T. C.
KALKINMA BAKANLIĞI

# ONUNCU KALKINMA PLANI 2014 2018

# İSTİHDAM VE ÇALIŞMA HAYATI

## ÖZEL İHTİSAS KOMİSYONU RAPORU

T. C.
KALKINMA BAKANLIĞI

ONUNCU KALKINMA PLANI 2014 2018

# İSTİHDAM VE ÇALIŞMA HAYATI

## ÖZEL İHTİSAS KOMİSYONU RAPORU

ANKARA 2014

ISBN 978-605-4667-78-9

YAYIN NO: KB: 2882 - ÖİK: 727

Bu çalışma Kalkınma Bakanlığının görüşlerini yansıtmaz. Sorumluluğu yazara aittir. Yayın ve referans olarak kullanılması Kalkınma Bakanlığının iznini gerektirmez.

Bu yayın 500 adet basılmıştır.

# ÖNSÖZ

Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018), Türkiye Büyük Millet Meclisi tarafından 2 Temmuz 2013 tarihinde kabul edilmiştir.

Plan, küresel düzeyde geleceğe dönük risklerin ve belirsizliklerin sürdüğü, değişim ve dönüşümlerin yaşandığı, yeni dengelerin oluştuğu bir ortamda Türkiye'nin kalkınma çabalarını bütüncül bir çerçevede ele alan temel bir strateji dokümanıdır.

Ülkemizde kalkınma planlarının hazırlık aşamasında yürütülen Özel İhtisas Komisyonları çalışmaları çerçevesinde 50 yılı aşkın katılımcı ve demokratik bir planlama deneyimi bulunmaktadır. Kamu kesimi, özel kesim ve sivil toplum kesimi temsilcileri ile akademik çevrelerin bir araya geldiği özel ihtisas komisyonu çalışmaları, 2014-2018 dönemini kapsayan Onuncu Kalkınma Planı hazırlıklarında da çok önemli bir işlevi ifa etmiştir.

5 Haziran 2012 tarihinde 2012/14 sayılı Başbakanlık Genelgesiyle başlatılan çalışmalar çerçevesinde makroekonomik, sektörel, bölgesel ve tematik konularda 20'si çalışma grubu olmak üzere toplam 66 adet Özel İhtisas Komisyonu oluşturulmuştur. Ülkemizin kalkınma gündemini ilgilendiren temel konularda oluşturulan Komisyonlarda toplam 3.038 katılımcı görev yapmıştır.

Bakanlığımızın resmi görüşünü yansıtmamakla birlikte; Özel İhtisas Komisyonları ve Çalışma Gruplarında farklı bakış açıları ile yapılan tartışmalar ve üretilen fikirler, Onuncu Kalkınma Planının hazırlanmasına perspektif sunmuş ve plan metnine girdi sağlamıştır. Komisyon çalışmaları sonucunda kamuoyuna arz edilen raporlar kurumsal, sektörel ve bölgesel planlar ile çeşitli alt ölçekli planlar, politikalar, akademik çalışmalar ve araştırmalar için kaynak dokümanlar olma niteliğini haizdir.

Plan hazırlık çalışmaları sürecinde oluşturulan katılımcı mekanizmalar yoluyla komisyon üyelerinin toplumumuzun faydasına sundukları tecrübe ve bilgi birikimlerinin ülkemizin kalkınma sürecine ciddi katkılar sağlayacağına olan inancım tamdır.

Bakanlığım adına komisyon çalışmalarında emeği geçen herkese şükranlarımı sunar, Özel İhtisas Komisyonu ve Çalışma Grubu raporları ile bu raporların sunduğu perspektifle hazırlanan Onuncu Kalkınma Planının ülkemiz için hayırlı olmasını temenni ederim.

**Cevdet YILMAZ**
Kalkınma Bakanı

# İÇİNDEKİLER

**ÖNSÖZ** ..... **iii**
**İÇİNDEKİLER** ..... **v**
**TABLOLAR LİSTESİ** ..... **viii**
**KISALTMALAR** ..... **x**
**KOMİSYON ÜYELERİ** ..... **xi**
**YÖNETİCİ ÖZETİ** ..... **xv**
**1. GİRİŞ** ..... **1**
**2. MEVCUT DURUM ANALİZİ** ..... **4**
2.1. Dünyada, OECD ve AB Ülkelerinde Genel Durum ve Eğilimler ..... 4
2.1.1.Nüfus ve İşgücü ..... 4
2.1.2. Ekonomik Büyüme ve İstihdam ..... 7
2.1.3. İşsizlik ..... 10
2.2. Kriz Döneminde İşsizlikle Mücadelede Başarılı Ülkeler ve Türkiye ..... 13
2.2.1. Kriz Döneminde Dünyada İşsizlikle Mücadelede Başarılı Ülkeler ve Uyguladıkları Politikalar ..... 14
2.2.1.1.Almanya ..... 14
2.2.1.2. Avusturya ..... 16
2.2.1.3. Güney Kore ..... 17
2.2.1.4. Polonya ..... 18
2.2.2. Kriz Sürecinde İşsizlikle Mücadelede Türkiye ..... 19
2.2.2.1.Genel Olarak İstihdam Arttırıcı Teşvikler ve Destekler ..... 19
2.2.2.2. İŞKUR Tarafından Yürütülen Aktif İşgücü Piyasası Politikaları ..... 21
1. Mesleki Eğitim Kursları ..... 23
2. Toplum Yararına Programlar ..... 23
3. Çalışanların Mesleki Eğitimi ..... 23
4. İş ve Meslek Danışmanlığı ..... 23
5. İşletmelerde Eğitim Hizmetleri ..... 24
6. Kısa Çalışma Ödeneği ..... 24
7. Girişimcilik Eğitim Programları ..... 24
8. UMEM Projesi ..... 25
2.3. Türkiye'de Geçmişe Dönük Değerlendirme ve Çıkarılan Dersler ..... 25
2.3.1. IX. Plan Döneminin Değerlendirilmesi ..... 25
2.3.2. Uluslararası Mukayeseli Olarak Türkiye İçin Temel Göstergeler, Sorunlar, Darboğazlar ..... 29

2.3.2.1. Uluslararası Mukayeseli Olarak Türkiye İçin Temel Göstergeler .. 29
1. Nüfus ... 29
2. İşgücü ve İşgücüne Katılma ... 32
3. Büyüme ... 38
4. İstihdam ... 40
5. İşsizlik ... 45
6. Ücretler ve İşgücü Maliyetleri ... 49
7. İş Sağlığı ve İş Güvenliği ... 53
2.3.2.2. Türkiye'de İstihdam ve Çalışma Hayatının Temel Sorunları (Komisyon Görüşleri Çerçevesinde) ... 56
1. Yüksek İşsizlik-Düşük İstihdam Oranları ... 56
2. İstihdamın Sektörel Dağılımı ... 58
3. Kayıtdışı İstihdam ... 58
4. İşgücüne Katılımdaki Yetersizlik ... 53
5. İşgücünün Niteliği ve Mesleki Eğitim Sorunu ... 65
6. Aktif İşgücü Piyasası Politikalarının Etkinliği ... 65
7. İstihdamın Arttırılmasına Yönelik Teşvik ve Desteklerin Etkinliği ... 66
8. İşgücü Piyasasının Esnekliği ... 67
9. Alt İşverenlik (Taşeron Uygulaması) ... 69
10. İşgücü Talebinin Karşılanması ve Özel İstihdam Büroları ... 70
11. Toplu İş İlişkileri ... 71
12. Sosyal Diyalog ... 74
13. Kıdem Tazminatı ... 79
14. Yabancı Kaçak İşçilik ve Ev Hizmetlerinde Yabancı Çalıştırılması ... 80
15. İş Sağlığı ve Güvenliği ... 81
2.4. Uluslararası Yükümlülükler ve Taahhütler ... 84
2.4.1. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ... 84
2.4.2. Birleşmiş Milletler (BM) ... 85
2.4.3. Avrupa Konseyi ve Avrupa Sosyal Şartı ... 86
2.4.4. Avrupa İstihdam Stratejisi ... 87
2.4.5. Türkiye-AB İlişkileri ... 89
**3. DÜNYADA VE TÜRKİYE'DEKİ GELİŞME EĞİLİMLERİ ... 92**
3.1. Dünyadaki Gelişme Eğilimleri ... 92
3.2. Türkiye'deki Dinamikler ve Dünyadaki Eğilimlerin Muhtemel Yansımaları ... 94

**4. GZFT ANALİZİ VE REKABET GÜCÜ DEĞERLENDİRMESİ ..... 98**
**5. PLAN DÖNEMİ PERSPEKTİFİ ..... 101**
5.1. 2023 Vizyonu ..... 101
5.2. Onuncu Plan Hedefleri ..... 101
5.3. Temel Amaç ve Politikalar ..... 101
5.4. Politikalara Dönük Uygulama Stratejileri ..... 102
5.5. Plan Hedeflerini Gerçekleştirmek İçin Yapılması Gereken Araştırmalar ... 116
**6. SONUÇ VE GENEL DEĞERLENDİRME .....117**
6.1. İstihdam ve Çalışma Hayatının Ülkemizin Gelişmesine Katkısının Değerlendirilmesi ..... 118
**KAYNAKÇA..... 120**

# TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1: Dünya Nüfusunun Gelişimi ve Geleceği ..... 4
Tablo 2: Dünyada Nüfus ve İşsizlik ..... 4
Tablo 3: Dünyada İşgücü Piyasalarının Genel Durumu ..... 5
Tablo 4: Dünyada İşgücüne Katılma Oranları (%) ..... 6
Tablo 5: Dünyada Erkek İşgücüne Katılma (%) ..... 6
Tablo 6: Dünyada Kadın İşgücüne Katılma (%) ..... 7
Tablo 7: Ülkelerde Reel GSYİH Büyüme Hızı (Yıllık Yüzde Değişim) ..... 8
Tablo 8: Dünyada Bölgesel Olarak İstihdam Artışı (%) ..... 10
Tablo 9: Dünyada Günlük 1,25 ABD $ ve 2 ABD $ Kazananların Toplam İstihdamdaki Payı ..... 10
Tablo 10: Dünyada Bölgesel Olarak İşsizlik Oranı (%) ..... 11
Tablo 11: Dünyada İşsiz Sayısı ..... 11
Tablo 12: OECD Ülkelerinde İşsizlik Oranları (%) ..... 12
Tablo 13: Almanya'ya 2007-2013 Fon Döneminde ABKF ve ASF' den Yapılan Fonlamalar ..... 15
Tablo 14: Avusturya 2004-2008 Nüfus, İşsizlik ve İşgücüne Katılım ..... 16
Tablo 15: Avrupa Sosyal Fonu 2007-2013 Avusturya Finansal Planı ..... 17
Tablo 16: Avrupa Sosyal Fonu 2007-2013 Dönemi Polonya Finansal Planı ..... 19
Tablo 17: Türkiye'de Kriz Dönemi İşgücü Piyasası Politikalarına Yapılan Harcamalar (2008-2012) ..... 22
Tablo 18: IX. Kalkınma Planı İşgücü Piyasası Hedefleri ve Gerçekleşmeleri (%) ..... 26
Tablo 19: Türkiye'de Nüfus Hareketleri ve Projeksiyonu (1927-2050) ..... 30
Tablo 20: Türkiye'nin 1950, 2010 ve 2070 Yıllarına İlişkin Nüfus Piramitleri ..... 31
Tablo 21:Türkiye'de Şehir ve Köy Nüfusu (1980-2010) ..... 32
Tablo 22: İşgücü Piyasasına İlişkin Göstergeler ..... 33
Tablo 23: Çalışma Çağındaki Nüfusun Yaş Gruplarına Göre Dağılımı (%) ..... 34
Tablo 24: İşgücünün Eğitim Düzeyi, 2012 ..... 35
Tablo 25: İşgücünün Eğitim Düzeyi, İşsizlik ve İşgücüne Katılma Durumu (%) ..... 36
Tablo 26: Orta Öğretimde ve Yükseköğretimde Okullaşma Oranları (%) ..... 36
Tablo 27: İşgücüne Katılma Oranı (15-64 Yaş) (%) ..... 37
Tablo 28: İstatistiki Bölge Sınıflaması Düzey 2'ye Göre İşgücünün Durumu, 2012 (%) ..... 38
Tablo 29: Türkiye'de GSYİH Büyüme Hızının Sektörel Görünümü (%) ..... 39
Tablo 30: Üretim Faktörleri Artış Hızları (%) ..... 39
Tablo 31: Üretim Faktörlerinin Büyümeye Katkıları (%) ..... 39

Tablo 32: İstihdam Oranları (Kent-Kır/ Cinsiyet) (1990-2012) (%)..... 40
Tablo 33: İstihdamın Sektörel Dağılımı..... 40
Tablo 34: İstihdamın Sektörel Dağılımı..... 41
Tablo 35: İstihdam Oranları Bakımından Türkiye, AB ve OECD..... 41
Tablo 36: İstihdam Edilenlerin İşteki Duruma Göre Dağılımı (15+yaş, %)..... 42
Tablo 37: Türkiye'de Kısmi Zamanlı İstihdamın Payı (1990-2011) ..... 42
Tablo 38: Dünyada Kısmi Zamanlı Çalışma ve Dağılımı (2004-2011) (%)..... 43
Tablo 39: Kısmi Zamanlı Çalışanlar İçinde Kadınların Oranı (2009-2011) (%)..... 44
Tablo 40: OECD Uyumlaştırılmış İşsizlik Oranları (%)..... 45
Tablo 41: Türkiye ve Dünyada Genç İşsizlik Oranları (15-24 Yaş) (%)..... 46
Tablo 42: Uzun Süreli İşsizlik Oranı (2000-2011) (%)..... 46
Tablo 43: Tarım Dışı İşsizlik Oranı ve Genel İşsizlik Oranı (15+ Yaş, %)..... 47
Tablo 44: Kent-Kır ve Cinsiyet Ayrımında İşsizlik Oranı (15+ Yaş %) ..... 48
Tablo 45: Yaş Gruplarına Göre İşsizlik Oranları (%)..... 49
Tablo 46: Türkiye'de Ücret ve Maaşlar ..... 50
Tablo 47: Türkiye ve Seçilmiş Bazı Avrupa Birliği Ülkelerinde Asgari Ücret (EUR/ay) ..... 51
Tablo 48: Ekonomik Faaliyete Göre İşgücü Maliyetlerindeki Değişim Maliyet Endeksi (2007-2012)..... 52
Tablo 49: Türkiye'de Yıllar İtibariyle İş Kazası Ve Meslek Hastalığı Sayısı (2002-2011)..... 53
Tablo 50: Türkiye'de İş Kazalarının Genel Görünümü (2007-2012) ..... 53
Tablo 51: Türkiye'de Meslek Hastalıklarının Genel Görünümü (2007-2012) ..... 54
Tablo 52: Yılda Binden Fazla İş Kazasının Olduğu İktisadi Faaliyet Grupları ..... 54
Tablo 53: Türkiye'de Yılda Binden Fazla İş Kazasının Olduğu İller ..... 55
Tablo 54: Kayıtdışı İstihdam..... 59
Tablo 55: Kayıtdışı İstihdamın Tarım ve Tarımdışı Faaliyetlere Göre Durumu (000) .. 60
Tablo 56: Dünya Nüfus Artış Hızı Projeksiyonu (2010-2100) ..... 62
Tablo 57: Global İşsizlik Oranları (genç/yetişkin/toplam) (2007-2012) ..... 93
Tablo 58: Dünya ve Bölgelere Göre İstihdamın Sektörel Dağılımı (%)..... 94

## KISALTMALAR

| | |
|---|---|
| AİP | : Aktif İşgücü Politikaları |
| AB | : Avrupa Birliği |
| BM | : Birleşmiş Milletler |
| BSYHBS | : Bütünleşik Sosyal Yardım Hizmetleri Bilgi Sistemi |
| DTÖ | : Dünya Ticaret Örgütü |
| ESK | : Ekonomik Sosyal Konsey |
| IPA | : Katılım Öncesi Mali Yardım Aracı |
| İİMEK | : İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu |
| KİT | : Kamu İktisadi Teşebbüsü |
| KİTUP | : Kayıtlı İstihdamın Teşvik Edilmesi Projesi |
| KOBİ | : Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler |
| KOSGEB | : Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı |
| OECD | : Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Teşkilatı |
| OSB | : Organize Sanayi Bölgesi |
| SGK | : Sosyal Güvenlik Kurumu |
| STK | : Sivil Toplum Kuruluşu |
| TCMB | : Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası |
| KADİM | : Kayıtdışı İstihdamla Mücadele Projesi |
| ÖİB | : Özel İstihdam Büroları |
| YÖK | : Yükseköğretim Kurulu |
| TİSK | : Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu |
| TOBB | : Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği |
| TTGV | : Türkiye Teknoloji Geliştirme Vakfı |
| TÜBİTAK | : Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu |
| TÜİK | : Türkiye İstatistik Kurumu |
| TÜSİAD | : Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği |
| UİS | : Ulusal İstihdam Stratejisi |
| YOİKK | : Yatırım Ortamının İyileştirilmesi Koordinasyon Kurulu |

## KOMİSYON ÜYELERİ

**(Başkan, Raportör ve Koordinatör hariç adına göre alfabetik olarak sıralanmıştır.)**

| | |
|---|---|
| BAŞKAN | |
| Prof. Dr. M. Kemal BİÇERLİ | Milli Eğitim Bakanlığı |
| RAPORTÖR | |
| Adem KORKMAZ | Süleyman Demirel Üniversitesi |
| KOORDİNATÖR | |
| Sinem Çapar DİRİÖZ | Kalkınma Bakanlığı |
| MODERATÖRLER | |
| Kutluhan TAŞKIN | Kalkınma Bakanlığı |
| Şükrü Güray ÇELİK | Kalkınma Bakanlığı |
| Fatih CİNOĞLU | Kalkınma Bakanlığı |

## ÜYELER

| | |
|---|---|
| Dr. A. Arzu YAVUZ | Merkez Bankası |
| Prof. Dr. A. Murat DEMİRCİOĞLU | Yıldız Teknik Üniversitesi |
| Abdülaziz ÖZEN | T. İşçi Dernekleri Platformu |
| Yrd. Doç. Dr. Abdülkadir HIZIROĞLU | Sakarya Üniversitesi |
| Doç. Dr. Adem KORKMAZ | Süleyman Demirel Üniversitesi |
| Adem KURU | İşçi Dernekleri Platformu |
| Ahmet KARİP | Devlet Personel Başkanlığı |
| Ahmet ŞAĞAR | TOBB |
| Ahmet AKBALIK | TİM |
| Ahmet MAVZER | SGK |
| Ahmet TOZLU | Kalkınma Bakanlığı |
| Ali KARAGÖZ | MEB |
| Ali ÇELİK | HAK-İŞ |
| Altuğ YAKA | Özel İstihdam Büroları Derneği |
| Aydın ALABAŞ | İŞKUR |
| Prof. Dr. Aziz KONUKMAN | KESK |
| Ayşe Nazmiye UÇA | Özel İstihdam Büroları Derneği |
| Ayşe AKTUNA | SGK |
| Bayram AKBAŞ | Mesleki Yeterlilik Kurumu |
| Bedirhan ÇELİK | TİSK |
| Berna TOKSOY REDMAN | TÜSİAD |
| Burçin ERGEN | SGK |
| Buhara ÖNAL | Ekonomi Bakanlığı |

| | |
|---|---|
| Doç. Dr. Cavit Işık YAVUZ | Türk Tabipler Birliği |
| Cemil DEMİR | Maliye Bakanlığı |
| Coşkun DEMİRCİ | ÇSGB |
| Devrim EROL | KAGİDER |
| Duygu KAPLAN | KAMUSEN |
| Ebru Öztüm TÜMER | ÇSGB |
| Yrd. Doç. Dr. Emel ÇETİNKAYA | YÖK |
| Emrullah ASLAN | İŞKUR |
| Enis BAĞDADİOĞLU | TÜRK-İŞ |
| Enver TAŞTI | TÜİK |
| Emine ÖZDEN SELÇÜK | Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bak. |
| Ercan HAN | KAMUSEN |
| Ercüment Şahin ÇERVATOĞLU | TMMOB |
| Erhan DEMİRCAN | Karacadağ Kalkınma Ajansı |
| Erkan AĞIRALAN | SGK |
| Prof. Dr. Erol DEMİR | Ankara Üniversitesi |
| Ersin ARTANTAŞ | TESK |
| Esin TÜRKEŞ | Ekonomi Bakanlığı |
| Esra Sermin ATA | İzmir Kalkınma Ajansı |
| Fatih BÜYÜKFİDAN | KOSGEB |
| Ferit Serkan ÖNGEL | DİSK |
| Fuat ÖZBEKLİ | TUSKON |
| Gizem Fatma ÇETİN | ÇSGB |
| Gökşen AKBAŞ | Avrupa Birliği Bakanlığı |
| Dr. Gülden TÜRKTAN | TÜSİAD |
| Gürbüz ERDOĞAN | ÇSGB |
| Prof. Dr. Gürhan FİŞEK | Ankara Üniversitesi |
| H. Burcu GÜLCİHAN | Merkez Bankası |
| Doç. Dr. Hakan ERCAN | ODTÜ |
| Hakan KÜÇÜKTÜRK | ÇSGB |
| Dr. Halit SUİÇMEZ | Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı |
| Hatice Tülay ALPMAN | ÇSGB |
| Haşim MEYDAN | İŞKUR İl Müdürlüğü |
| Hezar TANRISEVER | Avrupa Birliği Bakanlığı |
| Huriye SEVEN | Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı |
| Doç. Dr. Hüseyin M.YÜCEOL | Mersin Üniversitesi |
| Doç. Dr. İbrahim BİRKAN | T. Turizm Yatırımcıları Derneği |
| İclal ŞİT | Ekonomi Bakanlığı |

| | |
|---|---|
| İdil Bilgiç ALPASLAN | TEPAV |
| Doç. Dr. İlhan DÜLGER | ODTÜ |
| Doç. Dr. İpek İLKKARACAN AJAS | İstanbul Teknik Üniversitesi |
| İsmail GERİM | ÇSGB |
| Dr. Kıvanç DİNÇER | TÜBİTAK |
| Laçin AKÇAY | Ulaştırma Denizcilik ve Haberleşme Bak. |
| Levent EGELİ | T. Turizm Yatırımcıları Derneği |
| Lütfü İNCİROĞLU | ÇSGB |
| Mehmet Salih BAŞÖZ | TÜRKONFED |
| Dr. Mehmet BULUT | SGK |
| Mehmet TOMBUL | Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı |
| Dr. Mehmet Ali TORUNOĞLU | Sağlık Bakanlığı |
| Mete Metin ALPTEKİN | KOSGEB |
| Dr. Muhammet DEMİRTAŞ | Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı |
| Prof. Dr. Murat Ali DULUPÇU | Süleyman Demirel Üniversitesi |
| Doç. Dr. Mustafa N. İLHAN | Gazi Üniversitesi |
| Mustafa YARGI | SGK |
| Müşerref KÜÇÜKBAYRAK | Kalkınma Bakanlığı |
| Prof. Dr. Naci GÜNDOĞAN | Anadolu Üniversitesi |
| Dr. Necdet KENAR | MESS Eğitim Vakfı |
| Necla OKUR | Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı |
| Neşe TEZER | T. Ziraat Odaları Birliği |
| Doç. Dr. Oğuz KARADENİZ | Pamukkale Üniversitesi |
| Orhan Servet BİLGİSEL | Türkiye İşsizler Derneği |
| Ozan ÇAKMAK | ILO |
| Pınar ÇOLAKOĞLU | INTES |
| Prof. Dr. Recep VARÇIN | Ankara Üniversitesi |
| Seda YILMAZ | KAGİDER-AÇEV |
| Prof. Dr. Sedat MURAT | İstanbul Üniversitesi |
| Selçuk MUTLU | MÜSİAD |
| Prof. Dr. Seyfettin GÜRSEL | Bahçeşehir Üniversitesi |
| Sinan OK | İŞKUR |
| Şahin SERİM | HAK-İŞ |
| Şahin Ali ŞEN | MEMURSEN |
| Tahsin ŞİMŞEK | SGK |
| Tancan KALE | TÜİK |
| Prof. Dr. Tekin AKGEYİK | YÖK |
| Tibet EĞRİOĞLU | Özel İstihdam Büroları Derneği |

| | |
|---|---|
| Uğur YAZICI | ÇSGB |
| Üstün ALAN | Ekonomi Bakanlığı |
| Yalın KILIÇ | Kalkınma Bakanlığı |
| Yeliz FİLİZ | Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı |
| Yusuf ALTINTAŞ | Hazine Müsteşarlığı |
| Yücel KARAKOYUN | İŞKUR |
| Zehra ADIYAMAN | MEB |
| Zeynel BALABAN | SGK |
| Zeynep GAZİOĞLU | TESK |

# YÖNETİCİ ÖZETİ

Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018) İstihdam ve Çalışma Hayatı Özel İhtisas Komisyonu Raporunda; ülkemizin en önemli gündem maddelerinden birisi olan işgücü piyasası ele alınmış olup, bu kapsamda işgücü piyasasının mevcut durumu irdelenmiş, Dokuzuncu Kalkınma Planı'ndan bu yana gelişmeler ve mevcut sorunlar üzerinde durulmuştur. Oldukça geniş ve nitelikli bir katılımcı profili ile yapılan Komisyon toplantılarında ve moderasyon çalışması sonucunda elde edilen çıktılar harmanlanarak Onuncu Kalkınma Planı dönemindeki vizyon, temel amaç, amaç, politika ve eylemler belirlenmiştir.

Dünyadaki çoğu ülke ekonomileri 2008 yılı sonlarına doğru kendini gösteren küresel ekonomik kriz ile önemli ölçüde sarsılmıştır. Bu kriz özellikle gelişmiş ülkeler üzerinde olumsuz etkiler yaratmıştır. Diğer piyasalarda olduğu gibi işgücü piyasalarında da kriz önemli çöküşleri beraberinde getirmiş ve işsizlik oranları çift haneli rakamlara ulaşmıştır.

Ülkemiz işgücü piyasası bu önemli krizin olumsuz etkilerine maruz kalmıştır. 2007 yılında yüzde 10,3 olan işsizlik oranı 2008 yılında yüzde 11'e ve 2009 yılında da yüzde 14'e kadar yükselmiştir. İşsiz sayısı bu dönemde 1 milyondan fazla artmıştır. Ancak Türkiye'de kriz döneminde alınmış olan ekonomik ve sosyal tedbirler sonucu en kötü dönemi birçok ülkenin aksine çok erken atlatarak gerek ekonomik büyüme gerekse istihdam artışı bakımından ciddi bir çıkış yakalamıştır. Krizin yıkıcı etkilerinin en çok hissedildiği 2009 yılında yüzde 14'e ulaşan işsizlik oranı daha sonra hızlı bir düşüş trendine girerek 2012 yılında yüzde 9,2 seviyesine kadar gerilemiştir. AB-27 ülkelerinde işsizlik oranı yüzde 11'ler seviyesindedir. 2007-2012 döneminde yaklaşık 4 milyon 83 bin yeni iş oluşturulmuş olup, bu yeni istihdamın yüzde 48'ini kadınlar oluşturmaktadır. Ülkemizde istihdam esnekliği bu dönemde 1'in üzerinde gerçekleşerek istihdam yaratan bir büyüme görülmüştür. İşgücüne katılma ve istihdam oranları özellikle kadınlarda olmak üzere artış göstermiştir. Kriz nedeniyle birçok ülkede söz konusu oran sabit kalırken veya azalırken ülkemizde artış göstermiştir. 2007 yılında yüzde 46,2 olan işgücüne katılma oranı 2012 yılında yüzde 50'ye yükselmiştir. Bu oran kadınlarda aynı dönemde yüzde 23,6'dan yüzde 29,5'e çıkmıştır. Kayıt dışı istihdamın payı 2007 yılında 45,4 iken, 2012 yılında yüzde 39'a ve tarım dışı sektörlerde kayıt dışı istihdamın payı aynı dönemde yüzde 32,3'ten yüzde 24,5'e gerilemiştir. Yine ücretli ve yevmiyeli çalışanların toplam istihdamdaki payı 2007 yılında yüzde 60'tan yüzde 63'e çıkmıştır.

Bu hızlı iyileşmede en önemli etkenlerden birisi güçlü ekonomik büyüme oranları olmuştur. Bir diğer etken ise 2008 yılında başlayan işgücü piyasası reformu denebilecek önlemlerin Hükümet tarafından alınmasıdır. Kamuoyunda I. ve II. İstihdam Paketleri olarak bilinen bir dizi tedbir getirilmiş olup, ilaveten 2011 yılında yürürlüğe giren 6111 sayılı Kanun ile de bu tedbirler geliştirilmiştir. Bu kapsamda alınan önemli tedbirlerden bazıları; sosyal sigorta işveren priminde 5 puanlık indirim yapılması, kadınların ve 18-29 yaş arası gençlerin çalışanlara ek olarak istihdam edilmesi durumunda sigorta işveren payının Devletçe karşılanması, İş Kanunu'ndaki 50 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerine yönelik yükümlülüklerin hafifletilmesi, alt-işverenlik kavramının gözden geçirilmesi, İŞKUR'a kayıtlı işsizlerin aktif işgücü piyasası programları çerçevesinde sunulan hizmetlerden

yararlanabilmesi amacıyla İşsizlik Sigortası Fonundan ayrılan kaynağın artırılması, özürlü istihdamı durumunda işveren sigorta payının tamamının Hazine tarafından karşılanması, kısmi süreli iş sözleşmesine tabi çalışanlara isteğe bağlı olarak işsizlik sigortasından yararlanma hakkı getirilmesi ve kısa çalışma süresinin 6 aya kadar çıkarılmasıdır.

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununda örgütlenme özgürlüğüne ilişkin önemli değişiklikler yapılmış, memurlara toplu sözleşme hakkı getirilmiştir. 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu AB normları, ILO Sözleşmeleri ve yargı kararları dikkate alınarak hazırlanmış ve yürürlüğe konmuştur. Ayrıca müstakil bir İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu da yürürlüğe girmiştir.

Tüm bu olumlu gelişmelere karşın ülkemizde işsizlik oranı hala yüksek olup, insan onuruna yakışır daha fazla istihdam yaratılmasına ihtiyaç duyulmaktadır, Türkiye kadın işgücüne katılma ve istihdam oranları OECD ülkeleri arasında en düşük ülkelerden biri durumundadır, eğitim-istihdam ve sosyal yardım-istihdam bağlantısı zayıftır, kayıt dışı istihdam oranı yüksektir, işgücünün özellikle kadınların eğitim seviyesi ve niteliği düşüktür, ücretsiz aile işçiliğinin oranı yüksektir, kıdem tazminatı, alt-işverenlik, geçici iş sözleşmesi gibi konuların gözden geçirilmesi ihtiyacı devam etmektedir, asgari geçim koşullarının iyileştirilmesi ihtiyacı devam etmektedir, iş sağlığı ve güvenliği göstergeleri önemli sorunlara işaret etmektedir. Ayrıca sektörel dönüşüm sonucu tarımdan açığa çıkan niteliksiz işgücü, tarım sektöründeki işgücünün görece yüksekliği ve hizmetler sektöründeki istihdamdaki kalite düşüklüğü önemli yapısal sorunlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Bölgesel ve sektörel farklılıkları dikkate alan politikaların geliştirilmesi de önemini korumaktadır.

Söz konusu problemleri Onuncu Kalkınma Planı döneminde çözüme kavuşturacağı düşünülen kapsamlı ve bütüncül bir tedbirler bütünü ortaya çıkmıştır. Bu kapsamda vizyon: "İnsana yaraşır iş fırsatları sunan, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlandığı; işgücü niteliğinin yükseltildiği, verimli ve etkin kullanıldığı; tam istihdam düzeyine ulaşmış; küresel rekabete uyumlu ve uluslar arası çalışma standartlarında bir çalışma hayatının esas olduğu; sosyal diyalog mekanizmalarının işletildiği ve çalışma barışını hedefleyen; düzgün işlerin norm olduğu; tüm çalışanların sağlık ve güvenliğini koruyucu ve geliştirici İSG faaliyetlerini sistematik bir şekilde yürüten bir işgücü piyasasına sahip olmak" olarak belirlenmiştir. Vizyonla uyumlu olarak 2018 yılında işsizlik oranının yüzde 6, işgücüne katılma oranının genelde yüzde 60 ve kadınlarda yüzde 40 olması hedeflenmiştir.

Toplumun tüm kesimlerine insana yaraşır iş fırsatlarının sunulduğu, toplumsal cinsiyet eşitliği ile iş sağlığı ve güvenliği koşullarının iyileştirildiği, işgücünün niteliğinin yükseltilip verimli ve etkin kullanıldığı, tam istihdam düzeyine ulaşmış bir işgücü piyasasına sahip olmak temel amaçtır. Söz konusu temel amacı gerçekleştirmek ve hedeflere ulaşmak için gerekli amaçlar;

- Amaç 1: Nitelikli İşgücü ve Hayat Boyu Öğrenme
- Amaç 2: Kadın İşgücüne Katılım ve İstihdamının Artırılması

• Amaç 3: Politika Geliştirme ve Uygulama Esaslarını Belirleme Sürecinde Bölgesel ve Sektörel Farklılıkların Dikkate Alınması

• Amaç 4: Aktif İşgücü Piyasası Politikalarının Etkin Bir Şekilde Uygulanması

• Amaç 5: İstihdamı Özendirecek Politikaların Uygulanması

• Amaç 6: Kayıtdışı İstihdamın Azaltılması

• Amaç 7: Çalışma Hayatının Geliştirilmesi

• Amaç 8: Uluslararası Standartlara Uyulması

• Amaç 9: İSG Alanında Teşvik ve Ceza Uygulamalarının Etkin Bir Şekilde Yürütülmesi

• Amaç 10: İSG Konusunda Bilgilendirme ve Eğitim Çalışmalarının Yaygınlaştırılması

• Amaç 11: İSG Bilgi Sisteminin Kurulması

olarak ortaya çıkmıştır.

# 1. GİRİŞ

Günümüz kalkınma anlayışı, yalnızca ekonomik büyüklüklerdeki gelişmeler olarak değil, hukukun üstünlüğü, bilgi toplumu, insani gelişmişlik, gelir dağılımı, insan onuruna yaraşır iş ve ücret, toplumsal cinsiyet eşitliği ve insan hakları, sürdürülebilir rekabet ve çevre gibi birçok alanı içine alan daha geniş bir bakış açısına sahiptir.

Dünyanın içinde bulunduğu bu dönemde ekonomik, toplumsal, sosyal ve siyasal sistemin yeniden şekillendiği ve hiçbir şeyin eskisi gibi olmadığı, geleneksel birçok kurum ve anlayışın nitelik ve şekil değiştirdiği bir değişim ve dönüşüm süreci yaşanmaktadır.

2008'in sonunda ortaya çıkan ve etkisini 2009 yılında daha şiddetli hissettiren dünyanın büyük kesimini hala etkisi altında bulunduran küresel ekonomik kriz, uluslararası ekonomik sistemin geleneksel yapısı önemli ölçüde etkilenmiş, küresel ekonomik işbirliği kuruluşlarının etkinliği sorgulanmış, krize zayıf pozisyonda yakalanan bazı ülkelerin iflasları dahi konuşulmaya başlanmıştır. Dört yılı aşkın bir zamandır devam eden bu krizin henüz aşılamamış olması, ekonomik karar alıcılar üzerinde önemli tedirginlikler ve piyasalarda çeşitli kırılganlıklara neden olmaktadır.

Dünya sosyo-ekonomik ve siyasal sistemindeki bu değişim ve dönüşüm eğilimi ve ihtiyacı, yalnızca pazar odaklı ve üretim temelli ekonomik anlayışların yeniden insana odaklanma ihtiyacını ortaya çıkarmıştır.

Türkiye, dünya ekonomik ve sosyal sisteminin her geçen gün artan şekilde ve önemde bir parçası olduğundan, yaşanan ekonomik ve sosyal süreçlerden de buna paralel olarak etkilenmektedir. Hedefini AB üyesi olmak olarak seçmiş olan ülkemiz, Gümrük Birliği'ne girişinden itibaren dış ticaretinde en büyük payı AB ülkeleri almış ve ekonomik anlamda önemli bir bütünleşme süreci yaşamıştır. Bu nedenle, AB ülkelerinde yaşanan ekonomik kriz bütün yönleriyle bu bütünleşmenin bir parçası olan ülkemizi de yakından etkilemekte ve ilgilendirmektedir.

Türkiye, kriz dönemi süresince ve sonrasında uygulamış olduğu makro-ekonomik politikalar ve sosyal politika önlemleriyle birçok ülkenin aksine (Yunanistan, İspanya, İrlanda vb.) "en kötü" dönemi geride bırakmıştır, Türkiye gerek ekonomik büyüme gerekse istihdam artışı bakımından ciddi bir çıkış yakalayarak, 2012 yılı içinde işsizlik oranını kriz öncesi döneme indirmeyi başarmış ve söz konusu düşüş trendi devam etmektedir.

Türkiye'nin elde etmiş olduğu bu başarıda önemli paya sahip olan dışa açık büyüme modeli, diğer yandan, üretim yapısının niteliği, üretim girdilerindeki maliyet artışları ve dışa bağımlılık yapısı (enerji maliyetleri) nedeniyle yüksek bir cari açık sorunu ile karşı karşıya kalmıştır. Dahası, işletmeler sağladıkları üretim artışlarını daha çok verimlilik artışlarıyla elde etmişler, ekonomik büyümede sağlanan iyileşmelerin istihdama etkisi beklentilerin altında kalmıştır. Bu dönemde Türkiye'de istihdamsız bir büyüme tartışmaları sıkça yapılmıştır.

10. Plan döneminde makro-ekonomi politikalarında üzerinde odaklanılması gereken iki temel konu öne çıkmaktadır. Bunlardan birincisi, cari açığın makul düzeylere indirilmesi, diğeri ise işsizliğin düşürülmesi ve işgücüne katılımın artırılmasıdır. Cari açık azaltılırken ekonomik büyümenin aşırı baskı altına alınması işsizliğin düşürülmesi ve işgücüne katılımın arttırılması hedefleriyle çelişeceğinden, ekonomik büyümenin kontrollü şekilde sürdürülmesi, dış ticarette ihracatın payının arttırılması, teşvik sisteminin ithalat gereksinimini azaltmaya yönelik olarak yapılandırılmasına ihtiyaç bulunmaktadır.

Ne var ki, önümüzdeki plan döneminde, Türkiye açısından en tercih edilebilir seçeneğin çeşitli sınırlılıkları bulunmaktadır. Her ne kadar Türkiye, krizin ağır etkilerinden kendini korumuş gibi görünse de, ekonomik ilişki içinde bulunduğumuz başta Avrupa Ekonomilerinin (Almanya dışında), krizin derin etkileriyle boğuşmakta olması, özellikle ihracata dayalı büyüme modeli bakımından önemli bir sorun alanıdır. Türkiye bu sorunu aşmak için mutlaka yeni dış pazarlar bulmalı, üretim yapısı ve sistemini buna göre şekillendirmeli, alternatif pazarlar aracılığı ile büyümesini gerçekleştirmelidir.

Türkiye'nin bu dönemde üzerine odaklanacağı ikinci önemli sorunu da, bir yandan işsizlikle mücadele edilirken diğer yandan oldukça düşük olan işgücüne katılma oranını artırmaktır. İşsizlik oranları, son yıllardaki düşüşe karşın hala yüksektir. Diğer yandan, Türkiye'deki işsizlik yalnızca makroekonomi politikalarıyla çözümlenemeyecek kadar ciddi ve yapısal nitelikler taşımakta, işgücü piyasalarının genel yapısı, formel ve mesleki eğitim ile işgücü piyasası bağlantısı, işgücüne katılım, istihdamın sektörel dönüşümü gibi işgücü piyasasının kendine özgü yapısal sorunlarının da ciddi olarak ele alınmasını gerekli kılmaktadır. Türkiye'deki işgücüne katılım oranının bu kadar düşük olmasının arkasında yatan temel etken kadının işgücüne düşük katılımıdır. Bu nedenle düşük olan kadın istihdam oranının arttırılması ve bununla bağlantılı olarak işgücü piyasasındaki toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin giderilmesine yönelik önlemlerin bir politika önceliği olarak benimsenmesi büyük önem taşımaktadır. Hem işsizliği düşürmek hem de işgücüne katılımı arttırmak temelinde çifte bir sorunla karşı karşıya olunduğu göz önünde bulundurulursa, istihdam yaratmanın, makroekonomik politikaların öncelikli ve doğrudan hedefi haline gelmesi gerekliliği kaçınılmazdır.

Bunların ötesinde, Türkiye'nin güçlü bir ekonomik aktör olarak yer alabilmesi için, işgücü piyasasının, kurumsal niteliği, işgücüne katılma oranları, kadınların ve dezavantajlı grupların katılımı, mesleki eğitimin işgücü piyasasının taleplerine uyumunun sağlanması, işgücünün vasıf düzeyi gibi çok sayıda niteliksel dönüşümü gerçekleştirmeye ihtiyaç bulunmaktadır. Tarım sektöründeki işgücünün görece yüksekliği ve hizmetler sektöründeki istihdamın kalitesinin düşüklüğü ciddi yapısal sorunlar olarak önemini korumaktadır.

Çalışanların yaşadıkları birçok sorun da bu dönemde çözümlenmeyi beklemektedir. Bunlar, işgücü piyasalarının esnekleşme ihtiyacının sosyal güvence ile birlikte sağlanması, asgari ücretli işçi çalıştırmanın yaygınlığı, asgari ücret üzerindeki yüksek vergi yükü ve net asgari ücretin düşüklüğü, kadınların işgücüne girişinin ve hamilelik ve doğum sonrası işgücü piyasasında kalmaya devam etmelerinin önündeki engeller, eğitim düzeyinin düşüklüğü, meslek belgelerinin piyasa talebine uyumunun sağlanmamış olması, sektörel

dönüşüm sonucu tarımdan açığa çıkan niteliksiz işgücü, iş kazaları ve meslek hastalıkları bakımından içinde bulunulan kötü durumun giderilmesi gibi birçok sorun çözümlenmeyi beklemektedir.

2014-2018 dönemini kapsayacak olan 10. Kalkınma Planı'nda "istihdam ve çalışma hayatının geliştirilmesi" amacına yönelik olarak çalışan Komisyonumuz, sorunlar konusunda yapmış olduğu tespitler ve önermiş olduğu politikaları içeren bu rapor çalışmasında, öncelikle dünya ve Türkiye işgücü piyasasının genel durumu ve eğilimler analiz edilmiş, daha sonra ise Türkiye işgücü piyasasına odaklanılmıştır. Hedefler ve hedeflere yönelen politikalar katılımcı bir yöntemle analiz edilmiştir. Komisyon toplantılarında ortaya çıkan görüşler ve komisyon üyelerince tarafımıza ayrıca iletilen görüşler titizlikle irdelenerek raporun sistematiği içinde yansıtılmaya çalışılmıştır.

# 2. MEVCUT DURUM ANALİZİ

## 2.1. Dünyada, OECD ve AB Ülkelerinde Genel Durum ve Eğilimler

### 2.1.1. Nüfus ve İşgücü

Dünya nüfusu 1950 yılında 2,532 milyar iken 2010 yılında 6,895'e, 2012 yılında bu rakam 7,130 milyara ulaşmıştır. Yapılan projeksiyonlarda 2050 yılında 9,306 milyara 2100 yılında da 10,124 milyara ulaşması tahmin edilmektedir. Dünyada her on yıldaki nüfus artışı 1970 yılından itibaren azalmaya başlamış ve azalış trendi sürmektedir.

**Tablo 1: Dünya Nüfusunun Gelişimi ve Geleceği**

(Ortalama/Milyar)

| Yıl | 1930 | 1940 | 1950 | 1960 | 1970 | 1980 | 1990 | 2000 | 2010 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Nüfus | 2.070 | 2.300 | 2.532 | 3.038 | 3.696 | 4.453 | 5.306 | 6.122 | 6.895 |
| **Yıl** | **2020** | **2030** | **2040** | **2050** | **2060** | **2070** | **2080** | **2090** | **2100** |
| Nüfus | 7.656 | 8.321 | 8.874 | 9.306 | 9.615 | 9.827 | 9.968 | 10.062 | 10.124 |

Kaynak: United Nations: Word Population Prospect: The 2010 Revision (http://esa.un.org/wpp/Excel-Data/population.htm)

Nüfus ve işsizlik arasındaki ilişkiye baktığımızda işsiz sayısının toplam nüfusa oranı ekonomik kriz öncesinde %2,6 düzeyine inmişken, 2010 yılında bu oran %2,9 düzeyine yükselmiştir. 2005 yılında 6,506 milyar olan dünya nüfusu 2011 yılında 6,974 milyara ulaşmıştır. Nüfus artış hızı ise aynı dönemde %1,18'den %1,1 düzeyine gerilemiştir. Aynı dönemde işsiz sayısı 180,9 milyondan 197,2 milyona yükselmiştir.

**Tablo 2: Dünyada Nüfus ve İşsizlik**

| | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Nüfus (milyar ) | 6.506 | 6.583 | 6.661 | 6.739 | 6.817 | 6.895 | 6.974 |
| Nüfus Artışı (%) | 1,18 | 1,18 | 1,17 | 1,15 | 1,14 | 1,14 | 1,11 |
| İşsiz Sayısı (milyon) | 187.5 | 180.0 | 170.7 | 176.4 | 197.7 | 197.3 | 197.2 |
| İşsiz Sayısı/Nüfus | 2,9 | 2,7 | 2,6 | 2,6 | 2,9 | 2,9 | 2,8 |

Kaynak: United Nations:Word Population Prospect: The 2010 Revision (http://esa.un.org/wpp/Excel-Data/population.htm); ILO Global Employment Trends 2012, s.96 (2011 verileri tahminidir)

Dünya işgücü piyasalarıyla ilgili dikkati çeken en önemli gösterge gelişmiş ekonomilerin işsizlik oranındaki artıştır. Gelişmiş ekonomiler ve AB'de işsizlik son krizin de etkisiyle 2005 yılındaki %6,9 seviyesinden 2011 yılında %8,5'ler düzeyine ulaşmıştır. Dünyadaki diğer ülke grupları ise bu dönemde krizi işsizlik oranı bakımından çok belirgin hissetmemiştir. Bunun nedeni yaşanan ekonomik krizin gelişmiş ülkelerin ekonomik yapılarının bir sonucu olmasındandır.

**Tablo 3: Dünyada İşgücü Piyasalarının Genel Durumu**

| | İşsizlik Oranı | | | | | | | İstihdam Oranı | | Yıllık İşgücü Artış Oranı | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011* | 2005 | 2011* | 2001-06 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011* |
| Dünya | 6,2 | 5,8 | 5,5 | 5,6 | 6,2 | 6,1 | 6,0 | 61,1 | 60,3 | 1,8 | 1,7 | 1,1 | 0,5 | 1,3 | 1,6 |
| Gelişmiş Ekonomiler ve AB | 6,9 | 6,3 | 5,8 | 6,1 | 8,3 | 8,8 | 8,5 | 56,2 | 55,2 | 0,9 | 1,5 | 0,6 | -2,2 | -0,2 | 0,8 |
| Merkez ve Doğu Avrupa | 9,2 | 9,1 | 8,4 | 8,4 | 10,2 | 9,5 | 8,6 | 52,4 | 54,3 | 0,9 | 2,1 | 1,2 | -1,2 | 1,5 | 1,7 |
| Doğu Asya | 4,1 | 3,9 | 3,8 | 4,2 | 4,3 | 4,1 | 4,1 | 71,4 | 70,2 | 1,2 | 1,2 | 0,1 | 0,7 | 0,9 | 0,8 |
| G.Doğu Asya ve Pasifik | 6,4 | 6,1 | 5,5 | 5,3 | 5,2 | 4,8 | 4,7 | 65,9 | 66,8 | 1,7 | 2,4 | 2,0 | 1,7 | 2,2 | 1,8 |
| Güney Asya | 4,7 | 4,2 | 3,8 | 3,7 | 3,9 | 3,9 | 3,8 | 58,2 | 54,9 | 2,5 | 1,1 | 0,8 | 0,6 | 0,7 | 2,1 |
| Latin Amerika | 7,9 | 7,6 | 7,0 | 6,6 | 7,7 | 7,2 | 7,2 | 60,3 | 61,5 | 2,5 | 2,4 | 2,4 | 0,7 | 2,8 | 1,9 |
| Orta Doğu | 11,2 | 10,9 | 10,3 | 10,4 | 10,1 | 9,9 | 10,2 | 42,5 | 42,9 | 4,6 | 3,9 | 1,7 | 4,0 | 3,8 | 3,1 |
| Kuzey Afrika | 11,5 | 10,5 | 10,1 | 9,6 | 9,6 | 9,6 | 10,9 | 43,2 | 43,6 | 3,4 | 3,7 | 2,9 | 2,2 | 2,2 | 0,8 |
| Sahra Altı Afrika | 8,3 | 8,2 | 8,1 | 8,1 | 8,2 | 8,2 | 8,2 | 64,1 | 64,5 | 3,1 | 3,0 | 3,0 | 2,7 | 2,7 | 2,9 |

Kaynak: ILO Global Employment Trends 2012, s.92 (2011 verileri tahminidir)

Dünyada işgücüne katılma oranları 2000 yılından günümüze genel olarak incelendiğinde bir düşüş eğilimi gözlemlenmektedir. 2000 yılında %65,3 olan oran, 2011 yılında %64,1'e gerilemiştir. Bölgesel olarak, Gelişmiş Ülkeler ve AB, Doğu Asya ve Güney Asya ülkelerinde işgücüne katılım azalırken, Latin Amerika, Orta Doğu ülkelerinde ise artışlar görülmektedir.

**Tablo 4: Dünyada İşgücüne Katılma Oranları (%)**

| | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Dünya | 65,3 | 65,2 | 65,1 | 65,0 | 65,1 | 65,2 | 65,0 | 64,8 | 64,6 | 64,3 | 64,1 | 64,1 |
| Gelişmiş Ülkeler ve Avrupa Birliği | 60,7 | 60,5 | 60,3 | 60,2 | 60,2 | 60,3 | 60,6 | 60,6 | 60,8 | 60,5 | 60,3 | 60,3 |
| Orta ve Güneydoğu Avrupa ve BDT | 58,8 | 58,2 | 58,2 | 57,5 | 57,4 | 57,7 | 57,9 | 58,4 | 58,7 | 59,0 | 59,2 | 59,4 |
| Doğu Asya | 76,0 | 75,7 | 75,4 | 75,0 | 74,7 | 74,5 | 74,3 | 74,1 | 73,8 | 73,6 | 73,4 | 73,3 |
| Güneydoğu Asya ve Pasifik | 70,5 | 70,8 | 70,5 | 70,6 | 70,6 | 70,4 | 70,2 | 70,1 | 70,1 | 70,0 | 70,1 | 70,1 |
| Güney Asya | 59,9 | 60,1 | 60,3 | 60,5 | 60,7 | 61,0 | 60,3 | 59,5 | 58,6 | 57,9 | 57,1 | 57,1 |
| Latin Amerika | 64,0 | 64,3 | 64,6 | 64,5 | 65,2 | 65,4 | 65,5 | 65,5 | 65,7 | 65,8 | 66,2 | 66,3 |
| Orta Doğu | 46,0 | 46,2 | 46,5 | 46,9 | 47,4 | 47,9 | 47,6 | 47,5 | 46,8 | 47,1 | 47,5 | 47,8 |
| Kuzey Afrika | 48,4 | 47,8 | 47,5 | 48,1 | 48,5 | 48,8 | 48,3 | 48,7 | 48,8 | 48,8 | 48,8 | 48,9 |
| Sahra Altı Afrika | 69,7 | 69,8 | 69,9 | 69,9 | 69,9 | 69,9 | 70,0 | 70,1 | 70,2 | 70,2 | 70,2 | 70,3 |

Kaynak: ILO Global Employment Trends 2012, s.96 (2011 verileri tahminidir)

İşgücüne katılma oranlarına cinsiyet açısından bakıldığında, %77,1 oranında katılan erkekler %51,1 oranında katılan kadınlara göre belirgin şekilde üstündür. Bütün dünya ülkelerinde erkeklerin katılma oranları birbirine yakınken (En yüksek: Güneydoğu Asya ve Pasifik: %81,8; En düşük: Gelişmiş Ekonomiler ve AB: %67,9), kadınların işgücüne katılımında ise ülke grupları arasında büyük farklılıklar bulunmaktadır. En yüksek katılım %66,7 ile Doğu Asya ülkelerinde iken, en düşük katılımı ise %18,4 ile Orta Doğu ülkelerinde gerçekleşmektedir.

**Tablo 5: Dünyada Erkek İşgücüne Katılma Oranı (%)**

| | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Dünya | 78,6 | 78,4 | 78,2 | 78,0 | 78,0 | 78,0 | 77,8 | 77,6 | 77,5 | 77,3 | 77,1 | 77,1 |
| Gelişmiş Ekonomiler ve AB | 70,2 | 69,8 | 69,4 | 69,1 | 69,0 | 69,0 | 69,1 | 69,1 | 69,0 | 68,4 | 68,0 | 67,9 |
| Orta ve Güneydoğu Avrupa ve BDT | 69,4 | 68,6 | 68,1 | 67,5 | 67,8 | 68,2 | 68,3 | 68,9 | 69,5 | 69,7 | 70,0 | 70,3 |
| Doğu Asya | 82,1 | 81,7 | 81,5 | 81,2 | 80,9 | 80,7 | 80,5 | 80,3 | 80,0 | 79,8 | 79,6 | 79,6 |
| Güneydoğu Asya ve Pasifik | 82,8 | 83,1 | 82,8 | 83,1 | 83,2 | 82,7 | 82,4 | 82,1 | 81,9 | 81,8 | 81,9 | 81,8 |
| Güney Asya | 83,3 | 83,3 | 83,3 | 83,3 | 83,3 | 83,4 | 83,1 | 82,6 | 82,2 | 81,7 | 81,4 | 81,3 |
| Latin Amerika | 80,7 | 80,5 | 80,3 | 80,0 | 80,2 | 80,2 | 80,1 | 79,9 | 80,0 | 79,7 | 79,8 | 79,7 |
| Orta Doğu | 74,0 | 73,8 | 73,7 | 73,8 | 73,8 | 74,0 | 73,6 | 73,5 | 72,8 | 73,1 | 73,6 | 74,0 |
| Kuzey Afrika | 74,9 | 74,2 | 74,1 | 74,5 | 75,0 | 75,2 | 74,1 | 74,1 | 74,1 | 74,1 | 74,1 | 74,1 |
| Sahra Altı Afrika | 77,0 | 76,7 | 76,5 | 76,2 | 75,9 | 75,9 | 75,9 | 76,0 | 76,2 | 76,1 | 76,1 | 76,2 |

Kaynak: ILO Global Employment Trends 2012, s.96 (2011 verileri tahminidir)

**Tablo 6: Dünyada Kadın İşgücüne Katılma Oranı (%)**

| | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Dünya | 52,0 | 52,0 | 52,1 | 52,1 | 52,2 | 52,4 | 52,2 | 52,0 | 51,7 | 51,4 | 51,2 | 51,1 |
| Gelişmiş Ülkeler ve Avrupa Birliği | 51,8 | 51,7 | 51,7 | 51,9 | 52,0 | 52,2 | 52,5 | 52,7 | 53,0 | 53,0 | 53,0 | 53,1 |
| Doğu Asya | 69,7 | 69,4 | 69,1 | 68,7 | 68,3 | 68,0 | 67,8 | 67,7 | 67,2 | 67,0 | 66,9 | 66,7 |
| Güney Asya | 35,0 | 35,4 | 35,8 | 36,3 | 36,8 | 37,4 | 36,3 | 35,1 | 33,9 | 32,8 | 31,7 | 31,8 |
| Orta ve Güneydoğu Avrupa ve BDT | 49,4 | 49,0 | 49,4 | 48,6 | 48,3 | 48,5 | 48,8 | 49,1 | 49,2 | 49,6 | 49,7 | 49,9 |
| Güneydoğu Asya ve Pasifik | 58,5 | 58,8 | 58,4 | 58,4 | 58,4 | 58,5 | 58,3 | 58,5 | 58,7 | 58,5 | 58,6 | 58,7 |
| Latin Amerika | 48,1 | 48,7 | 49,6 | 49,8 | 50,8 | 51,3 | 51,5 | 51,8 | 52,1 | 52,6 | 53,2 | 53,5 |
| Orta Doğu | 16,3 | 16,7 | 17,2 | 17,8 | 18,4 | 19,0 | 18,7 | 18,5 | 17,7 | 17,8 | 18,1 | 18,4 |
| Kuzey Afrika | 22,1 | 21,7 | 21,2 | 21,9 | 22,4 | 22,6 | 22,7 | 23,6 | 23,7 | 23,8 | 24,0 | 24,2 |
| Sahraaltı Afrika | 62,7 | 63,1 | 63,5 | 63,8 | 64,0 | 64,1 | 64,2 | 64,2 | 64,4 | 64,4 | 64,4 | 64,5 |

Kaynak: ILO Global Employment Trends 2012, s.96 (2011 Verileri Tahminidir)

### 2.1.2. Ekonomik Büyüme ve İstihdam

Dünya ülkelerinin hemen hemen tamamının 2000'li yıllardan sonra sergilemiş oldukları kesintisiz ekonomik büyüme 2009 yılında yaşanan küresel ekonomik kriz ile II. Dünya Savaşı yıllarından sonraki en büyük ekonomik daralma ile sonuçlanmıştır. 2008 yılında %3 oranında büyüyen dünya ekonomisi, 2009 yılında %0,7 oranında küçülmüştür. Dünya ülke grupları açısından baktığımızda, krizin etkisi net olarak görülebilmektedir. Kriz en fazla gelişmiş ekonomiler ile Avrupa ekonomilerini etkilemiş, krizin en ağır sonuçlarının görüldüğü 2009 yılında Avrupa'da Polonya dışında, Asya'da Güney Kore dışında hemen hemen bütün dünyada negatif büyümeler yaşanmıştır. 2009 yılında Estonya %13,9, Finlandiya %8,2, İrlanda %7,0 ile en çok küçülen ekonomiler olmuştur. Küresel krizden olumsuz etkilenmeyen ekonomiler ise Çin, Arjantin, Hindistan gibi gelişmekte olan ülkelerdir. 2010 yılında dünya ekonomisi %5,1 oranında büyümüş, büyümenin temel dinamiğini ise %7,3'lük büyümeyle "gelişmekte olan ülkeler" sağlamıştır.

**Tablo 7: Ülkelerde Reel GSYİH Büyüme Hızı (Yıllık Yüzde Değişim)**

| ÜLKELER | 1993-2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011* |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| A. Gelişmiş Ekonomiler | 2,8 | 1,9 | 3,1 | 2,7 | 3,1 | 2,8 | 0,1 | -3,7 | 3,1 | 1,6 |
| I-AB-15 | 2,3 | 1,5 | 2,6 | 2,2 | 3,6 | 3,3 | 0,7 | -4,2 | 1,8 | 1,7 |
| Almanya | 1,4 | -0,4 | 0,7 | 0,8 | 3,9 | 3,4 | 0,8 | -5,1 | 3,6 | 2,7 |
| Avusturya | 2,2 | 0,8 | 2,5 | 2,5 | 3,6 | 3,7 | 2,2 | -3,9 | 2,1 | 3,3 |
| Belçika | 2,3 | 0,8 | 3,1 | 2,0 | 2,7 | 2,8 | 0,8 | -2,7 | 2,1 | 2,4 |
| Danimarka | 2,4 | 0,4 | 2,3 | 2,4 | 3,4 | 1,6 | -1,1 | -5,2 | 1,7 | 1,5 |
| Finlandiya | 3,5 | 2,0 | 4,1 | 2,9 | 4,4 | 5,3 | 1,0 | -8,2 | 3,6 | 3,5 |
| Fransa | 2,0 | 0,9 | 2,3 | 1,9 | 2,7 | 2,2 | -0,2 | -2,6 | 1,4 | 1,7 |
| Hollanda | 3,0 | 0,3 | 2,0 | 2,2 | 3,5 | 3,9 | 1,8 | -3,5 | 1,6 | 1,6 |
| İngiltere | 3,1 | 2,8 | 3,0 | 2,2 | 2,8 | 2,7 | -0,1 | -4,9 | 1,4 | 1,1 |
| İrlanda | 7,3 | 4,2 | 4,5 | 5,3 | 5,3 | 5,2 | -3,0 | -7,0 | -0,4 | 0,4 |
| İspanya | 3,2 | 3,1 | 3,3 | 3,6 | 4,0 | 3,6 | 0,9 | -3,7 | -0,1 | 0,8 |
| İsveç | 2,8 | 2,3 | 4,2 | 3,2 | 4,3 | 3,3 | -0,6 | -5,3 | 5,7 | 4,4 |
| İtalya | 1,6 | 0,0 | 1,5 | 0,7 | 2,0 | 1,5 | -1,3 | -5,2 | 1,3 | 0,6 |
| Lüksemburg | 4,7 | 1,5 | 4,4 | 5,4 | 5,0 | 6,6 | 1,4 | -3,6 | 3,5 | 3,6 |
| Portekiz | 2,7 | -0,9 | 1,6 | 0,8 | 1,4 | 2,4 | 0,0 | -2,5 | -2,1 | -2,2 |
| Yunanistan | 2,7 | 5,9 | 4,4 | 2,3 | 5,2 | 4,3 | 1,0 |  | -4,4 | -5,0 |
| II-Diğer Gelişmiş Avrupa Ekonomileri | | | | | | | | | | |
| Çek Cumhuriyeti | - | 3,6 | 4,5 | 6,3 | 6,8 | 6,1 | 2,5 | -4,1 | 2,3 | 2,0 |
| Estonya | - | 7,6 | 7,2 | 9,4 | 10,6 | 6,9 | -5,1 | -13,9 | 3,1 | 6,5 |
| GKRY | 4,1 | 1,9 | 4,2 | 3,9 | 4,1 | 5,1 | 3,6 | -1,7 | 1,0 | 0,0 |
| İzlanda | 3,3 | 2,4 | 7,7 | 7,5 | 4,6 | 6,0 | 1,4 | -6,9 | -3,5 | 2,5 |
| İsviçre | 1,3 | -0,2 | 2,5 | 2,6 | 3,6 | 3,6 | 2,1 | -1,9 | 2,7 | 2,1 |
| Malta | - | -0,3 | 1,8 | 4,2 | 1,9 | 4,6 | 5,4 | -3,3 | 3,1 | 2,4 |
| Norveç | 3,4 | 1,0 | 3,9 | 2,7 | 2,3 | 2,7 | 0,7 | -1,7 | 0,3 | 1,7 |
| Slovakya | - | 4,8 | 5,1 | 6,7 | 8,5 | 10,5 | 5,8 | -4,8 | 4,0 | 3,3 |
| Slovenya | 4,1 | 2,9 | 4,4 | 4,0 | 5,8 | 6,8 | 3,7 | -8,1 | 1,2 | 1,9 |
| III-Diğer Gelişmiş Ülkeler | | | | | | | | | | |
| ABD | 3,4 | 2,5 | 3,5 | 3,1 | 2,7 | 1,9 | -0,3 | -3,5 | 3,0 | 1,5 |
| İsrail | 4,5 | 1,5 | 4,8 | 4,9 | 5,6 | 5,5 | 4,0 | 0,8 | 4,8 | 4,8 |
| Japonya | 0,8 | 1,4 | 2,7 | 1,9 | 2,0 | 2,4 | -1,2 | -6,3 | 4,0 | -0,5 |
| Kanada | 3,5 | 1,9 | 3,1 | 3,0 | 2,8 | 2,2 | 0,7 | -2,8 | 3,2 | 2,1 |
| IV-Yeni Sanayileşmiş Asya Ekonomileri | 5,4 | 3,2 | 5,9 | 4,8 | 5,8 | 5,9 | 1,8 | -0,7 | 8,4 | 4,7 |
| Avustralya | 4,0 | 3,3 | 3,8 | 3,1 | 2,6 | 4,6 | 2,6 | 1,4 | 2,7 | 1,8 |
| G.Kore | 6,1 | 2,8 | 4,6 | 4,0 | 5,2 | 5,1 | 2,3 | 0,3 | 6,2 | 3,9 |
| Hong Kong | 3,0 | 3,0 | 8,5 | 7,1 | 7,0 | 6,4 | 2,3 | -2,7 | 7,0 | 6,0 |
| Singapur | 6,1 | 4,6 | 9,2 | 7,4 | 8,7 | 8,8 | 1,5 | -0,8 | 14,5 | 5,3 |
| Tayvan | 5,0 | 3,7 | 6,2 | 4,7 | 5,4 | 6,0 | 0,7 | -1,9 | 10,9 | 5,2 |
| Yeni Zelenda | 3,8 | 4,2 | 4,5 | 3,3 | 1,0 | 2,8 | -0,1 | -2,0 | 1,7 | 2,0 |

**Tablo 7: Ülkelerde Reel GSYİH Büyüme Hızı (Yıllık Yüzde Değişim) (devam)**

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| B. Yükselen ve Gelişmekte Olan Ekonomiler | 4,1 | 6,2 | 7,5 | 7,3 | 8,2 | 8,9 | 6,0 | 2,8 | 7,3 | 6,4 |
| I-AB Ülkeleri | | | | | | | | | | |
| Bulgaristan | -1,2 | 5,5 | 6,7 | 6,4 | 6,5 | 6,4 | 6,2 | -5,5 | 0,2 | 2,5 |
| Letonya | 2,9 | 7,2 | 8,7 | 10,6 | 12,2 | 10,0 | -4,2 | -18,0 | -0,3 | 4,0 |
| Litvanya | - | 10,2 | 7,4 | 7,8 | 7,8 | 9,8 | 2,9 | -14,7 | 1,3 | 6,0 |
| Macaristan | 3,1 | 4,0 | 4,5 | 3,2 | 3,6 | 0,8 | 0,8 | -6,7 | 1,2 | 1,8 |
| Polonya | 4,6 | 3,9 | 5,3 | 3,6 | 6,2 | 6,8 | 5,1 | 1,6 | 3,8 | 3,8 |
| Romanya | 1,7 | 5,2 | 8,5 | 4,2 | 7,9 | 6,3 | 7,3 | -7,1 | -1,3 | 1,5 |
| II-AB Adayı Ülkeler | | | | | | | | | | |
| Hırvatistan | 2,9 | 5,4 | 4,1 | 4,3 | 4,9 | 5,1 | 2,2 | -6,0 | -1,2 | 0,8 |
| Makedonya | 0,0 | 2,8 | 4,6 | 4,4 | 5,0 | 6,1 | 5,0 | -0,9 | 1,8 | 3,0 |
| **Türkiye** | **3,0** | **5,3** | **9,4** | **8,4** | **6,4** | **4,7** | **0,7** | **-4,8** | **9,0** | **6,6 (7,5)** |
| III-Diğer Yükselen ve Gelişmekte Olan Ekonomiler | | | | | | | | | | |
| Arjantin | 0,6 | 9,0 | 8,9 | 9,2 | 8,5 | 8,6 | 6,8 | 0,8 | 9,2 | 8,0 |
| Brezilya | 2,9 | 1,1 | 5,7 | 3,2 | 4,0 | 6,1 | 5,2 | -0,6 | 7,5 | 3,8 |
| Çin | 9,8 | 10,0 | 10,1 | 11,3 | 12,7 | 14,2 | 9,6 | 9,2 | 10,3 | 9,5 |
| Endonezya | 3,4 | 4,8 | 5,0 | 5,7 | 5,5 | 6,3 | 6,0 | 4,6 | 6,1 | 6,4 |
| Güney Afrika | 2,8 | 2,9 | 4,6 | 5,3 | 5,6 | 5,5 | 3,6 | -1,7 | 2,8 | 3,4 |
| Hindistan | 5,8 | 6,9 | 7,6 | 9,0 | 9,5 | 10,0 | 6,2 | 6,8 | 10,1 | 7,8 |
| İran | 3,2 | 7,2 | 5,1 | 4,7 | 5,8 | 10,8 | 0,6 | 3,5 | 3,2 | 2,5 |
| Katar | 7,4 | 6,3 | 17,7 | 7,5 | 26,2 | 18,0 | 17,7 | 12,0 | 16,6 | 18,7 |
| Malezya | 5,8 | 5,8 | 6,8 | 5,3 | 5,8 | 6,5 | 4,8 | -1,6 | 7,2 | 5,2 |
| Meksika | 2,7 | 1,4 | 4,0 | 3,2 | 5,2 | 3,2 | 1,2 | -6,2 | 5,4 | 3,8 |
| Mısır | 4,8 | 3,2 | 4,1 | 4,5 | 6,8 | 7,1 | 7,2 | 4,7 | 5,1 | 1,2 |
| Pakistan | 3,6 | 4,7 | 7,5 | 9,0 | 5,8 | 6,8 | 3,7 | 1,7 | 3,8 | 2,6 |
| Rusya | -0,9 | 7,3 | 7,2 | 6,4 | 8,2 | 8,5 | 5,2 | -7,8 | 4,0 | 4,3 |
| S.Arabistan | 1,4 | 7,7 | 5,3 | 5,6 | 3,2 | 2,0 | 4,2 | 0,1 | 4,1 | 6,5 |
| Tayland | 3,6 | 7,1 | 6,3 | 4,6 | 5,1 | 5,0 | 2,6 | -2,4 | 7,8 | 3,5 |
| Avro Bölgesi | 2,1 | 0,7 | 2,2 | 1,7 | 3,2 | 3,0 | 0,4 | -4,3 | 1,8 | 1,6 |
| Dünya GSYİH | 3,3 | 3,6 | 4,9 | 4,6 | 5,3 | 5,4 | 2,8 | -0,7 | 5,1 | 4,0 |

Kaynak: DPT Uluslararası Ekonomik Göstergeler, 2011, dpt.gov.tr

Dünyada istihdam artışı 2001-2006 arasında ortalama %1,8, 2007'de %1,7, 2008'de %1,1, 2009'da %0,5, 2010'da %1,3 olarak gerçekleşmiş ve bu oranın 2011 yılında da %1,6 olacağı tahmin edilmektedir. İstihdam artışında özellikle gelişmiş ekonomilerin kriz öncesi duruma dönebilmeleri için daha uzun bir zamanın geçmesi beklenmektedir. İstihdam artışında genellikle krizden daha az etkilenen gelişmekte olan ekonomiler etkili olmuş ve bu çerçevede krizden en az etkilenen bölgeler olarak Orta Doğu ve Latin Amerika dikkat çekmektedir.

**Tablo 8: Dünyada Bölgesel Olarak İstihdam Artışı (%)**

| | 2001-2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 (Tahmini) |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Dünya | 1,8 | 1,7 | 1,1 | 0,5 | 1,3 | 1,6 |
| Gelişmiş Ülkeler ve Avrupa Birliği | 0,9 | 1,5 | 0,6 | -2,2 | -0,2 | 0,8 |
| Orta ve Güneydoğu Avrupa(AB Üyesi Olmayan)ve Bağımsız Devletler Topluluğu | 0,9 | 2,1 | 1,2 | -1,2 | 1,5 | 1,7 |
| Doğu Asya | 1,2 | 1,2 | 0,1 | 0,7 | 0,9 | 0,8 |
| Güneydoğu Asya ve Pasifik | 1,7 | 2,4 | 2,0 | 1,7 | 2,2 | 1,8 |
| Güney Asya | 2,5 | 1,1 | 0,8 | 0,6 | 0,7 | 2,1 |
| Latin Amerika | 2,5 | 2,4 | 2,4 | 0,7 | 2,8 | 1,9 |
| Orta Doğu | 4,6 | 3,9 | 1,7 | 4,0 | 3,8 | 3,1 |
| Kuzey Afrika | 3,4 | 3,7 | 2,9 | 2,2 | 2,2 | 0,8 |
| Sahra Altı Afrika | 3,1 | 3,0 | 3,0 | 2,7 | 0,7 | 2,9 |

Kaynak: ILO Global Employment Trends 2012, s.95

İstihdam edilenlerin gelir durumuna bakıldığında; günlük kazançlar açısından 1,25 ABD doları kazananların payında 2000-2011 döneminde %26,4'den %14,8'e bir düşüş yaşanmıştır. 2 ABD doları kazananların toplam istihdam içindeki payı ise aynı dönemde %45,9'dan %29,5'e gerilemiştir.

**Tablo 9: Dünyada Günlük 1,25 ABD $ ve 2 ABD $ Kazananların Toplam İstihdamdaki Payı**

| Yıllar | Günlük 1,25 $ Kazananlar (milyon) | Toplam istihdam içinde 1,25 $ Kazananların payı (yüzde) | Günlük 2 $ Kazananlar (milyon) | Toplam istihdam içinde 2 $ kazananların payı (yüzde) |
|---|---|---|---|---|
| 2000 | 689.2 | 26,4 | 1197.6 | 45,9 |
| 2007 | 493.5 | 16,7 | 978.3 | 33,1 |
| 2010 | 459.1 | 15,1 | 916.6 | 30,2 |
| 2011 | 655.8 | 14,8 | 911.5 | 29,5 |

Kaynak: ILO Global Employment Trends, 2012, s.102

### 2.1.3. İşsizlik

Dünyada genel ve bölgesel işsizlik verilerine bakıldığında işsizlik sorununun yalnızca gelişmiş ülkelerin bir sorunu olmadığı, gelişmekte olan ülke gruplarının da işsizlik problemiyle yüzleştikleri görülmektedir. Bölgesel anlamda en yüksek işsizliğe bakıldı-

ğında Kuzey Afrika, Orta Doğu, Orta ve Güneydoğu Avrupa ile Gelişmiş Ülkeler ve Avrupa Birliği (AB) dikkati çekmektedir. İşsizlik bakımından en avantajlı ekonomilerin başında ise Güney Asya, Doğu Asya, Güneydoğu Asya ve Pasifik ülkeleri gelmektedir. Bu ekonomilerde işsizlik gelişmiş ülkelerin ve AB'nin yarısı düzeyinde, dünya ortalamasının da oldukça altındadır.

**Tablo 10: Dünyada Bölgesel Olarak İşsizlik Oranı (%)**

| | 2000 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 (Tahmini) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Dünya | 6,3 | 6,2 | 5,8 | 5,5 | 5,6 | 6,2 | 6,1 | 6,0 |
| Gelişmiş Ülkeler ve Avrupa Birliği | 6,7 | 6,9 | 6,3 | 5,8 | 6,1 | 8,3 | 8,8 | 8,5 |
| Orta ve Güneydoğu Avrupa (AB Üyesi Olmayan) ve Bağımsız Devletler Topluluğu | 10,8 | 9,2 | 9,1 | 8,4 | 8,4 | 10,2 | 9,5 | 8,6 |
| Doğu Asya | 4,4 | 4,1 | 3,9 | 3,8 | 4,2 | 4,3 | 4,1 | 4,1 |
| Güneydoğu Asya ve Pasifik | 5,0 | 6,4 | 6,1 | 5,5 | 5,3 | 5,2 | 4,8 | 4,7 |
| Güney Asya | 4,4 | 4,7 | 4,2 | 3,8 | 3,7 | 3,9 | 3,9 | 3,8 |
| Latin Amerika | 8,6 | 7,9 | 7,6 | 7,0 | 6,6 | 7,7 | 7,2 | 7,2 |
| Orta Doğu | 10,5 | 11,2 | 10,9 | 10,3 | 10,4 | 10,1 | 9,9 | 10,2 |
| Kuzey Afrika | 13,6 | 11,5 | 10,5 | 10,1 | 9,6 | 9,6 | 9,6 | 10,9 |
| Sahra Altı Afrika | 9,2 | 8,3 | 8,2 | 8,1 | 8,1 | 8,2 | 8,2 | 8,2 |

Kaynak: ILO Global Employment Trends 2012, s.92

İşsiz sayısı olarak dünyadaki genel görünüme bakıldığında; toplamda ekonomik kriz yıllarında (2008-2011) işsizlik yaklaşık 20,8 milyon kişi artmış, bu işsizliğin tamamına yakını yetişkin işsizliğinde meydana gelmiş, erkek ve kadınlardaki artış oranı erkekler bakımından daha fazla olmakla (12,1 milyon) birlikte kadın işsizliğindeki artış erkeklere yakın (8,7 milyon) olarak gerçekleşmiştir.

**Tablo 11: Dünyada İşsiz Sayısı**

**(milyon)**

| | 2000 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 (Tahmini) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Toplam | 175.5 | 187.5 | 180.0 | 170.7 | 176.4 | 197.7 | 187.3 | 197.2 |
| Erkek | 101.8 | 106.2 | 103.1 | 97.6 | 101.4 | 115.3 | 113.2 | 113.5 |
| Kadın | 73.6 | 81.3 | 76.9 | 73.0 | 75.0 | 82.4 | 84.1 | 83.7 |
| Genç | 73.4 | 78.7 | 75.5 | 70.7 | 71.6 | 76.3 | 75.8 | 74.7 |
| Yetişkin | 102.0 | 108.8 | 104.5 | 99.9 | 104.8 | 121.4 | 121.5 | 122.5 |

Kaynak: ILO Global Employment Trends 2012, s.93

OECD ülkelerinde işsizlik oranları kriz öncesinde 2008 yılında %6,1 iken 2011 yılında %8,2'ye yükselmiştir. Bu dönemde sırasıyla Almanya (%7,6/%6,0), Lüksemburg (%5,1/%4,9) ve Türkiye (%11,2/%10,0) dışında bütün OECD ülkelerinde işsizlik oranları yükselmiştir. Bu dönemde ABD'de işsizlik %5,8'den %9,1'e; Danimarka'da %3,5'den %7,7'ye, Yunanistan'da %7,8'den %17,9'a, İrlanda'da %5,8'den %14,6'ya, Portekiz'de %8,1'den %13,4'e ve İspanya'da %11,4'den %21,8'e yükselerek OECD ülkeleri içinde ekonomik krizden işsizlik bakımından en çok etkilenen ekonomiler olarak dikkati çekmektedir. Bu dönemde işsizlik ve istihdam bakımından en dinamik ülkenin, ekonomik büyüklük ve işgücünün büyüklüğü açısından Almanya olduğu görülmektedir. Kriz öncesi %7,6 olan işsizlik bu ülkede 2009 yılında hafifçe yükselmiş (%7,8), daha sonra %7,2'ye, 2011 yılında da %6,0'ya düşerek önemli bir başarı sergilemiştir. Yine Lüksemburg'da, işsizlikte kriz yılında çok hafif bir artış görülmüş (%5,2), daha sonra bu oran düşmüştür. Türkiye'de ise, kriz öncesi işsizlik %10'lar düzeyinde iken 2008'de %11,2'ye, 2009'da %14,3'e yükselmiştir. Ancak uygulanan politikalar sayesinde 2010 yılında %12,1'e, 2011 yılında da %10 seviyesine gerilemiştir.

**Tablo 12: OECD Ülkelerinde İşsizlik Oranları (%)**

| Ortalama İşsizlik(15-64 Yaş) | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1992-2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 |
| Kuzey Amerika | | | | | | | | | | |
| Kanada | 9,0 | 7,6 | 7,2 | 6,8 | 6,4 | 6,1 | 6,2 | 8,4 | 8,1 | 7,5 |
| Meksika | 3,2 | 2,5 | 3,0 | 3,6 | 3,3 | 3,5 | 3,6 | 5,4 | 5,4 | 5,4 |
| Birleşik Devletler | 5,4 | 6,0 | 5,5 | 5,1 | 4,7 | 4,7 | 5,8 | 9,4 | 9,8 | 9,1 |
| Asya | | | | | | | | | | |
| Japonya | 3,8 | 5,3 | 4,7 | 4,6 | 4,3 | 4,1 | 4,2 | 5,3 | 5,3 | 4,8 |
| G. Kore | 3,5 | 3,4 | 3,5 | 3,9 | 3,6 | 3,4 | 3,3 | 3,8 | 3,8 | 3,5 |
| Avrupa | | | | | | | | | | |
| Avusturya | 5,2 | 5,5 | 5,6 | 5,2 | 4,8 | 4,5 | 3,9 | 4,8 | 4,5 | 4,2 |
| Belçika | 8,4 | 7,9 | 7,8 | 8,5 | 8,3 | 7,5 | 7,0 | 8,0 | 8,4 | 7,2 |
| Çek Cumhuriyeti | 6,0 | 7,8 | 8,3 | 8,0 | 7,2 | 5,4 | 4,4 | 6,8 | 7,4 | 6,8 |
| Danimarka | 6,1 | 5,6 | 5,7 | 4,9 | 4,0 | 3,8 | 3,5 | 6,1 | 7,6 | 7,7 |
| Finlandiya | 12,5 | 9,0 | 8,9 | 8,4 | 7,7 | 6,9 | 6,4 | 8,4 | 8,5 | 7,9 |
| Fransa | 10,8 | 9,8 | 10,0 | 8,9 | 8,9 | 8,0 | 7,4 | 9,2 | 9,4 | 9,3 |
| Almanya | 7,9 | 9,1 | 9,3 | 11,3 | 10,4 | 8,7 | 7,6 | 7,8 | 7,2 | 6,0 |
| Yunanistan | 10,4 | 10,4 | 11,0 | 10,0 | 9,0 | 8,4 | 7,8 | 9,6 | 12,7 | 17,9 |
| Macaristan | 8,7 | 5,9 | 6,2 | 7,2 | 7,5 | 7,4 | 7,9 | 10,1 | 11,2 | 11,0 |
| İzlanda | 3,6 | 3,4 | 3,1 | 2,7 | 3,0 | 2,3 | 3,0 | 7,4 | 7,7 | 7,2 |
| İrlanda | 9,4 | 4,6 | 4,4 | 4,8 | 4,7 | 4,7 | 5,8 | 12,2 | 13,9 | 14,6 |

**Tablo 12: OECD Ülkelerinde İşsizlik Oranları (%) (devam)**

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| İtalya | 10,8 | 8,8 | 8,1 | 7,8 | 6,9 | 6,2 | 6,8 | 7,9 | 8,5 | 8,5 |
| Lüksemburg | 2,8 | 3,8 | 4,3 | 4,5 | 4,7 | 4,1 | 5,1 | 5,2 | 4,4 | 4,9 |
| Hollanda | 4,9 | 4,1 | 5,0 | 5,3 | 4,3 | 3,6 | 3,0 | 3,7 | 4,5 | 4,4 |
| Norveç | 4,4 | 4,5 | 4,5 | 4,7 | 3,5 | 2,6 | 2,6 | 3,2 | 3,7 | 3,3 |
| Polonya | 14,4 | 19,6 | 19,0 | 18,0 | 14,0 | 9,7 | 7,2 | 8,3 | 9,7 | 9,8 |
| Portekiz | 5,5 | 6,3 | 6,7 | 8,1 | 8,1 | 8,5 | 8,1 | 10,0 | 11,4 | 13,4 |
| Slovakya | * | 17,5 | 18,1 | 16,2 | 13,3 | 11,0 | 9,6 | 12,1 | 14,4 | 13,6 |
| İspanya | 14,6 | 11,3 | 10,8 | 9,2 | 8,6 | 8,3 | 11,4 | 18,1 | 20,2 | 21,8 |
| İsveç | 6,4 | 4,9 | 5,5 | 7,8 | 7,1 | 6,2 | 6,1 | 8,5 | 8,5 | 7,6 |
| İsviçre | 3,3 | 4,0 | 4,2 | 4,5 | 4,1 | 3,7 | 3,4 | 4,2 | 4,6 | 4,2 |
| Türkiye | 7,7 | 10,3 | 10,2 | 10,9 | 10,5 | 10,5 | 11,2 | 14,3 | 12,1 | 10,0 |
| İngiltere | 7,4 | 5,0 | 4,7 | 4,7 | 5,5 | 5,3 | 5,4 | 7,8 | 7,9 | 8,0 |
| Okyanusya | | | | | | | | | | |
| Avustralya | 8,1 | 6,0 | 5,6 | 5,1 | 4,9 | 4,5 | 4,3 | 5,7 | 5,3 | 5,2 |
| Yeni Zelanda | 7,0 | 4,6 | 3,9 | 3,9 | 3,9 | 3,8 | 4,3 | 6,3 | 6,7 | 6,7 |
| OECD -Avrupa | 9,1 | 9,1 | 9,0 | 9,1 | 8,4 | 7,5 | 7,4 | 9,5 | 9,8 | 9,6 |
| AB-15 | 9,1 | 8,1 | 8,1 | 8,2 | 7,8 | 7,1 | 7,1 | 9,2 | 9,6 | 9,7 |
| Toplam OECD | 6,8 | 6,9 | 6,7 | 6,8 | 6,2 | 5,8 | 6,1 | 8,3 | 8,5 | 8,2 |

Kaynak: OECD Economic Outlook, No.77, May 2005 ve 2005 sonrası : http://stats.oecd.org

### 2.2. Kriz Döneminde İşsizlikle Mücadelede Başarılı Ülkeler ve Türkiye

Dünyada son beş-altı yıldır meydana gelen ekonomik değişim ve gelişmeler, işgücü piyasaları bakımından önemli yapısal gelişme ve değişimlere neden olmuştur. Yaşanan ekonomik kriz başta işsizlik olmak üzere birçok ülkede önemli sonuçlar ortaya koymuştur. Genellikle gelişmiş ekonomiler ve bu ekonomilere daha sıkı entegre olmuş gelişmekte olan ekonomiler üzerinde derin etkiler bırakan küresel krizin en önemli sonucu ekonomik büyüme ve işsizlik üzerinde gerçekleşmiştir. Bütün ülkeler bu dönemde yaşanan krizin etkileriyle mücadele etmiş olmalarına karşın bazıları başarılı olmuş, bazıları ise yeterli başarıyı ortaya koyamamıştır. Bu başlıkta son yıllarda ekonomik krize rağmen işsizlikle mücadelede başarılı olmuş ülkeler ve bu ülkelerin uyguladıkları başlıca politikalara değinilecektir. Türkiye de bu dönemde işsizlikle mücadelede başarılı olmuş sayılı ülkelerden birisidir. İşsizliğin azaltılmasında güçlü ekonomik büyümenin yanı sıra, istihdamın artırılması kapsamında benimsenen önemli adımların payı büyüktür. Bu dönemde özellikle kadın ve gençlerin istihdamının teşviki, çalışma hayatının esnekleştirilmesi, işgücü maliyetlerinin düşürülmesi gibi birçok önemli desteği içeren, 2008 ve 2009 yılında uygulamaya konmuş istihdam paketleri ile 6111 sayılı Kanunla getirilen tedbirlerin yanı sıra aktif işgücü piyasası politikalarına tahsis edilen kaynakların 21 kat ve bu programlardan yararlananların sayısının 17 kat artırılması sonucu işsizlik önemli biçimde azaltılmıştır.

Kuşkusuz elde edilen sonuçları bir tek politika aracına indirgemek yanıltıcı olabilecektir. Zira ekonomi bir bütün olarak işlemekte, ortaya çıkan başarılı ya da başarısız sonuçlar bütün bir makroekonomik sistem ile mikro düzeyli uygulanan uygulama politikalarına bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. Türkiye bu dönemde bütün ekonomi politikaları ve uygulamaları sonucu bir başarı elde etmiştir. Ancak, bu başarıda istihdamı teşvik tedbirleri ile uygulanan aktif işgücü piyasası politikalarının önemli katkısı olmuş ve bu tedbirlerin sonuçları da alınmıştır.

### 2.2.1. Kriz Döneminde Dünyada İşsizlikle Mücadelede Başarılı Ülkeler ve Uyguladıkları Politikalar

Ekonomik krizin dünyadaki en büyük etkisi işsizlik üzerinde olduğundan birçok ülke ekonomilerini canlandırmak için çeşitli politikalar üretmişlerdir. Örneğin; Kanada'nın uygulamaya koyduğu canlandırma paketi 40 milyar Kanada doları büyüklüğündedir (GSYH'nın yaklaşık %2'si). Bu rakamın yarısından biraz fazlasının 2009 yılında geri kalan ise 2010 yılında kullanılması planlanmıştır. Japonya GSYH'nın %2'sinden fazla bir kaynağı (10 trilyon yen) mali canlanma paketiyle 27 Ocak 2009'da kabul etmiş ve bu kaynağın iki yıl içinde kullanılması planlanmıştır. Paket yetersiz kaldığında ise, ilave kamu harcamaları ve transfer ödemeleriyle desteklenecektir. AB ise 200 milyar Euro'luk bir paket açıklamıştır. İngiltere, Aralık 2008'de Ocak 2010'da tekrar arttırmak üzere doğrudan vergilerde indirime gitmiştir. İlave olarak, ek harcama (GSYH'nın % 1'i büyüklüğünde) tedbirleri devreye koymuştur. Belçika (GSYH'nın % 0.4), Hollanda (GSYH'nın % 1'i ikinci canlandırma paketi de kabul edilmiştir), Avusturya (GSYH'nın % 1.1'i) ve Polonya (GSYH'nın % 0.5'i) mali canlanma paketleri açıklamışlardır (Barrell and Holland: 2009:39-42). AB-27 ülkelerinin işgücü piyasası politika harcamaları €201 milyar'dan yaklaşık %28'lik bir artışla €256 milyar'a çıkmış ve bunun %80'lik bölümü gelir desteğine ayrılmıştır. Kısa çalışma düzenlemeleri, geçici ücret sübvansiyonları, ücret dışı maliyetleri azaltma, kamu sektöründe istihdam, becerilerinin geliştirilmesi ve hareketliliğin arttırılması, bir dizi tedbir olarak açıklanmıştır (European Commission:2012). Bu uygulamalar ve açıklanan canlandırma paketlerine karşın, bütün ülkelerin işsizlikle mücadelede yeterli sonuçları aldıkları söylenemez. Ancak bazı ülkeler işsizlikle mücadele ve istihdam artışlarında daha başarılı olmuşlardır. Bu ülkeler, başta Almanya olmak üzere, Avusturya, Güney Kore, Çek Cumhuriyeti ve Polonya ekonomik kriz öncesini de kapsayan ve kriz süresince de sürdürülen çeşitli işgücü piyasası politikaları geliştirmişler ve başarılı sonuçlar elde etmişlerdir.

#### 2.2.1.1. Almanya

Son on yılda işsizliğin sürekli artması ve kamu bütçesindeki sıkışıklık neticesinde Alman Hükümeti 2003-2005 yılları arasında kapsamlı bir dizi işgücü piyasası reformu uygulamaya koymuştur. Hertz Reformları olarak adlandırılan bu yasa aktif ve pasif istihdam politikaları alanlarında kapsamlı bir düzenleme getirmiştir. Reform paketi; istihdam hizmetleri ve politika önlemlerini geliştirmek, işsizleri aktive etmek ve işgücü piyasasının serbestleşmesiyle birlikte istihdam talebini teşvik olmak üzere üç bölümden oluşmuştur.

Reformla birlikte işsizlerin haklarını ve görevlerini belirleyen kurumsal ve yasal çerçeve temelden değişmiştir. Ayrıca yasa ile işgücü piyasasının bazı kesimleri için istihdam üzerindeki koruma azaltılmıştır (Jacobi ve Kluve, 2006: 24).

İstihdam hizmetleri ve politika önlemlerini geliştirmek; genel yerleştirme hizmetleri (yerleştirme hizmetleri, özel atama, geçici işe yerleştirme), eğitim önlemleri ve kamu iş olanaklarını içermektedir. İşsizleri aktive etmek; işveren ücret sübvansiyonları, yaşlılar için ücret koruması, küçük ve orta seviyede kazanca sahip olanlar için azaltılmış sosyal güvenlik katkı payını kapsamaktadır. İşgücü piyasasının serbestleşmesiyle birlikte istihdam talebini teşviki ise; geçici işçi çalıştırılmasının serbestleştirilmesi ve yaşlılar için sabit-dönemli sözleşmeler alt başlıklarında düzenlemeleri içermektedir (Jacobi ve Kluve, 2006: 24).

Son ekonomik kriz döneminde de Almanya aktif istihdam politikalarını kullanmış, altyapı ve bu bağlamda çoğu kez ulaşım ağı alanında harcamalarını artırmış, enerji tasarruflu inşaat ile savunma ve tarım sektörlerini desteklemeye yönelik adımlar atmıştır. Bunların yanı sıra, çevre dostu teknolojileri kullanmayı teşvik etmiş, gelir vergisinde ve dolaylı vergilerde indirimlere gidilmiş, kurumlar vergisinde indirimler ise koşulları daha uygun amortisman takvimi şeklinde de yapılmış ve çocuklara yardım desteği vermiştir (IMFb, 2009).

Almanya 2007-2013 fon döneminde Avrupa Bölgesel Kalkınma Fonu (ABKF/ERDF) ve Avrupa Sosyal Fonu'ndan (ASF/ESF) büyüme ve istihdam potansiyeline yönelik desteklenmiştir. Bu fonların kullanıldığı alanlar ve miktarları aşağıda görülmektedir.

**Tablo 13: Almanya'ya 2007-2013 Fon Döneminde ABKF ve ASF'den Yapılan Fonlamalar**

Milyar Euro

| Destekleme Konu Başlığı | Miktar |
|---|---|
| Yenilik, araştırma ve geliştirme, eğitim | 5 |
| Sanayinin rekabetçilik gücünün arttırılması | 3.62 |
| Sürdürülebilir büyüme için altyapının geliştirilmesi ve genişletilmesi | 5.5 |
| Önemli bölgeler arasındaki ulaşım yatırımları | 1.5 |
| İşletmelerin ve işçilerin uyum ve rekabet gücünün artırılması | 2.6 |
| İnsan sermayesinin geliştirilmesi | 3.2 |
| İşgücü piyasasındaki dezavantajlı grupların entegrasyonunu ve dolayısıyla fırsatlarının artırılması | 3.4 |

Kaynak: European Social Fund(a), http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=375, ET:25.11.2012

### 2.2.1.2. Avusturya

Avusturya ekonomisi, ekonomik kriz öncesi dönemlerde herhangi bir önemli dengesizlik veya bozulmaya maruz kalmamış, ancak mali ve ekonomik kriz yıllarında ekonomi derin durgunluk içine girmiştir. Genel olarak, reel GSYİH 2009 yılında yaklaşık % 4 oranında daralmıştır. Yüksek istihdam oranı (% 74,9) ve 2010 yılında AB içinde en düşük işsizlik oranı (% 4,4) kriz dönemi aksiliklerine rağmen, Avusturya işgücü piyasasının genel performansı tatmin edicidir (ESF(b), 2012). Aşağıdaki tabloda da Avusturya'nın 2004-2008 arasında nüfus, işsizlik oranı ve işgücüne katılımı ile ilgili veriler mevcuttur.

**Tablo 14: Avusturya 2004-2008 Nüfus, İşsizlik ve İşgücüne Katılım**

| | Nüfus | İşsizlik Oranı | İşgücüne Katılma Oranı |
|---|---|---|---|
| 2004 | 8.169.441 | 7,1 | 68,6 |
| 2005 | 8.225.278 | 7,3 | 69,2 |
| 2006 | 8.267.948 | 6,8 | 69,6 |
| 2007 | 8.300.954 | 6,2 | 70,2 |
| 2008 | 8.336.549 | 5,8 | 71,2 |
| 2004-2008 Büyüme (%) | 2,05 | -18,31 | 3,79 |

Kaynak: Office of the Austrian Conference on Spatial Planning (2006), "Strategic Report for Austria Pursuant to Article 29 Regulation (EC) No 1083/2006", Vienna

Kriz döneminde Almanya gibi Avusturya da makroekonomik önlemlerin yanı sıra aktif istihdam politikalarını benimsemiştir. Bu bağlamda; ekonomik altyapı harcamalarıyla sosyal harcamalar (çocuk yardımları, emekli yardımları ve sağlık ve eğitimin kalitesini arttırma gibi) daha uzun vadeli politikalara yönelik teşvik önlemleri benimsenmiştir (Jacobi ve Kluve, 2006: 24).

Avusturya hükümeti, ASF'nin de katkılarıyla kendisine beş öncelik alanı belirlemiştir. 2007-2013 tarihleri arasında Fon ve ulusal katkı ile bu beş öncelikli alanda iyileştirmeler yapılmaya başlanmıştır. Bu alanları geliştirerek işgücü piyasasına entegre ederek iş alanlarını arttırmayı hedeflemiştir. Bu öncelik alanları önem derecesine göre sırayla; şirketler ve çalışanların adaptasyonu, işsizlikle mücadele, sosyal katılım, yaşam boyu öğrenme ve bölgesel istihdam anlaşmalarıdır. Söz konusu bu önceliklerin yerine getirilebilmesi için alınan önlemler ve bedelleri aşağıda belirtilmiştir ( ESF(c), 2012):

**Tablo 15: Avrupa Sosyal Fonu 2007-2013 Avusturya Finansal Planı**

(Euro)

| Öncelik Alanı | Topluluk Katkısı | Ulusal Katkı | Toplam |
|---|---|---|---|
| Şirketler ve Çalışanların Adaptasyonu | 133.534.000 | 247.627.000 | 381.161.000 |
| İşsizlikle Mücadele | 133.534.000 | 156.757.000 | 290.291.000 |
| Sosyal Katılım | 127.112.000 | 149.219.000 | 276.331.000 |
| Yaşam Boyu Öğrenme | 56.118.000 | 65.878.000 | 121.996.000 |
| Bölgesel İstihdam Anlaşmaları | 6.246.000 | 7.332.000 | 13.578.000 |
| Teknik Yardım | 15.728.560 | 15.728.560 | 31.457.120 |
| Total | 472.272.560 | 642.541.560 | 1.114.814.120 |

Kaynak: European Social Fund, Priorities in Austria

### 2.2.1.3. Güney Kore

Küresel kriz döneminde istihdam düşüşünde yumuşak iniş ve hızlı toparlanma sağlamış ülkelerden biri de Güney Kore'dir. Güney Kore'de, 1980'lere kadar işçiler ekonomik verimliliği yükseltmek baskısı altında kalmış, birçok işçi oldukça kötü çalışma koşullarına maruz kalmıştır. Sendikaların çalışmaları hükümet tarafından yasaklanmıştır. 1980'lerde çalışma ilişkilerinde büyük bir değişim yaşanmış, sendikal faaliyetler daha aktif bir hale gelmiştir. Hükümetin de işgücü politikaları ile daha aktif olarak ilgilenmeye başlamasıyla, ülkenin endüstri ilişkilerine daha sofistike bir yapı kazandırmıştır. Hükümet 1993'te Temel İş Yasasını, 1995'te İş Sigorta sistemini ve sonrasında da Sosyal Güvenlik Yasasını yürürlüğe koymuştur. Keskin ücret artışları ve işçi hareketleri bu dönemin şekillenmesinde önemli rol oynamıştır. 1997 yılının sonlarında yaşanan finansal kriz işgücü piyasaları ile ilgili kamu politikalarında önemli bir dönüm noktası olmuştur. İşçiler ile yönetim arasında yeniden yapılanma ile toplu işten çıkarma zorlaştırılmıştır. 1998'de üçlü görüşmeler ile (hükümet, işveren ve işçiler) ekonomik krizin üstesinden gelme çabaları, Ekonomik Krizin Üstesinden Gelme Sosyal Antlaşması (Social Agreement for Overcoming the Economic Crisis) ile sonuçlanmıştır. Bu anlaşma sendikaların politik faaliyetlerde bulunmasının önünü açarak çalışanların haklarının genişletilmesine yardımcı olmuştur. İşgücü piyasalarının esnekliği de artırılmıştır. 2000 yılında, çalışma hayatı politikalarının odak noktasına iş alanları oluşturmak ve işgücü piyasalarında ikiliği azaltmak yerleşmiştir. Bu süreçte hükümet de düzenli çalışmayan işçiler için geniş ve kapsamlı bir plan oluşturmuştur ( Global Policy Brief, 2009: 2).

2007 yılında ABD'de mortgage krizi ile başlayan küresel kriz, 2008'de Güney Kore'yi etkilemeye başlamıştır. 2008 yılının ikinci yarısında ekonomik üretim hızlı bir şekilde azalmıştır. 2009 yılında bu düşüşe bağlı olarak işsizlik oranı artmış ve iş bulmada en fazla zorlanan grup genç işsizler olmuştur. Hizmet sektöründe çalışan sayısı artarken imalat, inşaat ve tarım sektörlerinde, işgücü piyasasında çalışan insanların sayısı azalmıştır. Güney Kore Hükümeti Nisan 2009'da, bir önceki yılın konsolide bütçesinin % 12'sine

eşdeğer büyüklükte özel bir bütçe paketi ile ekonomik krize karşı önlem almıştır. Önlem paketi; küçük ve orta ölçekli işletmelerin yeni iş alanları oluşturabilmeleri için yeni ekipmanlar ve düzenli iş sözleşmeleri de dahil olmak üzere finansal desteklenmeleri, yerel yönetimlere acil hibeler de dahil olmak üzere çeşitli varyasyonları kapsamıştır. Bu önlem paketi ayrıca yoksulluk sınırının hemen üstünde geliri bulunanlar için gelir destekleri ve gençler için kamuda çalışma programları tasarlanmasını da içermiştir. Toplum yararına çalışma programları ile 250.000 geçici iş imkanı oluşturulmuş olup, bu yerel yönetimler tarafından uygulandı. Söz konusu işlerde çalışanlara 750 Amerikan Doları karşılığı ortalama aylık ödenmiştir. Hükümetin kurumsal çerçevesini sağladığı "Asgari Geçim Garantisi" ve "İstihdam Sigorta Programı" gibi sosyal yardımlarda -bunlar bir önceki Asya krizinde mevcut değillerdi- 2008'in sonlarına doğru keskin bir artışa rastlanmaktadır (www.keis.or.kr, 2012). Bütün bu uygulamalar, diğer makro-ekonomik önlemler ve politikaların da olumlu etkileriyle Güney Kore'nin işsizlik oranlarının dünyanın en düşük işsizlik oranına sahip ülkeleri arasında kalmasında etkili olmuştur. 2000 yılında %4,4 olan işsizlik kriz öncesinde %3,2'ye kadar gerilemiş, 2010 yılında %3,7'ye kadar çıkan işsizlik oranı alınan önlemlerle 2011 yılında %3,4 düzeylerine geri çekilmiştir.

#### 2.2.1.4. Polonya

2008 yılının 4. çeyreği ile 2009'un 1. ve 2. çeyreğinde, gayri safi yurtiçi hasılası sırasıyla %2,9, %0,8 ve %1,1 büyüyen Polonya'nın bu göreli başarısının temel etmenleri; kriz öncesi dönemde bölgedeki diğer ülkelere kıyasla Polonya ekonomisinin aşırı değerlenmeye yol açacak kadar hızlı büyümemiş olması, Doğu Avrupa'nın en büyük ekonomisi olması nedeniyle iç pazarının daha büyük ve dolayısıyla ekonomisinin bölgesindeki diğer ülkelere kıyasla ihracata daha az bağımlı olması, dalgalı kura sahip olması tarihi dip seviyelerinde bulunan faiz oranları ve bölgedeki diğer ülkelerden farklı olarak Polonya'nın inisiyatif kullanıp IMF'nin Esnek Kredi Hattı'ndan 20,5 milyar ABD Doları tutarındaki krediyi garantiye alarak yatırımcı güvenini sağlamasıdır (Öz, 2009:5). Krizle mücadele için sendikalarla birlikte çalışılarak bir önlem paketi hazırlanmış ve temel nokta olarak da krizden etkilenen işletmelerin desteklenerek işçi çıkarmaları önlenmeye çalışılmıştır (Metis GmbH, 2012: 41-115).

Polonya, 2007-2013 döneminde ASF'den geniş ölçüde yararlanmıştır. Yürütmekte oldukları operasyonel programa "Beşeri Sermaye" adını vermişler ve bu program kapsamı "iş verme, sosyal dışlanma ve işgücü becerilerinin artırılması ve eğitim-mesleki eğitimi" alanlarını kapsamıştır. Bu program aynı zamanda iyi yönetişim, sağlık ve kırsal kalkınmayı da içermekte ve on öncelikten oluşmaktadır. İlk beş öncelik güçlendirilmiş işgücü piyasası, sosyal yardım, eğitim ve kamu yönetimi kurumları, 6-10 arasındaki öncelikler ise; bölgelerdeki bireyleri ve işletmeleri hedeflemektedir. Söz konusu önceliklerin başında; istihdam ve sosyal bütünleşme, çalışan ve işletme uyumunun sağlanması ve sağlıklı işgücü, eğitim sisteminin kalitesinin arttırılması, yükseköğretim ve bilim, iyi yönetişim gelmektedir. Bunların yanı sıra, herkes için açık işgücü piyasası, sosyal bütünleşmeyi teşvik, bölgesel insan kaynakları, bölgelerde beceri ve yeterliliklerin geliştirilmesi, ASF yönetimi ve uygulanmasında yer alan tüm kurumlar için destek programları da bulun-

maktadır (ESF(f), 2012). Bütün bunların sonucunda, Polonya ekonomisi krizin etkisinin en ağır hissedildiği 2008 ve 2009 yılları da dahil (%5,1 ve % 1,6) ekonomik büyüme sergilemiştir. İşsizlikle mücadelede kriz öncesinde elde etmiş olduğu başarılarını korumayı, kriz döneminde işsizliği 2007 yılındaki düzeyde kontrol altına almayı başarmıştır.

**Tablo 16: Avrupa Sosyal Fonu 2007-2013 Dönemi Polonya Finansal Planı**

Euro

| Program | Topluluk Katkısı | Ulusal Katkı | Toplam |
|---|---|---|---|
| İstihdam ve Sosyal Bütünleşme | 430.260.954 | 75.928.404 | 506.189.358 |
| Çalışan ve İşletme Uyumu ve Sağlıklı İş Gücü | 661.310.120 | 116.701.786 | 778.011.906 |
| Eğitim Sisteminin Kalitesinin Arttırılması | 855.300.828 | 150.935.440 | 1.006.236.268 |
| Yüksek Öğretim ve Bilim | 816.311.813 | 144.055.026 | 960.366.839 |
| İyi Yönetişim | 519.225.980 | 91.628.114 | 610.854.094 |
| Herkes İçin Açık İşgücü Piyasası | 1.918.389.821 | 338.539.380 | 2.256.929.201 |
| Sosyal Bütünleşmeyi Teşvik | 1.319.970.145 | 232.935.908 | 1.552.906.053 |
| Bölgesel İnsan Kaynakları | 1.350.207.670 | 238.271.942 | 1.588.479.612 |
| Bölgesel Beceri ve Yeterliliklerin Geliştirilmesi | 1.447.911.629 | 255.513.817 | 1.703.425.446 |
| Teknik Yardım | 388.287.040 | 68.521.242 | 456.808.282 |
| TOPLAM | 9.707.176.000 | 1.713.031.059 | 11.420.207.059 |

Kaynak: European Social Fund(g), Priorities in Poland

### 2.2.2. Kriz Sürecinde İşsizlikle Mücadelede Türkiye

Kriz döneminde ve sonrasında Türkiye işsizlikle mücadelede çeşitli politikalar uygulamış, makro-ekonomik politika tedbirleriyle eş anlı olarak çeşitli destek ve teşvik sistemleri ile aktif işgücü piyasası politikalarını başarıyla uygulamış ve olumlu sonuçlarını almıştır.

#### 2.2.2.1. Genel Olarak İstihdam Arttırıcı Teşvikler ve Destekler

Türkiye'de işsizliğin önlenmesi ve istihdamın arttırılması bakımından çok sayıda teşvik ve destekler uygulanmış ve bunların olumlu sonuçları alınmıştır. Uygulanan bu destek ve teşvikler kısaca şunlardan oluşmaktadır.

**İstihdam Paketleri ile 6111 Sayılı Kanun:** İşsizliğin azaltılması ve istihdamın artırılması temel amacı kapsamında 2008 ve 2009 yıllarında 2 istihdam paketi ve 2011 yılında da 6111 sayılı Kanun ile işgücü piyasasına yönelik önemli tedbirler yürürlüğe

girmiştir. Bu tedbirler özellikle kadın ve gençlerin istihdamının teşviki, çalışma hayatının esnekleştirilmesi, işgücü maliyetlerinin düşürülmesi gibi önemli düzenlemeler içermektedir. Ayrıca 5510 ve 6111 sayılı Kanunlara göre Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) istihdam ve öncesi süreçlerde çeşitli destekler sağlamaktadır. Mesleki eğitim kursları, işbaşı eğitim programları, girişimcilik eğitim programları ve çalışanların mesleki eğitimi başlıklarında destekler sağlanmaktadır. Her dört başlıkta da katılımcılara işbaşı eğitim programı, kurs ya da eğitim süresi boyunca iş kazası meslek hastalığı sigortası, genel sağlık sigortası ve günlük cep harçlığı verilmektedir. Mesleki eğitim kursunu tamamlayıp istihdam edilen kişiler için ise işverene 6111 sayılı kanun gereği sigorta primleri işveren payları desteği sağlanmaktadır.

**Genel Teşvik Sistemi (Ekonomi Bakanlığı):** 15.06.2012 tarih ve 2012/3305 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe giren yeni teşvik sistemi 4 farklı uygulamadan oluşmaktadır: 1.Genel Teşvik Uygulamaları, 2.Bölgesel Teşvik Uygulamaları, 3.Büyük Ölçekli Yatırımların Teşviki, 4.Stratejik Yatırımların Teşviki. Bu teşvik mekanizmaları farklı teşvik araçlarıyla birlikte "istihdamı" arttırmaya yönelik olarak "sigorta primleri işveren payları" üzerinden sağlanmaktadır. Bu destek bölgesel teşvik uygulamaları, büyük ölçekli yatırım teşviki ve stratejik yatırımların teşviki başlıklarında uygulanmaktadır. Bu destek 6 bölgede de farklı sürelerde sağlanmaktadır. Bu destekler yapılacak yatırımların Organize Sanayi Bölgeleri (OSB) içi ve OSB dışı olmasına göre farklılaşmaktadır. OSB dışında; 1. Bölge'de 2 yıl, 2. Bölge'de 3 yıl, 3. Bölge'de 5 yıl, 4. Bölge'de 6 yıl, 5. Bölge'de 7 yıl ve 6. Bölge'de 10 yıl uygulanmaktadır. OSB içinde ise destek miktarı yükselmektedir. Bu miktar: 1. Bölge'de 3 yıl, 2. Bölge'de 5 yıl, 3. Bölge'de 6 yıl, 4. Bölge'de 7 yıl, 5. Bölge'de 10 yıl ve 6. Bölge'de 12 yıl olarak uygulanmaktadır.

**KOSGEB Destekleri:** 15 Haziran 2010 tarih ve 27612 Sayılı Resmi gazetede yayınlanan KOSGEB Destek Programı Yönetmeliğine göre istihdama yönelik destekler bulunmaktadır. Bunlar sırasıyla: (1) Genel Destek Programı kapsamında yer alan nitelikli eleman istihdam desteğidir. İstihdam edilecek nitelikli elemana (en az dört yıllık fakülte mezunu ve istihdam edilecek alana uygun) 3 yıllık süre boyunca 20.000 TL üst limit ve %50 destek oranı ile net maaş üzerinden destek sağlanmaktadır. (2) Girişimcilik Destek Programında İş Planı sunan girişimcilere 12.000 TL'lik işletme giderleri destek kaleminde maksimum 1000 TL'yi geçmemek kaydı ile %60-70 oranında net maaş üzerinden destek verilmektedir. (3) AR-GE İnovasyon ve Endüstriyel Uygulama Desteğinde, sunulan projenin kabul edilmesi durumunda, meslek lisesi, lisans, yüksek lisans, doktora mezunu ayrımı yapılarak proje süresi boyunca %75 destek miktarlı 100.000 TL'ye kadar istihdam desteği sağlanmaktadır. (4) KOBİ Proje Destek Programı kapsamında proje bazlı başvuru yapan işletmeler, projelerinin kabul edilmesi durumunda %50 destek oranlı olacak şekilde proje kapsamında sağlayacakları yeni istihdam sağlayabilmektedir.

**Kalkınma Ajansları (Kalkınma Bakanlığı):** Kalkınma Ajansları 25.01.2006 tarih ve 5949 Sayılı Kanunla uygulamaya geçilmiş ve çeşitli destekler sunan bölgesel niteliğe sahip bir kuruluştur. Ajanslar; 08.10.2008 tarih ve 27048 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Kalkınma Ajansları Proje ve Faaliyet Destekleme Yönetmeliğine göre destek sağ-

lamaktadır. Ülkede 26 adet ajans bulunmakta ve bölgelerinin ihtiyaçları doğrultusunda destekleme çağrılarına çıkmaktadırlar. Kalkınma Ajansları proje çağrıları doğrultusunda projeler kabul etmektedir. Bu çağrılardaki projelerde istihdam arttırıcı projelere öncelik verilirken yine projenin uygulama süresince personel giderleri de projeden karşılanabilmektedir. Yine Kalkınma Ajansları bölgelerinde KOSGEB ile yaptıkları protokoller vasıtasıyla girişimci adaylarının eğitilerek istihdama geçişinde rol üstlenmektedir.

**İhracata Yönelik Devlet Yardımları:** Ülkemizde devlet desteği uygulamaları, 27/12/1994 tarihli ve 94/6401 sayılı İhracata Yönelik Devlet Yardımları Kararı kapsamında Sektörel Dış Ticaret Şirketi unvanını haiz firmaların münhasıran dış ticarete ilişkin işlemlerini yürütmek üzere konusunda tecrübeli ve yükseköğrenimli yönetici ve eleman istihdamının sağlanması amaçlanmaktadır. Destekten faydalanabilmek için Ekonomi Bakanlığı başvuru merciidir. Destek oranı ise %75 olarak belirlenmiş olup, 1 yönetici ve 2 eleman olacak şekilde istihdama destek sağlanmaktadır. Destek süresi ise azami 1 yıldır. Destek miktarı ise yönetici için 18.000 $, eleman için 9.000 $ karşılığı TL/yıl olarak belirlenmiştir.

**TÜBİTAK Destekleri:** 16/1/2007 tarih ve 26405 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren "Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu Teknoloji ve Yenilik Destek Programlarına İlişkin Yönetmelik" çerçevesinde her bir başlığa yapılan başvurularda istihdam edilecek kişilerin yaş, mezuniyet kriterlerine göre brüt asgari ücret üzerinden, kişinin mezuniyet kriterlerine göre brüt asgari ücretin en fazla 3,4,6,10 ve 12 katı üzerinden ödeme destekleri sağlanmaktadır.

**Sanayi Tezleri (SAN-TEZ);** 05.07.2007 tarih ve 26573 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Sanayi ve Ticaret Bakanlığı Sanayi Tezleri Projelerinin Desteklenmesine İlişkin Yönetmeliğe göre Sanayi Tezleri (SAN-TEZ) projeleri direkt Bakanlık nezdinde değerlendirilip desteklenmektedir. İstihdam açısından projede çalıştırılacak özellikle akademik kariyeri olan kişilere proje boyunca en fazla %75 oranında proje süresince destek sağlanmaktadır.

### 2.2.2.2. İŞKUR Tarafından Yürütülen Aktif İşgücü Piyasası Politikaları

Türkiye'de işgücü piyasasında işsizlikle mücadelede uygulanan aktif ve pasif işgücü piyasası politikalarının temel yürütücülerinin başında İŞKUR gelmektedir. Bu politikalar, aktif ve pasif politikalar olmak üzere iki kısımda değerlendirilmektedir. Pasif politikalar işsizleri maddi açıdan destekleyerek işsizliğin bireyler ve toplum üzerindeki olumsuz etkilerini en aza indirmeyi amaçlayan politikalardır.[i] Aktif işgücü piyasası politikaları ise genel olarak işgücü arzı ve talebini uyumlaştırma politikaları olarak tanımlanan ve iş arayanlar ile işverenleri doğrudan eşleştirmeyi, işgücünün niteliğini artıran işgücü eğitimini kamu yararına çalışma, iş kurma ve istihdam sübvansiyonları kapsamında iş yaratmayı içeren politikalardır.[ii] Pasif politikalar içinde gösterilen "kısa çalışma ödeneği"ni görmüş olduğu fonksiyon bakımından çalışanların işsiz kalmasını engellediği ve hem işverene hem de işçiye zaman kazandırdığı için aktif politikalar içinde saymak daha doğru olacaktır. Yine, krizin etkisinin en sert hissedildiği dönemlerde uygulamaya konulan

"toplam yararına çalışma" programı da işsizliğin etkisini azaltmak için geliştirilmiş bir istihdam politikası olarak dikkati çekmektedir. Türkiye'nin kriz döneminde yapmış olduğu çeşitli aktif ve pasif politika önlemleri için yaptığı harcamalar görülmektedir.

**Tablo 17: Türkiye'de Kriz Dönemi İşgücü Piyasası Politikalarına Yapılan Harcamalar (2008-2012)**

| Yıllar | PASİF İŞGÜCÜ POLİTİKALARINA YAPILAN HARCAMALAR (TL) | | AKTİF İŞGÜCÜ POLİTİKALARINA YAPILAN HARCAMALAR (TL) | | TOPLAM (TL) |
|---|---|---|---|---|---|
| 2008 | 1. İşsizlik Sigortası | 517.054.113 | 1. Kısa Çalışma Ödeneği | 70.639 | 531.967.225 |
| | 2. Ücret Garanti Fonu | 1.072.000 | 2. Diğer Aktif İşgücü Piyasası Politikaları | 13.770.473 | |
| | Toplam | 518.126.113 | Toplam | 13.841.112 | |
| | GSYH İçerisindeki Oranı | %0,7 | GSYH İçerisindeki Oranı | %0,019 | |
| 2009 | 1. İşsizlik Sigortası | 1.114.274.972 | 1. Kısa Çalışma Ödeneği | 162.473.091 | 1.454.194.362 |
| | 2. Ücret Garanti Fonu | 22.339.000 | 2. Diğer Aktif İşgücü Piyasası Politikaları | 155.107.299 | |
| | Toplam | 1.136.613.972 | Toplam | 317.580.390 | |
| | GSYH İçerisindeki Oranı | %1,4 | GSYH İçerisindeki Oranı | %0,4 | |
| 2010 | 1. İşsizlik Sigortası | 807.411.810 | 1. Kısa Çalışma Ödeneği | 39.144.356 | 1.079.269.131 |
| | 2. Ücret Garanti Fonu | 22.069.000 | 2. Diğer Aktif İşgücü Piyasası Politikaları | 210.643.965 | |
| | Toplam | 829.480.810 | Toplam | 249.788.321 | |
| | GSYH İçerisindeki Oranı | %0,9 | GSYH İçerisindeki Oranı | %0,2 | |
| 2011 | 1. İşsizlik Sigortası | 791.051.107 | 1. Kısa Çalışma Ödeneği | 4.243.884 | 1.025.226.996 |
| | 2. Ücret Garanti Fonu | 9.362.000 | 2. Diğer Aktif İşgücü Piyasası Politikaları | 220.570.005 | |
| | Toplam | 800.413.107 | Toplam | 224.813.889 | |
| | GSYH İçerisindeki Oranı | %0,7 | GSYH İçerisindeki Oranı | %0,2 | |
| 2012 | 1. İşsizlik Sigortası | 873.918.000 | 1. Kısa Çalışma Ödeneği | 2.996.000 | 1.307.119.000 |
| | 2. Ücret Garanti Fonu | 6.604.000 | 2. Diğer Aktif İşgücü Piyasası Politikaları | 423.601.000 | |
| | Toplam | 880.522.000 | Toplam | 426.597.000 | |
| | *GSYH İçerisindeki Oranı | - | *GSYH İçerisindeki Oranı | - | |

Kaynak: İŞKUR 2012 Yılı Mali Durum ve Beklentiler Raporu, sayfa: 11, İŞKUR 2011 Yılı Mali Durum ve Beklentiler Raporu, sayfa: 10, İŞKUR 2010 Yılı Mali Durum ve Beklentiler Raporu, sayfa: 11, İŞKUR 2009 Yılı Mali Durum ve Beklentiler Raporu, sayfa: 8, İŞKUR 2008 Yılı Mali Durum ve Beklentiler Raporu, sayfa: 7, İŞKUR, İşsizlik Sigortası Bülteni Aralık 2012, sayfa: 1-3 * 2012 yılı GSYH ikinci 6 ay için hesaplanmadığı için değer verilmemiştir.

### i. Mesleki Eğitim Kursları

İstihdam garantili mesleki eğitim kursları Türkiye'nin tek kamu istihdam kurumu olan İŞKUR tarafından düzenlenmektedir. Özellikle 2009 yılında dünya finans krizi sebebiyle bu kursların sayısı ve kurslara katılan kişi sayısında diğer yıllarla mukayese edildiğinde ciddi manada artış yaşanmıştır. 2002 yılında; 130 kurs, 3.868 kursiyer mevcutken, 2008 yılında; 1.533 kurs, 27.389 kursiyer, 2009 yılında; 8.452 kurs, 167.998 kursiyer sayıları işgücü yetiştirme kurslarının yıllar itibariyle artışta olduğunu göstermektedir. 2010 yılında; 9.623 kurs, 167.011 kursiyer, 2011 yılında; 13.740 kurs, 180.953 kursiyer sayıları oluşmuştur. (İŞKUR, İstatistik Yıllıkları). Bu kurslar İşsizlik Fonu'ndan finanse edilmektedir.

### ii. Toplum Yararına Programlar

İŞKUR tarafından düzenlenen bu programlarla doğal felaketler, ekonomik krizler, özelleştirmeler nedeniyle işten çıkarılan kişilere en fazla 9 ay süre ile geçici iş imkânı sağlanmaktadır. Toplum Yararına Programlar çerçevesinde 2009-2011 yılları arası toplam 5.952 program düzenlenmiş ve 151.618 kişi bu programlara katılmıştır. Özellikle yıllar itibariyle bu program çerçevesinde gerçekleştirilen program ve katılımcı sayısında sürekli bir artış gözükmüştür. 2009 yılında; 1.627 program, 45.467 katılımcı, 2010 yılında, 1.901 program, 42.066 katılımcı, 2011 yılında; 2.424 program, 64.085 katılımcı sayıları oluşmuştur. (İŞKUR, İstatistik Yıllıkları)

### iii. Çalışanların Mesleki Eğitimi

İŞKUR bünyesinde verilen bu eğitimle işgücünün günümüz şartlarında sürekli değişim halinde olan üretim tekniklerine uyumunun sağlanması ve sürekli artış halinde olan nitelikli ve vasıflı işgücü ihtiyacının karşılanması amaçlanmaktadır. 2009-2011 yılları arasında çalışanların mesleki eğitimi için yapılan kursların sayısında ve katılımcı sayısında yıllar itibariyle sürekli bir artış görülmüştür. 2009-2011 yılları arası İŞKUR tarafından toplam 761 kurs düzenlenmiş ve bu kurslara 7.915 kişi katılmıştır. 2009 yılında 34 kurs açılmış 387 kursiyer katılmış, 2010 yılında; kurs sayısı 297'ye yükselmiş, kursiyer sayısı da 2.550 olmuştur. 2011 yılında; kurs sayısı yine artış göstererek 430 olmuş, kursiyer sayısı da 4.978'e çıkmıştır. (İŞKUR, 2010 Faaliyet Raporu, Sayfa: 28, 2011 Faaliyet Raporu, Sayfa: 37)

### iv. İş ve Meslek Danışmanlığı

Türkiye'de uygulanan bir başka aktif istihdam politikası ise iş ve meslek danışmanlığıdır. Türkiye'de özel sektörde kariyer danışmanlığı, iş koçluğu olarak bilinen bu danışmanlık hizmetleri İŞKUR tarafından ücretsiz olarak sunulmaktadır. İŞKUR tarafından düzenlenen iş ve meslek danışmanlığı programlarına 1991-2011 yılları arasında toplam 220.510 kişi katılmıştır. Ayrıca 1.271.978 öğrenciyle de birebir görüşme yapılmıştır. İş ve meslek danışmanlığı programı çerçevesinde yapılan bireysel görüşmeler özellikle 2010 ile birlikte ve gözle görülür bir artış eğilimine girmiş ve özellikle İŞKUR bünyesinde iş ve meslek danışmanlarının istihdam edilmesiyle birlikte 2012 yılında yüksek rakamlara ulaşmıştır. Buna göre; 2008 yılında yapılan 4.154 görüşme, 2009 yılında 6.853'e, 2010

yılında 19.634'e ve 2011 yılında 139.389'a ve 2012 yılında ise 841.493'e yükselmiştir. (İŞKUR, 3. Genel Kurul Raporu, Sayfa: 36, 4. Genel Kurul Çalışma Raporu, Sayfa: 60, 5. Genel Kurul Çalışma Raporu, Sayfa: 65, 6. Genel Kurul Çalışma Raporu, Sayfa: 77, İŞKUR Yıllık İstatistik Bültenleri). Mayıs 2013 itibariyle 3.923 iş ve meslek danışmanı fiilen görev yapmaktadır.

**v. İşletmelerde Eğitim Hizmetleri**

Çalışan işgücüne yönelik işletmelerde düzenlenen eğitim seminerleriyle işletme ve verimlilik kültürü, kalite ve iş güvenliği bilinci yükseltilerek işgücünün performansının artırılması amaçlanmaktadır. İŞKUR bünyesinde 2005-2010 yılları arası işletmelerde toplam 2.947 seminer düzenlenmiş ve bu seminerlere 58.080 kişi katılmıştır. (İŞKUR, 2011, 6. Genel Kurul Raporu, Sayfa: 79)

**vi. Kısa Çalışma Ödeneği**

Kısa çalışma ödeneği, literatürde her ne kadar pasif istihdam politikaları arasında yer alsa da, uygulamanın işsizlik öncesi ve işsizliği önleyici etkileri nedeniyle bu başlık altında sayılması gerekmektedir. Kısa çalışma ödeneği, 4447 Sayılı Kanunu'nun Ek-2 Maddesi gereği "Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması veya işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak durdurulması hallerinde, işyerinde 3 ayı aşmamak üzere kısa çalışma yapılabilir. Kısa çalışma uygulamasından faydalanan işyerlerindeki işçilere İŞKUR tarafından Kısa Çalışma Ödeneği verilmektedir". Kısa çalışma ödeneği özellikle Türkiye'de kriz döneminde çokça uygulanan bir yöntem olmuştur. 2005 yılında 21, 2006 yılında 217, 2007 yılında 40 kişiye kısa çalışma ödeneği verilirken; 2008 yılında bu sayı 650'ye, 2009 yılında ise 192.244 kişiye kısa çalışma ödeneği verilmiştir. 2010 yılında krizin etkisinin yavaşlamasıyla kısa çalışma ödeneği verilen kişi sayısı 27.517 kişiye, 2011 yılında 5.826 kişiye, 2012 yılında temmuz ayı itibariyle 3.717 kişiye inmiştir. (İŞKUR, 2012 Ağustos İşsizlik Sigortası Bülteni, Sayfa: 3) Kısa çalışma ödeneği miktarları da kriz döneminde dikkat çekmektedir. 2005 yılında 10.566 TL olan kısa çalışma ödeneği miktarı, 2008 yılında 70.639 TL'ye, 2009 yılında ise ciddi bir artışla 162.473.091 TL'ye yükselmiştir. Kriz döneminden sonra tekrar azalma eğilimine girmiştir. 2010 yılında 39.144.356 TL,2011 yılında 4.243.884 ve 2012 yılı temmuz ayı itibariyle 2.955.410 TL kısa çalışma ödeneği verilmiştir. (İŞKUR, 2012 Ağustos İşsizlik Sigortası Bülteni, Sayfa: 3). Kısa çalışma ödeneği sayesinde, kriz döneminde birçok işçinin işten çıkarılması önlenmiş, ücretsiz izin uygulaması halinde çalışanlara ek bir destek sağlanmıştır. Bu anlamda, amaçsal açıdan yaklaşıldığında kısa çalışma ödeneği bir aktif işgücü piyasası politika aracı gibi kullanılmış ve başarılı olmuştur.

**vii. Girişimcilik Eğitim Programları**

İŞKUR, faaliyet gösterdiği alanları genişleterek daha geniş bir kesime hitap edebilmek için 2009 yılında girişimci olmayı düşünen kişilere girişimcilik eğitimi vermeye başlamıştır. 2009 yılında 19 girişimci adayının katıldığı 1 program, 2010 yılında 8.306 girişimci adayının katıldığı 319 program ve 2011 yılında 24.145 kişinin katıldığı 906 prog-

ram, 2012 yılında 25.475 kişinin katıldığı 921 program açılmıştır. Toplamda ise 2009-2012 yılları arasında 2.147 girişimcilik eğitim programı açılmış bu programlara 57.945 kişi katılmıştır (İŞKUR İstatistik Yıllıkları).

#### viii. Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri (UMEM) Projesi

Aktif işgücü piyasası politikaları içinde, iş dünyasının vasıfsız işgücünün eğitimi suretiyle işsizliğin çözümlenmesi sürecine aktif katkı verdiği en geniş kapsamlı ve katılımlı, Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri Projesi (UMEM)-Beceri10 isimli proje 2010 yılında uygulamaya geçmiştir. 23 Haziran 2010 tarihinde İŞKUR, Milli Eğitim Bakanlığı ve TOBB ortaklığı ile uygulamaya konan Uzmanlaşmış Meslek Edindirme (UMEM) Beceri 10 Projesi ile fazla olan vasıfsız işgücünün vasıflı hale getirilerek daha fazla işsizin iş sahibi olması ve firmaların da kaliteli eleman bulma sıkıntısının önüne geçilmesi hedeflenmiştir. Bu doğrultuda başlangıçta 19 ilde başlatılan mesleki eğitim çalışmaları şu an 81 ilde 213 okul bünyesinde yapılmaktadır. İşgücü piyasasındaki arz-talep uyuşmazlıklarından kaynaklanan işsizliğe çözüm getirmek amacıyla başlatılan bu proje işgücü piyasası ihtiyaç analizleri ve 81 ilden toplanan işgücü talepleri doğrultusunda işgücü piyasasının mesleki ve teknik eğitim ihtiyacının iller bazında tespit edilmesi ve bu doğrultuda 81 ilde İŞKUR'a kayıtlı işsizlere teorik eğitimin verilmesi, iş arayanlara yerel düzeydeki kurs yönetimlerinin koordinasyonunda firmalarla eşleştirilerek kursiyerlere pratik eğitimin verilmesi ve başarılı olanların sertifikalandırılarak staj gördüğü iş yerlerinde istihdam edilmesi şeklinde bir uygulamaya tabidir. Mesleki eğitim kursları toplam 6 ay sürmekte ve bu 6 ay süresince kursiyerler her gün için 20 TL günlük zaruri gider imkanından ve İş Kazası ve Meslek Hastalığı ve Genel Sağlık Sigortasından yaralanabileceklerdir (www.umem.org.tr). Bu projenin genel perspektifte amaçları şu şekildedir (www.umem.org.tr): (1) İŞKUR tarafından yürütülen mesleki eğitim hizmetlerine olan farkındalığın artırılması, (2) İşsizlere yönelik mesleki eğitim, mesleki gelişim ve meslekte yenileme eğitimlerinin verilerek başarılı katılımcıların işbaşı eğitim programlarına yerleştirilmesi ve son olarak da başarılı katılımcıların istihdam edilmesi, (3) Meslek liselerinin teknik alt yapısının yenilenmesi ve proje kapsamındaki okulların teknolojik gelişmelere göre donatılarak bu okullardaki eğiticilerin gelişen teknolojiye uyumunun artırılması, (4) Sektörel ve bölgesel işgücü piyasası ihtiyaçlarının belirlenerek İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarına işlevsellik kazandırılması amaçlanmıştır. Bu projenin spesifik hedefi; proje kapsamında her yıl 200.000 kişinin iş sahibi yapılması (3 İ Dergisi 3. Sayı 2011: 32) ve 5 yılda yaklaşık 1 milyon işsizin proje kapsamına girerek eğitimden geçirilmesi hedeflenmektedir (ÇSGB, 2011: 112). Proje kapsamında 2011 yılında 4.926 UMEM kursu düzenlenmiş ve bu kurslara 38.054 kişi katılmıştır (İŞKUR, 2011 Yılı Faaliyet Raporu: 37).

### 2.3. Türkiye'de Geçmişe Dönük Değerlendirme ve Çıkarılan Dersler

#### 2.3.1. IX. Kalkınma Planı Döneminin Değerlendirilmesi

IX. Kalkınma Planı Dönemi işgücü piyasası hedeflerine bakıldığında şu sonuçlar dikkati çekmektedir: İşgücüne katılım ve istihdam oranlarındaki hedefler başarılı bir şekilde gerçekleşmiştir. İşsizlikte düşüş gerçekleşmiş ancak, küresel kriz nedeniyle işsizlik

oranları bütün dünyada olduğu gibi ülkemizde de yükselmiş ve tekrar düşürülmüş olmasına karşın plan hedeflerinden uzak kalmıştır. Diğer taraftan, istihdamın sektörel gelişimi bakımından da tarımın payının %19'lar düzeyine indirilmesi, hizmetlerin payının da %61'in üzerine çıkarılması planlanmasına karşın bu hedeflerden de uzak kalınmıştır.

**Tablo 18: IX. Kalkınma Planı İşgücü Piyasası Hedefleri ve Gerçekleşmeleri (%)**

| | 2006 | 2013 (Hedef) | 2012 (Gerçekleşme) |
|---|---|---|---|
| İşgücüne Katılma Oranı | 48,6 | 50,7 | 50,0 |
| Kadın | 25,4 | 29,6 | 29,5 |
| Erkek | 72,2 | 72,2 | 71,0 |
| İstihdam Oranı | 43,6 | 46,8 | 45,5 |
| İşsizlik Oranı | 10.6 | 7,7 | 9,2 |
| İstihdamın Sektörel Dağılımı | | | |
| Tarım | 28,0 | 18,9 | 24,6 |
| Sanayi | 19,7 | 19,4 | 19,1 |
| Hizmetler | 52,4 | 61,7 | 56,3 |

Kaynak: Kalkınma Bakanlığı

**İşgücü piyasasının geliştirilmesi bakımından IX. Kalkınma Planı dönemine dünyadaki gelişmeler açısından bakıldığında;** 1) 2006-2007 dönemi dünyada işgücü piyasası açısından olumlu gelişmelerin yaşandığı bir dönem olmuştur, 2) 2008-2010 döneminde küresel krizin etkisiyle işsizlik oranı pek çok ülkede artış göstermiştir, 3) 2010, 2011 ve 2012 yıllarına gelindiğinde, birçok ülkede krizin etkileri hafiflemekle birlikte devam etmiştir, 4) Esnek istihdam modelleri yıldan yıla birçok ülke tarafından daha çok tercih edilen uygulamalar olmuştur, 5) Küreselleşme, hizmet sektörünün öne çıkması ve artan liberal eğilimler toplu iş ilişkilerini dünyada genel olarak zayıflattığı dikkati çekmektedir.

**Eğitimin işgücü talebine duyarlılığının arttırılması bakımından dünyada başlıca şu gelişmeler yaşanmıştır;** 1) Dünyada eğitime başlama yaşı düşmektedir, 2) Eğitimde kalma beklentisi gelişmiş ülkelerde artmakta iken, Türkiye'de, OECD ve AB-19 ülke ortalamalarına kıyasla düşüktür, 3) Dünyada yükselen eğilim eğitim süreçlerinin daha esnek bir yapıya kavuşmasıdır, 4) Hayat boyu öğrenme çerçevesinde, bireyin kazandığı her tür beceri ve yeterliliğin değerlendirildiği mekanizmalar tasarlanmaktadır, 5) Pek çok gelişmiş ülkede, öğrenmenin yaşının olmadığı ve iş değiştirmenin sık sık başvurulması gereken bir yenilenme süreci olduğu düşünülmektedir, 6) İnsan odaklı yönetim anlayışı içerisinde performansa dayalı iş yaklaşımı belirlenmiş, bireyin kendini sürekli güncel ve verimli tutması gerekliliği ortaya çıkmıştır, 7) Dünyada, insan gücü planlamasının gelecek kestirimlerine dayandırıldığı bir eğitim programlamasına başlanmıştır, 8) Gelişmiş

ülkelerde özellikle dezavantajlı gruplara sağlanan meslek odaklı eğitimler, kendi kendine yeterlik projeleri ve danışmanlık hizmetlerinin arttırılması ile birlikte yürütülmektedir.

**Aktif işgücü piyasası politikalarının geliştirilmesine yönelik olarak Dokuzuncu Kalkınma Planı döneminde dünyada başlıca şu gelişmeler yaşanmıştır;** 1) 2008 yılında başlayan küresel krizle birlikte, aktif işgücü politikalarına ayrılan kaynaklar pek çok ülkede arttırılmıştır, 2) Küresel kriz döneminde yapısal işsizlikle mücadelede en etkili yol olarak yeniden işe yerleştirme hizmetleri üzerinde durulmuştur, 3) Yaşlılar, gençler, kadınlar ve özürlüler gibi işgücü piyasasına girişte zorluklarla karşılaşan özel gruplara yönelik pek çok ülkede teşvik politikaları, aktif işgücü programları ile birlikte uygulanmıştır, 4) Ekonomik durgunluk nedeniyle işini kaybedenlere yönelik işsizlik yardımı ve sosyal yardımlar aracılığıyla gelir desteğinin sağlanması yoluna gidilmiştir, 5) İşten çıkarmaların arttırılmasına yönelik olarak firmalar sosyal güvenlik işveren primlerinin azaltılması, kısa çalışma ödeneği gibi çeşitli yöntemlerle desteklenmiştir.

**İşgücü piyasasının geliştirilmesi amacıyla IX. Kalkınma Planı'nda Türkiye için birçok hedef belirlenmiştir. Bunlar;** 1) Esneklik ile güvence bir arada değerlendirilerek işgücü piyasasının daha esnek ve hareketli bir yapıya kavuşturulması, 2) İstihdam üzerindeki mali yüklerin, yeni istihdam olanaklarının geliştirilmesini, düzgün işlerin çoğaltılmasını ve kayıt dışı istihdamın azaltılmasını özendirecek şekilde aktüeryal dengeler de gözetilerek kademeli bir şekilde düşürülmesi; 3) Ücret-verimlilik ilişkisini güçlendiren bir ücret politikası izlenmesi, 4) Ülkemizdeki mevcut sosyal diyalog mekanizmaların güçlendirilmesi, 5) İşgücü piyasasında zorluklarla karşılaşan kadınlar, gençler, uzun süreli işsizler, özürlüler ve eski hükümlüler için fırsat eşitliği sağlanması planlanmıştır. Plan döneminde bu hedeflere yönelik olarak önemli çalışmalar yapılmış ve politikalar üretilmiştir. Bunlar; 1) İstihdamı arttırmaya ve işsizliği önlemeye yönelik olarak hazırlanan ve kamuoyunda "istihdam paketleri" olarak bilinen bir dizi kanuni düzenleme yapılmıştır, 2) Ulusal İstihdam Stratejisi taslak olarak hazırlanmıştır, 3) Anayasada toplu iş hukukunda önemli değişiklikler yapılmış, memurlara toplu sözleşme hakkı getirilmiş, toplu iş ilişkileri yasaları çıkarılmıştır, 4) Ekonomik ve Sosyal Konseye, anayasal bir statü kazandırılmıştır, 5) Mevsimlik gezici tarım işçilerinin çalışma ve sosyal yaşamlarının iyileştirilmesi amacıyla genelge yayınlanmıştır. Bütün bu çalışmalara karşın; 1) Kadın işgücü ve istihdam oranları halen düşüktür. 2) Özürlülerin istihdamı konusunda uygulanan zorunlu kota sistemi özellikle kamuda yeterince hayata geçirilememiştir, 3) Çalışma hayatında karşılığı ödenmeyen fiili uzun çalışma süreleri önemini korumaktadır.

**Eğitimin işgücü talebine duyarlılığının arttırılması için IX. Kalkınma Planı'nda şu hedefler yer almıştır;** 1) Yaşam boyu öğrenim stratejisi geliştirilerek ekonominin talep ettiği alanlarda insan gücü yetiştirilmesi, 2) İnsan gücü arz ve talep eğilimlerinin belirlenebilmesi amacıyla işgücü piyasası ihtiyaç analizleri yapılması, 3) Mesleki ve teknik eğitimde modüler ve esnek bir sisteme geçilecek, mesleki eğitim sistemi, işgücü piyasasının gerektirdiği temel becerilere sahip öğrenci yetiştirilmesi, 4) Mesleki eğitim faaliyetlerinin özel sektörle işbirliği içinde yaygınlaşmasını sağlayan mekanizmaların güçlendi-

rilmesi, 5) İşletmeler ve sivil toplum kuruluşlarının nitelikli işgücü yetiştirmeye yönelik faaliyetlerinin desteklenmesi, 6) Ulusal Mesleki Yeterlilik Sistemine ilişkin çalışmaların tamamlanması ve bu sisteme duyarlı bir mesleki eğitim yapısının geliştirilmesi temel hedefler olarak belirlenmiştir. Bu plan döneminde, belirlenen hedefler çerçevesinde başlıca şu gelişmeler yaşanmıştır; 1) İşgücü piyasasının ihtiyaçlarını göz önüne alarak meslek standartlarını geliştirme ve öğrencileri değerlendirerek sertifikalandırma çalışmalarına başlanmıştır, 2) Hayat Boyu Öğrenme Strateji 2009 yılında uygulamaya konulmuştur, 3) İstihdam ve Mesleki Eğitim İlişkisinin Güçlendirilmesi Eylem Planı 2010 yılında yürürlüğe konulmuştur, 4) 2010 yılında Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri projesi başlatılmıştır, 5) Milli Eğitim Bakanlığı teşkilat yapısında değişikliğe gidilmiştir, İl İstihdam Kurulları ile İl Mesleki Eğitim Kurulları, İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu adı altında birleştirilmiştir.

Aktif işgücü piyasası politikalarının geliştirilmesi amacına yönelik olarak; 1) İşsizlerin, işgücü piyasası açısından dezavantajlı kesimlerin ve tarım sektöründen açığa çıkacak işgücünün nitelikleri ve beceri düzeyleri, işgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda, aktif işgücü programlarının uygulanarak geliştirilmesi ve bu programlara ayrılan kaynakların arttırılması, 2) İş bulma hizmetlerinin daha fazla kişiye sunulması ve söz konusu hizmetlerin kalitesinin yükseltilmesi, 3) Aktif işgücü programlarının, işgücü piyasası ihtiyaç analizleri doğrultusunda düzenlenmesi, 4) İstihdam yaratmayı amaçlayan mikro ölçekteki projelere mali destek sağlanması hedefleri belirlenmiştir. Bu amaçlara yönelik olarak yapılan başlıca çalışmalar ise şu şekilde sıralanabilir; 1) Aktif işgücü programlarına ayrılan kaynaklar önemli ölçüde arttırılmıştır. İşsizlik sigortası fonundan aktif işgücü programlarına kaynak sağlanmıştır, 2) Kullanılan kaynak 2008 yılında 14 milyon TL, 2009 ve 2010 yıllarında 221 milyon ve 363 milyon TL, 2011 yılında 221 milyon TL'dir. 3) Özel İstihdam Bürolarının sayısı 105'ten 338'e yükselmiştir, 4) 2007 yılından itibaren İŞKUR tarafından İşgücü Piyasası Araştırması yapılamaya başlanmıştır, 5) İŞKUR bünyesinde çalıştırılmak üzere iş ve meslek danışmanı alımına ilişkin süreç 2011 yılında başlatılmış ve danışmanlar görevlerine başlamıştır, 6) Dünya Bankası ile İŞKUR tarafından Mesleki Eğitim Programları Etki Değerlendirmesi Projesi 2012 yılında tamamlanmıştır.

**İşgücü Piyasası Politikaları ve Ulusal İstihdam Stratejisi:** 2010 Yılı Programında hazırlanması öngörülmüş olan Ulusal İstihdam Stratejisi; Türkiye işgücü piyasasındaki yapısal sorunların çözülmesini, orta ve uzun vadede büyümenin istihdama katkısının artırılarak işsizlik sorununa kalıcı çözüm sağlanmasını hedeflemektedir.

Stratejinin hazırlık çalışmalarına Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 2009 yılının Ekim ayında başlanmıştır. Çalışmalarda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde alanında uzman akademisyenler ve kamu görevlilerinden oluşturulan "İstihdam Danışma Kurulu", istihdam stratejisinin amacı, kapsamı ve niteliği ile yöntemin tespitinde belirleyici olmuştur. Ulusal İstihdam Stratejisinin hazırlanması kapsamında ilgili tarafların katkısının alınması amacıyla ilki 18–20 Aralık 2009 tarihlerinde ve ikincisi 19–21 Şubat 2010 tarihlerinde olmak üzere iki atölye çalışmasında işçi-işveren

konfederasyonları, akademisyenler, bürokratlar, meslek örgütleri, özel sektör temsilcileri, STK'lar, milletvekilleri ve gazeteciler ile bir araya gelinmiştir.

2023 yılına kadar işgücü piyasasındaki yapısal sorunların çözülmesi ve işsizlik sorununa kalıcı çözüm bulunmasına yönelik uygulanacak strateji, politika ve tedbirleri içeren Ulusal İstihdam Stratejisi 41 adet somut hedef ile 57 politika ve 204 tedbirden oluşmaktadır. Söz konusu hedefleri hayata geçirmek üzere Strateji dört temel politika ekseni ile sektör politikalarının üzerine inşa edilmiştir. Söz konusu temel politika eksenleri: 1) Eğitim-istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi, 2) İşgücü piyasasında güvence ve esnekliğin sağlanması, 3) Özel politika gerektiren grupların istihdamının artırılması, 4) İstihdam-sosyal koruma ilişkisinin güçlendirilmesidir. Söz konusu temel politika eksenlerinin yanında ülkemizin büyüme ve gelişme eğilimleri de dikkate alınarak potansiyel büyüme veya büyümenin istihdam esnekliği yüksek olan veya gelecekte yüksek olacağı öngörülen turizm, inşaat, finans, bilişim ve sağlık sektörleri ile istihdam kapasitesi yüksek emek yoğun tarım ve tekstil sektörlerine yönelik sektörel istihdam politikaları da oluşturulmuştur. Stratejinin hayata geçirilmesi, öngörülen politikaların gerçekleştirilmesine yönelik somut tedbirlerin ve bu tedbirlere ilişkin sorumlulukların net olarak ortaya konulması ve düzenli olarak izlenmesi amacıyla ÇSGB ve diğer ilgili kurumlarının da katkılarıyla Eylem Planı hazırlamıştır. Söz konusu Stratejiye Kasım 2012 tarihi itibariyle son şekli verilerek imzaya açılması amacıyla Kalkınma Bakanlığı Kurullar Sekretaryası Daire Başkanlığına gönderilmiştir. Önümüzdeki dönemde imzalanarak hayata geçmesi beklenen Stratejinin 10. Kalkınma Planı ile eşgüdümünün sağlanması gereklidir.

### 2.3.2. Uluslararası Mukayeseli Olarak Türkiye İçin Temel Göstergeler, Sorunlar, Darboğazlar

#### 2.3.2.1. Uluslararası Mukayeseli Olarak Türkiye İçin Temel Göstergeler

**1. Nüfus**

Türkiye'nin nüfus projeksiyonlarına bakıldığında nüfus artış hızının 1985 yılından itibaren istikrarlı bir şekilde azalma eğilimine girdiği görülmektedir. TÜİK'in yapmış olduğu projeksiyonlarda 2050'li yıllarda ortanca yaşın 40 olması beklenmektedir. Ortanca (medyan) yaş, nüfusu oluşturan kişilerin yaşları, küçükten büyüğe doğru sıralandığında ortada kalan kişinin yaşını ifade etmektedir. Buna göre bir ülkede ortanca yaşa göre nüfusun yarısı bu yaştan küçük diğer yarısı ise bu yaştan büyüktür. Ortanca yaşın genç nüfus grubunda olması, o ülkedeki çocuk ve genç nüfusun fazla olduğunu göstermektedir. 2010 yılı tahminlerine göre dünya nüfusunun ortanca yaşı 29,2 iken Türkiye'nin ortanca yaşı 28,9 olarak 180 ülke içinde 80. sırada yer almaktadır. 2050 yılında dünya nüfusunun ortanca yaşının 38 olacağı, Türkiye'nin ise 40.2 olarak 180 ülke arasında 89. sırada yer alacağı tahmin edilmektedir (TÜİK Haber Bülteni:2012, Türkiye'nin Demografik Yapısı ve Geleceği, www.tuik.gov.tr).

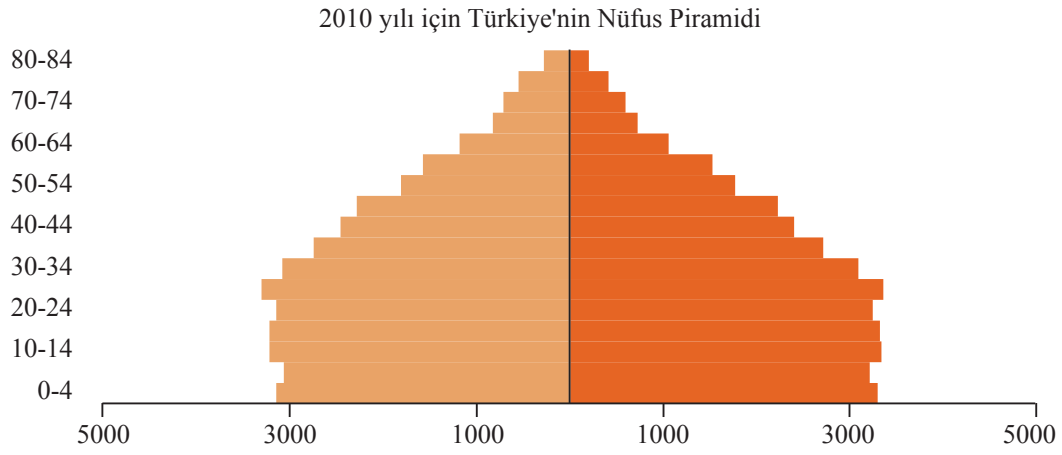
**Tablo 19: Türkiye'de Nüfus Hareketleri ve Projeksiyonu (1927-2050)**

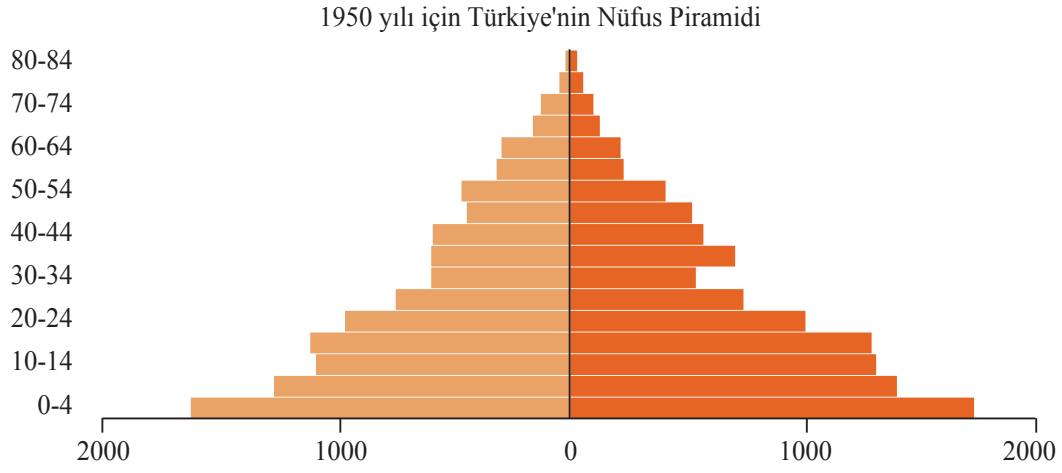
| Yıllar | Yıl Ortası Nüfus (x1000) | Nüfus Artış Hızı (Binde) |
|---|---|---|
| 1927 | 13.554 | - |
| 1935 | 16.046 | 21,1 |
| 1940 | 17.728 | 17,0 |
| 1945 | 18.729 | 10,6 |
| 1950 | 20.807 | 21,7 |
| 1955 | 23.857 | 27,8 |
| 1960 | 27.506 | 28,5 |
| 1965 | 31.149 | 24,6 |
| 1970 | 35.321 | 25,2 |
| 1975 | 40.026 | 25,0 |
| 1980 | 44.439 | 20,7 |
| 1985 | 50.307 | 24,9 |
| 1990 | 55.120 | 17,0 |
| 1995 | 59.756 | 15,4 |
| 2000 | 64.252 | 13,8 |
| 2005 | 68.566 | 12,2 |
| 2010 | 73.003 | 13,0 |
| 2011 | 73.950 | 13,5 |
| 2012 | 75.627 | 12,0 |
| 2013 | 75.811 | 11,8 |
| 2014 | 76.707 | 11,7 |
| 2015 | 77.601 | 11,4 |
| 2020 | 81.778 | 9,7 |
| 2025 | 85.407 | 7,7 |
| 2050 | 94.585 | - |

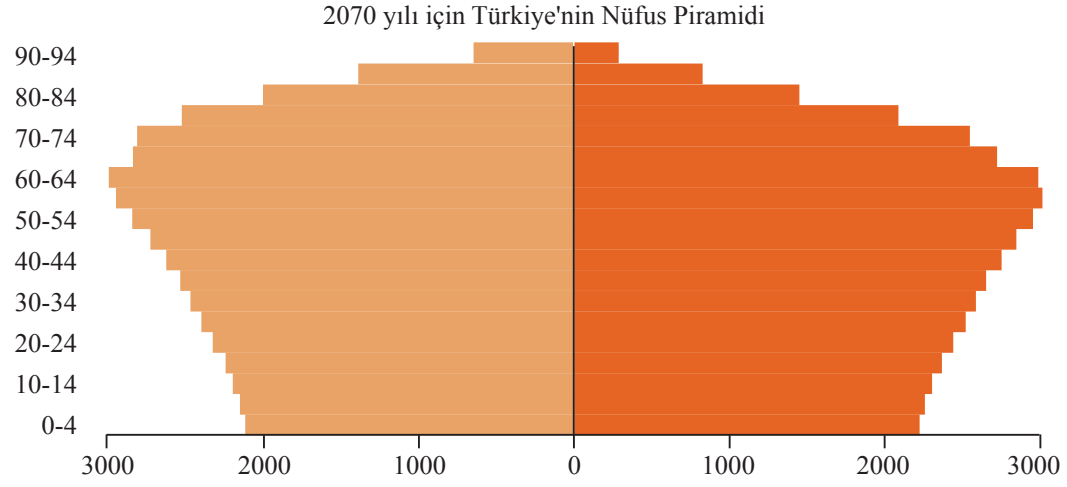
Kaynak: Tüik, tuik.gov.tr (1985 Yılına kadar olan veriler nüfus sayımı sonuçlarına göre, 1990 ve sonrasına ilişkin veriler 2008 Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi ve Nüfus ve Sağlık Araştırmalarına dayalı tahmin ve projeksiyon)

1950, 2010 ve 2050 yıllarına ilişkin nüfus piramitleri incelendiğinde nüfus artış hızındaki yavaşlama ve doğumdan beklenen yaşam ümidinin artmasına bağlı olarak piramittin yapısı belirgin şekilde değişime uğramaktadır. Bir yandan ortanca yaşın yükselmesi, bir yandan doğumdan beklenen yaşam ümidinin artması ve nüfus artış hızının yavaşlaması gelecekte ekonomik sistemin en temel unsurlarından birisi olan işgücünün temini bakımından önemli sıkıntılar ortaya çıkaracaktır.

**Tablo 20: Türkiye'nin 1950, 2010 ve 2070 Yıllarına İlişkin Nüfus Piramitleri**




Kaynak: Merkez Bankası

Nüfusun kent/kır dağılımında, 1980-2000 döneminde kent nüfusunda sürekli ve hızlı bir artış meydana gelmiş, 2000 yılından sonra ise bu artış hızı düşmesine rağmen devam etmiştir. Şehirleşme, iş gücü piyasası bakımından çok önemli yapısal sorunları da beraberinde getirmektedir. Kadınların işgücü piyasasından çekilmesi, hizmetler sektörünün niteliksiz istihdam şeklinde büyümesi, gelir dağılımının bozulması ve kayıt dışı istihdam şekillerinin gelişmesi bunların başında gelmektedir.

**Tablo 21: Türkiye'de Şehir ve Köy Nüfusu (1980-2010)**

| Yıllar | Toplam | Şehir | Köy | Şehir (%) | Köy (%) |
|---|---|---|---|---|---|
| 1980 | 44.737 | 19.645 | 25.092 | 44 | 56 |
| 1985 | 50.664 | 26.866 | 23.799 | 53 | 47 |
| 1990 | 56.473 | 33.326 | 23.147 | 59 | 41 |
| 2000 | 67.804 | 44.006 | 23.798 | 65 | 35 |
| 2007 | 70.586 | 47.608 | 22.978 | 67 | 33 |
| 2008 | 71.517 | 49.514 | 22.003 | 69 | 31 |
| 2009 | 72.561 | 50.873 | 21.688 | 70 | 30 |
| 2010 | 73.722 | 52.340 | 21.382 | 71 | 29 |

Kaynak: TÜİK (tuik.gov.tr), 2007 sonrası DPT ( dpt.gov.tr )

### 2. İşgücü ve İşgücüne Katılma

Nüfus hareketleri ve dinamikleri işgücü piyasalarını yakından etkilemekte, işgücünün ve sosyal güvenlik sisteminin geleceğini şekillendirmektedir. Ancak, mevcut ekonomik sistem ve yakın gelecek bakımından halihazırdaki işgücü ve bu işgücünün niteliği, yaş dağılımı, eğitimi, istihdamı, işsizliği gibi unsurlar önem taşımaktadır. Ülkemizdeki işgücü piyasalarına bakıldığında işgücünde yıllar itibari ile aktif nüfusa da paralel olarak bir artış yaşanmaktadır. İşgücünün cinsiyet olarak dağılımında erkek işgücünün kadın işgücüne nazaran önemli bir ağırlığa sahip olduğu görülmektedir. Genç işgücünde ise ciddi bir değişim yaşanmamıştır. (2004'te 4.474 bin olan genç işgücü 2011'de 4.529 bin olarak kalmıştır)

## Tablo 22: İşgücü Piyasasına İlişkin Göstergeler

| Gösterge | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Kurumsal Olmayan Nüfus (Bin Kişi) | 66.379 | 67.227 | 68.066 | 68.901 | 69.724 | 70.542 | 71.343 | 72.376 | 73.604 |
| 15+Nüfus (Bin Kişi) | 47.544 | 48.359 | 49.174 | 49.994 | 50.772 | 51.686 | 52.541 | 53.593 | 54.724 |
| Genç Nüfus (15-24 yaş)(Bin Kişi) | 11.840 | 11.757 | 11.670 | 11.583 | 11.490 | 11.513 | 11.548 | 11.534 | 11.574 |
| İşgücü (Bin Kişi) | 22.016 | 22.455 | 22.751 | 23.114 | 23.805 | 24.748 | 25.641 | 26.725 | 27.339 |
| -Erkek | 16.348 | 16.704 | 16.836 | 17.098 | 17.476 | 17.898 | 18.257 | 18.867 | 19.147 |
| -Kadın | 5.669 | 5.750 | 5.916 | 6.016 | 6.329 | 6.851 | 7.383 | 7.859 | 8.192 |
| -Genç | 4.474 | 4.436 | 4.365 | 4.364 | 4.381 | 4.454 | 4.426 | 4.529 | 4.422 |
| İşgücüne Katılma Oranı (%) | 46,3 | 46,4 | 46,3 | 46,2 | 46,9 | 47,9 | 48,8 | 49,9 | 50,0 |
| -Erkek | 70,3 | 70,6 | 69,9 | 69,8 | 70,1 | 70,5 | 70,8 | 71,7 | 71,0 |
| -Kadın | 23,3 | 23,3 | 23,6 | 23,6 | 24,5 | 26,0 | 27,6 | 28,8 | 29,5 |
| -Genç | 37,8 | 37,7 | 37,4 | 37,7 | 38,1 | 38,7 | 38 | 39,3 | 38,2 |
| İstihdam (Bin Kişi) | 19.632 | 20.067 | 20.423 | 20.738 | 21.194 | 21.277 | 22.594 | 24.110 | 24.821 |
| -Erkek | 14.585 | 14.959 | 15.165 | 15.382 | 15.598 | 15.406 | 16.170 | 17.137 | 17.512 |
| -Kadın | 5.047 | 5.108 | 5.258 | 5.356 | 5.595 | 5.871 | 6.425 | 6.973 | 7.309 |
| -Genç | 3.554 | 3.554 | 3.533 | 3.493 | 3.484 | 3.328 | 3.465 | 3.697 | 3.647 |
| İstihdamın Sektörel Dağılımı (Bin Kişi) | | | | | | | | | |
| -Tarım | 5.713 | 5154 | 4.907 | 4.867 | 5.016 | 5.254 | 5.683 | 6.143 | 6.322 |
| -Tarım Dışı | 13.919 | 14913 | 15.516 | 15.871 | 16.178 | 16.023 | 16.911 | 17.967 | 19.187 |
| -Sanayi | 3.919 | 4178 | 4.269 | 4.314 | 4.441 | 4.130 | 4.496 | 4.407 | 4.732 |
| -İnşaat | 966 | 1107 | 1.196 | 1.231 | 1.241 | 1.249 | 1.431 | 1.676 | 1.886 |
| -Hizmetler | 9.033 | 9.628 | 10.051 | 10.327 | 10.495 | 10.644 | 10.986 | 11.589 | 12.569 |
| İstihdam Oranı (%) | 41,3 | 41,5 | 41,5 | 41,5 | 41,7 | 41,2 | 43,0 | 45,0 | 45,5 |
| -Erkek | 62,7 | 63,2 | 62,9 | 62,7 | 62,6 | 60,7 | 62,7 | 65,1 | 65,0 |
| -Kadın | 20,8 | 20,7 | 21,0 | 21,0 | 21,6 | 22,3 | 24,0 | 25,6 | 26,3 |
| -Genç | 30,0 | 30,2 | 30,3 | 30,2 | 30,3 | 28,9 | 30,0 | 32,1 | 31,5 |
| İşsiz (Bin Kişi) | 2.385 | 2.388 | 2.328 | 2.376 | 2.611 | 3.471 | 3.046 | 2.615 | 2.518 |
| -Erkek | 1.762 | 1.746 | 1.671 | 1.716 | 1.877 | 2.491 | 2.088 | 1.730 | 1.635 |
| -Kadın | 622 | 642 | 658 | 660 | 734 | 979 | 959 | 885 | 883 |
| -Genç | 919 | 881 | 832 | 871 | 897 | 1.126 | 961 | 832 | 775 |
| İşsizlik Oranı (%) | 10,8 | 10,6 | 10,2 | 10,3 | 11,0 | 14,0 | 11,9 | 9,8 | 9,2 |
| -Erkek | 10,8 | 10,5 | 9,9 | 10,0 | 10,7 | 13,9 | 11,4 | 9,2 | 10,8 |
| -Kadın | 11,0 | 11,2 | 11,1 | 11,0 | 11,6 | 14,3 | 13 | 11,3 | 8,5 |
| -Genç | 20,6 | 19,9 | 19,1 | 20,0 | 20,5 | 25,3 | 21,7 | 18,4 | 17,5 |
| Eğitim -İşsizlik Oranı (%) | | | | | | | | | |
| -Okuryazar olmayanlar | 4,3 | 4,9 | 4,8 | 5,2 | 6,3 | 8,0 | 6,0 | 4,6 | 3,9 |
| -Lise altı eğitimliler | 9,7 | 10,1 | 9,8 | 9,8 | 10,7 | 13,9 | 11,6 | 9,3 | 8,7 |
| -Lise ve dengi meslek liseliler | 15,2 | 13,8 | 13,0 | 13,0 | 12,9 | 16,9 | 14,6 | 11,8 | 10,9 |
| -Yükseköğretim | 12,2 | 10,0 | 9,6 | 9,7 | 10,3 | 12,1 | 11,0 | 10,4 | 10,1 |
| Kayıt Dışı İstihdam Oranı (%) | 50,1 | 48,2 | 47,0 | 45,4 | 43,5 | 43,8 | 43,3 | 42,0 | 39,0 |
| -Tarım | 89,9 | 88,2 | 87,8 | 88,1 | 87,8 | 85,7 | 85 | 83,8 | 83,6 |
| -Tarım Dışı | 33,8 | 34,3 | 34,1 | 32,3 | 29,8 | 30,1 | 29 | 27,8 | 24,5 |

Kaynak: TÜİK (tuik.gov.tr)

Çalışma çağındaki nüfusun yaş gruplarına göre dağılımında 2030'a yaklaşıldıkça 15-19, 20-24 ve 25-29 yaş gruplarında azalışın, diğer yaş gruplarında artışın yaşanacağı görülmektedir. Bilhassa 40-44 yaş grubunda sonraki yaş aralıklarında yoğunluğun yaşanacağı görülmektedir. Dolayısıyla 2030'lu yıllara doğru genç nüfusta azalış orta yaş ve üzeri yaş grubunda yığılmaların olacağı tahmin edilmektedir.

**Tablo 23: Çalışma Çağındaki Nüfusun Yaş Gruplarına Göre Dağılımı (%)**

| Yaş | 1990 | 2000 | 2010 | 2020 | 2030 |
|---|---|---|---|---|---|
| 15-19 | 11 | 10 | 9 | 8 | 7 |
| 20-24 | 9 | 10 | 8 | 8 | 7 |
| 25-29 | 8 | 9 | 9 | 8 | 7 |
| 30-34 | 7 | 8 | 9 | 7 | 8 |
| 35-39 | 6 | 7 | 8 | 8 | 7 |
| 40-44 | 5 | 6 | 7 | 8 | 7 |
| 45-49 | 4 | 5 | 6 | 7 | 7 |
| 50-54 | 4 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 55-59 | 3 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 60-64 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 |
| Toplam | 60 | 64 | 69 | 74 | 80 |
| Toplam Nüfus | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

Kaynak: TÜİK (tuik.gov.tr)

Toplam işgücünün eğitim düzeyi bakımından büyüklük dağılımlarına bakıldığında, en büyük grubu lise altı eğitimliler oluştururken (15,640 bin kişi), en küçük grubu ise okur-yazar olmayanlar (1,164 bin kişi) oluşturmaktadır. İşsizlik oranları bakımından ise en düşük işsizlik okur-yazar olmayanlarda, en yüksek işsizlik ise lise ve dengi meslek lisesi mezunları arasında görülmektedir. Bu tabloyu, işgücüne katılma oranları ile birlikte değerlendirirsek; işgücüne katılma oranları en düşük grup yine okur-yazar olmayanlarda, en yüksek katılım ise yükseköğretim mezunları arasındadır. İşgücüne katılım oranlarının yüksekliği ile işsizlik oranları arasında da bir ilişki bulunmaktadır.

Veriler yıllık değişim açısından incelendiğinde; okur-yazar olmayanların sayısında azalma, yükseköğretim mezunlarının sayısında ise artış trendi söz konusudur Toplam işgücü içinde yükseköğretim mezunları 1 yılda yaklaşık 612.000 kişi artmıştır. Bu rakam, 1 yıllık toplam işgücü artışının %50'sine karşılık gelmektedir. Benzer değişim, lise ve meslek lisesi mezunları arasında da söz konusudur. Bu durum, Türkiye'de işgücü piyasasının niteliğinde önemli bir değişim sürecinin yaşandığı anlamına gelmektedir. Ancak, lise altı eğitimlilerin işgücü piyasası içindeki hakim yapısı, işgücünün niteliği bakımından birçok

sorunu da beraberinde getirmektedir. Bu yapı; özellikle işgücü piyasasının ihtiyaç duyacağı nitelikli işgücünün temini bakımından önemli sıkıntılara işarettir.

**Tablo 24: İşgücünün Eğitim Düzeyi, 2012**

(Yüzde)

| | İşgücü (Bin) | İstihdam (Bin) | İşsiz (Bin) | İKO | İşsizlik Oranı |
|---|---|---|---|---|---|
| 2012 | | | | | |
| Toplam | 27.339 | 24.821 | 2.518 | 50,0 | 9,2 |
| Okur-yazar olmayan | 1.164 | 1.119 | 45 | 19,7 | 4,0 |
| Lise altı eğitimliler | 15.640 | 14.277 | 1.363 | 47,6 | 8,5 |
| Lise | 2.846 | 2.512 | 335 | 51,9 | 12,7 |
| Mesleki veya teknik lise | 2.692 | 2.420 | 272 | 64,6 | 10,2 |
| Yükseköğretim | 4.996 | 4.493 | 503 | 79,1 | 11,1 |
| 2011 | | | | | |
| Toplam | 26.725 | 24.110 | 2.615 | 49,9 | 9,8 |
| Okur-yazar olmayanlar | 1.203 | 1.147 | 56 | 20,5 | 4,6 |
| Lise altı eğitimliler | 15.681 | 14.224 | 1.457 | 47,8 | 9,3 |
| Lise | 2.783 | 2.432 | 351 | 52,1 | 12,6 |
| Mesleki veya teknik lise | 2.582 | 2.297 | 285 | 65,5 | 11,0 |
| Yükseköğretim | 4.476 | 4.009 | 467 | 79,3 | 10,4 |

Kaynak: TÜİK (tuik.gov.tr)

İşgücünün eğitim düzeyi ile işgücüne katılım oranları ve işsizlik oranları arasındaki ilişki incelendiğinde başlıca şu sonuçlara ulaşılabilmektedir. 1)Türkiye'de işgücüne katılma eğilimi artış trendi ile eğitim düzeyi arasındaki ilişkinin güçlü olduğu görülmektedir. 2012 yılı verilerine göre, en düşük katılım oranı okur-yazar olmayanlarda (%19,7) iken en yüksek katılım oranı ise yükseköğretim mezunlarında yer almaktadır. 2)Kadınların işgücüne katılma oranlarındaki artış eğilimi sürmektedir. 2011 yılında %28,8 olan oran, 2012 %29,5 düzeyine çıkmıştır. Bu durum işgücü piyasası bakımından olumlu bir gelişme olup gelecek hedefleri bakımından umut vermektedir. Kadınların işgücüne katılım oranlarındaki bu artışın kaynağını, lise eğitimliler ile yükseköğretim mezunları oluşturmuştur. 3)İşsizlik oranları açısından bakıldığında ise, erkeklerin işsizlik oranları kadınların işsizlik oranlarından düşüktür. Bu durum, işgücüne katılım oranları artan kadınların işgücü piyasasında yeterli istihdam ile karşılaşamadıkları şeklinde yorumlanabilecektir. Bu durumda, kadınların işgücü piyasasında daha kolay iş bulmasını ve istihdam edilebilirliklerini arttırmaya yönelik politikalar ve projeler üretilmesi gerekmektedir.

**Tablo 25: İşgücünün Eğitim Düzeyi, İşsizlik ve İşgücüne Katılma Durumu (%)**

| | Toplam | | | | Erkek | | | | Kadın | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2011 | | 2012 | | 2011 | | 2012 | | 2011 | | 2012 | |
| | İKO | İO | İKO | İO | İKO | İO | İKO | İO | İKO | İO | İKO | İO |
| Toplam | 48,4 | 9,6 | 50,0 | 9,2 | 71,7 | 9,2 | 71,0 | 8,5 | 28,8 | 11,3 | 29,5 | 10,8 |
| Okur-yazar olmayanlar | 20,5 | 4,6 | 19,7 | 3,9 | 37,8 | 10,7 | 34,0 | 9,9 | 17,1 | 2,0 | 16,7 | 1,4 |
| Lise altı eğitimliler | 47,8 | 9,3 | 47,6 | 8,7 | 69,9 | 9,6 | 69,1 | 8,9 | 25,1 | 8,5 | 25,6 | 8,1 |
| Lise | 52,1 | 12,6 | 51,9 | 11,8 | 69,7 | 9,5 | 69,1 | 9,2 | 30,3 | 21,3 | 30,6 | 19,0 |
| Mesleki veya teknik lise | 65,5 | 11,0 | 64,6 | 10,1 | 81,2 | 8,4 | 80,5 | 7,5 | 39,2 | 20,0 | 38,1 | 19,4 |
| Yükseköğretim | 79,3 | 10,4 | 79,1 | 10,1 | 85,3 | 7,6 | 85,1 | 7,2 | 70,8 | 15,2 | 70,9 | 14,7 |

Kaynak: TÜİK, Hane Halkı İşgücü Araştırması Kasım 2012 (İKO: İşgücüne Katılma Oranı, İO: İşsizlik Oranı)

Ortaöğretimde okullaşma oranlarına bakıldığında; 2000 (%62,0), 2007 (%79,5), 2010 (%93,3) oranında gerçekleşmiş, gelecek projeksiyonu da; 2014'de (%95,9) ve 2020'de (%99,2) seviyelerindedir. Yükseköğretimde okullaşma oranları ise; 2000 (%29,0), 2007 (%40,3), 2014 (%45,5) ve 2020 (%49,5) olarak seyretmektedir. Genel ortaöğretim okullaşma oranları 2010'dan sonra azalış eğilimine girse de, mesleki teknik okullaşma oranlarında istikrarlı bir artış gözlenmiştir.

**Tablo 26: Orta Öğretimde ve Yükseköğretimde Okullaşma Oranları (%)**

| Yıllar | 2000 | 2007 | 2010 | 2014 | 2020 |
|---|---|---|---|---|---|
| Ortaöğretim | 62,0 | 79,5 | 93,3 | 95,9 | 99,2 |
| -Genel ortaöğretim | 37,2 | 41,0 | 56,4 | 44,0 | 44,8 |
| Mesleki teknik | 24,8 | 38,5 | 43,7 | 51,9 | 54,4 |
| Yükseköğretim | 29,0 | 40,3 | | 45,5 | 49,5 |

Kaynak: DPT, 9. Kalkınma Planı, İşgücü Piyasası Komisyon Raporu s. 51, 52

Ülkemizin işgücüne katılma oranı AB-15 ve OECD'ye nazaran daha düşük seviyelerde seyretmekle birlikte, 1990'dan günümüze gelinceye kadar zaman zaman düşme eğilimine girse de 2008'den itibaren artış eğilimine girmiştir.

**Tablo 27: İşgücüne Katılma Oranı (15-64 Yaş) (%)**

| | 1990 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| AB-15 | 67,3 | 69,5 | 69,5 | 69,9 | 70,2 | 70,8 | 71,3 | 71,9 | 72,2 | 72,6 | 72,6 | 72,6 | 72,8 | - |
| OECD | 69,3 | 70,1 | 70 | 70 | 69,8 | 70,1 | 70,1 | 70,4 | 70,5 | 70,8 | 70,6 | 70,6 | 70,6 | - |
| Türkiye | 59,4 | 52,4 | 52,3 | 52,3 | 51,1 | 51,5 | 49,8 | 49,8 | 49,8 | 50,6 | 51,7 | 52,7 | 53,8 | |

Kaynak: OECD Employment Outlook 2005, 2005 sonrası veriler : http://stats.oecd.org

İşgücüne katılma oranı TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketlerine göre 15 ve daha yukarı yaştakiler için 2004'te %46.3 iken 2012'de %50'ye yükselmiştir. Yine 2007, 2008, 2009, 2010 verilerine sırasıyla bakıldığında (%46.2, %46.9, %47.9 ve %48.8) yaşanan 2008 krizinin işgücüne katılma oranı üzerinde herhangi bir olumsuz etkisinin olmadığı hatta bu süreçte söz konusu oranın arttığı görülmektedir. Erkek işgücüne katılma oranı her ne kadar 2006 (%69.9) ve 2007 (%69.8)'de düşme eğiliminde olsa da 2008'den itibaren toparlanma sürecine girmiş ve 2008 (%70.1), 2009 (%70.5), 2010 (%70.8) ve 2011 (%71.7) seviyelerine ulaşmıştır. Yani 2004-2012 yılları arasında (%70,3- %71) 0,7 puanlık bir artış yaşanmıştır. Kadın işgücüne katılma oranında ise 2004-2012 yılları arasında (%23,3-%29,5) 6,2 puanlık önemli bir artış yaşanmıştır. Kadın işgücüne katılma oranındaki artış erkek işgücüne katılma oranındaki artışa nazaran daha fazla gerçekleşmiştir.

İstatistiki Bölge Sınıflaması Düzey 2 (2012)'ye göre işgücüne katılma oranının en yüksek olduğu bölgelerin başında sırasıyla; TR81 (Zonguldak, Karabük, Bartın) %58,1, TR32 (Aydın, Denizli, Muğla) %56,5 ve TR90 (Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane) %55,5 gelmektedir. En az işgücüne katılma oranına sahip bölgeler ise TRC2 (Şanlıurfa, Diyarbakır) %28,8, TRC3 (Mardin, Batman, Şırnak, Siirt) %35 ve TRC1 (Gaziantep, Adıyaman, Kilis) %43,6'dır.

**Tablo 28: İstatistiki Bölge Sınıflaması Düzey 2'ye Göre İşgücünün Durumu, 2012 (%)**

| | İKO | İşsizlik Oranı | İstihdam Oranı |
|---|---|---|---|
| TOPLAM | 50,0 | 4,4 | 52,4 |
| TR10 (İstanbul) | 51,1 | 7,4 | 45,4 |
| TR21 (Tekirdağ, Edirne, Kırklareli) | 54,8 | 10,5 | 48,1 |
| TR22 (Balıkesir, Çanakkale) | 47,3 | 9,5 | 43,9 |
| TR31 (İzmir) | 53,2 | 6,1 | 45,9 |
| TR32 (Aydın, Denizli, Muğla) | 56,5 | 8,2 | 52,2 |
| TR33 (Manisa, Afyon, Kütahya, Uşak) | 54,8 | 10,6 | 44,7 |
| TR41 (Bursa, Eskişehir, Bilecik) | 49,0 | 10,4 | 43,3 |
| TR42 (Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova) | 53,7 | 6,8 | 43,2 |

**Tablo 28: İstatistiki Bölge Sınıflaması Düzey 2'ye Göre İşgücünün Durumu, 2012 (%) (devam)**

| | | | |
|---|---|---|---|
| TR51 (Ankara) | 48,6 | 8,2 | 47,2 |
| TR52 (Konya, Karaman) | 48,9 | 7,3 | 53,9 |
| TR61 (Antalya, Isparta, Burdur) | 56,9 | 5,6 | 51,5 |
| TR62 (Adana, Mersin) | 50,0 | 5,7 | 45,9 |
| TR63 (Hatay, Kahramanmaraş, Osmaniye) | 48,3 | 6,3 | 52,0 |
| TR71 (Kırıkkale, Aksaray, Niğde, Nevşehir, Kırşehir ) | 46,4 | 6,3 | 45,4 |
| TR72 (Kayseri, Sivas, Yozgat) | 51,4 | 7,4 | 50,9 |
| TR81 (Zonguldak, Karabük, Bartın) | 58,1 | 8,5 | 45,7 |
| TR82 (Kastamonu, Çankırı, Sinop) | 54,5 | 8,9 | 41,8 |
| TR83 (Samsun, Tokat, Çorum, Amasya) | 48,7 | 11,8 | 38,5 |
| TR90 (Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane) | 55,5 | 6,9 | 26,8 |
| TRA1 (Erzurum, Erzincan, Bayburt) | 48,4 | 21,3 | 27,5 |
| TRA2 (Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan) | 55,0 | 4,4 | 52,4 |
| TRB1 (Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli) | 50,0 | 7,4 | 45,4 |
| TRB2 (Van, Muş, Bitlis, Hakkari) | 45,8 | 10,5 | 48,1 |
| TRC1 (Gaziantep, Adıyaman, Kilis) | 43,6 | 9,5 | 43,9 |
| TRC2 (Şanlıurfa, Diyarbakır) | 28,8 | 6,1 | 45,9 |
| TRC3 (Mardin, Batman, Şırnak, Siirt) | 35,0 | 8,2 | 52,2 |

Kaynak: TÜİK (tuik.gov.tr)

### 3. Büyüme

Türkiye ekonomisi gayri safi yurtiçi hasıla (GSYİH) bazında 2002-2008 döneminde sabit fiyatlarla ortalama olarak yıllık %5.9 oranında büyümüştür. 2008 küresel krizinin etkisi altında geçen 2009 yılında ise GSYİH %4.8 küçülürken, 2010 yılında %9,2, 2011 yılında ise %8,5 oranında büyüme sağlanmıştır (TÜİK, 2012). 2012 yılında ise %2,2 seviyesinde bir büyüme oranı gerçekleşmiştir.

Ekonominin bir diğer önemli göstergesi olan enflasyon oranı (TÜFE) 2002 yılında %29,7 iken 2011 yılına gelindiğinde %10.4 olarak gerçekleşmiştir. 2002-2011 dönemi ortalaması %11.66 olmuştur (TCMB, 2012).

Ekonomik büyümenin sektörel bakımından gelişimine yıllar itibariyle bakıldığında, kriz yılları dışında genellikle sektörel büyüme gerçekleşmiş, ekonomik krizlere en duyarlı sektörün sanayi olduğu, krizde en çok küçülmenin sonrasında da en hızlı toparlanmanın bu sektörde olduğu görülmektedir. Bu görünüm, yaşanan küresel krizin bir talep daralmasına neden olmasından ve dolayısıyla sanayi sektörünü daha fazla etkilemesinden kaynaklanmaktır.

**Tablo 29: Türkiye'de GSYİH Büyüme Hızının Sektörel Görünümü (%)**

| | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Tarım | 1,4 | -6,7 | 4,3 | 3,6 | 2,4 | 6,1 | 3,5 |
| Sanayi | 8,3 | 5,8 | 0,3 | -6,9 | 12,8 | 9,7 | 2,0 |
| Hizmetler | 8,2 | 6,3 | 1,2 | -3,2 | 8,6 | 9,0 | 2,4 |
| Toplam | 6,9 | 4,7 | 0,7 | -4,8 | 9,2 | 8,8 | 2,2 |

Kaynak: DPT, (dpt.gov.tr)

Ekonomik büyümede üretim faktörlerinin artış hızları incelendiğinde; istihdam artışı 1985-2010 döneminde 1,6 iken, 2001-2010 döneminde %1,4 olarak gerçekleşmiştir. Aynı dönemde Sermaye stoku artışı sırasıyla %6,7 ve %5,2 iken toplam faktör verimliliği artışı ise %0,7 ve %1,2 olarak gerçekleşmiştir.

**Tablo 30: Üretim Faktörleri Artış Hızları (%)**

| | 1990-2000 | 2001-2004 | 2004 | 2005 | 1985-2000 | 2001-2010 | 1985-2010 | 2012-2014 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| İstihdam artışı | 1,5 | 0,2 | 3,0 | 2,0 | 1,7 | 1,4 | 1,6 | 1,8 |
| Sermaye stoku artışı | 7,6 | 4,5 | 4,9 | 5,4 | 7,7 | 5,2 | 6,7 | 6,8 |
| Toplam faktör ver. art | 0,3 | 1,7 | 5,0 | 1,7 | 0,3 | 1,2 | 0,7 | 0,8 |

Kaynak: DPT, TÜİK, 1985-2000 aralığından sonraki veriler: http://www.kalkinma.gov.tr, "Katılım Öncesi Ekonomik Program 2012-2014, s.25".

Sermaye stokundaki artışın büyümeye katkısı istihdam artışının katkısı ve toplam faktör verimliliğinin katkısından daha fazladır. 2001-2010 yılları arasında sırasıyla sermaye stokunun büyümeye katkısı %45,9, istihdam artışının katkısı %23,3 ve toplam faktör verimliliğinin katkısı %30,8'dir.

**Tablo 31: Üretim Faktörlerinin Büyümeye Katkıları (%)**

| | 1990-2000 | 2001-2004 | 2004 | 2005 | 1985-2000 | 2001-2010 | 1985-2010 | 2012-2014 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| GSYİH | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| İstihdam artışının katkısı | 23,5 | 4,3 | 21,7 | 24,9 | 25,0 | 23,3 | 24,4 | 24,6 |
| Sermaye stokundaki art. katkısı | 73,2 | 66,9 | 39,7 | 31,6 | 67,5 | 45,9 | 59,7 | 59,2 |
| Toplam faktör ver. katkısı | 3,3 | 28,9 | 38,6 | 43,5 | 7,5 | 30,8 | 15,8 | 16,2 |

Kaynak: DPT, 1985-2000 aralığından sonraki veriler, www.kalkinma.gov.tr: "Katılım Öncesi Ekonomik Program 2012-2014"

### 4. İstihdam Oranı

İstihdam oranlarında 2010 yılına kadar ciddi bir değişim yaşanmazken 2010, 2011 ve 2012 yıllarında (%43, %45 ve 45,4) önemli artışlar meydana gelmiştir. 2008 kriz yılının etkilerinin görüldüğü 2009'da sadece erkek istihdam oranında yaklaşık 2 puanlık bir azalma meydana gelmiş, hemen arkasından 2010'da tekrar eski seviyelerine ulaşmıştır. Kent/Kır ayrımına göre istihdam oranında, kentteki erkek istihdam oranı kırdaki istihdam oranına nazaran daha düşük olmakla birlikte, kentteki kadın istihdam oranı kırdaki istihdam oranına nazaran daha düşüktür. Hem kent, hem kırsal istihdam oranı açısından bakıldığında en düşük istihdam kentli kadınlardır.

**Tablo 32: İstihdam Oranları (Kent-Kır/Cinsiyet) (1990-2012) (%)**

| | 1990 | 2000 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Türkiye | 52,1 | 46,7 | 41,5 | 41,5 | 41,5 | 41,7 | 41,2 | 43,0 | 45,0 | 45,4 |
| -erkek | 73,5 | 68,9 | 63,2 | 62,9 | 62,7 | 62,6 | 60,7 | 62,7 | 65,1 | 71,0 |
| -kadın | 31,2 | 24,9 | 20,7 | 21,0 | 21,0 | 21,6 | 22,3 | 24,0 | 25,6 | 29,5 |
| Kent | 41,5 | 40,2 | 38,5 | 38,9 | 39,0 | 39,2 | 38,2 | 40,1 | 41,9 | 42,9 |
| -erkek | 69,5 | 65,4 | 61,9 | 61,7 | 61,8 | 61,5 | 59,2 | 61,5 | 63,7 | 64,3 |
| -kadın | 13,1 | 15,0 | 15,6 | 16,3 | 16,6 | 17,3 | 17,7 | 19,3 | 20,7 | 22,0 |
| Kır | 63,6 | 56,4 | 48,8 | 48,0 | 47,4 | 47,7 | 48,0 | 49,6 | 51,8 | 50,7 |
| -erkek | 78,0 | 74,1 | 66,5 | 66,0 | 65,1 | 65,4 | 64,3 | 65,4 | 68,2 | 66,5 |
| -kadın | 50,2 | 39,4 | 32,6 | 31,8 | 31,2 | 31,4 | 32,8 | 34,7 | 36,2 | 35,6 |

Kaynak: TÜİK (tuik.gov.tr)

İstihdamın sektörel dağılımına bakıldığında; tarım sektörünün istihdamdaki payının hala önemini koruduğu yadsınamaz bir gerçekliktir. Diğer yandan, ekonomik krizin etkisinin en sert hissedildiği 2009 yılında sanayi sektöründen çekilen istihdamın tarım ve hizmetler sektörüne kaydığı görülmektedir. Krizin etkisi sona ermesine karşın sanayi istihdamı kriz öncesi istihdam oranına ulaşamamıştır. Bununla birlikte inşaat sektörü istihdamının payı 2012 yılı dışarıda tutulduğunda giderek artmaktadır.

**Tablo 33: İstihdamın Sektörel Dağılımı** (bin kişi, 15 + yaş)

| | 2000 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Tarım | 7.769 | 5.154 | 4.907 | 4.867 | 5.016 | 5.240 | 5.683 | 6.143 | 6.097 |
| Sanayi | 3.810 | 4.183 | 4.283 | 4.314 | 4.439 | 4.079 | 4.496 | 4.704 | 4.751 |
| İnşaat | 1.364 | 1.107 | 1.196 | 1.231 | 1.242 | 1.306 | 1.431 | 1.676 | 1.709 |
| Hizmetler | 8.637 | 9.622 | 10.037 | 10.327 | 10.495 | 10.650 | 10.986 | 11.586 | 12.264 |
| Toplam | 21.580 | 20.067 | 20.423 | 20.738 | 21.194 | 21.277 | 22.594 | 24.110 | 24.821 |

Kaynak: TÜİK (tuik.gov.tr)

**Tablo 34: İstihdamın Sektörel Dağılımı**

(%, 15 + yaş)

| | 2000 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Tarım | 36,0 | 25,7 | 24,0 | 23,5 | 23,7 | 24,6 | 25,2 | 25,0 | 24,6 |
| Sanayi | 17,7 | 20,8 | 21,0 | 20,8 | 20,9 | 19,2 | 19,9 | 19,5 | 19,1 |
| İnşaat | 6,3 | 5,5 | 5,9 | 5,9 | 5,9 | 6,1 | 6,3 | 7,0 | 6,9 |
| Hizmetler | 40,0 | 48,0 | 49,1 | 49,8 | 49,5 | 50,1 | 48,6 | 48,1 | 49,4 |
| Toplam | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

Kaynak: TÜİK (tuik.gov.tr)

İstihdam oranları açısından İstatistiki Bölge Sınıflaması Düzey 2'ye bakıldığında en yüksek istihdam oranlarına TR81 (Zonguldak, Karabük, Bartın) %53,9, TR33 (Manisa, Afyon, Kütahya, Uşak) %52,4 seviyeleriyle bu bölgeler sahipken, en düşük istihdam oranına sahip bölgeler ise TRC2(Şanlıurfa, Diyarbakır) %26,8, TRC3( Mardin, Batman, Şırnak, Siirt) %27,5, TRC1 (Gaziantep, Adıyaman, Kilis) %38,5'tir (Bkz. Tablo 29).

AB-15 ve OECD ile Türkiye'nin istihdam oranları kıyaslandığında, Türkiye'nin istihdam oranlarının ciddi derecede düşük olduğu görülmektedir. 2011 yılı verileri sırasıyla, AB-15 (%65,7), OECD( %64,8) ve Türkiye (%48,4)'tür.

**Tablo 35: İstihdam Oranları Bakımından Türkiye, AB ve OECD**

(15-64 Yaş)

| | 1990 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| AB-15 | 61,6 | 63,7 | 64,4 | 64,5 | 64,6 | 65,0 | 65,5 | 66,3 | 67,1 | 67,4 | 65,9 | 65,6 | 65,7 |
| OECD | 64,9 | 65,7 | 65,6 | 65,2 | 64,9 | 65,3 | 65,3 | 66,0 | 66,4 | 66,4 | 64,7 | 64,5 | 64,8 |
| Türkiye | 54,5 | 48,9 | 47,8 | 46,7 | 45,5 | 46,1 | - | 44,6 | 44,7 | 44,9 | 44,2 | 46,3 | 48,4 |

Kaynak: OECD Employment Outlook 2005, 2005 sonrası veriler: (http://stats.oecd.org)

İstihdama işteki duruma göre bakıldığında, 1990'lardan 2010'lara doğru gidildikçe, ücretsiz aile işçisinin istihdamdaki yerinin gittikçe düşmekte olduğu, ücretli ve yevmiyeli olarak istihdam edilenlerin payının da arttığı görülmektedir. Bunun yanı sıra, kendi hesabına çalışan ve işverenlerin istihdamdaki payı da azalma eğilimindedir.

**Tablo 36: İstihdam Edilenlerin İşteki Duruma Göre Dağılımı (15 + yaş, %)**

| | 1990 | 2000 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Ücretli ve yevmiyeli | 39,0 | 48,6 | 60,4 | 61,0 | 60,0 | 60,9 | 61,7 | 62,9 |
| Kendi hesabına çalışan ve işveren | 31,0 | 29,8 | 26,9 | 26,3 | 26,5 | 25,5 | 25,6 | 23,9 |
| Ücretsiz aile işçisi | 30,0 | 21,6 | 12,7 | 12,7 | 13,5 | 13,6 | 13,7 | 13,2 |
| Toplam | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

Kaynak: Kalkınma Bakanlığı, TÜİK.

Kısmi zamanlı istihdam edilenlerin toplam istihdam içindeki payı, 2005'lere gelinceye kadar istikrarlı bir şekilde düşmüş, 2005'ten sonra ise artışa geçmiştir. 1990'da %11 olan kısmı zamanlı çalışanların payı, 2005'te %5,6, 2006'da %7,6 ve 2011'de %11,7 olmuştur.

**Tablo 37: Türkiye'de Kısmi Zamanlı İstihdamın Payı (1990-2011)**

| Yıllar | Toplam İstihdam İçerisinde Kısmi Zamanlı İstihdam Edilenlerin Oranı (%) |
|---|---|
| 2011 | 11,7 |
| 2010 | 11,5 |
| 2009 | 11,1 |
| 2008 | 8,5 |
| 2007 | 8,1 |
| 2006 | 7,6 |
| 2005 | 5,6 |
| 2004 | 6,1 |
| 2003 | 7,9 |
| 2002 | 8,6 |
| 2001 | 8,6 |
| 1990 | 11,0 |

Kaynak: OECD (oecd.org)

Dünya genelinde kısmi zamanlı çalışma örneklerine bakıldığında, Avustralya ve İngiltere'de en fazla, Slovak Cumhuriyeti, Macaristan ve Çek Cumhuriyeti'nde en azdır. 2011 yılı verilerine göre, Avustralya %24,7, İngiltere %24,6, Slovak Cumhuriyeti %4,0, Macaristan %4,7, Çek Cumhuriyeti % 3,9'dur. AB-21 2004 yılında %16,0 iken 2011 yılında %17,4'e, AB-15 sırasıyla %17,2 iken %19,2'ye, G7 ülkeleri %16,3 iken %17,1'e, OECD'de %15,0 iken %16,5'e yükselmiştir.

**Tablo 38: Dünyada Kısmi Zamanlı Çalışma ve Dağılımı (2004-2011) (%)**

| | Toplam İstihdamda Kısmi Zamanlı Çalışanların Oranı | | | |
|---|---|---|---|---|
| | 2004 | 2009 | 2010 | 2011 |
| Avustralya | 23,8 | 24,7 | 24,9 | 24,7 |
| Avusturya | 15,4 | 18,5 | 19,0 | 18,9 |
| Belçika | 18,5 | 18,2 | 18,3 | 18,8 |
| Kanada | 18,6 | 19,3 | 19,4 | 19,9 |
| Şili | 6,6 | 10,5 | 17,4 | 17,2 |
| Çek cumhuriyeti | 3,1 | 3,9 | 4,3 | 3,9 |
| Danimarka | 17,0 | 18,8 | 19,2 | 19,2 |
| Estonya | 6,8 | 8,4 | 8,7 | 8,8 |
| Finlandiya | 11,3 | 12,2 | 12,5 | 12,7 |
| Fransa | 13,2 | 13,3 | 13,6 | 13,6 |
| Almanya | 20,1 | 21,9 | 21,7 | 22,1 |
| Yunanistan | 5,9 | 8,4 | 8,8 | 9,0 |
| Macaristan | 3,3 | 3,6 | 3,6 | 4,7 |
| İzlanda | 16,6 | 17,5 | 18,4 | 17,0 |
| İrlanda | 18,9 | 23,7 | 24,8 | 25,7 |
| İsrail | 15,2 | 14,8 | 14,0 | 13,7 |
| İtalya | 14,7 | 15,8 | 16,3 | 16,7 |
| Japonya | 18,1 | 20,3 | 20,2 | 20,6 |
| Kore | 8,4 | 9,9 | 10,7 | 13,5 |
| Lüksemburg | 13,2 | 16,4 | 15,8 | 16,0 |
| Meksika | 15.1 | 17,9 | 18,9 | 18,3 |
| Hollanda | 35,0 | 36,7 | 37,1 | 37,2 |
| Yeni Zelanda | 21,9 | 22,5 | 21,9 | 22,0 |
| Polonya | 12,0 | 8,7 | 8,7 | 8,3 |
| Portekiz | 9,6 | 9,6 | 9,3 | 11,5 |
| Slovak cumhuriyeti | 2,8 | 3,0 | 3,7 | 4,0 |
| Slovenya | 7,5 | 8,3 | 9,4 | 8,6 |
| İspanya | 8,4 | 11,9 | 12,4 | 12,9 |
| Türkiye | 6,1 | 11,1 | 11,5 | 11,7 |
| İngiltere | 23,6 | 23,9 | 24,6 | 24,6 |
| Amerika | 13,2 | 14,1 | 13,5 | 12,6 |
| AB 21 | 16,0 | 16,9 | 17,1 | 17,4 |
| AB 15 | 17,2 | 18,6 | 18,9 | 19,2 |
| G 7 | 16,3 | 17,4 | 17,4 | 17,1 |
| OECD Toplam | 15,0 | 16,4 | 16,6 | 16,5 |

Kaynak: OECD (oecd.org)

Kadınların kısmi zamanlı çalışanların içindeki payı, 2011 yılı için, AB-21 (%75,4), AB-15 (%75,9), G7/ (%71,8) ve OECD (%69,3) iken, Türkiye'de bu oran, (%60,0)'tır.

**Tablo 39: Kısmi Zamanlı Çalışanlar İçinde Kadınların Oranı (2009-2011) (%)**

| | 2009 | 2010 | 2011 |
|---|---|---|---|
| Avustralya | 70,8 | 70,4 | 70,9 |
| Avusturya | 80,6 | 80,3 | 80,2 |
| Belçika | 80,6 | 80,4 | 79,9 |
| Kanada | 67,4 | 67,3 | 66,6 |
| Şili | 56,0 | 58,1 | 58,7 |
| Çek cumhuriyeti | 68,7 | 69,2 | 72,9 |
| Danimarka | 62,0 | 63,2 | 62,1 |
| Estonya | 68,1 | 67,4 | 71,5 |
| Finlandiya | 63,6 | 62,2 | 61,0 |
| Fransa | 79,9 | 78,1 | 77,2 |
| Almanya | 80,4 | 80,5 | 79,2 |
| Yunanistan | 67,7 | 65,9 | 62,8 |
| Macaristan | 65,0 | 66,4 | 61,7 |
| İzlanda | 70,0 | 67,6 | 68,0 |
| İrlanda | 76,6 | 75,6 | 74,9 |
| İsrail | 73,4 | 73,5 | 72,6 |
| İtalya | 77,6 | 76,9 | 76,6 |
| Japonya | 69,9 | 70,3 | 71,0 |
| Kore | 59,3 | 60,3 | 56,6 |
| Lüksemburg | 81,2 | 83,7 | 82,2 |
| Meksika | 58,2 | 57,6 | 57,1 |
| Hollanda | 75,0 | 75,0 | 75,3 |
| Yeni Zelanda | 71,9 | 72,0 | 73,0 |
| Norveç | 70,8 | 70,3 | 71,1 |
| Polonya | 68,4 | 67,5 | 67,4 |
| Portekiz | 67,7 | 65,6 | 59,5 |
| Slovakya | 59,0 | 58,6 | 61,7 |
| Slovenya | 57,3 | 58,5 | 58,0 |
| İspanya | 79,3 | 78,2 | 76,6 |
| İsveç | 64,2 | 63,3 | 62,8 |
| İsviçre | 81,2 | 80,4 | 80,1 |
| Türkiye | 58,4 | 58,0 | 60,0 |
| İngiltere | 75,8 | 74,9 | 74,7 |
| Amerika | 66,5 | 66,9 | 65,6 |
| AB 21 | 76,7 | 76,1 | 75,4 |
| AB 15 | 77,2 | 76,7 | 75,9 |
| G 7 | 72,1 | 72,3 | 71,8 |
| OECD Toplam | 70,2 | 69,9 | 69,3 |

Kaynak: OECD (oecd.org)

### 5. İşsizlik

AB-15 ve OECD ile genel anlamda karşılaştırıldığında, 2010 yılına kadar Türkiye'nin hem AB-15 hem de OECD karşısında yüksek işsizlik oranına sahip olduğu, 2011 yılında %8,8 işsizlik oranlarıyla hem AB-15'e hem de OECD ortalamalarına göre daha iyi durumda olduğu, 2012 yılında ise AB-15'den daha iyi ve OECD ortalamalarına yakın bir durum sergilemiştir.

**Tablo 40: OECD Uyumlaştırılmış İşsizlik Oranları (%)**

| Yıllar | AB-15 | OECD | Türkiye |
|---|---|---|---|
| 2005 | 9,0 | 6,8 | 10,9 |
| 2006 | 8,3 | 6,2 | 10,5 |
| 2007 | 7,2 | 5,8 | 10,5 |
| 2008 | 7,1 | 6,1 | 11,2 |
| 2009 | 9,0 | 8,3 | 14,3 |
| 2010 | 9,7 | 8,5 | 12,1 |
| 2011 | 9,8 | 8,2 | 8,8 |
| 2012 (Ocak) | 10,2 | 7,9 | 8,1 |
| 2012 (Şubat) | 10,3 | 7,9 | 8,1 |
| 2012 (Mart) | 10,4 | 7,9 | 8,1 |
| 2012 (Nisan) | 10,5 | 7,9 | 8,1 |
| 2012 (Mayıs) | 10,6 | 7,9 | 8,0 |
| 2012 (Haziran) | 10,6 | 8,0 | 7,8 |
| 2012 (Temmuz) | 10,7 | 8,0 | 8,0 |
| 2012 (Ağustos) | 10,7 | 8,0 | 8,1 |
| 2012 (Eylül) | 10,8 | 7,9 | 8,3 |
| 2012 (Ekim) | 10,9 | 8,0 | 8,2 |
| 2012 (Kasım) | 10,9 | 8,0 | 9,4 |
| 2012(Aralık) | 10,9 | 8,0 | 10,1 |
| 2012 | - | - | 9,2 |

Kaynak: OECD (www.oecd.org) EUROSTAT, (www.epp.eurostat.ec.europa.eu)

Dünyadaki genç işsizlik oranlarına bakıldığında, ekonomik kriz bazı ülkeleri ciddi oranlarda etkilemiş, başta İspanya olmak üzere, Yunanistan ve Hırvatistan genç işsizlik oranları bakımından dünyada en yüksek seviyedeki ülkeler olarak göze çarpmaktadır. Söz konusu oranın en düşük olduğu ülkeler ise Almanya, Avusturya, Japonya ve Norveç olarak dikkati çekmektedir. Türkiye ise, %21'ler düzeyindeki AB-27 ortalamasından daha iyi bir konumda (2011 yılı itibariyle %16,8) yer almaktadır. ABD'de ekonomik kriz sonrası genç işsizlik oranları ciddi artışlar sergilemiş, kriz öncesi %10'lar düzeyindeki oran 2010 yılında %18,4'e kadar yükselmiş sonra azalmaya başlamıştır (2012 yılı için %16,2).

**Tablo 41: Türkiye ve Dünyada Genç İşsizlik Oranları (15-24 Yaş )**

| | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Türkiye | 17,4 | 16,4 | 17,2 | 18,4 | 22,7 | 19,7 | 16,8 | 16,2 |
| AB-27 | 18,8 | 17,5 | 15,7 | 15,8 | 20,1 | 21,1 | 21,4 | 21,9 |
| ABD | 11,3 | 10,5 | 10,5 | 12,8 | 17,6 | 18,4 | 17,3 | 16,2 |
| Japonya | 8,7 | 8,0 | 7,7 | 7,3 | 9,1 | 9,3 | 8,2 | - |
| Almanya | 15,6 | 13,8 | 11,9 | 10,6 | 11,2 | 9,9 | 8,6 | 8,2 |
| İngiltere | 12,8 | 14,0 | 14,3 | 15,0 | 19,1 | 19,6 | 21,1 | - |
| Fransa | 21,3 | 22,4 | 19,8 | 19,3 | 24,0 | 23,6 | 22,8 | 24,9 |
| İtalya | 24,0 | 21,6 | 20,0 | 21,3 | 25,4 | 27,8 | 29,1 | - |
| İspanya | 19,7 | 17,9 | 18,2 | 24,6 | 37,8 | 41,6 | 46,4 | 53,2 |
| Yunanistan | 26,0 | 25,2 | 22,9 | 22,1 | 25,8 | 32,9 | 44,4 | - |
| Avusturya | 10,3 | 9,1 | 8,7 | 8,0 | 10,0 | 8,8 | 8,3 | - |
| Norveç | 11,4 | 8,8 | 7,2 | 7,3 | 9,2 | 9,2 | 8,7 | - |
| Hırvatistan | 32,3 | 28,9 | 24,0 | 21,9 | 25,1 | 32,6 | 36,1 | 41,7 |

Kaynak: Eurostat-2013 (http://epp.eurostat.ec.europa.eu; ET:19.02.2013).

İşsizlik süresi bakımından Türkiye AB-15, AB-21 ve OECD karşısında hem 6 ay ve üzeri, hem de 12 ay ve üzeri işsizlik bakımından daha iyi konumdadır. AB-15 ve AB-21'de 12 ay ve üzeri işsizlik, azalma eğilimde iken, OECD'de artma eğilimindedir. Türkiye'de de yine aynı şekilde 12 ay ve üzeri işsizlik azalma eğilimindedir.

**Tablo 42: Uzun Süreli İşsizlik Oranı (2000-2011)**

| | AB 15 | | AB 21 | | OECD | | Türkiye | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Yıllar | 6 ay ve üzeri | 12 ay ve üzeri | 6 ay ve üzeri | 12 ay ve üzeri | 6 ay ve üzeri | 12 ay ve üzeri | 6 ay ve üzeri | 12 ay ve üzeri |
| 2000 | 16,8 | 45,4 | 18,3 | 44,6 | 15,2 | 30,8 | 14,9 | 15,5 |
| 2001 | 16,5 | 44,1 | 17,9 | 44,5 | 14,3 | 29,1 | 14,3 | 16,2 |
| 2002 | 16,8 | 40,0 | 17,9 | 42,5 | 15,1 | 29,0 | 16,1 | 19,1 |
| 2003 | 18,1 | 41,5 | 18,5 | 43,7 | 15,3 | 30,1 | 15,5 | 19,5 |
| 2004 | 17,1 | 41,2 | 17,8 | 43,2 | 14,8 | 31,3 | 17,9 | 20,1 |
| 2005 | 16,5 | 41,9 | 17,0 | 44,5 | 14,0 | 32,0 | 16,1 | 18,5 |
| 2006 | 15,9 | 42,4 | 16,4 | 44,5 | 13,4 | 31,4 | 15,5 | 17,5 |
| 2007 | 15,0 | 40,2 | 15,5 | 41,7 | 12,8 | 28,6 | 16,0 | 16,5 |
| 2008 | 15,4 | 36,0 | 15,7 | 36,4 | 12,7 | 25,0 | 15,7 | 16,8 |
| 2009 | 19,4 | 33,1 | 19,6 | 32,9 | 16,8 | 23,7 | 19,7 | 12,5 |
| 2010 | 18,8 | 39,9 | 19,2 | 39,4 | 16,3 | 31,6 | 17,1 | 10,4 |
| 2011 | 17,2 | 42,3 | 17,6 | 42,0 | 14,7 | 33,6 | 16,4 | 10,5 |

Kaynak: OECD (oecd.org)

Eğitim düzeylerine göre işsizlik oranı sınıflandırıldığında, en fazla işsizlik oranına lise ve dengi meslek lisesi mezunları sahiptir. İşsizlik oranının en düşük olduğu grup ise, okuryazar olmayanların oluşturduğu gruptur.

İstatistiki Bölge Sınıflaması Düzey 2(2012)'ye göre işsizlik oranlarının en yüksek olduğu bölgelerin başında TRC3 (Mardin, Batman, Şırnak, Siirt) %21,3, TRC1 (Gaziantep, Adıyaman, Kilis) %11,8, gelirken, en düşük işsizlik oranına sahip bölgelerin başında da TR33 (Manisa, Afyon, Kütahya, Uşak) %4,4, TR22 (Balıkesir, Çanakkale) %5,4 olarak gelmektedir.

İşsizlik oranı 1990'da %8,0 iken, 2012 Ocak ayı itibariyle %10,2'ye yükselmiştir. Fakat 2009'a kadar (%14) artış gösteren işsizlik oranı, 2009'dan sonra düşme eğilimine girmiş ve 2011'de %9,8'e, 2012 yılında %8 düzeylerine kadar gerilemiş ancak yılın sonlarına doğru yeniden yükselişe geçerek Kasım ayında %9,4 düzeyine ulaşmıştır. Tarımdışı işsizlik oranında zaman zaman dalgalanmalar söz konusu olsa da 1990'da %13,5 olan tarımdışı işsizlik oranı, 2011'de %12,4, 2012'da %11,5 düzeyine gerilemiştir.

**Tablo 43: Tarım Dışı İşsizlik Oranı ve Genel İşsizlik Oranı (15+ Yaş, %)**

| Yıllar | İşsizlik Oranı | Tarım dışı İşsizlik Oranı |
|---|---|---|
| 1990 | 8,0 | 13,5 |
| 2000 | 6,5 | 9,4 |
| 2001 | 8,4 | 12,7 |
| 2002 | 10,3 | 15,0 |
| 2003 | 10,5 | 15,0 |
| 2004 | 10,3 | 14,2 |
| 2005 | 10,6 | 13,5 |
| 2006 | 10,2 | 12,7 |
| 2007 | 10,3 | 12,6 |
| 2008 | 11,0 | 13,6 |
| 2009 | 14,0 | 17,4 |
| 2010 | 11,9 | 14,8 |
| 2011 | 9,8 | 12,4 |
| 2012 | 9,2 | 11,5 |

Kaynak: TÜİK (tuik.gov.tr)

Kentsel yerlerdeki işsizlik oranları, kırdaki işsizlik oranlarına göre daha yüksektir. Kentli erkeklerin kırdaki erkeklere nazaran daha fazla işsizlik oranlarına sahip olduğu, kentli kadınların kırdaki kadınlara nazaran daha fazla işsizlik oranına sahip olduğu görülmektedir. Kadınların kent ve kırdaki işsizlik durumları incelendiğinde ise, kadın işsizliğinin bir kentsel nitelik taşıdığı, kırsalda kadınların çok düşük işsizlik oranına sa-

hip olduğu görülmektedir. Bunun temel nedeni, kadınların kırsal kesimde yardımcı aile işçisi konumu nedeniyle istihdam edildiklerinin varsayılmasındandır. Kırsalda genellikle hakim iktisadi faaliyeti tarımsal işler oluşturmakta ve bu işler aile ekonomisi çerçevesinde erkek-kadın birlikte yürütülmektedir. Bu durum, istatistiksel olarak tarımsal kesimde hem kadınların daha fazla işgücüne katılmaları hem de daha yüksek istihdam oranları anlamına gelmektedir. Ancak, bu durumun bir başka anlamı ise, kayıtdışı istihdam durumuyla açıklanmaktadır. Kayıtdışı istihdamın en büyük kalemi kırsal kesimdeki istihdam biçimlerindedir ve dolayısıyla hem erkeğin hem de kadınların kayıtdışı istihdamına neden olmaktadır.

**Tablo 44: Kent-Kır ve Cinsiyet Ayrımında İşsizlik Oranı (15+ Yaş, %)**

| | Genel | | | Erkek | | | Kadın | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Yıllar | Türkiye | Kent | Kır | Türkiye | Kent | Kır | Türkiye | Kent | Kır |
| 1990 | 8,0 | 10,7 | 4,8 | 7,3 | 8,4 | 6,2 | 7,6 | 20,7 | 2,9 |
| 2000 | 6,5 | 8,8 | 3,9 | 6,6 | 7,8 | 4,9 | 6,3 | 13,0 | 2 |
| 2001 | 8,4 | 11,6 | 4,7 | 8,7 | 10,3 | 6,5 | 7,5 | 16,6 | 1,7 |
| 2002 | 10,3 | 14,2 | 5,7 | 10,7 | 13 | 7,3 | 9,4 | 18,7 | 3 |
| 2003 | 10,3 | 13,8 | 6,5 | 10,7 | 12,6 | 7,9 | 10,1 | 18,3 | 4 |
| 2004 | 10,8 | 13,6 | 5,5 | 10,8 | 12,5 | 6,8 | 11,0 | 17,9 | 3 |
| 2005 | 10,6 | 12,8 | 6,3 | 10,5 | 11,6 | 7,7 | 11,2 | 17,0 | 3,6 |
| 2006 | 10,2 | 12,2 | 6,2 | 9,9 | 11,0 | 7,4 | 11,1 | 16,4 | 3,9 |
| 2007 | 10,3 | 12,0 | 6,8 | 10,0 | 10,8 | 8,3 | 11,0 | 16,1 | 3,8 |
| 2008 | 11,0 | 12,8 | 7,2 | 10,7 | 11,6 | 8,7 | 11,6 | 16,6 | 4,3 |
| 2009 | 14,0 | 16,6 | 8,9 | 13,9 | 15,3 | 10,7 | 14,3 | 20,4 | 5,3 |
| 2010 | 11,9 | 14,2 | 7,3 | 11,4 | 12,6 | 8,7 | 13,0 | 18,7 | 4,6 |
| 2011 | 9,8 | 11,9 | 5,8 | 9,2 | 10,2 | 7,0 | 11,3 | 16,5 | 3,6 |
| 2012 | 9,2 | 11,1 | 5,5 | 8,5 | 9,4 | 6,5 | 10,8 | 15,5 | 3,5 |

Kaynak: TÜİK (tuik.gov.tr)

İşsizlik oranlarının yaş grupları itibariyle dağılımında, her yaş grubunda işsizlik oranlarının 1990'lardan bu yana arttığı görülmektedir. En yüksek işsizlik oranlarının olduğu gruplar; 15-19, 20-24 ve 25-29'dur. Kriz sonrası bütün yaş gruplarında gözle görülür artışlar yaşanmış, krizin etkisi geçince de ciddi düşüşler yaşanmıştır ve bu istikrar 2011'e kadar devam etmiştir.

**Tablo 45: Yaş Gruplarına Göre İşsizlik Oranları (%)**

| Yaş Gruplarına Göre İşsizlik Oranları (%) | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Yıllar | 15-19 | 20-24 | 25-29 | 30-34 | 35-39 | 40-44 | 45-49 | 50-54 | 55-59 | 60-64 | 65+ |
| 1990 | 15,4 | 16,6 | 9,0 | 5,5 | 4,2 | 3,5 | 3,9 | 4,0 | 3,0 | 2,8 | 1,4 |
| 2000 | 10,7 | 14,8 | 7,2 | 5,0 | 4,5 | 3,5 | 3,0 | 3,8 | 2,2 | 2,0 | 0,5 |
| 2001 | 14,6 | 17,3 | 9,6 | 6,7 | 6,5 | 4,9 | 5,1 | 4,1 | 2,9 | 1,5 | 0,8 |
| 2002 | 16,7 | 20,8 | 11,9 | 8,6 | 8,1 | 7,3 | 6,6 | 5,8 | 4,8 | 1,6 | 0,8 |
| 2003 | 17,9 | 22,1 | 12,7 | 9,0 | 7,4 | 6,5 | 6,5 | 6,0 | 4,5 | 2,5 | 0,7 |
| 2004 | 17,7 | 22,2 | 13,9 | 9,3 | 7,8 | 6,8 | 6,3 | 6,5 | 4,0 | 2,9 | 1,1 |
| 2005 | 18,2 | 20,9 | 13,2 | 9,3 | 7,7 | 6,9 | 6,9 | 6,9 | 4,6 | 2,9 | 0,8 |
| 2006 | 17,4 | 20,1 | 12,9 | 8,6 | 7,4 | 6,9 | 6,6 | 6,8 | 5,3 | 2,8 | 0,8 |
| 2007 | 19,7 | 20,1 | 12,4 | 8,7 | 7,4 | 6,8 | 7,0 | 6,2 | 5,0 | 3,2 | 0,8 |
| 2008 | 19,6 | 21 | 13,2 | 9,7 | 8,2 | 7,7 | 7,6 | 6,8 | 6,0 | 3,7 | 1,0 |
| 2009 | 23,6 | 26,3 | 17,5 | 12,6 | 11,2 | 10,2 | 9,5 | 9,2 | 7,7 | 4,1 | 1,4 |
| 2010 | 18,8 | 23,5 | 14,9 | 10,3 | 9,6 | 8,5 | 8,6 | 8,3 | 6,7 | 4,4 | 1,5 |
| 2011 | 15,8 | 19,8 | 12,5 | 8,6 | 7,5 | 7,0 | 7,0 | 6,8 | 5,9 | 3,1 | 1,2 |
| 2012 | 14,9 | 19,0 | 12,2 | 8,3 | 6,9 | 6,5 | 6,7 | 6,4 | 5,3 | 3,3 | 0,9 |

Kaynak: TÜİK (tuik.gov.tr)

### 6. Ücretler ve İşgücü Maliyetleri

Türkiye'de ücretler ve maaşlar incelendiğinde dikkati çeken en önemli durum, brüt/net ücret düzeyleri arasındaki farkın yüksekliğidir. Ücret ve maaş grupları bakımından incelendiğinde kamu kesimi, özel kesim ve memur maaşlarında neredeyse ücretin işverene maliyetinin yarısı ancak çalışana ulaşabilmektedir. Vergi ve sosyal güvenlik politikasıyla da yakından ilgili olan bu durum hem ücret maliyetlerini yükseltmekte hem de kayıtdışı istihdam teşvik etmektedir. Ücret düzeyleri bakımından en yüksek ücretlerin toplu pazarlık kapsamındaki kamu kesiminde olduğu, bunu toplu pazarlık kapsamındaki özel sektörün takip ettiği görülmektedir. Özel sektörde toplu pazarlık kapsamı dışındaki ücret düzeylerinin ise çok daha düşük olduğu bilinmektedir. İşgücü piyasalarında ücret düzeyleri konusunda kayıtdışı ekonominin bir yansıması da ücretler üzerinde gerçekleşmekte, ücretler üzerinden alınan vergi ve benzeri maliyetlerin etkisini azaltmak için işyerleri ikili ücret uygulamalarına gidebilmektedir. Kayıtlı ücretler asgari ücret düzeyinde gerçekleşirken kayıtdışı olarak daha yüksek ücretler ödendiği görülmektedir.

**Tablo 46: Türkiye'de Ücret ve Maaşlar**

| | İşgücü maliyeti | | | | Net ücretler | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Yıllar | Kamu Kesimi İşçi Ücreti | Özel Kesim İşçi Ücreti | Memur Maaşı | Asgari Ücret | Kamu Kesimi İşçi Ücreti | Özel kesim İşçi Ücreti | Memur Maaşı | Asgari Ücret |
| 2000 | 955,607 | 698,361 | 307,082 | 141,927 | 562,815 | 391,92 | 218,52 | 83,737 |
| 2001 | 1,373,371 | 929,295 | 447,948 | 195,754 | 768,668 | 482,68 | 324,738 | 111,04 |
| 2002 | 1,773,210 | 1,309,758 | 691,164 | 298,111 | 1,012,399 | 692,667 | 497,85 | 173,908 |
| 2003 | 2,287,867 | 1,607,121 | 884,724 | 427,276 | 1,285,055 | 864,554 | 618,32 | 225,999 |
| 2004 | 2,620,670 | 1,865,323 | 1,024,722 | 526,79 | 1,387,970 | 989,045 | 701,482 | 310,656 |
| 2005 | 2,826,920 | 2,042,964 | 1,141,790 | 593,77 | 1,542,770 | 1,075,690 | 778,86 | 350,154 |
| 2006 | 3,004,930 | 2,215,472 | 1,301,340 | 645,17 | 1,645,270 | 1,170,310 | 906,73 | 380,462 |
| 2007 | 3,424,640 | 2,444,997 | 1,464,240 | 697,11 | 1,845,720 | 1,304,454 | 1,024,370 | 411,095 |
| 2008 | 3,629,890 | 2,634,270 | 1,634,980 | 757,61 | 1,999,230 | 1,404,500 | 1,205,310 | 492,405 |
| 2009 | 3,908,000 | 2,847,734 | 1,853,790 | 825,59 | 2.112.950 | 1,527,212 | 1,386,020 | 536,812 |
| 2010 | 4,179,400 | 3.052.191 | 1,983,760 | 904,87 | 2,210,470 | 1.662.848 | 1,483,450 | 588,293 |
| 2011 | 4.448.480 | 3.406.245 | 2.221.360 | 992.351 | 2.394.580 | 1.855.738 | 1.679.030 | 644.451 |
| 2012 | 4.766.690 | - | 2.512.520 | 1.064.225 | 2.570.120 | - | 1.909.700 | 720.460 |

Kaynak: Ekonomik ve sosyal göstergeler 1950-2001 (2004'e kadar), 1950-2010 (2004 sonrası), Yıllık Programlar www.dpt.gov.tr

İşgücü piyasasındaki ücretlerin en alt düzeyini ifade eden asgari ücret sosyal nitelikli bir ücret olarak çalışanların ekonomik ve sosyal nitelikli temel ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik bir ücret uygulaması olarak bütün dünyada yaygın olarak uygulanan bir ücret uygulamasıdır. Asgari ücret sosyal niteliğinin yanında, piyasa bakımından da bir taban oluşturmakta, diğer ücretler de buna göre şekillenmektedir. Türkiye, asgari ücret düzeyleri bakımından, bir çok AB üyesi ülkesine göre (Bulgaristan, Letonya, Macaristan, Litvanya, Estonya ve Çek Cumhuriyeti) daha yüksek asgari ücret düzeyine sahip durumdayken bazı ülkelere göre ise (Belçika, İrlanda, Yunanistan, Fransa, Lüksemburg) daha düşük asgari ücret düzeyine sahip bulunmaktadır. Çalışanların insan onuruna yaraşır bir ücret düzeyini almaları hem ekonomi bakımından hem de insanlık bakımından önem taşımaktadır. Kendisi ve ailesinin yaşam kalitesini ortalama bir düzeyde sağlayacak asgari ücret, çalışanların motivasyonunu da arttıracağından işletmelerin verimliliği ve rekabetçiliği üzerinde de olumlu etkiler ortaya koyacaktır.[iii]

**Tablo 47: Türkiye ve Seçilmiş Bazı Avrupa Birliği Ülkelerinde Asgari Ücret (EUR/ay)**

| | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Belçika | 1210.00 | 1234.00 | 1259.00 | 1309.60 | 1387.50 | 1387.50 | 1415.24 | 1443.54 |
| Bulgaristan | 76.69 | 81.79 | 92.03 | 112.49 | 122.71 | 122.71 | 122.71 | 138.05 |
| Çek Cumhuriyeti | 235.85 | 261.03 | 291.07 | 300.44 | 297.67 | 302.19 | 319.22 | 310.23 |
| Estonya | 171.92 | 191.73 | 230.08 | 278.02 | 278.02 | 278.02 | 278.02 | 290.00 |
| İrlanda | 1183.00 | 1292.85 | 1402.70 | 1461.85 | 1461.85 | 1461.85 | 1461.85 | 1461.85 |
| Yunanistan | 667.68 | 709.71 | 730.30 | 794.02 | 817.83 | 862.82 | 862.82 | 876.62 |
| İspanya | 598.50 | 631.05 | 665.70 | 700.00 | 728.00 | 738.85 | 748.30 | 748.30 |
| Fransa | 1286.09 | 1217.88 | 1254.28 | 1280.07 | 1321.02 | 1343.77 | 1365.00 | 1398.37 |
| Letonya | 114.63 | 129.27 | 172.12 | 229.75 | 254.13 | 253.77 | 281.93 | 285.92 |
| Litvanya | 144.81 | 159.29 | 173.77 | 231.70 | 231.70 | 231.70 | 231.70 | 231.70 |
| Lüksemburg | 1466.77 | 1503.42 | 1570.28 | 1570.28 | 1641.74 | 1682.76 | 1757.56 | 1801.49 |
| Macaristan | 231.74 | 247.16 | 260.16 | 271.94 | 268.09 | 271.80 | 280.63 | 295.63 |
| Polonya | 207.86 | 232.90 | 244.32 | 313.34 | 307.21 | 320.87 | 348.68 | 336.47 |
| Portekiz | 437.15 | 449.98 | 470.17 | 497.00 | 525.00 | 554.17 | 565.83 | 565.83 |
| Türkiye | 266.15 | 333.46 | 301.77 | 354.34 | 309.94 | 338.33 | 384.89 | 362.84 |
| ABD | 655.36 | 756.69 | 677.81 | 688.81 | 815.79 | 872.32 | 940.48 | 971.22 |

Kaynak: EUROSTAT, 2013

İşgücü maliyetlerinin gelişimi, ücretli çalışan istihdam etmenin işverene saat başına maliyetindeki değişimin nominal olarak ölçüldüğü İşgücü Maliyet Endeksi değerleri ile ölçülmektedir. Bu maliyet değerinin temel bileşenini kazanç ve kazanç dışı maliyetler (sosyal güvenlik ödemeleri, ihbar ve kıdem tazminatları) oluşturmaktadır. Bun göre; saatlik işgücü maliyetleri 2007 yılında 88,9 iken 2012 yılında 145,8'e yükselmiştir. Bu değer, sanayide 145,5'e, inşaatta 151,4'e hizmetlerde ise 144,7'ye yükselmiştir. Sektörel bazda bu dönemde en yüksek artış inşaat sektöründe (151,4) meydana gelmiştir. Saatlik kazanç endeksinin bir önceki yılın aynı dönemine göre tüm sektörlerdeki artış oranlarına bakıldığında, 2008 yılında 12,8, 2009 yılında 9,0, 2010 yılında 8,8, 2011 yılında 9,5 ve 2012 yılında 9,9 gerçekleşirken, 2012 yılının ilk 3 çeyreğinde en yüksek artış sektörel bazda 11,4 oranında hizmetler sektöründe gerçekleşmiştir.

**Tablo 48: Ekonomik Faaliyete Göre İşgücü Maliyetlerindeki Değişim Maliyet Endeksi (2007-2012)**

| Yıl | Saatlik İşgücü Maliyet Endeksi (Yıllık Ortalama) | Bir Önceki Yılın Aynı Dönemine Göre (Yıllık) | Bir Önceki Döneme Göre Değişim (%) |
|---|---|---|---|
| Toplam | | | |
| 2007 | 88,9 | - | 3,4 |
| 2008 | 100,0 | 12,4 | 4,1 |
| 2009 | 108,9 | 9,0 | 2,8 |
| 2010 | 118,4 | 8,8 | 1,8 |
| 2011 | 129,7 | 9,5 | 2,4 |
| 2012 | 145,8 | 9,9 | 5,1 |
| Sanayi | | | |
| 2007 | 88,9 | - | 3,8 |
| 2008 | 100,0 | 12,5 | 4,6 |
| 2009 | 108,9 | 9,1 | 2,4 |
| 2010 | 117,6 | 8,0 | 1,1 |
| 2011 | 127,9 | 8,8 | 1,2 |
| 2012 | 145,5 | 9,8 | 6,8 |
| İnşaat | | | |
| 2007 | 89,9 | … | 3,0 |
| 2008 | 100,0 | 11,2 | 3,7 |
| 2009 | 113,2 | 13,3 | 3,3 |
| 2010 | 124,3 | 9,8 | 3,6 |
| 2011 | 140,4 | 12,9 | 3,1 |
| 2012 | 151,4 | 6,2 | 3,7 |
| Hizmetler | | | |
| 2007 | 88,7 | … | 2,5 |
| 2008 | 100,0 | 12,7 | 3,0 |
| 2009 | 107,4 | 7,4 | 3,4 |
| 2010 | 118,3 | 10,1 | 2,6 |
| 2011 | 129,7 | 9,7 | 4,8 |
| 2012 | 144,7 | 11,4 | 2,0 |

Kaynak: TÜİK, İşgücü Maliyeti Endeksi, III. Dönem 2012, 2012 yılı değerleri 3.çeyrek verisidir.

## 7. İş Sağlığı ve Güvenliği

Türkiye'de iş kazası ve meslek hastalıklarının genel görünümü incelendiğinde son on yılda çok fazla bir yol alınamadığı görülmektedir. İş kazası ve meslek hastalıklarının meydana geliş sıklıklarında 2002-2011 yılları arasında bir azalma eğilimi söz konusu olmamıştır. Benzer durum; iş kazası ve meslek hastalıklarında yaşamını yitiren işçiler, sürekli iş göremezliğe ve geçici iş göremezliğe uğrayan işçiler bakımından da yaşanmaktadır. Diğer yandan, cinsiyet bakımından konuya bakıldığında, iş kazası olgusunun genellikle bir erkek çalışan sorunu olduğu görülmektedir. Bunun nedeni, iş kazası ve meslek hastalıkları bakımından yüksek riskli işlerin genellikle erkekler tarafından yapılmasıdır. Yine, kadınların işgücü içindeki oransal paylarının düşüklüğü (işgücüne katılma oranı) bu sonucun bir başka nedenidir.

**Tablo 49: Türkiye'de Yıllar İtibariyle İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sayısı (2002-2011)**

| Yıl | İş Kazası | Meslek Hastalığı |
|---|---|---|
| 2002 | 72.344 | 601 |
| 2003 | 76.668 | 440 |
| 2004 | 83.830 | 384 |
| 2005 | 73.923 | 519 |
| 2006 | 79.027 | 574 |
| 2007 | 80.602 | 1.208 |
| 2008 | 72.963 | 539 |
| 2009 | 64.316 | 429 |
| 2010 | 62.903 | 533 |
| 2011 | 69.227 | 697 |
| 2012 | 74.871 | 395 |

Kaynak: TÜİK 2013, SGK İstatistik Yıllığı 2012

**Tablo 50: Türkiye'de İş Kazalarının Genel Görünümü (2007-2012)**

| | İş Kazası Sayısı | | Ölüm Sayısı | | Sürekli İş Göremezlik Sayısı | | Geçici İş Gör. Sayısı (Gün/Ayaktan) | | Geçici İş Göremezlik Sayısı (Gün/Yatarak) | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Erkek | Kadın | Erkek | Kadın | Erkek | Kadın | Erkek | Kadın | Erkek | Kadın |
| 2007 | 76.481 | 4.121 | 1.029 | 14 | 1.509 | 41 | 1.798.529 | 77.995 | 57.046 | 1.410 |
| 2008 | 69.369 | 3.594 | 850 | 15 | 1.411 | 41 | 1.719.723 | 75.323 | 6.979 | 320 |
| 2009 | 60.754 | 3.562 | 1.147 | 24 | 1.620 | 48 | 1.455.136 | 65.427 | 50.288 | 1.255 |
| 2010 | 59.011 | 3.892 | 1.421 | 23 | 1.912 | 64 | 1.387.890 | 67.665 | 46.044 | 1.272 |
| 2011 | 65.059 | 4.168 | 1.668 | 32 | 2.023 | 70 | 1.625.281 | 76.647 | 53.947 | 1.547 |
| 2012 | 69.090 | 5.781 | 735 | 9 | 1.968 | 68 | 1.504.217 | 93.024 | 48.190 | 1.696 |

Kaynak: SGK İstatistik Yıllığı 2007, 2008, 2009, 2010, 2011,2012

**Tablo 51: Türkiye'de Meslek Hastalıklarının Genel Görünümü (2007-2012)**

| | Meslek Hastalığı Sayısı | | Ölüm Sayısı | | Sürekli İş Göremezlik Sayısı | | Geçici İş Gör. (Gün/Ayaktan) | | Geçici İş Gör. (Gün/Yatarak) | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Erkek | Kadın | Erkek | Kadın | Erkek | Kadın | Erkek | Kadın | Erkek | Kadın |
| 2007 | 1.197 | 11 | 1 | 0 | 402 | 4 | 5.162 | 717 | 1.689 | 25 |
| 2008 | 525 | 14 | 1 | 0 | 240 | 2 | 58.992 | 1942 | 1.828 | 8 |
| 2009 | 421 | 8 | 0 | 0 | 217 | 0 | 12.322 | 864 | 3.753 | 71 |
| 2010 | 514 | 19 | 10 | 0 | 104 | 5 | 10.173 | 418 | 2461 | 101 |
| 2011 | 687 | 10 | 10 | - | 120 | 3 | 11.187 | 373 | 3.873 | 45 |
| 2012 | 386 | 9 | 1 | 0 | 172 | 1 | 2.308 | 69 | 722 | 24 |

Kaynak: SGK İstatistik Yıllığı 2007, 2008, 2009, 2010, 2011,2012

Türkiye'de meydana gelen iş kazaları iktisadi faaliyet kolları bakımından analiz edildiğinde en çok iş kazasının kömür ve linyit çıkarılması işlerinde olduğu, bunu fabrika metal ürünleri imalatı ve inşaat sektörü takip etmektedir. Yine, ana faaliyet kolları bakımından yıllar itibariyle iş kazalarının sayısında bir azalma gerçekleşmemiş tersine artışlar gerçekleşmiştir. Bu durum, Türkiye'nin son yıllardaki ekonomik alanda sağladığı gelişme ve ihracat performansının genellikle imalat sanayine dayanmasıyla açıklanabilir. Ancak, sanayileşme ve ekonomik gelişmenin bedeli daha çok insanın ölmesi değil, refah düzeyinin ve yaşam kalitesinin daha fazla artması olmalıdır. Bu anlamda, iş kazalarının sayılarının ciddi oranda azaltılması için önümüzdeki plan döneminde başta eğitim olmak üzere birçok etkili önlemin alınması gerekmektedir.

**Tablo 52: Yılda Binden Fazla İş Kazasının Olduğu İktisadi Faaliyet Grupları**

| İktisadi Faaliyet Grupları | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 |
|---|---|---|---|---|---|
| Kömür ve linyit çıkarılması | 5.728 | 8.193 | 8.150 | 9.217 | 8.828 |
| Fabrik.metal ürün.(mak.tec.har) | 6.971 | 7.314 | 6.918 | 7.268 | 7.045 |
| İnşaat (bina ve bina dışı) | 4.550 | 5.132 | 4.639 | 5.554 | 6.459 |
| Tekstil ürünleri imalatı | 3.641 | 3.771 | 3.474 | 3.239 | 5.127 |
| Ana metal sanayi | 4.029 | 4.819 | 4.621 | 5.272 | 4.938 |
| Metalik olmayan ürünler imalatı | 3.504 | 3.569 | 3.861 | 4.240 | 3.733 |
| Toptan ve perakende tic. | 1.902 | 2.480 | 2.513 | 2.640 | 3.050 |
| Gıda ürünleri imalatı | 1.910 | 2.484 | 2.422 | 2.590 | 2.972 |
| Özel inşaat faaliyetleri | 1.024 | 1.745 | 1.798 | 2.195 | 2.750 |
| Kara taşıma.ve boru hattı taşıma. | 1.974 | 2.329 | 2.206 | 2.363 | 2.549 |
| Kauçuk ve plastik ürünler im. | 1.673 | 1.818 | 1.900 | 2.124 | 2.311 |
| Makine ve ekipman imalatı | 4.191 | 1.899 | 1.981 | 2.218 | 2.235 |
| Elektrikli teçhizat imalatı | 2.203 | 1.555 | 1.489 | 1.213 | 1.878 |

**Tablo 52: Yılda Binden Fazla İş Kazasının Olduğu İktisadi Faaliyet Grupları (devam)**

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Motorlu kara taşıtı ve römork im. | 856 | 1.173 | 1.424 | 1.439 | 1.796 |
| Taşıma için depolama ve destek.fa. | 1.113 | 1.323 | 1.623 | 1.487 | 1.689 |
| Mobilya imalatı | 1.260 | 924 | 879 | 1.324 | 1.588 |
| Yiyecek ve içecek hizmeti faal. | 665 | 773 | 856 | 1.016 | 1.310 |
| Makine ve ek .kurulumu ve on. | 1.778 | 1.110 | 1.011 | 1.055 | 1.045 |
| TOPLAM : | 48.972 | 52.411 | 50.055 | 56.454 | 61.303 |

Kaynak: SGK İstatistik Yıllığı, 2008, 2009, 2010, 2011,2012

En çok iş kazasının yaşandığı iller bakımından bakıldığında, iş kazalarının sanayi ile bağlantısı açık olarak ortaya çıkmaktadır. Türkiye'nin nüfus bakımından ikinci büyük ili olan Ankara iş kazası sayısın bakımından 7. sırada yer almakta, yeni sanayileşen yerler arasında yer alan Manisa 3. sırada yer alırken Tekirdağ da 16. sırada yer almaktadır. Maden ve demir çelik işletmelerinin bulunduğu Zonguldak ve Karabük de en çok iş kazası yaşanan iller arasında ön sıralarda yer almaktadır.

**Tablo 53: Türkiye'de Yılda Binden Fazla İş Kazasının Olduğu İller**

| | 2009 | | | 2010 | | | 2011 | | | 2012 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Erkek | Kadın | Top | Erkek | Kadın | Top | Erkek | Kadın | Top | Erkek | Kadın | Top |
| İstanbul | 8.354 | 5.47 | 8.901 | 7.394 | 5.97 | 7.991 | 8.558 | 7.45 | 9.303 | 8.570 | 8.80 | 9.450 |
| Bursa | 5.36 | 5.24 | 5.884 | 6.828 | 7.52 | 7.58 | 4.943 | 5.07 | 5.45 | 8.117 | 1.186 | 9.303 |
| İzmir | 6.975 | 4.86 | 7.461 | 7.438 | 5.04 | 7.942 | 7.362 | 4.90 | 7.852 | 7.074 | 5.22 | 7.596 |
| Manisa | 4.308 | 2.92 | 4.6 | 5.302 | 3.02 | 5.604 | 5.447 | 1.82 | 5.629 | 6.801 | 4.26 | 7.227 |
| Zonguldak | 5.213 | 3.4 | 5.247 | 4.598 | 3.2 | 4.63 | 3.921 | 2.2 | 3.943 | 3.884 | 3.4 | 3.918 |
| Tekirdağ | 1.485 | 2.23 | 1.708 | 629 | 1.01 | 7.30 | 894 | 1.48 | 1.042 | 2.658 | 4.75 | 3.133 |
| Ankara | 2.137 | 9.7 | 2.234 | 2.62 | 9.5 | 2.715 | 2.524 | 1.01 | 2.625 | 2.969 | 1.12 | 3.081 |
| Kocaeli | 2.507 | 7.0 | 2.577 | 3.082 | 1.21 | 3.203 | 4.52 | 2.18 | 4.738 | 2.896 | 1.56 | 3.052 |
| Denizli | 1.774 | 1.59 | 1.933 | 1.957 | 2.27 | 2.184 | 2.182 | 2.35 | 2.417 | 2.276 | 3.44 | 2.620 |
| Kayseri | 1.863 | 2.9 | 1.892 | 201 | 2 | 2.03 | 2.484 | 5.0 | 2.534 | 2.478 | 7.9 | 2.557 |
| Antalya | 1.272 | 2.09 | 1.481 | 1.323 | 2.57 | 1.58 | 1.372 | 2.68 | 1.64 | 1.295 | 2.73 | 1.568 |
| Kütahya | 1.230 | 1.7 | 1.247 | 730 | 1.8 | 7.48 | 1.404 | 3.2 | 1.436 | 1.251 | 5.0 | 1.301 |
| Adana | 7.28 | 2.5 | 7.53 | 6.80 | 2.1 | 7.01 | 5.54 | 2.8 | 5.82 | 1.035 | 3.3 | 1.068 |

Kaynak: SGK İstatistik Yıllığı; 2009, 2010, 2011,2012

### 2.3.2.2. Türkiye'de İstihdam ve Çalışma Hayatının Temel Sorunları (Komisyon Çalışmaları Sonucunda Ortaya Çıkan Görüşler Çerçevesinde)

#### 1. Yüksek İşsizlik-Düşük İstihdam Oranları

Onuncu Kalkınma Planı döneminde, ekonomik büyüme ile istihdam arasındaki ilişkinin daha güçlü olması ve işsizliğin azaltılması için çeşitli politika ve önlemlere ihtiyaç bulunmaktadır.

İthalata dayalı bir üretim cari açık riskini arttırdığı için ihracatın geliştirilmesi ve ihracatın ithalata bağımlılığının azaltılması büyük önem taşımaktadır. Bu kapsamda para politikaları gözden geçirilerek ihracatı özendirici uygulamalar artırılmalıdır. İhracatın artırılması için yeni pazarlar ve ürünler üzerine eğilerek özellikle ekonomik krizle boğuşan gelişmiş ekonomiler yerine, alternatif pazarlara odaklanılmalı, Çin ve Hindistan gibi orta sınıfı yeni gelişen kalabalık ülkelere yönelik özel stratejiler geliştirilmelidir.

Yeni istihdam olanaklarının geliştirilebilmesi için, yeni sektörlere yönelik, yeni teknolojiler, bilgi ekonomisindeki gelişmelerin gerektirdiği niteliklere uygun şekilde planlamaların yapılması gerekmektedir. Ar-Ge faaliyetlerine ayrılan bütçenin arttırılarak AB standartlarına yükseltilmesi, üniversite-sanayi işbirliğinin etkin şekilde gerçekleştirilerek firmalarımızın uluslararası rekabette yenilikçi ürünler geliştirmeleri teşvik edilmelidir.

Alternatif sektörlerin istihdam oluşturma becerileri desteklenmeli, kırsal kesimde daha nitelikli işler oluşturulmalı, yeşil işler ve organik tarım kapasitesi geliştirilmelidir.

İstihdam politikalarının kurgulanmasında ücretler ve gelirler politikasının göz ardı edilmemesi, Türkiye'nin asgari ücretliler ülkesi olmasının önüne geçilmesi, asgari ücretin insan onuruna yaraşır ve içinde bulunduğu toplumda ailesi ile birlikte yaşamasına yetecek bir düzeye çıkarılması sağlanmalıdır.[iv]

Ülkemizin büyüme stratejisi; sanayileşmeye, ileri ve öncü teknolojilere, rekabet gücünü, yatırım yapma kapasitesini artırmaya ve nitelikli istihdamı geliştirmeye dayalı olmalıdır. Büyüme; sıcak paraya ve ithalata değil, artırılması gereken yurtiçi tasarruflara, doğrudan yatırımlara ve yüksek katma değerli, ileri teknolojileri kullanan sanayi ihracatına dayanmalıdır.

Yürürlüğe konulmuş Sanayi Strateji Belgesi ile yürürlüğe girme aşamasında yer alan Ulusal İstihdam Stratejisi'nin uyumlaştırılması, bu iki belgenin Onuncu Kalkınma Planı ile de eşgüdümünün sağlanması gereklidir. Bu sürecin yönetiminde sosyal tarafların etkin katılımı sağlanmalı ve işbirliği yapılmalıdır.

İstihdam-mesleki eğitim birlikteliği sağlanarak işgücü piyasasının ekonominin arz cephesine duyarlı hale getirilmesi sağlanmalıdır.

Girişimcilik yeni istihdam oluşturulması bakımından çok büyük önem arz etmektedir. Zira bir girişimci hem kendini istihdam edip hem de başkalarına iş imkanı oluş-

turduğundan, hem sosyal politika hem de ekonomi politikası bakımından olumlu katkı vermektedir.

İşgücü talebinde artış beklenen sektörlerin (sağlık, sosyal hizmetler vb.) ihtiyaç duyacağı nitelikli insan gücünün yetiştirilmesi gerekmektedir.

Ücret dışı işgücü maliyetlerinin ve asgari ücret üzerinden alınan vergilerin azaltılması işletmelerin rekabet gücü bakımından önem arz etmektedir. Türkiye sosyal güvenlik primleri ve en alt gelir gruplarından aldığı vergilerin oranı bakımından oldukça yüksek bir ülkedir. İstihdam üzerindeki vergi ve sigorta prim yükünün azaltılmasına devam edilmelidir. Devlete karşı yükümlülüklerini yerine getiren işverenlere ilave teşvikler verilmelidir. Primlerini düzenli ödeyenlerle ödemeyenleri, vergilerini düzenli ödeyenlerle ödemeyenleri, iş kazası meydana gelen işyerleriyle gelmeyenleri aynı kategorilerde değerlendiren sistem yerine teşvik edici bir sistem uygulanmalıdır.

İstihdamın arttırılması için yabancı kaçak işçilik önlenmelidir. Yabancı kaçak işçiler ülkemizde son yıllarda özellikle hizmetler sektöründe (ev hizmetleri ve evde bakım hizmetlerinde) istihdam edilmektedirler. Bu sektörlere yönelen kaçak işçiliğin önlenmesinde yalnızca yasaklar ve cezalarla bu sorunun çözümlenmesi mümkün değildir. Ülkemizde, mesleki eğitim alanında bu sektörlerde hizmet verecek nitelikte eğitimli kişiler yetiştirilmelidir. Zira, ülkemizde bu sektörlerde çalışanlar sosyal korumadan uzak, düşük eğitimli kişilerdir. Ülkemizde, bu sektörlere yönelik olarak İŞKUR ve halk eğitim merkezlerince meslek kursları açılmalı, meslek liselerinde bu sektörlere yönelik programlar çeşitlendirilmelidir.

Sosyal yardım politikaları ile İŞKUR'un çalışmaları arasında bir entegrasyon sağlanmalı, sosyal yardım başvurusunda bulunanlara İŞKUR'daki açık iş önerilmeli, çalışabilir niteliklere sahip bir işgücünün sosyal yardımlara alıştırılması yerine istihdam edilmesi ya da yardım verilecekse yardım döneminde mutlaka bir mesleki eğitim faaliyetinin içine dahil edilmesi, aksi takdirde yardımın kesilmesi büyük önem taşımaktadır.

Firmaların yeni dünya düzeninde varlıklarını sürdürebilmeleri ve yeni istihdam alanları oluşturabilmeleri için mutlaka ölçeklerini arttırmaları, Ar-Ge ve inovasyona önem vermeleri büyük önem taşımakta olup, bu konuda faaliyette bulunan firmalara özel destekler verilmeli, KOSGEB ve bakanlıkların teşvik ve desteklerinden daha kolay yararlanmaları sağlanmalıdır.

Kriz dönemlerinde kapanma riski taşıyan işletmelere çeşitli destekler verilmeli, zor duruma düşen işletmelerin kredi garanti fonundan daha kolay yararlanmaları temin edilmelidir. Ayrıca, işini kaybeden işverenler için de işsizlik fonundan yararlanma imkanı getirilmeli ya da bu konuyla ilgili yeni bir kurumsal yapı kurgulanmalıdır.

Küçük girişimcilik desteklenmeli, unutulmaya yüz tutmuş el sanatları ve zanaatkarlık, yemek kültürü ve diğer kültürel değerlerin girişimcilik vasıtasıyla ekonomiye katılımı sağlanmalı, özellikle kadınlara yönelik küçük hibe ya da mikro kredilerle iş kurmaları

desteklenmeli, iç ve dış turizme yönelik ev pansiyonculuğu geliştirilerek kırsal istihdam daha nitelikli hale dönüştürülmelidir.

### 2. İstihdamın Sektörel Dağılımı

Ülkemizdeki istihdamın sektörel dağılımı yıllar itibariyle değişmekle birlikte tarımın payı hala önemini korurken, hizmetler sektörü en çok işgücünü istihdam etmektedir. Sanayi ise, maalesef yerinde saymaktadır. Ciddi bir kentleşme olgusu yaşayan ülkemizde, bütün çaba ve teşvik sistemlerine karşın, sanayinin oransal olarak istihdam kapasitesinin gelişmemesi, şehirlerde işgücünün niteliksiz hizmetler sektöründe istihdam edilmesine neden olmaktadır. İşgücünün sektörel dağılımı kentlerde kayıt dışı ve niteliksiz işgücünün toplanması hem ekonomik etkinlik hem de sosyal sorunlar üretmesi bakımından ciddi sorun alanı oluşturmaktadır.

İşgücünün sektörel ve bölgesel dağılımına yönelik politikalar üretilmelidir. Bölgenin ve sektörlerin ihtiyaçlarına göre esnek eğitim sistemleri geliştirilmelidir. Tarım sektörünün hakim olduğu bölgelerde tarım eğitimi, turizm yoğun bölgelerde buna yönelik eğitim alt yapısı kurgulanmalıdır. Tarımsal istihdamdaki azalma trendine karşın, dünyada gıda arzında gelecekte önemli sorunlar yaşanacak olması, daha sağlıklı gıda ihtiyacına dayalı olarak yeni tarımsal faaliyetlerin öne çıkması (organik tarım gibi yeşil sektörler) bu sektörde çalışacak nitelikli işgücü talebine yönelik planlamalar yapılması gerekmektedir.

Onuncu Kalkınma Planı döneminde tarımsal istihdamın payında azalma devam edecektir. Bu sektörel gelişim bakımından olumlu bir durum olmakla birlikte, tarımdan çözülen nüfusun kentlerde hangi alanlarda istihdam edileceği, tarımda yardımcı aile işçisi konumundaki kadının şehirde işgücü piyasasının dışına itilmesi halinde işgücüne katılım oranlarında azalmalar meydana gelmesi karşısında işgücü piyasası bakımından olumsuz bir sonuç ortaya çıkabilmektedir. Bu konuya ilişkin gerekli önlemler alınmalıdır.

### 3. Kayıtdışı İstihdam

Türkiye'de kayıtdışı istihdam oranlarında, 2000'li yıllardan 2012 yılına gelinceye kadar önemli oranda azalma gerçekleşmiştir. 2000'de %50,6 olan kayıtdışı istihdam oranı 2012'de %39'a düşmüştür. Tarım dışı sektörlerde kayıtdışı istihdam oranı 2002 yılında %31,8 iken, 2012 yılında %24,5'e gerilemiştir. Bu alanda sağlanan başarıda kayıtdışı istihdamla mücadele kapsamındaki çabalar ve istihdam teşvik paketlerinin rolü büyüktür.

**Tablo 54: Kayıtdışı İstihdam**

| | Toplam İstihdam (000) | Kayıtdışı İstihdam (000) | Kayıt dışı İstihdam Oranı (%) |
|---|---|---|---|
| 2012 | 24.821 | 9.686 | 39,0 |
| 2011 | 24.110 | 10.139 | 42,1 |
| 2010 | 22.594 | 9.772 | 43,3 |
| 2009 | 21.277 | 9.328 | 43,8 |
| 2008 | 21.194 | 9.220 | 43,5 |
| 2007 | 20.738 | 9.423 | 45,4 |
| 2006 | 20.423 | 9.593 | 46,9 |
| 2005 | 20.067 | 9.666 | 48,2 |
| 2004 | 21.791 | 11.591 | 53,0 |
| 2003 | 21.147 | 10.943 | 51,7 |
| 2002 | 21.354 | 11.133 | 52,1 |
| 2001 | 21.524 | 11.382 | 52,9 |
| 2000 | 21.581 | 10.925 | 50,6 |

Kaynak: TÜİK (tüik.gov.tr)

Türkiye'de kayıtdışı istihdama kent/kırsal ve tarım/tarım dışı faaliyetlerdeki durumu açısından bakıldığında; kent kayıtdışılık oranı %25,3 iken, kır kayıtdışılık oranı %64,8'dir. Burada açıkça görülen bir husus, kırsal kesimdeki kayıtdışı istihdam oranının çok yüksek olduğudur. Kayıtdışı istihdama iktisadi faaliyetin tarım-tarım dışı oluşuna göre bakıldığında ise sonuçlar daha da ilginçtir. Buna göre; tarımsal faaliyetlerde kayıtdışılık %83,6, tarım dışı faaliyetlerde ise %24,6'dır. İstihdam biçimleri açısından bakıldığında, tarımsal faaliyetler içinde kayıtdışı istihdamın en yüksek olduğu istihdam biçimi "ücretsiz aile işçisi"dir. Türkiye'de 2012 yılı verilerine göre 24.821 bin olan istihdamın yaklaşık 3.268 binini ücretsiz aile işçiliği oluşturmakta ve bunların da %91,7'si kayıtdışı olarak istihdam edilmektedir. Ücretsiz aile işçiliğinin toplam kayıtdışı istihdam içindeki payı da %30'lar düzeyindedir. Ücretsiz aile işçisi gerek kırsalda gerekse kentte büyük oranda kayıtdışı olarak istihdam edilmektedir. Ancak, rakamsal büyüklükler bakımından bakıldığında ücretsiz aile işçiliği meselesi kırsal ekonomik hayatın önemli bir bileşeni olarak durmaktadır. "Ücretsiz Aile İşçiliği" meselesi aslında Türkiye'deki birçok verinin (işgücü, istihdam, işgücüne katılma oranı, kayıtdışı istihdam vs.) yorumlanmasında belirleyici etkiler ortaya koymaktadır. İktisadi faaliyet bakımından aile içinde bir faaliyette bulunan "kadınlar" bu kategoride yer almakta ve herhangi bir sosyal güvenlik kaydı altına girmemekte, genellikle de eşleri üzerinden sosyal güvenliğin "sağlık" yardımlarından faydalanmaktadırlar. Bu anlamda, X. Kalkınma Planı döneminde kayıtdışı istihdamla mücadele açısından üzerinde durulması gereken temel hareket noktasının tarımsal faaliyetler ve "kadınlar" oluşturmaktadır.

**Tablo 55: Kayıtdışı İstihdamın Tarım ve Tarım Dışı Faaliyetlere Göre Durumu (000)**

| | Türkiye | | |
|---|---|---|---|
| | Toplam İstihdam | Kayıtdışı İstihdam | Kayıt dışı (%) |
| Türkiye | 24.821 | 9.686 | 39,0 |
| Tarım | 6.027 | 5.098 | 83,6 |
| Tarımdışı | 19.264 | 4.589 | 24,6 |

Kaynak: TÜİK,2012

İşsizliğin doğal işsizlik düzeyine geriletilebilmesi ve çalışma barışı korunarak istihdamın geliştirilebilmesi için kayıtdışı istihdamın azaltılması öncelikli konulardan biridir. Bu kapsamda, çeşitli çalışmalar yürütülmektedir. Bunların başlıcaları şunlardır; 1) Kayıtdışı İstihdamla Mücadele (KADİM) Projesi Uygulanmıştır. 04/10/2006 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan Başbakanlık Genelgesi ile yürürlüğe giren Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele (KADİM) Projesi ise Türkiye'de kayıt dışı istihdama ve yabancı kaçak işçi istihdamına neden olan faktörlerin ortadan kaldırılarak kayıtlı istihdama geçişe katkıda bulunmayı amaçlamıştır. Projede denetimin etkin, caydırıcı olarak uygulanması, bilgilendirme ve bilinçlendirme faaliyetleri, mevzuat değişikliklerinin yapılması ve bürokratik engellerin kaldırılması başlıkları altında dört adet faaliyet sürdürülerek kayıtdışı çalışanların kayıt altına alınması ve yabancı kaçak işçiliğinin en az seviyeye indirilmesi hedeflenmiştir. Proje kapsamında 2006- 2008 yılları arasındaki 24 aylık dönemde ÇSGB tarafından denetlenen işyeri sayısı 255.657, bu işyerlerinde çalışan işçi sayısı ise 899.237'dir. Yapılan denetimler sonucunda 674'ü yabancı kaçak işçi olmak üzere 47.652 kişinin kayıt dışı çalıştığı tespit edilmiştir. Projenin 24 aylık döneminde toplam 115.020 kişiye eğitim verilerek kayıt dışı istihdam konusunda toplumun bilincinin artırılması hedeflenmiştir. 2) Etkin Denetim Sistemi: Kayıt dışı istihdamla mücadele kapsamında sosyal güvenlik sistemimizin aktüeryal yapısının düzeltilmesi ile sürdürülebilir bir sosyal güvenlik sistemi için, adil, etkin ve caydırıcı bir denetim sistemi kurulmuştur. Bu sistem içerisinde sosyal güvenlik il müdürlüklerimizde kurulan kayıt dışı istihdamla mücadele (KADİM) servisleri, müfettiş ve kontrol memurlarımızca yapılan denetimler ile diğer kamu kurum/kuruşlarının denetim elemanlarının yaptığı çalışmalar, ALO 170 hattı ve elektronik ortamda kamu kurum/kuruluşlarıyla veri paylaşımı faaliyetleri bulunmaktadır. Geliştirilen sistemle kayıt dışı istihdam ile mücadelede önemli mesafeler kaydedilmiştir. Dönemler itibariyle gözlemlendiğinde kayıt dışı istihdam oranında ciddi düşüşler gözlemlenmiştir. 3) Kayıtdışı Ekonomiyle Mücadele Stratejisi Eylem Planı Hazırlanmıştır. Kayıt dışı ekonomi ve istihdamla mücadele etmek amacıyla 2008–2010 dönemini kapsayan Kayıt Dışı Ekonomiyle Mücadele Stratejisi Eylem Planı hazırlanmıştır. Söz konusu eylem planında kayıt dışı ekonominin sebepleri belirlenmiş, kayıt dışılığın önlenmesi amacıyla kamu sektörünün önemli kurum ve kuruluşlarıyla işbirliği yapılmıştır. 2008–2010 dönemi Eylem Planı güncellenerek 2011–2013 yıllarını kapsayan yeni Eylem Planı hazırlanmıştır 4) Sosyal Güvenlik Kurumu'nca "Kayıtlı İstihdamın Teşvik Edilmesi Projesi (KİTUP)" projesi hayata geçirilmiştir. 28 Eylül

2010 tarihinde uygulanmaya başlanmış olup 2012 Haziran sonunda sona eren projenin kapsamı, kuruluşların kapasitelerinin artırılması, kayıtlı istihdamın teşviki alanında bir yol haritası belirlenmesi, farkındalık artırma faaliyetleri ve hibeler yoluyla toplumun bu alanda bilinçlendirilmesidir. KİTUP eğitim bileşeni kapsamında, merkez ve taşra teşkilatında çalışan tüm SGK personeli ile kayıtlı istihdamın teşviki alanında Kurumla işbirliği olan diğer kamu kurumları ve sosyal tarafların çalışanlarına dönük eğitim faaliyetleri yürütülmüştür. Eğitimler, başta kayıtlı istihdamın teşviki noktasında Avrupa'dan örnekler, rehberlik metotları ve kurumlar arası işbirliğinin desteklenmesi olmak üzere çok çeşitli alanları içermiş, özellikle yerel eğitimler kurumlar arası ve sosyal taraflarla diyalogun artırılmasına katkı sağlamıştır. 5) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanan Ulusal İstihdam Stratejisi (2013-2023) Taslağında ise ülkemizin işgücü piyasasının en temel yapısal sorunlarından biri olan kayıt dışı istihdamın azaltılması için gerekli tedbirlerin alınması öngörülmüştür. Taslak kapsamında, kayıtlı sektörün güçlendirilmesi, kayıt dışı istihdamın engellenmesi, kayıtlı sisteme girişlerin artırılması, kayıtlı istihdam konusunda farkındalığın artırılması ve yabancı kaçak işçiliğin önlenmesi için çalışmalar ilgili kurum ve kuruluşlar ile koordine şekilde yürütüleceği belirtilmiştir.

Ülkemizde kayıt dışı istihdam son yıllardaki başarılı çalışmalar ve alınan bütün önlem, politikalar neticesinde düşüş eğilimine girmiş olmasına karşın ekonomi içindeki ağırlığını hala korumaktadır. Bazı işverenler her türlü cezai ya da özendirici politikalara rağmen kayıt dışı istihdamı tercih etmektedir. Kayıt dışı istihdamı caydırıcı, kayıtlı çalışmayı özendirici yeni enstrümanlara ve politikalara ihtiyaç duyulduğu aşikârdır. Özellikle ücret üzerindeki mali yüklerin ve primlerin azaltılmasına, en çok kayıt dışı çalıştırılan kitlelerin analiz edilmesi, genç ve kadın çalıştıranlara ek avantajlar verilmesine, kayıt dışı çalıştırmaya iten ekonomik ve sosyal nedenler üzerine yoğunlaşmaya ihtiyaç duyulmaktadır.

Kayıtdışı ekonomi ve kayıtdışı istihdam ekonomik planlamanın önündeki en büyük engeldir. Kayıtdışı istihdam sorunu çözümlenmedikçe işgücü piyasasında önemli yapısal sorunların çözümlenmesi çok zordur. İşgücü piyasasında esnekleştirme çalışmalarından tutun da, yapılan politikaların etki analizinin yapılabilmesi, sosyal güvenlik sorunundan sosyal korumaya kadar birçok politika önlemi mevcut kayıtdışı olgusu karşısında başarısız olabilecektir.

18 Ekim 2011'den itibaren ülke genelinde kullanılmakta olan Bütünleşik Sosyal Yardım Hizmetleri Bilgi Sistemi (BSYHBS), ile 6.7 milyon hane ve bu hanelerde yaşayan 23.6 milyon kişinin tüm sosyo-ekonomik verilerinin ve diğer kurumlardan aldığı yardım ve ödeme bilgilerinin tutulduğu bir yoksulluk envanteri oluşturulmuştur. BSYHBS yoksul ve muhtaç kişilerin başvurularının alınması, hane dosyalarının oluşturulması, kişisel verilerinin ve sosyo-ekonomik bilgileri ile servet unsurlarının merkezi veri tabanlarından sorgulanması, hanenin sosyo-ekonomik durumuna ilişkin mahallinde yapılan sosyal incelemeye ilişkin raporların tutulması, muhtaçlık kararının verilmesi, yardım ödemelerine ilişkin banka talimatlarının verilmesi ve gerçekleştirilen tüm yardımlara yönelik otomatik muhasebeleştirme eylemlerinin tamamının elektronik ortamda yürütüldüğü bir bilgi (bilişim) sistemidir. Sosyal Yardım Yararlanıcılarının Belirlenmesine Yönelik Puanlama Formülünün Geliştirilmesi

Projesi ile objektif kıstaslara dayanan, İBBS-1 düzeyinde bölgelerarası farklılığı gözeten, kır-kent ayrımını içeren, hane ziyaretleri sırasında doğrulanabilen, somut olarak ölçülebilir göstergelere dayalı, güvenilirlik düzeyi yüksek, uygulaması kolay puanlama formülleri ile sosyal yardım başvurusu yapan vatandaşların muhtaçlıklarına karar vermek amaçlanmaktadır. 2012 yılı sonu itibariyle nihai raporu teslim edilen projede modelleme çalışmaları tamamlanmış ve formüller ortaya çıkarılmıştır. Formüllere ilişkin ön test çalışması tamamlanmıştır. BSYHBS'ne entegre edilmesi için yazılım çalışmaları devam etmektedir. Formüllerin sisteme entegre edilmesine müteakip Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları personelince hane incelemelerinde kullanılan form aracılığı ile formüllere ilişkin 6 aylık izleme ve gerekli güncelleme süreci başlayacaktır. 12 Temmuz 2012 tarihli ve 28351 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 6353 sayılı Kanunun 17. maddesi ile 3294 sayılı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanununun ikinci maddesine "Ayrıca, kanunla kurulu sosyal güvenlik kuruluşlarına tabi olmakla veya bu kuruluşlarca aylık veya gelir bağlanmış olmakla birlikte, Fon Kurulunca belirlenecek ölçütlere göre; hane içindeki kişi başına düşen geliri, onaltı yaşından büyükler için belirlenen aylık net asgari ücretin 1/3'ünden az olan kişilerden fakir ve muhtaç durumda bulunanlar da bu Kanun kapsamındadır." ibaresi eklenmiştir. Böylece çalışan yoksullara da sosyal yardımlardan yararlanma imkanı sağlanmıştır. Bununla birlikte tüm bu tedbirler çok yeni olup, bunların uygulamaya geçmesinin önündeki engellerin kaldırılması gerekmektedir. Sosyal yardım sistemi yeniden düzenlenmeli, yoksulluk veri tabanı oluşturulmalı ve yoksulluk sınırı tespit edilmelidir. Çalışanların yoksulluk sınırının altında yer almaları halinde yardım alabilmelerine imkan tanınmalıdır.

Bu kapsamda sosyal sigorta sisteminin (5510 sayılı Kanun) dışladığı kesimleri (düşük gelirli esnaf sanatkar, düşük gelirli çiftçiler, ücretsiz aile işçileri) kapsam altına alacak düşük prim içeren ve kayıt kolaylığı olan sosyal sigorta programları kurulmalıdır. Küçük işlerin kayıt altına alınması ile ilgili (ev hizmetleri vb.) işlemler basitleştirilmelidir. (İşçinin sadece işe giriş ve çıkışlarının bildirilmesi, primlerin götürü olarak işverenin hesabından düşülmesi vb.)

Kayıtdışılığın en önemli nedenleri kayıtlı sektörde faaliyet gösteren işletmelerin çeşitli yasal uygulamalarla muhatap oldukları vergi, prim ve istihdam zorunlulukları gibi yüklerdir. Bu bağlamda; 1) Vergi ve prim oranlarında indirimlere devam edilmeli, 2) Çalışma mevzuatında güvenceli esneklik[v] olanakları arttırılmalıdır. Kayıtlı istihdamın özendirilmesine devam edilmeli, primlerini düzenli ödeyen ve kayıtdışı işçi çalıştırmayan işletmelere destekler verilmelidir. Bir yandan işletmeler üzerindeki ücret dışı maliyetler azaltılırken, diğer yandan etkin denetim sürdürülmelidir. Denetimler rehberlik anlayışı çerçevesinde riskli sektör ve işyerlerine yönlendirilmelidir. İşyeri denetimlerinde, toplu iş sözleşmesi uygulamayan işyerlerine öncelik verilmelidir. Bu amaçla; 1) Kamu kurum kuruluşları arası koordinasyon arttırılmalı ve kayıtdışılık tek bir veri tabanından takip edilmelidir (SGK-GİB Koordinasyonu), 2) SGK denetmelerinin iş yükleri kayıtdışı istihdamı azaltmak odaklı olarak yeniden düzenlenmeli ve etkin çalışmalarını sağlayacak bir organizasyon yapısında çalışmaları sağlanmalıdır. 3) KADİM projesi ve İşgücü Piyasası ÖİK 2007'de belirtilen hedeflerin ne kadarının gerçekleştiği ve sonuçları rapor halinde yayınlanmalıdır.

Yatırım yapmaya ve işçi çalıştırmaya ilişkin bürokratik formalitelerin azaltılmasına devam edilmeli; formaliteler tek bir hizmet biriminde tamamlanmalı; e-devlet süreci ve kamu kurumları arasında veri paylaşımı geliştirilmelidir.

Sanayinin kullandığı elektrik, doğalgaz ve akaryakıttaki vergi yükleri azaltılmalıdır. Elektrik satış fiyatını artıran TRT payı kaldırılmalıdır. Enerji piyasasındaki rekabet ortamı, özelleştirme yoluyla geliştirilmelidir. Bu noktada, benzin fiyatında rafineriden nihai kullanıcıya kadar her aşamada eklenen vergi yükü diğer enerji fiyatları açısından da önemli bir gösterge teşkil etmektedir. 23 Ağustos 2012 itibariyle, rafineriden 1,59 TL'ye çıkan benzin, Türkiye'de nihai kullanıcıya 4,57 TL'ye ulaşmaktadır. Söz konusu fiyat farkının 2,574 TL'sini (%56'sını) vergiler oluşturmaktadır. Oysaki Türkiye tüketemediği benzini 1,60 TL'ye ihraç etmektedir. Öte yandan, ham petrol ithalinde gümrük ve diğer vergilerden muaf tutulduğu halde %18 oranındaki KDV uygulaması da rafineri çıkış fiyatını yukarı çekmektedir. Türkiye'de enerjiden alınan vergiler üretim ve dağıtımın her aşamasında gözden geçirilmeli, enerji fiyatları üzerindeki aşırı vergi yükü hafifletilmelidir. Sanayinin ana girdisi olan enerji maliyetindeki indirimler, enerjiden elde edilen vergilerin tabana yayılmasına ve sınai ürünlerin daha uygun maliyetlerle üretilmesine katkı sağlayacak, ithalat karşısında elde edilecek avantaj ise yerli üretimin ve ihracatın gelişmesine olumlu etki yapacaktır.

**4. İşgücüne Katılımdaki Yetersizlik**

Onuncu Kalkınma Planı döneminde işgücüne katılımın önündeki engeller kaldırılmalı, işgücüne katılım bakımından dezavantajlı grupların katılımını teşvik edecek yeni uygulamalara gidilmeli, özellikle kadınların işgücüne katılımı ve işgücünde kalmalarını temin etmek için 0-5 yaş arası çocuk bakım ve okul öncesi eğitim hizmetlerinin daha erişilebilir ve karşılanabilir, uluslararası standartlara uygun kaliteli olması ve bu konuda yerel yönetimler ile devletin etkin politikalar, gerekli yasal ve kurumsal altyapıların tamamlanması büyük önem taşımaktadır. Bu anlamda, çocuk ve yaşlı bakımı gibi konularda kadınların geleneksel görevlerinin kamu tarafından karşılanan ve/veya piyasa mekanizmaları tarafından yapılmasına desteklenen yönelik çalışmalara da destek ve teşvikler verilmelidir. Yaşam döngüsü içerisinde aile içindeki bakım sorumluluklarının arttığı dönemlerde (doğum ve bebek/küçük çocuk yetiştirildiği dönemlerde) hem erkeklerin hem de kadınların esnek çalışma ile esnek ebeveyn iznini birlikte kullandığı ve aynı zamanda kamusal çocuk bakım hizmetlerinden faydalandığı bir model benimsenmelidir.

İş kanunu kapsamında kalmış olan ve çoğunlukla hiçbir kanun tarafından da koruma altında bulunmayan ve kadınlarca yerine getirilen ev hizmetleri ve evde bakım hizmetleri konusundaki yasal eksikliklerin giderilerek bu çalışanların da diğer işçilerle eşit şekilde sosyal güvenlik şemsiyesi altına alınmasının temin edilmesi gerekmektedir. Zira söz konusu gruba yönelik olarak yalnızca 6098 sayılı Borçlar Kanununun iş sözleşmesine ilişkin hükümleri ve genel hükümleri ile 5510 sayılı Kanuna ait bir takım hükümler uygulanmaktadır. Cinsiyet eşitliği önündeki engeller ve ayrımcı muamelelerin önlenmesi ve cam tavan uygulamalarıyla mücadele edilmesi için bir eylem planının oluşturulması gerekmektedir. Yine bu bağlamda, 2010 tarihli 2010/18 sayılı AB Konsey Direktifi" doğrultusunda ebeveyn izninin yasalaşması sağlanmalıdır.[vi] Kadınların ekonomik hayata

daha fazla girişini kolaylaştıracak özel girişimcilik uygulamaları yapılmalı, KOSGEB tarafından yürütülen girişimcilik desteğindeki kadınlara yönelik hibe miktarı gerekirse azaltılmalı ama hibe oranı ise %100'e çekilmeli ve destekten yararlanma kolaylaştırılmalı, yorucu ve uzun bürokratik süreçler ortadan kaldırılmalıdır.

**5. İşgücünün Niteliği ve Mesleki Eğitim Sorunu**

Günümüz ekonomilerinde, emek arzı ile emek talebinin vasıf yönünden buluşması büyük önem taşımaktadır. Emek talebinin içeriği sürekli değişmekte, her geçen gün daha nitelikli ve eğitimli iş gücüne ihtiyaç artmaktadır. Bu amaçla, eğitim kurumlarının müfredatları yeni gelişmelere göre sürekli olarak güncellenmeli, iş başı eğitimlerine önem verilmeli, eğiticilerin de bu güncelleme programlarına alınması sağlanmalıdır. Mesleki Yeterlilik Kurumu'nun başlattığı çalışmalar devam ettirilmeli ve kurumsal alt yapısı güçlendirilmelidir.

Eğitim-mesleki eğitim-istihdam arasındaki bağ güçlendirilmeli, 15 Temmuz 2010 tarih ve 27642 sayılı Resmi Gazete de yayımlanarak yürürlüğe konulan ve 9 öncelik alanı belirlenmiş bulunan İstihdam ve Meslekî Eğitim İlişkisinin Güçlendirilmesi Eylem Planı çalışmaları büyük önem taşımaktadır. Strateji ile belirlenmiş bulunan öncelikler; 1) Ulusal yeterlilik çerçevesinin oluşturulması, 2) Ulusal meslek standartlarına göre eğitim programlarının belirli aralıklarla güncellenmesi ve uyumlu hale getirilmesi, 3) İşgücü piyasasına ilişkin ihtiyaç analizlerinin periyodik olarak yapılması ve değerlendirilmesi, 4) Mesleki ve teknik eğitim ortamlarının iyileştirilmesi, eğiticilerin niteliğinin arttırılması ve yeni bir okul yönetim sisteminin tasarlanması, 5) Mesleki eğitim ve öğretim kurum ve kuruluşlarının akreditasyonu, 6) Hareketlilik, yeterlilik ve mesleki eğitimle ilgili AB tarafından geliştirilen araçların uygulanmasında işbirliği yapılması, 7) İşgücü yetiştirme kurslarının etkinliğinin arttırılmasında işbirliğinin güçlendirilmesi, 8) Mesleki ve teknik eğitim mezunlarının ve mesleki yeterlilik belgesi sahiplerinin istihdam edilmelerinde ve işyeri kurmalarında gerekli teşvik mekanizmalarının oluşturulması, işyeri açma ile ilgili mevzuat uyumsuzluklarının giderilmesi, 9) Mesleki bilgi, rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinde işbirliği ve mutabakat belgesi kapsamında işbirliği ortamının iyileştirilmesi. Belirlenen bu öncelikli hedeflerle ilgili çok sayıda "tedbir" belirlenmiş ve bazıları uygulamaya konulmasına karşın, eylem planı takviminde belirtilen çok sayıda tedbir uygulama takvimi gelmesine karşın henüz tamamlanamamıştır. Türk çalışma hayatının en önemli sorunlarından birisini oluşturan mesleksizlik, istihdam ve işsizlik sorunlarının çözümü bakımından büyük önem taşıyan eylem planının güncellenerek sürdürülmesi X. Kalkınma Planı döneminde büyük önem taşımaktadır. İstihdam ve Meslek Eğitimi İlişkisinin Güçlendirilmesi Eylem Planı'nın gözden geçirilmesinde belgelendirme boyutunu yaygın bir şekilde işlerliğe kavuşturucu tedbirlerin alınmasına ihtiyaç bulunmaktadır.

Mesleki eğitimin daha da geliştirilmesi için meslek lisesi ve yüksekokulu açmak için kriterlerin yumuşatılması, yerel düzeyde meslek örgütlerinin ve diğer ekonomik aktörlerin daha rahat okul açabilmeleri için gerekli hukuksal kolaylıkların gösterilmesi, ayrıca bu alana yatırım yapmak isteyen yatırımcıların desteklenerek eğitim planlamasında yerel ihtiyaçların dikkate alınması sağlanmalıdır.

Yükseköğretimde mezun takip sistemi kurularak, eğitim-istihdam ilişkisi bakımından geri besleme bilgileri analiz edilerek eğitim sistemi ve müfredatlarının güncellenmesi sağlanmalıdır.

Makroekonomik büyüme politikalarının elverişli hale getirilmesi yanında, ekonominin ve işgücü piyasalarının düşük ücret-düşük verim-düşük nitelik sarmalından da kurtarılması, daha yüksek ücretler, daha yüksek verimlilik ve daha vasıflı işgücü yapısının mutlaka sağlanması gerekmektedir.

Yaşam boyu öğrenme süreçleri teşvik edilmeli; etkin bir mesleki rehberlik ve danışmanlık sistemi geliştirilmelidir. İşgücü piyasasına girmekte zorlananlar, kadınlar, ikinci mesleğe geçmek isteyenler, yeterli eğitim alamamış gençler ve birçok dezavantajlı grubun istihdam edilebilirliğini artırıcı yaygın ve uzaktan eğitim sistemlerinin geliştirilmesi önemlidir.

Ülkemizde, istihdam - mesleki yeterlilik - mesleki eğitim bağlantılarını sağlamak için Meslek Yeterlilikleri Kurumu'nun mesleki yeterlilikleri düzenli ilân eder ve izler hale gelmesi ve meslek eğitimin kurumsal müfredat hazırlama yapısının buna göre ve öğrenciye seçimlik dallar sunacak şekilde okul işleyişinin yeniden düzenlenmesi gerekmektedir. Ulusal ve yerel düzeydeki işgücü piyasası ihtiyaç analizleri tamamlanmalı, sürekli güncellenmeli ve analiz sonuçları Ulusal İstihdam Stratejisi çerçevesinde her ilde hazırlanacak il istihdam politikalarının temelini oluşturmalıdır.

MYK sistemi içindeki eğitim akreditasyonu kapsamında, ülkemizde sektörel düzeyde eğitim sağlayıcıları akredite edebilecek kurum ve kuruluşların bir an önce tespit edilmesi ve bu yönde çalışmalara başlanması gereklidir.

Türkiye'deki işgücünün eğitim yapısına bakıldığında 2012 yılı itibariyle işgücünün %57,2'si lise altı eğitimlilerden oluşmaktadır. Bu durum, Türkiye'de eğitim ve mesleki eğitim bakımından önemli bir soruna işaret etmektedir. Önümüzdeki plan döneminde eğitim-mesleki eğitim meselesi yalnızca işgücüne henüz katılmamış kişiler bakımından değil, hâlihazırdaki mevcut işgücünün de eğitimini önemli kılmaktadır. KOBİ'lerin gelişiminden sorumlu kuruluş olan KOSGEB, birçok destekle KOBİ'lerin rekabetçiliği, uluslararası pazarlara açılması, insan kaynağı bakımından daha nitelikli hale gelmesi konusunda çeşitli destek mekanizmalarına sahiptir. Ancak, özellikle KOBİ'lerdeki insan kaynağının niteliğinin arttırılmasına yönelik yapması gereken yaygın eğitim faaliyetlerinin daha etkin ve hızlı sunumunu engelleyen yasal kısıtların kaldırılması gerekmektedir. KOBİ'lere yönelik KOSGEB Tarafından Düzenlenecek Eğitim Programları kapsamındaki eğitimler, İŞKUR'un işsizler için yaptığı eğitimlerde olduğu gibi "kamu ihale kanunu" kapsamında istisna tutulması önem taşımaktadır.

### 6. Aktif İşgücü Piyasası Politikalarının Etkinliği

Türkiye'de aktif işgücü piyasası politikalarını uygulama görevi ağırlıklı olarak İŞKUR'a verilmiş bulunmaktadır. Aktif işgücü piyasası politikaları gereği İŞKUR işgücü piyasasında çok daha etkin yer almak zorundadır. Ancak, yapılan mevzuat değişiklikleri

ile işgücü piyasasının denetimi ile ilgili yüklenen başka bir görev (çalışma bölge müdürlükleri görevi), hem İŞKUR'un aktif işgücü piyasası politikalarının yürütmesini zorlaştıracak, hem de yerelde işverenlerle birebir, ikili diyaloglar kurmak suretiyle yürüteceği birçok faaliyeti yaparken, aynı zamanda denetim ve cezai işlemler yürütecek olması yani, iş dünyası ile arasında başka bir ilişki daha geliştirmek zorunda olması kurumun sorumluluklarını artırmaktadır.

Türkiye kriz döneminde işgücü piyasaları önlemleri konusunda başarılı bir sınav vermiş, krizin en derin hissedildiği 2009 ve sonrasında yapılan birçok politika önlemi sayesinde sosyal yönden krizin etkisi çok fazla hissedilmeden işsizlik kontrol altına alınmıştır. Ancak, aktif işgücü piyasası politikalarının etkin bir şekilde yönetilmesi, etki analizlerinin sağlıklı bir şekilde yapılması, işsizlik sigortası fonlarının amacına uygun kullanılmasına büyük ihtiyaç duyulmaktadır.

İŞKUR tarafından yürütülen iş ve meslek danışmanlığı uygulamasının etkinliği yaygınlaştırılmalıdır. Bu bağlamda, işgücü piyasası dışında yer alan ancak işgücüne katılmaya yakın olan gruplar için (ev hanımları, engelliler, boşanmış kadınlar ve emekliler) bilgilendirme ve mesleki becerileri geliştirmeye yönelik çalışmalar yaygın bir biçimde yürütülmelidir.

Aktif işgücü piyasası politikaları, işgücünün piyasada istihdamının sürdürülmesi, istihdam edilebilirliğinin sürdürülmesi ya da istihdam edilebilir duruma getirilmesi çabalarını ifade etmektedir. Başka bir ifadeyle aktif işgücü piyasası politikaları işçilerin işsiz kalmaması ya da işsizlik süresinin uzamaması için yapılan çabalar bütünüdür. Genellikle çabalar, daha önce çalışırken işsiz kalmış kişiler ile iş hayatına ilk kez atılanlar üzerinde odaklanmakla birlikte, politika önlemleri, yalnızca işgücüne katılmış kişileri değil, geniş anlamda çalışma çağı nüfus içinde yer alan nüfusu da içine alan bir yaklaşımla ele alınmalıdır. Zira, işgücü dışında yer alan öğrenciler, ev kadınları, umudunu yitirmiş işsizler de potansiyel işgücü içinde yer aldıklarından, alınacak önlemler bu grupların da istihdam edilebilirliğini arttırmaya yönelmelidir. Aksi takdirde, bu gruplar ya işgücü piyasasına yönelmemekte, yöneldiklerinde de istihdam edilebilirlikleri düşük olmaktadır.

İşgücü piyasasına ilişkin kapsamlı, nitelikli ve güncel verilere ulaşmayı sağlamak üzere ulusal düzeyde ve il düzeyinde İşgücü Piyasası Bilgi Sistemi kullanıma açılmalıdır.

### 7. İstihdamın Arttırılmasına Yönelik Teşvik ve Desteklerin Etkinliği

Ülkemizde çok farklı mevzuat ve kurumsal mekanizma tarafından farklı amaçlara yönelik olarak teşvik ve destek sistemleri uygulanmaktadır. İstihdama yönelik teşvik sistemleri ÇSGB, İŞKUR, KOSGEB, Ekonomi Bakanlığı, SGK ve Kalkınma Ajansları tarafından sağlanmaktadır.

Teşvik ve destek sistemleri özünde oldukça iyi niyetli amaçlar taşımakla birlikte, uygulayıcı kurumların çoğalması ve çok farklı mevzuatlar üretilmesi bu teşviklerin etkinliği sorununu da beraberinde getirmektedir. Bu durum, uygulanan bir teşvik nedeniyle kaynakları kullanan hükümetler açısından bir etkinlik sorununu, çok farklı mevzuat ve

uygulama şekline muhatap olan işletmeler açısından ise uygulamadan yararlanma sorununu ortaya çıkarmaktadır.

Teşvik sisteminin uygulanmasındaki bürokratik engellerin azaltılması, şeffaf ve izlenebilir hale dönüştürülmesi, amaç odaklı bir sistemin kurgulanması, uygulanan teşvik ve desteklerle ilgili etki analizlerinin mutlaka yapılması, bu konuda kurumsal özerkliğe sahip bağımsız bir yapının oluşturulması büyük önem taşımaktadır. Her teşvik belli bir dönem için uygulanmalı, izleme ve etki analizine göre devamına karar verilmelidir.

Ekonomik hayata ilişkin planlamalarda merkeziyetçi anlayıştan vazgeçilerek bölgesel ve sektörel temelli planlamalar desteklenmeli, özellikle kalkınma ajansları için önceki plan döneminde elde edilen tecrübeler ışığında ajanslar yeniden yapılandırılarak etkinliği arttırılmalıdır.

İŞKUR tarafından yürütülen aktif işgücü piyasası politikalarından Toplum Yararına Programların kamu eliyle istihdam şekli olarak algılanması ve bu programların kriz dönemleri dışında yaygınlaşmasının önüne geçilmelidir.

Teşvik sisteminin istihdamı ve yerli üretimi özendirecek ve ara mali girdilerindeki ithalata bağımlılığı azaltıcı bir şekilde yürütülmesi gerekmektedir. Bu bağlamda, 2012 yılında başlayan yeni sektörel/bölgesel teşvik sistemindeki kriterleri daha şeffaf şekilde kamuoyuyla paylaşılmalı, sosyo-ekonomik göstergelere göre belirlenmiş göstergelerin daha çok istihdam ve üretim merkezli bir sisteme yönelik olarak revize edilmesi gerekmektedir.

### 8. İşgücü Piyasasının Esnekliği[vii]

Esneklik, günümüz işgücü piyasaları açısından tartışılan en güncel konuların başında gelmektedir. Konunun birçok boyutu olmakla birlikte, özünde işçilerin daha kolay işten çıkarılmasına ve başlatılmasına, işverenin daha az ücret maliyetine katlanmasına yönelik düzenlemeler ve politikalar bütünüdür. İşgücü piyasasında esneklik yaklaşımına işçi kesimi, özünde kolay işçi çıkarma ya da işçilerin ücret gelirlerinde azalma anlamına geldiği gerekçesi ile mesafeli ve tepkili yaklaşırken, işveren kesimi ise, esnekliğin günümüz rekabet dünyasında mutlaka olması gerektiğini, aksi halde rekabet gücünü kaybeden işverenlerin işlerini de kaybetmekle karşı karşıya kalacaklarından ve sonuç olarak işçilerin de işsiz kalacağından hareketle konunun önemine vurgu yapmaktadır. Dünya'da tartışılan başlıca esnek uygulama modelleri, sayısal esneklik (kolay işe alma ve kolay işten çıkarma, part-time çalışma, iş paylaşımı, geçici çalışma), zaman esnekliği (Kayan iş süreleri, Vardiyalı çalışma, Telafi Edici Çalışma, Yoğunlaştırılmış İş Haftası, fonksiyonel esneklik (işgücünün esnek kullanımı, yeni istihdam modelleri, belirli süreli hizmet akdi, kısmi süreli hizmet akdi, iş paylaşımı biçiminde ele alınmaktadır), ücret esnekliği (ücretlerin alt sınırını serbestçe belirleme serbestisi), uzaklaştırma stratejileri (alt işverenlik, işletmelerde başka işçi grupları çalıştırmak) olarak sayılabilmektedir. Ülkemizde, 4857 Sayılı İş Kanunu ile bir takım esnek çalışma şekilleri ve sözleşme türleri düzenlenmiş bulunmakta olup buna ilişkin mevzuat hükümleri aşağıda sayılmaktadır;

1) 4857 sayılı İş Kanununun 2. maddesinde düzenlenen "alt işverenlik" uygulaması bir işverene işyerindeki mal veya hizmet üretimini başka bir işverenin işçileri vasıtasıyla gerçekleştirme imkânı veren, istihdamın dışsallaştırılması yoluyla esneklik sağlayan uygulamalardan biridir.

2) Kanunun 11 inci maddesinde düzenlenen "belirli süreli iş sözleşmesi" işverene işçiyi belirli bir süreliğine çalıştırma hakkı vermekte, sürenin bitiminde iş sözleşmesi kendiliğinden sona ermektedir. Bu haliyle "belirli süreli iş sözleşmesi" işverene belirli bir işin belirli bir sürede tamamlanması için işçi çalıştırma hakkı tanımakta ve esnek çalışmanın bir türü olarak kabul edilmektedir. Ancak diğer taraftan işçiye güvence sağlayarak belirli süreli iş sözleşmesinin esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamayacağı hükme bağlanmıştır.

3) Kanunun 7 inci maddesinde düzenlenen "geçici iş ilişkisi", işverene standartların dışında farklı bir çalışma ilişkisi içerisinde işçi çalıştırma izni vermesi bakımından esnek çalışma olarak kabul edilir. Buna göre "işveren, devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçiyi; holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devrettiğinde" geçici iş ilişkisi gerçekleşmiş olmaktadır.

4) Kanununun 13 üncü maddesinde düzenlenen "kısmi süreli çalışma", "işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az (30 saatin altında) belirlenmesi durumunda sözleşme kısmî süreli iş sözleşmesidir" şeklinde tanımlanmaktadır.

5) Kanununun 14 üncü maddesinde düzenlenen "çağrı üzerine çalışma" işçinin kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme edimini yerine getirdiği bir iş ilişkisi oluşturması bakımından esnek çalışmanın bir türüdür.

6) Kanunun 63 üncü maddesinde yer alan "denkleştirme" süresi 2 ay olarak düzenlenmiş, bu sürenin toplu iş sözleşmeleri ile 4 aya kadar uzatılabileceği öngörülmüştür.

7) 64 üncü maddede ise "telafi çalışması" düzenlenmiştir. Bu maddeye göre, zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, işverene iki ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırma esnekliği sağlanmıştır.

8) İş Kanunu dışında, 4447 sayılı İşsizlik sigortası Kanununu Ek-2 nci maddesinde belirtilen "kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği" ise özellikle kriz dönemlerinde işyerlerinde toplu işten çıkarmanın engellenmesi amacıyla işverenlere tanınmış bir başka esneklik uygulamasıdır.

Mevzuatta yer almayan özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisi, evden çalışma, uzaktan çalışma, iş paylaşımı, esnek çalışma modeli gibi esnek çalışma uygu-

lamalarına yasal zemin sağlayacak güvenceli esneklik bağlamında çalışmalar yapılmaktadır. Özellikle Ulusal İstihdam Stratejisi (2013-2023) Taslağı ile Eylem Planları kapsamında güvenceli esneklik doğrultusunda tedbirler öngörülmektedir.

Günümüzde yapılan tartışmalardan birisi de, esneklik uygulamaları ile sosyal koruma ilkesinin birlikte ele alınarak her iki gereksinimin bir noktada uzlaştırılıp uzlaştırılamayacağı konusudur. Avrupa Komisyonu'nun 2006 tarihinde yayımladığı "İş Hukukunun 21. Yüzyılın Zorluklarına Uyarlanması" başlıklı Yeşil Belge ile başlattığı danışma sürecinin bir sonucu olarak "Ortak Güvenceli Esneklik İlkelerine Doğru: Esneklik ve Güvence Yoluyla Daha Çok ve Daha İyi İstihdam" başlıklı bildirisinde, bu kavramın dört temel unsurunu şu şekilde sıralamıştır. Bunlar;

1) Esnek sözleşme düzenlemeleri,

2) Etkili ve yüksek kaliteli aktif işgücü piyasası politikaları,

3) Yetkinlikleri ve yeterlilikleri geliştirerek, işçilerin istihdam edilebilirliklerini sağlayan hayat boyu öğrenme politikaları,

4) Gelir desteği sağlayan ve işgücü piyasasına entegrasyonu destekleyen etkin ve sürdürülebilir sosyal güvenlik sistemleri olarak ifade edilmektedir.

Kadın istihdamını eşitlikçi bir şekilde arttırmak için temel strateji standart tam-zamanlı çalışma üzerinden kurgulanmalıdır. Ancak küçük çocuk sahibi olunduğu dönemlerde hem baba hem anne çalışanların esnek çalışarak bakım yükümlülükleri ile işgücü piyasasında bulunmayı bir arada götürebilecekleri, yaşam döngüsü içerisinde geçici esnek çalışma modelleri benimsenebilir.

**9. Alt İşverenlik** [viii]

Alt işverenlik uygulaması, günümüz çalışma hayatının yadsınamaz gerçeklerinden birisini haline gelmiştir. Uygulama, işverenler tarafından rekabetin, günümüz üretim teknoloji ve yönetim anlayışının bir sonucu olarak ve maliyetlerin düşürülmesi gerekçesi ile tercih edilirken, çalışanlar tarafından ise uygulamada işçilerin elde etmiş oldukları birçok kazanımın ortadan kaldırılmasına yönelik bir araç haline gelmiş olması gerekçesi ile eleştirilmektedir. Her iki tarafından da hassasiyeti dikkate alınarak, uygulamanın günümüz piyasa koşullarının gerçekten ihtiyaç duyabileceği yönleri gözden kaçırılmadan ve çalışanların sosyal kazanımlarının korunduğu bir sistemin nasıl olabileceği yönündeki çalışmalar önemli bir eksikliği giderecektir.

Alt işverenlik konusunda uygulamada karşılaşılan başlıca sorunlar aşağıda sıralanmaktadır;

1) Alt işverenlik uygulaması kapsamında sürekli işvereni değişen işçilerin yıllık ücretli izin ve kıdem tazminatı gibi kıdeme bağlı yasal haklarından yararlanamaması, ücretlerini tam ve düzenli almakta sorun yaşaması,

2) Alt işverenlik uygulaması kapsamında niteliği gereği sürekli işlerde çalışan işçilerin dahi kısa süreli istihdam edilmesi ve bu uygulamanın işçilerin iş güvencesi hükümlerinden yararlanmasını engellemek için kullanılması,

3) Asıl işveren - alt işveren ilişkisinin kurulma koşullarının belirsiz olmasının muvazaaya neden olması,

4) Muvazaa tespitinin iş müfettişlerince yapılması yanında mahkemeye yapılan itiraza temyiz yolunun açık olmaması, (Zira 4857 sayılı Kanunun 3. Maddesinin 2. Fıkrasındaki düzenlemeye göre itiraz üzerine verilen mahkeme kararı kesindir ve temyiz hakkı tanınmamıştır)

5) İş Kanununun 2'nci maddesinde kamu kuruşları için getirilen ayrık düzenlemelerin uygulamada ikilik ve ayrıcalık yaratması,

6) Muvazaanın tespit edilmesine bağlı olarak yargı makamlarının hizmet alımıyla çalışan işçilerin başlangıçtan itibaren kamu işçisi olduğuna karar vermesi ve söz konusu bu uygulamanın kamuya işçi alım standartlarının dışına çıkılmasına ve kamu bütçesine önemli bir yük getirmesine sebep olması,

7) Alt işverenlikte "işyeri devri" uygulaması nedeniyle, kamu sektöründe alt işverenler değiştiği halde işçilerin aynı işyerinde çalışmaya devam ettiği hallerde Yargıtay tarafından son alt işverenin, işçinin daha önceki alt işverenler nezdindeki haklarından da sorumlu olduğuna hükmedilmesi ancak bu ve benzeri birçok durumun mahkeme kararlarına bırakılmış olması,

İş Kanununda yer alan ve kamu sektöründe alt işverenlik uygulamasını kolaylaştırarak aşırı yaygın bir yöntem haline getiren, bu vesileyle de ayrıcalık ve ikilik yaratan hükümler gözden geçirilmelidir. Kamuda bir tür istihdam şekli haline gelmiş bulunan söz konusu uygulamaya ilişkin başta örgütlenme ve kıdem tazminatı olmak üzere alt işveren işçilerinin çalışma koşullarının iyileştirilmesine yönelik sorunların çözümlenmesi için gerekli düzenlemeler yapılmalıdır. Yapılacak düzenlemelerde, alt işverenlik uygulamasının teknolojik veya işletmesel gerekliliği ile çalışanların sosyal haklarının korunması ilkelerinin birlikte değerlendirildiği bir sistem olmasına dikkat edilmelidir. Bu konuda, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın koordinasyonunda yürütülen bir çalışma bulunmakta olup sosyal taraflarca konu tartışılmakta ve belli konularda değişiklikler beklenmektedir. Ancak gerçekleştirilen çalışmalara işçi ve işveren temsilcilerinin yanı sıra kamu kurumlarının da daha fazla dahil edilmesi sürecin hızlanmasına ve daha katılımcı bir şekilde sonuçlandırılmasına katkı sağlayacaktır.

### 10. İşgücü Talebinin Karşılanması ve Özel İstihdam Büroları [ix]

Ülkemizde işgücü arz ve talebi çeşitli şekillerde karşılanmaktadır. İş arama konusunda hala geleneksel yöntemlerin tercih edildiği görülmektedir. Yapılan anket çalışmalarında işsizlerin iş arama konusunda en çok tercih ettikleri yöntemin, eş dost aracılığı ile iş bulma olduğu anlaşılmaktadır. Daha yerel işgücü piyasaları için bu yöntem etkin bir şekilde kullanılabilmesine karşın, iş arama konusu günümüzde daha profesyonel bir

nitelik kazanmış birçok kurumsal işletmenin tedarik edeceği işgücü kaynağını uzman danışman firmalardan temin ettiği de bir diğer tespittir. İŞKUR özellikle aracılık hizmetleri konusunda yeniden yapılanma içine girmiş bulunmakta olup son olarak Nisan 2012 itibariyle "iş ve meslek danışmanlığı" faaliyetlerini yürütecek MYK sertifikalı iş ve meslek danışmanlarını bünyesinde çalıştırmaya başlamıştır. Bu uygulamayla genel olarak her işsizle özel olarak ilgilenen bir danışman görevlendirilmesi, işsizin özelliklerinin dikkate alınarak iş bulmasına yardımcı olunması hedeflenmektedir. Yeni olan uygulamanın başarılı olması için bu işte görevlendirilen danışmanların bu görevlerde sürekliliği, hizmet içi eğitim almaları ve sistemli bir şekilde takip edilerek çalışma yöntemlerinin güncellenmesi suretiyle performanslarının artırılması büyük önem taşımaktadır.

İş aracılığı konusundaki diğer yapı ise özel istihdam bürolarıdır. 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 90. maddesine istinaden 4904 Sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu ile "iş arayanların elverişli oldukları işlere yerleştirilmeleri ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık etme görevi Türkiye İş Kurumu ile birlikte özel istihdam bürolarına verilmiştir. Dünyada özel istihdam bürolarının farklı uygulamaları bulunmakta olup, yaptıkları görevler bakımından aracılık hizmetleri, danışmanlık hizmetleri ve geçici istihdam hizmetleri başlıca faaliyet alanlarıdır. Geçici istihdam hizmetleri bakımından AB ülkelerinde istihdamın %1-2'si bu bürolar aracılığı ile sağlanmakta, özellikle geçici işgücüne ihtiyaç duyan işverenler (izne ayrılan personelin yerine, mevsimlik dalgalanmalardaki işgücü talepleri gibi) bu yöntemi seçmekte, genç işgücü ve kadınlar için işgücü piyasasına ilk girişte önemli bir işlevi bulunmaktadır. Bu konuda 26 Haziran 2009 tarihinde 5920 Sayılı Kanunla kabul edilen, ancak, Cumhurbaşkanınca Meclise iade edilen özel istihdam bürolarına geçici iş ilişkisi kurma hakkı tanıyan düzenlemenin söz konusu iade gerekçeleri de dikkate alınarak yeniden düzenlenerek yasalaşması büyük önem taşımaktadır (TİSK ve Özel İstihdam Büroları Derneği Görüşü). Zira geçici iş ilişkisinin yasal düzene kavuşturulması ile işgücü piyasasının esnekleşmesi, uzun süreli işsizliğin azalması, genç ve kadın işgücüne katılım oranının yükselmesi, işverenlerin küresel rekabet güçlerinin artması, kayıtdışı istihdamın azalması, geçici işçilerin sosyal güvenliğinin sağlanması, yasadışı iş ilişkilerinin önlenmesi, yeni ve insana yakışır işlerin yaratılması, sigorta gelirlerinin artması, geçici iş ilişkisinin devlet kontrolünde yapılması, AB'ye uyum sağlanması, işgücü piyasasına ilk kez girenlerin tecrübe ve teknolojik gelişmeye uyumunun sağlanması, esnek çalışma biçimlerinin etkin olarak kullanılabilmesi ve daimi iş bulma şansının artması gibi değişiklikler yaşanabilecektir.

### 11. Toplu iş ilişkileri

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununda değişiklikler yapılması, toplu iş ilişkileri alanında atılan önemli bir adımdır. 2010 yılında Anayasanın 51, 53, 54 ve 128 inci maddelerinde örgütlenme özgürlüğüne ilişkin önemli değişiklikler yapılmış, memurlara toplu sözleşme hakkı verilmiştir. Bunun üzerine kamu görevlilerinin örgütlenme ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi, hizmet verimliliğinin artırılması, sendika-içi demokrasinin geliştirilmesi için 2011 yılının temmuz ayıdan itibaren kamu görevlileri sendikaları konfederasyonlarının katılımıyla Üçlü Danışma Ku-

rulu toplanmış ve sosyal tarafların uzlaşısı ile bir taslak oluşturulmuştur. 4688 sayılı Kanunda değişiklik öngören taslak 24 Ekim 2011 tarihinde Başbakanlığa gönderilmiş, 20 Ocak 2012 tarihi itibariyle de Bakanlar Kurulu tarafından TBMM'ye sevk edilmiştir. TBMM'nin ilgili komisyonlarında görüşmeleri tamamlanan tasarı TBMM Genel Kurulunda görüşülerek 4 Nisan 2012 tarihi itibariyle kabul edilerek yasalaşmıştır. 2010 yılında yapılan Anayasa değişiklikleri dikkate alınarak hazırlanan uyum kanunu ile başlıca şu değişiklikler yapılmıştır:

8) Toplu görüşmeden toplu sözleşmeye geçilerek Kanunun adı "Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu" olarak değiştirilmiştir.

9) Aday devlet memurları ve deneme süresindeki kamu görevlileri sendika üyesi olabilmesi sağlanmıştır.

10) 100 veya daha fazla kamu görevlisinin çalıştığı işyerlerinin en üst amirleri ve yardımcılarının sendika üyesi olabilmesi sağlanmıştır.

11) Kamu kurum ve kuruluşlarındaki özel güvenlik personeli sendika üyesi olabilecektir.

12) Sendika kurucusu olabilmek için iki yıl süreyle çalışmış olma şartı kaldırılmıştır.

13) Sendika ve konfederasyon kuruluşunda istenen belgeler ve bürokratik süreç azaltılmıştır.

14) Sendika ve konfederasyon tüzüklerinde bulunması gereken hususlar sadeleştirilmiştir.

15) İşyeri sendika temsilcilerinin görevleri ve hakları belirlenmiş, yasal güvencelerden yararlanma imkanı getirilmiştir.

16) Amacı, sosyal diyalogun geliştirilmesi, kamu personel mevzuatının ve kamu yönetimi uygulamalarının değerlendirilmesi, yönetimin daha iyi işleyen bir yapıya kavuşturulması için ortak çalışmalar yürütülmesi, kamu görevlilerinin yönetime katılımının sağlanması, kamu yönetiminin karşılaştığı sorunlara çözümler geliştirilmesi olarak belirlenen "Kamu Personeli Danışma Kurulu" oluşturulmuştur.

17) Toplu sözleşmeden emeklilerin de yararlanması sağlanmıştır.

18) Toplu sözleşmenin "Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti" ile "Kamu İşveren Heyeti" arasında yapılacağı belirtilmiş, toplu sözleşme sonucu anlaşma sağlanamazsa "Kamu Görevlileri Hakem Kurulu"nun kararı toplu sözleşme hükmünde olacaktır.

19) Mahalli idarelerde çalışan kamu görevlilerine sosyal denge sözleşmesi imzalama hakkı getirilmiştir.

Bu alana yönelik bir diğer önemli gelişme olarak 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun, 2821 ve 2822 Sayılı Kanunların yerine kabul edilmesi olmuştur. Söz konusu kanun çalışmalarına Üçlü Danışma Kurulunda (ÜDK) işçi ve işveren kon-

federasyonlarının da görüşleri alınarak 2011 yılının Temmuz ayında başlamıştır. Süreç içerisinde ÜDK'da etkin olarak yer almayan diğer sivil toplum kuruluşları, işçi ve işveren kuruluşları, sanayi ve ticaret odaları ile de ikili istişareler yapılmış ve toplumun tüm kesimlerini ilgilendiren tasarının tam bir uzlaşı içinde çıkarılması hedeflenmiştir. Kanunun hazırlık aşamasında işçi ve işveren konfederasyonlarının katılımıyla Üçlü Danışma Kurulu (ÜDK) etkin olarak çalışmış, uzun süren çalışmaların ardından büyük ölçüde mutabakat sağlanan metin 21 Ekim 2011'de Bakanlar Kurulu'na gönderilmiştir. 31 Ocak 2012 tarihinde Türkiye Büyük Millet Meclisi'ne sevk edilen Tasarı Şubat 2012 tarihi itibarıyla TBMM Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonunda kabul edilerek Genel Kurul Gündemine alınmıştır. 2010 yılında yapılan Anayasa değişiklikleri ile ülkenin içinde bulunduğu koşullar dikkate alınarak hazırlanmış bulunan Tasarı 3 Ekim 2012 tarihinde Genel Kurul gündemine alınmış, 18 Ekim 2012 tarihinde Genel Kurul'da kabul edilmiş, 7 Kasım 2012 tarihinde ise Resmi Gazetede yayınlanmıştır. Sosyal diyalog mekanizmalarının etkin olarak işletildiği, ÜDK'da temsil edilen konfederasyonların dışında diğer ilgili tüm sosyal tarafların da ortak görüşünün alınarak hazırlandığı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu AB normları ile ILO Sözleşmeleri ve yargı kararları dikkate alarak hazırlanmıştır. 2821 ve 2822 sayılı Kanunlardan daha ileri düzenlemeler getiren 6356 sayılı Kanunda sendikal örgütlenmenin önünün açılması, endüstri ilişkileri sistemimizin çağdaş standartlara ulaşması, üyesi olduğumuz ILO'nun eleştirilerinin karşılanması için gerekli düzenlemeler yapılmıştır. Söz konusu Kanun ile getirilen başlıca yenilikler şunlardır;

20) 2821 ve 2822 sayılı Kanunlar tek bir kanun altında birleştirilerek daha kısa, sade, kolay anlaşılır bir yapıya kavuşturulmuştur.

21) İşkolu sayısı dünya uygulamaları da dikkate alınarak 20'ye indirilmiştir.

22) Sendikaya üyelik ve üyelikten çekilmede noter şartı kaldırılarak, Bakanlıkça sağlanacak elektronik başvuru sistemi ile e-Devlet kapısı üzerinden gerçekleştirilecektir.

23) Sendikanın kuruluşu kolaylaştırılmış, organların oluşumu ve kuruculuk koşullarındaki sınırlamalar kaldırılmıştır.

24) Aynı işkolunda ve aynı işyerinde birden fazla sendikaya üyelik yasağı korunurken; farklı işyerlerinde farklı sendikalara üyelik mümkün hale gelmiştir.

25) Sendikaların dış denetim mekanizması bağımsız yeminli mali müşavirlere bırakılmıştır.

26) 15 yaşını dolduranlara sendikaya üyelik hakkı verilmiştir.

27) İşçilerin sendikaya ödeyeceği aidat miktarı kuruluşların tüzüklerine bırakılmıştır.

28) Sendikalar, uluslararası işçi ve işveren kuruluşlarının kurucusu olabileceği, üye ve temsilci gönderebileceği, dış temsilcilik açabilecektir.

29) İşçinin işsiz kalması durumunda sendika üyeliğinin bir yıl süreyle sürdürülmesine imkan sağlanmıştır.

30) Grup toplu sözleşmesi ile ilgili yasal düzenleme yapılarak birden çok işyerine ait ve aynı iş kolunda faaliyet gösteren iş yerlerinde tek bir toplu iş sözleşmesinin yapılması imkanı getirilmiştir.

31) İşkolu barajı % 3 olmuştur ve işletme barajı % 40'a indirilmiştir. (İşkolu yetki barajı Ekonomik ve Sosyal Konsey üyesi konfederasyonlara bağlı sendikalar için 3.5 yıl süreyle yüzde 1 ve sonraki 2 yıl boyunca yüzde 2 ve sonrasında yüzde olarak uygulanacaktır.)

32) İşyeri yetki barajı yüzde 50+1 olarak aynen korunurken, daha önce yüzde 50+1 olan işletme yetki barajı yüzde 40'a indirilmiştir.

33) Noter hizmetleri, aşı ve serum imal eden işyerleri, hastane dışındaki klinik, sanatoryum, prevantoryum, dispanser ve eczane gibi sağlıkla ilgili işyerlerinde, eğitim ve öğretim kurumlarında, çocuk bakım yerleri ile huzur evlerinde grev ve lokavt yasağı kaldırılmıştır.

34) Yüksek Hakem Kurulunda tüm konfederasyonların temsili sağlanmıştır.

35) Grev gözcüleri üzerinde kısıtlamalar kaldırılmıştır.

36) Hapis cezaları kaldırılarak idari para cezalarına çevrilmiştir.

37) Hava Taşımacılık İşkolundaki grev yasağı kaldırılmıştır.

38) Çerçeve sözleşmelere imkan tanınmıştır.

Memurlara toplu sözleşme yapma hakkının verilmesi ve 07.11.2012 tarih ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş İlişkileri Yasasının kabul edilmiş olması sendikacılık ve toplu iş ilişkileri konusundaki son yıllarda yaşanan sorunların giderilmesi bakımından olumlu olmuştur. Ancak örgütlenme hakkı bakımından her iki kanunda da hala çeşitli kısıtlar bulunmakta ve memurların grev yapmasının önünde bazı engeller yer almaktadır. Anayasa'nın 90. maddesi dikkate alınarak uluslararası sözleşmelere uygun değişiklikler yapılmalıdır (2.600.000 kamu görevlisinden sadece 2.017.000'inin sendikaya üye olma hakkı bulunmaktadır). Memurların siyaset yasağı ve siyasi partilerin komisyonlarında görev alma konuları gözden geçirilmelidir.[x] Bunların yanı sıra, Kamu Görevlileri Hakem Kurulunun yapısı yeniden düzenlenmelidir.

**12. Sosyal Diyalog**

Ülkemizde sosyal diyalog mekanizmaları bakımından azımsanmayacak bir çeşitliliğin söz konusu olduğu söylenebilir. Bu sosyal diyalog mekanizmalarının bir kısmı muhtelif kanunlarca öngörülmüş, bir kısmı 4857 Sayılı İş Kanunu, bir kısmı da toplu sözleşme düzeninin temel sonucu olarak ortaya çıkmıştır. Söz konusu mekanizmalar; ulusal düzeyde, il düzeyinde ve işyeri düzeyinde olmak üzere faaliyetlerini sürdürmektedir. Ulusal Düzeyde sayılabilecek sosyal diyalog mekanizmaları; Ekonomik ve Sosyal Konsey, Çalışma Meclisi, Üçlü Danışma Kurulu; TBMM'nin ilgili Komisyonları; Yüksek Hakem Kurulu; Sosyal Güvenlik Kurumu Genel Kurul ve Yönetim Kurulu; Sosyal Sigor-

ta Yüksek Sağlık Kurulu; Sosyal Güvenlik Yüksek Danışma Kurulu; Türkiye İş Kurumu Genel Kurul ve Yönetim Kurulu; Tüketici Konseyi, Asgari Ücret Tespit Komisyonu, Türkiye-AB Karma İstişare Komitesi, Özürlüler Yüksek Kurulu, Mesleki Yeterlilik Kurumu, Mesleki Eğitim Kurulu, Meslek Danışma Komisyonu, Kalkınma Bakanlığı Özel İhtisas Komisyonları, İşgücü Piyasası Bilgi Danışma Kurulu, Ulusal Şuralar (Sanayi, Milli Eğitim, Çevre, Özürlüler vs.), MEKSA Genel Kurul ve Yönetim Kurulu, İaşe Bedeli Tespit Kurulu, İşçi Ücretlerinden Ceza Olarak Kesilen Paraları Kullanmaya Yetkili Kurul, Sakat ve Eski Hükümlü İstihdam Etmeyen İşverenlerden Kesilen Para Cezalarını Değerlendirme Kurulu, Resmi Arabulucu Seçici Kurulu, Asgari İşçilik Tespit Komisyonu, Vergi Konseyi, Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi, Tozla Mücadele Komisyonu, İklim Değişikliği Teknik Çalışma Komisyonu, Türk Patent Enstitüsü Danışma Kurulu, ÇASGEM Sınav Komisyonu, Risk Grupları Belirleme Komisyonu, İş Güvenliği Uzmanlığı Eğitim Komisyonu, Avrupa Birliği Eğitim ve Gençlik Programları Danışma Kurulu, Yatırım Ortamının İyileştirilmesi Koordinasyon Kurulu (YOİKK) Teknik Komiteleri, Kent Konseyleri, Yunus Emre Vakfı Kanunu ile Oluşturulan Danışma Kurulu, Kadın İstihdamı Ulusal İzleme ve Koordinasyon Kurulu, İstihdam ve Mesleki Eğitim İlişkisinin Güçlendirilmesi Eylem Planı İzleme ve Değerlendirme Kurulu, Sanayi Stratejisi İzleme ve Yönlendirme Komitesi, Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu olarak sıralanabilir. Bunların yanı sıra 4857 sayılı İş Kanununun 39'uncu maddesi gereği Asgari Ücret Tespit Komisyonu teşkil edilmiştir. Kamu kurumları, işçi ve işveren temsilcilerinden oluşan Komisyon gerektiği zaman üniversite, uzman vb. kişi veya kurumlardan da destek alarak en geç iki yılda bir asgari ücret tutarını belirlemek zorundadır. Bünyesinde en çok işçiyi bulunduran en üst işçi kuruluşunun değişik işkolları için seçeceği beş temsilci, ve bünyesinde en çok işvereni bulunduran işveren kuruluşunun değişik işkolları için seçeceği beş temsilci Komisyonda yer almaktadır. Yerel Düzeydeki (İl Düzeyinde) sosyal diyalog mekanizmalarına örnek olarak; İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu ile işyeri düzeyinde; toplu iş sözleşmeleri, işyeri sendika temsilciliği, yıllık ücretli izin kurulu, işyeri disiplin ve danışma kurulları, iş sağlığı ve güvenliği kurulları, işyeri sağlık birimleri, sağlık ve güvenlik işçi temsilciliği gösterilebilir. Sektörel düzeyde ise MYK bünyesinde oluşturulan sektör komiteleri ile grup toplu iş sözleşmeleri başlıca sosyal diyalog mekanizaması olarak karşımıza çıkmaktadır Grup toplu iş sözleşmeleri Türkiye'de yaygın olan, aynı işkolunda birden çok işyeri ya da işletmeyi kapsayan sektörel düzeyde sosyal diyalogun gerçekleştirildiği bir zemindir. Özel sektörde metal, tekstil, toprak, kimya gibi işkollarında uygulanmakta olan grup toplu iş sözleşmeleri, sosyal taraflar arasında sosyal diyaloğun ve ortak girişimlerin geliştirilmesinde ve uyuşmazlıkların azaltılmasında önemli rol oynamıştır.

Türkiye'de üçlü katılım ve sosyal diyalogun güçlendirilmesi yolunda son yıllarda sağlanan başlıca gelişmeler şu şekilde sıralanabilir;

1. Ekonomik ve Sosyal Konsey (ESK)'in kurulması; ESK, 1995 yılında kurulmasına rağmen 2001 yılına kadar çıkarılan genelgelerle konseye işlerlik kazandırılmaya çalışılmış; ancak, 4641 sayılı "Ekonomik ve Sosyal Konseyin Kuruluşu, Çalışma Esas ve Yöntemleri Hakkında Kanun'un yürürlüğe girmesi ile yasal bir statüye kavuşabilmiştir. 2010 yılına gelindiğinde, Anayasada yapılan değişiklik ile Anayasa'nın 166. maddesine

bir fıkra eklenerek "Ekonomik ve sosyal politikaların oluşturulmasında hükümete istişarî nitelikte görüş bildirmek amacıyla Ekonomik ve Sosyal Konsey kurulur. Ekonomik ve Sosyal Konseyin kuruluş ve işleyişi kanunla düzenlenir." hükmü getirilmiştir. Ulusal düzeyde faaliyette bulunan ve 2010 Anayasa değişikliği ile de anayasal bir zemine kavuşan Ekonomik ve Sosyal Konsey, çok daha etkin ve verimli çalışması, hükümetin sık sık bu konseyin görüşlerine başvurması, çalışmalarının görünür hale getirilmesi gerekmektedir (Bina, web sayfası, komisyon çalışmaları). Ancak sosyal nitelikli bir konseyde bütün sosyal kesimlerin adil şekilde temsiline imkan veren demokratik bir sistem olmalıdır. Bu sebeple üç memur konfederasyonun da Konseyde yer alabilmesi önemli bir adım olacaktır. Yapılan düzenleme ile ESK'ye Anayasal güvence sağlanmış ve ülkemiz için sosyal diyalog yolunda güçlü bir referans elde edilmiştir. Halihazırda ESK'nın daha katılımcı bir yapıya kavuşturulması, düzenli aralıklarla toplanabilmesi ve ekonomik ve sosyal alanda etkin olabilmesi amacıyla mevzuat çalışmaları Kalkınma Bakanlığı koordinasyonunda devam etmektedir.

2. İş Kanunun Yasalaşması Süreci, Üçlü Danışma Kurulu (ÜDK) ve diğer sosyal diyalog mekanizmaları; Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Avrupa Birliği (AB) ülkeleri tarafından sürekli gündemde tutulan ve Türkiye'de de yaygınlaştırılan bir kavram olan "sosyal diyalog" anlayışı 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanununun yasalaşması sürecinde de ön planda tutulmuş, kanunda sosyal diyalogun geliştirilmesi için çeşitli mekanizmalar öngörülmüştür. Söz konusu Kanunun 114. maddesi ile 144 sayılı "Üç Taraflı Danışma (Uluslararası Çalışma Standartları) Sözleşmesi"ne uygun olarak Üçlü Danışma Kurulu (ÜDK) oluşturulmuş, bu Kurulun amacını, yapısını, görevlerini, organlarını ve işleyişini düzenlemek üzere de bir yönetmelik yayınlanmıştır. Çalışma barışının ve endüstri ilişkilerinin geliştirilmesinde, çalışma hayatıyla ilgili mevzuat çalışmalarının ve uygulamalarının izlenmesi amacıyla, Hükümet ile işveren, kamu görevlileri ve işçi sendikaları konfederasyonları arasında etkin danışmayı sağlamak üzere yılda en az üç kere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı ya da Müsteşarı başkanlığında toplanması öngörülen istişari mahiyetteki ÜDK'nın katılımcıları ESK'ya göre daha dardır. Ancak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı tarafından etkin olarak kullanılan ÜDK'da bugüne kadar alınan pek çok kararda sosyal tarafların görüşlerine başvurulmuştur. İş Kanununun bazı maddelerine göre sosyal tarafların işyeri düzeyinde toplu pazarlığın yanı sıra bazı bilgilendirme ve danışma yükümlülükleri de bulunmaktadır. Örneğin; İşletmedeki istihdam koşulları hakkında (kısmi süreli ve tam süreli işler, işyerindeki açık işler) işçiyi bilgilendirme yükümlülüğü, toplu işçi çıkarma halinde önceden işyeri sendika temsilcilerine bildirme ve onlarla görüşme yapma, işyeri kesin ve devamlı surette kapatılacaksa, durumu işyerinde ilan etme, genel ekonomik kriz veya zorlayıcı sebeplerle çalışma süresinin önemli ölçüde azaltılması ya da işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması halinde durumun toplu iş sözleşmesi tarafının sendikaya bildirilmesi ve işyerinde işçilere ilan edilmesi, iş sağlığı ve güvenliği konusunda mesleki riskler ve tehlikeler, alınması gereken tedbirler, yasal hak ve sorumluluklar konusunda işçileri ve temsilcilerini bilgilendirme, görüş ve önerilerini alma, eğitim verme olarak görülmektedir.

3. Çıkarılan Yeni Kanunlar; 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ÜDK'da sosyal taraflarla görüşülerek ve üzerinde büyük ölçüde mutabakat sağlanarak çıkarılmıştır. 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununda isim değişikliği dahil birçok değişiklik aynı usul doğrultusunda gerçekleştirilmiştir.

4. İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarının Etkinliğinin Arttırılması; Özellikle 2008 yılında kabul edilen 5763 sayılı Kanun ile il düzeyinde faaliyet gösteren İl İstihdam Kurulları ve İl Mesleki Eğitim Kurulları yerel düzeyde daha etkin hizmet sunulabilmesi amacıyla tek bir çatı altında birleştirilmiştir. Söz konusu kurulların daha etkin faaliyet gösterebilmesi amacıyla aktif işgücü piyasası programları için tahsis edilmiş olan kaynağın yüzde beşine kadar kaynağın bu Kurul tarafından kullanılabilmesine imkan sağlanmış, kurulların idari anlamda yeniden görev tanımı yapılmış, mali anlamda güçlendirilmişlerdir.

5.2012 yılında Kamu Personeli Danışma Kurulu oluşturulmuştur. 4 Nisan 2012 tarihli ve 6289 sayılı Kanun ve 4688 sayılı Kanunda yapılan değişiklik ile oluşturulan Kamu Personeli Danışma Kurulu önemli bir sosyal diyalog mekanizması olma ve kamu yönetimi alanındaki sorunlara katılımcı bir anlayışla çözüm getirme amacını taşımaktadır. Kurul, Devlet Personel Başkanlığının bağlı olduğu Bakanın başkanlığında, en çok üyeye sahip üç konfederasyonun genel başkanı ile her bir hizmet kolunda en çok üyeye sahip kamu görevlileri sendikasının başkanı ve Devlet Personel Başkanından oluşur. Gündemde yer alan konulara göre diğer kamu kurum ve kuruluşlarının yetkililer de davet edilebilmektedir.

6. 2012 yılında Kamu Görevlileri Hakem Kurulu oluşturulmuştur. 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununda düzenlemiş Kurul 11 üyelidir ve kamu kurum temsilcileri dışında bağlı sendikaların üye sayısı itibarıyla en fazla üyeye sahip konfederasyon tarafından belirlenecek iki, bağlı sendikaların üye sayısı açısından ikinci ve üçüncü sırada bulunan konfederasyonlardan birer üye, üniversitelerin kamu yönetimi, iş hukuku, kamu maliyesi, çalışma ekonomisi, iktisat ve işletme bilim dallarından en az doçent unvanını taşıyanlar arasından Bakanlar Kurulunca seçilecek bir üye ile bağlı sendikaların üye sayısı itibarıyla en fazla üyeye sahip konfederasyon tarafından üç, bağlı sendikaların üye sayısı açısından ikinci ve üçüncü sırada bulunan konfederasyonlar tarafından ikişer olmak üzere (ç) bendinde belirtilen bilim dallarından en az doçent unvanını taşımak kaydıyla, önerilecek toplam yedi öğretim üyesi arasından Bakanlar Kurulunca seçilecek bir üye de sahiptir. Ayrıca Hakem Kurulu kamu görevlilerinin geneline ve hizmet kollarına yönelik mali ve sosyal hakları belirlemek üzere toplu sözleşme görüşmeleri gerçekleştirilmekte söz konusu görüşmeler kamu idaresini temsil etmek üzere Kamu İşveren Heyeti ile kamu görevlilerini temsilen on beş üyeye sahip Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti arasında gerçekleştirilmektedir.

7. Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu oluşturulmuştur. Kamu ve özel sektörde yaşanan mobbing olaylarını engellemek, toplumun bilinçlendirilmesini sağlamak için tüm çalışanları kapsamak üzere "İşyerlerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesi (Mobbing)" Ge-

nelgesi hazırlanarak, 19 Mart 2011 tarihinde 27879 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Genelge ile birlikte Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının ALO 170 üzerinden psikologlar vasıtasıyla çalışanlara yardım ve destek sağlaması ve bünyesinde Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu teşkil etmesi düzenlenmiştir. Söz konusu Çalışma Genel Müdürlüğü bünyesinde teşkil edilen Kurul, Devlet Personel Başkanlığı, sivil toplum kuruluşları ve ilgili tarafların katılımıyla oluşmaktadır. Kurulun ilk etapta gerçekleştirdiği çalışmalar neticesinde İşyerlerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesi Genelgesi Uygulama Eylem Planı (2012-2014)" hazırlanmıştır. Eylem Planı aşağıda belirlenen dört öncelik alanından oluşmaktadır:

- İşyerlerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesine İlişkin Kurumsal Kapasite Çalışmaları
- İşyerlerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesine İlişkin Eğitim ve Farkındalık Artırma Çalışmaları
- İşyerlerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesine İlişkin Veri Toplama, İzleme ve Değerlendirme Çalışmaları
- İşyerlerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesine İlişkin Mevzuat Geliştirme Çalışmaları

Türkiye'de sosyal diyalog mekanizması gerek ulusal gerekse yerel ve işyeri düzeyinde sayılan mekanizmalara sahip olmakla birlikte bunların birçok sorunları bulunmaktadır. Bu sorunlar genel olarak, sosyal diyalog kültüründeki eksiklikler, sosyal tarafların kurumsal kapasitelerindeki eksiklikler, toplu pazarlık kapsamındaki işçilerin oranının düşüklüğü, temsil ve katılım konusu, sendikal rekabet olarak sayılabilir.

Ülkemizdeki sosyal diyalog mekanizmalarının daha etkin çalışmasını sağlamak, üçlü ve ikili sosyal diyalogu ülke genelinde geliştirmek ve yaygınlaştırmak için bazı önlemler alınmalıdır.

39) Sosyal diyalog kurullarına katılan temsilcilerde bir takım yeterlilik kriterleri aranmalı ve temsilciler seçimle belirlenmelidir.

40) Alınan kararlar için izleme ve değerlendirme sistemi kurulmalıdır.

41) İl düzeyinde örgütlenmiş bulunan önemli bir sosyal mekanizma olan İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu (İİMEK) daha etkin çalışmalı, başkanlığı yalnızca vali yürütmemeli, ildeki diğer sivil toplum örgütleri ve kurumlar sırayla başkanlık ve toplantılara ev sahipliği yapabilmeli, toplantılarda alınan kararlar izlenmeli ve şeffaf ve objektif izleme değerlendirme sistemleri kurulmalıdır.

42) İİMEK'lerin kayıt dışı istihdamla ve çocuk işçiliği ile mücadele, dezavantajlı grupların istihdam edilebilirliklerinin artırılmasına yönelik görevleri için kaynak aktarılmalıdır.

1) İşyeri düzeyinde sosyal diyalog mekanizmaları için işyeri konseyleri kurulmalıdır.[xi]

**13. Kıdem Tazminatı** [xii]

2012 Dünya Bankası İş Yapma Raporu (Doing Bussiness) verilerine göre; kıdemi ortalama 1, 5 ve 10 yıllık kıdeme sahip işçilere ödenen ortalama haftalık kıdem tazminatı ödemesi Türkiye'de 23.1, İspanya'da 15.2, Hırvatistan 7.2 ve Brezilya'da 8.9, Fransa'da 4.6, İngiltere'de 2.7, Rusya'da ise 8,7 haftalık ücrete denk gelmektedir. Dolayısıyla Türkiye için işten çıkarma maliyetinin yüksek olduğu görülmektedir. Ancak Kıdem tazminatına yönelik olarak yapılan çalışmalarda 2011 yılı itibariyle sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olan 11,7 milyon işçinin yüzde 47,3'ünün bir yıldan daha az bir süredir aynı işyerinde çalıştığı görülmüştür. Bu durum işçilerin hemen hemen yarısının kıdem tazminatına hak kazanamadığını göstermektedir. Bunun yanı sıra Pamukkale Üniversitesi tarafından yapılan "Kıdem Tazminatı Araştırmasında" örneklem grubunu oluşturan ve işine son verildikten sonra işsizlik sigortasına başvuran 292 kişini % 42.5'ini en son çalıştığı işyerinden kıdem tazminatının tamamını aldığı yüzde 3,4'ünün bir kısmını aldığını, yüzde 53,4'ünün alamadığı görülmüştür. Yine imalat sektöründe çalışan işçilerin yüzde 59,2'sinin, hizmetler sektöründe çalışan işçilerin yüzde 58,2'sinin, inşaat sektöründe çalışan işçilerin ise yüzde 71,4'ünün kıdem tazminatlarını alamadıkları belirlenmiştir. 2011 ve 2012 yıllarında Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerince sonuçlandırılan kıdem tazminatı ile ilgili işçi şikâyetlerinin toplam işçi şikayetleri içindeki payı sırasıyla yüzde 42,4 ve yüzde 32,3 olarak gerçekleşmiştir. 2011 yılı içinde kıdem tazminatına hak kazanabilecek şekilde işinden ayrılan işçilerin işten ayrılan toplam işçiler içindeki oranının yüzde 10 seviyelerinde olduğu da bilinmektedir. Çalışma hayatında uzun bir geçmişe sahip olan kıdem tazminatı uygulaması çeşitli nedenlerle tartışılmaktadır. Bu tartışmalar;

43) Bazı işverenler, kıdem tazminatına hak kazanmak için gerekli olan bir yıllık hizmet süresi şartını kötüye kullanarak, işçilerini işten çıkmış gibi göstererek bu tazminatı ödememe çarelerine başvurmaktadır. Kıdem tazminatının ödenmemesi için işçilerin psikolojik tacizlerle istifaya zorlanması, iş sözleşmesinin imzalanması sırasında işçinin istifa dilekçesinin de alınması gibi hukuksuzluklarla çalışma hayatında karşılaşılma sıklığı artmaktadır.

44) Kıdem tazminatına yönelik olarak yapılan çalışmalarda 2011 yılı itibariyle Sosyal Güvenlik Kurumu'na kayıtlı olan 11,7 milyon işçimizin yüzde 47,3'ünün bir yıldan daha az bir süredir aynı işyerinde çalıştığı görülmüştür. Bu durum işçilerimizin hemen hemen yarısının kıdem tazminatına hak kazanamadığını göstermektedir. 2011 yılı içinde kıdem tazminatına hak kazanabilecek şekilde işinden ayrılan işçilerin işten ayrılan toplam işçiler içindeki oranının yüzde 10 seviyelerinde olduğu da bilinmektedir.

45) İşçilerimiz açısından bakıldığında ise işçinin daha iyi bir iş bulmasına rağmen kıdem tazminatını kaybetmemek için işini değiştirememesi işgünün hareketliliğini azaltarak işgücü piyasasının dengelerini bozmakta işçinin istemediği halde o işyerinde çalışmaya devam etmesine ve verimliliğinde düşüşe neden olabilmektedir.

46) İşçilerimizin bütün çalışma hayatlarını ilk girdikleri işte geçirmesi ve bu işyerinden emekli olmaları günümüzde istihdamın değişen yapısı nedeniyle mümkün olama-

maktadır. Esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaşması, işgücü hareketliliği ve verimliliğinin artması özellikle genç işçilerimizin kıdem tazminatına hak kazanmalarını imkânsız hale getirmektedir.

47) İşçi ve işverenin iyi niyetli yaklaşımları da bazı durumlarda sonuçsuz kalmaktadır. Örneğin işyerinin iflası halinde işçinin yıllardır biriken kıdem tazminatının ödenememesi durumları da ortaya çıkmaktadır. Uzun yıllar süren yargı yolları işçilerin mağduriyetine yol açmaktadır. )

Kıdem tazminatı konusu, 1475 Sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesi ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun Geçici 6. maddesinin amir hükmü çerçevesinde "kıdem tazminatı fonu" bağlamında ve fon dışındaki diğer görüşler çerçevesinde devam etmektedir Fonun kurulması ve yönetimi konusunda kazanılmış hakların korunmasında genellikle sosyal taraflar arasında mutabakat bulunmakla birlikte, oluşturulacak fona işverenlerin hangi oranda prim ödeyecekleri, fondan yararlanma koşulları ve fonun yönetimi konularındaki görüş ayrılıkları nedeniyle hazırlanmış bulunan çeşitli taslaklarda bir mutabakat sağlanamamıştır. Kıdem tazminatı fonu yerine daha kapsamlı bir anlayışla, kıdem tazminatına yönelik yapılan çalışmalarda, kıdem tazminatı düzenlenmesi işsizlik sigortası ve iş güvencesi uygulamaları da dikkate alınarak bir kıdem tazminatı reformu yapılması da önerilmektedir. Yapılan çalışmalarda, kıdem tazminatından tüm çalışanların yararlanması, işverenler üzerindeki kıdem tazminatı yükünün hafifletilmesi, kazanılmış hakların korunması ilkeleri göz önünde bulundurularak konuya ilişkin çalışmalar, sosyal diyalog çerçevesinde sürdürülmelidir (TÜRK-İŞ, DİSK, KESK Kıdem Tazminatı Fonu'na Karşıdır, TİSK, mevcut sistemdeki yıllık 30 günlük yükü 15 güne çekecek her hangi bir sistemin olabileceğini ifade etmektedir). Bunların yanı sıra son dönemde yapılan çalışmalar neticesinde, bireysel kıdem hesabı çerçevesinde bir tür emeklilik ikramiyesine dönüştürülecek bu tazminat, işçinin değişik işverenlere ait işyerlerindeki kıdem tazminatı primi ödenen tüm hizmet sürelerini kapsayacak, iş ilişkisi hangi nedenle sona ermiş olursa olsun işçi hizmet birleştirmesinden yararlanacak, kıdem tazminatının ödenmemesi ihtimali ortadan kalkacaktır. Yeni model kapsamında ortak bir fon kurulması yerine işçilerin bireysel hesaplarına dayalı sistemin tercih edilmesi Devlete sadece düzenleyici bir rol vermekte, işleyişi piyasaya bırakmaktadır. Böylelikle devlet hem yeni bürokratik oluşumlardan uzak kalabilecek hem de fonda gerçekleşmesi muhtemel bütçe açıklarından sorumlu olmayacaktır.

**14. Yabancı Kaçak İşçilik ve Ev Hizmetlerinde Yabancı Çalıştırılması:**

2003 yılında Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunun yürürlüğe girmesiyle 06.09.2003 tarihinden itibaren yabancılara çalışma izinleri münhasıran Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından verilmeye başlanmıştır. Bu doğrultuda Çalışma Genel Müdürlüğü içerisinde Yabancıların Çalışma İzinleri Dairesi kurulmuştur. Eylül 2003 tarihinden Ekim 2012'ye kadar toplam 115 bin civarında yabancıya çalışma izni verilmiştir. Her yıl artan yabancıların çalışma izinleri 2004 yılından 2012 yılına kadar % 100'den fazla ve özellikle 2009 yılından itibaren büyük bir artış göstermiştir. 2010 yılında 14.201, 2011 yılında 16.890 ve 2012 yılında (Ekim ayına kadar) 22.386 yabancıya çalış-

ma izni verilmiştir. Bu yılın ilk dokuz ayında verilen çalışma izin sayıları geçen yılın aynı dönemine göre yaklaşık % 100 artış göstermiştir.

Bu yıl verilen çalışma izinlerinin önemli bir kısmını turizm ve eğlence sektöründe ve ev hizmetleri sektöründe (% 19 oran ve 4197 çalışma izni) verilen izinler oluşturur. 2012 yılı içinde verilen çalışma izinlerinin büyük oranda artmasının nedeni ev hizmetlerinde verilen izin sayılarının çok ciddi olarak artmasıdır. Ev hizmetleri sektöründe bu yıl verilen çalışma izinleri geçen yıla göre (Ekim ayına kadar olmasına karşın) % 700'den fazla artış göstermiş, rakam 600'lerden 5 binlere ulaşmıştır. Bu artışta Bakanlar Kurulu'nun 01.02.2012 tarihinde yürürlüğe giren kararnamesi ile ev hizmetlerinde çalışma amacıyla ülkemize gelen bir yabancının turist olarak ikamet izinsiz 90 gün kalıp 6 ay daha ikamet izni alabilmesi, böylece toplamda 9 ay bu sektörde çalışabilmesine imkan sağlanması, çalışma izni değerlendirme kriterlerinde yapılan bir değişiklikle işverenin ev hizmetlerinde çalışacak yabancı için asgari ücrette maaşın gösterebilmesi ve İçişleri Bakanlığı'nın af çıkararak kayıtdışı çalışan yabancılara ikamet izni vermesi etkili olmuştur. Yapılan bu değişikliklerin en önemli amacı büyük çoğunluğu zaten Türkiye'de bulunan bu alanda kaçak olarak çalışan yabancıları kayıt altına almaktır.

### 15. İş Sağlığı Ve Güvenliği

4857 Sayılı İş Kanunun 77-89. maddeleri çerçevesinde yürütülen iş sağlığı ve güvenliği çalışmaları, 30.06.2012 tarih ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile müstakil bir yapıya kavuşmuş bulunmaktadır. İlk uygulaması 31 Aralık 2012 tarihinden itibaren başlamış olan Kanun, iş sağlığı güvenliği konusunda yeni düzenlemeler ve kurumsal yapılar getirmektedir. AB yönergeleri ve uluslararası standartlar gözetilerek hazırlanan Kanunun uygulanmasına yönelik bir takım yönetmelikler çıkarılmış olmakla birlikte ikincil mevzuatına yönelik çalışmalar devam etmektedir. 6331 Sayılı Kanun, iş sağlığı ve güvenliği konusunda birçok kurumsal yapı ve uygulama öngörmüş, kapsamını bütün çalışanlar olarak belirlemiş ve işletmeler için birçok çağdaş düzenlemenin yanı sıra önemli bir harcama ve denetim gerektiren uygulamaları da beraberinde getirmiştir.

İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda durumun geliştirilmesi için yasal düzenlemeler olmazsa olmaz bir nitelik taşımasına karşın tek başına yeterli olmayacaktır. İş kazası ve meslek hastalığı konusunda ülkemiz verilerinin arzu edilen düzeyde olmamasının nedeni, sadece mevzuat eksikliği değil, toplumsal güvenlik bilinci eksikliğinden de kaynaklanmaktadır. Bu nedenle önümüzdeki dönemde ülkemizde bir tür seferberlik yapılarak "iş sağlığı ve güvenliği bilinci" oluşturmak için çok boyutlu çalışmalara ihtiyaç bulunmaktadır.

2012 yılında 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Kanunu çıkarılmış olup, kanun genel olarak kapsam, içerik ve bakış açısı bakımından AB ve ILO standartları ile uyumludur. Kanunun, kapsam bakımından kamu/özel ya da küçük işletme/büyük işletme ayırımına gitmemiş olması, bütün işletmeleri ve çalışanları kapsama almış olması oldukça önemlidir. Diğer taraftan Kanun, 1-9 çalışanı olan mikro işletmelerin iş sağlığı ve güvenliği hizmeti alımlarından kaynaklanacak mali yükün devlet tarafından

karşılanması ve bu işyerlerinin ekonomik sürdürülebilirliklerinin sağlanması bakımından da önemli düzenlemeler içermektedir. Ayrıca Kanun bazı maddeler için 2 yıl gibi bir geçiş süreci öngörerek kamu kurumlarının ve 50'den az çalışanı olan diğer işyerlerinin ise tehlike sınıflarına göre kademeli olarak sistem içine alınmasını da düzenlemiştir. Bu dönem içerisinde hem ikincil mevzuat konusundaki tüm eksiklikler giderilecek hem de kademeli olarak kapsama giren işyerleri ve kamu kurumları gerekli alt yapı ihtiyaçlarını karşılayacaklardır. Yine, işletmelerde iş kazalarının sayısının azaltılması için iş kazası olmayan işyerlerini teşvik etmek (vergi/prim indirimi vb.) sorunların çözümlenmesinde etkili olabilecektir. Birinci basamak İş Sağlığı Hizmetlerinin ülke genelindeki temel sağlık hizmetleri kapsamında yürütülmesi, hizmete erişimi kolaylaştıracaktır. Bu kapsamda, iş sağlığı doktoru, bilim uzmanı hekimler ile iş ve meslek hastalıkları uzmanlarının görev tanımlarının yapılması, çalışma alanlarının mevzuatla belirlenmesi ve eğitimlerinin sağlanması gerekmektedir.

İş sağlığı, güvenliği konusunda en önemli sorunların başında, "bilinç eksikliği" gelmektedir. Bu bilinç eksikliğinin giderilmesi için de eğitim, tanıtım, danışmanlık ve benzeri çalışmalara ağırlık verilmelidir. Bu kapsamda, örgün ve yaygın eğitim faaliyetlerinde iş sağlığı ve güvenliğine mutlaka yer verilmeli, hayat boyu öğrenme stratejisi kapsamında okul öncesi öğretimden yükseköğretime, farkındalık projelerinden uzmanlık eğitimine, işveren eğitiminden çalışanlar için bilinçlendirme çalışmalarına kadar geniş bir yelpazede bu eğitimlerin ve bilinçlendirme çalışmalarının yürütülmesi gerekmektedir. Bu bağlamda, milli eğitim ve yükseköğretim sisteminde; sağlık bilgisi derslerinde, tıp ve mühendislik müfredatında yer alan temel dersler içinde iş sağlığı ve güvenliği konusunun ve derslerinin yer alması sağlanmalıdır. Konuyla ilgili web tabanlı eğitim modülleri oluşturulup düşük maliyetle etkili bilinç ve bilgilendirme eğitimlerinin gerçekleştirilmesi de atılması gereken bir diğer adım olacaktır. İş sağlığı ve güvenliği alanının yakın dönemin en önemli konularının başında gelecek olması, bu eğitimlerin sunulmasının gereğini ortaya koymaktadır. Bu sebeple özellikle kamu kurumu niteliğindeki meslek örgütlerine (Sanayi ve Ticaret Odaları vb.) ve sendikalara gerekli alt yapıyı ve akreditasyonu sağlamaları halinde bir aracı kuruluşa ihtiyaç duymadan ya da yeni bir tüzel kişilik oluşturmaya gerek olmadan doğrudan kendi eğitim merkezleri aracılığı ile bu eğitimleri verebilme imkanı verilmelidir. Yine, işçi ve memur sendikaları ile işveren sendikaları ve üst kuruluşlarında bağımsız İSG birimlerinin kurulması, mevcutlarının güçlendirilmesi de İSG alanında çok yönlü ve çok taraflı olarak gerçekleştirilen bütüncül çalışmalara katkı sağlayacaktır. Söz konusu süreç içerisinde ulusal fonlar, bütçe ve diğer kaynakların yanında AB fonları da etkin şekilde kullanılmalıdır.

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yeni Kanunun yürürlüğe girmesiyle, kapsamın genişlemesi ve İSG ile ilgili hizmetlerin sunumunda 50 çalışan sınırı ve iş güvenliği uzmanı görevlendirilmesi konusunda işyerlerinin sanayiden sayılması koşulunun kaldırılmasıyla uzman ihtiyacı ortaya çıkmış olup, halen de uzman eğitimleri devam etmektedir. Kanun bu konuda sınırlı bir geçiş hükmü içermekte ve geçmiş dönemde alınan belgelerin geçerli sayılacağını ifade etmektedir. Kanunda yer alan iş güvenliği

uzmanlığının yalnızca mühendis, mimar ve teknik elemanlarca yapılabileceği belirtilmektedir; bununla birlikte kapsamın genişletilmesi ve diğer paydaşların da hizmet sunumuna katılması uygun olacaktır. Zira, gerek 89/391 sayılı AB direktifi gerekse 155 ve 161 Sayılı ILO sözleşmeleri konuyla ilgili böyle bir sınırlama öngörmemekte, farklı disiplinlerden kişilerin iş güvenliği uzmanlığı yapabilmelerine imkan tanımaktadır. Bu bağlamda, Hukuk Fakültesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakülteleri ve özellikle Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölüm mezunlarının da uzman olmalarının önünün açılması yararlı olacaktır. Zira iş sağlığı ve güvenliği konusu yalnızca teknik bir nitelik taşımamakta, ciddi bir hukuk ve yönetim boyutunu da içermektedir. Türkiye'de son yıllarda iş sağlığı ve güvenliği isimli lisans ve ön lisans programları açılmış ve yenileri de açılmaya devam etmektedir. Konunun hukuki boyutu yalnızca Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümleri ile Hukuk Fakültelerinde ele alınırken, yönetsel boyutu ise İşletme Bölümlerinde inceleme konusu olmaktadır. Ortaya çıkan iş güvenliği uzmanlığı insan kaynağının temini konusundaki mevzuat kısıtının belirli alanlar için ve belirli ek eğitime tabi tutulmak kaydıyla kaldırılması kanunun amaçlarına ulaşması bakımından önem taşımakta olup sektöre de dinamizm getirecektir. Konu ile ilgili olarak yaşan bir diğer gelişme ise 02.08.2012 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren Torba Kanun ile 6331 sayılı Kanun'da değişiklik yapılması olmuştur. Söz konusu değişiklik kapsamında iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi, sağlık personeli görevlendirmesinin yürürlük tarihi değiştirilmiştir. Buna göre, bu zorunluluklar, kamu kurumları ile 50'den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için 1 Temmuz 2016; 50'den az çalışanı olan ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için 1 Ocak 2014 yılında yürürlüğe girecektir.

2012 yılında tarafların katılımı ile hazırlanan Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Strateji Belgesine (Taslak), daha geniş bir katılımla son şeklinin verilmesi ve eylem planlarına dökülerek uygulamaya konulması, alandaki çalışmaların daha derli toplu ilerlemesine ve ivme kazanmasına yardımcı olacaktır.

İş sağlığı ve güvenliğinin temel amacı, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının kaynağında ortadan kaldırılması (önleyici) yaklaşımına yönelik her türlü yasal alt yapı sağlanmış bulunmaktadır. Türkiye'nin önümüzdeki plan dönemindeki temel hedefinin iş kazası ve meslek hastalığı istatistikleri bakımından bulunduğu konumunun hızla iyileştirilmesi için çok sayıda önlem alınması olmalıdır. Türkiye, İş Sağlığı ve Güvenliği alanında gerek model oluşturma, gerek hizmet üretimi, gerek danışmanlık, gerekse KKD gibi ürünlerin üretimi konusunda kültürel ve coğrafi avantajını kullanarak, yakın coğrafyasında ön plana çıkabilme potansiyeline sahiptir. Ancak öncelikle bu alana yönelik teşvik ve desteklerle yerli sanayide avantaj yaratılmalı ve Türkiye'nin sosyal ve ekonomik olarak bir İSG öncüsü ve ihracatçısı olabilmesi için gerekli alt yapı hazırlanmalıdır. Zira İSG ekipmanları olarak da adlandırılabilen Kişisel Koruyucu Donanımlarının üretimine ilişkin çok önemli bir pazar bulunmakta olup, bu alana gerekli teşvikler sağlandığında hem çok ciddi bir sektörün gelişimi desteklenmiş hem de çevre ülkelere ihracatı söz konusu olabilecek önemli bir sektör geliştirilmiş olacaktır.

## 2.4. Uluslararası Yükümlülükler ve Taahhütler

### 2.4.1. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)

1919 yılında kurulmuş olan Uluslararası Çalışma Örgütü, sosyal adaletin ve uluslararası insan ve çalışma haklarının iyileştirilmesi için çalışan bir Birleşmiş Milletler ihtisas kuruluşudur. Uluslararası Çalışma Örgütü, Sözleşmeler ve Tavsiye Kararları yoluyla, çalışma hayatına ilişkin temel haklar, örgütlenme özgürlüğü, toplu pazarlık, zorla çalıştırmanın engellenmesi, fırsat ve muamele eşitliği gibi çalışmaya ilişkin tüm konuları düzenleyici uluslararası çalışma standartları oluşturur. Mesleki eğitim ve rehabilitasyon, istihdam politikası, iş hukuku, endüstriyel ilişkiler, çalışma şartları, yönetimin geliştirilmesi, kooperatifler, sosyal güvenlik, çalışma istatistikleri, iş sağlığı ve güvenliği konularında teknik yardım sağlar. Bağımsız iş ve işveren örgütlerinin kurulmasını destekler ve bunlara eğitim ve danışmanlık hizmeti verir. Birleşmiş Milletler sistemi içinde Uluslararası Çalışma Örgütü'nün, yönetim kurullarına işçi ve işverenin hükümetlerle eşit olarak katıldığı, kendine has olan üçlü bir yapısı vardır.

Türkiye'nin ILO ile ilişkileri 1927'lere dayanmaktadır. O yıllarda Milletler Cemiyeti'nin üyesi olmadığından Türkiye ILO çalışmalarına sadece gözlemci statüsüyle katılmıştır. 1932 yılında Milletler Cemiyeti'ne üye olan Türkiye aynı zamanda ILO'nun da üyeliğini kazanmıştır. O tarihten bu yana ülkemiz, ILO çalışmalarına üye ülke sıfatıyla katılmaktadır. 1932 yılında üyeliğini gerçekleştiren Türkiye, şu ana kadar aralarında temel çalışma haklarına ilişkin sekiz sözleşmenin de bulunduğu uluslar arası çalışma sözleşmelerinden 56'sını onaylayarak ulusal mevzuata katmıştır (www.csgb.gov.tr, 2013). Ülkemiz ILO sözleşmeleri uyum durumunu gösterir yıllık düzenli raporlar hazırlamaktadır.

Yeşil İşler: İklim değişikliği ve doğal kaynakların aşırı kullanımı, 1.3 milyarı aşkın insanın yoksulluk kısır döngüsünden kurtarılması ve önümüzdeki 10 yıl boyunca dünya işgücü piyasalarına 400 ila 500 milyon gencin girecek olması ve bunlara insana yakışır işler sunmanın zorunluluğu, hem küresel hem de ulusal düzeyde yeşil ekonomiye ve daha sürdürülebilir kalkınmaya geçiş çabalarını gerektirmektedir. Bu geçiş sürecinde bir yandan ortaya çıkacak "yeşil işlerin" istihdam ve beceri geliştirme politikaları çerçevesinde ele alınması ve mevcut işgücünün gerekli beceri ve yetkinlikleri kazanması hedeflenmesi, öte yandan işletmelerin bu geçiş sürecinde rekabet gücünün ve katma değerli ürün ve hizmetler üretmesini teşvik etmeyi hedefleyen bütünlüklü politikaların hayata geçirmesi önemlidir.

Hala gelişmekte olan bir kavram olarak yeşil işler, ham madde ve kaynakların kullanımını asgari düzeye indirirken, ekosistemleri koruyup iyileştirirken, atık ve kirlilik ile sera gazı emisyonlarını azaltırken aynı zamanda "insana yakışır işler" sunan, yani, sosyal korumaya sahip yeterli bir gelir sağlayan, çalışanların haklarına saygı duyan ve işçi, işveren ve hükümetler arasında sosyal diyalog zemini sağlayan işler olarak tanımlanmaktadır (ILO ve diğerleri, 2008). Küresel düzlemde geniş çevrelerce kabul gören bu tanım doğrultusunda, yeşil işlerin 8 ana sektörde yoğunlaştığı ve bu sektörlerdeki istihdamda önem-

li dönüşümler sağlayacağı çeşitli araştırmalarda belirtilmiştir (ILO ve diğerleri, 2012). Bu sektörler; tarım, balıkçılık, ormancılık, enerji, kaynak yoğun imalat, geri dönüşüm, binalar ve ulaştırma olarak sınıflandırılmaktadır. Birçok çalışma, yeşil ekonomiye geçişle sağlanacak ek istihdamın (yeşil işlerin) 15 ila 60 milyon arasında olacağını öngörmektedir.

Daha yeşil bir ekonomiye geçişi "adil ve sürdürülebilir" kılmak için kapsamlı ve bütünlüklü bir politika yaklaşımına ihtiyaç olduğu ILO tarafından belirtilmektedir. Bu yaklaşımın ülkelere sektörlere özgü güçlükleri ve özellikleri dikkate alırken, insana yakışır işlere ve sosyal içerme fırsatlarına erişimi de gözetmesi gerekmektedir. Bu doğrultuda önerilen üç ayaklı strateji; ekonomide yeşil dönüşümü sağlarken doğru teşvik yapıları ve destek mekanizmalarını hayata geçirmek, istihdam, insana yakışır iş ve sosyal içermeyi sürdürülebilir kalkınma stratejilerinin bütünleşik bir parçası kılmak ve politika bütünlüğünü geliştirmek ve yeni kalkınma modeline başarılı bir geçişi sağlamak için sosyal diyaloğu politika yapma süreçlerinde merkeze koymaktan oluşmaktadır (ILO ve diğerleri, 2012).

Türkiye'de yeşil işlerin ne niteliklere sahip olduğu ve hangi sektörlerde yoğunlaştığı ve hayata geçirilmekte ve geçirilecek olan sürdürülebilir kalkınma ve yeşil büyüme odaklı politikalar sonucunda ortaya çıkacak yeşil işlerin nasıl işler olduğu (ücret, sosyal güvenlik, toplumsal cinsiyet eşitliği, çalışma süreleri vb. bağlamında) konusunda araştırmaların yapılmasına ihtiyaç duyulmaktadır. Yapılacak olan araştırmalar doğrultusunda kanıta dayalı yeşil işler ve beceri geliştirme politikalarının hayata geçirilmesi, özellikle Türkiye işgücü piyasasında özel ilgi gerektiren genç ve kadınlar için, ciddi istihdam olanakları sunabilecek, sosyal adaleti güçlendirecek ve işgücü piyasasında yer alanların beceri ve yetkinliklerinin artmasını sağlayarak daha yeşil ekonomiye geçişte Türkiye ekonomisine küresel ve bölgesel düzlemde ciddi bir rekabet gücü kazandıracaktır.

### 2.4.2. Birleşmiş Milletler (BM)

İkinci Dünya Savaşı sonrasında uluslar arası barış ve güvenliğin korunması, sürdürülebilir kalkınmanın desteklenmesi ve insan haklarının güvence altına alınabilmesi için Türkiye dahil 51 ülke tarafından 24 Ekim 1945 tarihinde kurulmuştur. Günümüzde ise BM'ye üye ülkelerin sayısı 192'ye ulaşmıştır. Birleşmiş Milletler'in kurucu üyesi statüsünde olan Türkiye barış gücü ve barışın inşasında dünyanın dört bir yanındaki yoksul insanların durumlarını iyileştirmeye yönelik olarak Teşkilatın birçok görevinin yerine getirilmesinde önemli bir rol oynuyor (Najam, 2013: 1).

Birleşmiş Milletlerin amaçları şunlardır: (1) Uluslararası barış ve güvenliği korumak ve bu amaçla: barışın uğrayacağı tehditleri önlemek ve bunları boşa çıkarmak, saldırı ya da barışın başka yollarla bozulması eylemlerini bastırmak üzere etkin ortak önlemler almak ve barışın bozulmasına yol açabilecek nitelikteki uluslararası uyuşmazlık veya durumların düzeltilmesini ya da çözümlenmesini barışçı yollarla, adalet ve uluslararası hukuk ilkelerine uygun olarak gerçekleştirmek; (2) Uluslar arasında, halkların hak eşitliği ve kendi geleceklerini kendilerinin belirlemesi ilkesine saygı üzerine kurulmuş dostça ilişkiler geliştirmek ve dünya barışını güçlendirmek için diğer uygun önlemleri almak;

(3) Ekonomik, sosyal, kültürel ve insancıl nitelikteki uluslararası sorunları çözmede ve ırk, cinsiyet, dil ya da din ayrımı gözetmeksizin herkesin insan haklarına ve temel özgürlüklerine saygının geliştirilip güçlendirilmesinde uluslararası işbirliğini sağlamak ve; (4) Bu ereklere ulaşılması yolunda ulusların giriştikleri eylemlerin uyumlaştığı bir odak olmaktır.

Birleşmiş Milletlerin 16 Aralık 1966 yılında kabul ettiği ve "İkiz Sözleşmeler" olarak bilinen "Birleşmiş Milletler Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme" ile "Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme" yi Türkiye 4 Haziran 2003 tarihinde 4867 ve 4868 sayılı Kanunlar ile kabul etmiştir. TBMM tarafından onaylanan sözleşmeler 18 Haziran 2003 tarihli Resmi Gazetede yayımlanmıştır. Türk işgücü piyasası açısından önemli konuları içeren sözleşmelere dair ülke durum raporu gecikmeli olmasına rağmen Dışişleri Bakanlığı koordinasyonu ile hazırlanmaktadır.

BM Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi /CEDAW) – Türkiye'nin taraf olduğu bu Sözleşme işgücü piyasası başta olmak üzere kamusal alanda ve aile içinde kadın-erkek eşitliğinin sağlanmasını devletlerin sorumluluğu olarak taahhüt etmektedir.

### 2.4.3. Avrupa Konseyi ve Avrupa Sosyal Şartı

Avrupa Konseyi, savaştan ciddi anlamda maddi ve manevi kayıpla çıkan Avrupa'da halklar arasında uzlaşmayı sağlamaya ve bir daha aynı trajedinin yaşanmasına engel olmak amacıyla oluşturulmuştur. Artık kıtada süregelen gerginlik ve çatışmanın yerine, ortak kurumlar, standartlar ve sözleşmelere dayalı, güven ve işbirliği ortamının kurulması sağlanacaktır. Türkiye, Avrupa Konseyi'nin kuruluşundan üç ay sonra Yunanistan ve İzlanda ile birlikte Ağustos 1949'da davet edilmiş ve örgütün kurucu üyeleri arasında sayılmıştır. Avrupa Konseyi'nin ülkemiz açısından önemi, İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra Avrupa'yla kurduğu ilk kurumsal bağı temsil etmesinden ileri gelmektedir (www.mfa.gov.tr, 2013).

Avrupa Sosyal Şartı Türkiye'nin üye olduğu Avrupa Konseyinin sosyal alandaki temel belgesi niteliği taşıyan, temel sosyal ve ekonomik hakları koruyan, medeni ve politik hakları garanti eden ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'ni takviye eden, AK bünyesinde akdedilmiş en önemli iki temel sözleşmeden biri olan Avrupa Sosyal Şartı (ASŞ) 1961'de AK'ya üye ülkelerin imzasına açılmış ve 1965 yılında yürürlüğe girmiştir. Türkiye ise ASŞ'yi 1989 yılında bazı maddelerine çekince koyarak kabul etmiştir ve yürürlüğe koymuştur. Avrupa Sosyal Şartının onayladığımız maddelerine ilişkin ülkemiz durumunu gösterir düzenli raporlar hazırlanmaktadır. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı 5 Kasım 1990'da Roma'da yapılan Avrupa Konseyi İnsan Hakları Bakanlar Konferansı'nda; bireysel, politik, ekonomik, sosyal ve kültürel olarak insan haklarının bütünlüğünün korunması, ASŞ'ye yeni bir güç sağlanması ve şartın kabulünden sonra gerçekleşen temel sosyal değişikliklerin eklenmesi amacıyla şartın içeriğinin güncelleştirilmesi ve uyarlanmasına karar verilmiştir. Ayrıca, 1988 tarihli katma protokolle garanti edilen hakların da yeni düzenlemede yer alması ve yine 1961 tarihli ASŞ'de yer alan ancak, değiştirilmesi

gerekli bulunan yeni hakların ilave edilmesinin gerekliliği dikkate alınarak, ASŞ'nin yerine geçen 'Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı' 3 Mayıs 1996 tarihinde imzaya açılmış ve 1 Temmuz 1999 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Türkiye bu yeni şartı 6 Ekim 2004 imzalayarak diğer 46 ülke arasına katılmış bulunmaktadır.

Sivil ve siyasal haklara yer veren İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi'nin ekonomik ve sosyal alandaki uzantısı durumundaki özel bir sözleşme niteliğinde olan Avrupa Sosyal Şartı'nı Türkiye, 1961'de imzalayan ilk 16 ülkeden biridir. Fakat imzalanan Avrupa Sosyal Şartı 28 yıl bekledikten sonra pek çok maddesine çekince konularak 1989'da TBMM'de onaylanmış ve yürürlüğe girmiştir. Gözden geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nı ise 2004'te imzalayan Türkiye, yine bazı maddelerine çekince koyarak 2007 yılında TBMM'de onaylamıştır. Türkiye, Avrupa Sosyal Şartı'nın 2. (yılda dört hafta ücretli izin) ve 4. (insana yakışır yaşam için uygun ücret) maddelerine kısmi, 5. (örgütlenme hakkı) ve 6. (toplu pazarlık hakkı) maddelerine tam çekince koymuştur (Gülmez, 2007:28)

### 2.4.4. Avrupa İstihdam Stratejisi

AB'nin istihdam konusunda birlik düzeyinde uygulamalara girişmesi ise 1990'lı yıllarda belirginleşen çalışma piyasası sorunlarının birlik düzeyinde ciddi sıkıntılar yaratması sonucu başlamıştır (Kesici, Selamoğlu, 2005:29). AB düzeyinde istihdam konusunda ilk adım Beyaz Kitap ile atılmıştır. Bunun yanında Komisyon tarafından en önemli önceliğin iş yaratılması olduğu ortaya konulmuştur. Beyaz Kitap birlik düzeyinde, "döngüsel işsizlik", "yapısal işsizlik" ve "teknolojik işsizlik" olmak üzere üç işsizlik tipi tanımlamıştır. Zaman içerisinde AB'de artan işsizlik, azalan rekabet gücü gibi sorunlardan dolayı sosyo-ekonomik politika değişiminin sonucu olarak Amsterdam Antlaşması ile temel antlaşmaya istihdam konusunda bütün bir bölüm eklenmiş ve istihdam politikasının ortak bir Avrupa görevi olduğu ilk defa ilan edilmiştir. 1997 yılında kabul edilip 1999 yılında yürürlüğe girmiş olan bu antlaşma, Avrupa istihdam politikası için bir dönüm noktasına işaret etmiştir (Kesici, Selamoğlu, 2005:32). Avrupa İstihdam Stratejisi, 20-21 Kasım 1997 tarihinde Lüksemburg Zirvesinde yapılan olağanüstü istihdam zirvesinde ortaya konulmuş ve istihdamın Avrupa için ortak bir mesele olduğu benimsenmiştir. (Kılıç,2003: 1). 1990'lı yıllarda ABD ve Japonya'nın gerisinde kaldığı gerçeğinden hareket eden Avrupa Birliği, Birliğin 2010 yılına kadar dünyanın en rekabetçi ve dinamik bilgi ekonomisi olması amacıyla 23-24 Mart 2000 tarihlerinde Lizbon Stratejisi'ni ortaya koymuştur. Stratejinin temel hedefi 2010 yılında Avrupa Birliğinin sürdürülebilir bir ekonomik büyüme ortamında, dünyanın en rekabetçi ekonomik bloğu olmasının sağlanmasıdır Bu bağlamda; bilgi teknolojilerine dayalı olarak, daha fazla ve daha iyi istihdam ve sosyal uyum ile sürdürülebilir büyümenin gerçekleştirilmesidir. Özellikle yenilik yaratmanın ve teknolojik gelişmenin ekonomik değişimin sağlayıcısı olduğu fikri üzerine inşa edilmişti. Bunların yanı sıra, küresel rekabet gücünün Ar-Ge ve bilgi teknolojileri alanlarında fark yaratılması ile gerçekleşeceğini ve Birlik politikalarının odak noktasının insan olduğu bilincinden hareketle "insana yatırım yaparak aktif refah devleti" oluşturulmasına dayanan sosyal bir model benimsenmişti. Lizbon stratejisinin ekonomik anlamda ana hedeflerini İç Pazar'ın tamamlanması, girişimcilik ve KOBİ'ler için daha iyi bir ortam yaratılması,

yeniliğe dayalı bir bilgi toplumunun yaratılması oluşturmaktadır. Sosyal boyuttaki başlıca hedefleri ise; bilgi toplumunda yaşamak ve çalışmak için eğitim ve mesleki eğitimin sağlanması, aktif istihdam politikasının geliştirilmesi, sosyal güvenliğin modernleştirilmesi, sosyal uyumun güçlendirilmesi ve sosyal dışlanmayla mücadele edilmesi hususlarını içermektedir (Çapanoğlu, 2010: 1). 23-24 Mart 2001 tarihinde Stockholm Zirvesi'nde Lizbon'da belirlenen hedeflere iki yeni ara hedef eklenmiş ve bir yeni hedef belirlenmiştir. Bu hedeflere göre, AB geneli için istihdam oranı 2005 yılına kadar %67'ye ve kadın istihdamı da %57'ye yükseltilecek ve yaşlı çalışanların (55-64 yaş arası) istihdam oranı 2010 yılına kadar %50'ye ulaştırılacaktır. (Employment In Europe 2004,2004: 27). Fakat 2001-2003 döneminde dünya ekonomisinde yaşanan olumsuzluklardan sonra Avrupa Birliği ekonomisindeki yavaş toparlanma Lizbon stratejisinin nihai hedeflerinden hala çok uzak olduğu anlamından hareketle 2005 Baharı'nda tekrar Avrupa Konseyi Lizbon Stratejisi'ni revize etmiştir (TÜSİAD, 2005: 1).

Prag İstihdam Zirvesi (2009); 7 Mayıs 2009 tarihinde Prag'da "İstihdam Zirvesi" gerçekleştirildi. Zirvede ele alınan başlıca konular; istihdamın korunması, yeni iş sahalarının yaratılması, işgücü piyasasının ihtiyaçlarının karşılanması, dolaşımın özendirilmesi ve istihdama erişimin kolaylaştırılması durumları olmuştur (MESS,2009:3). Bahsi geçen İstihdam Zirvesinde, tırmanıştaki işsizlikle mücadele ile artık Avrupa genelinde binlerce insanın sokağa dökülmesine sebep olan sosyal çalkantıları dizginleyecek on tedbir üzerinde anlaşmaya varıldı. Zirveye katılan liderler, AB üyesi ülkelerden AB'nin istihdamı arttıracak girişimlerde bulunmalarını ve bilhassa gençlerin ve kalifiye elemanların iş ihtiyaçlarının karşılanması ile dolaşım serbestliklerinin temin edilmesini sağlayacak önlemler almalarını istediler (Belen, 2009).

AB 2020 Stratejisi; AB'de Lizbon stratejisi devam ederken gerçekleşen genişleme dalgası ve küresel ekonomik krizin etkisiyle birlikte Strateji hedeflerine tam anlamıyla ulaşılamamış ve Avrupa Komisyonu Lizbon Stratejisi'nden yola çıkarak yeni ve daha ileri bir perspektifle mevcut stratejinin yerini alacak yeni bir strateji ortaya koymak maksadıyla çalışmalarda bulunmuştur. Bu çerçevede 3 Mart 2010 tarihinde önümüzdeki 10 yıl sonrası için Birlik kendisine yeni hedefler belirlemiştir ve "AB 2020" olarak adlandırılan yeni bir strateji şekillenmeye başlamıştır. Her ne kadar Lizbon strateji hedefleri gerçekleştirilememiş de olsa, en azından geçtiğimiz yıllarda patlak veren ekonomik krizin kolay atlatılmasına yardımcı olmuştur. AB, halen küreselleşme, iklim değişikliği ve yaşlanan nüfus gibi sorunlarla karşı karşıya bulunmaktadır. Ekonomik ve mali kriz söz konusu bu sorunları daha da derinleştirmektedir (Çapanoğlu, 2010: 2). AB 2020 stratejisi, bilgi ve yeniliğe dayalı bir ekonomi için hızlı büyüme, daha etkin kaynak ve daha rekabetçi sürdürülebilir büyüme ile sosyal ve bölgesel uyumu kapsayan yüksek istihdamı sağlayan bir ekonomik yapının gerçekleştirilmesi amacını ortaya koymaktadır. Söz konusu AB 2020 hedefleri ise şunlardır; 20-64 yaş aralığındaki nüfusun %75'i istihdam edilebilmeli, AB'nin GSYH'nın %3'ü Ar-Ge faaliyetlerine ayrılabilmeli, "20/20/20"'de iklim ve enerji ile ilgili hedefler tutturulabilmeli, eğitimden erken ayrılma oranı %10'un altında kalmalı ve en azından genç nüfusun %40'ı üniversite eğitimi alabilmeli, yoksulluk riski taşıyan nüfus 20 milyondan daha az olmalı (European Commission, 2010: 5).

### 2.4.5. Türkiye-AB İlişkileri

Avrupa Birliği'nin temeli, 1958 yılında Avrupa Ekonomik Topluluğu (AET) olarak kurulmuştur. Kuruluşundan kısa bir süre sonra da Türkiye, 31 Temmuz 1959 yılında Topluluğa ortaklık başvurusunda bulunmuştur. AET Bakanlar Konseyi, Türkiye'nin yapmış olduğu ortaklık başvurusunu kabul etmiş ve üyelik koşulları gerçekleşinceye kadar geçerli olacak bir ortaklık anlaşması imzalanmasını öngörmüştür. Anlaşma 12 Eylül 1963 tarihinde imzalanmış ve 1 Aralık 1964 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Söz konusu Ankara Anlaşması, Türkiye'nin AET'ye entegrasyonu için hazırlık dönemi, geçiş dönemi ve nihai dönem olmak üzere üç devre öngörmüştür. 13 Kasım 1970 tarihinde imzalanan ve 1973 yılında yürürlüğe giren Katma Protokol ile birlikte, hazırlık dönemi son bulmuş ve geçiş dönemine ilişkin koşullar belirlenmiştir. İlişkiler 12 Eylül 1980 askeri darbesi ile birlikte resmen askıya alınmıştır. 1983 yılında Türkiye'de sivil iradenin yeniden kurulması ile canlanan Türkiye-AET ilişkileri, 10-11 Aralık 1999 tarihlerinde Helsinki Zirvesi'nde Türkiye'nin adaylığı resmen onaylanmış ve diğer aday ülkelerle eşit konumda olacağı açık ve kesin bir dille ifade edilmiştir. Bir başka dönüm noktası ise, 17 Aralık 2004 tarihli Brüksel Zirvesi'dir. Zirve'de Türkiye'nin siyasi kriterleri yeterli ölçüde karşıladığı belirtilerek 3 Ekim 2005 tarihinde müzakerelere başlanması kararına varılmıştır. 3 Ekim 2005 tarihinde Lüksemburg'da yapılan Hükümetlerarası Konferans ile Türkiye resmen AB'ye katılım müzakerelerine başlamış bulunmaktadır (www.abgs.gov.tr, 2013).

2007 İlerleme Raporuna göre; Türkiye'nin çalışma hukuku alanında herhangi bir ilerlemenin kaydedilmediği, çalışma sağlığı ve güvenliği alanında AB müktesebatına iyi derecede uyum sağladığı fakat hala bazı eksikliklerin devam ettiği raporda yerini almıştır. Yine rapora konu olan bir başka durum ise, işgücü piyasasında düşük işgücüne katılımı (bilhassa kadınların düşük işgücüne katılımı) ve istihdam oranları, genç nüfusun yüksek düzeyde işsizliği, kayıtdışı ekonominin ciddiyetini koruması, kentsel/kırsal işgücü piyasaları arasındaki ciddi farklılıklar ifade edilmiştir. Ayrımcılıkla mücadele ve eşit fırsatlar alanında da sınırlı ilerlemenin kaydedildiği raporda, söz konusu bu ilerlemenin yeterli olmadığı ve daha fazla uyumun gerçekleştirilmesi gerektiği kaydedilmiştir (2007 İlerleme Raporu, 2007: 53-55).

2008 İlerleme Raporuna göre; çalışma sağlığı ve güvenliği alanı ile ilgili olarak, işçilerin gerekli mesleki eğitimi almadan ağır ve tehlikeli işlerde çalışmalarını yasaklamak üzere İş Kanununun gözden geçirildiği kaydedilmiştir. İstihdam politikası alanında ilerlemenin kaydedildiği raporda, kadınların, gençlerin ve özürlü kişilerin istihdam imkanlarını teşvik ve işsizlik sorunlarını ele almayı amaçlayan ve Mayıs 2008'de kabul edilen İstihdam Paketine yer verilmiştir. Düşük işgücüne katılım ve istihdam oranı ile yüksek oranlarda seyreden genç işsizliği işgücü piyasasının temel özelliklerinden sayılmış ve başlıca zorluklar arasında kayıtdışı ekonominin büyüklüğü ve kentsel/kırsal işgücü piyasası arasındaki belirgin farklılıklar sayılmaya devam edilmiştir. Ayrımcılıkla mücadele ve eşit fırsatlar alanında da halen "Eşitlik Kurumu"nun tesis edilmesine olan ihtiyaç vurgulanmaktadır (2008 İlerleme Raporu, 2008: 61-63). 2009 İlerleme Raporuna göre; iş hukuku alanında hala AB müktesebatın iç hukuka aktarılması bakımından ilerlemenin

kaydedilmediği, eğitim ve bilinçlendirici faaliyetler sonucunda AB müktesebatıyla ilgili uzmanlık arttırılarak iş sağlığı ve güvenliği alanında sınırlı da olsa ilerleme kaydedildiği fakat bu ilerlemenin yeterli olmadığı hususları yer almaktadır. İstihdam politikası alanında, ekonomik ve mali krizin negatif etkilerini azaltmaya yönelik olarak Ağustos 2009'da istihdamı teşvik amacıyla kısa çalışma ödeneğinin 6 aya çıkarılması gibi birtakım münferit tedbirlerin alındığı kaydedilmiştir. Kayıtdışı ekonomi ile mücadele için hükümet bir dizi teşvik ve hukuki yaptırımı içeren bir eylem planı kabul etmiştir. Ayrımcılıkla mücadele konusunda AB müktesebatının henüz iç hukuka aktarılamadığı, eşitlik konusunda da TBMM bünyesinde Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu'nun kurulması ve 2008-2013 yıllarını kapsayan Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı'nı kabul etmesi durumundan hareketle bazı ilerlemelerin kaydedildiği ifade edilmiştir (2009 İlerleme Raporu, 2009: 63-65).

2010 İlerleme Raporu'na göre; Türkiye'nin ulusal istihdam stratejisini hazırladığı, finansal kriz sırasında uygulamaya koyduğu istihdam yaratıcı teşviklerin süresinin uzatıldığı, işsizliğin bir önceki yıla nazaran azalma eğilimine girdiği, aktif istihdam tedbirlerinin kayda değer biçimde genişletildiği kaydedilmiştir. Fırsat eşitliği hususunda, her ne kadar bazı ilerlemeler kaydedilse de hala kadın ile erkek arasında ücret farklılıklarının olduğu, erişilebilir çocuk bakımı hizmetlerinin yetersizliği gibi konuların ciddiyetini koruduğu ifade edilmiştir (2010 İlerleme Raporu, 2010: 68-71).

2011 İlerleme Raporu'na göre; psikolojik taciz Borçlar Kanununda yerini almış ve psikolojik tacizle mücadele amacıyla kurumlar arası bir kurulun oluşturulmasını öngören bir Başbakanlık Genelgesi ile desteklenmesi durumu kaydedilmiştir. İstihdam politikası konusunda ise, bazı ilerlemelerin kaydedildiği, her ne kadar hala AB ortalamasının altında da olsa işgücü piyasası ve istihdam rakamlarında iyileşmenin yaşandığı ifade edilmektedir. Ayrımcılıkla ilgili her ne kadar bir ilerleme kaydedilemese de, fırsat eşitliği hususunda 2011 yılında kabul edilen "torba yasa" ile birlikte bilhassa memurlar için ebeveyn haklarına ilişkin bazı değişiklikler getirilmiştir. Bu durumun sonucu olarak da memurlar ile işçiler arasındaki fark arttırılmıştır. Kayıtdışı istihdamın azaltılması ve kadınların istihdamının arttırılması için ise daha fazla çabanın sarf edilmesi gerektiği dikkatlerden kaçmayan bir diğer önemli husustur (2011 İlerleme Raporu, 2011: 77-80).

2012 İlerleme Raporu'nda da, önceki raporlarda olduğu gibi iş hukuku alanında hala bir ilerlemenin kaydedilmediği, iş hukukunun etkin bir biçimde uygulanmasının önünde ciddi yapısal sorunların olduğu, iş sağlığı ve güvenliği konusunda 2012 yılında kabul edilen İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile birlikte ciddi bir gelişmenin yaşandığı ifade edilmektedir. İstihdam politikası konusunda ciddi gelişmelerin yaşandığı ifade edilmektedir. Genç işsizlik oranında ve işsizlik oranında dikkate değer düşüşlerin yaşandığı, istihdamın ve işgücüne katılımın arttığı kaydedilen diğer gelişmeler arasında yer almaktadır (2012 İlerleme Raporu, 2012: 64-66).

Söz konusu ilerleme raporlarından da anlaşılacağı üzere, Türkiye'nin işgücü piyasası henüz AB müktesebatına uyumlu hale gelmemiş[xiii] fakat sınırlı da olsa bu süreçte belli ilerlemeler kaydedilmiştir. AB ülkelerinin hala içinde bulunduğu kriz göz önünde tu-

tulursa, Türkiye'nin kriz sonrası hızlı toparlanması da Türkiye'yi avantajlı konuma getirmektedir. Türkiye'nin AB müktesebatına uyum programı kapsamında 2007-2013 yıllarını kapsayacak şekilde çeşitli programlar geliştirilmiştir. Bu kapsamda AB müktesebatına uyum sağlamak için birtakım yasama faaliyetlerinin gerçekleştirilmesine yönelik planlar yapılmıştır.

Aday ülkelerin hazırlıklarında kısa ve orta vadeli öncelikleri ortaya koyan ülkemize yönelik Katılım Ortaklığı Belgesi'nin sonuncusu Avrupa Konseyi tarafından 2008 tarihinde onaylanmış ve anılan belgede yer alan önceliklerin karşılanmasına yönelik ülkemizin 3. Ulusal Programı 31 Aralık 2008 tarihli Resmi Gazetede yayımlanmıştır (www.ekonomi.gov.tr, 2013).

10-11 Aralık 2009 tarihinde Avrupa Konseyi Zirve Toplantısı'nda, Ortaklık Anlaşmasına Ek Protokol'ün ülkemiz tarafından ayrım gözetmeksizin uygulanmasının sağlanmadığı sürece sekiz başlıkta müzakerelerin askıya alınacağına ilişkin karar alınmıştır (www.ekonomi.gov.tr, 2013).

Avrupa Birliği Bakanlığı tarafından katılım sürecini hızlandırmak ve aynı zamanda bu süreçten en fazla faydayı sağlamak adına dört platform üzerine kurulu bir "Türkiye'nin Katılım Süreci İçin Avrupa Birliği Stratejisi" hazırlanmıştır. Söz konusu bu stratejinin amacı, müzakere sürecine politik etkenlerden bağımsız farklı bir bakış açısını getirmeyi ve kamuoyunu bilgilendirerek, farkındalığın ve sürece desteğin arttırılmasını sağlamaktır (http://www.abgs.gov.tr, 2013).

AB, 2005 yılından beri duraklama dönemine girmiştir. Türkiye'nin şu an için AB'ye aday yahut tam üyeliği söz konusu olmasa bile, AB "Fetret Devri" yaşamaktadır. Gerek AB'nin 2005 sonrası duraklama dönemine girmesi, gerekse 2008 krizi ile birlikte krizin etkilerinin hala giderilememesi AB'yi zor durumda bırakmıştır. Krizin hala devam ettiği İspanya, İtalya ve Yunanistan gibi Avrupa ülkeleri, ekonomik ve mali göstergeleri bakımından Maastricht Kriterleri'nin gerisine düşmüşlerdir (Ülger, 2011).

2008 finansal krizinden sonra Türkiye-Avrupa Birliği ilişkileri de yeni bir boyut kazanmıştır. Avrupa Birliği'nin içinde bulunduğu kriz ve hala krizi sonlandıramamaları sonucu birliğin genişleme tavrını olumsuz etkileyecektir. Yunanistan krizinin patlak vermesi ile Türkiye'nin AB ilişkileri arasında sıkı bir ilişkiden bahsetmek mümkündür. Yunanistan'da patlak veren ekonomik krizin Portekiz, İspanya ve İtalya'ya sıçraması sonucu Avrupa Birliği'nde meydana ekonomik küçülme, sanayi üretiminin gerilemesi ve işsizlik oranlarının yüksekliği göz önüne alındığında AB ülkelerinin yeni bir üyeyi bünyelerine almaları ve yeni mali yükler yüklenmelerinden bahsetmek mümkün gözükmemektedir (Hasan, 2013).

# 3. DÜNYADA VE TÜRKİYE'DEKİ GELİŞME EĞİLİMLERİ

## 3.1. Dünyadaki Gelişme Eğilimleri

### 1. Nüfus artmaya devam ederken artış hızı gerileme sürecindedir

Dünya nüfusu artışı devam ederken, nüfus artış hızında yavaşlama eğilimi söz konusudur. 2005 yılında %1,18 olan nüfus artış hızı 2011 yılında %1,11 olmuştur. Gelecek projeksiyonlarında da nüfus artış hızı sürekli olarak düşme eğilimindedir. 2010-2015 arasında %1,096 olan nüfus artış hızı, 2045-2050'de %0,435'e 2095-2100 yıllarında ise %0,055 düzeylerine ulaşmaktadır.

**Tablo 56: Dünya Nüfus Artış Hızı Projeksiyonu (2010-2100)**

| Yıl | 2010-2015 | 2015-2020 | 2020-2025 | 2025-2030 | 2030-2035 | 2035-2040 | 2040-2045 | 2045-2050 | 2050-2055 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| % | 1,096 | 0,997 | 0,885 | 0,780 | 0,686 | 0,600 | 0,516 | 0,435 | 0,359 |
| **Yıl** | **2055-2060** | **2060-2065** | **2065-2070** | **2070-2075** | **2075-2080** | **2080-2085** | **2085-2090** | **2090-2095** | **2095-2100** |
| % | 0,295 | 0,240 | 0,196 | 0,159 | 0,127 | 0,102 | 0,085 | 0,069 | 0,055 |

Kaynak: United Nations: Word Population Prospect: The 2010 Revision (http://esa.un.org/wpp)

### 2. Dünyada kadınlar işsizlikten daha fazla etkilenmektedir.

Dünyada işsiz sayısı 1994'ten 2011'e gelinceye kadar yaklaşık %40,6'lık bir artış göstermiştir. Bunun yanı sıra erkek işsiz nüfusta %37,1, kadın işsiz nüfusta %45,6'lık bir artış yaşanmıştır (Bkz. Tablo: 11). Kadın işsizliğin erkek işsizliğe nazaran daha fazla arttığı görülmektedir. Bu durum, işgücü piyasalarının yapısı ve kadın emeğinin niteliğiyle ilgilidir.

Ayrıca yeterli istihdam talebi yaratmayan büyüme stratejilerinden de kadınlar daha olumsuz etkilenmektedirler; zira yüksek istihdam talebi kadınların ev içerisindeki rollerinden işgücü piyasasına çekmek açısından önemli bir rol oynamaktadır. Bu anlamda Türkiye'de makroekonomik politikaların güçlü bir istihdam talebi yaratmaya yönelik hedefi öncelikli amaç olarak benimsemeleri, kadın istihdamını arttırmanın önemli kaynaklarından biri olacaktır.

### 3. Dünyada genç işsizlik oranları artış eğilimindedir.

Yaşanan ekonomik krizin en önemli sonucu işsizlik oranlarındaki artışlar şeklinde ortaya çıkmıştır. İşsizlik olgusunun en tipik özelliği ise genç işsizlik oranlarının yüksekliğidir. 2007'den 2012'ye gelinceye kadar genel işsizlik oranlarında 0,7 puanlık bir artış yaşanırken 15-24 yaş aralığı işsizlik oranında ise 1,1 bir artış yaşanmıştır. Bu durum önümüzdeki yıllardaki işsizlik sorununa yönelecek politikalar bakımından önemli bir ipucu sunmaktadır.

**Tablo 57: Global İşsizlik Oranları (genç/yetişkin/toplam) (2007-2012)**

| | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Genç işsizlik (15-24 yaş) (%) | 11,6 | 11,7 | 12,6 | 12,7 | 12,6 | 12,7 |
| Yetişkin işsizlik oranı (yetişkin 25+) (%) | 4,0 | 4,1 | 4,7 | 4,6 | 4,5 | 4,7 |
| Toplam işsizlik oranı (%) | 5,4 | 5,5 | 6,2 | 6,1 | 6,0 | 6,1 |

Kaynak: Global Employment Trends For Youth 2012, International Labour Office-Geneva: ILO, 2012, s.43

**4. Dünyada işgücüne katılım oranları yavaşlama eğilimindedir.**

En önemli ekonomik göstergelerden birisi olan işgücüne katılma oranında dünyada, 2000 yılından 2011 yılına gelinceye kadar 1,2 puanlık azalma gerçekleşmiştir. Yine sırasıyla Doğu Asya'da 2,7 puanlık, Güney Asya'da 2,8 puanlık bir azalma gerçekleşmesine karşın Latin Amerika'da 2,3 puanlık, Orta Doğu'da 1,8 puanlık bir artış gerçekleşmiştir. İşgücüne katılımdaki azalma eğilimin temel nedenleri olarak, bazı ekonomilerde işgücüne katılım konusunda üst sınırlara yaklaşılması (Doğu Asya: %73), Gelişmiş Ekonomiler ve Avrupa Birliği ülkelerinde ise nüfus artış hızlarının düşmesi yani işgücü kaynağının zayıflaması önemli bir etken olarak göze çarpmaktadır (Bkz. Tablo 4,5,6).

**5. İstihdamın sektörel değişim hızı yavaşlamaktadır.**

Dünyada 2000 yılından 2011 yılına gelinceye kadar istihdamın sektörel dağılımında değişmeler meydana gelmiştir. Tarım sektöründe istihdamın payı 2000 yılında yüzde 40,5'lerde iken 2011 yılında yüzde 34,1'e gerilemiş ve 6,4 puanlık bir azalma gerçekleşmiştir. Yine sırasıyla sanayi sektörünün payı yüzde 20,4'ten 22,1'e yükselmiş ve 1,7 puanlık bir artış yaşanmıştır. Hizmetler sektöründe ise söz konusu bu oran 39,1'den 43,8'e yükselmiş olup, 4,7 puanlık bir artış yaşanmıştır. Tarım sektöründeki azalma, sanayi ve hizmet sektöründeki bu artışa rağmen 2011 yılı itibariyle veriler incelendiğinde hizmet sektöründen sonra tarım sektörü hala ağırlığını korumaktadır. Diğer taraftan yıllar itibariyle izlendiğinde sektörel değişim hızı son yıllarda yavaşlama eğilimi içine girmiş, gelişmişliğin bir göstergesi olan hizmetler sektörü istihdamına geçiş duraklamış, hatta yer yer azalma göstermiştir. Kuşkusuz bu azalmada yaşanan ekonomik krizin niteliği ve etkisi önemlidir.

**Tablo 58: Dünya ve Bölgelere Göre İstihdamın Sektörel Dağılımı (%)**

| | Tarım | | | | Sanayi | | | | Hizmet | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2000 | 2007 | 2010 | 2011* | 2000 | 2007 | 2010 | 2011* | 2000 | 2007 | 2010 | 2011* |
| Dünya | 40,5 | 35,5 | 34,0 | 34,1 | 20,4 | 22,1 | 22,1 | 22,1 | 39,1 | 42,4 | 43,9 | 43,8 |
| Gelişmiş Ekonomiler ve AB | 5,5 | 3,9 | 3,7 | 3,8 | 27,3 | 25,0 | 22,4 | 22,1 | 67,3 | 71,1 | 73,8 | 74,1 |
| Orta ve G. Doğu Avrupa | 25,8 | 19,8 | 20,6 | 19,9 | 24,7 | 25,6 | 24,4 | 26,3 | 49,6 | 54,6 | 55,1 | 53,8 |
| Doğu Asya | 47,7 | 38,9 | 34,9 | 35,4 | 23,4 | 27,2 | 28,6 | 28,6 | 29,0 | 33,9 | 36,4 | 36,4 |
| G.Doğu Asya ve Pasifik | 49,7 | 44,2 | 42,5 | 43,1 | 16,4 | 18,3 | 18,2 | 18,4 | 33,9 | 37,5 | 39,2 | 38,4 |
| Güney Asya | 59,5 | 53,1 | 51,4 | 51,0 | 15,6 | 19,5 | 20,7 | 21,0 | 24,9 | 27,4 | 27,9 | 28,0 |
| L. Amerika | 20,5 | 17,1 | 16,2 | 16,0 | 21,6 | 22,5 | 22,2 | 22,0 | 58,0 | 60,4 | 61,6 | 62,0 |
| Orta Doğu | 22,4 | 19,1 | 16,9 | 16,7 | 24,4 | 25,8 | 25,7 | 25,7 | 53,2 | 55,1 | 57,4 | 57,6 |
| K. Afrika | 30,5 | 29,2 | 28,5 | 28,4 | 19,4 | 21,0 | 21,8 | 21,9 | 50,1 | 49,8 | 49,7 | 49,6 |
| Sahra Altı Afrika | 66,3 | 62,9 | 62,0 | 62,0 | 7,9 | 8,5 | 8,5 | 8,5 | 25,9 | 28,6 | 29,6 | 29,5 |

Kaynak: Global Employment Trends 2012, s.98; International Labour Office-Geneva ILO

### 3.2. Türkiye'deki Dinamikler ve Dünyadaki Eğilimlerin Muhtemel Yansımaları

**1. Türkiye'de nüfus artış hızı düşme eğilimine girmiştir.**

Türkiye'de nüfus artışı hızı ve geleceğe ilişkin nüfus projeksiyonlarına bakıldığında 1985 yılından itibaren nüfus artış hızında bir azalma eğilimine girdiği görülmektedir. 1960 Yılında binde 28,5 ile en yüksek düzeyine ulaşmış o tarihten itibaren sürekli bir azalma eğilimine girmiş bulunmaktadır. Yapılan nüfus projeksiyonlarına göre, 2050 yılında 94 milyon civarında en yüksek düzeyine ulaşacak ve bu tarihlerden sonra azalma sürecine girecektir (Bkz.Tablo:19). TÜİK'in verilerine göre; 2010 yılında dünya nüfusunun ortanca yaşı 29,2 iken Türkiye'nin ortanca yaşı dünya ortalamasının altında 28,9'dur. Türkiye bu değerle 180 ülke içinde 80. sırada yer almaktadır. 2050 yılında dünya nüfusunun ortanca yaşının 38 olacağı, Türkiye'nin ise 40.2 olarak 180 ülke arasında 89.sırada yer alacağı tahmin edilmektedir (TÜİK Haber Bülteni:2012, Türkiye'nin Demografik Yapısı ve Geleceği, www.tuik.gov.tr). Bu durum, hem ülke nüfusunun yaşanacağı hem de dünyadaki konumunun kötüleşeceği anlamına gelmektedir.

**2. Dünya ekonomik krizinin Türkiye işgücü piyasası ve istihdamına etkisi sürecektir.**

Dünyadaki ekonomik kriz ülkemizi yakından etkilemeye devam edecektir. Zira, Türkiye ekonomisi dışa açık ve ihracata dayalı bir modeli tercih ettiğinden, dış dünyadaki meydana gelen ekonomik gelişmeler ülkemiz ekonomisini de yakından ilgilendirmekte-

dir. Önemli ölçüde ekonomik işbirliğiyle içinde yer alınan Avrupa Ekonomisinin içine girmiş olduğu durgunluk ve işsizlik olgusu ülkemizin dışsatımını doğrudan etkileyeceği için istihdam ve işsizlik hedefleri bakımından risk unsuru taşımaktadır.

**3. Kadınların işgücüne katılma oranı düşük olmakla birlikte son yıllarda yükselme eğilimine girdiği görülmektedir.**

Türkiye işgücü piyasasının temel yapısal sorunlarının başında işgücüne katılımdaki yetersizlik gelmektedir. İşgücüne katılım, istihdamın niteliği, verimlilik, gelirin adil dağılımı, işletmelerin rekabetçiliği gibi birçok konuyu yakından ilgilendirmektedir. Ülkemizde işgücüne katılım oranları birçok ülkeyle karşılaştırıldığında oldukça düşük seyretmektedir. Veriler incelendiğinde, erkeklerin işgücüne katılım oranları AB ortalamalarına yakın seyrederken kadınların işgücüne katılımları ise çok düşük düzeylerdedir. Halen %29,5 düzeyinde olan kadınların işgücüne katılımı OECD ülkeleri içinde en düşük orana sahiptir.

İşgücünün kadın-erkek ve kentsel-kırsal şeklindeki ayrımına bakıldığında genel olarak kırsalda işgücüne katılma oranı kente nazaran daha yüksektir. Kentteki kadın-erkek arasındaki işgücüne katılma oranı farkı, kırdaki kadın-erkek arasındaki işgücüne katılma oranı farkına kıyasla daha fazladır. Kentte kadınlar kırdaki kadınlara nazaran daha az işgücünde yer almaktadır. Başka bir ifadeyle Türkiye'de işgücüne katılım sorunu kentsel kadınların işgücüne katılım sorunu tarafından belirlenmektedir. Kırsalda kadınlar kentlere oranla yaklaşık %50 daha fazla işgücüne katılmaktadır. Kadınların işgücüne katılımının temel belirleyicileri arasında ise, geleneksel toplumsal değerler, ailevi sorumluluklar, iş-yaşam dengesine yönelik gerekli kurumsal ve yasal mekanizmaların eksiklikleri, çocuk, yaşlı, hasta-engelli bakımına yönelik hizmetlerin sunulmasında yeterli kamusal kaynakların ayrılmaması, işgücü piyasasında çalışma saatlerinin çok uzun olması; çalışma ortamlarının kadınlar için uygun koşullar sunmaması sayılabilecektir (İlkkaracan 2010; Karagöl, Akgeyik:2010:10).Kırsalda ise kadınlar yardımcı aile işçisi konumuyla çalışma hayatının bir parçası olduklarından işgücüne katılım oranları daha yüksek olmaktadır. Ancak, 12 yıllık zorunlu eğitim, kadınların çalışma hayatına katılımı konusundaki yasal iyileştirmeler, hizmetler sektöründeki kadınlara yönelik talebin artması gibi temel trendlerini özellikle kentlerdeki kadınların işgücüne katılımını arttırması beklenmektedir. Kentlerdeki kadınların işgücüne katılma oranlarındaki artış eğilimine ilişkin veriler de bunu doğrulamaktadır.

**4. Kayıtdışı istihdam Türkiye işgücü piyasasının geleceğini belirleyecek temel değişkenlerin başında yer almaktadır.**

Türkiye ekonomisi ve işgücü piyasası politikaları bakımından büyük öneme sahip temel sorunlarının başında kayıtdışı istihdam gerçeği yer almaktadır. Son yıllarda alınan çeşitli önlemler (kayıtlı çalışmayı özendiren teşvikler ve SGK denetimleri) ile azalma eğilimine girmesine karşın bir ekonomi açısından ihmal edilemez niteliğini korumaya devam etmektedir. Kayıtdışı istihdam sigortasız işçi çalıştırma biçiminde çıkabildiği gibi ikili ücret uygulamaları (çifte bordro) şeklinde de kendisini gösterebilmektedir. Kayıt-

dışı istihdam gerçeği arka planında birçok yapısal sorunu barındırmakta olduğundan bu gerçeği yalnızca denetimlerle aşmak imkansız görünmektedir. İşletme yapıları, ücret dışı yükümlülükler, tarımsal çalışma koşulları, kırsaldan kente göç ve yasal düzenlemeler gibi birçok sosyo-ekonomik faktör tarafından belirlenen kayıtdışı istihdam gerçeği önümüzdeki dönemlerde de etkisini sürdürecek bir niteliktedir.

Türkiye'de kayıtdışı istihdam; yerleşim yerine göre "kırsal", iktisadi faaliyet koluna göre ise "tarımsal", istihdam biçimine göre ise "ücretsiz aile işçiliği", cinsiyet bakımından da "kadın" işçiliği niteliklerine sahiptir. İstihdam biçimleri açısından bakıldığında, tarımsal faaliyetler içinde kayıtdışı istihdamın en yüksek olduğu istihdam biçimi ücretsiz aile işçisidir. Ücretsiz aile işçisi gerek kırsalda gerekse kentte büyük oranda kayıtdışı olarak istihdam edilmektedir. Ancak, rakamsal büyüklükler bakımından bakıldığında ücretsiz aile işçiliği meselesi kırsal ekonomik hayatın önemli bir bileşeni olarak dikkati çekmektedir. "Ücretsiz Aile İşçiliği" konusu aslında Türkiye'deki birçok verinin (işgücü, istihdam, işgücüne katılma oranı, kayıtdışı istihdam vs.) yorumlanmasında belirleyici etkiler ortaya koymaktadır. İktisadi faaliyet bakımından aile içinde bir faaliyette bulunan "kadınlar" bu kategoride yer almakta ve herhangi bir sosyal güvenlik kaydı altına girmemekte, genellikle de eşleri üzerinden sosyal güvenliğin "sağlık" yardımlarından faydalanmaktadırlar. Bu anlamda, X. Plan döneminde kayıtdışı istihdamla mücadele açısından üzerinde durulması gereken temel hareket noktasının "kırsal" yerleşim yerlerindeki "tarımsal" iktisadi faaliyetlerdeki "ücretsiz aile işçisi" konumunda çalışan "kadınlar" oluşturmalıdır.

**5. İstihdamın sektörel niteliğinde tarımın göreli önemi sürmektedir.**

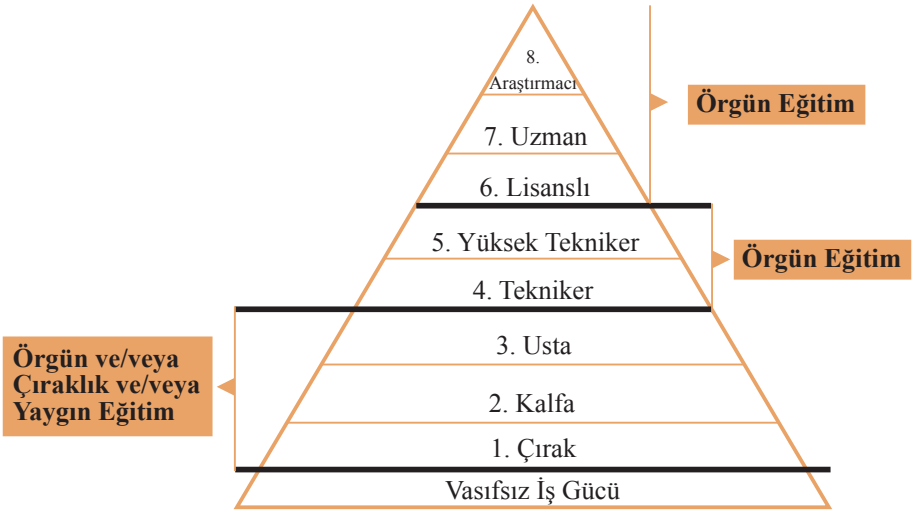
İstihdamın sektörel dağılımına bakıldığında; tarım sektörünün istihdamdaki payının hala önemini koruduğu yadsınamaz bir gerçekliktir. Diğer yandan, ekonomik krizin etkisinin en sert hissedildiği 2009 yılında sanayiden çekilen istihdamın tarım ve hizmetler sektörüne kaydığı görülmektedir. Krizin etkisi sona ermesine karşın sanayi istihdamı kriz öncesi istihdam oranına ulaşamamıştır. Burada dikkati çeken bir başka durum da, kriz dönemlerinde tarımın ek istihdam oluşturma kapasitesinin varlığıdır. Kriz öncesinde 2004 yılında %29,1'den 2007 yılında %23,5'e kadar gerileyen tarımsal istihdam krizin etkisiyle 2009 yılında %24,6'ya yükselmiştir Sanayi kesiminde işini yitirenlerin tarıma geri döndükleri ve buralarda istihdam edilebildikleri (tersine göç) görülmektedir.

**6. İşgücünün eğitim yapısı değişim sürecindedir.**

İşgücü-eğitim ilişkisi incelendiğinde; işgücü içindeki en büyük grubu lise altı eğitimliler oluştururken, en küçük grubu ise okur-yazar olmayanlar oluşturmaktadır. İşsizlik oranları bakımından da en düşük işsizlik okur-yazar olmayanlarda, en yüksek işsizlik ise yükseköğretim mezunlarındadır. Bu tabloyu, işgücüne katılma oranları ile birlikte değerlendirirsek; işgücüne katılma oranları en düşük grup yine okur-yazar olmayanlarda, en yüksek katılım ise yükseköğretim mezunları arasındadır. Yani, işgücüne katılım oranlarının yüksekliği ile eğitim arasında da olumlu bir ilişki bulunmaktadır. Ancak, lise altı eğitimlilerin işgücü piyasası içindeki hakim yapısı devam etmektedir. Bu husus, işgücünün niteliği bakımından birçok sorunu da beraberinde getirmektedir. Bu yapı; özellikle işgü-

cü piyasasının ihtiyaç duyacağı nitelikli işgücünün temini bakımından önemli sıkıntılara işarettir. Kalkınma Planlarında ve Hükümet Programlarında nitelikli ve meslekli işgücü için ortaöğretimde mesleki eğitimin ağırlığının artırılması buna yönelik bir politikadır. IX. Plan döneminde Türkiye, AB adaylık süreci kapsamında, AB ülkeleri ile birlikte "Avrupa 8 Basamaklı Meslek Sorumluluklar Çerçevesi" çalışmasına katılmıştır. Mesleklerin 8 Basamaklı İş, Yetki ve Sorumluluklarını belirleyen İşgücü Piyasasını serbest piyasa kuralları içinde destekleyecek Eğitim-İstihdam Bağlantısı çalışması tamamlanmış ve onaylanmıştır (Şekil 1). Ülkeler kendi işgücü piyasalarında işgücünden beklenen sorumlulukları buna göre düzenlemektedirler. Bunda, ulusal meslek standartlarının kullanılan teknoloji ve üretim biçimlerine göre ve bu ortak sorumluluk basamaklarını yüklenecek şekilde ilân edilmesi, yapılacak eğitimlerin sonuçlarının ise ilân edilmiş yeterliliklere/standartlara göre verilmesi yine piyasa meslek sınavları sonucu sertifikaların verilmesi süreci öngörülmektedir.

**8 Basmaklı Meslek Sorumlulukları**
**AB Uluslararası Çerçevesi**




**7. Türkiye iş kazaları ve meslek hastalıkları bakımından önemli bir mesafe alamamış durumdadır.**

SGK verilerine göre, iş kazası sayısında nispi bir azalma meydana gelirken, ölen kişi sayısında ve sürekli iş göremez sayısında ise bir azalma meydana gelmemiş, tersine artışlar olmuştur. Veriler incelendiğinde dikkati çeken bir başka husus, gerek iş kazası gerekse meslek hastalığı olgusunun bir "erkek" işgücü sorunu olduğu açıkça görülmektedir (Bkz. Tablo: 51-52).

# 4. GZFT ANALİZİ VE REKABET GÜCÜ DEĞERLENDİRMESİ

| Güçlü Yönler |
|---|
| Yaygın eğitim verilebilecek kurumsal yapıların varlığı |
| Ulusal Yeterlilik Sisteminin oluşturulmaya başlanmış olması |
| Yerel düzeydeki eğitim-istihdam politikalarını belirleyecek kurumsal yapının oluşturulması |
| Aktif işgücü piyasası programlarının giderek önem kazanması |
| Bazı esnek çalışma biçimlerinin İş Kanununda yer alması |
| Özürlülere ilişkin çağdaş bir mevzuatın varlığı |
| Kurumsal yapıların mevcudiyeti |
| Özürlülere ilişkin kota uygulamaları |
| Kadın ve gençlere yönelik teşvikler (prim indirimleri) |
| Son yıllarda AB'ye uyum kapsamında yasal düzenlemelerin yapılması ve politika dokümanlarının hazırlanması |
| Son Son yıllarda yapılan reformlar ve yeni düzenlemeler |
| Sosyal koruma harcamaları için yeterli kaynağın mevcudiyeti |
| Sosyal güvenlik kapsamının geniş olması |
| Toplumda sosyal yardımlaşma ve dayanışma kültürünün güçlü olması |
| İSG alanında sosyal diyaloğa dayanana işbirliklerinin mevcudiyeti ve denetim, ölçüm, analiz ve değerlendirme yapacak, eğitim vb. faaliyetler yürütülebilecek yapıların varlığı |
| Onaylanmış birçok uluslararası sözleşmenin varlığı ve tüm çalışanları kapsayan müstakil bir İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun yürürlüğe girmiş olması |
| İş kazaları meslek hastalıkları için oluşturulabilecek bir veri tabanı için SGK'da önemli miktarda verinin bulunması |
| İş Sağlığı ve Güvenliği alanında eğitim verilmek üzere üniversitelerde sürekli eğitim merkezlerinin bulunması ve eğitime ayrılan KOSGEB ve İŞKUR kaynaklarının bu alanda kullanılabilecek olması |

| Zayıf Yönler |
|---|
| Kadınlarda işgücü ve istihdama katılımın oldukça düşük olması |
| Genç işsizliğin yüksekliği |
| İşgücü piyasasında TCE'ye yönelik düzenleme, denetim ve uygulamaların yetersizliği |
| Sosyal yardım harcamalarının istihdamı azaltıcı etkisi |
| İşgücü piyasasında özellikle düşük vasıflı çalışanların için çalışma koşullarının elverişsiz olması |
| Eğitimin sunumuna ve finansmanına paydaşların katılımının düşük olması |
| Kayıt-dışı istihdam |
| Uzun çalışma saatleri |
| Genel ve mesleki eğitim kalitesinin düşük olması |

Eğitime ayrılan kamu kaynaklarının yetersiz olması

Okul öncesi eğitimde okullaşma oranının düşük olması

Okuryazarlık oranında tam başarının elde edilememesi

İlköğretimden ortaöğretime geçişin istenilen seviyede olmaması

Eğitime ulaşmada cinsiyet eşitsizliğinin olması

Yabancı dil eğitiminde önemli eksikliklerin bulunması

Ortaöğretimde mesleki eğitim payının yetersizliği

Mesleki rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinin etkin olmaması

Staj programlarının etkin şekilde uygulan(a)maması

Okul-iş dünyası ilişkisinin yetersizliği

İşgücünün eğitim düzeyinin düşük olması

Hayat boyu öğrenme yaklaşımının örgün eğitim, yaygın eğitim ve çalışma hayatıyla yeterince ilişkilendirilememesi

İŞKUR'un artan iş yüküne uygun kapasiteye kavuşturulmaması

İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarının (İİMEK) yeterince etkin çalışamaması

Sosyal güvenlik mevzuatının esnek çalışma biçimlerini teşvik edecek unsurları içermemesi

Kayıtdışı istihdamın yaygın olması

Fiili çalışma saatlerinin uzun olması

Kıdem tazminatı gibi uygulamaların işgücü piyasalarının katılığını artırması

Esnek çalışma biçimlerinden bir kısmının mevzuatta düzenlenmemiş olması

İş-aile yaşamını uyumlaştırıcı düzenleme ve uygulamaların yetersiz olması

Gençlere yönelik staj olanaklarının sınırlılığı

Kurumlar arası işbirliği eksikliği

Çalışan kadınların ev işleri yükümlülüğü ile birlikte ağır bir yük altında bulunması

Okuldan işe geçiş sürecinin uzun sürmesi

Fiziki çevre düzenlemelerinin özürlülerin istihdamını zorlaştırması

Sosyal yardım sisteminin kurgusu ve kamu kurumlarının kurumsal kapasite sorunları

Sosyal yardım programlarında ortak kriterlerin olmaması

Yerel yönetimlerce ve sivil toplum kuruluşlarınca yapılan sosyal yardımlardaki belirsizlik

İSG kültürünün istenen seviyede olmaması ve bu alanda gerek üniversite ve sendikaların yetersiz kalmaları gerekse de kamu kurumları arasında işbirliğinin yetersiz olması

Yeni yürürlüğe konan İSG Kanununu sahada uygulanabilir kılmak amacıyla ikincil mevzuat, uygulama rehberi vb. dokümanların eksikliği, İSG profesyonellerinin sayısının yetersiz kalacağı yönündeki endişe

5510 sayılı Kanunda yer alan iş kazası ile ilgili tanımın sadece 4/a'lıları kapsaması, 4/b ve 4/c'yi kapsamamasından kaynaklanan kısıtlılık ve verilerin tek bir yerde, istenildiği gibi toplanmaması

İSG alanında kurumlar, işverenler, çalışanlar, üniversite ve sendikalar alanında "eğitim" algısının yeterince oluşmamış olması

| Fırsatlar |
| --- |
| Avrupa Birliği'ne uyum süreci |
| Genç nüfusun fazlalığı |
| Eğitim-işgücü piyasası uyumu konusunda artan bilinç ve anlayış birliği |
| Nitelikli işgücüne talebin artması |
| Güvenceli esnekliğin uluslararası alanda yaygınlaşan bir kavram olması |
| Bilgi iletişim teknolojilerinin çalışma hayatında yoğun şekilde kullanılmaya başlanması |
| Eğitim düzeyinin yükselmesi |
| Evlilik yaşının yükselmesi, doğurganlık oranının azalması |
| Kadının çalışmasına yönelik toplumsal algıdaki olumlu değişim |
| Kadınlar, gençler ve dezavantajlı grupların istihdama katılımına ilişkin bilinç düzeyinin artması |
| Sosyal koruma alanında kurumlar arasında işbirliğine yönelik çalışmaların ve anlayış birliğinin olması |
| AB uyum sürecinde olunmasının ve ulusal düzeyde İSG konusunun gündemde yer alıyor olmasının İSG alanında farkındalığın artırılmasına katkı vermesi |
| İSG alanına yönelik ulusal bütçeli veya AB katkılı projelere yer verilmesi |
| Meslek hastalıklarının tanı ve tespiti sürecinde Meslek Hastalıkları Hastanelerinin yanı sıra Sağlık Bakanlığına ve üniversitelere bağlı bazı hastanelerin yetkilendirilmiş ve görevlendirilmiş olması |
| İSG alanında lisansüstü programlarına ilginin artması ve bilim dallarının kuruluyor olması |

| Tehditler |
| --- |
| İşgücü piyasasındaki ihtiyaçların hızlı değişimi |
| Esnek çalışma ve güvenceli esnekliğe ilişkin işçi ve işveren kesimleri arasında bir uzlaşma bulunmaması |
| Esnek çalışma biçimlerine ve kavramın kendisine ilişkin toplumdaki algının olumsuz olması |
| Kadınlar, gençler ve dezavantajlı grupların istihdamına yönelik önyargılar |
| Sosyo-kültürel unsurlar |
| Taciz ve bezdirme |
| Çalışmak yerine sosyal yardımlarla yaşama alışkanlığının yaygınlaşması |
| Sosyal koruma sisteminde yapılacak değişikliklere karşı oluşabilecek tepkiler ve toplumsal direnç |
| İSG alanına yapılacak yatırımlar konusunda işverenlerin ekonomik kaygıları |
| Kayıtdışı istihdam |
| Meslek hastalıkları tanılarının bazı nedenler ile (işten atılma, tekrar işe girememe vb.) bildirilmemesi |

# 5. PLAN DÖNEMİ PERSPEKTİFİ

## 5.1. 2023 VİZYONU

İnsana yaraşır iş fırsatları sunan, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlandığı; işgücü niteliğinin yükseltildiği, verimli ve etkin kullanıldığı; tam istihdam düzeyine ulaşmış; küresel rekabete uyumlu ve uluslararası çalışma standartlarında bir endüstri ilişkileri sisteminin esas olduğu; sosyal diyalog mekanizmalarının işletildiği ve çalışma barışını hedefleyen; düzgün işlerin norm olduğu; tüm çalışanların sağlık ve güvenliğini koruyucu ve geliştirici İSG faaliyetlerini sistematik bir şekilde yürüten bir işgücü piyasasına sahip olmak.

## 5.2. ONUNCU PLAN HEDEFLERİ

| İSTİHDAM VE ÇALIŞMA HAYATI ÖİK GÖSTERGELERİ | 2012 (%) | 2018 (%) |
|---|---|---|
| İşsizlik oranı | 9,2 | 6,0 |
| İşgücüne katılma oranı | 50,0 | 60,0 |
| İstihdam oranı | 45,4 | 50,0 |
| Yüz bin işçide ölümlü iş kazası oranı | 14,5 | 10,0 |
| Kadın istihdam oranı | 26,3 | 33,0 |
| Kadın işgücüne katılma oranının | 29,5 | 40,0 |
| 15-24 yaş arası işsizlik oranı | 17,5 | 10,0 |
| Kayıtdışı istihdam oranı | 39,0 | 30,0 |
| Tarım dışı istihdamda kayıtdışı oranı | 24,6 | 15,0 |
| Lise ve üstü eğitimlilerin işgücü içerisindeki payı | 38,5 | 45,0 |

## 5.3. TEMEL AMAÇ VE POLİTİKALAR

Toplumun tüm kesimlerine insana yaraşır iş fırsatlarının sunulduğu, toplumsal cinsiyet eşitliği ile iş sağlığı ve güvenliği koşullarının iyileştirildiği, işgücünün niteliğinin yükseltilip verimli ve etkin kullanıldığı, tam istihdam düzeyine ulaşmış bir işgücü piyasasına sahip olmak temel amaçtır. Söz konusu temel amacı gerçekleştirmek ve hedeflere ulaşmak için gerekli amaçlar aşağıda sıralanmaktadır;

- Amaç 1: Nitelikli İşgücü ve Hayat Boyu Öğrenme
- Amaç 2: Kadın İşgücüne Katılım ve İstihdamının Artırılması
- Amaç 3: Politika Geliştirme ve Uygulama Esaslarını Belirleme Sürecinde Bölgesel ve Sektörel Farklılıklarnın Dikkate Alınması
- Amaç 4: Aktif İşgücü Piyasası Politikalarının Etkin Bir Şekilde Uygulanması
- Amaç 5: İstihdamı Özendirecek Politikaların Uygulanması
- Amaç 6: Kayıtdışı İstihdamın Azaltılması

• Amaç 7: Çalışma Hayatının Geliştirilmesi

• Amaç 8: Uluslararası Standartlara Uyulması

• Amaç 9: İSG Alanında Teşvik ve Ceza Uygulamalarının Etkin Bir Şekilde Yürütülmesi

• Amaç 10: İSG Konusunda Bilgilendirme ve Eğitim Çalışmalarının Yaygınlaştırılması

• Amaç 11: İSG Bilgi Sisteminin Kurulması

## 5.4. POLİTİKALARA DÖNÜK UYGULAMA STRATEJİLERİ

| **AMAÇ 1. NİTELİKLİ İŞGÜCÜ VE HAYAT BOYU ÖĞRENME** |
|---|
| **POLİTİKA 1.1: Eğitim Sisteminin İşgücü Piyasasında İhtiyaç Duyulan Beceri ve Yeterliliklere Uyumlu Hale Getirilmesi** |
| **Eylem 1.1.1:** Eğitim birimlerinde liseden itibaren mesleki teknik okullarında ve yükseköğretimde güncel anlamda ihtiyaç duyulan mesleklere yönelik bölümlerin açılması ve ihtiyaç duyulmayan bölümlerin kapatılması sağlanacak, eğitim programları bu doğrultuda düzenlenecektir. |
| **Eylem 1.1.2.** Mesleki ve teknik liseler tercih edilir hale getirilecektir. Bu çerçevede, bu okullara girişte sınav şartı aranacak, meslek okullarına kaydolan öğrencilere burs vb. destekler sağlanacak, proje, tasarım ve uygulama dersleri ağırlıklı hale getirilecek ve teknisyen yetiştirilmesine ağırlık verilecektir. |
| **Eylem 1.1.3.** Mesleki Yeterlilik Kurumunun aktif çalışması sağlanacaktır. Bu amaçla, MYK'nın kurumsal ve idari altyapısı ivedilikle güçlendirilecek, MYK koordinasyonunda belirlenen meslek standartlarına uygun beceri ve yeterlilikler öğretim programlarına yansıtılacaktır. MYK, ilan edilmiş standartlarda sınav açmaya ve geçenlere "ulusal piyasa meslek ehliyet belgesi" düzenlemeye başlayacaktır. |
| **Eylem 1.1.4.** İş-işlem-ihtiyaç (ve talebi varsa) MYK iş analizlerince ortaya konup "ulusal piyasa meslek standartları"na dönüştürülecek, beceri ve yeterlilikler listesi olarak (8 kademe içinde) kademelendirilerek ilan edecektir. |
| **Eylem 1.1.5.** Kapatılmış olan teknik eğitim fakülteleri sonrasında ortaya çıkan meslek öğretmeni ihtiyacı kapsamında YÖK'ün Teknoloji Enstitülerinde meslek öğretmeni programları açılacaktır. |
| **Eylem 1.1.6.** Çıraklık-Kalfalık-Ustalık Eğitim Hattı tekrar canlandırılacaktır. Çıraklık, kalfalık, ustalık eğitiminin gerek belediyeler gerek hükümet tarafından cazip hale getirici yasal düzenleme yapılacaktır. Almanya ve Avusturya'nın eğitim sistemleri incelenerek kalfalık ve ustalık eğitim sistemlerinin yapılandırılmasında kullanılacaktır. Müfredat, haftada 4,5 gün işyeri 1 gün çıraklık merkezi eğitimi olacak şekilde düzenlenecektir. |
| **Eylem 1.1.7.** Her eğitim düzeyinde mezun takip sistemi kurularak, eğitim-istihdam ilişkisi bakımından bir geri besleme bilgileri analiz edilerek eğitim sistemi ve müfredatları güncellenecektir. |
| **Eylem 1.1.8.** Özel sektörün yaygın eğitim faaliyetlerinin özendirilmesi, yaygın eğitimin etkinliği konusunda işverenlerin ikna edilmesi, bu konuda teknik yardım almaları sağlanacaktır. Ayrıca eğitim faaliyetleri kapsamında kalite güvence sistemi oluşturulacaktır. |
| **Eylem 1.1.9.** Teknik okulların ve eğiticilerin özel sektörden teminine yönelik mevzuat düzenlemesi yapılacaktır. |

| |
|---|
| **POLİTİKA 1.2: İşgücü Piyasasındaki Kurum ve Kuruluşların Mesleki Eğitim Müfredatının Belirlenmesine Katılımları Sağlanacaktır.** |
| **Eylem 1.2.1.** Mesleki eğitim müfredatları; MYK meslek standardı, (varsa) meslek standardı danışmanı, İl Meslek ve İstihdam Kur İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu, MEB TTK uzmanı, MEB ilgili daire uzmanı katılımıyla hazırlanacaktır. |
| **Eylem 1.2.2.** Mesleki eğitim programlarının meslek kuruluşları (TESK-TOBB), sendikalar, üniversiteler, STK'lar, sektör temsilcileri katılımıyla oluşturulmasının etkinleştirilmesi sağlanacaktır. Bu kapsamda bölgesel ihtiyaçlar göz önünde bulundurularak yerel ara yüzlerden faydalanılacaktır. |
| **Eylem 1.2.3.** Müfredatın belirlenmesi süreci, ihtiyaçları göz önünde bulunduracak şekilde esnek bir yapıya kavuşturulacaktır. Müfredat, modüllü/eklemli olarak hazırlanabilecek, bir çekirdek temel meslek bilgisi etrafında birkaç yan meslek bilgisi olacak şekilde tasarlanacaktır. |
| **Eylem 1.2.4.** Müfredat işgücü piyasasının eğitim ihtiyaçları ve meslek standartları güncellemeleri gözetilerek her yıl gözden geçirilecektir. |
| **POLİTİKA 1.3: Mesleki Eğitimden İstihdama Geçişi Sağlayan İşbaşı Eğitim Olanaklarının Geliştirilmesi/Okulların İşverenlerle İletişiminin Güçlendirilmesi Sağlanacaktır.** |
| **Eylem 1.3.1.** Mesleki eğitim kurumlarının yönetiminde üniversiteler, yerel yönetimler, işçi işveren sendika temsilcileri, meslek kuruluşları (TESK-TOBB) temsilcileri ve yerel sektör temsilcilerinin yer alması için gerekli mevzuat düzenlemeleri yapılacak ve bu kapsamda modeller geliştirilecektir. |
| **Eylem 1.3.2.** Stajyerlik uygulaması işgücü piyasası ihtiyaçları temelinde gözden geçirilerek etkin bir yapıya kavuşturulacaktır. Bu kapsamda özel sektör temsilcileri ile öğrencileri bir araya getirecek arayüzler oluşturulacaktır. AB ve diğer ülke uygulamaları ve UNIDO vb. uluslararası kuruluş uygulamaları da incelenerek, gençlerin mezuniyet sonrası en az 1 yıl süreyle gerçek bir iş deneyimi kazanacak şekilde staj yapmasına imkân sağlayan hukuki ve kurumsal düzenlemeler yapılacaktır. |
| **Eylem 1.3.3.** İşbaşı eğitimlerin özel sektör ile iletişimini sağlayan mekanizmalar geliştirilecektir. İŞKUR bu kapsamda koordinatör olacaktır. |
| **Eylem 1.3.4.** Meslek liselerinden istihdam sağlayan işverenlere teşvik sağlanacaktır. |
| **Eylem 1.3.5.** Meslek seçme danışmanlığından başlayarak okul-işyeri işbirliği, ikili/dual eğitimde iş yerlerinde öğrenci uygulaması, çevrede uygun iş ve iş kurma seçenekleri bilgilendirmesi yapılması sağlanacaktır. |
| **Eylem 1.3.6.** Meslek yüksek okullarının ihtiyaca uygun olması durumunda sadece üniversitelere bağlı olarak değil aynı zamanda MEB, vakıf, oda vb. kuruluşlar bünyesinde de oluşuma imkan ve teşvik sağlanacaktır. |
| **POLİTİKA 1.4: Kısa, Orta ve Uzun Vadede Talep Edilen İşgücünün Niteliği ve Niceliği Tespit Edilecek ve İşgücü Talep Eğilimleri Düzenli Olarak Belirlenecektir.** |
| **Eylem 1.4.1.** Arz ve talep eğitimlerini belirlemek amacıyla ihtiyaç analizleri düzenli olarak ve etkin bir biçimde yapılacaktır. |
| **Eylem 1.4.2.** Arz-talep ihtiyaç analizleri sonuçlarının ortak veri tabanında paylaşılması sağlanacaktır. |
| **Eylem 1.4.3.** Arz-talep ihtiyaç analizleri sonuçlarının mesleki eğitim programlarına yansıtılması sağlanacaktır. |
| **Eylem 1.4.4.** İl istihdam ve mesleki eğitim kurullarının etkin çalışması ile bu kurullarda iş arayanların da temsili sağlanacak ve bu kurullarda ihtiyaç analizlerinden azami ölçüde yararlanılacaktır. |

| |
|---|
| **Eylem 1.4.5.** İhtiyaç analizlerinde üniversiteler ile işbirliği içerisinde projeler yürütülecek ve ekonometrik model ve trend analizleri ile gelecek tahminlerine destek verilecektir. |
| **Eylem 1.4.6**. Sanayi Sayımı, Teknoloji Envanteri, Hanehalkı İşgücü, Gelir ve Eğitim Anketleri, Hanehalkı Gelir ve Harcama Anketleri, Ayrıntılı Nüfus Sayımları, Nüfus Etütleri, Tüketici Endekslerinin belli aralıklarla daha ayrıntılı sorularla birbirini besleyecek ve zaman boyutunda karşılaştırılabilir standart ve şekilde yapılması görev ve yetkileri düzenlenecektir. |
| **Eylem 1.4.7.** Girdi-Çıktı Tabloları 2002'den sonrası için sektör, alt-sektör, il, alt bölge, bölge ve ülke geneli için yapılıp tamamlanacaktır. |
| **POLİTİKA 1.5: Ar-Ge Faaliyetlerine Ayrılan Kaynaklar Artırılarak Bu Sektörde İstihdamın Artırılması Teşvik Edilecektir.** |
| **Eylem 1.5.1.** İşletmelerin Ar-Ge'ye ayırdıkları payın artırılmasına ilişkin üniversitelerin açtıkları teknolojikentlerde rehberlik büroları açılacaktır. |
| **Eylem 1.5.2.** İnovasyon (yenilikçilik) temelli yapılan yatırımlarda işverenlerin teşviki amacıyla ödül mekanizmaları oluşturulacaktır. |
| **Eylem 1.5.3.** İşverenlerin Ar-Ge'ye ayırdıkları pay işyeri gelir vergisinden muaf tutulacaktır. |
| **Eylem 1.5.4.** Kurumların Ar-Ge ile geliştirdikleri model, ürün, çözüm, bulgu vs. uygulamaya çevirmek için (gerekirse) patent, yoksa geliştirmeyi stratejiye, sorumlulara kavuşturulacaktır. |
| **Eylem 1.5.5** KOSGEB'in TEKMER kapsamında girişimci ya da mevcut işletmelerin Ar-Ge kapasitelerini artırmasına yönelik destekleri artırılarak sürdürülecektir. |
| **Eylem 1.5.6.** Üniversite, MEB, KOSGEB, özel sektör vb. kurumların oluşturdukları Ar-Ge merkezlerinin çalışmalarının paylaşılmasına yönelik veri tabanı oluşturulacaktır. |
| **Eylem 1.5.7.** İşletmeler başarılı oldukları ürünü geliştirme ve piyasalarını derinleştirme (dolayısıyla daha iyi, deneyimli işgücü kullanma) üzerinde Ar-Ge'ye öncelik vermeleri sağlanacaktır. |
| **Eylem 1.5.8.** Piyasada satışı başarılı Ar-Ge örnekleri ödüllendirilmek sureti ile duyurulması ve örnek olması sağlanacaktır. Yurtdışı satışı başarılı Ar-Ge'ler için ilave teşvikler sağlanacaktır. |
| **Eylem 1.5.9.** Türkiye'den patenti alınmış girişimlere sonuçları ve imalâtı destekleyici girişim teşvikleri ile sürdürülebilirlik sağlanması yönünde çalışılmalar yapılacaktır. |

| |
|---|
| **AMAÇ 2: KADIN İŞGÜCÜNE KATILIM VE İSTİHDAMININ ARTIRILMASI** |
| **POLİTİKA 2.1: İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları Geliştirilecektir.** |
| **Eylem 2.1.1.** Okul öncesi eğitim kurumları ve kreşlerin kaliteli ve erişilebilir hizmetler üretecek şekilde tüm ülkeye yaygınlaştırılması sağlanacaktır. Yatılı ve gündüzlü yaşlı bakımına yönelik kurumsal hizmetler kamu desteği ile yaygınlaştırılacaktır. |
| **Eylem 2.1.2.** Bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması için işçi, işveren, merkezi ve yerel yönetimler ve STK'lar arasında işbirliği kurularak yeni bir model geliştirilecek ve bu alanda kamu-özel işbirliğinin güçlendirilecektir. |
| **Eylem 2.1.3.** Kadın çalışanların doğum sonrası eski çalıştığı işe eşdeğerde işte çalışmaya devam edebilmesi yasal olarak güvence altına alınacaktır.[xiv] |
| **Eylem 2.1.4.** Kreş hizmetlerinde yararlanmada kadın işçi sayısının temel alınmasını düzenleyen yönetmelik maddesi tüm işçi sayısı baz alınacak biçimde değiştirilecektir.[xv] |
| **Eylem 2.1.5.** Bakım hizmetleri alanındaki yatırımlar teşvik edilecek ve bakım hizmetleri bölgesel teşvik sistemine dahil edilecektir. |

| |
|---|
| **Eylem 2.1.6.** Ebeveyn izni yasal zemine kavuşturulacak ve bu iznin en az 2 ayının ücretli olması ve babalar tarafından kullanılmasına yönelik düzenleme yapılacaktır. Ayrıca izin süresi okul öncesi eğitime başlama yaşı ile uyumlu olarak tasarlanacaktır.[xvi] |
| **Eylem 2.1.7.** Annelik, babalık ve ebeveyn izni dışında diğer bakım izin ve uygulamaları yasalaştırılacaktır.[xvii] |
| **Eylem 2.1.8.** Yaşam döngüsü içerisinde iş ve aileyi uzlaştırmaya yönelik esnek çalışma düzenlemeleri hem erkek çalışanların hem de kadın çalışanların ev içi ve ev dışı işleri ortak ve eşit paylaşımını sağlayacak şekilde desteklenecek ve iyi uygulama örnekleri konusunda işçi ve işveren kesimlerinin farkındalığının arttırılması sağlanacak ve gerek erkekler gerek kadınlar için iş ve aile yaşamını uzlaştırmasına yönelik eğitim programları geliştirilecektir. |
| **Eylem 2.1.9.** ÇSGB, MEB ve Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlıklarının ilgili birimlerinin toplumsal cinsiyet eğitimini iş başında eğitim olarak alması ve bu bakanlıklarda koordinasyonu sağlayacak toplumsal cinsiyet eşitliği birimlerinin kurulması sağlanacaktır. |
| **Eylem 2.1.10.** Cinsiyet eşitliği önündeki engeller ve ayrımcı muamelelerin önlenmesi, işyerinde psikolojik taciz (mobbing) ve cam tavan uygulamalarıyla mücadele edilmesi için bütüncül bir eylem planı oluşturulacaktır. |
| **Eylem 2.1.11.** Bakım hizmetlerinin (çocuk-yaşlı-hasta) ve sağlık turizminin potansiyel istihdam imkanlarından yararlanılacaktır. Bu sektörlere yönelik nitelikli işgücünün yetiştirilmesi, özellikle sosyal güvenlik ve çalışma mevzuatının bu sektörlere uygun hale getirilmesi, bu amaçla çalışma saatlerinin esnekleştirilmesi, ücret şartlarının iyileştirilmesi sağlanacaktır. Bu alanda kişilerin aktif çalışma dönemlerinde özellikle yaşlılık bakımına yönelik bir "bakım modeli" uygulamaya konulacaktır. |
| **POLİTİKA 2.2: Kadınların Çalışma Hayatına Girişleri Kolaylaştırılacak ve İstihdamda Kalmaları Sağlanacaktır.** |
| **Eylem 2.2.1.** Tarımda çalışan kadınların bireysel olarak sosyal güvenliğinin devletçe destekleyen 5510 sayılı mevzuata ek düzenleme yapılarak prim desteği oranı artırılacaktır. |
| **Eylem 2.2.2.** Kırsal kesimde, tarımda çalışan kadınların üretimden daha fazla pay almaları sağlanacak ve daha nitelikli üretim için sanayi, tarım ve teknoloji işbirliği geliştirilecektir. |
| **Eylem 2.2.3.** Mesleki eğitim programlarında kadınların geleneksel olmayan sektör/mesleklerde eğitimlere katılması üzere teşvik edilecektir. |
| **Eylem 2.2.4.** Kadın işgücüne yönelik talebi desteklemeye yönelik SGK prim indirimi, vergi indirimi gibi teşvikler yaygınlaştırılacaktır. |
| **Eylem 2.2.5.** Kırsal kesimdeki geçici-mevsimlik çalışan kadın işçilerin çalışma koşulları iyileştirilecektir. |
| **Eylem 2.2.6.** Kadınları özel olarak hedefleyen AİPP ve hayat boyu öğrenme programları geliştirilecektir. |
| **Eylem 2.2.7.** Kadın girişimciliğinin artırılmasına yönelik mikro teşvikler artırılacaktır. Ayrıca KOSGEB tarafından yürütülen girişimcilik desteğindeki kadınlara yönelik hibe miktarı artırılacaktır ve destekten yararlanma şartları kolaylaştırılacaktır. Üretilen ürünlerin pazarlanması ve satışında kooperatiflerden yararlanılacaktır. |
| **Eylem 2.2.8.** İŞKUR ve özel istihdam bürolarının daha fazla kadın adayları işe yerleştirmek üzere teşvik ve ödül sistemleri geliştirilecektir. |

| AMAÇ 3: POLİTİKA GELİŞTİRME VE UYGULAMA ESASLARINI BELİRLEME SÜRECİNDE BÖLGESEL VE SEKTÖREL FARKLILIKLAR DİKKATE ALINACAKTIR |
|---|
| **POLİTİKA 3.1: Yerel Düzeyde Farklılıkları Gözeten ve İstihdamı Artırmaya Yönelik Faaliyetler Yürütülecektir.** |
| **Eylem 3.1.1.** Tarıma dayalı sanayi kuruluşlarının yaygınlaştırılması ve desteklenmesi sağlanacak ve sulanabilen tarım alanları arttırılacaktır. |
| **Eylem 3.1.2.** Tarım sektöründe istihdamı artırıcı modern ve organik tarım ve kırsal turizm projelerinin yaygınlaştırılması sağlanacaktır. |
| **Eylem 3.1.3.** Bölgesel istihdam verilerinin İŞKUR, ÇSGB, sosyal taraflar ve ilgili STK'lar tarafından takip edilmesine yönelik mekanizmalar geliştirilecektir. |
| **Eylem 3.1.4.** İlgili kamu kuruluşlarının sektörel ve bölgesel istihdam politikası geliştirilme kapasitesinin güçlendirilerek ulusal istihdam stratejisinin yanı sıra bölgesel istihdam stratejisi oluşturulacaktır. |
| **Eylem 3.1.5.** İMEK'lerin yanı sıra bölgelerde sosyal tarafların (işçi-işveren-kamu/yerel yönetim-STK'lar) biraraya geldiği yerel sosyal diyalog mekanizmaları geliştirilecektir. |
| **Eylem 3.1.6.** Şehrin/bölgenin yerel sosyo-ekonomik koşullarına uygun çalışma şartlarının belirlenmesine ve istihdam kapasitesinin artırılmasına yönelik mevzuat düzenlemelerinin yapılması sağlanacaktır. |
| **Eylem 3.1.7.** İl istihdam ve mesleki eğitim kurullarının teknik komitesinin oluşturulması (uzmanlardan oluşan) sağlanacaktır. |
| **Eylem 3.1.8.** Özel İstihdam Bürolarının yerel düzeyde daha aktif rol alması için gerekli teşvikler sağlanacaktır. |
| **Eylem 3.1.9:** Eğitim sistemleri tarım sektörünün hakim olduğu bölgelerde tarım eğitimi, turizm yoğun bölgelerde buna yönelik eğitim alt yapısını destekleyecek biçimde kurgulanacaktır. Bölgenin ve sektörlerin ihtiyaçlarına göre eğitimlerin esnek olması sağlanacaktır. |
| **Eylem 3.1.10.** Tarım sektöründe çalışacak nitelikli işgücü yetiştirilecektir. |
| **POLİTİKA 3.2: Kırsal Alanlarda Ekonomik Çeşitlilik Artırılarak İstihdam Geliştirilecektir.** |
| **Eylem 3.2.1.** Bölgesel/yerel/yöresel düzeyde alternatif ekonomik aktivitelerin belirlenmesi, önceliklendirilmesi, desteklenmesi sağlanacaktır. |
| **Eylem 3.2.2.** Belirlenen alternatif ekonomik aktivitelere yönelik AIPP ve hayat boyu öğrenme programları geliştirilecektir. |
| **Eylem 3.2.3.** Kırsal alanlarda tarım dışı istihdam olanaklarının da geliştirilmesine yönelik inkübasyon programlar uygulanacaktır. |
| **Eylem 3.2.4.** Kırsal alanlarda istihdamın geliştirilmesi için kadın istihdamının geliştirilmesine yönelik projeler desteklenecektir. |

| AMAÇ 4: AKTİF İŞGÜCÜ POLİTİKALARININ ETKİN BİR ŞEKİLDE UYGULANMASI |
|---|
| **POLİTİKA 4.1: Aktif İşgücü Politikalarının Etkileri Değerlendirilerek Etkin Bir Biçimde Uygulanacaktır.** |
| **Eylem 4.1.1.** İŞKUR'da AİP'lerin etkilerini izleme ve değerlendirme sistemi kurulacaktır. AİP içinde yer alan farklı programların (kurslar, TYÇP, rehberlik vb.) etki analizleri sonuçlara göre uygulanacak programlar belirlenecektir. |
| **Eylem 4.1.2.** AİP etki analizlerinin üniversiteler ve bağımsız kuruluşlar tarafından özendirici tedbirler alınacaktır. |
| **Eylem 4.1.3.** AİP'lerin işveren ihtiyaçları ve işsizlerin nitelik ve becerilerine uygun bir biçimde uygulanması sağlanacaktır. |
| **Eylem 4.1.4.** AİP sunan kurum ve kuruluşların kapasitelerinin geliştirilerek bu programların nicel ve nitel olarak kalitesi yükseltilecektir. |
| **Eylem 4.1.5.** AİP'lere yapılan harcamalar OECD tarafından kullanılan hesaplama yöntemi ile belirlenecektir. |
| **Eylem 4.1.6.** Çalışanların hareketliliğini artıracak, bir ilden diğer bir ile çalışmak için gideceklere yönelik özendirici tedbirler alınacaktır. |
| **POLİTİKA 4.2: Mesleki Rehberlik ve Danışmanlık Hizmetleri Etkinleştirilecektir.** |
| **Eylem 4.2.1.** İş ve meslek danışmanlarının sayısı artırılmaya devam edecek ve danışmanların nitelik ve beceri düzeyleri yükseltilecektir. Bu kapsamda İŞKUR'a gerekli destek verilecektir. |
| **Eylem 4.2.2.** Mesleki beceri ve yeterliklerin belirlenerek ortaokul 5. sınıftan itibaren öğrencilere/öğretmenlere/velilere tanıtılacaktır. |
| **Eylem 4.2.3.** Öğrencilerin beceri ve yeterliklerine uygun mesleklere yönlendirilmesi için oluşturulmuş olan mesleki danışmanlık internet sitesinin etkin ve yaygın kullanımı sağlanacaktır. |
| **Eylem 4.2.4.** Çalışanların çalışmak istedikleri alanı seçebilmeleri, kabiliyetlerine göre tespit edebilmek için ön çalışmaların yapılması sağlanacaktır. |
| **Eylem 4.2.5.** İŞKUR'un mesleki rehberlik ve danışmanlık konusundaki faaliyetleri hakkında kamuoyu bilinçlendirilerek tanıtım faaliyetlerine ağırlık verilecektir. |
| **Eylem 4.2.6.** Rehberlik ve danışmanlık hizmeti veren elemanların yeni gelişmeler ışığı altında eğitilmesi sağlanacaktır. |
| **Eylem 4.2.7.** Mesleki rehberlik "meslek danışmanları" tarafından bilinçli ve belirli bir süreç dahilinde yapılacaktır. |
| **Eylem 4.2.8.** İş ve meslek danışmanlarının okullarda öğrencileri rehberlik konusunda bilgilendirmesi, meslekler ve işgücü piyasasını hakkında bilgilendirmesi faaliyetlerine ağırlık verilecektir. |
| **POLİTİKA 4.3: Çalışanların Beceri Düzeylerini Geliştirmeye Yönelik Eğitim Faaliyetleri Teşvik Edilecektir.** |
| **Eylem 4.3.1.** İşletmelerin çalışanlarına yönelik eğitim faaliyetleri özendirilecek ve desteklenecektir. |
| **Eylem 4.3.2.** Çalışanların kendi eğitimlerine yönelik harcamalarına destek verilecektir. |

| AMAÇ 5: İSTİHDAMI ÖZENDİRECEK POLİTİKALARIN UYGULANMASI |
|---|
| **POLİTİKA 5.1: İstihdama Yönelik Teşviklerin Etkileri Değerlendirilerek, Etkin Olan Teşviklerin Uygulanması Sağlanacaktır.** |
| **Eylem 5.1.1:** Teşvik sisteminin uygulanmasındaki bürokratik engellerin azaltılması, şeffaf ve izlenebilir hale dönüştürülmesi, amaç odaklı bir sistemin kurgulanması, |
| **Eylem 5.1.2:** Uygulanan teşvik ve desteklere yönelik bağımsız kuruluşlar tarafından etki analizleri yapılacak ve sonuçlara göre söz konusu uygulamaların devamına karar verilecektir. Ayrıca her teşvik belli bir dönem için uygulanacaktır. |
| **Eylem 5.1.3:** Teşvik sistemi istihdamı ve yerli üretimi özendirecek, ara mali girdilerindeki ithalata bağımlılığı azaltacak şekilde ve daha çok istihdam ve üretim merkezli bir sistem olarak tasarlanacaktır. |
| **Eylem 5.1.4:** Parasal teşviklerin yanında sanayi ve ticaret sektörünün ihtiyacı olan rehber nitelikteki teknik destekler de uygulanacaktır. |
| **POLİTİKA 5.2: Girişimcilik Desteklenecektir.** |
| **Eylem 5.2.1:** Girişimcilik eğitimleri istihdam oluşturma potansiyelleri yüksek eğitimler olduğundan örgün ve yaygın eğitim kapsamında "girişimcilik" konuları ve "zanaat ekonomisi" müfredata daha çok dahil edilecektir. |
| **Eylem 5.2.2:** Firmaların ölçeklerini büyütmeye yönelik gerekli tüm destekler sağlanacaktır. |
| **Eylem 5.2.3:** Küçük girişimcilik desteklenecek, unutulmaya yüz tutmuş el sanatları ve zanaatkarlık, yemek kültürü ve diğer kültürel değerlerin girişimcilik vasıtasıyla ekonomiye katılımı sağlanacaktır. Özellikle kadınların yönelik hibe ya da mikro kredilerle iş kurmaları desteklenecektir. |
| **Eylem 5.2.4.** Ar-Ge ve inovasyon (yenilikçilik) konusunda faaliyette bulunan firmalara özel destekler verilecek, kamu kurumlarınca verilen teşvik ve desteklerden daha kolay yararlanmaları sağlanacaktır. |
| **POLİTİKA 5.3: İstihdam ve Sosyal Yardım Bağlantısının Güçlendirilerek, Sosyal Yardım Sistemi İstihdamı Özendirici Bir Yapıya Dönüştürülecektir.** |
| **Eylem 5.3.1.** Sosyal yardım ve istihdam bağlantısının kurulmasına yönelik eylem planı etkin bir biçimde uygulanacaktır. |
| **Eylem 5.3.2:** Sosyal yardım sistemi ile İŞKUR'un otomasyon sistemi arasında entegrasyon sağlanacaktır. Sosyal yardım başvurusunda bulunanlar İŞKUR'a yönlendirilecek, çalışabilir niteliklere sahip olanların bir mesleki eğitim faaliyetinin içine dahil edilmesi sağlanacak ve aksi takdirde yardım kesilecektir. |
| **Eylem 5.3.3:** Yoksulluk veri tabanı oluşturulacak ve yoksulluk sınırı tespit edilecektir. Bu kapsamda, çalışanların yoksulluk sınırının altında yer almaları halinde yardım alabilmelerine imkan tanıyacak bir sistem oluşturulacaktır. |

| AMAÇ 6. KAYITDIŞI İSTİHDAMIN AZALTILMASI |
|---|
| **POLİTİKA 6.1: Kırsal Kesimde Tarımda Çalışanların Sosyal Güvenlik ve Koruma Kapsamına Alınmaları Sağlanacaktır.** |
| **Eylem 6.1.1.** Tarım İş Kanunu ivedilikle çıkarılacaktır. |
| **Eylem 6.1.2.** Tarımsal teşvik sistemi kadınlar başta olmak üzere çalışanların kayıtlı hale getirilmesini sağlayacak şekilde tasarlanacaktır. |
| **Eylem 6.1.3.** Mevsimlik tarım işçilerinin sosyal güvencelerinin sağlanmasına yönelik düzenlemeler getirilecektir. Kırsal kesimde tarımda çalışan kadınların bireysel sosyal güvenlik sistemine üye olmaları halinde prim desteği sağlanacaktır. |
| **Eylem 6.1.4.** Sosyal güvenlikte tarım istihdamına yönelik özel mevzuat düzenlemeleri yapılacaktır. |
| **Eylem 6.1.5.** Kırsal alanda başta kadınlara yönelik olmak üzere sosyal güvenliğin önemine ilişkin bilinçlendirme çalışmaları yapılacaktır. |
| **POLİTİKA 6.2: Kayıtdışı İstihdamla Etkin Bir Şekilde Mücadele Edilecek ve Bu Alana Yönelik Özendirici Politikalar Geliştirilecektir.** |
| **Eylem 6.2.1.** Kayıtlı istihdam konusunda başarılı işyerleri için ödül ve teşvik sistemi getirilerek iyi uygulamalar yaygınlaştırılacaktır. |
| **Eylem 6.2.2.** Özel politika gerektiren gruplara özgü kayıtdışı istihdamı engelleme tedbirleri geliştirilecektir. |
| **Eylem 6.2.3.** Kayıtlı işçi çalıştırmaya yönelik olarak sosyal güvenlik ve vergi politikalarında düzenlemeler yapılacaktır. |
| **Eylem 6.2.4.** İşçi, işveren ve vatandaşlar kayıtdışılık ve denetim konusunda bilgilendirilecektir. |
| **Eylem 6.2.5.** Denetim kuruluşları ve personeli nicel ve nitel olarak geliştirilecektir. Denetimlerde rehberlik ve bilgilendirme faaliyetleri de yürütülecektir. |
| **Eylem 6.2.6:** Mevsimlik çalışma ve mevsimlik çalışanlara yönelik çalışma şartları, örgütlenme ve diğer sosyal haklarını sağlamak amacıyla hukuki ve fiili yapı güçlendirilecektir. |
| **Eylem 6.2.7:** Kayıtdışı ile mücadelede sendikalaşma da bir araç olarak özendirilecektir. |
| **POLİTİKA 6.3: Kayıtdışı İstihdam ile Mücadelede Vergi veya Diğer Kamu Yükler Azaltılacaktır.** |
| **Eylem 6.3.1.** Kayıtlı istihdamı teşvike yönelik işgücü maliyetlerinin azaltılmasına ilişkin çalışmalar devam edecektir. |
| **Eylem 6.3.2.** Sanayi bölgelerine özel bilgilendirme ve denetleme faaliyetleri yürütülecektir. |
| **POLİTİKA 6.4: Kayıtdışı İstihdamla Mücadelede Caydırıcılık Esas Olacaktır.** |
| **Eylem 6.4.1.** Kayıtdışı istihdamın azaltılması ve önlenmesi ile görevli kurum ve kuruluşların etkin denetim yapmasını sağlayacak kurumsal ve yasal düzenlemeler gözden geçirilecektir. |
| **Eylem 6.4.2.** Kayıtdışı işçi çalıştıran işyerleri etkin bir şekilde cezalandırılacak ve bu konuda geriye dönük af uygulanmayacaktır. |
| **POLİTİKA 6.5: Yabancı Kaçak İşçilik Önlenecektir.** |
| **Eylem 6.5.1:** Başta kadınlar olmak üzere vasıfsız işgücüne (ev işleri, bakım hizmetleri vb.) beceri kazandırılacak ve bu kapsamda meslek liselerinde bu sektörlere yönelik programlar çeşitlendirilecektir. |
| **Eylem 6.5.2:** Yabancı kaçak işçilerin çalıştığı alanlara yönelik verilen eğitimlerde MYK, İŞKUR, MEB ve diğer ilgili kurumların katılımıyla ivedi olarak sertifikalandırma hayata geçirilecektir. |

| AMAÇ 7: ÇALIŞMA HAYATININ GELİŞTİRİLMESİ |
|---|
| **POLİTİKA 7.1: İnsana Yaraşır Yaşam ve Çalışma Koşullarının Oluşturulacak ve Asgari Yaşam Koşulları İyileştirilecektir.** |
| **Eylem 7.1.1.** Asgari ücretin belirlenmesinde işçi yerine aile unsuru dikkate alınacaktır.[xviii] |
| **Eylem 7.1.2**. Maaş ve ücretler, çalışanı ve bakmakla yükümlü olduğu kişileri kapsayacak ve yoksulluk sınırının altında kalmayacak şekilde artırılacaktır.[xix] |
| **Eylem 7.1.3**. Kamu kurumlarda çalışan personele yönelik tek bir iş güvencesi sistemi geliştirilecektir. |
| **Eylem 7.1.4**. İnsanın sağlık şartlarına, kişisel onuruna ters düşmeyen bir çalışma ortamı sağlanacak ve bu doğrultuda işler geliştirilecektir. |
| **POLİTİKA 7.2: Alt İşverenlik Uygulaması İşçilerin Mali ve Sosyal Hak Kayıplarını Engelleyecek Şekilde Gözden Geçirilecektir.** |
| **Eylem 7.2.1.** Kamu kurumlarında aynı işi yapan kişilerin farklı kadrolar altında istihdam edilmesi ve farklı şekilde ücretlendirilmesi önlenecektir. |
| **Eylem 7.2.2.** Kamu kurumlarındaki alt işveren işçilerinin sayısını takip edecek bir sistem kurulacak ve sayılarındaki önemli artışlar engellenecektir. |
| **Eylem 7.2.3.** Uygulamada alt işverenlik ilişkisinin kısa olması sebebiyle oluşan alt işveren işçilerinin örgütlenmesinin önündeki engeller kaldırılacak ve bu konuda hem asıl işvereni, alt işvereni ve işçileri özendirecek tedbirler alınacaktır.[xx] |
| **Eylem 7.2.4.** Alt işverenliğe yönelik denetimler artırılacaktır. |
| **Eylem 7.2.5.** Asıl işveren ile alt işveren arasındaki iş paylaşımı ve alt işverenlik ilişkisinin kurulma şartları netleştirilecek, uygulamadaki aksaklıklar giderilecektir. |
| **Eylem 7.2.6.** Uygulamada görülen kadrolu ve alt işveren işçileri arasındaki iş güvencesine ilişkin ayrım kaldırılacaktır.[xxi] |
| **POLİTİKA 7.3: Çalışma Saatleri Gözden Geçirilecektir.** |
| **Eylem 7.3.1.** Çalışma saatleri mevzuatının uygulanmasına yönelik denetimlerin artırılması suretiyle fazla çalışma süreleri kısaltılacaktır.[xxii] |
| **Eylem 7.3.2.** Çalışma saatleri konusunda işçi ve işverenlerin farkındalığı artırılacaktır. |
| **Eylem 7.3.3.** Resmi haftalık çalışma süreleri uluslararası standartlar seviyesine getirilecektir.[xxiii] |
| **Eylem 7.3.4.** Yıllık ücretli izin hakkı süresi artırılacaktır.[xxiv] |
| **POLİTİKA 7.4: Kıdem Tazminatı Konusunda İhtiyaçlar Doğrultusunda Sosyal Ortaklarla İstişare İçinde Düzenlemeler Gerçekleştirilecektir.**[xxv] |
| **Eylem 7.4.1.** Çalışanların kazanılmış haklarının korunduğu ve işletmeler üzerindeki yükün hafifletildiği yeni bir sistem sosyal ortaklarla istişare içinde tasarlanacaktır. |
| **Eylem 7.4.2.** Kıdem tazminatı hakkı tüm işçilerimizi kapsayacak şekilde tüm çalışanlara sağlanacak ve devlet güvencesine alınacaktır. |
| **Eylem 7.4.3.** Ödeme güçlüğü çeken işverenler nedeniyle kıdem tazminatını almakta zorluk çeken işçiler için kıdem tazminatı garanti fonu oluşturulacaktır. |
| **POLİTİKA 7.5: Sosyal Diyalog Mekanizmaları Etkinleştirilecek ve Geliştirilecektir.** |
| **Eylem 7.5.1.** Ekonomik ve Sosyal Konsey (ESK), daha etkin ve verimli çalışacak şekilde kurumsallaştırılacaktır. |
| **Eylem 7.5.2.** ESK'nın düzenli aralıklarla ve daha katılımcı bir perspektifle toplanarak çalışma yapabilmesi sağlanacaktır. |

| |
|---|
| **Eylem 7.5.3.** ESK'da bütün sosyal kesimlerin adil şekilde temsiline imkan veren demokratik bir sistem olacaktır. |
| **Eylem 7.5.4.** Mevcut sosyal diyalog mekanizmalarının karar alma sürecine katılımları artırılacak ve yeni sosyal diyalog uygulamaları geliştirilecektir. |
| **POLİTİKA 7.6: Çalışma Hayatında Örgütlenme ve Sendikacılık Yaygınlaştırılacak ve Geliştirilecektir.** |
| **Eylem 7.6.1.** Memurların örgütlenmesi önündeki engeller ILO Sözleşmeleri ve Avrupa Sosyal Şartı Hükümleri doğrultusunda kaldırılacak ve memurların siyasi partilere üye olmalarına imkan veren yasal düzenlemeler gerçekleştirilecektir. |
| **Eylem 7.6.2.** Memurların grev yapabilmesine ILO Sözleşmeleri ve Avrupa Sosyal Şartı Hükümleri doğrultusunda olanak sağlanacaktır. |
| **Eylem 7.6.3.** Sendikal örgütlenmenin önündeki engellerin kaldırılacaktır. |
| **Eylem 7.6.4.** Toplu pazarlık kapsamındaki işçilerin oranı artırılacaktır. |
| **Eylem 7.6.5.** Kamu görevlilerine yönelik yürütülen toplu sözleşme süreci daha demokratik bir hale getirilecek ve Kamu Görevlileri Hakem Heyeti'nin yapısı gözden geçirilecektir. |
| **POLİTİKA 7.7: İşgücü piyasasındaki katılıklar giderilecek ve esnek çalışma uygulamaları yaygınlaştırılarak hayata geçirilecektir.**[xxvi] |
| **Eylem 7.7.1.** Part-time çalışma olanakları artırılacak ve bunun için gerekli yasal düzenlemeler yapılacaktır. |
| **Eylem 7.7.2.** İstihdamı artırmak amacıyla esnek çalışmanın önündeki engeller kaldırılacaktır. |
| **Eylem 7.7.3.** Esnek çalışma sistemi istihdam hacmini arttırmak amacı ile daha yaygın uygulanacaktır. |
| **Eylem 7.7.4.** Alt işverenlik müessesinde katı düzenlemeler giderilecektir. |
| **Eylem 7.7.5.** 4857 sayılı İş Kanununun 2-7-8-91-99. maddeleri ile 4909 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanununun 2-7-18-19 ve 20. maddeleri ile Özel İstihdam Büroları Yönetmeliğinde gerekli değişikliklerin yapılması sağlanacaktır. |
| **Eylem 7.7.6.** Esnek çalışma sisteminin istihdamı artırıcı nitelik taşımasına yönelik mevzuat düzenlemelerinin yapılması sağlanacaktır. |
| **Eylem 7.7.7.** Geçici iş ilişkisi düzenlemesi ve uygulamaları konusunda işçi ve işveren kesimlerinin bilgi düzeyinin ve farkındalığının artırılmasına yönelik çalışmalar yapılacak ve projeler uygulanacaktır. |

| |
|---|
| **AMAÇ 8. ULUSLARARASI STANDARTLARA UYULMASI** |
| **POİLTİKA 8.1: İnsana Yakışır İş Yaklaşımı Benimsenerek Mevzuat Gözden Geçirilecektir.** |
| **Eylem 8.1.1.** AB ve ILO normları göz önünde bulundurularak yasal düzenlemeler yapılacaktır. |
| **Eylem 8.1.2.** İnsana yakışır iş ülke programı Türkiye'de uygulanacaktır. |
| **Eylem 8.1.3.** İş Kanununun AB ve ILO normları dikkate alınarak ilgili maddelerinde revizyona gidilecektir. |
| **Eylem 8.1.4.** İşgücü piyasasında ayrımcılığı önleyen mevzuat düzenlemeleri yapılacaktır. |
| **Eylem 8.1.5.** Tüm yasal mevzuat değişikliklerinde ve politika yapımında sosyal tarafların aktif katılımının artarak devam etmesi sağlanacaktır. |

| |
|---|
| **Eylem 8.1.6.** Türkiye'deki yeşil işler potansiyeli konusunda çalışmalar yapılacak ve yeşil işleri özendirecek tedbirler alınacaktır. |
| **POLİTİKA 8.2: Çalışma Hayatında AB ve ILO Norm ve Standartları Esas Alınacaktır.** |
| **Eylem 8.2.1.** 87 sayılı Sendikalaşma ve Örgütlenme Özgürlüğü Sözleşmesi daha sağlıklı bir biçimde (ILO) iç mevzuata yansıtılacaktır. |
| **Eylem 8.2.2.** 151 sayılı Kamu Sözleşmesi (ILO) daha sağlıklı bir biçimde iç mevzuata yansıtılacaktır. |
| **Eylem 8.2.3.** 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi sağlıklı bir biçimde iç mevzuata yansıtılacaktır. |
| **Eylem 8.2.4.** Sosyal şarta Türkiye'nin koyduğu çekinceler (asgari ücret, yıllık ücretli izin, örgütlenme ve toplu pazarlık hakkı) gözden geçirilecektir.[xxvii] |
| **Eylem 8.2.5.** Çalışma ilişkileri ile ilgili tüm yasal düzenlemelerde sosyal diyalogun esas alınması yönündeki uygulamalara devam edilecektir. |
| **Eylem 8.2.6.** Henüz onaylanmamış ILO sözleşmelerinin Türkiye tarafından onaylanması ve sözleşmelerin uygulanması konusunda aktif inceleme ve çalışmalar yapılacaktır.[xxviii] |

| |
|---|
| **AMAÇ 9: İSG ALANINDA TEŞVİK VE CEZA UYGULAMALARININ ETKİN BİR ŞEKİLDE YÜRÜTÜLMESİ** |
| **POLİTİKA 9.1: İşyerlerinden İyi Uygulama Yapanlar ve İSG Alanında Üretim Yapanlar Desteklenecektir.** |
| **Eylem 9.1.1.** Vergi ve sosyal güvenlik mevzuatında İSG yatırımları ve iyi uygulamaları destekleyecek değişiklikler yapılacaktır. İyi uygulama örnekleri yalnızca prim desteği vb. maddi teşvik/ödüllerle değil, sosyal ve prestij ödülleri ile de teşvik edilecektir. |
| **Eylem 9.1.2.** İSG yatırımlarına KDV istisnası getirilecek ve KKD üretiminin teşviki sağlanacaktır. |
| **Eylem 9.1.3.** İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasında yapılacak masraflar için vergilendirme sistemi düzenlenecektir. |
| **Eylem 9.1.4.** İş kazası ve meslek hastalığı vakası olan işyerlerinin kamu ihalelerine girmeleri belirli süre için engellenecektir.[xxix] |
| **POLİTİKA 9.2: İSG Konusunda İşverene Ceza Yükümlülüğü Artırılacaktır.** |
| **Eylem 9.2.1.** 6331 sayılı kanunda yer alan işverenin yükümlülüklerine ilişkin cezalar caydırıcı kılınacaktır.[xxx] |
| **Eylem 9.2.2.** İSG yükümlülüklerini yerine getirmeyen işveren ve vekillerine para cezası ve caydırıcı önlemler alınacaktır.[xxxi] |
| **Eylem 9.2.3.** İşveren yükümlülüğü hukuki açıdan netleştirilecek ve hukuki sorumluluk sigortası geliştirilecektir.[xxxii] |
| **Eylem 9.2.4.** İş kazaları ve meslek hastalıkları vakaları yüksek olan işyerleri kamuoyu ile paylaşılacaktır. |
| **Eylem 9.2.5.** Tekrarlayan kaza ve hastalık hallerinde işyerine danışmanlık hizmeti verilecektir |
| **Eylem 9.2.6.** Tekrarlanan kazalar ve alınmayan önlemler durumunda cezaların caydırıcı şekilde arttırılması sağlanacaktır. |

| |
|---|
| **Eylem 9.2.7.** İş kazaları ve meslek hastalıkları sayıları yüksek olan işyerleri için SGK primleri arttırılacaktır.[xxxiii] |
| **Eylem 9.2.8.** Kamuda meydana gelecek ceza durumları için Maliye Bakanlığınca ödenek ayrılması sağlanacaktır. |
| **Eylem 9.2.9.** Kamu kurumlarının cezai sorumluluk esasları belirlenecektir. |

| **AMAÇ 10: İSG KONUSUNDA BİLGİLENDİRME VE EĞİTİM ÇALIŞMALARININ YAYGINLAŞTIRILMASI** |
|---|
| **POLİTİKA 10.1: İSG'nin Önemi Eğitim, Rehberlik vb. Faaliyetlerle Başta Çalışanlar ve İşverenler Olmak Üzere Toplumun Tüm Kesimlerine Anlatılarak Yaygınlaştırılacaktır.** |
| **Eylem 10.1.1.** İSG alanında eğitici eğitimleri yaygınlaştırılacaktır. |
| **Eylem 10.1.2.** İSG alanında bilgilendirme, afiş, el ilanları vb. dokümanlar ile mevzuata ilişkin kullanıcı dostu rehberler hazırlanacaktır. |
| **Eylem 10.1.3.** İSG alanında işçi ve işverenlere somut verilerle başta karşılıklı hak ve sorumluluklar olmak üzere İSG'nin önemi ve mevzuatı anlatılacaktır. |
| **Eylem 10.1.4.** İSG mevzuatına ilişkin web tabanlı rehberlik ve bilgilendirme sistemi hazırlanacak ve İSG ile ilgili tüm eğitim materyallerinin web tabanlı eğitime uygun olacak şekilde tasarlanması sağlanacaktır. |
| **Eylem 10.1.5.** KOBİ'lere özel web tabanlı İSG eğitimi tarzı projeler hayata geçirilecektir. |
| **Eylem 10.1.6.** İyi uygulamaların fayda-maliyet perspektifinde ilgili işyerlerinde paylaşımına olanak sağlayacak bir web portalı geliştirilecektir. |
| **Eylem 10.1.7.** Sektörel düzeyde farklı çalışan kategorilerine ait İSG eğitim konularının detaylı bir şekilde belirlenmesi ve içeriklerinin oluşturulması sağlanacaktır. |
| **Eylem 10.1.8.** İşçilerin yanı sıra işverenlere de İSG eğitimi zorunlu tutulacaktır. |
| **Eylem 10.1.9.** Medya araçlığıyla toplumda İSG konusunda farkındalığı artıracak spotlar oluşturulacaktır. |
| **Eylem 10.1.10.** İSG mevzuatı konusunda işletme büyüklükleri ve sektörlere göre rehberler hazırlanacaktır. |
| **Eylem 10.1.11.** Mesleki eğitim kursları ve bu kurslardaki meslek konuları arttırılacaktır. |
| **Eylem 10.1.12.** İSG alanında makale, araştırma raporu veya doktora tezi benzeri çalışmalar teşvik edilecektir. |
| **POLİTİKA 10.2: İş Sağlığı Alanında Lisansüstü, Lisans, Alan Profesyonelleri (İşyeri Hekimliği, İş Güvenliği Uzmanı vb.) İşçi ve İşveren Eğitiminin Niteliği Arttırılacak ve Geliştirilecektir.** |
| **Eylem 10.2.1.** Eğitimlerin sektörel düzeyde ayrıştırılması sağlanacaktır. |
| **Eylem 10.2.2.** İş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi eğitimlerinin standartlaştırılması uygulamalı (sektörde) eğitim verilmesi sağlanacaktır. |
| **Eylem 10.2.3.** İş sağlığı doktorası olan hekimlerin iş ve meslek hastalıkları uzmanı olarak görev yapmasına imkan tanınacaktır. |
| **Eylem 10.2.4.** Alanlara göre eğitim hedefi standardı, amaç ve öğrenim hedefleri belirlenecektir. |
| **Eylem 10.2.5.** İSG konusunda lisansüstü eğitim programlarının açılması ve lisans eğitimine İSG konusunun da eklenmesi sağlanacaktır. |

| |
|---|
| **Eylem 10.2.6.** Eğitimli İSG insan gücü istihdam ve ihtiyaç planlaması yapılacaktır. |
| **Eylem 10.2.7.** Yükseköğretimde ön lisans, lisans ve lisansüstü düzeyde eğitim programlarının açılmasının teşvik edilmesi ve bu program mezunlarının iş güvenliği uzmanlığı sertifikası almaya hak kazanması yönünde mevzuatta düzenleme yapılacaktır. Konuyla ilgili eğitim veren mevcut yükseköğretim programlarının (İş Sağlığı ve Güvenliği Önlisans ve Lisans Programları, Hukuk Fakülteleri, İİBF-Çalışma Ekonomisi Bölümleri) iş güvenliği uzmanlığı sertifikası alabilmesi için gerekli mevzuat düzenlemesi yapılacaktır. |
| **Eylem 10.2.8.** İş sağlığı veya iş sağlığı ve güvenliği yüksek lisansı ve doktorası olan hekimlerin işyeri hekimi olarak da görev yapabilmesi sağlanacaktır. |
| **Eylem 10.2.9.** İSG alanında verilecek eğitim programlarında; YÖK ve kamu kurumları koordinasyonunda lisansüstü eğitim verilmesi yönünde çalışma yapılması sağlanacaktır. |
| **Eylem 10.2.10.** Meslek hastalığı uzmanlığı branşına daha fazla kadro tahsis edilecektir. |
| **Eylem 10.2.11.** İSG alanında profesyonel eğitim yapan kurumların (İş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi) niteliği artırılacaktır. |
| **Eylem 10.2.12.** İşçi ve işveren eğitimlerinin içerik ve süre yönünden geliştirilmesi sağlanacaktır. |
| **Eylem 10.2.13.** Yüksek öğretim kurumlarının ilgili bölümlerine lisansüstü düzeyde araştırma yapmalarına olanak sağlayacak imkanlar sunulacak ve bu konuda gerekli teşvik verilecektir. |
| **Eylem 10.2.14.** İSG alanında eğitim verecek kişilerin akademik sahada yeterlilikleri belirlenecektir. |
| **Eylem 10.2.15.** Üniversitelerde zorunlu ya da seçmeli ders olarak İSG dersi konulacaktır. |
| **Eylem 10.2.16.** Üniversitelerde hazırlanacak eğitim ve seminer programları ile katılımcılara sertifika verilecektir. |
| **Eylem 10.2.17.** Tıp fakültesi müfredatında İSG'ye yönelik teorik ve pratik derslerin standartlaştırılması ve saatlerinin arttırılması sağlanacaktır. |
| **POLİTİKA 10.3: İlk ve Orta Öğretimde İSG Eğitimi Müfredata Dahil Edilecektir.** |
| **Eylem 10.3.1.** İlk ve orta öğretim müfredatına güvenlik kültürü ve İSG konuları eklenecektir. |
| **Eylem 10.3.2.** İlk ve orta öğretimde görevli eğiticiler, İSG konusunda eğitilecektir (ÇSGB-MEB işbirliğinde). |
| **Eylem 10.3.3.** Uygulamalı eğitimler için okullara gerekli teknik donanımlar sağlanacaktır. |
| **POLİTİKA 10.4: Sendika ve Meslek Örgütlerinin İSG Alanında İnsan gücüne Yönelik Eğitimlerde Yer Alması ve Eğitim Kurumu Oluşturulabilmesi Sağlanacaktır.** |
| **Eylem 10.4.1.** Sendika ve meslek örgütlerinin ortak çalışma grupları oluşturularak eğitim modülleri geliştirilmesi sağlanacaktır. |
| **Eylem 10.4.2.** Sendikalar ile sendikalara bağlı eğitim vakıflarının İSG alanında eğitim kurumu oluşturmalarına imkan tanınacaktır. |
| **Eylem 10.4.3.** Sendikalar, sendikalara bağlı vakıflar ile meslek örgütleri işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlığı sertifika programları düzenleyebilecektir. |
| **Eylem 10.4.4.** Kamu kurumu niteliğindeki meslek örgütlerinin ticari şirket kurmak zorunda kalmadan İSG eğitim kurumu kurabilmesi için mevzuat düzenlemeleri yapılacaktır. |
| **Eylem 10.4.5.** Sendika ve meslek örgütlerinin üniversiteleri ile işbirliği içinde İSG insan gücüne yönelik eğitimlerde yer alması sağlanacaktır. |
| **POLİTİKA 10.5: Kamuda ve Özel Sektörde İSG Farkındalığı Artırılarak Etkinlik Sağlanacaktır.** |

| |
|---|
| **Eylem 10.5.1.** Özellikle İSG kanunu sonrası büro çalışanlarının da eğitim hedefine alınması sağlanacaktır. |
| **Eylem 10.5.2.** Kamu kurumlarında mesleki eğitim programları yanında İSG eğitiminin de yer alması sağlanacaktır. |
| **Eylem 10.5.3.** Kamu ve özel sektörde her kademede çalışana İSG eğitimi verilmesi sağlanacaktır. |
| **Eylem 10.5.4.** İşçi ve işverenlerin çalışma hayatları boyunca İSG kavramı uygulama alanları konularında sürekli eğitimleri sağlanacaktır. |
| **Eylem 10.5.5.** Kamu çalışanlarına kurum içi eğitim programlarında temel İSG eğitimi de verilecektir. |
| **Eylem 10.5.6.** Farkındalığın devamı için eğitim almış kişilerin bilgileri ölçülmeye devam edilecektir. |
| **POLİTİKA 10.6: Kamu Kurumlarında İSG Hizmet Modeli Geliştirilecektir.** |
| **Eylem 10.6.1.** OHSAS 18001 Yönetim sistemi kurulması teşvik edilecektir. |
| **Eylem 10.6.2.** Kamu kurumlarında yönetim sistemi geliştirilecektir. |
| **Eylem 10.6.3.** Kamu kurumlarında mesleki eğitim yanında İSG eğitiminin de verilmesi sağlanacaktır. |
| **Eylem 10.6.4.** İş kazası ve meslek hastalıkları kapsamının kamu çalışanlarını kapsayacak şekilde genişletilmesi ve bu kapsamda işveren olarak kamuya sorumluluk yüklenmesi sağlanacaktır. |
| **Eylem 10.6.5.** İşyeri sağlık ve güvenlik birimi (İSGB) organizasyonu için iç yönetsel düzenlemeler yapılacaktır. |
| **Eylem 10.6.6.** Kamu kurumlarının Sağlık Bakanlığı'na bağlı TSM'lerden iş sağlığı hizmeti almasına imkan sağlanacaktır. |
| **Eylem 10.6.7.** Kamu kurumları ve özelliklerine yönelik İSG hizmeti üretecek yapılar sağlanacak ve Maliye Bakanlığına kadro sağlanacaktır. |

| |
|---|
| **AMAÇ 11: İSG BİLGİ SİSTEMİNİN KURULMASI** |
| **POLİTİKA 11.1: İSG ile İlgili Her Türlü Göstergenin (İş Kazaları, İstihdam, Meslek Hastalıkları) Tek Bir Platform Üzerinde Kaydının Tutulmasına Olanak Sağlayan Bir Veri Tabanı Oluşturulacaktır.** |
| **Eylem 11.1.1.** İşle ilgili kaza ve hastalıkların da kayıt altına alınması ve veri toplanması sağlanacaktır. Bu vesile ile tüm işyerleri ve tüm çalışanların işle ilgili İSG verilerine ulaşmasını sağlayacak bir bilgi sistemi oluşturulacaktır. |
| **Eylem 11.1.2.** Ülkemizde gelecek dönemler için beklenen iş kazası ve meslek hastalığı sayıları belirlenecektir. |
| **Eylem 11.1.3.** İstihdam, iş kazası, meslek hastalığı istatistiklerinin tek elden toplanması, analiz edilmesi ve yürütülmesi sağlanacaktır. |
| **Eylem 11.1.4.** Bütçe sisteminde olduğu gibi özel sektörde ve kamuda oluşacak İSG ile ilgili belgelerin tek merkezden denetimi ve kontrolü sağlanacaktır. |
| **Eylem 11.1.5.** Veri tabanında yer alacak bilgilerin ilgili kamu kuruluşlarının görüşlerinin dikkate alınması sonucu oluşturulması sağlanacaktır. |
| **Eylem 11.1.6.** Bilgi sisteminin teknik ihtiyaçları belirlenecek, fizibilite çalışması yapılacak ve veri tabanında yer alacak İSG ile ilgili veri/bilgi kategorileri belirlenecektir. |

| |
|---|
| **Eylem 11.1.7.** Bilgi sistemini kullanacak tarafların ihtiyaç duydukları raporların içerikleri tespit edilecektir. |
| **Eylem 11.1.8.** İSG ile ilgili verilerin kurum ve iş yerleri tarafından, belirlenecek periyotlarda e-veri olarak kurulacak sisteme girmesi, yanlış ve eksik beyanlara ceza (para) uygulanması sağlanacaktır. |
| **POLİTİKA 11.2: Bilgi Sisteminin Oluşturulması Konusunda İlgili Kurumların (SGK, ÇSGB gibi) Eşgüdümlü Hareket Etmesi Mümkün Hale Getirilecektir.** |
| **Eylem 11.2.1.** Bilgi sisteminin paydaşlarının kimler olduğu belirlenecektir. |
| **Eylem 11.2.2.** Oluşturulacak bilgi sistemine hangi tarafların ne şekilde ulaşacağı belirlenecektir. |
| **Eylem 11.2.3.** Bu paydaşların belirli bir proje kapsamında çalışabileceği bir platform oluşturulacaktır. |
| **Eylem 11.2.4.** Bilgi sisteminin oluşturulmasında gerekli olan kriterler belirlenecektir. |
| **Eylem 11.2.5.** TÜİK veya uygun başka bir kurumda, İSG bilgilerinin ortak havuzda toplanması sağlanacaktır. |

### 5.5. Plan Hedeflerini Gerçekleştirmek İçin Yapılması Gereken Araştırmalar

- Teşviklerin istihdama etkileri
- Aktif işgücü politikalarının etkilerinin değerlendirmesi
- İş analizlerinin yapılması
- Ücret-verimlilik ilişkisi
- Kadınların çalışmasının önündeki engelleri kaldıracak tedbirler
- Genç işsizler ile işverenlerin eşleşmesinin önündeki engeller
- Ev kadınlarının çalışmamasının nedenleri
- İşverenlerin İŞKUR aracılığı ile işe alımlarını gerçekleştirmelerinin önündeki engelleri kaldıracak tedbirler
- Kıdem tazminatı konusunda tarafları uzlaştıracak bir model önerisi
- İşgücü maliyetlerinin azaltılmasının muhtemel etkileri

# 6. SONUÇ VE GENEL DEĞERLENDİRME

2008 yılında başlayan ve 5 yıldır devam eden küresel kriz bütün dünyayı derinden etkilemiş, özellikle gelişmiş ekonomilerin yalnızca finansal dengelerini bozmakla kalmayıp birçok sosyo-ekonomik yapı üzerinde bozucu etkiler ortaya koymuştur. Hemen hemen bütün gelişmiş ve gelişmekte olan ekonomilerde ekonomik büyümeler yavaşlamış, işsizlik oranları yükselmiş, ödemeler dengesi sorunları ortaya çıkmıştır. Küresel ekonomik sistemin dengeleri sarsılmış, kriz yalnızca mikro düzeyde işletmeler ya da belirli sektörler üzerinde etkiler yapmakla kalmamış, devletlerin varlıklarını tehdit etme boyutuna yükselmiştir. Ülkeler peş peşe istikrar ve canlandırma paketleri yürürlüğe koymuşlar, ekonomiye canlandırmak ve istihdamı arttırmak için yoğun çabalar göstermelerine karşın arzu edilen sonuçlar alınamamış ve gelecekle ilgili henüz umut vaat eden bir tablo ortaya çıkmamış, iyimser senaryolar kadar kötümser beklentiler de ilgi çekmeye devam etmektedir.

Dünyada yaşanan küresel kriz atmosferine karşın, Türkiye son yıllarda sosyo-ekonomik olarak daha iyi performans sergilemektedir. Türkiye ekonomik kriz şokunu atlattıktan sonra sosyal ve ekonomik göstergelerde hızla iyileşmeler yaşamış, yüksek oranlı iktisadi büyüme ve ihracatta artışlar kaydedilmiştir. Yaşanan olumlu gelişmelere karşın birçok sosyo-ekonomik sorun varlığını sürdürmektedir. İşsizlik oranları hala yüksek düzeylerde seyretmekte, kayıtdışı istihdam bir istihdam şekli olarak yapısal niteliğini korumakta, işgücüne katılım sorunları özellikle kadınlar bağlamında devam etmekte, işgücü piyasasında eğitim-mesleki eğitim ve işgücünün niteliği ve meslekli işgücü ile istihdam bağlantısının kurulması konuları önemini korurken, iş kazalarının oluş sıklıkları ve ölümlü iş kazası sayısında olumlu gelişmeler sağlanamamıştır. Bu tablo, X. Plan döneminde sosyo-politik gündeme önemli konu başlıkları sunmaktadır. Bunlar;

İşsizliği azaltmaya yönelik önlemler alınmasına devam edilmeli ve işgücüne katılma oranları yükseltilmelidir. Bu amaçla yeni istihdam imkanlarının oluşturulması gerekmektedir. Türkiye'de kabaca her yıl işgücüne 1,100-1,200 bin yeni kişi katılmaktadır. İşsizlik oranlarındaki azalma ancak bu rakamın üzerinde yeni istihdam artışıyla mümkündür. İşsizliği azaltmak için başta makroekonomik politikalar, istihdam odaklı teşvikler, aktif işgücü piyasası politikalarının etkinliğini arttırmak, işgücünün eğitim ve mesleki eğitim düzeyini yükseltmek gerekmektedir. Ayrıca işgücüne katılımın düşüklüğünün temelinde kadın istihdam sorununun yattığı göz önünde bulundurulursa, istihdam yaratmanın ötesinde kadın ve erkeklere işgücü piyasasına ulaşmada fırsat eşitliği sağlayıcı iş ve aile yaşamını uzlaştırıcı, eşitlikçi yasal düzenlemeler ve bakım hizmetlerini sağlayıcı kurumsal reformlar ivedilikle ele alınmalıdır. Kadınların işgücüne katılması verilerinde bir artış başlamış olup daha da devam edecektir. Bu sürecin hızlanması için kadınlar için eğitim fırsatlarının geliştirilmesi, kreş ve çocuk bakımları için alt yapıların geliştirilmesi ve emeklilik seçenekleri bakımından kadınlar için kolaylaştırıcı politikalar geliştirilmelidir.

Kayıtdışı istihdamla mücadele sürdürülmelidir. Kayıt dışı istihdam Türkiye'de son yıllarda elde edilen başarılı sonuçlara rağmen, istihdamın yapısal bir niteliği olarak yer almaktadır. Mücadele yalnızca denetim ve cezai düzenlemeler aracılığıyla değil, işletmelerin kayıtdışına kaçma nedenlerinin iyi irdelenerek yapılmasıyla başarıya ulaşılabilecektir.

Denetim ve cezai yaptırımlar, ücret dışı maliyetlerin azaltılması ve kayıtlı sektörün özendirilmesiyle eşzamanlı olarak yürütülürse başarı elde edilebilecektir. Plan döneminde daha önceki dönemlerde yapılan çalışmalar gözden geçirilerek yeni önlem ve politikalar geliştirilmelidir. Bu anlamda kayıtdışı istihdam oranları bakımından tarımsal istihdamın yeniden ele alınması, Tarım İş Kanununun çıkarılması ve sosyal güvenlik yasalarının bu bağlamda yeniden gözden geçirilmesi ve kadınların işgücüne katılımları ve kayıtlı çalışmaları için çeşitli teşvik ve özendirici önlemlerin alınması gerekmektedir.

İşgücü piyasalarının en temel sorunlarının başında, işgücünün eğitim ve beceri düzeyinin piyasanın talepleriyle uyumlu olmaması gelir. Açık iş arzının her geçen gün büyümesine karşın, işsizlerin sayısında da artış devam etmekte, işverenler ihtiyaç duydukları nitelikli insanları bulamadıklarından yakınmaktadır. 10. Plan döneminde, gerek işgücü piyasasına yeni girecek eğitim çağındaki gençlerin, gerekse işgücü piyasası içindekilerin (işsiz ve istihdam edilenlerin) mesleki birikim ve tecrübelerinin geliştirilmesi birikimlerinin belgelendirilmesi ve iş bağlantılarının hızla kurulması konusunda etkin uygulama politikaları üretilmesi gerekmektedir. Özellikle aktif işgücü piyasası politikalarının daha etkin şekilde kullanılması bu anlamda büyük önem taşımaktadır.

Çalışma yaşamına ilişkin birçok konuda önemli başarı ve sonuçlar elde edilmesine karşın, iş sağlığı ve güvenliği konusunda önemli problemler bulunmaktadır. 10. Plan döneminde iş sağlığı ve güvenliği konusunda özel çabalar gösterilmeli, iş kazalarını hem sayı bakımından hem de ölümlü iş kazası bakımından azaltılması için çeşitli eylem planları ve projeler hazırlanmalıdır. İş kazasının bir sonuç olduğu unutulmamalı, yalnızca sonuca odaklanmak yerine, konunun sosyal, eğitim ve teknik süreçleri birlikte ele alınarak "iş sağlığı ve güvenliği" kültürünün ve bilincinin oluşturulması için çalışmalar yapılmalıdır.

Çalışma koşullarının iyileştirilmesi, asgari ücretin insan onuruna yaraşır bir düzeye çıkarılması büyük önem taşımaktadır. Bu bağlamda, asgari ücretin vergi dışı bırakılması sağlanmalıdır. Ekonomide sağlanan iyileşme ve refah artışlarının çalışanlara da yansıtılması sosyal adaletin sağlanması bakımından önem taşımaktadır. Bir sosyal ücret olan asgari ücretin hesaplanmasında işçinin ailesinin de hesaplama sistemine dahil edilmesi sağlanmalıdır. Diğer taraftan, kamuda bir istihdam şekli haline almış bulunan alt işverenlik uygulaması acilen gözden geçirilmeli ve yaygın bir kamu çalıştırma şekli olması engellenmelidir.[1]

### 6.1. İstihdam ve Çalışma Hayatının Ülkemizin Gelişmesine Katkısının Değerlendirilmesi

İstihdam ve çalışma hayatının ülkemiz gelişmesine temel katkısı, işverenler ile çalışanlar arasındaki ilişkinin her iki tarafı da memnun edecek şekilde geliştirilmesine yönelik projeler geliştirmek ve mevcut projelerin daha işlevsel hale getirilmesini sağlamaktır. İstihdam ve çalışma hayatı, ülke için gelişim ve firmalar için de kurumsallaşma sürecinin

[1] Asgari ücretin belirlenmesinde işçi yerine aile unsurunun dikkate alınması, maaş ve ücretlerin artırılması ifadelerine TİSK'in muhalefeti bulunmaktadır.

önemli bir ayağıdır. İşçilerin çalışma şartlarının daha uygun hale getirilmesine yönelik çalışmalar yapmak, gelecekte piyasa koşullarındaki değişimleri bugünden öngörmeye ve buna yönelik önlemler almaya çalışmak sektörün en önemli amacıdır. İşgücü piyasasının etkinleştirilmesi için hem işverenlerin hem de çalışanların ihtiyaçlarına yönelik çözümler üretilmesi gerekmektedir.

İstihdamın hem talep hem de arz yönünde ortaya çıkan sorunlarına çözümler bulmak ve hem ekonominin hem de sosyal yaşamın gereklerine yanıt vermek istihdam ve çalışma hayatının ülke gelişmesine katkılarından bir diğerini oluşturmaktadır. İstihdam ve çalışma hayatı sadece ekonominin ihtiyaç duyduğu insan sermayesini temin etmek şiarıyla değil, aynı zamanda sosyal içermenin bir aracı olma yönüyle de ülkemizin gelişimine katkı sağlamaktadır.

## KAYNAKÇA


AvrupaBirliğiGenelSekreterliği(2013);http://www.abgs.gov.tr/index.php?p=46232&l=1, Türkiye'nin Katılım Süreci İçin AB Stratejisi, ET: 21.01.2013

Barrell, R. Fic, T. ve Holland, D. (2009), "EvaluatingPolicyReactionstothe Financial Crisis", NationalInstituteEconomicReview No.207, 39-42

BELEN, Esra, AB İstihdam Zirvesi Ve İşsizlikle Mücadele İçin 10 Somut Önlem, TİSK İşveren Dergisi, Haziran 2009.

Birleşmiş Milletler, Ekonomik ve Sosyal işler Bölümü, Nüfus Dağılımı (2011)

ÇAPANOĞLU, Sema Gençay, "Geçmişten Günümüze Lizbon Stratejisi ve 2020 İçin Yeni Bir Vizyon Işığında "AB 2020" Stratejisi", İktisadi Kalkınma Vakfı Değerlendirme Notu 2010, No: 12, Nisan 2010

ÇAPAR Diriöz, Sinem: İstihdamın Artırılmasında Aktif İşgücü Politikalarının Rolü, 2012, Kalkınma Bakanlığı Uzmanlık Tezi.

DPT, Uluslararası Ekonomik Göstergeler, 2011

DPT "2011 yılı programı", www.dpt.org.tr, ET: 27.11.2012

DPT "2012 yılı programı", www.dpt.org.tr, ET: 27.11.2012

DPT, 9. Kalkınma Planı, İşgücü Piyasası Komisyon Raporu

DÜLGER, İlhan; Onuncu Kalkınma Planı "İstihdam ve İşgücü Piyasası" Özel İhtisas Komisyonu için Rapor, 2012, ODTÜ

ESF, http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=375,25.11.2012

ESF, "Thesocio-economicandemploymentsituation in CzechRepublic", http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=374&langId=en, 25.11.2012

ESF, "Thesocio-economicandemploymentsituation in Poland", http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=393&langId=en , 25.11.2012

ESF, "Priorities in Poland", http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=393&langId=en, 27.11.2012

ESF, "Thesocio-economicandemploymentsituation in Austria", http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=370&langId=en, 25.11.2012

ESF, "Priorities in Austria", http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=370&langId=en,25.11.2012

European Commission (2010) Communication From The Commission Europe 2020, Brussels, 3.3.2010, COM(2010) 2020final,http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:EN:PDF, ET: 24.01.2013

GmbH, Metis (2012): "Evaluation of theReaction of the ESF totheEconomicand Financial Crisis", EuropeanCommission, Vienna

GÜLMEZ, Mesut, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartına Uyum Sağlayabilecek Miyiz, Çalışma ve Toplum, 2007/1

GÜNLÜ, Ramazan; (2003), Avrupa Birliği'nde İstihdam, Eğitim ve Meslek Eğitimi, Türkiye-AB Sendikal Koordinasyon Komisyonu Yayın No:6, Ankara.

HASAN, Barış, Yunanistan Krizinin Türkiye-Yunanistan ve Türkiye-AB İlişkilerine Etkileri, http://www.abhaber.com/makaleler/gorus-makaleler/makaleler/yunanistan-krizinin-turkiye-yunanistan-ve-turkiye-ab-iliskilerine-etkileri-047411, ET: 21.01.2013

İLKKARACAN, İpek: Emek Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine doğru: İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları, 2010.

ILO (2011), "The Global Crisis: Causes, ResponsesandChallenges", International Labour Office Geneva

ILO (2005), Global Employment Trends, International Labour Office-Geneva ILO

ILO( 2012),, Global Employment TrendsInternational Labour Office-Geneva ILO

ILO (2012), Global Employment Trends For Youth 2012, International Labour Office-Geneva

ILO (2011) Global Employment Trends, International Labour Office-Geneva

ILO (2010) Global Employment Trends, International Labour Office-Geneva

IMF, "Regionaleconomicoutlook : Europe : buildingconfidence", International MonetaryFund, ISBN 978-1-58906-951-0, Washington, D.C., 2010

IMF, "FiscalImplications of the Global Economicand Financial Crisis"Preparedby a Staff Team fromtheFiscalAffairsDepartment, June 2009

İŞKUR 2012 Yılı Mali Durum ve Beklentiler Raporu

İŞKUR 2011 Yılı Mali Durum ve Beklentiler Raporu, İŞKUR 2010 Yılı Mali Durum ve Beklentiler Raporu

İŞKUR 2009 Yılı Mali Durum ve Beklentiler Raporu, İŞKUR 2008 Yılı Mali Durum ve Beklentiler Raporu

İŞKUR, İşsizlik Sigortası Bülteni Aralık 2012

Jacobi, L.,Kluve, J.; BeforeandaftertheHartzreforms: theperformance of activelabour market policy in Germany", IZA DiscussionPapers, No. 2100, 2006

Katılım Öncesi Ekonomik Program 2012-2014, http://www.kalkinma.gov.tr,

KARAGÖL, Erdal Tanas; AKGEYİZ, Tekin (2010) "Türkiye'de İstihdam Durumu: Genel Eğilimler", SETA ANALİZ, Mayıs

KESİCİ, Mehmet Rauf; SELAMOĞLU, Ahmet (2005): "Genel Hatlarıyla Avrupa İstihdam Stratejisi ve Geçirdiği Dönüşüm", İş Güç Endüstri ilişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt:7, Sayı:2, Haziran

KoreaEmployment Information Service, "EmploymentIssues", http://www.keis.or.kr, 25.11.2012

MESS, Türkiye-AB İlişkileri, MESS AB Haber Bülteni Haziran,2009: mess.org.tr/content/MESS%20AB%20Bulteni%20Haziran%20093.pdf, ET: 25.01.2013

Metis GmbH, "Evaluation of theReaction of theEsftotheEconomicand Financial crisis", EuropeanCommission, Vienna, 19.3.2012

NAJAM, Shahid, Birleşmiş Milletler Türkiye, http://www.un.org.tr/BMAnkaraweb.pdf, ET: 26.01.2013

OECD Economic Outlook, No.77, May 2005

Office of theAustrian Conference on Spatial Planning, "Strategic Report for Austriapursuantto Article 29 Regulation (EC) No 1083/2006", ISBN: 978-3-85186-097-9, Vienna, 2006

Öz S., "Küresel Krizde Büyüyenler de Var: Polonya Örneği", TÜSİAD KOÇ Üniversitesi Ekonomik Araştırma Forumu, Politika Notu 09–09, Eylül 2009

SOSYAL SİGORTALAR İSTATİSTİK YILLIĞI, 2007

TÜSİAD, SÜ Rekabet Forumu, Mayıs 2005, "Lizbon Stratejisi", http://www.uig.gen.tr/dokumanlar/lizbon.PDF, ET: 23.01.2013

UNITED NATIONS, Word Population Prospect: The 2010 Revision (http://esa.un.org/wpp/Excel-Data/population.htm)

ÜLGER, İrfan Kaya, Türkiye Avrupa Birliği İlişkilerinin Geleceği, 2011, http://www.bilgesam.org/tr/index.php?option=com_content&view=article&id=1339:tuerkiye-avrupa-birlii-likilerinin-gelecei&catid=167:ab-analizler, ET: 21.01.2013

Worldbank (2011), http://search.worldbank.org, ZHAO, L.J., "Globalizations, MultinationalsandCorporateStrategies", Olsen, M. vd, (Der.), Strategic Management in theHospitalityIndustry içinde, John WileyandSonsInc., pp.281- 307, 1998

http://www.ekonomi.gov.tr/avrupabirligi/index.cfm?sayfa=DACDB60A-D8D3-8566-45203DEFDDD4E87E, Türkiye-Avrupa Birliği İlişkileri, ET: 21.01.2013

http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/diyih.portal?page=disiliskiler&id=2.1, ILO ile İlişkiler, ET: 26.01.2013

www.mfa.gov.tr, Avrupa Konseyi, ET: 27.01.2013

http://www.abgs.gov.tr/index.php?p=111&l=1, Türkiye-AB İlişkilerinin Tarihçesi, ET: 27.01.2013

DPT, dpt.gov.tr, ET:16.11.2012

EUROSTAT, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/, ET: 29.12.2012

WORLDBANK, http://search.worldbank.org, ET:16.11.2012

OECD, http://stats.oecd.org, ET: 19.10.2012

TÜİK, www.tuik.gov.tr , ET: 20.12.2012

OECD, www.epp.eurostat.ec.europa.eu, ET: 25.11.2012

WORLDBANK (2011), http://search.worldbank.org, ET: 30.12.2012

DPT Uluslararası Ekonomik Göstergeler, www.dpt.org.tr, ET: 27.10.2012

2007 İlerleme Raporu, abgs.gov.tr ET:25.01.2013

2008 İlerleme Raporu, abgs.gov.tr ET:25.01.2013

2009 İlerleme Raporu, abgs.gov.tr ET:25.01.2013

2010 İlerleme Raporu, abgs.gov.tr ET:25.01.2013

2011 İlerleme Raporu, abgs.gov.tr ET:25.01.2013

2012 İlerleme Raporu, abgs.gov.tr ET:25.01.2013

United Nations:Word Population Prospect: The 2010 Revision (http://esa.un.org/wpp/Excel-Data/population.htm ET:13.02.2013)

Tüik Haber Bülteni:2012, Türkiye'nin Demografik Yapısı ve Geleceği, Sayı:13140,(www.tuik.gov.tr, ET:13.02.2013).

[i] Biçerli, 2003: 455.

[ii] Çapar Diriöz, 2011: Giriş.

[iii] Asgari ücretin belirlenmesinde işçi yerine aile unsurunun dikkate alınması, maaş ve ücretlerin artırılması ifadelerine TİSK'in muhalefeti bulunmaktadır.

[iv] Asgari ücretin belirlenmesinde işçi yerine aile unsurunun dikkate alınması, maaş ve ücretlerin artırılması ifadelerine TİSK'in muhalefeti bulunmaktadır.

[v] TÜRK-İŞ ve DİSK'in muhalefeti bulunmaktadır.

[vi] Söz konusu direktif doğrultusunda ebeveyn izninin yasalaşmasına TİSK'in muhalefeti bulunmaktadır.

[vii] TÜRK-İŞ ve DİSK'in muhalefeti bulunmaktadır.

[viii] TÜRK-İŞ ve DİSK'in alt işverenliğin ortadan kaldırılması gerektiği düşüncesi ile muhalefeti bulunmaktadır.

[ix] TÜRK-İŞ, HAK-İŞ, ve DİSK'in şerhi bulunmaktadır. Özel İstihdam bürolarına geçici iş ilişkisi imkanı vermeye yönelik bu bölümde ifade edilen hususlara HAK-İŞ şerh koymaktadır.

[x] Memurların siyaset yasağının kaldırılması ve siyasi partilerin komisyonlarında görev almaları konusunda TİSK'in muhalefeti bulunmaktadır.

[xi] İşyeri konseylerinin kurulmasına TİSK'in muhalefeti bulunmaktadır.

[xii] TÜRK-İŞ ve HAK-İŞ'in muhalefeti bulunmaktadır. DİSK'in muhalefeti bulunmaktadır: "Kıdem tazminatı, her türlü işten ayrılma durumunda işverenler tarafından ödenen ve ödenmemesi durumunda devlet tarafından güvenceye alınan bir hak olarak yeniden düzenlenmelidir."

[xiii] TİSK'in muhalefeti bulunmaktadır.

[xiv] TİSK'in muhalefeti bulunmaktadır.

[xv] TİSK'in muhalefeti bulunmaktadır.

[xvi] TİSK'in muhalefeti bulunmaktadır.

[xvii] TİSK'in muhalefeti bulunmaktadır.

[xviii] Asgari ücretin belirlenmesinde işçi yerine aile unsurunun dikkate alınması, maaş ve ücretlerin artırılması ifadelerine TİSK'in muhalefeti bulunmaktadır. ÇSGB Bu konuda Ulusal İstihdam Strateijisi Taslağında buna ilişkin bir şey olmadığını vurgulamıştır.

[xix] Asgari ücretin belirlenmesinde işçi yerine aile unsurunun dikkate alınması, maaş ve ücretlerin artırılması ifadelerine TİSK'in muhalefeti bulunmaktadır.

[xx] TİSK'in muhalefeti bulunmaktadır.

[xxi] TİSK'in muhalefeti bulunmaktadır.

[xxii] TİSK'in muhalefeti bulunmaktadır.

[xxiii] TİSK'in muhalefeti bulunmaktadır.

[xxiv] TİSK'in muhalefeti bulunmaktadır.

[xxv] Söz konusu politika altında yer alan eylemlerin tümüne TÜRK-İŞ, HAK-İŞ ve DİSK'in karşı görüşü ve şerhi bulunmaktadır.

[xxvi] Söz konusu politika altında yer alan eylemlerin tümüne TÜRK-İŞ, HAK-İŞ ve DİSK'in karşı görüşü ve şerhi bulunmaktadır.

[xxvii] TİSK'in muhalefeti bulunmaktadır.

[xxviii] TİSK'in muhalefeti bulunmaktadır.

[xxix] TİSK'in muhalefeti bulunmaktadır.

[xxx] TİSK'in muhalefeti bulunmaktadır.

[xxxi] TİSK'in muhalefeti bulunmaktadır.

[xxxii] TİSK'in muhalefeti bulunmaktadır.

[xxxiii] TİSK'in muhalefeti bulunmaktadır.