

AKTİF İŞGÜCÜ PİYASASI POLİTİKALARININ BELEDİYELERCE KADIN İSTİHDAMINI ARTTIRMAYA YÖNELİK KULLANIMI: BALÇOVA SEMTEVLERİ

Hatice Nur Germir¹

ÖZET

OECD, Aktif işgücü piyasası politikalarını işçilerin işle ilgili yeterliliklerini geliştirmek ve daha etkin bir işgücü piyasası oluşumunu motive etmeye yönelik önlemler olarak tarif etmektedir. 5393 sayılı Belediyeler Kanunu ile faaliyet alanları belirlenen belediyeler, gerek kırsalda gerekse metropolde hemşehrilerinin nitelik/beceri kazanmasıyla mesleki ve teknik olarak yeterliliğe kavuşmasını, Milli Eğitim Bakanlığı'ndan onaylı sertifikalı ücretsiz olarak düzenlediği kurslarla gerçekleştirmektedirler. Ekonomik şartlar nedeniyle özel kurslara bütçe ayıramayan, yeni bir meslek sahibi olmayı, beceri kazanmayı isteyen, örgün eğitimden herhangi bir nedenle yararlanamamış olan, mesleğinde ilerlemek daha donanımlı hale gelmek isteyen kişiler bu kursların hedef kitesini oluşturmaktadır. Semtevlere Balçova Belediyesi'nin "Eğitim, üretim için olmalıdır" sloganıyla şekillenen ve ilçedeki yedi mahallede açtığı kurs merkezlerinin adıdır. Proje, üretmek, paylaşarak ve dönüştürerek insanların kendi kendinin farkına varmalarını sağlamak; birliktelik, katılım ve sorumluluk duygularını geliştirmek ve de güzel sanatlarla ilgilerini arttırmak şeklinde amaçlara yöneliktir. Bu kurslar vasıtasıyla kadınlara çeşitli beceriler kazandırılmakta, kendi el becerileriyle ürettiklerini kazanca dönüştürme imkanı sağlanmaktadır.

Anahtar kelimeler: semtevi, kadın, istihdam

THE USE OF ACTIVE LABOR MARKET POLICIES THROUGH MUNICIPALITIES TO INCREASE WOMEN'S EMPLOYMENT: BALCOVA NEIGHBORHOOD HOUSE

ABSTRACT

OECD, active labor market policies enhance worker's job-related competencies and more effective measures to motivate the formation of a labor market that describes. Municipalities Law No.5393, the business sectors and municipalities, both rural and metropolitan countrymen qualifications/skills, gaining qualifications in vocational and technical restoring, conducts courses organized by the Ministry of Education approved certified free of charge. No budget due to the economic conditions in special courses who want to gain skills to become the owner of a new profession, for any reason, unable to benefit from formal education, with people who want to become better equipped to advance the profession of these courses are the target group.

The neighborhood house, Balçova Municipality of "education should be for the production" shaped under the slogan and district centers in seven neighborhood is the name of the course started. The Project is generating, sharing and converting it to ensure people are aware of his own, association, participation and sense of responsibility to develop and enhance their interest in the form of fine arts for the purposes.

Key words: neighborhood house, woman, employment

1 Yrd.Doç.Dr., Celal Bayar Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu, nur.aydin@cbu.edu.tr

1.GİRİŞ

Bu çalışmanın amacı, Balçova semtevelerinin uyguladığı Aktif İşgücü Piyasası Politika (AİPP) bileşenleriyle ilçede ikamet eden kadınların ekonomik ve sosyal yönden güçlenmesine olan katkılarını incelemektir. Bu sebeple, çalışmanın bütünlüğü içerisinde öncelikle işgücü piyasasına dair kavramlarla konu ele alınarak, Türkiye’de nüfusun işgücüne katılımı ve özellikle kadınların işgücüne katılımı üzerinde durulmuştur. İstihdam politikaları olan makro politikalar ile mikro politikalardan pasif işgücü politikalarının üzerinde bilgi mahiyetinde kısaca durulmuş, çalışmanın özünü oluşturan aktif istihdam politikalarının dünyada ortaya çıkışı, önemi ve Türkiye’de uygulama araçları ve aktif işgücü piyasası politika araçlarını kullanarak istihdama katkıda bulunan kuruluşlar hakkında bilgi verilmesinin yanısıra 5393 Sayılı Belediyeler Kanunu çerçevesinde belediyelerin hemşehrilerinin bilgi ve beceri kazanımları yoluyla istihdam edilebilirliklerini arttıran AİPP araçlarına değinilerek, Balçova Belediyesinin hemşehrisi olan kadınlara el becerisi kazandırma yönündeki etkinlikleriyle kadınların sosyal hayata katılımlarının sağlanması ve kendi yaptıkları ürünlerin satışından ekonomik kazanç elde etmelerine dair gayretler anlatılmaya çalışılmıştır. İlgili başlıklara dair literatür taraması ve içerik analizinin yanısıra, Balçova Belediyesi Kültür ve Sosyal İşler Müdürlüğü ziyaret edilerek semteveleri ve çalışmaları hakkında genel mahiyette bilgi alınmasından sonra yedi adet semtevi ve kilim atölyesi mahallerinde ziyaret edilerek semtevi çalışanlarıyla görüşülüp etkinlikler ve kurslar hakkında bilgiler alınmış, eğitim faaliyetlerine katılan kadınlar kurs çalışmaları sırasında izlenip kurslara dair duygu ve düşünceleri kendilerine sorulmuştur. İstihdamın gerçekleştirilmesinde pasif işgücü piyasası politikalarının yeterli olmaması sonucunda geniş bir uygulama alanı bulan ve kadınlar için de özel önlemler içeren AİPP’ nın hayat boyu öğrenme prensibiyle eğitim faaliyetlerine devam eden kadınların istihdamı ve sosyal hayata katılımına dair Balçova Semtevelerinin oluşturduğu farkındalık ve oluşturduğu rol modelin Türkiye’deki diğer belediyelere ilişkin algıları ele alınıp, sonuç ve önerilerle çalışma sona erdirilmektedir.

2. İSTİHDAM VE İŞSİZLİK KAVRAMLARI

2.1. İSTİHDAMIN TANIMI

Kullanma, çalışma anlamı taşıyan istihdam; üretim faktörlerinden olan insan gücünün, bir ülkede bir yıllık zaman dilimi içerisinde, ekonomik faaliyetlere katılacak durumda olanlarının kullanılma, çalışma ve çalıştırılma derecesi olarak tarif edilmektedir (Köklü, 1987; 67) İstihdam kavramını dar ve geniş anlamlarıyla ele aldığımızda, dar anlamda üretim faktörlerinden sadece işgücünün çalıştırılmasına dair sorunların ele alındığı, geniş anlamda ise işgücü dahil diğer tüm üretim faktörlerinin de üretimde kullanılmasına ilişkin sorunların ele alındığı bir tablonun karşımıza çıktığı görülmektedir. Ülkeler, istihdamın yarattığı etkileri kontrol altında tutmayı ve işgücü faktörünün tamamını üretim faaliyetinde kullanmayı amaç edinerek hareket etmektedirler (Germir, 2012; 3) Bu anlamda tam istihdam, bir ekonomide mevcut üretim faktörleri olan işgücü, sermaye, doğal kaynaklar ve girişimcilerin tamamının üretime katılması yoluyla tümünden yararlanılması anlamını taşımaktadır (Unay, 1996; 203) Bir ülkenin istihdamı, o ülkenin kalkınmışlık seviyesi yanısıra nüfus ve doğal kaynakları ile ekonomik şartlarına bağlı olarak ortaya konmaktadır. (Savaşır, 1999;81)

2.2. İŞSİZLİK KAVRAMI

Araştırmalarda kullanılan resmi rakamları ortaya koyması bakımından Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK)’in açıklamalarına itibar edilmektedir. İşsizliğin ulusal çerçevede tanımlanmasında getirilen tanım “Referans dönemi içerisinde istihdam halinde olmayan (kar karşılığı, yevmiyeli, ücretli ya da ücretsiz olarak hiçbir işte çalışmamış ve böyle bir iş ile bağlantısı da olmayan) kişilerden iş aramak için son üç ay içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve 2 hafta içinde işbaşı yapabilecek durumda olan tüm kişiler işsiz nüfusa dahildir. Ayrıca üç ay içinde başlayabileceği bir iş bulmuş ya da kendi işini kurmuş ancak işe başlamak ya da işbaşı yapmak için çeşitli eksikliklerini tamamlamak amacıyla bekleyenler de

İşsiz nüfus kapsamına alınır" şeklindedir (TÜİK, 2010; 175-176). İşsizliğin uluslararası standart tanımı da üç kritere dayanmaktadır. TÜİK' in de onayladığı bu kriterleri; işi olmama, iş başı yapmaya hazır olma ve iş arıyor olma olarak sıralamak mümkündür. Bu yaklaşım çerçevesinde bir kişinin işsiz sayılması bu üç kriterin birlikte var olması şartına bağlı olmaktadır (Köstekli, 1999: 8). Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nun ölçütlerine göre, 15-64 yaş aktif işgücüne dahil olan, bir iş yapmaya uygun, aktif olarak iş arayanlar ve işi olmayanlar işsiz olarak kabul edilmektedir (Sorrentino, 2000: 4). Yaş, cinsiyet, eğitim seviyesi, etnik grup gibi farklı kategorilerde ele alınabilen işsizlik kavramı, meslekler, coğrafi dağılım şeklinde kriterlere göre de ele alınabilir (Germir, 2012; 6)

2.3. TÜRKİYE'DE İŞGÜCÜ PİYASASININ GELİŞİMİ

Türkiye işgücü piyasası diğer ülkelerinkiyle karşılaştırıldığında, tarım sektörünün yüksek istihdam-düşük verimlilik, işgücünün ortalama eğitim seviyesi ile işgücüne katılım oranının özellikle kadınlarda çok düşük olduğu bir görüntü ortaya çıkmaktadır. İstihdam yaratmaya yönelik yatırımların yetersiz kalması da işgücü piyasasının diğer bir özelliği olarak kayda geçmektedir (Tüsiad, 2004; 29-39) 1955-1960'lı yıllardan itibaren yaşanan köyden kente göç dalgası, günümüzde nüfusun yüzde 76,26'sının kentlerde oturduğu bir sonuç ortaya çıkarmıştır. Şehirlerde artan nüfusa iş bulunması gereğinin yanısıra nüfus artış hızında yaşanan gelişmeler de işgücü piyasamızın yapısal görüntüsünü sergilemektedir (Germir, 2012; 154) 1960'lı yıllarda başlayıp 1980'lerden sonra hız kazanan toplumsal dönüşüm, köyden kente göç dalgası, çarpık kentleşme, kalitesiz bina yapımı ve kalabalık gecekondu kentleri şeklinde bir tablo ortaya koymuştur. Kırsalda tarım sektöründe ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadın, kente geldiğinde iş gücü piyasasının aradığı niteliklere sahip olmamasının yanısıra evinde yaşlı, çocuk, özürlü gibi bakıma muhtaç dezavantaj gruplarından birine de sahipse sosyal baskının da etkisiyle kendisini bir anda işgücü piyasasının dışında bulmuştur. Yeterli eğitim imkanları kırsal kesimde olmadığından eğitimden yararlanamayan çocuklar, kente geldiklerinde ekonomik imkanları yeterli olmadığı için yine eğitimden uzak kalmış ve vasıfsız işlerde çalışan ucuz işgücü haline gelmişlerdir. Kırsaldan kente gerçekleşen göç dalgası ile sanayi toplumu evresini tam da gerçekleştirilmeden hizmetler sektörüne geçişi sağlayan ülke ekonomisinde marjinal işlerde çalışan bu büyük kitle kayıt dışı sistemin de besleyicisi haline gelmiştir. Küreselleşmenin de etkisiyle kendi sosyo-ekonomik hareketliliğini yaşayan bu değişim, toplumsal bir dönüşüm olarak algılanmaktadır (Germir, 2012;157-158)

2.4. TÜRKİYE'DE NÜFUSUN İŞGÜCÜNE KATILIM DURUMU

İstihdam göstergeleri içerisinde önemli bir büyüklük oluşturan İşgücüne Katılım Oranı (İKO) kent-kır ayrımı ile cinsiyet bazlı olarak Tablo.1'de ele alınmaktadır.

Tablo.1: Türkiye'de Kent-Kır ve Cinsiyet Ayrımında İKO (%) (1990-2012)

Yıllar	Türkiye			Kent			Kır		
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
1990	56.6	79.2	34.2	47.9	76.8	17.1	66.9	83.0	52.0
1995	54.1	77.8	30.9	45.2	74.1	16.8	65.8	82.6	49.3
2000	49.9	73.7	26.6	44.1	70.9	17.2	58.7	77.9	40.2
2001	49.8	72.9	27.1	44.0	70.6	17.4	58.7	76.4	41.7
2001	49.6	71.6	27.9	44.4	69.8	19.1	57.6	74.5	41.4

2003	48.3	70.4	26.6	43.8	68.9	18.5	55.5	72.9	39.0
2004	46.3	70.3	23.3	43.0	69.1	17.7	54.4	73.3	36.7
2005	46.4	70.6	23.3	44.1	70.0	18.7	52.1	72.0	33.9
2006	46.3	69.9	23.6	44.2	69.2	19.5	51.2	71.3	33.1
2007	46.2	69.8	23.6	44.3	69.3	19.8	50.8	71.0	32.5
2008	46.9	70.1	24.5	45.0	69.5	20.8	51.4	71.6	32.9
2009	47.9	70.5	26.0	45.8	69.9	22.3	52.7	72.0	34.6
2010	48.8	70.8	27.6	46.8	70.4	23.7	53.5	71.6	36.3
2011	49.9	71.7	28.8	47.6	71	24.8	54.9	73.3	37.5
2012	50.0	71.0	29.5	48.3	71	26.1	53.6	71.2	36.9

Kaynak: TÜİK HİA Verilerinden Derlenmiştir.

Tabloyu incelediğimizde, genel olarak kadın ve erkek İKO'nun 1990-2008 yılları arasında düşüş göstermekle birlikte, 2008 yılından itibaren göreceli olarak artış seyrine girdiği izlenmektedir. 1990 yılıyla karşılaştığımızda 2012 yılında toplamda İKO yüzde 11,7 düşüş kaydederken; bu oranın yüzde 11,1'i erkeklere yüzde 13,7'sinin kadınlara ait olduğu görülmektedir. İKO 2012 yılında 1990 yılına kıyasla; kırsal kesimde toplam ve kadın erkek ayrımında, kentte ise erkekler olarak gerileme kaydederken, kentteki kadının İKO yüzde 52,6 şeklinde önemli bir artış gerçekleştirmektedir. Global kriz öncesi 2007'de kadın İKO yüzde 23,6 iken, 2008'de yüzde 24,5'e, 2009'da yüzde 26'ya yükselmiştir. Benzer bir durum istihdam oranı açısından da geçerlidir (Tablo.2) Kadınların istihdam oranı son 20 yıllık dönemde düşerken, 2004-2007 yılları arasında yüzde 20,7 ile yüzde 21 arasında sabitlenmiştir. Bu oran 2007'de yüzde 21 iken, 2008'de yüzde 21,6'ya, 2009'da yüzde 22,3'e yükselmiştir. 2007-2009 yılları arasında erkeklerin İKO yüzde 69,8'den yüzde 70,6'ya çıkmış, ancak istihdam oranı yüzde 62,6'dan yüzde 60,7'ye düşmüştür. 2007'de kadınların işsizlik oranı yüzde 11 iken 2009'a gelindiğinde bu oran yüzde 14,3'e, erkeklerin işsizlik oranı ise yüzde 10'dan yüzde 13,9'a yükselmiştir. Erkeklerin istihdam oranı düşerken, kadınların istihdam oranının artması, kadınların işgücüne katılımında kayda değer bir artış olması ve her iki cinsin de işsizlik oranı yükselirken, kadınların işsizlik oranının daha fazla artması, özellikle krizin etkisiyle sanayi sektöründe yaşanan kitlesel işten çıkarmalar hane halkının esas gelirini sağlayan erkeklerin işsiz kaldığı dönemlerde kadınların hanenin geçimini sağlamak veya katkı yapmak amacıyla donanımlı olmaksızın işgücüne katıldığını, işgücüne katılan kadınların ancak bir kısmının istihdam edildiğini ve çoğunun işsiz kaldığını, kadınların genellikle korunmasız istihdam biçimlerine yöneldiği şeklinde yorumlanabilir.

Tablo.2: Türkiye'de Temel İşgücü Göstergeleri (2007-2012) (%)

	İstihdam Oranı			İşsizlik Oranı			Genç İşsizlik Oranı		
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
2007	41.5	62.7	21.0	10.3	10.0	11.0	20	19.6	20.8
2008	41.7	62.6	21.6	11.0	10.7	11.6	20.5	20.1	21.2
2009	41.2	60.7	22.3	14.0	13.9	14.3	25.3	25.4	25.0

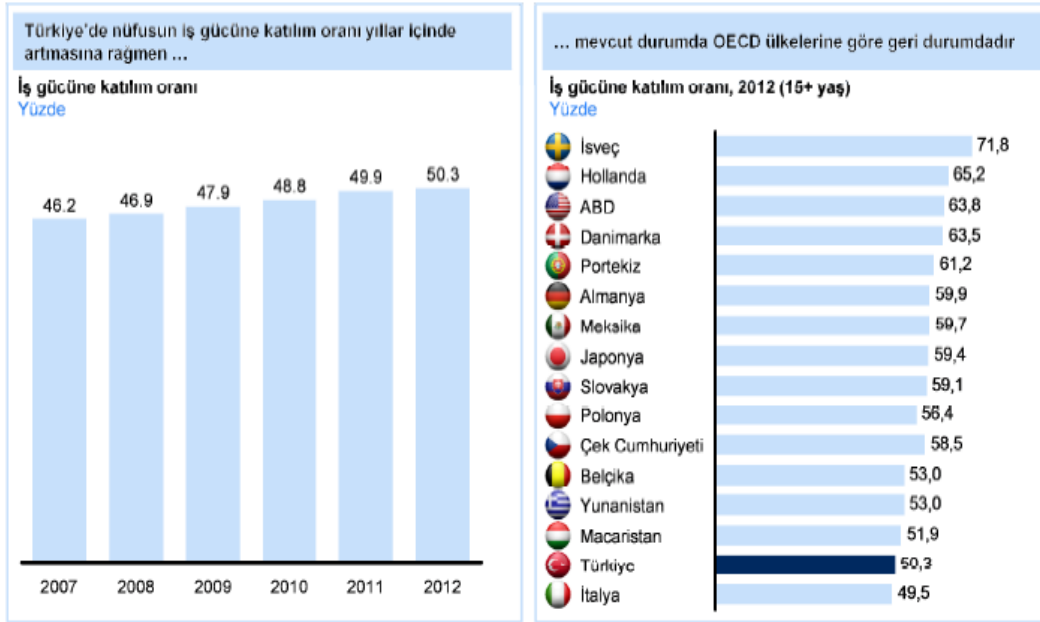
2010	43.0	62.7	24.0	11.9	11.4	13.0	21.7	21.0	23.0
2011	45.0	65.1	25.6	9.8	9.2	11.3	18.4	17.1	20.7
2012	45.4	65.0	26.3	9.2	8.5	10.8	17.5	16.3	19.9

Kaynak: TUIK, Hanehalkı İşgücü İstatistikleri, 2007-2012 (tuik.gov.tr) erişim:27.03.2013

Türkiye’de kırsal kesim istihdamının görece olarak yüksek olması; ücretsiz aile işçiliğinin yaygınlığı, İKO’nın düşüklüğü ve sosyal güvenceden yoksun düşük verimle çalışanların fazlalığı, işsizlik oranlarının gelişmiş ülkelere göre düşük seviyelerde olmasına yol açmaktadır (Kılıç, 2003: 32). Bunun sonucunda Grafik.1’de izlenen ve yıllar itibariyle artış kaydetmekle birlikte OECD ülkelerinin gerisinde kalan bir tablo sergilenmektedir.

Grafik.1:(2007-2012) Türkiye’de İKO’nın Seyri-OECD Ülkeleriyle Karşılaştırılması

Türkiye’de ise mevcut nüfusun iş gücüne katılım oranı artan bir eğilim izlemesine rağmen, hala yeterli seviyede değildir



KAYNAK: Çalışma Hayatı İstatistikleri, OECD

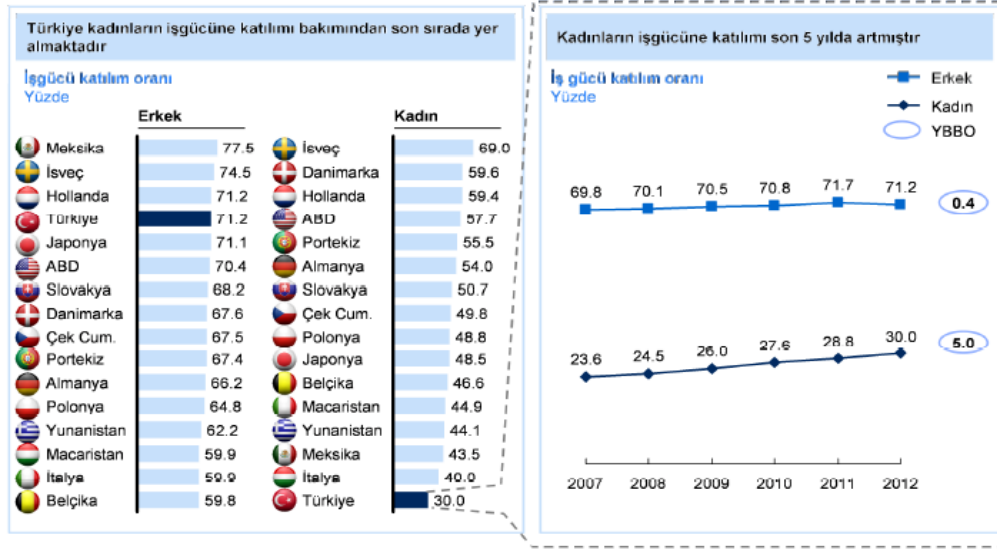
2.5. TÜRKİYE’DE KADINLARIN İŞGÜCÜNE KATILIMI

Ülke genelinde kadınların İKO’na “toplam katılım oranı” denmektedir. Her bir eğitim seviyesindeki katılım oranının, o eğitim seviyesindeki kadın sayısının toplam çalışabilir nüfus içindeki payı ile oranlandırılarak toplanmasıyla elde edilmekte olup, her eğitim düzeyindeki kadınların İKO düşüklüğü yanı sıra işgücüne düşük katılım oranına sahip olan niteliksiz kadınların toplumdaki payının yüksek olması da Türkiye’de kadın İKO’nun düşük çıkmasına yol açmaktadır. Bu etkileşim “bileşen etkisi” olarak adlandırılmaktadır (İŞKUR, 2011; 31). 2012 TÜİK ADNKS’na göre Türkiye nüfusu 75 milyon 627 bin 384 kişi olup; bunun yüzde 49,8’i kadınlardan oluşmaktadır. Kadın nüfusun 0-14 yaş grubunda yüzde 24.4, 15-24 yaş arası yüzde 16.3’ü, 25-44 yaş arası yüzde 31 ve 45-64 yaş arası yüzde 19.8 şeklinde dağılım göstermektedir. Yaşların aritmetik ortalaması alınarak hesaplanan, medyan da denilen ortanca yaş,

kadınlarda 30,1, erkeklerde ise 29,5'tir. <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=13458> 27.03.2013. Grafikten de görüleceği üzere, Türkiye'de 2012 yılında Kadınların İKO yüzde 30 olarak gerçekleşmiştir. 2012 verileriyle Türkiye'de 15-64 yaş arası çalışma çağındaki kadın nüfusu toplam kadın nüfusun yüzde 67.1'ini oluşturmaktadır. Bu verilerin ışığında kadınların İKO son yıllarda artış göstermesine karşın aktif işgücü konumundaki kadınların İKO beklenenin altındadır ve OECD ülkelerinin ise oldukça gerisindedir.

Grafik2: Türkiye'de Kadınların İKO(2007-2012)OECD Ülkeleriyle Karşılaştırılması

İşgücü katılımı oranlarında Türkiye ve OECD arasındaki farkın %70'i kadınların işgücü katılımının düşük olmasından kaynaklanmaktadır



KAYNAK: TÜİK, OECD

Toplumsal cinsiyet rolleri ve bunu esas alan işbölümünü içeren kültürel değerlerin etkisiyle kadınların İKO'nun azaldığına ilişkin Türkiye'de birçok araştırma gerçekleştirilmiştir. Ancak kadınların İKO üzerinde kültürel değerlerin ne ölçüde olumsuz etkide bulunduğu dair akademik bir ölçüme ulaşılamamıştır (Germir, 2012; 166)

3. İSTİHDAM POLİTİKALARI'NIN TANIMI

İLO'ya göre İstihdam politikasının tanımı şu ifadelerde yerini bulmaktadır; "İktisadi gelişme ve kalkınmayı teşvik etmek, hayat seviyesini yükseltmek, işgücü ihtiyaçlarını karşılamak işsizlik ve eksik istihdam sorununu çözümlenmek amacıyla, tam ve verimli istihdama ve işin serbestçe seçilmesine matuf aktif bir politikayı esas gaye olarak ele alıp, uygulamaktır". ILO, "122No'lu İstihdam Politikası Sözleşmesi", (<http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/sozlesme/soz122.htm>)

Erişim:07.03.2013

İstihdam politikası kavramı, işsizlikle mücadele kavramı ile karıştırıldığı veya birbirleri yerine kullanıldıkları görülmekle birlikte, istihdam politikaları işsizlikle mücadele politikalarından daha kapsamlı olup; istihdam seviyesi üzerinde olumlu etkiler sağlaması amacıyla işgücü piyasalarına yapılan her türlü bilinçli müdahaleyi ifade etmektedir (Hekimler, 2004; 83) Herhangi bir ülkede ekonomik büyümeyi ve istikrarı sağlayarak refah düzeyini arttıran, sosyal adalet ve fırsat eşitliği sağlayacak biçimde üretim faktörlerinin etkin kullanılmasıyla doğacak gelirin eşit ve adil dağılımını gerçekleştiren, fakirliği önlemek amacıyla işsizliğin neden olduğu olumsuz sonuçlarla mücadele eden, bireylerin insan onuruna yaraşır

şekilde yaşamlarını devam ettirmelerine imkan tanıyan kural ve uygulamaları içeren kısaca istihdam artışı gerçekleştirilen her türlü politika, istihdam politikası olarak adlandırılmaktadır (Tekin, 2008; 83)

3.1. İSTİHDAM POLİTİKALARININ ÖNEMİ

Ekonomik ve sosyal yönlerden birey ve toplum üzerinde sorunlara yol açan işsizlik olgusu, bireyi belli bir gelir güvencesinden yoksun bırakarak ekonomik yönden hayatını geçindirebilmesini zorlaştırmakta, sosyal yönden ise sosyal yapıyı tahrip ederek huzursuzluk kaynağı şeklinde kendini göstermektedir (Şakar, 1992; 9). İşsizlik oranlarının yükseldiği ekonomik kriz dönemlerinde hırsızlık, cinnet, cinayetler ile boşanmaların artması ahlaki değerlerin yozlaşması konunun sosyal boyutunu ortaya koymaktadır (Baştaymaz, 1998; 24). İşsizler, istihdam olunan nüfus üzerinde bir yük oluşturup; kurulu sosyal güvenlik ve endüstri ilişkileri sistemini sarsmakta ve işgücünün kendi arasında rekabete yol açarak, çalışma koşullarını ağırlaştırmaktadır (Altan, 2004; 124-125). İşsiz kalan kesim, milli gelire katkısı bulunmadan milli gelirin bölüşümünden pay almaktadır. İktisatçı Arthur Okun'un ileri sürdüğü Okun Yasası ile bu durum şöyle açıklanmaktadır; "işsizlik oranında yüzde 1 düzeyinde meydana gelen artış GSYİH'da yaklaşık yüzde 3 oranında azalmaya neden olur (Germir, 2012; 25). Bu olumsuzluklar, sorunun salt bireysel ve toplumsal yönlerini değil, aynı zamanda işsizlikle mücadele politikalarının da önemini vurgulamaktadır. İşsizlikle mücadele, ekonomik büyüme ve teknolojik gelişme gibi değişkenlerin istihdam sürecini etkilediği makro düzey, yaş, cinsiyet, eğitim ve nitelik gibi özelliklerin etkilerini gösterdikleri mikro düzey olmak üzere iki boyutta ele alınabilir. Makro politikalar ile ekonomik istikrar sağlanması; büyüme hızının artırılması ve ihracata yönelik sanayileşme gayretleri ile istihdam olanaklarının da artırılması hedeflenmektedir. İşsizlikle mücadelede mikro düzeyde politikaların başarısı ise, Türkiye'de işsizliğin güçlü-avantajlı ve zayıf-dezavantajlı yönlerinin iyi analiz edilebilmesine bağlıdır (Gürsel ve Ulusoy, 1999; 136-137).

3.2. TÜRKİYE'DE İSTİHDAM POLİTİKALARI

Ülkelerin kültürel geçmişi, politik felsefesi ve sosyo - ekonomik yapılarının birbirinden farklılık göstermesi, kendi yapılarına uygun istihdam politikası oluşturup, bu doğrultuda önlemler almasını da beraberinde getirmiştir. Bu yaklaşımlar arasında bir yanda işsizlik sorununun çözümünü ekonomik gelişmeye bırakan liberal yaklaşımlar, diğer yanda bu sorunu toplumsal bir olgu olarak algılayıp istihdam politikalarına öncelik veren yaklaşımlar bulunmaktadır. Ülkelere, dönemlere ve siyasal iktidarlara göre de toplumlar bu iki uç arasında bir yerde bulunmaktadır. Türkiye'de işsizliği önlemeye yönelik tedbirlerin alınması planlı dönemle başlamış ancak hazırlanan kalkınma planlarına bakıldığında, genelde işsizlik ve istihdam sorununa gereken önemin verilmediği, planlarda sorunların genel çerçevesinin çizilip ortaya konmakla birlikte; bu sorunların çözümüne ilişkin politikaların çok genel ifadelerle yer aldığı, somut proje ve programların, çok istisnai birkaç program dışında, ele alınmadığı görülmektedir.

3.2.1 MAKRO EKONOMİK POLİTİKALAR

Ekonomilerin işsizlikle mücadele yönünde geliştirdiği makro politikalar; para, maliye ve gelirler politikasından oluşmaktadır.

3.2.1.1. PARA POLİTİKASI

Merkez Bankası'nın belirlediği makro hedeflere ulaşmada, piyasadaki para ve kredi hacmini değiştirmek üzere mevduat munzam karşılık oranları, açık piyasa işlemleri, faiz oranları, reeskont oranları gibi enstrümanları kullanmasıdır (Aktan vd, 1998; 5);

3.2.1.2.MALİYE POLİTİKASI

Devletin kamu harcamaları, kamu gelirleri ve borçlanma şeklindeki araçları kullanarak ekonomiye, vergi, borçlanma ve harcamalar yoluyla yapmış olduğu müdahaleler bütünüdür (Eker, 1996; 280).

3.2.1.3. GELİRLER POLİTİKASI

Doğrudan ücret ve fiyatlarda yapılan değişimlerle gerçekleşen politikalara verilen genel addir.

3.2.2. MİKRO EKONOMİK POLİTİKALAR

İşsizlikle mücadelede kullanılan mikro ekonomik politikalar; aktif işgücü piyasası politikaları ve pasif işgücü piyasası politikaları olarak iki gruba ayrılmaktadır.

3.2.2.1. PASİF İŞGÜCÜ PİYASASI POLİTİKALARI

Pasif İşgücü Piyasası Politikaları (PİPP) 1900'lü yılların başlarında işsizliğin olumsuz sonuçlarını telafi etmek amacıyla ortaya çıkmış ve günümüze kadar önemini korumuştur. PİPP, işsizliğin ortaya koyduğu sosyal boyuttaki sorunları onarmaya ve işsizlere asgari düzeyde de olsa ekonomik bir güvence sağlamaya yönelik önlemler bütünüdür, şeklinde tanımlanabilir (Germir, 2012; 35).

3.2.2.1.1. TÜRKİYE'DE PASİF İŞGÜCÜ PİYASASI POLİTİKALARI UYGULANMASI

İşsizlik sigortası ödeneği ve işsizlik yardımı iki temel unsurunu oluşturan PİPP, Türkiye'de olduğu gibi bazı ülkelerde de kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı uygulamalarını bünyesinde barındırmaktadır. İş Yasasında AB'ye uyum süreci kapsamında gerekli düzenlemelerle Yasa şekillendirilmekte olup; kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve işsizlik sigortası şeklinde uygulamalar da bu politikanın bileşenleri olmaktadır. 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na göre İşsizlik Sigortası Fonundan; işsizlik ödeneği, sağlık güvencesinin devamlılığı, yeni bir iş bulma, meslek geliştirme, edindirme ve yetiştirme eğitimi ile ücret garanti ve kısa çalışma ödemelerine ilişkin hizmetler sunulmaktadır.

3.2.2.2. AKTİF İŞGÜCÜ PİYASASI POLİTİKALARI VE GELİŞİMİ

II. Dünya savaşıdan önce işgücü piyasaları ile ilgili çok sayıda iş yaratma ve mesleki eğitim programları bulunmakla birlikte, bu politikalar AİPP olarak tanımlanmamıştı. İlk defa 1948 yılında İsveç'te Gösta Rehn ve Rudolph Meidner adında iki iktisatçı AİPP, tam istihdam amacını gerçekleştirirken enflasyonu kontrol altında tutan sosyal demokrat bir strateji olarak ifade etmişlerdir. Tanımdaki "aktif" sözcüğü İsveç'te 1950'li yıllarda ücret kısıtlamalarına tepki oluşturan politikalardan alınmıştır. 1960'lı yıllardan beri OECD, AİPP' nın gelişimine destek vermektedir (Janoski vd, 1996; 698). 1961 yılında OECD, kendisine üye ülkeler arasında AİPP' nın uygulanmasını teşvik etmek amacıyla Emek ve Sosyal Sorunlar Komitesi'ni oluşturmuştur. Zamanla AİPP' nın ele aldığı noktalarda değişiklik olsa da bazı amaçlar sürekli ön sayfada yerini almıştır. İnsan kaynaklarını geliştirmek ve ekonomik büyümeyi teşvik ederek işgücünün yapısal değişimlere adapte olmasını kolaylaştırmak OECD' nin öncelikli amaçları arasında yerini korumuştur (Biçerli, 2004; 147). 1970'li yıllarda yaşanan petrol krizlerinin etkisiyle AB ve OECD üyesi ülkelerde işsizliğin giderek artış kaydetmesi AİPP'nı yeniden gündeme taşımıştır. AB ülkelerinde 1965'de yüzde 3,4, OECD ülkelerinde yüzde 2 olan işsizlik 1994 yılında AB' de yüzde 7,8'e OECD' de ise yüzde 11,2'ye yükselmiştir (Varçın, 2004; 7). Liberal ekonomi politikaları uygulayan pek çok ülke 1973'de Birinci Petrol Şoku'ndan sonra ortaya çıkan işsizlik sorununu çözmek için liberalizmin temel prensiplerinden olan "ekonomiye müdahale etmeme" adına, sorunların çözümü için "ekonomik gelişme" içinde çare aramaya başlamışlardır (Koray, 1992; 91). İşsizliğin nedenlerine dair Avrupa Komisyonu aşağıdaki tespitlerde bulunmuştur;

1. Mesleki eğitime yeteri kadar yatırım yapılmayı,
2. Ekonomik gelişmenin yeteri kadar istihdam yaratmaması,
3. Ücret dışı işçilik maliyetlerinin yüksekliği,
4. İşgücü piyasalarının yeteri kadar etkin olamaması ve
5. Uzun dönem süren yapısal işsizlik.

İşsizlikle mücadelede takip edilen istihdam politikalarını ise OECD yedi kategori altında gruplandırmıştır;

1. Kamunun eşleştirme ve danışmanlık hizmetleri,

2. Mesleki eğitim,

3. Sübvansiyon edilmiş istihdam anlamında kullanılan özel sektöre yönelik ücret ve istihdam sübvansiyonu,

4. Kendi işini kuranlara yardım ve

5. Doğrudan kamu sektöründe istihdam

6. İşsizlik sigortası,

7. Erken emeklilik

Bu kategorilerden 1-5 arasındakiler AİPP' nın, 6-7 ise PİPP' nın çalışma alanına girmektedir (Sohlman ve Turnham, 1994; 23).

1990'lardan itibaren işsizlik oranlarının gelişmiş ekonomilerde yüzde 10' lar seviyesini geçmesi üzerine, çalışma hakkını bir insan hakkı olarak kabul eden ILO Sözleşmeleri ve Avrupa Sosyal Şartı gibi uluslararası belgelerde imzası bulunan devletler, işsizlikle mücadelede radikal istihdam politikaları geliştirmeye başlamıştır. AİPP olarak da adlandırılan bu önlemler paketi esas itibarıyla, işsizlerin iş bulmada karşılaştığı sorunları gidermek, yeni iş alanları açmak, işgücü arz ve talebini bir araya getirerek işgücü piyasasına girişi kolaylaştırma üzerine inşa edilmiştir.

3.2.2.2.1. AKTİF İŞGÜCÜ PİYASASI POLİTİKALARININ ÖNEMİ

AİPP temel olarak işsizliği azaltmayı, istihdamı ve gelirleri artırmayı amaçlayan politikalar olup 1990'lardan itibaren işsizlikle mücadelede önemli bir politika aracı olarak uygulanmışlardır. Temel amacı, işsizlere sadece gelir desteği sağlamak yerine, onların çalışma hayatına dönüşlerini kolaylaştırmak olan önceliği uzun dönemli işsizler olmak üzere gençler, kadınlar, özürü işsizler gibi işgücü piyasasında iş bulma şansları zayıf gruplar olan AİPP tam istihdamı hedeflemese bile, işsizliği azaltmayı ve işini kaybeden kişilerin işsizlik süresini kısa tutarak istihdama katılmalarını amaçlayan programlardır. (Varçın, 2004; 1). Ekonomilerde asıl hedef, istihdam yaratabilmektir, bu manada işsiz kesime geçinebileceği ücreti vermek yeterli olamamaktadır. İşsizliğe karşı en iyi koruma politikası olduğu genel olarak kabul gören AİPP, beceri geliştirme, yeniden istihdam ve diğer politikaları teşvik etme yönünde olmalı ve en önemlisi de sürekli artış kaydeden işgücü için insana yakışır iş oluşturulmasını gerektirmektedir (ILO, 2001: 2,17-18). Türkiye hem ILO ile imzalanan anlaşmalara taraf hem de AB'ne girme sürecinin şartlarını yerine getirmeye çalıştığı için Avrupa istihdam yükümlülükleri ile ilgili hazırlıkları yapmakta olduğundan, genç işsizliği azaltma ve kadın istihdamını artırma konusunda AB'de hazırlanan Avrupa Büyüme ve İstihdam Stratejisi çerçevesinde, işsizlikle genel olarak mücadele etmek amacıyla yıllık olarak hazırlanan ulusal programları her yılın sonunda gözden geçirmektedir. İstihdam yönergesi, ulusal reform programları, ortak istihdam raporu ve Avrupa Konseyi üyelerinin birbirlerine yazdıkları öneriler şeklinde Avrupa istihdam stratejisinin dört tane bileşeni vardır (Ercan, 2007; 26). AB'de uygulanan istihdam stratejilerini incelediğimizde sahip olduğu başlıklar şöyle sıralanabilir; (TİSK, 2013; 40-41)

a) Risk sermayesi, vergi kolaylıkları ve iş kurma kolaylıkları sağlanması yoluyla girişimciliği özendirme ve teşvik etme,

b) PİPP'nın yerini AİPP' nın alması ile istihdam edilebilirliği arttırmak, böylece okuldaki iş hayatına geçişi kolaylaştırmak,

c)İş yapısının modernize edilmesi ve uyum yapısının desteklenmesi ile işletmelerin yapısal esnekliğinin sağlanması ve piyasaya uyum kapasitelerinin artırılması,

d)Kadın erkek arasındaki eşitsizliğin azaltılmaya çalışılmasıyla, toplumsal fırsat eşitliğinin sağlanması.

İş bulma şansı düşük olan kadınlar, uzun dönemli işsizler, gençler, engelliler ve göçmenler şeklinde “dezavantajlı grubu” hedef alan AİPP, emeğin kalitesinin yükseltilmesi, okuldan iş yaşamına geçişte genç bireylere süreç hakkında bilgi veren programların oluşturulması, bölgesel olarak yoğun işsizlik olan yerlerde işverenlerin finansal anlamda desteklenmesi, girişimciliğin özendirilmesi gibi önlemleri de içermekte ve Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü (İŞKUR) tarafından yoğun olarak uygulanmaktadır (Bozdağlıoğlu, 2008; 60).

İŞKUR bünyesinde Aktif İşgücü Hizmetleri Dairesi Başkanlığı tarafından; meslek edindirme, geliştirme ve değiştirme kursları düzenlenmektedir. Ayrıca istihdamda özel politika gerektiren grupların istihdamını kolaylaştırıcı mesleki eğitim ve mesleki iyileştirme hizmetleri verilmekte ya da verdirilmektedir. Bunun yanında diğer işgücü yetiştirme ve uyum programları uygulanmaktadır.

3.2.2.2.2. AKTİF İŞGÜCÜ PİYASASI POLİTİKA ARAÇLARI

AİPP araçları çeşitli kaynaklarda farklı sınıflandırmalara sahip olup; geçici işsizliğe, yapısal işsizliğe, istihdam yaratma ve işgücü piyasası uyum politikaları şeklinde bileşenlerden oluştuğu görülmektedir. Geçici işsizliğe yönelik politikalar; genel istihdam, toplu işten çıkarmalara karşı hizmetler, yoğun iş arama programları, bölgesel işgücü hareketlerinin düzenlenmesi olurken, işgücü yetiştirme programları, işbaşı eğitim programları ve ücretlerin sübvansede edilmesi uygulamaları da yapısal işsizliğe karşı geliştirilen politikalar olarak karşımıza çıkmaktadır. İstihdam yaratma politikalarının bileşenleri, küçük işletme geliştirme programları, kamu yararına çalışma programları, yerel ekonomik gelişme programlarıdır. İhbarlı işten atma, çalışma süresinin kısaltılması, esnek çalışma ile iş güvenliği ve ücretlere ilişkin düzenlemeler ise işgücü piyasası uyum politikaları olarak yer almaktadır. (Varçın, 2004; 22-66)

Ülke gerçeğini yansıtan yapısal işsizlik ve uzun dönemli işsizlik sorununa çözüm getirmek adına işgücü piyasasının, yapısına daha uygun olarak algıladığı işsizliği önlemeye yönelik tedbirler ve işsizliği sınırlamaya yönelik önlemler paketi Türk işgücü piyasasında en çok kabul gören AİPP araçları olarak değerlendirilebilir.

3.2.2.2.2.1. İŞSİZLİĞİ ÖNLEMeye YÖNELİK TEDBİRLER

3.2.2.2.2.1.1. MESLEKİ EĞİTİM PROGRAMLARI

Gelişmiş ülkeler AİPP olarak mevcut emeğin “istihdam edilebilirliği”ni arttıran ve beşeri sermaye yatırımı olan eğitim programları üzerinde yoğunlaşmıştır (Ataman, 2000; 3). Üretimde teknoloji kullanımının 1980 sonrasında giderek artması bunu kullanamayan işsizler için negatif bir durum oluşturmuş ve işgücüne olan talepte daralma yaşanmıştır. Atıl kalan ve kalifiye olmayan işgücünü, işgücü piyasasına nitelik kazandırarak geri kazandırmak amacıyla mesleki eğitime bütçeden daha fazla pay ayrılması gerekliliği doğmuştur. Formasyon programları, mesleki yönlendirme ve istihdam araştırma stratejileri geliştirmeye yönelik işgücü piyasasına girmede zorluk yaşayan dezavantajlı gruba yönelik tedbirler öncelikle ele alınmıştır. Mesleki eğitim programlarının lokomotif olan formasyon programları ile mesleki eğitim, işgücünün verimliliğini arttırmaktadır. İşgücünün niteliğini arttırmaya yönelik kurum içi ve dışı şeklinde kamu kurumları tarafından verilen eğitim programlarının en belirgin özelliği, üretim aşamasında yaparak öğrenme ağırlıklı olarak beceri kazanma sürecinin kısaltılmasını içermektedir. İstihdam edilebilirliği arttırmanın başlıca yolunun işgücünün niteliğinde artış kaydetmekle mümkün

olabileceği kabul edildiğinden dünya da özellikle AB ve Türkiye’de uygulanan en etkili politikaların başında gelen mesleki eğitim programları, işyerinde eğitim programları, iş yaratma programları, iş-eğitim programları, iş kurmaya yardım programları olarak temelde ayrılmaktadır. Uluslar arası nitelik taşıyan bazı programları da kapsayan mesleki eğitim programlarında esas olarak temel eğitim, ileriki dönemlerde alınacak eğitimlerin başarı şansını arttırmak için gerekli görülmektedir. Uzun dönemli işsizlik üzerinde eğitim programlarının ne derece başarılı olduğu; verilen eğitimin iş piyasasında karşılığının olması, eğitim programının bireye iş tecrübesi kazandırma şansı ve programın katılımcılara iş bulma olanakları ile bağlantılı olduğunu yapılan araştırmalar ortaya koymuştur (Duruel, 2007; 397).

3.2.2.2.1.2. GİRİŞİMCİLERE SAĞLANAN YARDIMLAR

Bireylerin kendi işlerini kurması, hem ücretli çalışan olarak istihdam edilme gereğini ortadan kaldırmakta hem de başka bireylere istihdam olanakları sağladığından özellikle girişimcilere, kendi işini kuranlara yapılacak yardımlar istihdam yaratma ve rekabet gücünü artırma adına önem arz etmektedir (Biçerli, 2005; 6).

3.2.2.2.1.3. İSTİHDAM DANIŞMANLIĞI HİZMETLERİ

İş ve Meslek Danışmanlığı; mesleklerin gerektirdiği nitelikler ve kişilerin sahip oldukları özelliklerin karşılaştırılması, bireyin yetenek ve isteklerine göre yönlendirilmesi, bu kapsamda bireyin yararlanabileceği eğitim ve diğer imkanlar konusunda yol gösterilmesidir. İş bulmada zorluk yaşayan kişileri de hedefleyen bireysel danışmanlığın önemli ve pozitif etkileri bulunmaktadır. İŞKUR tarafından sürekli güncellenen ve geliştirilen Türk Meslekler Sözlüğü bu anlamda önemli bir materyal olup İŞKUR bünyesinde var olan Meslek Danışma Merkezleri de bir diğer pozitif nokta olarak sayılabilir. İstihdam danışmanlığı hizmetleri, işgücü arzı ile işgücü talebinin karşılaşmasını sağlamak şeklinde ifade edilebilir. Kamu ve özel istihdam büroları tarafından verilen bu tür hizmetlerin gerçekleştirilmesi için, işgücü piyasasına emeğini arz edenlerin nitelik ve özelliklerini bu piyasadan işgücü talep edenlerin büroya bildirmiş olduğu açık işler ve istenenlerin özellikleri ile eşleştirmeye çalışılması gerekmektedir. Asıl amacı işsizlik süresinin kısaltılması olan program, işverenlerin sunduğu işlerle iş arayanların buluşmasını sağlamaya çalışmaktadır (Yereli ve Karadeniz, 2013; 18-19)

3.2.2.2.1.4. KAMUNUN YENİ İSTİHDAM ALANLARI OLUŞTURMASI

Birçok ülkede geniş bir kullanım alanı bulan program, kamu hizmetinde istihdam, iş yaratma programları ve istihdam yoğun programlar olarak çeşitli şekillerde adlandırılmaktadır. Amacı işsiz kalan bireye kısa vadeli çalışma imkânı sunabilmek olan, bünyesinde daha minimal farklı programlar da bulunan, yerel yönetimler, sivil örgütler ve gönüllü gruplar tarafından desteklenen, kar amacı taşımayan sadece istihdam hacmini arttırmaya yönelik ve hizmet ağırlıklı alanlarda işsizliğin sosyo-ekonomik olumsuzluklarını ortadan kaldırarak işsizlerin satın alma güçlerinin iyileştirilmesiyle üretim ve istihdam artışı sağlamayı amaçlayan program kapsamında, özellikle dezavantajlı grup arasından seçilenler kısa süreli de olsa kamu kurumlarında istihdam edilmeye çalışılır, okullarda öğrencilerin giriş ve çıkış saatlerinde trafiği gözetleme ve kamu binalarının temizliği gibi nitelik istemeyen ve kar amacı gütmeyen işlere yerleştirilir (Germir, 2012; 54-55)

3.2.2.2.1.5. İSTİHDAM ARTTIRICI SÜBVANSİYONLAR

Bu programda devlet, gelişme eğilimi bulunan ya da yeni kurulan işletmelere, doğrudan kredi vermek yerine kamu istihdam ofisleri aracılığıyla çalışanların ücretlerini sübvans ederek destek sağlamaktadır. Sübvans desteği, koşulsuz bir destek olmayıp, bu programdan yararlanan işletmeleri belli bir yükümlülük altına sokmaktadır. Bu yükümlülük, genellikle ücretleri sübvans edilen çalışanların sübvans sonrası belli bir süre işletmede çalışmalarını zorunlu kılmaktadır (Varçın, 2004; 40)

3.2.2.2.2. İŞSİZLİĞİ SINIRLAMAYA YÖNELİK TEDBİRLER

Haftalık çalışma sürelerinin kısaltılması, esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaştırılması, işgücünün hareketliliğinin artırılması, yeniden eğitim ve erken emeklilik gibi istihdamı dolaylı olarak etkileyen uygulamalarla mevcut iş ve işyerlerindeki istihdamın korunmasına çalışılmakta böylece istihdamın mevcut iş ve işyerleriyle kısmen artırılıp işsizliğin sınırlanması öngörülmektedir.

3.2.2.2.2.1. HAFTALIK ÇALIŞMA SÜRELERİNİN KISALTILMASI

1973 yılında yaşanan “Birinci Petrol Krizi” sonrası Avrupa’daki gelişmiş bazı ekonomilerde haftalık çalışma süreleri 45 saatten 40 saate indirilmiş, 1980 sonrası işsizliğin kronikleşmesi ile de haftalık çalışma süreleri 40 saatin altına çekilmeye çalışılmıştır. Günümüzde AB üyesi ülkelerin çoğunda haftalık çalışma süreleri toplu iş sözleşmeleriyle 35 saate kadar indirilmiştir.

3.2.2.2.2.2. ESNEK ÇALIŞMANIN YAYGINLAŞTIRILMASI

1980 sonrasında işsizlik rakamlarının kronik bir görüntü sergilemesiyle AB ülkeleri emek piyasasında esnekliğe gidilmesinin gerekliliği yönünde karar almıştır. Böylece kısmi süreli çalışma, iş paylaşımı, tele çalışma, çağrı üzerine çalışma şeklinde esnek çalışma türlerini yasal hale getirmişlerdir. Ekonomik kriz dönemlerinde işin tamamen durdurulması yerine işgücü sayısında indirimle gidilmeden kısa süreli çalışmalarla iş sürdürülerek mevcut istihdamın korunabilmesine çalışılmaktadır (Yavuz, 1995; 88). Almanya ve Hollanda başta olmak üzere birçok ülkede uygulanan esnek çalışma sistemi ile ilgili Türkiye’de de yasal düzenlemeler oluşturulmaya çalışılmaktadır (Hekimler, 2008; 15) Esnek çalışmanın yaygınlaştırılmasına dair 25 Şubat 2011 tarih ve 27857 (mükerrer) sayılı Resmî Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe giren 6111 sayılı Yasa’da da gerekli düzenlemeler yapılmıştır. Buna göre, Haftalık çalışma süresi 30 saatin altında olan, esnek çalışma türlerini kapsayan kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan sigortalılar, kısmi süreli çalıştıkları aylara ait eksik sürelerini borçlanma imkanına kavuşmuşlardır. Borçlanılan bu süreler, hizmet akdine istinaden gerçekleşen çalışma sürelerinde olduğu gibi, sigortalılık türü olarak sayılabilecektir. (<http://www.hurriyet.com.tr/ekonomi/17012979.asp>) Erişim, 20/03/2013

3.2.2.2.2.3. İŞGÜCÜ HAREKETLİLİĞİNİN ARTTIRILMASI

Ülkelerin ekonomik gelişmelerinde bölgesel eşitsizlikler bulunması, işletmelerin bölgesel dağılımında yoğunlaşmalara neden olabileceği gibi belirli bir bölgenin işgücü piyasası yeniden yapılanma programları veya özelleştirme uygulamalarından daha fazla etkilenebilmektedir. Kamu istihdam ofisleri, farklı gelişmişlik düzeyine sahip bölgeler arasında işgücü arzını kaydırmaya yönelik programlar geliştirmekte böylece bölgeler arasındaki işgücü arz ve talebinde karşılaşılan dengesizliği gidermeyi hedeflemektedirler (Özşuca, 2003; 139)

3.2.2.2.2.4. ERKEN EMEKLİLİK UYGULAMALARI

İşsizlik oranlarının arttığı dönemlerde birçok ülke emeklilik yaşını 65’den 60’a hatta 58’e indirerek yeni bir iş yaratılmadan eldeki mevcut iş imkanlarıyla erken emekli edilenlerin yerine işsizlerin yerleştirilmesi şeklinde önemli oranda işsizlik rakamlarını olumlu yönde etkilemeyi başarmıştır (Koray,1992; 95-96).

4. TÜRKİYE’DE AKTİF İŞGÜCÜ PİYASASI POLİTİKA ARAÇLARINI KULLANARAK İSTİHDAMA KATKIDA BULUNAN KURUM ve KURULUŞLAR

İŞKUR başta olmak üzere, Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) Çıraklık, Mesleki ve Teknik Eğitim Geliştirme ve Yaygınlaştırma Dairesi Başkanlığı, üniversiteler, halk eğitim merkezleri, belediyeler, KOSGEB, TC Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Kültür ve Turizm Bakanlığı, özel istihdam büroları, istihdama katkıda bulunmak amacıyla AİPP araçlarını kullanarak işgücü eğitim programları,

girişimciliğin geliştirilmesine yönelik eğitim ve kurslar, dezavantajlı kesime yönelik beceri kursları şeklinde işgücünün istihdam edilebilirliğini veya istihdamda kalınabilirliğini arttırıcı faaliyetler düzenleyen kurum ve kuruluşlar olarak sayılabilir. Bu kurumlardan yetersizlikleri olmasına karşın en deneyimli kuruluş, İŞKUR olarak belirtilebilir (Bulut, 2010; 60-61).

4.1. BELEDİYELER

Faaliyet alanları 5393 Sayılı Kanunla çizilen belediyeler kırsalda ve metropolde hemşehrilerinin nitelik-beceri kazanarak mesleki ve teknik yeterliliğe kavuşmasını temin etmek amacıyla MEB'ndan onaylı sertifikalı, ücretsiz kurslar düzenlemektedir. Ekonomik sıkıntılar nedeniyle özel kurslara gidemeyen, yeni bir meslek sahibi olmayı, beceri kazanmayı isteyen, örgün eğitimden herhangi bir nedenle yararlanamamış olan, mesleğinde ilerlemek daha donanımlı hale gelmek isteyen kişilerin hedef kitlesini oluşturduğu bu kurslara katılanlar makine nakış, alüminyum folyo, tel kırma, ahşap boyama, bağlama, gitar çalma, yabancı dil kursları, işitme engelli hastasıyla iletişim kurabilmek için Türk işaret dili kursu, cilt bakımı ve temel makyaj, kuaförlük, el nakışı, davul derisi ile süs eşyası yapımı, bilgisayar kullanımı, bilgisayar okur-yazarlığı, bilgisayarlı muhasebe, kalorifer ateşçisi, tekstil nakışı, kasiyerlik, resim, kurdele nakışı, ofis programları kullanımı, bilgisayar destekli proje çizimi (autocad), yönetici asistanı, açıcılık, seramik, aerobik, kadın giysileri dikimi, hasta ve yaşlı refakatçisi, diksiyon, gümüş kazaz işletmeciliği, satış görevlisi, sahne makyajı ve drama gibi farklı alanlarda mesleki ve teknik yeterliliğe kavuşup işgücü piyasasında ara eleman olarak istihdam edilebilir konuma gelmektedirler (Germir, 2012; 72)

5. BALÇOVA SEMTEVLERİ ÖRNEĞİ

12 Ekim 2004 tarihinde Eğitim mahallesinde ilki açılan "Balçova Semtevlere Projesi" kapsamında sırasıyla 20 Mart 2005 tarihinde Çetin Emeç Mahallesi, 18 Nisan 2005'te Kilim Atölyesi, 8 Mart 2006'da Teleferik Mahallesi, 22 Haziran 2006'da Onur Mahallesi, 17 Nisan 2008'de Korutürk Mahallesi ve son olarak ta 10 Ekim 2008 tarihinde Meşaleevleri-Olimpiyat Sitesi'ndeki Semtevi açılarak toplam 7 adet semtevi ve 1 adet kilim atölyesi ile mahalle sakinlerine meslek ve beceri kazandırılmasına çalışılmaktadır.

5.1. BALÇOVA SEMTEVLERİ'NİN HAYATA GEÇİŞİ

Türkiye'de uygulanmakta olan yapısal reform programını desteklemek amacıyla, Dünya Bankası'ndan sağlanan ek finansman kapsamında 500 Milyon ABD Doları, sosyal yardım sisteminin güçlendirilmesi, reform programının sosyal etkilerinin azaltılması için Türkiye ve Dünya Bankası arasında 14 Eylül 2001 tarihinde imzalanmış ve 28 Kasım 2001 tarihli Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe giren Sosyal Riski Azaltma Projesi (SRAP) İkraz Anlaşması'yla Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü'nün kullanımına ayrılmıştır. Bu anlaşmayla Türkiye'de kısa ve uzun dönemde yoksulluğun azaltılmasına katkıda bulunulması amaçlanmıştır. 2002 yılında uygulamaya konulan ve 31 Mart 2007 tarihinde son bulan SRAP, birbiriyle bağlantılı dört bileşenden oluşmaktadır; (Germir, 2012; 69-70)

- 1) Yaşanan ekonomik krizin muhtaç nüfus üzerindeki etkisini azaltma (Hızlı Yardım Bileşeni)
- 2) Yoksullara hizmet ve sosyal yardım sağlayan devlet kurumlarının kapasitesini arttırma (Kurumsal Gelişim Bileşeni)
- 3) Temel sağlık ve eğitim hizmetlerinin iyileştirilmesi için nüfusun en yoksul yüzde 6'lık bölümüne yönelik bir sosyal yardım sistemi kurma (Şartlı Nakit Transferi Bileşeni)
- 4) Yoksulların gelir elde etme ve istihdam fırsatlarını arttırma (Yerel Girişimler Bileşeni)

T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü bünyesinde T.C Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonu ve Dünya Bankası "Sosyal Riski Azaltma Projesi" ne

sunulan proje, katkı almaya hak kazanmış ve 1 Aralık 2005 tarihi itibarıyla "SRAP" desteğiyle Balçova Semtevlere çalışmalarına başlamıştır. Halk evlerini model alan semtevlere projesinde, Balçova ilçesinde ikamet eden kadınların vakitlerini değerlendirme, emeklerini somutlaştırıp kazanç sağlamaları, hem gelir etme amaçlı el becerileri kazandırılması hem de kırsal bölgelerden göç etmiş aileleri kent yaşamına kazandırarak yetişen neslin şehre uyumunu sağlamak ve kadınların sosyal hayata kazandırılması amaçlanmaktadır.

5.2. BALÇOVA SEMTEVLERİNİN AKTİF İŞGÜCÜ PİYASASI POLİTİKA ARAÇLARINI KULLANARAK KADIN İSTİHDAMINA YÖNELİK KATKILARI

Belediye sınırları içinde bulunan her mahalleye bir semtevi çatısı kurulması düşüncesiyle yola çıkan projenin ilk adımı olarak Eğitim Mahallesi'nde ilk semtevi faaliyete geçmiş, çoğunluğunu 14-64 yaş arası çalışma çağındaki ev hanımlarının oluşturduğu mahalle sakini olan kadınların hem boş zamanlarını değerlendirmeleri hem de aile ekonomilerine katkı sağlamaları amacıyla açılan bu kurslarda ahşap boyama, tel kırma, makine nakışı, kumaş boyama, mefruşat kursu, kurdele nakışı, ahşap boyama, dikiş, takı tasarımı, kırk yama, seramik, yağlıboya resim, bilgisayar, satranç, boncuk işi, poşetlik, keçe süsleme kursları alanında uzman öğretmenler tarafından verilmektedir. Her bir kurs haftada bir gün olmak üzere iki buçuk ay sürmekte ve 15 kişilik sınıflarda gerçekleştirilmektedir. Verilen kurs hizmetinin yanı sıra kursta kullanılan malzemeler de ücretsiz olarak kursiyerlere temin edilmektedir. Belediye bünyesinde görevli alanında yetkin 10 öğretmen dönüşümlü olarak semtevlere dolaşarak eğitim vermektedir. Bu kurslardan ayrıca Eğitim Mahallesi ve Çetin Emeç Semtevlere'nde kadınlara okuma yazma kursu da verilmektedir. Semt evlerinden başka kilim atölyesinde de her devrede ortalama 10 kursiyer 8 haftalık kursların yanı sıra büyük tezgâhlarda atölye çalışmaları da gerçekleştirmektedir. Haftada 1 tam gün olmak üzere 8 hafta süren kurslarda, bir kursiyer en fazla 4 ürün yapabilmektedir. Her üründe farklı teknikler öğretilmektedir. Bu teknikler günlük kullanılabilinecek heybe, pano, çanta ve küçük yer kilimi gibi örnekler üzerinde gösterilmektedir. Kurs süresince kullanılan tezgâh, çözgü ve atkı ipleri ücretsiz olarak kursiyerlere verilmektedir. Haftada 2 gün semt evlerinden gelen kursiyerler için ayrılmıştır. Gerek semtevlere gerekse kilim atölyesinde kadınların ürettiği ürünler Uluslararası İzmir Enternasyonal Hediyelik Eşya Fuarı başta olmak üzere çeşitli kermesler, hobi fuarları, çarşı-pazar içerisindeki Semtevlere Satış yerinde satışa sunulmaktadır. Ürünlerin üzerine kod numaraları konularak takibi yapılmakta ve satılan ürünün bedeli tamamen, o ürünü üreten bayan öğrenciyeye verilmektedir. Satılmayan ürün ise yine kendisine geri iade edilmektedir. <http://www.kentyasam.com/balçova-belediyesinden-semtevlere-hbrdy-2195.html> (erişim: 26/03/2013) <http://www.haberinozu.com/izmir/balçovalı-annelerin-yeni-yil-umudu-h97798.html>

Balçova ile Yunanistan'ın Rion Belediyesi arasında geliştirilen "Avrupa Birliği ve Türkiye Arasındaki Sivil Toplum Diyalogunun Geliştirilmesi" projesi kapsamında Yunanistan'daki kadın sivil toplum örgütlerinin de desteği ile özel kermes düzenlenerek semtevlere üretilen ürünlerin satılmasına yardımcı olunmuştur. Balçova'dan Yunanistan'a giden ev hanımları düzenlenen kermeste ürettikleri ürünleri satarak 3 bin euro'luk satış gerçekleştirmişlerdir http://www.yeniasir.com.tr/KentHaberleri/2009/12/06/semtevlere_yunanli_destegi <http://www.haberfx.net/semtevlere-avrupa-birligi-dopingi-haberi-126221> (Erişim: 26/03/2013)

Balçova Semtevlere, ev kadınları tarafından üretilen ürünlerin fotoğraflarını 30 sayfadan oluşan Türkçe-İngilizce dillerinde düzenlenmiş bir katalogta toplayarak, kadınların ürettiklerinin yurt içi-dışı özellikle fuarlarda profesyonel anlamda satışını kolaylaştırmak amacıyla katalog çalışması ve internet sitesi çalışması ile de desteklemektedir. Katalogta süs eşyası, ev eşyası olarak kullanılabilinecek takı, kilim, ahşap boyama gibi binlerce ürünün fotoğrafı ve ürün kodları bulunmaktadır. İnternet sitesi ile de desteklenen katalog yoluyla Balçovalı hanımları yüz bin TL'nin üzerinde para kazanmaları sağlanmıştır.

<http://www.milliyet.com.tr/semte-evlerinden-dunya-pazarina-ege/haberdetay/20.07.2011/1416432/default.htm>(Erişim: 26/03/2013)

Açılış tarihlerine göre düzenlenen tabloda semtevelerinden 2012 yıl sonuna kadar eğitim alan kursiyer kadınların sayısı verilmiştir. Farklı açılış tarihleri olan semtevelerinde düzenlenen kurslarda 2012 yıl sonunda, toplam 15 bin 455 kadına eğitim verildiği tespit edilmiştir. 2012 verileriyle Balçova ilçesinde toplam 40 bin 501 kadın ikamet etmektedir. (genel toplam 77 bin 843'dür) ({www.tuik.gov.tr/IcerikGetir.do?İstab_id=139)tuikapp.tuik.gov.tr/adnksdagitapp/adnks.zul) Erişim. 07.04.2013} Bu verilerin ışığında Balçova'da ikamet eden toplam 40 bin 501 kadının yaklaşık olarak yüzde 38,1'i olan 15 bin 455 kadına AİPP araçlarıyla ulaşıldığı sonucuna varılmıştır. Eğitimler sonunda takı tasarımları üzerine 4 adet, ahşap boyama üzerine de 1 adet kadın girişimci olarak kendi işyerlerini açmışlardır.

Tablo.3: Semtevelerinde Eğitim Alan Kadınların Sayısı (2012 Yıl Sonu)

Semtevi Adı	Kuruluş Tarihi	Kadın Sayısı
Eğitim Mahallesi	12.10.2004	2.300
Çetin Emeç Mahallesi	20.03.2005	2.530
Kilim Atölyesi	18.04.2005	2.000
Teleferik Mahallesi	08.03.2006	2.600
Onur Mahallesi	22.06.2006	1.950
Fevzi Çakmak Mahallesi	05.04.2007	1.875
Korutürk Mahallesi	17.04.2008	1.400
Meşale-Olimpiyat Sitesi	10.10.2008	800
Toplam		15.455

Kaynak: Balçova Belediyesi Kültür ve Sosyal İşler Müdürlüğü'nden Alınan Bilgilerden Derlenmiştir.

"Eğitim üretim için olmalıdır" sloganıyla yola çıkan "Balçova Semteveleri" projesinde asıl amaç her kadının en az bir meslek edinmesi üzerine kurgulanmıştır. Semteveleri'nde el becerileri kazanmak ve sosyal dayanışmayı artırmak amacıyla el emeklerini, göz nurlarını satışa sunarak evlerini geçindirmeye çalışan kadınlar kuruluşu tamamlanan S.S. Balçova Kadın, Çevre, Kültür ve İşletme Kooperatifi çatısı altında 2 bin kadının ortaklığıyla birleşmektedirler. Böylece Balçova Semteveleri'nde eğitim alan kadınlar, kurumsallaşmanın yanı sıra hem daha fazla üretecek hem de daha fazla kazanacaklardır. Yerel düzeyde kadınların kendileri için kalıcı hizmetler yaratabilmeleri, önceliklerini ve ihtiyaçlarını gündeme getirebilmeleri, kadınları güçlendirmeye yönelik politikaların ve kaynak aktarımlarının sağlanabilmesi için çok önemli bir hareket olarak başlatılan semteveleri, kadın kooperatif çatısı altında birleşmesinin devamında Ege Üniversitesi ile imzaladıkları protokolle kooperatif ortaklarına reçel, konserve ve organik gıda ürünleri yapımı öğretilerek bu ürünlere satış olanağı sağlanmıştır. İlk genel kurulunu da gerçekleştiren S.S. Balçova Kadın, Çevre, Kültür ve İşletme Kooperatifi Türkiye'nin en büyük kadın kooperatiflerinden birisi olarak faaliyetlerine başlamış ve semtevelerinin kadın istihdamına yönelik faaliyetleri böylece kurumsallaşarak üretilen ürünlerin pazarlanmasına dair yeni pazar olanakları arayışına girilmiştir

http://www.yeniasir.com.tr/KentHaberleri/2010/01/29/semtevleri_kooperatiflesiyorht
[tp://www.yeniasir.com.tr/Yazarlar/erkin_usman/2012/07/19/balcovada-yeni-bir-dunya-](tp://www.yeniasir.com.tr/Yazarlar/erkin_usman/2012/07/19/balcovada-yeni-bir-dunya-semtevleri)
semtevleri (Erişim: 26/03/2013)

5.3. TÜRKİYE’DEKİ DİĞER SEMTEVLERİ

Söke Belediyesi 'Semt Evleri Projesi' ile özellikle kadınlara meslek edindirme kursları ile hizmet vermeyi amaçlamaktadır.<http://www.beyazgazete.com/haber/2010/12/4/soke-belediyesi-semt-evleri-projesi-ni-hayata-geciriyor-904406.html> (Erişim:26/03/2013)

Türkiye’de İstanbul ve İzmir gibi metropol belediyeler tarafından, anakent sınırları içinde seçilen pilot bölgelerde faaliyete konulan Semt Evleri Projesi Balıkesir’in Ayvalık ilçesinde de 14 Aralık 2010 tarihinde hayata geçirilerek, ilçede her mahallede oluşturulacak semt evlerinin özellikle kadınlara meslek edindirme kursları ile hizmet vereceği belirtilmektedir. <http://www.kaliteli hayat.com/haber/ayvalik-semt-evleri-projesi-hayata-geciyor-135787.htm> (Erişim: 26/03/2013)

İstanbul’da ve İzmir/Konak, Gazimir ve Buca Belediyeleri bünyesindeki semtevlerinde benzer faaliyetler mevcuttur. Ancak buralardaki faaliyetler tespit edebildiğimiz kadarıyla Balçova Semtevleri kadar profesyonel bir yaklaşımla ele alınmamaktadır. Ayrıca semtevleri uygulamasının kadınların sosyal ve ekonomik hayatlarına yaptığı katkıya ilişkin pozitif yansımaları izleyen diğer belediyeler de Söke, Ayvalık Belediyelerinde olduğu gibi kendi mahallerinde bu uygulamaları başlatmaktadırlar.<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=13458> 27.03.2013

6.SONUÇ VE ÖNERİLER

Ekonomik gelişme ve sürdürülebilir kalkınma, aktif işgücünün tamamının istihdam edilmesi ile gerçekleşebilecektir. İşsizlik bir toplumun en değerli varlığı olan insan kaynağının yeterince ve gereğince değerlendirilememesi anlamını taşıdığından, üretimin temelinde yer alan en önemli unsurun da israf edilmesi söz konusu olmaktadır. Türkiye’de kısa dönemde işsizlikle mücadele etmek için, işgücü piyasasının ve yaşanan işsizliğin yapısal özelliklerini dikkate alarak atıl durumdaki kullanılmayan kapasitelerin harekete geçirilmesi en efektif çözüm olacaktır. Uzun dönemde ise, hızlı nüfus artışının önlenerek, eğitime verilen desteğin artırılması gerekmektedir. 2012 ADNKS’na göre Türkiye nüfusunun yüzde 49.8’i kadınlardan, kadın nüfusun yüzde 67.1’ i de çalışma çağındaki nüfustan oluşmaktadır. Bu grubun da ancak yüzde 30’u işgücüne Katılım göstermektedir. Ekonomide aktif olarak rol almayan kesimin aktifleştirilmesi yerel ve ulusal kalkınma açısından önemlidir Atıl durumdaki kadının sosyal yaşama katılmasını, aldığı kurslarda kazandığı el becerileri ile gelir elde etmesini ve istihdam edilebilirliğini kendine ilke edinen Balçova Semtevleri, AİPP’nı kullanarak ekonomiye katkısıyla Türkiye’deki diğer belediyelere de rol model olmuştur.

KAYNAKÇA

- AKTAN, Coşkun Can, “Arz Yönlü İktisat ve Haldun-Laffer Etkisi”, Marmara Üniversitesi, Araştırma ve Uygulama Merkezi, Yayın No: 10, İstanbul, 1998, 3-6.
- ALTAN, Ö. Z., “Sosyal Politika Dersleri”, Anadolu Üniversitesi Yayınları No: 1592, İ.İ.B.F. Yayınları, No: 185, Eskişehir, 2004, 120-125.
- ATAMAN, Ceylan, Berrin, “Les Politiques Actives du Marche de Travail et la Main d’ceuvre Feminine en Turquie”, Ankara Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Ankara, Ekim-Aralık 2000, 3-4
- BAŞTAYMAZ, Tahir, “Gelişmekte Olan Ülkelerdeki Açmaz: Aşırı İşsizlik veya Kırsal Eksik İstihdam”, Mercek, İstanbul, Nisan 1998, 23-24
- BİÇERLİ, Mustafa Kemal, “Aktif İstihdam Politikaları İşsizliği Azaltır mı?”, Çimento İşverenleri Dergisi, 19: 6, 2005,5-7.

- BOZDAĞLIOĞLU, Uyar, Yasemin, Türkiye’de İşsizliğin Özellikleri ve İşsizlikle Mücadele Politikaları, Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı: 20, 2008, 59-61.
- BULUT, Selahattin, “Türkiye’de Aktif İstihdam Politikası Aracı Olarak Düzenlenen İşgücü Eğitim Kurslarının İstihdam Açısından Belirleyiciliği”, T.C. Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2010, 60-61.
- DURUEL, Mehmet, “Avrupa Birliği’nde Uzun Dönemli İşsizliğe Karşı Uygulanan İstihdam Politikaları”, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, 53: 2, 2007, 395-397.
- EKER, Aytaç, “Kamusal Maliye”, Doğu Matbaacılık, Ankara, 1996.
- ERSEL, B., “Türkiye’de İşsizlik ve İşsizlik Sigortası”, Dilek Ofset Matbaacılık, İstanbul, 1999.
- GERMİR, Hatice Nur, “Türkiye’de İstihdam Politikalarının Etkinliği”, Adalet Yayınevi, Ankara, Temmuz 2012.
- GÜRSEL, S., ULUSOY V., “Türkiye’de İşsizlik ve İstihdam”, Yapı Kredi Yayınları Cogito/Ekonomi-87, 1. Baskı, Ağustos, İstanbul, 1999, 136-137.
- HEKİMLER, Alpay, “Güncel Gelişmeler Işığında Türkiye’de İşgücü Piyasası Politikaları ve İşsizlik Halinde Sağlanan Yardımlar”, Namık Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tekirdağ, 2008, 80-84.
- INTERNATIONAL LABOUR OFFICE (ILO), “Ekonomik ve Sosyal Politika Komitesi 288. Oturum; İkinci Gündem Maddesi Aktif İşgücü Piyasası Politikaları”, Cenova, Kasım 2003, 16-18.
- JANOSKÍ, Thomas, “Explaining State Intervention to Prevent Unemployment: The Impact of Institutions on Active Labour Market Policy Expenditures in 18 Countries”, Edit: Günther Sshmid, vd, Jacqueline O’Reilly ve Klaus Schöman, International Handbook of Labour Market Policy and Evalotion, Edwart Elgar, Cheltenham, Cambridge, U.K., 1996, 696-698.
- KILIÇ, C., “Türkiye’de İşsizlik ve Avrupa İstihdam Stratejisi”, İşveren Dergisi, TİSK Yayını, Cilt: 42, Sayı: 1, Ekim 2003, 30-33.
- KORAY, Meryem, “Günümüzde İşgücü Piyasasının Özellikleri”, Sorunları ve İstihdam Politikaları, II. İstihdam Haftası Tebliğleri, İİBK Yayın No:276, Ankara, 1992, 89-91.
- KÖKLÜ, Aziz, “Makro İktisat”, 2. Baskı, S Yayınevi, Ankara, 1987.
- KÖSTEKLİ, Ş. İ., “Dünyada ve Türkiye’de İşsizlik”, Türk-İş Eğitim Yayınları No: 24, Ankara, 1999, 6-8.
- ÖZŞUCA, Şerife, Türcan, “Esneklik ve Güvenlik İkileminde Türkiye Emek Piyasası”, İmaj Yayınevi, Ankara, 2003,
- SAVAŞIR, Rebi, “Türkiye ve Avrupa Birliği Ülkelerinde Küçük ve Orta Boyutlu İşletmeler Açısından İstihdam Politikaları”, Kamu-İş, Ankara, 1999, 79-81.
- SOHLMAN. Asa, TURNHAM, David, “What Can Developing Countries Learn From OECD Labour Market Programmes and Policies?, OECD Development Center Technical Paper, Brüksel, 1994, 19-23.
- SORRENTINO, C., “International Unemployment Rates: How Comparable Are They?”, Monthly Labor Review, Vol.123, No. 6, June 2000, 3-5.
- ŞAKAR, Müjdat, “Dünya’da ve Türkiye’de İşsizlik Olgusu”, Çimento İşveren Dergisi, Mart 1992, 8-9.
- TEKİN, Akay, “Avrupa Birliği İstihdam Politikası Genel Esasları”, Ankara, TİSK, 2008, Yayın No:291, 82-83.
- TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜ (İŞKUR), “İstihdamda 3İ (İşveren-İşçi-İşkur) Dergisi”, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Yerel Süreli Yayını, Sayı 3, Temmuz-Ağustos-Eylül 2011, ISSN: 1308-528X, 29-31.
- TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜ (İŞKUR), “İŞKUR’da Yeniden Yapılanma”, Ankara, 2002, 10-13.
- TÜRKİYE İŞÇİ SENDİKALARI KONFEDERASYONU (TİSK), “Küresel Krizde İşsizlikle Mücadelede ve Genç İstihdamının Arttırılmasına Yönelik Tedbirler: Ülke Örnekleri”, TİSK Yayınları, Cilt 4, Sayı 1, Ankara, Ocak 2013, 40-41.
- TÜRKİYE İSTATİSTİK KURUMU (TÜİK), “Hanealkı İşgücü İstatistikleri 2010”.Türkiye İstatistik Yıllığı (Turkey’s Statistical Yearbook), Türkiye İstatistik Kurumu Matbaası, Ankara, Nisan 2011, 175-176.

TÜRKİYE SANAYİCİ İŞADAMLARI DERNEĞİ (TÜSİAD), “Türkiye’de İşgücü Piyasasının Kurumsal Yapısı ve İşsizlik”, Yayın No:11-381, İstanbul, Aralık 2004, 29-39.

UNAY, Cafer, “Makro Ekonomi”, 6.Baskı, Ekin Kitabevi, Bursa, 1996.

VARÇIN, Recep, “İstihdam ve İşgücü Piyasası Politikaları”, Siyasal Kitabevi, Ankara, 2004.YAVUZ, Arif, “Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi”, Filiz Kitabevi, İstanbul, 1995.

YERELİ, Ahmet Burçin, KARADENİZ, Oğuz, “Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdamın Vergi Kayıp ve Kaçakları Üzerine Etkileri”, E-Yaklaşım Dergisi, Sayı: 138, Ankara, 2004, 18-19.

İNTERNET SİTELERİ

<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=13458>

<http://www.beyazgazete.com/haber/2010/12/4/soke-belediyesi-semt-evleri-projesi-ni-hayata-geciriyor-904406.html> http://www.yeniasir.com.tr/KentHaberleri/2010/01/29/semtevleri_kooperatiflesiyor

http://www.yeniasir.com.tr/Yazarlar/erkin_usman/2012/07/19/balcovada-yeni-bir-dunya-semtevleri (www.tuik.gov.tr/IcerikGetir.do?istab_id=139)

<http://www.tuik.gov.tr/tuikapp./adnksdagitapp/adnks.zul>

<http://www.milliyet.com.tr/semtevlerinden-dunya-pazarina/ege/haberdetay/20.07.2011/1416432/default.htm>

(<http://www.kentyasam.com/balcova-belediyesinden-semtevleri-hbrdty-2195.html>)

<http://www.haberinozu.com/izmir/balcovali-annelerin-yeni-yil-umudu-h97798.html>

(<http://www.hurriyet.com.tr/ekonomi/17012979.asp>)

(<http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/sozlesme/soz122.htm>)

<http://www.kaliteli hayat.com/haber/ayvalik-semt-evleri-projesi-hayata-geciyor-135787.htm>

Not: 9 Mayıs 2013 tarihinde V.Yerel Ekonomiler Kongresi’nde Bildiri olarak sunulmuştur.