



İşsizlik ve İŞKUR' un Aktif İstihdam Politikaları

Yasin AKYILDIZ*

ÖZET

Gelişmişlik düzeyi ne olursa olsun işsizlik, günümüzde bütün ülkelerde görülmektedir. Ülkeler işsizlikle mücadelede makro ve mikro düzeyde politikalar uygulamaktadır. Mikro istihdam politikaları olarak aktif ve pasif politikalar bağlamında birçok önlemler alınmaktadır. Önlemlerin yetersiz kalmasında artan dünya nüfusu oranında yeterli istihdam alanlarının oluşturulamaması, bölgesel gelişmişlik düzeyleri arasındaki farklılıklar, sektörel bazdaki değişimleri karşılayacak nitelikte iş gücü eksikliği, çalışma öncesi, çalışma anı ve sonrasına yönelik politikaların eksik olması ve uygulanamaması gibi nedenler öne çıkmaktadır.

Türkiye'de işsizliğe yönelik en önemli istihdam kaynakları arasında görev yapan kurum, Türkiye İş Kurumu (İŞKUR)'dur. İŞKUR istihdam alanında makro politikalarından ziyade mikro düzeyde istihdam hizmetlerine odaklanmakta ve bu düzeyde en etkili kurum olma özelliği taşımaktadır. İŞKUR düzeyinde uygulamaya koyulan çözümlerin, daha spesifik ve kısa süreli çözümler olması, sektörel bazdaki iş gücü değişimlerine ait ihtiyaç duyulan iş gücü açığının karşılanamaması, vasıflı ve yarı vasıflı iş gücü eğitimlerinin desteklenmesinin yanı sıra, bilgi toplumunun gereklerine uygun istihdam olanaklarının artırılmasına yönelik, özellikle bilgi, iletişim ve hizmet sektörlerine, çalışmalarını uygulamalarında yer vermemesi istihdama yönelik uygulamaların önündeki en önemli engellerdir.

Bu çalışmanın amacı İŞKUR hizmetlerinin sektörel iş gücü açığını veri olarak kabul ederek hizmet yapılanmalarının değerlendirmesini yapmaktır. Bu çalışmada, çalışmanın amacını destekler nitelikte olan, İŞKUR'un yıllık olarak yayınladığı raporlar ile Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK)'nun hazırladığı yıllık işsizlik ve istihdam rakamları veri olarak kullanılmıştır. Mevcut rakamsal veriler ve sektörel düzeydeki değişimler değerlendirildiğinde İŞKUR'un hizmet sunumlarında bilgi toplumunun gereklerine uygun iş gücü yetiştirilmesine yönelik hizmet sunumlarına ağırlık vermesi gerektiği sonucuna ulaşılmaktadır.

Anahtar Kelimeler: İstihdam, İşsizlik, İŞKUR, İş gücü, Sektör

Unemployment and İŞKUR's Active Employment Policies

ABSTRACT

Today unemployment is seen in all countries regardless of the level of development. Countries are implementing macro and micro policies in the fight against unemployment. As micro-employment policies, many measures are taken in the context of active and passive policies. The inability to create sufficient employment areas at the rate of increasing world population, differences between regional development levels, lack of quality work force to meet sectoral changes and incomplete and inapplicable policies before, during and after work come to the forefront as reasons for inadequate measures.

Among the most important sources of employment agency acting for unemployment in Turkey is Labor and Employment Agency (İŞKUR). İŞKUR focuses on employment services at micro level rather than macro politics in the field of employment and it is the most effective institution at this level. More specific and short-term solutions put into practice at İŞKUR level, the failure to meet the required manpower deficit for sectoral workforce changes, in addition to supporting skilled and semi-skilled workforce training, to increase the employment opportunities in line with the requirements of the information society, especially in the fields of information, communication and service, should include their studies in their applications.

The aim of this study is to draw attention to the fact that İŞKUR services should be restructured according to the requirements of the age in the context of the reasons explained. Annually published reports of İŞKUR and annual unemployment and employment figures prepared by Turkey Statistical Institute (TSI) were

* Öğr. Gör. Kırklareli Üniversitesi, Lüleburgaz Meslek Yüksekokulu, Sosyal Güvenlik Programı, syakyildiz@gmail.com



AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ

Sayı: 71 Ocak -Şubat 2019

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası

Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat –KIRGIZİSTAN

<http://www.akademikbakis.org>



used as data. When the present numerical data and the changes in the sectoral level are evaluated, it is reached that to set up approaches for educating the workforce in accordance with the requirements of the information society is a necessity in İŞKUR's service deliveries.

Keywords: Employment, Unemployment, İŞKUR, Work force, Sector

Giriş

Günümüzde gelişmiş ve gelişmemiş tüm ülkelerin ekonomik ve sosyal sorunları arasında öne çıkan en önemli konu olarak işsizlik gösterilebilir. Toplumsal düzeyde işsizlik, üretim güçlerinin belirli bir kısmının üretime katılamaması olarak tanımlanırken, bireysel düzeyde ise çalışma güç ve kudretine sahip olup, bireyin cari ücret düzeyinde çalışmaya hazır olmasına, iş aramasına rağmen, iş bulamaması ve çalışmamasını ifade etmektedir. İşsizlik dual tanımlama açısından değerlendirildiğinde toplumsal, örgütsel ve bireysel düzeyde olumsuz etkiler doğurmaktadır. Dünya nüfusunun artış yönündeki ivmesi, nüfusun artışı oranında istihdam olanaklarının oluşturulamaması, işsizliği günümüzde devletlerin çözmesi gereken en önemli problemleri arasına yerleştirmiştir. Bu bağlamda anayasalarında sosyal devlet olma niteliğini taşıyan ülkeler işsizliği önlemek için istihdama yönelik aktif ve pasif politikalar uygulamaktadır.

Bu çalışmanın amacı İşsizlik olgusunu kavramsal düzeyde ele almak, Dünyada ve Türkiye’de işsizlik sorununun hangi düzeylerde olduğunu vurgulamak, özelde ise İŞKUR’ un Türkiye’de işsizliği azaltmaya yönelik uygulamalardaki yeri ve önemini belirtmektir. 2017 Yılında istihdam edilenlerin sektörel dağılımına bakıldığında istihdam edilenlerin %19,3’i tarım, %19,1’i sanayi, %7,6’ü inşaat, %54’ü ise hizmetler sektöründe yer almaktadır. İŞKUR hedeflerini işsizliği sektörel dağılımına göre belirlemelidir.

Çalışmanın birinci bölümünde, işsizlik tanımlarına ve işsizlik sınıflandırmalarına, işsizliğin nedenlerine yer verilmektedir. İkinci bölümde, işsizliğin ortaya çıkardığı toplumsal sorunların neler olduğuna ve toplumsal, örgütsel ve bireysel düzeyde yansımalarına değinilmektedir. Üçüncü bölümde Dünyada İşsizlik görünümüleri Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) raporları bağlamında ele alınmaktadır. Dördüncü bölümde Türkiye’de işsizliğin azaltılmasına yönelik anayasal düzeyde ve sosyal politika bağlamında yapılan uygulamalara, özelde ise bir kamu kurumu olan İŞKUR’ un hizmetlerinin, işsizliğin azaltılmasına yönelik çalışmalarının, yıllık raporların, analizi yapılarak yorumlanmaktadır. Öneriler ve işsizliğin azaltılmasına yönelik değerlendirmeler, sonuç kısmında açıklanmaktadır.

1. İşsizlik

İşsizlik olgusunu açıklamadan önce kişilerin işsiz kalması yani çalışmaması durumunun kişiler açısından önemine kısaca değinmek faydalı olacaktır. Çalışmak, kişilerin varlığını devam ettirebilmesinin en önemli şartıdır. Kişiler çalışmadan varlığını sürdüremeyecekleri gibi akıl ve çalışma insanları diğer canlılardan ayıran en önemli özelliktir (Ayas, 1982: 79). Çalışma kişilerin fiziksel, psikolojik, sosyal ve ekonomik ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla ortaya koydukları faaliyetlerin zihinsel ve fiziksel ifadesi ve yansıması olarak ifade edilebileceği gibi çalışma, kişilere ihtiyaçlarını giderecek kazanımlar kazandırmanın yanında toplumda statü ve prestij sağlamanın da en önemli yoludur. Çalışma ile kişiler onurlu bir yaşam sürdürmek için



gerekli olan fiziksel, psikolojik, sosyal ve ekonomik ihtiyaçlarını karşılarlar (Ören & Yüksel, 2012: 34-36).

Bu noktada işsizlik ise kelime anlamı olarak, Türk Dil Kurumu sözlüğünde, “*işi olmayan kişi, işsiz kalma, iş bulamama durumu, bir iş yeri için durgunluk dönemi*” (Parlatır v.d., 1988: 732) olarak ifade edilmektedir. Yani işsizlik, kişilerin çalışmasına engel bir durumdur.

Türk Dil Kurumunu işsizliğe getirdiği ifadeye ek olarak işsizliğin, toplumsal ve bireysel düzeyde etkilerine göre işsizlik farklılaştırılarak tanımlanabilir. Toplumsal düzeyde işsizlik üretim güçlerinin belli bir kısmının istihdamda yer almaması durumu olarak ifade edilirken bireysel düzeyde işsizlik, çalışma istek ve kudretinde olup da günün çalışma koşullarına ve cari ücret düzeyine göre, emeğini sunmasına karşın sosyo-ekonomik sebeplerle çalışma imkânı bulanmaması olarak da tanımlanmaktadır. Çalışma arzu ve iktidarında olup, talep ettiği ücreti ve yeteneğine uygun işi bulamayan kimse olarak da tanımlanabilir (Erkol, 2012: 47).

TÜİK’e göre işsiz; Referans dönemi içinde istihdam halinde olmayan- kâr karşılığı, yevmiyeli, ücretli ya da ücretsiz olarak hiçbir işte çalışmamış ve böyle bir iş ile bağlantısı da olmayan- kişilerden iş aramak için son üç ay içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve 15 gün içinde işbaşı yapabilecek durumda olan kurumsal olmayan çalışma çağındaki tüm kişiler işsiz olarak tanımlanmaktadır (TÜİK, 2017).

Uluslararası düzeyde çalışma yaşamındaki sorunların iyileştirilmesi ve işsizliğin azaltılması yönünde çalışmalarda bulunan ILO tarafından da işsiz ve işsizlik tanımlamaları yapılmıştır (Sorrentino, 2000: 4-6). ILO’ya göre işsiz, belirli bir yaşın üzerinde olup, belirli bir referans dönemi -bir gün, bir hafta, bir ay- içinde bulunan ve iş sözleşmesinin belirli bir nedenle durdurulması nedeniyle, hazır çalışabilecek durumda olan ancak, bir işe sahip olamayan ve sürekli olarak iş arama durumunda olanlar ile çalışma yaşamında istihdam edilmemiş ve iş deneyimi olmayan başka bir ifadeyle daha önce bağımlı olarak çalışmayanlar ve emeklilik yaşı geçmiş olmasına rağmen çalışabilecek güç ve kuvvete sahip olan kişiler, bir iş akdi çerçevesinde belirli bir dönem sonra işe başlayacak olan ancak, henüz işe başlamamış olan bireyler ile süreli veya süresiz olarak çalışanlara herhangi bir ödeme yapılmadan kadro düzenlemeleri içerisinde durumu belirsiz olan kişiler olarak tanımlanmaktadır (Castillo, 2011: 33-46).

1.1. İşsizlik Türleri

Yukarıda verilen tanımların ortak özelliğinden de anlaşılacağı gibi işsiz süreli veya sürekli bir işe sahip olmayan bireyi ifade ederken, işsizlik toplumda istihdamın sağlanamaması durumunda ortaya çıkan bir olgu olarak değerlendirilebilir. İşsizlik, çalışmanın verimliliğine, bireyin mevcut konumuna, bir ülkenin ekonomik durumuna, üretimde kullanılan aletlerin teknolojik gelişmişliğine, arz-talep dengesine, dönemsel olarak üretkenitenin sağlandığı zamanlara göre değişen, iş değiştirmelerine bağlı olarak gelişen bir süreçtir. Bu süreçlerde çeşitli işsizlik türleri ortaya çıkmaktadır. İşsizlik türleri iki ana başlık altında incelenebilir. Bunlardan birincisi gizli işsizlik, diğeri ise açık işsizliktir.



1.1.1. Gizli İşsizlik

Gizli İşsizlik durumunda işyerinde çalışan işgücünün sayısı azaltıldığı halde üretimde niceliksel olarak azalma yoksa gizli işsizlik durumu söz konusudur. Gizli işsizliğe yol açan diğer etken bir işletmede çalışan bireylerin verimliliklerinden daha fazla ücret almalarıdır (Koray, 2000: 142-143). Belirtilen iki durumda da işletmeler zarara uğramakta ve işletmelerin daha fazla üretim kapasiteleri olmasına rağmen düşük verimlilik oranlarıyla çalışmalarına ve işletme kaynaklarının etkin kullanılmamasının sebebi olmaktadır. Bu işsizlik türünün nedenleri arasında bireyin nitelikleri ile işin niteliklerinin örtüşmemesi, iş ve iş gücü analizlerinin detaylı yapılmaması, gerekli denetim ve kontrol mekanizmalarının oluşturulmaması sayılabilir.

1.1.2. Açık İşsizlik

Açık işsizlik durumunda çalışan bireyin verimli veya verimsiz çalışması söz konusu olmayıp iş gücünün istihdam alanının dışında bulunması, bir işle uğraşmaması, çalışma yeteneğinde olup da iş bulamaması durumu söz konusudur. Açık işsizliğin birçok türü bulunmaktadır. Bunlar arasında yapısal işsizlik, konjonktürel işsizlik, friksiyonel işsizlik, mevsimlik işsizlik ve teknolojik işsizlik sayılabilir (Güney, 2009: 136-140).

Yapısal işsizlik, bir ekonomideki yapısal sorunlara ve işgücü piyasalarında verimsizliklere odaklanmaktadır. Ülkelerin siyasal, ekonomik, sosyal ve kültürel yapılarındaki değişimler ve o ülke sınırları içinde yaşayan bireylerin alışkanlıklarının değişmesine bağlı olarak ortaya çıkmaktadır (Güney, 2009: 137). Yapısal sorunlar arasında nüfusun hızlı artmasına paralel olarak ve artan nüfusa yeni istihdam alanlarının oluşturulamamasından kaynaklı ortaya çıkan sorunlar gösterilebilir. Yapısal işsizliğe karşı ülkeler emek piyasasını daha iyi düzenlemeli ve mesleki eğitimler çerçevesinde, iş arayanlarla işgücü arayanların birleştirilmesi, iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri düzeyinde, istihdam edilebilmeleri sağlamalıdır. Diğer yandan, az gelişmişliğin ve nüfus artışının bir fonksiyonu olan yapısal işsizliği gidermek uzun süreli bir istihdam ve yatırım politikası oluşturulmalıdır.

Friksiyonel (Geçici) işsizlik, bir işçi işten ayrılıp başka bir iş aradığında veya başka işe geçişte geçen iş sürecinde istihdam dışında kalan süreyi ifade etmektedir. Friksiyonel işsizliğe iş gücünün hareketliliği, daha iyi koşullarda iş bulma amacı veya alternatif işgücü açığının nerelerde olduğuna dair bilgi eksikliği neden olur. İş değiştirmelerin yoğun olduğu, yeni cazip şartlarda iş alanlarının oluşturulması, mevsimlik dönüşümler, adı geçen işsizlik türünü belirleyen etkenlerdir. İstihdam alanındaki danışmanlık hizmeti veren kurum ve kuruluşlar, oluşturdukları güncel işgücü açığının yaşandığı firmalara ait veri tabanlarıyla danışmanlık hizmetleri aracılığıyla friksiyonel işsizlik oranlarını düşürülmesinde etkin rol oynarlar.

Konjonktürel işsizlik, ekonomik yapıda meydana gelen değişimlere bağlı olarak ortaya çıkan işsizlik türüdür. Devri işsizlik olarak da tanımlanan bu işsizlik türünde arz-talep dengesinde azalma yönündeki değişiklikler işsizliği artırmaktadır. Bu işsizlik türü geçici işsizliğe göre daha uzun süreli, ancak yapısal işsizliğe göre daha kısa süreli bir işsizlik türüdür (Gündoğan, 2003: 208).

Mevsimlik İşsizlik, mevsimsel koşullara göre sektörel düzeyde, talepte ve arzda yaşanan değişiklikler nedeniyle ortaya çıkan işsizlik türüdür. Mevsimlik tarım işçileriyle, yaz ve kış turizminde çalışan işçilerin durumu örnek gösterilebilir. Özellikle ülkemizde yazın yetişen



ürünlerin niteliğine ve toplanan hasat süresine göre bu sektörlerde çalışan bireyler tam istihdam edilirken, mevsimin değişmesi ekilebilen ürün miktarının değişmesi ve hasat sürecinin geçmesi, işgücüne duyulan ihtiyacın azalmasına neden olmaktadır. Bu durumda tarım işçileri işsiz kalmaktadırlar. Diğer yandan ülkemizde güney sahillerinde özellikle yaz turizmüne yapılan yatırımlar neticesinde mevsimin nimetlerinden yararlanılmakta, konaklama ve hizmet sektörlerinde tam istihdam gerçekleşmektedir. Kış turizminde ise aynı durum geçerli olmakta, özellikle kış sporlarının yapıldığı merkezlerde turizm sektöründe dönemsel olarak tam istihdam gerçekleşmektedir. Durum Yaz ve kış mevsimlerinde tam istihdam sağlanan bölgelerde mevsimin değişmesiyle birlikte tersine dönmekte ve mevsimlik işsizlik durumu ortaya çıkmaktadır (Işığışok, 2014: 131-132).

Teknolojik İşsizlik, Üretim teknolojilerinde meydana gelen gelişmeler neticesinde ortaya çıkan işsizlik türüdür (Talas, 1997: 135). Özellikle günümüzde ileri teknolojilere dayalı üretim sistemlerinin oluşturulması ve üretimde robotların aktif olarak kullanılması, yüzlerce işçinin yapacağı üretimin birkaç ileri teknoloji makineyle yapılabilir hale gelmesi teknolojik işsizliğin yaşanmasına sebep olmuştur. Adı geçen döneme damgasını vuran bilgi çağında vasıfsız ve yarı vasıflı işlerin önemi azalmış ve özellikle bu tür işlerin üretim merkezleri az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler olmuştur. Teknolojik işsizlik genellikle çalışma alanlarında emek yoğun işlerin azalması bağlamında gelişmiş ülkelerde görülmekte olup, işgücünün nitelik olarak kendisini yenileyememesi, gelişen yeni üretim sistemlerine uygun bilgi ve donanımdan eksik olunması durumlarında ortaya çıkmaktadır.

1.2. İşsizliğin Nedenleri

İşsizlik hem gelişmekte olan ülkelerin hem de gelişmiş ülkelerin bir sorunu olmasına karşın işsizliği ortaya çıkaran etkenler gerek gelişmiş ülkelerde ve gerekse gelişmekte olan ülkelerde farklılık arz etmektedir. İşsizliğin gelişmekte olan ülkelerde görünümüne baktığımızda daha çok bu ülkelerin tarım ülkesi olduğu ve tarımdan sanayi alanındaki sektörlere yatırım yapılırken sanayi alanında yeteri kadar istihdam oluşturamamaktan kaynaklanan işsizlik durumunun yaşandığı görülmektedir. Özellikle bu ülkelerde sanayi fabrikalarının büyük kentler ve çevresinde kurulması, tarımda makineleşme sürecinin başlaması kırdan kente göçü hızlandırmış, ancak göç eden kesim fabrika ortamının verdiği çalışma şartlarına zor uyum sağlayabilmiştir. Bu durum kente göç edenler arasında kayıt dışı ekonominin yanı sıra, işsizlik oranının kentlerde yoğun bir şekilde yaşanmasına sebep olmuştur (Ekin, 2000: 174). Gelişmekte olan ülkelerde istihdam hizmetlerinin gelişmemesi, iş gücünün gerek iş öncesi gerek iş esnasında, istihdam hizmetleri çerçevesinde, yeterli eğitilmemesi verimliliğin düşmesine neden olmakta, böylece nitelikli işgücünün oluşumu engellenerek işgücü devir oranı artmaktadır. Bu durum işsizlik düzeyini yükseltmektedir.

Gelişmiş ülkelerde ise başlıca nedenler arasında ileri yüksek teknoloji kullanan firmaların sayısının artması, nitelikli eleman istihdamını doğurmakta, emek yoğun üretimde ihtiyaç duyulan iş gücünün yarı vasıflı ve vasıfsız işçilerine bağımlılık azalmakta, bu durum işsizliğe neden olmaktadır. Diğer yandan talebe olan ilginin azalması durumunda da yeterli istihdam alanları oluşturulamamaktadır. Küresel ölçekte gelişmiş ülkelerin hammaddesini oluşturan kaynaklarda yaşanan sıkıntılar-petrol, finans ve diğer enerji kaynakları- küresel krize neden olmakta, kriz üretim ve yatırımları sektöre uğratarak piyasalarda savunma mekanizmalarının oluşmasına neden olmaktadır (Işığışok, 2014: 137-139). Dünyada yaşanan



1929 Ekonomik Krizi talebe olan ilginin azalması nedeniyle ortaya çıkmıştır. 1970'ler de ortaya çıkan krizin nedenini ise, hammadde kaynaklarında yaşanan daralma ve petrol ihracının Arap ülkeleri tarafından sıkı kontrol altına alınmasıdır. Kriz, son olarak A.B.D. kaynaklı 2008 Finansal Krizi ile ortaya çıkmış olup, domino taşı etkisi yaparak diğer gelişmiş ülkeleri de etkileyen bir durum olarak tarihe geçmiştir.

İşsizliğe neden olan faktörlerin ekonomi ve toplum ölçeğinde teknolojiye hızlı değişimler, yüksek enflasyon, eğitim gibi yapısal sorunların yanı sıra, bireysel düzeyde de nedenleri olabilmektedir. Bu nedenler arasında engellilik, bireyin özgür iradesiyle bir işe girmemesi, iş çevrelerine karşı bireysel seçicilik, işverenlere ve çalışmaya karşı isteksiz tutum, ve algılar, çalışma yerlerinde ortaya çıkan ayrımcı ve dışlayıcı-yaş, cinsiyet, sınıf, etnisite, renk ve ırk temelinde- davranışların ortaya çıkması da işsizlik oranlarını artıran bireysel ve sosyal düzeydeki nedenleri arasındadır. Örgütsel düzeyde işsizliği oluşturan etkenler arasında maliyetleri düşürme gerekçesi ve işletmelerin verimliliğini artırma çabası yatmaktadır. Bu bağlamda yüksek ücret düzeyleri, işe devamsızlık, rekabetçi ortamda işletmeyi rakiplerine karşı daha üstün kılma eğilimleri, talebe olan ilginin azalması, teknolojinin gelişmesi neticesinde emek yoğun kol gücüne dayanan işgücüne duyulan ihtiyacın azalması, birleşme ve satın almalar nedeniyle örgütlerde ortaya çıkan yeniden yapılanma süreçleri bulunmaktadır.

2. İşsizliğin Ortaya Çıkardığı Sorunlar

İşsizlik çok yönlü sorunlar ortaya çıkarmaktadır. İşsizlik, bireyleri, aileleri ve toplulukları belirli derecede etkileyebilir. Toplumun genelini etkilemesi açısından ekonomik, işletmeler açısından örgütsel sorunlar doğurması bakımından, verimlilik düzeyinde ve bireysel açıdan ise başta gelir, sosyal ve psikolojik etkileriyle ele alınması gereken bir kavram ve olgudur. (Nichols, Mitchell, & Lindner, 2013: 2-4)

Gerçekten, gelişmiş ekonomilerde toplumun büyük bir çoğunluğunun geçimi, bağımlı çalışma ile elde edilen emek gelinine dayanmaktadır. Bu nedenle kişinin işini kaybetmesi ve hemen yeni bir iş bulamaması durumunda iktisadi bakımdan varlığı tehlikeye düşmektedir. Ücret düzeyi düştükçe de bu tehlike artmaktadır. Çünkü ücreti düştükçe kişinin tasarruf yeteneği azalmakta ve daha kısa süreli işsizlikler tehlikeli olabilmektedir. Bu bakımdan geçici bir süre için dahi olsa işini kaybetmek halkın büyük çoğunluğu için bir sosyal risk teşkil etmektedir.

2.1. İşsizliğin Toplumsal Sonuçları

İşsizlik ülke ekonomilerinin durumu hakkında fikir veren en önemli göstergelerden biridir. İşsizlikle birlikte milli gelir kaybı ortaya çıkmaktadır. Bunun en önemli nedenleri arasında bireylerin gelir kaybına uğraması ile bağımlılık oranlarının ve tüketici nüfus üzerindeki baskının artmasıdır. Bu durum devletin transfer harcamalarına daha fazla pay ayırmasına neden olmaktadır. İşletmelerin ekonomik kriz dönemlerinde hammadde fiyatlarının değişmesi, arz talep dengesizliklerinden doğan belirsizliklerin oluşması nedeniyle mevcut üretim kaynaklarının verimliliğinin düşmesi, buna bağlı olarak oluşan işletmelerin işten çıkarma uygulamalarının devreye girmesi, başta işletme açısından gelir kaybına neden olmakta, devletin gelir vergisi kazancı ve SGK prim ödemeleri azalmaktadır. Belirtilen bağlamda milli gelir kaybının ortaya çıkması yeni istihdam alanlarının, yeni yatırımların oluşmasına mani



olmaktadır. İstihdam oluşturacak uygulamaların daralması sonucu işsizlik kronik bir hale gelmekte ve toplumsal düzeyde sorunlar ortaya çıkmaktadır.

Toplumsal anlamıyla değerlendirildiğinde işsizlik üretim kaynaklarından olan emek, sermaye ve doğal kaynaklar ile girişimcilerin bir bölümünün üretime katılamaması durumunda ortaya çıkan bir olgu olduğuna göre, mevcut kaynakların verimli bir şekilde kullanılamaması ülkenin gelişmişliğine yönelik atılacak adımların önündeki en büyük engel durumundadır. Bu durumda işsizlikle birlikte ülke ekonomisinde daralma meydana gelmekte ve gelir dağılımında dengesizlikler ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda işsizlik toplumsal huzuru engellemekte ve toplumsal barış ortadan kalkmaktadır. Toplumsal barışı sağlayamamış ülkelerde ise Durkheim' in belirttiği gibi toplumda yabancılaşma ve kargaşa durumu ortaya çıkmakta ve suç, şiddet, boşanma, intihar oranlarında artış yaşanmaktadır.

Yüksek işsizliğin olduğu ülkelerde yabancı düşmanlığı ortaya çıkmaktadır. İş alanlarındaki daralma ve yeni yatırım alanlarının oluşturulamaması, o ülkede yaşayan diğer ülke vatandaşlarına yönelik yabancı düşmanlığına neden olmaktadır (Ergil, 1982: 157).

2.2. İşsizliğin Örgütsel Sonuçları

İşsizliğin örgütsel sonuçları hem işletme hem de çalışanlar düzeyinde sorunlar ortaya çıkarmaktadır. Öncelikli olarak işten çıkarılan bireylerin yaptıkları işleri, örgüt içinde yerine getirecek bireylerin bulunmaması, yeni alınacak personelin işletme içindeki belli bir dönemde işyerine uyumu sürecinde yeterli verimin alınmaması gösterilebilir. Öte yandan çıkarılan işgücü, işletmede diğer çalışanlar tarafından istenilmeyen bir durum olarak görülmektedir, çünkü bu türden işgücünde yaşanan devirler çalışan bireyler üzerinde stres oluşturmakta ve sıranın kimde olduğuna dair beklenti düşüncesi çalışanlara hâkim olmaktadır. İşletmede bu türden bir havanın hâkim olması çalışanların sosyal yaşamlarını, geçim kaynaklarını risk altına sokmaktadır. İşletmelerin işten çıkarmalar neticesinde daha verimli olacağı, atıl personelin işletme kaynaklarını verimsiz kullanmaya neden olduğu, işletmelerin hantal yapısından kurtarıldığını ifade eden tam tersi görüşlerde bulunmaktadır. Diğer yandan iş yerinde çalışanların tatmini müşterilerin de o iş yerinden aldığı hizmetlerden memnun olma düzeyini artırmaktadır, bu durumda işten çıkarmalarla, çalışanların iş yerindeki tatmini azalmakta ve müşteri memnuniyeti de aynı yönde eğilim göstermektedir. Çalışanın motivasyonu ve örgüte bağlılığı ile müşterinin işletmeye bağlılığı arasında bu türden bir ilişkinin varlığı, uzun dönemli müşterilerin işletmeye de daha fazla karlılık getirmesiyle orantılı olduğu düşünüldüğünde işletmeden işçi çıkarmanın karlılığı azalttığı bir durum olduğu ortaya çıkmaktadır (Arslan, 2004: 4-6).

İşten çıkarmalar çalışanların iş esnasındaki morallerini, motivasyonlarını, işletmeye olan bağlılıklarını, verimliliklerini ve yaratıcılıklarını olumsuz etkilemektedir. Üretim unsurları arasında en önemli kaynak olan emek diğer üretim unsurlarını harekete geçiren bir konumda olduğuna göre, beşeri kaynağın deneyim, bilgi ve yaratıcılığı, ortaya koyduğu değeri, sosyal ilişkilerdeki yeri ve önemi tartışılmazdır (Shore, 1996: 6). İşten çıkarma durumlarında işletmeler, personel sayılarını azalttıkça beşeri sermayenin sağladığı avantajlardan mahrum kalmaktadırlar.

Kendi bilgi ve becerisine uygun bir iş yaparak gelir sağlayamayan işsizler, kendi niteliklerine uygun olmayan işlerde çalışmak zorunda kalacaklardır. Kendi uzmanlıkları



konusunda bir işte çalışmamak üretim ve hizmet kalitesinin düşmesine, kalitedeki düşüş ise müşteri memnuniyetsizliğine neden olacaktır. Ayrıca uzun dönemli yaşanan işsizlik sorunu, işsizliğin yaşandığı ülkenin imajını etkiler ve ülkeler arasındaki ilişkilerde istikrarsızlıkların yaşanmasına neden olur (<https://vsback.com>, 25.11.2016).

2.3. İşsizliğin Bireysel Sonuçları

Çalışma olgusu bireyin yaşamında merkezi olarak konumlandırılmıştır. Çalışma ile birey yeteneklerini keşfeder, bireysel özelliklerini geliştirme imkânı bulur. Üretim faaliyeti içine çalışma faaliyetiyle giren birey başta kendisinin ve ailesinin ihtiyaçlarını karşılar sonrasında ise toplumun ihtiyacı olan mal ve hizmetlerin üretilmesiyle de topluma karşı görevlerini yerine getirmiş olur (Tınar, 1996: 10-13). İş birey ve toplumun, dayanışmasının orta noktasında çalışma olgusu bulunmaktadır. Bu olgunun bireyin yaşamından kaldırılmasını ifade eden işsizlik olgusu ise bireyin güç ve yeteneği olmasına rağmen bunu ifade edebilecek bir çalışma alanı bulamamasıdır. Bu aşamada bireyin çalışma yaşamının dışında kaldığı sürede başta yetenek, bilgi ve becerilerinin kaybolması söz konusu olacak ve bunun yanı sıra, iş karşılığı elde edeceği ücretten mahrum kalacaktır. Yaşanan süreçte birey başta kendisinin ve ailesinin ihtiyaçlarını karşılayamayacak duruma gelecek ve aile içindeki otoritesini kaybetmesine neden olacaktır. Bu durumda aile içi çatışmalar ortaya çıkabilmektedir. Birey işsizlik sürecinde bu türden olumsuz duygular içerisinde başta kendi yeteneklerine, sosyal ortamına ve topluma yabancılaşacak duruma gelmektedir. Bu durumda toplumda kin ve nefret duygularının oluşmasını beraberinde getirmektedir. Belirtilen olumsuz süreçler nedeniyle, iş insan hayatına bir anlam katmaktadır.

Bu anlamın kaybı bireylerde artan oranlarda zihinsel ve fiziksel sağlık sorunlarına ve ölümlere neden olmakta, aile ilişkilerinde eşlerin ve çocukların psikolojik refahında olumsuz değişiklikler meydana getirmektedir. Düzenli olarak bir işe sahip olanlarla karşılaştırıldığında işini kaybedenlerin, işsizlik sürecinde daha az bilişsel yeteneklere sahip olduğu, yaşamdan duyulan memnuniyetsizliğin arttığı ve boşanma oranlarının yükseldiği görülmektedir (McKee-Ryan, Song, vd. 2005: 53-76).

Sosyolojik manada iş toplumda bireyin bir statü ve role sahip olma araçlarından biridir. Bu araca sahip olmayan birey kendi toplumsal konumunu kaybetmekte ve bu statüye ait yaşamın gereklerini de yitirmektedir. Bu durumda başta iş kaybedilmekte işsizliğe bağlı olarak, gelir kaybı yaşamakta, mevcut ikametgâhını değiştirmekte, sosyal ortamlardan uzaklaşmakta, öz benlik yitimi yaşamakta, daha fazla saygı ve güvenlik ihtiyacı doğmaktadır.

İşini kaybedenlerde, stres temelli olarak, itibar kaybı, kendine güven eksikliği, endişe, kızgınlık, kararsızlık, üzüntü, depresyon gibi tepkiler görülebilir. Kişilerin amaçları ve başarıları arasındaki fark büyüdükçe hayal kırıklığı artacak ve birey kendini yetersiz görmeye başlayacaktır. İşten çıkarılmasını da kendi hata ya da eksikliklerine bağlayabilecek olan birey, bu nedenle içine kapanabilecek ya da davranış bozuklukları gösterebilecek, kendine olan saygısı zayıflayabilecektir (Arslan, 2004: 50).

3. Dünyada İşsizlik

Önemli bir sosyo-ekonomik sorun olarak işsizlik, birçok ülkenin en önemli sorunlarından biridir. Teknolojik gelişmelere bağlı olarak emek talebindeki azalma ve emek



AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ

Sayı: 71 Ocak -Şubat 2019

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası
Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat –KIRGIZİSTAN

<http://www.akademikbakis.org>



arzının niteliğinin taleple uyumsuzluğu gibi yapısal sorunlar bu sorunu tetiklemektedir. Günümüzde işsizlik sorunu, terör, göç ve yasadışı faaliyetlerin temel nedenlerinden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu nedenle, işsizlik ve işsizliğin etkileri küresel bir karakter olarak karşımıza çıkmakta olup çözüm için de küresel stratejilere ihtiyaç duyulmaktadır. Bununla birlikte, batılı ülkelerin birçoğu küresel ortak çözümler yerine ulusal çözümlere yönelerek üretimlerini Doğu'ya kaydırmayı planlarken Trump'ın ABD topraklarına koruma ve üretimi çekici hale getiren politikaları, dünya ekonomisi ve istihdam sorununu farklı bir seviyeye doğru götürmektedir (EBSO, 2017: 46).

Uluslararası Para Fonu tarafından 2016 yılı nisan ayında yayınlanan “Dünya Ekonomik Görünümü” raporunda, Çin ekonomisinde yavaşlama eğiliminin gözlenmesi, başta Petrol olmak üzere emtia fiyatlarının düşük seviyelerde seyretmesi, küresel yatırım ve talebin gerilemesi, gelişmekte olan ekonomilere zayıf sermaye akışı ve jeopolitik risklerin artması gibi gelişmelere bağlı olarak küresel ekonominin ekonomik şoklar karşısında daha kırılgan bir yapıya sahip olacağı uyarısı yapılmıştır (Türkiye Geneli İPA Raporu, 2016: 22).

2008 yılında Dünya ekonomisinde finansal piyasalarda başlayan daha sonra reel sektöre sıçrayan küresel kriz, piyasalara ek trilyonlarca para sürülmesine rağmen hala çözülememiştir (EBSO, 2017: 6). 2016 yılında ILO tarafından yayınlanan Dünyada İstihdam ve Sosyal Durum Eğilimler (WESO) Raporuna göre; 2016 yılında Dünya ekonomisi 2015 yılından daha az büyümekle birlikte artış oranı % 3,1 olarak son 6 yılın en düşük oranı olarak gerçekleşmiştir. 2017 yılı büyüme hedefi olarak % 3.4 oranı belirlenirken 2018 yılında bu hedefin % 3.6 olacağı tahmin edilmektedir. Bu oranlar, küresel kriz dönemlerinden daha düşük beklenti ile ekonomilerdeki belirsizliği göstermektedir.

Özellikle Çin, Brezilya ve Rusya gibi gelişmekte olan ülkelerde emtia fiyatları düşmüş ve ekonominin lokomotifi olan enerji sektörünü etkilemiştir. Bu durum ekonomik durgunluğu tetikleyebileceği gibi ekonomik krizde işaretçisi olabileceği için küresel işsizliği artıracığı beklentisini yükseltmektedir. Bu durum, ekonomilerde azalan beklentiler ve eğilimler doğrultusunda, gelişmekte olan ülkelerin yanı sıra gelişmiş ülkelerinde önlem alınmasını gerekli kılmaktadır.

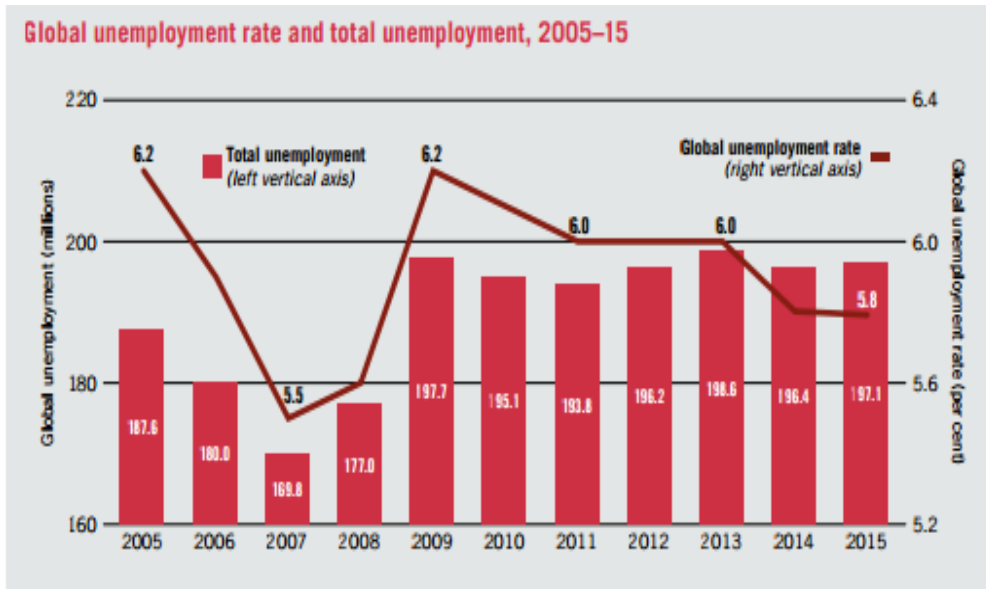
ILO tarafından yayınlanan Dünyada İstihdam ve Sosyal Durum Eğilimler (WESO) Raporuna göre; 2015 yılında 197.1 milyon olan işsiz sayısının 2016 yılında yaklaşık 99.4 milyona çıkacağı beklenilmektedir. Gelişmiş ülkelerin çoğunda istihdam alanlarının artırılmasına yönelik sıkı önlem paketleriyle önlem alınmış olmalarına rağmen- A.B.D., Kuzey Avrupa Ülkeleri- özellikle Güney Avrupa ülkelerinde ve gelişmekte olan Asya ülkelerinde ise işsizlik oranları yükselmeye devam etmektedir. Bu durumda 2017 yılında küresel işsizlik rakamlarına 1.1. milyon kişinin daha eklenerek küresel işsizlik oranının 2017 yılı için yüzde 5.8 olarak gerçekleşmesi anlamına gelmektedir (WESO, 2016: 5-6).

Ayrıca işsizlik oranlarının yükselmesinin yanı sıra güvencesiz işlerde çalışan sayısında da artış görülmekte ve bu türden işlerde çalışanların yaşam refahlarında, istihdam edilmelerine rağmen, iyileşme görülmemektedir (WESO, 2017: 1-5). WESO 2017 raporuna göre ise 2017'de küresel işsizlik rakamlarında sanılanın aksine-1.1 milyon 3.4 milyon artış beklentisi yeni düzeltilmiş rakamlarla raporda yer almıştır (WESO, 2017: 1-3).



Tablo 1’de 2005-2015 Yılları arası küresel işsizlik oranları ve işsizlik rakamları gösterilmektedir. ILO tarafından yayınlanan Dünyada İstihdam ve Sosyal Durum Eğilimler (WESO) Raporunda, global işsizlik oranlarının artacağı beklentisi ile 2017 yılında % 5,7’den yükselerek % 5,8’e çıkması beklenmektedir ve bu ise işsiz kişi sayısının 3,4 milyon olacağı anlamına gelmektedir. Dünya nüfusunun sürekli olarak artış yönünde olması iş gücünün de artışı beraberinde getirmekte, ancak oluşturulan istihdam alanları bu artışı karşılayamamaktadır. Bu durum işsiz sayısının küresel ölçekte artmasına neden olmaktadır. 2018 yılında mevcut işsiz sayısına 2,7 milyon işsiz daha eklenmesi beklenmektedir (WESO, 2017: 3-5).

Grafik 1: 2005-2015 Yılları Arası Küresel İşsizlik Oranları ve İşsizlik Rakamları



Source: ILO calculations based on ILO Research Department's Trends Econometric Models, November 2015.

Aşağıda verilen Tablo 2’de görüldüğü gibi 2017 yılındaki işsizlik miktar ve oranlarındaki artış yükselen ülkelerde kötüleşen işgücü piyasası koşulları tarafından oluşturulmaktadır. Yükselen ülkelerdeki işsiz kişi sayısının 2016’dan 2017’ye tahmini 3,6 milyon yükselmesi beklenmektedir (aynı dönem içinde yükselen ülkelerdeki işsizlik oranının da 2016 yılındaki yüzde 5,6’lık düzeyden yüzde 5,7’ye çıkması beklenmektedir). İşsizlik konusunda en kötü gelişmeler ise Latin Amerika ve Karayipler’ de görülmektedir. Bunun nedeni olarak da Brezilya’daki işsizlikten kaynaklıdır. Bu bölgede işsizlik oranının 2017 yılında yüzde 0,3 artarak yüzde 8,4’e ulaşması beklenmektedir (WESO, 2017: 1-3).

Tablo-2: İşsizlik, güvencesiz istihdam ve çalışan yoksulluğu eğilim ve tahminleri, 2016–18

DÜNYA	İşsizlik(milyon)			İşsizlik Oranı(Yüzde)		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018
Gelişmiş Ülkeler	197.7	201.1	203.8	5.7	5.8	5.8



AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ

Sayı: 71 Ocak -Şubat 2019

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası

Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat –KIRGIZİSTAN

<http://www.akademikbakis.org>



Yükselen Ülkeler	38.6	37.9	38.0	6.3	6.2	6.2
Gelişmekte Olan Ülkeler	143.4	147.0	149.2	5.6	5.7	5.7
	15.7	16.1	16.6	5.6	5.5	5.5
	Güvencesiz İstihdam Oranı(Yüzde)			Çalışan Yoksulluk Oranı(Yüzde)		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018
DÜNYA	42.9	42.8	42.7	29.4	28.7	28.1
Gelişmiş Ülkeler	10.1	10.0	10.0	-	-	-
Yükselen Ülkeler	46.8	46.5	46.2	25.0	24.3	23.7
Gelişmekte Olan Ülkeler	78.9	78.7	78.5	69.0	67.9	66.7

Kaynak: www.ilo.org/ankara/news/WCMS_541334/lang--tr/index.htm

Tablo-2'ye göre 2017 yılında işsizliğin gelişmiş ülkelerde 670 bin kişi düşerek, 2016 yılında % 6,3 olan işsizlik oranının % 6,2'ye gelmesi beklenmektedir. Azalma hızındaki düşük seviye bu bölgelerde yapısal problemlerin olduğunu göstermektedir.

ILO tarafından yayınlanan Dünyada İstihdam ve Sosyal Durum Eğilimler (WESO) Raporuna göre; Uzun süreli işsizlik Avrupa' da ve Kuzey Amerika'da kriz öncesi düzeylere göre daha yüksek seviyelerdedir. Gelişmekte olan ülkelerdeki işsizlik düzey ve işsizlik oranları 2017 ve 2018 yılları için % 5,5 civarında seyrederken, 2017 yılında, 450 bin kişi, yükselmesi tahmin edilmektedir. Diğer yandan, gelişmekte ve yükselmekte olan pek çok ülkede kronik kalitesiz istihdam merkezde yer alan bir sorundur. 2017 yılında güvencesiz istihdam edilen birey sayısının, toplam istihdam edilenler içindeki payı küresel ölçekte 1,4 milyar kişi düzeyine yükseleceği, oransal olarak da %42' nin üzerinde bir düzeye ulaşacağı tahmin edilmektedir. Yükselen ülkelerde her iki çalışandan biri güvencesiz istihdam kapsamında yer alırken, gelişmekte olan ülkelerde bu oran beşte dördtür. Bu oranlar bağlamında güvencesiz istihdam edilen bireylerin sayısı dünyada yılda 11 milyon artması tahmin edilmektedir. Bu oranlar en fazla Güney Asya ile Sahra Güneyi Afrika bölgeleridir. (WESO, 2017: 5-12).

ILO tarafından yayınlanan Küresel Ücret (2016/17) Raporunda; Fırsat eşitsizliği çerçevesinde kadınların işsizlik oranlarının erkeklere oranla daha fazla olduğu ve 2017 yılında bu oranın en yüksek Kuzey Afrika ve Arap Ülkelerinde ortaya çıktığı görülmektedir. Güvencesiz istihdam şeklinde istihdam edilenler arasında kadınların sayısı daha fazladır. Afrika, Asya ve Pasifik ve Arap Devletlerinde bulunduğu coğrafyalarda bu oranın yüksek olduğu bölgelerdir. Aynı durum ücretler konusunda da kadınların aleyhine işlemekte kadınlar daha düşük ücretlerle çalıştırılmakta ve çalışma ortamlarında kadınlara ikinci düzeyde işler verilmektedir (ILO, 2017: 1-5).

ILO Genel Direktörü Guy Ryder işsizlik konusundaki olumsuz tabloya dikkat çekmek için yapmış olduğu açıklamada:

“Bir yanda küresel ekonomik ve sosyal krizin yol açtığı tahribatı giderme, diğer yanda da her yıl işgücü piyasasına yeni katılan on milyonlarca insan için kaliteli işler sağlama gibi ikili bir görevle karşı karşıyayız. Ekonomik büyüme, gerek düzey gerek kapsama açısından



AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ

Sayı: 71 Ocak -Şubat 2019

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası

Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat –KIRGIZİSTAN

<http://www.akademikbakis.org>



yetersiz kalmaya ve düş kırıklığı yaratmaya devam etmektedir. Bu da küresel ekonomi ve bu ekonominin kaliteli işler bir yana yeterince iş yaratma kapasitesi konusunda kaygı verici bir tablo ortaya koymaktadır. Güvencesiz istihdam biçimlerinin sürekli üst düzeylerde kalması ve bunun iş kalitesinde gelişme sağlanamayışı gibi net bir durumla eşleşmesi (toplam rakamlarda iyileşme görülen ülkelerde bile) alarm verici bir durumdur. Büyümenin sağladığı kazanımların kapsayıcı biçimde paylaşılmasını sağlamamız gerekiyor.” İfadelerine yer vermiştir (Gönültaş & Top, 2015).

ILO görevlileri mevcut durumun düzeltilmesi adına tavsiyelerde bulunmaktadır. Yönlendirmeler arasında, mali disiplin çerçevesinde, ülkenin yerel gerçekleriyle örtüşür devlet eliyle yapılacak yatırımların artırılması gerektiği, küresel çapta ülkelerin ortak hareket etmesinin bu sürecin daha kolay geçirilmesinde etkin rol oynayacağı, bu sayede küresel ekonomide kısa vadede ve 2018 yılında dünyada işsizliği, baştaki tahminlere göre, yaklaşık 2 milyon civarında azaltacağı öngörülmektedir.

Tobin: “Ekonomik büyümenin eşitlikçi ve kapsayıcı biçimde canlandırılması, bir yandan ülkelerin özel durumlarını dikkate alırken diğer yandan örneğin gelir eşitsizliği gibi uzun süreli durgunluğun temel nedenlerini ele alan çok yönlü bir politika yaklaşımını gerektirmektedir.” Şeklinde çözüm önermektedir.

İki ILO yetkilisinin de açıklamasında öne çıkan ortak nokta, Dünyada küresel manada işsizlik sorunu olduğu ve bu sorunun ancak bilgi toplumunun temel felsefesi bağlamında “küresel düşün yerel hareket et” söylemiyle özdeşleşmektedir. Yerel kaynakların harekete geçirilerek, devletin kamu yatırımlarını oluşturması ve gelir adaletsizliğine karşı önlemlerin alınarak, nitelikli meslek elemanı yetiştirilmesine yönelik faaliyetlerin artırılması önlemler arasında görülmektedir.

4. Türkiye’de İşsizlik

Uluslararası Para Fonu tarafından 2016 yılı nisan ayında yayınlanan “Dünya Ekonomik Görünümü” raporunda, düşük seyreden petrol ve emtia fiyatları ile asgari ücrette yaşanan artışın Türkiye’de iç talebi ve tüketimi destekleyeceği ifade edilmiştir. Bunun yanında, AB ekonomisindeki toparlanmanın dış ticaret kanalı üzerinden Türkiye ekonomisini olumlu etkileyeceği de belirtilmiştir. Bu olumlu beklentilere bağlı olarak IMF tarafından Türkiye’nin 2016 yılında yüzde 3,8 büyüyeceği öngörülmüştür (Türkiye Geneli İPA Raporu, 2016: 22). Ancak TÜİK verilerine göre Türkiye 2016 yılında 2,9 oranında büyümüştür (TÜİK, 2017).

Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı (OECD) tarafından 2016 yılı Şubat ayında yayımlanan "Geçici Ekonomik Görünüm" başlıklı değerlendirmede; 2016 yılına ait büyümenin 2015 yılı büyümesinden büyük olmayacağı ve son beş yıldaki en yavaş büyümenin söz konusu olacağı Öngörülmüştür. Ticaret ve yatırımdaki zayıf görünüm, küresel talepteki durgunluk ve finansal piyasalardaki oynaklık nedeniyle başta küresel büyüme rakamı almak üzere gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin büyüme rakamları aşağı yönlü güncellenmiştir (Türkiye Geneli İPA Raporu, 2016: 22).

Önemli bir sosyo-ekonomik sorun olarak işsizlik, diğer birçok ülkede olduğu gibi, Türkiye’nin en önemli sorunlarından biridir (EBSO, 2017: 46). Türkiye’de işsizlik, sektörler arası iş gücünün mobilize olmasından kaynaklanmaktadır. Özellikle tarım sektöründen sanayi



AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ

Sayı: 71 Ocak -Şubat 2019

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası

Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat –KIRGIZİSTAN

<http://www.akademikbakis.org>



ve hizmet sektörlerine geçiş düzenli bir görünüm arz etmemektedir. Tarımda çalışanların doğrudan hizmetler sektörüne geçmek durumunda kalmaları ve hizmet sektöründe talep edilen iş gücü niteliğiyle, tarım sektöründen ayrılan bireylerin niteliklerinin uyuşmaması, bir yandan tarım sektöründeki istihdam oranlarının daralmasına neden olmakta diğer yandan da istihdam aynı oranda hizmetler sektöründe artmamaktadır (www.kamu-is.org.tr). Türkiye’ de iş gücü piyasasının işleyişine dair sorunlar arasında;

- Piyasanın parçalı bir yapıda ve sektörler arası geçişe uygun esneklikten yoksun olması,
- Sektörde faaliyet gösteren işletmelerin istendik düzeyde kurumsallaşamamaları,
- İşsizliği azaltmaya yönelik istihdam hizmetlerinin yeterince sağlanamaması,
- Genç ve dinamik nüfus yapısı olmasına karşın niteliksiz olması,
- Emek arz ve talebi arasındaki dengesizliğin arz yönünde yoğunlaşması, yer almaktadır (Özdemir, Ersöz, Sarıoğlu, 2006: 93).

Tablo-3: Türkiye’de İşgücü Dağılımı 2000–2017

YIL	15 ve üzeri Yaştaki Nüfus	İşgücü Arzı	İstihdam Edilenler	İşsizler	Kayıt Dışı İstihdam	İşgücüne Katılma Oranı	İstihdam Oranı	İşsizlik Oranı	Tarım Dışı İşsizlik Oranı	Genç Nüfusta İşsizlik Oranı
	Bin Kişi					Yüzde				
2000	46.211	23.078	21.581	1.497	50,6	49,9	46,7	6,5	9,3	13,1
2005	48.356	21.691	19.633	2.058	48,2	44,9	40,6	9,5	12,0	17,5
2006	49.275	21.913	19.933	1.980	47,0	44,5	40,5	9,0	11,1	16,5
2007	50.177	22.253	20.209	2.044	45,4	44,3	40,3	9,2	11,2	17,3
2008	50.982	22.899	20.604	2.295	43,5	44,9	40,4	10,0	12,3	18,6
2009	51.833	23.710	20.615	3.095	43,8	45,7	39,8	13,1	16,0	22,9
2010	52.904	24.594	21.858	2.737	43,3	46,5	41,3	11,1	13,7	19,9
2011	53.985	25.594	23.266	2.328	42,1	47,4	43,1	9,1	11,3	16,8
2012	54.961	26.141	23.937	2.204	39,0	47,6	43,6	8,4	10,3	15,8
2013	55.983	27.047	24.601	2.445	36,7	48,3	43,9	9,0	10,9	17,1
2014	56.986	28.786	25.933	2.853	35,0	50,5	45,5	9,9	12,0	17,9
2015	57.854	29.678	26.621	3.057	33,6	51,3	46,0	10,3	12,4	18,5
2016	58.990	30.515	27.267	3.647	33,9	52,4	46,2	12,0	14,1	21,2
2017	60.148	31.932	28.645	3.287	33,9	53,1	47,6	10,9	12,3	19,3

Kaynak: www.tuik.gov.tr



Tablo 3’de verilen verilere göre, 2017 yılında Türkiye’de toplam işsizlik oranı % 10,5, Tarım dışı işsizlik oranı% 12,3 ve genç nüfusta işsizlik oranı yani eğitilmiş işsiz grubun oranı % 19,3’dür (TÜİK, 2017). İşsizliğin artması ve ekonominin yavaşlamasıyla birlikte gerekli önlemler alınmazsa işsizlik nedeniyle oluşan ekonomik, sosyal ve politik sorunların daha da kötüleşeceği anlamına gelebilir (EBSO, 2017, s. 46).

Hipotez 1: İşsizliği azaltmaya yönelik istihdam programları, sektörel gelişimler yönünde, yeterince sağlanamamaktadır.

Türkiye’de işsizlik yapısal bir özellik taşımaktadır. Sanayi alanındaki yatırımların sürekliliğinin sağlanamaması, tarım sektöründen ayrılan iş gücünün tarım dışı sektörde çalışma oranlarını azaltmaktadır. Tarım sektöründen, sanayi ve hizmetler sektörüne doğru yatırımların artmasına rağmen, yeterli düzeyde olmaması işsizliğin ana nedenidir. Diğer yandan iş gücünün varlığı bir avantaj iken, iş gücünün yeterli düzeyde niteliksel olarak istihdam edilebilecek düzeye getirilmemesi istihdam hizmetlerindeki aksaklıkları ortaya koymaktadır.

Hipotez 2: Yeterli düzeyde iş gücü olmasına karşın, iş gücünün aranılan nitelikli eleman düzeyinde olmaması istihdam hizmetlerindeki faaliyetlerin yetersizliğinden kaynaklanmaktadır.

Tablo-4: İşgücü Dağılımı 2017

	Toplam		Erkek		Kadın	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017
(Bin)						
15 ve daha yukarı yaştakiler						
Nüfus	58990	60148	29164	29785	29826	30364
İşgücü	30914	31932	21039	21550	9875	10381
İstihdam	27267	28645	18972	19716	8296	8928
Tarım	5305	5534	2908	2981	2398	2554
Sanayi	5332	5296	4101	4058	1231	1239
İnşaat	1914	1987	1843	1904	71	33
Hizmet	13891	14617	9662	10011	4230	4606
İşsiz	3057	3330	1891	2006	1167	1324
İşgücüne dahil olmayanlar	28176	28185	8120	8133	20056	20052

(%)

İşgücüne katılma oranı	52,4	53,1	72,1	72,4	33,1	34,2
İstihdam oranı	46,2	47,6	65,1	66,2	27,8	29,4
İşsizlik oranı	11,8	10,3	9,8	8,5	16,0	14,0
Tarım dışı işsizlik oranı	14,1	12,3	11,2	9,7	21,0	18,4

15-64 yaş grubu

İşgücüne katılma oranı	57,4	58,3	77,8	78,2	37,0	38,03
İstihdam oranı	50,5	52,2	70,0	71,4	31,0	32,8
İşsizlik oranı	12,0	10,5	10,0	8,7	16,3	14,3
Tarım dışı işsizlik oranı	14,1	12,3	11,2	9,7	21,1	18,5

Genç nüfus (15-24 yaş)

İşsizlik oranı	21,2	19,3	17,9	15,9	22,2	23,7
Ne eğitimde ne istihdamda olanların oranı	24,3	24,1	14,6	14,5	34,2	34,0

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri 2017



AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ

Sayı: 71 Ocak -Şubat 2019

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası
Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat –KIRGIZİSTAN

<http://www.akademikbakis.org>



TÜİK 2017 yılı verilerine göre, işsizlik oranı Türkiye’ de yüzde 10,9 oranındadır. Türkiye genelinde çalışma çağındaki yaş grubunda işsiz sayısı 2016 yılına göre 360 bin kişi azalarak 3 milyon 287 bin kişi olmuştur. İşsizlik oranı %10,3 seviyesinde gerçekleşerek, sektör bazında; tarım dışı işsizlik %12,3 olarak, 15-24 yaş arası genç nüfusta işsizlik oranı % 19,3, 15-64 yaş grubunda bu oran % 10,5 olarak gerçekleşmiştir. İstihdam edilenlerin sayısı 28 milyon 645 bin kişi olurken istihdam oranı ise %47,6 olarak gerçekleşmiştir (TÜİK, 2017).

2017 yılında, tarım sektöründeki çalışan sayısı 229 bin kişi, tarım dışı sektörde çalışan sayısı 1 milyon 148 bin bin kişi artmıştır. 2017 yılında sektörel bazda istihdam oranlarına bakıldığında Tarım sektöründe % 19,3, sanayi sektöründe % 19,1 inşaat sektöründe % 7,6 ve hizmet sektöründe% 54 oranında istihdam edilmektedir. 2016 yılına göre hizmet sektörünün payı 0,4 puan artarken, inşaat sektörünün payı eşit kalmıştır, tarım ve sanayi sektörünün paylarında azalma görülmekte ve sırasıyla 0,1 ve 0,3 oranında eksilme gerçekleşmektedir. (TÜİK, 2017).

2016 yılına göre 2017 yılında 1 milyon 18 bin kişi artarak 857 bin kişi daha işgücüne katılarak işgücü sayısı 31 milyon 932 bin kişiye ulaşırken, iş gücüne katılma oranı 0,7 puan artarak % 53,1 oranına yükselmiştir. Erkeklerin işgücüne katılma oranı 0,3 puanlık artışla % 72,4 olurken kadınların işgücüne katılma oranı 1,1 puanlık artışla % 34,2 olarak gerçekleşmiştir (TÜİK, 2017).

4.1. Türkiye’de İşsizliğin Azaltılmasına Yönelik Oluşturulan Sosyal Politikalar

İşsizliğin önlenmesiyle ilgili ülkeler bazında makro ve mikro düzeyde politikalar uygulanmaktadır. Makro politikalar bağlamında para politikaları, maliye politikası ve gelirler politikası yer almaktadır. Para politikalarıyla devlet, tam istihdamın sağlanması, ekonomik büyüme hızının artırılmasını, fiyat istikrarının oluşturulmasını, faiz oranlarının belirli bir seviyenin altında tutulmasını, mali sürdürülebilirliğin gerçekleştirilmesini hedeflemektedir (Aktan, 1998: 5).

Maliye politikaları aracılığıyla devlet, birincil gelir dağılımını tamamlayıcı, devletin gelirinin yeniden dağılımıyla ilgili politikaları gerçekleştirmektedir. Maliye politikalarının en önemli araçları arasında ise vergiler ve kamu harcamalarıdır. Bu kapsamda özellikle kriz dönemlerinde Türkiye’de uygulanan maliye politikaları arasında nakit sorunu yaşayan veya iflasın eşiğine gelmiş olan işletmelerin desteklenmesi, talep yetersizliğinin giderilmesi için piyasalara müdahale edilmesi, üretim faktörlerine bağlı olarak kapasite kullanım oranlarının düşmesini engellemek amacıyla faiz indirimi ve vergi politikalarıyla piyasaların canlandırılması uygulamalarını devreye sokmaktadır. KDV ve ÖTV indirimleri, bölgeler arası gelişmişlik farklılıklarının en aza indirilmesi amacıyla oluşturulan teşvik paketleri bu kapsamda değerlendirilen maliye politikalarına örnek verilebilir (Karakurt, 2010: 186).

Gelirler politikası kapsamında ise direkt olarak ücret ve fiyatlara yönelik müdahaleleri kapsamaktadır. Satın alma gücü politikası olarak da değerlendirilen bu politika enflasyon ve işsizliğin oluşmasını veya enflasyon ve işsizliğin olumsuz etkilerini en aza indirmeye yönelik politikalar olarak görülmektedir. Bu sayede devlet olumsuz piyasa koşullarının etkilerine karşı piyasaya müdahale ederek gelir düzeyini belirlemektedir (Ataman, 1998: 72).



AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ

Sayı: 71 Ocak -Şubat 2019

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası
Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat –KIRGIZİSTAN

<http://www.akademikbakis.org>



Mikro politikalar bağlamında Devlet, aktif ve pasif istihdam politikalarını hayata geçirmektedir. Aktif istihdam politikaları çerçevesinde iş arayanlarla, iş gücü arayanların eşleştirilmesi kapsamında, mesleki eğitimlerin hayata geçirilmesi, danışmanlık hizmetleri, kamu istihdamları ile ücret ve iş kurma ve istihdam destekleri, genç, kadın ve engellilere yönelik istihdam ve eğitim teşviklerini uygulamaktadır. Pasif istihdam politikaları kapsamında ise erken emeklilik, iş sürelerinin azaltılması, işin bölünmesi, işsizlik sigortaları uygulamalar arasında gösterilebilir (Sohlman, Turnham; 1994: 23).

İşsizlikle mücadele politikaları aktif ve pasif istihdam politikaları olarak iki türlü değerlendirilebilir. Aktif istihdam politikaları, istihdam yaratmaya yönelik politikalar olarak işgücü talebini arttırmaya ve işsizliği önlemeye yönelik önlemler ile uygulamayı içermektedir. Aktif istihdam politikalarının amacı işsizlik sürelerini kısaltarak bireylerin daha çabuk iş bulmasını sağlamaktır. Pasif istihdam politikaları, işsiz insanlar için iş bulmaya, istihdam yaratmaya ve işsizlik oranını azaltmaya çalışmak yerine işsizlik sorununun olumsuz sonuçlarını ortadan kaldırmaya yönelik tedbirler olarak uygulanan işsizlik sigortası uygulamaları ve işsizlik yardımınıdır (Güney, 2009: 154-155). İşsizliğin önlenmesine yönelik yukarıda sıraladığımız politikalar içerisinde yer alan mikro politikalardan aktif ve pasif istihdam politikalarının uygulanmasında ülkemizde en önemli kurum İŞKUR'dur.

4.2. İŞKUR ve Uygulamaları

Türkiye’ de istihdam hizmetlerine yönelik ilk yasa 1936 tarihli 3008 sayılı iş kanunudur. Kanuna göre istihdam hizmetlerinin yürütülmesi işlemi kamu tekelinde görülmüş olup, özel istihdam bürolarının kapatılması ön görmektedir. Bu kanun kapsamında öngörülen istihdam hizmetlerinin gerçekleştirilmesi amacıyla 1946 tarihli ve 4837 sayılı kanun kapsamında İş ve İşçi Bulma Kurumu(İİBK) kurulmuştur. Kurumun kuruluş amacı kısaca iş ve işçi bulma faaliyetlerine aracılık etmek olarak açıklanabilir. Kuruluş amacına göre aracılık hizmetlerini sürdüren kurum 1960’lı yıllarda yurt dışına-yabancı iş bulma kurumlarıyla yapmış olduğu anlaşmalar kapsamında, özellikle de Almanya başta olmak üzere-birçok işçinin gönderilmesi sağlamıştır. Kurum içyapısından oluşan eksiklikler, teşkilatlanmanın nitelik ve nicelik düzeyinde yeterli olmaması ve mali imkânsızlıklar, yurt içi aracılık fonksiyonlarının tam olarak yerine getirilememesi, sadece düşük vasıf düzeyinde bulunan bireyler ile engelli ve hükümlü bireylerin başvurduğu bir kurum olarak görülmesine neden olmuştur.

Kurumun faaliyetlerinin ve çalışma standartlarının çağın gereklerine göre yeniden düzenlenmesi amacıyla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İİBK’ nu 2003 tarihinde kabul edilen 4904 Sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu ile ortadan kaldırmıştır. İşçi Bulma Kurumu bugünkü adıyla İŞKUR olarak kuruluş yasasına kavuşmuştur (Şahin, Yıldırım, 2012: 30-31).

4.2.1. İŞKUR’ un Misyon ve Vizyonu

4904 Sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu 1.maddesinde belirtilen amaç doğrultusunda “*istihdamın korunmasına, geliştirilmesine, yaygınlaştırılmasına ve işsizliğin önlenmesi faaliyetlerine yardımcı olmak ve işsizlik sigortası hizmetlerini yürütmek üzere*” Türkiye İş Kurumu kurulmuştur (Türkiye İş Kurumu Kanunu, 2003: 1).

İŞKUR’un görev, yetki ve sorumluluklarına geçmeden önce kısaca İŞKUR’un misyon ve vizyonuna değinmek faydalı olacaktır. İŞKUR misyon olarak kendine “*Etkin bir işgücü*



piyasası bilgi sistemi oluşturarak, piyasanın ihtiyaçları doğrultusunda işgücü arz ve talebini eşleştirmek, işgücü programları yoluyla istihdamı kolaylaştırmak, korumak, geliştirmek, işini kaybedenlere geçici gelir desteği sağlamak ve çalışma hayatına ilişkin düzenlemeleri uygulamak.” Hedefini belirlemiştir.

İŞKUR vizyon olarak ise “Değişim ve yeniliklere uyum sağlayarak, hizmet kalitesi ve çeşitliliği ile işsizlikle mücadelede etkin rol oynayan, işgücü piyasasında öncü ve belirleyici bir kamu istihdam kurumu olmak” Hedefini belirlemiştir (İŞKUR Faaliyet Raporu, 2016: 1).

4.2.2. İŞKUR’ un Görev Yeki ve Sorumlulukları

4904 Sayılı Türkiye İş Kurumu Kanununun 3. Maddesinde İŞKUR’un görevleri sıralanmıştır. Türkiye İş Kurumu Kanununun 3. Maddesine göre İŞKUR’un görevleri;

“Ulusal istihdam politikasının oluşturulmasına ve istihdamın korunmasına, geliştirilmesine ve işsizliğin önlenmesi faaliyetlerine yardımcı olmak, işsizlik sigortası işlemlerini yürütmek.

İşgücü piyasası verilerini, yerel ve ulusal bazda derlemek, analiz etmek, yorumlamak ve yayınlamak, İşgücü Piyasası Bilgi Danışma Kurulunu oluşturmak ve Kurul çalışmalarını koordine etmek, işgücü arz ve talebinin belirlenmesine yönelik işgücü ihtiyaç analizlerini yapmak, yaptırmak.

İş ve meslek analizleri yapmak, yaptırmak, iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri vermek, verdirmek, işgücünün istihdam edilebilirliğini artırmaya yönelik işgücü yetiştirme, mesleki eğitim ve işgücü uyum programları geliştirmek ve uygulamak, istihdamdaki işgücüne eğitim seminerleri düzenlemek.

İşçi isteme ve iş aramanın düzene bağlanmasına ilişkin çalışmalar yapmak, işgücünün yurt içinde ve yurt dışında uygun oldukları işlere yerleştirilmelerine ve çeşitli işler için uygun işgücü bulunmasına ve yurt dışı hizmet akitlerinin yapılmasına aracılık etmek, istihdamında güçlük çekilen işgücü ile işyerlerinin yasal olarak çalıştırmak zorunda oldukları işgücünün istihdamlarına katkıda bulunmak, özel istihdam bürolarına ilişkin Kuruma verilen görevleri yerine getirmek, işverenlerin yurt dışında kendi iş ve faaliyetlerinde çalıştıracığı işçileri temin etmesi ile tarım işlerinde ücretli iş ve işçi bulma aracılığına izin verilmesi ve kaldırılmasına ilişkin işlemleri yapmak.

Gerektiğinde Kurum faaliyet alanı ile ilgili ihalelere katılmak suretiyle, yurt içinde veya uluslararası düzeyde kurum ve kuruluşlara eğitim ve danışmanlık hizmeti vermek.

Avrupa Birliği ve uluslararası kuruluşların işgücü, istihdam ve çalışma hayatına ilişkin olarak aldıkları kararları izlemek, Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti'nin taraf olduğu Kurumun görev alanına giren ikili ve çok taraflı anlaşma, sözleşme ve tavsiye kararlarını uygulamak.

Bakanlığın mevzuattan kaynaklanan ve taşrada yürütülmesi gereken görevlerini yapmak” olarak sıralanmıştır (Türkiye İş Kurumu Kanunu, 2003: 2).

4.2.3. İŞKUR’ un Uygulamaları

4904 Sayılı Türkiye İş Kurumu Kanununun İŞKUR’a verdiği görevleri çeşitli uygulamalar yaparak yerine getirmektedir. İŞKUR’un yaptığı uygulamalar 2016 yılı faaliyet raporunda



AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ

Sayı: 71 Ocak -Şubat 2019

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası

Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat –KIRGIZİSTAN

<http://www.akademikbakis.org>



İstihdam Hizmetleri Daire Başkanlığı, Aktif İşgücü Hizmetleri Dairesi Başkanlığı, İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi Başkanlığı ve İşgücü Piyasası ve İstatistik Dairesi Başkanlığının uygulamaları olmak üzere dört ana başlık altında değerlendirilmiştir (İŞKUR Faaliyet Raporu, 2016: 25-61).

4.2.3.1 İstihdam Hizmetleri Daire Başkanlığı Tarafından Yapılan Uygulamalar:

Özel Sektör İşyeri Ziyaretleri: İşveren ilişkilerini geliştirmek maksadıyla, iş gücü hakkında bilgi vermek, işletmelerin iş açığına yönelik bilgilerin alınması maksadı ile ve işletme kurum arasındaki ilişkilerin geliştirilmesi amacıyla, iş ve Meslek Danışmanları aracılığıyla 20011 yılından beri ziyaretler gerçekleştirilmektedir. 2011 yılında bu rakam 70.505 iken, 2016 yılında bu rakam 552.505'e ulaşmıştır.

İşgücü Talebi (Açık İş) ve Özel Sektörde İşe Yerleştirme: 2016 yılı itibariyle kurum toplamda 2.105.436 açık iş talebi alınmış ve toplam 789.133 kişiyi de açık işe yerleştirmiştir. Kurum tarafından danışmanlık hizmetleri kapsamında ise 1.361.987 kişi işe yerleşmiştir. Toplam işe yerleştirme sayısı 2.151.120' dir.

Engelli ve Eski Hükümlü İstihdamı: 50 ve daha fazla işçi çalıştıran işverenlerin çalıştırmakla yükümlü olduğu engelli ve eski hükümlü çalıştırma kapsamında 2016 yılında 15.031 engelli, 242 eski hükümlü ve terörle mücadelede malul sayılmayacak şekilde yaralanan birey kurum tarafından işe başlatılmıştır.

Toplum Yararına Programlar (TYÇP): Geçici gelir desteği sağlamak amacıyla yapılan programları ifade etmektedir. TYÇP' i kapsamında uygulamalara devam edilmiş, toplamda 3.372 programdan 172.995 işsiz faydalanmıştır.

Yurtdışı İstihdam Çalışmaları: Yurt dışında hizmet veren Türk firmaları ile, yabancı menşeli işletmelerden Türk işgücü çalıştırmak isteyen firmalar ile kendi çabasıyla yurt dışında iş bularak yurt dışına gitmek isteyen işçi ve ailelerine yönelik hizmetler istihdam ve danışmanlık hizmetleri verilmektedir. 2016 yılı itibariyle 23.917 kişi Kurumda işlem yaptırmak suretiyle yurtdışı hizmetlerinden yararlanarak işlemlerinde kolaylık sağlanmıştır. İşçi gönderilen ülkelerin başında Irak, Cezayir, S. Arabistan, Rusya olmuştur.

İŞKUR Hizmet Merkezleri/Hizmet Noktaları: Hizmette yerellik uygulaması anlayışı kapsamında kuruma bağlı ülke genelinde 72 hizmet birimi faaliyetlerini sürdürmektedir. Türkiye'de hizmet noktalarından 2.344'e ulaşmıştır.

Sosyal Yardım – İstihdam Bağlantısının Geliştirilmesi: 2010 yılı itibariyle ÇSGB ce ASPB arasında işbirliği protokolü kapsamında hayata geçirilen “Sosyal Yardım Sisteminin İstihdam ile Bağlantısının Kurulması ve Etkinleştirilmesi Eylem Planı” çerçevesinde, işsiz olup sosyal yardım başvurusu yapan bireylere yönelik, aile ve sosyal destek danışmanları tarafından incelemeler yapılmaktadır. Yapılan incelemeler sonucunda işsiz birey İŞKUR'a yönlendirilerek iş ve meslek danışmanları tarafından mesleki rehberlik hizmeti verilmesi sağlanmaktadır. Belirtilen bağlamda SYDV' ler bünyesinde İŞKUR hizmet noktaları kurulmuştur. Belirtilen program kapsamında sosyal yardım yararlanıcılarından İŞKUR hedef kitlesine giren kişilerden; 560.214'ü İŞKUR'a kaydedilmiştir. Bu kişilerden 68.985'inin istihdamı sağlanmıştır (İŞKUR Faaliyet Raporu, 2016: 25-61).



İş başı eğitim Programları: İŞKUR kuruma kayıtlı işsizlerin mesleki deneyim kazanarak istihdama katılmalarını sağlamak ve iş gücüne ihtiyaç duyan işletmecilerin istedikleri iş gücünü seçmelerine imkân tanımak amacıyla iş başı eğitim programları düzenlemektedir. Belirtilen amaç kapsamında işsizler mesleki tecrübelerini geliştirilebilecek ve işletmecilerin ihtiyaç duydukları iş gücüne dair talepleri İŞKUR tarafından sağlanarak, belirli iş süreçleri dâhilinde, işletmenin istediği meslek elemanını istihdam etmesi sağlanabilecektir. Bu kapsamda İŞKUR 2017 yılı sonu itibariyle işbaşı eğitim programlarından yararlanan bireylerin 151.388'i kadın, 145.867'si erkek olmak üzere toplam 297.255 kişi yararlanmıştır. Programdan yararlananların %51'ini kadınlar, %74'ünü 15-29 yaş gençler oluşturmaktadır. Katılımcıların %37'si ilkokul, %34'ü ortaöğretim, %27'si ise yükseköğretim mezunudur (İŞKUR Faaliyet Raporu, 2017: 53).

4.2.3.2 Aktif İşgücü Hizmetleri Dairesi Başkanlığı Tarafından Yapılan Uygulamalar

Aktif İşgücü Programları: Çalışanlar ile iş arayanlara yönelik mesleki eğitim ile rehabilitasyon faaliyetleri, kendi işini kurmak isteyen girişimcilere yönelik girişimcilik eğitimleri, mesleki deneyimi olmayanlara yönelik iş başı eğitim programları kapsamında yürütülen hizmetleri ifade etmektedir. 2016 yılında aktif işgücü hizmetleri kapsamında düzenlenen 112.027 kurs ve programlara toplam 420.638 kişi katılmıştır.

Mesleki Eğitim Kursları: Bireylere bir işin niteliklerine uygun olarak yetiştirilmesini ön gören meslek eğitimlerini ifade etmektedir. Bu kapsamda 2016 yılında mesleki eğitim kurslarından 119.172 kişi yararlanmıştır (İŞKUR Faaliyet Raporu, 2016: 25-61).

4.2.3.3 İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi Başkanlığı Tarafından Yapılan Uygulamalar

İş ve Meslek Danışmanları tarafından yapılan uygulamalar arasında öğrencilerin meslek seçimlerine, kuruma kayıtlı işsizlerin iş bulmalarına, işini değiştirmelerine yönelik rehberlik hizmetleri ile işverenlerin bilgilendirilmelerine ve taleplerinin karşılanmasına yönelik danışmanlık hizmetlerini kapsamaktadır (İŞKUR Faaliyet Raporu, 2016: 25-61).

4.2.3.4 İşgücü Piyasası ve İstatistik Dairesi Başkanlığı Tarafından Yapılan Uygulamalar

İşgücü Piyasası Araştırmaları: “İşgücü Piyasası Talep Araştırması” (İPA) kapsamında işgücünde piyasada meydana gelen değişikliklerin takip edilebilmesi ve bu gelişmelerin etkilerinin işgücü üzerindeki etkilerini ortaya çıkarmak amacıyla düzenli ve güvenilir bilgiler elde ederek, istihdam ve eğitim politikalarının yönünün tayin edilmesine katkı sağlamaktadır.

Piyasa araştırmaları çerçevesinde 20 ve üzeri personel çalıştıran işyerlerine 77 ilde tam sayım, 4 büyük ilde ise örneklem yöntemi; 2-9 ve 10-19 istihdamlı işyerlerinde ise sadece Türkiye genelinde örneklem yöntemiyle uygulanmıştır. Uygulama sonucunda, iş yerlerinin istihdam durumları, açık işler, personel bulmada zorluk yaşanan meslekler, istihdam değişimlerine ait beklentiler, açık iş pozisyonları için meslek tanımlamaları ve aranan niteliklerin neler olduğuyla ilgili bilgiler elde edilmeye çalışılmıştır.



İŞKUR hali hazırda hizmet birimleriyle genel kurul, genel müdürlük, yönetim kurulu, il istihdam kurulları düzeyinde görevlerini uygulamaktadır. Kurum tarihi geçmişi bağlamında değerlendirildiğinde günümüz koşullarında hizmet çeşitliliğini gerçekleştirmiş ve ulusal ve uluslararası gelişmeleri takip ederek çalışmalarını sürdüren bir kurum haline gelmiştir (İŞKUR Faaliyet Raporu, 2016, s. 25-61).

4.2.4. İŞKUR' un Amaç ve Hedeflerinin İşsizlik Açısından Değerlendirilmesi

Aşağıda verilen tabloda İŞKUR'un 2016 yılı faaliyet raporunda belirlediği hedefler verilmiştir.

Tablo 5: Amaç ve Hedefler

<p>AMAÇ 1: İşgücü Piyasasının İhtiyaçları Doğrultusunda İstihdam Hizmetlerini Çeşitlendirmek ve İşe Yerleştirmede Aktif Rol Oynamak.</p>	Hedef 1: Özel sektörde işe yerleştirilenlerin sayısını bir önceki yıl hedefinin en az%20'si oranında artırmak.
	Hedef 2. İşveren ilişkilerinin geliştirilmesi yoluyla, özel sektör tarafından Kurumdan talep edilen işgücü sayısını bir önceki yıl hedefinin en az %10'u oranında artırmak.
	Hedef 3: 2017 yılı sonuna kadar özel sektörde işe yerleştirilenler içinde kadınların oranını % 35'e çıkarmak.
	Hedef 4. İşgücü yetiştirme kurslarını bir önceki yıl başarı ile bitirenlerin kursu bitirdiği tarihten itibaren %50'sinin işe yerleşmesini sağlamak.
	Hedef 5. Kuruma kayıtlı meslek lisesi, meslek yüksekokulu ve üstü eğitim düzeyine sahip iş arayanların toplam iş arayanlara oranını 2017 yılı sonuna kadar % 35'e çıkarmak.
	Hedef 6. Her yıl işsizlik ödeneği alanların %10'unu işten çıkış tarihinden itibaren 1 yıl içinde işe yerleştirmek.
<p>AMAÇ 2: İşgücünün İstihdam Edilebilirliğini Artırmaya Yönelik Olarak Aktif İşgücü Programları Uygulamak, Geliştirmek, Yaygınlaştırmak ve Etkinliğini Artırmak.</p>	Hedef 1: Her yıl kursiyerlerin tamamına işgücü piyasası analiz ve taleplerine uygun mesleki eğitim vermek.
	Hedef 2. Girişimcilik Eğitim Programlarının etkinliğini arttırmak ve yaygınlaştırmak.
	Hedef 3.
	Mesleki deneyimi olmayan Kuruma kayıtlı işsizlerin en az %35'ni işbaşı eğitim programlarından yararlandırmak.
	Hedef 4.
	İşgücü yetiştirme programlarını bitirenlerin tamamının iş arama becerileri eğitiminden yararlanmasını sağlamak.
	Hedef 5.
	Her yıl Kuruma kayıtlı 1 Milyon iş arayana bireysel iş ve meslek danışmanlığı hizmeti vermek
<p>AMAÇ 3: İşsizliğin Sosyo Ekonomik Etkilerini Azaltmaya Yönelik Pasif Programları Etkin Olarak Yürütmek.</p>	Hedef 1:
	Mücbir nedenler dışında ay içinde iş kaybı tazminatı, işsizlik ödeneği, kısa çalışma ödeneği ve ücret garanti fonu için yapılan başvuruların aynı ayda sonuçlandırma oranını en az %55 olarak gerçekleştirmek.
	Hedef 2.
İşsizlik Ödeneği ve iş kaybı tazminatının kesilmesini gerektiren işlemleri ortalama 30 günde sonuçlandırmak.	



AMAC 4: İşgücü Piyasasındaki Gelişme ve Değişmelere Yön Veren Güçlü Bir Kurumsal Yapı Oluşturmak.	Hedef 1:
	2014 yılı sonuna kadar Yönetim Bilgi Sistemini kurmak ve 2015 yılından itibaren işletilmesini sağlamak.
	Hedef 2.
	2013 yılı sonuna kadar İşgücü Piyasası Bilgi Sistemini kurmak ve 2014 yılından itibaren işletilmesini sağlamak.
	Hedef 3. İlgili kurum/kuruluşlar ve kişilere bilgi sağlamak için işgücü piyasası eğilimlerini tespit etmek.
Hedef 4. Kurum Hizmetlerinde etkinliği artırmak için standardizasyonu sağlamak.	

Kaynak: İŞKUR Faaliyet Raporu, 2016, s.18-19

İşsizlikle mücadele politikaları kapsamında İŞKUR'un aktif ve pasif istihdam politikaları yukarıda verilen hedefler doğrultusunda değerlendirildiğinde, belirlenen hedeflerin, istihdam yaratmaya yönelik etkin hedefler olmadığı ve işsizliği önlemeye yönelik önlemler içermediği görülmektedir. İŞKUR'un işsizlik üzerine özellikle yukarıda değindiğimiz Türkiye'deki yapısal durumu göz önüne alarak bölgesel hedef veya hedefler belirlemesi gerekmektedir. Ayrıca hedef olarak yalnızca Özel sektör değil genel olarak tüm sektörler bazında hedefler konulmalıdır. İşsizliğin önlenmesine yönelik aktif ve pasif istihdam politikalarının uygulanmasında ülkemizde en önemli kurum İŞKUR'dur.

5. Sonuç ve Tartışma

İstihdamın sağlanmasında günümüzde üzerinde durulacak en önemli nokta makro politikalar ile mikro politikaların bir arada yürütülmesidir. Makro politikaların yapısal sorunların çözümünde daha etkili olduğu buna karşın mikro politikaların işsizliğin azaltılmasında aktif istihdam uygulamalarıyla daha spesifik ve kısa vadeli çözümler ürettiği bilinmektedir. Ancak bilinmesi gereken bir başka husus da aktif istihdam uygulamalarının etkili olabilmesi için ekonomide oluşturulacak yeni işgücüne yetecek kadar istihdam alanlarının oluşturulması gerekmektedir. Yapısal düzeyde istihdamı sağlayacak olan, ekonomik eğilimler ekseninde, istihdam alanları genişletilemiyor ve ekonomik istikrar sağlanamıyor ise aktif istihdam programları da hedefine ulaşamayacaktır.

İŞKUR faaliyetleri yapılandırılırken özellikle iş ve meslekler alanında sektör bazlı değişimlerin yönü kurum tarafından değerlendirilmesi gerekmektedir. Özellikle işçilere yönelik olarak oluşturulan vasıfsız veya yarı vasıflı işler kapsamında meslek eğitimlerinin verildiği görülmektedir. Mevcut toplumsal ve ekonomik gelişmeler bağlamında işgücünde aranan nitelikler değişime uğramaktadır. Teknolojik gelişmeler, işletmelerinde üretim süreçlerini de teknolojik yönden yenilenmesini gerektirmektedir. İŞKUR diğer sektörlerle yönelik mesleki eğitimlerin yanı sıra özellikle teknoloji tabanlı hizmet veren kurumlara ait işgücü açıklarını sürekli veri tabanında güncellemelidir. Kurum vasıfsız ve yarı vasıflı işlerin yanında, bilgi çağının gereklerine uygun bilgi, iletişim ve hizmet sektörlerinin ihtiyaçlarını karşılayan, nitelikli eleman yetiştirmeye yönelik, uygulamalara ağırlık vermesi gerekmektedir. Bu alanda yapılan hizmetler oldukça sınırlı kalmaktadır.

Kurum istihdam alanında birçok uluslararası kuruluşla işbirliği içindedir. Yapılacak olan ikili anlaşmalar ve gelişmelerin takibiyle uluslararası işgücü açığı tespit edilerek o alanlara



AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ

Sayı: 71 Ocak -Şubat 2019

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası
Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat –KIRGIZİSTAN

<http://www.akademikbakis.org>



yönelik işgücü ihtiyacı, yurt genelinde sağlandıktan sonra, yurt dışına da nitelikli işgücü transferinin sağlanması gerekmektedir. Böylece Türk işgücüne dair nitelikli dünya çapında marka değeri oluşturulabilir.

Kaynakça

- Arslan, H. (2004). Örgütsel Küçülme Yeniden Yerleştirme Destek Danışmanlığı ve Türkiye Uygulaması. Ankara: Ankara Üniversitesi S.B.E. Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Ayas, M. R. (1982). Çalışma Kavramı Hakkında. İslam İlimleri Enstitüsü Dergisi(5), 79-87.
- Castillo, M. (2012). Labour Force Framework: Concep, , ts Definitions, Issues and Classifications. 4, 24, 2017 tarihinde http://www.ilo.org:port_of_spain/documents/presentation/wcms_304686.pdf adresinden alındı.
- Çekin, A. (2013). Çalışma Hayatında İnsan Onuruna Karşı Psikolojik Bir Şiddet Örneği: Mobbing. Hz.Peygamber ve İnsan Onuru, (s. 16). Konya.
- Düzgün, Ş. A. (2007). İnsan Onuru e Toplumsal Yaşam İçin Etik. Kelam Araştırmalar Dergisi, 5(1), 1-12.
- Ekin, A. (2013). Adil ve Makul Koşullarda Çalışma Hakkı Kapsamında İşçi Onurunun Korunması. Konya: Selçuk Üniversitesi S.B.E.



AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ

Sayı: 71 Ocak -Şubat 2019

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası
Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat –KIRGIZİSTAN

<http://www.akademikbakis.org>



- Ekin, N. (2000). Türkiye'de Yapay İstihdam ve İstihdam Politikları. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası.
- Erbal, A. (2015). Biz, Türkiye'nin Haysiyetli İnsanları “Anayasa’da Yeni Bir Temel Hak Olarak Haysiyet”. İstanbul: TESEV.
- Ergil, D. (1982). Avrupa’ da Yaşanan Yabancı Düşmanlığı. Ankara Üniversitesi Dergisi, 2(3), 153-157.
- Erkol, S. (2012). İşsizliğin Sosyal Dışlanma Üzerinde Etkisi. TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 24(3-4-5), 46-70.
- Fields, G. (2003). International Labor Standards and Decent Work: Perspectives From the Developing World. I. Flanagan, & W. Gould IV içinde, International labor standards: Globalization, Trade, and Public Policy (s. 61-80). Stanford: Stanford University Press.
- Gönültaş, B., Top, F. (2015). Gençlerin İstihdamı. Dünya genelinde genç işsiz sayısı artıyor. Antalya. http://www.ilo.org/ankara/news/WCMS_429843/lang--tr/index.htm adresinden alındı. Erişim tarihi: 26.11.2015
- Gülmez, M. (2011). Uluslararası Sosyal Politika (3.Baskı b.). Ankara: Hatiboğlu Yayınevi.
- Günaydın, D. (2015). İnsana Yakışır İş: Türkiye Açısından Bir Değerlendirme. International Journal of Social Science(37), 123-148.
- Gündoğan, N. (2003). İşsizlik. N. Gündoğan, Naci;, & M. Biçerli içinde, Çalışma Ekonomisi (s. 199-218). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Güney, A. (2009). İşsizlik Nedenleri, Sonuçları ve Mücadele Yöntemleri. Kamu-İş, C:10(S:4), 135-159.
- Işığışık, Ö. (2009). Küreselleşme Sürecinde İnsana Yakışır İş. Sosyal Siyaset Konferansları(56), 308-331.
- Işığışık, Ö. (2014). İstihdam ve İşsizlik. Bursa: Dora.
- İzveren, A. (1998). Hukuk Felsefesi. Ankara: Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Döner Sermaye Yayınları.
- Kapar, R. (2007). Uygun İş Açığı: İnsana Yaraşmayan İşler. Türk Tabipler Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi (Ocak-Şubat-Mart), 2-10.
- Koray, M. (2000). Sosyal Politika. Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları.
- McKee-Ryan, F., Song, Z., Wanberg, C., & Kinicki, A. (2005). Psychological and physical well-being during unemployment: a meta-analytic study. Journal of Applied Psychology, 90(1), 53-76.
- Ören, K., & Yüksel, H. (2012). Geçmişten Günümüze Çalışma Hayatı. Emek ve Toplum, 1(1).
- Parlatır, İ., & v.d. (1988). Türk Dil Kurumu Türkçe Sözlük. Ankara: Türk Dil Kurumu.
- Sengenberger, W. (2003). Decent Work: The International Labour Organization Agenda. Berlin: Dialogue and Cooperation 2/2001.



AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ

Sayı: 71 Ocak -Şubat 2019

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası

Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat –KIRGIZİSTAN

<http://www.akademikbakis.org>



Sengenberger, W. (2014). Uluslararası Çalışma Örgütü: Amaçları, İşlevleri ve Politik Etkileri. Berlin: Friedrich- Ebert- Stiftung Derneği.

Shore, B. (1996). The Legacy of Downsizing: Putting the Pieces Back Together. Business Forum(Summer).

Talas, C. (1997). Toplumsal Ekonomi. İstanbul: İmge Kitapevi.

Tınar, Y. (1996). Çalışma Psikolojisi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi.

Ünal, A. (2011). Çalışma Ahlakı Kavramına Kültürel Bir Bakış ve Türkiye’de Çalışma Hakkı. İ.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi(44), 125-145.

Yıldırımalp, S., & İslamoğlu, E. (2014). “İnsana Yakışır İş” Kavramı Bağlamında Türkiye’de Ev Hizmetinde Çalışan Kadınlar. Sosyal Güvenlik Dergisi (SGD), 4(2), 145-175.

İnternet Kaynakları

EBSO (2017). 2016 Yılında Dünya ve Türkiye Ekonomisi 2017 Yılından Beklentiler. İzmir: Ege Bölgesi Sanayi Odası. <http://www.ebso.org.tr/tr/dosyalar/yayinlar/ekonomik-raporlar>. Erişim tarihi:17.11.2016.

<http://ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm>. Erişim tarihi: 25.11.2016.

<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2003/07/20030705.htm>. Erişim tarihi: 16.09.2016.

<https://vsback.com/issizligin-sonuclari>. Erişim tarihi: 25.11.2016.

ILO (2016). www.ilo.org. ILO: http://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_372872/lang--tr/index.htm. Erişim tarihi: 17.11.2016

ILO (2017). Global Wage Report 2016/17. Geneva: International Labour Office. <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-wage-report/2016/lang--en/index.htm>

İŞKUR (2016). İŞKUR Faaliyet Raporu. Ankara: Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü. <https://media.iskur.gov.tr/13578/2016-yili-faaliyet-raporu.pdf>

İŞKUR (2016). Türkiye Geneli İPA Raporu. <https://media.iskur.gov.tr/15153/2016-yili-turkiye-geneli-ipa-raporu.pdf>. Erişim tarihi:

İŞKUR (2017). İŞKUR Faaliyet Raporu. Ankara: Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü. <https://media.iskur.gov.tr/13578/2017-yili-faaliyet-raporu.pdf>

Nichols, A., Mitchell, J., Lindner, S. (2013). Consequences of Long-Term Unemployment. <http://www.urban.org/sites/default/files/publication/23921/412887-Consequences-of-Long-Term-Unemployment.pdf>. Erişim Tarihi: 01.07.2017.

Sorrentino, C. (2000). International unemployment rates:how comparable are they? Monthly Labor Review, June, 3-19. <https://stats.bls.gov/opub/mlr/2000/06/art1full.pdf>. Erişim tarihi: 12.05.2017.



AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ

Sayı: 71 Ocak -Şubat 2019

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası
Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat –KIRGIZİSTAN

<http://www.akademikbakis.org>



- Talas, C . (2015). Çalışma Hakkı ve Türkiye'deki Durum. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 46 (1), . Retrieved from <http://dergipark.gov.tr/ausbf/issue/3225/44913> Erişim tarihi: 24.11.2016.
- TÜİK (2017). Hane halkı İşgücü Araştırması Mikro Veri Seti 2011. http://www.tuik.gov.tr/MicroVeri/Hia_2011/turkce/metaveri/tanim/index.html. Erişim tarihi: 20.04.2017.
- TÜİK (2017). Dönemsel Gayri Safi Yurtiçi Hâsıla, IV. Çeyrek: Ekim - Aralık, 2016. <http://www.tuik.gov.tr>: <http://www.tuik.gov.tr/HbGetirHTML.do?id=24566>. Erişim tarihi: 31.03.2017.
- TÜİK (2017). İşgücü İstatistikleri, 2016. <http://www.tuik.gov.tr>: <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=24635>. Erişim tarihi: 23.11.2017.
- WESO. (2016). World Employment Social Outlook. Geneva: International Labour Office. Erişim tarihi: 06.03.2017.
- WESO. (2017). World Employment Social Outlook. Geneva: International Labour Office. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_541211.pdf. Erişim tarihi: 06.03.2017.



AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ

Sayı: 71 Ocak -Şubat 2019

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası
Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat –KIRGIZİSTAN

<http://www.akademikbakis.org>

