2015 yılı verileri için; Belçika, Danimarka, Fransa, Almanya, İtalya, Hollanda, Norveç, Portekiz, İspanya, İsveç için Eurostat 2015 yılı verileri kullanılmıştır. Amerika Birleşik Devletleri için OECD 2014 yılı verisi, Japonya için OECD 2012 yılı verisi, Kanada için OECD 2013 yılı verisi ve Avustralya için (Acoss, 2016: 17) 2015 yılı verisi kullanılmıştır.

4.4. UYGULAMA VE DEĞERLENDİRME

İşgücü piyasasının esnekliği ve güvencesinin temel göstergeleri olarak istihdam koruma mevzuatı (EPL) ve milli gelir yüzdesi cinsinden aktif işgücü piyasası politikaları (ALMP) harcamaları değerlendirilerek, 14 OECD ülkesi esnek, katı ve güvenceli-esnek olmak üzere üç farklı işgücü piyasası modeli olarak sınıflandırılmıştır. Katı Piyasalar, yüksek istihdam koruma mevzuatı düzenlemeleri ve yüksek aktif işgücü piyasası politikaları harcamalarına sahip Katı-1 kümesi (Fransa, İspanya, Belçika) ile yüksek istihdam koruma mevzuatı düzenlemeleri ve düşük aktif işgücü piyasası politikaları harcamalarına sahip Katı-2 kümesi (İtalya, Portekiz, Norveç) şeklinde kendi içerisinde ayrıca sınıflandırılmıştır. Esnek Piyasa Modeli (ABD, Kanada, Avustralya, Japonya) düşük istihdam koruma mevzuatı ile düşük aktif işgücü piyasası politikası harcamaları; Güvenceli-Esnek Piyasa Modeli ise (Danimarka, Hollanda, Almanya, İsveç) düşük istihdam koruma mevzuatı düzenlemeleri ile yüksek aktif işgücü piyasası politikası harcamaları şeklinde sınıflandırılmıştır.

Şekil 15. Ülkelerin İşgücü Piyasası Yapılarına Göre Sınıflandırılması



Kaynak: Ek 4 ve Ek 5'de belirtilmiştir.

Bu üç işgücü piyasası yapı modeli, ortaya koydukları ekonomik performanslar açısından oldukça belirgin farklılıklar göstermektedir.

Tablo 23. İşgücü Piyasası Yapı Modellerinin Ekonomik Performansları

Piyasa Yapısı	İşsizlik Oranları			İstihdam Oranları			Gini Katsayısı			Yoksulluk Oranı		
	2005	2015	▲	2005	2015	▲	2005	2015	▲	2005	2015	▲
Güvenceli Esnek	7,05	6,27	-0,78	71,72	74,29	2,57	0,25	0,27	0,02	5,90	7,78	1,88
Esnek	5,25	5,22	-0,03	71,28	71,83	0,55	0,35	0,35	0,00	14,38	14,88	0,50
Katı 1	8,69	13,63	4,94	62,79	61,14	-1,65	0,29	0,30	0,01	9,07	10,07	1,00
Katı 2	6,56	9,54	2,98	66,57	65,00	-1,57	0,33	0,30	-0,03	10,50	11,23	0,73
Total	6,89	8,67	1,78	68,09	68,07	-0,03	0,30	0,30	0,00	9,96	10,99	1,03

Kaynak: Ek 1, Ek 2 ve Ek 10'da belirtilmiştir.

Tablo 23 göstermektedir ki, en yüksek işsizlik oranları, katı işgücü piyasalarında ortaya çıkarken, en düşük işsizlik oranları esnek işgücü piyasalarında meydana gelmiş ve bunu güvenceli-esnek piyasalar takip etmiştir. İstihdam oranlarına bakıldığında, en yüksek oranlar güvenceli-esneklik piyasa yapısı ile sağlanırken, esnek piyasaların da güvenceli-esnek piyasalara yakın bir istihdam oranı yakaladığı görülmektedir. En düşük istihdam oranlarının ise yine katı işgücü piyasalarında olduğu görülmektedir. Tüm bunlara ek olarak, toplam istihdam oranları dışında, 2005-2015 yılları arasında yaratılan istihdam hacmine bakıldığında, piyasa esnekliği artırılmış ve bu esneklik yüksek aktif işgücü piyasası politikası harcamalarıyla desteklenmiş güvenceli-esneklik yapı modelinin diğer yapılardan daha üstün bir performans ortaya koyduğu görülmektedir.

Gelir dağılımı ve yoksulluk oranlarına bakıldığında, en başarısız oranların esnek işgücü piyasası modelinde ortaya çıktığı; en başarılı oranların ise yine piyasa esnekliğini aktif işgücü politikaları ve cömert sosyal güvenlik sistemi uygulamaları ile birleştiren güvenceli-esneklik işgücü piyasası modelinde ortaya konulduğu görülmektedir.

Tüm değerler ele alındığında; güvenceli-esneklik modelinin, gelir dağılımı, istihdam oranları ve istihdam artışı açısından diğer tüm modellerden daha üstün performans ortaya koyduğu görülmektedir. İşsizlik oranları açısından bakıldığında da, güvenceli-esneklik modelinin, katı işgücü piyasalarından çok daha başarılı sonuçlar elde ettiği görülmektedir. Toplam işsizlik oranlarında esnek işgücü piyasaları, en başarılı değerleri ortaya koymaktadır ancak güvenceli-esneklik yapısının, 2005-2015 yılları arasındaki 11 yıllık süreçte işsizliğin seyri ve işsizlik oranlarının azaltılması açısından en iyi performansı ortaya koyduğu görülmektedir.

Güvenceli-esneklik modelinin diğer işgücü piyasası modellerine kıyasla ortaya koyduğu başarılı performansın nedenleri, işgücü piyasaları enstürman ve uygulamalarının işsizlik ve istihdam performanslarına etkilerinin incelendiği regresyon analizinin bulguları ile daha iyi anlaşılmaktadır.

Regresyon analizine ait bağımsız değişkenlerin, işsizlik üzerine etkilerinin analizinde kullanılacak model seçimi için, sırasıyla Sabit Etkiler Olabilirlik Oran Testi ile Rassal Etkiler Hausman Testi uygulanmıştır.

Tablo 24. İşsizlik Bağımlı Değişkeni İçin Sabit Etkiler Olabilirlik Oran Testi

Etki Testi	İstatistik	b.d.	Olasılık (p-değeri)
Cross-section F	34.687368	(13,127)	0.0000
Cross-section Chi-square	233.352454	13	0.0000
Period F	4.572159	(10,127)	0.0000
Period Chi-square	47.354059	10	0.0000
Cross-Section/Period F	22.752233	(23,127)	0.0000
Cross-Section/Period Chi-square	251.520315	23	0.0000

Tablo 24'de işsizlik bağımlı değişkeni için sabit etkiler olabilirlik oran testine göre, olasılık (p-değeri) 0,05'den küçük olduğundan, sabit etkili model geçerlidir.

Tablo 25. İşsizlik Bağımlı Değişkeni İçin Rassal Etkiler Hausman Testi

Test Özeti	Ki-Kare İstatistiği	Ki-Kare b.d.	Olasılık (p-değeri)
Cross-section random	0.000000	3	1.0000
Period random	0.000000	3	1.0000
Cross-section and period random	0.000000	3	1.0000

Rassal etkilerin model için geçerli olup olmadığını test eden hausman test istatistiğine göre, olasılık (p-değeri) 0,05'den büyük olduğu için, rassal etkiler geçerlidir. Dolayısı ile işsizlik bağımlı değişkeni için rassal etkili regresyon modeli tercih edilmiştir.

Tablo 26. İşsizlik ile Piyasa Esnekliği, Sendika Yoğunluğu ve Vergi Kaması İlişkisi

Değişken	Katsayı	Std. Sapma	t-istatistiği	Olasılık (p)
C	-3.955152	3.071855	-1.287545	0.1999
FLEX	3.480829	0.615405	5.656156	0.0000
UD	-0.048463	0.020500	-2.363976	0.0194
TW	0.463349	0.106135	4.365636	0.0000

Regresyon analizinde kullanılan değişkenlerden piyasa esnekliği ve vergi kaması için $p < 0,001$ olduğundan, bu değişkenlerin işsizlik ile ilişkilerinde istatistiksel olarak yüksek anlamlılık vardır. Sendika yoğunluğu için $p < 0,05$ olduğundan, işsizlik ile ilişkisi istatistiksel olarak anlamlıdır. Tablo 26'da FLEX olarak belirtilen esneklik, piyasa sıklığının göstergesi olan istihdam koruma mevzuatına ait verilerin eksi değeri şeklinde ifade edilmiştir (FLEX= -EPL). Dolayısı ile rassal etkili regresyon modeline göre, istihdam koruma mevzuatı endeksi 1 birim arttığında, bir başka ifade ile piyasa esnekliği 1 birim azaldığında, işsizlik 3,480829 birim artmaktadır. İşgücü piyasası sendika yoğunluğu 1 birim yükseldiğinde, işsizlik 0,048463 birim azalmaktadır. Vergi kaması 1 birim yükseldiğinde ise işsizlik 0,463349 birim artmaktadır.

Aktif işgücü piyasası politikaları harcamaları, net karşılama oranı ve enflasyon oranlarının, işsizlik ile istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkisi olduğu bulgusuna rastlanmamıştır.

Regresyon analizine ait bağımsız değişkenlerin, uzun dönem işsizlik üzerine etkilerinin analizi için kullanılacak model seçiminde, sırasıyla Sabit Etkiler Olabilirlik Oran Testi ile Rassal Etkiler Hausman Testi uygulanmıştır.

Tablo 27. Uzun Dönem İşsizlik Bağımlı Değişkeni İçin Sabit Etkiler Olabilirlik Oran Testi

Etki Testi	İstatistik	b.d.	Olasılık (p-değeri)
Cross-section F	59.751539	(13,127)	0.0000
Cross-section Chi-square	302.207725	13	0.0000
Period F	4.517718	(10,127)	0.0000
Period Chi-square	46.867898	10	0.0000
Cross-Section/Period F	35.776822	(23,127)	0.0000
Cross-Section/Period Chi-square	309.868757	23	0.0000

Sabit etkiler olabilirlik oran testine göre, olasılık (p-değeri) 0,05'den küçük olduğundan, sabit etkili model geçerlidir.

Tablo 28. Uzun Dönem İşsizlik Bağımlı Değişkeni İçin Rassal Etkiler Hausman Testi

Test Özeti	Ki-Kare İstatistiği	Ki-Kare. b.d.	Olasılık (p-değeri)
Cross-section random	0.000000	3	1.0000
Period random	0.000000	3	1.0000
Cross-section and period random	0.000000	3	1.0000

Rassal etkilerin model için geçerli olup olmadığını test eden hausman test istatistiğine göre, olasılık (p-değeri) 0,05'den büyük olduğu için, rassal etkiler geçerlidir. Dolayısı ile uzun dönem işsizlik bağımlı değişkeni için rassal etkili model tercih edilmiştir.

Tablo 29. Uzun Dönem İşsizlik İle Piyasa Esnekliği, Sendika Yoğunluğu ve Vergi Kaması İlişkisi

Değişken	Katsayı	Std. Sapma	t-İstatistiği	Olasılık (p-değeri)
C	-9.169732	6.901826	-1.328595	0.1860
UD	-0.274238	0.064431	-4.256324	0.0000
TW	1.483999	0.154828	9.584829	0.0000
FLEX	6.195315	1.338706	4.627837	0.0000

Regresyon analizinde kullanılan değişkenlerden piyasa esnekliği, sendika yoğunluğu ve vergi kaması için $p < 0,001$ olduğundan, bunların uzun dönem işsizlik ile ilişkilerinde istatistiksel olarak yüksek anlamlılık vardır. Tablo 29'da FLEX olarak belirtilen esneklik, piyasa sıkılığının göstergesi olan istihdam koruma mevzuatının eksi değeri şeklinde ifade edilmiştir (FLEX= -EPL). Dolayısı ile rassal etkili regresyon modeline göre, istihdam koruma mevzuatı endeksi 1 birim arttığında, bir başka ifadeyle piyasa esnekliği 1 birim azaldığında, uzun dönem işsizlik 6,195315 birim artmaktadır. İşgücü piyasasında sendika yoğunluğu 1 birim yükseldiğinde, uzun dönem işsizlik 0,274238 birim azalmaktadır. Vergi kaması 1 birim yükseldiğinde ise uzun dönem işsizlik 1,483999 birim artmaktadır.

Aktif işgücü piyasası politikaları harcamaları, net karşılama oranı ve enflasyon oranlarının, uzun dönem işsizlik ile istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkisi olduğu bulgusuna rastlanmamıştır.

Regresyon analizine ait bağımsız değişkenlerin, istihdam üzerine etkilerinin analizi için kullanılacak model seçiminde, sırasıyla Sabit Etkiler Olabilirlik Oran Testi ile Rassal Etkiler Hausman Testi uygulanmıştır.

Tablo 30. İstihdam Bağımlı Değişkeni İçin Sabit Etkiler Olabilirlik Oran Testi

Etki Testi	İstatistik	b.d.	Olasılık (p-değeri)
Cross-section F	111.946265	(13,128)	0.0000
Cross-section Chi-square	387.346530	13	0.0000
Period F	3.956847	(10,128)	0.0001
Period Chi-square	41.481711	10	0.0000
Cross-Section/Period F	65.246160	(23,128)	0.0000
Cross-Section/Period Chi-square	391.696480	23	0.0000

Tablo 30'da gösterilen istihdam bağımlı değişkeni için sabit etkiler olabilirlik oran testine göre, olasılık 0,05'den küçük olduğundan, sabit etkili model geçerlidir.

Tablo 31. İstihdam Bağımlı Değişkeni İçin Rassal Etkiler Hausman Testi

Test Özeti	Ki-Kare İstatistiği	Ki-Kare b.d.	Olasılık (p-değeri)
Cross-section random	0.000000	2	1.0000
Period random	0.000000	2	1.0000
Cross-section and period random	0.000000	2	1.0000

Rassal etkilerin model için geçerli olup olmadığını test eden hausman test istatistiğine göre, olasılık (p-değeri) 0,05'den büyük olduğu için, rassal etkiler geçerlidir. Dolayısı ile istihdam bağımlı değişkeni için rassal etkili regresyon modeli tercih edilmiştir.

Tablo 32. İstihdam ile Piyasa Esnekliği ve Vergi Kaması İlişkisi

Değişken	Katsayı	Std. Sapma	t-İstatistiği	Olasılık (p-değeri)
C	83.92975	2.695983	31.13141	0.0000
FLEX	-2.732441	0.720737	-3.791175	0.0002
TW	-0.494987	0.084157	-5.881675	0.0000

Regresyon analizinde kullanılan değişkenlerden piyasa esnekliği ve vergi kaması için $p < 0,001$ olduğundan, bunların istihdam ile ilişkilerinde istatistiksel olarak yüksek anlamlılık vardır. Tablo 32'de FLEX olarak belirtilen esneklik, piyasa sıklığının göstergesi olan istihdam koruma mevzuatının eksi değeri şeklinde ifade edilmiştir (FLEX= -EPL). Dolayısı ile rassal etkili regresyon modeline göre, istihdam koruma mevzuatı endeksi 1 birim arttığında, bir başka ifadeyle piyasa esnekliği 1 birim azaldığında, istihdam 2,732441 birim azalmaktadır. Vergi kaması 1 birim arttığında ise istihdam 0,0494987 birim azalmaktadır.

Aktif işgücü piyasası politikaları harcamaları, net karşılama oranı, sendika yoğunluğu ve enflasyon oranlarının, istihdam ile istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkisi olduğu bulgusuna rastlanmamıştır.

SONUÇ

Avrupa Birliği, birçok yeni ülkenin katılımıyla genişlerken, bir yandan da sosyal, kültürel, yasal ve ekonomik yapıları açısından farklı işgücü piyasalarını bünyesine katmış, bu durum da işsizlik ve istihdam yapıları açısından ülkeler arasında önemli farklılıkların görülmesine neden olmuştur. Avrupa Komisyonu ve Konseyi tarafından da üzerinde önemle durulan bu durum neticesinde, 1993 Beyaz Kitap ve Essen Zirvesi ile başlayan Avrupa İstihdam Stratejisi sürecinde aktif istihdam politikalarına geçilmiş, 2000 Lizbon Stratejisi ve en son 2010 yılında belirlenen 2020 istihdam hedefleri doğrultusunda radikal kararların alınmasıyla söz konusu süreç devam etmiştir.

Avrupa Birliği, Avrupa İstihdam Stratejisi kapsamında yıllar içinde sürekli belirlediği ve revize ettiği işsizlik ve istihdam hedeflerine ulaşılamamasının nedenini, Avrupa'da yerleşmiş katı işgücü piyasası yapılarına bağlayarak, sosyal devlet olma özelliğini kaybetmeden piyasalarda esnekliği sağlayabilecek bir yapısal dönüşüm başlatılmasının gereğini ortaya koymuştur. Bu bağlamda istihdam koruma mevzuatları gevşetilererek işgücü piyasalarında esnekleşmenin sağlanması ve yoğun aktif işgücü piyasası politikaları uygulamaları ve bunlarla uyumlu çalışan modern sosyal güvenlik sistemiyle de istihdam güvencesi oluşturulması gereği ortaya konulmuştur.

Avrupa İstihdam Stratejisi'yle ortaya konulan hedeflere yönelik politikaların işaret ettiği piyasa modeli için önemli olan işgücü piyasası enstürman yapılarının ekonomik performansa etkilerinin incelendiği çalışmanın bulgularına bakıldığında, esnek piyasalara göre katı piyasaların gelir dağılımı göstergelerinde daha başarılı sonuçlar elde ettiği görülmektedir. Dolayısıyla, gevşek istihdam koruma mevzuatı ile yapılanan esnek piyasa düzenlemelerinin genel olarak gelir dağılımı ve yoksulluk oranlarına olumsuz etki eğiliminden ve sıkı istihdam koruması mevzuatı ile yapılanan katı piyasa düzenlemelerinin ise gelir dağılımı ve yoksulluk oranlarına olumlu etki eğiliminden söz etmek mümkündür. Avrupa için önem arz eden bu husus dolayısıyla, yeni stratejilerin getirdiği esnekleştirmeye yönelik düzenleme ve

yapılanmaların toplumsal kabul görmesini sağlamak da, piyasa esnekliğini gerçekleştirmek kadar önemlidir.

Gelir dağılımı göstergelerine olumsuz etki eğilimi içerisinde olan piyasa esnekliği, yüksek aktif işgücü piyasası politikaları harcamalarıyla desteklenerek yapılandığında ise, gelir dağılımı göstergeleri hem esnek hem katı piyasalardan çok daha üstün performans göstermektedir. Buradan hareketle, gelir dağılımında ve yoksulluk oranlarında aktif işgücü piyasası politikalarının, istihdam koruma mevzuatı düzenlemelerinden daha etkili olduğu söylenebilir. Bir başka ifadeyle, gelir dağılımı eşitsizliğinde ve yoksulluk oranlarında iyileştirme için istihdamda güvencenin, yüksek istihdam koruma mevzuatı düzenlemeleri ile piyasa esnekliğini azaltıcı sıkılaştırmalar yerine, piyasa esnekliği içerisinde yoğun aktif işgücü piyasası politikaları uygulamalarıyla sağlanmasının çok daha etkin bir çözüm olacağı söylenebilir.

Regresyon analizlerinden elde edilen bulguların da ortaya koyduğu üzere piyasa esnekliği, işsizlik oranlarını azaltmakta ve istihdam oranlarını arttırmadaki en önemli faktördür. Ancak, aktif işgücü piyasası politikaları olmadan tek başına esneklik, gelir dağılımı ve yoksulluk oranlarında olumsuz etki yapmakta, işsizlik ve istihdamda gösterdiği başarıyı bu alana yansıtamamaktadır.

Aktif işgücü piyasası politikaları kapsamındaki harcamaların ise elde edilen bulgular ışığında tek başına istihdam, işsizlik ve uzun dönem işsizlik üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır. Bu sonuç çok büyük bir ihtimalle, esnek işgücü piyasalarının işsizlik oranları açısından çok başarılı sonuçlar elde ettikleri gerçeğine bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. Bu bulguyu destekler şekilde, kümeleme analizinde yüksek istihdam koruma mevzuatı yanında, aktif işgücü piyasası politikaları harcamalarının yüksek ve düşük oluşuna göre katı-1 ve katı-2 olarak ayrıca sınıflandırılan katı piyasalar incelendiğinde, her iki katı piyasa grubunda da işsizliğin yüksek, istihdam oranlarının ise düşük olduğu gözlemlenmektedir.

Buradan hareketle, yüksek istihdam koruma mevzuatı ile sıkılaştırılmış piyasalarda, aktif işgücü piyasası harcamalarının etkisiz kaldığı söylenebilir. Yüksek aktif işgücü piyasası politikaları harcamalarının, tek başına istihdam yaratmada ve işsizliği aşağı çekmede yeterli unsur olmadığı, ancak piyasa esnekliği ile birlikte anlam ifade ettiği sonucuna varmak mümkündür. Aktif işgücü piyasası politikaları, esnek piyasalarda gelir dağılımı ve yoksulluk oranlarında olumlu etki yaratmasına ek olarak işsizlik ve istihdam konularında da daha iyi performans elde etmesine katkı sağlayabilir.

Sendika yoğunluğunun, istatistiksel olarak yüksek derecede anlamlı etkisi gözlemlenen uzun dönem işsizlik oranları başta olmak üzere, genel olarak işsizlik oranlarına da istatistiksel olarak anlamlı etkisi mevcuttur. Bu sonuç, güvenceli-esneklik modeli içerisinde, aktif işgücü piyasası politikaları ile eşanlı ve uyum içerisinde çalışması hayati önem arz eden ve modelin üçüncü ayağı olan sosyal güvenlik unsurlarının önemini de teyit etmektedir.

Bunun yanı sıra, çalışan tarafından ödenen vergiler ile işverene karşılık gelen toplam işçi maliyeti arasındaki oranı ifade eden ve verginin istihdamı caydırma derecesini ölçen vergi kaması da işsizlik, uzun dönem işsizlik ve istihdam oranları ile güçlü derecede anlamlı etkileşim halindedir.

Regresyon analizi bulgularında, istihdam ve işsizlik üzerinde en büyük etkiye sahip faktör olarak öne çıkan piyasa esnekliğinin temel belirleyicisi olan istihdam koruma mevzuatı düzenlemeleri, Türkiye’de oldukça sıkı şekilde yapılmıştır. Öyle ki, Türkiye’nin 4,88 olan istihdam koruma mevzuatı endeksi, AB üyesi ülkeler içerisinde 3,63 ile en yüksek istihdam koruma mevzuatı endeksi ile katı işgücü piyasası yapısına sahip ülkelerden biri olan Fransa’dan çok daha yüksektir.

İşgücü piyasasında istihdam güvencesini sıkı mevzuat düzenlemeleriyle sağlamaya çalışan Türkiye’nin, aktif işgücü piyasası politikaları harcamalarına ait verilere ulaşamamıştır. Ancak bu harcamalar yüksek dahi olsa, bu harcama ve politikaların mevcut piyasa katılımında işsizliği düşürmede, istihdam yaratmada, gelir dağılımı ve yoksulluk oranlarında iyileşme sağlamada etkili olamayacağı yönünde bulgular elde edilmiştir. Ayrıca, aktif işgücü piyasası politikalarının yanında sosyal

güvenlik unsuru olarak, güvenceli-esnekliğin güvence ayaklarından biri olan ve uzun dönem işsizlik başta olmak üzere, işsizlik ve istihdam performanslarının hepsinde önemli etkisi saptanan sendika yoğunluğunun da Türkiye’de çok düşük seviyelerde oluşu, işsizliğin azaltılması ve istihdam sağlanması üzerinde olumsuz etki yaratmaktadır.

Sonuç itibarıyla, farklı işgücü piyasasına sahip ülkelerin ortaya koyduğu ekonomik performanslar ışığında, işgücü piyasası enstürmanlarının işsizlik ve istihdam üzerindeki etkileri yönündeki bulgular göstermiştir ki; işsizlik ve istihdam üzerinde en önemli etkiye sahip olan piyasa esnekliği ile gelir dağılımı ve yoksulluk oranlarında en etkili faktör olan yüksek aktif işgücü piyasası politikalarını eş anlı ve denge içerisinde yapılandıran; yoğun aktifleştirme politikalarını, cömert sosyal güvenlik sistemi ile uyum içerisinde hatta birbirine entegre şekilde çalıştıran yapısı nedeniyle güvenceli-esneklik modeli, esnek ve katı piyasa yapılarına göre daha üstün ekonomik performanslar ortaya koymaktadır. Bu nedenle Türkiye’nin, istihdam politikalarının başarılı sonuçlar elde etmesi ve AB’ye uyumu açısından güvenceli-esneklik modelini ivedilikle hayata geçirmesi önem arz etmektedir. Bunun için öncelikle işsizlik ve istihdam açısından en etkili faktör olan istihdam koruma mevzuatı yeniden yapılandırılarak piyasa esnekliği sağlanmalıdır. Bununla birlikte, sağlanacak piyasa esnekliğini destekler nitelikte, etkin aktif işgücü piyasası politikaları oluşturularak, işte kalmayı zorlayan, mevcut işin korunmasına yönelik güvence yapısından, istihdamın sağlanması güvencesine doğru bir değişim gerçekleştirilmelidir. Ayrıca, oluşturulan aktif işgücü piyasası politikaları ile yüksek uyum ve koordinasyon içerisinde çalışan, bir yandan işsizlik sigortası ve sosyal destek sistemleri yoluyla yüksek gelir güvencesi sağlarken diğer yandan aktifleştirme programlarına katılımı teşvik eden modern sosyal güvenlik sistemi de inşaa edilmelidir.

KAYNAKÇA

Kitaplar Ve Makaleler

- AFTALION Florin,
Partice Poncet, 1992: **Monetarizm**, Çev: Lerzan Özkale, İstanbul, İletişim Yayınları.
- AKERLOF, George A.,
Robert J. Shiller, 2009: **Animal Spirits**, Princeton Universty Press, New Jersey.
- ALGAN, Yann,
Pier Cahuc, 2006: "Job Protection: The Macho Hypothesis", **Oxford Review of Economic Policy**, Vol.22, no:3, p.390-410.
- ALTINOK, Serdar,
2004: **İktisada Giriş**, Damla Ofset, 3.Baskı, Konya.
- AREN, Sadun, 1987: **İstihdam Para ve İktisadi Politika**, Savaş Yayınları, Ankara.
- AŞÇI, Saim, 1997: "İşsizlik ve Türkiye'deki Dinamikleri", **MESS Mercek Dergisi**, Sayı:6, s.100-115.
- ATAÇ, Beyhan, 1981: **Kuramda ve Türkiye'de İstikrar Politikası Açısından Parasal ve Mali İşlemler**, Eskişehir, İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları, No:131/153.
- AY, Sema, 2012: "Türkiye'de İşsizliğin Nedenleri; İstihdam Politikaları Üzerine Bir Değerlendirme", Yönetim ve Ekonomi, **Celal Bayar Üniversitesi İİBF Dergisi**, Cilt:19, Sayı:2, Manisa, s.321-341.
- BALTAGI, Badi H.
2005: **The Econometric Anaylsis Of Panel Data**, John Wiley & Sons Ltd., Third Edition, England.

- BARBER, William J, 1999: **İktisadi Düşünce Tarihi**, Çeviren: İhsan Durdu, Şule Yayınları, 3.Baskı, İstanbul.
- BERBEROĞLU, Necat, 1995: **Çalışma Ekonomisi**, Ant Matbaacılık Yayıncılık, 1.Baskı, Eskişehir.
- BAYRAKTUTAN, Yusuf, 2003: **Global Ekonomide Bütünleşme Trendleri-Bölgeselleşme ve Küreselleşme**, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım.
- BİÇERLİ, M. Kemal, 2004: **İşsizlikle Mücadelede Aktif İstihdam Politikaları**, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.
- BROOKS, Chris, 2008: **Introductory Econometrics for Finance**, Cambridge University Press, Second Edition, New York.
- ÇİVİ, Halil, 1981: "Türkiye'de Planlı Dönemde İstihdam ve İşsizlik Sorunu: 1962-1978", **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 5(1-2), s.1-29.
- DAUDERSTADT, Michael; 2002: **The Enlarging Euroland: Deepening and Widening Unemployment and Inequality?**, Work and Welfare in the Enlarging Euroland, Michael Dauderstadt/Lothar Witte (Eds.), Friedrich Ebert Foundation- International Policy Analysis Unit.
- DEMİR, Osman, 1997: **Ekonomide Devlet**, Sermaye Piyasası Yayını, No:71, Ankara.
- DEVELLİOĞLU, Ferit, 1993: **Osmanlıca-Türkçe Ansiklopedik Lügat**, Aydın Kitabevi Yayınları, Ankara.
- DOĞAN, D.Mehmet, 1996: **Büyük Türkçe Sözlük**, İstanbul, İz Yayıncılık.
- DORNBUSH Rudiger, Stananley Fischer, 1998: **Makroekonomi**, Mc Graw Hill ve Akademi Yayınları, Çev: Salih Ak, Mahir Füsunoğlu, Erhan Yıldırım, Refia Yıldırım, İstanbul.

- EKİN, Nusret, 1971: “Gelişen Ülkelerde ve Türkiye’de İşsizlik”, **İstanbul Üniversitesi Yayınları**, No:1397, İstanbul.
- EKİN, Nusret, 2000: “Türkiye’de Yapay İstihdam ve İstihdam Politikaları”, **İTO Yayınları**, Yayın No: 2000-33, İstanbul.
- ERCAN, Hakan, 2007: **Youth Employment In Turkey**, ILO, Ankara.
- EREN, Ercan, 1993: **Makro İktisat-Kavramlar, Tarihsel Yaklaşım, İstikrar Politikaları ve Açık Ekonomi**, Bursa, Ezgi Kitabevi.
- FRIEDMAN, Milton; 1988: **Kapitalizm ve Özgürlük**, Çev: Doğan Erberk, Nilgün Himmetoğlu, Altın Kitaplar Yayınevi, İstanbul.
- GERMİR, Hatice Nur 2013: Aktif İşgücü Piyasası Politikalarının Belediyelerce Kadın İstihdamını Arttırmaya Yönelik Kullanımı: Balçova Semtevlere, **Electronic Journal of Vocational Colleges**, Aralık, s.1-18.
- GÖRMEZÖZ, Gökten, 2007: **Türkiye Ekonomisinde Yaşanan Dalgalanmaların İstihdam Üzerindeki Etkisi ve Olumsuz Etkilerin Azaltılmasına Yönelik Önlemler**, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Uzmanlık Tezi, Ankara.
- GUJARATI, N.Damodar, Dawn C. Porter, 2014: **Temel Ekonometri**, Beşinci Basımdan Çeviri, Çev: Ümit Şenesen, Gülay Günlük Şenesen, Literatür Yayıncılık, İkinci Basım, İstanbul.
- GÜNDOĞAN, Naci, M.Kemal, Biçerli, 2004: **Çalışma Ekonomisi**, Anadolu Üniversitesi Yayını, No: 1461, 2. Baskı, Eskişehir.
- GÜNDOĞAN, Naci, 2007: “İşgücü Piyasasında Esneklik Güvence Dengesi, Danimarka Modeli”, **Çimento İşveren Dergisi**, Cilt: 21, Sayı:3, s.22–37.
- GÜNLÜ, Ramazan, 2003: **Avrupa Birliği’nde İstihdam, Eğitim ve Meslek Eğitimi**, Türkiye-AB Sendikal Koordinasyon Komisyonu Yayın, No:6, Ankara.

- GRAMPP, William D., 1965: **Economic Liberalism: The Beginnings**, Vol:1, Random House, New York.
- GREENE, H. William, 2007: **Econometric Analysis**, Pearson Prentice Hall, New York University, 6th Edition, New Jersey.
- HUNT, E.K., 2005: **İktisadi Düşünce Tarihi**, Çeviren: Müfit Günay, Dost Kitabevi, Birinci Baskı, Ankara.
- HENDELIOWITZ, Jan, 2008: **Danish Employment Policy, National Target Setting, Regional Performance Management and Local Delivery**, The Danish National Labour Market Authority.
- ILSOE, Anna, 2007: **The Danish Flexicurity Model- A Lesson for the US?**, Employment Relations Research Center, Department of Sociology, University of Copenhagen, Copenhagen.
- İŞGÜDEN, Tamer; 1988: **Makro İktisat**, Bilim Teknik Yayınevi, 3.Baskı, İstanbul.
- KARABULUT, Alpaslan, 2007: **Türkiye’de İşsizliği Önlemede Aktif İstihdam Politikalarının Rolü ve Etkinliği**, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Tezi, Ankara.
- KARPAT Çatalbaş, Gaye, 2015: “Kadınların İşgücüne Katılımını Belirleyen Faktörlerin Belirlenmesi: Panel Veri Yaklaşımı”, **KAÜ İİBF Dergisi**, 6(10), s.249-280.
- KAYA, Feridun,2007: “AB Uyum Sürecinde Avrupa İstihdam Stratejisi ve Türkiye”, **Bütçe Dünyası Dergisi**, s.75-82.
- KAZGAN, Gülten,1980: **İktisadi Düşünce veya Politik İktisadın Devrimi**, Remzi Kitapevi, İkinci Basım, İstanbul.
- KENAR, Necdet, 2004: “Avrupa İstihdam Stratejisi ve Türkiye”, **İktisat, İşletme ve Finans Dergisi**, Cilt:19, Sayı:223, s.71-90.

- KESİCİ, Mehmet Rauf, Ahmet Selamoğlu, 2005: “Genel Hatları ile Avrupa İstihdam Stratejisi ve Geçirdiği Dönüşüm”, **iŞGÜÇ Endistüri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt 7, Sayı:2, s.25-51.
- KESNER-SKREB, Marina, 2010: “Employment Policy in the European Union”, **Financial Theory and Practice**, 34(3), Institute of Public Finance, Zagreb, p.315-317.
- KEUNE, Marteen, Maria Japsen, 2007: **Not Balanced and Hardly New: The European Commission Quest for Flexicurity**, European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety (ETUI-REHS), WP2007.01.
- KORAY Meryem, Alper Topçuoğlu, 1995: **Sosyal Politika**, Ezgi Kitabevi, 3.Baskı, Bursa.
- KUTAL, Metin,1993: **Dünyada ve Türkiye’de İşsizlik Sorunu ve Çözüm Yolları Semineri**, ‘Prof. Dr. Metin Kotal’ın Tebliğ ile ilgili değerlendirmesi’, İzmir, Kiplas Yayını.
- KUZGUN, İnci Kayhan, 2012: “Güvenceli Esneklik Kavramı ve Türkiye’de Güvenceli Esnekliğin Belirleyici Değişkenleri”, **Sosyal Güvenlik Dergisi**, P-ISSN:2146–4839, Cilt 2, Sayı 2, s.35-48.
- KUZGUN, İnci Kayhan, 2010: “The Temporary Lay-off As An Instrument in Crisis Management: Case of Turkey”, **International Journal Of Emerging And Transition Economies**, Volume 3, Number 2, p.195-207.
- KUZGUN, İnci Kayhan, 2009: “The Parameters Affecting Labor Management Consultation Process in Turkey: Case of Turkey”, **Problems and Perspectives in Management: PPM; International Research Journal**, volume 7, issue 3, p.104-111.
- KUZGUN, İnci Kayhan, 2011: “The Number of Worker in the Regulation of Labour Market in Turkey”, **International Journal of Business and Social Science**, Vol: 2:1, p.152-161.
- LORDOĞLU, Kuvvet, 1986: **Çalışma Ekonomisine Giriş**, Alan Yayıncılık, Yayın No:57, İstanbul.

- LORDOĞLU, Kuvvet, Mete Törüner, Nurcan Özkaplan, 1999: **Çalışma İktisadi**, Beta Yayını, 3.Baskı, No:535, İstanbul.
- LUDWIG, Kurt Vogler, 2006: **Flexicurity In Germany**, European Employment Observatory, Discussion Paper, Economic Research and Consulting, Munich.
- MADSEN, Per Kongshoj, 2007: "Flexicurity-Towards a set of Common Principles", **The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations**, Vol.23, No:4, p.525-542.
- MADSEN, Per Kongshoj, 2008: "Flexicurity in Danish- A Model for Labour Market Reform in Europe", **Intereconomics**, Vol.43, No:2, p.74-78.
- MADSEN, Per Kongshoj, 2005: **How Can It Possible Fly? The Paradox of a Dynamic Labour Market In a Scandinavian Welfare State**, Center of Labour Market Research, Department of Economics, Politics and Public Administration University of Aalborg, Denmark, Research Paper.
- MALTHUS, Thomas, 2006: **An Essay on the Principle of Population**, London, 1798, Amazon Kindle Edition, Chapter 2.
- MARLEAU, Veronique, 2003: **İş Yaratma Stratejisi, İstihdam Politikası ve İş Hukukunun Rolü: ABD ve AB İstihdam Stratejilerinin Karşılaştırmalı Analizinden Çıkan Dersler, İş Yaratma ve İş Hukuku**, Editör: Marco BIAGI, Çeviri: Zülfü DİCLELİ, Ahmet KARDAM, MESS Yayını, İstanbul.
- MILL, Jonh Stuart, 2009: **The Principles of Political Economy**, Amazon Kindle Edition, Book 2, Chapter 11.
- MODIGLIANI, Franco ve diğerleri, 1998: "An Economists' Manifesto on Unemployment in the European Union" **BNL Quarterly Review**, No:206.

- MOSHER, James S,
David M. Trubek, 2003: "Alternative Approaches to Governance in the EU: EU Social Policy and the European Employment Strategy", **Journal of Common Market Studies**, Blackwell Publishing Ltd, Volume:41, Issue:1, p.63-68.
- MURAT, Sedat, 2000: "AB Ülkelerinde ve Türkiye'de İşgücünün Yapısı", **İktisat Fakültesi Mecmuası**, Prof. Dr. Nusret Ekin'e Armağan Özel Sayısı, İstanbul, s.303-352.
- MURAT, Sedat, 2007: **Dünden Bugüne İstanbul'un İşgücü ve İstihdam Yapısı**, İTO Yayını, No: 2007-73, İstanbul.
- Nickell, S., 1997: "Unemployment and Labour Market Rigidities: Europe Versus North America", **Journal of Economic Perspectives**, Vol.11, No.3, pp.55-74.
- O'CONNELL, Philip,
1999: **Astonishing Success: Economic Growth and the Labour Market in Ireland**, International Labour Organization: Employment and Training Department, No:44, Ireland.
- OKTAY, Ertan, 1992: **Makro İktisat Teori ve Politika**, Gazi Üniversitesi İ.İ.B.F. Yayınları, No:56, Ankara.
- O'LEARY, Christopher,
Alena Nesporova,
Alexander Samorodov,
2001: **Manual On Evaluation Of Labour Market Policies In Transition Economies**, ILO, ISBN 92-2-112242-5, Genova.
- ORHAN, Osman Z.,
1995: **Başlıca Enflasyon Teorileri ve İstikrar Politikaları**, Filiz Kitabevi, İstanbul.
- ÖCAL, Tezer, 2007: **Makro İktisat**, İkinci Sayfa Yayınları, 1.Baskı, İstanbul.
- PARASIZ, İlker,
Melike Bildirici, 2002: **Modern Emek Ekonomisi**, Ezgi Kitabevi Yayınları, 1.Baskı, Bursa.
- PAYA, Merih, 1977: **Fiyat İstikrarı İçin Alternatif Stratejiler**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul.

- PEKİN, Tefvik, 1996: **Makro Ekonomi**, Bilgehan Basımevi, İzmir.
- PHILIPS, Kaia,
Raul Eamets, 2007: **Approaches to Flexicurity: EU Models**, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Denmark.
- RICARDO, David, 2006: **Principles of Political Economy and Taxation**, Third Edition, 1821, Cosimo Books, New York, Amazon Kindle Edition.
- RODRIQUEZ, Miguel,
2003: **İş Yaratma Politikalarında İş Hukukunun ve Endüstriyel İlişkilerin Rolü, İş Yaratma ve İş Hukuku Korumadan Öngörülü Eyleme**, (Job Creation and Labour Law. Kluwer Law International Edited by Prof. Marco Biagi, 2000) MESS, Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası, Çevirenler: Zülfü Dicleli, Ahmet Kardan, İstanbul.
- ROTHER, Philipp. C.,
CATENARO, Marco,
SCHWAB, G., 2003: **Ageing and Pensions in the Euro Area Survey and Projection Results**, Social Protection Discussion Papers, No: 0307, The World Bank, Washington,.
- SAVAŞ, Vural, 1998: **Politik İktisat**, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 4.Baskı, İstanbul.
- SELAMOĞLU, Ahmet,
2003: "İstihdam Politikaları, Esneklik Arayışı ve Etkileri", **Petrol-İş Yıllığı (2000-2003)**, Yayın No:85, s.163-196.
- SELAMOĞLU, Ahmet,
Kuvvet Lordoğlu, 2006: **Katılım Sürecinde Avrupa Birliği ve Türkiye'de İşgücü ve İstihdamın Görünümü**, Belediye-İş Yayınları, No: 59, Ankara.
- SEYİDOĞLU, Halil, 1999: **Uluslararası İktisat-Teori Politika ve Uygulama**, Kurtiş Matbaası, 13.Baskı, İstanbul.
- SERTER, Nur, 1993: **Genel Olarak ve Türkiye Açısından İstihdam ve Gelişme**, İstanbul Üniversitesi Yayınları, No:3697, İstanbul.

- SEYMEN, Recep, 2004: **İktisatçılar için Sosyal Siyaset**, Der Yayınları, No:377, İstanbul.
- SMITH, Adam, 1985: **Milletlerin Zenginliği**, Çev. Ayşe Yunus, Mehmet Bakırcı, Alan Yayıncılık, İstanbul.
- SMITH, Adam, 2008: **An Inquiry into the Nature and Causes of The Wealth of Nations**, Oxford University, Dolphin Books, Amazon Kindle Edition, Book 1.
- SKOUSEN, Mark, 2005: **İktisadi Düşünce Tarihi; Modern İktisadın İnşası**, Çeviren: Mustafa Acar, Ekrem Erdem, Metin Toprak, Adres Yayınları, İkinci Baskı, Ankara.
- SPIEGEL, Henry William, 1991: **The Growth of Economic Thought**, Duke University Press, Third Edition, London.
- SUNGUR, Onur, 2015: "2000 Sonrası Türkiye Ekonomisi: Büyüme, Enflasyon, İşsizlik, Borçlanma ve Dış Ticaretle Gelişmeler", **Toplum ve Demokrasi Dergisi**, Cilt: 9, Sayı 19-20, s.243-270.
- ŞAH, Murat, 2008: **Derneklerin Ülke Ekonomisindeki Yeri ve Önemi**, Denetçilik Tezi, İşleri Bakanlığı, Dernekler Dairesi Başkanlığı, Ankara.
- ŞAHİN, Levent, 2007: "Türkiye İşgücü Piyasasının Yapısal Özellikleri ve İşsizlik Sorunu", **Sosyal Siyaset Konferansları Prof. Dr. Haşmet Başar'a Armağan Özel Sayısı**, 53. Kitap, s.543-575.
- ŞAHİN, Serim, 2003: "Avrupa İstihdam Stratejisi", Osman Yıldız (der), Çalışma Grubu Raporları, **Türkiye-AB Sendikal Koordinasyon Komisyonu**, Yayın no: 8, s.272-273.
- TANGIAN, Andranik S., 2005: **Monitoring Flexicurity Policies In The EU With Dedicated Composite Indicators**, WSI in der Hans Böckler Stiftung, WSI Diskussionspapier Nr. 137, ISSN 1861-0625.
- TALAŞ, Cahit, 1983: **Sosyal Ekonomi**, Sevinç Matbaası, 6.Baskı, Ankara.

- TELATAR, Funda, 2004: **Politik İktisat Politikası**, İmaj Yayınevi, 1.Baskı Ankara.
- TOKER, M.Cem, 2004: **Türkiye’de İşsizliğin Önlenmesi ve İstihdamın Arttırılması**, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Yayın No:117.
- TOPRAK, Metin,1997: **Yeni İktisat**, İz Yayıncılık, 1.Baskı, İstanbul.
- TÖRÜNER Mete, Kuvvet Lordoğlu, 1991: **Çalışma Ekonomisi**, Beta Basım Yayım, No:261, İstanbul.
- ULUSOY, Ahmet, 2007: **Maliye Politikası**, Üçyol Kültür Merkezi, Üçyol Kitabevi, Trabzon.
- ULUSOY, Ahmet, Mehmet Cural, 2004: “Üretim ve İstihdam Politikaları Yeniden Yapılandırılmalı”, **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, 19 (1-2), s.36-58.
- UNITED NATIONS, 2006: World Population Prospects, The 2004 Revision, New York,
- UŞEN, Şelale, 2007: “Avrupa Birliği Ülkeleri ve Türkiye’de Aktif Emek Piyasası Politikaları”, **Çalışma ve Toplum**, İ.Ü.İktisat Fakültesi, s.65-95.
- UYSAL, Doğan, 2007: **Türkiye’de İstihdam, İşsizlik, ve İstihdam Politikaları**”, Türkiye Ekonomisi Makro Ekonomik Sorunlar ve Çözüm Önerileri, Ed.: Ahmet AY, Çizgi Kitapevi, Konya.
- ÜLGEN, Gülden, 2004: **İktisat Bilimine Giriş**, Der Yayınları, İkinci Basım, İstanbul.
- ÜLGENER, Sabri F., 1980: **Milli Gelir İstihdam ve İktisadi Büyüme**, Der Yayınevi, İstanbul.
- ÜLGENER, Sabri F.,1991: **Milli Gelir İstihdam ve İktisadi Büyüme**, Der Yayınları no:2, Yedinci Baskı, İstanbul.

- ÜLGENER, Sabri F., 1986: **Milli Gelir İstihdam ve İktisadi Büyüme**, Filiz Kitabevi, İstanbul.
- VAN BRUGGEN, Hanneke, 2012: "The European Strategy and Opportunities for Occupational Therapy", Sounding Board, **Work Journal**, Volume: 41, NO: 4, Netherlands, p.425-431.
- YELDAN, Erinç, 2010: "Global Crisis and Turkey: A Macroeconomic Assessment of the Effects of Fiscal Stimulus Measures on Employment and Labour Markets", **Crisis and Turkey: Impact Analysis of Crisis Response Measures**, International Labour Organization Publications, Ankara, p. 9-39.
- WILTHAGEN, Tom, 2002: The flexibility-security nexus: New approaches to regulating employment and labour markets, Paper of the British Journal of Industrial Relations, The politics of Employment Relations Conference, Windsor, UK.
- WILTHAGEN, Tom, Frank Tros, 2004: "The Concept of Felxicity: A New Approach to Regulating Employment and Labor Markets", **Trans-European Review of Labour and Research**, 10(2), p.166-187.
- WINEFIELD Anthony, Marika Tiggeman, 1983: **Growing Up With Unemployment A Longitudinal Study of Its Psychological Impact**, Adolescence and Society Series, London.
- VARÇIN, Recep, 2004: **İstihdam ve İşgücü Piyasası Politikaları**, Siyasal Kitabevi, Ankara.
- YAMAN, Sevinç, 2001: **Avrupa Birliği'nin İstihdam ve Sosyal Politikaları**, T.C.Başbakanlık Avrupa Birliği Genel Sekreterliği Aylık Bülteni, Aralık.
- ZAIM, Sabahattin, 1990: **Çalışma Ekonomisi**, Filiz Kitabevi, 8.Baskı, İstanbul.
- ZAIM, Sabahattin, 1992: **Çalışma Ekonomisi**, Filiz Kitabevi, 9.Baskı, İstanbul.

- ZAIM, Sabahattin, 1997: **Çalışma Ekonomisi**, Filiz Kitabevi, 10.Baskı, İstanbul.
- ZENGİNGÖNÜL, Oğul, 2003: “Sosyal Modelin Modernleştirilmesi Ekseninde Avrupa Birliği'nin İstihdam Politikalarında Esneklik Arayışı”, **Çimento İşveren Dergisi**, Cilt: 17, Sayı: 4, s.4-23.
- ZHOU, Jianping, 2008: ‘Denmark’s Flexicurity Model: The Answer for Europe?’, **Intereconomics**, Vol:43, Iss:2, p.78-82.
- ZARAKOLU, Avni, t.y: **Ekonomi İlminin Temel İlkeleri**, Ankara, A.Ü.Hukuk Fakültesi Yayınları, No:476.

Raporlar

- ACOSS, 2016: Poverty In Australia, Australian Council of Social Service and the Social Policy Research Centre.
- AVRUPA KONVANSİYONU, 2003: Avrupa İçin Bir Anayasa Oluşturan Antlaşma Taslağı, Brüksel.
- COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION: Joint Employment Report, 2005/2006, Brussels.
- COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES, 1993: COM (93) 700 final/A and B, Bulletin of the European Communities, Supplement 6/93.
- COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION, 2004: Joint Employment Report 2003/2004, Brussels.
- DEMİRCAN, Erhan, 2012: İstihdam ve İşgücü Piyasası Raporu, Karacadağ Kalkınma Ajansı, Diyarbakır.
- DİE, 1996: Çalışma İstatistikleri 1995, Ankara.

- DPT, 1995a: 1995 Yılı Geçiş Programı, T.C.Başbakanlık, Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı, Ankara.
- DPT, 1995b: Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1996-2000), T.C. Başbakanlık, Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı, Ankara.
- DPT, 2001a: Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, 2002 Yılı Programı Destek Çalışmaları, Ekonomik ve Sosyal Sektörlerdeki Gelişmeler, T.C.Başbakanlık, Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı, Ankara.
- DPT, 2001b: Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı İşgücü Piyasası Özel İhtisas Komisyonu Raporu, Yayın No: DPT: 2548-ÖİK: 564, T.C.Başbakanlık, Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı, Ankara.
- DPT, 2001c: Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, Kayıt Dışı Ekonomi Özel İhtisas Komisyonu Raporu, Yayın No: DPT: 2603-ÖİK: 614, T.C.Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı, Ankara.
- DPT, 2001d: Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, İşgücü Piyasası Özel İhtisas Komisyonu Raporu, Yayın No: DPT: 2548-ÖİK: 564, T.C.Başbakanlık, Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı, Ankara.
- DPT, 2007: Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı, 2007–2013 İşgücü Piyasası Özel İhtisas Komisyonu Raporu, Yayın No: DPT: 2709-ÖİK: 662, T.C. Başbakanlık, Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı, Ankara.
- DPT, 1981: Genel İstihdam Politikası Raporu, Ankara.
- EUROPEAN COMMISSION, 2006: Employment in Europe, Cornell University ILR School, Brussels.
- EUROPEAN COMMISSION, 2010a: Commission Staff Working Documant, Lisbon Strategy Evaluation Documant, Brussels.

- EUROPEAN COMMISSION, 2010b: Europa 2020, A European Strategy for Smart, Sustainable and Inclusive Growth, Brussels.
- EUROPEAN COMMISSION, 2013: Flexicurity in Europe, Administrative Agreement, Final Report, European Union.
- EUROPEAN COMMISSION, 1999: The European Employment Strategy: Investing in People, Employment & European Social Fund, Belgium.
- OECD, 2004: Employment Protection Regulation and Labour Market Performance, OECD Outlook, Chapter.2, pp.61-125.
- OECD, 2015: OECD Employment Outlook, OECD Publishing, Paris.
- T.C. ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI, 2004: Türkiye’de İşsizliğin Önlenmesi ve İstihdamın Artırılması, Editör: M.Cem TOKER, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Raporu, Genel Yayın No:117.
- TİSK, 2003: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, “4857 sayılı İş Kanunu ve Gerekçesi (Kabul Edilen Değişiklik Önergeleri ile Birlikte)”, Yayın No:234, Ankara.
- TİSK, 2006: Avrupa İstihdam Stratejisi ve İşgücü Piyasası Gelişmeleri, Yayın no: 272, Ajans-Türk Basın ve Basım AŞ., Ankara.
- TÜİK, 2016: İşgücü İstatistikleri, Haber Bülteni, Sayı: 21573.
- WORLD BANK, 2006: Turkey Labour Market Study, Report No:33254-TR.

Internet

- AKTAN, Coşkun Can: Talep Yönlü İktisat Teorisi, (Çevrimiçi)
http://www.canaktan.net/canaktan_personal/canaktan-arastirmalari/iktisat-okullari/talep-yonlu-iktisat.pdf,
02.01.2017.
- BDA: Modernising Europe's Labour Markets Flexicurity, -
Greater Security Through Better Employment
Opportunities, Berlin, 2007, (Çevrimiçi)
http://da.dk/bilag/cip_aip_ger_slov_din180507.pdf,
01.06.2016.
- Cem Kılıç: Türkiye'de İşsizlik ve Avrupa İstihdam Stratejisi,
TİSK-İşveren Dergisi, Ekim, 2003, (Çevrimiçi)
[http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.
asp?yazi_id=808&id=48](http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=808&id=48), 21.7.2010.
- DELORS, Jacques: White Paper, 1993, (Çevrimiçi),
http://europa.eu.int/comm/off/white/index_en.htm,
02.12.2004.
- EMPLOYMENT IN EUROPE: Panorama of the European labour Markets, 2004,
(Çevrimiçi),
http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2003/oct/eie2003_chap1_en.pdf, 07.11.2004.
- EUROPEAN COUNCIL: Luxemburg Extraordinary European Council Meeting
on Employment, Presidency Conclusions, 1997,
(Çevrimiçi)
http://www.europarl.europa.eu/summits/lux1_en.htm,
19.11.2014.
- EUROSTAT: Unemployment by sex and age, (Çevrimiçi),
[http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-
/une_rt_a](http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/une_rt_a), 07.12.2016.

- EUROSTAT: Employment and activity by sex and age, (Çevrimiçi)
http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsi_emp_a&lang=eng, [data kod: lfsi_emp_a], 05.12.2016.
- EUROSTAT: Employment by educational attainment level-annual data, (Çevrimiçi)
http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsi_educ_a&lang=eng, [data kodu: lfsi_educ_a], 07.12.2016.
- EUROSTAT: Employment growth and activity branches - annual averages, (Çevrimiçi)
http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsi_grt_a&lang=eng, [data kodu: lfsi_grt_a], 07.12.2016.
- EUROSTAT: Gini coefficient of equivalised disposable income, (Çevrimiçi)
<http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>, 20.05.2017.
- EUROSTAT: Population by educational attainment level, sex and age (%) (Çevrimiçi)
http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=edat_lfs_9903&lang=en, [data kodu: edat_lfs_9903], 14.12.2016.
- EUROSTAT: At-risk-of-poverty rate, (Çevrimiçi)
<http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>, 01.05.2017.
- EUROSTAT: The Indicator Employment Growth, data kodu: tps00180, (Çevrimiçi)
<http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tps00180>, 24.11.2016.
- INDEX MUNDI: Australia Gini Index (World Bank), (Çevrimiçi)
<http://www.indexmundi.com/facts/australia/indicator/SI.POV.GINI>, 01.05.2017.

- INDEX MUNDI: United States Gini Index (World Bank), (Çevrimiçi)
<http://www.indexmundi.com/facts/united-states/indicator/SI.POV.GINI>, 01.05.2017.
- KILIÇ, Cem: Türkiye’de İşsizlik ve Avrupa İstihdam Stratejisi, İşveren Dergisi Ekim Sayısı, 2003, (Çevrimiçi),
http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=808&id=48, 13/10/2004.
- MAARTEN, Keune: Between Innovation and Ambiguity-The Role of Flexicurity in Labour Market Analysis and Policy Making, European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety, (ETUI-REHS), WP2008.04, 2008:1-20, (Çevrimiçi),
<http://www.etui-rehs.org/research/activities/Employment-and-social-policies/Reports-and-discussion-papers/WP-2008.04.>,10.06.2008.
- OECD: Benefits and Wages:Statistics, (Çevrimiçi),
<http://www.oecd.org/els/benefits-and-wages-statistics.htm>, 20.04.2017.
- OECD: Statistical Annex, OECD Employment Outlook 2004, (Çevrimiçi)
<http://www.oecd.org/dataoecd/42/55/32494755.pdf>, 02.12.2004.
- OECD: Employment Rate, (Çevrimiçi)
<https://data.oecd.org/emp/employment-rate.htm>, 19.04.2017.
- OECD: Income Inequality, (Çevrimiçi),
<https://data.oecd.org/inequality/income-inequality.htm>, 01.05.2017.
- OECD: Indicators of Employment Protection, (Çevrimiçi),
<http://www.oecd.org/els/emp/oecdindicatorsofemploymentprotection.htm>, 13.01.2017.

- OECD: Inflation (CPI), (Çevrimiçi)
<https://data.oecd.org/price/inflation-cpi.htm>,
20.04.2017.
- OECD: Long-term Unemployment Rate, (Çevrimiçi)
<https://data.oecd.org/unemp/long-term-unemployment-rate.htm>, 20.04.2017.
- OECD: Strictness of Employment Protection, Temporary Contracts, (Çevrimiçi)
https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=EPL_OV#, 14.01.2017.
- OECD: Public expenditure on active labour market policies, (Çevrimiçi) http://www.oecd-ilibrary.org/employment/public-expenditure-on-active-labour-market-policies_20752342-table9, 14.01.2017.
- OECD: Poverty Rate, (Çevrimiçi)
<https://data.oecd.org/inequality/poverty-rate.htm>,
01.05.2017.
- OECD: Tax-Benefit Models, (Çevrimiçi)
<http://www.oecd.org/els/benefits-and-wages-statistics.htm>, 01.04.2017.
- OECD: Tax Wedge, (Çevrimiçi) <https://data.oecd.org/tax/tax-wedge.htm>, 20.04.2017.
- OECD: Trade Union Density, (Çevrimiçi)
https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=UN_DEN, 20.14.2017.
- OECD: Unemployment rate, (Çevrimiçi)
<https://data.oecd.org/unemp/unemployment-rate.htm>,
20.04.2017.

- PBS: How the U.S. compares on income inequality and poverty, (Çevrimiçi) pbs.org/newshour/rundown/u-s-compares-income-inequality-poverty, 01.05.2017.
- SGK: T.C. Sosyal Güvenlik Kurumu, Kayıt Dışı İstihdam Oranları, (Çevrimiçi) http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/kayitdisi_istihdam/kayitdisi_istihdam_oranlari/kayitdisi_istihdam_orani, 04.02.2017.
- TANGIAN, Andranik S.: European Flexicurity: Concepts and Consistent Policies, Hans Böckler Foundation, Düsseldorf, Germany, 2007, (Çevrimiçi) http://www.global-labour-university.org/fileadmin/Papers_Wits_conference_2007/Group_A1/tangian_paper.pdf, 21.12.2016.
- TİSK: AB İstihdam Stratejisi ve Türkiye, (Çevrimiçi) <http://tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=1754>, 20.09.2012.
- TÜİK: İşgücü İstatistikleri-Yıllık İstihdam Oranları, (Çevrimiçi) <https://biruni.tuik.gov.tr/gosterge/?locale=tr>, 05.12.2016.
- TÜİK: Hane Halkı Verileri 2014, (Çevrimiçi) <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=18636>, 07.12.2016.
- TÜİK: Hane Halkı Verileri 2015, (Çevrimiçi) <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=21579>, 07.12.2016.
- UNITED NATIONS: Statistical Tables, World Economic Situation and Prospects 2004, (Çevrimiçi), <http://www.un.org/esa/analysis/wess/wesp2004.pdf>, 11/11/2004.

WILTHAGEN, Tom,
Frank Tros,
Harm Van Lieshout:

Towards flexicurity?: Balancing Flexibility and
Security in EU Members States, September, 2003,
(Çevrimiçi) <https://ssrn.com/abstract=1133940>,
11.02.2017

World Bank:

World Development Indicators, (Çevrimiçi)
[http://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.65UP.TO.
ZS?end=2015&name_desc=false&start=2015](http://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.65UP.TO.ZS?end=2015&name_desc=false&start=2015),
10.12.2016.

EKLER

Ek 1. Toplam İstihdam Oranları (% 15-64)

ÜLKE / YIL	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Avustralya	70.01	70.30	71.54	72.12	72.80	73.20	72.05	72.37	72.66	72.35	71.98
Belçika	59.60	60.35	61.08	61.00	62.02	62.40	61.60	62.02	61.92	61.83	61.80
Kanada	72.18	72.45	72.44	72.76	73.50	73.53	71.38	71.47	71.84	72.05	72.44
Danimarka	75.13	75.67	75.90	77.38	77.00	77.85	75.38	73.35	73.15	72.58	72.55
Fransa	64.05	63.83	63.75	63.73	64.35	64.92	64.08	64.00	63.90	64.03	64.05
Almanya	64,9	64,6	65.45	67.15	68.97	70.10	70.33	71.25	72.70	73.00	73.50
İtalya	56.10	57.73	57.58	58.33	58.58	58.65	57.35	56.75	56.80	56.63	55.52
Japonya	68.46	68.81	69.37	70.03	70.78	70.87	70.18	70.29	70.83	70.62	71.76
Hollanda	73.65	73.13	73.22	74.35	75.97	77.17	76.97	74.67	74.17	74.35	73.58
Norveç	75.50	75.13	74.83	75.38	76.83	77.95	76.42	75.30	75.30	75.75	75.42
Portekiz	68.00	67.65	67.30	67.63	67.60	68.03	66.08	65.28	63.83	61.42	60.63
İspanya	60.17	61.33	63.55	65.03	65.80	64.47	59.95	58.85	58.02	55.75	54.83
İsveç	72.88	72.05	72.30	73.13	74.17	74.33	72.20	72.15	73.58	73.78	74.40
ABD	71.22	71.22	71.53	72.00	71.78	70.89	67.63	66.69	66.65	67.14	67.36

Kaynak: OECD, Employment Rate, (Çevrimiçi) <https://data.oecd.org/emp/employment-rate.htm>, 19.04.2017.

Ek 2. Toplam İşsizlik Oranları (% Toplam İşgücü)

ÜLKE / YIL	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Avustralya	4,29	5,49	5,63	5,25	4,86	4,13	5,30	4,82	4,57	4,86	5,34
Belçika	8,17	8,39	8,44	8,25	7,46	6,97	7,91	8,29	7,14	7,54	8,43
Kanada	7,58	7,19	6,76	6,33	6,05	6,14	8,35	8,06	7,53	7,29	7,08
Danimarka	5,41	5,51	4,83	3,90	3,80	3,43	6,01	7,46	7,57	7,52	7,00
Fransa	8,10	8,47	8,49	8,45	7,66	7,06	8,74	8,87	8,81	9,40	9,91
Almanya	9,64	9,79	11,17	10,25	8,66	7,53	7,74	6,97	5,83	5,38	5,23
İtalya	8,67	8,00	7,73	6,78	6,08	6,72	7,75	8,36	8,35	10,65	12,15
Japonya	5,26	4,72	4,42	4,14	3,84	3,99	5,07	5,05	4,58	4,35	4,03
Hollanda	3,68	4,56	4,72	3,91	3,18	2,75	3,41	4,45	4,98	5,82	7,24
Norveç	4,04	4,18	4,38	3,40	2,50	2,55	3,10	3,52	3,21	3,12	3,42
Portekiz	6,26	6,62	7,58	7,65	7,96	7,55	9,43	10,77	12,68	15,53	16,18
İspanya	11,49	10,97	9,15	8,45	8,23	11,24	17,86	19,86	21,39	24,79	26,09
İsveç	5,68	6,53	7,48	7,07	6,16	6,23	8,35	8,61	7,80	7,98	8,05
ABD	5,99	5,53	5,07	4,62	4,62	5,78	9,27	9,62	8,95	8,07	7,38

Kaynak: OECD, Unemployment rate, (Çevrimiçi)

<https://data.oecd.org/unemp/unemployment-rate.htm>, 20.04.2017.

Ek 3. Uzun Dönem İşsizlik Oranları (% İşsizler)

ÜLKE / YIL	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Avustralya	21,48	20,61	18,22	18,12	15,37	14,93	14,73	18,61	18,93	18,97	19,15
Belçika	45,35	49,03	51,71	51,21	50,36	47,55	44,19	48,77	48,31	44,69	46,05
Kanada	9,99	9,50	9,60	8,73	7,47	7,27	7,96	12,10	13,60	12,70	12,86
Danimarka	20,42	21,46	23,42	20,82	16,14	13,50	9,49	20,21	24,37	28,02	25,47
Fransa	38,88	40,11	40,56	41,52	39,69	37,05	34,87	39,88	41,09	39,95	40,46
Almanya	50,00	51,83	52,98	56,38	56,38	52,52	45,48	47,28	47,88	45,36	44,66
İtalya	58,11	49,01	49,76	49,57	47,49	45,73	44,60	48,47	51,97	53,16	56,94
Japonya	33,53	33,66	33,33	32,96	31,98	33,33	28,53	37,58	39,42	38,49	41,25
Hollanda	27,70	34,19	40,22	43,00	39,37	34,41	24,79	27,58	33,19	33,53	35,62
Norveç	6,40	9,16	9,54	14,45	8,76	5,98	7,68	9,46	11,59	8,67	9,15
Portekiz	34,99	44,40	49,29	50,44	47,19	47,44	44,21	52,25	48,36	48,77	56,35
İspanya	33,46	31,88	24,40	21,64	20,39	17,99	23,80	36,63	41,59	44,37	49,68
İsveç	17,83	18,92	14,80	14,70	12,77	12,07	12,78	17,27	18,22	17,54	17,01
ABD	11,81	12,67	11,75	10,01	9,95	10,64	16,25	28,99	31,32	29,29	25,91

Kaynak: OECD, Long-term Unemployment Rate, (Çevrimiçi)

<https://data.oecd.org/unemp/long-term-unemployment-rate.htm>, 20.04.2017.

Ek 4. İstihdam Koruma Mevzuatı Endeksi (EPL)

ÜLKE / YIL	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Avustralya	0,88	0,88	0,88	0,88	0,88	0,88	0,88	0,88	0,88	0,88	0,88
Belçika	2,38	2,38	2,38	2,38	2,38	2,38	2,38	2,38	2,38	2,38	2,38
Kanada	0,25	0,25	0,25	0,25	0,25	0,25	0,25	0,25	0,25	0,25	0,25
Danimarka	1,38	1,38	1,38	1,38	1,38	1,38	1,38	1,38	1,38	1,38	1,38
Fransa	3,63	3,63	3,63	3,63	3,63	3,63	3,63	3,63	3,63	3,63	3,63
Almanya	1,50	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,13
İtalya	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
Japonya	0,88	0,88	0,88	0,88	0,88	0,88	0,88	0,88	0,88	0,88	0,88
Hollanda	0,94	0,94	0,94	0,94	0,94	0,94	0,94	0,94	0,94	0,94	0,94
Norveç	2,75	2,75	2,75	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
Portekiz	2,81	2,56	2,56	2,56	2,56	1,94	1,94	1,94	1,94	1,94	1,81
İspanya	3,25	3,25	3,25	3,25	3,00	3,00	3,00	3,00	2,56	2,69	2,56
İsveç	1,44	1,44	1,44	1,44	1,44	0,81	0,81	0,81	0,81	0,81	0,81
ABD	0,25	0,25	0,25	0,25	0,25	0,25	0,25	0,25	0,25	0,25	0,25

Kaynak: OECD, Strictness of Employment Protection, Temporary Contracts, (Çevrimiçi)
https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=EPL_OV#, 14.01.2017.

Ek 5. Aktif İşgücü Piyasası Politikası Harcamaları (% GSYİH)

ÜLKE / YIL	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Avustralya	0,35	0,38	0,37	0,33	0,30	0,33	0,35	0,33	0,31	0,27	0,24
Belçika	1,21	1,02	1,06	1,11	1,18	1,27	1,40	1,47	1,59	0,78	0,72
Kanada	0,38	0,35	0,31	0,30	0,28	0,28	0,34	0,33	0,26	0,24	0,24
Danimarka	0,90	1,76	1,63	1,56	1,34	1,37	1,66	2,05	2,26	1,83	1,81
Fransa	0,96	0,96	0,90	0,93	0,93	0,85	0,99	1,14	0,93	0,90	0,93
Almanya	1,20	1,08	0,97	0,88	0,74	0,80	1,01	0,94	0,79	0,67	0,64
İtalya	0,41	0,63	0,56	0,50	0,46	0,47	0,48	0,43	0,41	0,46	0,41
Japonya	0,03	0,23	0,22	0,17	0,18	0,19	0,43	0,28	0,27	0,20	0,18
Hollanda	0,40	1,37	1,28	1,20	1,10	1,06	1,22	1,22	1,11	0,88	0,84
Norveç	0,29	0,77	0,73	0,57	0,55	0,51	0,59	0,62	0,56	0,53	0,50
Portekiz	1,25	0,66	0,67	0,59	0,51	0,55	0,77	0,72	0,59	0,49	0,50
İspanya	0,43	0,75	0,77	0,79	0,79	0,81	0,86	0,94	0,88	0,65	0,50
İsveç	0,15	1,09	1,16	1,23	1,02	0,85	0,92	1,11	1,09	1,28	1,31
ABD	0,14	0,14	0,13	0,13	0,13	0,18	0,17	0,14	0,14	0,12	0,12

Kaynak: OECD, Public expenditure on active labour market policies, (Çevrimiçi)
http://www.oecd-ilibrary.org/employment/public-expenditure-on-active-labour-market-policies_20752342-table9, 14.01.2017.

Ek 6. Sendika Yoğunluğu

ÜLKE / YIL	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Avustralya	23,0	22,3	22,3	20,2	18,5	18,6	19,3	18,4	18,5	18,2	17,0
Belçika	54,1	54,0	53,7	54,8	54,7	54,4	54,9	53,8	55,1	55,0	55,1
Kanada	28,2	27,8	27,7	27,4	27,3	27,0	27,3	27,2	26,9	27,2	27,1
Danimarka	71,6	70,4	70,7	68,4	67,9	66,3	67,7	67,0	66,4	67,2	66,8
Fransa	7,9	7,7	7,7	7,6	7,5	7,6	7,7	7,7	7,7	7,7	7,7
Almanya	23,0	22,2	21,7	20,7	19,9	19,1	18,9	18,6	18,5	18,3	18,1
İtalya	33,7	34,1	33,8	33,6	34,0	33,9	35,2	36,0	36,3	36,9	37,3
Japonya	19,7	19,3	18,8	18,3	18,3	18,2	18,5	18,4	19,0	18,0	17,8
Hollanda	20,5	20,8	20,6	20,0	19,3	18,8	19,1	18,6	18,4	17,9	17,8
Norveç	55,1	55,0	54,9	54,2	53,0	52,6	53,6	53,7	53,5	53,3	52,1
Portekiz	21,3	21,7	21,6	21,2	21,2	20,9	20,6	19,8	18,8	18,9	18,9
İspanya	15,9	15,4	14,6	14,3	15,5	17,2	17,6	17,3	16,9	17,1	16,9
İsveç	78,0	78,1	76,5	75,1	70,8	68,3	68,4	68,2	67,5	67,5	67,7
ABD	12,4	12,0	12,0	11,5	11,6	11,9	11,8	11,4	11,3	10,8	10,8

Kaynak: OECD, Trade Union Density, (Çevrimiçi)

https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=UN_DEN, 20.14.2017.

Ek 7. Vergi Kaması (% İşçi Maliyeti)

ÜLKE / YIL	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Avustralya	28.25	28.19	28.51	28.28	27.70	26.93	26.75	26.83	26.65	27.27	27.42
Belçika	55.74	55.43	55.51	55.49	55.56	55.88	55.65	55.93	56.09	55.99	55.66
Kanada	31.68	31.87	31.87	31.76	31.27	31.27	30.53	30.42	30.67	30.82	31.00
Danimarka	40.28	38.93	38.81	38.91	39.11	38.91	37.54	36.41	36.59	36.70	36.40
Fransa	50.10	50.30	50.51	49.75	49.75	49.76	49.84	49.90	49.96	50.13	48.88
Almanya	53.20	52.24	52.13	52.31	51.80	51.34	50.79	49.05	49.68	49.63	49.22
İtalya	45.97	46.28	45.91	46.05	46.39	46.65	46.79	47.18	47.60	47.72	47.84
Japonya	27.36	27.34	27.73	28.79	29.31	29.46	29.18	30.23	30.85	31.27	31.58
Hollanda	37.17	38.83	38.92	38.40	38.67	39.20	38.02	38.10	38.03	38.77	36.96
Norveç	38.09	38.15	37.24	37.42	37.54	37.59	37.30	37.29	37.57	37.41	37.34
Portekiz	37.37	37.40	36.80	37.52	37.33	36.95	36.54	37.13	38.00	37.60	41.38
İspanya	38.58	38.81	38.97	39.11	38.99	37.99	38.26	39.75	39.98	40.62	40.66
İsveç	48.23	48.40	48.05	47.75	45.32	44.81	43.23	42.76	42.81	42.85	43.01
ABD	30.46	30.48	30.42	30.55	30.92	30,06	30.28	30.75	29.91	29.84	31.45

Kaynak: OECD, Tax Wedge, (Çevrimiçi) <https://data.oecd.org/tax/tax-wedge.htm>, 20.04.2017.

Ek 8. Enflasyon Oranları (% Yıllık Büyüme)

ÜLKE / YIL	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Avustralya	2,73	2,34	2,69	3,56	2,33	4,35	1,77	2,92	3,30	1,76	2,45
Belçika	1,59	2,10	2,78	1,79	1,82	4,49	-0,05	2,19	3,53	2,84	1,11
Kanada	2,76	1,86	2,21	2,00	2,14	2,37	0,30	1,78	2,91	1,52	0,94
Danimarka	2,08	1,15	1,82	1,92	1,69	3,42	1,30	2,31	2,76	2,40	0,79
Fransa	2,10	2,14	1,75	1,68	1,49	2,81	0,09	1,54	2,11	1,95	0,86
Almanya	1,03	1,67	1,55	1,58	2,30	2,63	0,31	1,10	2,08	2,01	1,50
İtalya	2,67	2,21	1,99	2,09	1,83	3,35	0,77	1,53	2,78	3,04	1,22
Japonya	-0,26	-0,01	-0,28	0,25	0,06	1,38	-1,35	-0,72	-0,27	-0,05	0,35
Hollanda	2,09	1,26	1,69	1,10	1,61	2,49	1,19	1,28	2,34	2,46	2,51
Norveç	2,49	0,45	1,53	2,33	0,71	3,75	2,20	2,42	1,28	0,70	2,12
Portekiz	3,22	2,37	2,28	3,11	2,45	2,59	-0,84	1,40	3,65	2,77	0,27
İspanya	3,04	3,04	3,37	3,52	2,79	4,08	-0,29	1,80	3,20	2,45	1,41
İsveç	1,93	0,37	0,45	1,36	2,21	3,44	-0,49	1,16	2,96	0,89	-0,04
ABD	2,27	2,68	3,39	3,23	2,85	3,84	-0,36	1,64	3,16	2,07	1,46

Kaynak: OECD, Inflation (CPI), (Çevrimiçi) <https://data.oecd.org/price/inflation-cpi.htm>, 20.04.2017.

Ek 9. Net Karşılama Oranı

ÜLKE / YIL	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Avustralya	38	38	37	36	36	34	33	32	31	31	31
Belçika	80	77	77	77	77	77	88	86	85	87	90
Kanada	63	64	64	64	63	63	64	64	64	64	64
Danimarka	86	85	86	85	83	82	82	83	83	84	84
Fransa	71	76	75	74	69	69	69	69	69	69	69
Almanya	60	60	60	61	59	59	60	59	59	59	59
İtalya	52	52	63	63	64	70	70	69	68	69	72
Japonya	66	66	66	66	67	67	67	68	68	67	70
Hollanda	70	70	70	73	75	76	76	76	76	76	76
Norveç	65	65	66	67	67	67	67	67	67	68	68
Portekiz	78	78	77	78	78	77	77	75	75	75	75
İspanya	76	76	76	76	78	78	77	79	79	79	78
İsveç	82	82	82	82	76	72	69	68	66	64	63
ABD	62	62	62	62	62	62	60	60	60	60	61

Kaynak: OECD, Benefits and Wages:Statistics, (Çevrimiçi),
<http://www.oecd.org/els/benefits-and-wages-statistics.htm>, 20.04.2017.

Ek 10. Gini-Katsayısı Endeksi ve Yoksulluk Oranları

ÜLKE / YIL	GINI KATSAYISI		YOKSULLUK ORANLARI	
	2005	2015	2005	2015
Avustralya	0,349	0,337	12,8	13,3
Belçika	0,280	0,262	7,7	7,8
Kanada	0,316	0,322	12,2	12,6
Danimarka	0,239	0,274	5,7	7,1
Fransa	0,277	0,292	6,4	6,5
Almanya	0,261	0,301	6,7	10,2
İtalya	0,327	0,324	12,4	13,4
Japonya	0,336	0,330	16,0	16,1
Hollanda	0,269	0,267	6,2	5,8
Norveç	0,282	0,239	6,6	6,5
Portekiz	0,381	0,340	12,5	13,8
İspanya	0,322	0,346	13,1	15,9
İsveç	0,234	0,252	5,0	8,0
ABD	0,400	0,394	16,5	17,5

Kaynak: Gini Katsayısı: EUROSTAT, Gini coefficient of equivalised disposable income, (Çevrimiçi) <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>, 20.05.2017.; ABD ve Avustralya 2005 verisi: INDEX MUNDI, Australia Gini Index (World Bank), (Çevrimiçi) <http://www.indexmundi.com/facts/australia/indicator/SI.POV.GINI>; United States Gini Index (World Bank), (Çevrimiçi) <http://www.indexmundi.com/facts/australia/indicator/SI.POV.GINI>, 01.05.2017.; ABD ve Avustralya 2015 verisi için 2014 verisi kullanılmıştır: OECD, Income Inequality, (Çevrimiçi), <https://data.oecd.org/inequality/income-inequality.htm>, 01.05.2017.; Kanada 2005 ve 2015 verileri için 2006 ve 2013 verileri kullanılmıştır: OECD, Income Inequality, (Çevrimiçi), <https://data.oecd.org/inequality/income-inequality.htm>, 01.05.2017.; Japonya 2005 ve 2015 verileri için 2009 ve 2012 verileri kullanılmıştır: OECD, Income Inequality, (Çevrimiçi), <https://data.oecd.org/inequality/income-inequality.htm>, 01.05.2017.; Yoksulluk Oranları: EUROSTAT, At-risk-of-poverty rate, (Çevrimiçi) <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>, 01.05.2017.; ABD 2005 verisi için 2009 verisi kullanılmıştır; PBC, How the U.S. compares on income inequality and poverty, (Çevrimiçi) pbs.org/newshour/rundown/u-s-compares-income-inequality-poverty, 01.05.2017.; ABD 2015 verisi için 2014 verisi kullanılmıştır: OECD, Poverty Rate, (Çevrimiçi) <https://data.oecd.org/inequality/poverty-rate.htm>, 01.05.2017.; Kanada 2005 ve 2015 verileri için 2006 ve 2013 verileri; Japonya 2005 ve 2015 verileri için 2009-2012 verileri kullanılmıştır; OECD, Poverty Rate, (Çevrimiçi) <https://data.oecd.org/inequality/poverty-rate.htm>, 01.05.2017.; Avustralya verileri için; ACROSS, Poverty In Australia, Australian Council of Social Service and the Social Policy Research Centre, 2016, p12,17.

ÖZGEÇMİŞ

Mehmet Sencer GİRGİN

26 Kasım 1977 tarihinde İstanbul'da doğdu. İlköğretimi Ataköy İlk Okulu, ortaokul ve liseyi Özel Kültür Koleji'nde tamamladı. 1995 yılında İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, İngilizce İktisat Bölümü'nü kazanarak, 1999 yılında lisans eğitimini tamamladı. 2000-2001 yılları arası vatani görevini tamamlayarak, 2002 yılında İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, İktisat Politikası Yüksek Lisans Programına girdi ve 2004 yılında yüksek lisans eğitimini tamamladı. Aynı yıl İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, İktisat Doktora programına girmeye hak kazandı. Evli ve bir çocuk babasıdır.