

**TÜRKİYE'DE SANAYİ SEKTÖRÜNDE
İSTİHDAMI BELİRLEYEN FAKTÖRLER VE
ARALARINDAKİ NEDENSELLİK İLİŞKİSİ**

M. Can YARDIMCI

Doktora Tezi

Danışman: Prof. Dr. Mehmet KARAGÜL

Şubat, 2014

Afyonkarahisar

T.C.
AFYON KOCATEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İKTİSAT ANABİLİM DALI
DOKTORA TEZİ

TÜRKİYE’DE SANAYİ SEKTÖRÜNDE İSTİHDAMI
BELİRLEYEN FAKTÖRLER VE ARALARINDAKİ
NEDENSELLİK İLİŞKİSİ

Hazırlayan

M. Can YARDIMCI

Danışman

Prof. Dr. Mehmet KARAGÜL

AFYONKARAHİSAR 2014

YEMİN METNİ

Doktora Tezi olarak sunduğum ‘‘Türkiye’de Sanayi Sektöründe İstihdamı Belirleyen Faktörler ve Aralarındaki Nedensellik İlişkisi’’ Türkiye’de Sanayi Sektöründe İstihdamını Belirleyen Faktörler Ve Aralarındaki Nedensellik İlişkisi’’ adlı çalışmanın, tarafımdan bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilen eserlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanmış olduğumu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

13.02.2014

M. Can YARDIMCI

TEZ JÜRİSİ KARARI VE ENSTİTÜ ONAYI

JÜRİ ÜYELERİ

Tez Danışmanı : Prof. Dr. Mehmet KARAGÜL

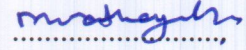
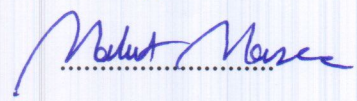
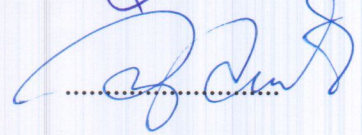
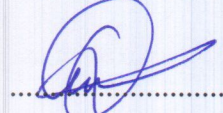
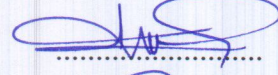
Jüri Üyeleri : Prof. Dr. İsmail AYDOĞUŞ

: Prof. Dr. Şuayıp ÖZDEMİR

: Doç. Dr. Mahmut MASCA

: Doç. Dr. Murat KAYIKÇI

İmza



İktisat Anabilim Dalı Doktora öğrencisi M. Can YARDIMCI'nın "**Türkiye'de Sanayi Sektöründe İstihdamı Belirleyen Faktörler ve Aralarındaki Nedensellik İlişkisi**" başlıklı tezini değerlendirmek üzere 13.02.2014 günü saat 11.00'da Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Sınav Yönetmeliği'nin ilgili maddeleri uyarınca yukarıda isim ve imzaları bulunan jüri üyeleri tarafından değerlendirilerek kabul edilmiştir

Prof.Dr. Selçuk AKÇAY
MÜDÜR

ÖZET

TÜRKİYE’DE SANAYİ SEKTÖRÜNDE İSTİHDAMI BELİRLEYEN FAKTÖRLER VE ARALARINDAKİ NEDENSELLİK İLİŞKİSİ

M. Can YARDIMCI

AFYON KOCATEPE ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İKTİSAT ANA BİLİM DALI

Şubat 2014

DANIŞMAN : Prof. Dr. Mehmet KARAGÜL

Gelişmiş ve gelişmekte olan ülke ekonomilerinde işsizlik ve istihdam önemini korumaktadır.

İşsizliğin sadece ekonomik bir sorun olmadığını iktisatçılar tarafından kabul edilmektedir. Türkiye ekonomisinde ki yapısal değişim devam etmektedir. Sanayi sektöründe istihdam artışı sınırlı kalmaktadır . Katma değeri yüksek üretim ve ihracat yapabilmek için sanayi sektörü önem arz etmektedir. Türkiye’de sanayi istihdamının nelerden etkilendiği GSYİH, verimlilik ,ücretler ve cari açık verileriyle yapılan Granger Nedensellik ve Toda – Yamamoto yöntemine göre incelenmiştir . Granger nedensellik testine göre istihdamdan GSYİH verimlilik ve cari açığa doğru karşılıklı bir ilişki bulunmuştur. İstihdamdan ücretlere doğru tek yönlü bir ilişki varken , ücretlerin istihdama etkisi yoktur . Toda Yamamoto uzun dönemli nedensellik analizi sonuçlarına baktığımızda GSYİH ve verimlilik istihdamın nedeni olarak görülmektedir. Ancak ücretler ile istihdam arasında uzun dönemli bir ilişki bulunamamıştır.

Anahtar Kelimeler: İstihdam, işsizlik, sanayi, nedensellik ,ADF testi

ABSTRACT

THE FACTORS AFFECTING IN THE INDUSTRIAL SECTOR EMPLOYMENT AND THE CAUSALITY RELATIONSHIP BETWEEN THEM IN TURKEY

M. Can YARDIMCI

**AFYON KOCATEPE UNIVERSITY
THE INSTITUTE OF SOCIAL SCIENCES
DEPARTMENT OF ECONOMICS**

February 2014

ADVISOR : Prof. Dr. Mehmet KARAGÜL

Importance of unemployment and employment for developed and developing countries still exists and has been increasing.

Economists accept that unemployment is not only an economic problem. Structural change still continues in Turkish economy. Increase in industry sector employment is limited. Industry sector is important to be able to make production and exports that have high added value. In order to find what type of variables affect the industry sector employment in Turkey, GDP, productivity, wages and current account deficit variables are examined by using Granger causality and Toda-Yamamoto method. According to Granger causality test's result, there is a two-way relation that goes from employment to GDP, productivity and current account deficit. While there is an one-way relation from employment to wages, wages do not affect employment. If we look at the results from the Toda-Yamamoto long-run causality analysis, GDP and productivity cause employment, but there is no long-run relation between wages and employment.

Key words: Employment, unemployment, industry, causality, ADF Test

ÖNSÖZ

Öncelikle Doktora Tezime olarak büyük bir istek ve hevesle seçtiğim bu konuda bana destek olan, tez çalışmalarım süresince yardımlarını, anlayışını ve bilgilerini benden esirgemeyen Danışman Hocam Prof. Dr. Mehmet Karagül'e sonsuz saygılarımı sunarım. Tezimin yazılım, düzenleme ve sunum aşamalarında tecrübesinden yararlandığım Prof. Dr. İsmail Aydoğuş'a, Prof. Dr. Şuayıp Özdemir'e, Prof. Dr. Kemal Yıldırım'a, Doç. Dr. Mahmut Masca'ya, Doç. Dr. Murat Kayıkcı'ya ve Dr. Halit Suiçmez'e ve Yunus Özkılınç'a teşekkür etmek isterim. Tüm tez çalışmalarım boyunca benimle öneri tavsiye ve tecrübelerini paylaşan sevgili eşim Figen Yardımcı'ya ve her zaman varlığıyla enerji ve moral veren canım oğlum Can Berk Yardımcı'ya sonsuz teşekkür ederim.

M. Can YARDIMCI

İÇİNDEKİLER

YEMİN METNİ	ii
TEZ JÜRİSİ KARARI VE ENSTİTÜ MÜDÜRLÜĞÜ ONAYI.....	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT.....	v
ÖNSÖZ.....	vi
İÇİNDEKİLER.....	vii
TABLOLAR LİSTELESİ.....	x
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xii
KISALTMALAR DİZİNİ.....	xiii
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

İSTİHDAM VE İŞSİZLİKLE İLGİLİ TEMEL KAVRAMLAR VE İSTİHDAM TEORİLERİ

1. İŞSİZLİK VE İSTİHDAM İLE İLGİLİ TEMEL KAVRAMLAR.....	3
1.1 İŞSİZLİK TANIMI VE TÜRLERİ.....	3
1.1.1 İşsizlik Tanımı.....	5
1.1.2 İşsizlik Türleri.....	6
1.1.2.1 İradi İşsizlik.....	6
1.1.2.2 Gayri İradi İşsizlik.....	8
1.1.2.3 Friksiyonel İşsizlik.....	9
1.1.2.4 Mevsimlik İşsizlik.....	10
1.1.2.5 Yapısal İşsizlik.....	11
1.1.2.6 Gizli İşsizlik.....	12
1.1.2.7 Doğal İşsizlik.....	13
1.2. İSTİHDAM TANIMI VE TÜRLERİ.....	15
1.2.1 İstihdamın Tanımı.....	15
1.2.2 İstihdamın Türleri.....	15

1.2.2.1 Tam İstihdam.....	15
1.2.2.2 Eksik İstihdam.....	16
1.3 İSTİHDAM TEORİLERİ.....	18
1.3.1. Klasik İstihdam Teorileri.....	18
1.3.1.1 Say Kanunu.....	22
1.3.1.2 Faiz Teorisi.....	23
1.3.1.3 Ücret Teorisi.....	25
1.3.2 Marksist İstihdam Teorisi.....	26
1.3.3 Keynesyen İstihdam Teorisi.....	28
1.3.4 Monetarist İstihdam Teorisi.....	32
1.3.5 Arz Yönlü İstihdam Teorisi.....	34
1.3.6 Yapısalcı İstihdam Teorisi.....	36
1.3.7 Yeni Keynesyen İstihdam Teorisi.....	37
1.3.8 Yeni Klasik İstihdam Teorisi.....	39
1.3.9 Post Keynesyen İstihdam Teorisi.....	41
1.3.10 Kurumsal İstihdam Teorisi.....	42

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYEDE İŞSİZLİK VE İSTİHDAMIN GENEL DURUMU

1. TÜRKİYE'DE İŞSİZLİK.....	46
2. TÜRKİYE'DE İSTİHDAMIN GENEL DURUMU.....	46
2.1 TÜRKİYE'DE İSTİHDAM YAPISI.....	56
2.1.1 Türkiye'de Eksik İstihdam	58
2.1.2 Türkiye'de Çocuk İstihdamı	60
2.1.3 Türkiye'de Kayıt Dışı İstihdam	62
2.2 TÜRKİYE'DE İSTİHDAMIN DAĞILIMI.....	70
2.2.1 Türkiye'de İstihdamın Sektörel Dağılımı.....	72
2.2.2 Türkiye'de İstihdamın Meslek Guruplarına Göre Dağılımı.....	73
2.2.3 Türkiye'de İstihdamın İş Yerindeki Durumuna Göre Dağılımı.....	77
2.2.4 Türkiye'de İstihdamın İşyeri Büyüklüğüne Göre Dağılımı.....	84
2.2.5 Türkiye'de İstihdamın Eğitim Durumuna Göre Dağılımı.....	87

2.3 TÜRKİYE’DE SANAYİ İSTİHDAMINI BELİRLEYEN FAKTÖRLER.....	96
2.3.1 Teknoloji ve İstihdam İlişkisi.....	96
2.3.1.1 Gelişmiş Ülkelerde Teknoloji ve İstihdam İlişkisi.....	99
2.3.1.2 Az Gelişmiş Ülkelerde Teknoloji ve İstihdam İlişkisi.....	101
2.3.2 Eğitim Düzeyi ve İstihdam İlişkisi.....	104
2.3.3 Ücretlerle İstihdam Arasındaki İlişki.....	110
2.3.4 İşgücü Verimliliği ve İstihdam İlişkisi.....	112
2.3.5 Yatırım Teşvikleri ve İstihdam İlişkisi.....	116
2.3.6 Ekonomik Büyüme ve İstihdam İlişkisi.....	120
2.3.7 Cari Açık ve İstihdam İlişkisi.....	125
2.3.8 Bazı Ülkelerde Durum ve Öneriler.....	128

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE’DE SANAYİ İSTİHDAMINI BELİRLEYEN FAKTÖRLERİN EKONOMETRİK ANALİZİ

1. LİTERATÜR TARAMASI	132
1.1 METODOLOJİ.....	141
1.2 VERİ SETİ.....	142
1.3 EKONOMETRİK ANALİZ.....	143
1.3.1 Serilerin Birim Kök Sınamaları.....	144
1.3.2 Granger Nedensellik Analiz Sonuçları.....	147
1.3.3 Toda – Yamamoto Analiz Sonuçları.....	154
SONUÇ.....	161

TABLolar LİSTESİ

- Tablo 1.** Türkiye’de Nüfus, İşgücü, İstihdam ve İşgücüne Katılım Oranları (Bin Kişi %)
- Tablo 2.** Türkiye’de Kurumsal Olmayan Nüfusun İşgücü Durumu (Bin) (Erkek)
- Tablo 3.** Türkiye’de Kurumsal Olmayan Nüfusun İşgücü Durumu (Bin) (Kadın).....50
- Tablo 4.** OECD Ülkelerinde Kadın İstihdam Oranları (Bin) (Kadın)
- Tablo 5.** Bazı Ülkelerde İşgücüne Katılım Oranları (Kadın-Erkek) (%)
- Tablo 6.** Yaş Grubuna Göre Türkiye’de İşgücüne Katılma Oranları (%)
- Tablo 7.** Türkiye’de Yerleşim Yerlerine Göre İşgücü Katılma Oranları (%)
- Tablo 8.** Eğitim Durumu ve Cinsiyete Göre Kentsel Alanlarda İşgücüne Katılma Oranları (%)
- Tablo 9.** Türkiye’de Eksik İstihdam Oranları (%)
- Tablo 10.** Türkiye’de Yaş Grubu ve Çalışma Durumuna Göre Çocuklar (Bin kişi)
- Tablo 11.** Türkiye’de Yaş Gruplarına Cinsiyet ve Sektörlere Göre Ekonomik Faaliyetlerde Çalışan Çocuklar (Bin Kişi)
- Tablo 12.** İstihdam Edilenlerin Kayıtlılık Durumu (Bin Kişi, %)
- Tablo 13.** Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdam (2010 Ekim- 2011 Ekim) (Bin Kişi, %)
- Tablo 14.** Türkiye’de Esas işlerden Dolayı Herhangi Bir Sosyal Güvenlik kuruluşuna Kayıtlı Olmayanlar (Bin Kişi)
- Tablo 15.** Türkiye’de İstihdamın Sektörel Dağılımı (Bin Kişi)
- Tabla 16.** Türkiye’de İstihdamın Sektörel Dağılımı (%)
- Tablo 17.** Türkiye’de İstihdamın Cinsiyetlere Göre Dağılımı (%)
- Tablo 18.** Türkiye’de İstihdamın Mesleklere Göre Dağılımı (Bin Kişi)
- Tablo 19.** Türkiye’de İşyeri Büyüklüğüne Göre İstihdam Edilenler (Bin Kişi)
- Tablo 20.** Türkiye’de Yaş Grubuna Göre İstihdam Edilenler (Bin) (15+ Yaş)
- Tablo 21.** Türkiye’de Cari Açık, Cari Açık Oranları ve MG’in Cari Açığı Karşılama Oranları (Bin \$) (%)

Tablo 22. Düzeylerinde Serilerin Birim Kök Sınama Sonuçları

Tablo 23. Düzeylerinde Serilerin Birim Kök Sınama Sonuçları (Mevsimlikten Arındırılmış)

Tablo 24. Granger Nedensellik Testi Sonuçları

Tablo 25. Granger Nedensellik Testi Sonuçları

Tablo 26. Granger Nedensellik Testi Sonuçları

Tablo 27. Granger Nedensellik Testi Sonuçları

Tablo 28. Tado – Yamamoto Uzun Dönem Nedensellik Testi Sonuçları

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. İşgücü Çatısı.....	4
Şekil 2. İradî İşsizlik.....	7
Şekil 3. Gayri İradî İşsizlik	8
Şekil 4. İki Sektörlü Ekonomide Arzî İşsizlik.....	9
Şekil 5. Yapısal İşsizlik.....	12
Şekil 6. Mal ve Emek Piyasası.....	19
Şekil 7. İş Gücü Talep Artışı Ücret Seviyesini Artırır.....	22
Şekil 8. Ödünç Verilebilir Fon Piyasasında Denge Faiz Oranı.....	24
Şekil 9. Çalışmanın Marjinal Zahmeti ve Faydası.....	25
Şekil 10.Eksik İstihdamda Denge.....	28
Şekil 11.Keynesyen İşgücü Modelinde Gayri İradî İşsizlik.....	30
Şekil 12.Keynesyen Toplam Talep Yetersizliği.....	30
Şekil 13.Keynesyen İstihdam Dengesinin Oluşumu.....	31
Şekil 14.Keynesyen Ekonomide İstihdam Düzeyinin Belirlenmesi.....	31
Şekil 15.Haldun-Laffer Eğrisi.....	35
Şekil 16.Enflasyon-İşsizlik İlişkisi.....	37
Şekil 17.İşgücü Piyasasında Denge.....	40
Şekil 18.Ürün ve Süreç yeniliklerinin arz ve Talep Fonksiyonlarına Etkisi.....	97

KISALTMALAR DİZİNİ

- AB : Avrupa Birliği
- ABD : Amerika Birleşik Devletleri
- ADF : Augment Dickey Fuller
- ADNKS: Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi
- AÖF : Açık Öğretim Fakültesi
- ARGE : Araştırma Geliştirme
- BDDK : Bankacılık Devlet Denetleme Kurulu
- ÇSGB : Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
- DİE : Devlet İstatistik Enstitüsü
- DYY : Doğrudan Yabancı Yatırımlar
- GNS : Genel Nüfus Sayımı
- GSMH : Gayri Safi Milli Hasıla
- GSYİH : Gayri Safi Milli Hasıla
- HDI : İnsani Kalkınma Endeksi
- ILO : Uluslar arası Çalışma Örgütü
- İKO : İşgücüne Katılım Oranı
- İŞKUR : İşçi Bulma Kurumu
- KBDG : Kişi Başına Düşen Gelir
- KDV : Katma Değer Vergisi
- MEB : Milli Eğitim Bakanlığı
- NAIRU : Enflasyonu Hızlandırmayan Eksik İstihdam
- OECD : Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü
- ÖSYM : Öğrenci Seçme Yerleştirme Merkezi

- PP : Philips Perron
- TCKB : Türkiye Cumhuriyeti Kalkınma Bakanlığı
- TDK : Türk Dil Kurumu
- TFV : Toplam Faktör Verimliliği
- TİSK : Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
- TUIK : Türkiye İstatistik Kurumu
- TUSİAD: Türkiye Sanayici ve İş Adamları Derneği
- UN : Birleşmiş Milletler
- UNDP : Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı
- VAR : Vector Autograsion
- VEC : Vektor Correction Model

GİRİŞ

İstihdam ve işsizlik günümüzde gelişmiş ve gelişmekte olan tüm ekonomilerde önemli bir sorun olarak varlığını sürdürmektedir. Günümüzde neredeyse tüm ülke ekonomilerinde sosyal ve ekonomik olarak işsizlik ve enflasyon en çok mücadele edilen sorunlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Birçok gelişmiş ülke enflasyon ile mücadelelerinde başarıyı kalıcı ve kesin olarak yakalayabilmiş iken, işsizlik sorunu karşısında yeterli başarıyı sağlayamadıkları ortadadır. Gelişmekte olan ülkelerin ise enflasyon ve işsizlik mücadelelerini sürdürdükleri gözlemlenmektedir. Üretim faktörlerinin bir kısmının çalışmaması - atıl kalması - sadece ekonomik sonuçlar doğurmaktadır. Oysa üretim faktörlerinden emeğin bir kısmının çalışmaması ekonomik sorunların yanında sosyal, siyasal, politik problemler ile birlikte işsiz kalan bireylerde işe yaramama duygusu ve beraberinde bazı psikolojik sorunlara da neden olabilmektedir. Nüfus ve nüfusun artış hızı istihdamı etkileyen unsurlardandır. Türkiye’de nüfus artış hızı ve genç nüfus çoğu ülkeden fazladır. İstihdam artışı nüfus artış hızından daha yavaş olmaktadır. Bu da işsizliği azaltmada başarıyı zorlaştıran önemli nedenlerden bir tanesi olarak kabul edilmektedir. Bununla beraber işgücü piyasamızda kayıt dışı istihdamın fazlalığı, verimliliğin düşük olması, gelir dağılımındaki adaletsizlik ve eğitim de diğer nedenler arasında gösterilmektedir. Türkiye’de erkeklerin ortalama eğitim seviyesi 6,8 yıl, kadınlarda ise 5.3 yıldır. Enformel istihdamın payı yüksektir. Kırdan kente göçler nedeniyle özellikle kırdan çalışan kadınlarımız kente geldiklerinde sosyal nedenlerden dolayı iş aramamakta yaşlı yada çocuk bakımıyla ilgilenmektedirler. İstihdam konusu günümüz ekonomilerinde önemini korumaktadır. Bireylerin mutluluğu işe sahip olmalarıyla ilgilidir. Kimse mutsuz olmak istemeyeceği için isteyerek işsiz kalmayacaklardır.

İktisat literatüründe istihdamla ilgili düşünceler ilk kez Merkantalistlerce ortaya konulmuştur. Merkantilistlere göre gelir artışı ve istihdam artışı, harcama kalemlerinin artırılmasıyla mümkün olabilecektir. Klasik iktisatçılar ise ekonominin daima dengede bulunacağını ifade etmişler ve işsizlik / istihdam konusuna ilgi göstermemişlerdir. Marx ise işsizliğin mümkün olacağını ifade etmiştir. 1929 Büyük Bunalımının neden olduğu ekonomik krizden dolayı işsizlik kavramı tavan yapmış, Klasik iktisat sorgulanır hale gelmiştir. Keynes ve onu izleyen iktisatçılar işsizlik / istihdam konularına ağırlık vermişlerdir.

Ülke ekonomisindeki yapısal gelişmeler genelde benzerlik arz eder. Önce tarım sektöründen sanayi sektörüne kayma ve sonrasında hizmetler sektörüne akış. Türkiye'deki yapısal değişim ise tarım sektöründe sanayi sektörünü atlayarak hizmetler sektöründe yaşamıştır. Öyle ki ülkemizde sanayi sektörünün payı hiçbir zaman % 26'nın üstüne çıkamamıştır. Küreselleşme uluslararası ticaretin serbestleşmesi, ürün farklılaşması ve esnek çalışma koşullarına rağmen sanayi sektörü istihdamında artış olmamıştır. Otomobil ihracatımızda bir anlamda montaj sanayi olarak değerlendirilebilir.

Sanayi istihdamı hangi faktörlere bağlıdır? Türkiye'de sanayi istihdamının artırılması için politika belirleyiciler neler yapmalıdır? Öncelikle değerli TL, düşük kur politikasının neticesinde özel sektör makine parkurunu yenilemiştir. Global ölçekte marka yaratılamamıştır. AR-GE harcamalarımız OECD ve AB ülkeleri ortalamalarından çok küçüktür. Yeraltı zenginliklerimiz çoğunlukla hammadde ve yarı mamul olarak ihraç edilmektedir. 2023 yılı için koyduğu ekonomik hedeflere ulaşabilmesi için sanayi sektörünün ekonomimiz içinde ki payının kesinlikle artırılması gerekmektedir.

Bu çalışmada temel amaç, Türkiye'de sanayi istihdamının hangi faktörlere bağlı olduğu ve bu faktörler arasında nedensellik ilişkisinin yönünün ortaya konulmasıdır. Ülkemizde sanayi istihdamının artırılması sanayi sektörünün MG'e katkısının artmasını ifade etmektedir. Bu istenilen bir durumdur ve bu amaçla politika yapıcıların nasıl adam atabilecekleri konusunda yol gösterici olunması hedeflenmektedir.

Uygulanan yöntem. Toda – Yamamoto ve Granger Nedensellik testi uygulanmıştır. Literatür kısmında benzer çalışmalar gösterilmiştir. Granger nedensellik testi, istatistiksel olarak serilerin birbirleri ile ilişkili olup olmadığını yani birbirini tahmin etmede kullanılıp kullanılmayacağını belirleyen hipotez testidir. Bir başka deyişle, herhangi bir x değişkenine ait bilgilerin modele dahil edilmesi y değişkeninin tahmin edilmesine anlamlı etki yaratıyorsa x değişkeni ile y değişkeni ilişkili demektir. Yani x değişkeni y'nin nedenidir. Bunun yanında bunun tersi de geçerlidir.

Çalışmanın kapsamı TÜİK ve MB verileri kullanılmıştır. Ekonometrik analizde çeyreklik veriler kullanılarak değişkenler arasındaki ilişkinin daha net ortaya konulmasına çalışılmıştır. Verilerle ilgili olarak üç durumun belirtilmesi gerekmektedir. Birinci olarak 1988 – 1999 dönemi ile 2000 yılı sonrası anket uygulama sıklığı farklılaşmıştır. Bunun yanında işsizlik tanımı da farklılık arz etmektedir. Daha evvel işsizlik tanımlanmasında “son altı ayda” iş aramış olmak gerekirken, 2000 yılı sonrası bu süre 3 aya inmiş ve gelecek yıl bir ay olarak değiştirilmesi beklenmektedir. Son olarak da 2004 yılında ADNKS ile veri toplanılmaya başlanılmıştır.

Çalışma üç bölümden oluşmakta. Birinci bölümde işsizlik ve istihdamla ilgili temel kavramlar ve Merkantilistlerden günümüze kadar olan iktisadi doktrinlerde işsizlik ve istihdamın konularına yaklaşımları incelenmiştir. İşsizlik tanımı ve türleri, tam ve eksik istihdam açıklanmıştır.

İkinci bölümde Türkiye’de işsizlik ve istihdamın genel durumu özet tablolar yardımıyla ortaya konulmuştur. Tablolarda 1989 yılının başlangıç olarak alınma nedeni, ILO kriterlerine uygun olarak veri toplamaya bu yıl başlanmasıdır. TÜİK zaman zaman veri toplama tekniğinde değişikliklere gitmiştir. Başta, eksik ve kayıt dışı istihdam olmak üzere Türkiye’de istihdamın meslek gruplarına, işyerindeki durumuna, işyeri büyüklüğüne, eğitim durumuna ve yaş ve cinsiyet durumuna göre dağılımıyla istihdamın yapısı ve dağılımı hakkında genel bir durum tespiti ve değerlendirilmesi yapılmıştır. Son kısımda ise Türkiye’de sanayi istihdamını belirleyen faktörler teknoloji, eğitim, ücretler, işgücü verimliliği, yatırım teşvikleri, ekonomik büyüme ve cari açık alt başlıkları olarak ayrı ayrı ele alınmıştır.

Üçüncü bölümde Toda – Yamamoto Nedensellik ve Granger Nedensellik testiyle analiz yapılmıştır. Bölümün başında ülkemizde ve dünyada yapılan benzer çalışmalar tarihsel sırayla kullanılan veri setleri ekonomik model ve sonuçlarıyla verilmiştir.

Ülkemiz uzun yıllar boyunca ekonomik olarak yüksek enflasyon ve işsizlikle mücadele edegelmiştir. Enflasyon 2001 yılında % 73.2’den, 2006 yılında % 9.7’ye ve 2010’lu yıllar % 8’lere gerilmiştir. Ancak aynı başarıya işsizlikle mücadelede ulaşamamıştır. Alınan tüm tedbirlere rağmen işsizlik oranı % 10 bandında

sabitlenmiş ve söz konusu oranı aşağıya çekmek için hangi politikanın faydalı olabileceği ortaya konulmaya çalışılacaktır.

BİRİNCİ BÖLÜM

İSTİHDAM VE İŞSİZLİKLE İLGİLİ TEMEL KAVRAMLAR VE İSTİHDAM TEORİLERİ

Klasik iktisatçılar istihdam ve işsizlik konuları üzerinde çok durmamışlardır. Bunun sebebi, onların ekonominin her zaman kendiliğinden dengeye geleceğine inanmış olmalarıdır. Bazen dengeden kaymalar olabilecektir. Ama kısa sürede ekonomi yeniden dengeye gelecektir. Merkantalistler farklı olarak istihdamın gelir ve harcamaların yükselmesiyle artabileceğini söylemişlerdir. Klasiklerin görüşlerine 1929 buhranı sonrasına kadar hiçbir eleştiri gelmemiştir. Ekonomi tam dengede olsa dahi friksiyonel- arızı – işsizlik görülebilecektir. Sonraki yıllarda benzer sayılabilecek açıklama NAIRU tanımlamasıyla yapılmıştır. Büyük buhran başlangıcından itibaren 10 yıl boyunca olumsuz etkilerini – özellikle işsizlik olarak – tüm dünyada hissettirmiştir. Marx (2004: 288), Klasik iktisatçıların aksine işsizliğin – iradi işsizlik – iktisadi hayatta daima var – hatta artarak devam edeceğini – olacağını ifade etmiştir. Keynesyen ve izleyen iktisadi düşünce akımları işsizlik ve istihdam konularına iktisadi denge modellerinde yer vermişlerdir. Klasikler işsizliğin daimi değil geçici bir problem olduğunu ifade ederek ücretlerin esnek olmasının problemi çözeceğini söyleselerde, Keynes ücretlerin esnek olmadığını söylemiştir.

Monetaristler işsizliği ifade edebilmek için doğal oran kavramını ortaya koymuşlardır. Doğal oran işsizlik için uzun dönemde, işsizliğin ortalama değerini ifade eder (Ardıç ve Aydın, 2011: 125-126). Ekonomik birimlerin gelecekteki beklentileri hatalı olursa mevcut işsizlik, doğal işsizlik oranının altında veya üzerinde olabilir. Monetaristler ekonominin her zaman tam istihdamda olmayacağını kabul ederler. Onlara göre daha iyi iş arama ve işsizlik parası yardımı nedeniyle “doğal işsizlik” her zaman görülebilecektir (Ersoy, 2008: 587).

Arz yönlü iktisat, Klasik iktisatın modern tarzda ifadesi olarak değerlendirilmektedir. Bu akım Keynesyen teorinin toplam talebe ağırlık vermesine tepki olarak özellikle ABD’de ilgiyle karşılanmıştır (Savaş, 2000: 153).

Yapısalcı (Strüktüralizm) görüş, Monetarist görüş, GÜ’de ve GOÜ’lerde uygulanmış sonuçları farklı olmuş ve sonuçlar tartışılır hale gelmiştir. Enflasyon ve işsizlik oran ilişkisi üzerinde durmuşlardır (İslatince, 2009: 240),

Parkin (1982) “Yeni Keynesyen” kavramını ilk olarak 1982 yılında kullanmıştır (Saydam, 2010: 2). Ücret – fiyat yapışkanlıkları, işe giriş – çıkış maliyetleri, çalışanların eğitimi, kar payı sözleşmeleri ve işsizlik sigortası kavramları üzerinde durmuşlardır (Bocutoğlu, 2003: 197).

Yeni Klasik İstihdam Teorisi, Rasyonel Beklentileri ifade eder. Bireylerin ve firmaların piyasa beklentileri uyumcul olmaktan ziyade rasyoneldir. Bu kurama göre işsizlik diye bir problem yoktur. İşgücü piyasasının işleyişi sebebiyle işsizlik görülmeyecektir. İşsizlik geçici bir durum olarak değerlendirilmiştir. (Lordoğlu ve Özkaplan 2007: 391-392). Ekonomi daima dengededir. Ekonomik birimler gelecekteki fiyatları mükemmel olarak tahmin ederler. Bu durumda iradi işsizlik yoktur. İşsizliğin sebebi olarak yeterince bilgilenmemeyi görmektedirler (Gül, Ekinci ve Konya, 2009: 69-70).

Hunt (2005: 78) Keynes’in Neo – Klasik iktisatla bağdaşmayan fikirlerini, Micheal Kalecki, Joan Robinson ve Pierro Sraffa’nın düşünceleriyle birleştirilerek Keynescilik geleneği yanına “Post Keynesci” olarak bilinen yeni bir iktisat okulunda yeniden ortaya koydular. Emeğin toplam talebi, fiyat etkilerine dayanan marjinal hasılat ürünlerinin çoklu bir toplamı değildir; efektif talep ilkesine ve gelir etkilerine dayanmaktadır. Bu emek ekonomisine Post Keynesyen yaklaşımının getirdiği başlıca farklılık olarak değerlendirilmektedir (Lavoie, 1992: 219-220).

Son olarak Kurumsal istihdam teorisinin, istihdam konusunda ki görüşlerine bakacak olursak, Aktan ve Vural (2006: 122) Kurumsal iktisat aslında Neo Klasik ve Marksist iktisadi düşünceye alternatif bir düşünceyi ortaya koymayı amaçlamıştır. İktisadi olayları açıklamada sosyoloji, psikoloji, siyaset, maliye, tarih gibi bilim dallarıyla ilişkili olduğunu varsayan disiplinler arası bir yaklaşımdır (Eggertsson, 2002: 67). Kurumsal iktisat işgücü piyasalarında sosyal ilişkilerin iş arama sürecini nasıl etkilediği, arkadaş ve akrabalar arası enformel bağlantılarla bulunan işçilerin ücretler üzerinde de etkisinin analizini yapmaya çalışmaktadır. Kurumsal iktisatçılar, ekonomik durgunluk döneminin iyi sonuçlar verebileceğini ifade etmişlerdir (Savaş, 1999: 656).

1. İŞSİZLİK VE İSTİHDAM İLE İLGİLİ TEMEL KAVRAMLAR

İstihdam, iş başında olanlar ve iş başında olmayanlar grubuna dâhil olan kurumsal olmayan çalışma çağındaki tüm nüfus, istihdam edilen nüfus olarak değerlendirilmektedir. İş başında olanlar; yevmiyeli, ücretli, maaşlı, kendi hesabına, işveren ya da ücretsiz aile işçisi olarak referans dönemi içinde en az bir saat bir iktisadi faaliyette bulunan kimselerdir. İş başında olmayanlar, işi ile bağlantısı devam ederken, referans haftası içinde çeşitli nedenlerle işinin başında olmayan kendi hesabına ve işverenler istihdamda kabul edilmektedirler. Ücretli ve maaşlı çalışan ve çeşitli sebeplerle referans döneminde işlerinin başında bulunmayan kişiler, ancak üç ay içinde işlerinin başına döneceklerse ya da işten uzak kaldıkları zaman zarfında maaş veya ücretlerinin en az % 50 ve daha fazlasını almaya devam ediyorsa istihdam da kabul edilmektedir.

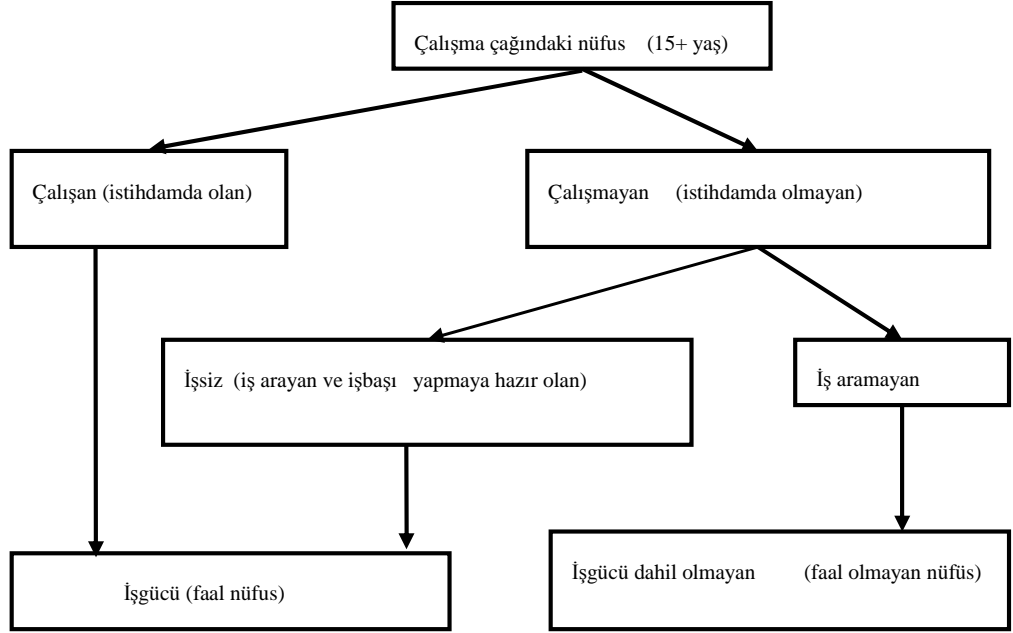
(http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?tb_id=25&ust_id=8 08.11.2013)

Bir ülkede yaşayanlar o ülkenin nüfusunu oluşturmaktadır. Yurt, otel, çocuk yuvası, huzur evi, hapishane, kışla, orduvinde ikamet edenler dışında kalan nüfus kurumsal olmayan sivil nüfus olarak isimlendirilir. İşsizler belirli dönemde istihdam halinde olmayan (kar karşılığı, yevmiyeli, ücretli ve ücretsiz olarak hiçbir işte çalışmamış ve böyle bir işle bağlantısı olmayan) ve iş arayan on beş yaş ve daha yukarı yaştaki kişilerden oluşmaktadır (Çolak, 2007: 420).

1.1. İŞSİZLİK TANIMI VE TÜRLERİ

İstihdam-işsizlik, 1980'lerden bu yana giderek ağırlaşan biçimde tüm dünya ülkelerinin gündemine oturmuş durumdadır. İşsizlik, günümüzde insanlığın güvenliğine yönelen ve geniş kesimleri etkileyen, en büyük tehditlerden biri olarak nitelendirilmektedir. İşsizlik, üretim kaybı, gelir kaybı, refah kaybı, vasıf kaybı, mesleki çıkmaz, psikolojik yıkım, ortalama ömrün kısalması, sosyal ilişkilerden kopuş, aile yaşamında çözülme gibi büyük toplumsal ve ekonomik kayıplara yol açmaktadır. İşsizliğin tahribatı ve istihdam sorunlarının boyutları, gelişmiş ülkelere göre özellikle gelişmekte olan ülkelerde daha ağır olmakta, kentsel şiddet, artan suç oranı, toplumsal ve politik huzursuzluklar ile kendisini kötü biçimde gösterebilmektedir.

Şekil 1. İşgücü Çatısı



TÜİK 27, 2007

İstihdam ve işsizlik bir paranın iki yüzü gibidir. İstihdamdan bahsederken işsizlikten, işsizlikten bahsederken de istihdamdan bahsetmiş oluruz. İstihdam ve işsizlik günümüzde gelişmiş ve gelişmekte olan tüm ekonomilerin önemli sorunları arasında kabul edilmektedir (Gül, Ekinci ve Konya, 2009: 8).

Günümüzün sosyal ve ekonomik yapısının en büyük problemlerinden birini işsizlik oluşturmaktadır. İşsizlik; bütün ekonomiler için enflasyonla beraber en çok mücadele edilen bir problem olarak karşımıza çıkmaktadır. Birçok gelişmiş ülkenin, enflasyona karşı kalıcı ve kesin çözüm yolları geliştirerek enflasyon sorunundan kurtulabilmelerine karşılık, işsizlik sorunu karşısında yeterli başarıyı sağlayamadıkları görülmektedir. Buna karşın gelişmekte olan ülkeler ise hem enflasyon, hem de işsizlik sorunu ile mücadele etmeye çalışmaktadırlar. İstihdam konusunda gelişmekte olan ülkelerin karşılaştıkları en önemli sorunlardan birisi istihdamın yapısıdır. Normal olarak beklentiler, büyüyen bir ekonomide sadece istihdamın artması değil, aynı zamanda işsizliğin de hem sayısal hem de oransal olarak azalması yönündedir (Aren, 2008:7).

1.1.1. İşsizlik Tanımı

İşsizlik, işgücünden üretim amacıyla yararlanılmasından bu yana süregelen ve son yüzyıl boyunca alınan tüm ekonomik ve sosyal politika önlemlerine rağmen gittikçe etkisini artıran, ekonomik sistemi olumsuz yönde etkileyen bireysel ve toplumsal bir gerçeklik olarak değerlendirilmektedir (Kumaş, 2001: 10). İşsizlik, çalışmak isteyip de iş bulamadığı için çalışamayan çalışma çağındaki nüfusun, neden olduğu bir durum değildir. Bu durumu ekonomiyi yönetenlerin başarısızlığı olarak kabul edebiliriz. İşgücünün bir kısmı çalışmak istediği halde cari ücret düzeyinde iş bulamıyorsa bu israfı işsizlik olarak isimlendirilmektedir (Gök, 2004: 34).

İşsizlik aktif nüfus için söz konusudur. Aktif nüfus, fiilen istihdam edilen iş gücü ile işsizlerden oluşur. Bir kimsenin işsiz sayılabilmesi için piyasada oluşan cari ücret düzeyinden çalışma arzusu taşıması ve mevcut ücret düzeyinde iş bulursa çalışması gerekmektedir. Avrupa Birliği İstatistik Bürosu (Eurostat) 15 yaş ve üzerindeki yaş grubunda, işi olmayan, izleyen iki hafta içinde çalışmaya hazır durumdakilerden önceki dört hafta içerisinde iş aramış kişileri işsiz olarak kabul etmektedir (Brandolini, Cippollone ve Viviano 2004: 10).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ise, belirlediği üç husustan birine durumu uygun olan kişiyi işsiz saymaktadır. Bu hususlar; çalışma çağında olup da işi olmayan, iki hafta içinde işe başlayabilecek durumda olan ve son dört haftadır aktif olarak iş arayan ya da bir iş görüşmesi bekleyenler olarak belirlenmiştir (Sloman, 2004: 43). TÜİK Hane Halkı anket çalışmalarına göre işsiz: referans dönemi içinde istihdam halinde olmayan (kar karşılığı, yevmiyeli, ücretli veya ücretsiz olarak hiçbir işte çalışmamış ve böyle bir iş ile bağlantısı da olmayan) kişilerden, iş aramak için son üç ay içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve 2 hafta içinde işbaşı yapabilecek durumda olan tüm kişilerden oluşan gruba denir. Ayrıca, üç ay içinde başlayabileceği bir iş bulmuş ya da kendi işini kurmuş, ancak işe başlamak ya da iş başı yapmak için çeşitli eksiklerini tamamlamak amacıyla bekleyenler de işsiz kapsamına girmektedir (<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=08.11.2013>).

Yine işsizlikle ilgili bir başka tanım şöyle yapılmaktadır; çalışma istek ve arzusunda olup, çalışmaya herhangi bir engeli bulunmayan iş arayan ve bulamayan

kişiyi işsiz denir (Parasız ve Bildirici, 2002: 6). İşsiz, 15 yaşından büyük 65 yaşından küçük olup bir işi bulunmayan, fakat cari ücret düzeyinde çalışmaya hazır olan ve bir iş bulmak için çaba gösteren kişidir. Bir ülkede işsizler ile çalışanların toplamı iş gücünü oluşturur. İşsizler sayısının işgücüne bölümü ise işsizlik oranını vermektedir (Ertek, 2008: 41-44). İşgücünün bir kısmının işinin olmamasını ifade eden işsizlik oranı ile ölçülür.

$$\text{İşsizlik Oranı} = \frac{\text{İşsizler}}{\text{İşgücü}} \times 100 \text{ (Ünsal, 2007: 88).}$$

İşsizliğin etkileri üç şekilde görülmektedir. Birinci olarak, ekonomik maliyet olarak işsizlik ödemeleri ve diğer sosyal yardım harcamaları, atıl kapasite ve gelir vergisi seviyesinin azalması. İkinci olarak, politik ve sosyal maliyet, cinsiyetler arası ve teknolojik korumacılığa sebep olabilmektedir. Üçüncü olarak ise bireylerde sosyal ve psikolojik sorunlara neden olabilecektir (Bjarmason ve Sigurdardottir, 2003: 973). İşsizliğin yol açtığı sosyal sorunlar ekonomik zarardan çok sosyal açıdan daha yıkıcı olabilmektedir. Bireylerin çalışmamaktan dolayı kimlik ve statüko kaybına uğramaları söz konusudur (Yılmaz, Fidan ve Karataş, 2004: 173). İşsiz kimselerin tekrar işe başladıklarında psikolojik olarak hızla iyileşmelerinin mümkün olduğu kabul edilmektedir (Taris, 2002: 53).

Ocak 2013 verilerine göre ülkemizde tarım dışı işsizlik oranı % 12.9, kentte % 12.3, kırdaki işsizlik oranı % 12.5 tir. Genç nüfusta işsizlik (15- 24 yaş grubu) % 20.7' dir. Kentte işsizlik % 22.5 ve kırdaki işsizlik oranı % 17.0 dır. (TÜİK 13483: 1-2).

Emek faktörünün bir kısmının atıl kalması demek olan işsizlik hem ekonomide milli gelirin düşük oluşmasına, hem de bu anlamda bir takım beşeri sorunların ortaya çıkmasına sebep olabilmektedir. İnsanlar kendilerini geliştirmeyecek, hazırcılığa alışabileceklerdir. İşsizlik, üretmeyenlerin sayısının artması, çalışanların bakacağı kişi sayısının artmasına sebep olacaktır. Ortalama tasarruf oranı azalacak, yatırımlar azalacak kişi başına Milli Gelir de potansiyel kişi başına Milli Gelir'den az olacaktır. İşsizliğin ekonomik maliyetleri haricinde büyük sosyal ve toplumsal maliyetleri de bulunduğu kabul edilmektedir. Özellikle uzun süren işsizlik ailelerin parçalanmasına, suç oranları ve şiddet olaylarının artmasına neden olmaktadır. İşsizlik sosyal dışlanmanın da temel nedeni olarak görülmektedir (Stiglitz, 2004:14). Tüm bunlar karşımıza işsizliğin toplumsal maliyeti olarak çıkmaktadır. Avrupa'nın 12 ülkesi ve

ABD’yi kapsayan bir çalışmaya göre, işsizler istihdam edilenlere göre önemli derece de mutsuzdur. Çünkü işsizlik gönüllü seçilen bir durum değildir. Aksi halde, işsizlik bu insanların gönüllü bir şekilde mutsuzluğu seçtikleri anlamına da gelebilecektir. (Kingdom ve Knight, 2006: 304) .

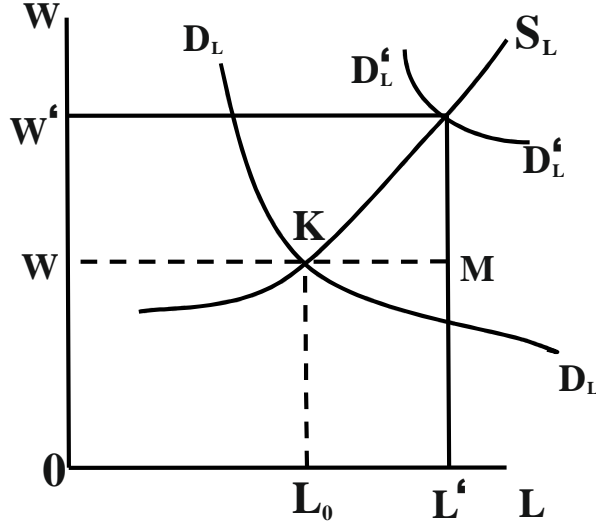
1.1.2. İşsizlik Türleri

Çalışmamızda işsizlik türlerini yedi başlık altında inceleyeceğiz. Bazı çalışmalarda işsizlik türleri gizli-açık işsizlik, gönüllü-gönülsüz işsizlik ve benzeri olarak incelenmekle beraber bu çalışmada işsizlik türleri *iradi işsizlik, gayri iradi işsizlik, friksiyonel işsizlik, mevsimlik işsizlik, yapısal işsizlik, gizli işsizlik, doğal işsizlik* olarak yedi başlık altında incelenecektir.

1.1.2.1. İradi İşsizlik

Mevcut çalışma koşullarında ve cari ücret düzeyinde çalışmak istemeyenlerin oluşturduğu işsizliğe iradi işsizlik denir. (Eyüpoğlu, 2003: 11). Bekleme işsizliği ya da spekülatif işsizlik de iradi işsizliğin bir türü olarak değerlendirilmektedir. Spekülatif işsizlikte işçi kabul etmediği reel ücretin marjinal faydasının, boş zamanının marjinal faydasından daha az olduğunu düşünmektedir. İşçi beklenti olarak ilerleyen zamanda daha iyi ücret ve şartlarda iş bulmayı ummaktadır. Spekülatif bir sebeple işsiz kalan kimse boş kalmakla, beşeri servetinin bugünkü değerinde meydana gelebilecek olan azalmayı önlemek isteyecektir. Doktor, avukat gibi meslek grupları sundukları hizmetlerin fiyatlarında indirim yapmayıp mevcut fiyatlardan iş beklemeye devam eden profesyonel işçiler olarak değerlendirilebilirler.

Şekil 2. İradi İşsizlik



Kaynak: Ertürk, 2006: 464-465.

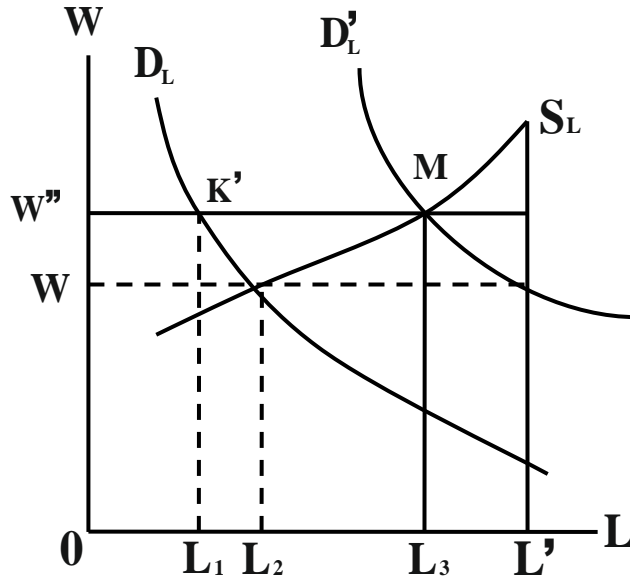
Şekil'2 de emek piyasasında arz ve talep açıklanmaktadır. D_L ve S'_L nin kesiştiği K noktası w ücretini, emek arz ve talep dengesini gösterir. Emek arz eğrisinin w' ücretinden hemen sonra dik hale gelmesi ücret seviyesi yükseldiğinde emeğin tercihini boş zamandan yana kullanmasından dolayıdır. İradi işsizlik KM mesafesinde gösterilmektedir. L ile gösterilen iradi işsizleri üretim faaliyetlerinin içine almak için emek talep eğrisinin D'_L haline gelmesi gerekir ki bunun için de kısa vadede ekonomide genişletici büyük bir talep yaratmakla mümkündür. Böyle bir durumda ekonomi çok zorlanacaktır, oysa ekonomi oluşturabileceği istihdamı sağlamıştır. (Ertürk, 2006: 464-465).

İradi veya başka bir deyişle ihtiyari işsizlik gerçek bir işsizlik sayılmamalıdır. Çünkü bu tip işsizler, tanım gereği cari koşullarda çalışmaya razı oldukları takdirde hemen iş bulabileceklerdir. Klasik iktisatçılar, gayri iradi işsizliğin var olabileceğini kabul etmemişler ve bütün işsizlerin ihtiyari işsiz olduklarını kabul etmişlerdir. Bu düşüncenin tabii bir sonucu olarak Klasikler, işçilerin eğer gerektiği kadar düşük bir ücretle çalışmaya razı olurlarsa hiçbir zaman işsiz kalmayacaklarını iddia etmişlerdir (Aren, 2008: 6-7).

1.1.2.2. Gayri İradi İşsizlik

Mevcut çalışma koşullarında ve cari ücret düzeylerinde çalışmak isteyen fakat iş bulamayanların olduğu duruma gayri iradi işsizlik denmektedir. Gayri iradi işsizler daha az bir ücreti kabul etseler bile iş bulamayan kimselerdir. Klasik iktisatçılar gayri iradi işsizliğin olabileceğini kabul etmemişlerdir. R. Malthus ise gayri iradi işsizliğin mümkün olduğunu, K. Marx ise gayri iradi işsizliğin en çok görülen işsizlik türü olduğunu söylemiştir (Pekin, 2007: 106).

Şekil 3. Gayri İradi İşsizlik



Kaynak: Ardıç ve Aydın, 2011: 204.

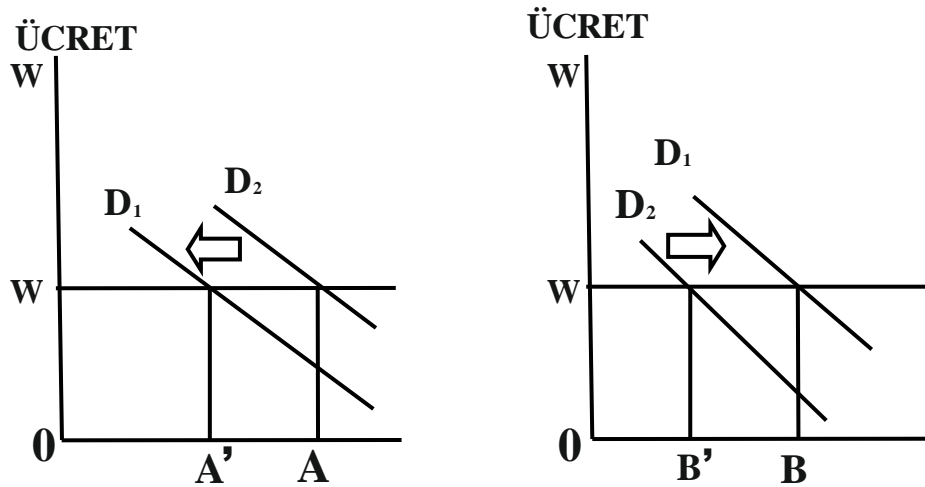
Şekil 3'te çeşitli sebeplerle oluşan yüksek kurumsal ücretlerin ortaya çıkardığı yeni dengeler gösterilmektedir. W ücret seviyesinde, ücret emek arz fazlasını ortadan kaldırıyor ve piyasada dengeyi sağlamaktadır. Ücretin bu seviyeye düşmesine mani olduğunda K'M' mesafesi kadar emek arzı fazlası oluşacak ve denge kurulamayacaktır. W' ücretinden çalıştırılacak emek miktarı OL_1 kadarken arz OL_3 kadardır. Gayri iradi işsizlik $L_3 - L_2$ kadardır. W' ücret seviyesinde işsizliğin olmaması için emek talebinin D'_L seviyesinde olması gerekmektedir (Ertürk 2006 : 464 465).

Gayri iradi işsizlik, çalışma isteğinde olan kişilerin rahatlıkla yapabilecekleri işlerde mevcut ücret seviyesinin de altında çalışmaya razı olmalarına rağmen, herhangi bir iş bulamamaları durumunda ortaya çıkacaktır. Gayri iradi işsizlik sosyal adaletsizliğin yansıması olarak ifade edilebilir.

1.1.2.3. Friksiyonel İşsizlik

Bazı kişiler iş ararken, bazı firmalar da işgücü arayışı içindedirler. Bu duruma friksiyonel işsizlik denir. İşsiz kalanlar, mezun olup işgücü piyasasına yeni katılanlar, mevcut işlerinden hoşnut olmayıp başka iş bakanlar ile meslek ve şehir değiştiren kimselerden oluşmaktadır. Bazı kimseler kendileri için en tatminkâr en iyi işi buluncaya kadar iş aramaya devam edeceklerdir. Bu nedenle ekonominin durumu her ne olursa olsun belli bir oranda friksiyonel işsizlik ile karşı karşıyadır. Bu istenen bir durum bile olabilir. Şöyle ki kişiler kendilerinin en iyi yapabildiği sektörde, çalışmak isterler. İşverenler de mümkün olabilen en iyi personeli istihdam etme arzusundadırlar. İş dünyasında iş gören ile işveren başlangıçta anlaşma yapmak istemeyip deneme süresi kullanmak isteyebilir. Bu durum ülke ekonomisi için de iyi sonuçlar verebilecektir. Örneğin maden mühendisi çiçekçilik yapmak yerine kendi alanında bir işte çalıştığı zaman ülkenin milli geliri de artacaktır. İş görenler ve işverenlerin birbirleriyle buluşması belli bir zaman dilimini alacaktır. İş görenin bir işi bırakıp yeni bir işi buluncaya kadar işsiz olarak geçirdiği zaman friksiyonel işsizliktir ve işsizlik oranına dahil edilmektedir (Işığışık, 2011:82-83).

Şekil 4. İki Sektörlü Ekonomide Arızı İşsizlik



Kaynak: Lordoğlu ve Özkaplan 2007: 382

Şekilli bir örnekle friksiyonel işsizliği açıklamak gerekirse, denge ücreti (W) ile gösterilir ise, iki sektörün olduğu bir ekonomi varsayalım. Sektörlerde aynı (W) denge ücreti olsun. A sektöründeki tüketicilerin zevk ve tercihlerinde meydana gelen değişme sebebiyle işgücüne olan talep azalmış olsun. B sektöründe ise işgücüne olan talebin arttığını varsayalım. A sektöründeki çalışanlardan bir kısmı işini kaybetmiştir. B sektöründeki boş işlere taliptir. Arada geçen zaman arızı işsizliktir.

Arızı (friksiyonel) işsizlik istihdam oranının düşük olduğu ekonomilerde görülebileceği gibi istihdam oranının son derece yüksek olduğu ekonomilerde de görülebilmektedir. Arızı (friksiyonel) işsizlik işgücü hareketliliğinden de kaynaklanabilmektedir. Friksiyonel işsizliğin olmaması için tüm çalışanların mevcut işlerindeki ücretlerden ve çalışma koşullarından hoşnut olup iş aramamaları gerekmektedir. Ancak ekonominin gelişme düzeyi ne olursa olsun tüm ekonomilerde daima işlerinden memnun olmayıp daha iyi iş arayan kişilerde olabilecektir (Lordoğlu ve Özkaplan 2007: 382). Bu işgücü hareketliliği ise dünyada en çok ABD işgücü piyasasında görülmektedir.

Neo-Klasiklere göre tam istihdam hali ile çelişen bu işsizlikler bir tür ayarlama olarak görüldüğü için tam istihdam uzun dönemde değişmez. Neo Klasiklere göre tam istihdam hali sıfır işsizlik hali değildir. Onlara göre işsizlik yalnızca friksiyonel işsizlik veya iradi işsizlik olabilecektir. Klasik iktisatçılara göre ise yapısal işsizlik tam istihdamı engelleyen bir durum olarak değerlendirilmemektedir (Çolak, 2007: 643).

1.1.2.4. Mevsimlik İşsizlik

Bazı iş kollarında üretim faaliyetlerinin hava koşullarına bağlılığı veya üretimin dönemselliği nedeniyle bu iş kollarında faaliyet gösteren kişilerin kötü hava ve mevsim değişimleri veya iş döneminin kapanması nedeniyle karşı karşıya kaldıkları işsizlik haline veya sadece belirli bir mevsimde talep edilen mal ve hizmetlerin üretildiği iş kollarında ortaya çıkan işsizlik “mevsimsel işsizlik” olarak tanımlanmaktadır (Ekin, 1994: 124). Ekonominin bazı sektörlerinde işgücü talebi yıl içerisinde örneğin mevsimsel sebeplerle dalgalanmalar gösterebilir. İşgücüne olan talebin azaldığı veya hiç olmadığı mevsimlerde açığa çıkan işsizliğe mevsimsel işsizlik denilmektedir (Bocutoğlu, 2012: 217).

Genel olarak mevsimsel işsizliğin iki nedeni bulunmaktadır. Bunlardan ilki hava durumları ve mevsimsel koşulların değişmesi nedeniyle üretimde meydana gelen aksaklıklardır. İkinci sebep ise hava durumları ve mevsimsel koşulların değişmesi neticesinde bazı mal ve hizmetlere olan talepte ortaya çıkan azalışlardır. Hava koşulları ve mevsimsel değişiklikler daha çok üretime etki ederek mevsimsel işsizliğe sebebiyet vermektedir. Örneğin, tarım ve inşaat sektöründe üretim mevsimsel koşullara bağlıdır ve tüm yıl boyunca istikrarlı üretim söz konusu olamayacaktır. Bununla birlikte diğer bazı sektörlerde ise bazı mal ve hizmetlere olan talep mevsimsel değişiklikler nedeniyle bir işsizliğin oluşmasına neden olabilecektir (Zaim, 1997: 179). Bazı tarımsal ürünlerde hasatın işgücü ile elle yapılması gerekebilir. Örneğin fındığın elle toplanması gibi.

Kısaca mevsimlik işsizliğin en yaygın biçimi sadece gelişmekte olan ülkelerde değil, talepteki değişikliklere bağlı olarak, belirli sektörler için daha çok gelişmiş ülkelerde de görülmekle beraber tarım üretiminin ağırlıklı olduğu az gelişmiş ülkelerde daha fazla görülmektedir.

1.1.2.5. Yapısal İşsizlik

Yapısal işsizlik bir ekonomide meydana gelen yapısal değişikliklerin sebep olduğu bazı üretim tekniklerinin terk edildiği, teknolojik değişmeler ve uluslararası rekabetteki gelişmeler nedeniyle emek talebi yapısında değişiklikler sonucu ortaya çıkan işsizlik olarak kabul edilmektedir. Ekonomiler özellikle son yıllarda daha da hızlı bir değişim içerisindedirler. Bir taraftan daha teknolojik ve yeni ürünler piyasa da yer bulurken, diğer taraftan eskimiş bazı ürünlerin üretimi artık yapılmamaktadır. Firmalar devamlı olarak yeni teknoloji kullanmak ve yeni üretim yöntemleri geliştirme çabası içerisindedirler. Bu nedenlerden dolayı emek talebinde değişiklikler meydana gelmektedir. On yıl evvel aranan bir işgücü becerisi günümüzde hiç talep edilmeyebilmektedir. Bir mala olan talebin artık olmaması ya da teknolojik ilerlemeler sebebiyle malın üretim tekniğindeki gelişme neticesinde bir işsizlik ortaya çıkıyor ise buna yapısal işsizlik denilmektedir. Yapısal işsizliği ortaya çıkaran neden talepte meydana gelen değişme değil, talebin yapısında meydana gelen değişmelerdir (Çelik, 2011:145-146).

Yapısal işsizliğin nedenleri:

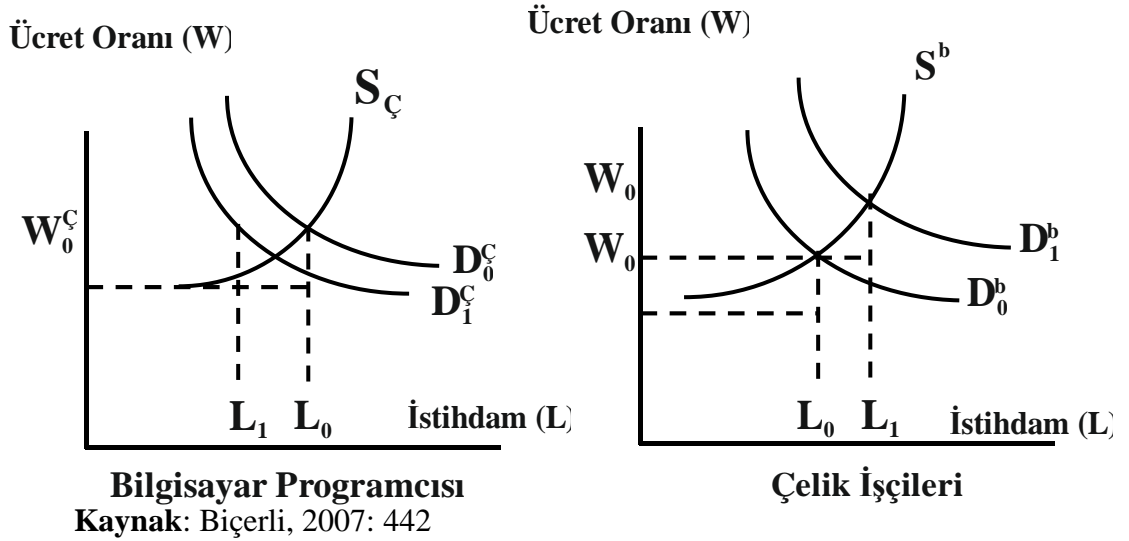
—Ekonomik büyüme, endüstriyel ve teknolojik gelişmeler ve hükümetin izlediği sektörel ve bölgesel politikalar sayılabilir (Parasız, 2006: 436).

Ayrıca üretim teknolojisinin değişmesi ve tüketici tercihlerinin değişmesi de nedenler arasında gösterilmektedir (Lordoğlu ve Özkaplan, 2007:384-385).

Üretim Teknolojisinin Değişmesi: Üretim, emek, sermaye ve toprak gibi üretim faktörleri ile yapılır. Üretim işleminde sermayeye göre daha çok emek kullanıyorsa buna emek yoğun teknoloji denilmektedir. Örnek olarak konfeksiyon sektörü emek yoğun teknolojiler kullanırken, otomotiv sektörü sermaye yoğun teknolojiler kullanmaktadır.

Tüketici Tercihlerinin Değişmesi: Bir ekonomide bir malın talebinde meydana gelen değişme, tüketici zevk ve tercihlerinin değişmesi geleneksel üretim yapan işletmelerdeki çalışanların işlerini kaybetmesine yol açmaktadır. Tüketici tercihlerinin değişme sebepleri internet, tv dizileri, turistik seyahatler ve moda olabilmektedir. Yeni zevk ve tercihler talebin yapısını değiştirerek talep edilmeyen malların üretiminden vazgeçilmesini sağlar. Bu nedenle eski üretim teknolojisinde çalışan iş görenlerin tamamı ya da bir kısmı işlerini kaybedecektir (Bocutoğlu, 2012: 215–216). Isınma talebinde bir değişme olmamasına rağmen, bu talebi karşılamak için eskiden daha çok sobalar kullanılırken, günümüzde kalorifer, doğalgaz ve klima gibi ürünlerle ısınma talebi karşılanmaktadır.

Şekil 5: Yapısal işsizlik



Başlangıçta her iki piyasada ücretin W_0 İstihdamın ise L_0 olduğunu kabul edelim. Bilgisayar programcısı olarak çalışanlara talep artarken çelik işçilerinin talebi azalıyor olsun. Bilgisayar programcılarının ücreti artma yönünde esnek olmasından dolayı W_1 'e yükselirken, çelik işçilerinin ücreti azalma yönünde esnek değilse L_0-L_1 miktarı kadar işsizlik oluşacaktır. İşlerini kaybeden çelik işçileri bilgisayar programcıları piyasasında iş bulamayacakları için yapısal işsizlik ortaya çıkacaktır. Yapısal işsizlik geçici işsizlikten farklı olarak belli gruplarda yoğunlaşmakta, uzun süreli olmakta ve eğitim seviyesi ile yapısal işsizlik arasında ters yönlü bir ilişki mevcut olmaktadır (Biçerli, 2007: 442-445).

1.1.2.6. Gizli İşsizlik

Gizli işsizlik görünürde piyasada iş arayanlar olmamasına rağmen, işsizlik saklı, gizli bir nitelik taşır. Bir iş yerinde çalışan işçilerden bir kısmının işe gelmemeleri durumunda üretilen mal miktarında bir değişiklik olmuyorsa, o yerde gizli işsizlik var demektir (Bildirici, 2002: 9). Kısacası kişinin üretim sürecine katılmasına rağmen toplam çıktıya bir katkısının olmadığı durum denilmektedir. Daha teknik bir ifadeyle marjinal verimliliği sıfır olan kimseler gizli işsizliği oluşturur (Yıldırım ve Özer 2008: 385). Bir başka ifade ile de bir kişinin yapabileceği işi birden fazla kişinin yapmasına gizli işsizlik denilmektedir.

Bir iş yerinde işçilerden bir kısmı işten çıkarıldığı halde üretimde herhangi bir miktarda azalma yoksa o iş yerinde gizli işsizlik vardır. Bu durum ekonomideki tüm sektörler ve hatta ekonominin tamamı için mümkündür. Ülkemizde daha çok kamu sektörü ve tarım sektöründe yoğun bir şekilde gizli işsizlik görülmektedir. Örnek vermek gerekirse ülkemizde Haziran 2013 yılı itibariyle toplam istihdamın % 24.6'sı tarım, % 19.1'i sanayi, % 7.4'ü inşaat ve % 49'u hizmetler sektöründe istihdam edilmektedir. Buna karşılık gelişmiş ülkelerde tarım sektörünün istihdam içerisindeki payı %5'ler civarında bulunmaktadır (TİSK, 2013: 4-5).

Gizli işsizlik, genellikle az gelişmiş ekonomilerin tarım sektörlerinde görülmektedir. Aslında, başta kamu kurumları olmak üzere diğer sektörlerde de görülmekle beraber, ağırlığını bu sektörde hissettirmektedir. Tarım sektöründe çalışan nüfusun artışı ve bu nüfusun diğer sektörlerde iş bulamaması gizli işsizliğe yol açmaktadır (Pekin, 2007:109). Tarım kesiminde gizli işsizliğin nedenleri arasında ise

tarımsal alet ve ekipman kullanımının yaygınlaşması, tarımsal ürün kompozisyonunun değişmesi gibi unsurlar sayılabilir (Biçerli 2007:43). Gelişmekte olan ülkelerde nüfus artış hızı, sermaye artış hızından yüksek olduğundan söz konusu ülkelerde gizli işsizlik devamlılık kazanabilecektir (Gediz ve Yalçınkaya 2000: 1).

Gizli işsizlik daha çok gelişmekte olan ülkelerde tarım sektöründe, marjinal sektörde ve kamu sektöründe çok net bir biçimde görülmektedir. Sosyal güvenlik politikalarının uygulanmadığı bu ülkelerde gizli işsizlik daha çok işsizliği tazmin edici bir fonksiyonu gibi görülmektedir. Bu durum ekonomik açıdan kabul edilebilir bir durum olmasa da sosyal açıdan olumlu gibi görülebilmektedir (Gündoğan, 2004 : 206).

1.1.2.7. Doğal İşsizlik

Yapısal ve friksiyonel işsizliğin toplamı olan doğal işsizlik her ekonomide mutlak suretle var olan bir işsizlik halidir. Mevcut işini beğenmeyip yeni iş arayanlar, buldukları şehirden başka yerde çalışmak istemeyenler, mevsimlik olarak çalışanlar, özürlü olmaları nedeniyle iş bulmaları zor olanlar doğal işsizlik oranını meydana getirirler (Paya, 1997: 30). Emek ve mal piyasalarının denge durumundaki eksik istihdam oranına doğal işsizlik denir. Başka bir ifade ile fiyat ve ücret enflasyonunu yukarıya ya da aşağıya doğru çeken güçlerin dengede olduğu oran doğal işsizlik oranıdır (Parasız, 2006: 258).

Bir ekonomide tam istihdam var ise bir sektördeki istihdamı arttırmanın yolu diğer sektördeki istihdamı azaltmaktır. Ama tam istihdam, ekonomide herkesin iş bulduğu anlamına da gelmez. Friksiyonel ve yapısal işsizlik nedeniyle tam istihdam durumu söz konusu olmayacaktır. Potansiyel ve fiili GSMH birbirine eşit ve ekonomi tam istihdam durumunda iken ölçülen işsizlik bize doğal işsizlik oranını vermektedir. Doğal işsizlik oranının ölçülmesi oldukça zordur, üstelik bunun da zaman içinde ve ülkeden ülkeye değiştiği görülmektedir. Nitekim bazı gelişmiş ülkeler için doğal işsizlik oranının 1960'larda % 2-3 arasında, 1970'lerde % 6-7 arasında, 1980'lerde ve 1990'larda % 5-6 civarında olduğu kabul edilmektedir (Yıldırım ve Karaman 2001:313).

Bunun nedenleri ise :

Demografik Değişmeler: Doğal işsizlik oranının değişmesinin birinci nedeni emek gücünün demografik durumunda meydana gelen değişimlerdir. Gençlerin ve kadınların işgücü içerisindeki payı artmaktadır. İzlenen Kamu Politikalarının Etkileri: Bazı iktisatçılara göre hükümetlerin uyguladıkları sosyal politikalar doğal işsizlik oranını yukarıya kaydırmaktadır. Bu duruma özellikle işsizlik sigortası neden olmaktadır. İşsizlik sigortası insanlar için güven ortamı sağlayarak iş arayanların daha yavaş hareket etmelerine sebep olmaktadır. Başka bir neden de bazı insanların düşük ücretli işleri rahatlıkla kabul etmemeleridir. Bu nedenle işsizlik oranı daha yüksek bir oranda gerçekleşmektedir. İşsizlik oranının yukarıya kaymasının diğer sebepleri kamusal transfer harcamaları ve refah düzeyinin yükselmesi olarak değerlendirilmektedir. Yapısal İşsizliğin Artması: Bazı iktisatçılar 1970 ve 1980'lerde görülen petrol fiyatlarındaki artışların etkisiyle ya da dış ticarete bağımlı endüstri ve bölgelerde (otomobil, çelik endüstrileri gerilemiş, elektronik sektörü genişlemiştir) işlerin iyi gitmemesi nedeniyle işsizlik artmış ve bu şekilde işsiz kalanların kendilerine uygun yeni iş bulmaları zaman almıştır (Parasız ve Bildirici 2002: 296).

Doğal işsizlik oranı cari işsizlik oranını arkadan takip eder. Bu duruma "İşsizlikte Hysteresis" adı verilmektedir. Bir ekonomide cari işsizlik oranı düşürülürse bunun sonucu doğal olarak doğal işsizlik oranı da düşer. İşsizlikte Hysteresis'i bir başka şekilde, geçici dışsal bir şok işsizlik oranını yükselttiğinde, bu şok geçse bile işsizlik başlangıçtaki düzeyine geri dönmeyecektir diye de ifade edebiliriz. Bu sebepten dolayı doğal işsizlik oranı şok neticesinde değişebilecektir (Gül, Ekinci ve Konya, 2009: 24). Yeni Keynesçiler 1990'lı yıllarda doğal işsizlik kavramı yerine enflasyonu hızlandırmayan eksik istihdam veya işsizlik oranı (NAIRU) kavramını kullanmaya başlamışlardır.

$$\text{NAIRU} = \text{Friksiyonel Eksik İstihdam} + \text{Yapısal Eksik İstihdamdır.}$$

Bununla birlikte yine son yıllarda geliştirilen histeresiz hipotezine göre cari işsizlik oranının bir miktatıs gibi doğal işsizlik oranını kendisine çekmesi sonucu doğal oranla Nairu'nun birbirlerinden farklı olduğu görüşü kabul görmektedir (Yıldırım ve Özer, 2005: 386). Doğal işsizliğin bir parçası olan iradi işsizlik, daha iyi bir iş bulmakla sonuçlanırsa kişisel gelir ve milli gelir artabilecektir. Doğal işsizliğin

azaltılması için, iş bulma hızı artırılabilir, çeşitli iş edindirme kursları açılabilir, İşçi Bulma Kurumu daha aktif çalışabilir ve çeşitli sosyal politikalar uygulanabilir.

1.2. İSTİHDAM TANIMI VE TÜRLERİ

Aşağıdaki bölümde farklı istihdam tanımları ile istihdam türleri olan *tam istihdam* ve *eksik istihdam* ile ilgili bilgiler verilecektir.

1.2.1. İstihdamın Tanımı

İstihdam kavramı makro ekonominin oldukça yeni bir konusu olarak kabul edilmektedir. Klasik ve Neo-Klasik iktisatçılar, ekonominin mutlaka tam istihdam dengesine ulaşacağını düşündüklerinden bu konuya fazla önem vermemişlerdir. Çünkü bu iktisatçılar, tüm üretim faktörlerinin istihdam edileceğini düşünerek, iş arayan herkesin iş bulacağını yani bir ekonomide işsizlik diye bir sorunun olmayacağını kabul etmişlerdir. Büyük buhran, 1929 Bunalımı ile birlikte ekonomiye müdahale etmeden kendiliğinden tam istihdam durumuna gelinemeyeceğini belirten Keynes "The General Theory of Employment, Interest and Money" adlı eserinde bu görüşe tümüyle karşı çıkmış ve Keynes sonrasında istihdam konusu güncel bir sorun haline gelerek büyük önem kazanmıştır (Berberoğlu, 1994: 84-85).

İstihdam kavramını teoride dar ve geniş olmak üzere iki şekilde tanımlanmaktadır. Geniş anlamda istihdam, üretim faktörlerinin tamamını ifade etmektedir. Dar anlamda istihdam ise üretim faktörlerinden sadece emek faktörünün çalışması ya da çalıştırılması olarak ifade edilmektedir. Üretim faktörlerinden emek haricindekilerin çalışmıyor olmasının sadece ekonomik boyutu olabilecek iken, emek faktörünün atıl kalması, ekonomik sorunların yanında sosyal ve siyasal sorunlara da neden olabilmektedir (Köklü, 1976: 67).

İktisat teorisinde istihdam; üretim faktörlerinin gelir sağlamak amacıyla çalışması ya da çalıştırılması olarak özlü bir şekilde tanımlanmaktadır. Bir ülkenin ürettiği toplam mal ve hizmet miktarı yani milli geliri ile o ülkenin işe koşup çalıştırabildiği üretim faktörleri sayısı arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır. Bir ekonomide üretilen nihai mal ve hizmetlerin toplamının parasal değerine milli gelir denilmektedir. Bu mal ve hizmetlerin üretilmesi için bir takım faktörlerin (emek, sermaye, toprak) istihdam edilmesi gerekmektedir (Hatipoğlu, 1967: 33).

1.2.2. İstihdamın Türleri

İstihdam türleri tam ve eksik istihdam olarak ikiye ayrılmaktadır. Tam istihdam friksiyonel işsizliğin olmadığı durumu göstermektedir. Eksik istihdam ise özellikle gayri iradi işsizlik ve diğer işsizlik türlerinin olduğu durumu ifade etmektedir.

1.2.2.1. Tam İstihdam

Cari ücret düzeyinde çalışmak isteyenlerin iş bulabildiği, gönülsüz eksik istihdamın minimum olduğu istihdam düzeyine tam istihdam denilmektedir. (Biçerli, 2007: 430). İnsan ihtiyaçlarının sınırsız olması karşısında, bunları karşılayacak nihai mal ve hizmetlerin üretiminde kullanılacak kaynakların kıtlığı, bu kaynakların israfa yol açmadan, en verimli ve tam olarak kullanılmasını zorunlu kılar. Eğer bu gerçekleştirebilirse, yani belli bir zamanda mevcut kaynakların tamamı üretimde kullanılabiliriyorsa, bu durum tam istihdam olarak kabul edilmektedir (Yiğitbaşı, 1985: 33).

Kaynakların tamamının kullanıldığı durum, çok mümkün görülmemektedir. Üretim faktörlerinde genelde eksik kullanım söz konusu olmaktadır. Tam istihdam dar anlamda emek faktörünün tamamının kullanıldığı durumdur. Emek faktörlerinin bir kısmı çalışma gücünde ve arzusunda olduğu halde cari ücret düzeyinde çalışmayı kabul ettiği halde iş bulamıyorsa bu işsizlik olarak ifade edilir. Bir kişinin işsiz sayılabilmesi için çalışma gücünün olması gerekir. İşsizlik aktif nüfus için söz konusudur. Aktif nüfus çalışma kabiliyeti ve isteğine sahip olan nüfus olarak nitelendirilmektedir. Aktif nüfus ülke nüfusundan çalışma çağı dışındaki nüfus (0-15 yaş ve 65 yaş üzerindeki) ile çalışma çağındaki nüfus içerisinde olup da çalışma istek ve yeteneğinde olmayanların (öğrenciler, emekliler, sakatlar, ev hanımları, çalışmak istemeyenler...) çıkartılmasıyla elde edilir. İş arayan kişi piyasa koşullarında oluşan cari ücretten çalışmak istemeli, mevcut ücret düzeyinde iş bulursa çalışmaya hazır olmalıdır (Dinler 2002: 446-447).

Tam istihdam kavramı ile geniş anlamda, bir ekonomide mevcut, tüm üretim faktörlerinin tamamının kullanılması olarak ifade edilmektedir. Ancak, ekonomik kuramda ve uygulamada tam istihdam üretim faktörlerinden olan "emek" kavramı dikkate alınarak tanımlanmaktadır. Bununla beraber, tam istihdamı toplam işgücünün hepsinin istihdam edilmesi gibi bir durum olarak düşünmek hatalı olacaktır. Birçok

ekonomist geçici veya yapısal unsurların da göz önünde tutularak makul işsizliğin olduğu bir istihdam düzeyini, tam istihdam durumu olarak kabul etmektedir. Doğal olarak tam istihdam düzeyinde ortaya çıkacak işsizlik (friksiyonel işsizlik) oranı ülkeden ülkeye ve çeşitli koşullara bağlı olarak değişebilecektir (Aren, 2008:5).

1.2.2.2. Eksik İstihdam

Eksik istihdam Türkiye İstatistik Kurumu Hane halkı İşgücü Anketlerine göre iki ayrı grupta ölçülmeye çalışılmaktadır.

Hane halkı işgücü anketinde eksik istihdam iki ayrı grupta ölçülmekte ve bu iki grubun toplamı eksik istihdamı oluşturmaktadır.

Görülebilir eksik istihdam : Referans döneminde ekonomik nedenlerle 40 saatten daha az süre çalışıp mevcut işinde ya da ikinci bir işte daha fazla işte çalışmaya müsait kişilerdir. Bu halin ekonomik nedenler şunlardır :

- Teknik ve ekonomik nedenlerle geçici iş yavaşlatılması veya durdurulması,
- İş olmadığından,
- Tam gün iş bulunmadığından,
- İş son hafta içinde başladı ve/ veya bitti.

Diğer nedenlerle eksik istihdam: Görülebilir eksik istihdam dışında kalanlardan mevcut işinden elde ettiği gelirin azlığı ya da kendi mesleğinden istihdam edilmediği gibi nedenlerle mevcut işini değiştirmek istediği ya da ikinci bir iş aradığını bildiren kişilerdir.

Eksik istihdam oranı, eksik istihdamdakilerin toplam işgücü içindeki oranıdır (TÜİK 2007 : 127).

$EİO = \text{Eksik İstihdam Oranı}$

$EİS = \text{Eksik İstihdamdaki Sayısı}$

$İG = \text{İşgücü}$

$$EiO = \frac{EiS}{İG} \times 100$$

Eksik istihdam da üretim faktörlerinin bir kısmı üretime katılmamaktadır. Bazı insanlar iş bulamamakta, makine, ekipman ve teçhizatın bir kısmı da boşa atıl kalmakta ve kullanılamamaktadır. Bundan dolayıdır ki ekonomi üretebileceğinden daha az üretmektedir. Toplam talep tarafından belirlenen istihdam seviyesi, çalışmak isteyenlerin tamamının çalışmadığı durumda, yani iş gücünün bir bölümüne iş bulunamadığı durumda ise eksik istihdam ortaya çıkmaktadır.

Bir ekonomide üretim faktörlerinin mevcut olan teknolojik düzeye göre tam ve etkin bir şekilde kullanılmamasına eksik istihdam denir. Eksik istihdam durumunda iş gücünün bir kısmı aralıklı veya sürekli olarak cari ücret düzeyinde ve mevcut çalışma koşullarında iş bulabilmektedir. Öte yandan sermaye malları tam kapasite ile çalışmamakta, toprak teknolojik imkânlarla nazaran en iyi biçimde değerlendirilememektedir. Bu durumda ise bir ekonomide üretilen mal ve hizmet miktarları, üretim imkânları sınırının altında gerçekleşmektedir (İleri ve Kurtarslan, 2008: 76–77).

Eksik istihdam düzeyinde ekonominin sahip olduğu kıt kaynaklar tam kapasite ile çalışmamaktadır. Böylece, ekonomide üretilen mal ve hizmet miktarları, mümkün olanın altında kalmaktadır. Yani kaynaklar israf edilmekte, ulaşılabilecek refah düzeyinin altında bir yaşam standardı sürdürülmektedir (Berberoğlu, 1994: 148).

Bir ekonominin tam istihdamı yakalaması çok güç bir durumdur. Eksik istihdamın nedenleri arasında hızla artan nüfus, göç, teknoloji, bölgesel farklılıklar sayılmaktadır (Gediz ve Yalçınkaya, 2000: 180). Ayrıca ekonomik istikrarsızlık, yatırımların yetersizliği ve kapasite kullanım oranının düşük olması da eksik istihdamın nedenleri arasında kabul edilmektedir. Eksik istihdamın nedenlerinden bir tanesi de talep yetersizliğidir. Daha az mal üretmek sonucu üretim faktörlerinin bir kısmının boşa kalması demektir (Berberoğlu, 1994: 152).

Ekonomilerde ihtiyaçlar sonsuz olarak nitelendirilir ve böyle olduğu içinde işsizliğin olmaması gerekir. Ancak iktisatta her istek talep değildir. İsteğin iktisadi

anlamda talep olabilmesi için onun yeterli satın alma gücü ile desteklenmiş olması gerekmektedir. Talebin artması mevcut firmaların atıl kapasiteleri olmadan çalışması ve yeni yatırımların yapılmasına ve üretim faktörlerinin daha çok kullanılmasını sağlayacaktır. Eksik istihdam istenmeyen bir durum olarak görülmekte olsa da gelişmiş ülkeler için % 6 eksik istihdam kabul edilebilir bir oran olarak kabul edilmektedir (Yıldırım, Karaman ve Taşdemir, 2010: 365).

1.3. İSTİHDAM TEORİLERİ

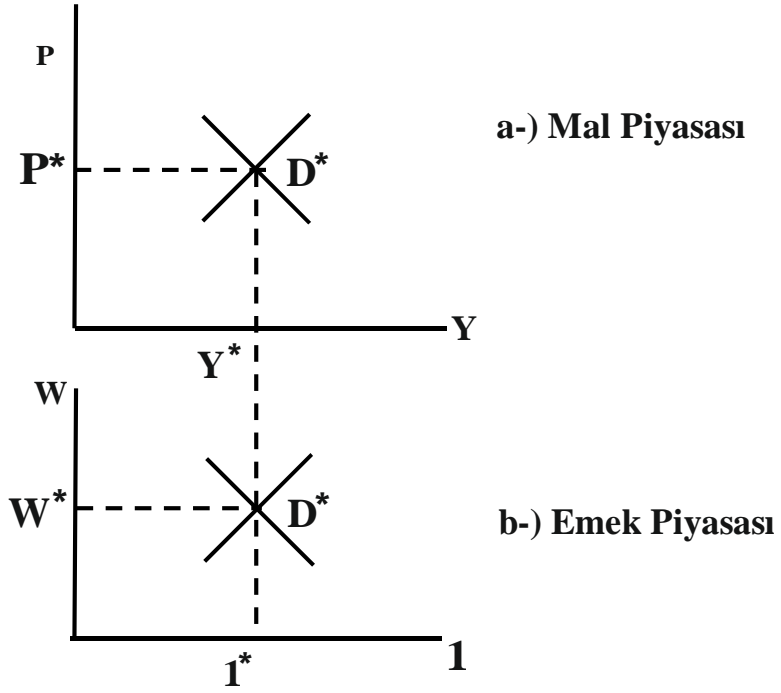
Tarihsel süreçte bazı iktisat teorileri işsizliğin bir ekonomide hiçbir zaman görülmeyeceğini ifade etmişlerdir. Ancak daha sonra ortaya konulan iktisat teorilerinde işsizliğin özellikle gayri iradi işsizliğin sıklıkla görülebileceği ifade edilmektedir. İstihdam teorileri şu sırayla incelenecektir. *Klasik İstihdam Teorileri, Marksist İstihdam Teoriler, Keynesyen İstihdam Teorileri, Monetarist İstihdam Teorileri, Arz Yönlü İstihdam Teorisi, Yapısalcı İstihdam Teorisi, Yeni Keynesyen İstihdam Teorisi, Yeni Klasik İstihdam Teorisi, Post Keynesyen İstihdam Teorisi, Kurumsal İstihdam Teorisi* olarak on başlık altında incelenecektir.

1.3.1. Klasik İstihdam Teorisi

İktisat biliminin gelişim süreci 17. yüzyılın ilk yarısına denk gelmektedir. Daha evvelki dönemlerde daha çok üretim, ticaret, para ve vergiler gibi temel iktisadi konularla ilgilenilirken, istihdam ile ilgili düşünceler ilk kez Merkantalist dönemde ortaya konulmuştur. Merkantalistlere göre gelir artışı ve istihdam artışı, harcama kalemlerinin arttırılmasıyla mümkün olabilecektir. Merkantalizmden sonra doğal düzenin mevcut olduğunu savunan Fizyokrasi düşüncesi ağırlık kazanmış, Klasik İktisat Düşüncesinin oluşmasında büyük bir öneme sahip olmuştur. Klasik İktisat Teorisinde daima tam istihdamın mümkün olduğunu ve bunun doğal bir kanun olduğuna inanıldığı için istihdam meselesi ile ilgilenmemişler ve istihdam konusuna da yeterli alakayı göstermemişlerdir (Gül,Ekinci ve Konya, 2009: 27).

Şekil 6. Mal ve Emek Piyasası

$$L=L^*$$



Kaynak: Bilgili, 2012: 41-56

$$L=L^*$$

L: işgücü

$$P=P^*$$

p: fiyat

$$W=W^*$$

w: reel ücret

$$Y=Y^*$$

Y:değer olarak çıktı

Kaynak: Gürak, Ekonomik Büyüme ve Küresel Ekonomi, 2006: 316-317.

(d*) denge üretim seviyesinde ücret , fiyat, üretim ve tüketim miktarları ve marjinal verimlilik ve istihdam miktarı optimumdur. Olası işsizliğin sebebi ise ücretin emeğin marjinal verimliliğinden büyük olmasıdır. Emeğin marjinal verimliliği ücret düzeyi ile eşit olur ise işsizlik sorunu da ortadan kalkacaktır (Bilgili, 2012: 41-56).

Klasikler daha çok tam istihdam seviyesinde milli gelirin oluşmasıyla ilgilenmiştir. Çünkü onlara göre ekonomi tam istihdama kendiliğinden ulaşır, denge bozulsa bile “görünmeyen el” yardımıyla denge tam istihdam düzeyinde yeniden oluşacaktır. Kısacası ekonomi daima tam istihdam düzeyinde dengeye gelmektedir.

Kriz durumundaki dengenin bozulması denge durumunu bozsa da dengenin yine tam istihdamda geleceği kabul edilmektedir. Klasik İktisatçılar fiyat mekanizmasının, "görünmeyen elin" yardımıyla ekonomideki tüm piyasalarda dengeyi otomatik olarak sağlayacağını düşünmüşlerdir (Smith, 1997: 17-35). İstihdam konusunda da bir dengenin yani tam istihdamın otomatik olarak sağlanacağını kabul etmişlerdir. Eğer işsizlik mevcutsa, bunun nedeni ücretin, emeğin marjinal verimliliğinden daha yüksek olmasıdır. Bu iki unsur eşitlendiği takdirde, işsizlik sorunu da çözülecektir. Bütün problem ve çözümü piyasa koşullarının mükemmel işleyip işlemediği ile ilişkilendirilmektedir (Gürak, 2006: 317).

Büyük bunalım, 1929 büyük bunalımı ve konjonktürel dalgalanmalar ve işsizliğin artması Klasik İktisatçıların ekonominin tam istihdam da dengeye geleceği fikrini zayıflatmıştır. Bu sebeplerden dolayı istihdam konusu önemini arttırmıştır. Büyük bunalım, 1929 buhranından sonra 1936 yılında Keynes'in görüşleri istihdamın ekonomiler için önemli bir kavram olduğuna dikkat çekmiştir. İlerleyen dönemde gelişmeler gösteren istihdam teorileri Klasik Teori ile Keynesyen Teorinin bir karışımı olarak oluşmuştur. İstihdam teorileri, Klasik İstihdam Teorisi, Keynes ve Modern İstihdam Teorileri ve Keynes sonrası istihdam teorileri olarak incelenebilir.

Kökenleri 1770'lere dayanan Klasik ekonomi, fiyat düzeyi, ulusal çıktı düzeyi, gelir, istihdam, tüketim, tasarruf ve yatırım gibi temel makro ekonomik değişkenleri açıklamada ilk sistematik girişim olarak kabul edilmektedir. Klasik iktisat ismi Keynes tarafından verilmiştir. Klasik iktisatçılar; Adam Smith, J. B. Say, D. Ricardo, J. S. Mill, T. Malthus, A. C. Pigou vb. 1770'lerden 1930'lara kadar olan 200 yılı aşkın sürede verdikleri eserlerde ücretlerin ve fiyatların esnek olduğu ve ekonomide rekabetçi piyasaların var olduğunu kabul etmişlerdir. Klasikler tam istihdam denge düzeyini savunmuşlardır. Esasında Klasik ekonomi daha önceki yerleşik ekonomi anlayışına, Merkantalizme tepki olarak ortaya çıkmıştır. Merkantalist düşünce 16. ve 17. Yüzyıllarda Avrupa'da ulus devletlerinin ortaya çıkışıyla alakalıdır. Klasikler, Merkantilistlerin özellikle iki temel yaklaşımına eleştiri getirmişlerdir.

-Merkantalizm olarak adlandırılabilen bir ulusun zenginliğinin sahip olduğu değerli metal miktarına bağlı olduğu görüşü,

- Kapitalist sistemin gelişmesi için devlet müdahalesinin zorunluluğuna olan inanç (Yıldırım, 2010: 258–59).

Klasik iktisatçılara göre ekonomik problemlerin en iyi çözümü piyasa mekanizmasıdır. Bu yaklaşım beş temel varsayım üzerine oturmaktadır. Bunlar;

Klasik model temelinde ekonomik birimlerin rasyonel davrandıklarını varsaymaktadır. İnsanlar tamamen homo-economicus (iktisadi akılcı) olarak davranmaktadırlar; tüketicilerin amaçları faydalarını ve firmaların amaçları da karlarını maksimize etmeye çalışmaktır.

-İkinci varsayım; tüm mal ve faktör piyasalarında tam rekabet koşulları vardır. Bir mal ya da girdinin fiyatını tek başına bir alıcı ya da satıcı değiştiremez. Tüm fiyatlar, ücretler, faiz oranları tamamen arz-talep koşullarına bağlı olacaktır.

Klasik modeldeki varsayımlardan birisi de ekonominin tam istihdamı kendiliğinden sağlayacağı ve dengenin bozulması halinde yeniden tam istihdam dengesinin kendiliğinden geleceğidir. Bir başka şekilde ifade etmek gerekirse; ekonomideki tüm fiyatların (mal fiyatları, ücretler, faiz oranları) esnek olması durumu vardır. Fiyat esnekliğini de piyasaların sürekli temizlenmesinin alt yapısını oluşturmaktadır.

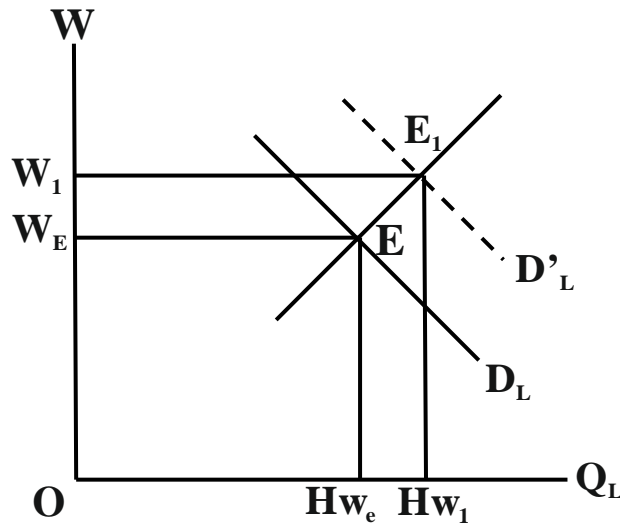
Başka bir varsayım; insanlar için para aldanımının olmadığıdır. Alıcılar ve satıcılar nispi fiyatlardaki değişmelere göre davranırlar, para aldanımı olayına kanmazlar. Para aldanımını bir örnekle açıklayalım: insanların parasal ücretleri enflasyon kadar arttırılmasına rağmen, kendilerinin daha da zenginleştiklerine inanıyorlarsa, burada para aldanımı vardır. Aslında refah düzeylerinde bir değişim olmamıştır. Paranın nötr olduğu varsayılmaktadır. Ekonomik birimler davranışlarını nominal değil, reel değişkenleri esas olarak ayarlamaktadırlar. Sonuçta ekonomideki reel değişkenler ile fiyat düzeyi birbirlerinden bağımsız olacaktır (Bocutoğlu, 2012: 5-6)

Beşinci varsayım, ekonomide devletin rolü minimum seviyede olmalıdır. Klasik istihdam teorisinin çıkış noktası “üretim fonksiyonu” kavramı olup, üç görüş ortaya koyar. Birincisi, bir firma ekonomisinden elde edilen ve tüm ekonomi için genelleştirilen emek arz ve talebi teorisidir. Bu teoriye göre emek için arz ve talep eğrilerinin kesişmeleriyle belirlenen istihdam denge seviyesinin tam istihdam dengesi

olması zorunludur. İkinci görüş “ekonomideki efektif talep seviyesi” ile ilgilidir. Toplam talepteki bir yetersizlik sebebiyle işsizliğin ortaya çıkması söz konusu değildir. Üçüncü görüş ise, fiyatlar genel seviyesi teorisidir. Bu teori bize aynı zamanda klasik iktisatta paranın rolünü de açıklar. Fiyat seviyesi konusundaki Klasik görüş “paranın miktar teorisi” olarak adlandırılır (Wallace, 1994: 98).

Klasiklere göre, ücretler serbestçe belirlenmeli, arz-talep dengesine göre aşağı ya da yukarı doğru hareket edebilmelidir.

Şekil 7. İşgücü Talep Artışı Ücret Seviyesini Artırır



Kaynak: Mehmet ve Kılıç, 2009: 50-57.

Klasik Modelde işgücü piyasasının da emek talebi (D_K) eğrisi ile ifade edilmektedir. Arz edilen emek miktarı yada çalışma saatleri (S_L) eğrisi ile gösterilmektedir. (D_L) ile (S_L)'nin kesiştiği noktada işgücü piyasasında denge oluşmaktadır. Burada (E) noktasında arz edilen emek miktarı, talep edilen emek miktarına eşit olmaktadır. Ücret seviyesi (W_e), istihdamdaki çalışma süresi (HW_e)'dir. Yatırımlar artarsa emek talebi artarak ücretler (W_e) den (W_1)'e istihdam edilen işgücünde de (HW_e)'den (HW_1)'e kayma olacaktır. Bu durum yatırım seviyesinde düşüş, ücretlerin ve işgücü miktarının azalması sonucunu doğuracaktır.

İşsizlik varsa ücretler düşmeli, bunun sonucunda da işgücü arzı artarak, işgücü talebine eşitlenmelidir. Klasiklere göre ücretler esnek olmalı ve iş arayanlarda serbestçe yer değiştirebilmelidirler. Bu durumda hükümetlerin tedbir almaları gerekmeden istihdam yaratabilmeleri mümkün olacaktır. İktisadi dalgalanmalar döneminde işsizliğin artması ve ücretlerin azalması doğal bir sonuç olarak değerlendirilmektedir. Resesyon döneminde ise ücretlerin düşmesi sonucu kârını arttıran işletmeler yeni emek talebinde bulunarak işsizliği azaltabilirler. Onlara göre hükümet müdahalesine gerek yoktur (Mehmet ve Kılıç 2009: 50-57).

1.3.1.1. Say Kanunu

Klasik iktisatçılar, tam istihdam konusundaki görüşlerini "Say Yasası" olarak bilinen bir kanunla açıklamışlardır. Fransız iktisatçı (1776–1832) yılları arasında yaşamış olan Jean Baptiste Say tarafından ortaya atılan kanunda, bir piyasa ekonomisinin neden daima tam istihdamda olduğu açıklanmaktadır. Say Yasasına göre, "her arz kendi talebini yaratır". Klasik iktisada önemli katkılarda bulunan J. B. Say'a göre; devlet, piyasalara müdahale etmemelidir. Çünkü ona göre "her arz kendi talebini oluşturur". Mahreçler Kanunu olarak bilinen bu kanunun üç varsayımı vardır; fiyatlar tamamen maliyetlere eşit olmalıdır; maliyetler gelire eşit olmalıdır, tüm gelirler harcanmalıdır. Buna göre reel açıdan; toplam arz (üretim), toplam talep (tüketim) eşitliği; parasal açıdan ise; toplam giderler (maliyetler), toplam gelirler eşitliği geçerlidir; para, mübadelelerde bir araçtır; dış ticarete ödemeler bilançosunun kendiliğinden dengeye gelmesi söz konusudur (Mongoui, 1990: 69-74).

Say Yasası serbest bir ekonomideki talep yetersizliği ya da üretim fazlalığından dolayı gayri iradi işsizliğin oluşmayacağını ifade etmektedir. Bazı sektörlerde aşırı üretim olabilir ama ekonominin tümünde böyle bir şey yaşanmayacaktır. Yasaya göre arzın amacı taleptir. İnsanlar ne kadar arzda bulunursa o kadar da mal ya da hizmet talep edecektir. Arz kadar talep olacaktır. Kısaca her arz kendi talebini yaratacaktır.

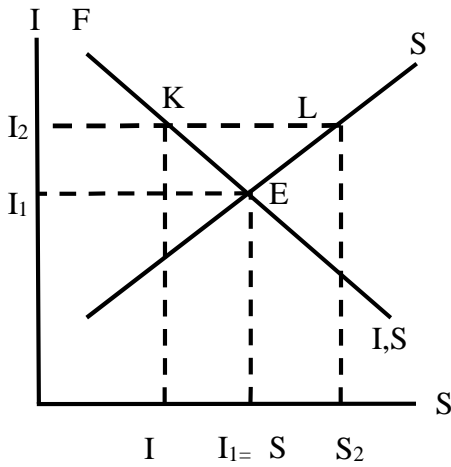
Mahreçler yasasına eleştiri şu şekilde olmaktadır: Bu yasa malın malla değiştirildiği bir ekonomide geçerli olabilir ve gerçekten ekonominin tamamı için talep yetersizliğinden ya da arz fazlalığından bahsedilmez. Ancak Klasik iktisatçıların Mahreçler yasası ile ilgili olarak inceledikleri ekonomilerde, değişimlerde paranın kullanıldığı ekonomilerdir. Paranın olduğu bir ekonomide, Mahreçler yasasının geçerli

olması, her şeyden önce kişilerin elde ettikleri gelirlerini hemen harcamaları koşuluna bağlıdır. Ancak elde edilen gelirlerin bir kısmı tasarruf edilir yani hemen harcanmaz. Bu durumda Mahreçler yasası işlemez hale gelir. Çünkü toplam talep toplam arzı eşit olmaz. Diğer bir ifadeyle satılmak istenen malların miktarı, satın alınmak istenenlerden fazla olacaktır. Bu durumda talep yetersizliği ve buna bağlı olarak işsizlik ortaya çıkacaktır. Bu da ekonominin tam istihdamda olmadığını gösterecektir (Pekin, 2000: 116). Klasikler bu eleştiriye faiz teorisiyle cevap vermişlerdir.

1.3.1.2. Faiz Teorisi

Say Kanununda ekonomide para olarak yapılan tasarruflar, girişimciler tarafından yatırım amaçlı kullanılarak piyasaya girmektedir. Klasik iktisatçılara göre elde edilen gelirin harcanmamasının getirisi faizdir. Bir dönemde yapılan tasarrufların miktarının o dönemde yapılan yatırımlara eşit olacağı varsayılmaktadır. Klasik faiz teorisine ödünç verilebilir fonlar teorisi de denilmektedir. Klasik faiz teorisinde ödünç verilebilir fonların arzı ancak tasarruflarla ödünç verilebilir. Fonların arzı ile talebi, yani yatırımlar arasındaki ilişki Şekil 8’de gösterilmiştir. Ödünç verme işlemi tasarrufların yatırımlara eşit olduğu noktada mümkündür. Fon piyasası dengededir. Bu denge (E_1) noktasının gösterdiği (I_1) faiz oranı ve (I_1) yatırım ile ona eşit (S_1) tasarruf hacminde sağlandığı kabul edilmektedir.

Şekil 8: Ödünç Verilebilir Fon Piyasasında Denge Faiz Oranı



Kaynak: Yıldırım, 2010:272

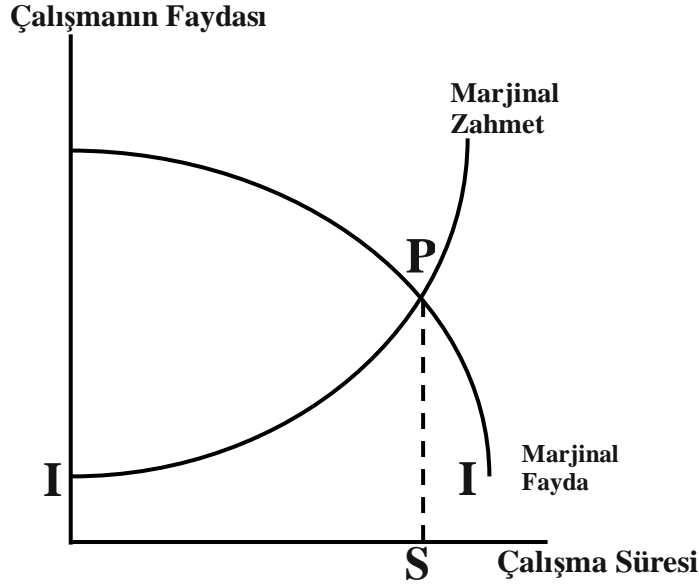
Hane halkları yatırımcıların ödünç olarak kullanacağından fazla tasarruf etmek isterlerse, (I_2) gibi bir faiz oranında, fonlardaki fazlalık, faiz oranının aşağıya düşmesine sebep olacaktır. Faiz oranı hem hane halkının tasarruf için elde ettiği bir ödül (yada fayda) hem de firmaların yatırımlarını finansa etmek için ödedikleri bir fiyat olduğundan, faiz oranındaki düşüş yatırımı teşvik ederken, tasarruf edenleri cezalandıracaktır. Faizlerdeki bu düşüş firmaların arzu ettikleri yatırım miktarının hane halklarının tasarruf isteklerinin miktarına eşit oluncaya kadar devam edebilecektir. Denge faiz oranında yatırıma yönelmemiş tasarruf kalmayacaktır. Bu durumda firmalar tüm çıktılarını ya tüketicilere ya da yatırımcılara satmış olurlar ve böylelikle de tam istihdam sağlanmış olur (Yıldırım, 2010: 271-272). Yukarıda Mahreçler yasası ile yaptığımız açıklamalarda, yasanın geçerli olabilmesinin ancak kişilerin elde ettikleri gelirlerinin tümünü beklemeden ve hemen harcamaları ile mümkün olabileceğini söylemiştik. Oysa kişiler bu gelirlerinin bir kısmını hemen harcamamakta ve tasarruf etmektedirler. Klasik Faiz teorisi Mahreçler Yasasının bu gerçeği yansıtmayan durumuna yeni bir açıklama getirmektedir. Klasik teori, tasarrufa giderek harcanmayan paraların girişimcilerce faiz karşılığı ödünç alınarak yatırım mallarına harcılandığını ve bu suretle ekonomide toplam harcamalarda hiçbir azalma olmayacağını, söylemektedirler. Onlara göre faiz oranları otomatik olarak, ex-ante (planlanan, öngörülen) tasarruflarla, ex-post (gerçekleşen) yatırımları birbirine eşitleyecektir ($S=I$) (Pekin, 2000: 118).

1.3.1.3. Ücret Teorisi

Klasik İktisatçılara göre emek arzı ile emek talebinin kesiştiği yer ücreti ve istihdam düzeyini belirler. Bundan dolayı ekonominin bu noktada tam istihdamda olduğu kabul edilmektedir.

Emek arzının ne kadar olacağını emeğin marjinal zahmeti ile emeğin marjinal faydası belirleyecektir. Çalışma saati arttıkça emeğin marjinal zahmeti de artar, gelirin marjinal faydası ise saat uzadıkça azalır. Ters orantılı bu ilişkide kesişme noktası işçinin ne kadar ücretle, ne kadar süre (saat) çalışacağını gösterecektir.

Şekil 9. Çalışmanın Marjinal Zahmeti ve Faydası



Kaynak: Pekin, 2007: 181

Klasik İktisatçılara göre emek arzı ücretin bir fonksiyonudur. Ancak bu reel ücrettir. Reel ücret nominal ücretin satın alma gücüdür. Reel ücreti bulmak için nominal ücreti fiyatlar genel düzeyine (P) bölmek gerekir. (W) nominal ücret, reel ücret ise (W/P) dır. Emek arzı (L_s)

$$L_s = f(W/P)$$

Emek talebinin ne kadar olacağını işçinin marjinal fiziki verimliliği belirleyecektir. Girişimcinin işe aldığı işçi sayısı arttıkça azalan verim yasası gereğince, diğer koşullar değişmezken, her yeni işçinin (marjinal işçi) üretime yaptığı katkı belli bir düzeyden sonra gittikçe azalmaya başlayacaktır. Bundan dolayı girişimci üretime bir kişi daha ilave ederken, ilave ettiği işçiye ödeyeceği nominal ücretle (W) ilave ettiği işçinin üretime yaptığı katkıdan dolayı hasılda meydana gelen artışa karşılaştırmak durumundadır. Üretime en son katılan işçinin toplam üretime katkısına marjinal fiziki ürün denir. Marjinal fiziki ürün (MP) ile gösterilir. Marjinal fiziki ürünün parasal olarak da ifade edebiliriz. Bunun için fiyatla çarpmak yeterli olacaktır. Bu durumda (MP x P) marjinal ürünün parasal değeri yani marjinal hasılatı verecektir. Girişimci yeni bir kimseyi işe başlatırken nominal ücret (W) ile marjinal fiziki ürünü (MP x P) kıyaslamak durumundadır. (W < MP x P) ise elde edebileceği karı

kaçırmamak için işçiyi işe alacak, yok değilse ($W > MP \times P$)' ye eşit olduğu noktada denge kurulacak ve bu konumda girişimci ne bir işçi çıkaracak, ne de yeni bir işçi alacaktır (Pekin, 2000: 120-121). Sonuç olarak Klasik iktisatçılar gayri iradi işsizliği kabul etmemekle beraber, ücretleri beğenmeyenlerin işsiz kalabileceklerini ifade ederler.

1.3.2. Marksist İstihdam Teorisi

Değeri oluşturan faktörün emek olduğu konusunda Marx da Klasik iktisatçılar gibi düşünmektedir. Marx bu konuda D. Ricardo ve A. Smith'in görüşlerinden etkilenmiştir. Marx değerın maliyet ve fiyat kısmıyla ilgilenmemiştir. Kapital (Das Kapital) isimli eserin birinci cildinde fiyatı açıklayan yasadın (Law of Price) çok değeri açıklayan yasa (Law of Value) üzerinde çalışmıştır. (Marx, 2004: 272). Yine Klasik iktisatçılarla aynı olarak değeri "Kullanım Değeri" ve "Değişim Değeri" diye ikiye ayırmıştır. Kullanım değeri eşyanın insan ihtiyaçlarını karşılamaıdır. İnsanların bir mala atfettiğı faydayı gösterir. Kullanım değeri eşyanın var olma sebebidir. Eşyanın bir faydası vardır ve bu nedenle insanlar ona sahip olmak isteyeceklerdir. Kullanım değeri olan eşya mübadeleye konu olacaktır. Değişim değeri ise mübadeleye konu olan eşyaların birbirleri arasında ki değişim oranını göstermektedir. Eşyaların tümünün kullanım değeri vardır ve tamamının üretilmesi için emek harcanmaktadır (Hunt, 1979: 184). Marx'a göre değeri ortaya çıkaran yalnızca emektir. Sermayeyi birikmiş emek gücü kabul etmiş, ayrıca üretim faktörü olarak değerlendirmemiştir. Ekonomik malların değerini, o mallar için kullanılan emek miktarı belirler. Emek birimi olarak iş saati kullanılır. Mallar değiş tokuş edilirken, mübadelenin ölçüsü o mallar için kullanılan emek miktarı olacaktır. Her bir emek birbirinden farklıdır. Nitelikli bir işçinin bir saatlik emeğinin karşılığı ile niteliksiz bir işçinin bir saatlik emeğinin karşılığı birbirinden farklıdır. Bunun için her türlü emek, kendi aralarında kıyaslama yapılabilmesi için basit ve normal emeğe çevrilmelidir. Ayrıcalıklı emek gerçekte normal emeğin katlarından oluşmaktadır. Çeşitli emek türleri olduğuna göre, değer hangi emeğe göre belirlenecektir? Mobilya için harcanan emekle gözlük için harcanan emek farklı olacaktır. Her iki mal aynı zamanda üretiliyor olsa bile kullanım değerleri farklı olacaktır. Üretim yerleri, üretimi yapanlar ve üretim koşulları birbirinden farklıdır. Malın değerini belirleyen emek, soysal bakımdan zaruri emekle, normal şartlarda bir malı üretmek için gerekli normal emek miktarıyla ölçülmelidir.

Ayakkabının hem el hem de makine ile üretildiğini düşünelim. Her iki farklı üretim şeklinde harcanan emek farklı olacaktır. Makine ile üretim daha kısa sürede yapılır; el işçiliği ile daha uzun sürede yapılıyor olsa da ayakkabı üretiminde, makine hakim üretim aracıdır. Bundan dolayı el emeği ile üretilen ayakkabının fiyatı, makine ile üretilen ayakkabının fiyatından daha fazla olamayacaktır (Küçükkalay, 2010: 364-365).

Değerin tek belirleyicisi emek ise kar ve faize nasıl bakılmaktadır? Marx'a göre kar ve faiz "Artık Değer" dir. Bu şekilde sermaye sahiplerinin ve toprak sahiplerinin emeğin sömürücüsü olmasını açıklamak kolaylaşmaktadır. Çünkü değeri emek oluşturuyorsa sermaye sahiplerinin ve toprak sahiplerinin üretimden aldıkları kar ve faiz çalışanların kazançlarından, haksızlıkla alınan "Artık Değer" dir. Marx'a göre sömürü, çocuk ve kadın işçilerin, erkek işçilerden daha düşük ücretle çalıştırılmasıyla ve tüm işçilerin çalışma saati uzatılarak arttırılmaktadır. Teknolojik gelişmeler ise işçilerden çok kapitaliste yarayacaktır. Çünkü yeni işçiler, kadınlar ve çocuklar daha uzun süre çalıştırılacak ve sömürü artacaktır (Skousen, 2003: 152).

Marksist iktisat, istisnai durumlar haricinde emek piyasasında arz fazlası olacağını kısacası işsizlik durumunun kapitalist ekonomilerde mümkün olacağını varsaymaktadır. Emek arzının fazla olan kısmı yedek işgücü ordusu olarak değerlendirilir. Yedek işgücü ordusu işsizlerin yanı sıra ev içi üretim dışında bir yerde çalışmayan kadınlardan, göçmenlerden oluşur ve sonsuz esneklikte ki emek arzını oluşturur. Ekonomik krizler, konjonktürel dalgalanmalar, teknolojik gelişmelerden dolayı ortaya çıkan işsizlik yedek işgücü ordusunun daima var olması durumunu desteklemektedir (Onaran, 2000: 199). Bu yedek sanayi ordusu "yasa"sının gerçekleşmesi iki durumda mümkündür (Satlıgan, 2008: 45-46).

Sanayinin genişleme hızı ile proleterleşmiş tabakaların büyüme hızı arasındaki ilişki ve geçici işsizlik ile işi olan işçi kitleleri arasındaki ilişki.

Yukarıdaki iki faktör farklı davranmalara neden olabilir. Birinci olarak uzun dönemde sanayileşmenin artmasıyla alakalı olarak nüfusun proleterleşme durumu. İkinci olarak kısa dönemde iktisadi dalgalanma halidir. Aşırı üretim durumunda iş arayanların sayısı mevcut işçilerden daha fazla olacaktır. Patlama döneminde ise işçiye olan talep iş arayanlardan daha fazla olacağından ücretlere yukarıya doğru baskı

yapabilecektir (Gül, Ekinci ve Konya, 2009: 41). Marksist görüşte, kapitalist üretim biçiminin neden olduğu teknolojik işsizlik ve karın azalması sonucu ortaya çıkan iki tür işsizlik vardır. Teknoloji neticesinde işgücü arzı işgücü talebinden büyük olacak ve yedek işsizler ordusu sayıca büyüyecektir. İşsizliğin temel nedeni teknolojik gelişmelerdir. Bunun sonucunda üretimde kullanılan emek miktarı azalacaktır. Marx'a göre sabit sermaye (makine) miktarının artması ancak ve ancak değişir sermayenin (emek) azalmasıyla mümkün olabilecektir. Teknolojik gelişme için daha fazla sermaye gerekeceğinden ücretler azalacaktır. Bu nedenle işsizlik ve yedek sanayi ordusu artabilecektir (İslatince, 2009: 106-107). Marx'a göre daha çok makine kullanılması işçiler aleyhine olacak ve bazı işçiler işlerini kaybedecektir. Mekanizma şöyle işleyecektir, makineleşme neticesinde işçilerin bir kısmı işlerini kaybedecek, ücretler artmayacak bunun sonucunda alım gücü de değişmeyecektir. Makineleşme (teknoloji) daha çok işsizlik ordusu ortaya çıkaracaktır. Marx'a göre oluşabilecek bir başka kriz sebebi de "yetersiz tüketimdir". Kapitalist ürettiği malları satınca artık değer kazancı elde edecektir. Bu kazancın realize olması için kapitalistin mallarını satması gerekmektedir. Büyük çoğunluk ise düşük ücret ve işsizlik nedeniyle tüketimi azaltmak durumunda kalacaktır. Böyle bir durumda kapitalist elindeki malları maliyetinin altında ki bir fiyata satmak isteyecektir. Bu durumda dahi emek istismar edilmiş olacaktır. Marksist düşünceye göre kapitalist bu sorunları çözmek isterken daha büyük sorunlara neden olacaktır: Sermayenin devamlı büyümesi, sermayenin belli kimselerde toplanması ve pek çok emekçinin bazı malları alamayacağı gibi. Sonuç olarak kapitalist sistemde, işgücü ile kapitalistlerin oluşturduğu sistem kaosa dönüşebilecektir.

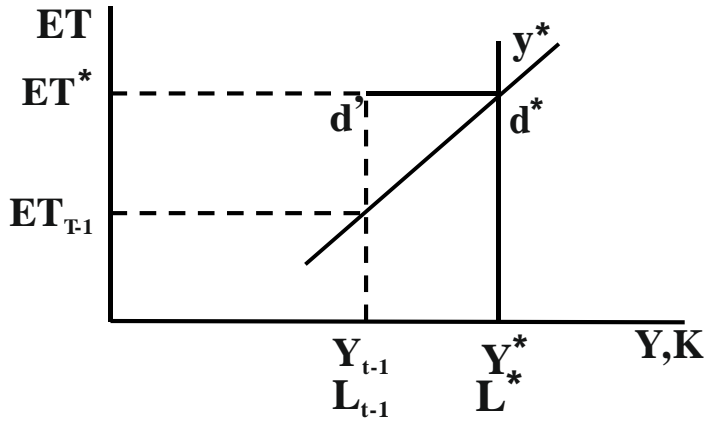
Marx'a göre kapitalist sistemde üretim miktarı tüketim miktarından fazla olacaktır. Mallar birikecek, satılamayacak ve stoklar artacaktır. Buna bağlı olarak işsizlik oranı da artacaktır. Artan stoklar bir şekilde azaltılmaya çalışılacak bu da işsizlik, düşük ücretler, yoksulluk ve daha fazla yedek işsizler ordusuna neden olabilecektir (Adaçay ve İslatince 2009 : 116). Marx'ın emek piyasasına bakışı diğer tüm iktisatçıların emek piyasasına bakışından farklıdır. Keynes emek piyasasının meta ve para piyasasından ayrı olarak incelenmesi gerektiğini söylemiştir. Keynes'e göre emek piyasasında fiyatlar parasal ücret pazarlığıyla oluşmaktadır. Kurumsal yapı ise parasal ücret katılığının nedenidir. Oysa Marx'ın da belirttiği gibi ayrılık daha da

keskindir. Kapitalizmde işgücü alınıp satılabilir. Marksist iktisatta ise bu mübadele bir sınıf ilişkisine bağlı olarak gerçekleşmektedir. Bu sebeple emeğin arz eğrisi “muz” şeklinde olmayacaktır (Desai, 2009: 134–135).

1.3.3. Keynesyen İstihdam Teorisi

Büyük Bunalım, 1929 buhranı, 1921 yılında İngiltere’de başlayan krizin doruk noktasını oluşturmuştur. Durgunluk beraberinde önemli ölçüde işsizlik oluşmasına neden olmuştur. Bu gelişmeler nedeniyle Klasik iktisat artık sorgulanır hale gelmiş, ve Keynes’le birlikte Klasik Teoriye yapılan eleştiriler artmıştır (Keynes, 2008 : 76-77).

Şekil 10. Eksik istihdamda denge



Kaynak: Gürak, 2006: 318-319

Keynes’e göre ücretler emeğin marjinal verimliliğinden yüksek olsa dahi , eksik istihdam ortaya çıkabilir. Bir takım kimseler cari ücret düzeyinde çalışmak isteseler dahi iş bulamayabilirler. Şekil 10 da $(Y_{t-1} L_{t-1})$ -İstihdam ve üretiminin tam olmadığını , cari ücret seviyesinde çalışmak isteyenlerin işsiz kaldıklarını göstermektedir. Etkili talep ET_{t-1} ’den ET^* ’ye yükselecek ve üretim artabilecek işsizlik azalabilecektir (Gürak 2006 : 318-319).

Klasik iktisatçılar işsizliğin daimi değil, geçici bir problem olduğunu ve ücretlerin esnek olmasıyla bu sorunun ortadan kalkacağını söylerler. Klasiklere göre işsizliğin nedeni katı emek politikalarıdır. Keynes ise ücretlerin yapışkan olduğunu ve işsizliğin olmaması için emek piyasasının esnek olmasının bir çözüm olamayacağını ifade etmektedir. Yine Keynes ücret esnekliğinin işsizliği gidermemekle beraber,

deflasyona da neden olabileceğini ifade eder. Ancak bu deflasyon süreci sürekli olmayacaktır. Sebebi ise ücretlerin esnek değil katı olmasıdır. İşçilerin kendi aralarındaki rekabet nedeniyle ücretlerin düşmemesidir. Keynes sisteminde ücret esnekliği ekonominin eksik istihdamda dengeye gelmesini açıklamış olur (Kazgan, 2010: 224). Yani bir ekonominin istihdamı düzeyi, söz konusu ekonomideki gelir ve harcama düzeyine bağlıdır. Gelirler ve harcamaların yükselmesi ise ekonomideki toplam talebi artıracaktır (Gürler, 2009: 125).

Keynes modellerini aşağıdaki maddelere dayandırmıştır.

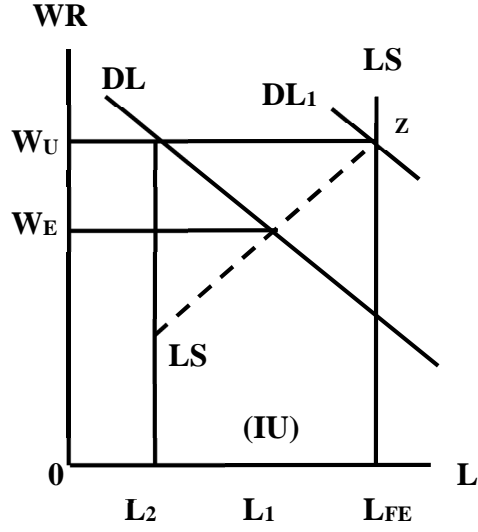
Keynes'in tüketim fonksiyonu ile ilgili yaklaşımının iktisat modellerini geliştirmeye önemli katkılar sağladığı düşünülmektedir. Toplam tüketimin azalması veya artması yatırım harcamalarının yönünü ve boyutlarını etkilemiştir. Ücretlerdeki değişimler toplam tüketim hacmini değiştirebileceği varsayılmaktadır.

Mal ve para piyasalarının eşitliği, Keynes'in makro modellerin diğer bir unsurudur. Para sadece mübadeleyi düzenleyen bir unsur değildir. Aynı zamanda mal piyasasını ve makro dengeleri etkileyen bir unsurdur.

Üretim fonksiyonu Keynes'e göre emek piyasasında dengeyi sağlayacak şartları belirleyecek bir etken olarak değerlendirmiştir. Tüketim hacmi, parasal ve mali politikalar, istihdam düzeyini etkileyen önemli faktörlerdendir (Minsky, 1975: 19-21).

Keynesyenlere göre, Klasiklerin bahsettiği gibi piyasalarda fiyat esnekliği yoktur. Klasiklerin görüşü 19. yüzyılda kabul edilebilirdi. Sendikaların ücret belirleme güçleri yoktu. 20. Yüzyılda ise sendikalar etkindirler ve ücretlerin belirlenmesinde aktif rol almaktadırlar. Ücretler piyasa koşullarına göre oluşmamakta, belirlenen asgari düzeyin altında olmamaktadır. Piyasa koşullarında oluşan fiyat seviyesinde de işsizlik oluşmaktadır. Ekonomik kriz ve işsizliğin en önemli sebebi Keynes'e göre toplam talep yetersizliğidir. Buna çözüm olarak vergi oranlarının düşürülmesi, kamu harcamalarının arttırılması gerekir. Böylece satın alma gücünün arttırılması mümkün olabilecektir.

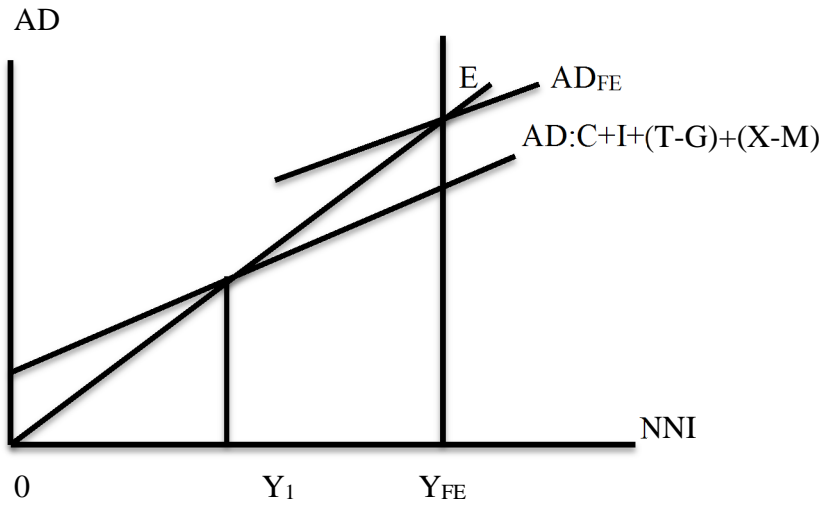
Şekil 11. Keynesyen İşgücü Modelinde Gayri İradî İşsizlik



Kaynak: Mehmet ve Kılıç, 2009: 163

Çalışmak isteyen işgücü (L_f), sendikaların asgari ücret seviyesi (W_u), emek talebi (D_L) eğrisidir. Gayri iradi işsizlik $IU=L_2-L_{fe}$ ile gösterilmektedir. Emek arz eğrisi (Z), (W_u) şeklindedir. Ücretler bu seviyenin altına düşmeyecektir.

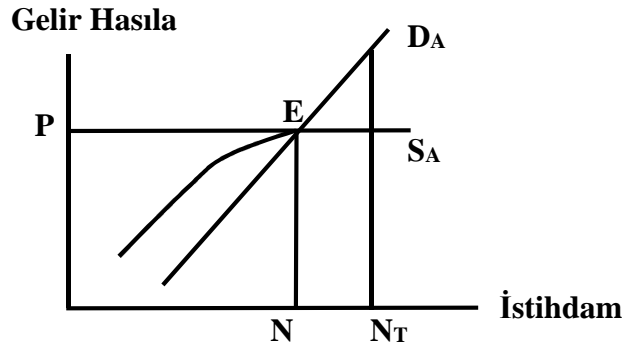
Şekil 12. Keynesyen Toplam Talep Yetersizliği



Kaynak: Mehmet ve Kılıç, 2009:160

Hükümetler piyasaya müdahale ederek, Şekil 12’de tam istihdam seviyesini ifade eden (E) noktasına yükseltince (Y_{FE}) de işgücü piyasası dengeye ulaşacaktır. Toplam talep eksikliği (AD) sebebiyle net milli gelir hasılatı (Y_1) düşük seviyede oluşmakta ve işsizliğe neden olmaktadır. Tam istihdam geliri (Y_1) (Y_{FE}) den daha azdır. ($Y_{FE}-Y_1$) toplam talep eksikliğini göstermektedir. Toplam talep şu unsurlardan oluşur. Tüketim harcamaları, (C), yatırım harcamaları (I), vergi gelirleri (T) – giderler (G), ihracat (X-) ithalat (M), sonuç olarak (E) tam istihdamı ve azami milli geliri göstermektedir.

Şekil 13. Keynesyen İstihdam Dengesinin Oluşumu

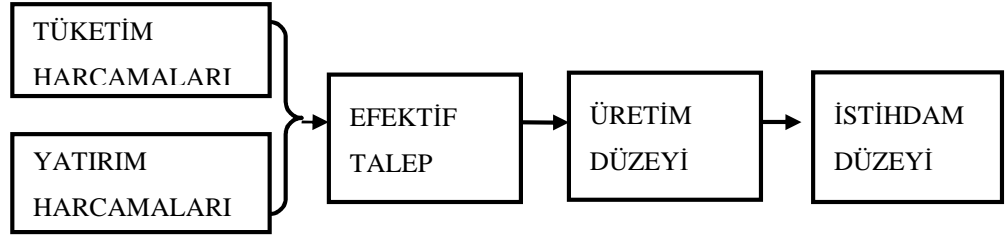


Kaynak: Ünsal, 2007: 281

Toplam arz eğrisinin kesiştiği nokta olan (E)’de beklenen getirisi belli bir istihdam düzeyini sağlayacak getiriye eşit olmaktadır. Efektif talep olan (E) noktasında (N) miktarda istihdam sağlanmaktadır. Bu noktada girişimciler kar beklentilerini maksimize etmektedir. Bu noktadan daha az veya daha çok istihdam sağlandığı takdirde girişimcilerin karları daha az olacaktır. Demek ki Keynes’e göre belirli bir zamanda tek bir istihdam noktası girişimcilere en karlı durumu sağlamaktadır (Ünsal, 2007: 281).

Keynes’e göre ekonominin tam istihdamda dengeye gelmesi çok özel bir durumdur. Ekonomi eksik istihdamda da dengeye gelebilir. Bu denge ise toplam arz ile toplam talep eğrilerinin kesiştiği yerdir. İstihdam seviyesinin ne olacağını toplam arz ile toplam talep belirleyecektir.

Şekil 14. Keynesyen Ekonomide İstihdam Düzeyinin Belirlenmesi



Kaynak: Steward, 1980: 73

Keynes'e göre, bir ekonominin istihdam düzeyi tamamen o ekonomideki gelir ve harcama düzeyine bağlıdır. Gelirler yüksek olunca, harcamalar yüksek olacak, harcamalar yüksek olunca ekonomideki toplam talep de artacaktır (Steward, 1980: 73). O halde gerek özel kesim ve gerekse devlet tarafından yapılan tüketim ve yatırım harcamaları o ekonomideki gelir ve dolayısıyla istihdam düzeyini belirlemiş olacaktır. Keynes, Say Kanununa karşı çıkmış, talebin arzı yarattığını söylemiştir. Ekonomiyi; talep ve harcamalar tarafından incelemiş eksik istihdama karşı toplam harcamaların artırılmasının gerektiğini ileri sürmüştür. Klasiklere göre, tasarruf arzı ile sermaye talebi faiz oranını belirlerdi. Bu faiz oranında da yatırım tasarruf eşitliği olurdu. Keynes buna karşı çıkmış ve faiz oranını gelirin belirleyeceğini söylemiştir. Faiz oranı çok yüksek olsa dahi geliri olmayan kimse tasarruf yapamayacaktır. Tasarruf yapanlar ile yatırım yapanlar aynı kimseler değildir. Tasarruf miktarı yatırım miktarından fazla da olabilir. Böyle durumlarda elde edilen gelirin bir kısmı harcanmayabilir. Üretilen malların bir kısmı satılamaz. Arızı kapasite ve işsizlik gibi sonuçlar ortaya çıkaracaktır. Sonuç olarak arz talebi değil, talep arzı yaratmaktadır (Adacay ve İslatince, 2009: 214-215). Klasik iktisatçılar ekonomik faaliyetler içerisinde devlete yer olmadığını, dengenin kendiliğinden oluşacağını varsayılmaktaydılar. Keynes ise ekonominin istisnai bir durum olarak kendiliğinden tam istihdamda dengeye geleceğini kabul etmekle beraber, eksik istihdam seviyesinde de ekonominin dengeye ulaşabileceğini savunuyordu. Keynes merkezi hükümetin talep yönetimi izlemesi gerektiğini ve bunu iki yolla yapabileceğini söylemiştir (Küçükkalay, 2010: 313). Birinci olarak, maliye politikası kullanılarak, ekonominin canlandırılması için hükümetin harcamaları ve vergilerin düzenlenmesidir. İşsizliğin olduğu durumda

hükümet vergi oranlarını yükseltmeden, mal ve hizmet harcamalarını yükseltmelidir. Böylece toplam talep eğrisini sağa kaydırıp denge reel GSMH ve istihdam düzeyi artırabilecektir. İkinci olarak para politikası kullanılmalıdır. Başka bir ifadeyle ekonomik faaliyetleri etkilemek amacıyla para arzının değiştirilmesi sağlanmalıdır. İşsizlik olduğunda dolaşımda para miktarı artırılmalıdır. Para miktarı artınca bireyler ve firmalar için ödünç alma kolaylaşacak mal ve hizmetlere yapılan harcamalar çoğalacaktır. Bu sebeple toplam talep sağa kayacak, denge çıktı düzeyi ve istihdam hacmi genişleyecektir. Enflasyonist ortamda ise para arzı daraltılmalıdır (Yıldırım, 2010: 284). Keynes'in ortaya koyduğu teori 1970'lere kadar hâkim görüştü. Ancak 1970'leri izleyen yıllarda gelişmiş ülkelerdeki ekonomik sorunlar Keynesyen görüşlerle çözülememiştir. Keynes'in görüşleri Klasik iktisada yaptığı eleştiriler ve sonraki iktisadi görüşlere temel oluşturmak adına önemlidir (Yeldan, 2009: 104-105).

1.3.4. Monetarist İstihdam Teorisi

Monetarist yaklaşıma göre para, ücretler seviyesinin nerede oluşacağını belirlemekte buna karşılık piyasa ise diğer faktörlerin oluşmasına neden olmaktadır. İşgücüne ödenmek istenen ücretlerde bir düşüş varsa bu, işgücünün yeteneklerindeki veya motivasyonundaki düşüşten dolayıdır. Bu nedenle bu görüşü savunanlar işsizliği yapısal ve hatta gönüllü görürler (ÇSGB, 2004: 5).

1940'lı ve 1950'li yıllar Keynesyen Teorinin "altın yılları" sayılmaktadır. Bu dönemde sanayi ülkelerinin hemen hepsinde hızlı bir milli gelir ve istihdam artışı gözlenmiş, hükümetlerin uyguladığı ekonomik politikalar, özellikle maliye politikası ekonomilerin gelişmesine denk düşmüş ve bu beraberlik Keynesyen teori ve buna dayanan politikaların doğruluğunun kanıtı sayılmıştır. Ancak 1960'lı yıllarda aynı sanayi ülkelerinde bir taraftan işsizlik, diğer taraftan enflasyon hızı artmaya başlamış, başta ABD olmak üzere birçok ülke bu sorunları eskiden uyguladıkları politikalarla çözemedikleri gibi daha da şiddetlendirmişlerdir (Savaş, 2007: 869). İsviçreli iktisatçı Karl Brunner tarafından ilk defa ortaya atılan Monetarizm esas gelişmesini Milton Friedman'la yapmıştır. Kısaca ekonomideki gelişmeler ve istikrarın dolaşımdaki para miktarı ile sağlanacağını ifade eder. Milton Friedman bu görüşüyle Adam Smith'in fikirlerini temel almıştır. Liberal piyasa ekonomisini savunmuş devletin ekonomik hayata müdahil olmamasını söylemiştir. Keynes'in tersine ekonomik hayatta

oluşabilecek dengesizliklerin devlet müdahalesi olmadan piyasa koşullarında düzeleceğini ifade etmiştir (İslatince, 2009: 228). Teori literatürdeki yerini Friedman'ın çalışmalarıyla bulmuştur.

Monetaristler daha çok enflasyon konusuyla ilgilenmişlerdir. Enflasyona sebep olarak siyasi otoritelerce para miktarının gereğinden fazla arttırılmasını gösterirler. Milton Friedman Nobel ödülü konuşmasında "enflasyon her zaman ve her yerde parasal bir olgudur" demiştir.

Pekin'e (2007: 217-220) göre Monetarizmin Temel İlkeleri:

Monetaristler iktisatçıların Klasik iktisatçılarla temel görüşleri aynıdır. Fakat bu görüşler miktar teorisinde ayrılmaktadır. Ayrıldıkları bir başka görüş de ekonominin serbestçe çalışan piyasa mekanizması ile her zaman ve kendiliğinden tam istihdam da dengeye gelemeyeceğidir. Monetaristlere göre ekonomide her zaman çözülemeyen doğal işsizlik durumu mevcut olabilecektir. Para miktarı ekonomik yaşamı etkilemede en önemli değişkendir. Toplam talep, istihdam, fiyatlar genel düzeyi ve GSMH'yi para miktarındaki değişiklikler belirlemektedir. Hükümetlerin ekonomiye müdahalesi ve izlenen para ve maliye politikaları ekonomide istikrarı bozan etkenlerin başında gelmektedir. Ekonomi kendi içerisinde bir düzen ve istikrara sahiptir. Ekonomiye müdahale edilmez ise işsizlik ve enflasyon sorunu kalıcı olmayacaktır. Para miktarındaki artış ya da azalışlar ekonomik dengesizliklere yol açar. Ekonomide kısa dönemde para arzı artışı reel milli geliri arttırsa da uzun dönemde enflasyona sebep olacaktır. Para miktarını azaltıldığında bu kez de ekonomi de durgunluk görülecektir.

Kısa ve uzun dönemde maliye politikaları üretim ve fiyatları etkilediği kabul edilmektedir. Bir ekonomide istikrarsızlığın ve belirsizliğin en temel sebebi bu durumların ortaya çıkmasına neden olan iktisat politikalarını uygulayan devlettir. Özel sektör konjonktürel dalgalanmalara karşı daha dayanıklıdır (Küçükkalaycı, 2010: 394-395).

Monetarist iktisatçılara göre ekonomide istikrar için rasyonel bir para politikası oluşturulmalıdır. Bu politikanın temelinde ise para arzını ekonomik büyümeye göre ayarlamak gerekir. Ekonomi % 5 oranında büyümüş ise para arzı da yaklaşık % 5 arttırılmalıdır (Pekin, 2007: 219-220).

Monetarist iktisatçılar işsizliği ifade edebilmek için doğal oran kavramının ortaya koymuşlardır. Doğal oran işsizlik için uzun dönemde, işsizliğin ortalama değerini ifade eder. Doğal oran (doğal işsizlik oranı) üretim fonksiyonunun değişmesi yatırım ve teknolojik değişmeler gibi reel faktörlerce belirlenir. Konjonktürel dalgalanmalar doğal oranı değiştirecektir. Doğal işsizlik oranı monetaristlerce tam istihdam oranı olarak kabul edilmektedir. Doğal orandan sapmalar için kısa dönem ve uzun dönem ayrımı yapılır. Doğal orandan kısa dönemde de sapılır. Para arzında meydana gelen genişlemeler nedeniyle toplam talepte kaymalar görülecektir. Kişiler rasyonel bir beklentide değiller ise yani adaptif bir beklenti içerisindeyseler bu sebeple dalgalanmalar oluşabilecektir (Ardıç ve Aydın, 2011: 125-126).

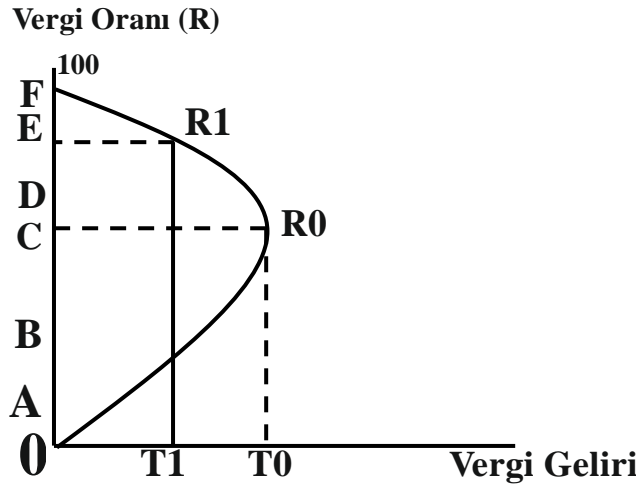
Paracı yaklaşımın işsizlik hakkındaki temel önermesi şudur: ekonomik birimlerin gelecekteki beklentileri hatalı olursa mevcut işsizlik, doğal işsizlik oranının altında ve üstünde olabilir. Uzun süre enflasyonist bir ortamda karar almak zorunda kalan ekonomik birimler beklenen enflasyon oranını doğru olarak tahmin etmeye başlayacaklarından ve bu tahminlerini ücretlerini yansıtacaklarından işsizlik oranı da kararlı kalacaktır. Monetaristler ekonominin her zaman tam istihdamda olmayacağını kabul ederler. Onlara göre daha iyi iş arama ve işsizlik parası yardımı nedeni ile “doğal işsizlik” her zaman görülebilecektir (Ersoy, 2008: 587).

1.3.5. Arz Yönlü İstihdam Teorisi

Keynesyen teorinin toplam talebe ağırlık vermesine bir tepki olarak doğan Arz İktisadı özellikle ABD’de büyük bir ilgiyle karşılanmış, Başkan Reagan’ın seçim propagandasının temelini oluşturmuş (hatta bu nedenle “Reagonomics” diye de adlandırılmıştır) ve birçok makro ekonomik model bu yeni teorinin ilkelerine göre hazırlanmıştır (Savaş, 1999: 153). Arz yönlü iktisat terimi, 1978 yılında Amerika iktisatçılar birliğinde resmen kabul edilmiştir. Bu teori en başta tasarruf, yatırım, çalışma gayreti, teşvikler, iş verimi, hükümetin büyüklüğü ve etki alanı ile ilgilenmiştir. Teoriyi gündeme getiren Arthur Laffer “Arz Yönlü İktisat, Klasik iktisadın modern tarzda ifadesinden başka bir şey değildir” demiştir. Daha geniş bir tanımı ise Arz Yönlü İktisadın ekonometrik analizini yapan Michael Evans “ekonominin üretim kapasitesini etkileyen unsurları inceleyen iktisat dalıdır” diyerek yapmıştır (Hulten, 1984: 238).

Arz yanlı iktisatçılara göre marjinal vergi oranının düşürülmesi durumunda bireyler tüketim yerine tasarrufu, boş zaman yerine çalışmayı ya da daha fazla çalışmayı, kayıt dışı ekonomi yerine ekonominin içinde olmayı tercih edebileceklerdir. Marjinal vergi oranlarının düşürülmesi sonucunda, vergi sonrası ele geçen net ücret artacağından dolayı emek arzının çoğalması beklenir. Bu dönemde faiz oranının yükselmesi durumunda tüketim harcamaları azaltılıp tasarruf miktarı arttırılacak, yapılan tasarruf miktarının artması nedeniyle, faiz oranı azalacaktır. Kıt kaynaklar kayıt içi olarak yüksek kazançlı ve verimli alanlara kayacaktır (Çolak, 2007: 774). Vergi oranları ile vergi hâsılatı arasında bir ilişki olduğunu Arthur Laffer ortaya koymuş ve bunu bir eğri ile göstermiştir. Bu eğri "Laffer Eğrisi" olarak isim yapmıştır. İbn-i Haldûn Laffer Eğrisine öncülük etmiştir (Ersoy, 2008: 595).

Şekil 15. Haldun-Laffer Eğrisi



Kaynak: Ersoy, 2008: 596

Şekil 15’de RO noktası vergi gelirinin maksimum TO olduğu oranı göstermektedir. RO oranından daha yüksek bir oranla vergi almaya kalkışmak vergi gelirini artırmayacak, azaltacaktır. Vergi oranının, RO oranın altına düşürülmesi de vergi gelirini artırmaz. RO oranının üzerinde olan vergi oranının düşürülmesi vergi gelirini artıracaktır. Vergi oranı % 0 olduğu noktada vergi geliri de sıfırdır. Aynı durum vergi oranının % 100 olduğu noktada da söz konusudur. Vergi oranı A, B oranlarına kadar yükseltilir ise vergi geliri artacaktır. Artış C noktasında en üst düzeye

çıkarmaz. C noktasından sonra vergi oranının artırılması vergi gelirini aynı oranda artırmaz. E noktasında vergi oranı yüksek olduğu halde vergi geliri C oranına göre azalmıştır. F noktasında vergi oranı % 100'e ulaşmıştır. Bu noktada vergi geliri sıfırdır (Ersoy, 2008: 59). Kısaca bu duruma Laffer Etkisi denir. Vergi oranının düşürülmesi kısa vadede yatırımları etkileyemeyebilir. Yatırım ve büyümenin başka dinamikleri de vardır. Vergi indiriminin de etkileri başka bir takım sebeplerden dolayı azalabilir (Hulten, 1984: 240). Vergi indirimleri kayıt dışı ekonomisi ne derecede etkileyecektir. Bunu belirlemek zordur. Eğride öne sürülen çalışma, tasarruf, tüketim gibi kavramlar subjektiftir. Gelir vergisi indirimine gidilirse, tasarruf miktarı artar, faiz oranı düşer. Faizin düşmesi yatırımları arttırır. Emek arzı artar. Arz eksikliğinden kaynaklanan enflasyon, oranı azalır. Sonuç olarak ekonomide üretim, gelirler ve istihdam artar. Philips eğrisini enflasyon oranı ile işsizlik oranı arasındaki ilişkiyi reddederler. Enflasyonun sebebi olarak para arzındaki artışı görürler.

Devletin ekonomiye müdahale etmesinden çok piyasa mekanizmasını etkinleştirmesini önerirler. Sermaye emek oranını vergi indirimi ile arttırılmalıdır. Bu sayede emeğin verimliliği ve reel ücretler artar. Ancak uygulamada Laffer eğrisini destekleyen ampirik bulgulara rastlanmamıştır (Küçükcalay, 2010: 422).

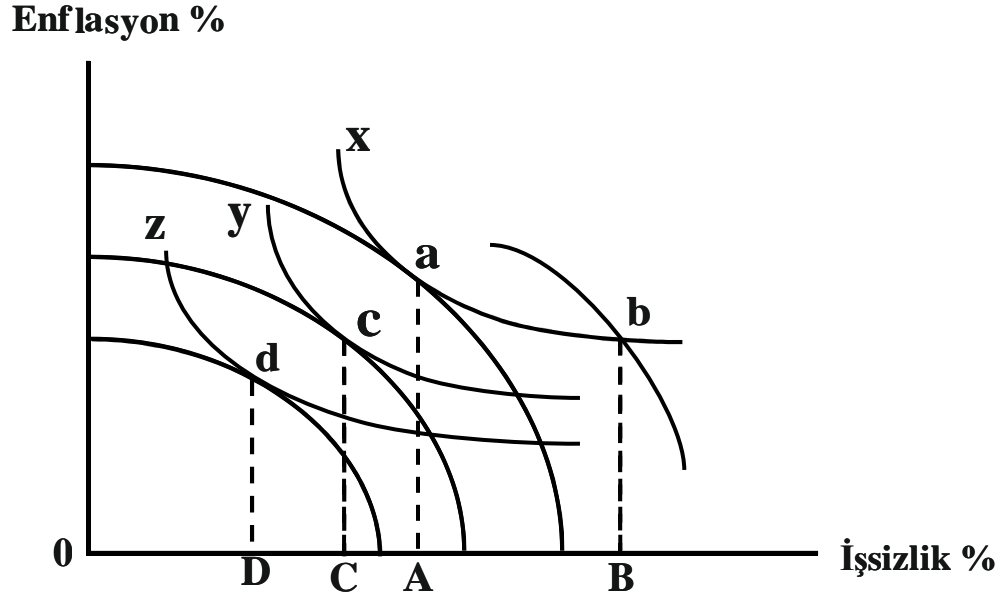
1.3.6. Yapısalcı İstihdam Teorisi

1980'li yıllarda tüm dünyada, az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde Monetarist politikalar uygulanmış çokda başarılı olunamamıştır. Durum böyle olunca Monetarizme karşı eleştiriler artmıştır. Para arzıyla oynayarak enflasyon sorununun çözülemeyeceğini ifade eden iktisatçılar Monetarizme tepki olarak "Yapısalcı"(Strüktüralizm) denilen görüşü ortaya koymuşlardır. Latin Amerikalı iktisatçılar enflasyonunun sebeplerinin daha çok ekonomideki yapısal bozukluklar ve dar boğazlar olduğunu ileri sürmüşlerdir. Enflasyon sorununun yapısal bozukluklar ve dar boğazların çözümüyle mümkün olabileceğini söylemişlerdir (İslatince, 2009: 240).

Yapısalcı iktisatçılar işsizlik sorunu için iki aşamalı bir yaklaşım gerçekleştirmişlerdir. Birinci aşamada Keynesyen para ve maliye politikaları ile işsizliğin düşürülmesi, fakat düşen işsizlik oranı enflasyon oranını arttırmıştır. İkinci aşamada ise işgücünün eğitim seviyesinin arttırılması ve bölgesel farklılıkları azaltmak için yapılacak çalışmalar üzerinde durmuşlardır. Bu durumda işgücü daha kaliteli

olacak ve daha verimli alanlarda iş bulabilecektir. Bölgesel kalkınma için yapılan çalışmalarda işsizliği azaltan bir politika olarak değerlendirilmelidir. Bu tarz politikalar enflasyonist baskılar oluşturmamasına rağmen 1970’li yıllara kadar uygulanmaya çalışılmıştır (Lordoğlu ve Özkaplan, 2007: 392-394).

Şekil 16. Enflasyon-İşsizlik İlişkisi



Kaynak: Lordoğlu ve Özkaplan, 2007 : 392

Enflasyonla işsizlik ilişkisini açıklayan Şekil 16’da görülen (b) noktası enflasyon ve işsizlik arasındaki kayıtsızlık eğrilerine göre, düşük bir enflasyon için katlanılan yüksek işsizlik düzeyini göstermektedir. (x) eğrisi üzerinde daha düşük bir işsizlik düzeyinin bedeli (a noktası) daha yüksek bir enflasyon oranıdır. Yapısal politikalar sayesinde enflasyon ve işsizliğin birlikte azaldığını düşünürsek, (iş gücünün kalitesini yükseltmesi veya alışkanlık artışı gibi) (c) noktasında doğru kayma gerçekleşebilir. Ancak bunun bir maliyeti olacaktır. İşçilik niteliğinin yükseltilmesi, devlete ek bir maliyet yüklemektedir (vergi kaybı ve eğitim için harcanan zaman ve bu nedenle gerçekleşen üretim düşüklüğü gibi) (Lordoğlu, 2007: 392-394). Yapılan hesaplama göre (Okun Kanunu) işsizlik oranında % 4’ün üzerindeki her % 1’lik artış % 3.2’lik bir çıktı kaybına neden olmaktadır (Sydney, 1978: 21). İşsizliği azaltmak için yapısalcı politikalar 1970’li yıllara kadar Solow ve Okun gibi iktisatçılar tarafından savunulmuş olsa da sonuçta yüksek oranlı enflasyona sebep olmuştur.

1.3.7. Yeni Keynesyen İstihdam Teorisi

“Yeni Keynesyen” kavramını ilk olarak 1982 yılında Michael Parkin kullanmış olsa da “Yeni Keynesyen Teori” kavramı Phelps’in “Politik Ekonomi” kitabında bir bölüm olarak incelenmiş ve kullanılmaya başlanmıştır. “Yeni Keynesyen Model” kavramı Robert Gordon’un 1986’da yazdığı “Productivity Growth, Inflation and Unemployment” isimli kitabında, “Yeni Keynesyen ekonomistler” kavramı da Laurence, Ball, Gregory Mankiw ve David Romer’in 1988’de yazdıkları “Yeni Keynesyen Ekonomistler” ve “Çıktı-Enflasyon Değiş Tokuşu” isimli makalelerinde yeni Klasik analizi yeni Keynesyen analiz takip etmiştir. John Taylor, Stanley Fischer ve Gregory Mankiw gibi Amerikalı Keynesyen iktisatçılar, Monetaristlerin ve Yeni Klasik yaklaşımın yoğun eleştirilerinin karşısına Neo Keynesyen modelden kısmen farklılıklar gösteren “Yeni Keynesyen Model (New Keynesyen Model)” analizi ile çıkmışlardır (Ünsal, 2007: 37). R. Gordon “neo” yerine “new” kelimesini neden kullandığını üç maddede açıklamaktadır: Birinci olarak “Neo-Klasik sentez” ile farklılığa dikkat çekmek, ikinci olarak Neo Klasik mikro iktisatta ayırım yapabilmek ve üçüncü olarak da Klasik iktisatçılara tam anlamıyla cevap verildiğini vurgulayabilmek için. Yeni Keynesyen iktisatçıların isim babası M.P. Parkin’in “Yeni Keynesyen Makro İktisat” yerine “Yeni Keynesyen İktisat” demesinin sebebini de burada aramak gerekmektedir (İslatınce, 2009: 220-221). Eski ve yeni yorumunda Klasik Ekonomi piyasanın her zaman temiz olduğunu ve talep eksiğinin olmayacağını kabul etmektedir. Keynesyenler ise piyasanın her zaman temiz olmadığını kabul ederler. Eski ve Yeni Keynesyen yaklaşımda piyasalar temizlenirken, fiyatların hızlı ayarlanmamasına arz ve talep şoklarının üretim ve istihdamı önemli ölçüde etkilediğine dikkat çekilmektedir. Yeni Keynesyenler, Yeni Klasikleri takip ederek çalışanların ve firmaların kar ve fayda maksimizasyonuna çalıştıklarını kabul etmektedirler (Bilgili, 2012:259).

Ücret-fiyat yapışkanlığının sebebi uzun dönemli toplu iş sözleşmelerinden kaynaklanır. Bu durum değişmesi beklenen fiyatların ve ücretlerin tam örtüşmesinden kaynaklanır. İşçiler üç yıllık bir toplu iş sözleşmesi imzalamışlarsa her üç yıl içinde tahmini bir ücret zammı alırlar. Beklenen enflasyon oranı gerçekleşen enflasyon oranına göre daha düşük bir oranda olursa bu çalışanların aleyhine bir durum olacaktır. Ancak bu durumda çalışanlar imzaladıkları sözleşme nedeniyle zam talep

edemeyeceklerdir. Ücret ve fiyat rijitliğinin bir başka sebebi de firmaların sık sık ücret değiştirmeye, işgücü performansını olumsuz etkileyebileceğini düşünerek yanaşmamalarıdır. Firmaların tedarikçileriyle sabit bir fiyattan anlaşma yapmaları durumunda fiyat yapışkanlığı ortaya çıkabilecektir (Mishkin, 2000: 358). Yeni Keynesyenlere göre talep daralması durumunda işgücü sınırlanabilecek fakat ücretlerde bir azalış olmayacaktır. Yine onlara göre; piyasa temizleme modeli ücretlerdeki katılık nedeniyle çalışmayacaktır. Modelin çalışmaması hali iki temel teori ile açıklanmıştır. Birinci teoriler ücret katılığını açıklayan teorilerdir. İkinci teoriler ise Hysteresis etkisi gibi reel ücretlerden sapmayı açıklayan teorilerdir (Çolak, 2007: 657). Yeni Keynesyen iktisatçılar büyük makro problemlerinin çözümü için hükümet politikalarını önermektedirler. Aynı iktisatçılar tam istihdama ulaşmak için içerdekilerin gücünün azaltılmasını ve dışarıdakilerin işe teşvik edilmesini önermektedirler.

İçerdekilerin gücünün kırılması için;

İşe giriş-çıkış maliyetlerinin azaltılması için iş güvenliği mevzuatının hafifletilmesi,

- Grevlerin azaltılması için endüstri ilişkilerinde yenilik yapılması,
- Dışarıdakilerin iş teşviki için;
- Beceri ve yeteneklerini yükselmeleri için dışarıdakilerin yeniden eğitilmesi,
- İşgücü alışkanlığını arttırıcı politikaların üretilmesi,
- Ücretlere daha büyük esneklik getiren kar paylaşma sözleşmeleri,
- İş arayanları teşvik etmek için işsizlik sigortası sisteminin yenilenmesi (Bocutoğlu, 2012: 197).

Yeni Keynesyenler, Klasik modeldeki işgücü piyasasını eleştirerek, işgücü piyasasını daha tutarlı analiz etmişlerdir. Yeni Keynesyen iktisatçılar fayda ve kar maksimizasyonlarını kabul etmeyip, firma ve işçileri kısıtlayan böylece eksik istihdama sebebiyet veren etkenler üzerinde çalışmışlardır. Bu sebeple; Yeni Keynesyenler işsizlik yerine daha çok talebi arttıracak politikalar üzerinde çalışmışlardır. Yeni Keynesyenlerin işgücü piyasasına bakışları üç madde ile ifade edilmektedir;

- Emek talebinin piyasa temizlenmesindeki etkisizliği,

- Belirsizliğin etkisi,
- Kurumların ve reel unsurların etkisi (King, 2003: 112-116).

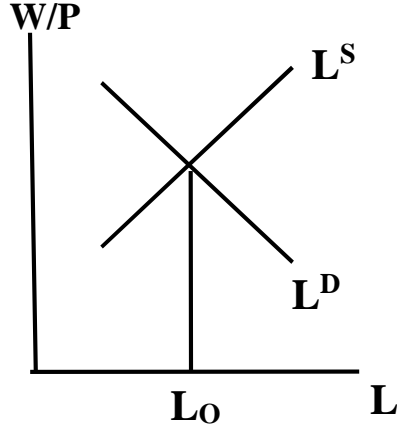
1.3.8. Yeni Klasik İstihdam Teorisi

Rasyonel Beklentiler Teorisi ilk olarak 1961 yılında C. Muth'un "Rasyonel Beklentiler ve Fiyat Hareketleri Teorisi" adıyla yayınlanmış olduğu makalesiyle ortaya çıkmıştır. Enflasyonist dönemlerde ekonomik birimlerin "Uyumcu Beklentiler" (adaptive expectations)'den ziyade, "Rasyonel Beklentilere" (rational expectations) sahip olduğunu söylemiştir. Chicago Üniversitesi'nde bazı iktisatçılar bu makaleyi tekrar gündeme getirerek teoriye önemli katkılarda bulunmuşlardır. 1970'li yıllarda R. Lucas, T. Sargent ve N. Wallace gibi iktisatçılar Rasyonel Beklentiler Teorisine önemli katkılar sağlamışlardır (İslatince, 2009: 236-237). Keynesyenler ve Monetaristler de beklentilerle ilgilenmişlerdir. Ancak onlar beklentilerin "uyumcul" olacağını varsaymışlardır. Rasyonel Beklentileri Yeni Klasik iktisatçılar ortaya atmışlardır.

Uyumcu Beklentiler Teorisine göre gelecekteki fiyat seviyesi, geçmişe göre belirlenecektir. Bir önceki yıl enflasyon oranı % 10 ise sonraki yıl için sözleşmelerde de bu % 10 oranı kullanılacaktır. Rasyonel Beklentiler Teorisine göre ise bireyler "Rasyonel Beklentiler" içinde olacaklardır. Bireyler ekonomik hayatla ilgili olarak tam bilgiye sahiptirler ve sistematik hata yapmazlar. İktisat politikaları bireylerin rasyonel davranmaları sonucu istenilen sonucu vermeyecektir. Bundan dolayı devlet istikrarlı ekonomik politikalara yönelmelidir. Rasyonel Beklentiler Teorisi, Klasik Teorinin İlkeleri'nin tüm ekonomik sorunlara ve makro ekonomiye uygulanmasından ibarettir. Yeni Klasik Teoriyi, Rasyonel Beklentiler Teorisi'nin oluşturduğunu söyleyebiliriz. Rasyonel Beklentiler Teorisi'ne göre Yeni Klasik Teori'nin iki varsayımı vardır. Birincisi, tüketici fayda maksimizasyonu, üretici ise kar maksimizasyonu peşinde koşar. İkinci olarak piyasalar arz-talebi dengeler. Ama piyasada yasal sınıflandırılmalar, enflasyon farklılığı ve müdahalesinin olmaması gerekir. Bu görüşü savunan iktisatçılar, para politikasının kısa ve uzun dönemde ekonomide sadece fiyatlar genel seviyesini etkileyeceğini öne sürerken maliye politikasının uzun dönemde istihdam ve üretim üzerinde olumsuz etkiler yaratacağını iddia etmektedirler (Gül, Ekinci ve Konya, 2009:67). Onlar, devlet harcamalarındaki artışın, özel tüketim ve yatırım harcamalarında veya ithalatta azalışla karşılık

bulacağını kabul ederler. Devlet harcamalarındaki artış toplam talebi etkilemez. Milli Gelir ve istihdam düzeyinde ise değişiklik olmayacaktır.

Şekil 17. İşgücü Piyasasında Denge



Kaynak: Lordoğlu ve Özkaplan, 2007: 391

İşgücü piyasasında denge işgücü arz ve talebin kesiştiği noktada meydana gelmektedir. $L^D = L^S = L$ Klasik modelde piyasa temizlenmesi modeli bulunmaktadır. İşgücü piyasası her zaman dengeye gelecektir. Yani her zaman tam istihdam dengesi ekonomide var olacaktır.

Bu kuramda işsizlik diye bir problem yoktur. İşgücü piyasasının işleyişı sebebiyle işsizlik görülmeyecektir işsizlik geçici ve iradidir. İşgücü piyasasının varsayımları:

Tam, mükemmel bilgi ve işgücünün hareketliliğinin hiçbir maliyeti yoktur, kendiliğinden ortaya çıktığı kabul edilmektedir.

İşgücünün yapısı nedeniyle, çalışanlar birbirinin yerine tam ve mükemmel olarak ikame edilebilmektedir, Toplam talep düzeyi değişecektir.

İşgücü arz ve talebinin kesiştiği yerde, denge ücreti oluşacaktır. Bu ücret ve istihdam dengesinde herhangi bir işsizlik durumu yoktur. İşgücü piyasasında işgücü fazlalığı varsa, ücretlerin aşağıya doğru kaymasından dolayı işsizlik olmayacaktır (Lordoğlu ve Özkaplan, 2007: 391-392). Sonuç olarak, Yeni Klasikler Rasyonel Bekleyişler ilkesine göre ekonominin daima dengede olduğunu varsayarlar. Kısa

dönemdeki işsizlik oranı doğal işsizlik oranıdır. Ekonomik birimlerin gelecekteki fiyatı mükemmel olarak tahmin ettikleri, arz ve talebin dengede olduğu kabul edilir. Bu durumda iradi işsizlik yoktur. Yeni Klasik iktisatçılar işsizliğin sebebi olarak yeterli bilgilenmemeyi görürler (Gül, Ekinci ve Konya, 2009: 69-70).

1.3.9. Post Keynesyen İstihdam Teorisi

Bir grup iktisatçı, 1970'ler ve 1980'lerde Keynes'in Neo-Klasik iktisatla bağdaşmayan fikirlerini yeniden canlandırdı. Bu iktisatçılar Keynes'in fikirlerini Michael Kalecki, Joan Robinson ve Piero Sraffa'nın düşünceleriyle birleştirdi ve Keynescilik geleneğini radikal yanına "Post-Keynesci" olarak bilinen yeni bir iktisat okulunda yeniden ortaya koydular (Hunt, 2005: 594).

Post Keynesyen ekonominin ekonomik yaşamın basitleştirici önerileri vardır. Davidson'un da ifade ettiği gibi amaç ekonomik hayatın daha anlaşılır olmasını sağlamaktır. Bu sebeple tüm Post Keynesyenlerin kabul ettiği modellerin üç önerisi vardır:

Ekonomi tarihsel bir süreçtir,

Belirsizliğin kaçınılmaz olduğu bir dünyada, beklentiler ekonomik sonuçlar üzerinde önemli bir rolü oynar,

Ekonomik ve politik kurumlar, ekonomik olayların biçimlendirilmesinde çok önemli rol oynarlar (Arestis, 1992: 88).

Post Keynesyenlere; göre istihdam ve gelirdeki dalgalanmanın sebebi ekonomik belirsizlikten dolayı oluşan beklentilerin dalgalanmasıdır (Küçükkalay, 2010: 414). Bununla birlikte Keynes'in bahsetmediği bölüşüm, büyüme ve iktisadi dalgalanmalarla da ilgilenmişlerdir. Post Keynesyen İktisatçılar yatırım harcamaları ile gelir dağılımı arasında bir ilişki kurarak Keynes'in hasıla ve istihdam teorisinin "hasılanın ve istihdamın düzeyi tümüyle yatırım miktarına bağlıdır" görüşünü kabul etmişlerdir. Post Keynesyen iktisatçılar, Keynes'in görüşünü genişleterek, yatırımların sadece hâsılanın ve istihdamın temel belirleyicisi olmadığını, aynı zamanda ücretler ve kârlar arasındaki milli gelir dağılımının da temel belirleyici faktörü olduğunu söylemişlerdir (Kregel, 1979: 46). İşsizliğin sebebi Post Keynesyenlere göre ücret katılığı değildir. Post Keynesyenler, katı parasal ücretlerin iradi olmayan işsizliğin nedeni olmadığını ifade etmektedirler. Post Keynesyen iktisatçılara efektif talep

istihdam ve işsizlik seviyesini belirler. Bundan dolayı istihdam düzeyi de doğrudan çıktı (üretim) düzeyi ile birlikte hareket edecektir (Esen, 2007: 71).

Post Keynesyen İktisatçılara göre, emek talebi ile reel ücret arasında Neo-Klasik ekonominin varsaydığı gibi sürekli bir negatif ilişki yoktur. Keynes ve çoğu Post Keynesyenlere göre, işsizliğin azaltılması ve piyasanın temizlenmesi ücretlerdeki azalışla mümkün değildir. Çünkü ücretler toplam talebin bir unsurudur. Ücretlerdeki azalma talebi de azaltacak ve ekonomik durumu kötüleştirecektir. Ücretler seviyesi bir ekonomi için önemlidir. Post Keynesyen İktisatçılara göre sabit ücret sistemi ekonomide istikrar için önemlidir. Oysa Neo-Klasik Modeller sabit ücretlerin bu özelliğini dikkate almamışlardır. Özellikle ekonominin durgunlaştığı dönemlerde sabit parasal ücretlerin toplam talep üzerinde olumlu etkileri olmakta ve ekonominin daha da kötüye gitmesini engellediği kabul edilmektedir. Tersi bir durumda, ekonomi durgunluk içerisindeyken esnek bir ücret sistemi tüketim talebini aşağı çeker yeni yatırımlar yapılmaz ve istihdam artışı gerçekleşmeyecektir (Seccareccia, 1991: 44-45).

Post Keynesyen emek analizinde toplam emek talebi için temel öneme sahip olan efektif taleptir. Emeğin toplam talebi, fiyat etkilerine dayanan marjinal hasılat ürünlerinin çoklu bir toplamı değildir; efektif talep ilkesine ve gelir etkilerine dayanmaktadır. Bu, emek ekonomisine Post Keynesyen yaklaşımın getirdiği başlıca farklılığı olarak değerlendirilmektedir (Lavoie, 1992: 219-220).

1.3.10. Kurumsal İstihdam Teorisi

İktisatçıların üzerinde uzlaştığı tek bir kurum tanımı yoktur. Kurumları tanımlamak kolay değildir. Kavramın oldukça geniş olması sebebiyle farklı kurum tanımlamaları vardır. “Commons” bireyselliğin serbestleşmesi ve denetiminde ortaya çıkan eylem” Uphoff ” Kurumlar değer verilen amaçlara hizmet eden ve varlığını devam ettiren davranış şekilleridir” North” Kurumlar politik, ekonomik ve sosyal kaynaşmayı oluşturan, insanlarca belirlenen sınırlardır. Tanımların ortak yönü kurumlar ile bireylerin etkileşim içinde olduğudur. Ekonomi bir kurum olarak değerlendirilmelidir (Yıldırım 2010: 4). Kurumsal iktisat aynı zamanda Neo Klasik iktisat alanında da çalışmaları olan John Maurice Clark, Wesley C. Mitchell, R. Commons ve Thorstein Veblen’ in çalışmalarıyla gelişmiştir (Mayhew, 1987 : 42-43).

Son dönemdeki önemli izleyicileri arasında J.K. Galbraith, G. Myrdal ve günümüzde ise J. Samuels, Robert Frank ve Anne Mayhew bulunmaktadır (Özveren, 2007: 49).

Kurumsal İktisat aslında Neo Klasik ve Marksist iktisadi düşünceye alternatif bir düşünceyi ortaya koymayı amaçlamıştır (Aktan ve Vural, 2006: 12). İktisadi olayları açıklamada sosyoloji, psikoloji, siyaset, maliye, tarih gibi bilim dallarından faydalanmıştır. Kurumsal iktisat iktisadi sistemin diğer bilim dallarıyla ilişki olduğunu varsayan disiplinler arası bir yaklaşımdır (Eggertsson, 2002: 67). Kurumlar bireylerin tercihlerini belirler ve sınırlar (www.canaktan.org 07.08.2011). Mülkiyet ve piyasanın yapısı ekonomik gelişme için önemli kabul edilmektedir. Ekonominin istikrarı için devletin ekonomiyi izlemesi, yönlendirmesi ve gelir dağılımının iyileştirilmesi içinde devletin müdahale etme hakkı olmalıdır (Adaçay ve İslatince, 2009: 325).

Kurumsal İktisat, işgücü piyasalarında sosyal ilişkilerin iş arama sürecini nasıl etkilediği arkadaş ve akrabalar arası enformel bağlantılarla bulunan işçilerin ücretler üzerinde de etkisinin analizini, Neo Klasik iktisadın varsayımlarının yeniden yorumlanmasıyla ve genişletilmesiyle yapmakta ve Kurumsal İktisatta kıtlık ve rekabet temel varsayımlar olarak yerini korurken, mikro ekonomik seçim teorisi yaklaşımı ile sosyal ağlar ve bireysel bağlantılar analizi edilmeye çalışılmaktadır (www.yeniekonomi.com : 10.11.2012).

Kurumsal İktisadın temel özelliklerini bakacak olursak (Özveren, 2007: 119-120; Tekeoğlu, 1993: 173-175; Ersoy, 2008: 533-534; Savaş, 1999: 646-648). Kurumsalcılar, fiyatlardan çok grup davranışını iktisadın esas konusu kabul etmektedirler (Hunt, 2005: 397). Ekonomide grup davranışı, fiyat değişikliklerinden daha etkileyicidir. Ekonomik hayatta kurumlar daha önemlidir. Bu düşünceye göre ekonomi parçalar halinde değil bir bütün olarak değerlendirilmelidir. Bazen grup davranışları bireysel iktisadi davranışlardan farklılık gösterebilmektedir. Grup davranışları sürekli olarak değişmektedir. İktisadi analizlerde “evrimci” bir yaklaşımı tercih ederler. Kurumsalcılara göre geleneksel teorinin ekonomik sisteme uygunluğu söz konusu olamaz. Ekonomide uyum değil çıkar çatışması olduğunu düşünürler. Kurumsal İktisatçılar gelirin ve servetin adil dağılımı için reformların olmasını isterler. Piyasa kurallarıyla, kaynakların etkin dağılımının ve adil gelir dağılımının gerçekleşmeyeceği görüşünü ileri sürerler. Kurumsalcılar Klasiklerin varsayımı olan

fiyat sistemini reddederler. İnsan davranışları sosyal kurumlarca (adetler, gelenekler ve yasal kurumlar) şekillendirmektedir.

Veblen insan davranışlarını belirleyen içgüdüleri, ana-baba içgüdüğü, ustalık içgüdüğü, boş merak içgüdüğü ve açgözlülük içgüdüğü olarak dört grupta sınıflandırılmıştır. İlk üç içgüdüden oluşan faaliyetlere "endüstriyel (veya teknolojik) istihdam" demiştir. Bu faaliyetler sıradan ve sebep-sonuç ilişkisine dayanan faaliyetlerdir. İnsanlar eski zamanlarda bilinmeyen doğüstü güçlerle çözmek istemişlerdir, buğdayın çok olması için etrafında dans etmişlerdir. Teknik ve bilimsel yöntemde alakası olmayan bu duruma Veblen "törenselleştirilmiş davranış" demiştir. Törenselleştirilmiş davranış statik ve geçmişe bağlıdır. Toplumla zarar veren davranış şeklidir. Endüstriyel ve teknolojik istihdam dinamikdir, daha çok araç ve teknoloji üretimi artırır (Savaş, 1999: 653). Veblen teknolojik yeniliklerin tüm insanlar için faydalı olacağına inanır. Teknolojide ileri düzeydeki ülkeler ve firmalar küresel anlamda kaynakların etkin kullanıma engel olabilmektedir (Ersoy, 2008: 538). Toplumsal hayattaki değişimlerin temel sebebi teknolojik gelişmelerdir (Yılmaz, 2000: 116). Toplum "Çalışan Sınıf" ve "Aylak Sınıfı" oluşturur. Bunların arasında her zaman çıkar çatışması olacaktır.

Aylak sınıf, teknolojik araçlar sayesinde çalışanların ürettiklerinin bir kısmına el koyar. Bu sınıf üretim sürecinde ve hatta işin başında durmadığı halde hâsılının bir kısmına sahip olur. Üretim güdüğüne sahip olan işçiler ise üretimi artırır. Bu sınıfın sayesinde üretim hâsıla ve teknoloji artar. Veblen aylak sınıfı eleştirse de giderek büyüyen bu sınıfın ekonomiye sağladığı yararlar da vardır. Yeni çıkan pahalı ürünler bu varlıklı kesimce finanse edilmektedir. Otomobil, cep telefonu vb. Bu sınıf yatırım sermayesinin ana kaynağıdır. Yeni yatırım ve ar-ge çalışmalarında varlardır. Sponsorluk ve vakıflar yoluyla eğitim, sanat ve kültür alanında önemli harcamalar yaparlar. Bu grup azınlıkta da olsa önemli vergi ödemeleri yapmaktadır (Skousen, 2005: 260-261).

Kurumsal iktisatçılar, para politikasının teknik açıdan etkin olmadığını illa kullanılacaksa düşük faiz politikasının kullanılmasını önerirler. Maliye politikasının amacı ise tam istihdam yerine nitelikli işçilerin iyi bir ücretle istihdam edilerek (planlı sistemde) belli bir üretim düzeyini tutturmak, çalışmayanlara ise garantili ve seçeneekli bir gelir düzeyi sağlamak olmalıdır. Ekonomide talep fazlası olduğunda vergiler, talep

yetersizliğinde kamu harcamalarının artırılmasını önerirler (Yay ve Yay, 2007: 185). Galbraith'a göre bu yolla üretim ve gelir arasında ki bağ koparılmak istenir. Üretim sorununu çözmüş olan ABD için işsizliği çok önemsemez. Toplumda işsizlik olsa dahi iktisadi güven sağlanabilir. Efektif talep, işsizlere tam ücret seviyesinde yapılan ödemelerle yüksek tutulabilecektir. Galbraith işsizlik ve sefaleti normal bir olay gibi gören ve sınırlı milli gelirin bölüşümünü sınıflar arası çatışma nedeni gören Klasikler ve Marx'ın yaklaşımlarından çok farklı düşünmektedir. Ona göre üretim sorununu çözen kapitalist ekonomiler henüz çözememiş olsalar da bölüşüm ve işsizlik sorununu çözebileceklerdir. Mitchell 1920'li yıllarda işsizlik sigortasını önermiştir. Ücret indirimlerini depresyona karşı öneren Klasik teori ise Keynesten çok daha önce bunun depresyonu önleyemeyeceğini, tersine refahı geciktireceğini ifade etmiştir (Kazgan, 2010: 119-190). Keynes ekonomik gelişmeyle gücün tüketiciden üreticiye geçeceğini ön görememiştir. Galbraith bu gücün eşitsiz biçimde dağılımından dolayı önerilen politikalarla işsizlik, durgunluk ve enflasyon önlenemez olduğunu ifade etmiştir (Ölmezoğulları, 2008: 87-88, Kazgan, 2010: 191-192).

Veblen işsizliğin nedeni ve kapitalizmde zaman zaman ortaya çıkan devrevi bunalımların sebebi olarak iş adamlarının karlarını maksimize etme hırsını görmektedir. Bunlar kâr hırsıyla verimliliği bir kenara bırakıp üretimi kısarak kârlarını yükseltmek isteyeceklerdir. Kâr amaçlı bir düşünce işsizliğe ve iktisadi bunalımlara neden olabilecektir (Ersoy, 2000: 548).

Galbraith kapitalizmin (başta ABD) yapısındaki değişmeler ve sorunlar Keynes'in iktisat politikası araçlarının çözeceği varsayımını getirmiştir. Adam Smith'in "görünmez eli" yerine dengeleyeceği güç (countervailing power) kavramını ortaya atmıştır. Ekonomik hayatta bir olumsuzluk olduğunda bunu dengeleyecek süreç kendiliğinden işleyecektir (<http://www.canaktan.org> : 09.05.2012). "Görünmeyen el" yerini güçlü alıcılar ve satıcılara ve sendikalara bırakmış, bunun sonucunda "planlama sistemi" ortaya çıkmıştır. Büyük şirketlerde karar vericiler artık patronlar değil, teknisyen yöneticilerdir (teknostürktür). Ücret artışlarına direnmeye gerek yoktur. Ücret artışı yapılır ve fiyata ilave edilir. Fark tamamen tüketiciye yansıtılmaktadır. Sendikalar ücret artışını tetiklerler, bundan dolayı planlı sistemde fiyat artışları olağan hale gelir. Keynesyen iktisatta fiyat azalışlarına meyilli durgunluk ekonomisi yerini, fiyatların sürekli arttığı bir ekonomiye bırakacaktır.

Kurumsal iktisatçılar ekonomik durgunluk döneminin iyi sonuçlar verebileceğini ifade etmişlerdir. Söz konusu dönemde reel ücretler azalıp, kârlar artabilecektir. Bu nedenle ekonomik hayat refaha kayabilecektir (Savaş, 1999: 656).

Kurumsalcılara göre kaynakların, gelir dağılımının, istihdamın ve reel gelirin nasıl dağıtılacağı konusunda iktidar söz sahibidir. Onlara göre iktidar gelir dağılımının, gelir dağılımı da iktidarın bir fonksiyonudur. İşgücü yüksek ücret talebinden ve cari ücretlerden daha çok, en son çıktının fonksiyonudur. Ekonomide çalışmak için kimin hangi fırsatlara sahip olacağı kurumlarca belirlenecektir. Kurumsalcılar ekonomik olayları yalnızca kaynak dağılımıyla değil yapısal örgütlenmeyle açıklamayı tercih etmişlerdir (<http://www.canaktan.org/ekonomi/kurumsal-iktisat/makaleler/kurums.> 09.05.2012). Ücret-fiyat artışlarına karşı kamunun müdahalesi ücret-fiyat kontrollerine kayacaktır

Sonuç olarak, Klasik ekonominin kendi kurallarının yanında kurumlar da önemlidir. Ekonomi ve politika birbirlerini tamamlarlar. Küba'nın günümüzdeki yoksulluğunu eskimiş kurumlarıyla açıklanabilmektedir. Nitekim 1959 yılından beri Küba'yı yöneten iktidar 312 maddelik bir reform paketi hazırlamış ve en başta Kübalıların ev ve otomobil alıp satmalarına izin vermiştir (www.sabah.com.tr/yazarlar 07.03.2011).

Ülkemizden örnek vermek gerekirse, miras yoluyla küçülen tarım arazilerinin mirasçılardan tek birinde kalabilmesi için yasal düzenlemeler yapılmıştır. BDDK son yaşanan küresel finansal krizde ülkemizdeki bankaların sorun yaşamamasını sağlamıştır.

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE İŞSİZLİK VE İSTİHDAMIN GENEL DURUMU

1.TÜRKİYE'DE İŞSİZLİK

Tüm gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde olduğu gibi işsizlik ülkemiz açısından da ekonomik olduğu kadar, sosyal, siyasal açıdan da önemli bir sorundur. Emek faktörü haricindeki üretim faktörlerinin üretime katılmamaları durumunda sadece ekonomik bir sonuç ortaya çıkarken, emek faktörünün boşa kalmasına sadece ekonomik problemlerin yanında insani sorunları da beraberinde ortaya koymaktadır. Belli bir süre işsiz kalan bireylerde işe yarama duygusu ve beraberinde bazı psikolojik sorunlarda ortaya çıkabilmektedir. Ülkemiz nüfusunun özelliklerinden dolayı aktif nüfusun hızlı artmasında ülkemizin işsizlikle mücadelesinin zorlaştığı kabul edilmektedir. Belli zamanlarda işsizlik oranında başarılar elde edilse de dışsal ve içsel ekonomik krizlerin ülkemize geri dönüşler yaşattığı kabul edilmektedir.

2.TÜRKİYE'DE İSTİHDAMIN GENEL DURUMU

Ülkemizde işgücü piyasasının bazı özellikleri vardır. Tarım sektöründe yüksek istihdam düşük verimlilik, işgücüne katılım ve istihdam oranının kadınlarda düşük ve işgücünün eğitim seviyesinin çok düşük olması bazılarıdır (TÜSİAD, 2004: 29). Enformel sektör formel-sektör, kırsal istihdam-kentsel istihdam, tarımsal istihdam-sanayi istihdamı gibi istihdam şekillerinin bir arada olabilmesi de yine ülkemizin işgücü piyasasının ayrıcalıkları durumu olarak değerlendirilmektedir. Kır-kent ayrımı ve kırsal kesimin soysal-ekonomik dinamikleri işsizlik istihdam probleminin açıklanabilmesini sağlayabilmektedir (Ceylan, 1999: 92). Türkiye deki istihdam yapısı kırsal, enformel, tarımsal sektörden kentsel, formel ve hizmetler sektörüne doğru kayma göstermektedir. TİSK'e göre enformel sektör istihdamı "şirketleşmemiş (hukuki durumu ferdi mülkiyet veya adi ortaklık olan) basit usulde vergi veren veya hiç vermeyen 1-9 kişi çalışanı olan, tarım dışı tüm ekonomik birimlerde çalışanlar" diye tanımlanmaktadır. Başka bir ifadeyle, enformel sektör 10 kişiden daha az kişi çalıştıran, çoğunlukla kendi hesabına ve evde çalışma şekilde faaliyetini sürdüren işyerlerindeki istihdamı ifade etmektedir.

Türkiye dünyanın en kalabalık yirmi ülkesinden birisidir. Sıralamada 17. sıradadır. 2050’de 18. sırada olacağı tahmin edilmektedir. AB ülkeleriyle karşılaştırıldığında oldukça kalabalık ve genç bir nüfusa sahiptir. Gelişmiş ülkelerde tarihsel süreçte istihdam genel olarak sanayi sektörüne daha sonra da hizmetler sektörüne geçiş göstermiştir. Bu durum tarım sektöründeki gizli işsizlik aynı zamanda üretim sürecinde yer alan işgücünün eğitim seviyesi ve becerilerinin az olmasından kaynaklanmaktadır (Şahinöz 2001: 439). Kırsal da yaşayan insanların tarım dışı bir alanda istihdamları oldukça zordur. Kırsalda tarımda çalışan kadınların çoğunluğu ücretsiz aile işçisi ve erkeklerin çoğu da kendi hesabına çalışmaktadır. ([http://www.un.org.tr\(2010-septe\)haber-orta12html](http://www.un.org.tr(2010-septe)haber-orta12html) 09.06.2011). Hizmetler sektörünün payının artması, sanayi sektörünün istihdam yaratmamasıyla da ilgilidir. Gelişmiş ülkelerde,% 2-7 oranında bir paya sahip olan tarım sektörünün istihdamdaki payı ülkemizde 2010 yılı verilerine göre % 25.2’dir. Bunun en önemli nedeni çalışan kadınların yarısından çoğunun tarım sektöründe çalışıyor olmasıdır. Ücretsiz aile işçilerinin çalışanlar içindeki payı % 30’lardan % 14’lere gerilemiştir. Bunda en önemli faktör kente göçlerdir. Kente gelenler özellikle kadınlar kırdaki çalışıyor gözükmektedir, kentte iş aramamakta ve “çalışmayan” grubuna dahil olmaktadır. Çalışma çağındaki nüfus artarken, işgücüne katılım oranı düşmektedir. Çalışma çağındaki nüfusa iş bulunamamaktadır. Ülkemizde iş gücüne katılım oranı yüzde 50 civarında iken OECD ülkelerinde yüzde 70 civarındadır. Bununla birlikte ülkemizde “işgücü verimliliğinin düşüklüğü yeni iş yaratmada yetersizlik, istihdamsız büyüme” gibi sebepler istihdamın yapısal özellikleri arasında değerlendirilmektedir (Gül, Ekinci ve Konya, 2009: 131).

Nüfus ve nüfusun artış hızı istihdamı belirleyen faktörlerdendir. Türkiye de nüfusun hızla artmakla birlikte genç nüfusumuzda özellikle Avrupa ülkeleriyle kıyaslandığından daha kalabalıktır. İstihdam imkanları daha az artırılabilirdiği için işsizlik ve özellikle genç işsizliği önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. İşgücü piyasamızda kayıt dışı istihdamın fazlalığı, eğitim ve verimliliğin düşük olması da ayrı bir sorun olarak değerlendirilmektedir.

Türkiye’de işsizliği ölçmeyi amaçlayan anket ilk defa DİE tarafından 1966 yılında da yapılmıştır. DİE 1968 ve 1969 yıllarında çalışmalarını tekrarlamış daha sonra 1980’li yıllarda yeniden başlamış ve tekrar ara vermiştir. Hane halkı işgücü

anketleri 1989 yılından itibaren ILO kriter ve tanımlarına uygun olarak ve düzenli olarak yapılmaktadır (Gürsel,2004 : 12). Türkiye’de 2007 yılında Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemine (ADNKS) geçilmiştir. Türkiye İstatistik Kurumu (TUIK) söz konusu yıldan evvelki Genel Nüfus Sayımı (GNS)’yla ulaşılan verileri ADNKS’ ye göre dönüştürmektedir. Bu sebepten dolayı tablolarda genellikle başlangıç yılımız 1989 yılı olacaktır.

Tablo 1**Türkiye'de Nüfus , İşgücü , İstihdam ve İşgücüne Katılım Oranları (Bin Kişi, %)**

Yıllar	Nüfus	Kurumsal Olmayan Çalışma Çağındaki Nüfus	İşgücü	İstihdam Edilenler	Eksik İstihdam	İşsiz	İşgücüne Katılma Oranı%	İşsizlik Oranı %
1989	5.448	34.315	19.93	18.222	1390	1.709	58.1	8.6
1990	55.58	35.601	20.15	18.539	1309	1.611	56.6	8
1991	56.694	36.869	21.01	19.288	1512	1.722	57	8.2
1992	57.798	37.984	21.264	19.459	1748	1.805	56	8.5
1993	58.756	38.957	20.314	18.459	1568	1.814	52.1	8.9
1994	59.736	40.038	21.876	20.006	1856	1.87	54.6	8.5
1995	60.864	41.175	22.286	20.586	1568	1.7	54.1	7.6
1996	62.019	42.243	22.697	21.194	1538	1.502	53.7	6.6
1997	63.154	43.299	22.755	21.204	1398	1.551	52.6	6.8
1998	64.29	44.295	23.385	21.778	1449	1.606	52.8	6.9
1999	65.422	45.311	23.878	22.048	2164	1.829	52.7	7.7
2000	66.187	46.211	23.078	21.581	1594	1.497	49.9	6.5
2001	67.296	47.158	23.491	21.524	1404	1.967	49.8	8.4
2002	68.393	48.041	23.818	21.354	1297	2.464	49.6	103
2003	69.479	48.912	23.64	21.147	1143	2.493	483	10.5
*2004	66.379	47.544	22.016	19.632	860	2.385	46.3	10.8
2005	67.227	48.358	22.454	20.066	702	2.388	46.4	10.6
2006	68.066	49.174	22.751	20.423	775	2.328	46.3	10.2
2007	68.901	49.994	23.114	20.738	689	2.377	46.2	10.3
2008	69.724	50.772	23.805	21.194	779	2.611	46.9	11
2009	70.542	51.686	24.748	21.277	-	3.471	47.9	14
2010	71.343	52.541	25.641	22.594	-	3.046	48.8	11.9
2011	72.376	53.593	26.725	24.11	-	2.615	49.9	9.8
2012	73.604	54.724	27.339	24.82	-	2.518	50	9.2

Kaynak:Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), Hane Halkı İşgücü Anketihttp://www.tuik.gov.tr/VeriBilgi.do?tb_id=25&ust_id=8(10 Kasım 2013)

Tablo1'e baktığımızda 1989-2012 yılları arasında kurumsal olmayan nüfus (Kurumsal Olmayan Nüfus: Okul, yurt, otel, çocuk yuvası, huzurevi, hastane, hapisane, kışla yada orduevinde ikamet edenler dışında kalan nüfustur) ([http://www.tuik.gov.tr/AltKategori.do?ust_id= 11.09.2012](http://www.tuik.gov.tr/AltKategori.do?ust_id=11.09.2012)) Sürekli olarak artış göstermiştir. Ancak nüfus artış hızının azalarak arttığı da bir gerçektir. Nüfus nitel ve nicel olarak ekonomi üzerinde etkin bir faktördür (Küçükkalay ve Türkcan 2005 :71-72).

Bu tablo ile özellikle 1989-2000 ve 2012 dönemindeki değişimler incelenecektir. İstihdam 1989 yılında 18 milyon kişiden 1999 yılında 22 milyon kişiye yükselmiştir. 2000 ve 2001 yıllarında finansal ve ekonomik krizden dolayı ve TÜİK'nun 2004 yılında veri toplamada yöntem değişikliğine gitmesinden dolayı 22milyon istihdam rakamına ancak 2010 yılında ulaşılabilmiştir. Nihayet 2012 yılında ise istihdam 24.8 milyon kişi olabilmiştir. Çalışma çağındaki nüfus ise 1989'da 34,315 bin kişiden 54,724 bin kişiye yükselerek önemli bir artış kaydetmiştir. 1989-2000 döneminde kurumsal olmayan nüfus 11,896 bin kişi artarken, istihdam 3369 kişi artmıştır. 2000-2010 dönemindeki artışlar ise 6330 bin kişi ve 1013 bin kişi olmuştur. İstihdam 2010'dan 2012'ye % 2.5 artış göstermiştir. 2001 finansal ve ekonomik krizden ve işgücündeki artıştan dolayı işsiz sayısı 2002 yılından itibaren neredeyse sabitlenmiş ve 2 milyonun altına düşmemiştir. 1989 yılında % 58.1 ile rekor seviyesini gören İKO ise 2012 yılında ise ancak % 50 olabilmiştir. İlerleyen tablolarda görülebileceği gibi İKO'nun kadın ve erkek ayrımında kadınlar lehine net bir durum söz konusudur. İKO'nun düşük olması erken emeklilik ve tarım sektöründeki çözümlenin hizmetler sektöründe yeterince iş bulamaması ile açıklanabilir.

Tablo 2
Türkiye’de Kurumsal Olmayan Nüfusun İşgücü Durumu (Bin) (Erkek)
(1989-2012)

YIL	Kurumsal Olmayan Çalışma Çağındaki Nüfus	İşgücü	İstihdam Edilenler	Eksik İstihdam	İşsiz	İşsizlik Oranı %	İstihdam Oranı %	İşgücüne Dahil Olmayan Nüfus
1989	16.962	13.663	12.548	1.222	1.115	%8.2	%74.0	3.298
1990	17.556	13.990	12.901	1.195	1.088	%7.8	%73.5	3.566
1991	18.276	14.665	13.395	1.359	1.270	%8.7	%73.3	3.611
1992	18.839	15.002	13.682	1.523	1.321	%8.8	%72.6	3.836
1993	19.284	15.045	13.722	1.401	1.323	%8.8	%71.2	4.238
1994	19.815	15.552	14.191	1.587	1.361	%8.8	%71.6	4.262
1995	20.388	15.858	14.628	1.332	1.230	%7.8	%71.7	4.530
1996	20.924	16.182	15.067	1.322	1.115	%6.9	%72.0	4.741
1997	21.457	16.464	15.399	1.247	1.064	%6.5	%71.8	4.993
1998	21.956	16.848	15.686	1.302	1.162	%6.9	%71.4	5.108
1999	22.462	17.025	15.713	1.932	1.312	%7.7	%70.0	5.437
2000	22.916	16.890	15.780	1416	1.111	%6.6	%68.9	68.8
2001	23.389	17.040	15.555	1255	1.485	%8.7	%66.5	66.5
2002	23.827	17.058	15.232	1158	1.826	%10.7	%63.9	63.9
2003	24.260	17.086	15.256	994	1.830	%10.7	%62.9	62.8
*2004	23.251	16.348	14.585	757	1.762	%10.8	%62.7	62.7
2005	23.673	16.704	14.958	599	1.746	%10.5	%63.2	63.1
2006	24.094	16.836	15.165	666	1.671	%9.9	%62.9	62.9
2007	24.513	17.098	15.382	585	1.716	%10.0	%62.7	62.7
2008	24.917	17.476	15.598	647	1.877	%10.7	%62.6	62.5
2009	25.369	17.898	15.406	-	2.491	%13.9	%60.7	60.7
2010	25.801	18.257	16.170	-	2.088	%11.4	%62.7	62.6
2011	26.320	18.867	17.137	-	1.730	%9,20	%65,10	7.453
2012	27.133	19.469	17.823	-	1.646	%9	%65.6	76.64

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), Hane Halkı İşgücü Anketi
http://www.tuik.gov.tr/VeriBilgi.do?tb_id=25&ust_id=8 (10 Kasım 2013)

Tablo 1’de açıklanmaya çalışılan durum genel hatlarıyla Tablo 2 içinde geçerli olmaktadır. 1989-2012 döneminde çalışabilir durumdaki nüfus 10 milyon kişi, işgücü 6 milyon kişi, istihdam ise 5 milyon kişi artmıştır. İşgücündeki hızlı artış ve yeterince iş yaratılamamasından dolayı işsiz sayısı 1,5 milyon kişinin (2009-2010 yıllarında 2 milyon kişiden fazla) altına düşmemiştir. Bir sonraki tabloda görüleceği gibi

erkeklerde istihdam oranı 1989 daki rekor seviyesi olan % 74'ü göremese de 2012 yılında % 65,6 olmuştur. Bu oran kadınlarda aynı dönemde % 32.7 ve % 26.7 olarak gerçekleşmiştir.

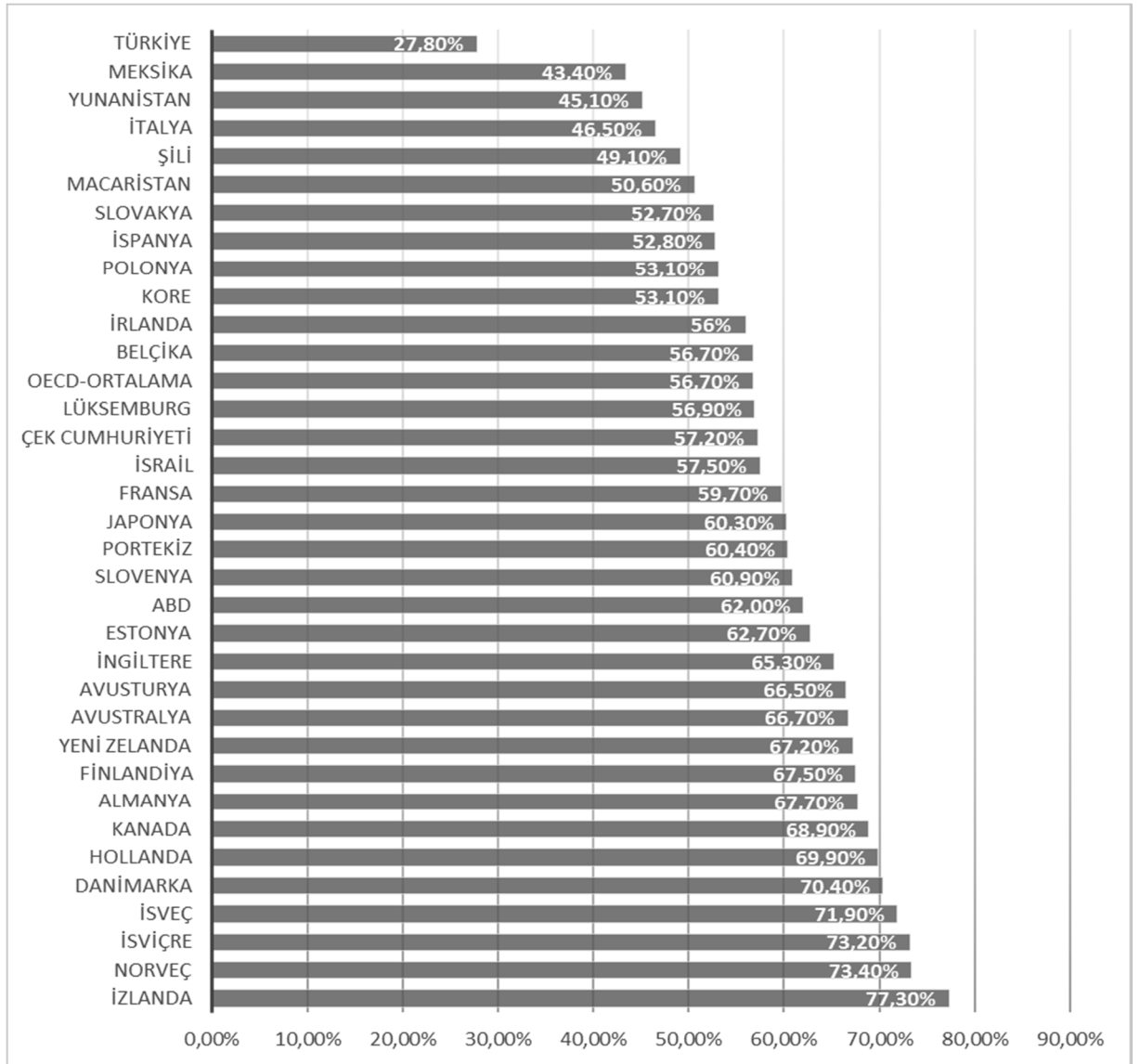
Tablo 3
Türkiye’de Kurumsal Olmayan Nüfusun İşgücü Durumu (Bin) (Kadın)
(1989-2012)

YIL	Kurumsal Olmayan Çalışma Çağındaki Nüfus	İşgücü	İstihdam Edilenler	Eksik İstihdam	İşsiz	İşsizlik Oranı %	İstihdam Oranı %	İşgücüne Dahil Olmayan Nüfus
1989	17.353	6.267	5.674	169	593	%9.5	%32.7	11.086
1990	18.045	6.160	5.637	114	523	%8.5	%31.2	11.885
1991	18.592	6.345	5.893	154	452	%7.1	%31.7	12.247
1992	19.146	6.262	5.778	225	484	%7.7	%30.2	12.884
1993	19.673	5.268	4.777	167	491	%9.3	%24.3	14.405
1994	20.223	6.324	5.815	268	509	%8.0	%28.8	13.899
1995	20.787	6.427	5.958	236	470	%7.3	%28.7	14.360
1996	21.319	6.514	6.127	216	387	%5.9	%28.7	14.805
1997	21.842	6.291	5.804	151	487	%7.7	%26.6	15.550
1998	22.339	6.537	6.092	147	445	%6.8	%27.3	15.802
1999	22.848	6.852	6.335	233	518	%7.6	%27.7	15.996
2000	23.295	6.188	5.801	176	387	%6.3	%24.9	17.108
2001	23.769	6.451	5.969	149	482	%7.5	%25.1	17.318
2002	24.214	6.760	6.122	139	638	%9.4	%25.3	17.455
2003	24.652	6.555	5.891	149	663	%10.1	%23.9	18.098
2004	24.293	5.669	5.047	103	622	%11.0	%20.8	18.624
2005	24.685	5.750	5.108	103	642	%11.2	%20.7	18.935
2006	25.080	5.916	5.258	111	658	%11.1	%21.0	19.164
2007	25.480	6.016	5.356	104	660	%11.0	%21.0	19.464
2008	25.855	6.329	5.595	132	734	%11.6	%21.6	19.526
2009	26.317	6.851	5.871	-	979	%14.3	%22.3	19.466
2010	26.740	7.383	6.425	-	959	%13.0	%24.0	19.357
2011	27.273	7.859	6.973	-	885	%11,30	%25,60	19.414
2012	27.950	8.452	7.476	-	985	%11,6	%26,7	14.498

Kaynak:Türkiye İstatistik Kurumu (TUİK), Hane Halkı İşgücü Anketi
http://www.tuik.gov.tr/VeriBilgi.do?tb_id=25&ust_id=8 (10 Kasım 2013)

1989 yılında 6 milyon kişi olan işgücü 2012 yılında 8.42 milyon kişiye yükselmiştir. İstihdam sayısı ise 5.67 milyon kişiden, 7.47 milyon kişiye yükselmiştir. Ancak kadınlarda tüm yıllar boyunca işsizlik oranı, istihdam oranı ve işgücüne dahil olmayan nüfus erkeklere göre daima fazla olarak gerçekleşmiştir. Bu fark özellikle istihdam oranında 2012 yılı için % 65.62'ye karşılık % 26.7'dir. Bunun nedenleri ileride açıklanacağı gibi kadınlarda eğitim seviyesinin düşük olması , göçler (kırsalda çalışan kadınlar, şehirlerde ev işleri, çocuk ve yaşlı bakımı vb. nedenlerden dolayı çalışma şansına sahip olamamaktadırlar) ve kültürel faktörlerdir.

Tablo 4 OECD Ülkelerinde Kadın İstihdam Oranı (2011)



Kaynak: <http://www.oecd.org/els/emp/oecdemploymentoutlook.htm>
(10.11.2013)

Tablo 5
Bazı Ülkelerde İşgücüne Katılım Oranları (2011) (Kadın/Erkek) (%)

Ülke	Toplam	Kadın	Erkek
Avusturalya	78.6	71.5	85.7
Avusturya	76.4	70.4	82.6
Belçika	68.2	62.2	74.2
Kanada	80.1	75.8	84.3
Şili	68.1	53.6	82.7
Danimarka	81.1	77.1	85.0
Finlandiya	75.7	73.2	78.1
Fransa	71.0	66.6	75.5
Almanya	77.9	71.8	83.9
Yunanistan	69.4	58.3	80.5
Maceristan	62.9	57.1	68.9
İtalya	63.2	51.6	74.8
Japonya	81.6	69.6	93.5
Kore	70.3	85.4	82.2
Lüksemburg	68.9	60.7	76.9
Meksika	66.9	48.2	87.4
Hollanda	79.5	73.4	85.6
Yeni Zellenda	80.7	74.2	87.5
Norveç	80.4	77.3	83.3
Polonya	66.6	59.7	73.6
Portekiz	78.4	73.8	83.2
Slovenya	73.2	68.9	77.3
İspanya	74.9	67.2	82.4
İsveç	81.3	77.9	84.6
İsviçre	84.6	78.0	91.2
Türkiye	53.9	30.9	77.3
Amerika Birleşik Devletleri	77.3	71.4	83.3
Rusya Federasyonu	73.8	69.2	78.8

Kaynak: www.ilo.org/global/statistics-and-databases/lang-en/index.htm
(07.07.2012)

Tablo 5’de bazı ülkelerde işgücüne katılım oranları gösterilmektedir. Yine gelişmiş ülkelerle ülkemizi kıyasladığımızda Türkiye’de bu oranın çok daha düşük olduğu görülmektedir. Bunun başlıca iki sebebi vardır; birincisi ülke nüfusunun eğitim düzeyinin düşük seviyede olmasıdır. Eğitim seviyesi arttıkça işgücüne katılım oranları da artmaktadır. Özellikle tarım haricindeki sektörlerde daha bir önem arz etmektedir. Türkiye’de eğitim seviyesi arttıkça işgücüne katılım oranı artmaktadır. İkincisi ise; kadınlarda işgücüne katılım oranının düşük olmasıdır. Erkeklerde işgücüne katılım oranı AB ülkelerinin ortalamasına yakın iken, kadınların iş gücüne katılım oranı oldukça düşüktür. Bu durum ülkemizde işgücüne katılım oranının oldukça düşük gerçekleşmesinin de sebebidir (TÜİK, 2007: 32) İşgücü piyasamızın ayırt edici özelliklerin biriside genel olarak ve kadınlarda İKO’nın gelişmemiş ve gelişmekte olan ülkelere kıyasla çok düşük olmasıdır. Tablo 5’te gösterilen ülkeler arasında Türkiye genelde % 53,9 kadınlarda ise % 30,9 ile sonuncu durumdadır.

Erkekler bazında sonuncu olmadığı gibi lider ülkeyle arasında çok ciddi bir fark da bulunmamaktadır. Genelde ve kadınlarda İKO'nın düşük olmasında kurumsal ve kültürel faktörler rol oynamaktadır. Ülkemizde köyden kente göç hızı yavaşlamış da olsa devam etmektedir. Kırdaki tarımsal üretim aile üretimi şeklinde yapılmaktadır. Tüm aile bireyleri kırdaki üretim faaliyetlerinin içerisinde bulunmaktadır. En azından ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadırlar. Göçle beraber şehre gelen erkekler bir şekilde çalışmaya devam edebilme şansını bulabilirken, kadınların eğitim seviyelerinin düşük olması ve kültürel ve kurumsal faktörler, kadınlarda İKO'nun düşük olma nedenlerindedir. İKO'nun düşük olmasının diğer sebepleri arasında erken emeklilik (yakın zamana kadar erken emekli olabilmekteydiler) ve gençlerin istihdama katılımındaki zorluklar sayılabilir.

Tablo 6
Yaş Grubuna Göre Türkiye'de İşgücüne Katılma Oranları (%)

Yıllar	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+
2000	35.5	49.9	61.7	62.1	62.7	61.4	54.6	47.4	41.2	32.8	20.8
2001	33.5	51.1	61	62.7	62.7	61.1	55.4	46.4	40.2	32.9	20.5
2002	31.7	50.4	62	63.4	62.9	61.3	55.5	45.5	39.4	33.4	18.4
2003	28.4	48.8	61.6	62.7	62.5	60.8	54	44.8	36.8	30.6	17.2
*2004	26.2	50.5	61.5	61.8	62.7	59.7	51.6	41.1	33.9	26.4	14.3
2005	26.6	50.2	62.1	61.9	62.6	60.6	52.8	41.7	32.8	24.4	13.4
2006	26.6	49.5	61.7	62.5	62.6	60.7	52.3	42	32.5	24.2	12
2007	26.8	49.9	61.7	62.8	62.6	60.9	52	41.2	31.3	24.4	11.5
2008	27.3	50.6	62.7	63.5	63.7	61.4	52.8	42.4	32.1	24.7	11.7
2009	27.5	51.7	64.1	65.1	64.6	63.1	54.2	43.4	33.6	25.6	11.9
2010	26.6	52.2	65	65.9	66.5	65	57	44.8	34.8	27	12
2011	26.6	53.8	65.3	66.7	67.3	65.8	59.6	47.1	36.8	28	12.8

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), Hane Halkı İşgücü Anketi
http://www.tuik.gov.tr/VeriBilgi.do?tb_id=25&ust_id=8 (10 Kasım 2013)

15-19 yaş gurubunda 2000 yılında % 35.5 olan İKO 2012 yılına dek sürekli bir düşüşle % 26.6 olarak gerçekleşmiştir. Bu durumun nedenleri olarak kırdan kente göç (kırdan çalışan bu yaş grubundakiler şehirde istihdamın dışında kalabilmektedir) ve genç işsizliği sayılabilir. 2000-2011 döneminde 25 yaştan 44 yaşa kadar İKO yüzde 60 bandını korumaktadır. Bir başka önemli gelişme ise 45-49 yaş grubunda 2000'de yüzde 54.6 olan oranın 2011'de % 59.6'ya yükselmiş olmasıdır. Bu durum emeklilik (emeklilik yaşının kademeli olarak arttırılması) düzenlenmesi ile açıklanabilir. Aynı şekilde 55 ve daha ileri yaşlarda İKO'nun 2000 yılından 2011 yılına azalması da bu yaş grubundakilerin emekli olmalarıyla açıklanmaktadır.

Tablo 7
Türkiye'de Yerleşim Yerlerine Göre İşgücü Katılma Oranları (%)

Yıllar	Kent			Kır		
	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek
2000	44.1	17.2	70.9	58.7	40.2	77.9
2001	44	17.4	70.6	58.7	41.7	76.4
2002	44.4	19.1	69.8	57.6	41.4	74.5
2003	43.8	18.5	68.9	55.5	39	72.9
2004	43	17.7	69.1	54.4	36.7	73.3
2005	44.1	17.8	70	52.1	33.9	72
2006	44.2	19.5	69.3	51.2	33.1	71.3
2007	44.3	19.8	96.3	50.8	32.5	71
2008	45	20.8	69.5	51.4	32.9	71.6
2009	45.8	22.3	69.9	52.7	34.6	72
2010	46.8	23.7	70.4	53.5	36.3	71.6
2011	47.6	24.8	71	54.9	37.5	73.3
2012	49.1	27	71.8	54.1	37.3	71.8

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), Hane Halkı İşgücü Anketi
http://www.tuik.gov.tr/VeriBilgi.do?tb_id=25&ust_id=8 (10 Kasım 2013)

Tablo 7’de İki önemli durum göze çarpmaktadır. Birincisi toplama kırdaki 2000’de % 58.7’den, 2012’de % 54.1’e düşmesidir. Bu duruma kırdan kentte göçün etkisiyle açıklanabilir. İkinci olarak 2007’den itibaren kırdaki ve kentte kadın İKO’nun sürekli için sürekli artış göstermesidir. Bu durumda ekonomik kriz nedeniyle kadınların aile bütçesine katkı çalışmaya başlamalarıyla açıklanabilir. Nitekim aynı dönemde kır ve kentte erkek İKO’nun da önemli bir artış gözlemlenmiştir

Tablo 8**Eğitim Durumu ve Cinsiyete Göre Kentsel Alanlarda İşgücüne Katılma Oranları (%)**

Yıllar	Okur - Yazar Olmayan		Lise Altı		Lise		Mesleki ya da Teknik Lise		Yüksek- öğretim	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
2000	5.1	44.7	10.6	71,3	30.6	68.6	-	-	69.6	82.1
2001	5.4	41.6	11.3	70,4	29.8	69.4	-	-	70.2	83.1
2002	5.8	39.6	12.6	69,5	31.1	67.8	-	-	70.6	83.5
2003	5.5	41.5	12.1	68,2	28.3	67.3	-	-	69.3	82.4
2004	5.4	36.3	11.9	67,6	25.7	65.9	38.4	79.6	70.2	84
2005	6.1	38	12.7	68,5	26.3	65.3	36	80.3	69	83.1
2006	5.4	34.7	13.2	67,8	27.5	64.7	35.3	79	68.8	82.1
2007	5.1	33	12.8	67,5	28	63.4	35.2	79.7	69.2	82.2
2008	5.4	34	13.2	67,4	28.9	64.6	37.3	79.8	69.8	82.3
2009	5.7	35.1	14.6	67,3	29.6	66.8	38.3	80.4	70.4	82.7
2010	6.2	33	16.5	76,8	29.7	66.2	39.2	80.7	70.9	83.8
2011	6.5	34	17.45	67,62	29.7	68.13	38.6	80.4	71	84.9

Kaynak:Türkiye İstatistik Kurumu (TUİK), Hane Halkı İşgücü Anketihttp://www.tuik.gov.tr/VeriBilgi.do?tb_id=25&ust_id=8 (10 Kasım 2013)

İlk olarak tüm kategorilerde erkeklerin kadınlara göre İKO daha fazladır. Okur-yazar olmayan ve lise altı kategoride fark neredeyse 5 kat lise ve mesleki lise mezunlarında fark 2 misline düşmekle beraber devam etmektedir. Yüksek öğretimde ise 2000-2010 yılları arasında ciddi bir gelişme olmamakla beraber diğer gruplarla kıyaslandığında çok az (% 10'luk) bir farkın olduğu görülmektedir. Kadın nüfusun üniversite mezunu olmalarının teşvik edilmesinin kadın İKO'na önemli katkı yapacağı sonucuna varılabilir.

2.1. TÜRKİYE'DE İSTİHDAMIN YAPISI

İşgücüne katılım oranları pek çok gelişmiş ülkelerde ülkemize göre daha yüksek oranlardadır. Kırdan kente doğru gerçekleşen göçler istihdamın yapısını değiştirmiştir. Demografik bir süreç olarak coğrafi bölgeler ve/veya idari alanlar arasındaki yerleşim yeri değişikliklerine göç denir. Ekonomik, sosyal, kültürel, siyasi, dini, doğal afet ve benzeri sebeplerden dolayı ortaya çıkan nüfus hareketi, daha iyi bir yaşam için geçici veya sürekli olarak yeni bir yerleşim yerine gitmesi göç sayılmaktadır (Pazarlıoğlu, 2005: 121). Göçlerin iki sonucu olmuştur: İşgücüne katılım oranının azalması ve hizmet sektörünün sanayileşmeyen bir ülke için fazla büyümesi (Varçın, 2004,90). İşgücüne katılım oranları kır ve kentte ayrıcalık göstermektedir. Kentlerde erkeklerin işgücüne katılım oranı 2000 ve 2010 yıllarında sırasıyla % 70.9, yüzde 71'dir. Bu oran aynı yıllar için kadınlarda sırasıyla % 17.2 ve % 24.8'dir. Erkeklerin 2000 ve 2010 yıllarında kırdaki işgücüne katılım % 77.9, yüzde 73.3'tür. Kadınlarda aynı yıllarda sırasıyla % 40.2 ve % 37.5'dir. Kentlerde ve kırdaki işgücüne katılım oranı erkeklerin lehinedir. Ancak bu üstünlük kırlarda göreceli olarak erkekler adına daha azdır. Bunun sebebi ise, kırsal kesimde tarım sektöründe gizli işsiz olarak çalışan kadınların kente göç edince iş aramamalarıdır. Göç edenler daha çok enformel sektörde iş bulabilmektedir.

Ülkemizde 1980'li yıllara dek ekonomik büyümeyle paralel istihdam yaratılabilmektedir. Ancak 1980'lerden sonra uygulanan ekonomik politikalar istihdam ile büyüme arasındaki pozitif ilişkiyi bozmuştur. Dış pazarlar öncelik almış, maliyetler önem kazandığı için daha az işgücü ile daha çok üretim hedeflenmiştir (Yeldan 2009:147Türkiye ekonomisinde işsizlik oranları yıllara göre şu şekilde gerçekleşmiştir; 2007 % 10.3, 2008 % 11.0 , 2009 % 14 , 2010 % 11.9 ve Mart 2011 itibariyle % 10.8 olarak gerçekleşmiştir. Tarım dışı işsizlik oranı 2010 yılında % 14.8 genç nüfusta % 21.7 Kentlerde % 14.8 kırdaki % 7.3 olarak gerçekleşmiştir.

Türkiye son yıllarda (küresel finans krizi dönemi hariç) yüksek büyüme hızını yakalamış olsa da, istihdam seviyesinde istenilen büyümeyi sağlayamamıştır. Ortalama % 7.2 büyümeyi 2002-2006 yıllarında yakalayan ekonomimizde istihdam artışı % 0.8 oranında gerçekleşmiştir. Aynı dönemde reel ücretler düşmüş olsa da istihdamda artış sağlanamamıştır. Üretimdeki artışın önemli bir kısmı katma değeri

düşük sektörlerde olduğundan istihdam artışı cılız kalmıştır. Türkiye’de 2009 yılında ekonomi % 3.6 küçülürken 2007 yılında % 4.8, 2008 yılında % 1.3, 2010 yılında ise % 8.9 büyümüştür. İstihdam 2007 yılında 20 milyon 738 bin kişi, 2008’de 21 milyon 194 bin kişi, 2009 yılında 21 milyon 277 bin kişi ve 2010’da 22 milyon 594 bin kişi olmuştur.

Kasım 2000, Şubat 2001 ve 2008 küresel krizleri ve genel mahalli seçimler ekonomideki istikrarı etkilemiş ve istihdam artışının olmamasının ya da az olmasının nedenini de oluşturmuştur. Küresel kriz ülkemizde reel sektör ve işgücü piyasalarını olumsuz yönde etkilemiştir. Krizden dolayı 2009 yılında 3.5 milyon kişiden fazla olan işsiz sayısı 2010 yılında 3 milyon kişinin altına düşmüştür. Kriz ve sonraki dönemde kadın ve erkek işsizlerde farklı sonuçlar oluşmuştur. Krizde erkek işsizliği önemli oranda artarken, kadınlarda bir işsizlik azalışı olmuştur. Bunun sebebi ise kadın işgücünün yoğun olarak krizden etkilenmeyen sektörde çalışıyor olması ve kendi işlerini kurmaları olarak değerlendirilmektedir (<http://www.tepav.org.tr/haberler/s/22.11.2011>).

2013 (Ocak) yılı hane halkı işgücü sonuçları:

Türkiye’de 2013 yılı Ocak döneminde kurumsal olmayan nüfus bir önceki yılın aynı dönemine göre 1184 bin kişilik artışla 74.033 bin kişiye, kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus 1.167 bin kişilik artışla 54.287 bin kişiye yükselmiştir. Ocak 2013 döneminde işgücüne katılma oranı bir önceki yılın aynı dönemine göre 1.3 puanlık artışla yüzde 49.5 olarak gerçekleşmiştir. Erkeklerde işgücüne katılma oranı 0.7 puanlık artışla % 70.4, kadınlarda % 2.1’lik artışla % 29.3 olarak gerçekleşmiştir. Yaptığı işten ötürü herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı olmadan çalışanların oranı, önceki yılın aynı dönemine göre 2.2 puanlık azalışla % 36.2 olarak gerçekleşmiştir. Bu dönemde, geçen yılın aynı dönemine göre tarım sektöründe sosyal güvenlikten yoksun çalışanların oranı % 82.8’den % 83’e, tarım dışı sektörlerde % 25.1’e % 22.7’ye kadar azalmıştır. Kayıt dışı istihdam 160 bin kişi azalış göstererek 8.854 kişiye gerilemiştir. Oransal olarak kayıt dışı istihdam % 38.4’ten % 36.2’ye düşmüştür.

Eğitim durumlarına göre işsizlikte ilk sırayı lise mezunları almaktadır. Lise mezunlarındaki işsizlik oranı bir önceki yıla göre % 1’lik artış göstermiştir.

Yükseköğretim mezunlarının işsizlik oranı da artış göstererek yüzde 10.4 olarak gerçekleşmiştir. Esas önemli gelişme meslek lisesi mezunlarının işsizlik oranlarının yüzde 11.1'e gerilemiş olmasıdır. Kayıt dışı sayısı ise sırasıyla 8.854 bin kişi, 5.214 bin kişi erkek ve 3640 kişi ise kadınlardan oluşmaktadır. Sosyal güvenlik kurumlarına kayıtlı olarak en çok ücretli ve yevmiyeli olarak çalışılmaktadır. Bu sayı 15.717 bin kişidir. Bunu kendi hesabına çalışanlar, ücretsiz aile işçileri ve işverenler takip etmektedir. Ocak 2013 verilerine göre istihdam edilenlerin sosyal güvenlik kurumlarına kayıtlılık durumlarına bakacak olursak toplam 24.433 bin kişinin 17.243 bin kişisi erkek, geri kalan 7.199 bin kişi kadınlardan oluşmaktadır. Ücretli ve yevmiyeli olarak çalışanların sayısı % 5.5 oranında artış göstermiş ve istihdam içerisindeki payları % 64.3'e ulaşmıştır.

Ocak 2013'te kurumsal olmayan nüfus 74.033 bin kişidir. Kentlerde 50.675 bin kişi ve kırdaki nüfus 23.358 bin kişi olarak dağılım göstermektedir. 15 ve daha yukarı yaş grubunda sırasıyla 55.169 bin kişi, 37.916 bin kişi ve 17.253 bin kişi bulunmaktadır. İstihdam sayısı ise toplamda 24.433 bin kişidir. Kentte 16.196 bin kişi, kırdaki nüfus 8.237 bin kişidir. İşsizlerin toplam sayısı 2.890 bin kişidir. Kentte 2.223 bin kişi, kırdaki nüfus 668 kişiden oluşmaktadır. Yüzdesel olarak istihdam oranı genel, kent ve kırdaki nüfus % 44.3, % 42.7 ve % 47.7'dir. Oransal olarak tarım dışı işsizlik toplam, kent ve kırdaki nüfus; % 12.9, % 12.3 ve % 15.5'tir. Genç nüfustaki işsizlik oranı ise sırasıyla % 20.7, % 22.5 ve % 17'dir. Genç işsizliğin gerek toplamda gerekse kent ve kırdaki nüfus çok yüksek olduğu görülmektedir.

Mevsimsel etkilerden arındırılmış istihdam sayısında 89 bin kişilik artış, işsiz sayısında ise 28 bin kişilik azalma olmuştur. Mevsimsel etkilerden arındırılmış İKÖ 0.1 oranında artışla % 50.9, istihdam oranı 0.1'lik artışla % 46.1 ve işsizlik oranı 0.1 puan azalarak % 9.4'e düşmüştür.

2.1.1. Türkiye'de Eksik İstihdam

Eksik istihdamı aşağıdaki üç grup oluşturmaktadır:

- Çalışmak isteyip de kırk saatten daha az iş bulabilenler,
- Kendi mesleği yerine başka mesleklerde çalışanlar,
- Alması gerekenden daha az ücret-maaş alanlar.

Eksik istihdamda olanlar elde edebildikleri gelirleri ile hayatlarını idame ettirirken iş aramaktadırlar. Bu durum verimsizliğe yol açmaktadır. Referans dönemlerinde bir işte çalışıyor olmalarından dolayı işsizler grubuna dahil olmamaktadırlar (Murat, 2007: 394). Az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde daha çok sürekli eksik istihdam görülürken, gelişmiş ülkelerde özellikle ekonomilerin durgunluk dönemlerinde geçici eksik istihdam yoğun olarak görülebilmektedir. Eksik istihdamın nedeni Klasiklere ve Neo-klasiklere göre yanlış politikalar, devlet müdahaleleri ve arz ve talep şoklarıdır. Keynesyen ve Postkeynesyen iktisatçılara göre eksik istihdam piyasa koşullarında süreklilik kazanabilir. Bundan dolayı devlet piyasalara müdahale etmelidir. Marksist düşünceye göre kapitalizmde tam istihdam zaten sağlanamayacaktır.

Tablo 9
Türkiye’de Eksik İstihdam Oranları
(1989-2008)

YIL	TÜRKİYE	KENT	KIR
1989	7	7.2	6.8
1990	6.5	7.2	5.9
1991	7.2	7.5	6.9
1992	8.2	7.6	8.7
1993	7.7	7.8	7.6
1994	8.5	8.7	8.2
1995	7	7.5	6.6
1996	6.8	6.4	7.1
1997	6.1	6.6	5.7
1998	6.2	6.7	5.7
1999	9.1	8.8	9.4
2000	6.9	7.4	6.4
2001	6	6.5	5.4
2002	5.4	5.8	5
2003	4.8	5.2	4.4
2004	4.1	3.8	4.5
2005	3.3	2.9	4
2006	3.6	3.2	4.2
2007	3	2.7	3.7
2008	3.3	2.9	4

Kaynak:Türkiye İstatistik Kurumu (TUİK), Hane Halkı İşgücü Anketi
http://www.tuik.gov.tr/VeriBilgi.do?tb_id=25&ust_id=8 (10 Kasım 2013)

TÜİK tanımına göre, üç grup eksik istihdam oluşturur: Kendi istekleri dışında yarı zamanlı çalışanlar, ikinci grup şuan ki işlerinden yeterince kazanamayıp başka bir iş arayanlar. Üçüncü grup ise şuan ki işleri becerilerini uygun şekilde kullandırmadığı için başka iş arayanlardır. TÜİK verilerine göre en son 2008 yılında eksik istihdam seviyesi yayınlanmıştır. 2008 yılında eksik istihdam %3.3 'tür (kent % 2.9, kırsal % 4). 1989 -2008 döneminde birkaç yıl hariç kentteki eksik istihdam kır da ki eksik istihdamdan yüksek oranda gerçekleşmiştir. Ülkemizde 1999 yılından bu yana işsizlik sigortası uygulanmaktadır. Ekim 2011'de 23.4 bin kişi işsizlik ödeneği almıştır. İşsiz sayısının 2.5 milyon kişi olduğu dönemde ancak % 1 kesim bu sigortadan faydalanabilmiştir. Ocak 2012'de bu sayı 39 bin oluşmuştur. İşsizlik ödeneği alan işsizlerin oranı ise % 1.56 olarak gerçekleşmiştir.(TEPAV 2012 : 12) İşsizlik sigortasının faydalananların az olması nedeniyle insanlar ücret düzeyi ve işin şeklin bakımaksızın işe girebilmektedirler. Bu sebeple eksik istihdam iş gücü piyasası hakkında önemli ip uçları verilmektedir.

2.1.2. Türkiye'de Çocuk İstihdamı

Çocuk işgücü (child-labour) ile çocuk çalışması (child-work) çoğu kez karıştırılmaktadır. Çocuk işgücü, çocuğun eğitimini engelleyen, fiziksel, duygusal, zihinsel, ahlaki ve sosyal gelişimini olumsuz yönde etkileyen işlerde çalışan çocuklar olarak tanımlanmaktadır. Çocuk çalışması, çocuğun eğitimini engellemeyen fiziksel, duygusal, zihinsel, ahlaki ve sosyal gelişimini olumsuz yönde etkilemeyen işlerde çalışan çocukları ifade etmektedir (Karamanoğlu, 1996: 5).

Çocuk işgücünün oluşmasının yoksulluk, hızlı nüfus artışı, iç göç, çarpık kentleşme gibi pek çok nedenleri vardır (Kavi, 2010: 275). Tarihsel süreçte gelişmekte olan ülkelerde ucuz işgücü olarak çocuk işgücü kullanıldığı ifade edilmektedir. Özellikle rekabetin yoğun olduğu, katma değer yüksek olduğu işkollarında, işverene sigortasız çalışma, düşük ücret, istenildiğinde işine son verme gibi kolaylıkları olduğu için tercih edilmektedir (Bequele 1991: 9).

Tablo 10
Türkiye'de Yaş Grubu ve Çalışma Durumuna Göre Çocuklar (Bin kişi)

	YIL	TÜRKİYE Toplam (6-17 Yaş)	6-14 Yaş	15-17 Yaş	Kent Toplam (6-17 Yaş)	6-14 Yaş	15-17 Yaş	Kır Toplam (6-17 Yaş)	6-14 Yaş	15-17 Yaş
Toplam Çocuk Sayısı	1994	14.968	10.95	4.023	7.858	5.761	2.1	7.11	5.18	1.93
	1999	15.821	11.94	3.883	9.01	6.729	2.28	6.812	5.21	1.6
	2006	16.264	12.48	3.786	9.902	7.5	2.4	6.364	4.98	1.39
İstihdam Edilen	1994	2.27	958	1.311	610	185	424	1.659	772	887
	1999	1.63	608	1.021	478	109	369	1.151	499	652
	2006	958	320	638	456	115	341	501	204	297
Ev İşlerinde Çalışanlar	1994	-	2.679	-	-	1.507	-	-	1.17	-
	1999	4.47	3.086	1.384	2.846	1.923	923	1.624	1.16	461
	2006	7.004	4.883	2.12	4.524	3.16	1.36	2.48	1.72	758
Çalışmayanlar	1994	-	7.308	326	-	4.068	-	-	3.24	-
	1999	9.722	8.244	1.478	5.686	4.698	988	4.036	3.55	489
	2006	8.305	7.274	1.028	4.922	4.225	697	3.383	3.05	333

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), Hane Halkı İlgücü Anketi
http://www.tuik.gov.tr/VeriBilgi.do?tb_id=25&ust_id=8 (10 Kasım 2013)

Tablo 10'da Türkiye'de yaş grubu ve çalışma durumuna göre çocukların durumu gösterilmektedir. Bunların 9 milyon 902 bin kişisi kentlerde 6 milyon 364 bin kişisi kırdaki yaşamaktadır. Söz konusu yaş grubu için 2006 yılında istihdam edilen sayısı 958 bin kişidir. Bunun 456 bin kişisi kentlerde, 501 bin kişisi ise kırdaki istihdam edilmiştir. Ev işlerinde çalışanların sayısı 7 milyon 4 bin kişidir. Bunların 4 milyon 524 bin kişisi kentlerde 2 milyon 480 kişisi ise kırdaki yaşamaktadır. Yine 2006 yılı için çalışmayanların toplam sayısı 8 milyon 305 bin kişidir. Bunların 4 milyon 9 yüz 22 bin kişisi kentlerde iken 3 milyon 383 bin kişisi kırdaki yaşamaktadır. Bir başka kıyaslamayla 1994 ve 2006 yılı için yapacak olursak, ülkemizde 6-17 yaş çocuk sayısı 14 milyon 968 bin kişiden 16 milyon 262 bin kişiye yükselmiştir. Aynı dönemde istihdam edilen çocuk sayısı 2 milyon 270 binden 958 bin kişiye gerilemiştir. Ev işlerinde çalışanlara baktığımız zaman ise 1990 yılında 4 milyon 470 bin kişiden 7 milyon 4 bin kişiye yükseldiği görülmektedir. Yine aynı dönemde çalışmayan çocuk sayısı 9 milyon 722 bin kişiden 8 milyon 305 bin kişiye gerilemiştir. Bu azalış yeterli olmasa da gelecek için ümit vericidir. Kentlerde yaşayan çocuk sayısı 1994 ile 2006

yıllara mukayese edildiğinde 7 milyon 858 bin kişiden 9 milyon 902 kişiye yükselmiştir. Aynı dönemde kır nüfusu ise 7 milyon 110 bin kişiden 6 milyon 364 bin kişiye gerilemiştir. Bunun sebebi olarak ülkemizdeki kentleşme oranının artışı gösterilebilir. İstihdam edilenlere bakıldığında 2 milyon 270 bin kişiden 958 bin kişiye gerilemiştir. Bu rakam kentlerde 610 bin kişiden 456 bin kişiye kırdaki ise 1 milyon 659 bin kişiden 501 bin kişiye gerilemiştir.

Tablo 11
Türkiye’de Yaş Gruplarına Cinsiyet ve Sektörlere Göre Ekonomik Faaliyetlerde Çalışan Çocuklar (Bin Kişi)

TOPLAM	Toplam (6-17 Yaş)	Kız	Erkek	Toplam (6-14 Yaş)	Kız	Erkek	Toplam (15-17 Yaş)	Kız	Erkek
1994	2.269	897	1.372	958	391	567	1.311	507	805
1999	1.63	675	954	609	269	340	1.021	406	615
2006	958	326	631	318	112	206	639	214	425
TARIM									
1994	1.51	748	762	730	343	388	779	405	374
1999	990	529	460	461	235	226	529	294	235
2006	392	189	203	182	80	102	210	109	101
SANAYİ									
1994	385	109	276	106	37	70	279	73	206
1999	322	83	239	70	20	50	252	63	189
2006	271	85	186	50	19	31	221	66	155
TİCARET									
1994	180	11	168	50	4	46	130	7	123
1999	159	34	125	31	4	27	128	30	98
2006	205	30	175	65	10	55	140	20	120
HİZMET									
1994	195	29	166	71	7	65	123	22	101
1999	159	29	130	47	10	37	112	19	93
2006	89	22	67	21	3	18	68	19	49

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), Hane Halkı İşgücü Anketi
http://www.tuik.gov.tr/VeriBilgi.do?tb_id=25&ust_id=8 (10 Kasım 2013)

Tablo 11’de Türkiye’de yaş gruplarına cinsiyet ve sektörler göre ekonomik faaliyetlerde çalışan çocukların durumu gösterilmektedir. 6-17 yaş grubunda çalışan çocuk sayısı 2006 yılında 1994 yılına göre yaklaşık olarak % 60 azalmıştır. 6-14 ve 15-17 yaş grubunda meydana gelen azalmanın temel nedeni tarımda çalışan çocuk sayısının azalmasından kaynaklanmaktadır. 1994 yılı ile 2006 yılını tarımda çalışan çocuk sayısı açısından karşılaştırdığımızda 1 milyon 510 bin kişiden 392 bin kişiye düştüğü görülmektedir. Cinsiyetlerine bakarak karşılaştırdığımızda erkekler 631 bin kişi, kızlar 326 bin kişidir. Yüzdesel olarak 2006 yılı için erkekler % 66, kızlar % 34’tür. Çalışan çocuk sayısı oransal ve mutlak olarak azalmaktadır. Bu daha çok okul çağındaki 6-14 yaş grubu için geçerlidir. Sonuç olarak 1994 yılı ile 2006 yılı 6-14 yaş grubu için karşılaştırma yapıldığında tarım sektöründe çalışan çocuk sayısı 730 bin kişiden 182 bin kişiye, sanayi sektöründe 106 bin kişiden 50 bin kişiye, hizmetler sektöründe 71 bin kişiden 21 bin kişiye gerilemiştir. Ticaret sektöründe ise 1994, 1999 ve 2006 yılları için sırası ile 50 bin kişi, 31 bin kişi ve 65 bin kişi olarak gerçekleşmiştir. Çalışan çocukların 2006 yılı için % 53’ü ücretli veya yevmiyeli, % 2.7’si kendi hesabına veya işveren, yüzde 48’i aile işçisi olarak çalışmaktadır. Toplamda 6-17 yaş grubunda çalışan çocuk sayısı 1994 yılında 2 milyon 270 bin kişi iken, 2006 yılında 959 bin kişiye gerilemiştir. Bu dönemlerde 6-14 ve 15-17 yaş grupları için ve ücretli veya yevmiyeli, kendi hesabına veya işveren, ücretsiz aile işçisi olarak tüm çalışan çocuk sayısında azalma olmuştur. Temel neden tarım sektöründe çalışan çocuk sayısındaki azalmadan kaynaklanmaktadır. Söz konusu yıllar 1994 ve 2006 yıllarını kapsayan 12 yıllık dönemde 6-17 yaş grubunda tarım sektöründe % 74, sanayi sektöründe % 30, ticaret sektöründe % 54’lük gerileme olmuştur. Aynı dönemde 6-14 yaş grubu için tarım sektörü % 75, sanayi sektörü % 53 ve ticaret sektörü % 70 gerilemiştir. Ülkemizde zorunlu eğitimin 8 yıla çıkarılmasının çocuk çalışanların sayısının azalmasında etkili olduğu ifade edilmektedir (TİSK, 2013: 40).

2006 yılı verilerine göre çalışan çocukların % 34’ü kız % 66’sı erkek çocuk vardır. 2006 yılında 1994 yılına göre daha az çocuk işçi tarım dışı sektörde çalışmaktadır. Çocukların % 53’ü ücretli veya yevmiyeli olarak çalışırken, % 43.8’i ücreti aile işçisi olarak çalışmaktadır. Çocuk işçiliği konusu da siyasi otoritenin istihdam alanında öncelik vermesi gerekirken konular arasındadır. Mutlu bir çocukluk geçiren bireyin ileriki yaşamında mutlu olabilmesi daha mümkündür.

2.1.3. Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdam

Kayıt dışı ekonomi gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin sorunudur. Kayıt dışı ekonominin boyutunun ölçülmesi de ayrı bir sorundur. Ortalama olarak gelişmiş ülkelerde % 20, gelişmekte olan ülkelerde yüzde 30 olarak bir büyüklüğü vardır (Chang ve Gradstein, 2004: 3). Kayıt dışı ekonominin çok çeşitli tanımları vardır. TDK’ya göre resmi kayıtlara girmeyen, yasal belgeler ile belgelendirilemeyen/belgelendirilmeyen, kamuca denetlenemeyen, ülke mevzuatı ve vergi sistemi dışında kalan etkinliklerdir. Kayıt dışı istihdam yasal faaliyetler içerisinde yer alan fakat faaliyetleri kamu kayıt ve istatistiklerinde yer almayan ya da eksik yer alan istihdamdır (Demir, Yıldız ve Benli, 2009: 10). Loayza’ya (1997:1) göre, yasal ve sosyal çevrede toplum kurumlarınca düzenlenmeyen ekonomik faaliyetlerin tümü kayıt dışı ekonomiyi oluşturur.

Kayıt dışı istihdam 4 şekilde oluşmaktadır;

- Kayıtlarda hiç gösterilmemesi,
- Kayıtlarda çalıştıkları sürenin bir kısmının gösterilmesi,
- Kazançların eksik gösterilmesi,
- Çalıştıkları sürenin ve kazançların eksik gösterilmesi,

Çalışanların kayıtlarda gösterilmemesi, işportacılar, iş takipçileri, resmi olmayan otoparkçılar, küçük çapta imalat, ticaret ve benzerleridir. İkinci olarak çalışanların daha az süre ile sigortalı gösterilmeleridir. En çok inşaat sektöründe görülmektedir. Üçüncü olarak prim ve vergi oranlarının yüksek olması nedeniyle gelirlerin daha az gösterilmesidir. Dördüncü olarak hem kazancın, hem de primlerin olduğundan eksik gösterilmesidir (Sugözü, 2010: 18-19).

Kayıt dışı istihdamın mali, iktisadi, siyasi ve demografik pek çok nedeni vardır. Bazen bu nedenlerden birkaçı da bir arada olabilmektedir. Kayıt dışı istihdamın ekonomik sebepleri arasında kişi başına gelir seviyesinin düşük olması, gelir dağılımının bozuk olması ve gelişmekte olan ülkelerdeki düalist yapı, tarım sektörünün istihdamda ağırlıklı olması, küçük ve geçimlik işletmelerin fazlalığı da nedenler arasında sayılmaktadır (Özkaramete Coşkun, 2009: 7-266). Kayıt dışı ekonominin ortaya çıkmasındaki sebeplerin başında yanlış kalkınma politikaları, bölgesel farklılıklar ve gelir dağılımındaki adaletsizliğin iç göçe sebep olması, bundan

dolayı da çarpık kentleşmenin önemli rol oynadığı kabul edilmektedir (Sugözü, 2010: 189-190).

Kayıt dışı istihdamın ekonomik mekanizmanın çalışmasına olumlu etkileri olduğu kadar mali ve sosyal yapıya olumsuz etkileri de vardır (Güloğlu, 2005 : 7-8).

Kayıt dışı İstihdamın Olumlu Etkileri Şunlardır:

- İstihdama Etkisi,
- Gelir Dağılımına Etkisi,
- Kaynak Dağılımına Etkisi,

Kayıt dışı İstihdamın Olumsuz Etkileri

- Vergi Gelirlerine Etkisi,
- Vergi Adaletini Bozma Etkisi,
- Kaynak Dağılımını Bozucu Etkisi,
- Haksız Rekabet Etkisi,
- Ekonomik Göstergeleri Bozucu Etkisi,
- Çocuk Emeğini Sömürücü Etkisi,
- Sosyal Güvenlik Sistemine Etkisi.

Tablo 12
İstihdam Edilenlerin Kayıtlılık Durumu(Bin Kişi, %)

Yıllar	İstihdam Edilenler	Kayıt Dışı İstihdam Dışı Olmayan		Tarım Dışı İstihdam	Tarım Dışı Kayıt Dışı İstihdam	
		Kişi	%		Kişi	%
2000	21.581	11.05	51.20%	13.812	4.038	29.20%
2001	21.524	11.439	53.10%	13.436	3.959	29.50%
2002	21.354	11.133	52.10%	13.896	4.409	31.70%
2003	21.147	10.943	51.70%	13.982	4.411	31.50%
*2004	19.632	9.844	50.10%	13.919	4.708	33.80%
2005	20.066	9.666	48.20%	14.912	5.119	34.30%
2006	20.423	9.593	47.00%	15.516	5.285	34.10%
2007	20.738	9.423	45.40%	15.871	5.132	32.30%
2008	21.194	9.22	43.50%	16.177	4.814	29.80%
2009	21.277	9.328	43.80%	16.037	4.825	30.10%
2010	22.594	9.772	43.30%	16.911	4.915	29.10%
2011	24.11	10.139	42.05%	17.967	4.988	29.06%

Kaynak:Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), Hane Halkı İlgücü Anketi
http://www.tuik.gov.tr/VeriBilgi.do?tb_id=25&ust_id=8 (10 Kasım 2013)

TÜİK 1994, 1999 ve 2006 yıllarında çalışan çocuklarla ilgili çalışmalar yapmıştır. Kasım 2006 hane halkı işgücü araştırması yapılmıştır. Bu çalışma TÜİK ile ILO işbirliğiyle çocuk işçiliğinin sona erdirilmesi programı dahilinde yapılmıştır. Bu çalışmaya 6-17 yaş arası çocuklar dahil edilmiştir. Bu rakam 16,3 milyon kişiden oluşmakta olup , kurumsal olmayan nüfusun 2006'da % 23,2'sini kapsamaktadır.2006 yılı verilerine göre 958 bini (yaklaşık % 68)ekonomik bir faaliyet içinde yer almaktadır. Ayrıca yıllar itibariyle çalışan çocuk sayısı azalış göstermektedir. Bu oranlar yıllara göre % 15.2 % 10.3 ve 2006 yılında % 5.9'a dönüşmüştür.

Kayıt dışı istihdam, sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olmadan çalışanları kapsamaktadır. Ülkemiz açısından ciddi bir sorun olarak görülmektedir. Çünkü kayıt dışılık bir anlamda düşük ücret ve düşük verimlilik olarak kabul edilmektedir. Kırdan kente göç nedenleriyle kayıt dışı istihdam yüksek seviyelerde gerçekleşmektedir. İstihdamın 2000 yılında neredeyse yarısı 2011 yılında ise % 42'si kayıt dışıdır. Tarım dışı, kayıt dışı istihdam ise 2000 ve 2011 yıllarında yaklaşık % 30 bandına sabitlenmiş durumdadır.

Tablo 13
Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdam (2010 Ekim- 2011 Ekim)(Bin kişi,%)

	2010 Ekim			2011 Ekim		
	Toplam İstihdam	Kayıt Dışı İstihdam	Kayıt Dışı(%)	Toplam İstihdam	Kayıt Dışı İstihdam	Kayıt Dışı(%)
Toplam	22.972	9.996	43.5	24.486	10.236	41.8
Ücretli ve Yevmiyeli	14.069	3.709	26.4	15.241	3.823	25.1
İşveren	1.229	302	24.6	1.244	281	22.6
Kendi Hesabına	4.532	3.086	68.1	4.659	3.063	65.7
Ücretsiz aile işçisi	3.142	2.9	92.3	3.341	3.069	91.9
Tarım	5.905	5.035	85.3	6.292	5.321	84.6
Ücretli ve Yevmiyeli	648	573	88.4	719	627	87.2
İşveren	90	58	64.4	96	56	58.3
Kendi Hesabına	2.454	1.841	75	2.554	1.883	73.7
Ücretsiz Aile İşçisi	2.712	2.563	94.5	2.924	2.755	94.2
Tarım dışı	17.067	4.961	29.1	18.194	4.915	27
Ücretli ve Yevmiyeli	13.421	3.135	23.4	14.523	3.196	22
İşveren	1.138	244	21.4	1.149	225	19.6
Kendi Hesabına	2.077	1.245	59.9	2.106	1.18	56
Ücretsiz Aile İşçisi	430	337	78.4	417	314	75.3

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu (TUİK), Hane Halkı İşgücü Anketi
http://www.tuik.gov.tr/VeriBilgi.do?tb_id=25&ust_id=8 (10 Kasım 2013)

Tablo 13'e baktığımızda kayıt dışılığın en fazla olduğu sektör olarak tarım sektörü görülmektedir. Ekim 2011'de % 84.6'dır. Tarım dışı sektörde ise bu oran 3 kat azalır (% 27'dir).Toplam, tarım ve tarım dışı sektörlerde kayıt dışılık en çok ücretsiz aile işçisi olarak karşımıza çıkmaktadır. En az yüzde ise işverenlerde görülmektedir.

Tablo 14

**Türkiye'de Esas İşlerinden Dolayı Herhangi Bir Sosyal Güvenlik Kuruluşuna Kayıtlı Olmayanlar (Bin Kişi)
1989 - 2012 Kasım**

YIL	TOPLAM	Ücretli veya Yevmiyeli	İşveren	Kendi Hesabına	Ücretsiz Aile İşçisi
1989	10.823	1.966	20	3.35	5.488
1990	10.494	1.867	-	3.268	5.36
1991	9.906	2.005	7	1.986	5.907
1992	9.679	2.013	4	2.152	5.509
1993	8.757	2.15	10	1.867	4.73
1994	8.822	2.599	12	1.198	5.013
1995	11.181	2.419	127	3.074	5.561
1996	11.307	2.656	54	2.816	5.781
1997	10.507	2.873	64	2.976	4.596
1998	11.306	2.708	1	3.073	5.524
1999	11.014	2.898	106	3.323	4.687
2000	10.925	2.974	169	3.416	4.366
2001	11.382	2.8	184	3.645	4.753
2002	11.133	3.225	223	3.309	4.374
2003	10.943	3.225	194	3.463	4.057
*2004	9.843	3.433	231	2.942	3.237
2005	9.666	3.658	282	3.031	2.695
2006	9.593	3.786	310	2.954	2.543
2007	9.423	3.681	330	2.892	2.519
2008	9.22	3.414	349	2.893	2.563
2009	9.808	3.65	343	3.053	2.762
2010	9.772	3.535	301	3.095	2.841
2011	10.139	3.739	278	3067	3046
2012	9.686	3.463	231	3.023	2997

Kaynak:Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), Hane Halkı İşgücü Anketi
http://www.tuik.gov.tr/VeriBilgi.do?tb_id=25&ust_id=8 (10 Kasım 2013)

* :Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemine Göre Hesaplanan

Tablo 15
Türkiye'de İstihdamın Sektörel Dağılımı (bin kişi)
1989-2010

YIL	TOPLAM	TARIM	SANAYİ				İNŞAAT	HİZMET			
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	
1989	18.223	8.596	158	2.736	32	985	2.056	828	449	2.381	
1990	19.029	8.735	214	2.805	13	926	2.23	848	432	2.827	
1991	19.21	9.078	222	2.626	31	1.023	2.234	819	436	3.048	
1992	19.561	8.69	192	3.142	74	1.114	2.452	853	468	2.575	
1993	18.679	7.606	155	2.834	107	1.211	2.526	969	474	2.795	
1994	20.026	8.416	164	3.02	99	1.274	2.708	948	493	2.904	
1995	20.912	9.205	137	3.051	121	1.291	2.752	898	516	2.94	
1996	21.548	9.526	147	3.248	80	1.386	2.768	940	473	2.981	
1997	21.081	8.321	184	3.682	113	1.374	2.921	944	522	3.021	
1998	22.335	9.388	158	3.432	109	1.391	3.03	982	559	3.285	
1999	21.506	7.894	134	3.749	113	1.453	3.271	997	596	3.3	
2000	21.581	7.769	81	3.638	91	1.364	3.817	1,067	709	3.044	
2001	21.523	8.089	98	3.581	95	1.11	3.737	1,034	697	3.083	
2002	21.354	7.458	120	3.731	103	958	3.98	1,004	697	3.303	
2003	21.148	7.165	83	3.663	100	965	4.052	1,022	738	3.359	
*2004	19.632	5.713	97	3.742	80	966	4.027	1,043	794	3.169	
2005	20.066	5.154	110	3.994	74	1.107	4.336	1,074	869	3.349	
2006	20.424	4.907	118	4.066	85	1.196	4.492	1,101	996	3.462	
2007	20.737	4.867	128	4.088	98	1.231	4.557	1,136	1.055	3.579	
2008	21.193	5.016	115	4.235	91	1.241	4.573	1,089	1.169	3.664	
2009	22.019	5.571	118	4.079	72	1.381	4.608	1,107	1.349	3.732	
2010	22.594	5.683	115	4.216	165	1.431	4.41	1,009	1.392	3.363	
2011	24.11	1.974	1,708	1.45	1,67	2.984	4.902	3,174	2.43	3.825	
2012	24.821	1.911	1933	1.57	1,74	3.181	4.868	3,208	2.539	3.872	

http://www.tuik.gov.tr/VeriBilgi.do?tb_id=25&ust_id=8 (10 Aralık 2013)

A:Tarım, ormancılık, avcılık ve balıkçılık

B:Madencilik ve taşocakçılığı

C:İmalat sanayi

D:Elektrik, gaz ve su

E:İnşaat ve bayındırlık işleri

F:Toptan ve perakende ticaret, lokanta ve oteller

G:Ulaştırma, haberleşme ve depolama

H:Mali kurumlar, sigorta, taşınmaz mallara ait işler ve kurumları, yardımcı iş hizmetleri

I:Toplum hizmetleri, sosyal ve kişisel hizmetler

1989-2011 Kasım döneminde herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olmayanların sayısının 10.823 bin kişiden 9.686 bin kişiye düşmesi ise olumlu görülebilir. Ücretli ve yevmiyeli olarak çalışanların sayısı yaklaşık 1.5 milyon artarken işveren ve kendi hesabına çalışanlar da ters yönlü ama şiddeti az değişiklikler olmuştur. Bu dönemde esas önemli gelişme, ücretsiz aile işçisi olarak çalışanları 5.4 milyon kişide 2.9 milyon kişiye düşerek azalış göstermesidir.

Tablo 16
Türkiye'de İstihdamın Sektörel Dağılımı (%)
1996 – 2010

YIL	Tarım	Sanayi	Hizmetler
1996	31.5	28	40.6
1997	31	28.6	40.3
1998	30.5	28.3	41.2
1999	30.9	27.6	41.6
2000	27	28	45
2001	27.7	26.7	45.6
2002	24.8	26.7	48.4
2003	24.4	26.3	49.3
2004	21.6	27.9	50.5
2005	18.6	29.6	51.7
2006	17.2	30.4	52.4
2007	16.8	30.4	52.8
2008	17.1	30.8	52.1
2009	18.1	29.1	52.7
2010	18.3	30.3	51.4
2011	25.48	26.46	48.06
2012	24.6	26.1	49.4

Not:Sanayi Sektörüne İnşaat Faaliyetleri Dahildir.

Kaynak:Türkiye İstatistik Kurumu (TUIK), Hane Halkı İşgücü Anketi
http://www.tuik.gov.tr/VeriBilgi.do?tb_id=25&ust_id=8 (10 Kasım 2013)

Sosyal güvenlik kurumuna kayıtlılığa göre erkeklerde istihdam da 200-20112 yılları arasında kayıtlılığın 8,78 milyondan 11,78 milyona (aynı dönemde toplam artış yaklaşık 2 milyon kişi iken) çıkarak 3 milyon kişilik artış olması, gelecek adına umut vericidir. Kayıtlı olmayanlarda ise aynı dönemler için 6,99 milyondan

5.72 milyon kişiye bir gerileme olması da sevindiricidir. Sosyal güvenlik kurumlarına kayıtlılığı zorlaştıran sebepler olarak, ekonomik istikrarsızlık yüksek prim oranları küçük işletmelerin çokluğu ve yeterli denetimlerin yapılamıyor olması sayılabilir. Sosyal güvencesiz çalışmaların devlete önemli maliyetleri olmaktadır. Kadınların sosyal güvenlik kurumuna kayıtlılık durumuna baktığımızda 2000-2012 yılları arasında toplamda yaklaşık 1.5 milyon kişilik bir artış olmuştur. Aynı dönemli kayıtlı olmayanlar 2001 krizinin de etkisiyle 2000-2003 yılları arasında artış göstermiş olsa da 2012 yılında 3.95 milyon kişiye düşerek 2000 yılına göre azalış göstermiştir. Umut verici olan durum ise 2000 yılında 1.75 milyon kişi olan kayıtlı kadın istihdamının 2012 yılında 3.35 milyon kişiye yükselmiş olmasıdır. Yüzde olarak ise % 43'den % 85'e yükselmiştir.

Tablo 17
Türkiye'de İstihdamın Cinsiyetlere Göre Dağılımı (%)
1996 – 2010

YIL	TOPLAM	Erkek (%)	Kadın(%)
1996	21194	71.3	28.7
1997	21204	72.4	27.6
1998	21779	72	28
1999	22048	71.3	28.7
2000	21581	73.2	26.8
2001	21524	72.5	27.5
2002	21354	71.6	28.4
2003	21147	72.3	27.7
*2004	19632	74.3	25.7
2005	20067	74.4	25.6
2006	20423	74	26
2007	20738	74	26
2008	21194	73.4	26.6
2009	21277	72.3	27.7
2010	22594	71.2	28.8
2011	24110	71.09	28.91
2012	24,821	70.6	29.4

Kaynak: http://www.tuik.gov.tr/VeriBilgi.do?tb_id=25&ust_id=8 (10 Kasım 2013)

2.2 TÜRKİYE'DE İSTİHDAMIN DAĞILIMI

Gelişmiş her ülke ekonomisinde ki yapısal değişim Türkiye ekonomisi içinde geçerlidir. 1960'lı yıllardan bu yana tarımın toplam istihdamdaki payı beklendiği gibi azalmaktadır. Tarım, incelediğimiz 1989-2012 yılları arasında en yüksek oran % 45 ile 1989 yılında ulaşmıştır. 2005 yılından 2012 yılına kadar % 20 bandında yer almıştır. Sonraki yıllarda % 20 bandının üstüne çıkmıştır. Bunun sebepleri arasında küresel kriz ve tarım dışı sektörlerde istihdam imkanlarının zorlaşması ve tarımsal ürün fiyatlarındaki artışlar sıralanabilir. Toplam istihdam sayısının % 25'i tarım sektöründen küçük arazilerde ve düşük ücret/gelir düzeyinde istihdam edilmektedir. Sanayi istihdamı ise incelenen dönemde iş gücü artışına uyumlu bir gelişme göstermiştir. Hizmet sektöründe istihdam ise 1989 yılında 5.7 milyon kişiden, 2012 yılında 14 milyon kişiye yükselerek önemli bir artışa neden olmuştur.

Tarım sektörünün istihdam içerisinde ki payı 1996 yılında % 31.5'den ,2012 yılında % 24.6 ya gerilemiştir. Bu azalış 1996 yılından 2010 yılına kadar süreklilik göstermiştir, ancak 2011 ve 2012 yıllarında yükseliş eğilimine girmiştir. Sanayi sektörü istihdamı ise söz konusu dönemlerde % 26 ve % 30 bandında değişim göstermiştir. Buradan sanayi sektörünün istihdam yaratamadığı verimlilik artışının, makineleşmenin arttığı sonucu çıkarılabilir. Hizmetler sektörü 2007 yılında % 52.8 ile istihdamdan en çok payı almış fakat 2011 krizinin etkisiyle 2011 ve 2012 yılında önceki yıllara göre azalış göstererek sırasıyla % 48 ve % 49.4 oranında toplam istihdama katkı sağlamıştır.

2.2.1 Türkiye'de İstihdamın Sektörel Dağılımı

İstihdamın sektörler arası dağılımına bakılarak, ülkelerin gelişmişlik düzeyi ile ilgili olarak yorum yapılabilir. Bu ülke sanayileşmiş bir ülkedir ya da tarım ağırlıklı bir ülkedir gibi. Özellikle AB ülkelerine bakılacak olursa, toplam istihdamın yüzde 4-5 kadarı tarım sektöründe, sanayi istihdamı ise % 25-30, hizmet sektörünün payı da % 65-70 oranında olduğu görülmektedir. Türkiye'de tarımın istihdamdaki payı devamlı azalış gösterirken sanayi ve hizmetler sektörünün payı artmaktadır.

Ülkemizde tarım sektörünün payı devamlı olarak azalmaktadır. Ekonomik gelişmelerden dolayı tarım sektöründeki azalmalar sanayi ve hizmetler sektörüne kaymaktadır.

Tablo 18

**Türkiye'de İstihdamın Mesleklere Göre Dağılımı (Bin Kişi)
2001-2012**

YIL	TOPLAM	A	B	C	D	E	F	G	H	I
2001	21.524	1.731	1.237	1.052	952	1.928	7.773	3.299	1.716	1.836
2002	21.354	1.755	1.324	1.037	1.14	2.172	6.784	3.079	1.764	2.299
2003	21.147	1.845	1.383	1.067	1.196	2.179	6.755	2.944	1.801	1.982
*2004	19.632	1.802	1.288	1.062	1.111	2.102	4.967	2.892	2.007	2.401
2005	20.067	2.07	1.355	1.194	1.164	2.159	4.502	3.044	2.134	2.446
2006	20.423	1.932	1.405	1.289	1.292	2.421	4.138	3.025	2.211	2.71
2007	20.738	1.835	1.333	1.401	1.324	2.566	4.068	3.042	2.314	2.855
2008	21.194	1.86	1.322	1.506	1.406	2.553	4.121	3.022	2.282	3.12
2009	22.019	1.889	1.493	1.387	1.421	2.703	4.434	2.955	2.125	3.612
2010	22.594	1.883	1.607	1.341	1.535	2.758	4.692	3.08	2.334	3.363
2011	24.11	1.974	1.708	1.449	1.666	2.984	4.902	3.174	2.43	3.825
2012	24.821	1.911	1.931	1.575	1.736	3.181	4.868	3.208	2.539	3.872

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu (TUİK), Hane Halkı İşgücü Anketi
http://www.tuik.gov.tr/VeriBilgi.do?tb_id=25&ust_id=8 (10 Kasım 2013)

A : Kanun Yapıcılar, Üst Düzey Yöneticiler ve Müdürler

B : Profesyonel Melek Mensupları

C : Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları

D : Büro ve Müşteri Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar

E : Hizmet ve Satış Elemanları

F : Nitelikli Tarım, Hayvancılık, Arıcılık, Ormancılık ve Su Ürünleri Çalışanları

G : Sanatkarlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar

H : Tesis ve Makine Operatörleri ve Montajcılar

I : Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar

*: Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemine Göre Hesaplanan

2001-2012 döneminde en yüksek artış nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlardan oluşmuştur. Buna hizmet ve satış elemanları, büro ve müşteri hizmetlerinde çalışanlar ile yardımcı profesyonel meslek mensupları izlemiştir. Hizmetler sektöründe ki değişim çarpıcıdır. Nitelikli tarım hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünlerinin çalışanlarının sayısı % 60 oranında azalmıştır. Bu durum daha evvelki açıklarımıza paralellik göstermektedir. 2001 yılına göre 2012 yılında istihdamda azalma nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri çalışanları ile sanatkar ve ilgili işlerde çalışanlarda gözlenmiştir. Diğer tüm gruplarda ise artışlar olmuştur Hizmet sektöründe istihdam ise 1989 yılında 5.7 milyon kişiden, 2012 yılında 14 milyon kişiye yükselerek önemli bir artışa neden olmuştur.

Ücretli / yevmiyeli çalışanlar, 1989 yılında % 38'den 2012 yılında % 62.9'a yükselmiştir. Ücretsiz aile işçisi olarak çalışanlarda aynı dönemlerde % 31.34'ten % 13,2'ye düşerek önemli bir azalış göstermişlerdir. Bu durum tarımdaki istihdamın çözülmesiyle açıklayabiliriz.

Ücretli yevmiyeli erkek çalışanlar, 1989 yılında 5.8 milyon kişiden, 2012 yılında 11,6 milyon kişiye ulaşmıştır. İşverenlerde ise aynı dönemlerde bir kata yakın artış olmuştur. Kendi hesabına çalışanlarda ise azalma görülmüştür. Ücretsiz aile işçisi olarak çalışanlar dalgalı bir seyir izlese de 2012 yılında 808 bin kişi olarak gerçekleşmiştir. Yine 2012 yılında Türkiye'de istihdamın ücretli / yevmiyeli % 67.2 işverenler % 6.6 kendi hesabına çalışanlar % 22 ve ücretsiz aile işlerinde istihdamın % 4.75'ini oluşturmuştur.

Tablo 19
Türkiye’de İşyeri Büyüklüğüne Göre İstihdam Edilenler (Bin Kişi)
(1989-2012)

Yıl	1	2	3	4	5 9	10+	10 24+	25+
1989	2.009	3.489	2.684	2.133	3.126	5	0	0
1990	2.022	3.671	2.64	2.14	3.041	4.781	0	0
1991	2.094	3.638	2.62	2.293	3.535	5.023	0	0
1992	2.197	3.67	2.725	2.232	3.232	5.107	0	0
1993	2.353	3.465	2.435	1.965	2.98	5.403	1.709	3.592
1994	2.351	3.771	2.719	2.321	3.582	0	1.705	3.558
1995	2.272	3.972	2.909	2.282	3.409	0	1.952	3.79
1996	2.158	4.187	2.789	2.328	3.602	0	2.139	3.991
1997	2.436	4.062	2.806	2.191	3.354	0	2.067	4.288
1998	2.371	4.311	2.78	2.171	3.393	0	2.131	4.621
1999	2.379	4.319	2.836	2.325	3.772	0	2.073	4.344
2000	2.731	4.128	2.801	2.059	3	2.161	1.135	3.565
2001	2.661	4.264	2.798	2.118	2.818	2.056	1.199	3.61
2002	2.802	4.216	2.653	1.884	2.824	1.328	1.565	4.082
2003	2.906	4.274	2.498	1.713	2.728	1.398	1.556	4.074
*2004	2.559	3.675	2.298	1.559	2.487	1.377	1.777	3.901
2005	2.415	3.832	2.222	1.463	2.547	1.543	1.927	4.117
2006	2.361	3.894	2.241	1.484	2.47	1.654	1.998	4.322
2007	2.258	3.987	2.221	1.466	2.465	1.643	2.252	4.444
2008	2.265	4.03	2.164	1.478	2.464	1.734	2.449	4.61
2009	2.314	4.169	2.22	1.519	2.457	1.698	2.38	4.52
2010	2.391	4.317	2.417	1.615	2.604	1.828	2.606	4.816
2011	2.523	4.504	2.538	1.660	2.934	2.044	2.809	5.097
2012	2.72	4.529	2.441	1.615	2.981	2.115	3.042	5.377

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), Hane Halkı İşgücü Anketi
http://www.tuik.gov.tr/VeriBilgi.do?tb_id=25&ust_id=8 (10 Kasım 2013)

* Enformel sektör kayıt dışılıkla ilişkilendirilebilir. Enformel sektör kayıt dışılığın önemli kısmını içinde barındırmaktadır. Enformel sektör, küreselleşme ve rekabet koşulları nedeniyle gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde varlığını devam ettirmektedir. Düşük ücret, düşük verimlilik, kayıt dışılık, iş güvencesinin olmaması ve işte kalma süresinin azlığı enformel sektörün özelliklerindedir (WORLD BANK 2010,22-23).

1989-2012 dönemi incelendiğinde bir kişinin çalıştığı işyeri sayısı 2 milyondan işyeri büyüklüğüne göre 1 kişinin istihdam edildiği sütunda 2 milyon kişiden 2.7 milyon kişiye (% 35) artış olduğu görülmektedir. Aynı şekilde aynı dönemler için 2 kişinin istihdam edilmesinde artış olurken, üç, dört ve beş kişinin istihdam edildiği durumda

düşüş görülmektedir. 2001-2012 döneminde 10+, 10- 24 ve 25+ kişi için karşılaştırma yapıldığında, 10+ kişinin istihdamında 2001 krizinden dolayı sürekli düşüş göstermiştir. Neredeyse 2012 yılında ancak 2001 seviyesine yükselebilmiştir. 10-24 ve 25+ kişinin istihdam edildiği işletmelerde çalışanlar kararlı bir şekilde artış göstermiştir.

2.2.2. Türkiye’de İstihdamın Meslek Guruplarına Göre Dağılımı

İstihdamın mesleklere göre nasıl dağıldığı bir ülkenin sosyo-ekonomik yapısı hakkında bilgi vermektedir. Ülkemizde nüfusun yüzde 30’dan fazlası kırsal alanda yaşarken, tarım sektörünün milli gelire katkısı yüzde 10 civarındadır. Tarım sektörü, tarımsal ürünlerin arz esnekliğinin farklı farklı olmasından, küçük ölçekte üretim yapılması gibi sebeplerden dolayı verimsiz çalışmaya başlamıştır. Bu durum iç göçü ve buna bağlı olarak işsizliği de arttırmıştır (Aylan, 2006: 174).

Tablo 20
Türkiye'de Yaş Grubuna Göre İstihdam Edilenler (Bin) (15+ Yaş)

Yıl	Toplam	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+
1989	18.222	2.535	2.079	2.52	2.4	2.243	1.691	1.334	1.147	1.059	683	531
1990	18.539	2.502	2.143	2.572	2.394	2.306	1.783	1.4	1.227	1.013	689	508
1991	19.288	2.725	2.57	2.776	2.659	2.312	1.761	1.397	1.164	916	531	477
1992	19.459	2.54	2.627	2.834	2.68	2.393	1.857	1.401	1.151	895	562	519
1993	18.499	2.264	2.43	2.767	2.615	2.362	1.874	1.368	1.043	804	529	444
1994	20.006	2.489	2.714	2.939	2.77	2.489	2.008	1.454	1.113	918	565	547
1995	20.586	2.368	2.697	3.075	2.86	2.589	2.163	1.503	1.149	918	631	632
1996	21.194	2.439	2.814	3.188	2.907	2.661	2.257	1.53	1.147	920	655	677
1997	21.204	2.322	2.764	3.288	2.925	2.663	2.271	1.624	1.123	909	649	664
1998	21.778	2.261	2.75	3.468	2.989	2.741	2.343	1.711	1.155	914	689	758
1999	22.048	2.277	2.761	3.453	3.085	2.776	2.404	1.739	1.175	869	690	819
2000	21.581	2.061	2.635	3.539	3.078	2.737	2.386	1.782	1.16	852	607	745
2001	21.524	1.847	2.613	3.506	3.165	2.744	2.404	1.844	1.188	842	618	753
2002	21.354	1.696	2.439	3.54	3.255	2.771	2.407	1.884	1.209	826	631	695
2003	21.147	1.475	2.302	3.545	3.331	2.839	2.463	1.894	1.253	795	576	672
*2004	19.632	1.335	2.219	3.041	3.007	2.758	2.416	1.817	1.162	763	483	631
2005	20.066	1.348	2.207	3.188	3.056	2.823	2.486	1.909	1.227	765	459	599
2006	20.423	1.353	2.18	3.274	3.14	2.903	2.528	1.953	1.289	787	468	547
2007	20.738	1.324	2.168	3.381	3.189	2.974	2.583	1.984	1.324	794	484	533
2008	21.194	1.351	2.133	3.454	3.249	3.05	2.615	2.042	1.398	841	503	558
2009	21.277	1.298	2.03	3.328	3.327	3.044	2.681	2.1	1.448	905	543	574
2010	22.594	1.351	2.114	3.454	3.562	3.231	2.881	2.268	1.56	988	595	590
2011	24.110	1378	2319	3573	3795	3399	3054	2459	1722	1104	657	650

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), Hane Halkı İşgücü Anketi

http://www.tuik.gov.tr/VeriBilgi.do?tb_id=25&ust_id=8 (10 Kasım 2013)

*Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemine Göre Hesaplanan

Cinsiyet yönünden aynı dönemdeki gelişmeye bakılacak olursa Türkiye’de istihdamın mesleklere göre dağılımı verilmiştir. Toplam erkek istihdamı 2001 yılında 15 milyon 556 bin kişidir ve bunun yaklaşık 1/3’ü tarım sektöründe istihdam edilmektedir. Tarım sektörüne 2001 yılınca sırasıyla sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar, hizmet ve satış elemanları, tesis ve makine operatörleri ve montajcılar, kanun yapıcılar, üst düzey yöneticiler ve nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar takip etmektedir. Tarım sektöründe çalışanlar 2009 yılında 2 milyon 467 bine gerilemiş ve üçüncü sırada yer almıştır. Birinci sırayı sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar alırken 2001 yılına göre bir azalış söz konusu olmuştur. Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar yaklaşık 1 milyon artış göstermiş, dördüncü sırayı alan hizmet ve satış elemanlarında çalışanların sayısı 1 milyon 660 bin kişiden, 2 milyon 78 bin kişiye yükselmiştir. Bu artışlar 2001-2009 döneminde toplam erkek istihdamının 15 milyon 556 bin kişiden sadece 15 milyon 848 bin kişiye yükselebildiği bir durumda oldukça anlamlıdır. Tarım sektöründeki istihdamın diğer sektörlerle kaydığı ifade edilebilir.

Türkiye’de 2001 yılında kadın istihdamı 5 milyon 969 bin kişiden 2011 kasımında 6 milyon 969 bin kişiye yükselmiştir. En büyük artışta 345 bin kişiden 3 milyon 360 bin kişiden her ne kadar 2 milyon 70 bin kişiye gerilese de toptan ve perakende ticaret, lokanta ve otellerde çalışanlarda görülmüştür.

2.2.3. Türkiye’de İstihdamın İş Yerindeki Durumuna Göre Dağılımı

Bir ülkenin gelişmişlik ölçütlerinden bir tanesi de istihdamın dağılım şeklidir. Gelişmiş ülkelerde istihdamın yarıdan fazlasının ücretli-maaşlı çalışanlardan oluştuğu görülmektedir. Ülkemizde geçmişte bu durum ücretli veya maaşlı çalışanların aleyhine bir durum oluşturmakta iken yakın geçmişte ücretli-maaşlı çalışanlarda sayısal ve oransal olarak önemli artışlar gözlenmiştir.

Türkiye’de istihdamın işteki durumuna göre dağılımına bakacak olursak. Ücretli ve yevmiyeli çalışanlar 1989 yılında 7 milyon 77 bin kişiden, 2011 yılında yaklaşık bir kat artarak 14 milyon 876 bin kişiye yükselmiştir. İşverenlerde de artış yaklaşık bir kat olurken, aynı dönemde kendi hesabına çalışanların sayısı 4 milyon 868 binden, 4 milyon 687 bin kişiye gerilemiştir. Ücretsiz aile işçisi olarak çalışanların sayısı da 5 milyon 712 bin kişiden, 3 milyon 303 bin kişiye düşerek önemli bir azalma

gerçekleşmiştir. Bu düşüşün en önemli sebebi olarak tarım sektöründeki gerileme gösterilebilir.

Türkiye'deki istihdamın işteki durumuna göre dağılımın ise durum şöyledir. 1989 yılında yüzde 31.88 ücretli veya maaşlı, yüzde 31.34 aile işçisi, yüzde 26.71 kendi hesabına çalışan varken 2011 yılında bu oranlar sırasıyla yüzde 61.70, yüzde 13.70 ve yüzde 19.44 olarak gerçekleşmiştir. Ücretsiz aile işçisi olarak çalışanlardaki azalma, ülkemiz açısından önemli bir gelişme olarak değerlendirilmektedir.

Türkiye'de 1989 yılında istihdam edilen toplam erkek sayısı 12 milyon 548 bin kişidir bu rakam 2011 yılında 17 milyon 137 bin kişiye yükselmiştir. Ücretli veya maaşlı çalışanların sayısı 4 milyon 826 bin kişiden 11 milyon 277 bin kişiye yükselmiştir. Yevmiyeli çalışanlarda çok önemli bir değişiklik yoktur. İşveren olarak çalışanlar yaklaşık 1 kat artarak 1 milyon 157 bin kişiye yükselmiştir. En önemli sayılabilecek gelişme ise ücretsiz aile işçisi olarak çalışanların 1 milyon 672 bin kişiden 823 bin kişiye gerilemesidir.

Türkiye'de işteki durumuna göre erkeklerin yüzdesel dağılımına bakacak olursak. Ücretli veya maaşlı ve işverenler olarak çalışan erkeklerin oranları 1989 yılında sırasıyla % 46.97 ve % 4.72'den % 65.80 ve % 6.75'e yükselmiştir. Kendi hesabına ve ücretsiz aile işçisi olarak çalışanların ise sırasıyla yüzde 35.52 ve % 12.76'dan % 22.59 ve % 4.85'e gerilemiştir.

Türkiye'de işteki durumuna göre istihdam edilen kadınların durumuna bakacak olursak, 1989 yılında 5 milyon 674 bin olan kadın istihdamı 2011 yılında 6 milyon 973 bin kişiye yükselmiştir. Bu dönemde iki tane önemli gelişme vardır. Birinci olarak, ücretli veya maaşlı olarak istihdam edilen kadınların sayısı yaklaşık üç kat, işverenlerin sayısı yaklaşık yedi kat, kendi hesabına çalışan kadınların sayısının bir kat arttığı görülmektedir. İkinci olarak, 1989 yılında 5 milyon 674 bin kişi olarak istihdam edilen kadın sayısı 2011 yılına gelindiğinde 6 milyon 973 bin kişiye gerilemiştir.

Türkiye'de istihdamın işteki durumuna göre kadınların yüzdesel dağılımı ise, ücretli veya maaşlı olarak çalışan kadınlar toplam kadın istihdamının yaklaşık olarak yarısını oluşturmaktadır. Daha sonra yüzde 35.45 ile ücretsiz aile işçileri ve % 11.70 ile kendi hesabına çalışanlar gelmektedir.

2.2.4. Türkiye’de İstihdamın İşyeri Büyüklüğüne Göre Dağılımı

Enformel sektörün büyüklüğünü göstermesinden dolayı istihdamın işyeri büyüklüğüne göre dağılımı ekonomiler için önemli olarak kabul edilmektedir (Özsuça, 2003:53). Sırasıyla 1,2,3,4,5-9 sayıda kişinin istihdamı 1989’daki büyüklüğü sırasıyla 2 milyon kişi,3 milyon 489 bin kişi, 2 milyon 684 bin kişi, 2 milyon 133 bin kişi ve 3 milyon 126 bin kişidir. Bunun 2010 yılı için değerleri sırasıyla 2 milyon 391 bin kişi, 4 milyon 314 bin kişi, 2 milyon 417 bin kişi, 1 milyon 615 bin kişi ve 2 milyon 604 bin kişidir. Söz konusu dönem içerisinde bir ve iki kişinin istihdam edildiği işletmeler azda olsa artış göstermiştir. Üç-dört ve beş-dokuz kişinin istihdam edildiği durumlarda bir azalma olmuştur. Sevindirici olan, 10-25 ve 25+ kişi istihdam eden işyerlerinin sayısının artmasıdır.

Türkiye’de istihdamın eğitim durumuna göre dağılımı şu şekildedir. Okur-yazar olmayanların 1989-2011 yılları arasında önemli miktarda azalış gösterdiği ve lise altı eğitimlilerin neredeyse sabitlendiği görülmektedir. Söz konusu dönemde lise ve dengi meslek eğitimlilerin sayısı 1 milyon 560 bin kişiden 4 milyon 728 bin kişiye yükselirken, yüksek öğretimliler de 885 binden 4 milyon 7 bin kişiye yükselmiştir. İşgücünün toplamı içerisinde eğitim seviyesinin yükselmesi beşeri sermayenin artması anlamına gelmektedir. Zorunlu eğitimin 4+4+4 yıl olarak 12 yıla çıkarılması da beşeri sermayemizin yükselmesini sağlayacaktır. Bu durum ülkemizin geleceği adına umut verici bir durum olarak değerlendirilmektedir.

Türkiye’de istihdamın eğitim durumuna göre yüzdesel dağılımına bakarsak olursak 1989 yılında sırasıyla okur-yazar olmayan, lise altı eğitimliler, lise ve dengi meslek eğitimliler ve yüksek öğretimliler için % 16.30, % 70.27, % 8.56, % 4.85 tir. Aynı sırayla 2011 yılında yüzde 4,76, % 60, % 19,61 ve % 16,62’dir. Toplam istihdam içerisinde okur-yazar olmayan ve lise altı eğitimlilerin oranı azalmıştır. Lise ve dengi meslek eğitimlilerin ve yüksek öğretimlilerin oranının da önemli artışlar olmuştur. Ülkemizi bu alanda gelişmiş ülkelerle arasındaki farkı kapatma yolundadır.

2.2.5. Türkiye’de İstihdamın Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

İyi eğitilmiş işgücü ve bu işgücünün toplam işgücü içindeki oranı, eğitimli işgücünün bilgi ve becerisini kullanabilmesi ülkelerin gelişmesi açısından önemlidir. Gelişmiş ülkelerde eğitimli işgücü oransal olarak daha fazladır. Türkiye için eğitimli

işgücü ekonomik büyüme ve kalkınma için önemli bir unsur olarak kabul edilir (Ay, 2007: 79).

Türkiye’de erkekler için eğitim durumuna göre işsizlik yüzdesel olarak bakılacak olursa. Söz konusu dönemde lise altı eğitilmişler yüzde 62.7’den yüzde 66.36’ya yükselmiştir. Lise eğitilmişler % 27’den % 22.25’ye düşerek azalış göstermiştir. Yüksek öğrenimlilerde ise % 5.6’dan % 12.43’e artış göstermiştir.

Türkiye’de kadınlar için eğitim durumuna göre işsizlik yüzdesel olarak verilmiştir. Kadınlarda 1996 yılında lise altı eğitilmişlerde %37 olan işsizlik 2011 yılında % 44.01’e yükselmiştir. Lise mezunlarında % 32.1’olan işsizlik % 30.51’e gerilemiştir. Yüksek öğrenimlilerde ise % 10.9’dan % 28.47’e yükselmiştir.

Ülkemizde Eurostat (2009) verilerine göre 27 bin 393 kişi doktora yapmaktadır (Coşar ve Bildirici, 2010:494).

Okur-yazar olamayanların sayısı önemli ölçüde azalmıştır. Lise ve dengi okul mezunları ve yüksek öğrenimliler istihdamda daha çok pay sahibidirler. Eğitim-istihdam ilişkisinde verilen eğitim işgücü piyasasında talep edilen nitelikleri karşılamamakta, diğer yandan ekonomide eğitilmiş işsizlere göre istihdam yaratılamamaktadır (World Bank, 33254 2006:16).

Ülkemizde istihdamın yaş gruplarına göre dağılımında ise 1989 yılında toplam istihdam 18 milyon 222 bin kişidir. İstihdamın 2 milyon 535 bin kişisi 15-19 yaş grubundadır. 20-24 yaş 2 milyon 79 bin kişi, 25-29 yaş 2 milyon 520 bin kişi, 30-34 yaş 2 milyon 400 bin kişi, 35-39 yaş 2 milyon 243 bin kişi, 40-44 yaş 1 milyon 691 bin kişi, 45-49 yaş arası 1 milyon 147 bin kişi, 50-54 yaş 1 milyon 147 bin kişi, 55-59 yaş 1 milyon 59 bin kişi, 60-64 yaş arası 683 bin kişi ve 65 yaş ve üzeri 531 bin kişidir.

2.2.5. Türkiye’de İstihdamın Cinsiyet ve Yaş Guruplarına Göre Dağılımı

Toplumların sosyal dokusuna göre bazı gruplar diğerlerine göre işsizlikten daha fazla etkilenebilmektedir. Kadınlar, özürlüler, niteliksiz işçiler gibi (Gündoğan, 1999:68).

Türkiye’deki istihdamın yaş gruplarına göre yüzdesel dağılımı ise. 1989 yılı için yaş gruplarının yüzdesel dağılımına bakıldığında sırası ile 15-19 yaş yüzde 13.91,

20-24 yaş % 11.40, 25-29 yaş % 13.82, 30-34 yaş % 13.17, 35-39 yaş % 12.30, 40-44 yaş % 9.28, 45-49 yaş % 7.32, 50-54 yaş % 6.29, 55-59 yaş % 5.81, 60-64 yaş % 3.74, 65 ve üzeri yaş grubunda % 2.91'dir.

Genel olarak söz konusu yıllar içerisinde çok net bir değişiklik yokken, 15-19 yaş grubundaki azalışlar dikkat çekicidir. Bu azalışlar miktar ve oransal olarak tarım sektörü ve okullaşma oranı ve zorunlu eğitimin 8 yıla çıkarılması ile açıklanabilir. 15-19 yaş grubunun payı azalış gösterirken 20-44 yaş grubunun yüzdesel payı artmaktadır. Türkiye'de istihdamın yaş gruplarına göre erkekler için dağılımı ve Türkiye'de istihdamın yaş gruplarına göre kadınlar için dağılımında ise durum şöyledir. Erkeklerde 1989 yılında istihdam 12 milyon 548 bin kişi, aynı yıl için kadınlarda 5 milyon 674 bin kişidir. 2011 yılında erkekler 17 milyon 137 bin kişiye ulaşırken, kadınlarda ise 6 milyon 973 bin kişi olarak gerçekleşmiştir.

Ülkemizde kadınların eğitim seviyelerinin düşük olmasının yanı sıra, sosyal yapıdan kaynaklanan, çalışmak için aile reisinden izin alma zorunluluğu gibi nedenlerin yanı sıra, kadınlara sunulan işlerin sınırlı olması ve ağır şartlar içermesi, kadın çalışanların az olmasının nedenleri arasında sayılmaktadır (Toksöz, 2007: 58). Ülkemizde kadınlar ve erkekler için istihdamın yüzdesel dağılımlarında durum erkeklerde 20 yaşın altındakilerin istihdamdaki payı düşmekte, 20-54 yaş grubunun payı artmaktadır. Kadınlarda da 20 yaş altı grubun payı azalmış, fakat 20-24 yaş grubunun payı artmıştır.

2.3 TÜRKİYE DE SANAYİ İSTİHDAMINI BELİRLEYEN FAKTÖRLER

Bu çalışmada Türkiye'de sanayi istihdamını belirleyen faktörler *teknoloji*, (*gelişmiş ülkelerde teknoloji ve az gelişmiş ülkelerde teknoloji*), *eğitim düzeyi*, *ücretler genel seviyesi*, *işgücü verimliliği*, *yatırım teşvikleri ve ekonomik büyüme ve cari açık* olarak incelenmiştir.

2.3.1. Teknoloji ve İstihdam İlişkisi

Literatürde farklı teknoloji tanımları bulunmaktadır. Bilimsel bilginin tekniğe uygulanmasına teknoloji denir (Smith 1994: 6). Teknoloji, girdi-çıkıtı ilişkisinde çıktılarda avantaj sağlayan bilgi ve tecrübe ile ortaya çıkan araç ve donanımlardır (Güler ve Gürler 2007: 118). TDK'ya göre, bir sanayi dalıyla ilgili

yapım yöntemlerini kullanan araç gereç ve aletleri kapsayan bilgidir. (www.tdk.org 23.08.2011)

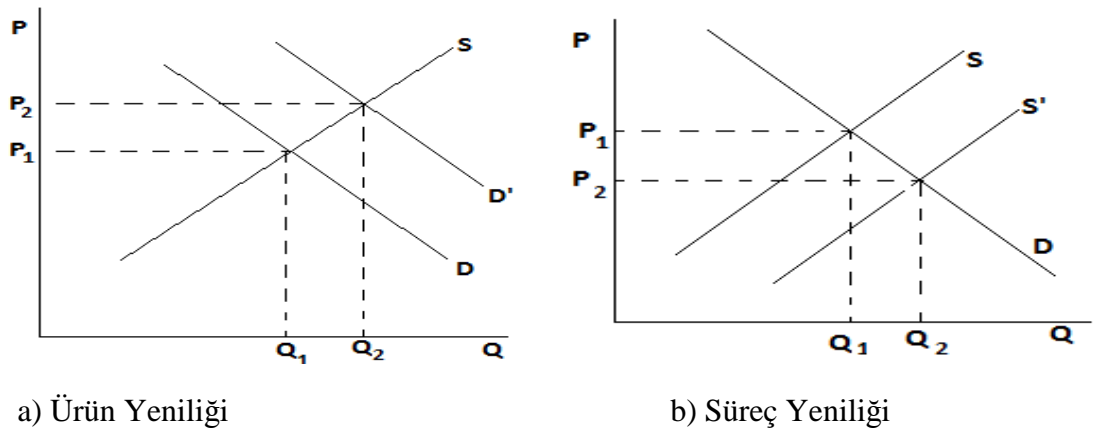
Üretim teknolojilerini dört grupta incelemek mümkündür.

- Ürün Tasarım Teknolojileri: Bilgisayar destekli tasarım mühendislik teknolojileri,
- Süreç Teknolojileri: Bilgisayar ve nümerik kontrollü tezgahlar,
- Lojistik/Tedarik Planlama Teknolojileri: Bu teknolojiler hammaddeden nihai ürüne kadar ki safhayı ifade etmektedir,
- Bilgi Değişim Teknolojileri: Yukarıdaki üç grup arasındaki bilgi akışı ve depolanmasını ifade etmektedir (Kotha ve Swamiddass, 2000: 259).

Teknolojik gelişmelerin üretim sistemlerinin değişmesine neden olduğu kabul edilmektedir. Fordist, Taylorist akımdan esnek işgücü modeline geçilmiştir. Esnek üretim de esnek istihdamı beraberinde getirmiştir. Esnek istihdam yaygınlaşmış, çalışanlar yarı zamanlı, üretimin gerçekleştirildiği yerlerde bulunmadan üretime katkı sağlar hale gelmişlerdir. Bu sayede özürlü istihdamı da artabilecektir. Esnek üretim, rekabet halinde ama aralarında uzmanlık ve üretim bilgisi alışverişi olan küçük ve orta büyüklükteki işletmelerin üretim tarzıdır. Esnek üretimde aynı makinelerle mal farklılaştırması ve değişik ürünlerin üretilebilmesi mümkün olabilmektedir (Tuna, 1997: 52).

Teknolojinin istihdama etkisi ürün ve süreç yenilikleri açısından incelenebilir. Ürün yenilikleri talebi etkilerken, süreç yenilikleri maliyetleri ve dolayısıyla arzı etkileyebilmektedir.

Şekil 18: Ürün ve Süreç Yeniliklerinin Arz ve Talep Fonksiyonlarına Etkisi



Kaynak: Taymaz, 1998: 8

Ürün yeniliği talep fonksiyonunu (D)'den (D)'ne kaydırarak üretim miktarını arttırabilir. Ekonominin tamamına etkisi ise tüm sektörler için etkilere bağlı olarak değişecektir. Süreç yeniliği firma, sektör ve ekonominin tümü için incelenebilir. Firma açısından, girdilerden tasarruf edilebilir ve maliyetler düşebilir. Bu da işgücünün azalmasına neden olabilecektir. İşgücü talebindeki azalış miktarı, teknolojinin değişme hızı, yönü ve girdilerin ikame etkisine bağlı olacaktır. Teknolojik gelişmeden dolayı ürün maliyeti azalacak, ürün fiyatı ucuzlayacak, toplam üretim miktarı artış gösterebilecektir. Sektörel bazda istihdam, üretimdeki artış birim işgücü ihtiyacındaki azalmadan daha çok olursa artabilecektir. Burada firma tekeli konumu da tercih edebilir. Bu durumda, firma ürünün fiyatını düşürmeyi tercih etmez ise buna bağlı olarak üretim ve istihdam artışı az olacaktır. Talebin esnek olması durumunda fiyatlarda meydana gelecek küçük bir azalış dahi talebi artıracaktır. Bu etki makro düzeyde sektörler arası bağlantılar ve ekonomideki telafi mekanizmalarına bağlı olacaktır. Makro düzeyde beş telafi edici mekanizma mevcuttur. İlk olarak, üretim maliyeti düşecek ve üretim miktarı artacaktır. İkinci olarak, teknolojik yenilik yeni makine ve teçhizat ihtiyacını ortaya çıkaracak, sermaye malı üreten sektörlerde talep ve istihdam artışı olacaktır. Üçüncü olarak, ürün fiyatlarının düşmesi sonucu, gerçek ücretler artar ve tüketim mallarına talep ve bu sektörde işgücü talebi de artabilir. Dördüncü olarak, teknoloji başlangıçta işsizliğe neden olursa, ücretler düşer, bu durum firmaların kârlılığını artırır ve bu firmalar üretimlerini ve işgücü talebini yukarıya çekebilirler. Son olarak, teknolojiye bağlı fiyat düşüşleri, para talebini azaltarak faiz oranlarının düşmesine ve yatırım miktarının ve istihdamın artmasına neden olabilecektir (Taymaz, 1997:10-15. Biçerli, 2007:461-462).

Teknoloji ile istihdam arasındaki ilişki tamamlayıcı mı yoksa ikame edici midir? Teknoloji yüksek becerili işgücü talebini arttırmaktayken, düşük becerili işgücünü ikame etmekte olduğu yönünde genel anlamda görüş birliği bulunmaktadır. Başka bir ifadeyle teknoloji ile istihdam arasında doğru yönlü bir ilişki bulunmaktadır (Han, ve Kaya, 2012 : 62). Teknolojinin sektörler için istihdama etkisi farklı olabilmektedir. Sermaye yoğun, büyük çaplı, yeniden yapılanmaların gerektiği sektörlerde ve verimliliğin yüksek olduğu alanlarda, yeni teknolojilerin kullanılması yavaş gerçekleşmektedir (OECD, 1996:79). Hizmet sektöründe ise

imalat ve tarım sektörüne göre sermayenin az, verimliliğin düşük ve işgücü maliyetinin yüksek olmasından dolayı yeni teknolojiler daha hızlı yaygınlaşabilmektedir. Teknolojik gelişmeler hizmet sektörünü hızla geliştirmekte ve çeşitlendirmektedir. Bunlar, bankacılık, mühendislik gibi üretici hizmetler, sağlık, eğitim, kamu hizmetleri gibi sosyal hizmetler ve eğlence, spor, onarım, ev hizmetleri gibi kişisel hizmetlerden oluşmaktadır (www.sosyalsiyaset.net 26.01.2012) (Suiçmez, 2009: 47).

A.B.D ve Japonya’da ki teknolojik gelişim sürecinde, teknolojik gelişmelerden dolayı işsiz kalanlar-işsizlik oranının da düşük olmasından dolayı-kısa süre (arizi işsiz) olarak işsiz kalıp, hizmet sektöründe iş bulabildikleri ifade edilmektedir (Taymaz, 1997: 23-25).

2.3.1.1. Gelişmiş Ülkelerde Teknoloji İstihdam İlişkisi

Gelişmiş ülkeleri yalnızca KBDG’e göre sınıflandırmak doğru olmayacaktır. Özellikle petrol ihracatçısı olan ülkelerde de gelir seviyesi yüksek olmasına rağmen, diğer özellikleri ile bu ülkeler, ötekilerden ayrılmaktadır. Bu ayrımı yaparken farklı kriterlere de bakılabilir. Bunlardan bir tanesi de İnsani Kalkınma Endeksidir. BM Kalkınma Programı (UNDP)’nın ilk kez 1990 yılında yayınlanmaya başladığı İnsani Kalkınma Endeksi (HDI) ülkelerin sosyo-ekonomik gelişmişlik düzeylerini ortaya koymaktadır. İnsani Kalkınma Endeksinde kullanılan başlıca kriterler doğumdaki yaşam beklentisi, yetişkinlerin okul yazarlık oranı, eğitim oranı ve kişi başına gelir düzeyidir. (www.eoearth.org/article/Human-Development-index 17.02.2012).

Gelişmiş ülkeler teknolojik yeniliklerini uluslararası rekabette akılcı bir şekilde kullanmakta ve kendilerine önemli ekonomik avantajlar sağlayabilmektedir. Gelişmiş ülkelerin ihracattaki paylarında teknolojik ürünler önemli bir paya sahip olmaktadır. Benzeri sermayeleri diğer ülkelere kıyasla daha güçlüdür. Nüfusun artış oranı az, kentleşme oranı, okuryazar oranı, ortalama ömür yüksek ve ekonomide tarım haricindeki sektörlerin milli gelire katkıları fazladır.

Teknolojik yönden bu ülkelerin bazı özellikleri şu şekilde tanımlanmaktadır;

- AR-GE harcamalarının GSMH’ a oranı,
- AR-GE de çalışan ve patent sayısı,
- Bilimsel yayınların sayısı,

- İnternet, bilgisayar vb.'den faydalanan sayısı,

Teknolojik gelişmeler nedeniyle, Fordist çalışma sisteminden Taylorist çalışma sistemine geçilmiştir (Bal, 2010: 5). Sonraki aşama Post-Fordist aşama olarak değerlendirilmektedir. Post – Fordist aşamanın birinci özelliği, emek tasarrufu sağlayan makinaların yerine, emek ve sermaye tasarrufu sağlayan teknolojilerin kullanılmasıdır. İkinci özelliği ise emek süreci ve işgücü talebindeki değişimdir. İşgücünden tasarruf sağlanırken, nitelikli işgücüne olan talebin artması söz konusu olabilecektir (Lordoğlu ve Özkaplan, 2007: 95).

Lordoğlu ve Özkaplan (2007 : 342)'a göre işgücü talebi eğitimli nitelikli işgücü talebine kaymaktadır. "Ana akım" yaklaşımına göre bunun sebepleri aşağıda gösterilmektedir.

- Üretim ve istihdam, imalat sanayinden hizmetler sektörüne kaymaktadır,
- Sermaye yoğunluğunda artış ve daha az fiziki güç ile daha çok entelektüel birikim gerektiren yeni teknolojiler,
- Azgelişmiş ülkelerden işgücü yoğun ithalatın artması ve beraberinde niteliksiz işgücüne olan talebin azalması,

Teknolojinin istihdamı ne yönde etkilediğine dair tartışmalardan birisi de, teknoloji ile istihdam arasındaki ilişkinin tamamlayıcı bir ilişki mi yoksa ikame edici bir ilişki mi olduğu yönündedir. Teknoloji ile nitelikli işgücü arasındaki tamamlayıcılık ilişkisinin daha çok 20. yüzyılda ortaya çıkan bir durum olduğu kabul edilmektedir. Ama 19. yüzyıldaki teknolojik gelişmelerin fiziki ara mallarını ve düşük nitelikli emeği, yüksek nitelikli emek sahipleriyle ikame ettiği kabul edilmektedir. Gelişmiş ülkelerde, teknoloji sermaye yoğun ve nitelikli işgücü kullanmaktadır. Transfer edilen teknolojiler nedeniyle niteliksiz işgücünün bir kısmı azgelişmiş ülkelerden yapılan ithalat nedeniyle işlerini kaybetse de, uzun dönemde bu işgücü özellikle hizmetler sektöründe iş bulabilecektir. Nitelikli işgücüne olan talep artmakta ancak, nitelikli işgücü arzı bunu karşılayamamaktadır (Kelleci, 2003: 23-24). Gelişmiş ülkelerde teknolojik gelişmelerden dolayı bir miktar teknolojik işsizlik ortaya çıkmakla beraber, uzun dönemde yeni iş imkanlarının ortaya çıkması ile bu arızı işsizlik durumu dengelenmektedir. Teknolojik gelişmelerin istihdam üzerindeki başka

bir etkisi de istihdamın klasik yapısını değiştirmiş olmasıdır. Kısa dönemli, yarı zamanlı ve geçici istihdam bunlardan kabul edilmektedir.

Karagül'e göre (2010 : 142) üretim yapısının değişmesi, çalışma oranlarının da değişmesine neden olur. Sanayi sektörünün GSMH'ya katkısının azalması bu sektörde çalışanların da azalmasına neden olmaktadır. Bunun nedenlerini üç kategoride ele almak mümkündür.

İlki, bilgi toplumuna geçişle; bankacılık, sigortacılık, danışmanlık, avukatlık, doktorluk, psikiyatri uzmanlığı, AR-GE uzmanlığı, mali ve üretim planlayıcısı ile tasarımcılık gibi mesleklerin ön plana çıkmasıdır.

İkinci gelişme, sanayi sektöründe kullanılan teknolojinin ve makinelerin yenilenmesi neticesinde daha az işçi ile daha fazla üretim yapma imkânının ortaya çıkmasıdır. Bu süreçte sanayi üretimi, miktar ve değer olarak azalmasa da nispi olarak azalmıştır.

Üçüncü etken ise bilgi toplumu aşamasına geçen ülkelerin sanayi üretimlerini, dolaysız yabancı sermaye yatırımları ile az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelere kaydırarak, kendi ülkelerindeki sanayi çalışanlarını, hedef ülkelerdeki ucuz işgücü ile ikame etmeleridir.

Ülkelerin gelişmişlik düzeyleri arttıkça hizmetler sektörünün büyüdüğü de kabul edilmektedir. Hizmetler sektörü ve bu sektörün istihdamdaki payı sürekli artış göstermektedir. Nüfus artışı işgücünün artmasına neden olurken teknolojik yenilikler sanayi sektöründe istihdam azalışına sebep olmakta, bunun da yoğun hizmetler sektöründe daha çok kişinin iş bulabilmesi ve hizmetler sektörünün de teknolojik yeniliklerin iş kaybına neden olması ekonomiler için avantajlı bir durum olarak kabul edilmektedir (Gürak, 2006: 328-329).

2.3.1.2. Az Gelişmiş Ülkelerde Teknoloji İstihdam İlişkisi

Birleşmiş Milletlerin tanımına göre, kişi başına en yüksek gelir düzeyine sahip olan en zengin ülkeler gelişmiş (developed) ülkelerdir. Daha yoksul ülkeler, gelişmekte olan (developing) ülkeler olarak tanımlanmaktadır. Az gelişmiş ülkeler kendi aralarında çok farklılık göstermektedir. Yalnızca kişi başına geliri ölçü olarak almak doğru olmayacaktır. Az gelişmiş ülkelerde yaşam beklentisi daha düşük,

eğitim, sağlık harcamaları daha az başka bir ifade ile beşeri sermaye yatırımları gelişmiş ülkelere göre yetersizdir. Gelişmişliği ölçmede tek başına KBDG'e bakmak yanlış olacaktır. Bu nedenle daha önce belirtildiği gibi İnsani Kalkınma Endeksi (HDI)'ni kullanmak daha çok kabul görmektedir.

"...Az gelişmiş ülkelerin iktisadi olarak sahip olduğu özellikleri; kişi başına düşen gelirin düşük olması, dengesiz gelir dağılımı, tarım sektörünün nispi büyüklüğu ve gizli işsizlik, tasarruf ve yatırımların düşüklüğu, yetersiz sermaye birikimi ve fakirlik kısır döngüsü, düalist yapı ve doğurduğu sorunlar olarak sıralamak mümkündür." (Karagül, 2010: 86).

Bu sebeplerden dolayı az gelişmiş ülkelerde bazı ikilemler görülebilir. Tasarruf miktarını arttırmak için faiz oranları yükseltilebilir. Aşırı değerli döviz kuru ithal girdiler açısından avantaj sağlasa da ihracatın arttırılması için dezavantajlı bir duruma neden olabilecektir (Soyak, 2011: 18). Bir ülkenin gelişmiş ya da geri kalmış olması, o ülkenin bilimsel ve teknolojik gelişme sürecini içselleştirip, içselleştiremediği ile ilişkilendirilmektedir (Coşar ve Bildirici, 2010: 466). Demirtaş (2002: 68) içselleştirilmemiş teknolojik gelişmeyi, üretim faktörlerinin hepsinin verimliliklerini aynı derecede etkileyen sermaye ve yatırım kavramlarından bağımsız, teknolojik gelişme olarak ifade etmektedir. Başka bir şekilde ifade etmek gerekirse, fiziksel sermayeden ayrı olarak üretim aşamasındaki iyileşme ve ilerlemelerdir. İçerilmiş teknolojik gelişme ise makine ve techizattaki yani fiziksel yatırımlardaki iyileşmeleri ifade etmektedir (Çelik, 2011: 384).

Az gelişmiş ülkeler geriden gelmenin avantajı kuramına göre, gelişmiş ülkelerin yaşadığı süreci yaşamayacak, bazı teknolojileri hazır halde bulabileceklerdir (Han ve Kaya 2004 : 66). Bu ülkeler gelişmiş ülkelerle aralarındaki farkı hızlıca kapatabileceklerdir. Ancak bunun olabilmesi için beşeri sermaye ülkenin kurumsal yapısının ve diğer pek çok faktörün sosyal ve kültürel yapının uygun olması gerekmektedir. Bazı eski Doğu Bloku ülkelerinde, örneğin Ukrayna'da gelişmiş ülkelere oranla daha çok nüfus bilimsel ve teknik anlamda iyi bir eğitim almış olmasına rağmen, kültürel ve kurumsal olarak yetersizlik nedeniyle, bu ülke yetişmiş insan gücünü optimal olarak kullanamamaktadır (Taymaz, 1997: 23)

Az gelişmiş ülkelerde yukarıda belirtilen nedenlerden dolayı teknolojik gelişme hızı yavaştır. Bu konuda devletlere önemli görevler düşmektedir. Verilecek teşviklerle teknoloji transferi kolaylaştırılabilir. Fiziksel yatırımların ve istihdamın

artması sağlanabilir. İthalat ağırlıklı ekonomilerde yeni teknolojiyle üretilen ürünlerin pazarlanmasında eski teknolojinin de mevcut olması gibi durumlarda, teknolojiyi ithal eden firma zorlanabilecektir (www.genbilim.com 13.01.2012).

Teknoloji transferi farklı şekillerde yapılabilir. Teknik işbirliği anlaşması, joint venture, lisans anlaşması, üretim anlaşması, teknik destekli ticari anlaşmalar (www.aia-istanbul.org.tr 04.02.2012) Gürak'a göre ise (2006: 220-221) teknoloji transferi iki şekilde yapılabilir.

- patent-lisans anlaşmaları,
- doğrudan yabancı yatırımlar (DYY),

Yukarıda da belirtildiği gibi az gelişmiş ülkeler bazı teknolojileri yeniden icat etmek-bulmak-zorunda değillerdir. Ancak bu yolla elde edilebilecek teknoloji de sınırlı kalacaktır. Patent-lisans anlaşmalarıyla başarılı olmuş ülke Japonya olarak kabul görmektedir. Japonlar transfer ettikleri teknolojiye bağlı kalmamışlar bunu daha da geliştirmeyi başaramışlardır (Gürak, 2006: 220). Doğrudan yabancı yatırımlar (DYY) teknoloji transferinde daha etkili bir yol olarak kabul edilmektedir. Ancak teknolojik gelişmeyi bulan ülkelerin bu bilginin tamamını paylaşmak istemeyecekleri söylenmektedir.

Kapitalist sistemde işletmelerin amacı kâr etmek olduğundan, gelişmiş ülkelerdeki işletmeler en kârlı sektörleri ve uygun teknolojileri evvela merkez ülkelerde kurarlar. Kâr oranlarının azalması ve işgücünün artan taleplerinden dolayı yeni teknolojilerle yeni yatırımlar yapılır. Eskimiş olan teknoloji az gelişmiş ülkeye transfer edilir. Bu durum gelişmiş ülke için kâr, az gelişmiş ülke için bağımlılık yaratır. Otomotiv, demir-çelik, hazır giyim vb. sektörler teknolojileriyle az gelişmiş ülkelere aktarılırken, bilgisayar, mikro elektronik vb. alanlarda yeni yatırımlar gelişmiş ülkelerde yapılacaktır (Uygur, 1992: 31-33).

Teknolojik gelişmelerden dolayı insan sağlığını olumsuz etkileyebilen bazı işlerin makinalarla yapılması örneğin otomobillerin boyanması neredeyse bir zorunluluk olarak kabul edilmektedir. Gelişmiş ülkelerdeki teknolojik gelişmeler istihdamın sektör değişmesine yol açmaktadır. Gelişmiş ülkelerde istihdam oranlarının yüksek olmasından dolayı teknolojik gelişmeler sebebiyle ortaya çıkan işsizlik bir süre sonra ortadan kalkabilmektedir. Az gelişmiş ülkelerde özellikle tarım sektöründe verimliliğin artmasından dolayı önemli ölçüde işgücü boşa çıkmaktadır.

Eğitimsiz olan bu grubun imalat sanayiinde – teknolojik gelişmelerin olduğu – iş bulabilmelerinin zor olduğu kabul edilmektedir. En kolay iş imkanlarını hizmet sektöründe bulabilecekleri düşünülmektedir.

Az gelişmiş ülkelerde teknoloji transferinin denetimsiz, dağınık olmasından dolayı transfer edilen teknolojilerin, yeni istihdam yaratmaları zor olmaktadır. İstihdam sağlamaları bir yana bu teknolojilerin emek tasarrufu sağlıyor olmalarından dolayı teknolojik işsizliğin artması ve diğer taraftan işsizliğin artmasından dolayı da ücretlerde düşebileceklerdir (Karagül, 2010: 236).

2.3.2. Eğitim Düzeyi ile İstihdam İlişkisi

İngilizce ve diğer bazı Avrupa dillerinde education / educazione olarak tanımlanan eğitim, semantik kök olarak Latince educare fiilinden gelmektedir; inşa etmek, ayağa kaldırmak, dikmek anlamındadır (www.wikipedia.org.tr 25.08.2011). Kişilerin belli konularda bilgi, beceri ve deneyim kazanmaları için yetiştirilip, geliştirmelerine sağlayan faaliyetlerin tümüne eğitim denir (Seyidoğlu, 1992: 210). Pek çok eğitim tanımı yapılabilir, tüm bu tanımların tek değişmezi insan faktörüdür.

“Bir toplumda yetişmiş neslin, yeni yetişen nesle düşünce ve hislerini vermesidir.” Başka bir tanımda işletme içinde veya dışında formel programlar yoluyla ya da tecrübe kazanma yoluyla kişinin bilgi yetenek ve tecrübelerinde değişiklik yapma faaliyeti diye tanımlanmaktadır (Murat, 2007: 9).

Eğitimi toplumun ihtiyaçlarından ayrı tutmak kabul edilemez. Eğitim, insanların yetiştirilme süreci olarak da tanımlanmaktadır. Yaşadığımız son yıllarda, insanlık hiç olmadığı kadar hızlı değişiklikler yaşamaktadır. Önceki yıllarda, bir işçinin sadece bir işi iyi yapabilmesi yeterli iken günümüzde birden fazla işi iyi bir şekilde yapması beklenmektedir. Bu sürece uyum sağlamak için, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler eğitime ayırdıkları kaynakları arttırmak eğilimindedirler. Kaldı ki eğitimin yalnızca kamunun işi olmadığı ifade edilmektedir.

İşbaşında eğitim genel ve özel diye ikiye ayrılmaktadır. Genel iş başında eğitimi yalnızca işgücünün istihdam edildiği işletmede değil o sektör için bilgi, becerisinin geliştirilmesini ifade eder. Özel iş başında eğitimde işgücü ise yalnızca o an çalıştığı firmanın verimliliğini artıracaktır (Biçerli, 2011: 266-267). Mesleki

eğitimin eşitsizlikleri azaltmak için engellilere, kadın ve genç işsizliğinin derecesini düşürmek için önemli bir rol oynadığı kabul edilmektedir (Aslantepe, 2007: 26-27).

Doğu Bloku ülkelerinde üniversitelerde örneğin kimya, makine mühendisliği okuyan öğrencilere üniversite eğitimi boyunca sıhhi tesisatçılık vb. mesleklerde öğretilmekteydi. Hayat boyu eğitim işgücü piyasasının taleplerine cevap verebilmesi açısından önemli bir faktör olarak kabul edilmektedir. Ülkemizde bu konuda yapılan çalışmalar son yıllarda ivme kazanabilmiştir. Ülkemizde birkaç üniversitemizde hayat boyu eğitim merkezi bulunmaktadır. MEB 2011 yılının sonlarında hayat boyu eğitim genel müdürlüğünü kurmuştur. ABD’de ihtiyaç fazlası makine mühendisleri eğitim alıp bilgisayar sektöründe istihdam edilebilmişlerdir. Türkiye’de bankacılık ve otomotiv, beyaz eşya sektörünün servis ağları da bir örnek teşkil etmektedir.

Eğitimin amacı bilgili, bireysel ve evrensel kültüre sahip bir toplum yetiştirmektedir. 2012 yılında eğitime ayrılan pay yüzde 11.16’dır (MEB, 2013: 4). Ülkemizde ortalama eğitim seviyesini bir yıl artırmanın kişi başı maliyeti 75 dolardır. Bu yatırıma karşılık milli gelirden 260 dolarlık bir artış olmuştur (Çakmak, 2008: 34-38). Klasik iktisatçılardan Adam Smith 1776 yayınladığı “Ulusların Zenginliği” kitabında, kalkınmanın ve ulusların zenginliğinin tek sebebi olarak eğitilmiş emek faktörünü göstermiştir (Smith, 1997: 97).

Klasik iktisatta dört temel üretim faktörü bulunmaktadır. Emek, sermaye, tabiat girişimci içsel büyüme teorisi ise beşeri sermaye faktörünü büyüme teorisine dahil etmiştir. Lucas ve Rebello’nun yaptığı çalışmalarda beşeri sermaye üretim faktörü olarak kabul edilmiştir (Karadeniz, 2007: 11). Romer, Lucas ve Jones-Manvelli ekonomik büyümeyi anlamada beşeri sermayenin önemini vurgulamışlardır (Şimşek, 2006: 2).

Adam Smith’den beri eğitimin sosyal ve ekonomik eşitliğe katkı sağlayan bir imkan olduğuna inanıldı. Hatta, Adam Smith’den önceki literatürde bile, eşitlikte eğitimin rolüne dair referanslar bulunmaktadır. William Petty eğitimin adil dağıtılmasını ilk savunan kişidir. 18. ve 19. yüzyıl okul reformcuları, Birleşik Devletlerde olduğu gibi, Horace Mann, Henry Bamard, James G.Carter, Robert Dale Owen ve George H. Evans eğitim fırsatlarının en fakir guruplara kadar yaygınlaştırılmasını savundular. Horace Manan adaletli, fırsat eşitliğinde ve fakirliği ortadan kaldırmada etkin bir araç

olarak okulu (eğitimi) savunmuştur. Simon Kuznets (1955), emek g¼c¼n¼n daha fazla eğitilmesi durumunda kapitalist¼lkelerde gelir dağıllımının daha adil olacağını ¼ng¼rm¼řt¼r. T. W. Schultz (1963) beşeri sermayedeki değişmelerin (gelişmelerin) kişi başına d¼řen gelir dağıllımındaki adaletsizliği azaltacağını a¼ıklamıřtır (T¼siad, 2006: 60).

Denison, Schultz ve Becker beşeri sermaye kavramını geliştirmişlerdir (Atik, 2005: 6). Denison eğitim sayesinde iřg¼c¼n¼n becerisini ve üretim kapasitesini ve bu yolla milli gelirin artmasını sağladığını belirtmiştir. Shultz'da Denison'la aynı sonuca vararak ABD'deki b¼y¼me oranının artışının bir kısmını eğitim yatırımlarıyla ilişkilendirmiştir (Afşar, 2009: 87).

Beşeri sermayenin etkinliğini fiziki sermaye ile birlikte sosyal sermayenin de arttırdığı d¼ř¼n¼lmektedir. Sosyal sermaye, kişiler arasında g¼vene dayalı, sosyal ilişkilerin sayısını, niteliğini şeklini belirleyen kurumlar iletişim ağı ve kurallar b¼t¼n¼d¼r (Karag¼l, 2002: 87).

Eğitimin, ekonomik faydaların yanında sosyal fayda da sağladığı kabul edilmektedir. Yoksullukla m¼cadelede ve gelir dağıllımında d¼zelmeler bunlardan bazılarıdır. Ayrıca,

- Gelecekte eğitimi ¼zendirir,
- Ortalama ¼mr¼ uzatır (Eğitilmiş kişiler sağlıklarına daha ¼ok ¼nem verir),
- İnsan sermayesini geliştirir,
- Sosyal hayatın değişen şartlarına uyumu kolaylaştırır,
- Su¼ oranları azalır,
- ¼evreye duyarlı insan yetişir (T¼S¼AD, 2006: 23).

¼lkeler n¼fus olarak demografik s¼re¼ yaşarlar. Bu s¼re¼ doğurganlık, doğum ve ¼l¼m hızlarına bağlı olarak ¼ aşamadan oluşmaktadır. Birinci durumda, n¼fus hızla artar, gen¼ ve bağımlı n¼fus ¼ođunluktadır. İkinci durumda 15-64 yaş ¼alıřma ¼ađındaki n¼fus artar, ¼ocuk ve yaşlı bağımlı n¼fus azalır. Son aşamada n¼fus artışı sınırlanır ve n¼fus yaşlanır. ¼ aşamalı demografik değişimin ikinci aşamasına ge¼en ¼lkemizde doğurganlığın azalmasından dolayı 2025 yılında her yaş grubunda azalma beklenilmektedir. N¼fus artış hızı azalırken 15-64 yaş grubunun artması "demografik

fırsat penceresi” veya “demografik armağan” diye isimlendirilmektedir (Tansel, 2010: 102-103. Karadeniz, 2007: 125). Bir kez yaşanan bu durumu 1970’li yıllarda Asya ülkeleri zorunlu eğitim yıllarını da arttırarak çok iyi değerlendirdikleri ifade edilmektedir.

Ülkede eğitim düzeyi arttıkça ekonomik gelişmişlik de artacaktır. Eğitime yapılan katkılar beşeri sermayeyi, beşeri sermaye de ekonomik büyümeyi ve gelir artışını getirecektir. Eğitimle elde edilen bilgi ve beceriler istihdamı, işgücüne katılım oranını arttıracak ve işsizlik oranını azaltacaktır (Şahin, 2010: 12). Eğitimle beşeri sermaye stoku devamlı olarak güçlendirilmelidir. Böylece ekonomik büyümede istikrar sağlanabilecektir.

Ülkemizde insan sermayesinin iktisadi düzeyde getirisini gösteren çalışmalar yapılmıştır. Tansel (1994,1999), Sarı (2002), Akçomak ve Kasnakoğlu (2003) çalışmaların da eğitimle ücret düzeyi arasında pozitif ilişki bulmuşlardır. Güngör (1997), 1980-1990 döneminde sanayi sektöründe çalışanların ortalama eğitim düzeyiyle sektördeki üretime katkıları arasında pozitif bir ilişki ortaya koymuştur (TÜSIAD, 2006: 31).

Eğitimin istihdamı etkilemesi üç boyutludur:

- Ülkede istihdam imkanlarının arttırılmasında uygun arz fonksiyonunun oluşması,
- Kişiyeye, işgücü piyasalarında açık işlerde kendine uygun bir iş bulmada kolaylık sunması,
- Eğitim kurumlarının aynı zamanda istihdam alanı olduğunun kabul edilmesi (Bircan, 1998: 561).

Eğitim ile istihdam arasında her ikisine de katkı sağlayacak bir ilişki kurulmalıdır. Piyasanın isteği doğrultusunda eğitim verilmelidir. Teknolojik gelişmelere bağlı olarak işgücü piyasaları daha bilgili, donanımlı çalışan talep etmektedirler. Eğitimle işgörenin performansı artırılır hataları azaltılabilir. Çalışanlar kendilerini sürekli geliştirirler. İşgücü piyasasında işgücünden beklentiler her geçen zaman artış göstermektedir. Eskinin işgücü ile günümüzde işgücünden beklentiler üretim sistemlerinin de değişmesiyle artmıştır (Suiçmez, 2009 :10)

OECD, eğitim, istihdam ve işsizlik ilişkilerini açıklamada üç anahtar gösterge geliştirmiştir. Bunlar (OECD, 2011: 173-175):

- Eğitim Düzeyine Göre işgücüne Katılım Oranları: İşgücüne katılım oranı eğitimin yapısıyla ilişkilidir. İşsizliğin yapısı ve sıklığı da bir bütün olarak göstergeye bağlıdır.
- Cinsiyet ve Yaşa Göre İşsizlik Oranları: Bu Gösterge, eğitim yetersizliğinin özellikle belirli gruplar üzerindeki olumsuz etkilerini gösterir. Bu gösterge ayrıca, eğitim düzeyi ve iş bulma bakımlarından kuşaklar ve cinsiyetler arası farklılık ve benzerliklere odaklaştığında bir çıktı göstergesi olarak da yorumlanabilir.
- Eğitim düzeyine göre işsizlik oranları: Bu gösterge, genelde (OECD ülkeleri için) eğitim yetersizliğinin beğenilmeyen iş koşullarıyla ilişkili olup olmadığını gösterir. Aynı zamanda, farklı eğitim düzeylerindeki işsizlik boyutlarını yansıtır. Örneğin, uzun süreli bir yükseköğretimin tüm ülkelerde işsizliğe karşı eşit derecede bir garantör olup olmadığını gösterdiği kabul edilmektedir.

OECD'nin eğitim üzerine yayınladığı 2011 raporunda bu konuya ilişkin veriler, tahminler mevcut. Rapor çok temel üç saptama ile başlıyor;

Birincisi, Türkiye dahil tüm OECD ülkelerinde üniversite öğretimi ile iş bulma ve işini koruma arasında çok güçlü bir ilişkinin varlığı. İkincisi, ekonomik krizlerin ağırlaştığı dönemlerde yüksek öğretim görmüş kişilerin istihdam olanaklarının üniversite okumamışlara oranla daha rahat olduğu. Üçüncü ise, işgücü piyasalarında erkek-kadın eşitsizliklerinin yine yükseköğretim görmüş kişiler arasında daha azaldığı yönünde.

OECD ortalamalarına göre yüksek öğretimli kişilerin (25-64 yaş arası ve 1997-2009 seneleri için) işgücü piyasalarında istihdam oranı % 83.6'yı buluyor; bakiye yüzde 16.4 ya işsiz ya da işgücüne katılmıyor. Lise mezunları arasında istihdam oranı yüzde 74.2. İlköğretim görmüşler ya da ilköğretim diploması olmayanlar arasında istihdam oranı yüzde 56'ya düşüyor. Bu oranlar OECD geneli oranlarıdır. Türkiye'ye bakacak olursak, üniversite mezunları arasında istihdam oranı (1997-2009) % 73.6'ya çıkar iken, lise mezunları arasında bu oran 58.3, lise diploması olmayanlar arasında ise % 46.3. Bu oranların nasıl okunması gerektiği ilginç bir tartışma olabilir. Her üç kategoride de (üniversite mezunu, lise mezunu, lise altı) Türkiye, 1997-2009

seneleri arası ortalaması olarak, OECD ortalamalarının gerisinde. Bu durum ülkemizde eğitim düzeyi-istihdam ilişkisinin OECD ortalamasına göre daha düşük mü yoksa, olduğunu yoksa işgücü piyasalarının başka bir sorunu mı işaret ediyor olması konusunun tartışılması gerekmektedir.

İşsizlik oranı ise aynı sıralama dahilinde OECD’de (1997-2009) üniversite mezunları arasında yüzde 4.4, lise mezunları arasında 6.5 lise diploması olmayanlar arasında ise yüzde 11.5. Aynı oranlar Türkiye’de % 9.9, % 12.6 ve % 12.6’dır. Lise mezunları arasında istihdam oranı yüzde 74.2. İlköğretim görmüşler ya da ilköğretim diploması olmayanlar arasında istihdam oranı yüzde 56 olarak gerçekleşmiştir (www.stargazete.com/egitim/yazar/eser_karakas/egitim_duzeyi_is_bulmada_ne_kadar_yardimci.html 20.11.2011).

Bakış (2012) Türkiye’de eğitimin bireysel getirisini 1988-2008 yılları için dünya ortalaması olan yüzde 10 olarak bulmuştur. Eğitimin bireysel getirisi mincergil kazanç denklemiyle hesaplanmıştır. Bu denklemde bireyin ücretini belirleyen faktörler sabit tutulur, bireyin bir yıl daha fazla eğitim alması durumunda ücretin nasıl değişeceğine bakılmaktadır. İşgücünün ortalama eğitimi 1988’de 6,58 yıldan 2012’de 9 yıla yaklaşmıştır.

Afşar’a (2009: 9-10) göre ülkemizde ekonomik büyüme ile eğitim yatırımları arasında tek yönlü bir nedensellik ilişkisi vardır. Eğitim yatırımları ekonomik büyümeyi olumlu yönde etkilemektedir. Türkiye’de uygulanan eğitim ve istihdam politikalarının birbirleriyle bağı bulunamamıştır. Yeni üniversiteler açılmakta dört yıl eğitim alan gençler seçeceği mesleğe yönlendirilmemektedir. Ara eleman sıkıntısı varken ilgisiz bölümlerden mezun gençler boşta gezmektedir. Örneğin ülkemizde makina mühendisliği, ziraat mühendisliği eğitimi veren bir sürü fakülte olması rağmen iş gücü piyasasının bu bölüm mezunlarına talebinin olmadığı ifade edilmektedir.

Eğitimle istihdam arasında güçlü bir köprü kurulmalıdır. Eğitim danışmanlığı sistemi aktif hale getirilmelidir. Uzun vadeli bir planla işgücü piyasasının ihtiyaçlarına göre eğitim planlaması yapılmalıdır. Yapılacak projeksiyonlarla talebi olmayan mesleklere verilen eğitim kesilmelidir. Eğitime bütçeden verilen pay artırılmalıdır. Öğrenciler meslek seçimine yönlendirilmelidir. Üniversite sanayi işbirliği aktif hale getirilmelidir. Bunun yanında diğer öneriler ise;

- Okul öncesi eğitim artırılmalıdır.
- Hayat boyu öğrenme aktif olarak uygulanmalıdır.
- Mesleki eğitimin kurumsal yapısı yeniden organize edilmelidir.
- Öğretmen başına düşen öğrenci sayısı 20-25 seviyelerinde olmalıdır.
- Mesleki eğitimde “girişimcilik” kavramına önem verilmelidir.
- Okullarda maksimum seviyede bilgi teknolojileri kullanılmalıdır.
- İşgücü piyasası ihtiyaç analizleri yapılmalıdır şeklinde özetlenmektedir (TİSK, 2013: 150).

Özel eğitim kurumları konusunda farklı görüşler ileri sürülmektedir. Bazılarına göre devletin eğitime ayırdığı pay nüfusun daha azı için kullanılacağından söz konusu kurumlara olumlu bakılmaktadır. Diğer görüşe göre ise eğitimde özel kurumların olması eğitimin kalitesinin düşmesine sebep olacaktır. Eğitim alanındaki işletmeler – herhangi bir ticari bir işletme gibi- sadece kar etme düşüncesiyle hareket edeceklerdir (Bircan, 1998: 565).

Ülkemizde erkeklerin ortalama eğitim süresinin 6.8, kadınların ise 5.3 yıl olduğu düşünüldüğünde mesleki eğitimin istihdamla bağlantısının kurulmasının ve bu alanda ciddi bir politika değişikliğinin yapılmasının gerekliliği çok açık olarak ortaya çıkmaktadır.

2.3.3. Ücretlerle İstihdam İlişkisi

Üretimden işgücünün aldığı pay demek olan ücretin Sanayi Devrimiyle ortaya çıktığı ifade edilmektedir. Ücret konusunda günümüze kadar farklı gelişmeler olmuş ve görüşler ortaya konulmuştur. Başlangıçta muhtemelen ücretler işgücü sahipleri ile girişimciler arasında ikili görüşmelerle belirlenirken, sanayinin, üretimin gelişmesi ve artması nedeniyle “Toplu Pazarlık”larla belirlenir olduğu ifade edilmektedir. Geçen yüzyılın sonlarında ve günümüzde gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde hükümetlerin sosyal politikalara daha bir önem vermelerinden dolayı iş gücü sadece bir üretim girdisi olarak görülmemekle beraber sosyal yönden de üzerinde ayrıca durulan bir kavram olmuştur (Suiçmez, 2009: 10).

İş Kanunumuzda ücret “bir kimseye bir iş karşılığında iş veren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır.” diye tanımlanmaktadır.

İktisadi anlamda ücret, emeğin üretime katkısı karşılığı aldığı paydır (Akyıldız ve Karabıçak, 2002: 63). Sosyal politika açısından ise emeğin geçinme aracıdır. Nominal ücret çalışanlara emekleri karşılığı yapılan ödemelerdir. Reel ücret de kişilerin elde ettikleri gelirlerle satın alabilecekleri mal ve hizmet miktarını göstermektedir (Pazarlıoğlu ve Çevik 2007: 5).

Ayrıca reel ücret parasal ücretlerin genel fiyat endeksine bölünmesiyle bulunur ve nominal ücretin satın alma gücünü gösterir. Nominal ücrette görülen artış fiyatlar genel seviyesindeki artıştan fazla ise reel ücret yükselmiş, nominal ücretteki artış fiyatlar genel seviyesinden az ise reel ücret düşmüş olarak kabul edilmektedir.

Reel ücretler ile istihdam seviyesi arasındaki ilişkiye Neo-klasikler ve Keynesyenler farklı bakmaktadırlar. Neo-klasiklere göre ücretler azalırsa istihdam artacaktır. Yani reel ücretlerle istihdam düzeyi arasında ters yönlü ilişki mevcuttur. Keynesyenler ise Neo-klasiklerin bu görüşüne reel ücretlerin aşağıya inmesi durumunda işverenin daha çok istihdam etmesini sağlayacak bir mekanizma olmadığını söyleyerek karşı çıkmaktadırlar (Özata ve Esen 2010: 55). Keynesyenler'e göre ücretler toplam talebi etkilemektedir. Ücretlerdeki azalma toplam talepte azalmaya yol açacak, istihdam oranı da bundan etkilenecektir. İstihdamı belirleyen faktör toplam talep olarak kabul edilmektedir. Keynesyenlere göre ekonomik durgunluk dönemlerinde ücretlerin azaltılmayıp sabit tutulması kötü gidişi engelleyip istikrarı sağlayıcı bir faktör olabilecektir. Keynes'e göre reel ücretler istihdamı değil istihdam seviyesi reel ücretleri belirleyecektir. Klasik ve Neo-Klasikler ise nedenselliğin reel ücretlerden istihdam seviyesine doğru olduğunu ileri sürmektedirler (Gül, Ekinci ve Konya, 2009: 50-51).

Ücretler ile işsizlik oranları arasında dolayısıyla istihdam oranlarındaki bağlantı kabul edilmektedir. İçeridekiler-dışarıdakiler modelleri bu ilişkiye farklı yaklaşmaktadır. Diğer tüm makro ekonomik teoride ücretler ile işsizlik oranları arasındaki ilişki kabul edilirken içeridekiler-dışarıdakiler modeli böyle bir ilişkiyi yok saymaktadır (Pazarlıoğlu ve Çevik 2007: 4).

Ücretler ile istihdam düzeyi arasındaki ilişkiyi inceleyen ampirik çalışmalarda tek bir sonuca ulaşılmamıştır, ülkeler arasında farklı sonuçlar elde edilmiştir. Arestis ve Mariscal (1995), Carruth ve Schnabel (1993), Smith ve Hagan

(1993), Suedekum ve Blien (2004), Apergis ve Theodosiou (2008) ücretler ve istihdam arasında anlamlı negatif bir ilişki bulmuşlardır. Diğer yandan, Darby ve Wren-Lewis (1993), Bender ve Theodossiou (1999), Nymoen (1994) ve Christopoulos (2005) ücretler ile istihdam arasında anlamlı hiçbir ilişki bulamamışlardır. Türk imalat sanayi için 1962-1992 yılları arası ücret-fiyat-istihdam ilişkileri Metin ve Üçdoğruk (1998) tarafından çok değişkenli eş bütünleşme analizi olarak çalışmıştır. Bu analizde ücretlerin dolaylı olarak fiyat ve istihdamdaki değişmeye uygun şekilde ayarlandığı, reel ücretler ile istihdam seviyesi arasındaki ilişkinin istihdamdan reel ücretlere doğru olduğu bulunmuştur. Söz konusu çalışma Keynesyen önermeyi destekler mahiyettedir (Özata ve Esen 2010: 58).

Özata ve Esen (2010) imalat sanayinde reel ücretler ile istihdam arasındaki ilişkiyi Johansen eş bütünleşme sonucunda değişkenler arasında uzun dönem denge ilişkisi bulmuşlardır. Granger nedensellik testi sonucunda ise reel ücretlerin istihdamı azaltıcı etkisi sonucuna varılmıştır. Buradan da Neo-klasik iktisatçıların söyledikleri gibi reel ücretler istihdam düzeyini belirleyen önemli bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır.

TÜİK tarafından 2006 yılında itibaren dört yılda bir AB ülkeleriyle eş zamanlı olarak ücret ve kazançların düzeyi, yapısı konusunda ücretli çalışanlar üzerinde anket yöntemiyle çalışmalar yapılmaktadır. Kazanç Yapısı Anketi 2010 yılı sonuçlarına göre, brüt 2010 yılı kazançları erkeklerde 19,683 TL, kadınlarda 19,728 TL'dir. Genelde eğitim seviyesi ile ücretler arasında doğru orantı olduğu görülmüştür. Söz konusu durum yaş durumu ve kıdem yılı içinde geçerlidir. BM'in 72 ülkeyi kapsayan ortalama işçi ücretlerinin ortalaması 1,480 dolar olarak bulunmuştur. Bu çalışmada Türkiye günlük 58 dolar ve aylık 1731 dolarlık gelire ülke sıralamasında 27. sırada yer almıştır.

2.3.4. İşgücü Verimliliği ve İstihdam İlişkisi

Verimlilik günümüz iktisadında küreselleşme nedeniyle daha da önemli bir konuma gelmiştir. Verimlilik tanımından önce farklı iktisadi düşüncelerde verimlilik konusuna nasıl bakıldığını inceleyelim.

Klasik iktisatçılar verimlilik konusunu açıklamada başarısız olmuşlardır. Onlara göre işgücünden çıktıya doğru tek yönlü bir akım vardır. Keynesyenler verimliliği talep yönünden incelemişlerdir.

Neo-klasikler “azalan verimler yasası” ile verimlilik ve istihdam ilişkisini kurmuşlardır. Marx’a göre ise teknolojik gelişmeler, verimliliği artıracak ve yedek işgücü ordusu artacaktır (Suiçmez, 2009: 10).

Verimlilik farklı meslek gruplarına ve uluslararası kuruluşlarca değişik şekillerde tanımlanmaktadır. Bir iktisatçının, şirketin performansını gözeten yöneticinin, mühendisin farklı tanımlar ortaya çıkmaktadır (TİSK, 1991: 81).

İktisatçılara göre, verimlilik bir girdi ve çıktı ilişkisidir. Verimlilik çıktı ve bunun üretilmesi için kullanılan girdilerin oranı olarak tanımlanmaktadır.

Mühendise göre, bir makinenin etkin çalışmasıdır.

Yöneticilere göre ise, belirli sayıdaki durum ve fonksiyonlar esastır. Kalite , miktar, çalışılan saat başına çıktı miktarı, bağlılık, moral, iletişim vb. (Ramsay, 2008: 17).

Avrupa verimlilik kuruluşuna göre verimlilik her bir üretim faktörünün etkinlik derecesidir, sürekli var olanın daha da iyileşmesine dayanır. Japon Verimlilik Merkezine göre ise doğru olan işleri, doğru şekilde ve ekonomik olarak gerçekleştirmeyi amaç edinmiş yaşam biçimidir (Uzay, 2005: 4).

Farklı verimlilik formülleri verimliliğin ölçülmesi kıyaslamalar yapabilmek için önemlidir (İçöz, 2004: 1). Farklı verimlilik tanımları bulunmaktadır.

- Emek Verimliliği=Üretim/İşgücü
- Bir Üretim Faktörünün Verimliliği=Üretim/Üretim Faktörünün Miktarı
- Faktörlerin Toplam Verimliliği=Üretim/Faktörlerin Toplamı
- Net Emek Verimliliği=Net üretim /(İşgücü + Üretim Dışı Faktörler)

Verimlilik hesaplanırken elde edilen veriler bir üretim sonucunda oluşmaktadır. Emek verimliliği beş farklı şekilde artırılabilir.

- Üretim sabit kalırken emek miktarı azaltılarak,
- Emek miktarı sabit kalırken üretim arttırarak,

- İstihdamın üretimden daha çok azalması durumunda,
- Üretimin istihdamdan daha çok artmasıyla,
- Üretim artarken istihdam azalmışsa. (Suicmez, 2009: 22).

Küreselleşmenin hızlı bir şekilde gelişmesinden dolayı, tüm dünyanın adeta tek bir pazar haline geldiği kabul edilmektedir. Firmaların böyle bir ortamda varlıklarını sürdürebilmeleri için kaliteli ürünleri en düşük maliyetlerle yapmaları zorunluluk haline gelmiştir. Maliyetlerin azaltılmasında verimlilik önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Mikro açıdan verimlilik firmaya fayda sağlarken bunun makro açıdan da uluslararası rekabet gücünün artmasına, büyümeye ve refah düzeyine katkısı kabul edilmektedir (Pazarlıoğlu ve Çevik, 2007: 2).

Bir ekonomide verimlilik artışları, ücret seviyeleri, istihdamın yaşam standartlarının yükselmesine neden olmaktadır. Verimlilik artışının, işsizliğe neden olacağına inanılmaktadır. Bu düşüncenin temel sebebi verimlilik artışı nedeniyle aynı üretim miktarının daha az işçiyle yapılacağındandır. Ancak ekonomilerde ilave üretim arzusu ile gelirlerin ve toplam talebin artabileceğine unutmamak gerekir (Biçerli, 2007: 415).

Verimlilik istihdam ilişkisi teknolojik gelişmelere, zamana, sektöre ve ülkeden ülkeye farklılık gösterebilecektir (Uzay, 2005: 61).

Verimlilik ile istihdam arasındaki ilişki net bir şekilde ortaya konabilmiş değildir. Firma bazında verimlilik artışı yeni endüstrilerin ortaya çıkmasına, istihdam ve çıktı artışlarına neden olabilecektir. Genel anlamda ise verimliliğin istihdama ve ücret seviyelerine etkisi söz konusudur (Suicmez, 2009: 8).

Verimlilik artıkça daha mı az işgücüne ihtiyaç duyulacaktır? Bu sorunun net bir cevabı yoktur.

- Verimlilik artışının istihdam seviyesini dolaylı ya da dolaysız etkilemeyeceği kaynakları vardır. Ürün kalitesinin artması, kapasite kullanım oranının artması, işgücünün eğitimi vb. istihdam oranının azaltmadan verimliliği artıracaktır.
- Pazar payında meydana gelen artıştan dolayı rekabeti firma ve ülkelerde istihdamı azaltabilir. Bu yer değiştirme etkisi olarak ifade edilmektedir.

- Makineleşmeden dolayı verimlilik artışı istihdamın azalmasına neden olabilir. Çıktı başına azalan işgücü talebi, üretim artışından dolayı işgücü talebindeki artış tarafından dengelenip dengelenmeyeceğine bağlı olarak belirlenebilecektir.
- Verimlilikten dolayı işgücü talebindeki azalma, yeni ürünlerin ortaya çıkması ya da pazar büyümesinden dolayı aynı ya da başka sektörler tarafından dengelenebilecektir (Uzay, 2005: 60-61).

Metin ve Üçdoğruk (1998: 122)'un yaptıkları çalışmada, imalat sanayinde reel ücretler, fiyat, istihdam ilişkisi 1962-1992 yılları verileriyle araştırılmış Granger nedensellik testi çalışılmış istihdamdan reel ücretlere tek yönlü nedensellik bulunmuştur.

Pulak (2008: 57-59) emek verimliliği ile istihdam arasındaki ilişkiyi araştırmış, imalat sanayi devlet kesiminde verimlilik ile istihdam arasında nedensellik bulamamıştır. Aynı çalışmada, özel kesimde verimlilikten istihdama tek yönlü bir nedensellik bulunmuştur. Bu çalışmada 1988-2006 dönemi incelenmiş olup, özel kesimde verimlilik değişmelerinin istihdama etki ettiği sonucu bulunmuştur.

Saraçoğlu-Suiçmez (2006: 42-43) yaptıkları çalışmada, Türkiye'deki işsizliğin sebebini verimlilik dışındaki faktörlerde aramak gerektiği sonucuna ulaşmıştır. Yani verimliliğin istihdama çok fazla etkisi yoktur. Emek verimliliği önemli seviyede artmıştır. Ancak bu artış istihdamı arttırmamıştır. İmalat sanayinde ortaya çıkan artışın nedenleri şunlardır.

- Teknolojik nedenler: Özel kesim düşük kur nedeniyle 150 milyar dolar civarında teknolojiye yatırım yapmıştır.
- 2001 krizinin etkisi: Kriz nedeniyle istihdam azaldı. Marjinal verimliliği negatif olan işgücü işten çıkarıldı. Verimlilik arttı. İstihdam artışı ise olmadı.
- Küreselleşme etkisi: Küreselleşme firmaların sadece üretim ve teknoloji yönünden değil aynı zamanda yönetim alanında değişikliklere neden olmuştur. Yeni yönetim anlayışıyla verimlilik artmıştır (Suiçmez, 2009: 33-34).

Suiçmez (2009: 22)'e göre verimliliği artırmak için hükümetin yapabilecekleri aşağıdaki şekilde sıralanabilir,

- AR-GE Teşviki,
- Altyapı yatırımlarının yapılması,
- Çevreye sahip çıkmak,
- Konjonktürel dalgalanmalara müdahale etmek,
- Güçlü istihdam politikalarına sahip olmak,
- Sağlam ve uzun dönemli eğitim politikası uygulamak.

Türkiye’de verimlilik artışları sağlamak için verimlilik odaklı krediler ve yatırımlar teşvik edilmelidir. Verimlilik artışı beraberinde ekonomik istikrar dış ticaret artışı ve ekonomik büyüme sağlayabilecektir.

2.3.5. Yatırım Teşvikleri İstihdam İlişkisi

Çiloğlu (2008: 30)'na göre teşvik belli bir iktisadi faaliyetin diğerlerine göre daha çabuk ve fazla gelişmesi için devletçe verilen maddi ve maddi olmayan destek, yardım ve özendirmeler olarak tanımlanmaktadır. Parkin (1996: 211) ise daha kısa bir tanım yaparak teşviği belli bir işin yapılmasına araç olmak için ortaya konan dürtü olarak tanımlamıştır. Teşvikler gelişmekte olan ülkelerde yatırım, üretim ve ihracatın belirli program dahilinde gerçekleştirmesine yönelik uygulamalardır (İncekara, 1995 :9).

Ülkemizde 2004 yılından itibaren uygulamaya konulan teşvik yasalarına bakılacak olursa ilerleyen yıllarda teşvik kapsamının ve teşvik araçlarının arttığı söylenilebilecektir. Türkiye’de 6 Şubat 2004 tarihinde yayınlanan 5084 sayılı teşvik kanunu, 12 Mayıs 2005 tarihli teşvik kanunu olarak güncellenmiştir. En önemli farklılık ise 5084 sayılı kanunda 36 il teşvik kapsamında iken güncelleme sonucunda bu sayının 49 ile çıkarılması olmuştur. Daha sonra uygulamaya konulan 16 Temmuz 2009 tarihli kararla ülkemiz sosyo-ekonomik gelişmişlik düzeyine göre 4 farklı bölgeye ayrılmıştır. En son 5 Nisan 2012’de çıkarılan teşvik yasası ile Ekonomi Bakanlığı’nın belirlediği sosyo-ekonomik gelişmişlik düzeyine göre Türkiye 6 bölgeye ayrılmış ve teşvik araçları da arttırılmıştır:

Özel sektörün önünü açmak için ekonomik ve sosyal nedenlerden dolayı yatırımları özendirmenin ülkemiz ekonomisi için önem arz ettiği kabul edilmektedir. Nitekim yatırım teşvikleri 2012 yılında yeniden piyasa koşulları ve cari açığın azaltılması için yeniden düzenlenmiştir. Bununla beraber yatırım teşviklerinden bölgesel farklılıkların azaltılması, göç vb. konularda faydalar beklenmektedir. Teşviklerin iç piyasaya yönelik iki tür etkisi olabilecektir. Birinci olarak piyasa aksaklıklarını düzeltmek ve endüstriyel bölgesel kalkınmaya destek olmak. İkinci olarak teşvikler riskleri ve belirsizlikleri minimize etmek içinde kullanılabilir.

Yatırım teşvikleri neden verilir (OECD, 2004:86; OECD 2001: 26):

- Bölge ekonomisinin gelişimini sağlamalıdır,
- Belli mal ve hizmetlerin üretimi sağlamalıdır,
- İstihdam yaratılmalıdır,
- Yeni bir sanayi dalı korunmalıdır,
- Ekonomik çeşitlilik veya endüstriyel ilerlemeyi içeren endüstriyel öncelikler,
- Dış piyasalara erişimde ve ihracata yönelik büyümesinin sağlanması,
- Emek yoğun endüstrileri desteklemek amacıyla istihdam artışı sağlanması,
- Geri kalmış bölgelerde ekonomik faaliyetleri desteklemek için bölgesel kalkınmanın sağlanması,
- Eğitim ve beşeri sermayenin geliştirilmesi sağlanması,
- AR-GE çalışmaları ve yenilikler sağlanması,
- Çevreyi koruyucu teşviklerdir.

Duran (2003: 25-26)'a göre ise teşviklerin verilme sebepleri şunlardır;

Devlet tarafından verilir.

Genellikle özel kesime verilmekle birlikte kamu teşebbüslerine de verilebilmektedir.

Devlete bir maliyet yükler bu nakdi teşviklerde ucuz kredi ve hibeler yoluyla yapılan transferlerdir. Transferler nedeni ile kamu fonlarının azalmasına kaynaklayacağı gibi vergisel bağışlanmasından kaynaklanan gelir azalması şeklinde de olabilir.

Devlet açısından gelir kaybı veya fon azalmasına neden olurken, firmalar açısından bir “faydayı” ifade eder.

Yatırımın mahiyetini, bölgesini, sektörünü, büyüklüğünü ve zamanlamasını etkilemek amacına dönük olarak kullanılır.

Dolaylı ve dolaysız verilebilir.

Açık veya gizli olabilir.

Teşvik amacıyla beş tür araç kullanılmaktadır.

Aynı teşvikler: Arsa-arazi tahsisi, bina sağlanması

Nakdi teşvikler: Hibeler, primler uygun koşullarda sağlanan kredi olanakları (düşük faizli ve uzun vadeli)

Vergisel teşvikler: Düşük oranlı gelir ve kurumlar vergisi, vergi muafiyeti, zarar mahsubu, hızlandırılmış amortisman, yatırım indirimi istisnası, kanunen gider kabul edilen indirimler (sosyal güvenlik katkısı, istihdamla ilgili giderler sağlık harcamaları vb.), sermaye mallarına yönelik KDV istisnası, belli bölgede veya ürünlerde düşük KDV oranı uygulaması, sermaye mallarına yönelik gümrük vergisi muafiyeti, gümrük vergisi iadesi.

Garanti ve kefaletler: Riskli projelerde kamu kaynaklı risk sermayesi katılımı, ekonomik ve ticari riskleri kapsayan ayrıcalıklı kamu sigortası

Diğer teşvikler: ucuz enerji sağlanması, yatırım öncesi hizmetler finansman kaynakları, yatırım projesi hazırlama ve yönetme pazar araştırması, hammadde ve alt yapı durumu, üretim projesi ve pazarlama teknikleri, eğitim, know-how veya kalite kontrol geliştirme teknikleri ile ilgili yardımlar, ayrıcalıklı kamusal anlaşmalar (Duran, 2003 :27).

19 Haziran 2012 tarihli 28328 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan 2012/3305 sayılı Yatırımlarda Devlet Yardımları Hakkındaki Bakanlar Kurulu Kararı ile teşviklerden bazı olumlu sonuçlar doğal olarak beklenmektedir. Bunlardan bir tanesi geri kalmış bölgelere yatırım çekmek olarak kabul edilmektedir. Nitekim en son 2012 yılında yürürlüğe giren teşvik yasası ile ülkemiz uygulanacak teşvikler için altı bölgeye ayrılmıştır. Aynı yatırımın her bir farklı bölgede uygulanması durumunda, farklı farklı teşvik avantajlarından faydalanmak mümkündür. Burada beklenen yatırımları özel sektörün yapması olsa da, devletinde alt yapı yatırımlarını

geliştirilmesi beklenmektedir. Ülkemizde Kahramanmaraş ilimiz uygulanan teşvik tedbirleri ile tekstil piyasasında önemli bir konuma geldiği kabul edilmektedir.

Yatırım teşviklerinin bazı özellikleri vardır. Teşvikler devlet tarafından verilir. Teşvikler aynı nakdi ve uygulamada bazı kolaylıklar olarak sağlanır. Başlangıçta vergisel teşvikler devletin gelirini azalmasına neden olabilecektir. Teşvikler ekonomik amaçlı olabileceği gibi siyasal göç gibi nedenlerden dolayı verilebilmektedir.

Gelişmekte olan ülkelerde ekonomik kalkınmada devlete görev düştüğü kabul edilmektedir. Tasarruf yetersizliği, beşeri ve fiziki sermayenin yetersizliği, kurumsallaşmanın yetersizliği, bölgesel farklılıklar vb. nedenlerin teşvik uygulamaları zorunlu hale getirdiği kabul edilmektedir (Uslu ve Önal, 2007: 63).

Resmi gazetede 19 haziran 2012 yılında 3305 karar sayısıyla çıkarılan yeni teşvik yasası dört ana bileşenden oluşmakta ve altı bölgeden oluşmaktadır. Stratejik yatırımlarda, eğitim, yolcu taşımacılığı vb. yatırımlar her nerede olursa olsun beşinci bölge teşviklerinden yararlanabilecektir. Dört ana bileşen şunlardan oluşmaktadır:

- Genel teşvikler,
- Bölgesel teşvikler,
- Büyük ölçekli yatırımların teşviki,
- Stratejik yatırımların teşviki.
- Yatırımlara, uygulanacak kolaylık ise,
- KDV istisnası,
- 7 yıl süreyle Sigorta primi işveren hissesi desteği(6. Bölgede ise 10 yıl)
- Yatırıma katkı oranı %50 olmak üzere %90 vergi indirimi
- Faiz desteği (sabit yatırım tutarının %5'ini aşmamak kaydıyla azami 50 Milyon TL),
- Yatırım yeri tahsisi,
- Bina inşaat harcamalarına KDV iadesi (500 Milyon TL ve üzeri yatırımlar için)
- Gelir vergisi Stopajı Desteği (Sadece VI'ncı Bölgedeki Yatırımlar için 10.yıl)

- Stratejik yatırımlara uygulanacak kolaylıklar ise,
- KDV istisnası,
- Gümrük vergisi,
- Vergi indirimi,
- Yatırıma katkı oranı,
- Sigorta primi işveren His. Desteği destek süresi,
- Yatırım yeri tahsisi,
- KDV iadesi,
- Faiz desteği,
- Gelir vergisi stopajı desteği,
- Sigorta primi işçi hissesi desteği,

Yeni teşvik sisteminde esas olarak, cari açığın azaltılmasını hedefleyerek ithal bağımlılığı yüksek ara mallarının üretimini teşvik etmesi hedeflenmektedir.

Son on yılda zaman zaman yenilenen teşvik paketlerinde bölgesel gelişmişlik farklılıklarını azaltmanın yanında imalat sanayiinin üretiminin artırılması ve istihdam oranının da yükseltilmesi amaçlanmıştır.

Üretim ve istihdam, üretim ve işsizlik arasında sıkı bir bağ vardır. Daha fazla üretim isteniyorsa ya yeni işçiler istihdam edilecektir ya da işçi ile daha fazla üretim yapılacaktır. Sonuç olarak ya istihdam ya da verimlilik artışı gerçekleşecektir.

2.3.6. Ekonomik Büyüme ile İlişkisi

İktisat teorisinde uzun yıllar istihdam ile büyüme arasında doğru yönde bir ilişkinin varlığı kabul edilmekte iken son yıllarda bu ilişkinin çok etkili olmadığı yorumlanmaktadır (Gürak, 2006: 172). Ülkemiz açısından bakıldığında büyümenin yeterli istihdam yaratamadığı gözlenmektedir. Sebepleri ise, yeni yatırımlarda sermaye yoğun yeni teknolojilerin kullanılması, kente göçler ve verimlilik artışları ilk sebepler olarak ifade edilmektedir. En çok istihdam artışının hizmetler sektöründe olması beklenirken bu sektörde dahi parlak bir artış görülmemektedir. En temel sebebi ise, tarımın milli ekonomi içerisinde ağırlığının düşmesi ve tarım sektöründe ki işgücünün çözülmesi, nüfusun ve aktif nüfusun hızlı artması gösterilmektedir (Yılmaz, 2005: 63-75).

Ünsal (2007: 121)'a göre, bir ülkede üretilen mal ve hizmet miktarının zamanla artış göstermesi demek olan ekonomik büyümenin başka tanımları da vardır. Ekonomik büyümeden bahsetmek için üretimde bir artışın olması ve bunun devamlılık arz etmesi gereklidir (Karagül, 1983: 142).

Adam Smith 1776 yılında yazmış olduğu "Ulusların Zenginliği" kitabında ilk defa büyümeden bahsetmiştir. Klasik iktisatçılardan Ricardo büyümeyle ilgili en çok katkıyı yaptığı için Klasik büyüme modeli Ricardo modeli olarak bilinmektedir. Modelde işgücü piyasasında, ücretlerin esnek olması nedeniyle büyüme ile işsizlik arasındaki ilişki reddedilmektedir. Marx'a göre, üretim faktörlerinin üretimden aldıkları paylarda meydana gelen değişim büyümeyi belirleyecektir. Bir ekonomi büyürken ücretler sabit kalır ama, kâr haddi aşağıya inecektir. Pay oranlarındaki değişim ise farklı olmaktadır. Sermaye sahipleri arasındaki rekabet nedeniyle sabit sermaye sahipleri yatırımları artacak başka bir ifadeyle, sabit sermayenin değişken sermayeye oranının artması beklenecektir. Böyle bir durumda emeğin ortalama verimi yükselecektir. Ortalama ürün artmaktayken emeğin fiyatı aynı kalmakta ancak toplam kâr gelirleri ve oranları artıyor olacaktır (Kaya, 1998: 30). Birikimin artmasıyla teknolojik yenilikler nedeniyle ortaya çıkan işsizler ordusu ücretlerin azalmasına neden olabilecektir.

Keynes yaşadığı dönemde esas sorun olan işsizliğe odaklandığından dolayı, yatırım harcamalarının talebi arttırıcı etkisine odaklanmış, üretim ve arz kapasitesi yaratmasını görmezden gelmiştir. Harrod ve Domar ise yatırımların talep, kapasite artışları arasında bir bağlantının olması gerektiğini ifade etmişlerdir. (Karagül, 2003: 85).

Büyüyen bir ekonomide tam istihdam büyümenin olabilmesi için çıktı doğal hızda büyümeli ve fiili büyüme hızının doğal büyüme hızına eşit olması beklenir. Harrod-Domar modelinde tam kapasite büyüme ve tam istihdamın birlikte oluşabilmesi için gerekli ve doğal büyüme hızları birbirlerine eşit olmalıdır. (Ünsal, 2007: 92).

Solow 1956 yılında "İktisadi Büyüme Teorisine Bir Katkı" isimli makalesinde ekonomik büyüme sürecini Neo-Klasik açıdan incelemiştir. Modelde

dışsal kabul edilen teknoloji kişi başına gelirdeki artışın tek sebebi olarak kabul edilmektedir. (Ercan, 2009: 4).

İçsel büyüme teorileri ekonomik büyüme için beşeri sermaye, AR-GE teknoloji finansal yenilikler ve devletin rolü gibi faktörlerle açıklamışlardır. (Berber, 2006: 171).

Beşeri sermaye modelinde devletin temel eğitim süresini arttırması durumunda ekonomik büyümenin de artacağı kabul edilir. Devlet AR-GE teknoloji transferine kolaylık sağlayarak, mülkiyet haklarını koruyarak, rekabeti kolaylaştırarak büyüme için olumlu yönde etkileyebilecektir.

Yılmaz (2005: 37) tarafından yapılan çalışmada, Türkiye ekonomisinde büyüme ile işsizlik oranları arasındaki nedensellik ilişkisi incelenmiştir. Yapılan çalışmada, Türkiye ekonomisinde büyüme oranı ile işsizlik oranı arasında karşılıklı nedensellik ilişkisi bulunamamıştır. Tek yönlü, işsizlik oranından, büyüme oranına doğru nedensellik ilişkisi bulunmuştur. İşsizlik ekonomik büyüme için etkileyen bir faktördür. Ancak ekonomik büyümenin yüksek ya da düşük oranla oluşması işsizliğin önlenmesinde bir etkiye sahip olarak görülmemektedir. Türkiye’de yüksek orandaki büyüme hızına rağmen işsizlik oranının azalmaması bu durumu açıklamaktadır. Ayrıca, yüksek büyüme oranı ile işsizliği önleme stratejisi de yanlış olarak değerlendirilmektedir.

Ülkemizde 1980 yılında, ithal ikameci politikadan ihracata yönelik kalkınma politikasına geçilmiş olması, 1980 yılına kadar doğru yönlü bir ilişki içinde olan büyüme istihdam ilişkisini zayıflatmış olarak kabul edilmektedir. Önceliğin iç pazar yerine dış pazarlara verilmesi maliyetleri daha da önemli kılmış bundan dolayı üretim artışlarında, yeni işgücü istihdam etmek yerine var olan iş gücünün daha çok çalıştırılmasının tercih edildiği bir durum ortaya çıkmıştır (İSO, 2006: 5). Özel sektör döviz kurunun da avantajıyla 2001 krizinden sonra 150 milyar dolarlık yatırım malı ithal etmiştir. Yeni teknolojik yatırım mallarının verimliliği artırdığı, istihdamı azalttığı kabul edilmektedir. Tarım sektöründe işgücü kaybının özellikle hizmet sektörü tarafından emilemediği kabul edilmektedir. İşgücü çalıştırma maliyetinin yüksek olduğu ifade edilmektedir. Yukarıda sayılan nedenlerden dolayı “istihdamsız büyüme” durumuyla karşılaşmıştır (Kara ve Duruel, 2005: 368).

2.3.7 Cari Açık İstihdam İlişkisi

Bir ülke vatandaşlarının yada vatandaş olmayıp o ülkede yaşayanların başka bir ülkenin yerleşikleri ile olan ekonomik ilişkilerinin belirli bir düzen içerisinde gösterilmesi ödemeler bilançosu olarak adlandırılmaktadır. (Aktaş ve Çolak 2010: 87)

Ödemeler bilançosundaki cari işlemler hesabı, sermaye hesabı, net hata ve noksan hesabı ve rezerv varlıklar hesabı bir ülkedeki üretim istihdamındaki değişmeyi göstermesi ve uluslar arası iktisadi işlemlerim kaydedilmesinden dolayı ödemeler dengesinin en önem verilen hesaplarından. Cari işlemler hesabı yurt içinde yerleşik iktisadi birimler arasında ki mal i hizmet ve mülkiyeti el değiştirmek şartıyla para hareketlerini göstermektedir. (Eğilmez ve Kumcu, 2004: 24)

Cari işlemler hesabı dış ticaret (ihracat-ihracat dengesi), hizmetler (hizmet alımları-hizmet satımları), yatırım (net faktör) gelirleri (dış yatırım gelirleri-dış yatırım giderleri) ve car, transferler (karşılıksız olarak elde edilen dış gelirler-karşılıksız olarak yapılan dış giderler) dengelerinin toplamından oluşmaktadır (Şahin, 2011: 48-499).

Bir ülke yeterinde tasarruf yapamıyor ise büyümek ve üretim artışı için yatırımı yapabilmek adına dışardan tasarruf ithal etmek durumundadır. Ülke tasarrufları kadar yatırım yaparsa büyüme oranı düşük olarak gerçekleşecektir. Ülke daha fazla büyümek isterse yabancı tasarrufları transfer etmek durumundadır. Ülkemiz ekonomisinde cari denge ve bütçe açığı (ikiz açık) bir arada görülmektedir. Yüksek oranda büyüme hızı hedeflendiğinde işsizlik yükselmeye başlar (mahfiEgilmez.com/2013/01/ekonomideki_iliskiler_ve_celiskiler.html 20:11:2013=). Ayrıca cari açık küçülürken işsizlik ve bütçe açığı büyümesi beklenir. Cari açık küçülünce not artışı ce bol miktarda döviz gelecek ama ekonomi yavaşlayacak, iç talep daralacaktır.

Türkiye ekonomisinin 2001 yılından sonraki özel durumlarından biriside cari işlemler açığı olarak kabul edilmektedir. Cari açık nasıl finanse edilirse edilsin işsizliğe neden olmaktadır. Cari açık yerli üretimi geriletmekte ve istihdamı azaltmaktadır. Türkiye spekülative kazanç oranlarının yüksek olduğu bir ülke durumundayken yerli üretim ve istihdamı azaltmaktadır. Ucuz ithalat istihdamı ve yerli üretimi geriletmektedir. Cari açık ülkemizde işsizliğe ve “istihdamsız büyüme”ye neden olmaktadır. İmalat sanayimiz 2002-2007 yıllarından yıllık ortalama % 8,9

büyürken istihdam % 1,3 oranında büyüebilmiştir. Ayrıca aynı dönemde imalat sanayinin 21 alt sektörünün 9'unda üretim artışı olmasına rağmen istihdamda azalış gerçekleşmiştir. Tablo 32'de 2000-2001 yılları arasında işsizlik yaklaşık % 7 bandında iken cari açığın MG'e oranının 2 (-4) bandında olduğu görülmektedir. 2002 – 2011 yılları arasında işsizlik oranı yaklaşık % 10-14 bandında hareket etmiştir. Aynı dönemde cari açığın MG'le oranı % -25 – 10 bandında da değişim göstermiştir. Cari açık rakamları arttıkça işsizliğin kronikleştiği ve ortalama % 10 bandında sabitlendiği görülmektedir.

Cari açık rakamının yüksek olmasının sebepleri arasında dış ticaret açıkları ve Türk Lirasının aşırı değerlenmiş olması sayılabilir. “sıcak para” TL'nin aşırı değerlenmesine sebep olmaktadır. Yabancılar ülkemizde yeni yatırımlar yerine var olan yatırımları satın almayı tercih etmektedirler. Bunun da istihdama çok katkısı olmamaktadır. Sonuç olarak cari açığın istihdamsız büyümeye neden olduğu ifade edilir.

Tablo 21
Türkiye'de Cari Açık ve Cari Açığın Milli Gelire Oranı ve İşsizlik Oranı
(2000-2012)

Yıllar	Cari Açık (Bin \$)	İşsizlik Oranı	Cari Açığın MG Oranı
2000	-9.920	6,5	-3,7
2001	3.760	8,4	1,9
2002	-626	10,3	-0,3
2003	7.515	10,5	-2,5
2004	-14.431	10,8	-3,7
2005	-22.309	10,6	-4,6
2006	-32.249	10,2	-6,1
2007	-38.434	10,3	-5,9
2008	-41.524	11	-5,7
2009	-13.370	14	-2,3
2010	-46.643	11,9	-6,6
2011	-77.089	9,80	-10
2012	-48.900	9,20	-8

Kaynak: http://www.tuik.gov.tr/VeriBilgi.do?tb_id=25&ust_id=8 (10 Kasım 2013)

2.3.8 Bazı Ülkelerde Durum ve Öneriler

Yukarıda istihdam ile teknoloji (GÜ ve AGÜ'lerde) eğitim, ücretler, verimlilik, büyüme ve cari açık ilişkisi incelemeye çalışılmıştır. Bu bölümde ise sırasıyla işsizlikle mücadelede hangi politikaların kullanılabileceğine, Türkiye ile benzerlik gösteren (içsel ve dışsal krizlere maruz kalan) ve işsizlikle mücadelede başarı yakalayan ülkelerin durumuna, aktif ve pasif istihdam politikalarına ve Ulusal İstihdam Stratejisine bakacağız.

Türkiye'nin önünde işsizlikle mücadelede farklı politika seçeneği bulunmaktadır. Bunlar talep yönlü politikalar, arz yönlü politikalar, kurumsal politikalar ve sözleşmelere yönelik politikalar (Öz, 2010: 30-34). Keynesyen - talep yönlü - politikalarda amaç kamuda istihdamı arttırmak ve satın alma gücünü artırarak toplam talebi ve şirketlerin işgücü talebini arttırmaktır. Ancak bu politikaların başarılı olabilmesi için hızlı ve etkin bir uygulama gerekecektir. Uygulama hızlı olmazsa histerezis hipotezi geçerli olacak, ekonomi iyiye gitse de işsizlik oranı belli bir seviyenin altına düşmeyecektir. Bu politika enflasyonist baskı yaratabilecektir. Arz yanlı politikalar, alt yapı yatırımlarının artırılması ve beşeri sermaye yatırımının yapılması, Türkiye için daha iyi sonuçlar ortaya koyabilecektir. Kanal İstanbul, hızlı tren projesi vb. devlet yatırımları doğrudan ve dolaylı olarak istihdamı arttırabilecektir. Beşeri sermayenin geliştirilmesi bugün ve gelecekte ülkemiz adına önem arz etmektedir. İşgücü piyasamızda arz ve talebin dengesizliği, yalnızca üniversiteden mezun olmanın iş bulmak için yeterli olmaması ortalama eğitim seviyesinin –kalitesinin- düşüklüğü ve OECD PISA (2013: 97) araştırmasında, ülkemizin 65 ülke arasında 44. Sırada yer alması bizi zorlamaktadır. Üçüncü olarak kurumsal politikalar temelde sendikaların çok güçlü olmadığı ülkemizde işsizlik sigortasının kısıtlanmasında öngören bu politikanın çok da işe yaramayacağı ifade edilebilir. Son olarak sözleşmelere yönelik politikaların önerileri ise : kar paylaşımı, işe giriş çıkışların maliyetlerinin azaltılması, istihdam vergilerinin aşağıya çekilmesi ve sosyal yardımlardan oluşmaktadır. Bu politika önerilerinin Türkiye'de işsizliğe karşı olumlu etkileri olabilecektir.

Ülkemizde 2001 ve 2008 krizlerinden sonra işsizlik oranları daha yüksek bir bandda seyretmeye devam etmektedir. (Dooley, 2000: 1)'e göre ekonomik kriz,

gelirde azalış ve işsizlikte artışı ifade etmektedir. Örnek olarak vereceğimiz Arjantin, Güney Kore ve Norveç'in yaşadıkları krizler Türkiye ile paralellikler göstermektedir. Bu ülkeler ülkemiz gibi küresel krizlere maruz kalmakla beraber kendi iç dinamikleri nedeniyle içsel olarak ta krizlere maruz kalmışlardır. Ancak bu ülkeler kriz öncesi işsizlik seviyelerine tekrar ulaşabilme başarısını göstermişlerdir. Nisan 2002'de Arjantin'de işsizlik oranı % 21.5'ten Mayıs 2003 % 12'ye düşmüştür. Arjantin Keynesyen politikalar uygulayarak işgücünün % 13'ünü işe almıştır. Uygulamadan evli yada çocuklu hane halkları yararlanmıştı. Bireyler günde en az 4 saatlik çalışma karşılığında asgari ücrete yakın bir ödeme almaktaydılar. Evli yada çocukların dışındakileri de kapsayan çalışma ek olarak devreye sokularak toplamda istihdamın % 87'si yerel projelerde, % 7'si mesleki eğitimde beceri kazandıran projelerde gerçekleşmiştir. Projenin maliyeti GSMH'nın % 1'ine mal olmuş ve GSMH'ye % 2.5 oranında katkı sağlanmıştı (Bayat ve Tüfekçi, 2009: 72-91) (Evirgen, 2004: 22-33).

http://eee.radikal.com.tr/ek_haber.php?ek=r2&haberno=4375&tarih=15/02.2005&ek_tarihi=13/02/2005 (10.12.2013)

Güney Kore, 1997 Asya krizi sebebiyle % 7'ye (1999 yılında % 84'e) yükselen işsizlik oranını aşağıya çekmek için Mart 1998'de işgücü piyasalarında, istihdamı koruma, istihdam yaratma, mesleki eğitim ve işe yerleştirme başlıklarından oluşan dördümlü paketi hızla devreye koymuştur. İstihdamı koruma kapsamında olası iflasların önlenmesi amaçlanmıştır. İstihdam yaratma programı ise kamu yatırımlarının artırılmasını içermekteydi. Eğitim seviyesi konusunda dünyada iyi bir yere sahip olan Güney Kore işgücü eğitimine ayrı bir önem vermiştir. İşten çıkarılmaların önüne geçmek için mesleki eğitim, tam / yarı zamanlı çalışan gençler için kurslar uygulamaya konulmuştur. İşe yerleştirme adına ise özel istihdam büroları desteklenirken kamuya ait iş bulma bürolarının sayısı 1997-1999 yıllarında 52'den 134'e yükselmiştir (Öz, 2009: 1-5). Kamuda yaklaşık 1 milyon kişiye istihdam sağlanmıştır. Geçici istihdam projeleriyle ve işgücü piyasasının esnekleştirme çalışmaları da yapılmıştır. Son olarak yıllık 140 milyar dolarlık enerji ithal eden Güney Kore "Yeşil Ekonomi" projelerini öne çıkarmıştır. Bunlar ;

- Dört büyük nehrin yeniden canlandırılması
- Su kaynaklarının etkin kullanımı

- Atıkların geri dönüşümü
- Arazi yönetimi vb. (MÜSİAD, 2012; 187-190). Norveç'te işsizlik oranları çoğu ülkeye göre düşük oran oluşmaktaydı. İkinci Dünya Savaşından sonra yüksek istihdam seviyesi öncelik olarak belirlenen ülkede;
- İşveren ve kamunun diyalog içinde olması,
- Aktif ve pasif istihdam politikalarının uygulanması,
- Zengin petrol yataklarından dolayı işsizlik oranı düşük seviyede seyretmekteydi. Büyük Bunalımdan sonra sanayileşmiş ülkede görülen ilk kriz olarak kabul edilen Norveç'te, krizin başlangıcı bir bankanın iflasını açıkladığı Mart 1998 başlangıç kabul edilmektedir. Akabinde iflasların devam etmesi ve ülkenin dört büyük bankasından üçünün zarar açıklaması krizi derinletmiştir. Norveç eğitim seviyesi en yüksek ülkelerden biridir. Norveç'te kadın istihdamının yüksek olmasının nedenleri arasında yerel yönetimlerin çocuk kreşleri, sağlık ve sosyal hizmetler alanında istihdamı arttırmış olması gösterilebilecektir (Karahanoğulları, 2013: 233-258).

Ekonomik krizin ardından aktif istihdam politikalarından olan eğitim alanında çalışmalara hız verilmiştir. Zorunlu eğitim 1994 yılında 9 yıldan 11 yıla yükseltilmiştir. Eğitim alanında ki çalışmalar uzun süreli işsizler, kadınlar ve genç işsizleri kapsayacak şekilde tasarlandı. Türkiye'nin sorunlu olan genç işsizliği (ortalama işsizlik oranından yüksektir) ile mücadelede de Norveç ülkemize örnek olabilecektir. Genç işsizliğini azaltmanın yolu gruba çok hızlı gelişen teknolojiye paralel eğitim verilmesinden geçmektedir (Öz, 2009: 1-4). Ekim 2013 itibarıyla Norveç'te işsizlik oranı % 3.4'tür (www.tr.tradingeconomics.com/norway/unemployment-rate 10.12.2013).

İncelediğimiz ülkelerin aktif ve pasif işgücü politikalarına zaman zaman başvurdukları görülmektedir. Başlıklar halinde bu politikaların unsurlarına bakacak olursak :

Aktif işgücü piyasası, işgücü arzını artıran politikalar, ücret ve istihdam sübvansiyonu, girişimcilik ve işletme geliştirme programı geçici kamu çalışma programı, KOBİ'lere vergi ve kredi kolaylıkları, gençler, kadınlar ve pozitif ayrımcılıkla istihdamın artırılmasından oluşmaktadır. Pasif işgücü piyasası politikaları ise kıdem tazminatı, kısa çalışma ödeneği ücret garanti fonu, sosyal yardımlar ve esnek çalışma saatlerinden oluşmaktadır (MÜSİAD, 2012 : 178-186).

ÇSGB “Ulusal İstihdam Stratejisi” ni hazırlamaya 2009 Ekim ayında başlanmış ve Şubat 2012 yılında yayımlanmıştır. Türkiye için 2012-2023 yıllarını kapsayan istihdam stratejisi çizilmiştir.

Temel politikaları;

- Eğitim istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi
- İşgücü piyasasının esneklik ve güvencesinin sağlanması
- Özel politika gerektiren grupların istihdamın yükseltilmesi
- İstihdam - sosyal güvenci ilişkisinin güçlendirilmesi olarak belirtilmiştir.

Bu çalışmada işgücü piyasasının ihtiyaçları ortaya konulmuş ve eğitim-istihdam ilişkisinin nasıl olması gerektiği üzerinde durulmuştur.

- İKO'nun ve kadınların İKO'nm artırılması,
- Gençlerin işe başlamalarının kolaylaştırılması ve bu yönde eğitim programlarının yaygınlaştırılması,
- Yerel yönetimlerin iş yaratmada öncülük yapması,
- İşgücü piyasasında esnekliğin artırılması,
- Yatırımcılara bürokratik kolaylık sağlanması,
- İstihdam vergilerinin indirilmesi,
- Girişimciliğin desteklenmesi
- AR-GE'ye önem verilmesi,
- Kayıt dışılığın azaltılması
- Küçük ve orta boy işletmelerin desteklenmesi,
- Katma değeri yüksek üretimlerin teşvik edilmesi,
- Büyümenin istihdam sağlanması,
- İstikrarlı kaçak işçiliğın önlenmesi,
- İşgücünün niteliğinin artırılması,
- Bölgeler arasında işsizlik oranı farkının kapatılması,
- Esnek çalışma uygulamaları desteklenmelidir,
- Kadın özürülü ve uzun süreli işsizlere pozitif ayrımcılık yapılmalıdır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE SANAYİ İSTİHDAMINI BELİRLEYEN FAKTÖRLERİN EKONOMETRİK ANALİZİ

İstihdam ve diğer makroekonomik değişkenler arasındaki ilişkiler ampirik olarak zaman serisi analizleri ile ve yapısal kırılmalar çerçevesinde incelenmektedir. Bu çalışmada da öncelikle zaman serilerinin durağanlığı, birim test kökleri, yapısal kırılmalar mevsimsel özelliklerden arındırılarak özellikle MWALD sınaması ile elde edilen Toda-Yamamoto analizi ile çalışılacaktır. Öncelikle de literatür taraması özetlenecektir.

1. LİTERATÜR TARAMASI

<i>Çalışmalar</i>	<i>Amaç</i>	<i>Dönem</i>	<i>Yöntem</i>	<i>Ülke</i>	<i>Bulgular</i>
<i>Nickel ve Symons (1990)</i>	<i>Reel ücretler ve istihdam arasındaki ilişkinin analizi</i>	<i>1955-1983 yıllık 1962:1-1984:2 çeyreklik</i>	<i>Tek denklem OLS tahmini</i>	<i>ABD</i>	<i>Reel Ücretler ve istihdam arasında negatif ilişki vardır.</i>
<i>Eken 1990</i>	<i>Cari İşlemler Dengesiyle Büyüme Arasında ki İlişkinin Analizi</i>	<i>1980:1 1988:4 Çeyreklik</i>	<i>EKK Yöntemi</i>	<i>Türkiye</i>	<i>Cari İşlemler Dengesiyle Büyüme Oranı Arasında Çok Güçlü İlişki Yoktur</i>
<i>Alexander (1993)</i>	<i>İşsizlik, reel ücretler ve verimlilik arasındaki ilişkinin analizi</i>	<i>1955:1-1997:3 çeyreklik</i>	<i>Johansen Eş Bütünleşme Analizi</i>	<i>İngiltere</i>	<i>Sistemdeki merkezi değişken işsizliktir. Bu değişken ücretler ve verimlilikle ayrı ayrı eş bütünleşiktir.</i>
<i>Arestes ve Mariscal (1995)</i>	<i>Verimlilik ve işsizlik arasındaki ilişkinin analizi</i>	<i>1968:1-1989:2 Çeyreklik</i>	<i>Johansen Eş Bütünleşme Analizi</i>	<i>İngiltere</i>	<i>Emek verimliliği ve ortalama reel getiri eş bütünleşiktir.</i>
<i>Dolado ve Jimeo (1997)</i>	<i>İşsizliğin temel nedenleri analizi</i>	<i>1971:1-1994:1 Çeyreklik</i>	<i>Yapısal Var Analizi</i>	<i>İspanya</i>	<i>İspanyanın emek piyasasının zayıf performans göstermesinin nedeni bu piyasanın karşı karşıya olduğu negatif şoklardır.</i>
<i>Metin ve Üçdoğruk (1998)</i>	<i>Ücret-fiyat-istihdam uzun dönem ilişkisinin analizi</i>	<i>1962-1992 Yıllık</i>	<i>Johansen Eş Bütünleşme Analizi</i>	<i>Türkiye</i>	<i>Uzun dönem ücret-fiyat spirali geçerlidir.</i>
<i>Bender-Theodossiu (1999)</i>	<i>Ücretler ve istihdam düzeyi arasındaki ilişkinin analizi</i>	<i>1950-1992 Yıllık</i>	<i>Eş Bütünleşme Analizi (Johansen yaklaşımı ve Engle-Granger yaklaşımı)</i>	<i>Kanada, Almanya, Danimarka, Fransa, İtalya, Hollanda, Norveç, İsviçre, ABD ve İngiltere</i>	<i>Ücretler ve istihdam düzeyi arasında eş bütünleşme ilişkisi yoktur.</i>
<i>Muscatelli ve Tirelli (2001)</i>	<i>İşsizlik ve emek verimliliği büyümesi arasındaki ilişkinin analizi</i>	<i>1955-1990 Yıllık</i>	<i>Yapısal Zaman Serisi Analizi</i>	<i>Almanya, Fransa, İtalya, Norveç, Avusturalya, ABD, İngiltere, Avusturya, İsviçre, Japonya</i>	<i>İşsizlik ve emek verimliliği büyümesi arasında negatif bir ilişki vardır.</i>

<i>Çalışmalar</i>	<i>Amaç</i>	<i>Dönem</i>	<i>Yöntem</i>	<i>Ülke</i>	<i>Bulgular</i>
<i>Dibooğlu-Enders (2001)</i>	<i>Emek piyasasının uyarlanma mekanizmasının analizi</i>	<i>1973:1-1998:2 Çeyreklik</i>	<i>Asimetrik uyarlama ile eş bütünleşme analizi</i>	<i>ABD Kanada</i>	<i>Emek piyasasında uzun dönem dengesine uyarlanma ABD'de doğrusal, Kanada da ise doğrusal değildir.</i>
<i>Marcellino-Mizon (2001)</i>	<i>Reel ücretler, kişi başına çıktı enflasyon ve işsizlik arasındaki ilişkinin analizi</i>	<i>1970:1-1994:4 Çeyreklik</i>	<i>Eş Bütünleşik VAR Modeli</i>	<i>İtalya</i>	<i>Histeri hipotezi geçerlidir.</i>
<i>Linzer (2001)</i>	<i>Ücret emek talebi ilişkisi fiyatlar verimlilik reel ücretler istihdam ilişkisi</i>	<i>1969:1-1994:4 Çeyreklik</i>	<i>Eş Bütünleşik Var yöntemi, Hata düzeltme, Etki-tepki Analizi</i>	<i>Almanya</i>	<i>Reel Ücretler ve istihdam arasında negatif ilişki vardır.</i>
<i>Gombardella, Mariani ve Torrisi (2001)</i>	<i>İstihdam ve emek verimliliği üzerinde tarafsız bölge etkisinin incelenmesi</i>	<i>1989-1996 Yıllık</i>	<i>İki Aşamalı EKK</i>	<i>Almanya, Fransa, Belçika, İngiltere, İspanya, Hollanda, İtalya, Portekiz, İsveç</i>	<i>İstihdamın teknolojik yeterlilikten, emek verimliliği de bölge etkisinden etkilenmiştir.</i>
<i>Saygılı, Cihan ve Yurtoğlu (2001)</i>	<i>Toplam faktör verimliliği ile milli gelir seviyesi arasındaki ilişki</i>	<i>1972-1997 Yıllık</i>	<i>Solow Modeli</i>	<i>ABD, Almanya, Avustralya, Danimarka, Finlandiya, Belçika, İtalya, Japonya, İsveç, Kanada, Türkiye</i>	<i>Toplam faktör verimliliği ile milli gelir seviyesi arasında pozitif ilişki vardır.</i>
<i>Tripier (2002)</i>	<i>İşsizlik ve emek verimliliği arasındaki ilişkinin analizi</i>	<i>1948:1-2000:4 Çeyreklik</i>	<i>Dinamik korelasyon analizi</i>	<i>ABD</i>	<i>İşsizlik oranı ve emek verimliliği büyümesi uzun dönemde negatif, kısa dönemde pozitif ilişkilidir.</i>
<i>Welfe-Majsterek (2002)</i>	<i>Ücretler, fiyat düzeyi ve emek verimliliği arasındaki uzun dönem ilişkilerin analizi</i>	<i>1992:1-1999:2 Çeyreklik</i>	<i>Johansen Eş Bütünleşme Analizi</i>	<i>Polonya</i>	<i>Ücretler ve işsizlik arasında her hangi bir ilişki yoktur.</i>

<i>Çalışmalar</i>	<i>Amaç</i>	<i>Dönem</i>	<i>Yöntem</i>	<i>Ülke</i>	<i>Bulgular</i>
<i>Al-Ghannam (2003)</i>	<i>Ekonomik büyüme ve istihdam arasındaki ilişkinin analizi</i>	<i>1973:2002 Yıllık</i>	<i>Eş Bütünleşme Analizi (Johansen Yaklaşımı ve Engle-Granger yaklaşımı)</i>	<i>Suudi Arabistan</i>	<i>Ekonomik büyümeden istihdama doğru tek yönlü nedensellik tespit edilmiştir.</i>
<i>Wakeford (2004)</i>	<i>Emek verimliliği, ortalama reel ücret ve işsizlik arasındaki ilişkinin analizi</i>	<i>1983:1-2004:4 Çeyreklik</i>	<i>Johansen Eş Bütünleşme Analizi</i>	<i>Güney Afrika</i>	<i>Reel ücretler ve verimlilik arasında uzun dönem denge ilişkisi vardır.</i>
<i>Pisarides ve Valanti (2004)</i>	<i>Toplam faktör verimliliği büyümesi ve istihdam arasındaki ilişkinin analizi</i>	<i>1965-1997 Yıllık</i>	<i>3 Aşamalı OLS tahmini (Panel veri analizi)</i>	<i>Almanya, Fransa, İtalya, Norveç, Portekiz, ABD, İngiltere, Avusturya, İsveç, Japonya, Danimarka, Belçika, İrlanda, Finlandiya, Hollanda</i>	<i>Toplam faktör verimliliğindeki büyüme istihdamı arttırmaktadır.</i>
<i>Limam ve Miller (2004)</i>	<i>Sınırlı üretim fonksiyonu ve Cobb-Douglas üretim fonksiyonu ile büyüme kaynaklarının araştırılması</i>	<i>1960-1989 Yıllık</i>	<i>Cobb-Douglas</i>	<i>24 Afrika 6 Doğu Asya 9 Güney Asya 18 Latin Amerika 23 Batı Ülkeleri</i>	<i>Teknolojik gelişmişlik düzeyinin büyüme üzerinde etkili olmuştur. Sermayenin büyümesi için belirleyici konumda olduğu saptanmıştır.</i>
<i>Lentz ve Mortense (2004)</i>	<i>Firmalarda verimlilik, ücret ve istihdam arasındaki ilişki</i>	<i>1992-1997 Yıllık</i>	<i>Yıllık Panel Verisi</i>	<i>Danimarka</i>	<i>Yüksek kalitede üretim yapan firmaların daha üretken olduğu ve hızlı büyüyen firmalar olduğu saptanmıştır.</i>

Çalışmalar	Amaç	Dönem	Yöntem	Ülke	Bulgular
<i>Beyazıt (2004)</i>	<i>Türkiye’de GSMH büyüme hızı</i>	<i>1950-2001 Yıllık</i>	<i>Box-Jenkins Metodolojisi ve Zaman serisi</i>	<i>Türkiye</i>	<i>Belirlenen yıllık büyüme oranının önemli ölçülerde aşıldığı her dönemde geriye doğru trend çevresinde dalgalandığı saptanmıştır.</i>
<i>Pissarides ve Vallanti (2004)</i>	<i>Toplam faktör verimliliği, istihdam, ücretler ve yatırım arasındaki ilişki</i>	<i>1965-1997 Yıllık</i>	<i>Üç aşamalı EKK yöntemi</i>	<i>AB Ülkeleri (Yunanistan ve İspanya Hariç), Japonya, ABD</i>	<i>Toplam faktör verimliliğindeki büyüme istihdamı artırır.</i>
<i>Christopoulos (2005)</i>	<i>Reel ücretler ve istihdam arasındaki uzun dönem ilişkinin analizi</i>	<i>1961-1996 Yıllık</i>	<i>Panel birim kök ve panel eş bütünlüşme testleri</i>	<i>Almanya, Fransa, İtalya, Norveç, Portekiz, Danimarka, Belçika, İrlanda, Finlandiya, Hollanda, İspanya, UK</i>	<i>Reel ücretler ve istihdam arasında uzun dönem ilişkisi bulunamamıştır.</i>
<i>Cavelaars (2005)</i>	<i>İstihdam büyümesi ve verimlilik büyümesi arasındaki ilişkinin analizi</i>	<i>1961-2000 Yıllık</i>	<i>Panel Veri Analizi</i>	<i>Almanya, Fransa, ABD, İtalya, Norveç, Portekiz, Danimarka, Belçika, İrlanda, Finlandiya, Hollanda, İspanya, UK Yunanistan, Japonya, Türkiye, Lüksemburg, Yeni Zelanda, İzlanda, Güney Kore, İsviçre, Avusturya, Kanada, Avusturalya, İsveç</i>	<i>1961-1980 dönemi için verimlilik büyüme hızı ve istihdam büyüme hızı arasında negatif ilişki tespit edilmiştir. Söz konusu ilişki 1981-2000 döneminde geçerli değildir.</i>
<i>Ladu (2005)</i>	<i>TFV’nin istihdam ve büyüme üzerindeki etkisi</i>	<i>1981-1995 Yıllık</i>	<i>Üç aşamalı EKK yöntemi</i>	<i>Belçika, Avusturya, İngiltere, Almanya, Danimarka, İrlanda, Hollanda, Fransa, İtalya ve İspanya</i>	<i>TFV büyümesi yavaş yavaş istihdamı azalttığı ve ilk yıldan sonra etkisini azalttığı görülmüştür.</i>
<i>Yılmaz (2005)</i>	<i>Büyüme ve işsizlik oranları arasındaki ilişki</i>	<i>1978-2004 Yıllık</i>	<i>Granger ve nedensellik testi</i>	<i>Türkiye</i>	<i>Büyüme ve işsizlik arasında nedensellik ilişkisi yoktur.</i>

Çalışmalar	Amaç	Dönem	Yöntem	Ülke	Bulgular
<i>Seiter (2005)</i>	<i>Çıktı büyüme hızı, istihdam ve verimlilik arasındaki ilişkinin analizi</i>	<i>1947-2004 Yıllık</i>	<i>Tek Denklem OLS tahmini</i>	<i>ABD</i>	<i>Büyümenin istihdam etkileri 1990'lı yıllarda anlamlı değildir.</i>
<i>Brüggemann (2006)</i>	<i>İşsizliğin kaynaklarının analizi</i>	<i>1970:1-1990:2 Çeyreklik</i>	<i>Eş Bütünleşme Analizi ve Yapısal VEC Modeli</i>	<i>Almanya</i>	<i>İşsizliğin belirleyicileri olarak emek arzı, emek talebi ve verimlilik şokları ön plana çıkmaktadır.</i>
<i>Güneş (2007)</i>	<i>Emek verimliliği ve reel ücretler arasındaki ilişkinin analizi</i>	<i>1945-2005 Yıllık</i>	<i>Johansen Eş Bütünleşme Analizi</i>	<i>Türkiye</i>	<i>Emek verimliliği ile reel ücretler eş bütünleşiktir.</i>
<i>Erbaykol (2007)</i>	<i>Cari Açığın Büyüme ve Döviz Kuru Açısından Nedenselliğin Analizi</i>	<i>1987:1 2006:3</i>	<i>Toda – Yamamoto Nedensellik Analizi</i>	<i>Türkiye</i>	<i>Büyüme ve Döviz Kuru Cari Açığın Nedenidir.</i>
<i>Pazarlıoğlu-Çevik (2007)</i>	<i>Verimlilik-ücretler-işsizlik oranları ilişkisinin analizi</i>	<i>1945-2005 Yıllık</i>	<i>Johansen Eş Bütünleşme Analizi</i>	<i>Türkiye</i>	<i>Verimlilik, ücretler ve işsizlik oranı eş bütünleşiktir.</i>
<i>Tunç (2007)</i>	<i>Verimlilik ve istihdam arasındaki ilişkinin analizi</i>	<i>1950-2006 Yıllık</i>	<i>Eş bütünleşme ve Dinamik Panel Analizi</i>	<i>Türkiye</i>	<i>Pozitif verimlilik şoklarının istihdam üzerindeki etkisi pozitiftir.</i>
<i>Türkyılmaz-Özer (2008)</i>	<i>Makroekonomik şokların işsizlik üzerindeki etkilerin analizi</i>	<i>1988:10-2004:3 Aylık</i>	<i>Eş Bütünleşme Analizi ve Yapısal VEC Modeli</i>	<i>Türkiye</i>	<i>Uzun dönemde işsizliğin en önemli belirleyicileri teknoloji, fiyat ve emek arzı şoklarıdır.</i>
<i>Apergis-Theodosiou (2008)</i>	<i>Ücret ve istihdam arasındaki ilişkinin analizi</i>	<i>1950-2005 Yıllık</i>	<i>Panel Veri Analizi</i>	<i>Almanya, Fransa, ABD, İtalya, Norveç UK, Danimarka, Kanada, İsveç, Hollanda</i>	<i>Ücretler ve istihdam arasında güçlü bir uzun dönem ilişkisi vardır.</i>

Çalışmalar	Amaç	Dönem	Yöntem	Ülke	Bulgular
<i>Nicholas - Gianni (2008)</i>	<i>Reel ücretler ve istihdam arasındaki ilişki</i>	<i>1950-2005 Yıllık</i>	<i>Panel eş bütünleşme causality metodolojisi</i>	<i>Kanada, Danimarka, Fransa, Almanya, İtalya, Hollanda, Norveç, İsveç İngiltere, ABD</i>	<i>Reel ücretler ve istihdam arasında uzun dönem ilişkisi vardır.</i>
<i>Arısoy (2008)</i>	<i>İktisadi büyüme ve sanayi arasındaki ilişki</i>	<i>1963-2005 Yıllık</i>	<i>Eş bütünleşme, Granger Nedensellik ve hata düzeltme testi</i>	<i>Türkiye</i>	<i>İktisadi büyüme sanayi sektöründeki büyümeyi artırır.</i>
<i>Lotti, Hall ve Mairesse (2008)</i>	<i>İmalat sektöründeki yenilenme, istihdam ve verimlilik değişkenleri arasındaki ilişki</i>	<i>1995-2003 Yıllık</i>	<i>EKK yöntemi</i>	<i>İtalya</i>	<i>Yenileme sürecinin istihdam artırıcı etkisi yoktur.</i>
<i>Wang ve Szirmai (2008)</i>	<i>Endüstriyel verimliliğin yapısal katkısı</i>	<i>1980-2002 Yıllık</i>	<i>Shift Share modeli</i>	<i>Çin</i>	<i>1990-2002 yılları arasında endüstriyel verimlilik önemli oranda artmıştır.</i>
<i>Bocean, Sitnikov ve Meghisan (2008)</i>	<i>2008-2015 dönem içi verilerini tahmin etmek</i>	<i>1996-2007 Yıllık</i>	<i>Kolerasyon testi</i>	<i>Romanya</i>	<i>Verimliliğin artıp, işsizlik oranlarının düşeceği öngörülmüştür.</i>
<i>Akan, Arslan, Karatay ve Druica (2008)</i>	<i>Ekonomik büyüme ve istihdam arasındaki ilişki</i>	<i>2001-2006 Yıllık</i>	<i>Granger Nedensellik Testi</i>	<i>Türkiye</i>	<i>Ekonomik büyüme istihdam doğru orantılıdır.</i>
<i>Telatar ve Terzi (2009)</i>	<i>Cari İşlemler Dengesiyle Ekonomik Büyüme Arasındaki Kısa Dönemli İlişkinin Analizi</i>	<i>1991:1 2005:4</i>	<i>Granger Nedensellik Testi</i>	<i>Türkiye</i>	<i>Büyüme Oranından Cari İşlemler Dengesine Doğru Ters Yönlü ve İstatistiksel Olarak Anlamlı Nedensellik Bulunmuştur.</i>
<i>Narayan-Smyrh (2009)</i>	<i>Enflasyon ve reel ücretlerin verimlilik üzerindeki etkisinin analizi</i>	<i>1960-2004 Yıllık</i>	<i>Panel birim kök ve panel eş bütünleşme testleri</i>	<i>G7 Ülkeleri</i>	<i>Enflasyonun verimlilik üzerinde etkisi yoktur. Buna karşın reel ücretlerdeki artış verimliliği arttırmaktadır.</i>

<i>Çalışmalar</i>	<i>Amaç</i>	<i>Dönem</i>	<i>Yöntem</i>	<i>Ülke</i>	<i>Bulgular</i>
<i>Türedi-Terzi (2009)</i>	<i>Ortalama ücretler ve ortalama emek verimliliği ilişkisinin analizi</i>	<i>1950-2001 Yıllık</i>	<i>VAR modeli ve Hsiao nedensellik</i>	<i>Türkiye</i>	<i>Kamu sektöründe ücretlerden iş gücü verimliliğine doğru tek yönlü, özel sektörde ise çift yönlü nedensellik vardır.</i>
<i>Khoon (2009)</i>	<i>Reel ücretler, işsizlik ve verimlilik arasındaki ilişki</i>	<i>1970-2005 Yıllık</i>	<i>Eş bütünleşme, EKK ve hata düzeltme yöntemleri</i>	<i>Malezya</i>	<i>Verimlilik ve reel ücretler arasında eş bütünleşme vardır. İşsizlik ve reel ücretler arasında ilişki yoktur.</i>
<i>Kumar, Webber ve Perry (2009)</i>	<i>Enflasyon, reel ücretler ve verimlilik arasındaki ilişki</i>	<i>1965-2007 Yıllık</i>	<i>Eş bütünleşme, Granger Nedensellik</i>	<i>Avustralya</i>	<i>Enflasyon ve reel ücretlerin Verimlilikle Granger Nedensellik İlişkisi vardır.</i>
<i>Kim-Lim ve Park (2010)</i>	<i>Verimlilik-istihdam ilişkisinin analizi</i>	<i>1985:1-2004:4 Çeyreklik</i>	<i>Yapısal VAR</i>	<i>Kore</i>	<i>Teknoloji şoklarının istihdam üzerindeki etkisi ele alınan verimlilik ölçümüne bağlıdır.</i>
<i>Takım (2010)</i>	<i>Ekonomik büyüme ve işsizlik arasındaki nedenselliğin analizi</i>	<i>1975-2008 Yıllık</i>	<i>Granger Nedensellik analizi</i>	<i>Türkiye</i>	<i>Ekonomik büyüme ve işsizlik arasında geri beslenme vardır.</i>
<i>Özata-Esen (2010)</i>	<i>Reel ücret-istihdam ilişkisinin analizi</i>	<i>1988:1-2008:4 Çeyreklik</i>	<i>Eş Bütünleşme Analizi ve Nedensellik</i>	<i>Türkiye</i>	<i>Reel ücret ve istihdam eş bütünleşiktir. Reel ücretlerden istihdama doğru tek yönlü nedensellik vardır.</i>
<i>Korkmaz (2010)</i>	<i>Verimlilik-istihdam ilişkisinin analizi</i>	<i>1970-2009 Yıllık</i>	<i>Eş Bütünleşme Analizi ve Nedensellik</i>	<i>Türkiye</i>	<i>İstihdam verimlilik eş bütünleşiktir. Değişkenler arasında çift yönlü nedensellik vardır.</i>

Çalışmalar	Amaç	Dönem	Yöntem	Ülke	Bulgular
<i>Muratoğlu (2011)</i>	<i>Büyüme-istihdam arasındaki ilişki</i>	<i>2000-2011 Yıllık</i>	<i>Granger Nedensellik Testi</i>	<i>Türkiye</i>	<i>İstihdam ve büyüme arasında uzun dönem ilişkisi yoktur. Kısa dönem ilişkisi vardır.</i>
<i>Sodipe, Ogunrinola, (2011)</i>	<i>Ekonomik büyüme ve istihdam arasındaki ilişki</i>	<i>1981-2006 Yıllık</i>	<i>En Küçük Kareler Yöntemi</i>	<i>Nijerya</i>	<i>Ekonomik büyüme istihdam doğru orantılıdır.</i>
<i>Güngör (2012)</i>	<i>Verimlilik-istihdam ilişkisinin analizi</i>	<i>1995-2010 Yıllık</i>	<i>Panel Eş Bütünleşme ve Panel Nedensellik</i>	<i>Türkiye</i>	<i>Emek verimliliği ve istihdam arasında eş bütünleşme ilişkisi vardır. Ayrıca iki değişken arasında çift yönlü nedensellik vardır.</i>
<i>Klein (2012)</i>	<i>İstihdam-reel ücret-verimlilik ilişkisinin analizi</i>	<i>1971:1-2011:1 Çeyreklik</i>	<i>Panel VAR</i>	<i>Güney Afrika</i>	<i>Yeni istihdamın oluşumunda reel ücretler önemli bir rol oynamamaktadır.</i>
<i>Becker ve Gordon (2012)</i>	<i>Verimlilik-istihdam ödünleşiminin analizi</i>	<i>1982-2003 Yıllık</i>	<i>Panel Veri Analizi</i>	<i>Avrupa Ülkeleri</i>	<i>Verimlilik ve istihdamın büyümesi arasında güçlü negatif korelasyon vardır.</i>
<i>Al-Ghannam (2012)</i>	<i>Ekonomik büyüme ve istihdam arasındaki ilişki</i>	<i>1973-2002 Yıllık</i>	<i>Granger Nedensellik Testi</i>	<i>Suudi Arabistan</i>	<i>Ekonomik büyüme istihdam doğru orantılıdır.</i>
<i>Akçoraoğlu (2012)</i>	<i>Ekonomik büyüme ve istihdam arasındaki ilişki</i>	<i>1995-2007 (Yıllık)</i>	<i>Granger Nedensellik Testi</i>	<i>Türkiye</i>	<i>Uzun dönemde ekonomik büyüme ve istihdam doğru orantılıdır.</i>

1.1. METODOLOJİ

Zaman serisi analizlerinde yapısal kırılmalar ve bir takım diğer sorunlardan ötürü robust yöntemlerin kullanılması daha etkin sonuçlar ortaya koymaktadır. Bu bağlamda nedensellik ilişkisi için robust sonuçlar üreten Toda-Yamamoto (1995) yöntemi sıklıkla tercih edilen bir uygulamadır.

VAR'a dayalı Granger (1969) tipi nedensellik analizleri modeldeki bazı parametrelerin aynı anda sıfır olup olmadıklarını test eden bir prosedürdür. Nedensellik bir nedenin sonuçtan önce gelemeyeceği fikrini esas alır (Lütkepohl, 2005: 41). Granger nedensellik testi, istatistiksel olarak serilerin birbirleri ile ilişkili olup olmadığını yani birbirini tahmin etmede kullanılıp kullanılmayacağını belirleyen hipotez testidir. Bir başka deyişle, herhangi bir x değişkenine ait bilgilerin modele dahil edilmesi y değişkeninin tahmin edilmesinde anlamlı etki yaratıyorsa x değişkeni ile y değişkeni ilişkili demektir. Yani x değişkeni y'nin nedenidir. Bunun yanında bunun tersi de geçerlidir. Nedensellik ilişkisi x ve y gibi iki değişken arasında aşağıdaki denklemler yardımıyla belirlenir:

$$y_t = \pi_0 + \sum_{i=1}^m \alpha_i x_{t-i} + \sum_{i=1}^m \pi_i y_{t-i} + \varepsilon_i$$
$$x_t = \alpha_0 + \sum_{i=1}^m \pi_i y_{t-i} + \sum_{i=1}^m \alpha_i x_{t-i} + \varepsilon_i$$

İlk denklemde x değişkenine ait bilgiler modele eklendikçe y değişkenini nasıl etkilediği bunun yanında ikinci denklemde de y değişkenine ait bilgiler modele eklendikçe x değişkenini nasıl etkilediği belirlenmektedir. Yani bu iki değişken arasındaki ilişki ve yönü ortaya konulmaktadır. Bu tip testler genellikle F istatistiğine dayanır. F istatistiği ise şu şekilde hesaplanır:

$$F = \frac{(RSS_r - RSS_{ur}) / g}{RSS_{ur} / (n - k)}$$

Hesaplanan F istatistiği F tablo değeri ile karşılaştırılır ve nedensellik ilişkisinin olup olmadığına böylece karar verilir. Bu noktada; Toda-Yamamoto (1995) serilerin durağan olmadıklarında F istatistiklerinin standart normal dağılıma sahip olmayacağını ve Granger Nedensellik analizinin (F istatistiğine dayandığından)

sonuçlarının geçerli olamayacağını göstermişlerdir. Yani serilerin bütünleşik olması halinde, bu tip nedensellik analizleri yapay nedensellik ilişkileri bulabileceği gibi var olan nedensellik ilişkilerini de reddedebilir. Bu bağlamda; Toda-Yamamoto (1995) geliştirdikleri VAR'a dayalı prosedür ile bu sorun için bir çözüm getirmişlerdir. Onlara göre serilerin durağan olup olmadıklarına bakılmaksızın, serilerin düzey değerlerine VAR prosedürü uygulanıp konulan kısıtların Wald Testi ile analiz edilip nihayetle nedensellik ilişkisinin ortaya konulabileceğini göstermişlerdir. Ayrıca geliştirilen bu yeni prosedür, serilerin entegrasyon derecesine bakılmaksızın yapılacak testin k serbestlik derecesinde ki-kare dağılıma sahip olduğunu göstermişlerdir. Toda-Yamamoto, ilk aşamada VAR ve VEC yapısına dayalı Granger Nedensellik testi ile aynı olarak bir denklem sistemi tahmin eder. Ancak Toda-Yamamoto prosedüründe denklem sistemi $(k + d_{\max})$ dereceden tahmin edilir. Burada k, VAR prosedürü sonucunda bilgi kriterlerine göre belirlenen optimal gecikme uzunluğunu gösterir. Toda-Yamamoto tarafından önerilen prosedürde optimal gecikme uzunluğu $(k + d_{\max})$ tarafından belirlenir. d_{\max} serilerin maksimum entegrasyon derecesini gösterir. Bu sebeple serilerin entegrasyon derecesinin bilinmesi önemli bir husustur. Ayrıca bu yöntemin önemli bir özelliği de, serilerin entegrasyon derecesinin belirlenmesinde birim kök testlerinin farklı sonuçlar verdiği durumlarda da kullanışlı olmasıdır.

Bu prosedürde denklem sistemi $(k + d_{\max})$ dereceden tahmin edildikten sonra katsayılar matrisinde ilk k tane parametreye düzeltilmiş Wald testi (Modified Wald-MWALD) uygulanır. MWALD testi aslında gecikmesi artırılmış bir WALD testi sınavıdır. Toda-Yamamoto (1995) $(k + d_{\max})$ dereceden tahmin edilen denklem sisteminde MWALD testinin ki-kare asimptotik dağılıma sahip olduğunu göstermiştir. Böylece Toda-Yamamoto prosedürüne ait sonuçlar elde edilir.

1.2. VERİ SETİ

Analizimizde kullanılan ücret verileri ISIC Rev 3 Üretimde Çalışan Kişi Başına Reel kazanç endeksi (İmalat sanayi için) TÜİK verileridir. Verimlilik verileri ise Q/L (Üretim/Emek) formülünden elde edilmiştir. Burada kullanılan veriler ve ayrıca istihdam sayısı ve GSYHİ verileri de Türkiye İstatistik Kurumu istihdam ve ücret istatistikleri veri tabanından elde edilmiştir

(www.tuik.gov.tr/veritabanları/işistatistikleri/sanayiistihdamve
ücretistatistikleri/istihdamveücretistatistikleri 23.10.2013).

1.3. EKONOMETRİK ANALİZ

Bu çalışmada 1988:1 ve 2006:4 arası dönem için Granger ve Toda-Yamamoto nedensellik ilişkisi araştırılacaktır. Serilerin logaritmik değerleri elde edilmiş ve bu değerler üzerinden analizler yapılmıştır. Serilerde mevsimsellikten arındırmak için herhangi bir filtreleme yapılmamış ancak bu etki göz ardı edilmeyerek değişkenlerin mevsimsel etkilerini ortadan kaldırmak için modelde mevsimsel kukla (dummy) değişkenleri kullanılmıştır. Ancak serilerin birim kök sınamalarında hem mevsimsellikten arındırılmış hem de herhangi bir filtreleme yapılmamış durumda serilerin durağanlık araştırılması yapılacaktır. Böylece serilerin özelliklerinin daha iyi ortaya konulması sağlanacaktır.

1.3.1. Serilerin Birim Kök Sınamaları

Temel Dickey Fuller birim kök testi hata terimlerinin arasında korelasyon olmadığını varsaymıştır. Bu sebeple basit bir AR(1) sürecinden oluşmaktadır. Ancak hata terimleri beyaz gürültü özelliği gösterebilmesi için daha yüksek dereceden AR süreçleri gerekebilir. Yani eğer AR sürecinde uygun düzeyde belirlenmez ise hata terimleri arasında korelasyon olması muhtemel bir durumdur. Dolayısıyla bu durum göz önüne alındığında Dickey-Fuller testlerini revize etmişlerdir. Yeni test hata terimlerinin arasında ortaya çıkabilecek muhtemel korelasyonları göz önüne alan bir prosedürden oluşmaktadır. Bu revize edilen test Genişletilmiş (Augmented) Dickey-Fuller olarak adlandırılmıştır (Gujarati, 2003: 817). Bu bağlamda Genişletilmiş (Augmented) Dickey-Fuller Testi otokorelasyonu gözetecek şekilde temel Dickey Fuller birim kök testi prosedüründe kullanılan üç denklemi aşağıdaki şekilde değiştirmişlerdir:

$$\Delta y_t = \Psi y_{t-1} + \sum_{i=2}^k \beta_i \Delta y_{t-i+1} + \varepsilon_t \quad (1)$$

$$\Delta y_t = a_0 + \Psi y_{t-1} + \sum_{i=2}^k \beta_i \Delta y_{t-i+1} + \varepsilon_t \quad (2)$$

$$\Delta y_t = a_0 + \Psi y_{t-1} + a_2 t + \sum_{i=2}^k \beta_i \Delta y_{t-i+1} + \varepsilon_t \quad (3)$$

tüm denklemler için $\varepsilon_t \sim WN(0, \sigma^2)$ geçerlidir.

Genişletilmiş Dickey Fuller Testi hata terimlerinde ortaya çıkan otokorelasyon sorununu gidermek için yukarıda sunulan denklemlerdeki bağımlı değişkenin daha fazla gecikmeli değerini modele dahil edecektir. Schwert(1989) bu durumun boyut bozukluğuna neden olabileceğini belirtmiştir. Bu sebeple Philips-Perron (1988), Dickey-Fuller'in bu genişletilmiş modelin test istatistiklerini non-parametric bir şekilde modifiye etmişlerdir. Yani, Philips-Perron test istatistikleri genişletilmiş Dickey-Fuller test istatistiklerinin otokorelasyon ve değişen varyans sorununa karşı robust bir hali olarak yorumlanabilir. Philips-Perron (1988) testi genişletilmiş Dickey-Fuller prosedürüne düzeltme faktörünün eklenmesine dayanmaktadır. Düzeltme işlemi yukarıdaki denklemlerde sunulan ψ parametresinin t istatistiğinde parametric olmayan bir şekilde yapılmaktadır. Philips-Perron testinde t istatistiğinin asimtotik dağılımı genişletilmiş Dickey-Fuller ile aynı olup, bu testte McKinnon kritik değerlerini kullanmaktadır. Her iki testte de ψ parametresinin anlamlı olup olmadığı test edilir. $\psi=0$ sıfır hipotezidir ve anlamı serinin birim kök içerdiğini ifade eder. $\psi<0$ ise alternatif hipotezi oluşturur ve serinin durağan olduğunu ifade eder.

ADF(genişletilmiş Dickey-Fuller) ve PP(Philips Perron) testleri asimptotik olarak denktirler ancak otokorelasyonu düzeltmede kullandıkları farklı yollardan dolayı birbirlerinden farklılaşırlar. Ayrıca bu testler yapısal kırılmayı dikkate almazlar.

Zivot-Andrews (1992) tarafından geliştirilen test içsel olarak yapısal kırılmayı dikkate alan bir birim kök sınavıdır. Yapısal kırılmayı dikkate almayan testler sıfır hipotezini kabul etme eğiliminde olurlar yani seride birim kök yok iken serilerin durağan olmadığı hipotezini kabul etme eğilimindedirler (Perron 1989). Nitekim birim kök sınavlarında ortaya çıkması muhtemel bu sorunlar serilerdeki olası kırılmaların ortaya çıkarabileceği sıkıntıları göz önüne alan kırılmalı birim kök testleriyle giderilmeye çalışılmıştır. Zivot-Andrews birim kök test sınavında da genişletilmiş Dickey-Fuller testi gibi üç ayrı model önermişlerdir. Bunlar sabit terimde bir defalık kırılma öngören ve sabit terim kukla değişkenini içeren Model A, serinin eğiminde kırılma öngören ve eğim kukla değişkenini içeren Model B, son olarak ise Model A ve Model B'nin birleşimi olarak hem sabit hem de eğimdeki kırılmayı

dikkate alan ve bu sebeple hem sabit hem de eğim kuklası içeren Model C'dir. Bu modeller aşağıdaki denklemler yardımıyla daha açık bir biçimde ifade edilebilir.

$$\Delta y_t = c + \phi y_{t-1} + \phi t + \zeta DU_t + \sum_{i=1}^k \beta_i \Delta y_{t-i} + \varepsilon_t \quad (\text{Model A})$$

$$\Delta y_t = c + \phi y_{t-1} + \phi t + \delta DT_t + \sum_{i=1}^k \beta_i \Delta y_{t-i} + \varepsilon_t \quad (\text{Model B})$$

$$\Delta y_t = c + \phi y_{t-1} + \phi t + \zeta DU_t + \delta DT_t + \sum_{i=1}^k \beta_i \Delta y_{t-i} + \varepsilon_t \quad (\text{Model C})$$

Sabit terim kukla değişkeni DU_t , sabit terimdeki kırılmayı gösteren kukla değişkeni iken; eğim kukla değişkeni DT_t , eğimdeki kırılmayı gösteren kukla değişkenidir.

$$DU_t = \begin{cases} 1 & \text{eğer } t > TB \\ 0 & \text{değil ise} \end{cases} \quad DT_t = \begin{cases} 1 - TB & \text{eğer } t > TB \\ 0 & \text{değil ise} \end{cases}$$

Dickey-Fuller tipi testlerde olduğu gibi Zivot-Andrews testinde de y_{t-1} katsayısının istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığına göre birim kökün varlığı test edilir. Eğer bu katsayının t istatistiği kritik değerden küçük ise boş hipotez kabul edilir yani seri durağan değildir. Zivot-Andrews birim kök sınaması, serideki tüm tarihleri potansiyel bir kırılma notası olarak ele alır. Bundan dolayı ardışık regresyon tahmini yapar ve her tahmin için t istatistiği hesaplar. Bulunan bu t istatistiklerinden en küçük olanı kırılma tarihi olarak belirler. Literatürde sıklıkla tercih edilen Model C'nin kullanımındır.

Birim kök testlerine ilişkin teorik açıklamalardan sonra serilerin birim kök sınama test sonuçlarına bakabiliriz. İlk olarak daha öncede belirttiğimiz gibi serilerin mevsimlik için herhangi bir filtrelemeye tabi tutulmamış halleri ile birim kök sınamalarını yapacağız ardından mevsimsellikten arındırarak aynı testlere tabi tutacağız. Bu şekilde serilerin özelliklerine ilişkin detaylı bilgi sahibi olacağız. Aşağıdaki ilk tabloda filtrelenmemiş serilere ilişkin sonuçlar sunulmuştur.

Tablo 22**Düzeylerinde Serilerin Birim Kök Sınama Sonuçları**

<i>İnstitihdam Serisi Birim Kök Sınaması Sonuçları</i>			
	ADF	PP	Z-A
Trendli ve Sabitli	-2.49	-7.84	-4.7
	[-3.16]	[-3.16]	[-4.82]
<i>İngsiyh Serisi Birim Kök Sınaması Sonuçları</i>			
	ADF	PP	Z-A
Trendli ve Sabitli	-2.13	-7.78	-5.13
	[-3.16]	[-3.16]	[-4.82]
<i>İnverimlilik Serisi Birim Kök Sınaması Sonuçları</i>			
	ADF	PP	Z-A
Trendli ve Sabitli	-2.23	-8.56	-5.85
	[-3.16]	[-3.16]	[-4.82]
<i>İnücret Serisi Birim Kök Sınaması Sonuçları</i>			
	ADF	PP	Z-A
Trendli ve Sabitli	-3.06	-3.09	-3.49
	[-3.16]	[-3.16]	[-4.82]
[] içindeki değerler % 10 anlam düzeyindeki McKinnon kritik tablo değerleridir. ADF ve PP için, % 1'de (-3.53), % 5'te (-2.90), % 10'da (-2.59) ve Z-A için % 1 'de (-5.34), % 5'de (-4.93) ve % 10 için (-4.58) kritik tablo değerleridir.			

Bu test sonuçları her bir değişken için ayrı ayrı yorumlayabiliriz. İlk olarak istihdam serisine ait sonuçlara bakıldığında ADF ve Z-A(Zivot Andrews) seri birim kök içermekte ancak PP testi serinin birim kök içerdiği sonucunu reddetmektedir. Ancak serilerin birinci farklarında yapılan sınamada, tüm testler serinin farkında durağan olduğunu kabul etmektedir.

GSYİH serisi için yapılan birim kök sınamaları sonuçları bakıldığında ise P ve Z-A testi serinin düzeyde durağan olduğunu kabul ederken ADF testi serinin birim kök içerdiği sonucunu vermektedir. Serinin birinci farkında da ADF serinin hala birim kök içerdiği sonucunu vermektedir. Ancak buradaki sorun serinin birim kök içermesinden kaynaklanmaktadır. Nitekim bu durum filtreleme yapılan seriye uygulanan birim kök testlerinde ortadan kaybolmaktadır.

Verimlilik serisine ilişkin yapılan testlerin sonuçları da GSYİH ile benzerdir. Yine aynı şekilde PP ve Z-A testleri serileri düzeyde durağan olarak rapor ederken, ADF testi serinin düzeyinde durağan olmadığı sonucunu vermektedir. Yine buradaki durumda serinin mevsimsellik içermesinden kaynaklanmaktadır. Serinin filtreleme yapılmış halinde bu sorunlar ortadan kalkmıştır.

Ücret serisi için yapılan birim kök sınamaları sonuçlarına bakıldığında ADF, PP ve Z-A testlerinin hepsi serinin düzeyinde durağan olmadığını göstermektedir. Serinin farkında yapılan birim kök sınamasında ise ADF ve PP testleri serinin fark durağan olduğunu gösterir ancak Z-A testi serinin fark da durağan olmadığını rapor eder. Yine bu durumda mevsimsel etkilerden kaynaklandığı düşünülmektedir. Ve filtrelenmiş serilerde bu sorunda ortadan kalkmıştır.

Tablo 23

Düzeylerinde Serilerin Birim Kök Sınama Sonuçları

<u>(Mevsimsellikten Arındırılmış)</u>			
<i>Inistihdam Serisi Birim Kök Sınaması Sonuçları</i>			
	ADF	PP	Z-A
Trendli ve Sabitli	-3.43	-3.43	-3.63
	[-3.16]	[-3.16]	[-4.82]
<i>İngsiyh Serisi Birim Kök Sınaması Sonuçları</i>			
	ADF	PP	Z-A
Trendli ve Sabitli	-2.21	-2.49	-4.03
	[-3.16]	[-3.16]	[-4.82]
<i>İnverimlilik Serisi Birim Kök Sınaması Sonuçları</i>			
	ADF	PP	Z-A
Trendli ve Sabitli	-3.05	-2.79	-3.63
	[-3.16]	[-3.16]	[-4.82]
<i>İnücret Serisi Birim Kök Sınaması Sonuçları</i>			
	ADF	PP	Z-A
Trendli ve Sabitli	-3.88	-3.09	-3.98
	[-3.16]	[-3.16]	[-4.82]
<p>[] içindeki değerler %10 anlam düzeyindeki McKinnon kritik tablo değerleridir. ADF ve PP için, % 1’de (-3.53), % 5’te (-2.90), % 10’da (-2.59) ve Z-A için % 1 ‘de (-5.34), % 5’de (-4.93) ve % 10 için (-4.58) kritik tablo değerleridir.</p>			

Serilerin filtrelenmeden yapılan birim kök analiz sonuçları sunulmuştur ancak serilerin özelliklerinin ayrıntılandırılması için aynı serilerin mevsimsellikten arındırılmış yani filtrelenmiş hallerinin de birim kök analizleri yapılmalıdır. Seriler mevsimsellikten arındırmak için bir filtreleme işlemi uygulandıktan sonra birim kök analiz sonuçlarına geçebiliriz.

İstihdam serisine filtreleme işlemi uygulandıktan sonra ADF ve PP birim kök testlerine göre düzeyde durağan olduğu saptanmış iken Z-A testi sonuçlarına göre düzeyde birim kök içermektedir. Ancak serinin birinci farkında tüm testlere göre güçlü durağanlık bulgularına ulaşılmıştır. Yani seri birinci farkında tüm birim kök testlerine göre durağandır.

GSYİH serisi de istihdam gibi mevsimsel etkilerden arındırılmış ve birim kök testleri tekrar uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre; ADF, PP ve Z-A testlerinin üçü de bu serinin düzeyde durağan olmadığı şeklinde bir sonuç rapor etmişlerdir. Yani GSYİH serisi birim kök içermektedir. Bu sonuçlardan ötürü serinin birinci farkı alınarak tekrardan birim kök sınaması yapılmıştır. Serinin farkında yapılan sınama sonuçları ise serinin fark durağan olduğu yönündedir. GSYİH serisi birinci farkında durağan hale gelen bir seridir.

Mevsimsel etkilerden arındırılarak birim kök analizine tekrar sokulan diğer bir değişken verimliliklerdir. Verimlilik serisi birim kök analizi sonuçları GSYİH serisinden pek farklı değildir. Düzeyde durağan olmadığı tüm testler tarafından kabul edilen Verimlilik serisi de farkı alındığında durağan hale gelmektedir. Yani, Verimlilik serisi de birinci farkında durağan hale gelen bir seridir.

Son olarak Ücret serisine filtreleme yapılarak mevsimsellikten arındırılmış ve ardından birim kök testlerine tabi tutulmuştur. Ücret serisi ADF birim kök testi sonuçlarına göre düzeyde durağan iken PP ve Z-A testine göre düzeyde birim kök içerdiği rapor edilmiştir. Serinin farkı alınarak yapılan test sonuçlarında ise tüm birim kök testlerine göre Ücret serisi de durağan hale gelmektedir.

Mevsimsellikten arındırılmış tüm seriler farklarında durağan hale gelmektedir. Analize konu olan tüm serilerde ciddi bir mevsimsellik olduğu, bunun yanında kırılma içerdikleri detaylı birim kök analizleri ile ortaya konulmuştur.

Yapacağımız analizler de bu durumlar göz önünde bulundurulacak hem mevsimsellik hem de kırılmalar kukla (dummy) değişkenler vasıtasıyla modellenecektir.

Serilerdeki kırılma noktalarının belirlenmesi için ise Carrion-i Silvestre, Kim ve Perron (2009) tarafından geliştirilen çoklu kırılmalı birim kök testi yardımıyla elde edilmiştir. Bu önerilen prosedür her bir seri için ayrı ayrı uygulanmıştır. Bunun sonucunda her bir seri için kırılma noktaları tespit edilmiş ve bu sorun kırılma kukla (dummy) değişkeni kullanılarak ortadan kaldırılmıştır. Mevsimsellik sorunundan sonra kırılma sorunu literatürde mevcut en ileri yöntemlerden biri olan Carrion-i Silvestre, Kim ve Perron (2009) kullanılarak giderilmiştir. Bu noktadan sonra Granger nedensellik ve Toda-Yamamoto nedensellik analizine geçebiliriz.

1.3.2. Granger Nedensellik Analiz Sonuçları

Granger tarafından önerilen nedensellik testi, serilerin istatistiksel olarak birbirleri ile ilişkili olup olmadığını göstermede kullanılır. Bir başka deyişle analiz konu değişkenlerin birbirini tahmin etmede kullanılıp kullanılmayacağını belirleyen bir hipotez testidir. Granger nedensellik testi sınamasıyla değişkenler arasındaki çift taraflı Granger anlamında bir ilişkinin olup olmadığı gösterilebilir (Bozkurt , 2007 : 92). İlk olarak GSYİH, verimlilik ve ücretten istihdamı doğru bir nedenselliğin olup olmadığına bakılmıştır. Elde edilen bulgular, GSYİH, verimlilikten ve ücretten istihdama doğru Granger anlamında bir nedenselliğin olduğu sonucuna varılmıştır. Tabloda da gösterildiği üzere F test istatistiği ve olasılık değerine (prob) bakıldığında nedensellik bağı yoktur şeklindeki boş hipotez reddedilmekte ve Granger nedenselliğin var olduğu sonucuna varılmaktadır (Gujarati, 2003 : 728).

Tablo 24
Granger Nedensellik Testi Sonuçları

Nedensellik	F ist.	Prob.
lngsyih→lnistihdam	46,67	0,00
lnverimlilik→lnistihdam	46,24	0,00
lnücret→lnistihdam	3,84	0,02

İkinci aşamada ise istihdamdan GSYİH, verimlilik ve ücretlere yönelik bir nedenselliğin olup olmadığı Granger anlamda araştırılacaktır. Analiz sonuçları istihdamdan GSYİH, verimlilik ve ücretlere doğru Granger anlamda bir nedenselliğin varlığını ortaya koymaktadır. Burada da tabloda sunulan sonuçlar incelendiğinde F test istatistiği ve olasılık değeri (prob) nedensellik bağı yoktur şeklindeki boş hipotez reddedilmesini işaret etmekte ve Granger nedenselliğin var olduğu sonucuna varılmaktadır.

Tablo 24
Granger Nedensellik Testi Sonuçları

Nedensellik	F ist.	Prob.
lnistihdam→lngsyih	67,74	0,00
lnistihdam→lnverimlilik	85,63	0,00
lnistihdam→lnücret	3,33	0,04

Analize konu değişkenlere cari açık eklenildiğinde yukarıda sunulan ilişkilerde herhangi bir değişikliğin meydana gelip gelmediği de yine Granger anlamda

bir nedensellik ilişkisi ile sınanabilir. Bu bağlamda yukarıda izlenen şekilde ilk aşamda GSYİH'nın, verimliliğin, ücretlerin ve cari açığın istihdam ile ilişkisine bakalım. Elde edilen bulgular tüm değişkenlerden istihdama doğru Granger anlamda bir nedensellik olduğunu ortaya koymaktadır. Nitekim tablo da sunulan F test istatistiği ve olasılık değerleri nedensellik bağının olmadığı şeklinde boş hipotezin reddedilmesi gerektiğini göstermektedir.

Tablo 25
Granger Nedensellik Testi Sonuçları

Nedensellik	F ist.	Prob.
ln_{gsyih}→ln_{istihdam}	26,37	0,00
ln_{verimlilik}→ln_{istihdam}	26,06	0,00
ln_{ücret}→ln_{istihdam}	15,78	0,00
ln_{cariçık}→ln_{istihdam}	10,74	0,00

Aynı şekilde ikinci aşamada ise istihdamdan GSYİH, verimlilik, ücretlere ve cari açığa yönelik bir nedenselliğin olup olmadığı Granger anlamda araştırılmıştır. Analiz sonuçları istihdamdan GSYİH, verimlilik ve cari açığa doğru Granger anlamda bir nedenselliğin varlığını ortaya koyarken istihdamdan ücretlere doğru Granger anlamında bir nedenselliğin olmadığını ortaya koymaktadır. Burada da tabloda sunulan sonuçlar incelendiğinde ücrete doğru olan ilişki dışında F test istatistiği ve olasılık değeri (prob) nedensellik bağı yoktur şeklindeki boş hipotez reddedilmesini işaret etmekte ve Granger nedenselliğin var olduğu sonucuna varılmaktadır. İstihdamdan ücrete doğru nedensellik bağına sınavan analiz sonucu ise nedensellik bağının olmadığı hipotezinin kabul edilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

Tablo 26
Granger Nedensellik Testi Sonuçları

Nedensellik	F ist.	Prob.
lnistihdam→lngsyih	39,83	0,00
lnistihdam→lnverimlilik	48,99	0,00
lnistihdam→lnücret	0,93	0,39
lnistihdam→cariçık	10,5	0,00

Ancak literatürde Granger nedensellik testinin geçerliliği sorgulanmaktadır. Toda-Yamamoto (1995: 232) analize konu olan serilerin durağan olmadıklarında F istatistiklerinin standart normal dağılıma sahip olmayacağını ve bundan dolayı Granger Nedensellik analizinin (F istatistiğine dayandığından) sonuçlarının geçerli olmayacağını ortaya koymuşlardır. Yani serilerin bütünleşik olması halinde, Granger tipi nedensellik analizleri aslında var olmayan nedensellik ilişkileri bulabilir. Bunun yanında değişkenler arasında var olan nedensellik ilişkilerini de reddedebilir. Toda-Yamamoto (1995) tarafından geliştirilen nedensellik analizi Granger testinin zayıflıklarını gidermekte ve daha tutarlı, güçlü ve güvenilir sonuçlar üretmektedir.

1.3.3. Toda-Yamamoto Analiz Sonuçları

Toda-Yamamoto tarafından geliştirilen yöntem Granger nedensellik analizine benzer. Bu prosedürde yine bir denklem sistemi tahmini yapar ve kısıtlar yardımıyla değişkenler arasındaki bir nedensellik olup olmadığını araştırır. VAR ve VEC modellerinin tahminlerine dayanan Granger nedensellik analizlerinde çoğunlukla F testi kullanılmaktadır. Toda ve Yamamoto (1995) sistemdeki serilerin durağan olmadığı durumda geleneksel F istatistiğinin standart dağılıma sahip olmayacağı için Granger nedensellik testi için kullanılan bu testin sonucunun geçerli olabileceğini göstermişlerdir. Toda ve Yamamoto'ya göre seriler durağan olmasalarda serilerin düzey değerlerinin yer aldığı VAR modelinin tahmin edebileceğini ve standart Wald

testinin uygulanabileceğini belirtmişlerdir. Bu yöntemde Granger nedensellik testi için $[k+(dmax)]$. dereceden VAR model Tahmin edilmekte ve katsayılar matrisinin ilk k tanesine Wald Wald testi uygulanmaktadır. Toda ve Yamamoto ilgili serinin durağan, trend etrafında durağan, eşbütünleşik olup olmadığını dikkate almaksızın bu testin k serbestlik derecesi ile asimptotik Ki-Kare dağılımına sahip olduğunu göstermişlerdir (www.ekonometristlerplatformu.blogspot.com/2012/12/uygulamal-ekonometri-notlarm-toda-ve.html 28.12.2013).

Yukarıda serilerin birim kök sınamaları sonucu maksimum birinci dereceden entegre olabilecekleri gösterilmiştir. Daha bu değişkenler ile düzeyde VAR modeli tahmin edilip bilgi kriterlerine göre uygun gecikme uzunluğunu belirlenmelidir. Analizde kullanılan örneklem görece küçük olduğundan Schwarz Bilgi Kriterine göre uygun gecikme uzunluğu seçimi yapılacaktır. Bu kritere göre uygun gecikme uzunluğu 1'dir. Serilerin maksimum entegre olma dereceleri 1, uygun gecikme uzunluğu da 1 olduğuna göre burada VAR(2) modeli tahmin edilecektir.

Analizimizde İstihdam, GSYİH, Verimlilik ve Ücret serileri arasındaki ilişki araştırılacaktır. Dolayısıyla bu dört değişkenli bir sistem tahminine işaret eder. Toda-Yamamoto prosedürü ile aşağıda açık formada gösterilen denklem sistemi EKK ile tahmin edilmiştir.

$$\begin{aligned} Ln\dot{I}st_t = & \beta_1 + \sum_{i=1}^k \xi_{1i} Ln\dot{I}st_{t-i} + \sum_{j=k+1}^{d_{max}} \xi_{1j} Ln\dot{I}st_{t-j} + \sum_{i=1}^k \alpha_{1i} LnGsyih_{t-i} + \sum_{j=k+1}^{d_{max}} \alpha_{1j} LnGsyih_{t-j} \\ & + \sum_{i=1}^k \delta_{1i} LnVer_{t-i} + \sum_{j=k+1}^{d_{max}} \delta_{1j} LnVer_{t-j} + \sum_{i=1}^k \phi_{1i} Ln\dot{U}cr_{t-i} + \sum_{j=k+1}^{d_{max}} \phi_{1j} Ln\dot{U}cr_{t-j} + \varphi_{11} D_1 \\ & + \varphi_{12} D_2 + \varphi_{13} D_3 + \gamma_{11} DSB + \varepsilon_{1t} \end{aligned}$$

Tahmin edilen bu denklem sistemindeki ilk k kadar parametreye MWALD testi uygulanarak nedensellik ilişkisi araştırılmaktadır. Buradaki her bir dört değişkenin birbirinin nedeni olup olmadığı seçilen örneklem dönemi ve değişkenler kısıtı altında gösterilebilir. Ancak biz burada analiz amaçları ile uyumlu olarak İstihdam'a neden olan değişkenlerin araştırılması ile ilgileneceğiz. Dolayısıyla yukarıda açık forada sunulan denklem sisteminin ilk sırasındaki istihdam serisinin bağımlı değişken olduğu ifade bizim temel odak noktamızı oluşturacaktır.

Toda-Yamamoto prosedürü çerçevesinde ilk k tane parametreye kısıt koyularak yapılan MWALD sınaması ile elde edilen Toda-Yamamoto analiz sonuçları aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 24
Toda-Yamamoto Uzun Dönem Nedensellik Testi Sonuçları

Nedensellik	Gecikme Sayısı (k+d_{max})	Ki-Kare ist.	Prob.
ln_{gsyih}→ln_{istihdam}	2	3,50	0.06
ln_{verimlilik}→ln_{istihdam}	2	3,74	0.05
ln_{ücret}→ln_{istihdam}	2	0,14	0.70

Tanısal Testler

Breusch-Godfrey LM Test: 0.81(0.44)

Bresuch-Pagan Heteroskedasticity Test:1.21(0.29)

Reset Test: 0.03(0.97)

*Parantez içindeki değerler prob değerleridir.

Toda-Yamamoto uzun dönemli nedensellik analizi sonuçlarına baktığımızda GSYİH ve Verimlilik istihdamın nedeni olarak görülmektedir. Ancak ücret ile istihdam arasındaki uzun dönemli bir ilişki bulunamamıştır. Elde edilen bulgular, Keynesyen teorinin yaklaşımlarını destekler niteliktedir. Elde edilen sonuçların güvenilirliği tanısal testler ile de desteklenmelidir. İlk olarak zaman serisi analizlerinin temel sorunu olan otokorelasyon sınaması yapılmalıdır. Bunu takiben değişen varyanslılık sorununun olup olmadığı yine sınanması gereken diğer önemli bir sorundur. Bu sorunlar için yapılan sınamalar ile birlikte modelin doğru belirlenip

belirlenmediği Reset test ile sınanmalı ve elde edilen analiz sonuçlarının güvenilirliği bu test sonuçları ile desteklenmelidir.

Otokorelasyonun varlığının sınanmasında kullanılan en temel yöntem Durbin-Watson istatistiğidir. Ancak Durbin-Watson testi sadece birinci dereceden otokorelasyon sınaması yapar. Bundan dolayı bu yöntem oldukça zayıf bir sınamadır. Diğer bir yöntem Breusch-Pagan LM testidir. Bu prosedür tahmin edilen modelin hata terimlerinde bir otokorelasyon yani bir ilişki olup olmadığını belirleyen bir testtir. Boş hipotezi otokorelasyon yoktur olan bu test yüksek dereceden otokorelasyon sınamaları için sıklıkla kullanılan bir yöntemdir. Dolayısıyla Breusch-Pagan LM test yüksek dereceden otokorelasyon sınamasına izin verdiğinden Durbin-Watson testine göre daha güçlü bir sınamadır ve literatürde sıklıkla tercih edilir. Nitekim burada yapılan analizde de bu test istatistiğinden yararlanılmıştır. Elde edilen bulgular hata terimleri arasında herhangi bir ilişki olmadığı yani otokorelasyon sorunu olmadığı yönündedir.

Değişen varyans sorgulanması gereken diğer önemli bir sorundur. Yine Breusch-Pagan tarafından önerilen değişen varyanslılık testi, hata terimlerinin varyansının bağımsız değişkenlerin değerine bağlı olup olmadığını sorgular. Varyansın sabit olması onların bağımsız değişkenlere bağlı olarak değişmediği anlamına gelir. Eğer değişiyorlarsa varyans bağımsız değişkenlere bağlı olduğu anlaşılır. Breusch-Pagan değişen varyanslılık sınamasının boş hipotezi değişen varyans yoktur şeklindedir. Nitekim ampirik kısımda buradaki model için yaptığımız sınamalar değişen varyans olmadığı sonucunu vermektedir.

Modelin doğru belirlenip belirlenmediğinin sınanması ise bir diğer araştırılması gereken durumdur. Bunun sınanması için sıklıkla kullanılan test RESET testidir. Bu testin boş hipotezi model belirlenme hatası olmadığıdır. Nitekim ampirik analiz sonucu elde edilen bulgular modelin bir belirlenmesinde bir hata olmadığını göstermektedir.

Test edilmesi gereken bir diğer önemli husus modelde herhangi bir yapısal kırılma olup olmadığıdır yani modelin katsayılarının zaman içinde değişmemesi, kararlı olması gerekir. Eğer katsayılar zaman içinde değişmiyorsa test sonuçlarının güvenilir olduğu söylenebilir. Bu bağlamda analize başlarken yapısal kırılmaların var olduğunu belirtmiştik. Nitekim bunların tespiti Carrion-i Silvestre, Kim ve Perron

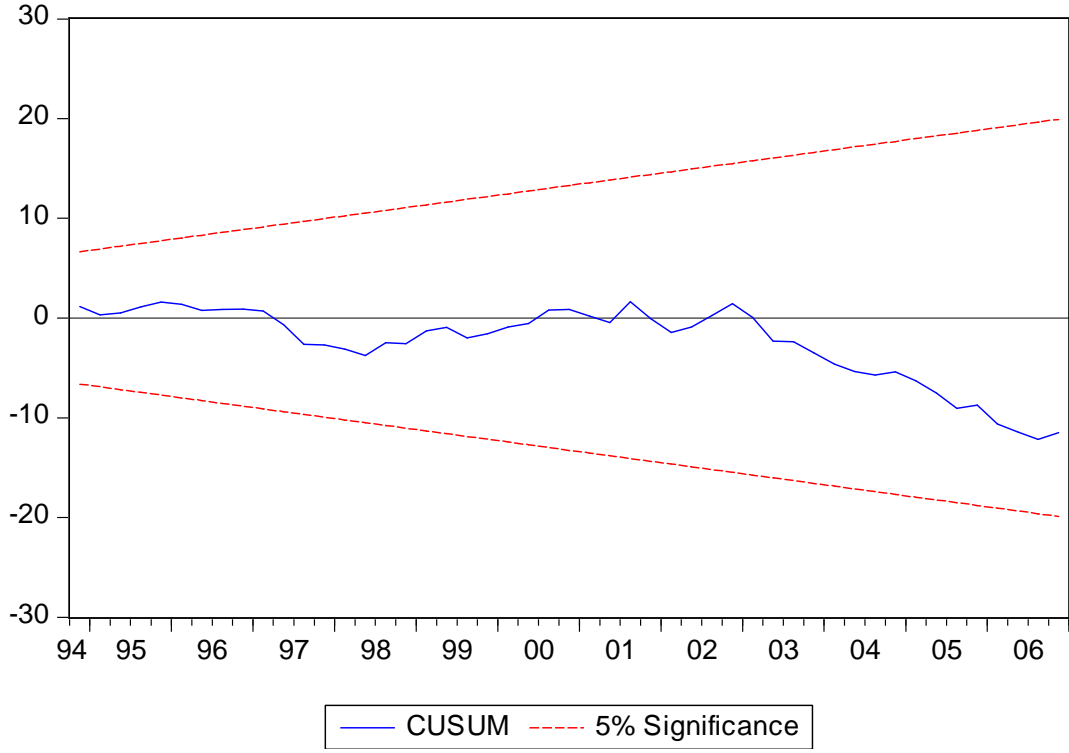
(2009) önerdiği prosedür yardımıyla tespit edilmiş ve modeldeki bu yapısal kırılma noktaları kukla (dummy) değişkenler yardımıyla ortadan kaldırılmıştır. Ancak tüm bu testlerin ve sorunu ortadan kaldırmaya yönelik müdahalelerin sorunu çözüp çözmediği kontrol edilmelidir. Nitekim bu noktada CUSUM ve CUSUM of Square testleri yardımıyla bu sorunun ortadan kaldırılıp kaldırılmadığını sınanmalıdır.

İlk olarak CUSUM testi ile sınamaya başlayabiliriz. Bu testin önemli bir özelliği sına yapılrken normal kalıntılar değil ardışık kalıntıların kümülatif toplamları kullanılır. Yani minimum gözlem sayısının müsaade ettiği yerden başlanır ve gözlem sürekli artırılarak sürekli tahminler tekrarlanır. Bu durumu daha açık hale getirmek için CUSUM testinin dayandığı istatistiği sunarak ortaya koyabiliriz:

$$V_t = \sum_{h=k+1}^t v_r / se$$

Bu denklem de $t=k+1 \dots T$ iken, v ardışık hataları ifade eder. se ise ardışık hataların standart hatasıdır. Eğer katsayılar matrisi her bir gözlem eklendiğinde yapılan tahminde sabit kalıyorsa $E(V_t)=0$ olur. Ancak katsayı matrisi sabit kalmıyor ve değişiyorsa V_t sıfır ortalamasından uzaklaşma eğiliminde olur. V_t sıfır ortalama çizgisinden uzaklaşması katsayılardaki bir kararsızlığa yani kırılmaya işaret eder (E-views User Guide II, 2010 :178).

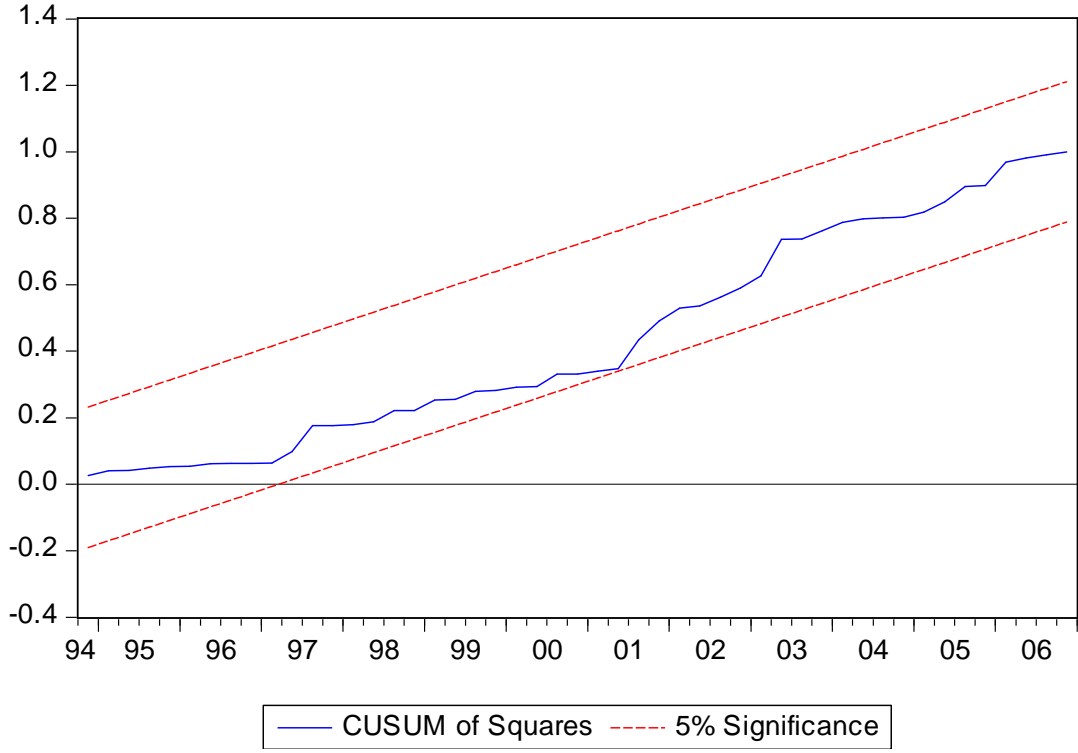
Bu tekrarlanan tahminlerden elde edilen hata terimlerinin kümülatif toplamları ile bir grafik elde edilir. Bu grafiğin yorumlanması ile yapısal kırılmanın var olup olmadığı yukarıda sunulan bilgiler ışığında gözlenebilir. Aşağıdaki grafikte kırmızı çizgiler yüzde 5 anlam düzeyini göstermektedir. Mavi olan ise hata terimlerinin kümülatif toplamıdır. Grafikten da açıkça gözlendiği üzere hata terimlerin kümülatif toplam güven aralığı içinde kaldığından modelde tahmin edilen katsayılar kararlıdır yani herhangi bir kırılma yoktur.



İkinci olarak ise CUSUM of Square testi ile sınımaya devam edilir. Bu testte ise ardışık hata terimlerinin karelerinin kümülatif toplamı kullanılır. CUSUM ile aynı olarak burada da minimum gözlem sayısının müsaade ettiği yerden başlanır ve gözlem sürekli artırılarak sürekli tahminler tekrarlanır. Bu durumu daha açık hale getirmek için CUSUM of Square testinin dayandığı istatistiği sunarak ortaya koyabiliriz:

$$J_t = \left(\sum_{h=k+1}^t v_r^2 \right) / \left(\sum_{h=k+1}^T v_r^2 \right)$$

$E(J_t) = (t-k)/(T-k)$, parametrelerin kararlı olduğu şeklindeki boş hipotez altında J_t beklenen değerini gösterir. Yine burada da bir grafik elde edilir. Elde edilen mavi çizgiler güven aralığı dışına taşmaz ise modelin katsayılarının kararlı olduğunu gösterir. Nitekim aşağıdaki grafikten de açıkça gözlemlendiği üzere hata terimlerin karelerinin kümülatif toplamı güven aralığı içinde kaldığından modelde tahmin edilen katsayılar kararlıdır yani herhangi bir kırılma yoktur (E-views User Guide II, 2010:179).



Elde edilen bulguların güvenilirliği tanısal testler yardımıyla kontrol edilmiştir. Sonuçta burada yapılan analiz ve elde edilen bulgular modelin güvenilir olduğu ve herhangi bir istatistiksel hata içermediği yönündedir.

SONUÇ

Türkiye ekonomisinde yapısal dönüşüm 1980’li yıllarda liberalleşmeyle başlamıştır. Ama 1990’larda koalisyon hükümetleri, siyasi istikrarsızlık ve popülist ekonomik politikalar 2001 krizinin oluşumuna zemin hazırlamıştır. Bununla beraber 2007 yılında ABD’de yaşanan finans kaynaklı kriz ilerleyen yıllarda etkisini tüm dünyada hissettirmiş, doğrudan ve dolaylı olarak ülke ekonomimizi olumsuz etkilemiştir. Ayrıca cari açık sorunu da varlığını sürdürmektedir. Bu çalışmanın amacı istihdam ve işsizlikte ne gibi değişmelerin yaşandığı tesbitini yapmak ve çözüm önerileri sunmak olacaktır.

Üretim faktörlerinin – geniş istihdam – çalışmamasının – atıl kalmasının yalnızca ekonomik sonuçları oluşacak iken, üretim faktörlerinden emek faktörünün – dar istihdam – ekonomik sorunların yanında sosyal, siyasal, politik, psikolojik vb. bir çok olumsuzluğa neden olduğu bilinmektedir. Çalışmanın giriş bölümünde TÜİK verileriyle açıklama yapıp verilerin toplanma yöntemlerinde Dünya Bankası verilerinden AB standartlarına geçildiği, 1988 – 1999 yılı dönemiyle 2000 yılı ve sonrasında hane halkı uygulama sıklığının değiştiği, 2004 yılı ve sonrası uygulamaların değişmesi ve işsizlik ölçümünde ise “son altı ayda” iş aramış olmak olarak sorulan soru 2000 yılından sonra “üç aya” indirilmiş ve 2014 yılından sonra ise “bir aya” indirileceği TÜİK tarafından açıklanmıştır.

Türkiye ekonomisi istihdam açısından yapısal bir dönüşüm içerisindedir. İstihdamın sektörel dağılımına bakıldığında 2000 yılında tarım % 36, sanayi % 24 ve hizmet sektörleri % 36 dır . Tarım sektöründe ki azalış nispi olarak önemli bir oranda gerçekleşse de hala istihdam içerisinde ki payının yüksek olduğu söylenebilir. Sanayi sektörünün istihdamdaki payı 2012 yılında % 26’ya yükselebilmiştir. Hizmetler sektörünün payı % 40’tan % 49.6’ya yükselmiştir. İşsizlik oranı, erkeklerde kadınlara göre 1989 yılından 2012 yılına dek daima daha düşük oranda gerçekleşmiştir. Bu durum kadınlarda – üniversite mezunlarında neredeyse eşit – İKO’nın düşük olmasını destekler mahiyettedir. Erkeklerde OECD ülkeleri İKO ortalamasına yakın olan İKO kadınlar da çok düşüktür. Kadınların yükseköğretim eğitimi almaları kadınlarda İKO’nu artıracaktır. Aynı zamanda kırdan kente göçler nedeniyle kırdaki istihdam edilen kadınlar, kente geldiklerinde sosyal nedenlerden dolayı gelenek ve göreneklerden

dolayı işgücü piyasasının dışında kalarak yaşlı, hasta ve çocuk bakımıyla ilgilenmektedirler. Kadınlar konusunda son olarak kreş, çocuk yuvası sayısının artırılması yada bunlar için doğrudan ödeme yapılmasının kadın istihdamına olumlu katkılar yapabileceği söylenebilir. Yaş grubuna göre İKO'larına bakıldığında 20 – 24 yaş grubunda bu oranın düşük olduğu görülmektedir. Bu durum genç işsizliği ile açıklanabilir. İşe başlamada ilk defa işbaşı yapacak olanlara yönelik kurs vb. yöntemler bu grubun İKO'nı artabilecektir. İKO'nda başka bir dikkat çekici nokta da, 50 – 54 yaş grubu ve bu yaş grubunu takip eden yaş gruplarında İKO'nın oldukça düşük olmasıdır. Bu durum erken emeklilikle – kadınlarda 20 yıl, erkeklerde 25 yıl çalışanlar emekli olabilmekteydiler – açıklanabilir. Emeklilik yaşı kadın ve erkeklerde kademeli olarak arttırılmıştır. Yerleşim yerlerine göre İKO'larında erkeklerde 2012 yılında kentlerde ve kırlarda İKO % 71.8 ile birbirine eşittir. Ancak 2012 yılında kadınlarda kırdaki % 37.3 ve kentte % 27 olarak gerçekleşmiştir.

Türkiye'de esas işlerinden dolayı herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olmayanlar arasında ücretsiz aile işçisi olarak çalışanların sayısının 1989 yılında 5.488 bin kişiden, 2012 yılında 2.997 bin kişiye düşerek azalması kayıt dışılığın azalması adına ümit vericidir. Türkiye'de işyeri büyüklüğüne göre istihdam edilenlere baktığımızda 1989 ve 2004 yıllarına göre 2012 yılında formel sektörde çalışan sayısının artmasını ülke ekonomisi için firmaların büyümesi, kurumsallaşması ve kayıt dışılığının azalması adına olumlu olarak değerlendirebiliriz.

Türkiye'nin önünde işsizlikle mücadelede dört farklı politika seçeneği bulunmaktadır. Bunlar, talep yönlü politikalar, arz yönlü politikalar, kurumsal politikalar ve sözleşmelere yönelik politikalar. Keynesyen - talep yönlü – politikalarda amaç, kamuda istihdamı arttırmak ve satın alma gücünü arttırarak, toplam talebi ve şirketlerin işgücü talebini arttırmaktır. Ancak bu politikanın hızlı ve etkin bir şekilde uygulanması politikanın başarılı olması için şarttır. Uygulama hızlı olmazsa histeresiz hipotezi geçerli olacak, ekonomi iyiye gitse de işsizlik oranı belli bir seviyenin altına düşmeyecektir. Bu politika enflasyonist baskı yaratacaktır. Arz yanlı politikalar alt yapı yatırımlarının arttırılması ve beşeri sermaye yatırımı yapılması olarak ikiye ayrılır. Türkiye için çok daha iyi sonuçlar verebilir. Yüksek hızlı tren projesi vb. devlet yatırımları doğrudan ve dolaylı olarak istihdamı arttırabilecektir. Beşeri sermayenin geliştirilmesi ülkemiz adına oldukça önemlidir.

İşgücü piyasasında arz ve talebin dengelenmesi, yalnızca üniversiteden mezun olmanın iş bulmak için yeterli olmaması ortalama eğitim seviyemizin düşüklüğü ve OECD PISA (2013) araştırmasında ülkemizin son sıralarda yer alması gibi gerçekler bizi zorlamaktadır. Üçüncü olarak kurumsal politikalar temelinde, sendikaların gücünü kırmayı hedeflemekle beraber zaten sendikaların çok güçlü olmadığı ülkemizde, işsizlik sigortasının kısıtlanmasını da öngören bu politikanın çok da işe yaramayacağı ifade edilebilir. Son olarak sözleşmelere yönelik politikaların önerileri ise: kar paylaşımı, işe giriş çıkışların maliyetlerinin azaltılması, istihdam vergilerinin aşağıya çekilmesi ve sosyal yardımlardan oluşmaktadır. Bu politika önerilerinin Türkiye’de işsizliğe karşı olumlu etkileri olabilecektir.

Ülkemizde 2001 krizinden sonra işsizlik daha yüksek bir bandda seyretmeye devam etmektedir. Bu krizden önce işsizliklerinden dolayı krizler yaşayan Güney Kore, Norveç ve Arjantin gibi ülkeler kriz öncesi işsizlik seviyesine tekrar ulaşabilme başarıları gösterebilmişlerdir. Güney Kore’nin nüfusunun % 60 üniversite mezunu olmasına rağmen aktif istihdam politikalarından işgücü eğitimi programını devreye koymuştur. Ücretlerin dondurulması ve iş güvencesi konusunda konsensüs sağlanmıştır. Kamu yaklaşık bir milyon kişiye istihdam sağlamıştır. Geçici istihdam projeleri devreye sokulmuştur. (Kamuda ve sosyal hizmetlerde) Asya kriziyle 1998 yılında %7’lerde çıkan işsizlik, 2002 yılında % 3.3 olarak gerçekleşmiştir. Norveç’te bankacılık krizinden dolayı 1993 yılında % 6 olan işsizlik oranı, 1998 yılında % 3.2’ye gerilmiştir. Norveç’de işsizlik sigortası, mesleki eğitim ve kadınlara ve gençlere (20 – 25 yaş) istihdam eğitimi uygulanmıştır. Son olarak Norveç 1994 yılında zorunlu eğitimi 9 yıldan 11 yıla yükseltmiştir. Arjantin’de kapalı bir ekonomi olmasına rağmen 1982 Meksika borç krizinin etkisiyle işsizlik oranı % 2-4 bandındayken % 6 yükselmiştir. Arjantin’de 2002 yılında işsizlik % 20’den, 2008 yılında % 7.3’ düşmüştür. Aktif istihdam politikalarından işsizlik yardımı; mesleki bir kursa gidenlere, haftada en çok 20 saat olmak üzere kamusal işlerde çalışanlara ve yerel kamu yararına çalışanlara uygulanmıştır.

Aktif işgücü piyasası, işgücü arzını artıran politikalar, ücret ve istihdam sübvansiyonu, girişimcilik ve işletme geliştirme programı geçici kamu çalışma programı, KOBİ’lere vergi ve kredi kolaylıkları, gençler, kadınlar ve pozitif ayrımcılıkla istihdamın artırılmasından oluşmaktadır. Pasif işgücü piyasası ise

politikaları ise kıdem tazminatı, kısa çalışma ödeneği, ücret garanti fonu, sosyal yardımlar ve esnek çalışma saatlerinden oluşmaktadır.

Ulusal İstihdam Stratejisi Taslağı (2012 – 2013) Şubat 2012’de yayımlanmıştır. Temel politika önerileri eğitim- istihdam ilişkisinin kuvvetlendirilmesi , iş gücü piyasasında esneklik sağlanması , istihdamda pozitif ayrımcılık yapılması ve istihdamda sosyal güvenlik bağının kuvvetlendirilmesi önerilmiştir. Özellikle eğitim –istihdam ilişkisinin kuvvetlendirilmesi ve istihdamda pozitif ayrımcılık yapılmasının ülkemiz için önemli katkılar sağlayacağı ifade edilebilir .

İstihdam teorilerini incelemeye Klasik istihdam teorisiyle başlansa da Fizyokratlar ve Merkantalistlerin görüşleri de açıklanmıştır. Klasik iktisat teorisinde ekonominin daima tam istihdam da olacağı varsayıldığından işsizliğin olmayacağına inanılmıştır. Daha çok tam istihdam seviyesinde milli gelirin oluşumuyla ilgilenmişlerdir. Say Kanunuyla “her arz kendi talebini yaratır” görüşü ortaya atılmış ve yöneltile eleştirilere de faiz teorisiyle cevap vermeye çalışılmıştır. Onlara göre emek arzı ile emek talebinin kesiştiği yer ücret ve istihdam düzeyini belirleyecektir. Emek arzının ne kadar olacağına emeğin marjinal zahmeti ile emeğin marjinal faydası belirlerken, emek talebinin ne kadar olacağını işçinin marjinal fiziki verimliliği belirleyecektir. Marx’da değeri oluşturan faktörün emek olduğunu Klasikler gibi kabul etmiştir. Ancak Klasiklerden farklı olarak gayri iradi işsizliğin olabileceğini ifade etmiştir. Emeğin arz eğrisi Marx’a göre “muz” şeklinde olmayacaktır. Keynes Klasik Teoriye 1929 bunalımının da etkisiyle önemli eleştiriler getirmiştir. Keynes’e göre ücretli emeğin marjinal verimliliğinden yüksek olsa bile eksik istihdam görülecektir. Bir ekonomi de istihdam düzeyi o ekonomideki gelir ve harcama düzeyine bağlıdır. Bir ekonomi de özel sektör ve devletçe yapılan tüketim ve yatırım harcamaları o ekonomideki gelir ve istihdam düzeyinin belirleyicisidir. Monetaristlere göre işsizlik yapısal hatta gönüllü bir durumdur. Arz yanlı iktisatçılar vergi indirimiyle emeğin verimliliğinin ve reel ücretlerin artacağını varsaymaktadırlar. Yapısalcı iktisatçılar Keynesyen para ve maliye politikalarıyla işsizliğin düşürülmesi ve işgücünün eğitim seviyesinin artırılması ve bölgesel farklılıkların azaltılması önerinde bulunmuşlardır. Yeni Keynesyenlere göre ücret-fiyat yapışkanlığının sebebi uzun dönemli iş sözleşmeleridir. Tam istihdama ulaşmak için içerdekilerin gücünün kırılması ve dışarıdakilerin teşvik edilmesini önermektedirler. Yeni Klasik istihdam teorisine göre

işsizlik problemi yoktur. İşgücü piyasasının işleyişi sebebiyle işsizlik görülmeyecektir yani işsizlik geçici ve iradidir. Post Keynesyen iktisatçılara göre efektif talep istihdam seviyesini belirler. İstihdam düzeyi üretim düzeyine bağlıdır. Emek talebiyle reel ücret arasında Klasiklerin varsaydığı gibi sürekli bir negatif ilişkiyi kabul etmezler. Kurumsal iktisatçılara göre işsizliğin nedeni işadamlarının karlarının maksimize etme hırslıdır. Sadece kar amacı işsizliğe neden olacaktır. İşsizliğin azaltılması için kurumsal yapılanmalarda düzenleme önerirler.

Teknoloji ile istihdam arasındaki ilişki gelişmiş ülkelerde ve gelişmekte olan ülkelerde ayrı ayrı incelenmiştir. Teknolojik gelişmeler neticesinde Fordist çalışma sisteminden Taylorist çalışma sistemine geçilmiştir. Sonra da Post-Fordist sisteme geçilmiştir. İstihdam imalat sanayinden hizmetler sektörüne kaymış ve niteliksiz işgücüne olan talep azalmıştır. Az gelişmiş ülkelere teknoloji transferi nispeten daha az makinalaşmış alanlarda patent-lisans anlaşmaları ve DDY yoluyla olmaktadır. Ücret, emeğin üretime katkısından dolayı aldığı pay reel ücret ise çalışanların elde ettikleri gelir ile alabilecekleri mal ve hizmet miktarıdır. Keynesyenlere göre ücretlerdeki azalma toplam talebi ve dolayısıyla istihdamı azaltacaklardır. Keynes'e göre reel ücretler istihdamı değil istihdam seviyesi reel ücretleri belirler. Verimlilik işletmelerin ayakta kalabilmeleri için bir zorunluluktur. Bu nedenle firmalar satış hasılatlarının önemli bir bölümünü AR-GE' ye harcamaktadırlar. Verimlilik istihdam ilişkisi teknolojik gelişmelere, zamana ve ülkeye bağlıdır. Genel anlamda verimliliğin istihdama etkisi kabul edilmektedir. İktisatçılar uzun yıllar büyüme ile istihdam arasında doğru yönlü bir ilişkinin varlığını kabul etmekteyken son yıllarda böyle bir ilişkinin var olsa bile çok etkin olmadığı kabul edilmektedir. Nitekim ülkemiz ekonomisi son yıllarda hep büyüme kaydetmesine rağmen işsizlik oranının da ciddi bir düşüş gözlemlenememiştir. Buna sebep olarak tarım sektörünün küçülmesi ve nüfus artışının hızlı gerçekleşmesi gösterilebilir.

Bu çalışmada nedensellik ilişkisi araştırılmıştır. Serilerin logaritmik değerleri elde edilmiş ve bu değer ile çalışılmıştır. Seri de mevsimsel etkileri ortadan kaldırmak için mevsimsel kukla (dummy) değişkenleri kullanılmıştır. Birim kök sınamaları mevsimler etkilerden arındırılmış ve filtreleme yapılmamış durumda seriler için durağanlık araştırması yapılmıştır. Filtrelenmemiş ve mevsimsellikten arındırılmış olarak test edilmiştir. Analizimizde kullanılan tüm serilerde mevsimsellik olduğu ve

kırılma içerdikleri birim kök analizleriyle ortaya konulmuştur. Bir sonraki analizde hem mevsimsellik hem de kırılmalar kukla (dummy) değişkenler yardımıyla modellenmiştir. Modelde yapısal kırılma olup olmadığı modelin katsayılarının zaman için değişip değişmediğine de bakmak gerekir. Model katsayılarının zaman içinde değişmemesi yani kararlı olması gerekir. Yapısal kırılmaların tespiti Carrion- i Silvestre, Kim ve Perron'un önerdiği prosedür yardımıyla tespit edilmiş, yapısal kırılma noktaları kukla (dummy) değişkenler yardımıyla giderilmiştir. CUSUM ve CUSUM of Square testleriyle bu sorunun ortadan kaldırılıp kaldırılmadığı test edilmiştir. İstihdam burada bağımlı değişken olarak kullanılmıştır.

Granger analizi değişkenler arasında nedensellik olup olmadığını ve yönünü ortaya koymaktadır. Bu çalışmada öncelikle yapılan Granger nedensellik analizinde GSYİH, verimlilik ve ücretlerden istihdama doğru ilişki bulunmuştur. Modelde ikinci aşamada istihdamdan GSYİH, verimlilik ve ücretlere doğru nedensellik vardır. Cari açık ve verileri eklenerek yapılan sınamada tüm değişkenlerden istihdama doğru Granger nedenselliği tespit edilmiştir. İstihdamdan GSYİH, verimlilik, ücretler ve cari açığa doğru nedensellik araştırıldığında, GSYİH, verimlilik ve cari açığa Granger nedenselliği vardır. Ama istihdamdan ücretlere doğru nedensellik bulunamamıştır. Toda – Yamamoto analize konu olan serilerin durağan olmadıklarında F istatistiklerinin standart normal dağılıma sahip olmayacağını bu sebeple Granger nedensellik analizinin (F istatistiğine dayandığından) sonuçlarının geçerli olmayacağını ortaya koymuşlardır. Bu analizler aslında var olmayan nedensellik ilişkilerini bulabilirler . Bununla birlikte değişkenler arasında var olan nedensellik ilişkilerinde reddedilebilirler . Toda –Yamamoto nedensellik analizi Granger testinin zayıflıklarını gidermekte ve daha tutarlı güçlü ve güvenilir sonuçlar üretmektedir . Toda- Yamamoto nedensellik analizi sonuçlarına baktığımızda GSYİH ve verimlilik istihdamın nedeni olarak görülmektedir . Ancak ücretler ile istihdam arasında bir nedensellik ilişkisi bulunamamıştır. Elde edilen bulgular Keynesyen teorinin yaklaşımını destekler niteliktedir . Keynesyenler istihdam seviyesinin gelir ve harcamalarda meydana gelen artışlarla yükselebileceğini ifade etmektedirler . Kamuda istihdamı ve satın alma gücünü arttırarak , toplam talebin ve şirketlerin iş gücü talebinin artacağını ifade ederler . Keynesyenlere göre hükümetler kamu istihdamını arttırarak toplam talebi ve dolayısıyla işsizliği azaltabilirler. Ekonomik kriz

durgunluğa neden olacaktır. Çalışanlar işlerini kaybeder, firmalar kapasitelerinin altında üretim yaparlar , mal ve hizmetlere talebin az olmasının nedenleri arasında insanların bazılarının işsiz olması da vardır . Kamu istihdamı artırılarak toplam mal ve hizmet talebi ve firmaların iş gücü talebi artırılabilir . Nitekim bu politika önerisiyle Arjantin ,Güney Kore ve Norveç başarılı sonuçlar elde etmişlerdir .Keynesyen politikalarla ülkemizde de istihdamın artması mümkün görülmektedir. Özellikle Arjantin'in uyguladığı gibi işsizlere yönelik kamu ve yerel yönetimlerde kısmi zamanlı istihdam yaratıldığında % 10 bandında sabitlenmiş olan işsizlik oranının aşağılara düşeceğini ifade edebiliriz . Bir başka nokta ise Arjantin'e bu politikaların maliyeti GSYİH'sının % 1' i kadarken GSYİH'nı % 2.5 büyütmüş olmasıdır . Özürlülerde kadınlar gibi dezavantajlı gruplara pozitif ayrımcılık politikası da kolay bir şekilde uygulanabilecektir . Çalışamadaki bir başka sonuç verimliliğin istihdam artışına neden olabileceğidir . Küreselleşme nedeniyle tüm dünya tek bir pazar gibi düşünülebilir . Rekabetin yoğun olarak yaşandığı dış ticaret alanında verimlilik artışları istihdamı arttıracaktır. Son yıllarda Türkiye'nin bazı mobilya firmalarının tüm dünyada mağazalar açması bu yönde yorumlanacaktır .

KAYNAKÇA

- Adaçay, F,R ve İslatince, H.(2009). *İktisadi Düşünceler Tarihi*. Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Afşar, M. (2009). *Türkiye’de Eğitim Yatırımları ve Ekonomik Büyüme İlişkisi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi.
- Akan, Y. Arslan, İ. ve diğerleri. (2008). Effects Economic Growth Creates on Employment in the Knowledge Society Process (1980-2007). Buletinul Universitatii Petrol- Gaze din Ploerşti, p:22-30, Vol: LX,3:23-30.
- Akat, A.S. (2009). *İktisadi Analiz*. (2.Baskı). Ankara: Eflatun Yayın Evi.
- Akçomak, İ.S. ve Kasnakoğlu, E.Z. (2003). *The Determinants of Earnings Differentials in Ankara and Istanbul*. ODTÜ Gelişme Dergisi. Ankara: ODTÜ Yayınlar.
- Akçorakoğlu, A.(2012). *Employment, Economic Growth and Labor Market Performance: The Case of Turkey*. Ankara: Ekonomik Yaklaşım Dergisi, Cilt:21,101-112
- Aktan, C.C. ve Vural, T. (2006). *Kurallar ve Kurumların Sosyolojik Temelleri Üzerine Bir İnceleme. Kurallar, Kurumlar ve Düzen*. Ankara: SPK Yayınları.
- Aktan, C.C.(2008). *Yeni İktisat Okulları*. (2. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık
- Aktaş, A. ve Çolak, Ö.F.(2010). *Makroekonomik Göstergelerin Yorumlanması*. (2.Baskı). Ankara: Eflatun Yayıncılık.
- Akyıldız, H. ve Karabıçak, (2002) *M. Verimlilik Ücret İlişkisinin Analizi*. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi Sayı:2.
- Alexander, C.O. (1993). *The Changing Relationship Between Productivity, Wages and Unemployment In the UK*. Oxford Buletin Of Economics and Statistics, Vol.55 No1 88-101
- All-Ghannam,H. (2003). *The Relationship between Economic Growth and Employment in Saudi Private Firms*. Economic Studies

Apergis,N. ve Theodossiou,I. (2008). *The Employment-Wage Relationship: Was Keynes Rightafter All?* American Review of Political Economy 6.1, 40-50.

Ardıç, K. ve Aydın, Y. (2011). *İktisat Okulları Ve Emek Piyasası*, (2. Baskı). İstanbul: Derin Yayınları.

Aren, S. (2008). *İstahdam Para Ve İktisadi Politika*, Ankara: İmge Kitabevi.

Arestis, P. (1992). *The Post-Keynesian to Economics: An Alternative Analysis of Economic Theory and Policy*. Aldershot: Edward Elgar Publishing.

Arestis,P. ve Mariscal, F.B. (1995). *Wage Determination in the UK*. Journal of Post Keynesian Economics. V. 17, No.4.

Arısoy, İ. (2008). *Türkiye’de Sanayi Sektörü – İktisadi Büyüme İlişkisinin Kaldor Hipotezi Çerçevesinde Test Edilmesi*. Ankara: Türkiye Ekonomi Kurumu Dergisi, 7.16-22

Aslantepe, G. (2007). *Küresel İstihdam Eğitimleri ve Gençlerin İşsizliği*, Ankara: TİSK Akademi, Cilt:2 Özel Sayı:1

Atık, H. (2006). *Beşeri Sermaye, Dış Ticaret Ve Ekonomik Büyüme*, Bursa: Ekin Kitabevi.

Aylan, A. (2006). *Türkiye’de Tarımın Ekonomideki Yeri ve Güncel Sorunları*. Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi, S.9 Şubat, S.63. http://www.calismatoplum.org/sayi9/aylan_ari.pdf, (10 Mayıs 2010)

Bal, O. (2010). *Teknolojinin Sosyo-Ekonomik Yapıya Etkileri*. Akademik Bakış Dergisi <http://www.akademikbakis.org>.

Barandolini, A., Cipollone, P. & Viviano, E. (2004). *Does The ILO Definition Capture All Unemployment*. İtalia: Temi di Discussioone.

Başbakanlık Mevzuatı Geliştirme ve Yayın Müdürlüğü, Resmi Gazete sayı 28328 19 Haziran 2012 Ankara

- Bayat, T. Ve Tüfekçi, A. (2009) e-journal of New World Sciences Academy 2001 Volume:4, Number 1, Article Number 3C0005
- Becker, L. ve Gordon, J. R. (2012). *The Role of Labor. Market Changes in the Slowdown of European Productivity*. Review of Economics and Institutions.
- Bender, K. ve Theodossiou, I. (1999). *The Real Wage-Employment Relationship*. Journal of Post Keynesian Economics.
- Bequele, A. (1991). *Emerging Perspectives in the Struggle Against Child Labour Protecting Working Children*, Zed Books LTD. 8c United Nations Children's Fund London 69-85
- Berber, M. (2006). *İktisadi Büyüme Ve Kalkınma*, Trabzon: Derya Kitabevi.
- Berberoğlu, C.N. (1994). *Makro İktisada Giriş: Milli Gelir İstihdam Para Dış Ticaret Ekonomik Büyüme*. Eskişehir.
- Beyazıt, M. F. (2004). *Türkiye Ekonomisi ve Büyüme Oranının Sürdürülebilirliği*. Doğu Üniversitesi Dergisi, Sayı. 5,8996.
- Biçerli, M. K. (2007). *Çalışma Ekonomisi*, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Biçerli, M. K. (2011). *Çalışma Ekonomisi*, İstanbul: Beta Basım A.Ş.
- Bilgili, Y. (2012). *Karşılaştırmalı İktisat Okulları Ders Notları (Makro İktisadın Teorik Esasları)*, (6. Baskı) Ankara: İkinci Sayfa Basım Yayım Dağıtım.
- Bircan, İ. (1998). *Eğitim ve İstihdam*. Demokratik Eğitim Kurultayı Bildirgeler Kitabı, Ankara: Bireysel Bildirgeler. 559-570.
- Bjarnason, T. & Sigurdardottir, T.J. (2003). *Psychological Distress During Unemployment and Beyond: Social Support and Material Deprivation Among Youth in Six Northern European Countries*. *Social Science & Medicine*.
- Bocean, C.G. Sitnikov, C.S. ve Meghisan, M.G. (2008). *Employment, Productivity, Output Growth in Emerging Countries. Evidence from Romania*. Munich Personal RePEc Archive, Paper No: 10694, 1-13.

Bocutoğlu, E. (2012). *Karşılaştırmalı Makro İktisat Teorileri ve Politikaları*, Trabzon: Murathan Yayınları.

Bocutoğlu, E., Berber, M., ve Çelik, K. (2000). *İktisada Giriş*, (2. Baskı). Trabzon: Akademi Yayınevi.

Bozkurt, H. (2007) *Zaman Serileri Analizi*, Ekin Kitapevi

Brüggermann, R. (2006). *Sources of German Unemployment:Structural Vector Error Correction Analysis*, Empirical Economics.32(2), pp. 409-431.

Carruth, A. ve Schnabel, C. (1993). *The Determination of Contract Wages in West Germany*. Scandinavian Journal of Economics, Sayı:95: 297-310.

Cavelaars,P. (2005). *Has the Tradeoff between Productivity Gains and Job Growth Disappeared?* Kyklos. 58:45.64.

Ceylan, A. B. (1999). *İşgücü Piyasası ve İstihdam Politikasının Temel Prensipleri*. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi İstihdam ve Danışmanlık Hizmetleri Eğitim Programı, Sayı.Mart,

Chang, A. ve Gradstein, M. (2004). *Inequality, Institutions and Informality*, Inter-American Development Bank Working paper no: 516

Christopoulos, D.K. (2005). *A Note on the Relationship between Real Wages and Employment:Further Evidence from Panel Cointegration Tests*. Journal of Economic Studies. V.32, No.1, pp.25-32.

Coşar, N. ve Bildirici, M. (Ed.). (2010). *Tarihi, Siyasi, Sosyal Gelişmelerin Işığında Türkiye Ekonomisi 1908-2008*, Bursa: Ekin Basım Yayım Dağıtım.

Çakmak, Ö. (2008). *Eğitimin Ekonomiye ve Kalkınmaya Etkisi*. D.Ü. Ziya Gökalp Eğitim fakültesi Dergisi, Sayı.11, 33-41.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, (2004). *Türkiye’de İstihdamın Önlenmesi ve İstihdamın Artırılması*. Ankara: T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenliği Bakanlığı Yayınları, Yayın No: 117.

- Çelik, K. (2011). *Makro İktisada Giriş*. Trabzon: Murathan Yayınevi.
- Çiloğlu, İ. (2008). *Teşvik Politikalarının Yönlendirme Gücü*. Ankara: Hazine Dergisi Ocak. 13:29-35
- Çolak, Ö.F. (Ed.). (2007). *İktisada Giriş*, Ankara: Gazi Kitabevi.
- ÇSGB. (2012) *Ulusal İstihdam Strateji Planı Taslağı Ankara*
- ÇSGB. (2004). *Kayıt Dışı İstihdam ve Yabancı Kaçak İşçi İstihdamı*. Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayınları.
- Darby, J. ve Wren-Lewis, S. (1993). *Is There a Cointegration Vector for UK Wages?*. Journal of Economic Studies, 20, 87-115.
- Davidson, P. (1992). *Post Keynesian Economics: Solving the Crisis in Economic Theory*. The Public Interest, (Special Editions), S.9, S.88
- Demir, S., Yıldız, M. ve Benli, D. (2009). *Kayıt Dışı İstihdam*. Sosyal Güvenlik Dergisi, 10-12
- Demirtaş, U. (2002). *Büyüme Kuramında Teknolojik Gelişme ve Teknoloji Politikası*. Ankara: MDM Verimlilik Dergisi 2. Sayı.
- Desai, M. (2009). *Marksist İktisat Teorisi*, (2. Baskı) (N. Satlıgan Çev.). Ankara: Eflatun Yayınevi
- Devlet Planlama Teşkilatı, (2007). *Dokuzuncu Kalkınma Planı 2007-2013, İşgücü Piyasası Özel İhtisas Komisyonu Raporları*, Ankara: Devlet Planlama Teşkilatı Yayınları, s.41
- Dibooğlu, S. ve Enders, W. (2001). *Do Real Wages Respond Asymmetrically to Unemployment Shocks Evidence From the U.S. and Canada*. Journal of Macroeconomics, Elsevier.
- Dickey, D.A & Fuller, W. A (1979). *Distribution of the Estimators for Autoregressive Time Series with a Unit Root*. Journal of the American Statistical Society. 75.427-431
- Dinler, Z. (2002). *İktisada Giriş*. Bursa: Ekin Yayınevi.

Dolado, J.J. ve Jimeo J.F. (1997). *The Causes of Spanish Unemployment A Structural VAR Approach* European Economic Review, Elsevier.

Dooley, Michael P. (2000) Can Output Losses Following International Fiancial Crises Be Avoided? National Bureau of Economic Reserch NBER Working Paper Series, Working Paper 7531, February 2000.

Duran, M. S. (2003). *Teşvik Politikaları ve Doğrudan Sermaye Yatırımları*, Ankara: Hazine Müsteşarlığı.

Eggertsson, T. (2002). *Neonstitutional Economics*. The New Polgrove Dictionary of Economics and *Cari İşlemler Dengesi Üzerine Model Çalışması*. Ankara: TCMB Araştırma Genel Müdürlüğü Tartışma Tebliği No. 9020

Eken, A. (1990). *Cari İşlemler Dengesi Üzerine Model Çalışması*. Ankara: TCMB Araştırma Genel Müdürlüğü Tartışma Tebliği No. 9020.

Ekin, N. (1994) *İşsizlik Sigortası*. Ankara: Kamu-İş Yayınları

Erbaykal, E (2004) “*Türkiye’de Ekonomik Büyüme ve Döviz Kuru Cari Açık Üzerinde Etkili midir? Bir Nedensellik Analizi*”: Zonguldak: ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi, 81-88.

Ercan, N.Y. (2009). *İçsel Büyüme Teorisi: Genel Bir Bakış*. Devlet Planlama Dergisi Özel Sayı. <http://ekutup.dpt.gov.tr/planlama/42nciyil/ercanny.pdf>(Erişim Tarihi:05.01.2012).

Ersoy, A. (2008). *İktisadi Teoriler ve Düşünceler Tarihi*. Ankara: Nobel Kitap.

Ertek, T. (2008). *Meslek Yüksekokullar İçin İktisada Giriş Ders Kitabı*. İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş.

Ertürk, E. (2006). *İktisada Giriş*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Esen, E. (2007) *Post Keynesyen İstihdam Analizi ve Türkiye Uygulaması*. Eskişehir: Anadolu Üniv. Sosyal Bilimler Ens. (Yayımlanmamış Doktora Tezi)

E-Views User's Guide II.(2010). *Eviews 7 User's Guide II. Quantitative Micro Software*. LLC.USA.

Evirgen D. (2004). *Arjantin Krizinin Nedenleri-Sonuçları ve Türkiye Karşılaştırması*. Mevzuat Dergisi Sayı 77

Eyüboğlu, D. (2003). *2001 Krizi Sonrasında İşsizlik ve Çözüm Yolları*. Ankara: Milli Prodüktivite Yayınları Yayın No: 674,

Gambardella, A., Mariani, M. ve Torrissi, S. (2001). *How Provincial is your Region? Effects on Labour Productivity and Employment in Europe*. Laboratory of Economics and Management Working Paper Series.3, 1-40.

Gediz, B. ve Yalçinkaya, M.H. (2000). *Türkiye'de İstihdam-İşsizlik ve Çözüm Önerileri: Esneklik Yaklaşımı*. Manisa: Celal Bayar Üniversitesi İİBF-Yönetim ve Ekonomi Dergisi.

Gök, M. (2004). *İşgücü Piyasası ve Kobiler*, Ankara: Roma Yayınları

Granger, C. W. J.(1969). *Investigating Causal Relation by Econometric Models and Crosspectral methods*. *Econometrica*. 37.(3). 424-438.

Gujarati, D.N (2003). *Temel Ekonometri* (Çev. Şenesen, Ü. Ve Şenesen G.G.) İstanbul: Literatür Yayıncılık

Gül, E. Ekinci, A. ve Konya, S. (2009). *Türkiye'de İstihdam politikaları: Yapısal Bir Analiz*. Bursa: Ekin Basım Yayım.

Güler, M. ve Gürler, E. (2007). *Bilgi Teknolojilerinin Kullanımında Sağlanacak Fayda Verimlilik İlişkisi*. Ankara: Kobiler ve Verimlilik kongresi.

Güloğlu, T. (2005). *The Reality of Informal Employment in Turkey*. New York: Cornell University International Programs Visiting Fellow Working Papers.

Gündoğan, N. (1999). Genç İşsizliği ve Avrupa Birliği Üye Ülkelerde Uygulanan Genç İstihdam Politikaları. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, s.98

Güneş, Ş. (2007). *İmalat Sektöründe Verimlilik ve Reel Ücret İlişkisi: Bir Koentegrasyon Analizi*. Celal Bayar Üniversitesi İ.B.F. Yönetim ve Ekonomik Dergisi. Sayı:2. 275-287.

Güngör, M. (2012). *İstihdam Verimlilik İlişkisi. İSO'da Faaliyet Gösteren 500 Büyük Firma Üzerinde Bir Uygulama*. Gaziantep: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Anabilim Dalı.

Güngör, N.D (1997) "Education and Economic Growth in Turkey 1980-1990: A Panel Stufy" METU Studies in Development, Cilt 24 , Sayı 2, 185-214

Gürak, H. (2006). *Ekonomik Büyüme Ve Küresel Ekonomi*, Bursa: Ekin Kitabevi.

Gürler, Z. A. (2009). *Genel Ekonomi*, (2. Baskı) Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Gürsel, S. (2004). *Türkiye'de İşgücü Piyasasının Kurumsal Yapısı ve İşsizlik*, İstanbul: TUSİAD Yayınları

Hall, B. H., Lotti, F. ve Mairesse, J. (2008). *Employment unnovation and productivity: Evidence from italian microdata*. IFS Working Papers, Institute for Fiscal Studies (IFS), No:06/24

Han, E. Ve Kaya E.A(2004) *İktisadi Kalkınma ve Büyüme*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayın No: 1575

Han, E. ve Kaya, A.A(2012) *Kalkınma Ekonomisi Teori ve Politika*. Ankara: Nobel Yayınları

Hatiboğlu, Z. (1967). *İktisadi Kalkınma*, İstanbul: Hamle Matbaası.

<http://colages.ksu.edu.sa/Papers/Papers/The%20between%20%20%20Economic%20Growth%20and.pdf> (26.09.2013)

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php?title=file:Employment... (09.05.2012)

<http://ww.aia-istanbul.org/tr/print.asp?PID={AIBE8FB7-58EE-49ED-BEAB-FB8B...> (04.02.2012)

<http://www.canaktan.org/ekonomi/kurumsal-iktisat/makaleler/kurums..>(09.05.2012)

http://www.ekodialog.com/istatistik/buyuk_ekonomiler.html (07.03.2012)

http://www.ekodialog.com/kalkinma_ekonomisi/kalkinma_teknoloji.html
(27.04.2013)

http://www.ekodialog.com/Konular/ekonomik_buyume_modelleri_teorileri.html
(27.04.2013)

http://www.ekodialog.com/Konular/eksik_istihdam.html (29.06.2011)

<http://www.ekodialog.com/Makaleler/bilgi-ekonomisinin-makro-ekonomik-etkileri.html> (08.08.2011)

http://www.eoearth.org/article/Human_Development_index (17.02.2012)

http://www.gazeteport.com.tr/EKONOMI/NEWS/GP_912736 (30.05.2011)

<http://www.genbilim.com/content/view/1287/91/> (13.01.2012)

<http://www.oecd.org/els/emp/oecdemploymentoutlook.htm> (10.11.2013)

http://www.radikal.com.tr/Radikal.aspx?aType=HaberYazdir&ArticleID_1085601
(11.06.2012)

http://www.sosyalsiyaset.net/documents/ayzen_tokol_1.htm (26.01.2012)

http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kcime&guild=TDK.GTS.52a9a306f2fac1.28303058 (10.11.2013)

<http://www.tepav.org.tr/haberler/s/2036> (11.09.2012)

http://www.tuik.gov.tr/AltKategori.do?ust_id=10 (11.09.2012)

<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=2077> (8.11.2013)

http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?tb_id=25&uct_id=8 (8.11.2013)

http://www.tuik.gov.tr/VeriBilgi.do?tb_id=25&ust_id=8 (10.11.2013)

[http://www.yeniekonomi.com/index.php?view=article&catid=37:-arama&id=119:-arama &format=pdf](http://www.yeniekonomi.com/index.php?view=article&catid=37:-arama&id=119:-arama&format=pdf) (10.11.2012)

Hulten, C.R. (1984). *Tax Policy and the Invest Further Look at Supply. Side Effects.* American Economic Assaci Ation (AEA) Papers and Proceedings.

Hunt, E. K. (2005). *İktisadi Düşünce Tarih*, (M. Günay Çev.). Ankara: Dost Kitabevi.

Hunt, E.K. (1979). *History of Economic Thought A Critical Perspective. History of Economic Thought A Critical Perspective.* California: Waolsworth Publishing Company Inc.

Ian Dew-Becker. L. & Gordon R.J. (2012). *The Role of Labor_Market Changes in the Slowdown of European Productivity.* Review of Economics and Instutions.

İşığışok, Ö. (2011). *İstihdam Ve İşsizlik*, Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.

İçöz, Y. (2004). Verimlilik. *Tarımsal Ekonomi Araştırma Enstitüsü Bakış Dergisi*, Sayı.5, 1-8

İleri, H. ve Kurtaslan, T. (2008). *Makro İktisat*. İstanbul: Lisans Yayıncılık.

İncekara, A. (1995). *Türkiye’de Teşvik Sistemi*. Türkiye Ticaret Odası Yayınları, No: 1995/10, 9-14.

İslatince, H. (2009). *İktisadi Sistemler Kapitalizm & Sosyalizm*, Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.

İstanbul Sanayi Odası, (2006). *İstihdam Stratejileri ve Türkiye İçin Model Önerisi*. İstanbul: İstanbul Sanayi Odası Yayınları No: 2006/8,s.5

Kara, M. ve Duruel, M. (2005). *Türkiye’de Ekonomik Büyümenin İstihdam Yaratmama Sorunu*. İstanbul: İ.Ü. İktisat Fakültesi Sosyal Siyaset Konferansları (Prof. Dr. Nevzat Yalçıntaş’a Armağan Özel Sayısı) Sayı:50, 368

Karadeniz O. (Ed.). (2007). *Avrupa Birliği Yolunda Türkiye’de Eğitim Ve Beşeri Sermayesi*, Ankara: Gazi Kitabevi.

Karagül, M. (2002). *Beşeri Sermayenin İktisadi Gelişmedeki Rolü Ve Türkiye Boyutu*, Afyon: Afyon Kocatepe Üniversitesi Yayınları.

Karagül, M. (2010). *Tehdit Ve Fırsatlarıyla Dünya Ekonomisi*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Karagül, M. (2012). *Sosyal Sermaye (Kapitalizmin Kör Noktası)*, Ankara: Nobel Yayınları.

Karahanoğulları, Y. (2013). *Norveç Ekonomisine ve Kamu Maliyesine Genel Bir Bakış*. Ankara: Maliye Dergisi Sayı 164

Karakaş, E. (20 Kasım 2011). *Eğitim Düzeyi İş Bulmada Ne Kadar Yardımcı*. <http://www.stargazete.com/egitim/yazar/eser-karakas/egitim-duzeyi-is-bulmada-ne-kadar-yardimci.html>

Karamanoğlu, E. (1996). *Türkiye’de Çalışan Çocuklar Sorunu ve Çözüm Yolları*, Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Hizmetler Yüksekokulu ve Friedrich-Nauman Vakfı Yayını

Kavi, E. (2010) *Çocuk İstihdamı Açısından Sosyal Sorumluluk Standardı*. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi

Kaya, A. (1998). *Büyüme Teorileri*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Kazgan, G. (2010). *İktisadi Düşünce Veya Politik İktisadin Evrimi*, İstanbul: Remzi Kitabevi.

Kelleci M.A. (2003). *Tilgi Ekonomisi, İşgücü Piyasasının Temel Aktörleri ve Eşitsizlik Eğilimler, Roller, Fırsatlar ve Riskler*. Ankara: DPT Yayınları No: 2674.

Keynes, M. (2008), (Çev. Akalın U.S). *Genel Teori: İstihdam Faiz ve Paranın Genel Teorisi*. Kalkedon, İstanbul

Khoo Goh,S.(2009). *Is Productivity Linked To Wages? An Empirical Investigation in Malaysia*. MPRA Paper No. 18905.

Kıvılcım, M. ve Üçdoğruk, Ş. (1998). *Türk İmalat Sanayii'nde Uzun Dönem Ücret-Fiyat-İstihdam İlişkilerinin Ekonometrik Olarak İncelenmesi*. Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi. Sayı.1, 279-288

Kim, Sangho & Lim,Hyunjoon & Park, Donghyun, (2010). *Productivity and Employment in a Developing Country: Some Evidence From Korea*. World Development. V.38, No.4, pp.514-522.

Kim.D. L. J, Silvestre. C. & Peron, P. (2009). *GLS- Based unit root test with multiple structural breaks under both the null and the alternative hypothesis*. econometric Theory. 25. 1754-1792.

King, R.G: (1993). *Will the New Keynesian Macroeconomics Resurrect*. The ISLM Model Journal of Economic Perspectives Vol:7 No:1

Kingdom, G. Ve Knight, J. (2006). *The Measurement of unemployment When Unemployment is High*, Labour Economics. Vol.13, Iss.3, S.291-315

Klein, N. (2012). *Real Wage, Labor Productivity and Employment Trends in South Africa*. A. Closer Look IMF Working Paper

Korkmaz, S.(2010). *Karakter Farklı Türkiye'de İstihdam ve Verimlilik İlişkisi*.(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir.

Kotha, S. ve Swamidass, P. (2000). *Strategy Advanced Manufacturing Technology Anol Performance. Empirical Evidence From U.S Manufacturing Firms*. Journal Of Operations Management.

Köklü, A. (1976). *Makro İktisat*. İstanbul: S Yayınları.

Köstekli, Ş. İ. (2006). *İstihdam Stratejileri ve Türkiye İçin Bir Model Önerisi*. İstanbul: İstanbul Sanayi Odası Yayınları No: 2006/8, 5

Kregel, J.A. (1979). *A Guide to Post – Keynesian Economics*, (Alfred S. ed.). Newyork: M. E. Sharpe.

Kumar, S. Webber, Don J. & Perry, G. (2012). *Real Wages, Inflation and Labor Productivity in Australia*. Applied Economisc . 44. 2945-2954.

Kumaş, H. (2001). *İşsizliğin Psiko-Sosyal Boyutu ve Çalışma Yaşamına İlişkin Değerler Üzerindeki Etkileri*. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. Cilt.3, Sayı.4, Ekim-Kasım-Aralık.

Küçükkalay, A. M. (2010). *İktisadi Düşünce Tarihi*. (2. Baskı) İstanbul: Beta Basım AŞ.

Küçükkalay, M.A. ve Türkcan, E. (2005). *Nüfus ve Kalkınma*, Ankara: Ekin Kitabevi.

Ladu. G. M. (2005). *Total Factor productivity growth and Employment: A Simultaneous Equations Model Estimate*. Crenos Working Popers. 6.1-38.

Lentz, R. & Mortensen D.T. (2004). *Productivity Growth and Worker Reallocation: Theory and Evidence*. Centre for Applied Microeconomics, Institute of Economics University of Copenhagen

Limam. R. Y. & Miller . M.S (2004). *Explaining Economic Growth: Factor Accumulation, Total Factor Productivity Growth, and Production Efficiency Improvement*. University of Connecticut Department of Economics. Working paper 20.1-41.

Linzer, T.(2001). *Sources of German Unemployment: Evidence From a Structural VAR Model*. University of Frankfurt, Department of Economics, Discussion Paper No.01-41.

Loayza, N. A. (1997). *The Economics of the Informal Sector: A Simple Model and Some Empirical Evidence from Latin America*, The World Bank Policy Research Working, Paper No.1727

Lordoğlu, K. ve Özkaplan, N. (2007). *Çalışma İktisadi*, İstanbul: Der Yayınları.

- Lovie, M. (1992) *Foundations to Multiple Times Series Analysis*. Berlin: Springer
- Lütkepolh, H. (2005). *Vector Autoregressive and Vector Error Correction Models. Applied Time Series Econometrics*, (Ed. H. Lutkepolh). Cambridge University Press. 32-72.
- Marcellino, M. & Mizon. G.E (2001). *Small-system Modelling of Real Wages, Inflation, Unemployment and Output Per Capita in Italy 1970-1994*. journal
- Marx, K. (2004). *Kapital*, (A. Bilgi çev.). Ankara: Sol Yayınları.
- Mayhew, A. (1987). *The Beginnings of Institutionalism*. Journal of Economic Issues.
- Mehmet, Ö. ve Kılıç, M. (2009). *Çalışma Ekonomisi Teorisi*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Metin, K.ve Üçdoğruk, Ş.(1998). *Türk İmalat Sanayisi'nde Uzun Dönem Ücret- Fiyat- İstihdam İlişkilerinin Ekonometrik Olarak İncelenmesi*. Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi. 8.(1),279-287.
- Milli Eğitim Bakanlığı (2013). *Örgün Eğitim İstatistikleri*. S.4 Ankara MEB Yayınları
- Milli Prodüktivite Yayınları Merkezi. (2005). *İmalat Sanayii Ve Alt Kollarında Verimlilik Göstergeleri (Verimlilik, Üretim, İstihdam, İşçi-Saat, Ücret)*, Ankara: Milli Prodüktivite Yayınları Merkezi No:688
- Minsky, H. (1975). *John Maynard Keynes*. New York: Clombia University Press.
- Minsky, H.P. (1994). *John Maynard Keynes*. New York: Colombia Üniversitesi Yayını.
- Mishkin, F.S (2000). *Inflation Targetting in Emerging – Market Countries*. American Economics Review, American Economic Assoiation, Vol: 90(2) May.
- Mongiovi, G. (1990). *Note on Say's Law Classical Economics and the Theory of Effective Demand*. Contributions to Political Economy.
- Murat, S. (2007). *Dünden Bugüne İstanbul'un İşgücü ve İstihdam Yapısı*. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayınları

Murat, S. (2007). *Dünden Bugüne İstanbul'un İşgücü ve İstihdam Yapısı*. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayınları.

Muratoğlu, Y. (2011). *Büyüme İstihdam Arasındaki İlişki Türkiye Örneği*. S:167-173, International Conference On Eurasian Economies, <http://www.eecon.info/papers/335.pdf> (13.09.2013).

Muscattelli, A.V. & Tireli, P. (2001). *Unemployment and Growth: Some Empirical Evidence from Structural Times Series Models*. Applied Economics. V.33(8), 1083-88.

MÜSİAD, (2012). *Araştırma Raporları: Küresel Kriz ve İstihdam*. İstanbul MUSİAD Yayınları

Narayan, P. & Smyth, R. (2009). *The Effect of Inflation and Real Wages on Productivity: New Evidence from a Panel of G7 Countries*. Applied Economics.

Nicholas, C. ve Gianni, T. (2008), *European Economic Growth, 1950-2005 an overview* centre for Economic Policy Research England.

Nickell, S.J. & Symons S. (1990). *The Real Wage – Employment Relationship in the United States*. Journal of Labor Economics . V. 8. No.1 Part.1, pp.1-15

Nyomen, R. (1994) *Finish Manufacturing Wages 1960-1987: Real Wage Flexibility and Hysteresis* in: N.R. Ericsson and J.s Irons eds, *Testing Exogeneity*, Oxford University Press Oxford.

OECD (2001). *Employment Outlook*. Paris: OECD Publications.

OECD (2001). *Measuring Productivity*. OECD Manual. Measurement Of Aggregate and Industry Level Productivity Growth. Fransa: OECD Yayınları.

OECD (2001). *The Well – Being of Nations*. Paris: The Role of Human and Social Capital.

OECD (2004). *Türkiye Raporu*. Paris

OECD(2013). *Lessons From PISA 2012 for the United States Strong Performers and Successful Reformers in Education* Paris.

- Onaran, Ö. (2000). *Türkiye’de Yapısal Uyum Sürecinde Emek Piyasasının Esnekliği*. Toplum ve Bilim içinde (199-211). Ankara: Birikim Yayınları.
- Ölmezoğulları, N. (2008). *Ekonomik Sistemler Ve Küreselleşen Kapitalizm*, (5. Baskı) Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Öz, S. (2009). *Kriz Sonrasında İşsizliği Düşürmek Mümkün: Güney Kore Deneyimi*. Ekonomik Araştırma Formu TÜSİAD – Koç Üniversitesi Politika Notu 09-15.
- Öz, S. (2009). *Kriz Sonrasında İşsizliği Düşürmek Mümkün: Norveç Deneyimi*. Ekonomik Araştırma Forumu TÜSİAD – Koç Üniversitesi Politika Notu 09-19
- Öz, S. (2010). *Kriz ve İşsizlik Başarı Ödenekleri ve Çözüm Önerileri*. İstanbul: TÜSİAD Koç University Economic Resarch Forum Working Paper Series 1024 August.
- Özata, E. & Esen, E. (2010). *Reel Ücretler ve İstihdam Arasındaki İlişkinin Ekonometrik Analizi*. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. 10.(2),55-70.
- Özkaramete Coşkun N. (Ed.). (2009). *Türkiye Ekonomisi Yeni Yapı (2000-2008)*, Ankara: İmaj Yayınevi.
- Özkaramete, Ç, N. (2009). *Türkiye Ekonomisi*. Ankara: İmaj Yayınları.
- Özsuca, S.T. (2003). *Esneklik ve Güvenlik İkliminde Türkiye Emek Piyasası*. Ankara: İmaj Yayıncılık.
- Özveren, E. (Ed.). (2007). *Kurumsal İktisat*, Ankara: İmge Kitabevi.
- Parasız, İ. (2006). *Makro Ekonomi Teori Ve Politika*, Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları.
- Parasız, İ. ve Bildirici, M. (2002). *Modern Emek Ekonomisi*. Ezgi Kitapevi.
- Parkin M. (1996) Economics, Third Edition, Addison Wesley, New York.
- Paya, M. (1997). *Para Teorisi ve Para Politikası*, (2. Baskı). İstanbul: Filiz Kitabevi

Pazarlıoğlu, M. V. (2005). *İzmir Ölçeğinde İç Göç'ün Ekonometrik Analizi. Yönetim Ve Ekonomi Dergisi*, Cilt.14, Sayı.3, 121.

Pazarlıoğlu, V. ve Çevik, E.İ. (2007). Verimlilik, Ücretler ve İşsizlik Oranları Arasındaki İlişkinin Analizi:Türkiye Örneği. *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, Cilt.14, Sayı.2, 22-45.

Perron, P. (1989). *The Great Crash, the Oil Price Shock and the Unit Root Hypothesis* Econometrica. 57.1361-1401.

Philips, P.C.B ve Perron.P.(1988). *Testing for Unit Root in Time Series Regressions.* Biometrika. 75.335-346

Pissarides, A.C. & Vallanti, G. (2004). *Productivity Growth and Employment: Theory and Panel Estimates.* CEP Discussions Paper No 663. The Centre for Economic Performance.

Pulak, İ. (2008). *İmalat Sanayisinde Ücret Verimlilik İstihdam ve Üretim İlişkisi.* (Uzmanlık Tezi). MPM: Ankara.

Ramsay, M. (2008). *İşletme Verimliliği Ölçümü Ve Uluslararası İş Gücü Verimliliği El Kitabı*, (İ. YAVUZ, Çev.) Ankara: Milli Prodüktivite Yayınları No:705.

Saraçoğlu, B. Suiçmez, H. (2006). *Türkiye İmalat Sanayinde Verimlilik, Teknolojik Gelişme, Yapısal Özellikler ve 2001 Krizi Sonrası Reel Değişmeler.* Ankara: Mili Prodüktive Merkezi Yayınlar.

Sarı, R. (2002). *Kazançlar ve Eğitim İlişkisi İl Bazında Yeni Veri Tabanları İle Kanıt.* Ankara: METU Studies in Development Cilt:29 Sayı:3-4: 367-375

Savaş, V.F. (1999). *İktisat Tarihi.* Ankara: Siyasal Kitapevi Yayınları.

Saydam İ.M. *Yeni Keynesci Yaklaşımında Ücret Katlıkları*
journals.istanbul.edu.tr/index.php/iktisatmecnualarticle/viewfile/68/75

Saygılı, Ş., Cihan, C. & Yurtoğlu. H.(2001). *Verimlilik ve Büyüme: Türkiye Ekonomisi İçin Ülke Karşılaştırmalı Bir Analiz.* Sayıştay Dergisi. Sayı: 43. 23-57.

Schultz, T.W. (1971). *Investment in Human Capital: The Role of Education and of Research*, New York: Free Press.

Schwert, G. W.(1989). *Tests for Unit Roots: A Monte Carlo Investigation*, *Journal of Business and Economic Statistics*. 7.(2). 147-159.

Seccareccia, M. (1991). *An Alternative To Labour – Market Orthodoxy: Post Keynesian / Institutional Policy View – Review of Political Economy* 3:1

Seiter, S. (2005). *Productivity and Employment in the Information Economy : What Kaldor's and Verdoorn's Growth Laws can Teach the U.S.* *Empirica* 32:73-90.

Seyidoğlu H. (1992). *Ekonomik Terimler - Ansiklopedik Sözlük*, Ankara: Güzem Yayıncılık.

Skousen, M. (2005). *Modern İktisadın İnşası*, (M. Acar ve Ö. Demir Çev.). Ankara: Adres Yayınları.

Sloman J. (2004). *Makro İktisat*, (A. Çakmak çev.). İstanbul: Bilim Teknik Yayınevi

Smith, A. (1997[1776]). *Ulusların Zenginliği*. (Çev. Yunus A. Ve Bakırcı M.) İstanbul: Alan Yayıncılık

Smith, J. ve Hagan, J. (1993). *Multivariate Cointegration and Error Correction Models: An Application to Manufacturing Activity in Australia*. *Scottish Journal of Political Economy*, Sayı:40: 184-198

Smith, K. (1994). *New Directions in Research and Technology Policy*. Identifying Key Issues Step Report.

Sodipe, O. A., Ogunrinola, O.I. (2011). *Employment and Economic Growth Nexus in Nigeria*. *International Journal of Business and Social Science* Vol:2 No:11 [Special issue:232-239].

Soyak, A. (2011). *Teknoekonomi*, İstanbul : Der Yayınları.

Steward, M. (1980). *Keynes Devrimi*, (A. Baltacıgil çev.). İstanbul: Minnetoğlu Yayınları

Stiglitz, J.E. (2004). *Capital-market Liberalization, Globalization, and the IMF*. Oxford Reiew of Economic Policy.

Suedekum, J. ve Blien, U. (2004). *Wages and Employment Growth: Disaggregated Evidence for West Germany*. Institute For He Study of Labour, Discussion Paper:1128.

Sugözü, İ. H. (2010). *Kayıt Dışı Ekonomi ve Türkiye*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Suiçmez, H. (2008). *Ekonomik Büyümede Toplam Faktör Verimliliğinin Rolü*, Ankara: Milli Prodüktive Merkezi Yayınları No:698.

Suiçmez, H. (2009). *Verimlilik İstihdam İlişkisi*, Ankara: Milli Prodüktivite Yayınları No:707

Sydney, W. (1978). *Capitalism's Inflation and Unemployment Crisis: Beyond Monetarism and Keynesianism*, Addison: Wesley Publishing Company.

Şahin, B. (2011). *Türkiye'nin Cari Açık Sorunu*. Anakara: Ekonomi Bilimleri Dergisi, Cilt:3, No:2

Şahin, H. (2010). *İktisada Giriş*, Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları.

Şimşek, M. (2006). *Beşeri Sermaye Ve Beyin Göçü Kapsamında Türkiye (Karşılaştırmalı Bir Analiz)*, Bursa: Ekin Kitabevi.

Takım, A.(2010). *Türkiye'de Ekonomik Büyüme İle İşsizlik Arasındaki İlişki: Granger nedensellik testi*. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. Sayı.27.315-327.

Tansel, A. (1994). *Wage Employment, Earning and Retuns to Schooling for Men and Women in Turkey*. METU Studies in Development Cilt:13 Sayı:4: 305-315

Tansel, A. (1999). *Türkiye'de ve Seçilmiş Ülkelerde Eğitimin Getirisi*. METU Studies in Development Cilt:26 Sayı:3-4: 453-462

Tansel, A. (2010). *Türkiye'de 2050'ye Doğru Nüfus Bilim ve Yönetim: İşgücü Piyasalarına Bakış*. İstanbul: TUSİAD

Taris, W.T. (2002). *Unemployment and Mental Health: A Longitudinal Perspective*. International Journal of Stres Management.

- Taymaz, E. (1997). *Türkiye İmalat Sanayinde Teknolojik Değişme ve İstihdam*. Ankara: ODTÜ.
- Taymaz, E. (2001). *Türkiye İmalat Sanayinde Teknolojik Değişim ve Yenilik Süreçleri*. Ankara: TÜBİTAK/TTGV/DİE.
- Tekeoğlu, M. (1993). *İktisadi Düşünceler Tarihi*, Adana: Çukurova Üniversitesi Basımevi.
- Telatar, O.M. ve Terzi, H. (2009). *Türkiye’de Ekonomik Büyüme ve Cari İşlemler Dengesi İlişkisi*. Erzurum: Atatürk Üniversitesi İ.İ.B. Dergisi Cilt:23 Sayı:2.
- TEPAV (Türkiye Ekonomik Politikaları Araştırma Vakfı).(05.05.2012). *Yüksek İstihdam Perakende Ticarete*, Ankara: TEPAV İstihdam İzleme Bülteni No:6
- TİSK Akademi (2013). *Türkiye’de İleri Beşeri Sermayenin Unsuru Olan Temel Eğitim Göstergeleri Bakımından Sınıflandırılması*, Ankara: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Eylül 2013.
- Toda, H.Y. ve Yamamoto, T. (1995). *Statistical Inference in Vector Autoregression with Possibly Integrated Process*. Journal of Econometrics. 66:225-250
- Toksöz, G.(2007). *İşgücü Piyasasının Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden Analizi ve Bölgesel Dengesizlikler*. Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı:15. 12-13
- Tripier, F. (2002). *The Dynamic Correlation between Growth and Unemployment*. Economics Bulletin- AccessEcon. V.5(4), pp 1-9.
- Tuna, E. (1997). *Yeniden Yapılanma ve Sendikal Politikalar*. İktisat Dergisi, Sayı.Ağustos-Eylül, 370-371
- Tunç, T. (2007). *Üretkenlik-İstihdam ilişkisi: Türkiye İmalat Sanayi Üzerinden Bir Uygulama*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Mersin Üniversitesi, Mersin.
- TÜİK, (2013). *Hanehalkı İşgücü İstatistikleri*. Ankara: TÜİK Haber Bülteni, Sayı:13483 15 Nisan.

Türedi, S. ve Terzi, H.(2009). *Türkiye'de Kamu-Özel İmalat Sanayinde Ücret ile İş Gücü Verimliliği İlişkisi*. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. Sayı: 10.143-162.

Türk Sanayiciler Ve İşadamları Derneği. (2004). *Türkiye'de İşgücü Piyasasının Kurumsal Yapısı Ve İşsizlik*, İstanbul: Graphis Matbaa Sanayi Ve Ticaret Ltd. Şti.

Türk Sanayicileri ve İş Adamları Derneği. (2006). *Eğitim Ve Sürdürülebilir Büyüme Türkiye Deneyimi, Riskler Ve Fırsatlar*, İstanbul: Lebib Yalkın Yayınları ve Basım İşleri A.Ş.

Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu. (2010). *2050'ye Doğru Nüfusbilim ve Yönetim: Eğitim, İşgücü, Sağlık ve Sosyal Güvenlik Sistemlerine Yansımalar*. İstanbul: TÜSİAD.

Türkiye İstatistik Kurumu. (2007). *İşgücü İstihdam ve İşsizlik İstatistikleri*. Ankara: Sorularla İstatistikler Dizisi 1 Tc Başbakanlık İstatistik Kurumu TÜİK.

Türkiye İstatistik Kurumu. (2013) *Hane Halkı İşgücü İstatistikleri*. (Ocak 2013)

Türkiye İşverenler Sendikaları Konfederasyonu. (2007). *XXIII. Genel Kurul Çalışma Raporu*, Ankara: Ajans-Türk Basın Ve Basım A.Ş.

Türkiye İşverenler Sendikaları Konfederasyonu. (2009). *İşsizlikle Mücadele: Ülke Uygulamaları Ve Türkiye İçin Öneriler*, Ankara: Dumat Ofset Mat. San. Tic. Ltd. Şti.

Türkiye İşverenler Sendikaları Konfederasyonu. (2010). *XXIV. Genel Kurul Çalışma Raporu*, Ankara: Dumat Ofset Matbaacılık San. Tic. Ltd. Şti.

Türkyılmaz, S. ve Özer, M. (2008). *A Time Series Analysis of Turkish Unemployment*. MIBES Transactions. 2(1), 175-189.

Union and Comparison With the USA. Wages: M.T. Ersa, 1-9.

Uslu, M. Z. ve Önal, Y. B. (2007). *Yatırım Projeleri*, Adana: Karahan Yayınları.

Uygur, Ç. (1992). *Dinozorların Krizi: Değişim ve Sendikalar*, İstanbul: Alan Yayınları.

Uzay, N. (2005). *Verimlilik ve Büyüme*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Ünsal, M. E. (2007). *Makro İktisat*, Ankara: İmaj Yayınevi.

Varçın, R. (2004). *İstihdam ve İşgücü Piyasası Politikaları*, Ankara: Siyasal Kitabevi.

Wakeford, J. (2004). *The Productivity, Wages and Employment in South Africa's Manufacturing Sector, 1970-2002*. Development Policy Research Unit Working Paper 04/85.

Wallace, C.P. (1994). *Gelir, İstihdam ve Ekonomik Büyüme* (Çev. Güllap,T.). Erzurum: Atatürk Üniv. Yayınları No:763

Wang, L. ve Szirmai, A. (2008). *Productivity Growth and Structural Change in Chinese Manufacturing, 1980-2002*. Industrial and Corporate Change, 17,4, 841-874

Welfe, A. & Majsterek, M. (2002). *Wage and Price Inflation in Poland in the Period of Transition: The Cointegration Analysis*. Economisc of Planning 35:205-219.

World Bank. (2006). *Turkey Labor Market Study*. Washington: World Bank.

www.calisma.org (17.06.2012) www.ekodialog.com (10.08.2012)

www.ilo.org/g/global/statistics-and-databases/lang-en/index.htm (10.07.2011)

www.istecalısanlar.com (10.07.2011)

www.mahfiegilmez.com/2013/01/01/ekonomideki-iliskiler-ve-cekliskiler.html
(20.11.2013)

www.mersinob.org.tr (10.05. 2011)

www.radikal.com.tr/ek_haber.php?ek=r2&haberno=4375&tarikh=15/02/2005&ek_tarih=13/02/2005 (10.12.2013)

www.stargazete.com (10.05. 2011)

www.tdk.org (03.05.2012)

www.teknoloji.nedir.com tr (17.06.2012)

www.un.org.tr(2010_septe/haber_orta12.html) (09.06.2011)

Yay, T. ve Yay, G. G. (2007). *İktisat Yazıları Metodoloji-Düşünce-Politika*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Yeldan, E.(2009). *Küreselleşme, kriz ve Türkiye’de neoliberal dönüşüm: neoliberal küreselleşmenin çevresel bir ekonomisi olarak Türkiye örneği*.(Der. N. Mütevellioğlu ve F. Ataay) İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayınları

Yıldırım, K. (Ed.). (2010). *Makro İktisada Giriş*. Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.

Yıldırım, K. ve Karaman, D. (2001). *Makroekonomi*. Eskişehir: Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı.

Yıldırım, K. ve Özer, M. (Ed.). (2008). *İktisat Teorisi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Yıldırım, K., Karaman, D., ve Taşdemir, M. (2010). *Makroekonomi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Yıldırım, S. (2009). *Kurumsal İktisat Bağlamında Ülkeler Arası Büyüme Farklılıklarının Panel Veri Analizi*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.

Yılmaz, F. (2000). *Heterodoks İktisat Okulları İçinde Kurumsalcuların Yeri ve Yöntembilimsel Bir Tahlil*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi.) Bursa: Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Anabilim Dalı.

Yılmaz, Ö. G.(2005). Türkiye Ekonomisinde Büyüme ve İşsizlik Arasındaki Nedensellik İlişkisi. Karakteri farklı olarak İstanbul Üniversitesi Ekonometri ve İstatistik Dergisi, 2. 63-75

Yılmaz, T. Fidan, F. ve Karataş, V. (2004). İşsizliğin Sosyo-Psikolojik Sonuçları: Sosyo-Demografik Özelliklere Göre Bireylerin Tutumları Bir Alan Araştırması. *Sosyal Siyaset Konferansları*, c.48

Yiğitbaşı, Ş. (1985). *Mikro İktisat*. İzmir Barış Yayınları.

Zaim, Sabahaddin. (1997) *Çalışma Ekonomisi*. İstanbul Filiz Kitapevi 10.baskı

Zivot, E. & Andrews, D. (1992). *Further Evidence of Great Crash, the Oil Price Shock and Unit Root Hypothesis*. *Journal of Business and Economics Statistics*,10. 251-270.

ÖZGEÇMİŞ

M.Can YARDIMCI
İktisat Anabilim Dalı

Kişisel Bilgiler

Doğum yeri ve yılı: Emirdağ, 28/02/1968

Eğitim

Yüksek Lisans: Anadolu Üniversitesi İktisat Ana Bilim Dalı

Lisans: 9 Eylül Üniversitesi İktisat

İş

Afyon Kocatepe Üniversitesi Öğretim Görevlisi

Akademik Görevler

Emirdağ Meslek Yüksek Okulu Bölüm Başkanlığı

Emirdağ Meslek Yüksek Okulu Müdür Yardımcılığı

Öğrenci Danışmanlığı

Yabancı Dil Puanı

ÜDS: 67,50 – 2006 Bahar Dönemi

Türkiye’de Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlığa Göre İstihdam Edilenler (%)
(2000-2010)

Yıl	Toplam	Kayıtlı Değil	Kayıtlı
2000	21.581	51.21	48.8
2001	21.524	53.14	46.85
2002	21.354	52.13	47.86
2003	21.147	51.74	48.25
*2004	19.632	50.14	49.6
2005	20.066	48.17	91.83
2006	20.066	46.97	93.02
2007	20.423	45.44	54.56
2008	20.738	43.5	56.49
2009	21.194	43.84	56.15
2010	21.272	43.24	56.74
2011	24.11	42.05	57.95
2012	24.821	39	61

Kaynak:Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), Hane Halkı İşgücü Anketi

http://www.tuik.gov.tr/VeriBilgi.do?tb_id=25&ust_id=8%20%2810%20Aral%C4%B1k%202011%29

* :Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemine Göre Hesaplanan

Türkiye’de Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlılığa Göre İstihdam Edilenler
(Bin) (Erkek)

Yıl	Toplam	Kayıtlı Değil	Kayıtlı
2000	15.78	6.998	8.781
2001	15.555	7.048	8.508
2002	15.232	6.694	8.539
2003	15.256	6.742	8.513
*2004	14.585	6.456	8.13
2005	14.958	6.348	8.61
2006	15.165	6.283	8.882
2007	15.382	6.17	9.212
2008	15.598	5.95	9.648
2009	15.406	5.902	9.504
2010	16.17	6.015	10.155
2011	17.137	6.109	11.028
2012	17.512	5.727	11.785

Kaynak:Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), Hane Halkı İşgücü Anketi

http://www.tuik.gov.tr/VeriBilgi.do?tb_id=25&ust_id=8%20%2810%20Aral%C4%B1k%202011%29

* :Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemine Göre Hesaplanan

Türkiye’de Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlılığa Göre İstihdam Edilenler (Bin) (Kadın)

Yıl	Toplam	Kayıtlı Değil	Kayıtlı
2000	5.801	4.051	1.75
2001	5.969	4.391	1.578
2002	6.122	4.439	1.683
2003	5.891	4.2	1.691
*2004	5.047	3.388	1.658
2005	5.108	3.318	1.79
2006	5.258	3.31	1.948
2007	5.356	3.253	2.103
2008	5.595	3.27	2.326
2009	5.871	3.426	2.445
2010	6.425	3.758	2.667
2011	6,973	4.03	2.943
2012	7.309	3.959	3.350

Kaynak:Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), Hane Halkı İşgücü Anketi

http://www.tuik.gov.tr/VeriBilgi.do?tb_id=25&ust_id=8%20%2810%20Aral%C4%B1k%202011%29

* :Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemine Göre Hesaplanan

Türkiye'de Meslek Gruplarına Göre İstihdam Dağılımı (Erkek) (Bin)

2001-2011

YIL	TOPLAM	A	B	C	D	E	F	G	H	I
2001	15.556	1.594	827	736	622	1.666	4.113	2.91	1.597	1.491
2002	15.232	1.636	882	737	715	1.83	3.501	2.661	1.627	1.643
2003	15.256	1.732	940	762	718	1.827	3.486	2.597	1.639	1.555
*2004	14.585	1.676	861	751	680	1.746	2.826	2.557	1.812	1.676
2005	14.959	1.919	888	827	716	1.756	2.498	2.708	1.913	1.734
2006	15.165	1.774	902	883	789	1.943	2.295	2.703	1.99	1.886
2007	15.382	1.678	818	988	767	2.042	2.281	2.758	2.084	1.966
2008	15.598	1.677	799	1,035	822	2.005	2.331	2.736	2.075	2.118
2009	15.406	1.661	885	919	804	2.054	2.452	2.547	1.875	2.208
2010	16.17	1.694	976	906	874	2.124	2.599	2.702	2.102	2.193
2011	17.137	1.77	1047	969	930	2.239	2.743	2.814	2.191	2.434
2012	17.512	1.691	1151	1040	961	2315	2767	2887	2288	2413

Kaynak:Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), Hane Halkı İşgücü Anketi

http://www.tuik.gov.tr/VeriBilgi.do?tb_id=25&ust_id=8 (10 Aralık 2011)

* :Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemine Göre Hesaplanan

A:Kanun Yapıcılar, Üst Düzey Yöneticiler ve Müdürler

B:Profesyonel Meslek Mensupları

C:Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları

D:Büro ve Müşteri Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar

E:Hizmet ve Satış Elemanları

F:Nitelikli Tarım, Hayvancılık, Avcılık, Ormancılık ve Su Ürünleri Çalışanları

G:Sanatkarlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar

H:Tesis ve Makine Operatörleri ve Montajcılar

I:Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar

Türkiye’de İstihdamın Mesleklere Göre Dağılımı (Kadın) (Bin kişi)

2001-2011(Kasım)

Yıllar	TOPLAM	A	B	C	D	E	F	G	H	I
2001	5.969	138	410	316	330	262	3.66	389	119	345
2002	6.122	119	442	299	425	342	3.283	418	138	656
2003	5.891	114	443	300	478	352	3.269	347	161	427
*2004	5.047	126	427	311	431	356	2.141	335	195	725
2005	5.108	152	467	366	448	402	2.004	336	221	711
2006	5.258	158	503	406	503	478	1.842	322	221	824
2007	5.356	157	515	413	557	524	1.787	284	230	889
2008	5.595	183	522	471	584	548	1.79	287	207	1.002
2009	6.172	185	592	441	604	625	1.966	313	209	1.235
2010	6.425	189	632	435	661	634	2.093	378	232	1.171
2011	6.97	204	661	479	735	745	2158	360	239	1.391
2012	7.309	200	780	535	775	867	2101	321	251	1459

Kaynak:Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), Hane Halkı İşgücü Anketi

http://www.tuik.gov.tr/VeriBilgi.do?tb_id=25&ust_id=8 (10 Aralık 2011)

* :Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemine Göre Hesaplanan

A:Kanun Yapıcılar, Üst Düzey Yöneticiler ve Müdürler

B:Profesyonel Meslek Mensupları

C:Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları

D:Büro ve Müşteri Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar

E:Hizmet ve Satış Elemanları

F:Nitelikli Tarım, Hayvancılık, Avcılık, Ormancılık ve Su Ürünleri Çalışanları

G:Sanatkarlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar

H:Tesis ve Makine Operatörleri ve Montajcılar

I:Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar

Türkiye’de İstihdamın İşteki Durumuna Göre Dağılımı (%)
(1989-2010)

Yıl	Toplam	Ücretli veya Maaşlı	Yevmiyeli	İşveren	Kendi Hesabına	Ücretsiz Aile İşçisi
1989	18.222	31.88	6.6	3.44	26.71	31.34
1990	18.539	33.37	5.58	4.48	26.43	30.1
1991	19.228	31.81	6.16	5.09	24.86	32.32
1992	19.459	32.38	7.33	5.36	25.11	29.8
1993	18.499	34.35	7.83	5.89	24.68	31.12
1994	20.006	32.96	8.17	5.49	24.79	28.77
1995	20.586	33.04	8.49	5.4	24.54	28.51
1996	21.191	34.18	0.63	5.45	23.28	28.39
1997	21.204	35.18	9.47	5.51	24.48	25.55
1998	21.778	36.2	8.39	5.85	23.63	24.87
1999	22.048	35.38	9.62	5.12	23.61	26.24
2000	21.581	38.9	9.8	5.1	24.66	21.59
2001	21.524	38,95	2,22	29	24.94	22.6
2002	21.354	42.04	7.7	5.55	23.85	20.86
2003	21.147	42.75	7.87	4.9	24.82	19.56

*2004	19.632	46.12	8,33	5.08	25.28	17.15
2005	20.066	49.78	7.2	6.68	23.36	14.25
2006	20.423	51.85	7.03	5.67	22.3	13.11
2007	20.138	55.02	7.22	5.9	21.77	13.04
2008	21.194	54.38	6.65	5.89	20.4	12.66
2009	21.277	60.01	0	5.68	20.81	13.48
2010	22.594	60.8	0	5.32	20.12	13.64
2011	24.11	61.7	0	5.32	20.12	13.64
2012	24.821	62.9	-	5	18.9	13.2

Kaynak:Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), Hane Halkı İşgücü Anketi

http://www.tuik.gov.tr/VeriBilgi.do?tb_id=25&ust_id=8

(10.10.2011)

Tablo 8
Türkiye'de İstihdamın Yaş Gruplarına Göre Dağılımı (%)
1989 – 2010

YIL	TOPLAM	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65 +
1989	18.222	13.91	11.4	13.82	13.17	12.3	9.28	7.32	6.29	5.81	3.74	2.91
1990	18.539	13.5	11.55	13.87	12.91	12.44	9.62	7.55	6.61	5.46	3.71	2.74
1991	19.287	14.12	13.32	14.39	13.78	11.98	9.13	7.24	6.03	4.74	2.75	2.47
1992	19.46	13.05	13.49	14.56	13.77	12.29	9.54	7.2	5.91	4.59	2.88	2.66
1993	18.499	12.23	13.13	14.95	14.13	12.76	10.13	7.39	5.64	4.34	2.85	2.4
1994	20.007	12.44	13.57	14.68	13.85	12.44	10.03	7.26	5.56	4.58	2.82	2.73
1995	20.586	11.5	13.1	14.93	13.89	12.57	10.51	7.3	5.58	4.45	3.06	3.07
1996	21.194	11.5	13.28	15.04	13.71	12.55	10.64	7.21	5.41	4.34	3.09	3.19
1997	21.203	10.95	13.03	15.5	13.79	12.55	10.71	7.66	5.3	4.28	3.06	3.13
1998	21.777	10.38	12.62	15.92	13.72	12.58	10.75	7.85	5.3	4.19	3.15	3.48
1999	22.047	10.32	12.52	15.66	13.99	12.59	10.9	7.88	5.32	3.94	3.12	3.71
2000	21.581	9.55	12.2	16.39	14.26	12.68	11.05	8.25	5.37	3.94	2.8	3.45
2001	21.525	8.58	12.13	16.28	14.7	12.74	11.16	8.56	5.51	3.91	2.87	3.5
2002	21.351	7.94	11.42	16.58	15.24	12.97	11.27	8.82	5.66	3.86	2.95	3.25
2003	21.148	6.97	10.88	16.76	15.75	13.42	11.65	8.95	5.92	3.75	2.72	3.17

*2004	19.632	6.8	11.3	15.49	15.31	14.04	12.3	9.25	5.91	3.88	2.45	3.21
2005	20.067	6.71	10.99	15.88	15.22	14.06	12.38	9.51	6.11	3.81	2.28	2.98
2006	20.423	6.42	10.67	16.03	15.37	14.21	12.37	9.56	6.31	3.85	2.29	2.67
2007	20.738	6.38	10.45	16.3	15.38	14.34	12.45	9.56	6.37	3.82	2.33	2.57
2008	21.194	6.37	10.06	16.29	15.32	14.39	12.33	9.63	6.59	3.96	2.37	2.63
2009	21.277	0.06	9.54	15.64	15.63	14.3	12.6	9.86	6.8	4.25	2.55	2.69
2010	22.594	5.97	9.35	15.28	15.78	14.3	12.75	10.03	6.9	4.38	2.64	2.62

Kaynak:Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), Hane Halkı İşgücü Anketi

http://www.tuik.gov.tr/VeriBilgi.do?tb_id=25&ust_id=8 (10 Aralık 2011)

* :Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemine Göre Hesaplanan